



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# BILAN SOCIAL 2019



Mai 2021



# 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 2019 a permis de relever d'importants défis structurants de la gestion des ressources humaines.

Pour les trois versants de la fonction publique, 2019 a été marquée par l'adoption des nouvelles orientations en matière de transformation de la fonction publique, en application de la loi promulguée en septembre.

En interne au MAA, deux axes essentiels de l'action du ministère ont connu des développements nouveaux. D'une part, un collège de déontologie a été mis en place, dans le cadre d'une démarche visant à mieux appréhender les questions d'éthique dans l'administration. D'autre part, dans le domaine de l'égalité femmes/hommes, des formations à l'égalité, la diversité, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et la laïcité ont été déployées, notamment dans la perspective de la démarche engagée en vue de la labellisation sur ces enjeux. Par ailleurs, s'agissant des modalités d'exercice de l'activité professionnelle, le télétravail s'est significativement développé au ministère, le dotant ainsi des bases nécessaires pour mieux faire face à la situation de crise que nous avons dû affronter par la suite.

En termes d'outils, une étape importante a été franchie avec la mise en place, mi-juillet, du nouveau SIRH interministériel RenoIRH qui a nécessité un travail conséquent de mise au point, d'adaptation et de formation. Le mois précédent, un nouveau portail intranet a été ouvert qui permet à tous les fonctionnaires du MAA d'être mis en relation avec le bureau des pensions.

Sur le plan de la gestion, l'année 2019 a vu le développement de chantiers statutaires, notamment la parution du statut rénové des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles, ainsi que le déploiement du RIFSEEP. Le ministère a par ailleurs été impacté par le Brexit qui a nécessité l'élaboration d'un dispositif permettant d'assurer le fonctionnement continu, 7 jours sur 7, de certains postes de contrôles frontaliers.

2019 était aussi la troisième année du plan Handi-Cap 2017-2019. Le taux d'emploi légal des agents en situation de handicap a continué de progresser pour atteindre 5,28 %.

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.

Le bilan social 2019 devrait être le dernier à porter ce titre, puisqu'il sera remplacé par un « rapport social unique », ensuite complété par une base de données sociales dématérialisée et actualisée en cours d'année. Je remercie celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce bilan social, document de référence conçu pour la bonne information de chacun.

La secrétaire générale



Sophie Delaporte



# Sommaire

■ L'emploi, les effectifs et les flux	6
■ La rémunération	52
■ Les conditions d'emploi	80
■ Le développement professionnel des agents	98
■ Les relations professionnelles	126
■ L'action sanitaire et sociale	138
■ La retraite et la liquidation des droits	184
■ Rapport de situation comparée, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	200
Glossaire	236

L'emploi

Rémunération

Conditions d'emploi

Développement  
professionnel

Relations  
professionnelles

Action sanitaire  
et sociale

Retraite

Égalité

# Chapitre I

## L'emploi

### Les effectifs

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

Quelques définitions

Présentation générale des moyens en personnel

Répartition des effectifs physiques, personnels permanents

État des effectifs par corps au 31 décembre 2018

Exécution budgétaire

Les opérateurs

### Les mouvements du personnel

Mouvements du personnel par position administrative

Schéma d'emploi 2018 par programme et catégorie

Recrutement par voie de concours externe

Promotion par voie de concours interne et examen professionnel

Changement de corps et de grade

Mobilités structurelles et géographiques

Les DDI ET DRAAF

### CHIFFRES CLÉS 2019



- ▶ Plafond d'emploi LFI : **30 097 ETPT**
- ▶ Répartition des effectifs physiques, personnel permanent : **30 422**
- ▶ Âge moyen des agents : **48,2 ans**
- ▶ Concours externes : **297 candidats** reçus en liste principale
- ▶ Concours internes et examens professionnels : **206 candidats** reçus (LP)
- ▶ Avancements de grade : **163 candidats** reçus (LP)

## Place du ministère au sein de la fonction publique d'État

Le plafond des autorisations d'emploi pour 2019 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 2019 (PLAFOND EXPRIMÉ EN ETPT)

Ministère	2017	2018	2019
Éducation nationale et enseignement supérieur	1 015 602	1 029 737	1 031 359
Intérieur + Outre-mer + Cohésion des territoires	290 879	292 850	293 403
Défense	273 280	274 580	271 268
Économie et finances	141 302	139 673	136 109
Justice	83 216	84 969	86 452
Écologie, énergie, développement durable + transports et logement	41 391	40 805	39 373
<b>Agriculture et alimentation</b>	<b>30 530</b>	<b>30 362</b>	<b>30 097</b>
Travail, emploi + affaires sociales et santé	19 748	19 189	18 371
Culture et communication	11 189	11 148	10 670
Affaires étrangères	13 834	13 530	13 598

## 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 restitu-

tion, 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 un 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<sup>er</sup> janvier de l'année considérée ;
- ▶ pour les autres personnels, les dates sont fixées en fonction du mois moyen constaté l'année précédente.

# Présentation générale des moyens en personnel

## → EN TERMES D'EFFECTIFS

La loi de finances pour 2019 (LFI) s'inscrit dans l'objectif général de maîtrise des dépenses publiques fixé pour le budget quinquennal 2018-2022. Le programme 206 voit ses effectifs renforcés (+ 40 ETP) en prévision du besoin de contrôles supplémentaires liés à la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne (« Brexit »), le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche est maintenu stable. Les programmes 143 et 215 supporteront respectivement une diminution de 50 et 130 emplois.

Au global, fixé à **30 097 ETPT**, le plafond d'emplois du ministère fixé par la LFI est en baisse de 265 ETPT par rapport à la LFI 2018, en raison :

- ▶ de l'extension en année pleine des mesures fixées par la LFI 2018 (- 33 ETPT) ;
- ▶ de l'effet du schéma d'emplois de 2019 (- 76 ETPT) lié notamment aux réductions d'emplois sur les programmes 143 et 215 ;

- ▶ de **corrections techniques pour - 173 ETPT** dont - 150 ETPT liés à l'évolution des renforts complémentaires pour les services en charge du traitement des aides de la PAC et - 23 ETPT au titre de la décentralisation de l'autorité de gestion du FEADER non retirés en LFI 2018 ;
- ▶ des mesures de transfert (+ 17 ETPT).

Hors mouvements de transfert et corrections techniques, le plafond d'emplois du ministère affiche - 109 ETPT.

## → EN TERMES DE MASSE SALARIALE

S'agissant des crédits de personnel, la LFI 2019 a arrêté un montant de **1 509,9 M€ (hors CAS pensions)**, soit une **diminution de 0,7 M€ par rapport à la LFI 2018** et un montant de **549,0 M€ de CAS pensions**, soit + 5,5 M€.

Cette baisse hors CAS pensions est principalement liée :

- ▶ à l'évolution des besoins sur certaines mesures conjoncturelles (contentieux sur les retraites vétérinaires, avantage spécifique d'ancienneté dans les zones urbaines sensibles) ;
- ▶ à la diminution des besoins de renfort des services en charge de la gestion de la PAC pour 150 ETPT.

À ces mesures, s'ajoutent les transferts et 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 les mesures catégorielles.

## ► Plafond d'emplois par programme, en ETPT

	Prog. 142*	Prog. 143*	dont		Prog. 206*	Prog. 215*	Plafond ministériel
			143 public	143 privé			
2008	2 691	16 241	11 305	4 936	5 012	12 137	36 081
2009	2 679	15 628	10 744	4 884	5 279	11 011	34 597
2010	2 676	15 090	10 262	4 828	5 336	10 374	33 476
2011	2 676	14 876	10 135	4 741	4 742	9 985	32 279
2012	2 676	14 706	10 029	4 677	4 676	9 595	31 653
2013	2 676	14 597	9 979	4 618	4 579	9 155	31 007
2014	2 696	14 819	10 140	4 679	4 547	8 938	31 000
2015	2 719	14 987	10 255	4 732	4 567	8 762	31 035
2016	2 768	15 123	10 349	4 774	4 553	8 053	30 497
2017	2 788	15 274	10 457	4 817	4 619	7 849	30 530
2018	2 788	15 355	10 514	4 841	4 655	7 564	30 362
<b>PLF 2019</b>	<b>2 787</b>	<b>15 361</b>	<b>10 511</b>	<b>4 850</b>	<b>4 695</b>	<b>7 254</b>	<b>30 097</b>

\*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	102	668	245	705	1 067	2 787
143	605	488	1 071	383	12 814	15 361
206	100	1 004	621	2 967	3	4 695
215	1 158	1 749	2 305	1 934	108	7 254
<b>Total</b>	<b>1 965</b>	<b>3 909</b>	<b>4 242</b>	<b>5 989</b>	<b>13 992</b>	<b>30 097</b>

## Personnels permanents

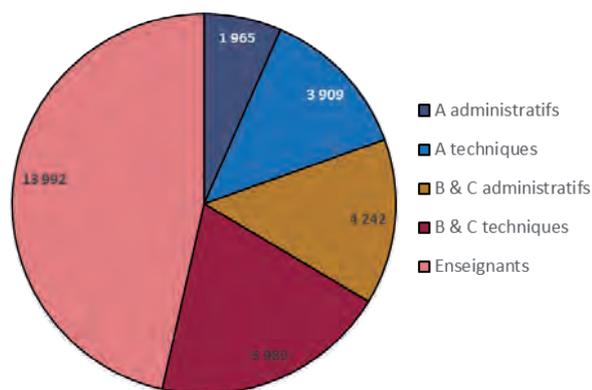
Programme	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
142	102	668	245	705	1 067	2 787
143	605	488	1 028	383	12 694	15 198
206	100	909	621	2 967	3	4 600
215	1 158	1 749	2 278	1 414	108	6 707
<b>Total</b>	<b>1 965</b>	<b>3 814</b>	<b>4 172</b>	<b>5 469</b>	<b>13 872</b>	<b>29 292</b>

## Personnels contractuels de courte durée

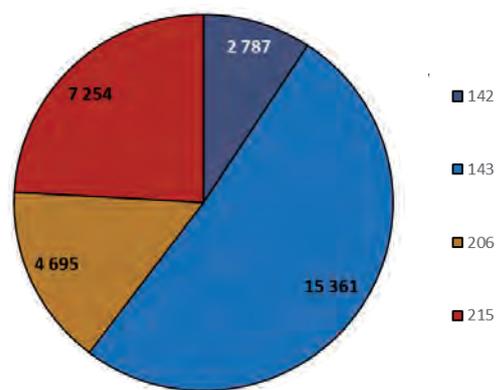
Programme	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
142						
143			43		120	163
206		95				95
215			27	520		547
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>70</b>	<b>520</b>	<b>120</b>	<b>805</b>

## → VENTILATION DES PROGRAMMES PAR NNE EN 2019

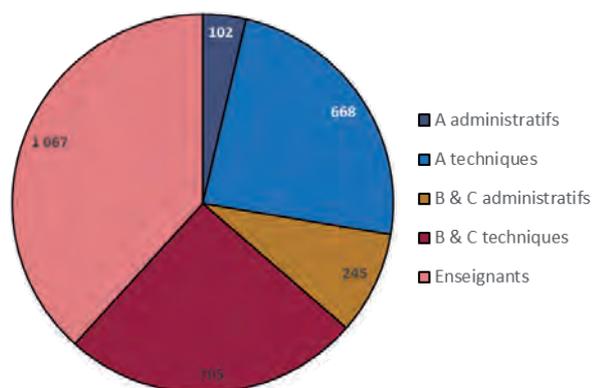
### Ventilation par catégorie NNE en 2019



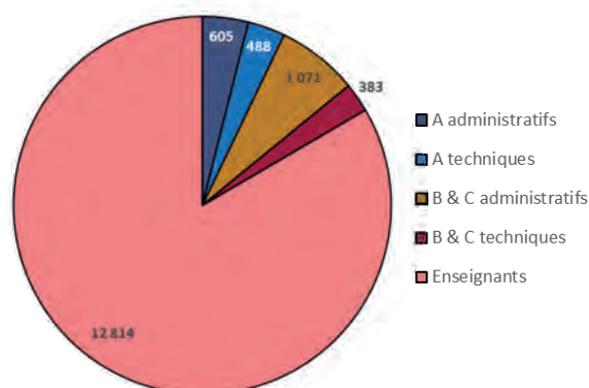
### Effectifs par programme (ETPT) en 2019



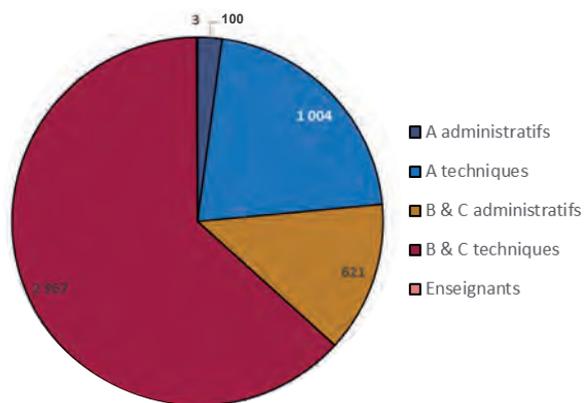
### Programme 142 par NNE



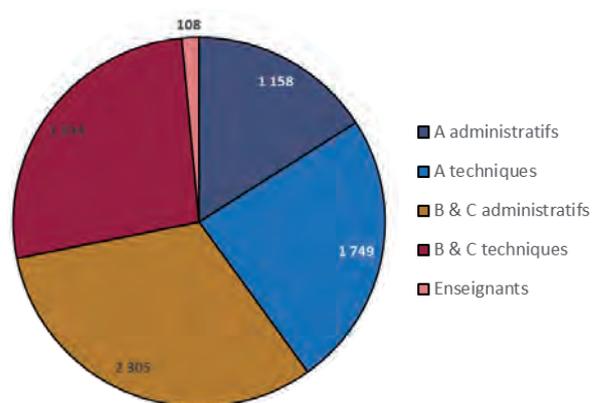
### Programme 143 par NNE



## Programme 206 par NNE



## Programme 215 par NNE



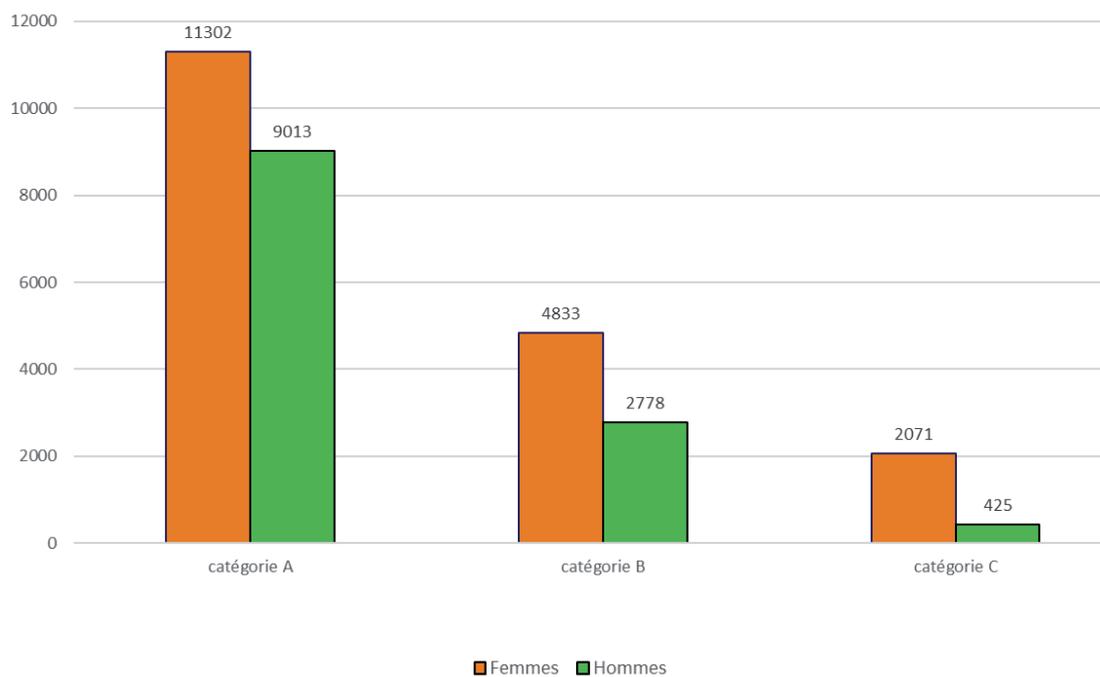
# Répartition des effectifs physiques (personnels permanents)

## Par catégorie, statut et secteur d'emploi

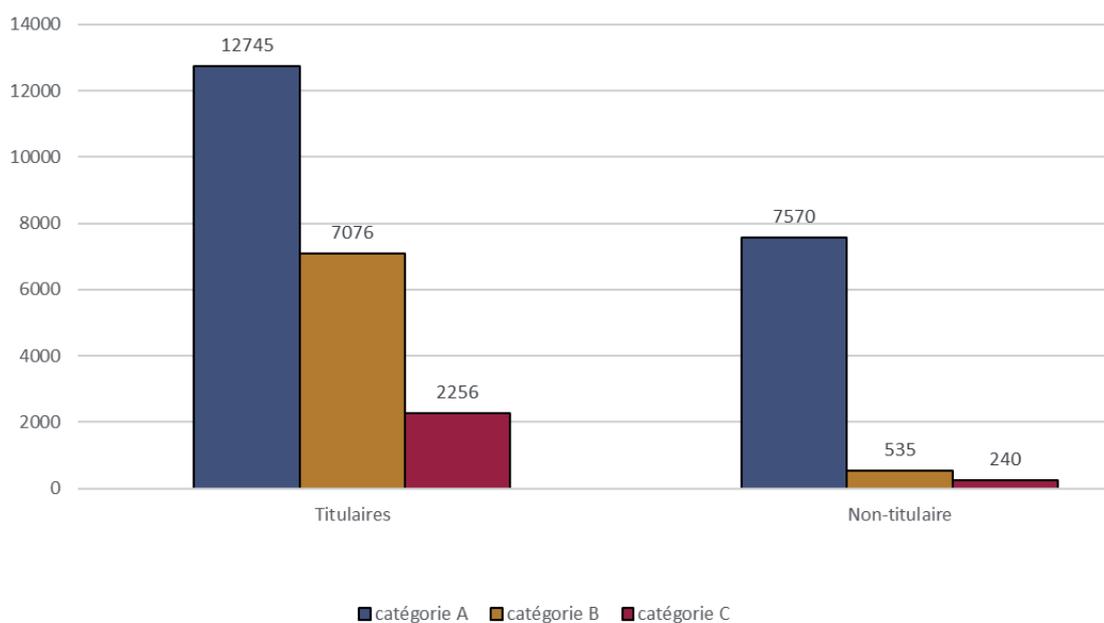
Cat.	Statut	AC	Ens. technique	Ens. sup	DRAAF hors SRAL - DDT(M)	Secteur alim.	Autres*	Total
A	Titulaires	1 037	7 505	1 670	1 337	853	343	12 745
	Non-titulaire	243	6 607	158	51	508	3	7 570
	<b>Total</b>	<b>1 280</b>	<b>14 112</b>	<b>1 828</b>	<b>1 388</b>	<b>1 361</b>	<b>346</b>	<b>20 315</b>
B	Titulaires	409	872	577	2 074	3 061	83	7 076
	Non-titulaire	14	160	42	55	262	2	535
	<b>Total</b>	<b>423</b>	<b>1 032</b>	<b>619</b>	<b>2 129</b>	<b>3 323</b>	<b>85</b>	<b>7 611</b>
C	Titulaires	199	577	350	801	305	24	2 256
	Non-titulaire	17	118	26	50	28	1	240
	<b>Total</b>	<b>216</b>	<b>695</b>	<b>376</b>	<b>851</b>	<b>333</b>	<b>25</b>	<b>2 496</b>
<b>Total général</b>		<b>1 919</b>	<b>15 839</b>	<b>2 823</b>	<b>4 368</b>	<b>5 017</b>	<b>456</b>	<b>30 422</b>

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

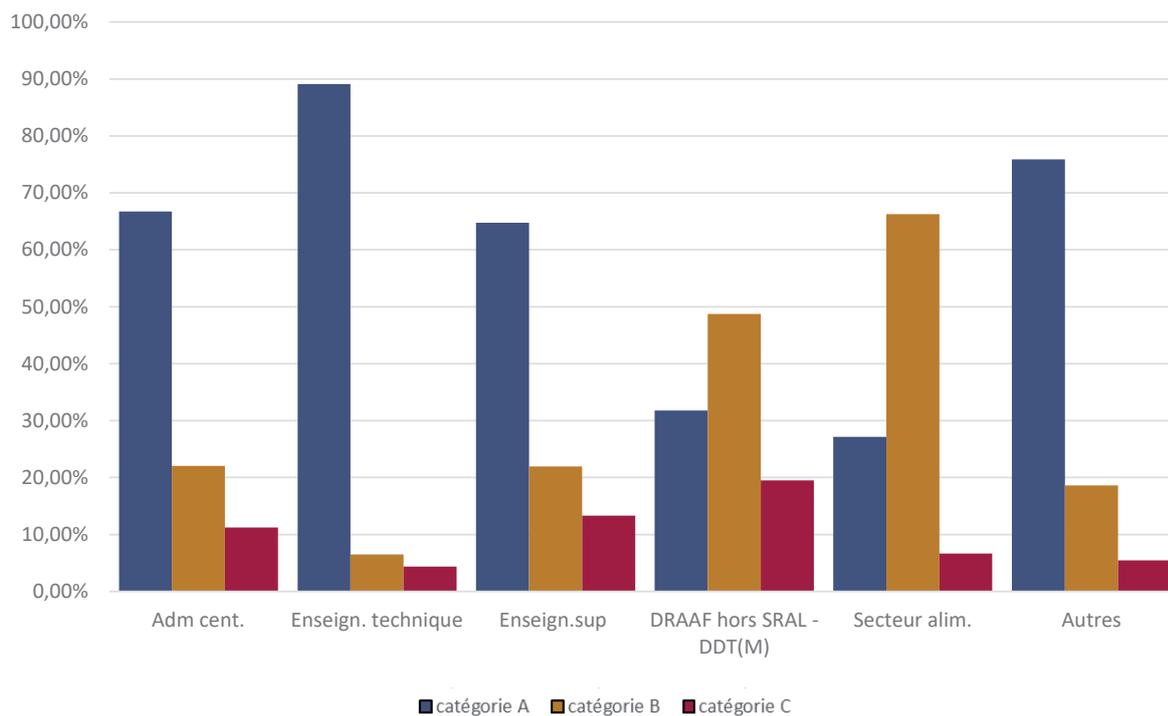
## ► Répartition femmes - hommes par catégorie



## ► Répartition par catégorie et par statut

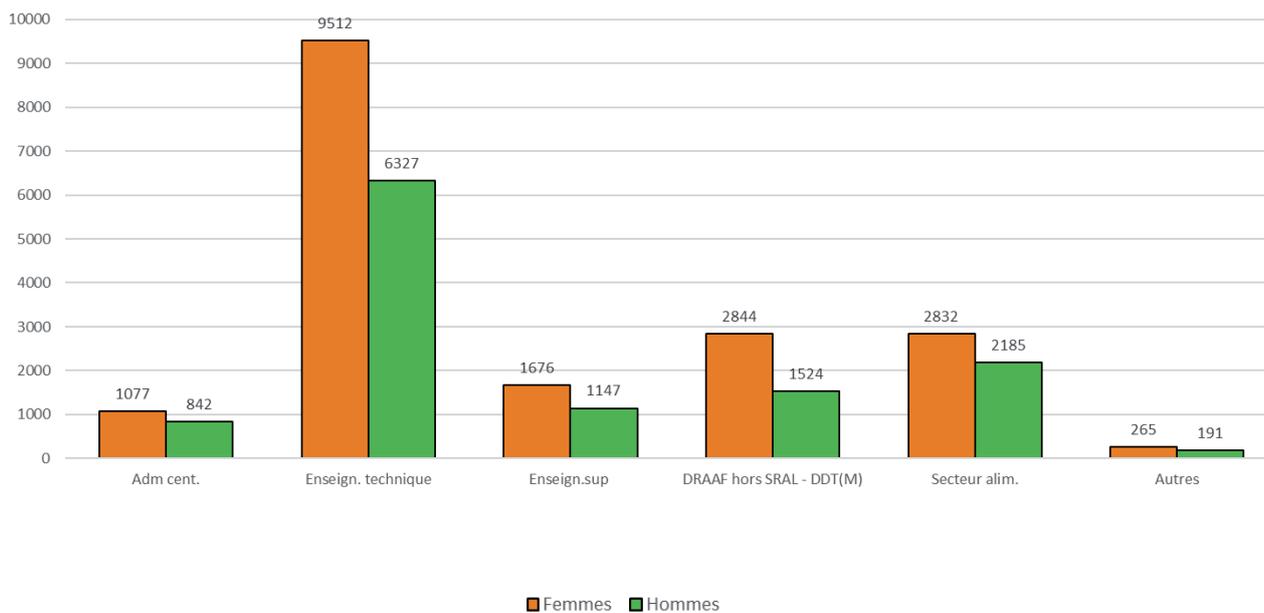


## ► Répartition en pourcentage par catégorie et par secteur



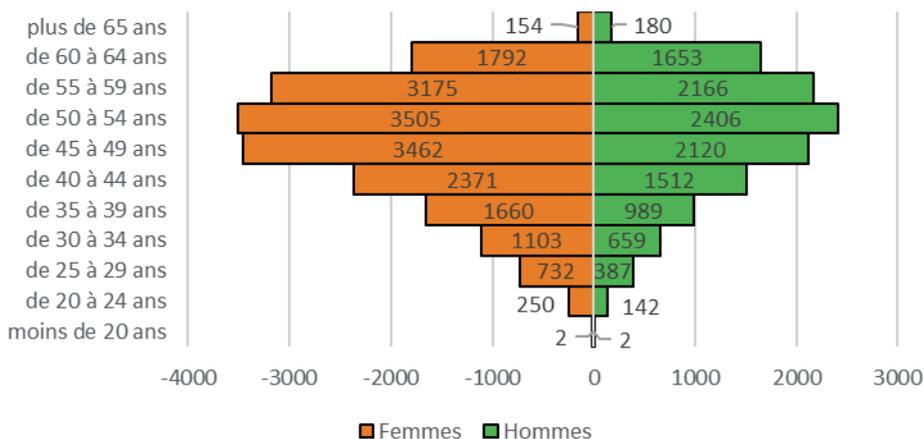
\*Autres : Mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

## ► Répartition femmes - hommes par secteur

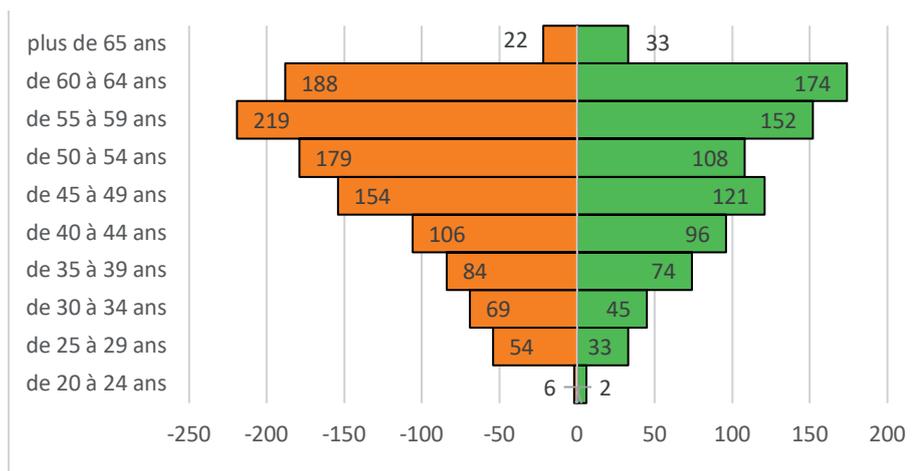




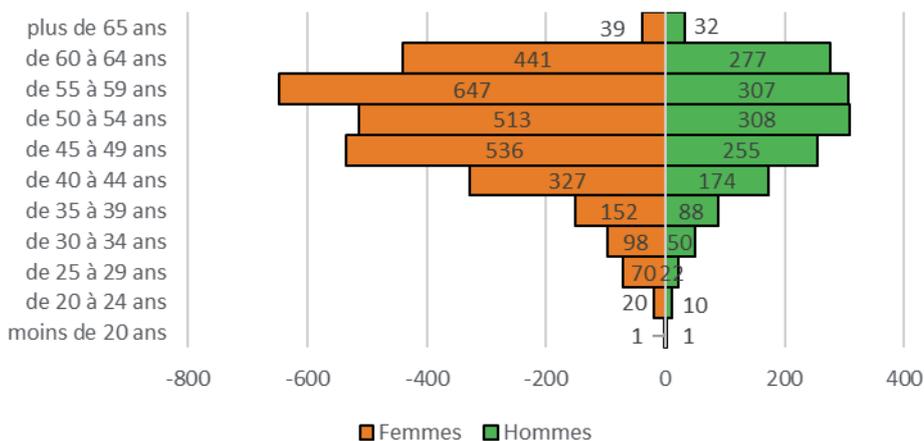
► **Pyramide des âges : ensemble du MAA**



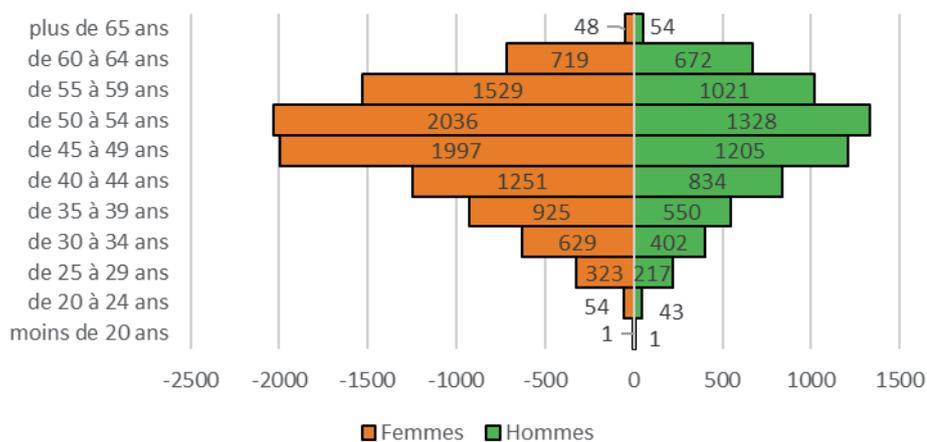
► **Pyramide des âges : administration centrale**



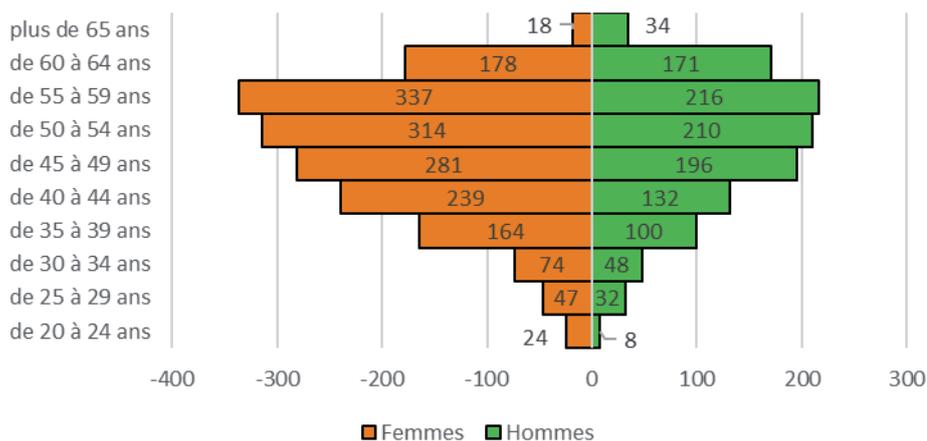
► **Pyramide des âges : DRAAF et DDT(M)**



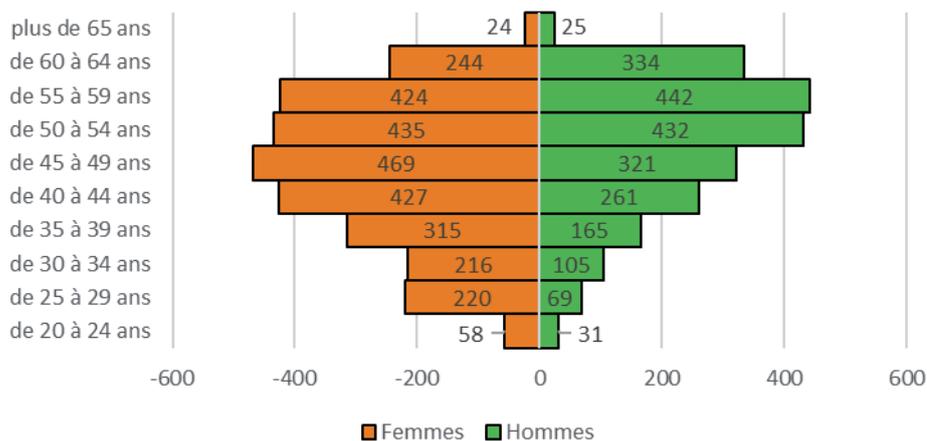
### Pyramide des âges : enseignement technique



### Pyramide des âges : enseignement supérieur



### Pyramide des âges : secteur alimentation



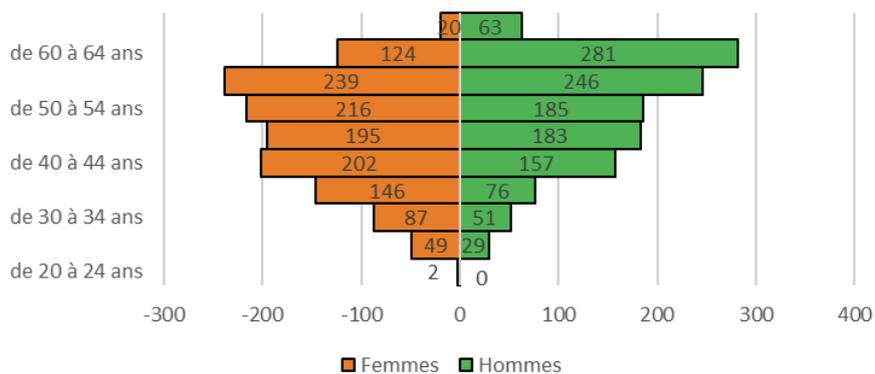
### ► Moyens en personnels non permanents sur contrats de courte durée, en ETPT (arrondis)

Programme	Catégorie de personnels	ETPT
143	Enseignants	121,5
	Non-enseignants	48,2
206	Services de l'alimentation	142,5
215	AC	35,0
	SD	507,4
<b>Total général</b>		<b>854,2</b>

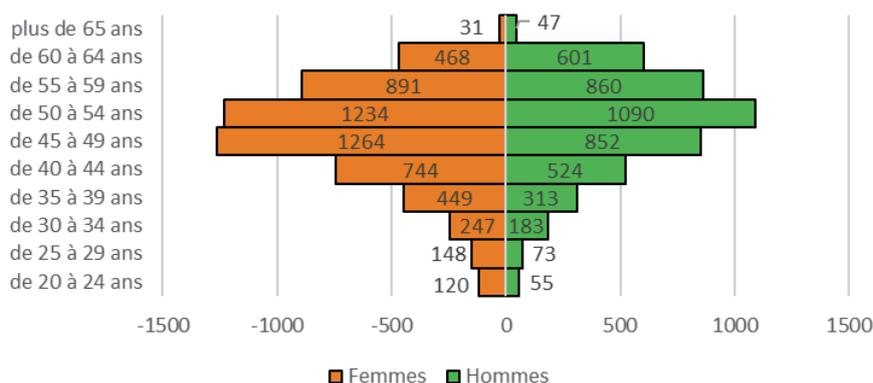
### ► En effectifs physiques

Programme	Catégorie de personnels	Nombre d'agents en paie sur l'année
143	Enseignants	481
	Non-enseignants	172
206	Services de l'alimentation	485
215	AC	109
	SD	1 589
<b>Total général</b>		<b>2 836</b>

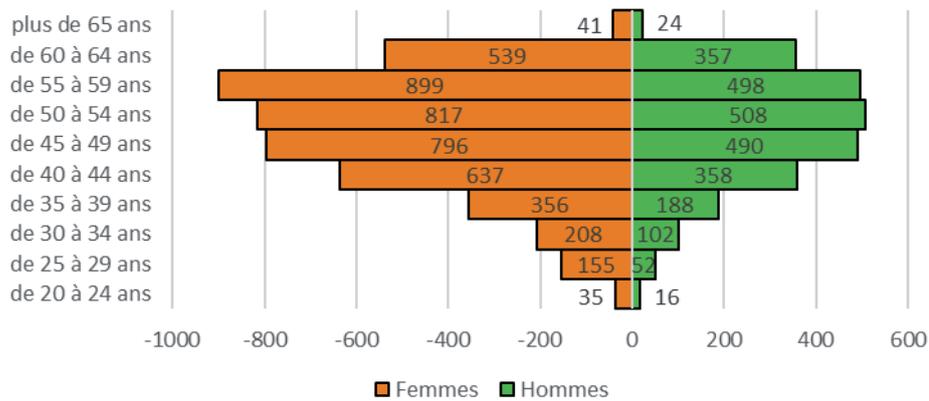
### ► Pyramide des âges par statut et par catégorie : titulaires A+



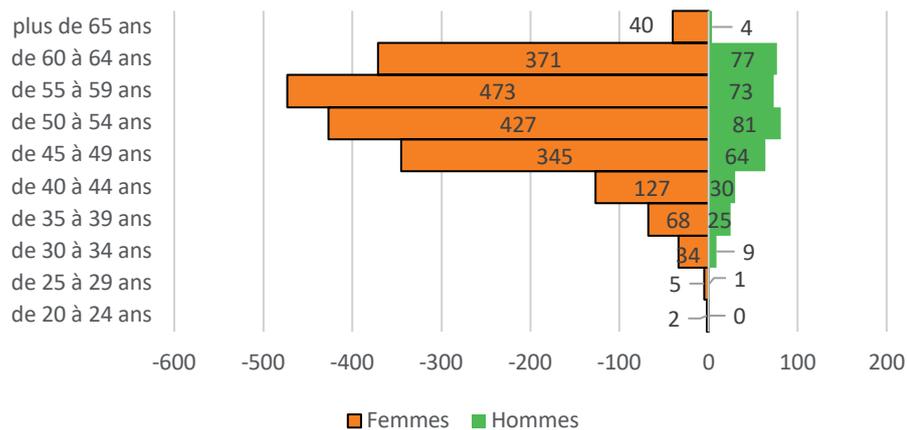
### ► Pyramide des âges par statut et par catégorie : titulaires A



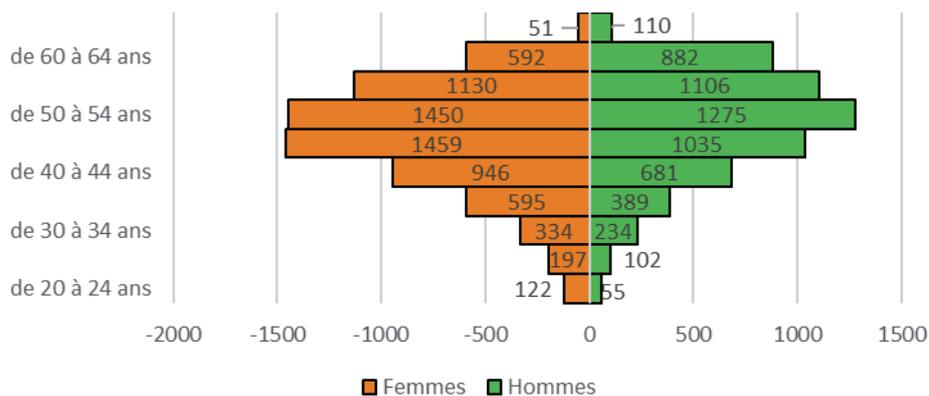
### Pyramide des âges par statut et par catégorie : titulaires B



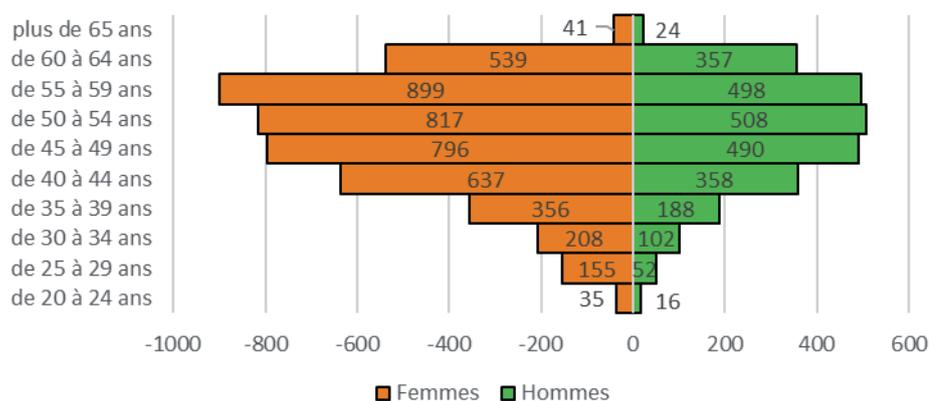
### Pyramide des âges par statut et par catégorie : titulaires C



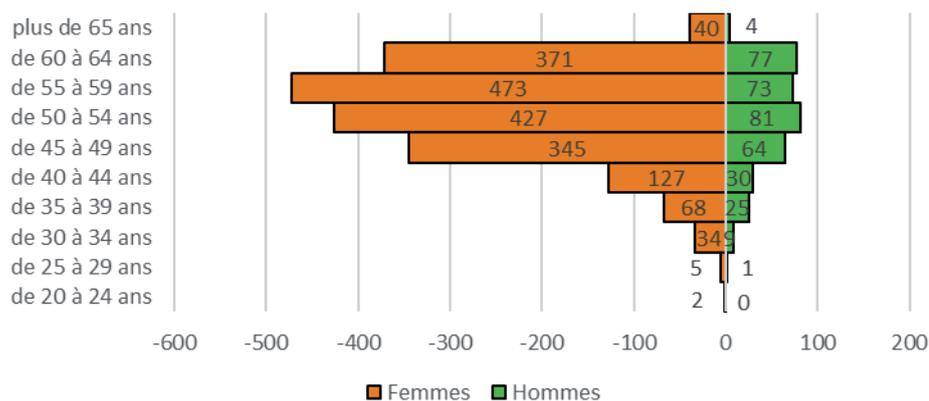
### Pyramide des âges par statut et par catégorie: non-titulaires A



## Pyramide des âges par statut et par catégorie : non-titulaires B



## Pyramide des âges : non-titulaires C



## Évolution de la répartition par âges entre 1998 et 2019

Âge moyen		Part des moins de 30 ans		Part des plus de 50 ans		Part des plus de 55 ans	
1998	2019	1998	2019	1998	2019	1998	2019
42,7	48,2	12,0 %	5,5 %	29,3 %	47,3 %	12,2 %	28,1 %

## Âge moyen par secteur et par catégorie statutaire

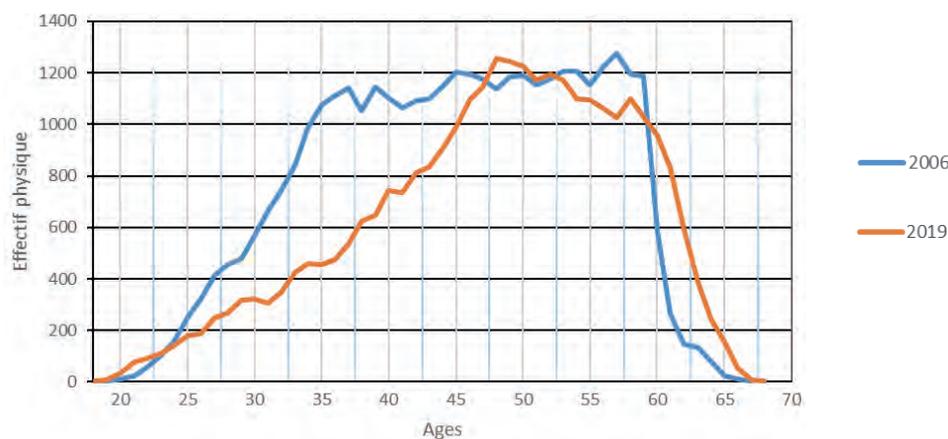
Catégorie	AC	Ens. technique	Ens. sup	DRAAF hors SRAL - DDT(M)	Secteur alim.	Autres*	Total
A	48,5	47,5	48,3	49,9	48,9	37,2	47,7
B	52,5	48,7	50,1	50,4	46,3	44,7	48,4
C	52,8	50,0	50,6	52,7	51,2	53,6	51,5
<b>Total général</b>	<b>49,9</b>	<b>47,7</b>	<b>49,0</b>	<b>50,7</b>	<b>47,3</b>	<b>39,5</b>	<b>48,2</b>

\* 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	46,8	48,9	47,7
B	48,1	48,9	48,4
C	51,9	49,5	51,5
<b>Total général</b>	<b>47,7</b>	<b>48,9</b>	<b>48,2</b>

## ► Effectifs par âges dans l'année (effectifs physiques sous plafond MAA, au 31/12/2019)

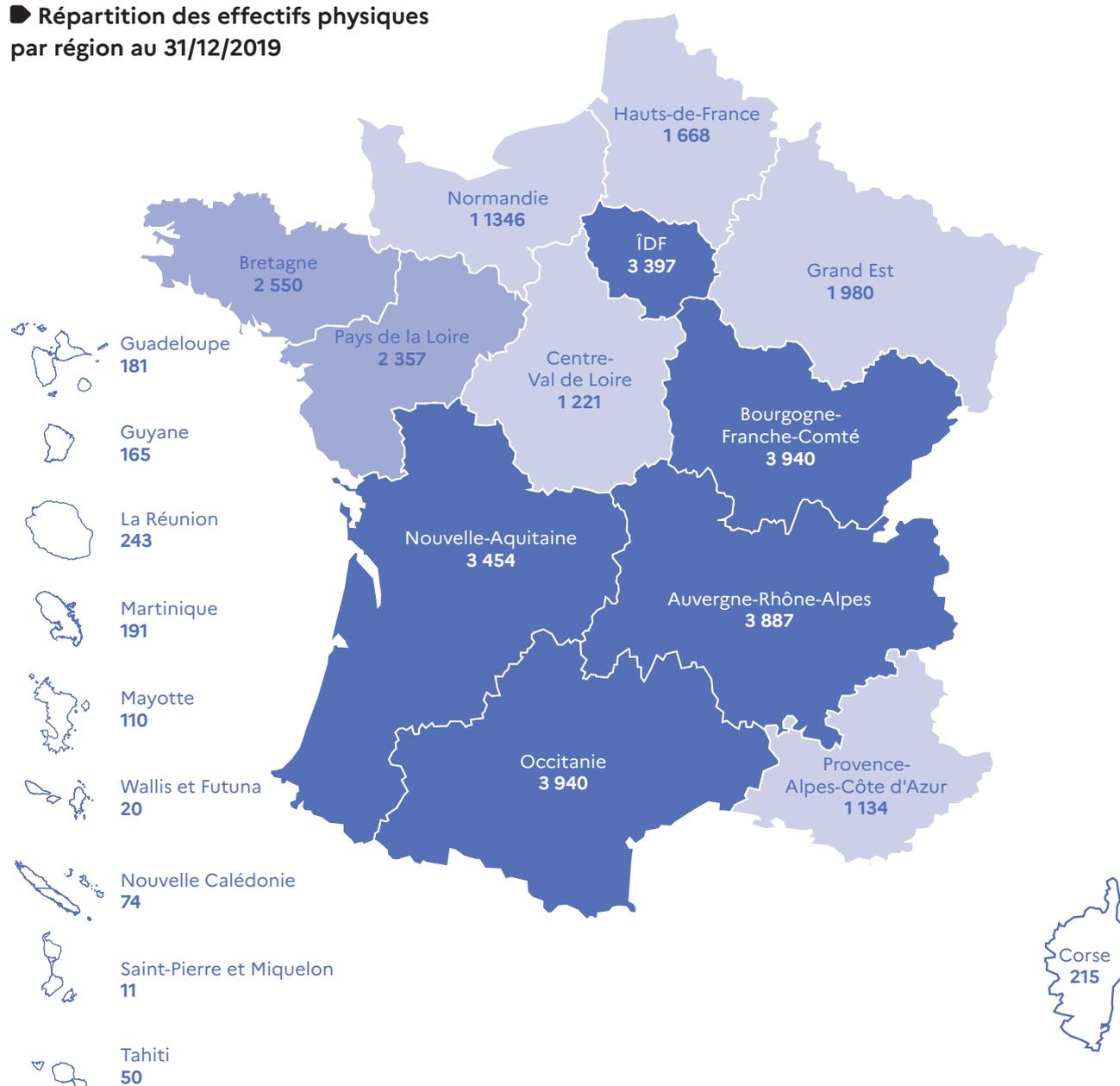


## ► Répartition par région et par secteur en effectifs physiques au 31/12/2019

Région	AC	DRAAF hors SRAL - DDT(M)	Ens. tech.	Ens. sup.	Secteur alim.	Autres*	Total général
Auvergne-Rhône-Alpes	4	520	2 306	368	582	107	3 887
Bourgogne-Franche-Comté	2	324	1 144	257	311	144	2 182
Bretagne	6	251	1 413	229	650	1	2 550
Centre-Val de Loire	3	217	810		190	1	1 221
Corse		82	73		60		215
Grand Est	1	410	1 100	115	338	16	1 980
Guadeloupe		62	75		44		181
Guyane		58	76	6	25		165
Hauts-de-France		226	1 139		303		1 668
Ile-de-France	1 726	134	447	735	236	119	3 397
La Réunion		82	114		46	1	243
Martinique		61	93		36	1	191
Mayotte		49	42		19		110
Normandie		260	783		303		1 346
Nouvelle-Aquitaine	5	573	2 070	98	707	1	3 454
Nouvelle-Calédonie		11	45				56
Occitanie	172	551	2 084	592	537	4	3 940
Pays de la Loire		245	1 280	417	415		2 357
Provence-Alpes-Côte d'Azur		240	684	6	204		1 134
Saint-Pierre et Miquelon		4			7		11
Tahiti			50				50
Wallis et Futuna		7	9		4		20
Étranger						54	54
Sans affectation		1	2			7	10
<b>Total général</b>	<b>1 919</b>	<b>4 368</b>	<b>15 839</b>	<b>2 823</b>	<b>5 017</b>	<b>456</b>	<b>30 422</b>

\* Mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA

► Répartition des effectifs physiques par région au 31/12/2019



► Répartition des effectifs physiques en administration centrale

Structure	Effectif physique
Cabinet et bureau du cabinet	92
CGAAER	147
DGAL	240
DGER	144
DGPE	320
DPMA	68
Mission Défense	7
Contrôle budgétaire comptable ministériel	3
Secrétariat général	875
Autres	23
<b>Total</b>	<b>1 919</b>

# État des effectifs par corps au 31 décembre 2019

Corps / Emploi	Prog. 142		Prog. 143		Prog. 206		Prog. 215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Adjoint administratifs	123	118,1	534	491,2	264	243,3	878	818,60	1799	1 671,2
Adjoint techniques de formation et de recherche	228	216,4	36	33,1			3	2,60	267	252,1
Adjoint techniques des administrations de l'État					40	38,4	126	121	166	159,4
Adjoint techniques des établissements d'enseignement agricole publics									9	9,0
Administrateurs civils							31	30,0	31	30,0
Agent contractuel à CDI du groupe I							10	10,0	10	10,0
Agent contractuel à CDI du groupe II							1	0,5	1	0,5
Agent contractuel à CDI du groupe III					1	0,9	1	0,8	2	1,7
Agent contractuel à CDI du groupe IV							2	1,8	2	1,8
Agent principal des services techniques					2	2,0	18	18,0	20	20,0
Agents contractuels de remplacement			4	3,0					4	3,0
Agents contractuels d'enseignement			1 591	1 242					1 591	1 242
Agents non titulaires de 1 <sup>ère</sup> catégorie							1	1,0	1	1,0
Agents non titulaires de 2 <sup>ème</sup> catégorie					2	1,8	2	2,0	4	3,8
Agents non titulaires de 3 <sup>ème</sup> catégorie					2	0,6	10	6,4	12	7,0
Agents non titulaires de catégorie exceptionnelle			1	1,0			1	0,5	2	1,5
Agents non titulaires de catégorie fonctionnelle					1	1,0	7	6,2	8	7,2
Assistants d'administration de l'aviation civile							1	1,0	1	1,0
Assistants de service social							16	15,2	16	15,2
Assistants d'enseignement et de recherche contractuels	9	9,0							9	9,0
Assistants ingénieurs	70	68,1	2	2,0	3	2,8	7	6,7	82	79,6
Attachés d'administration de l'État	75	73,1	169	165,7	60	58,4	565	544,6	869	841,8
Chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive			4	4,0					4	4,0
Chargés d'études documentaires							1	1,0	1	1,0
Chefs de mission	4	4,0	10	9,7	20	19,8	79	77,3	113	110,8
Chefs de service d'administration centrale							6	6,0	6	6,0
Conseillers principaux d'éducation			4	4,0					4	4,0
Conseillers principaux d'éducation des établissements d'enseignement agricole	1	< 0,1	309	296,7			12	12,0	322	308,7
Contrôleurs des finances publiques	5	5,0					1	0,9	6	5,9

Corps / Emploi	Prog. 142		Prog. 143		Prog. 206		Prog. 215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Contrôleurs du travail							2	2,0	2	2,0
Dessinateurs de l'Équipement							2	2,0	2	2,0
Directeurs généraux							3	3,0	3	3,0
Directeurs adjoints aux DAAF des départements et régions d'Outre-mer							5	5,0	5	5,0
Directeurs adjoints au DTAM à Saint Pierre et Miquelon							1	1,0	1	1,0
Directeurs adjoints aux DRAAF					1	1,0	25	25,0	26	26,0
Directeurs d'administration centrale							3	3,0	3	3,0
Directeurs de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt des départements et régions d'Outre-mer							5	5,0	5	5,0
Directeurs de projet							2	2,0	2	2,0
Directeur des établissements d'enseignement supérieur agricole publics	4	4,0							4	4,0
Directeurs généraux des établissements d'enseignement supérieur agricole publics	7	7,0							7	7,0
Directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							13	13,0	13	13,0
Élèves-ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement							134	133,0	134	133,0
Emplois de direction des EPLEFPA			420	418,8			18	17,80	442	440,6
Enseignants contractuels de 1 <sup>ère</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> groupe			50	46,2					50	46,2
Enseignants contractuels de 1 <sup>ère</sup> catégorie 2 <sup>ème</sup> groupe			2	2,0					2	2,0
Enseignants contractuels 2 <sup>ème</sup> catégorie			1 192	1 109,9					1 192	1 109,9
Enseignants contractuels de 3 <sup>ème</sup> catégorie			1 674	1 498,1					1 674	1 498,1
Enseignants contractuels de 4 <sup>ème</sup> catégorie			1 683	1 573,5					1 683	1 573,5
Expert de haut niveau							2	2,0	2	2,0
Infirmiers de l'État			33	32,3			1	1,0	34	33,3
Infirmiers	1	1,0	141	133,4			1	0,8	143	135,2
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	55	53,8	288	277,8	342	332,4	957	922,6	1 642	1 586,6
Ingénieurs de l'industrie et des mines							1	1,0	1	1,0
Ingénieurs de recherche	146	142,0	2	2,0			9	8,9	157	152,9
Ingénieurs des mines							2	2,0	2	2,0
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	69	67,9	49	45,9	34	33,0	362	355,2	514	502,0
Ingénieurs des systèmes d'information et de communication							5	4,8	5	4,8
Ingénieurs des travaux publics de l'État	1	1,0					10	9,8	11	10,8
Ingénieurs d'études	287	278,6	1	1,0	1	1,0	8	8,0	297	288,6
Ingénieurs-élèves des ponts, des eaux et des forêts							19	19,0	19	19,0
Inspecteurs de l'enseignement agricole			71	70,5			3	3,0	74	73,5
Inspecteurs de santé publique vétérinaire	17	17,0			389	370,1	247	242,9	653	630,0

Corps / Emploi	Prog. 142		Prog. 143		Prog. 206		Prog. 215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Inspecteurs-élèves de santé publique vétérinaire							7	7,0	7	7,0
Inspecteurs du travail							8	8,0	8	8,0
Inspecteurs généraux de l'agriculture							31	30,8	31	30,8
Maîtres auxiliaires			1	1,0					1	1,0
Maîtres auxiliaires des lycées et collèges agricoles			215	181,5					215	181,5
Maîtres de conférences de l'enseignement supérieur agricole	516	510,8					3	3,0	519	513,8
Contractuels divers (informaticiens, vétérinaires, préposés)	216	207,4	469	408,0	780	565,2	389	366,6	1 854	1 547,2
OPA maîtrise exploitation							6	6,0	6	6,0
OPA ouvrier							1	1,0	1	1,0
Personnels de la catégorie A de la DGFIP	5	5,0					5	5,0	10	10,0
Préposés sanitaires contractuels des services vétérinaires					6	5,8			6	5,8
Président de section du CGAAER							6	6,0	6	6,0
Professeurs agrégés du second degré de l'ÉN	8	8,0	118	116,7			1	1,0	127	125,7
Professeurs certifiés de l'ÉN			1	1,0					1	1,0
Professeurs certifiés de l'enseignement agricole	45	44,7	3 179	3 066,3	2	2,00	35	34,6	3261	3 147,6
Professeurs de chaires supérieures de l'ÉN			2	2,0					2	2,0
Professeurs de l'enseignement supérieur agricole	331	329,8					1	1,0	332	330,8
Professeurs de lycée professionnel agricole	6	6,0	2615	2 514,1	1	1,0	53	51,4	2 675	2 572,5
Professeurs d'éducation physique et sportive de l'ÉN	5	5,0	118	113,6					123	118,6
Secrétaire générale							1	1,0	1	1,0
Secrétaires généraux d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	12	12,0							12	12,0
Secrétaire générale du CGAAER							1	1,0	1	1,0
Secrétaires administratifs	128	122,5	421	394,1	266	251,4	1200	1 140,70	2 015	1 908,7
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable			2	1,8	2	2,0	55	49,3	59	53,1
Sous-directeur d'administration centrale							12	12,0	12	12,0
Techniciens de formation et de recherche	444	421,4	418	397,5			12	11,8	874	830,7
Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire							2	2,0	2	2,0
Techniciens supérieurs du développement durable					5	4,6	39	38,4	44	43,0
Techniciens supérieurs			1	1,0	2 793	2 669,7	1254	1 199,1	4 048	3 869,8
Techniciens supérieurs forestiers de l'Office national des forêts							1	1,0	1	1,0
Vice-président du CGAAER							1	1,0	1	1,0
N/C	1	1,0							1	1,0
<b>Total général</b>	<b>2 823</b>	<b>2 743,6</b>	<b>15 839</b>	<b>14 671,3</b>	<b>5 017</b>	<b>4 608,3</b>	<b>6 743</b>	<b>6 455,7</b>	<b>30 422</b>	<b>28 478,9</b>

# 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 2 048 761 231 € pour l'année 2019. 2 019 969 544 € ont été utilisés, fongibilités asymétriques\* comprises, pour couvrir la masse salariale, soit 98,59 % des crédits. La fongibilité asymétrique correspond notamment au besoin suivant : 20,13 M€ au titre de la subvention dite "article 44" qui est versée aux établissements d'enseignement privé à partir du titre 3.

### → EFFECTIFS

La loi de finances autorisait un potentiel maximum de 30 097 ETPT pour l'année 2019, auxquels se sont ajoutés 138 ETPT, dont 3 transférés au titre de la mise à disposition des délégués du Préfet et 135 en LFR liés à la PAC et au Brexit, soit 30 235 ETPT ouverts. 30 150 ETPT ont été utilisés, soit 99,72 % du plafond ouvert globalement pour le MAA.

## Synthèse sur les effectifs en 2019

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		B-C		Enseignants	Total général	Total LFI	% consommation des ETPT
	Adm.	Tech.	Adm.	Tech.				
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	112	637	254	731	1 045	2 779	2 787	99,71 %
143 - Enseignement technique agricole	676	473	1 118	477	12 638	15 382	15 361	100,14 %
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	114	959	590	3 082	3	4 748	4 695	101,13 %
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	1 180	1 786	2 149	2 024	102	7 241	7 254	99,82 %
<b>Total</b>	<b>2 082</b>	<b>3 855</b>	<b>4 111</b>	<b>6 314</b>	<b>13 788</b>	<b>30 150</b>	<b>30 097</b>	<b>100,18 %</b>

\* 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).

# Les opérateurs

(En ETP)	Agents provenant des corps du MAA	Agents provenant de corps d'autres ministères	Agents contractuels	Total
Agence Bio	1,0	1,0	17,0	19,0
ANSES	275,3	70,0	998,9	1 344,2
INFOMA	4,3	-	0,7	5,0
INAO	165,4	0	69,6	235,0
ODEADOM	23,0	4,0	11,0	38,0
CNPF	9,0	-	447,4	456,4
ONF	4 661,9	10,0	3 108,4	7 780,3
FAM	723,4	20,8	210,1	954,3
IFCE	330,4	53,4	283,2	667,0
ASP	1 553,3	48,8	359,7	1 961,8
<b>Total</b>	<b>7 753,0</b>	<b>208,0</b>	<b>5 506,0</b>	<b>13 461,0</b>

# Les mouvements du personnel

## Schéma d'emplois 2019 par programme et par catégorie (ETP)

	142	143	206	215	Total
A administratifs	4	-15	0	-4	-15
A techniques	-3	-12	9	14	8
B et C administratifs	0	-53	2	-91	-142
B et C techniques	-1	-7	35	-47	-20
Enseignants	0	34	/	-3	31
<b>Total général</b>	<b>0</b>	<b>-53</b>	<b>46</b>	<b>-131</b>	<b>-138</b>

## Recrutement par voie de concours externe

### → RÉPARTITION PAR GENRE, ÂGE ET NIVEAU DE DIPLOME

#### ► Candidats inscrits et présents

Recrutements	Nb de postes offerts	Inscrits	Présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	< 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	≥ 50 ans
<b>Catégorie A</b>	<b>185</b>	<b>800</b>	<b>530</b>	<b>218</b>	<b>312</b>	<b>250</b>	<b>170</b>	<b>77</b>	<b>33</b>
IPEF ENS	2	20	19	12	7	19	0	0	0
IPEF ISIVE	8	37	37	17	20	37	0	0	0
IPEF AE	6	60	60	29	31	60	0	0	0
ISPV	11	17	14	4	10	2	7	4	1
ISPV Titres et travaux	1	12	12	7	5	0	3	4	5

Recrutements	Nb de postes offerts	Inscrits	Présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	< 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	≥ 50 ans
<b>Catégorie A</b>	<b>185</b>	<b>800</b>	<b>530</b>	<b>218</b>	<b>312</b>	<b>250</b>	<b>170</b>	<b>77</b>	<b>33</b>
I- ESPV (élèves vétos)	8	9	8	2	6	8	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	2	4	4	0	4	4	0	0	0
PCEA	57	181	103	33	70	51	34	15	3
PLPA	57	103	55	36	19	6	24	19	6
CPE	3	262	142	39	103	59	61	16	6
Professeur de l'ESA 1 <sup>ère</sup> session	10	12	12	7	5	0	0	6	6
Professeur de l'ESA 2 <sup>ème</sup> session	3	8	8	5	3	0	2	2	4
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>ère</sup> session	10	41	28	16	12	3	20	5	0
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>ème</sup> session	5	27	21	7	14	1	17	3	0
IR Externe	2	7	7	4	3	0	2	3	2
<b>Catégorie B</b>	<b>168</b>	<b>781</b>	<b>577</b>	<b>220</b>	<b>357</b>	<b>287</b>	<b>181</b>	<b>83</b>	<b>26</b>
TSMA 1	110	473	366	144	222	183	114	52	17
TSMA 2	49	251	178	66	112	97	52	26	3
TFR Externe BAP A	6	45	21	6	15	6	13	0	2
TFR Interne BAP A	3	12	12	4	8	1	2	5	4
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>353</b>	<b>1 581</b>	<b>1 107</b>	<b>438</b>	<b>669</b>	<b>537</b>	<b>351</b>	<b>160</b>	<b>59</b>

## ► Candidats admissibles

	Admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	< 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	≥ 50 ans
<b>Catégorie A</b>	<b>261</b>	<b>115</b>	<b>146</b>	<b>122</b>	<b>73</b>	<b>42</b>	<b>24</b>
IPEF ENS	7	2	5	7	0	0	0
IPEF ISIVE	30	18	12	30	0	0	0
IPEF AE	20	9	11	20	0	0	0
ISPV	10	2	8	2	6	1	1
ISPV Titres et travaux	5	3	2	0	1	2	2
I- ESPV (élèves vétos)	8	2	6	8	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	4	0	4	4	0	0	0
PCEA	69	25	44	34	21	9	5
PLPA	38	24	14	4	18	13	3
CPE	18	2	16	10	5	2	1
Professeur de l'ESA 1 <sup>ère</sup> session	12	7	5	0	0	6	6
Professeur de l'ESA 2 <sup>ème</sup> session	8	5	3	0	2	2	4
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>ère</sup> session	15	7	8	2	11	2	0
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>ème</sup> session	10	5	5	1	7	2	0
IR Externe	7	4	3	0	2	3	2

	Répartition par genre			Répartition par tranches d'âge			
	Admissibles	H	F	< 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	≥ 50 ans
<b>Catégorie B</b>	<b>300</b>	<b>86</b>	<b>214</b>	<b>154</b>	<b>97</b>	<b>37</b>	<b>12</b>
TSMA 1	196	59	137	101	64	25	6
TSMA 2	82	24	58	49	24	8	1
TFR Externe BAP A	12	1	11	3	7	1	1
TFR Interne BAP A	10	2	8	1	2	3	4
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>561</b>	<b>201</b>	<b>360</b>	<b>276</b>	<b>170</b>	<b>79</b>	<b>36</b>

### ► Candidats reçus en liste principale

	Répartition par genre			Répartition par tranches d'âge			
	Reçus LP	H	F	< 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	≥ 50 ans
<b>Catégorie A</b>	<b>129</b>	<b>52</b>	<b>77</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>23</b>	<b>11</b>
IPEF ENS	2	0	2	2	0	0	0
IPEF ISIVE	8	3	5	8	0	0	0
IPEF AE	6	4	2	6	0	0	0
ISPV	8	2	6	1	6	0	1
ISPV Titres et travaux	1	1	0	0	1	0	0
I- ESPV (élèves vétos)	8	2	6	8	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	2	0	2	2	0	0	0
PCEA	36	15	21	18	11	6	1
PLPA	25	13	12	3	12	8	2
CPE	3	0	3	3	0	0	0
Professeur de l'ESA 1 <sup>ère</sup> session	10	7	3	0	0	4	6
Professeur de l'ESA 2 <sup>ème</sup> session	3	0	3	0	0	2	1
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>ère</sup> session	10	3	7	0	8	2	0
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>ème</sup> session	5	1	4	1	4	0	0
IR Externe	2	1	1	0	1	1	0
<b>Catégorie B</b>	<b>168</b>	<b>47</b>	<b>121</b>	<b>78</b>	<b>59</b>	<b>25</b>	<b>6</b>
TSMA 1	110	30	80	54	34	19	3
TSMA 2	49	15	34	22	22	4	1
TFR Externe BAP A	6	1	5	2	3	1	0
TFR Interne BAP A	3	1	2	0	0	1	2
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>297</b>	<b>99</b>	<b>198</b>	<b>130</b>	<b>102</b>	<b>48</b>	<b>17</b>

## ► Niveau de diplôme des candidats admissibles

	Admissibles	Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
<b>Catégorie A</b>	<b>261</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>33</b>	<b>131</b>	<b>66</b>
IPEF ENS	7	0	0	0	0	0	0	7	0
IPEF ISIVE	30	0	0	0	0	0	0	30	0
IPEF AE	20	0	0	0	0	0	0	20	0
ISPV	10	0	0	0	0	0	0	0	10
ISPV Titres et travaux	5	0	0	0	0	0	0	0	5
I- ESPV (élèves vétos)	8	0	0	7	1	0	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	4	0	0	2	1	1	0	0	0
PCEA	69	2	0	0	0	3	24	40	0
PLPA	38	3	0	0	3	8	2	22	0
CPE	18	0	0	0	0	0	7	11	0
Professeur de l'ESA 1 <sup>ère</sup> session	12	0	0	0	0	0	0	0	12
Professeur de l'ESA 2 <sup>ème</sup> session	8	0	0	0	0	0	0	0	8
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>ère</sup> session	15	0	0	0	0	0	0	0	15
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>ème</sup> session	10	0	0	0	0	0	0	0	10
IR Externe	7	0	0	0	0	0	0	1	6
<b>Catégorie B</b>	<b>278</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>62</b>	<b>86</b>	<b>62</b>	<b>9</b>	<b>54</b>	<b>2</b>
TSMA 1	196	0	2	61	57	38	3	33	2
TSMA 2	82	0	1	1	29	24	6	21	0
TFR Externe BAP A	12	0	0	1	4	4	0	3	0
TFR Interne BAP A	10	0	1	3	5	0	0	1	0
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>539</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>71</b>	<b>91</b>	<b>74</b>	<b>42</b>	<b>185</b>	<b>68</b>

## ► Niveau de diplôme des candidats reçus en liste principale

	Reçus LP	Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
<b>Catégorie A</b>	<b>129</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>57</b>	<b>38</b>
IPEF ENS	2	0	0	0	0	0	0	2	0
IPEF ISIVE	8	0	0	0	0	0	0	8	0
IPEF AE	6	0	0	0	0	0	0	6	0
ISPV	8	0	0	0	0	0	0	0	8
ISPV Titres et travaux	1	0	0	0	0	0	0	0	1
I- ESPV (élèves vétos)	8	0	0	7	1	0	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	2	0	0	1	1	0	0	0	0
PCEA	36	0	0	0	0	1	11	24	0

	Reçus LP	Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
<b>Catégorie A</b>	<b>129</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>57</b>	<b>38</b>
PLPA	25	2	0	0	3	4	1	15	0
CPE	3	0	0	0	0	0	2	1	0
Professeur de l'ESA 1 <sup>ère</sup> session	10	0	0	0	0	0	0	0	10
Professeur de l'ESA 2 <sup>ème</sup> session	3	0	0	0	0	0	0	0	3
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>ère</sup> session	10	0	0	0	0	0	0	0	10
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>ème</sup> session	5	0	0	0	0	0	0	0	5
IR Externe	2	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>Catégorie B</b>	<b>168</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>53</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>3</b>
TSMA 1	110	0	1	32	37	16	1	21	2
TSMA 2	49	0	1	0	12	15	4	16	1
TFR Externe BAP A	6	0	0	1	2	2	0	1	0
TFR Interne BAP A	3	0	0	1	2	0	0	0	0
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>297</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>42</b>	<b>58</b>	<b>38</b>	<b>19</b>	<b>95</b>	<b>0</b>

## Promotion par voie de concours interne et examen professionnel

### → RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR ÂGE DES CANDIDATS INSCRITS ET PRÉSENTS

#### ► Candidats inscrits et présents

	Nombre de postes offerts	Inscrits	Présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	< 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	≥ 50 ans
<b>Catégorie A</b>	<b>152</b>	<b>1089</b>	<b>1013</b>	<b>482</b>	<b>531</b>	<b>14</b>	<b>195</b>	<b>523</b>	<b>281</b>
IPEF interne	9	13	85	51	34	3	40	30	12
IAE Examen pro 2019	29	602	521	274	247	0	59	317	145
IAE élève concours interne	15	66	58	29	29	1	27	22	8
ISPV interne	9	17	16	8	8	0	3	9	4
ISPV examen professionnel	4	6	6	2	4	0	0	3	3
Attaché examen professionnel	5	236	178	40	138	0	8	82	88

	Nombre de postes offerts	Inscrits	Présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	< 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	≥ 50 ans
<b>Catégorie A</b>	<b>152</b>	<b>1089</b>	<b>1013</b>	<b>482</b>	<b>531</b>	<b>14</b>	<b>195</b>	<b>523</b>	<b>281</b>
PCEA concours interne	32	43	43	23	20	2	16	18	7
PLPA concours interne	45	96	96	50	46	8	38	39	11
IR Interne	4	10	10	5	5	0	4	3	3
<b>Catégorie B</b>	<b>125</b>	<b>636</b>	<b>509</b>	<b>92</b>	<b>417</b>	<b>12</b>	<b>81</b>	<b>210</b>	<b>206</b>
T SMA 1 concours interne	47	67	58	24	34	3	22	17	16
T SMA 1 examen professionnel	25	96	94	26	68	0	14	41	39
T SMA 2 concours interne	35	92	62	24	38	9	22	21	10
SA examen professionnel	18	381	295	18	277	0	23	131	141
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>554</b>	<b>1725</b>	<b>1522</b>	<b>574</b>	<b>948</b>	<b>26</b>	<b>276</b>	<b>733</b>	<b>487</b>

## ► Candidats admissibles

	Admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	< 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	≥ 50 ans
<b>Catégorie A</b>	<b>251</b>	<b>118</b>	<b>133</b>	<b>6</b>	<b>79</b>	<b>133</b>	<b>33</b>
IPEF Interne	25	13	12	0	11	12	2
IAE Examen pro 2019	70	35	35	0	8	49	13
IAE élève concours interne	28	12	16	1	15	9	3
ISPV interne	12	6	6	0	2	7	3
ISPV examen professionnel	6	2	4	0	0	3	3
Attaché examen professionnel	16	4	12	0	2	13	1
PCEA concours interne	26	12	14	1	10	13	2
PLPA concours interne	62	31	31	4	27	26	5
IR Interne	6	3	3	0	4	1	1
<b>Catégorie B</b>	<b>181</b>	<b>51</b>	<b>130</b>	<b>7</b>	<b>47</b>	<b>74</b>	<b>53</b>
T SMA 1 concours interne	46	20	26	2	19	15	10
T SMA 1 examen professionnel	41	11	30	0	8	20	13
T SMA 2 concours interne	37	16	21	5	13	11	8
SA examen professionnel	57	4	53	0	7	28	22
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>432</b>	<b>169</b>	<b>263</b>	<b>13</b>	<b>126</b>	<b>207</b>	<b>86</b>

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

	Reçus LP	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	< 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	≥ 50 ans
<b>Catégorie A</b>	<b>112</b>	<b>48</b>	<b>64</b>	<b>2</b>	<b>42</b>	<b>61</b>	<b>7</b>
IPEF interne	9	5	4	0	5	4	0
IAE Examen pro 2019	29	14	15	0	5	23	1
IAE élève concours interne	15	7	8	1	9	3	2
ISPV interne	7	3	4	0	2	4	1
ISPV examen professionnel	4	0	4	0	0	3	1
Attaché examen professionnel	5	1	4	0	0	5	0
PCEA concours interne	14	6	8	1	5	8	0
PLPA concours interne	25	11	14	0	14	10	1
IR Interne	4	1	3	0	2	1	1
<b>Catégorie B</b>	<b>94</b>	<b>33</b>	<b>61</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>22</b>
TSMA 1 concours interne	30	11	19	2	12	10	6
TSMA 1 examen professionnel	19	7	12	0	6	7	6
TSMA 2 concours interne	27	14	13	4	10	8	5
SA examen professionnel	18	1	17	0	4	9	5
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>206</b>	<b>81</b>	<b>125</b>	<b>8</b>	<b>74</b>	<b>95</b>	<b>29</b>

## ► Niveau de diplôme des candidats admissibles

	Admissibles	Sans diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
<b>Catégorie A</b>	<b>251</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>48</b>	<b>58</b>	<b>30</b>	<b>83</b>	<b>19</b>
IPEF interne	25	0	0	0	0	0	0	25	0
IAE Examen pro 2019	70	7	0	2	32	8	13	8	0
IAE élève concours interne	28	0	0	0	5	9	4	10	0
ISPV interne	12	0	0	0	0	0	0	0	<b>12</b>
ISPV examen professionnel	6	0	0	0	2	1	0	2	<b>1</b>
Attaché examen professionnel	16	0	0	2	5	1	4	4	<b>0</b>
PCEA concours interne	26	2	0	0	0	10	4	10	0
PLPA concours interne	62	0	0	0	4	29	5	24	0
IR Interne	6	0	0	0	0	0	0	0	6

	Admissibles	Sans diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
<b>Catégorie B</b>	<b>181</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>64</b>	<b>55</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
TSMA 1 concours interne	46	6	4	12	14	3	2	5	0
TSMA 1 examen professionnel	41	5	5	20	11	0	0	0	0
TSMA 2 concours interne	37	5	1	10	14	4	1	1	1
SA examen professionnel	57	0	10	22	16	8	1	0	0
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>432</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>68</b>	<b>103</b>	<b>73</b>	<b>34</b>	<b>89</b>	<b>20</b>

### ► Niveau de diplôme des candidats reçus en liste principale

	Reçus LP	Sans diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	
<b>Catégorie A</b>	<b>112</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>43</b>	<b>11</b>
IPEF interne	9	0	0	0	0	0	0	9	0
IAE Examen pro 2019	29	2	0	0	13	4	4	6	0
IAE élève concours interne	15	0	0	0	3	1	2	9	0
ISPV interne	7	0	0	0	0	0	0	0	7
ISPV examen professionnel	4	0	0	0	1	1	0	1	1
Attaché examen professionnel	5	0	0	1	0	0	1	3	0
PCEA concours interne	14	1	0	0	0	5	3	5	0
PLPA concours interne	25	0	0	0	2	12	2	9	0
IR Interne	4	0	0	0	0	0	0	1	3
<b>Catégorie B</b>	<b>94</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
TSMA 1 concours interne	30	3	3	7	9	3	1	4	0
TSMA 1 examen professionnel	19	1	4	10	4	0	0	0	0
TSMA 2 concours interne	27	2	0	6	13	3	1	2	0
SA examen professionnel	18	0	1	6	7	4	0	0	0
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>206</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>52</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>49</b>	<b>11</b>

► Répartition par genre et par âge des candidats inscrits et présents

	Nombre de postes offerts	Inscrits	Présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	< 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	≥ 50 ans
<b>Catégorie A</b>	<b>28</b>	<b>85</b>	<b>77</b>	<b>27</b>	<b>50</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>38</b>	<b>21</b>
Attaché principal	21	77	69	23	46	0	17	34	18
Ingénieur de recherche hors classe	7	8	8	4	4	0	1	4	3
<b>Catégorie B</b>	<b>135</b>	<b>1 094</b>	<b>925</b>	<b>297</b>	<b>628</b>	<b>0</b>	<b>182</b>	<b>493</b>	<b>250</b>
SA classe exceptionnelle	24	148	129	24	105	0	10	67	52
SA classe supérieure	27	261	222	36	186	0	35	115	72
Technicien principal	22	206	190	76	114	0	51	94	45
Chef technicien	41	342	304	136	168	0	70	175	59
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	9	48	35	17	18	0	10	15	10
Technicien formation recherche classe supérieure	12	89	45	8	37	0	6	27	12
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>326</b>	<b>1 179</b>	<b>1 002</b>	<b>324</b>	<b>678</b>	<b>0</b>	<b>200</b>	<b>531</b>	<b>271</b>

► Répartition par genre et par âge des candidats admissibles

	Admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	< 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	≥ 50 ans
<b>Catégorie B</b>	<b>209</b>	<b>73</b>	<b>136</b>	<b>0</b>	<b>57</b>	<b>123</b>	<b>29</b>
SA classe exceptionnelle	62	13	49	0	9	41	12
Chef technicien	112	43	69	0	38	67	7
TFR exceptionnelle	35	17	18	0	10	15	10
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>209</b>	<b>73</b>	<b>136</b>	<b>0</b>	<b>57</b>	<b>123</b>	<b>29</b>

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

	Reçus LP	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	< 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	≥ 50 ans
<b>Catégorie A</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>7</b>
Attaché principal	21	7	14	0	7	9	5
Ingénieur de recherche hors classe	7	3	4	0	1	4	2
<b>Catégorie B</b>	<b>135</b>	<b>41</b>	<b>94</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>84</b>	<b>15</b>
SA classe exceptionnelle	24	7	17	0	3	19	2
SA classe supérieure	27	5	22	0	5	16	6
Technicien principal	22	3	19	0	6	11	5
Chef technicien	41	18	23	0	15	25	1
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	9	4	5	0	5	4	0
Technicien formation recherche classe supérieure	12	4	8	0	2	9	1
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>51</b>	<b>112</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>97</b>	<b>22</b>

## ► Répartition par niveau de diplôme des candidats admis

	Admis	Sans diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
<b>Catégorie A</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>5</b>
Attaché principal	21	1	1	2	1	2	2	12	0
Ingénieur de recherche hors classe	7	0	0	0	0	0	0	2	5
<b>Catégorie B</b>	<b>135</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>53</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>0</b>
SA classe exceptionnelle	24	1	0	5	8	5	2	3	0
SA classe supérieure	27	3	2	4	9	5	3	1	0
Technicien principal	22	0	0	5	11	2	2	2	0
Chef technicien	41	0	0	4	18	5	6	8	0
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	9	1	0	2	3	3	0	0	0
Technicien formation recherche classe supérieure	12	0	0	3	4	5	0	0	0
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>54</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>5</b>

## → DÉPRÉCARISATION

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

Recrutements	Postes offerts	Inscrits	Présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	< 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	≥ 50 ans
<b>Catégorie A</b>	10	4	2	0	2	0	1	1	0
Attaché CNPF	10	4	2	0	2	0	1	1	0
<b>Catégorie B</b>	20	3	3	0	3	0	2	1	0
SA CNPF	20	3	3	0	3	0	2	1	0
<b>Catégorie C</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

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

	Reçus LP	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	< 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	≥ 50 ans
<b>Catégorie A</b>	2	0	2	0	1	1	0
Attaché CNPF	2	0	2	0	1	1	0
<b>Catégorie B</b>	3	0	3	0	2	1	0
SA CNPF	3	0	3	0	2	1	0
<b>Catégorie C</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

### ► Niveau de diplôme des candidats reçus en liste principale

	Reçus LP	Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS
								Master
								Ingénieur
<b>Catégorie A</b>	2	0	0	0	0	1	0	1
Attaché CNPF	2	0	0	0	0	1	0	1
<b>Catégorie B</b>	3	0	0	1	2	0	0	0
SA CNPF	3	0	0	1	2	0	0	0
<b>Catégorie C</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## → CONCOURS INTERNE D'IPEF À CARACTÈRE PROFESSIONNEL

En 2019, aucun lauréat du concours interne d'IPEF ne provenait du MAA ni ne l'a rejoint.

# Changements de corps et grades

Type	Secteur	Changement de corps		Total	Changement de grade		Total
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Intra-catégorie A	Administration centrale	7	5	12	0	0	0
	Enseignement	4	2	6	0	0	0
	Services déconcentrés	24	10	34	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Accès catégorie A	Administration centrale	21	22	43	28	29	57
	Enseignement	146	118	264	449	362	811
	Services déconcentrés	27	29	56	53	50	103
	<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>169</b>	<b>363</b>	<b>530</b>	<b>441</b>	<b>971</b>
Intra-catégorie B	Administration centrale	12	1	13	0	0	0
	Enseignement	45	10	55	0	0	0
	Services déconcentrés	87	17	104	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>28</b>	<b>172</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Accès catégorie B	Administration centrale	1	0	1	17	8	25
	Enseignement	4	4	8	54	22	76
	Services déconcentrés	42	26	68	143	84	227
	<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>30</b>	<b>77</b>	<b>214</b>	<b>114</b>	<b>328</b>
Intra-catégorie C	Administration centrale	0	1	1	8	4	12
	Enseignement	7	1	8	47	7	54
	Services déconcentrés	2	0	2	34	6	40
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>89</b>	<b>17</b>	<b>106</b>
<b>Total général</b>		<b>429</b>	<b>246</b>	<b>675</b>	<b>833</b>	<b>572</b>	<b>1405</b>
Sous-totaux	Administration centrale	41	29	70	53	41	94
	Enseignement	206	135	341	550	391	941
	Services déconcentrés	182	82	264	230	140	370

# Mobilités structurelles et géographiques au ministère

## → SYNTHÈSE DES CAMPAGNES DE MOBILITÉ 2019

Printemps 2019		Vacant	Susceptible	Vacant sans candidature	Retenu	Retenu agents externes	
<b>Nombre total de postes</b>	<b>2 337</b>	<b>598</b>	<b>1 739</b>				
<b>Nombre de postes MAA</b>	<b>2 077</b>	<b>464</b>	<b>1 613</b>	<b>180</b>	<b>392</b>	<b>87</b>	<b>22%</b>
215 AC	259	67	192	8	72	8	11%
215 SD	496	70	426	10	111	24	22%
206	661	135	526	64	126	17	13%
142	91	32	59	8	29	21	72%
143	570	160	410	90	54	17	31%
Pm : nb postes MAA 2018	2 218	512	1 706	203	457	71	16%
Automne 2019		Vacant	Susceptible	Vacant sans candidature	Retenu	Retenu agents externes	
<b>Nombre total de postes</b>	<b>2 060</b>	<b>513</b>	<b>1 547</b>				
<b>Nombre de postes MAA</b>	<b>1 757</b>	<b>389</b>	<b>1 368</b>	<b>181</b>	<i>Données non disponibles</i>		
215 AC	224	34	190	7			
215 SD	500	76	424	23			
206	632	148	484	77			
142	88	39	49	10			
143	313	92	221	64			
Pm : nb postes MAA 2018	1 838	554	1 284	244	456	114	25%

	Nb de demandes d'agents externes	Nb d'agents retenus	% agents retenus /demandes	Nb de demandes d'agents du MAA	Nb d'agents retenus	% agents retenus /demandes
Printemps 2019	593	87	15%	1 462	305	21%
Automne 2019	451			1 133		

## ► Mobilités entre régions, en nombre d'agents

Région d'origine ▼	Auvergne-Rhône-Alpes	Bourgogne-Franche-Comté	Bretagne	Centre-Val de Loire	Corse	Grand Est	Guadeloupe	Guyane	Hauts-de-France	Ile-de-France	La Réunion	Martinique	Mayotte	Normandie	Nouvelle-Aquitaine	Occitanie	Pays de la Loire	Provence-Alpes-Côte d'Azur	Wallis et Futuna	Polynésie	Total région d'origine
Auvergne-Rhône-Alpes	38	16	4	7	2	3	2	1	7	11				3	11	12	2	7		1	127
Bourgogne-Franche-Comté	20	19	4	6		5	1		1	15				3	2	2	3	1		1	83
Bretagne	2	1	15	2		1				5		1		8	2	3					40
Centre-Val de Loire	3	1	1	9					1	5				3	5	2	1	1			32
Corse						1												3			4
Grand Est	5	10				14			2	2					3	6		1			43
Guadeloupe	1																	2			3
Guyane		1	1																1		3
Hauts-de-France	4			1		1			15	7				1	1	2	1				33
Ile-de-France	8	6	2	3		4		2	1	20					4	4	2				56
Martinique							1														1
Mayotte				1	1						1										3
Normandie	1	1	8	3					3	4	1			7	1	1	3				33
Nouvelle-Aquitaine	5	1	3	4			1		2	6		1	1	1	37	20	6				88
Occitanie	8	2	2	2			1	2		3	2			2	12	31	2	3		2	74
Pays de la Loire	3	2	7	1				2		3				2	3	5	6				34
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8			1		1		2		1	1			1	1	3		3			22
Wallis et Futuna																	1				1
Polynésie					1						1					2		1			5
<b>Total région de destination</b>	<b>106</b>	<b>60</b>	<b>47</b>	<b>40</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>32</b>	<b>82</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>82</b>	<b>93</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>685</b>

## ► Mobilités entre régions, par tranches d'âges, en nombre d'agents

Catégorie	Genre	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	Total
A	F	24	36	39	40	36	46	40	26	5	292
	H	11	24	31	23	51	48	39	26	9	262
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>63</b>	<b>87</b>	<b>94</b>	<b>79</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>554</b>
B	F	7	13	14	12	10	6	6	5	0	73
	H	1	7	8	5	4	11	4	2	2	44
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>117</b>
C	F	0	1	0	2	1	0	3	3	1	11
	H	1	0	0	0	0	2	0	0	0	3
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	
<b>Total général</b>		<b>44</b>	<b>81</b>	<b>92</b>	<b>82</b>	<b>102</b>	<b>113</b>	<b>92</b>	<b>62</b>	<b>17</b>	<b>685</b>

## ► Pourcentage des mobilités effectuées vers le département de naissance, par ranches d'âges

Catégorie	Genre	20 24 ans	25 29 ans	30 34 ans	35 39 ans	40 44 ans	45 49 ans	50 54 ans	55 59 ans	60 64 ans	Total général
A	F	6 %	23 %	8 %	8 %	11 %	9 %	7 %	12 %	20 %	11 %
	H	0 %	17 %	3 %	9 %	6 %	12 %	5 %	4 %	0 %	7 %
	<b>Total</b>	<b>4 %</b>	<b>20 %</b>	<b>6 %</b>	<b>8 %</b>	<b>8 %</b>	<b>10 %</b>	<b>6 %</b>	<b>7 %</b>	<b>7 %</b>	<b>9 %</b>
B	F	0 %	15 %	7 %	0 %	9 %	33 %	0 %	0 %		8 %
	H	0 %	14 %	0 %	20 %	25 %	9 %	40 %	50 %	0 %	16 %
	<b>Total</b>	<b>0 %</b>	<b>15 %</b>	<b>5 %</b>	<b>6 %</b>	<b>13 %</b>	<b>18 %</b>	<b>18 %</b>	<b>14 %</b>	<b>0 %</b>	<b>11 %</b>
C	F	0 %	0 %		50 %	0 %		0 %	0 %	0 %	9 %
	H	0 %					50 %				33 %
	<b>Total</b>	<b>0 %</b>	<b>0,0%</b>		<b>50 %</b>	<b>0 %</b>	<b>50 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>14 %</b>
<b>Total général</b>		<b>3 %</b>	<b>19 %</b>	<b>5 %</b>	<b>9 %</b>	<b>9 %</b>	<b>12 %</b>	<b>7,4%</b>	<b>7,8%</b>	<b>6 %</b>	<b>9 %</b>

## ► Nombre de changements de poste

Genre	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	533	175	48	756
Hommes	459	88	7	554
<b>Total général</b>	<b>992</b>	<b>263</b>	<b>55</b>	<b>1 310</b>

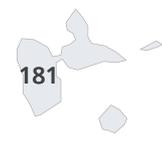
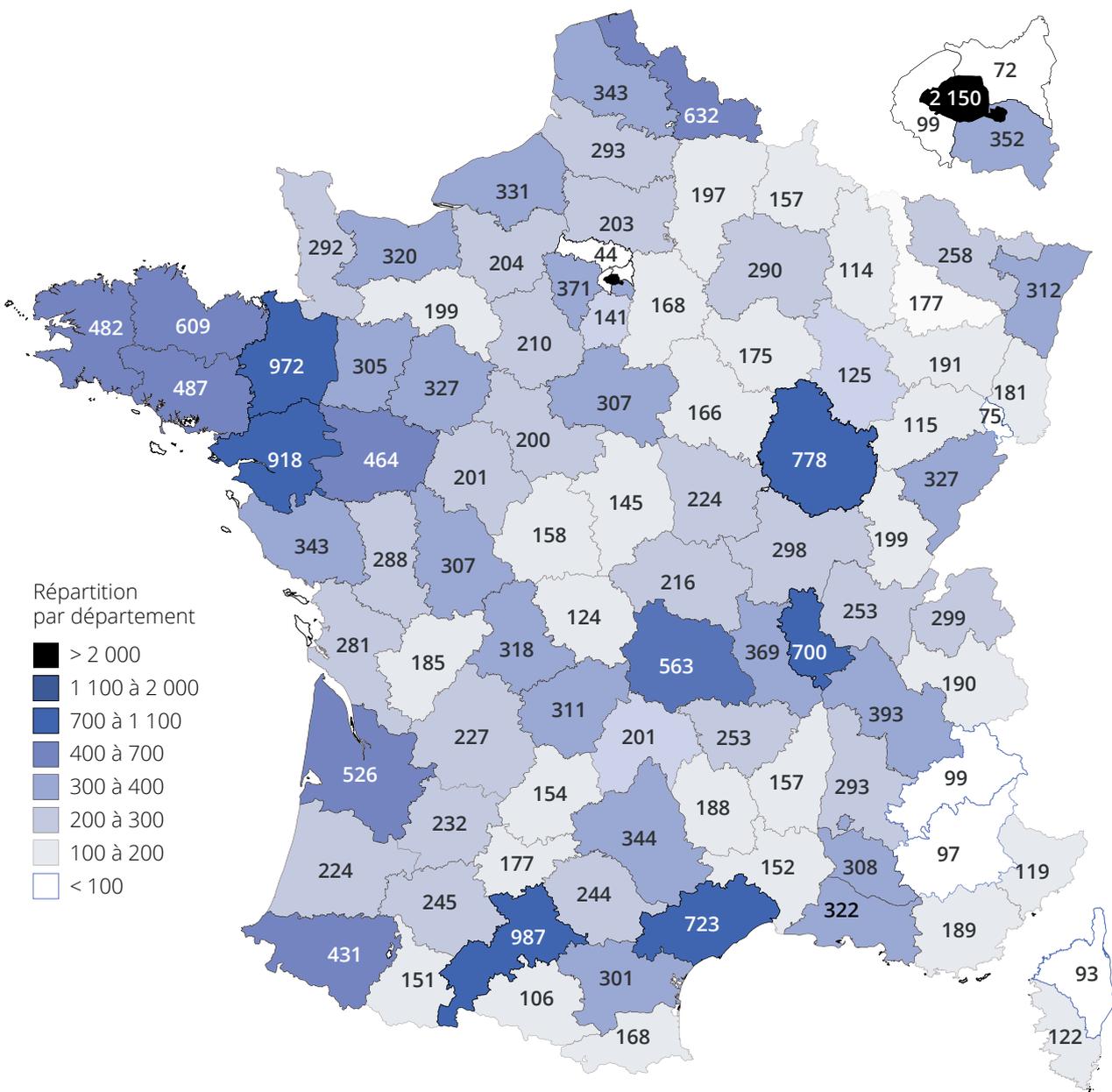
## ► Répartition des changements de poste par catégorie

Genre	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	70,50%	23,15%	6,35%	100 %
Hommes	82,85%	15,88%	1,26%	100 %
<b>Total général</b>	<b>75,73%</b>	<b>20,08%</b>	<b>4,20%</b>	<b>100 %</b>

► **Nombre d'agents en position normale d'activité (PNA), en détachement et en mise à disposition (MàD) sortants**

Corps	Détachements			MàD			PNA			Total		
	H	F	Tot.	H	F	Tot.	H	F	Tot.	H	F	Total
Adjoint administratifs	2	31	33	1	12	13	39	362	401	42	405	447
Adjoint techniques de formation et de recherche	2	2	4				3	2	5	5	4	9
Adjoint techniques	11	1	12	2		2	34	5	39	47	6	53
Adjoint techniques de l'IFCE		1	1				73	11	84	73	12	85
Adjoint tech. des établ. d'inst agricole publics	66	43	109				17	3	20	83	46	129
Administrateurs civils	8	6	14	5	1	6	5	1	6	18	8	26
Agent principal des services techniques				1		1				1	-	1
Agents non titulaires de 3 <sup>ème</sup> catégorie								1	1	-	1	1
Agents non titulaires de catégorie fonctionnelle							2	1	3	2	1	3
Assistants de service social								1	1	-	1	1
Assistants ingénieurs		3	3							-	3	3
Attachés d'administration	33	31	64	4	2	6	186	237	423	223	270	493
Chefs de mission de l'Office national des forêts								1	1	-	1	1
Conseillers principaux d'éducation	3	4	7				4	4	8	7	8	15
Contrôleurs des finances publiques								1	1	-	1	1
Directeurs adjoints aux DAAF	1		1							1	-	1
Directeurs adjoints aux DRAAF	2		2							2	-	2
Élèves IAE							6	2	8	6	2	8
Infirmiers		2	2					1	1	-	3	3
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	169	65	234	15	11	26	1 005	654	1 659	1 189	730	1 919
Ingénieurs de l'industrie et des mines							1		1	1	-	1
Ingénieurs de recherche	6	5	11		1	1		2	2	6	8	14
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	700	240	940	85	33	118	490	188	678	1 275	461	1 736
Ingénieurs des systèmes d'information et de communication	1		1				7	3	10	8	3	11
Ingénieurs d'études	9	8	17				3	2	5	12	10	22
Inspecteurs de santé publique vétérinaire	112	60	172	16	23	39	19	22	41	147	105	252
Inspecteurs généraux de l'agriculture	1		1	1		1				2	-	2
Maîtres de conférences	6	6	12	1	1	2		1	1	7	8	15
OPA Techniciens							2		2	2	-	2
Professeurs certifiés de l'éducation nationale		1	1							-	1	1
Professeurs certifiés de l'enseignement agricole	17	14	31		1	1	8	10	18	25	25	50
Professeurs de l'enseignement supérieur agricole	5	5	10							5	5	10
Professeurs de lycée professionnel agricole	15	18	33				104	30	134	119	48	167
Secrétaires administratifs	23	81	104	1	8	9	213	1 108	1 321	237	1 197	1 434
Techniciens de formation et de recherche	14	8	22		1	1	2	1	3	16	10	26
Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture	49	31	80	3	1	4	966	585	1 551	1 018	617	1 635
Non renseigné							3	2	5	3	2	5
<b>Total général</b>	<b>1 255</b>	<b>666</b>	<b>1 921</b>	<b>135</b>	<b>95</b>	<b>230</b>	<b>3 192</b>	<b>3 241</b>	<b>6 433</b>	<b>4 582</b>	<b>4 002</b>	<b>8 584</b>

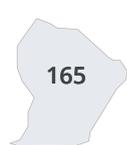
Effectifs globaux du ministère, par département



Guadeloupe



Martinique



Guyane



Réunion



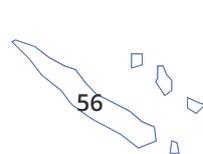
Mayotte



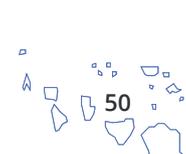
St-Pierre-et Miquelon



Collectivité d'Outre mer de Wallis et Futuna



Nouvelle-Calédonie

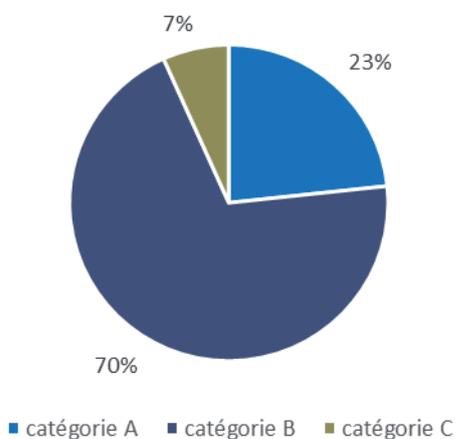


Polynésie française

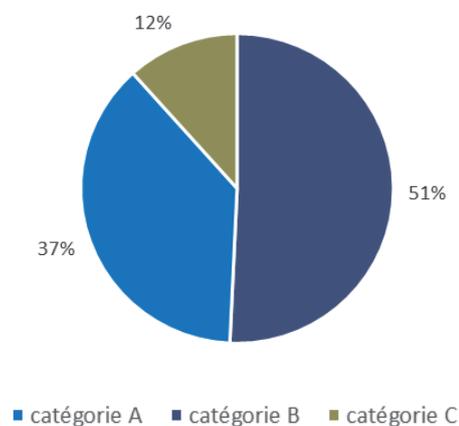
# Les DDI et DRAAF

	DD(CS)PP		Sous total	DDT(M)		Sous total	DRAAF	Total
	DDPP	DDCSPP		DDT	DDTM			
Catégorie A	523	447	970	395	155	550	1 021	2 541
Catégorie B	1 701	1 212	2 913	1 040	443	1 483	757	5 153
Catégorie C	152	128	280	382	150	532	234	1 046
<b>Total général</b>	<b>2 376</b>	<b>1 787</b>	<b>4 163</b>	<b>1 817</b>	<b>748</b>	<b>2 565</b>	<b>2 012</b>	<b>8 740</b>

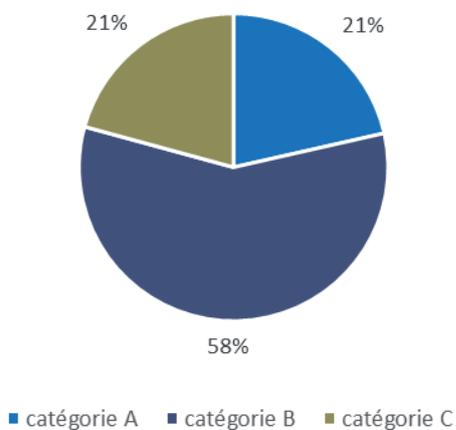
## Effectifs DD(CS)PP par catégorie



## Effectifs DRAAF par catégorie

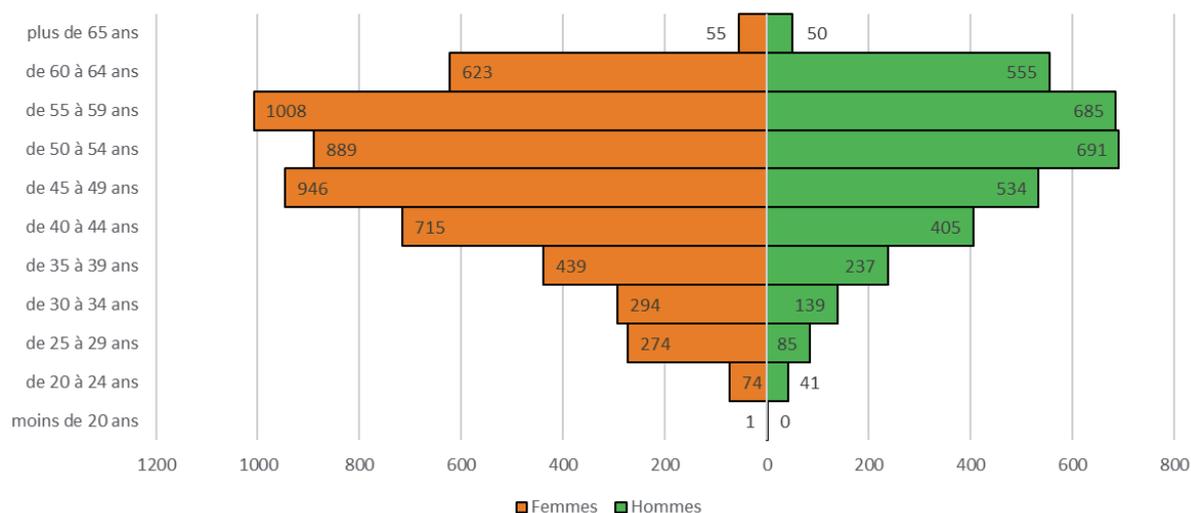


## Effectifs DDT(M) par catégorie



Statut	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Titulaires	3 501	2 509	1 847	7 857
Non-titulaire	662	56	165	883
<b>Total général</b>	<b>4 163</b>	<b>2 565</b>	<b>2 012</b>	<b>8 740</b>

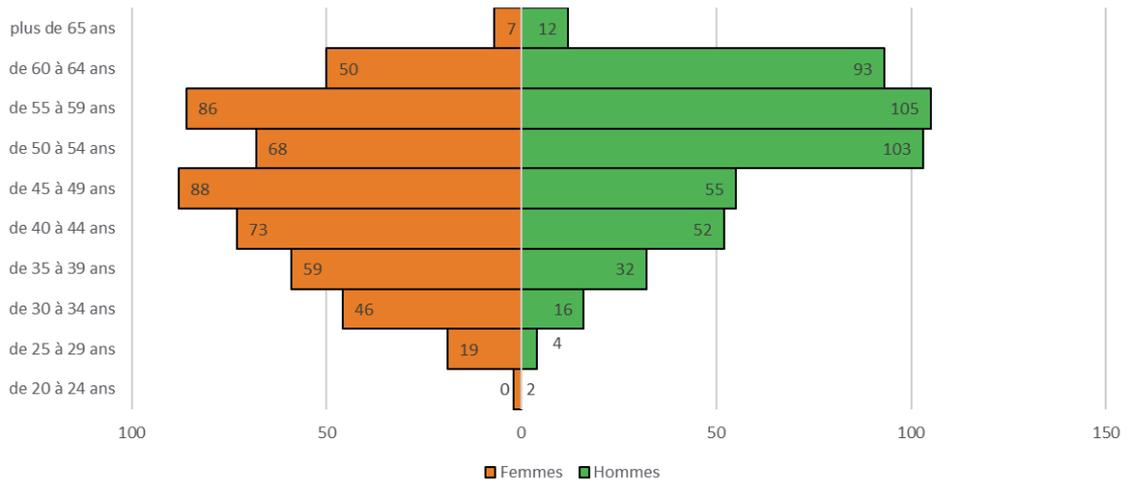
## Pyramide des âges globale des DDI et DRAAF



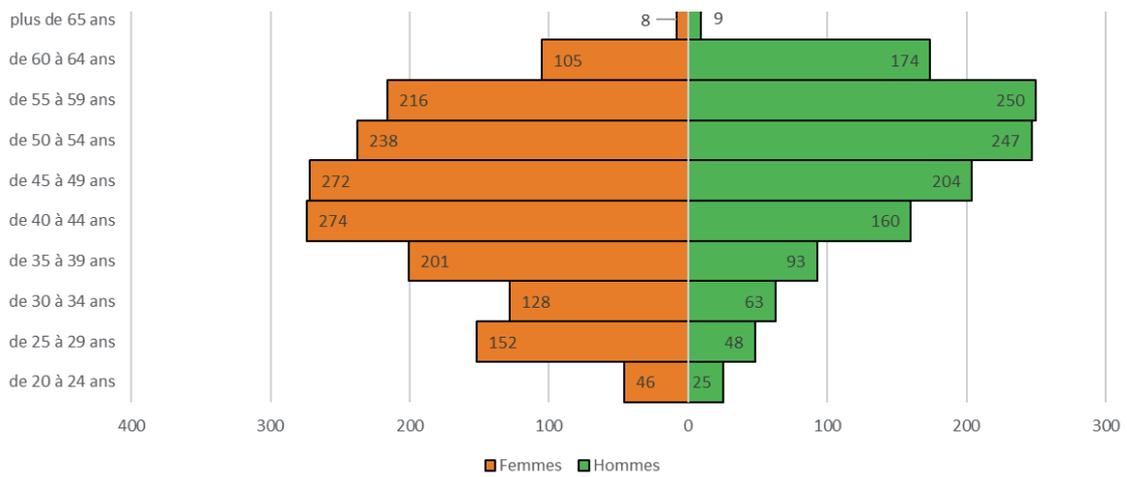
## Effectifs physiques par catégorie, par genre et par tranches d'âges en DDI et DRAAF

Tranche d'âges	A			B			C			Total
	F	H	Sous total	F	H	Sous total	F	H	Sous total	
< 20 ans	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
20 - 24 ans	14	6	20	51	30	81	9	5	14	115
25 - 29 ans	81	24	105	187	58	245	6	3	9	359
30 - 34 ans	81	41	122	196	95	291	17	3	20	433
35 - 39 ans	114	74	188	303	156	459	22	7	29	676
40 - 44 ans	178	130	308	478	260	738	59	15	74	1120
45 - 49 ans	242	151	393	529	357	886	175	26	201	1480
50 - 54 ans	214	263	477	497	402	899	178	26	204	1580
55 - 59 ans	225	262	487	533	396	929	250	27	277	1693
60 - 64 ans	147	247	394	304	282	586	172	26	198	1178
≥ 65 ans	15	32	47	21	18	39	19		19	105
<b>Total général</b>	<b>1 311</b>	<b>1 230</b>	<b>2 541</b>	<b>3 099</b>	<b>2 054</b>	<b>5 153</b>	<b>907</b>	<b>139</b>	<b>1 046</b>	<b>8 740</b>

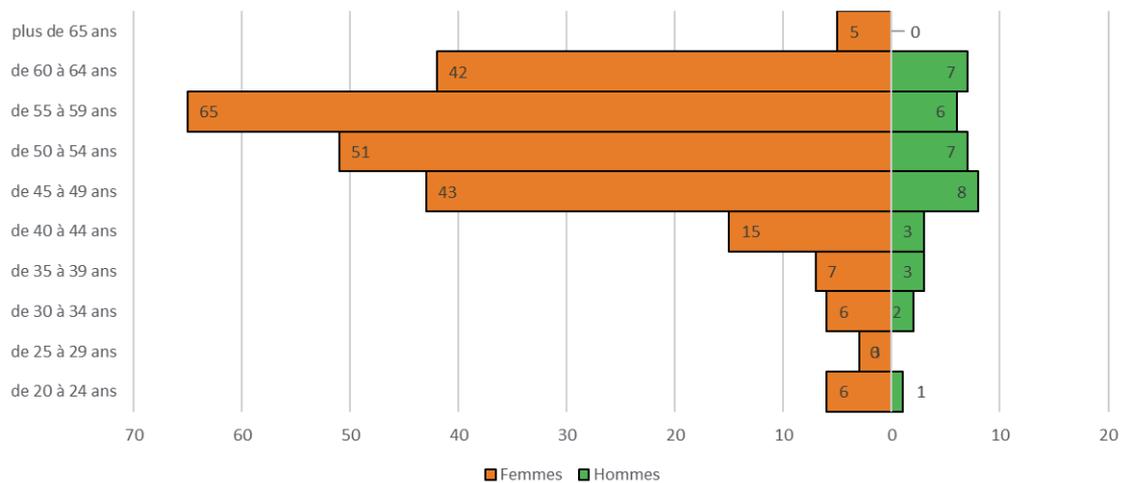
### Pyramide des âges de la catégorie A en DD(SC)PP



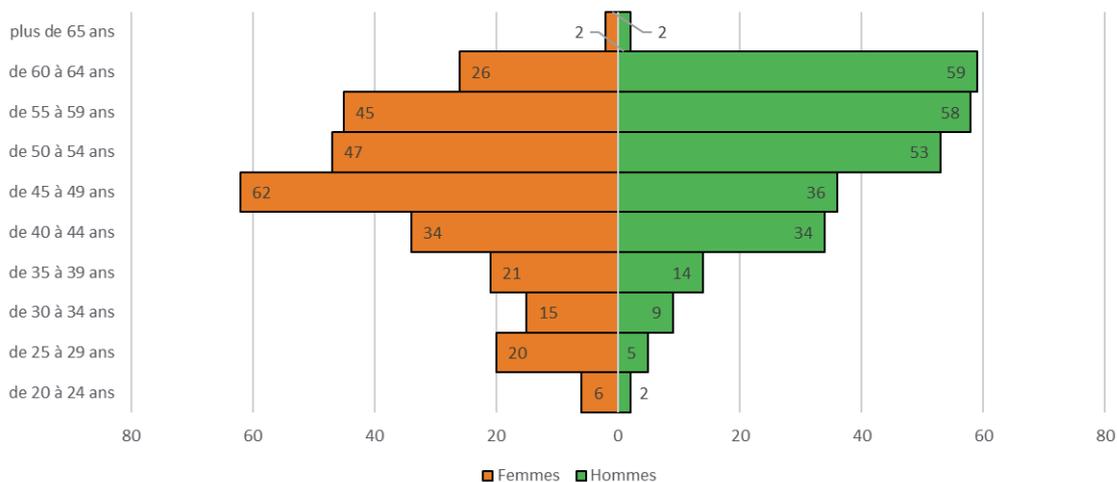
### Pyramide des âges de la catégorie B en DD(SC)PP



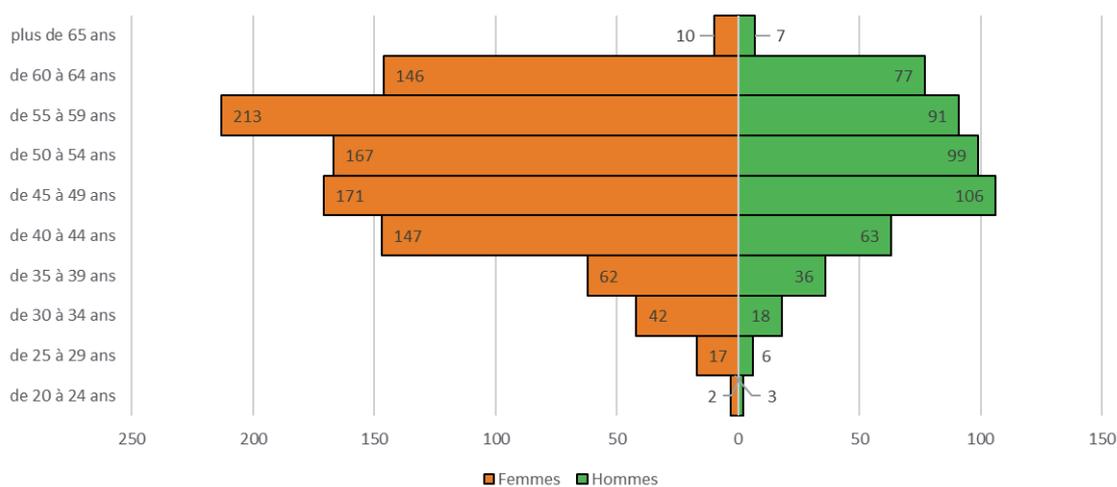
### Pyramide des âges de la catégorie C en DD(SC)PP



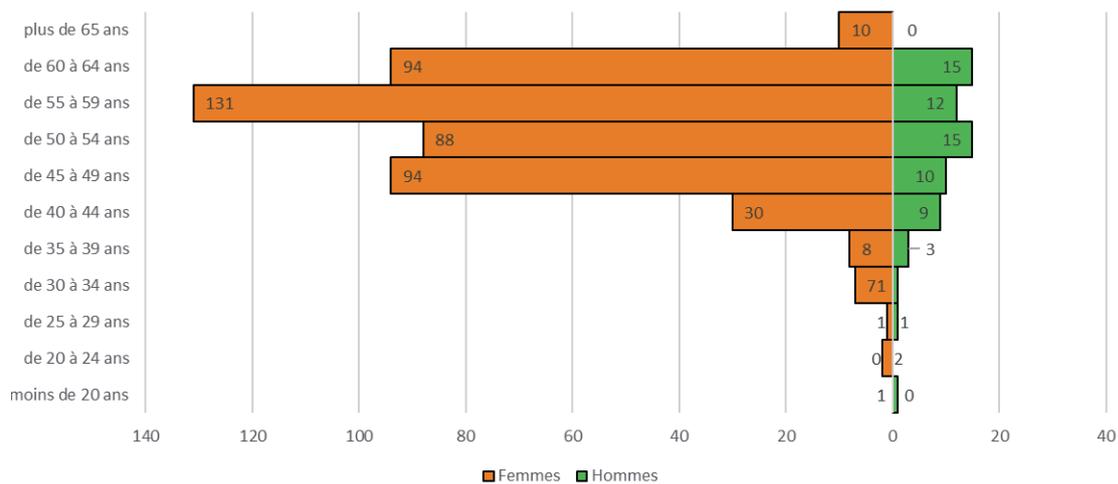
### Pyramide des âges de la catégorie A en DDT(M)



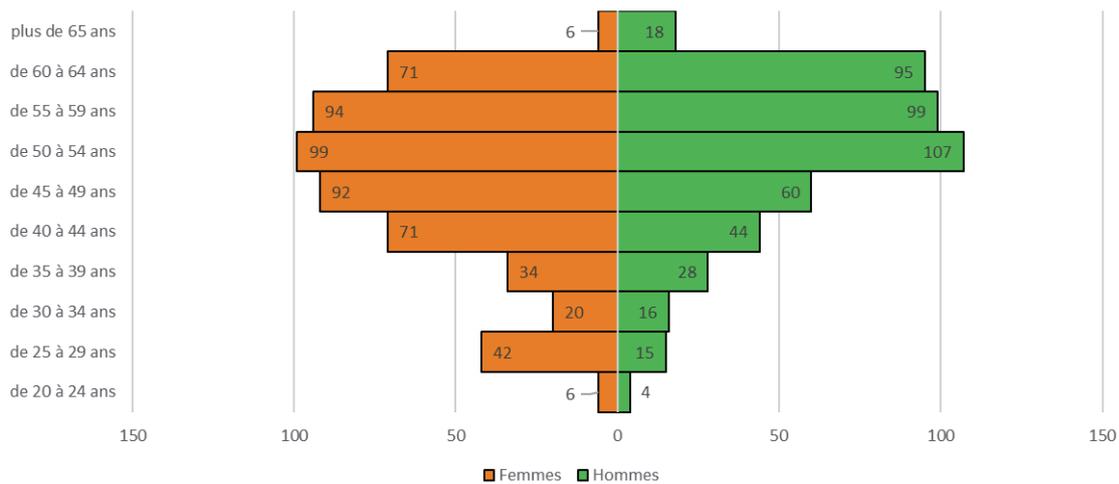
### Pyramide des âges de la catégorie B en DDT(M)



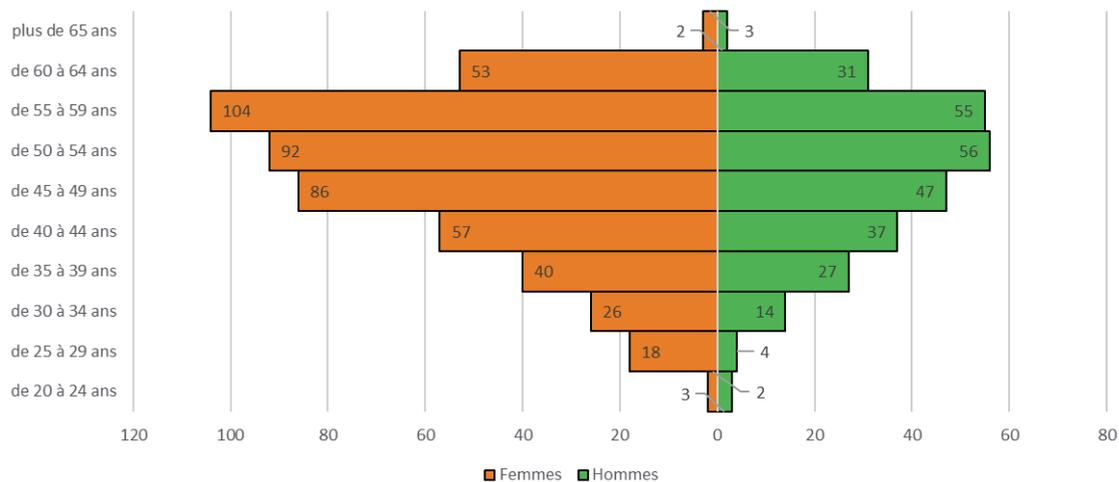
### Pyramide des âges de la catégorie C en DDT(M)



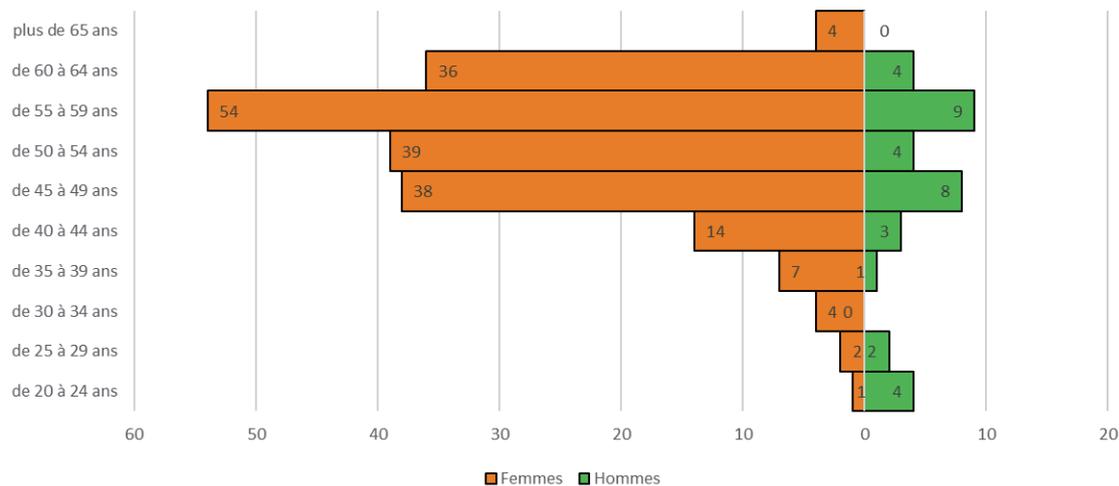
### Pyramide des âges de la catégorie A en DDRAF



### Pyramide des âges de la catégorie B en DDRAF



### Pyramide des âges de la catégorie C en DDRAF



## ► Moyennes d'âges par catégorie, par genre et par type de structures

DDI et DRAAF	A			B			C			Total
	F	H	Sous total	F	H	Sous total	F	H	Sous total	
DD(CS)PP	46,9	51,9	49,4	44,3	48,8	46,3	51,7	49,8	51,4	47,3
DDT(M)	46,9	51,3	49,0	50,0	50,1	50,0	53,4	51,3	53,1	50,5
DRAAF	48,2	51,4	49,7	48,9	49,0	48,9	52,4	46,8	51,6	49,6
<b>Total général</b>	<b>47,4</b>	<b>51,6</b>	<b>49,4</b>	<b>46,8</b>	<b>49,1</b>	<b>47,7</b>	<b>52,7</b>	<b>49,7</b>	<b>52,3</b>	<b>48,8</b>

## ► Effectifs par corps et par type de structure

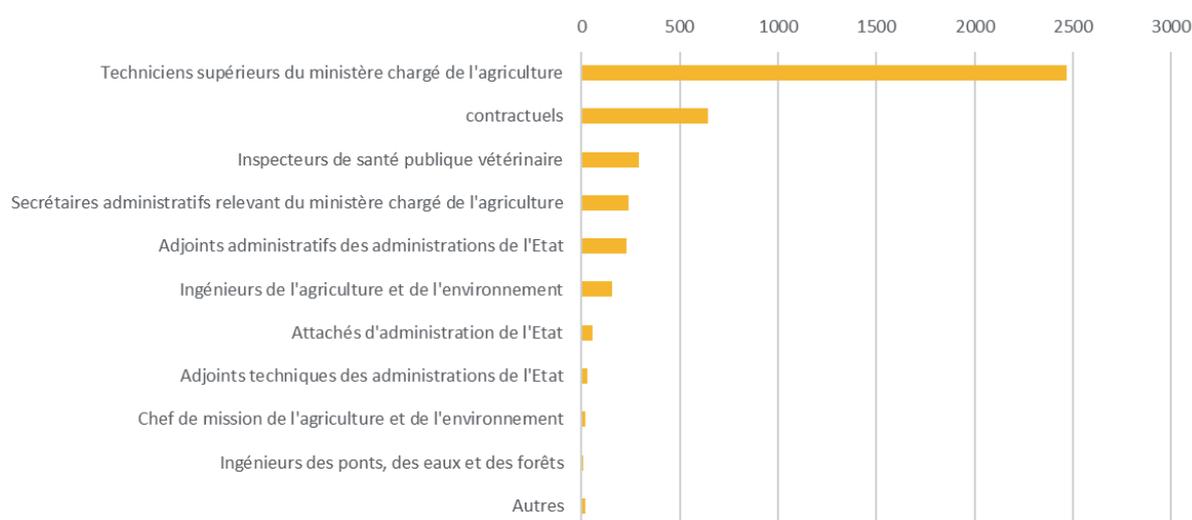
Corps	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Adjoints administratifs	227	445	185	857
Adjoints techniques de formation et de recherche	0	0	2	2
Adjoints techniques	30	64	23	117
Agents contractuels à CDI du groupe I	0	1	1	2
Agents contractuels à CDI du groupe III	1	1	0	2
Agents contractuels à CDI du groupe IV	0	1	0	1
Agents principaux des services techniques	0	3	1	4
Agents non titulaires de 2 <sup>ème</sup> catégorie	2	0	0	2
Agents non titulaires de 3 <sup>ème</sup> catégorie	2	9	1	12
Agents non titulaires de catégorie exceptionnelle	0	1	0	1
Agents non titulaires de catégorie fonctionnelle	0	0	1	1
Assistants d'administration de l'aviation civile	0	0	1	1
Assistants de service social	0	0	14	14
Assistants ingénieurs	3	2	3	8
Attachés d'administration de l'État	54	67	150	271
Chefs de mission de l'agriculture et de l'environnement	19	25	22	66
Conseillers principaux d'éducation	0	0	9	9
Dessinateurs de l'Équipement	0	2	0	2
Directeurs adjoints au DRAAF	0	0	25	25
Directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	0	0	13	13
Emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles	0	1	10	11
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	156	373	452	981
Ingénieurs de recherche	0		1	1
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	10	43	84	137
Ingénieurs des travaux publics de l'État	0	4	1	5
Ingénieurs d'études	0	1	1	2
Inspecteurs de santé publique vétérinaire	294	19	91	404
Inspecteurs du travail	0	0	2	2
Contractuels*	646	36	158	840
OPA maîtrise exploitation	0	4	1	5
OPA ouvrier	0	1	0	1
Préposés sanitaires contractuels	6	0	0	6
Professeurs agrégés du second degré de l'éducation nationale	0	0	1	1
Professeurs certifiés de l'enseignement agricole	0	2	24	26
Professeurs de l'enseignement supérieur agricole	0	0	1	1
Professeurs de lycée professionnel agricole	0	6	39	45
Secrétaires administratifs	239	499	282	1 020
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	2	40	4	46

Techniciens de formation et de recherche	0	3	1	4
Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	0	1	1	2
Techniciens supérieurs du développement durable	3	35	3	41
Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture	2469	875	404	3 748
Techniciens supérieurs forestiers de l'Office national des forêts	0	1	0	1
<b>Total général</b>	<b>4 163</b>	<b>2 565</b>	<b>2 012</b>	<b>8 740</b>

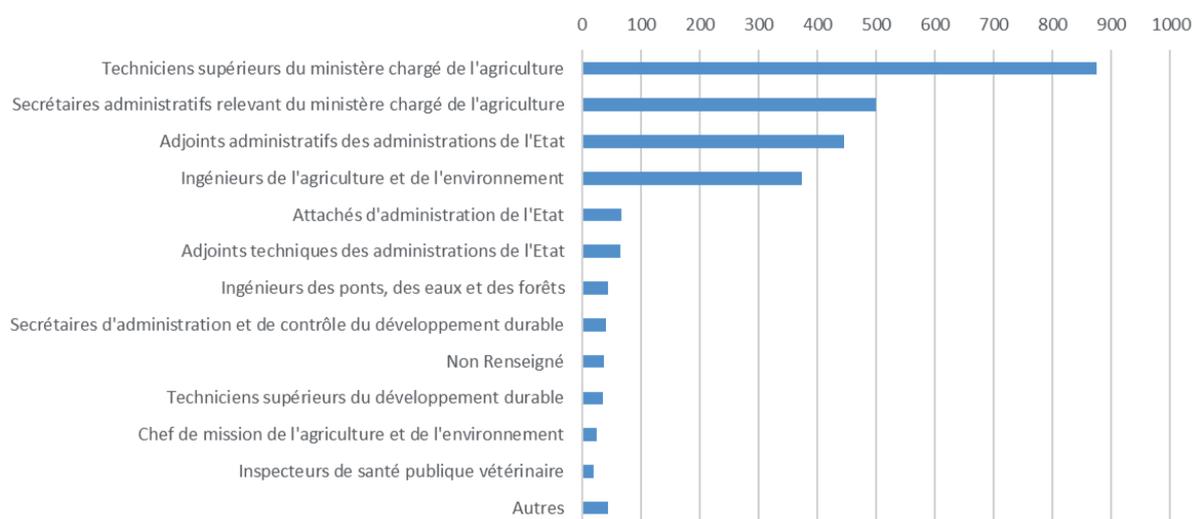
(\*) dont

Statuts	DD(CS)PP	DRAAF	Total
Préposés non titulaires	163	11	174
Vétérinaires non titulaires	423	24	447
<b>Contractuels domaine sanitaire</b>	<b>586</b>	<b>35</b>	<b>621</b>

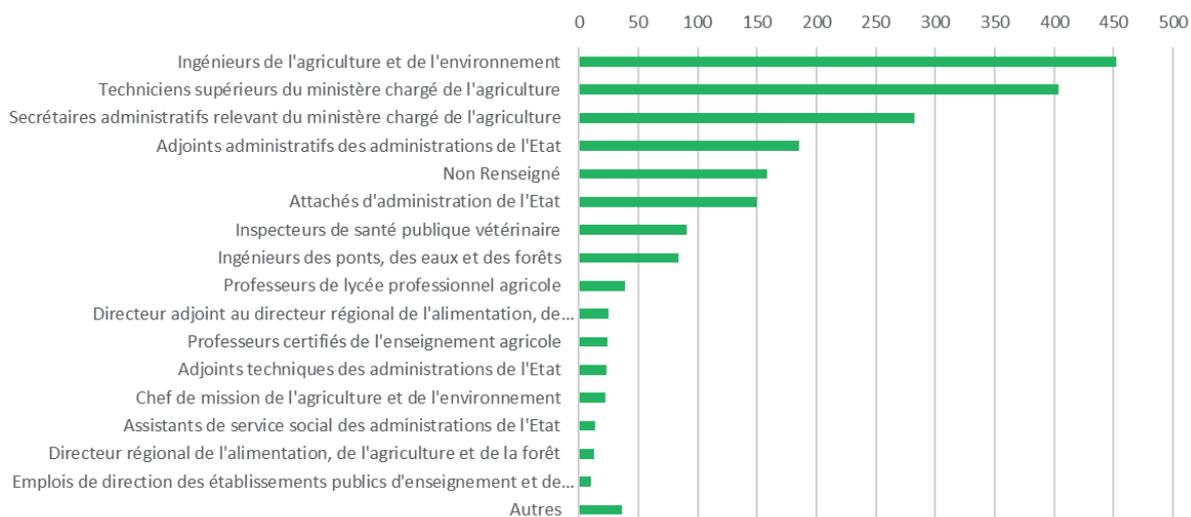
### ► Effectifs physiques par statut d'appartenance en DD(CS)PP



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



## ► Effectifs physiques par statut d'appartenance en DRAAF



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

Régions	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	523	355	205	1 083
Bourgogne-Franche-Comté	270	208	155	633
Bretagne	614	145	126	885
Centre-Val de Loire	159	144	99	402
Corse	53	45	43	141
Grand Est	279	259	200	738
Hauts-de-France	227	128	165	520
Ile-de-France	174	61	126	361
Normandie	245	149	167	561
Nouvelle-Aquitaine	627	385	246	1 258
Occitanie	456	383	229	1 068
Pays de la Loire	376	157	126	659
Provence-Alpes-Côte d'Azur	160	146	125	431
<b>Total général</b>	<b>4 163</b>	<b>2 565</b>	<b>2 012</b>	<b>8 740</b>

# Chapitre II

## La rémunération

### Les traitements et salaires

La masse salariale

Répartition des traitements et salaires

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

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 2019

Décrets publiés en 2019

Arrêtés publiés en 2019

### Les mesures catégorielles

#### CHIFFRES CLÉS 2019



- ▶ Masse salariale : **1 968 M€**
- ▶ Bénéficiaires de la GIPA : **426**
- ▶ Bénéficiaires de l'IDV : **16**
- ▶ Mesures catégorielles : **7,5 M€**

# Les traitements et salaires

## La masse salariale

### → CONSOMMATION DES CRÉDITS DE PERSONNEL 2019

#### ● Exécution des dépenses des personnels permanents, par programme (en M€)

Prog.	Article	Libellé	Hors CAS	CAS	Total
142	10	Enseignement supérieur public - Personnel de l'enseignement supérieur (hors personnel mis à disposition)	143,85	70,54	214,39
	11	Enseignement supérieur public - Personnel de l'enseignement supérieur (personnels mis à disposition)	0,66	0,28	0,94
	20	Appui à la recherche - Personnel de la recherche du ministère chargé de l'agriculture	0,99	0,44	1,43
<b>Total 142</b>			<b>145,50</b>	<b>71,26</b>	<b>216,76</b>
143	10	Personnel permanent - Personnel mis à disposition par le ministère chargé de l'agriculture	0,11	0,03	0,15
	13	Personnel permanent - Personnels titulaires et stagiaires de l'enseignement agricole public	483,69	224,11	707,79
	27	Personnel TOS inclus dans le périmètre de décentralisation	0,02	0,01	0,04
	30	Enseignement agricole privé à temps plein - Personnel - Actions locales	207,07	0,38	207,46
	34	Enseignement agricole privé à temps plein - Personnel - Actions nationales	1,79	-	1,79
	99	Dépenses de personnel du programme "enseignement technique agricole", à reventiler	0,04	0,02	0,06
<b>Total 143</b>			<b>692,73</b>	<b>224,56</b>	<b>917,29</b>
206	60	Personnel des services de l'alimentation au niveau déconcentré : moyens permanents	219,91	85,33	305,24
	62	Personnel mis à disposition par le ministère de l'agriculture	0,00	0,00	0,00
<b>Total 206</b>			<b>219,91</b>	<b>85,33</b>	<b>305,2</b>

215	10	Personnel permanent	132,27	46,71	178,98
	26	Personnel de l'INSEE - Administration centrale	2,76	1,12	3,87
	38	Personnel de l'INSEE - DRAAF	3,32	1,40	4,73
	39	Personnels permanents des DRAAF, DAAF et DDT(M)	210,28	90,12	300,40€
	71	Personnel mis à disposition par le ministère chargé de l'agriculture et autres dépenses	10,04	4,23	14,27
	72	Élèves et stagiaires en écoles ou en centres de formation	7,14	3,90	11,03
	78	Personnel des représentations françaises à l'étranger et organismes internationaux	11,07	2,59	13,66
	79	Personnels en DRAAF - Centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) - Travaillant pour le MAA	0,23	0,09	0,31
	80	Personnels en DRAAF - Centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) - Travaillant pour le MTE	- 0,01	-	- 0,01
	99	Dépenses de personnel du programme "conduite et pilotage des politiques de l'agriculture", à reventiler	1,75	0,32	2,08
<b>Total 215</b>			<b>378,84</b>	<b>150,47</b>	<b>529,32</b>
<b>Total général</b>			<b>1 436,98</b>	<b>531,62</b>	<b>1 968,60</b>

#### ► Moyens d'ajustement, par programme (en M€)

Prog.	Article	Libellé	Total
143	20	Moyens d'ajustement (structurels et conjoncturels) - Personnel enseignant	4,44
	21	Moyens d'ajustement (structurels et conjoncturels) - Personnel non enseignant	1,52
	70	Personnel - Autres moyens d'ajustement	1,61
<b>Total 143</b>			<b>7,57</b>
206	61	Personnel des services de l'alimentation au niveau déconcentré : moyens non permanents	4,81
<b>Total 206</b>			<b>4,81</b>
215	11	Personnel : moyens d'ajustement	1,20
	27	Personnel : moyens d'ajustement statistiques pour le recensement agricole	0,00
	31	Personnel : moyens d'ajustement statistiques (hors recensement agricole)	2,79
	32	Personnel : moyens d'ajustement des DRAAF, DAAF et DDT(M)	13,43
	77	Suivi statistique et scientifique du milieu et des ressources halieutiques pour le compte de la communauté européenne - personnel - cofinancement partiel du FEP	- 0,01
<b>Total 215</b>			<b>17,42</b>
<b>Total général</b>			<b>29,81</b>

# Répartition des traitements et salaires

## ► Nombre d'agents par statut, tranche indiciaire et secteur d'activité

Secteur	Statut	<350	350 449	450 549	550 649	650 749	750 884	Échelle Lettre	Total
Administration centrale	Titulaire	19	335	368	295	136	182	310	1 645
	Non-titulaire	15	2	14	59	37	47	96	270
<b>Total AC</b>		<b>34</b>	<b>337</b>	<b>382</b>	<b>354</b>	<b>173</b>	<b>229</b>	<b>406</b>	<b>1 915</b>
Enseignement technique	Titulaire	107	1 131		2 259	1 191	1 800	364	8 954
	Non-titulaire	473	2 857	1 577	876	387	668	29	6 867
<b>Total ET</b>		<b>580</b>	<b>3 988</b>	<b>3 679</b>	<b>3 135</b>	<b>1 578</b>	<b>2 468</b>	<b>393</b>	<b>15 821</b>
Enseignement supérieur	Titulaire	59	625	412	344	343	359	455	2 597
	Non-titulaire	35	42	66	22	15	16	19	215
<b>Total ES</b>		<b>94</b>	<b>667</b>	<b>478</b>	<b>366</b>	<b>358</b>	<b>375</b>	<b>474</b>	<b>2 812</b>
DRAAF	Titulaire	137	1 539	1 103	715	262	310	146	4 212
DDT	Non-titulaire	60	20	20	13	3	5	8	129
<b>Total SD</b>		<b>197</b>	<b>1 559</b>	<b>1 123</b>	<b>728</b>	<b>265</b>	<b>315</b>	<b>154</b>	<b>4 341</b>
Secteur alimentation	Titulaire	270	1 542	1 218	673	153	205	158	4 219
	Non-titulaire	230	54	12	11	205	252	1	765
<b>Total secteur alimentation</b>		<b>500</b>	<b>1 596</b>	<b>1 230</b>	<b>684</b>	<b>358</b>	<b>457</b>	<b>159</b>	<b>4 984</b>
Autres	Titulaire	115	126	43	46	20	30	70	450
	Non-titulaire	0	0	1	1	1	0	2	5
<b>Total autres</b>		<b>115</b>	<b>126</b>	<b>44</b>	<b>47</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>72</b>	<b>455</b>
<b>Total général</b>		<b>1 520</b>	<b>8 273</b>	<b>6 936</b>	<b>5 314</b>	<b>2 753</b>	<b>3 874</b>	<b>1 658</b>	<b>30 328</b>
Dont	Titulaire	707	5 298	3 144	4 332	2 105	2 886	1 503	22 077
	Non-titulaire	813	2 975	1 690	982	648	988	155	8 251

Rémunération

## La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Le décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019 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 (GIPA) et l'arrêté du 8 octobre 2019 fixant au titre de l'année 2019 les éléments à prendre en compte pour son calcul sont parus au Journal officiel du 10 octobre 2019.

La GIPA 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° 2019-1037 du 8 octobre qui prolonge la GIPA pour 2019. 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 2019, douzième 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 2014 au 31 décembre 2018. Par ailleurs, l'inflation prise en compte pour le calcul de la GIPA s'élevait à 2,85 %.

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 **426** en 2019, contre 179 en 2018. De ce fait, le montant total de la GIPA versée au titre de l'année 2019 s'élève à **0,16 M€**.

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Bénéficiaires	1 015	1 818	3 281	2 124	2 468	2 322	1 096	1 077	179	426
Inflation sur la période de référence	6,2 %	5,9 %	6,5 %	5,5 %	6,30%	5,60%	3,08%	1,38%	1,64%	2,83%
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	160 123

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

#### ► Nombre de bénéficiaires de la GIPA en 2019, par programme, genre, statut et catégorie statutaire

Programme	Statut	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
142	Titulaire	22	20	42							42
	Contractuel	4	12	16							16
	Total	26	32	58							58
143	Titulaire	40	52	92							92
	Contractuel	25	45	70		1	1				71
	Total	65	97	162		1	1				163
206	Titulaire	37	35	72							72
	Contractuel	1	2	3	3	1	4				7
	Total	38	37	75	3	1	4				79
215	Titulaire	40	61	101		1	1		1	1	103
	Contractuel	7	3	10	7	5	12	1		1	23
	Total	47	64	111	7	6	13	1	1	2	126
<b>Total général</b>		<b>176</b>	<b>230</b>	<b>406</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>426</b>

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

Programme	Statut	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
142	Titulaire	12 118	11 408	23 525							23 525
	Contractuel	1 931	6 123	8 055							8 055
	Sous-total	14 049	17 531	31 580							31 580
143	Titulaire	12 338	14 010	26 348							26 348
	Contractuel	4 885	9 515	14 399		41	41				14 440
	Sous-total	17 223	23 525	40 748		41	41				40 789
206	Titulaire	18 401	16 576	34 976							34 976
	Contractuel	58	49	107	154	50	204				311
	Sous-total	18 459	16 625	35 083	154	50	204				35 288
215	Titulaire	18 324	28 090	46 413		68	68		447	447	46 928
	Contractuel	3 030	788	3 818	709	703	1 412	308		308	5 538
	Sous-total	21 354	28 877	50 231	709	771	1 480	308	447	756	52 467
<b>Total général</b>		<b>71 085</b>	<b>86 558</b>	<b>157 642</b>	<b>863</b>	<b>862</b>	<b>1 725</b>	<b>308</b>	<b>447</b>	<b>756</b>	<b>160 123</b>

Rémunération

## L'indemnité de départ volontaire

### Montant versé par programme et par année

Programme	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
142	-	122 220	265 553	171 574	11 700	-	32 295	100 361	153 205	70 465	107 250	1 034 623
143	438 659	555 763	1 344 417	558 790	660 672	193 587	257 796	325 404	207 753	248 150	293 274	5 084 265
206	148 820	134 554	115 841	243 275	370 062	198 787	223 821	241 043	300 501	133 382	197 434	2 307 520
215	660 094	585 167	1 181 163	845 743	1 052 778	174 761	254 795	343 767	497 069	428 529	198 186	6 222 052
<b>Total général</b>	<b>1 247 573</b>	<b>1 397 704</b>	<b>2 906 974</b>	<b>1 819 382</b>	<b>2 095 212</b>	<b>567 135</b>	<b>768 706</b>	<b>1 010 576</b>	<b>1 158 527</b>	<b>880 526</b>	<b>796 144</b>	<b>14 648 459</b>

### Évolution de l'âge moyen des bénéficiaires

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Moyenne d'âge	47,6	45,7	43,8	47,26	47,7	45,8	49,0	47,4	52,7	47,7	47,9	46,7

### Nombre d'IDV attribuées de 2009 à 2019, par NNE et par classe d'âge

NNE	de 20 à 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	plus de 60 ans	Total général
A Administratif	0	2	3	11	0	16
A Technique	0	10	20	18	1	49
B & C Administratif	0	3	13	20	0	36
B & C Technique	0	18	22	33	0	73
Enseignant	2	23	43	34	0	102
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>56</b>	<b>101</b>	<b>116</b>	<b>1</b>	<b>276</b>

# Les primes et indemnités par secteur d'activité

(hors IPF et RIFSEEP)

## → ADMINISTRATION CENTRALE

Corps / Grade	Total
Chef 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 <sup>ème</sup> 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
PCEA, PLP, CPE Hors classe	11 539
PCEA, PLP, CPE Classe normale	9 048
CSU Cat. fonctionnelle chef de bureau	10 200
CSU Catégorie. fonctionnelle	9 880
CSU Catégorie exceptionnelle	7 800
CSU 1 <sup>ère</sup> catégorie Hors classe	6 575
CSU 2 <sup>ème</sup> catégorie	4 680

### ► Personnels techniques DRAAF-DDT-DAAF

Corps / Grade	Total
Chef mission (IAE) - IAE Hors classe	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
Chef mission (IAE) - IAE Hors classe	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
IAE Hors classe	3 380
IDAE	3 033
IAE	1 849

## ► Enseignement supérieur

Corps / Grade	Total
IDAE	5 688
IAE	3 346

# 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	22 950	3 050	26 000
G2	Coordonnateur	13 200	550	13 750
G3	Inspecteur expérimenté	12 200	550	12 750
	Inspecteur (2 premières années)	10 200		10 750

### ► 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 grand étab.	22 400	1 750	24 150
G2	Secrétaire général d'étab. autre	18 200	1 450	19 650

## ► Secrétaires généraux de l'enseignement supérieur logés par NAS\*

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Secrétaire général de grand étab.	13 800	1 750	<b>15 550</b>
G2	Secrétaire général d'étab. autre	12 300	1 450	<b>13 750</b>

\*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	45 548	1 652	<b>47 200</b>
G2	- Membre de section confirmé (échelon spécial et 1 <sup>er</sup> au 4 <sup>e</sup> échelon) - Conseiller au sein d'un service	38 348	1 652	<b>40 000</b>
G3	Membre de section	31 000	1 652	<b>32 652</b>

### ► 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	AC HC	33 700	3 140	<b>36 840</b>
		AC	32 200		<b>35 340</b>
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	AC HC	28 200	3 140	<b>31 340</b>
		AC			
G3	- Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 2 - Chargé de mission / chargé d'étude au sein d'un bureau ou assimilé	AC HC	23 300	3 140	<b>26 440</b>
		AC	19 465		<b>22 605</b>

## ► 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. HC	26 200	2 050	<b>28 250</b>
		Attaché Principal	23 200		<b>25 250</b>
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. HC	21 200	1 850	<b>23 050</b>
		Attaché Principal	19 700		<b>21 550</b>
		Attaché classe normale	15 290		<b>17 140</b>
G3	- Adjoint au chef de bureau - Fonction encadrement de niveau équivalent - Animateur de réseau - Fonctions informatiques de niveau II	Chef de mission Att. adm. HC	16 600	1 650	<b>18 250</b>
		Attaché Principal	16 600		<b>18 250</b>
		Attaché classe normale	13 900		<b>15 550</b>
G4	- Chargé d'étude ou chargé de mission au sein d'un bureau	Attaché Principal	14 000	1 550	<b>15 550</b>
		Attaché classe normale	11 750		<b>13 300</b>

## ► 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. HC	21 200	1 750	<b>22 950</b>
	Attaché Principal	17 700		<b>19 450</b>
G2	Chef de mission Att. adm. HC	17 000	1 450	<b>18 450</b>
	Attaché Principal	14 500		<b>15 950</b>
	Attaché classe normale	11 200		<b>12 650</b>
G3	Chef de mission Att. adm. HC	16 100	1 450	<b>17 550</b>
	Attaché Principal	13 900		<b>15 350</b>
	Attaché classe normale	10 600		<b>12 050</b>
G4	Attaché Principal	11 900	1 150	<b>13 050</b>
	Attaché classe normale	10 150		<b>11 300</b>

## ► Attachés d'administration dans l'enseignement logés par NAS\*

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Chef de mission	13 200	1 750	<b>14 950</b>
G2	Chef de mission Att. adm. HC	11 700	1 450	<b>13 150</b>
	Attaché Principal	10 100		<b>11 550</b>
	Attaché classe normale	7 700		<b>9 150</b>
G3	Chef de mission Att. adm. HC	10 930	1 450	<b>12 380</b>
	Attaché Principal	9 450		<b>10 900</b>
	Attaché classe normale	7 050		<b>8 500</b>
G4	Attaché Principal	8 700	1 150	<b>9 850</b>
	Attaché classe normale	7 000		<b>8 150</b>

\*Nécessité absolue de service

Rémunération

## ► Inspecteurs du travail 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 - Fonction d'encadrement de niveau équivalent	Directeur du travail HC	26 200	2 050	28 250
		Directeur du travail	26 200		28 250
		Directeur adjoint du travail	23 200		25 250
G2	- Chargé de mission auprès d'un DAC, chef de service ou sous-directeur - Adjoint à chef de bureau	Directeur du travail HC	21 200	1 850	23 050
		Directeur du travail	21 200		23 050
		Directeur adjoint du travail	19 700		21 550
		Inspecteur du travail	15 290		17 140
G3	- Chargé de mission - Chef de projet - Chargé d'études	Directeur du travail	20 200	1 650	21 850
		Directeur adjoint du travail	16 600		18 250
		Inspecteur du travail	13 900		15 550

## ► Inspecteurs du travail en services déconcentrés

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Chef de service de catégorie I Fonction d'encadrement équivalente	Directeur du travail hors classe	18 700	200	18 900
		Directeur du travail	18 700		18 900
		Directeur adjoint du travail	16 100		16 300
G2	- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1 - Chef de service de catégorie II - Chargé de mission transversale/ conseiller auprès du directeur régional ou départemental	Directeur du travail hors classe	16 700	150	16 850
		Directeur du travail	16 700		16 850
		Directeur adjoint du travail	14 100		14 250
		Inspecteur du travail	11 900		12 050
G3	- Chargé de mission - Chef de projet - Chargé d'études	Directeur du travail	13 870	150	14 020
		Directeur adjoint du travail	11 900		12 050
		Inspecteur du travail	9 930		10 080

## ► 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 - Emplois fonctionnels - Ingénieurs ayant des fonctions d'encadrement supérieures - Ingénieurs 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 déconcentré

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	- Chef de service - Emplois fonctionnels - Ingénieurs ayant des fonctions d'encadrement supérieures - Ingénieurs exerçant des fonctions à fortes responsabilités ou à expertise élevées	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	11 600	650	12 250
	- SA cl supérieure	11 246		11 896
	- SA cl normale	10 550		11 200
G2	- SA cl exceptionnelle	11 050	600	11 650
	- SA cl supérieure	10 479		11 079
	- SA cl normale	9 690		10 290
G3	- SA cl exceptionnelle	10 250	520	10 770
	- SA cl supérieure	9 700		10 220
	- SA cl normale	9 100		9 620

## Secrétaires administratifs en services déconcentrés et dans l'enseignement

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	- SA cl exceptionnelle	10 000	550	10 550
	- SA cl supérieure	9 400		9 950
	- SA cl normale	8 900		9 450
G2	- SA cl exceptionnelle	8 330	460	8 790
	- SA cl supérieure	7 735		8 195
	- SA cl normale	7 300		7 760
G3	- SA cl exceptionnelle	7 587	390	7 977
	- SA cl supérieure	7 131		7 521
	- SA cl normale	6 850		7 240

## Secrétaires administratifs dans l'enseignement logés par NAS\*

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	- SA cl exceptionnelle	6 460	550	7 010
	- SA cl supérieure	5 900		6 450
	- SA cl normale	5 350		5 900
G2	- SA cl exceptionnelle	5 500	460	5 960
	- SA cl supérieure	5 200		5 660
	- SA cl normale	4 900		5 360
G3	- SA cl exceptionnelle	5 105	390	5 495
	- SA cl supérieure	4 900		5 290
	- SA cl normale	4 875		5 265

\*Nécessité absolue de service

Groupe RIFSEEP	Coefficient part fonction IPF	Grade	Barème RIFSEEP		
			Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	1,1	I.G.S.P.V.	46 500	1 000	47 500
		I.C.S.P.V.	43 500		44 500
		I.S.P.V.	40 500		41 500
	1,2	I.G.S.P.V.	39 500		40 500
		I.C.S.P.V.	36 500		37 500
		I.S.P.V.	33 500		34 500
	1,3	I.G.S.P.V.	36 500		37 500
		I.C.S.P.V.	34 000		35 000
		I.S.P.V.	30 000		31 000
	1,4	I.G.S.P.V.	34 000		35 000
		I.C.S.P.V.	31 500		32 500
		I.S.P.V.	28 000		29 000
G2	2,1	I.C.S.P.V.	28 500	29 500	
		I.S.P.V.	25 300	26 300	
	2,2	I.C.S.P.V.	26 500	27 500	
		I.S.P.V.	22 600	23 600	
G3	3,1	I.C.S.P.V.	25 000	26 000	
		I.S.P.V.	20 600	21 600	
	3,2	I.C.S.P.V.	18 500	19 500	
		I.S.P.V.	16 500	17 500	
	3,3	I.C.S.P.V.	15 100	15 100	

Montants spécifiques servis en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Coefficient part fonction IPF	Grade	Barème RIFSEEP		
			Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	1,1	I.G.S.P.V.	49 980	2 000	51 980
		I.C.S.P.V.	44 000		46 000
		I.S.P.V.	41 400		43 400
	1,2	I.G.S.P.V.	45 900		47 900
		I.C.S.P.V.	40 900		42 900
		I.S.P.V.	39 600		41 600
	1,3	I.G.S.P.V.	38 000		40 000
		I.C.S.P.V.	37 700		39 700
		I.S.P.V.	34 500		36 500
	1,4	I.G.S.P.V.	35 300		37 300
		I.C.S.P.V.	34 000		36 000
		I.S.P.V.	31 000		33 000
G2	2,1	I.C.S.P.V.	30 000	32 000	
		I.S.P.V.	28 000	30 000	
	2,2	I.C.S.P.V.	27 600	29 600	
		I.S.P.V.	26 000	28 000	
G3	3,1	I.C.S.P.V.	24 000	26 000	
		I.S.P.V.	22 000	24 000	

► IPEF par grades, tous secteurs

Secteur	Groupe	Sous groupe	Grade	IFSE	CIA	Total
Administration centrale	1	1.1	IGPEF	54 910	3 090	58 000
			ICPEF	42 910	3 090	46 000
			IPEF	40 310	3 090	43 400
		1.2	IGPEF	44 810	3 090	47 900
			ICPEF	39 810	3 090	42 900
			IPEF	38 510	3 090	41 600
	2	2.1	IGPEF	36 910	3 090	40 000
			ICPEF	36 610	3 090	39 700
			IPEF	33 410	3 090	36 500
		2.2	IGPEF	34 210	3 090	37 300
			ICPEF	32 910	3 090	36 000
			IPEF	29 910	3 090	33 000
	3	3.1	ICPEF	28 910	3 090	32 000
			IPEF	26 910	3 090	30 000
		3.2	ICPEF	26 510	3 090	29 600
			IPEF	24 910	3 090	28 000
4	4.1	ICPEF	22 910	3 090	26 000	
		IPEF	20 910	3 090	24 000	
Service déconcentrés et enseignement supérieur (agents non logés)	2	2.1	IGPEF	35 000	2 500	37 500
			ICPEF	32 500	2 500	35 000
			IPEF	28 500	2 500	31 000
		2.2	IGPEF	32 500	2 500	35 000
			ICPEF	30 000	2 500	32 500
			IPEF	26 500	2 500	29 000
	3	3.1	ICPEF	27 000	2 500	29 500
			IPEF	23 800	2 500	26 300
		3.2	ICPEF	25 000	2 500	27 500
			IPEF	21 100	2 500	23 600
	4	4.1	ICPEF	23 500	2 500	26 000
			IPEF	19 100	2 500	21 600
		4.2	ICPEF	17 000	2 500	19 500
			IPEF	15 000	2 500	17 500
		4.3	ICPEF	15 100		15 100
			IPEF	15 100		15 100
Agents logés pour NAS (hors enseignement technique)	2	2.1	IGPEF	24 500	2 500	27 000
			ICPEF	22 750	2 500	25 250
			IPEF	19 950	2 500	22 450
		2.2	IGPEF	22 750	2 500	25 250
			ICPEF	21 000	2 500	23 500
			IPEF	18 550	2 500	21 050
	3	3.1	ICPEF	18 900	2 500	21 400
			IPEF	16 660	2 500	19 160
		3.2	ICPEF	17 500	2 500	20 000
			IPEF	14 770	2 500	17 270
4	4.1	ICPEF	16 450	2 500	18 950	
		IPEF	13 370	2 500	15 870	
	4.2	ICPEF	11 900	2 500	14 400	
		IPEF	10 500	2 500	13 000	
Enseignement technique (agents non logés)	1	1.5	ICPEF	10 000	300	10 300
			IPEF	6 700	300	7 000
	2	1	ICPEF	5 000	300	5 300
			IPEF	4 650	300	4 950
Agents logés pour NAS	1	1.5	ICPEF	7 000	300	7 300
			IPEF	4 690	300	4 990
		1	ICPEF	3 500	300	3 800
			IPEF	3 255	300	3 555

Rémunération

► 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	11 820	650	<b>12 470</b>
G2	Expert en accompagnement de dossiers sociaux complexes	Assistant des services sociaux	8 400	450	<b>8 850</b>

► Assistants de service social en services déconcentrés

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	7 550	550	<b>8 100</b>
G2	Expert en accompagnement de dossiers sociaux complexes	Assistant des services sociaux	6 850		<b>7 400</b>

► Infirmiers de catégorie A en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	- Hors classe - Classe sup.	7 700	350	<b>8 050</b>
		Cl. normale	7 300		<b>7 650</b>
G2	Infirmiers	- Hors classe - Classe sup.	7 500	250	<b>7 800</b>
		Cl. normale	7 150		<b>7 400</b>

► Infirmiers de catégorie A en services déconcentrés et dans l'enseignement

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs *	- Hors cl. - Classe sup.	5 700	350	<b>6 050</b>
		Cl. normale	5 300		<b>5 650</b>
G2	Infirmiers	- Hors classe - Classe sup.	5 550	250	<b>5 800</b>
		Cl. normale	5 150		<b>5 400</b>

### ► Infirmiers de catégorie A par NAS\*

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	- Hors cl. - Classe sup.	1 700	350	<b>2 050</b>
		Cl. normale	1 650		<b>2 000</b>
G2	Infirmiers	- Hors classe - Classe sup.	1 650	250	<b>1 900</b>
		Cl. normale	1 600		<b>1 850</b>

\*Nécessité absolue de service

### ► Infirmiers de catégorie B en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	- Hors classe - Classe sup.	7 300	350	<b>7 650</b>
		Cl. normale	6 950		<b>7 300</b>
G2	Infirmiers	- Hors classe - Classe sup.	7 150	250	<b>7 400</b>
		Cl. normale	6 800		<b>7 050</b>

### ► Infirmiers de catégorie B en services déconcentrés et dans l'enseignement

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	- Hors classe - Classe sup.	5 300	350	<b>5 650</b>
		Cl. normale	4 950		<b>5 300</b>
G2	Infirmiers	- Hors classe - Classe sup.	5 150	250	<b>5 400</b>
		Cl. normale	4 800		<b>5 050</b>

### ► Infirmiers de catégorie B logés par NAS\*

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	- Hors classe - Classe sup.	1 300	350	<b>1 650</b>
		Cl. normale	1 270		<b>1 620</b>
G2	Infirmiers	- Hors classe - Classe sup.	1 250	250	<b>1 500</b>
		Cl. normale	1 220		<b>1 470</b>

► Ingénieurs de recherche

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	IR Hors classe	13 350	850	14 200
	IR 1 <sup>è</sup> classe	12 750		13 600
	IR 2 <sup>è</sup> classe	12 200		13 050
G2	IR Hors classe	12 350	800	13 150
	IR 1 <sup>è</sup> classe	11 750		12 550
	IR 2 <sup>è</sup> classe	11 200		12 000
G3	IR Hors classe	11 250	750	12 000
	IR 1 <sup>è</sup> classe	10 700		11 450
	IR 2 <sup>è</sup> classe	10 150		10 900

Montants spécifiques servis en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	IR Hors classe	14 450	900	15 350
	IR 1 <sup>è</sup> classe	13 850		14 750
	IR 2 <sup>è</sup> classe	13 250		14 150
G2	IR Hors classe	13 550	850	14 400
	IR 1 <sup>è</sup> classe	13 050		13 900
	IR 2 <sup>è</sup> classe	12 550		13 400
G3	IR Hors classe	12 750	800	13 550
	IR 1 <sup>è</sup> classe	12 250		13 050
	IR 2 <sup>è</sup> classe	10 900		11 700

► Ingénieurs de recherche logés par NAS\*

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	IR Hors classe	8 650	850	9 500
	IR 1 <sup>è</sup> classe	8 150		9 000
	IR 2 <sup>è</sup> classe	7 650		8 500
G2	IR Hors classe	7 750	800	8 550
	IR 1 <sup>è</sup> classe	7 250		8 050
	IR 2 <sup>è</sup> classe	6 750		7 550
G3	IR Hors classe	6 850	750	7 600
	IR 1 <sup>è</sup> classe	6 350		7 100
	IR 2 <sup>è</sup> classe	5 850		6 600

\*Nécessité absolue de service

## ► Ingénieurs d'études

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	IE Hors classe	9 600	750	10 350
	IR Classe normale	9 300		10 050
G2	IE Hors classe	9 400	700	10 100
	IR Classe normale	9 100		9 800
G3	IE Hors classe	9 200	650	9 850
	IR Classe normale	8 900		9 550

### Montants spécifiques servis en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	IE Hors classe	10 850	800	<b>11 650</b>
	IR Classe normale	10 750		<b>11 550</b>
G2	IE Hors classe	10 775	750	<b>11 525</b>
	IR Classe normale	10 675		<b>11 425</b>
G3	IE Hors classe	10 700	700	<b>11 400</b>
	IR Classe normale	10 600		<b>11 300</b>

## ► Ingénieurs d'études logés par NAS\*

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	IE Hors classe	5 750	750	<b>6 500</b>
	IR Classe normale	5 450		<b>6 200</b>
G2	IE Hors classe	5 650	700	<b>6 350</b>
	IR Classe normale	5 350		<b>6 050</b>
G3	IE Hors classe	5 550	650	<b>6 200</b>
	IR Classe normale	5 250		<b>5 900</b>

\*Nécessité absolue de service

## ► Assistants ingénieurs

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Assistant ingé. FR	7 450	500	<b>7 950</b>
G2	Assistant ingé. FR	7 325	450	<b>7 775</b>

### Montants spécifiques servis en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Assistant ingé. FR	10 550	700	<b>11 250</b>
G2	Assistant ingé. FR	10 350	650	<b>11 000</b>

## ► Assistants ingénieurs logés par NAS\*

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Assistant ingé. FR	4 550	500	<b>5 050</b>
G2	Assistant ingé. FR	4 450	450	<b>4 900</b>

\*Nécessité absolue de service

## ► Techniciens de formation et de recherche

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	TFR classe ex.	7 200	400	<b>7 600</b>
	TFR classe sup.	7 100		<b>7 500</b>
	TFR classe normale	7 000		<b>7 400</b>
G2	TFR classe ex.	7 025	350	<b>7 375</b>
	TFR classe sup.	6 925		<b>7 275</b>
	TFR classe normale	6 825		<b>7 175</b>
G3	TFR classe ex.	6 900	300	<b>7 200</b>
	TFR classe sup.	6 850		<b>7 150</b>
	TFR classe normale	6 800		<b>7 100</b>

### Montants spécifiques servis en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	TFR classe ex.	9 500	650	<b>10 150</b>
	TFR classe sup.	9 400		<b>10 050</b>
	TFR classe normale	9 300		<b>9 950</b>
G2	TFR classe ex.	9 325	600	<b>9 925</b>
	TFR classe sup.	9 225		<b>9 825</b>
	TFR classe normale	9 125		<b>9 725</b>
G3	TFR classe ex.	9 150	550	<b>9 700</b>
	TFR classe sup.	9 100		<b>9 650</b>
	TFR classe normale	9 050		<b>9 600</b>

## ► Techniciens de formation et de recherche logés par NAS\*

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	TFR classe ex.	4 300	400	<b>4 700</b>
	TFR classe sup.	4 200		<b>4 600</b>
	TFR classe normale	4 100		<b>4 500</b>
G2	TFR classe ex.	4 125	350	<b>4 475</b>
	TFR classe sup.	4 025		<b>4 375</b>
	TFR classe normale	3 925		<b>4 275</b>
G3	TFR classe ex.	3 950	300	<b>4 250</b>
	TFR classe sup.	3 900		<b>4 200</b>
	TFR classe normale	3 850		<b>4 150</b>

\*Nécessité absolue de service

## Adjoints techniques de formation et de recherche

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Adj. Tec. Pal. FR. 1 <sup>e</sup> CI	6 700	200	6 900
	Adj. Tec. Pal. FR. 2 <sup>e</sup> CI	6 200		6 400
	Adj. Tec. FR.	5 800		6 000
G2	Adj. Tec. Pal. FR. 2 <sup>e</sup> CI	6 100	150	6 250
	Adj. Tec. FR.	5 700		5 850

### Montants spécifiques servis en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Adj. Tec. Pal. FR. 1 <sup>e</sup> CI	8 950	490	9 440
	Adj. Tec. Pal. FR. 2 <sup>e</sup> CI	8 600		9 090
	Adj. Tec. FR.	8 100		8 590
G2	Adj. Tec. Pal. FR. 2 <sup>e</sup> CI	8 500	450	8 950
	Adj. Tec. FR.	8 000		8 450

## Adjoints techniques de formation et de recherche logés par NAS\*

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Adj. Tec. Pal. FR. 1 <sup>e</sup> CI	3 450	200	3 650
	Adj. Tec. Pal. FR. 2 <sup>e</sup> CI	3 375		3 575
	Adj. Tec. FR.	3 000		3 200
G2	Adj. Tec. Pal. FR. 2 <sup>e</sup> CI	3 150	150	3 300
	Adj. Tec. FR.	2 950		3 100

\*Nécessité absolue de service

## → 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	9 600	490	10 090
	AAP1 ATP1 ATPE1	8 950		9 440
	AAP2 ATP2 ATPE2	8 600		9 090
	AA AT ATE	8 100		8 590
G2	AAP2 ATP2 ATPE2	8 500	450	8 950
	AA AT ATE	8 000		8 450

► En services déconcentrés et dans l'enseignement

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	APST	7 050	200	7 250
	AAP1 ATP1 ATPE1	6 700		6 900
	AAP2 ATP2 ATPE2	6 200		6 400
	AA AT ATE	5 800		6 000
G2	AAP2 ATP2 ATPE2	6 100	150	6 250
	AA AT ATE	5 700		5 850

► Logés par NAS\*

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	APST	3 625	200	3 825
	AAP1 ATP1 ATPE1	3 450		3 650
	AAP2 ATP2 ATPE2	3 375		3 575
	AA AT ATE	3 000		3 200
G2	AAP2 ATP2 ATPE2	3 150	150	3 300
	AA AT ATE	2 950		3 100

# Évolutions statutaires et indemnitaires au MAA en 2019

**10 décrets et 20 arrêtés ont été publiés.**

## → PLAN DE REQUALIFICATION DU MAA AU TITRE DES ANNÉES 2019 À 2022 INCLUS

Le décret n°2019-1570 du 30 décembre 2019 relatif à des modalités exceptionnelles de recrutement dans certains corps relevant du ministre chargé de l'agriculture met en œuvre un plan de requalification de la catégorie C vers la catégorie B et de la catégorie B vers la catégorie A pour les filières administratives, techniques ainsi que pour la filière formation-recherche au titre des années 2019 à 2022 inclus.

Ce plan se traduit par la modification temporaire de la clause dite « de sauvegarde », qui permet de déterminer le nombre de promotions internes. Pour assurer un nombre plus important de promotions, la proportion appliquée à 5% de l'effectif du corps d'accueil a été augmentée.

Pour ce qui concerne la requalification de C en B par voie de listes d'aptitude, les corps concernés sont :

- ▶ le corps des secrétaires administratifs relevant du ministère chargé de l'agriculture ;
- ▶ le corps des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture ;
- ▶ le corps des techniciens formation-recherche.

Pour ce qui concerne la requalification de B en A par voie de listes d'aptitude, les corps concernés sont :

- ▶ le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement ;
- ▶ le corps des assistants ingénieurs.

Un concours interne exceptionnel pour l'accès au corps des attachés d'administration de l'État au titre des années 2019 et 2020 sera organisé à l'automne 2020.

# Décrets publiés en 2019

Numéro du décret	Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés/ structure concernée	Objet
AGRS1835599D	29 mars 2019	30 mars 2019	Agents non titulaires du MAA	Décret n° 2019-256 du 29 mars 2019 portant dérogation temporaire à l'article 3-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
AGRS1830409D	23 avril 2019	25 avril 2019	Inspecteurs de santé publique vétérinaire	Décret n° 2019-364 du 23 avril 2019 modifiant le décret n° 2017-607 du 21 avril 2017 portant statut particulier du corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire
AGRS1835895D	9 mai 2019	11 mai 2019	Personnels de direction des EPLFPA	Décret n° 2019-431 du 9 mai 2019 modifiant le décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
AGRS1834913D	1er juillet 2019	3 juillet 2019	Personnels des corps des chercheurs de l'ANSES	Décret n° 2019-693 du 1er juillet 2019 modifiant le décret n° 98-695 du 30 juillet 1998 relatif au statut particulier des corps des chercheurs de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
AGRS1910403D	1er juillet 2019	3 juillet 2019	Personnels des corps des chercheurs de l'ANSES	Décret n° 2019-694 du 1er juillet 2019 fixant l'échelonnement indiciaire applicables aux corps des chercheurs de l'agence française de sécurité sanitaire des aliments
AGRS1921235D	12 septembre 2019	14 septembre 2019	Candidats aux concours pour l'accès aux catégories des personnels enseignants et de documentation de l'enseignement agricole privé	Décret n° 2019-957 du 12 septembre 2019 modifiant le 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
AGRS1911238D	5 novembre 2019	7 novembre 2019	Directeurs d'EPLFPA et des centres constitutifs, inspecteurs de l'enseignement agricole, Responsables des services régionaux de la formation et du développement des DRAAF, directeurs dans l'enseignement supérieur	Décret n° 2019-1135 du 5 novembre 2019 relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

AGRS1915142D	5 novembre 2019	7 novembre 2019	Directeurs d'EPLEFPA et des centres constitutifs, inspecteurs de l'enseignement agricole, Responsables des services régionaux de la formation et du développement des DRAAF, directeurs dans l'enseignement supérieur	Décret n° 2019-1138 du 5 novembre 2019 modifiant le décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
AGRS1929189D	30 décembre 2019	31 décembre 2019	Personnels du MAA	Décret n° 2019-1571 du 30 décembre 2019 portant dérogation aux garanties minimales de la durée de travail et de repos applicables à certains agents en fonction au ministère de l'agriculture et de l'alimentation
AGRS1928541D	30 décembre 2019	31 décembre 2019	Fonctionnaires relevant du MAA et du MTE	Décret n° 2019-1570 du 30 décembre 2019 relatif à des modalités exceptionnelles de recrutement dans certains corps relevant du ministre chargé de l'agriculture

Rémunération

## Arrêtés publiés en 2019

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
11 janvier 2019	29 janvier 2019	Candidats au concours sur titres et travaux pour l'accès au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire	Arrêté du 11 janvier 2019 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves du concours externe sur titres et travaux prévu au 2° de l'article 7 du décret n° 2017-607 du 21 avril 2017 portant statut particulier du corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire
11 janvier 2019	13 février 2019	Maîtres de conférences du MAA	Arrêté du 11 janvier 2019 fixant le contingentement pour l'accès à l'échelon exceptionnel de la hors classe des maîtres de conférences relevant du ministre chargé de l'agriculture
19 avril 2019	4 mai 2019	Ingénieurs de recherche du MAA	Arrêté du 19 avril 2019 fixant le contingentement pour l'accès à l'échelon spécial de la hors-classe des ingénieurs de recherche du ministère de l'agriculture
2 mai 2019	10 mai 2019	Candidats à l'examen professionnel d'avancement de grade dans le corps des adjoints administratifs	Arrêté du 2 mai 2019 fixant les règles d'organisation générale et la nature de l'épreuve de l'examen professionnel d'avancement au grade d'adjoint administratif principal de 2e classe du corps des adjoints administratifs du ministère chargé de l'agriculture
22 mai 2019	4 juin 2019	Personnels relevant du MAA (contractuels)	Arrêté du 22 mai 2019 portant application pour le ministère de l'agriculture et de l'alimentation de l'article 5 du décret n° 2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise à disposition et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde des agents civils de l'État, des magistrats et des militaires
27 juin 2019	5 juillet 2019	Personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement public	Arrêté du 27 juin 2019 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'agriculture

27 juin 2019	5 juillet 2019	Professeurs d'éducation physique et sportive de l'enseignement agricole privé	Arrêté du 27 juin 2019 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 pour l'année 2019-2020
8 juillet 2019	13 août 2019	Personnels de la filière formation-recherche relevant du MAA et de l'ANSES	Arrêté du 8 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 29 avril 2005 fixant la liste des branches d'activités professionnelles et des emplois types des établissements publics d'enseignement supérieur agricole relevant du ministre chargé de l'agriculture et de l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments
8 juillet 2019	20 juillet 2019	Personnels de l'ENVA	Arrêté du 8 juillet 2019 désignant une opération de restructuration au sein de l'Ecole nationale vétérinaire d'Alfort (ENVA) ouvrant droit à la prime de restructuration de service et à l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint ainsi qu'à l'indemnité de départ volontaire
28 août 2019	31 août 2019	Personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement agricole public	Arrêté du 28 août 2019 fixant les contingentements pour l'accès à l'échelon spécial des personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'agriculture
29 août 2019	31 août 2019	Professeurs de l'enseignement agricole public	Arrêté du 29 août 2019 fixant les montants de l'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 ?
4 septembre 2019	12 septembre 2019	Personnels de l'ONF	Arrêté du 4 septembre 2019 portant application aux personnels de l'établissement public de l'Office national des forêts de l'article 7 du décret n° 2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise à disposition et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde des agents civils de l'État, des magistrats et des militaires
18 octobre 2019	20 octobre 2019	Personnels du MAA	Arrêté du 18 octobre 2019 fixant les mesures transitoires pour l'application du deuxième alinéa de l'article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État
18 octobre 2019	20 octobre 2019	Personnels du MAA	Arrêté du 18 octobre 2019 fixant les mesures transitoires pour l'application du dernier alinéa de l'article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État au ministère de l'agriculture et de la pêche
18 octobre 2019	20 octobre 2019	Personnels du MAA	Arrêté du 18 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 2 mai 2002 fixant la compensation et le montant de l'indemnisation du travail normal de nuit au ministère de l'agriculture et de la pêche
14 novembre 2019	22 novembre 2019	Personnels de direction des EPLPFA	Arrêté du 14 novembre 2019 fixant la liste des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles
19 novembre 2019	28 novembre 2019	Personnels de l'IFCE	Arrêté du 19 novembre 2019 fixant les conditions d'application à l'Institut français du cheval et de l'équitation de l'indemnité de départ volontaire en cas de création ou reprise d'une entreprise
20 novembre 2019	24 novembre 2019	Personnels des MIREX	Arrêté du 20 novembre 2019 désignant une opération de restructuration au sein de services déconcentrés du ministère de l'agriculture et de l'alimentation ouvrant droit à la prime de restructuration de service, à l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint et à l'indemnité de départ volontaire.
29 novembre 2019	15 décembre 2019	Personnels sous statut d'emplois de directeur de projet ou d'expert de haut niveau	Arrêté du 29 novembre 2019 fixant pour le ministère de l'agriculture et de l'alimentation, le nombre maximum d'emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau
13 décembre 2019	15 décembre 2019	Personnels sous statut d'emplois de chef de service ou de sous-directeur	Arrêté du 13 décembre 2019 fixant pour le ministère de l'agriculture et de l'alimentation le nombre maximum d'emplois de chef de service et de sous-directeur

30 décembre 2019	31 décembre 2019	Personnels du MAA	Arrêté du 30 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 18 octobre 2001 relatif aux cycles de travail au ministère de l'agriculture et de la pêche
30 décembre 2019	31 décembre 2019	Personnels du MAA	Arrêté du 30 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 18 octobre 2001 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État au ministère de l'agriculture et de la pêche et l'arrêté du 18 octobre 2019 fixant les mesures transitoires pour l'application du dernier alinéa de l'article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État au ministère de l'agriculture et de la pêche

## Les mesures catégorielles

Le montant des mesures payées en 2019 est de 7,508 M€, soit 0,5 % de la masse salariale hors CAS pensions et se décompose comme suit :

- ▶ 70,3% au titre du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) : 5 281 710 €
- ▶ 21% au titre de la revalorisation des enseignants contractuels : 1 579 803 €
- ▶ 5,3% au titre du RIFSEEP des filières techniques : 400 000 €
- ▶ 1,6% au titre de l'ISOE liée au dédoublement des professeurs principaux : 119 620 €
- ▶ 1,0% au titre de la requalification des agents de catégorie C en B : 78 807 €
- ▶ 0,7% au titre de la déprécarisation : 48 959 €

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

- ▶ 64,8% pour le secteur de l'enseignement (4,864 M€)
- ▶ 15,9% pour les agents relevant du programme 206 (1,193M€)
- ▶ 19,3% pour les agents relevant du programme 215 (1,451 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 2019	Coût €	Coût en année pleine
<b>Effets extension année pleine</b>					<b>2 159 624</b>	<b>3 251 999</b>
Poursuite du plan de requalification des agents de catégorie C en B	11	C	juil-18	6	9 352	18 704
Poursuite de la mise en œuvre du protocole PPCR	44	A	sept-18	8	533 662	800 493
Poursuite de la déprécarisation	77	A, B et C	août-18	7	36 807	63 098
Revalorisation des agents contractuels de l'enseignement	1 175	A	sept-18	8	1 579 803	2 369 705
<b>Mesures statutaires</b>					<b>2 069 822</b>	<b>2 475 082</b>
Poursuite de la mise en œuvre du protocole PPCR	262	A	sept-19	4	202 630	607 890
Poursuite de la mise en œuvre du protocole PPCR	13 384	A, B et C	janv-19	12	1 867 192	1 867 192
<b>Mesures indemnitaires</b>					<b>119 620</b>	<b>119 620</b>
ISOE (dédoublément professeurs principaux)	96	A	janv-19	12	119 620	119 620
<b>Total</b>					<b>4 349 066</b>	<b>5 846 701</b>

## 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 2019	Coût €	Coût en année pleine
<b>Effets extension année pleine</b>					<b>56 372</b>	<b>129 792</b>
Poursuite de la déprécarisation	21	A, B et C	avr-18	3	8 524	34 096
Poursuite du plan de requalification des agents de catégorie C en B	50	C	juil-18	6	47 848	95 696
<b>Mesures statutaires</b>					<b>1 194 901</b>	<b>1 194 901</b>
Poursuite de la mise en œuvre du protocole PPCR	6 212	A, B et C	janv-19	12	1 194 901	1 194 901
<b>Mesures indemnitaires</b>					<b>200 000</b>	<b>200 000</b>
RIFSEEP des filières techniques	625	A	janv-19	12	200 000	200 000
<b>Total</b>					<b>1 451 273</b>	<b>1 524 693</b>

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 2019	Coût €	Coût en année pleine
<b>Effets extension année pleine</b>					<b>22 847</b>	<b>47 092</b>
Poursuite de la déprécarisation	13	A, B et C	juin-18	5	3 494	8 386
Poursuite du plan de requalification des agents de catégorie C en B	20	C	juil-18	6	19 353	38 706
<b>Mesures statutaires</b>					<b>970 184</b>	<b>970 184</b>
Poursuite de la mise en œuvre du protocole PPCR	4 449	A, B et C	janv-19	12	970 184	970 184
<b>Mesures indemnitaires</b>					<b>200 000</b>	<b>200 000</b>
RIFSEEP des filières techniques	625	A	janv-19	12	200 000	200 000
<b>Total</b>					<b>1 193 031</b>	<b>1 217 276</b>

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

Le télétravail

### CHIFFRES CLÉS 2019



- ▶ Agents en temps partiel : **3601** dont 82% de femmes
- ▶ Nombre moyen de jours ouvrés de maladie par agent : **9**
- ▶ Congés de formation professionnelle : **69 agents**
- ▶ Nombre d'agents détenant un CET : **11333**

### FOCUS



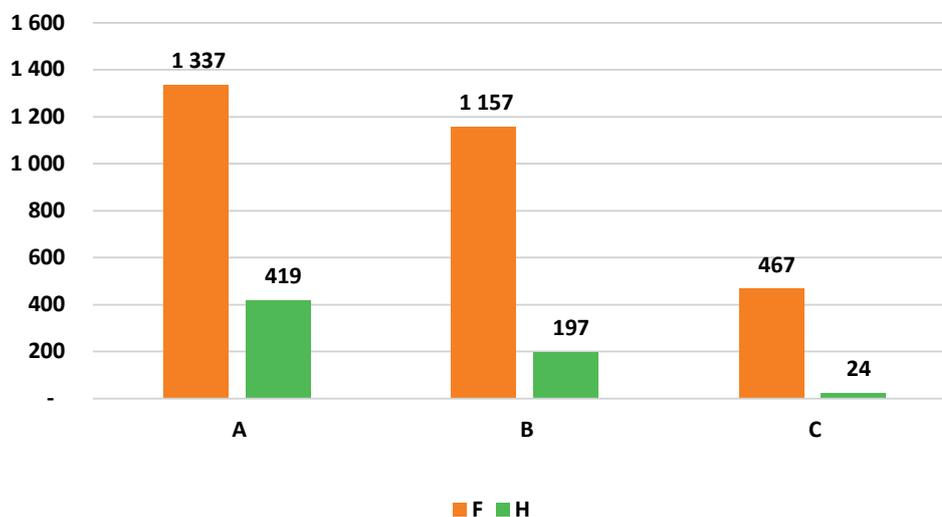
- + La déontologie
- + Le Brexit
- + Le statut rénové des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

# Le travail à temps partiel

## ► Nombre d'agents à temps partiel selon la catégorie, le taux de travail et le genre

Taux	Genre	A	B	C	Total
50 %	Femmes	247	59	36	342
	Hommes	117	19	3	139
	<b>Total</b>	<b>364</b>	<b>78</b>	<b>39</b>	<b>481</b>
60 %	Femmes	49	30	11	90
	Hommes	35	3	2	40
	<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>33</b>	<b>13</b>	<b>130</b>
70 %	Femmes	96	25	15	136
	Hommes	30	2	1	33
	<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>169</b>
80 %	Femmes	767	823	333	1 923
	Hommes	204	128	14	346
	<b>Total</b>	<b>971</b>	<b>951</b>	<b>347</b>	<b>2 269</b>
90 %	Femmes	178	220	72	470
	Hommes	33	45	4	82
	<b>Total</b>	<b>211</b>	<b>265</b>	<b>76</b>	<b>552</b>
<b>Total général</b>		<b>1 756</b>	<b>1 354</b>	<b>491</b>	<b>3 601</b>

## ► Nombre d'agents à temps partiel, par catégorie et par genre



## ► Répartition des temps partiels par catégorie, par secteur et par taux de travail

Secteur	Taux de travail	A	B	C	Total
Administration centrale	50 %	3	1	3	7
	60 %	1	1	0	2
	70 %	3	0	0	3
	80 %	73	33	14	120
	90 %	24	8	2	34
<b>Total administration centrale</b>		<b>104</b>	<b>43</b>	<b>19</b>	<b>166</b>
Enseignement technique	50 %	333	10	18	361
	60 %	72	4	5	81
	70 %	106	9	10	125
	80 %	614	122	115	851
	90 %	85	39	23	147
<b>Total enseignement technique</b>		<b>1 210</b>	<b>184</b>	<b>171</b>	<b>1 565</b>
Enseignement supérieur	50 %	6	9	3	18
	60 %	3	3	2	8
	70 %	4	3	1	8
	80 %	72	84	40	196
	90 %	21	17	9	47
<b>Total enseignement supérieur</b>		<b>106</b>	<b>116</b>	<b>55</b>	<b>277</b>
DRAAF-DAAF, DDT	50 %	11	13	10	34
	60 %	3	9	4	16
	70 %	3	6	3	12
	80 %	118	326	133	577
	90 %	43	88	28	159
<b>Total DRAAF-DAAF, DDT</b>		<b>178</b>	<b>442</b>	<b>178</b>	<b>798</b>
Secteur alimentation	50 %	10	45	4	59
	60 %	5	16	2	23
	70 %	9	8	2	19
	80 %	91	377	43	511
	90 %	36	113	13	162
<b>Total secteur alimentation</b>		<b>151</b>	<b>559</b>	<b>64</b>	<b>774</b>
Autres*	50 %	1	0	1	2
	70 %	1	1	0	2
	80 %	3	9	2	14
	90 %	2	0	1	3
<b>Total autres</b>		<b>7</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>21</b>
<b>Total général</b>		<b>1 756</b>	<b>1 354</b>	<b>491</b>	<b>3 601</b>

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

# Les congés de maladie



NB : les arrêts pour maladie n'incluent pas les congés maternité et paternité.

## ► Nombre de jours ouvrés d'arrêt de travail, par genre, par catégorie de la Fonction publique et par type d'arrêt

Catégorie	Position	F	H	Total
A+	Congés de longue maladie et de grave maladie	1 479	362	1 841
	Congé de longue durée	1 063	1 685	2 748
	Congé de maladie ordinaire	2 166	1 909	4 075
	Congé pour invalidité temporaire imputable au service	158	17	175
	Congé suite à un accident de service ou de trajet	12	6	18
<b>Total A+</b>		<b>4 878</b>	<b>3 979</b>	<b>8 857</b>
A	Congés de longue maladie et de grave maladie	16 427	11 709	28 136
	Congé de longue durée	13 053	11 381	24 434
	Congé de maladie ordinaire	50 524	26 426	76 950
	Congé pour invalidité temporaire imputable au service	2 676	2 113	4 789
	Congé suite à un accident de service ou de trajet	1 640	1 997	3 637
	Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service	266	417	683
<b>Total A</b>		<b>84 586</b>	<b>54 043</b>	<b>138 629</b>
B	Congés de longue maladie et de grave maladie	12 844	4 727	17 571
	Congé de longue durée	9 222	4 711	13 933
	Congé de maladie ordinaire	32 682	13 709	46 391
	Congé pour invalidité temporaire imputable au service	2 842	1 895	4 737
	Congé suite à un accident de service ou de trajet	2 172	1 085	3 257
	Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service	675	288	963
<b>Total B</b>		<b>60 437</b>	<b>26 415</b>	<b>86 852</b>
C	Congés de longue maladie et de grave maladie	7 100	1 490	8 590
	Congé de longue durée	9 076	1 099	10 175
	Congé de maladie ordinaire	16 773	2 366	19 139
	Congé pour invalidité temporaire imputable au service	677	190	867
	Congé suite à un accident de service ou de trajet	617	149	766
	Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service	129	175	304
<b>Total C</b>		<b>34 372</b>	<b>5 469</b>	<b>39 841</b>
<b>Total général</b>		<b>184 273</b>	<b>89 906</b>	<b>274 179</b>

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

Position	F	H	Total
Congés de longue maladie et de grave maladie	2,0	1,5	1,9
Congé de longue durée	1,8	1,6	1,7
Congé de maladie ordinaire	5,6	3,6	4,8
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	0,4	0,4	0,4
Congé suite à un accident de service ou de trajet	0,2	0,3	0,3
Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service	< 0,1	< 0,1	< 0,1
<b>Total général</b>	<b>10,1</b>	<b>7,4</b>	<b>9,0</b>

## ► Nombre de jours ouvrés d'arrêt de travail, par genre et par type d'arrêt

Position	F	H	Total
Congés de longue maladie et de grave maladie	37 850	18 288	56 138
Congé de longue durée	32 414	18 876	51 290
Congé de maladie ordinaire	102 145	44 410	146 555
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	6 353	4 215	10 568
Congé suite à un accident de service ou de trajet	4 441	3 237	7 678
Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service	1 070	880	1 950
<b>Total général</b>	<b>184 273</b>	<b>89 906</b>	<b>274 179</b>

## ► Nombre moyen en jours ouvrés par agent d'arrêt de travail des agents permanents, par genre, par catégorie de la Fonction publique et par type d'arrêt

Catégorie FP	Position	F	H	Total
A+	Congés de longue maladie et de grave maladie	1,1	0,3	0,7
	Congé de longue durée	0,8	1,3	1,0
	Congé de maladie ordinaire	1,7	1,5	1,6
	Congé pour invalidité temporaire imputable au service	0,1	< 0,1	< 0,1
	Congé suite à un accident de service ou de trajet	< 0,1	0,0	< 0,1
<b>Total A+</b>		<b>3,7</b>	<b>3,1</b>	<b>3,4</b>
A	Congés de longue maladie et de grave maladie	1,6	1,52	1,59
	Congé de longue durée	1,3	1,47	1,38
	Congé de maladie ordinaire	5,1	3,42	4,34
	Congé pour invalidité temporaire imputable au service	0,3	0,27	0,27
	Congé suite à un accident de service ou de trajet	0,2	0,26	0,21
	Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service	< 0,1	< 0,1	< 0,1
<b>Total A</b>		<b>8,5</b>	<b>7,0</b>	<b>7,8</b>
B	Congés de longue maladie et de grave maladie	2,7	1,7	2,3
	Congé de longue durée	1,9	1,7	1,8
	Congé de maladie ordinaire	6,8	4,9	6,1
	Congé pour invalidité temporaire imputable au service	0,6	0,7	0,6
	Congé suite à un accident de service ou de trajet	0,5	0,4	0,4
	Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service	0,1	0,1	0,13
<b>Total B</b>		<b>12,5</b>	<b>9,5</b>	<b>11,4</b>
C	Congés de longue maladie et de grave maladie	3,4	3,5	3,4
	Congé de longue durée	4,4	2,6	4,1
	Congé de maladie ordinaire	8,1	5,6	7,7
	Congé pour invalidité temporaire imputable au service	0,3	0,5	0,4
	Congé suite à un accident de service ou de trajet	0,3	0,4	0,3
	Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service	< 0,1	0,4	0,1
<b>Total C</b>		<b>16,6</b>	<b>12,9</b>	<b>16,0</b>
<b>Total général</b>		<b>10,1</b>	<b>7,4</b>	<b>9,0</b>

► **Nombre moyen de jours ouvrés de congés de maladie et d'accidents de travail, par secteur, par genre et par catégorie de la Fonction publique**

Genre	Cat.	AC	DRAAF DAAF (hors SRAL), DDT(M)	Ens. sup.	Ens. tech.	Secteur alimentation	Autres*	Total
F	A+	3,3	2,4	1,5	4,9	8,9	1,1	3,7
	A	10,0	7,7	10,5	8,3	8,9	6,5	8,5
	B	13,9	10,8	9,5	10,0	15,3	12,5	12,5
	C	19,7	18,3	15,3	14,0	17,6	16,0	16,6
<b>Total F</b>		<b>11,3</b>	<b>11,8</b>	<b>8,0</b>	<b>8,8</b>	<b>14,0</b>	<b>7,1</b>	<b>10,1</b>
H	A+	7,2	2,6	1,0	3,4	5,3	0,1	3,1
	A	8,7	5,5	5,1	7,3	5,8	2,6	7,0
	B	7,7	8,1	8,4	3,9	11,7	0,4	9,5
	C	11,9	9,3	11,0	14,5	23,1	38,0	12,9
<b>Total H</b>		<b>8,3</b>	<b>6,8</b>	<b>4,16</b>	<b>7,1</b>	<b>10,1</b>	<b>2,7</b>	<b>7,4</b>
<b>Total général</b>		<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>6,5</b>	<b>8,1</b>	<b>12,3</b>	<b>5,3</b>	<b>9,0</b>

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

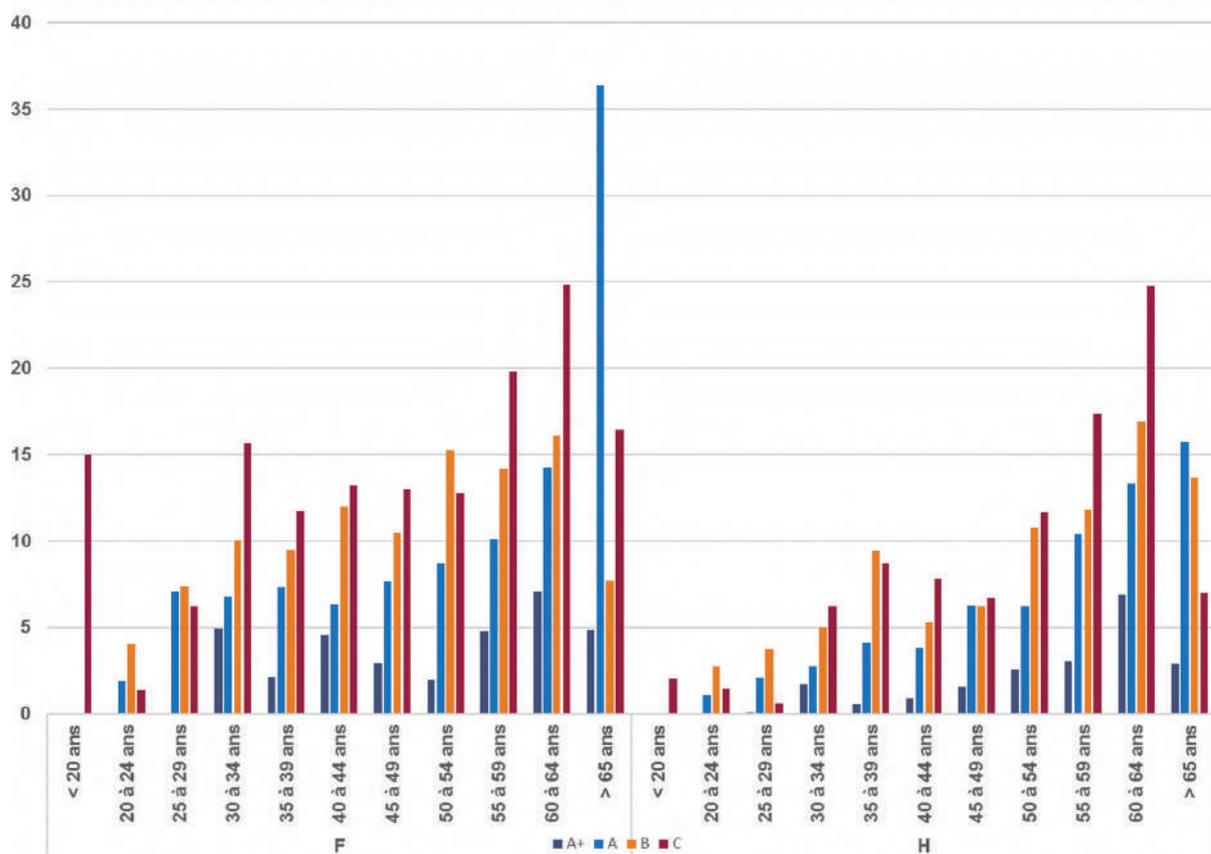
► **Pourcentage d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail pour accident de travail ou pour maladie professionnelle, par secteur, par genre et par catégorie de la Fonction publique**

Genre	Cat.	AC	DRAAF DAAF, (hors SRAL), DDT(M)	Ens. sup.	Ens. tech.	Secteur alimentation	Total
F	A+	1,0%	1,0%	0,4%	0,0%	0,7%	0,5%
	A	1,2%	1,2%	0,5%	1,2%	3,1%	1,2%
	B	4,6%	1,3%	0,9%	1,9%	4,2%	2,6%
	C	5,1%	1,5%	1,2%	1,4%	3,1%	1,9%
<b>Total F</b>		<b>2,7%</b>	<b>1,3%</b>	<b>0,7%</b>	<b>1,2%</b>	<b>3,6%</b>	<b>1,6%</b>
H	A+	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,2%
	A	1,5%	0,7%	1,3%	1,2%	1,7%	1,2%
	B	2,5%	1,0%	0,6%	0,7%	3,8%	2,5%
	C	10,0%	0,8%	1,7%	3,2%	0,0%	2,6%
<b>Total H</b>		<b>1,9%</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,6%</b>	<b>1,1%</b>	<b>3,0%</b>	<b>1,4%</b>
<b>Total général</b>		<b>2,3%</b>	<b>1,1%</b>	<b>0,6%</b>	<b>1,2%</b>	<b>3,3%</b>	<b>1,5%</b>

► **Nombre moyen par agent de jours ouvrés d'arrêt de travail pour accident de travail et de congés pour invalidité temporaire imputable au service, par secteur, par genre et par catégorie de la Fonction publique**

Genre	Cat.	AC	DRAAF DAAF, (hors SRAL), DDT(M)	Ens. sup.	Ens. Tech.	Secteur alimentation	Total
F	A+	< 0,1	0,5	0,1	0	0,2	< 0,1
	A	0,1	0,5	0,1	0,5	0,6	0,5
	B	1,8	0,6	0,3	1,1	1,8	1,2
	C	1,6	0,7	0,3	0,8	0,5	0,7
<b>Total F</b>		<b>0,8</b>	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>	<b>0,6</b>	<b>1,3</b>	<b>0,7</b>
H	A+	< 0,1	0	0	0	0,1	< 0,1
	A	0,3	0,1	0,6	0,6	1,2	0,6
	B	0,8	< 0,1	0,7	< 0,1	2,0	1,2
	C	3,0	< 0,1	2,6	0,2	0	1,2
<b>Total H</b>		<b>0,5</b>	<b>&lt; 0,1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>	<b>1,7</b>	<b>0,7</b>
<b>Total général</b>		<b>0,7</b>	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>	<b>0,6</b>	<b>1,5</b>	<b>0,7</b>

► **Nombre de jours ouvrés d'arrêts de travail pour maladie ou accident de travail, par genre, catégorie de la FP et classe d'âges**



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

Genre	Catégorie	Congé de maladie ordinaire	Congé de longue durée	Congé de grave ou longue maladie	Congé pour invalidité temporaire imputable au service	Congé pour accident de service ou de trajet	Congé pour maladie professionnelle ou imputable au service	Total
F	A+	142	5	9	5	3	0	164
	A	3 414	63	111	60	64	4	3 716
	B	1 704	39	89	66	69	9	1 976
	C	799	42	48	24	19	1	933
<b>Total F</b>		<b>6 059</b>	<b>149</b>	<b>257</b>	<b>155</b>	<b>155</b>	<b>14</b>	<b>6 789</b>
H	A+	97	9	5	1	1	0	113
	A	1 698	52	70	46	50	6	1 922
	B	705	25	34	38	38	4	844
	C	134	5	10	4	7	2	162
<b>Total H</b>		<b>2 634</b>	<b>91</b>	<b>119</b>	<b>89</b>	<b>96</b>	<b>12</b>	<b>3 041</b>
<b>Total général</b>		<b>8 693</b>	<b>240</b>	<b>376</b>	<b>244</b>	<b>251</b>	<b>26</b>	<b>9 830</b>

# Les situations particulières d'emploi



Conditions d'emploi

## ► Nombre d'agents ayant pris un congé formation en 2019, par catégorie, par genre et par durée

Durée continue	A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
≥ 1 an	24	9	33	0	0	0	0	0	0	33
< 1 an	22	6	28	2	1	3	4	1	5	36
<b>Total général</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	<b>61</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>69</b>

## ► Répartition des agents en congé de formation, par catégorie, par genre, par durée et par programme

Programme	A					B			C			Total
	F		H		Total	F	H	Total	F	H	Total	
	< 1 an	≥ 1 an	< 1 an	≥ 1 an		< 1 an	< 1 an		< 1 an	< 1 an		
142	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
143	19	24	4	9	56	0	0	0	3	1	4	60
206	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2
215	1	0	2	0	3	0	1	1	1	0	1	5
<b>Total général</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>61</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>69</b>

## ► Nombre et montant (€) versé pour heures de nuit, par genre et pour les principaux corps concernés

Statut	Nombre d heures de nuit			Somme versée (€)		
	F	H	Total	F	H	Total
Techniciens titulaires	35 861	57 914	93 775	273 263	441 302	714 566
Préposés non titulaires	8 388	5 323	13 711	63 914	40 565	104 479
Vétérinaires inspecteurs non titulaires	2 213	3 747	5 960	33 040	55 946	88 986
Autres corps	731	700	1 431	5 570	5 336	10 906
<b>Total général</b>	<b>47 193</b>	<b>67 685</b>	<b>114 878</b>	<b>375 787</b>	<b>543 149</b>	<b>918 936</b>

## ► Nombre d'agents concernés par des astreintes, par catégorie, par genre et par programme

Programme	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
142	4	2	0	2	1	1	5	2	17
143	0	0	1	1	0	0	1	0	3
206	140	74	97	94	193	193	8	6	805
215	41	39	98	141	12	51	1	11	394
<b>Total général</b>	<b>185</b>	<b>115</b>	<b>196</b>	<b>238</b>	<b>206</b>	<b>245</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>1 219</b>

## ► Montant des indemnités d'astreinte versées, par catégorie, par genre et par programme (€)

Programme	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
142	5 599	2 683	0	420	100	1 250	6 725	5 625	22 404
143	0	363	402	546	0	0	523	0	1 834
206	122 703	79 566	67 229	84 233	102 710	102 017	7 582	5 892	571 932
215	19 784	18 228	48 434	73 522	5 565	50 266	175	12 447	228 421
<b>Total général</b>	<b>148 086</b>	<b>100 840</b>	<b>116 064</b>	<b>158 724</b>	<b>108 375</b>	<b>153 533</b>	<b>15 005</b>	<b>23 964</b>	<b>824 591</b>

## ► Heures écrêtées

Les compteurs d'administration centrale du logiciel GESTOR font ressortir un nombre d'heures supérieur aux obligations horaires de 48 913 heures. Ce nombre représente en moyenne 45 heures pour les 1 081 agents concernés. À raison de 1 607 heures par an pour 1 ETPT, cela équivaut à 30,4 ETPT environ.

## ► Agents accueillis en position normale d'activité (PNA), au 31 décembre 2019

Programme	Catégorie	F	H	Total
142	A	7	10	17
	B	5		5
<b>Total 142</b>		<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>
143	A	77	123	200
	B	1	1	2
	C	1	0	1
<b>Total 143</b>		<b>79</b>	<b>124</b>	<b>203</b>
206	B	4	3	7
	C	3	0	3
<b>Total 206</b>		<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>
215	A	16	13	29
	B	63	36	99
	C	25	8	33
<b>Total 215</b>		<b>104</b>	<b>57</b>	<b>161</b>
<b>Total général</b>		<b>202</b>	<b>194</b>	<b>396</b>

# Le compte-épargne temps



NB : l'infocentre ne permet plus de distinguer les CET 2002 et 2009.

## ► Nombre de jours inscrits sur les CET, par genre, par secteur et par catégorie de la Fonction publique

Secteur	Cat.	F	H	Total
Administration centrale	A+	7 942	12 060	20 001
	A	10 257	10 782	21 039
	B	6 319	2 367	8 686
	C	1 994	989	2 983
<b>Total administration centrale</b>		<b>26 512</b>	<b>26 197</b>	<b>52 709</b>
DRAAF-DAAF / DDT	A+	4 167	4 937	9 104
	A	18 229	19 750	37 979
	B	29 267	16 148	45 415
	C	10 891	2 013	12 904
<b>Total DRAAF-DAAF (hors SRAL) (DDT(M))</b>		<b>62 553</b>	<b>42 848</b>	<b>105 401</b>
Enseignement supérieur	A+	3 207	3 251	6 458
	A	4 290	3 308	7 598
	B	4 737	1 744	6 480
	C	1 750	1 128	2 878
<b>Total enseignement supérieur</b>		<b>13 983</b>	<b>9 430</b>	<b>23 413</b>
Enseignement technique	A+	986	1 626	2 612
	A	11 689	16 038	27 727
	B	1 927	319	2 246
	C	1 528	66	1 594
<b>Total enseignement technique</b>		<b>16 130</b>	<b>18 049</b>	<b>34 179</b>
Secteur alimentation	A+	10 226	5 183	15 409
	A	9 353	9 397	18 750
	B	33 635	29 311	62 946
	C	4 317	642	4 959
<b>Total secteur alimentation</b>		<b>57 531</b>	<b>44 533</b>	<b>102 063</b>
Autres*	A+	696	770	1 466
	A	583	418	1 001
	B	202	171	373
	C	10	66	76
<b>Total autres</b>		<b>1 491</b>	<b>1 425</b>	<b>2 916</b>
<b>Total général</b>		<b>178 198</b>	<b>142 482</b>	<b>320 680</b>

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

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

Secteur	Cat.	F	H	Total
Administration centrale	A+	177	236	413
	A	363	339	702
	B	241	97	338
	C	98	46	144
<b>Total administration centrale</b>		<b>879</b>	<b>718</b>	<b>1 597</b>
DRAAF-DAAF / DDT	A+	93	99	192
	A	532	519	1 051
	B	1 126	578	1 704
	C	506	81	587
<b>Total DRAAF-DAAF (hors SRAL) (DDT(M))</b>		<b>2 257</b>	<b>1 277</b>	<b>3 534</b>
Enseignement supérieur	A+	112	90	202
	A	194	128	322
	B	237	83	320
	C	104	52	156
<b>Total enseignement supérieur</b>		<b>647</b>	<b>353</b>	<b>1 000</b>
Enseignement technique	A+	32	47	79
	A	383	541	924
	B	99	17	116
	C	84	4	88
<b>Total enseignement technique</b>		<b>598</b>	<b>609</b>	<b>1 207</b>
Secteur alimentation	A+	277	132	409
	A	308	309	617
	B	1 464	1 172	2 636
	C	200	27	227
<b>Total secteur alimentation</b>		<b>2 249</b>	<b>1 640</b>	<b>3 889</b>
Autres*	A+	20	21	41
	A	17	15	32
	B	19	6	25
	C	3	5	8
<b>Total autres</b>		<b>59</b>	<b>47</b>	<b>106</b>
<b>Total général</b>		<b>6 689</b>	<b>4 644</b>	<b>11 333</b>

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

► **Nombre moyen de jours inscrits sur les CET des seuls agents qui en détiennent, par tranche d'âges, par secteur et par catégorie de la fonction publique**

Secteur	Cat.	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	> 65 ans	Total
AC	A+	0	32,0	35,0	37,8	44,9	38,6	48,5	52,4	56,0	57,0	47,6
	A	10,0	21,2	25,4	25,3	27,5	30,8	31,1	31,4	35,3	22,8	28,9
	B	0	17,0	27,5	23,9	21,5	22,3	22,0	25,6	29,9	12,7	24,6
	C	10,0	30,0	15,0	23,8	33,5	18,7	20,6	17,1	18,9	27,5	19,6
<b>Total AC</b>		<b>10,0</b>	<b>23,8</b>	<b>28,6</b>	<b>27,8</b>	<b>30,6</b>	<b>28,5</b>	<b>30,4</b>	<b>33,7</b>	<b>39,7</b>	<b>38,7</b>	<b>31,9</b>
DRAAF-DAAF, DDT	A+	0	12,9	31,7	36,9	45,0	36,4	48,8	68,7	48,5	53,8	46,7
	A	9,8	19,6	20,6	35,6	27,8	31,2	34,6	37,7	45,5	75,5	34,9
	B	16,0	10,9	16,4	22,7	20,9	23,1	24,7	28,0	34,0	31,6	25,5
	C	0	0	20,5	11,8	14,8	18,7	19,1	25,6	19,7	27,9	20,5
<b>Total DRAAF-DAAF (hors SRAL) (DDT(M))</b>		<b>10,7</b>	<b>15,5</b>	<b>19,5</b>	<b>26,6</b>	<b>23,7</b>	<b>25,1</b>	<b>27,5</b>	<b>32,4</b>	<b>35,1</b>	<b>45,8</b>	<b>28,5</b>
Ens. supérieur	A+	0	23,6	34,8	21,8	22,7	31,0	42,8	32,6	34,0	43,5	31,2
	A	11,4	20,9	15,5	19,9	19,6	20,9	25,2	26,8	29,4	15,0	23,1
	B	0	22,0	15,8	17,8	19,3	19,5	18,5	22,0	17,5	46,7	19,8
	C	0	4,0	11,8	19,7	14,8	18,3	15,9	20,3	19,1	29,0	18,1
<b>Total ens. sup.</b>		<b>11,4</b>	<b>22,0</b>	<b>18,5</b>	<b>19,7</b>	<b>19,8</b>	<b>21,8</b>	<b>24,3</b>	<b>25,1</b>	<b>23,8</b>	<b>36,6</b>	<b>22,9</b>
Ens. technique	A+	0	0	1,0	20,0	37,3	12,9	28,7	40,4	31,4	61,7	31,9
	A	15,1	19,1	24,0	24,1	24,7	23,7	26,7	34,8	39,2	50,1	27,9
	B	0	0	0,0	10,6	16,8	12,2	16,0	17,7	24,1	0	15,8
	C	0	0	5,3	5,0	14,0	6,8	18,8	19,0	15,1	15,0	15,2
<b>Total ens. tech.</b>		<b>15,1</b>	<b>19,1</b>	<b>21,9</b>	<b>22,5</b>	<b>23,3</b>	<b>20,8</b>	<b>24,5</b>	<b>31,5</b>	<b>34,5</b>	<b>50,1</b>	<b>25,9</b>
Secteur alim.	A+	10,0	17,2	22,5	36,4	40,3	41,3	38,4	35,6	42,9	21,3	36,7
	A	7,8	18,6	19,0	24,7	24,3	31,3	32,3	31,4	33,1	22,3	29,0
	B	12,8	15,3	17,9	19,5	21,9	22,8	23,7	25,6	29,7	26,0	22,7
	C	2,5	0	10,2	16,8	16,7	14,4	19,2	25,4	25,2	14,5	20,2
<b>Total secteur alimentation</b>		<b>11,7</b>	<b>15,9</b>	<b>18,2</b>	<b>21,6</b>	<b>23,8</b>	<b>25,2</b>	<b>26,7</b>	<b>27,6</b>	<b>31,6</b>	<b>23,4</b>	<b>25,0</b>
Autres*	A+	0	0	44,7	48,2	35,4	32,3	46,8	3,0	23,9	0	34,9
	A	0	0	17,7	27,5	29,8	15,4	16,8	52,6	39,8	0	29,4
	B	0	7,0	15,0	2,0	3,0	2,0	9,3	23,8	14,3	0	13,8
	C	0	0	10,0	3,0	0	11,0	5,7	20,0	7,5	0	8,4
<b>Total autres</b>		<b>0</b>	<b>7,0</b>	<b>26,5</b>	<b>33,7</b>	<b>29,9</b>	<b>22,3</b>	<b>19,0</b>	<b>32,0</b>	<b>24,0</b>	<b>0</b>	<b>26,0</b>
<b>Total général</b>		<b>11,7</b>	<b>18,0</b>	<b>20,9</b>	<b>23,8</b>	<b>24,2</b>	<b>24,7</b>	<b>26,8</b>	<b>30,3</b>	<b>33,9</b>	<b>38,2</b>	<b>27,0</b>

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

Conditions d'emploi

► **Nombre moyen de jours inscrits sur les CET des seuls agents qui en détiennent, par tranche d'âges, par secteur et par catégorie de la fonction publique**

Secteur	Cat.	F	H	Total
Administration centrale	A+	44,4	50,0	47,6
	A	27,2	30,7	28,9
	B	25,4	22,8	24,6
	C	19,0	21,0	19,6
<b>Total Administration centrale</b>		<b>29,1</b>	<b>35,3</b>	<b>31,9</b>
DRAAF/DDT	A+	44,3	48,9	46,7
	A	33,1	36,7	34,9
	B	24,9	26,7	25,5
	C	20,0	24,0	20,5
<b>Total DRAAF-DAAF (hors SRAL) (DDT(M))</b>		<b>26,5</b>	<b>32,3</b>	<b>28,5</b>
Enseignement supérieur	A+	27,9	35,3	31,2
	A	21,6	25,4	23,1
	B	19,5	20,5	19,8
	C	16,4	21,7	18,1
<b>Total enseignement supérieur</b>		<b>21,1</b>	<b>26,3</b>	<b>22,9</b>
Enseignement technique	A+	30,8	32,5	31,9
	A	28,2	27,7	27,9
	B	16,6	12,3	15,8
	C	15,1	16,5	15,2
<b>Total enseignement technique</b>		<b>24,3</b>	<b>27,4</b>	<b>25,9</b>
Secteur alimentation	A+	36,5	37,0	36,7
	A	29,0	29,0	29,0
	B	21,9	23,8	22,7
	C	19,9	22,1	20,2
<b>Total secteur alimentation</b>		<b>24,4</b>	<b>25,8</b>	<b>25,0</b>
Autres*	A+	33,1	36,7	34,9
	A	32,4	26,1	29,4
	B	10,1	24,4	13,8
	C	2,5	13,2	8,4
<b>Total autres</b>		<b>23,7</b>	<b>29,1</b>	<b>26,0</b>
<b>Total général</b>		<b>25,4</b>	<b>29,3</b>	<b>27,0</b>

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

► Montant des indemnités versées, par genre, par catégorie et par type de versement (€)

Catégories	Type de versement	F	M	Total
A	À l'agent	1 646 100	2 603 745	
	Au RAFP	200 834	375 228	
<b>Total A</b>		<b>1 132 040</b>	<b>1 846 934</b>	<b>2 978 973</b>
B	À l'agent	371 790	718 160	
	Au RAFP	50 760	96 390	
<b>Total B</b>		<b>392 000</b>	<b>422 550</b>	<b>814 550</b>
C	À l'agent	65 055	159 500	
	Au RAFP	6 450	21 825	
<b>Total C</b>		<b>109 820</b>	<b>71 505</b>	<b>181 325</b>
<b>Total général</b>		<b>1 633 860</b>	<b>2 340 989</b>	<b>3 974 848</b>

► Montant des indemnités versées, par catégorie et par programme (€)

Programme	A	B	C	Total
142	277 705	47 940	34 200	359 845
143	1 512 595	41 940	15 300	1 569 835
206	232 155	391 320	26 775	650 250
215	956 519	333 350	105 050	1 394 919
<b>Total général</b>	<b>2 978 974</b>	<b>814 550</b>	<b>181 325</b>	<b>3 974 848</b>

## Le télétravail

► Nombre d'accords

AC	DRAAF/DAAF	EPLEFPA	Ens. supérieur	Total
296	384	67	298	<b>1 045</b>

La hausse du nombre de télétravailleurs se poursuit en 2019 avec un total de 1 045 accords dans l'ensemble des services du ministère (713 accords en 2018, 609 en 2017). 66 % des télétravailleurs sont des femmes (64% en 2018).



# Collège de déontologie

## Référent déontologue, référent alerte et référent laïcité du MAA

### PRINCIPALES ACTIONS 2019

#### ⊕ MISE EN PLACE DES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DU COLLÈGE DE DÉONTOLOGIE

Créé par arrêté ministériel du 14 juin 2018, le collège de déontologie du MAA a élaboré et mis en place ses principaux dispositifs de fonctionnement en 2019 :

- ▶ élaboration de la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d’alerte au sein des services du ministère ou des établissements sous tutelle (arrêté du 3 mai 2019);
- ▶ élaboration du règlement intérieur du collège de déontologie (adopté le 12 juin 2019) ;
- ▶ création d’une rubrique intranet dédiée à la déontologie en juin 2019 ;
- ▶ actions de communication auprès de différents réseaux du ministère avec la participation de la présidente du collège (DRAAF, RAPS, EPLEFPA).

#### ⊕ DOSSIERS TRAITÉS PAR LE COLLÈGE

Au titre de référent déontologue : le collège a été saisi de deux demandes individuelles d’avis et d’une demande d’avis sur le mode opératoire « Maîtrise de l’impartialité » de la DGAL.  
Au titre de référent alerte : un signalement a été traité.

#### ⊕ RÉFLEXION RELATIVE AUX OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES ET AUX BONNES PRATIQUES DEVANT S’APPLIQUER DANS L’EXERCICE DES MISSIONS DES AGENTS

Fin 2019, le collège a engagé une réflexion sur la problématique des invitations et des cadeaux offerts aux agents du ministère.

L’objectif est d’élaborer des lignes directrices adaptées aux situations concrètes auxquelles les agents peuvent être confrontés dans leurs différents métiers, afin de les aider à apprécier quelle conduite tenir selon les circonstances, et d’aider également les responsables de structures dans la mission qui leur incombe en qualité de chef de service.

Souhaitant que ce document soit réellement utile à ses destinataires, le collège a entamé fin 2019 l’audition d’une vingtaine de personnes (directeurs d’administration centrale et d’établissements publics, représentants des groupements de directeurs de services déconcentrés DRAAF-DDI et les représentants du personnel).

## FOCUS



# Le Brexit

Dans le cadre de la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne (Brexit), dont la date a été repoussée au 1<sup>er</sup> janvier 2021, une organisation renforcée des contrôles sanitaires et phytosanitaires aux frontières sur les animaux, végétaux et produits qui en sont issus, en provenance de ce pays, a dû être mise en place par le ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Elle se concrétise en matière de temps de travail par un dispositif permettant d'assurer le fonctionnement continu, 7 jours sur 7, des postes de contrôles frontaliers (PCF) des Hauts-de-France (Calais-port, Calais tunnel et Dunkerque) du service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières (SIVEP), qui sont les plus impactés.

Ce dispositif est constitué de trois textes résultant d'un dialogue social soutenu :

- ▶ **Le décret n° 2019-1571 du 30 décembre 2019** portant dérogation aux garanties minimales de la durée de travail et de repos applicables à certains agents en fonction au ministère de l'agriculture et de l'alimentation. Ce décret, qui permet de porter la durée maximale de la journée de travail à 12 heures et de réduire la durée du repos hebdomadaire à 24 heures, est également assorti de garanties en matière de pauses et de repos.
- ▶ **L'arrêté du 30 décembre 2019** modifiant l'arrêté du 18 octobre 2001 relatif aux cycles de travail au ministère de l'agriculture et de la pêche. Cet arrêté organise un cycle de travail pluri-hebdomadaire propre aux PCF mentionnés ci-dessus (se rapprochant de celui des capitaineries du ministère de la transition écologique, qui s'applique dans les directions départementales des territoires et de la mer).
- ▶ **L'arrêté du 30 décembre 2019** modifiant, notamment, l'arrêté du 18 octobre 2001 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000. Cet arrêté réduit, pour les agents des postes concernés, la durée annuelle de travail à 1466 heures et écarte la règle de la compensation en temps du travail des samedis et dimanches qui peuvent être normalement travaillés. Ce dispositif a été explicité par une note de service du 22 avril 2020 relative à la mise en œuvre d'un nouveau cycle de travail dans des postes de contrôle frontaliers du service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières (SIVEP).

.../...

Pour le site de Boulogne-sur-Mer, la demande d'assurer son fonctionnement en continu (24 heures sur 24, 7 jours sur 7), exprimée le 2 octobre 2020 par le maire de la commune et le président du conseil régional, a conduit à réviser le cycle de travail initialement prévu. Un cycle pluri-hebdomadaire sera mis en œuvre sur le fondement du dispositif transitoire prévu par 2 arrêtés du 18 octobre 2019. Il s'agit de l'arrêté fixant les mesures transitoires pour l'application du deuxième alinéa de l'article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et de l'arrêté fixant les mesures transitoires pour l'application du dernier alinéa de l'article 4 du même décret.

Ils permettent la mise en place de cycles de travail pouvant aller jusqu'à 44 heures par semaine, se caractérisant par des repos hebdomadaires glissants, en prévoyant que les samedis et dimanches peuvent être normalement travaillés.

Pour Boulogne-sur-Mer, il est prévu la rotation de certaines équipes (13h-21h ; 21h-5h). De caractère expérimental, sa durée est limitée à 2 mois et sera précisée dans le RIALTO de la DRAAF des Hauts-de-France, après consultation des instances locales. Pour les autres PCF concernés par le Brexit, des postes normands et bretons, qui devraient fonctionner régulièrement le dimanche, c'est également le dispositif transitoire qui s'applique au plus durant neuf mois et est organisé par les deux arrêtés du 18 octobre 2019 précités.

Compte tenu des contraintes qu'imposent ces deux dispositifs, leur mise en œuvre fera l'objet d'un contrôle particulier en matière de santé et de sécurité au travail, notamment par un comité de suivi dans le cadre du programme national de prévention 2019-2022. À titre préventif, dès 2020, le cabinet en ergonomie Ergotec a été mandaté pour préparer la mise en œuvre des dispositifs décrits précédemment.

## FOCUS



# Le statut rénové des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

**Le décret n° 2019-1135 du 5 novembre 2019 relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles** constitue l'aboutissement de trois années de réflexion et d'échanges sur les fonctions d'encadrement au sein de l'enseignement agricole.

**Le statut d'emploi propose un cadre fonctionnel couvrant tous les métiers d'encadrement supérieur de l'enseignement agricole :** inspecteurs de l'enseignement agricole, directeurs d'EPLEFPA, directeurs de centres constitutifs, responsables des services régionaux de la formation et du développement des DRAAF, directeurs dans l'enseignement supérieur.

**Il simplifie le paysage statutaire en procédant à la fusion des deux statuts,** celui des inspecteurs de l'enseignement agricole, auparavant régi par le décret n°2003-273 du 25 mars 2003, et celui des personnels de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles, auparavant régi par le décret n°91-921 du 12 septembre 1991. **En outre, il procède à la caractérisation précise des emplois concernés.**

Ce nouveau statut concerne près de 700 agents du ministère. Son objectif principal est de permettre à chaque cadre de l'enseignement agricole de construire un parcours de carrière progressif et structuré. Il prend en compte les différents niveaux de responsabilité des emplois concernés, classés en trois catégories. Il valorise, en particulier, les spécificités des métiers de directeur et d'adjoint des établissements d'enseignement agricole, qui ne se limitent pas à la gestion d'une structure scolaire. Les directeurs jouent le rôle de chef d'orchestre d'un dispositif plus complexe. Les EPLEFPA peuvent être constitués d'un ou plusieurs lycées mais aussi, dans la plupart des cas, d'un centre de formation par l'apprentissage (CFA), d'un centre de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA) et d'une exploitation agricole, qui emploient de nombreux salariés aux statuts différents.

**Plus largement, le nouveau statut vise à favoriser l'attractivité de ces emplois.**

# Chapitre IV

# Le développement professionnel des agents

## Formation professionnelle et développement des compétences des agents

Les données jours-stagiaires et leur évolution

Les motivations des stagiaires et leur évolution

Niveau d'initiative des formations depuis 5 ans

Les thématiques suivies par les stagiaires et leur évolution

Les dépenses de formation continue

La formation initiale statutaire

## Accompagnement des agents

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

La reconnaissance de l'expertise

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

### CHIFFRES CLÉS 2019



- ▶ Agents formés : **14 952** (hors formation statutaire - cycle formation initiale)
- ▶ Nombre de stagiaires : **31 343**
- ▶ Jours de formation : **49 380**
- ▶ Durée moyenne par stage : **1,58 jours**
- ▶ Durée moyenne par agent : **1,6 jours**
- ▶ Dépenses de formation (réalisées) : **4 842 215 €** (inclus les indemnités de formateurs internes)
- ▶ **10 106** entretiens individuels avec le RAPS

### FOCUS



- ⊕ Le déploiement des formations égalité, diversité, lutte contre les violences sexuelles et sexistes et laïcité
- ⊕ Bilan des formations organisées préalablement à la bascule sur RenoiRH en juillet 2019, à destination des gestionnaires

# Formation professionnelle et développement des compétences

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 notamment en ce qui concerne les formations interministérielles transverses, renseignées dans l'outil SAFIRE, pour lesquelles il n'y a pas de remontées statistiques par ministère.

## 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.

## Les données journées de formation et leur évolution

### Évolution du nombre de stagiaires par catégorie

Stagiaires	2015	2016	2017	2018	2019
Catégorie A	22 809	18 774	19 663	17 590	19 289
Catégorie B	12 898	11 167	10 558	9 428	8 354
Catégorie C	4 747	3 746	3 489	3 502	3 700
<b>Total</b>	<b>40 454</b>	<b>33 687</b>	<b>33 710</b>	<b>30 520</b>	<b>31 343</b>

## ► Évolution du nombre de journées de formation par catégorie

Journées de formation	2015	2016	2017	2018	2019
Catégorie A	35 549	29 185	30 955	28 415	31 213
Catégorie B	19 442	17 226	15 797	14 193	13 570
Catégorie C	6 382	4 916	4 878	4 366	4 597
<b>Total</b>	<b>61 373</b>	<b>51 326</b>	<b>51 630</b>	<b>46 974</b>	<b>49 380</b>

**Le nombre total de stagiaires en 2019 est de 31 343** contre 30 520 en 2018, soit une augmentation de 2,63% inégalement répartie entre l'enseignement agricole et l'AC/SD. En effet, sur la période 2018-2019, le nombre de stagiaires issus de l'enseignement agricole a progressé (+ 3 265) tandis que le nombre de stagiaires issus de l'AC/SD a diminué (-2 442). Ce résultat n'est pas significatif compte tenu des saisies non exhaustives dans la base EPICEA.

De même, la représentativité des stagiaires par catégorie est inégale, avec une hausse du nombre des stagiaires de catégorie A (+ 1 699) et de catégorie C (+198) contre baisse du nombre de stagiaires de catégorie B (-1 074). Ce résultat est cohérent sachant que les agents de catégorie A sont majoritaires dans la population totale concernée (57,2%).

**Le nombre de journées de formation en 2019 est de 49 380**, soit une augmentation par rapport à 2018, principalement dans la catégorie A, en cohérence avec le nombre de stagiaires.

Ces deux indicateurs permettent d'établir la durée moyenne de formation à 1,58 jours par stagiaire en 2019.

## ► Nombre de journées de formation par catégorie et par genre



Journées de formation	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	13 367,5	17 846,5	31 214
Catégorie B	4 097,0	9 473,0	13 570
Catégorie C	809,5	3 786,5	4 596
<b>Total</b>	<b>18 274,0</b>	<b>31 106,0</b>	<b>49 380</b>

Les journées de formation suivies par les femmes représentent 63% (62,2% en 2018) des journées suivies par les stagiaires contre 37% pour les hommes (37,8% en 2018).

Ces chiffres sont conformes à la répartition des femmes et des hommes dans la population totale concernée, qui sont respectivement 60,2% et 39,8%. 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 2019, par genre et par catégorie

Catégorie	Hommes non formés (en nombre et pourcentage de l'effectif global de la catégorie)		Femmes non formées (en nombre et pourcentage de l'effectif global de la catégorie)		Total
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
A	4 064	51,1%	4 179	45,2%	8 243
B	2 150	60,8%	3 645	59,2%	5 795
C	52	10,9%	1 026	38%	1 078
<b>Total général</b>	<b>6 266</b>	<b>52,4%</b>	<b>8 850</b>	<b>48,9%</b>	<b>15 116</b>

50,3% de l'effectif total concerné, soit 15 116 agents, n'ont pas eu recours à des formations en 2019, contre 51,8% en 2018.

Contrairement aux années précédentes, la **catégorie A** s'est davantage formée en 2019 dans les deux genres. En effet, sur la période 2018-2019, le pourcentage d'agents de cette catégorie non formés a baissé chez les hommes de 7,5 points (58,6 % à 51,1%) et de 11,7 points chez les femmes (56,9 % à 45,2%). C'est en cohérence avec la forte augmentation du nombre de stagiaires de catégorie A dans le secteur de l'enseignement agricole, dans lequel cette catégorie est surreprésentée.

Pour la **catégorie B**, sur la même période, le taux d'agents non formés augmente de 14,4 points chez les hommes (46,4 % à 60,8%) et de 14,9 points chez les femmes (44,3 % à 59,2%). Ces chiffres coïncident avec la baisse du nombre de stagiaires dans cette catégorie.

Enfin, pour la **catégorie C**, le taux d'agents non formés reste faible. Si l'écart entre les hommes, 10,9%, et les femmes, 38%, semble important, il s'explique par la sous-représentation des hommes dans la catégorie C.

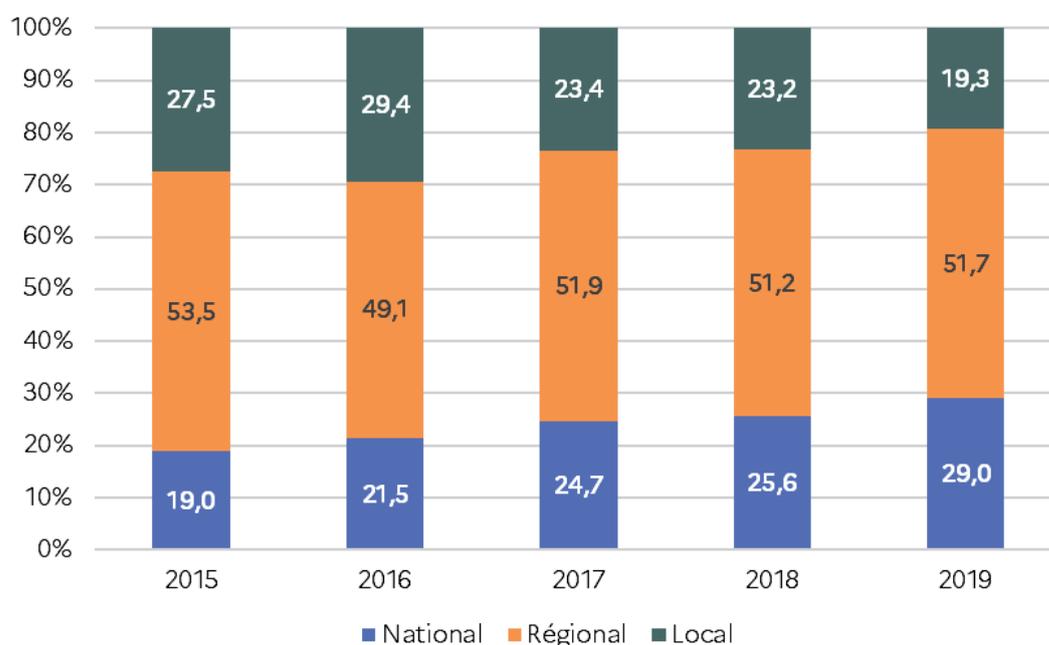
## Les motivations des stagiaires et leur évolution

### ► Nombre de stagiaires par type d'action de formation (motivations)

Stagiaires par motivation	2015	2016	2017	2018	2019
Préparation examens et concours (PEC)	2 235	2 229	2 513	1 791	1 652
Adaptation immédiate au poste de travail (T1)	29 357	24 528	24 888	23 948	24 269
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2)	2 423	2 064	1 640	1 485	1 867
Développement et acquisition de nouvelles qualifications (T3)	6 380	4 796	4 598	3 250	3 260
Bilan de compétences (BC)	20	24	23	9	22
Période de professionnalisation (PP)	33	31	46	33	250
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	6	16	2	4	23
<b>Total stagiaires</b>	<b>40 454</b>	<b>33 688</b>	<b>33 710</b>	<b>30 520</b>	<b>31 343</b>

L'augmentation du nombre de stagiaires en 2019 impacte essentiellement les actions de formation de type T1, T2 et PP. On retrouve ces stagiaires dans l'enseignement technique agricole et dans les sous-domaines « management de projet », « management des équipes », « maîtrise des outils » et « usages des TICE ».

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



Pour mémoire, sur la période 2018-2019, le total des journées stagiaires est en progression dans le secteur de l'enseignement agricole. On remarque une augmentation de 3,36 points au niveau national et de 0,53 point au niveau régional. Ces deux niveaux restent majoritaires (80,7 % en 2019 contre 76,8 % en 2018) avec une prédominance du niveau régional sur toute la période 2015-2019. En revanche, le niveau local accuse une baisse de 3,9 points.

## Les thématiques suivies par les stagiaires et leur évolution

### → LES JOURNÉES STAGIAIRES PAR THÉMATIQUE DE FORMATION

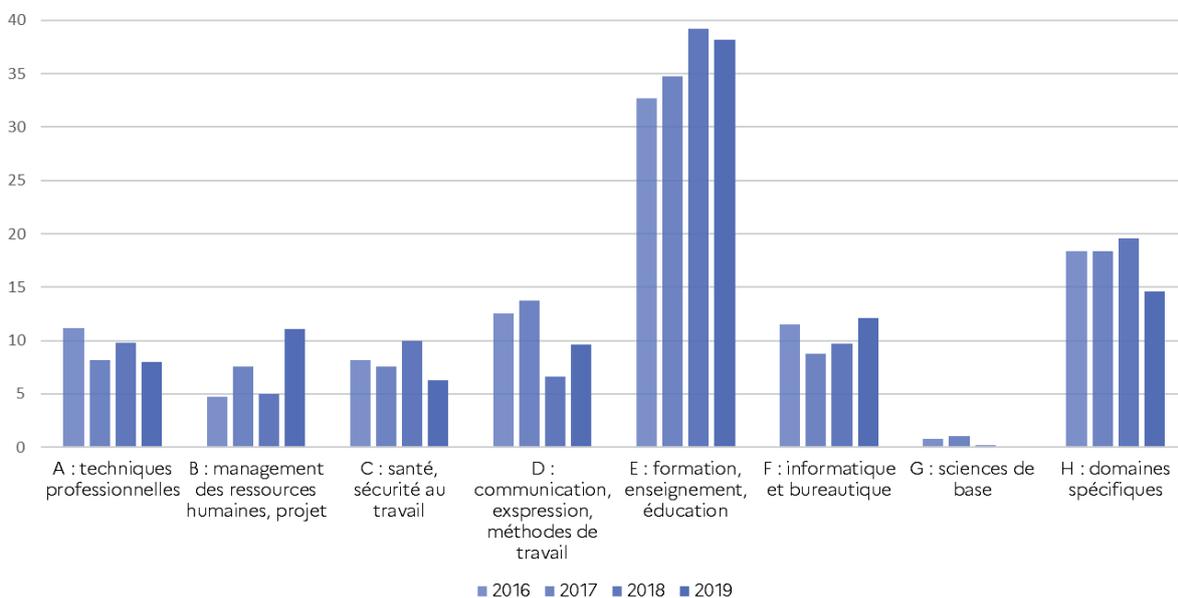
La nomenclature de formation du MAA est répartie en 8 domaines subdivisés en thèmes de formation. Dans ce cadre, les domaines A, B, C, D et F regroupent les formations dites « transverse » alors que les domaines E, G et H rassemblent ceux qui sont spécifiques aux missions du ministère et sont souvent 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 à visées ressources humaines, juridique, budgétaire et comptable, et achat.

Les formations les plus suivies par les agents du MAA et notamment les personnels dans l'enseignement technique agricole restent celles relevant du domaine E « formation, enseignement, éducation » (38,2%) malgré une baisse d'un point en 2019, du domaine H : « domaines spécifiques » (14,6%) qui baisse de 5 points en 2019.

À cela s'ajoutent les formations liées à l'informatique et bureautique (12,1%) qui progressent de + 2,4 points, les formations liées au management (11,1%) qui augmentent de 6,1 points par rapport à 2019, et pour finir les formations relevant du domaine D « communication, expression, méthodes de travail » (9,6%) qui augmentent de 3 points en 2019 et qui concernent majoritairement les stagiaires des secteurs de l'administration centrale et des services déconcentrés.



## Les dépenses de la formation continue

(Indemnités de formateurs incluses, en €)

Années	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Budget prévisionnel	5 510 808	5 510 808	5 295 913	5 080 325	5 028 657	5 112 011
Réalisation	5 193 824	5 264 703	4 741 373	4 906 688	4 790 920	4 842 215

La réalisation du budget est de 95,2%, légèrement en baisse (-0,4 point) par rapport à 2018. Elle intègre 265 264 € dépensés pour le paiement des formateurs internes du MAA sur le titre II du programme 215.

## FOCUS



# Le déploiement des formations égalité, diversité, lutte contre les violences sexuelles et sexistes et laïcité

Le ministère s'est engagé dans une démarche d'obtention du double label égalité-diversité avec notamment, le déploiement d'un plan de formation ambitieux sur les thématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes et la promotion de la diversité ainsi que sur les violences sexuelles et sexistes et la laïcité. Il a obtenu la double labellisation les 1<sup>er</sup> et 5 octobre 2020.

### ➤ LE MARCHÉ INTERMINISTÉRIEL DE FORMATION

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation a adhéré au marché public interministériel de formation relatif à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, à la diversité, à l'égalité et à la laïcité.

### ➤ LES PRESTATAIRES RETENUS DANS LE CADRE DU MARCHÉ SONT :

- ▶ EGAE. Lot 1 : lutte contre les violences sexuelles et sexistes,
- ▶ ACCORDIA. Lot 2 : diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes,
- ▶ EGAE. Lot 3 : égalité femme homme,
- ▶ CONVIVENCIA. Lot 4 : laïcité.

Le marché permet au MAA de disposer d'un panel de 27 formations en présentiel déclinées par public, suivies d'un accès à un e-learning par thématique de formation.

### ➤ LE PLAN DE FORMATION 2019-2023

Le plan de formation est déployé au regard des objectifs suivants :

- ▶ former, en présentiel, les publics aux thèmes précités, sur la durée du marché interministériel (juillet 2019 – juin 2023), soit 4 ans,
- ▶ former au plus près des agents,
- ▶ rendre les formations obligatoires pour tous les publics cibles désignés dans les cahiers des charges des labels (encadrement supérieur, encadrement intermédiaire, cadres et agents des ressources humaines, représentants du personnel et acteurs de la prévention),
- ▶ adapter les formations au contrainte d'agenda de chaque public,
- ▶ prioriser les thématiques du marché en couplant les formations diversité (3h) et recrutement (3h) sur une même journée ainsi que les formations égalité (3h) et lutte contre les violences sexuelles et sexistes (3h).

Afin de mobiliser l'ensemble des acteurs concernés, la secrétaire générale a adressé un courrier en date du 31 juillet 2019 à l'attention des directeurs généraux d'administration centrale, des directeurs des DRAAF/DAAF et des représentants du personnel siégeant au CHSCT-M et au CTM pour les informer du déploiement de ces formations dès septembre 2019 avec un accès immédiat aux outils de e-learning.

Le plan de formation vise les publics suivants pour lesquelles les formations sont obligatoires :

- ▶ les Codirs élargis d'administration centrale et des DRAAF,
- ▶ les directions d'EPL,
- ▶ le RAPS, les IEA, les ISST et ASS,
- ▶ les représentants du personnels,
- ▶ les référents égalité diversité,
- ▶ l'encadrement intermédiaire en administration centrale et en région,
- ▶ les cadres et agents RH en administration centrale et en région.

Une offre de formation pour l'ensemble des agents de la communauté de travail du MAA sera proposée par les délégations à la formation continue selon les modalités propres à chaque région et en administration centrale.

1100 agents ont suivi une formation de sensibilisation à la démarche de labellisation entre juin 2018 et décembre 2019. À noter également la mise à disposition de modules de e-formation et notamment le jeu sérieux « vivre ensemble la diversité ».

Durant l'année 2020 marquée par les conséquences de la crise sanitaire, l'objectif a été de poursuivre la mise en œuvre du plan de formation initial. Pour se faire, les formations ont été proposées en distanciel au format classe virtuelle. Entre janvier et septembre 2020, 1 439 agents ont été formés sur les régions métropolitaines et ultramarines.

## FOCUS



# Bilan des formations organisées préalablement à la bascule sur RenoïRH en juillet 2019, à destination des gestionnaires

La bascule du système d'information RH AGORHA vers le SIRH interministériel RenoïRH s'est déroulé au cours du mois de juillet 2019. Un dispositif de formation a été déployé à destination des gestionnaires de proximité d'AC, D(R)(I)AAF, DDI et EPL et des gestionnaires de corps d'administration centrale.

Le réseau de formateurs « Gestion de proximité RH - RenoïRH » est au cœur de ce dispositif. Une cinquantaine de formateurs ont été recrutés en 2018, avec un maillage territorial optimal. Ils ont été formés par le centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) pour le volet technique et l'animation pédagogique par l'INFOMA.

L'animation du réseau est assurée au sein du secrétariat général par le bureau de la formation continue et du développement des compétences (BF CDC) en coordination avec la Mission SIRH, la directrice de programme RenoïRH et la sous-direction des carrières et de la rémunération (SDCAR).

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2019-187 du 06-03-2019 présentait l'organisation et les modalités du déploiement régional des formations des gestionnaires de proximité RH à RenoïRH en 2019. L'objectif visé était de former 2 gestionnaires de proximité dans chaque structure : administration centrale, D(R)AAF, DDT, DD(cs)PP, EPLEFPA, établissements d'enseignement supérieur, soit environ 800 gestionnaires de proximité au total.

## BILAN DES FORMATIONS DES GESTIONNAIRES DE PROXIMITÉ RENOIRH EN 2019

### L'objectif de déploiement des formations a été atteint :

- ▶ 88 formations organisées par les délégués à la formation continue des D(R)AAF (DRFC) et d'administration centrale (DACFC) entre mai et juillet 2019, sur l'ensemble du territoire y compris les DOM et COM
- ▶ 798 gestionnaires de proximité (GP) formés<sup>(1)</sup>
- ▶ 42 % DDI, 39 % EPL, 11 % D(R)AAF, 3 % sup, 2 % AC, 2 % autres
- ▶ 5 à 15 stagiaires par session (moyenne de 9 stagiaires)
- ▶ 85 % des formations en binôme.

L'enquête en ligne renseignée à l'issue des formations a permis de mettre en évidence de bons retours de la part des stagiaires avec un taux de satisfaction de plus de 90%.

L'accompagnement formation des gestionnaires RenoiRH se poursuit en 2020.

Des formations sont programmées par les DRFC en fonction des besoins, pour les nouveaux GP et les GP non formés en 2019.

Les évolutions à apporter suite au retour d'expérience des formateurs, à la crise sanitaire ainsi que dans le cadre de l'organisation en cours des secrétariats généraux communes (SGC) sont les suivantes :

- ▶ besoin de sessions d'échanges de pratiques entre gestionnaires,
- ▶ développement d'une offre en distanciel, complémentaire de l'offre en présentiel,
- ▶ recensement des GP de SGC à former sur l'utilisation de RenoiRH pour la gestion des agents MAA,
- ▶ identification des parties du support pédagogique spécifiques à la gestion des agents MAA.

**Plus d'information sur la page dédiée du site FORMCO**

<https://www.formco.agriculture.gouv.fr/trouver-une-formation/dispositifs-specifiques/renoiRH-gestionnaires-rh/>

# La formation initiale statutaire en école

## ► Effectifs en formation statutaire en école, par catégorie et par corps

Catégorie	Corps	F	H	Tot.
A	Élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	93	40	133
	Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	2	6	8
	Ingénieurs élèves des ponts, des eaux et des forêts	8	11	19
	Inspecteurs de santé publique vétérinaire	16	9	25
	Inspecteurs élèves de santé publique vétérinaire	6	1	7
	Conseillers principaux d'éducation	3	0	3
	Conseillers principaux d'éducation des établissements d'enseignement agricole	1	0	1
	Professeurs certifiés de l'éducation nationale	0	1	1
	Professeurs certifiés de l'enseignement agricole	14	12	26
	Professeurs de lycée professionnel agricole	6	7	13
	Conseillers principaux d'éducation des établissements d'enseignement agricole Stagiaires en établissement et formation en école	1	0	1
	Professeurs certifiés de l'enseignement agricole - Stagiaires en établissement et formation en école	18	7	25
	Professeurs de lycée professionnel agricole - Stagiaires en établissement et formation en école	16	15	31
<b>Total catégorie A</b>		<b>184</b>	<b>109</b>	<b>293</b>
B	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture	15	14	29
<b>Total catégorie B</b>		<b>15</b>	<b>14</b>	<b>29</b>
<b>Total général</b>		<b>199</b>	<b>123</b>	<b>322</b>

## ► Nombre de journées stagiaires, par genre et par catégorie (en école, l'hypothèse est de 225 jours de formation par an)

Catégorie	Femmes			Hommes			Total
	Jours	Jours en école	Total	Jours	Jours en école	Total	
A	17 847	41 400	59 247	13 368	24 525	37 893	97 139
B	9 473	3 375	12 848	4 097	3 150	7 247	20 095
C	3 787	-	3 787	810	-	810	4 596
<b>Total général</b>	<b>31 106</b>	<b>44 775</b>	<b>75 881</b>	<b>18 274</b>	<b>27 675</b>	<b>45 949</b>	<b>121 830</b>

## ► Nombre moyen de journées de formation par agent, par genre et par catégorie

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	5,2	4,2	4,8
B	2,7	2,6	2,6
C	1,8	1,9	1,8
<b>Total général</b>	<b>4,2</b>	<b>3,8</b>	<b>4,0</b>

# Accompagnement des agents

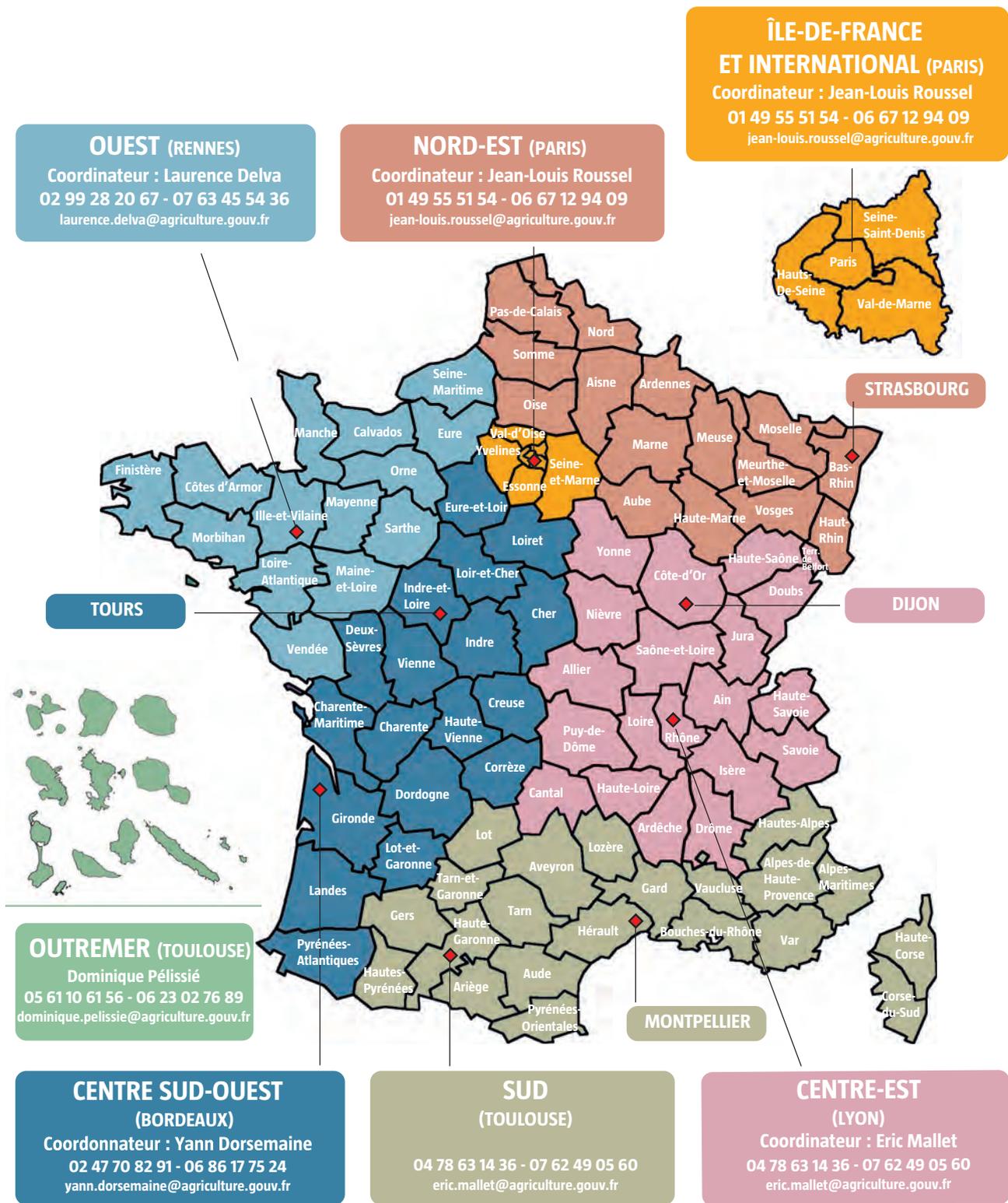
## Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)

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 œuvre 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 publics, dans les établissements d'enseignement agricole, ou hors ministère.

➔ ZONES DE COMPÉTENCES DES ÉQUIPES TERRITORIALES



## ➔ BILAN DES VISITES DANS LES STRUCTURES ET DES ENTRETIENS AVEC LES AGENTS

**En 2019, 787 visites de structures ont été dénombrées dont 255 en DDI, 188 en EPLEFPA et 124 en établissements publics.**

Par rapport au nombre global de structures à visiter et comme en 2018, cela représente des taux de plus de 2 visites par an dans le secteur des établissements publics (dont les sites territoriaux comptent pour une structure), de 1 à 2 visites par an en direction départementale interministérielle, en direction régionale et dans les structures de l'enseignement supérieur agricole, d'une visite par an en établissement public local d'enseignement et de moins d'une visite par an en abattoir et en administration centrale.

L'augmentation du nombre de visites en 2019 (+ 3,4 % par rapport à 2018) a permis un rééquilibrage au profit des structures jusqu'alors moins visitées, dans l'enseignement supérieur (+ 2 points) et en établissements publics (+ 3 points).

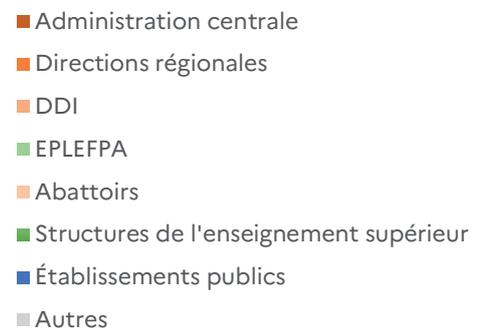
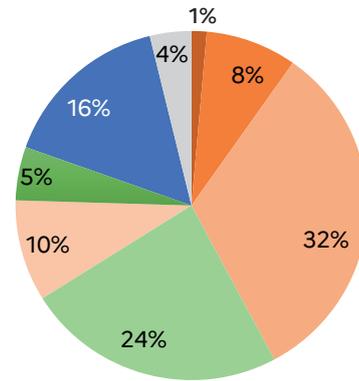
Toutefois, les structures les plus visitées conservent, malgré la baisse du nombre de visites (- 4 % en EPL et - 2 % en DDI), un poids très important. Ainsi, en 2019, 40 % des visites ont été effectuées en services déconcentrés et près d'une visite sur 4 a eu lieu en EPL.

**10 106 entretiens individuels ont été réalisés par les IGAPS en 2019, pour une population de 24 003 agents à suivre.**

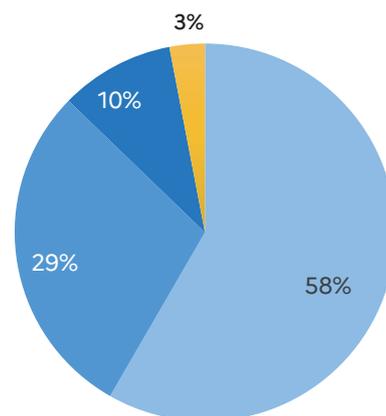
Ainsi, 42,1 % des agents suivis ont bénéficié d'un entretien en 2019, une proportion identique à celle de 2018 (pour un nombre moyen d'entretiens qui s'établit à 298 entretiens par IGAPS en 2019).

58,3 % des agents rencontrés lors d'un entretien par un IGAPS appartiennent à la catégorie A, 29 % à la catégorie B, 9,7 % d'agents à la catégorie C et 3 % relèvent une autre typologie (contractuels non catégorisés...).

### ► Répartition des visites par type de structure



### ► Répartition des entretiens effectués, par catégorie

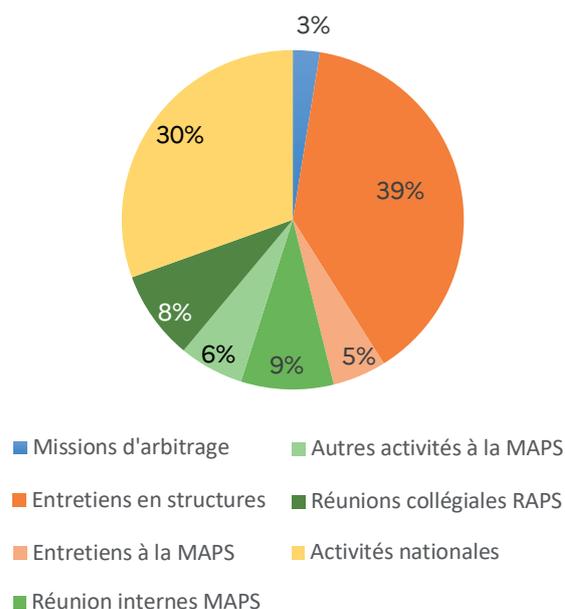


**L'activité des IGAPS s'est répartie** entre entretiens avec les agents en structures (lors des visites) ou dans les locaux de la MAPS, activités nationales (ouvertures des postes à la mobilité, élaboration des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude, préparation des CAP, supervision des modulations de primes), réunions collégiales (échanges avec les services lors des réunions « IGAPS » bimestrielles et séminaires « RAPS », formations, ateliers de travail...) et activités locales.

Un autre type de contacts avec les agents, plus récent, est désormais bien établi : 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.

Globalement, l'activité des IGAPS a très peu évolué entre 2018 et 2019, ce qui permet d'avoir une image fidèle de celle-ci.

## ► Répartition de l'activité des IGAPS



Ainsi, comme en 2018, un IGAPS consacre quasiment la moitié de son temps aux entretiens avec les agents, que ce soit lors des visites de structures ou à la MAPS (44 % de l'activité IGAPS au total). Cette activité correspond toujours au cœur de métier des IGAPS.

Le temps consacré aux activités nationales reste également stable (environ 30% en 2018 et 2019). 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, gestion des mobilités et des détachements, de la cotation des postes, du RIFSEEP, expertises et instructions des recours des agents. 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.

Les réunions internes des MAPS (8,8% de l'activité) ont été rendues nécessaires par la diminution du nombre de MAPS et par l'augmentation corrélative des temps d'échanges dans des MAPS plus importantes en territoires et effectifs.

Le temps consacré aux autres activités de la MAPS (6 % en 2019, contre 7 % en 2018) comprend des réunions d'information et d'échange collectif avec les agents, non assimilables à des entretiens individuels.

Le temps strictement consacré aux réunions collégiales (réunions périodiques, partages d'informations, échanges de pratiques, formations) poursuit sa diminution entamée depuis 2015 (8,5 % en 2019 contre 9% en 2018, 10% en 2017 et 11% en 2015) du fait de la réduction volontariste du nombre de réunions et séminaires pour des raisons budgétaires et de l'amélioration des modes de contact au sein du réseau.

Enfin, il est constaté la forte augmentation (de 1% en 2018 à 2,5% en 2019) du temps consacré aux missions d'arbitrages (aux niveaux local et national), même si cette activité reste au final encore marginale.

# 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<sup>(1)</sup>.

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-risques naturels en montagne
- ▶ Transition agro-écologique, performance économique et environnementale.

Ce dispositif complète le dispositif équivalent existant au ministère de la Transition Ecologique (MTE), auprès duquel les agents du MAA peuvent également faire reconnaître leur expertise<sup>(2)</sup>. Réciproquement, le dispositif du MAA est ouvert aux agents du MTE.

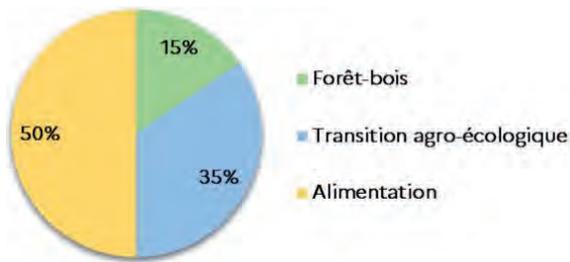
Trois niveaux d'expertise peuvent être délivrés : "spécialiste", "expert" et "expert international", susceptibles de s'enchaîner au cours de la carrière de l'agent, à mesure de l'approfondissement de son expertise. La qualification obtenue est valable 4 ans.

En 2019 l'expertise de 26 agents a été reconnue.

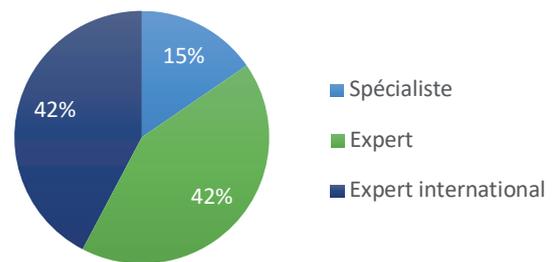
(1) La procédure COSE ne concerne pas les chercheurs qui sont évalués par leurs pairs dans le cadre d'une procédure spécifique.

(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.

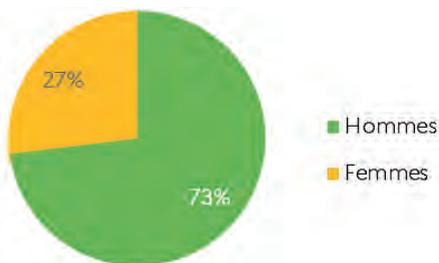
► Qualifications reconnues en 2019, par collège



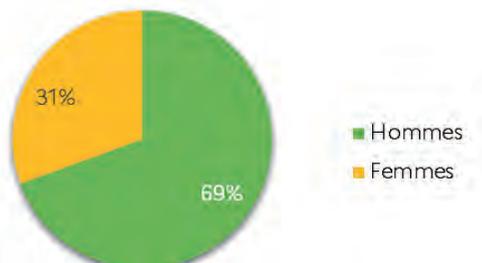
► Qualifications reconnues en 2019, par niveau



► Qualifications reconnues en 2019, par genre

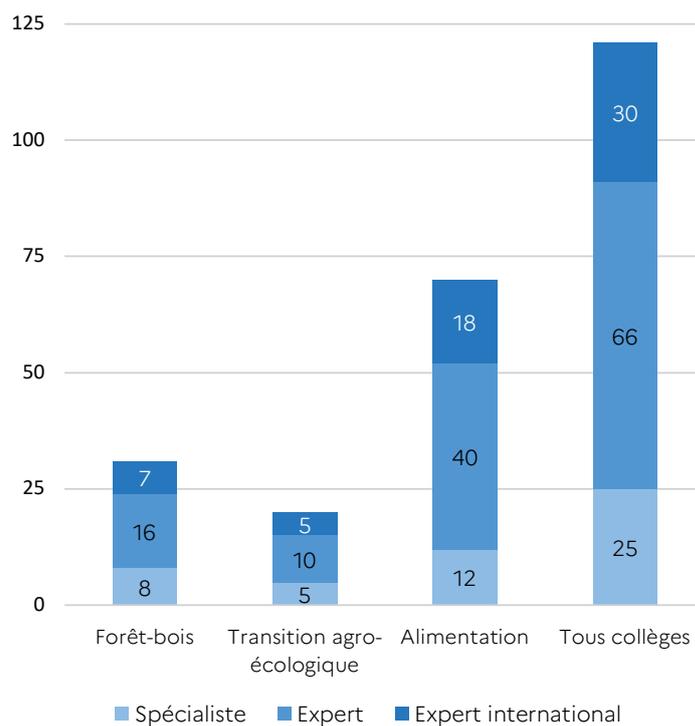


► Qualifications reconnues 2016-2019, par genre



Au 31 décembre 2019 et depuis la mise en place de la COSE en 2016, 121 agents ont été qualifié(e)s.

► Qualifications reconnues depuis 2016, par collège et par niveau



# 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)<sup>(3)</sup>.

2019 a été marqué par la parution d'une **nouvelle édition du RMM**, concluant ainsi des travaux de révision entamés en 2017, dans le prolongement de la refonte du RIME. Cette nouvelle édition du RMM visait d'abord à rétablir sa cohérence avec le RIME. Au-delà, il s'agissait aussi d'enrichir le répertoire, de le simplifier et de le rendre plus facile d'usage.

**Les principales nouveautés de l'édition 2019** sont les suivantes :

- ▶ resserrement de 40 à **23 filières d'emploi** ;
- ▶ création de 109 fiches emplois-types, actualisation de 151 fiches existantes : au total, **297 emplois-types sont décrits** (contre 248 dans la précédente édition) ;
- ▶ codification des emplois-types commune au RMM et au SIRH "RenoRH", dont le RMM constitue **un référentiel** ;
- ▶ distinction entre **cinq périmètres d'exercice possibles** : administration centrale, services déconcentrés, établissements d'enseignement supérieur, établissements d'enseignement technique et autres établissements publics ;
- ▶ parmi les compétences, **distinction entre connaissances, savoir-faire et savoir-être** ;
- ▶ mention du niveau attendu dans chaque compétence, sur une échelle cohérente avec celle utilisées lors des **entretiens professionnels annuels** ;
- ▶ description des **compétences managériales** et mention de leur exercice éventuel pour chaque emploi-type; en lien avec le **plan managérial ministériel**.



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

# Cartographie des ressources humaines du ministère

L'intégration du RMM comme référentiel dans RenoiRH permet de s'exonérer des enquêtes annuelles de GPEC. L'analyse est produite à partir des données figurant du SIRH ; elle couvre donc désormais le périmètre du ministère dans son ensemble, (hors opérateurs). 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, type de structure d'exercice...).

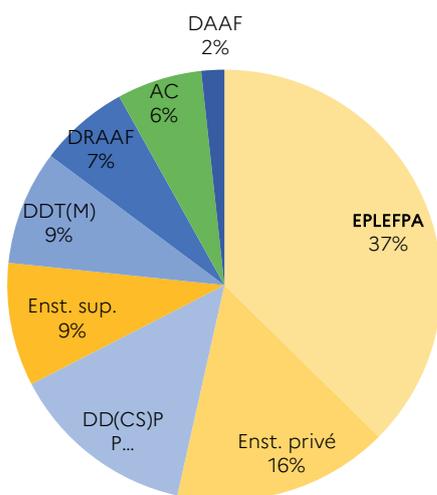
## → PÉRIMÈTRE

Les éléments ci-dessous résultent d'une extraction RenoiRH sur la situation au 31 décembre 2019. 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 (y compris les personnels des CPCM et CSPI imputés sur les dotations du MAA, mais hors agents de l'INSEE).

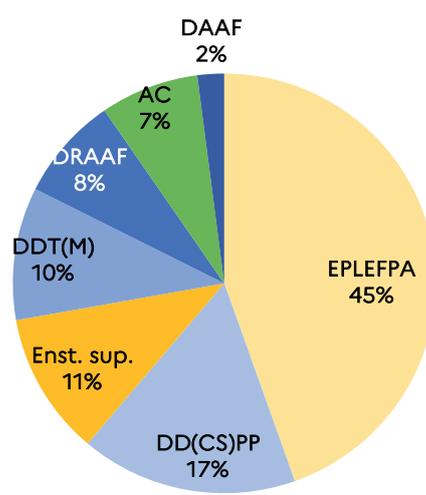
L'analyse inclut en outre, contrairement aux années antérieures, les agents rémunérés par le ministère en poste dans l'enseignement privé et les agents disposant d'une décharge syndicale à temps plein. N'entrent en revanche pas dans le périmètre de la requête les élèves-fonctionnaires et fonctionnaires-stagiaires des écoles, les agents détachés ou en PNA dans d'autres structures, les apprentis, les agents contractuels sur budget d'établissement et les agents des collectivités en EPLEFPA. L'extraction a permis d'identifier les métiers de **29 812 agents** (contre 23 000 environ en 2018 et 13 000 les années antérieures).

## → AGENTS DU MAA DANS LES STRUCTURES DU MINISTÈRE AU 31.12.2019

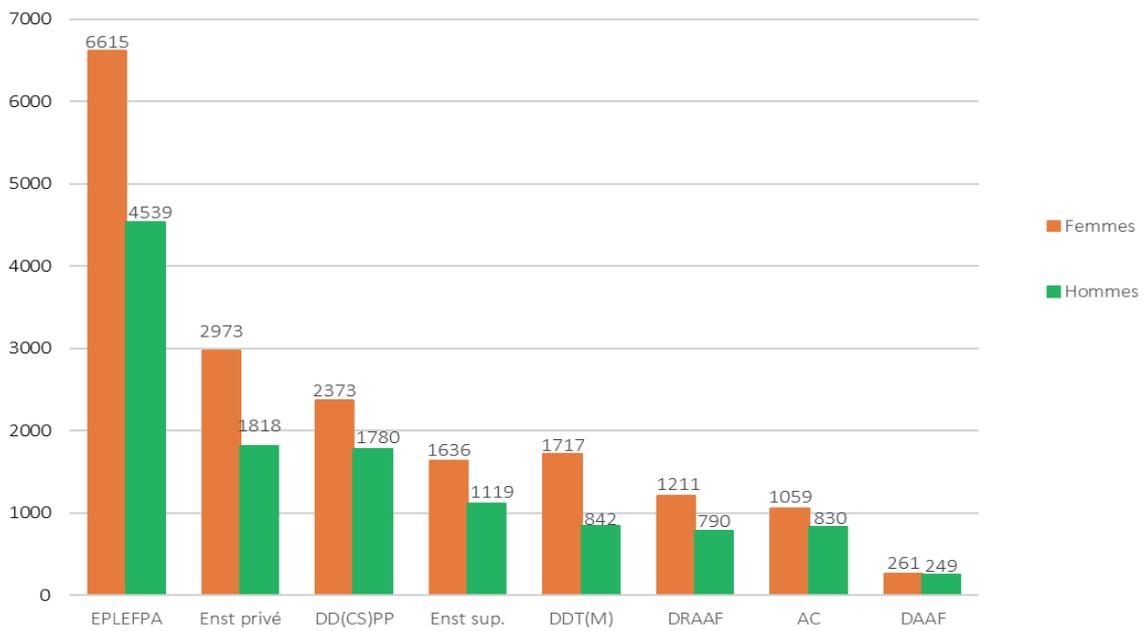
■ Répartition des effectifs par type de structure (29 812 agents)



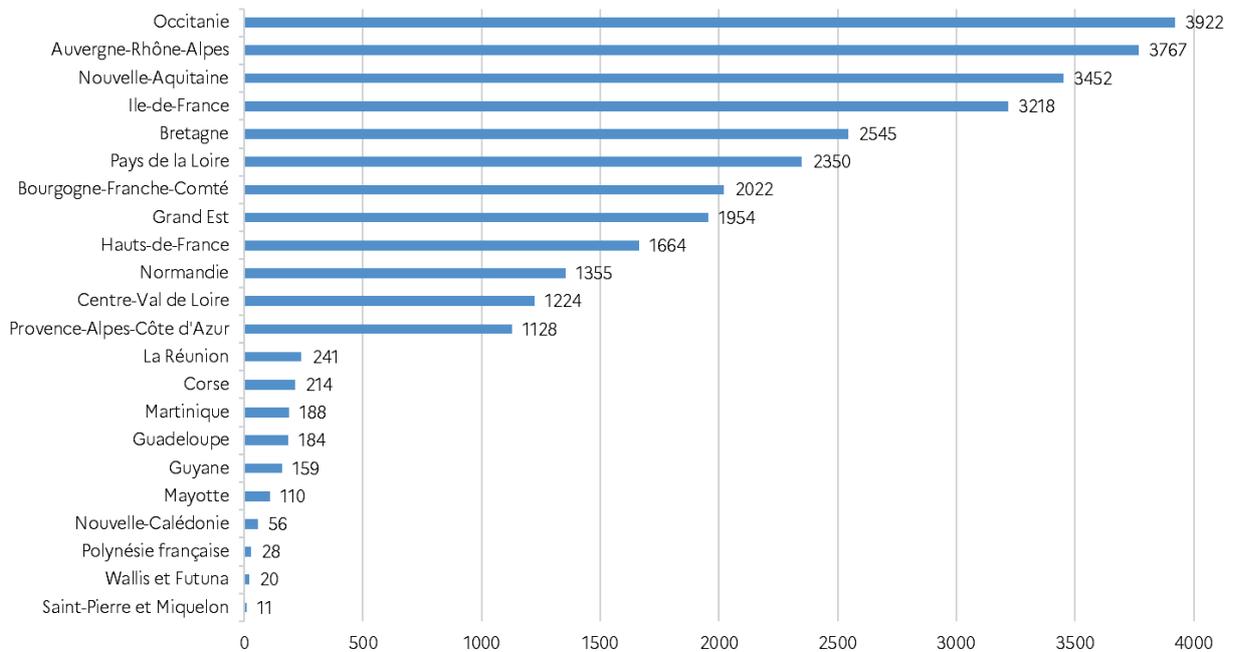
■ Répartition des effectifs par type de structure du MAA (25 021 agents)



► Effectifs par type de structure et par genre (29 812 agents)

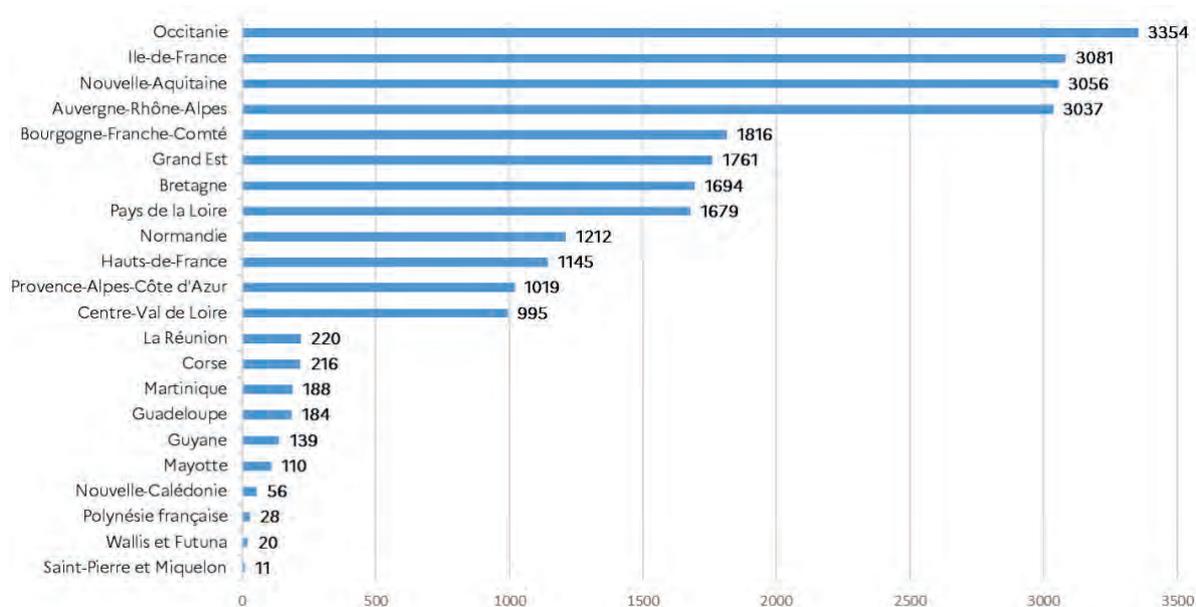


► Effectifs totaux, par région ou collectivité d'outre-mer (tous types de structures) (29 812 agents)



Développement professionnel

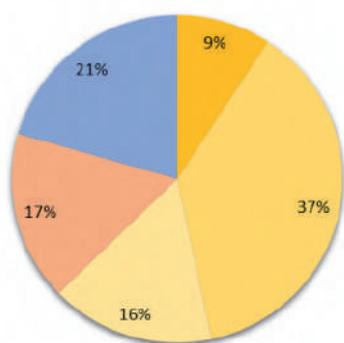
► **Effectifs hors enseignement privé, par région ou collectivité d'outre-mer (tous types de structures) (25 021 agents)**



➔ **EFFECTIFS PAR PROGRAMME BUDGÉTAIRE**

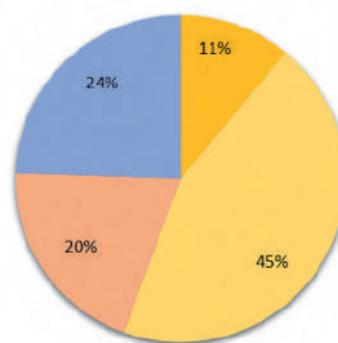
► **Répartition des effectifs par programme**

Effectifs totaux  
(29 812 agents)



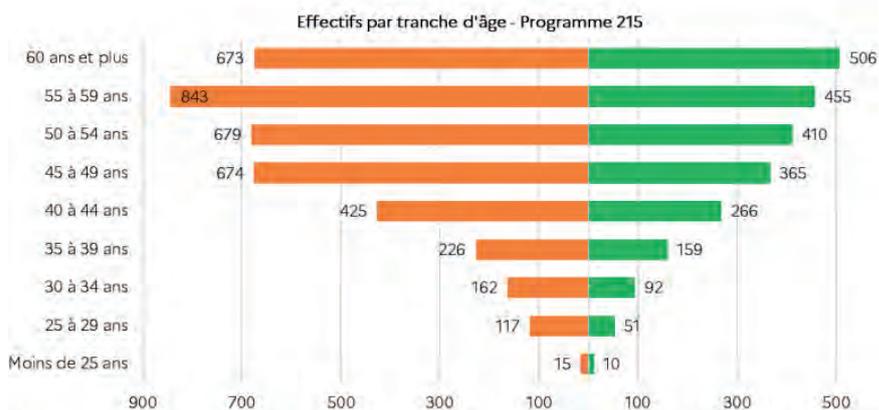
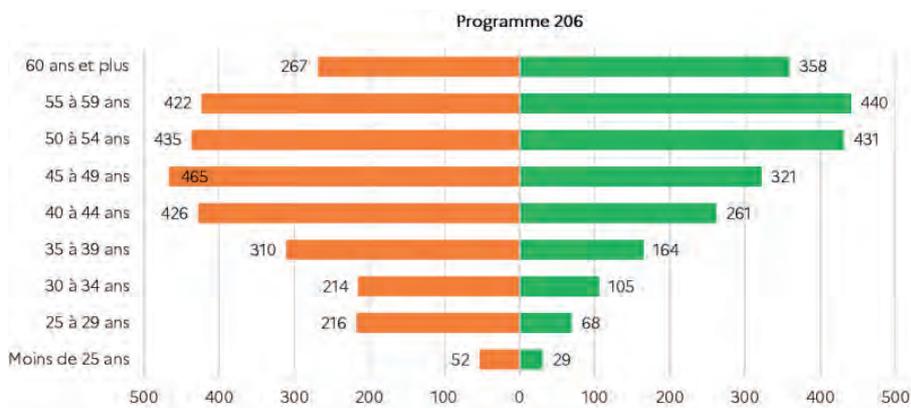
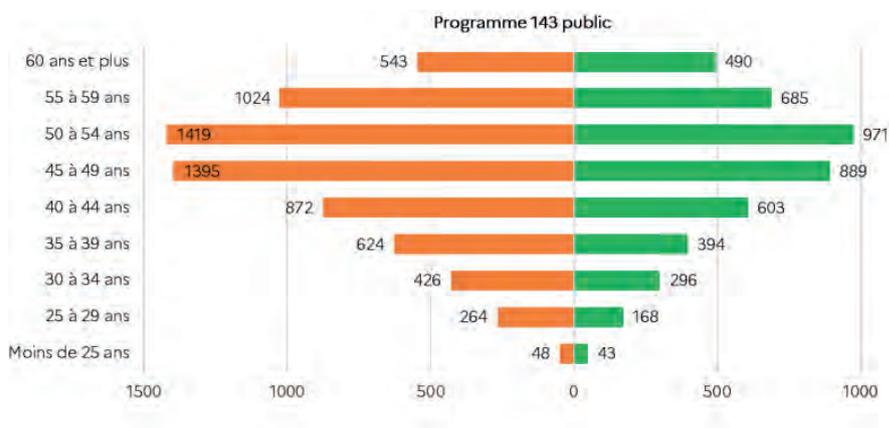
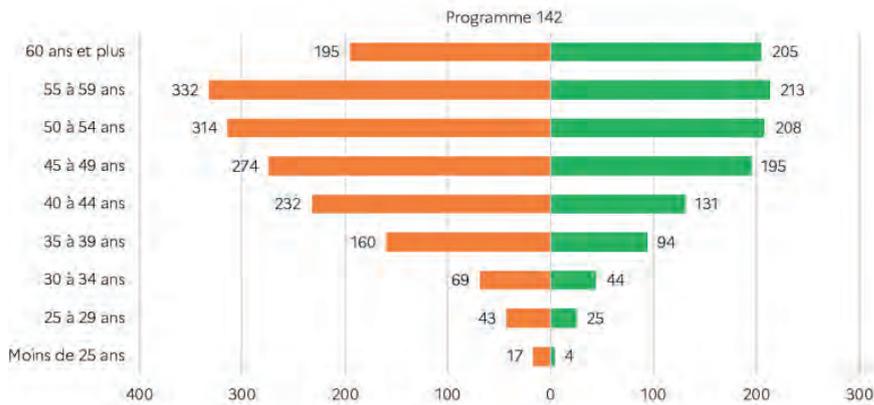
- Programme 142
- Programme 143 public
- Programme 143 privé
- Programme 206
- Programme 215

Effectifs hors enseignement privé  
(25 021 agents)

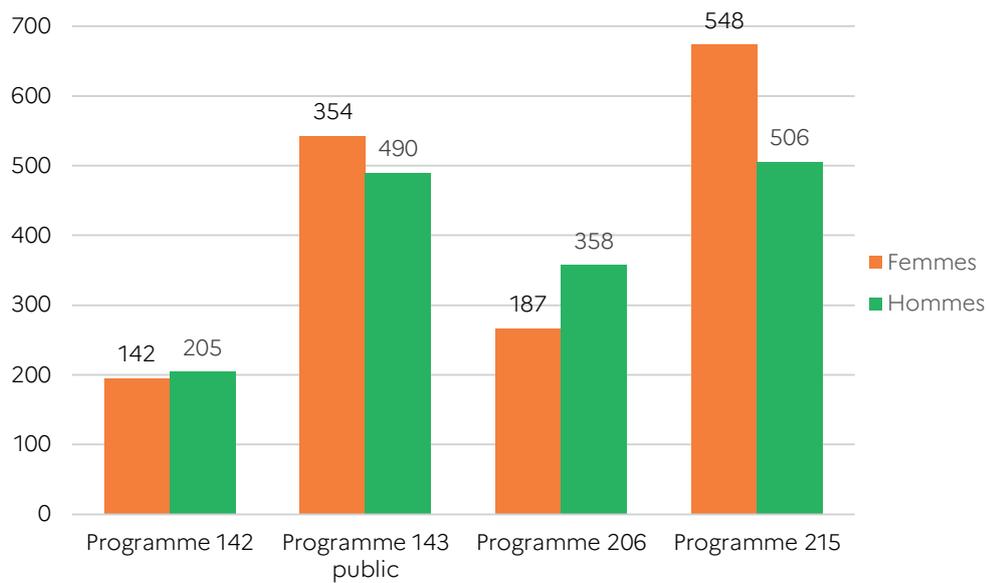


- Programme 142
- Programme 143
- Programme 206
- Programme 215

► Effectifs hors enseignement privé, par tranche d'âge et par programme (25 021 agents)

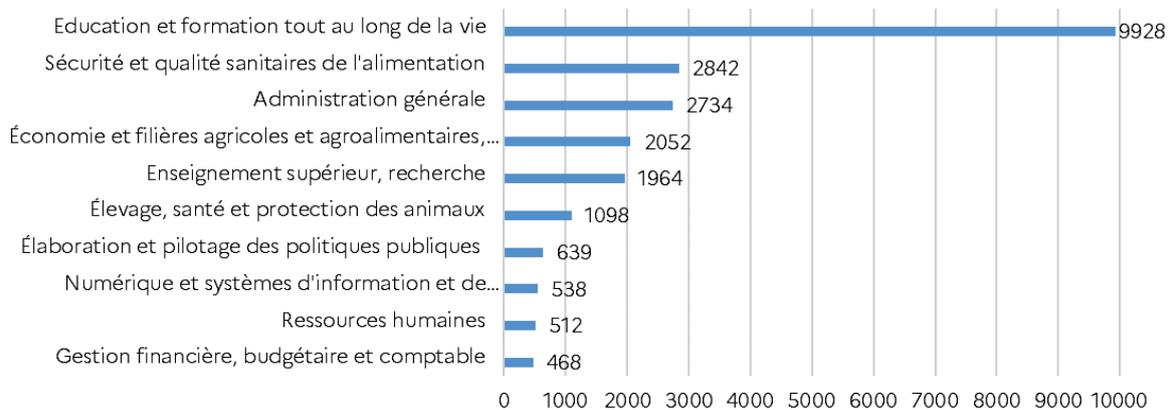


## ► Nombre d'agents de 60 ans et plus (hors enseignement privé), par programme et par genre

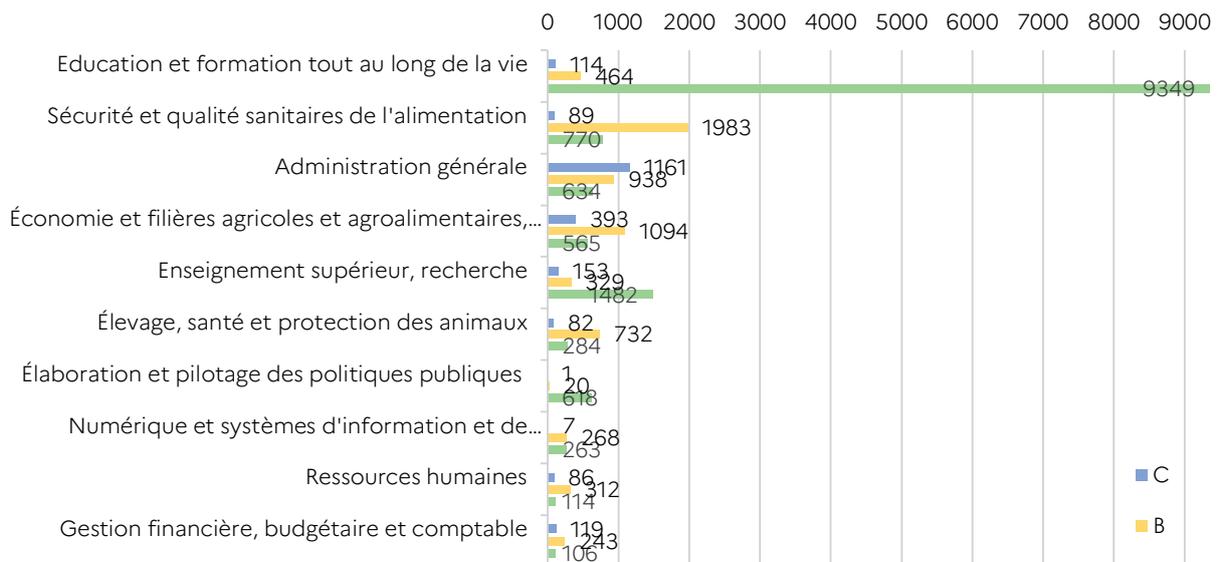


## → EFFECTIFS PAR FILIÈRE D'EMPLOI (HORS ENSEIGNEMENT PRIVÉ)

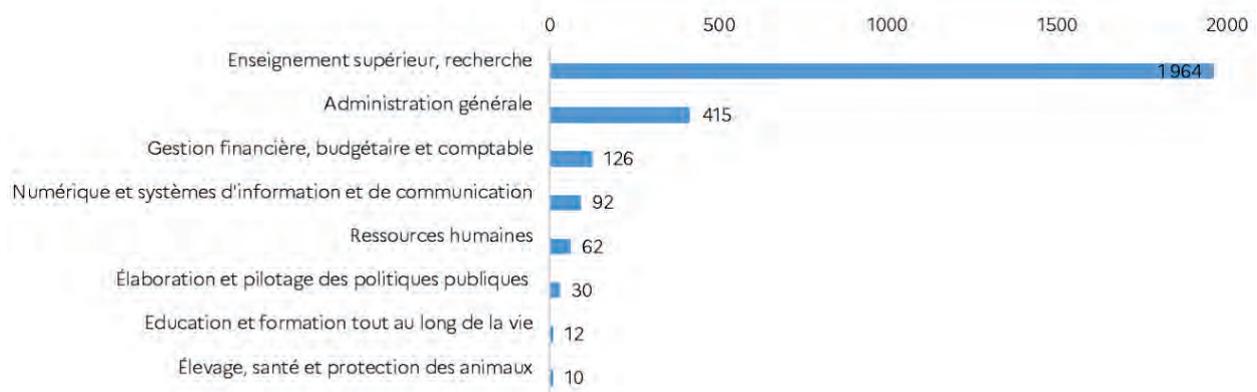
### ► Effectifs des 10 principales filières d'emploi



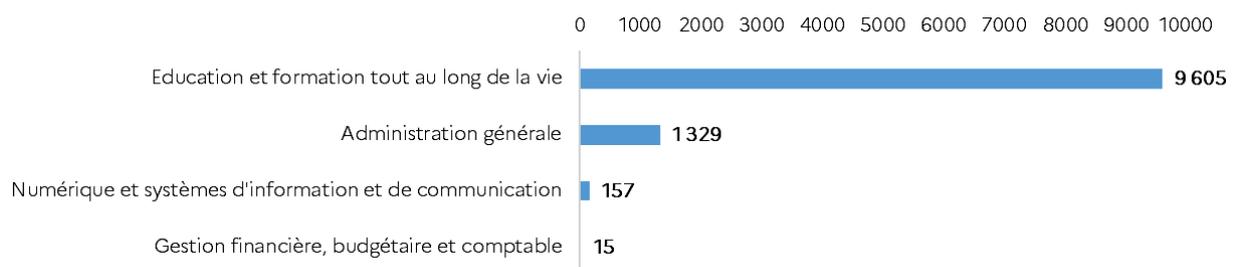
## ► Effectifs par catégorie dans les principales filières d'emploi



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



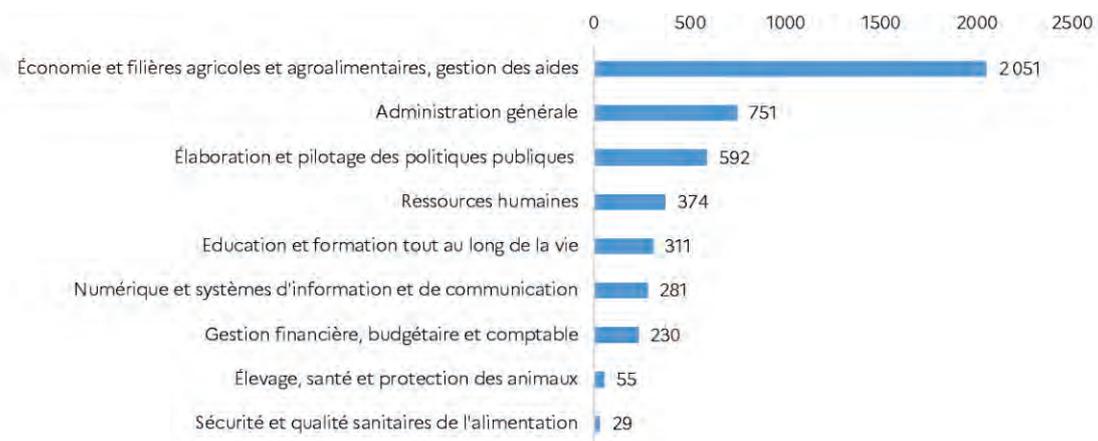
## ► Effectifs dans les principales filières d'emploi - Programme 143 public



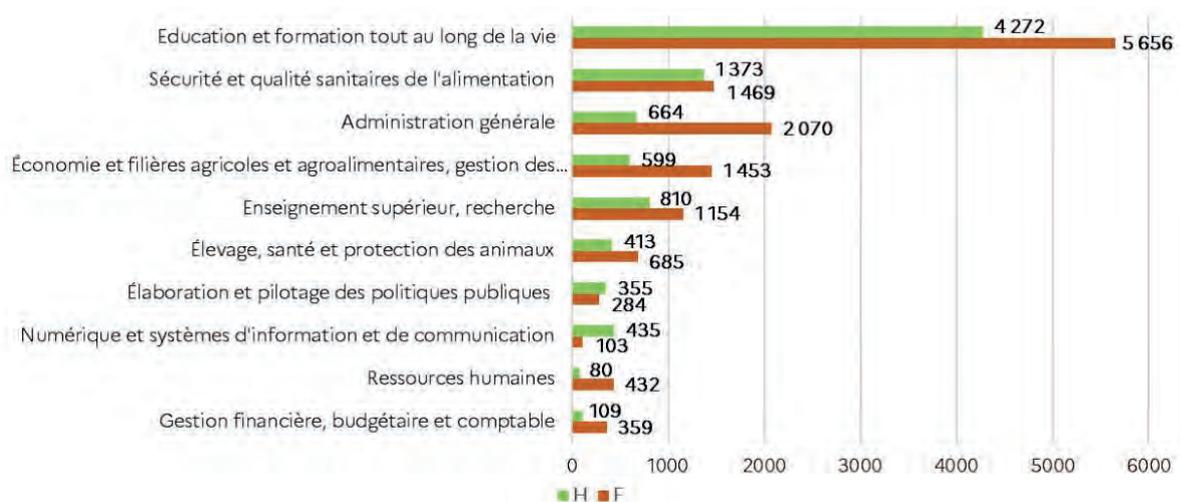
## ► Effectifs dans les principales filières d'emploi - Programme 206



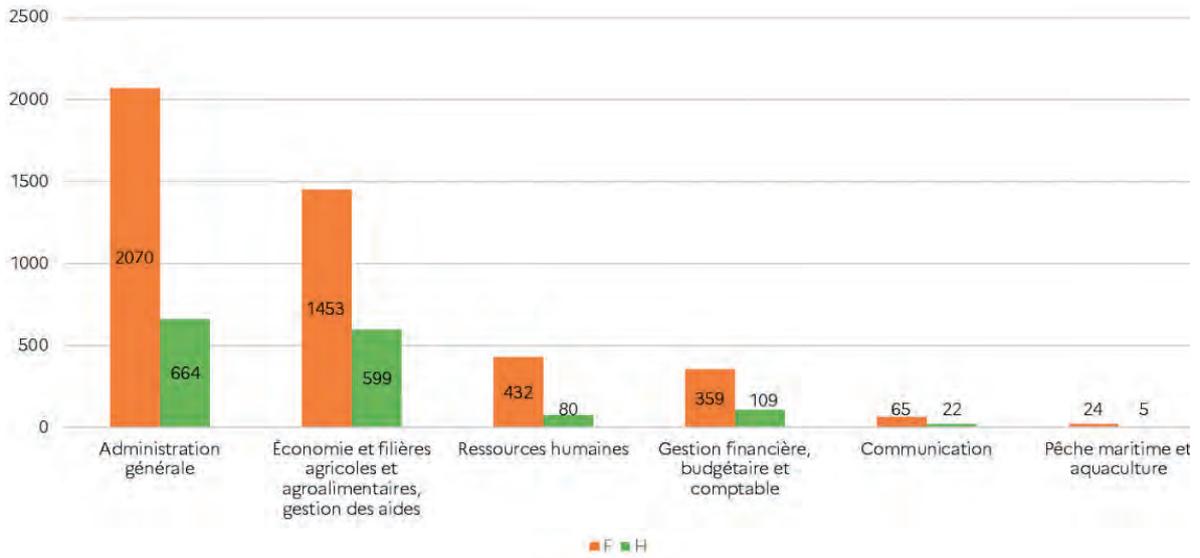
## ► Effectifs dans les principales filières d'emploi - Programme 215



## ► Effectifs par genre dans les principales filières d'emplois

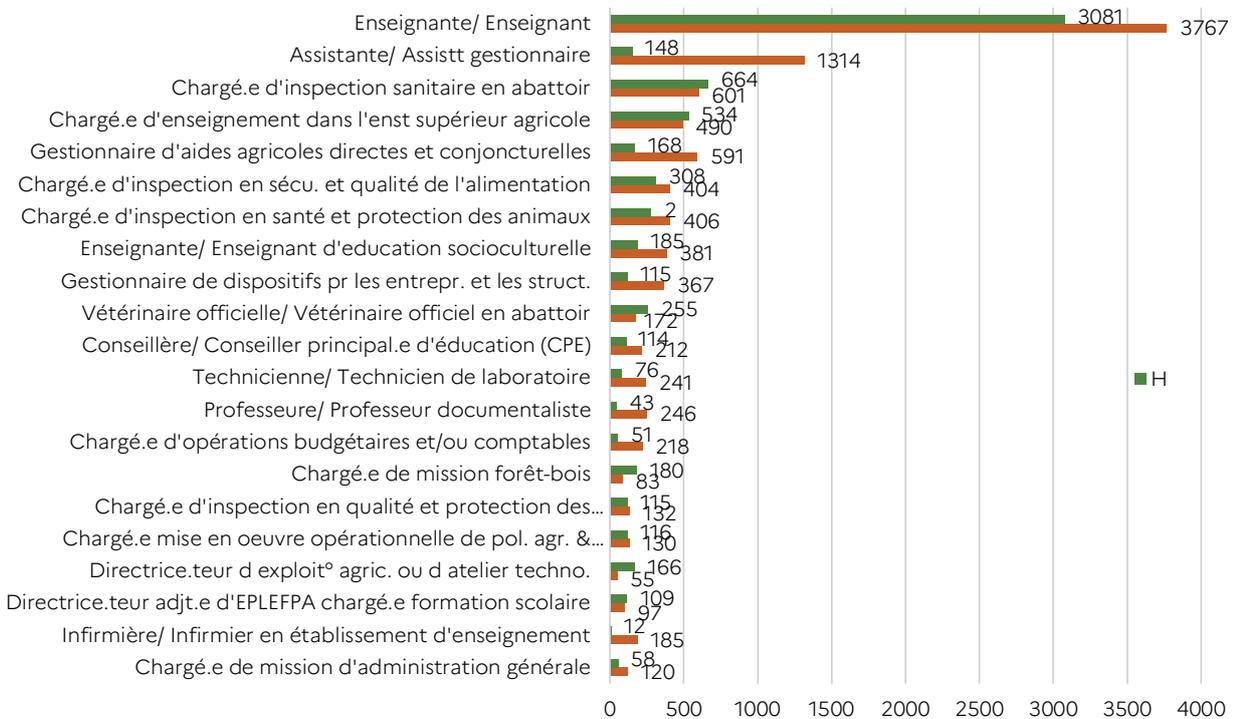


## ► Filières d'emplois les plus féminisées (> 70%)

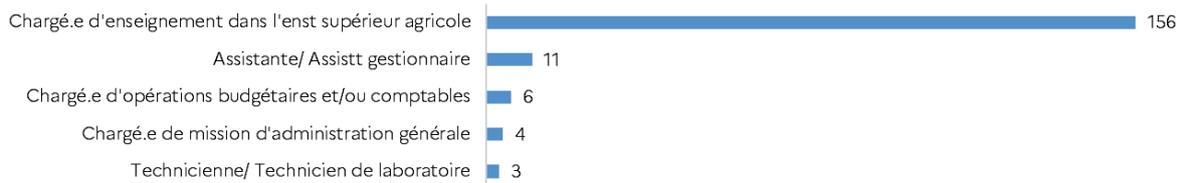


## ➔ EFFECTIFS PAR EMPLOI-TYPE

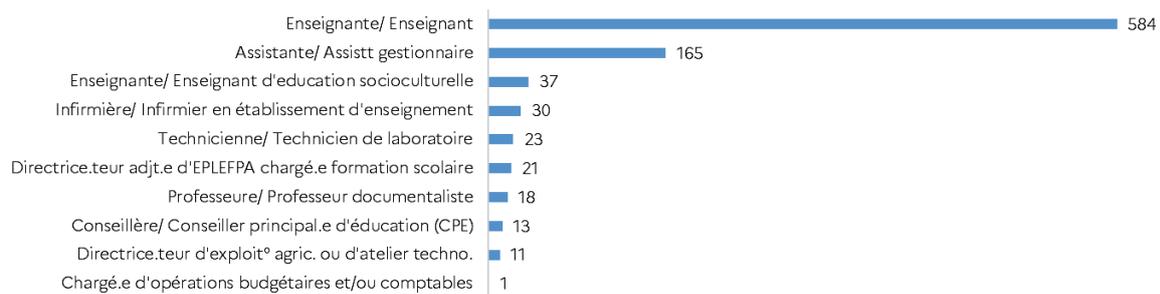
### ► Effectifs par genre dans les principaux emplois-types



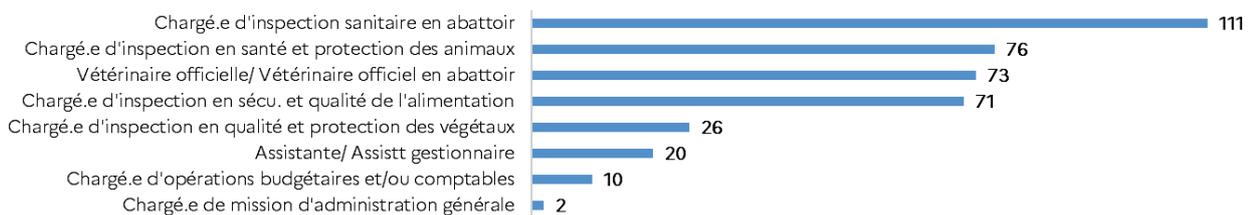
## ► Principaux emplois-types des agents de 60 ans et plus - Programme 142



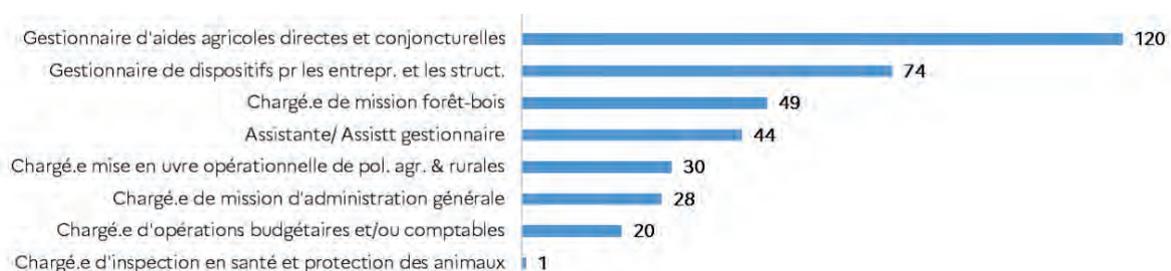
## ► Principaux emplois-types des agents de 60 ans et plus - Programme 143 public



## ► 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 2019

Représentativité des organisations syndicales en 2019 suite aux élections professionnelles de 2018

Les décharges d'activité de service à titre syndical et les autorisations d'absence, résultant des élections de 2018 et appliquées en 2019

### Actualité du dialogue social

Climat social en 2019

Le dialogue social au MAA

Le dialogue social local

### Protection juridique et régime disciplinaire

Protection fonctionnelle des fonctionnaires

Fautes commises et sanctions prononcées

#### CHIFFRES CLÉS 2019



- ▶ Réunions du CTM\* : **11**
- ▶ Avis du CTM sur des projets :
  - de décret : **7**
  - d'arrêtés : **8**
- ▶ Nombre de jours de grève : **10 332**
- ▶ Nombre de mouvements de grève : **28**

\*CTM : comité technique ministériel

# Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2019

## I. Représentativité des organisations syndicales en 2019 suite aux élections professionnelles de 2018

Afin de déterminer la représentativité des organisations syndicales au sein du ministère, des élections ont été organisées le 6 décembre 2018. 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 note de service référencée SG/SRH/SDDPRS/2019-475 du 26 juin 2019 a diffusé les résultats détaillés de ces élections pour chacun des CT du ministère, ainsi que pour les CAP et les CCP.

### ► Résultats pour le comité technique ministériel (CTM)

Sièges attribués	Inscrits	Votants	Nuls	Exprimés	Alliance du Trèfle	CFDT	CGT Sud	FO	FSU	UNIPF	UNSA
15	40 432	25 627	1 151	24 476	2 017	3 421	2 981	4 641	6 899	340	4 177
<b>% participation</b>		63,38 %	2,85 %	<b>% des voix</b>	8,24 %	13,98 %	12,18 %	18,96 %	28,19 %	1,39 %	17,07 %
				<b>Sièges</b>	1	2	2	3	4	0	3

### ► Résultats pour le comité technique de l'enseignement agricole (CTEA)

Sièges attribués	Inscrits	Votants	Nuls	Exprimés	CFDT	CGT Sud	FO	FSU	UNSA
10	24 104	13 363	663	12 700	1 901	1 479	1 449	5 917	1 954
<b>% participation</b>		55,44 %	2,75 %	<b>% des voix</b>	14,97 %	11,65 %	11,41 %	46,59 %	15,39 %
				<b>Sièges</b>	1	1	1	6	1

## II. Les décharges d'activité de service à titre syndical et les autorisations d'absence, résultant des élections de 2018 et appliquées en 2019

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 7 organisations syndicales qui avaient déposé, en 2018, une candidature pour le scrutin du CTM (Alliance du Trèfle, CFDT, CGT-Sud, FO, FSU, UNIPEF, UNSA). 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 2019, 2 organisations syndicales ont demandé la mutualisation avec les établissements suivants : ANSES et IFCE.

Le nombre d'agents bénéficiant de décharges varie selon la politique de chaque organisation syndicale 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) 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 2018 et sa répartition pour l'année 2019 entre décharges de service et autorisations d'absence (hors mutualisation) s'établissent comme suit :

Organisation syndicale	Temps syndical attribué en 2014 (en etp)	Temps syndical attribué en 2018 (en etp)	Décharges de service	Autorisations d'absence
CFDT	20,30	24,00	23,56	0,44
CGT-SUD	16,02	22,43	17,40	9,86
FO	33,28	34,24	33,52	0,72
UNSA	31,77	32,57	31,57	1,00
FSU	51,69	48,20	40,49	7,71
SNISPV	10,60	13,13	4,40	0,65
EFA-CGC			3,10	0,94
CFTC			3,90	0,14
UNIPEF	1,68	1,22	1,00	0,22
<b>TOTAL</b>	<b>165,34</b>	<b>175,79</b>	<b>118,45</b>	<b>9,14</b>

# Actualité du dialogue social

## Climat social en 2019

Le nombre de journées de grève a augmenté en 2019 par rapport à l'année 2018. En effet, 10 958 journées de grève ont été comptabilisées en 2019 contre 5 302 en 2018 (3 333 en 2017 et 4 269 en 2016).

Les sujets qui ont le plus mobilisés sont la loi TFP et la réforme des retraites.

Les mouvements de grève nationale sont plus nombreux (24 mouvements) que les mouvements de grèves ministérielle, locale et catégorielle (4 mouvements). En 2019, les mouvements de grève locale ont été couverts par les mouvements de grève nationale reconductibles.

Le nombre de journées de grève nationale (10 332) est 16,5 fois plus élevé que celui des grèves ministérielles, locales et catégorielles (626), ce qui s'explique notamment par le fait que les grèves catégorielles ou locales ne touchent qu'un effectif réduit d'agents.

### ► 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 (= $\Sigma$ du nombre de grévistes par jour de grève)	% estimé de grévistes
1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre	Solidaires (Permettre aux agents qui le souhaitent de participer à toutes les mobilisations)	Aucun chiffre précis pour cette grève qui se confond avec les autres mouvements	Grève sur plusieurs jours
3 au 11 février (9 jours)	FO (Situation sociale des personnels de la fonction publique)	53	Grève sur plusieurs jours
5 février (1 journée)	FSU-CGT (Politique d'austérité, réforme des retraites, revalorisation des salaires)	306	1,58%
8 mars (1 journée)	Solidaires, FSU, CGT (Luttes et revendications droit des femmes)	9	0,04%
15 mars (1 journée)	Solidaires, FSU (Mobilisation de la jeunesse pour l'environnement)	26	0,1%
19 mars (1 journée)	FSU, CGT (Opposition au projet de loi de transformation de la fonction publique)	731	2,45%
27 mars (1 journée)	CGT, CFDT, FSU (Opposition au projet de loi de transformation de la fonction publique)	15	0,15%
28 mars (1 journée)	CGT (Réforme des congés bonifiés)	6	0,1%
9 mai (1 journée)	CGT, CFDT, FO, FSU, Solidaires, UNSA, CFTC, CGC et FAFP (Opposition au projet de loi de transformation de la fonction publique)	1 535	0,12%
13 mai au 4 juin (23 journées)	CGT, Solidaires (Opposition au projet de loi de transformation de la fonction publique)	51	Grève sur plusieurs jours

20 et 21 septembre (2 journées)	CGT, FSU, Solidaires (Manifestation pour le climat)	4	Grève sur plusieurs jours
24 septembre (1 journée)	CGT, Solidaires (réforme des retraites)	125	0,67%
27 septembre (1 journée)	CGT (Manifestation pour le climat)	4	0,03%
14 novembre (1 journée)	CGT, FO (congrés bonifiés)	43	0,18%
5 décembre (reconductible jusqu'à la fin de l'année)	CGT, FO, FSU, Solidaires, FA-FP, UNSA (Réforme des retraites)	4 878	17,01%
6 décembre (1 journée)	Idem	69	0,41%
9 décembre (1 journée)	Idem	21	0,1%
10 décembre (1 journée)	Idem	524	2,2%
11 décembre (1 journée)	Idem	43	0,28%
12 décembre (1 journée)	Idem	184	0,86%
13 décembre (1 journée)	Idem	29	0,2%
16 décembre (1 journée)	Idem	7	0,05%
17 décembre (1 journée)	Idem	1 650	6,16%
21 décembre (1 journée)	Idem	19	0,1%
<b>Total</b>		<b>10 332</b>	<b>-</b>

### ► 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)
15 janvier (1 journée)	SNETAP-FSU (EPLEFPA d'Aix Valabre)	18
17 au 31 janvier (15 journées)	SNETAP-FSU (Ensemble des personnels de l'enseignement agricole public : suppressions d'emplois, soutien au mouvement de contestation lycéenne)	294
12 février au 19 mars (35 journées)	SNETAP-FSU (Poursuite et amplifications des mouvements engagés dans l'éducation)	25
29 avril au 12 juillet (74 journées)	FSU, FO, UNSA (Période d'examens)	289
	<b>Total</b>	<b>626</b>
	<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>10 958</b>

# Le dialogue social au MAA

Le CTM a été consulté sur 15 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 2019

	Nombre de réunions des instances nationales	Nombre de réunions annuelles des instances locales				
		1	2	3	4	5
CT M	11					
CT AC	2					
CTS réseau DRAAF/DRIAAF/DAAF	4					
CTEA - DGER	3					
CT régionaux DRAAF/DAAF		7,5%	30,8%	30,8%	23,1%	7,8%
CT REA		9,1%	45,5%	27,2%	9,1%	9,1%
CRIC		66%	33%	0%	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 portant dérogation temporaire à l'article 3-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.
- ▶ Projet de décret modifiant le décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ; (emploi direction EPLFPA).
- ▶ Projet de décret portant dérogation aux garanties minimales de la durée de travail et de repos applicables à certains agents en fonction au ministère de l'agriculture et de l'alimentation.
- ▶ Projet de décret relatif aux emplois de l'encadrement supérieur de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles.
- ▶ Projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des services de l'État en Guyane et à l'intérim des préfets de région dans les régions d'outre-mer et à Mayotte.
- ▶ Projet de décret relatif à des modalités exceptionnelles de recrutement dans certains corps relevant du ministre chargé de l'agriculture.
- ▶ Projet de décret modifiant le décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ; (emplois de l'encadrement supérieur de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles).

### **Avis sur les projets d'arrêtés**

- ▶ Projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des services placés sous l'autorité ou la tutelle du ministre chargé de l'agriculture.
- ▶ Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 18 octobre 2001 portant application du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État au ministère de l'agriculture et de la pêche.
- ▶ Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 18 octobre 2001 relatif aux cycles de travail au ministère de l'agriculture et de la pêche pour adapter les cycles de travail dans les services concernés par le Brexit
- ▶ Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 18 octobre 2001 relatif aux cycles de travail au ministère de l'agriculture et de la pêche relatif au cycle de travail applicable au bureau du cabinet.
- ▶ Projet d'arrêté portant application aux agents du corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire 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.
- ▶ Projet d'arrêté portant application, pour les agents contractuels du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, de l'article 5 du décret n° 2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise à disposition et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde des agents civils de l'Etat, des magistrats et des militaires.
- ▶ Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 1er octobre 1990 relatif à l'organisation des examens conduisant à la délivrance des diplômes de l'enseignement technique agricole.
- ▶ Projet d'arrêté désignant une opération de restructuration au sein de services déconcentrés du ministère de l'agriculture et de l'alimentation ouvrant droit à la prime de restructuration de service, à l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint et à l'indemnité de départ volontaire.

### **DANS LE CADRE DE QUESTIONS PLUS CIBLÉES**

- ▶ Approbation du règlement intérieur du comité technique.
- ▶ Information sur le nouveau SIRH RenoirRH.
- ▶ Démarche de labellisation - bilan 2018 de la feuille de route égalité et diversité.
- ▶ Feuille de route du dialogue social pour l'année 2019.
- ▶ Expérimentation de la vidéosurveillance en abattoir.
- ▶ Mise en œuvre d'une cellule de lutte contre les discriminations au sein du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.
- ▶ Projet de loi de finances initiale 2020.
- ▶ Présentation de la réorganisation des DRAAF concernant l'organisation des examens (MIREX).

### **→ AU CTEA**

#### **CONSULTATIONS POUR AVIS**

- ▶ Installation du CTEA suite aux élections professionnelles de décembre 2018 et adoption du règlement intérieur.
- ▶ Note de service relative à la rentrée scolaire 2020.
- ▶ Dispositif expérimental Apprentis enseignants.
- ▶ Projet de décret relatif à la discipline au sein des EPLEFPA.
- ▶ Sécurité durant les stages, TP, TD et PE.
- ▶ Arrêté relatif à la certification.

## DANS LE CADRE DE QUESTIONS PLUS CIBLÉES

- ▶ Présentation de la réorganisation des DRAAF concernant l'organisation des examens (MIREX).
- ▶ Présentation du plan de communication "Aventure du vivant".
- ▶ Allocation des moyens en DGH.
- ▶ Enseignement facultatifs en 2018-2019.
- ▶ Enseignements de spécialité du baccalauréat général.
- ▶ Projet de note de service relative aux AESH.

### → AU CT SPÉCIAL DRAAF / DRIAAF / DAAF

## CONSULTATIONS POUR AVIS

- ▶ Avis sur le projet de décret relatif aux secrétariats généraux communs.

## DANS LE CADRE DE QUESTIONS PLUS CIBLÉES

- ▶ Approbation du règlement intérieur du comité technique spécial des services déconcentrés.
- ▶ Mise en œuvre de la réforme régionale de 2016.
- ▶ Organisation territoriale de l'État.
- ▶ Plan de transformation ministériel.
- ▶ Modification de l'arrêté relatif à la désignation des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt chargées d'une mission régionale ou interrégionale de surveillance phytosanitaire des forêts (pas pour avis ?)
- ▶ Dialogues de gestion 2019
- ▶ Bilan de l'enquête 2018 sur le télétravail en services déconcentrés
- ▶ Présentation de la réorganisation des DRAAF concernant l'organisation des examens (MIREX)
- ▶ Mise en œuvre de la programmation post-2020 du second pilier de la PAC.

# 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 2019 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"> <li>- Temps de travail (ARTT, RIALTO, bilan, ajustement, GESTOR, jours de fractionnement)</li> <li>- Gestion des ressources humaines - mobilités, mouvements de personnel, avancement, égalité femme / homme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Locaux (immobilier, déménagements, entretien, sécurité etc.)</li> <li>- Primes (modulation, harmonisation, bilan) / Prime spéciale, critères d'attribution</li> <li>- Réforme territoriale - réorganisation des services - modernisation de l'action publique, décentralisation</li> <li>- Télétravail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation continue (bilan 2018, plan 2019, proposition 2020)</li> <li>- Frais de déplacement (utilisation Chorus DT), ordres de mission permanents</li> <li>- Informatique</li> <li>- CHSCT (composition, articulation CT / CHSCT etc.)</li> </ul>

## ► Les principaux sujets traités en 2019 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"> <li>- Rentrée scolaire 2019 (préparation, évolution des structures pédagogiques, effectifs, personnels, mouvements, dotation globale horaire)</li> <li>- Bilan des examens, résultats scolaires</li> <li>- Apprentissage</li> <li>- Rénovation / réforme de la voie professionnelle</li> <li>- PREA (projet régional de l'enseignement agricole : planning d'avancement, actualisation) – PREA public</li> <li>- État des lieux des formations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PREA (projet régional de l'enseignement agricole : planning d'avancement, actualisation) – PREA public</li> <li>- Formation professionnelle continue des personnels (DRF)</li> <li>- Médecine de prévention des agents de l'enseignement agricole</li> <li>- Gestion du Handicap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicateurs 2018 et 2019 du programme 143 et BOP 143 pour 2019 (LOLF)</li> </ul>

## ► Les principaux sujets traités en 2019 au sein des CRIC

Par au moins deux tiers	Par au moins la moitié	Par au moins le tiers
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Évolution des effectifs et moyens des BOP 206 et 215</li> <li>- Transfert du FEADER aux régions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modernisation de l'action publique (devenir des DDCSPP, restructuration en abattoirs etc.), projet stratégique du MAA</li> <li>- Fréquence et organisation des CRIC (calendrier, réunions en visio-conférence etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Action sociale ministérielle (restauration collective, suivi médical, médecine de prévention, prestations sociales)</li> <li>- Bilan 2018, avancée du programme régional de formation 2019</li> <li>- Bilan social par BOP 206 et 215 (répartition des effectifs par missions, tranche d'âge et sexe en ETPT), dispositif régional de GPEC, protocole égalité femmes / hommes</li> </ul>

# Protection juridique et régime disciplinaire

---

## Protection fonctionnelle des fonctionnaires en 2019

---

45 agents ont adressé une demande de protection.

La protection a été accordée à 40 agents.

Il y a eu 1 refus motivé parce que la réalité du harcèlement moral dont se plaignait l'agent ne pouvait être établie et 2 dossiers dans lesquels la décision était suspendue à des suites judiciaires qui n'ont pas eu lieu.

Dans un dossier, l'agent n'a pas donné suite aux demandes de transmission de documents complémentaires. Un agent s'est désisté de sa demande.

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

- ▶ 38 concernent des agents victimes d'attaques (outrages, dégradations, diffamation, menaces, violences volontaires, harcèlement moral),
- ▶ 2 concernent des agents mis en cause dans l'exercice de leurs fonctions (harcèlement, violences).





## Chapitre VI

# L'action sanitaire et sociale

### Objectifs, organisation et acteurs

L'action sociale

L'action sanitaire

Les acteurs

### Le budget de l'action sanitaire et sociale

#### L'action sociale

Le service social

Les prestations d'action sociale

- Le logement
- La restauration collective
- L'ASMA
- Les mutuelles

### L'action en faveur des travailleurs handicapés

#### L'action sanitaire

La médecine de prévention

Les accidents du travail et les maladies professionnelles

Le comité médical et la commission de réforme en administration centrale

Le dispositif hygiène et sécurité

La cellule de signalement des discriminations

### CHIFFRES CLÉS 2019



- ▶ Budget : **10 729 604 €**
- ▶ Restauration : **3 428 215 €**
- ▶ Secours : **364 471 €**
- ▶ Recrutement de BOE en 2019 : **17**
- ▶ Taux d'emploi des BOE : **5,28 %**

# Objectifs, organisation et acteurs

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

## 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.

## 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.

# Les acteurs

---

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

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

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

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

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

- ▶ **Vis à vis des agents**, il 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**, il 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 statutaire : 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<sup>e</sup> partie du code du travail et pro-

posent 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<sup>er</sup> janvier 2017 pour une durée de sept ans.

## Le budget de l'action sanitaire et sociale

---

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

## → BILAN DES CRÉDITS D'ACTION SOCIALE (EN €)

AXES	2019		2018	
	Engagements	Paiements	Engagements	Paiements
<b>Titre 3</b>				
Restauration parisienne	1 358 443	1 275 828	1 281 523	1 281 523
Restauration services déconcentrés	2 119 331	2 105 499	2 183 868	2 155 692
Asma nationale	3 247 815	3 247 815	3 257 815	3 257 815
Asma nationale (subvention exceptionnelle)	84 964	84 964		
Logements : ADIL	5 240	5 240	55 190	55 190
Médecine de prévention (SD)	938 097	843 205	1 064 341 €	1 022 776
Action sociale	156 613	157 613	142 895	142 895
Prestations diverses				
Comités médicaux (expertises médicales)	12 027	12 027	7 352	7 352 €
Mutuelles (actuaire, référencement 2018)	20 940	616 140	20 400	620 400
Crédits santé et sécurité au travail (abonnements, convention, intervenants colloque, dispositif prévention tertiaire RPS, frais de déplacement, documentation, expertise)	249 645	233 539	275 886	300 468
Secteur handicap (aménagement de postes, convention, formation)	90 168	93 250	167 064	214 875
Fonds de concours FIPHFP	334 146	334 146	501 210	502 044
<b>Total titre 3</b>	<b>8 617 429</b>	<b>9 009 266</b>	<b>8 957 544</b>	<b>9 561 030</b>
<b>Titre 2</b>				
Secours (en 2019 : <b>316</b> dossiers présentés ; <b>285</b> secours accordés)	364 471	364 471	377 871	377 871
Prestations sociales interministérielles et ministérielles	950 212	950 212	723 634	723 634
Handicap (paiements directs)	75 454	75 454	67 069	67 069
<b>Total titre 2</b>	<b>1 390 137</b>	<b>1 390 137</b>	<b>1 168 574</b>	<b>1 168 574</b>
<b>Total général</b>	<b>10 007 572</b>	<b>10 399 409</b>	<b>10 126 118</b>	<b>10 729 604</b>

Outre les dépenses directes, le ministère contribue également à l'action sociale en accordant des dépenses 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

## 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'acteur de la mise en œuvre de la politique sociale,
- ▶ d'exercer une fonction de "veille sociale" du fait de leur connaissance des services et des personnels.

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 2019 présentée par mission

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

#### AIDE INDIVIDUELLE

	2017	2018	2019
Personnes reçues	2 022	1 988	2 172
Entretiens	5 806	5 294	6 219
Liaisons avec les partenaires (1)	1 701	1 672	1 736

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

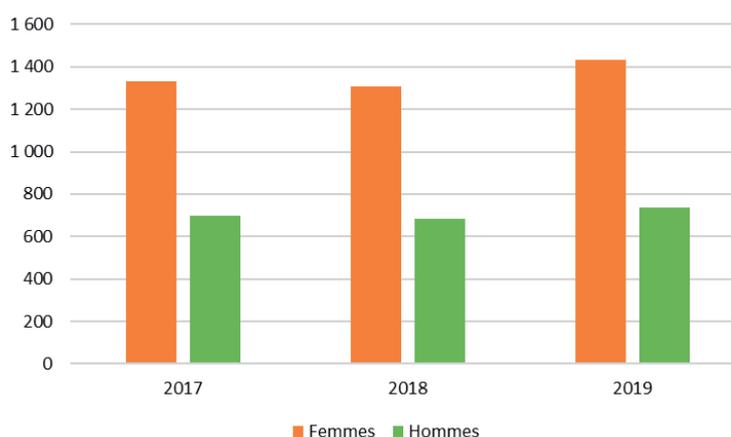
Les ASS reçoivent lors de permanences ou sur rendez-vous. Ils disposent d'un bureau accessible à tous, situé dans sa résidence administrative. Ils se déplacent, lors de permanences régulières ou à la demande, dans les autres structures de leur secteur. En 2019, les 16 ASS ont conseillé, orienté et accompagné 2 172 personnes au cours de 6 219 entretiens individuels (3 687 en face à face et 2 532 téléphoniques). En 2018, c'était 1 988 personnes au cours de 5 294 entretiens individuels (2 995 en face à face et 2 299 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.

#### TYOLOGIE

##### ► Répartition femmes-hommes

Cette proportion reste constante d'année en année.



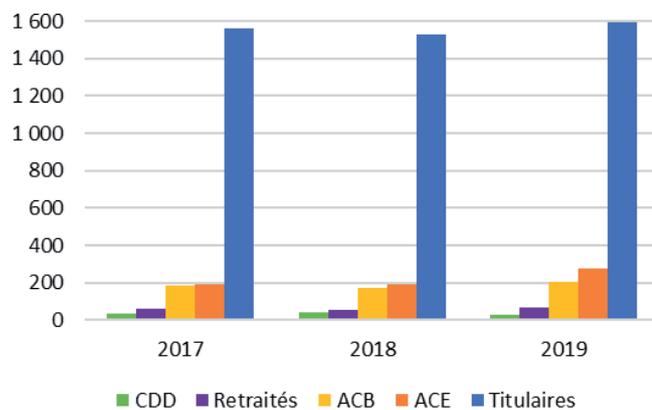
## ► Répartition par catégorie statutaire

Les personnes reçues (à l'exception des retraités et ayants droits) sont classées par catégorie statutaire.

Sont distingués dans la catégorie des contractuels, les agents contractuels de l'État (ACE) et les agents contractuels payés par les établissements (ACB). Même si ces agents ne sont pas éligibles à l'action sociale du ministère, les ASS les reçoivent, les conseillent, les orientent.

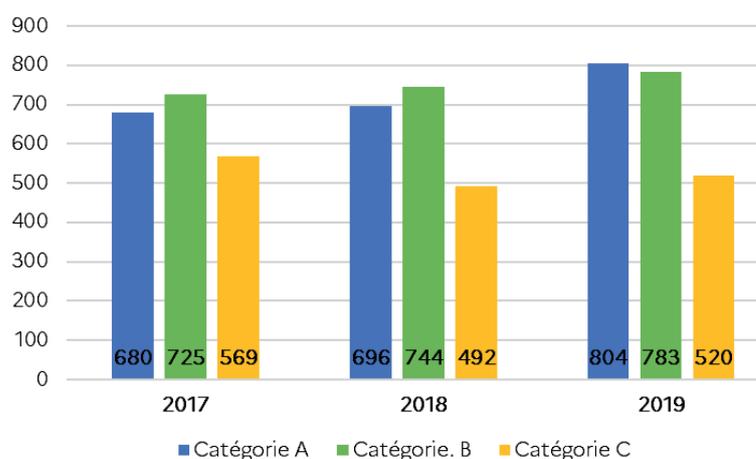
On observe que les ACE ont été plus nombreux à solliciter le service social en 2019.

	2017	2018	2019
Titulaires	1 563	1 530	1 593
ACE	191	194	278
ACB	184	169	205
CDD	36	39	31
Retraités	59	56	65
<b>Total</b>	<b>2 033</b>	<b>1 988</b>	<b>2 172</b>



## ► Catégorie (hors retraités et ayants droits)

Une augmentation de la fréquentation du service social par les agents de catégorie A est observée en 2019. Ils ont été les plus nombreux à solliciter le service social en 2019, les années précédentes les catégories B étaient majoritaires.



## ► Répartition des permanences et visites à domicile par type de structure

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

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

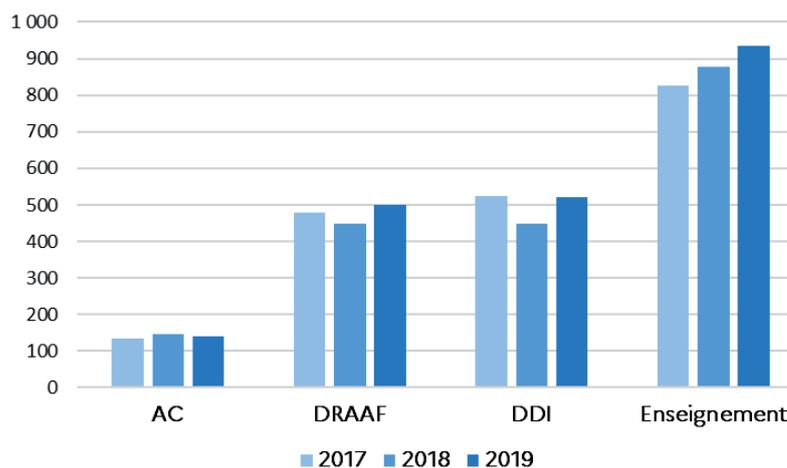
	2017	2018	2019
Structures MAA	882	796	902
Dans les DDI	459	441	469
UT-DIRECCTE	17	8	6
Visites à domicile	205	133	171
<b>Total</b>	<b>1 358</b>	<b>1 245</b>	<b>1 377</b>

## ► Répartition des agents reçus par type de structure

On constate une croissance régulière de la demande des agents en poste dans les établissements d'enseignement.

	2019	2018	2017
Administration centrale	141	145	133
DRAAF	499	450	479
DDI *	522	448	524
Enseignement	936	877	826
UT-DIRECCTE	9	12	12
<b>Total</b>	<b>2 172</b>	<b>1 932</b>	<b>1 974</b>

\*32 DDI prises en charge par le service social du MAA



## ► Nombres de courriels traités

On constate une croissance régulière de la demande des agents en poste dans les établissements d'enseignement.

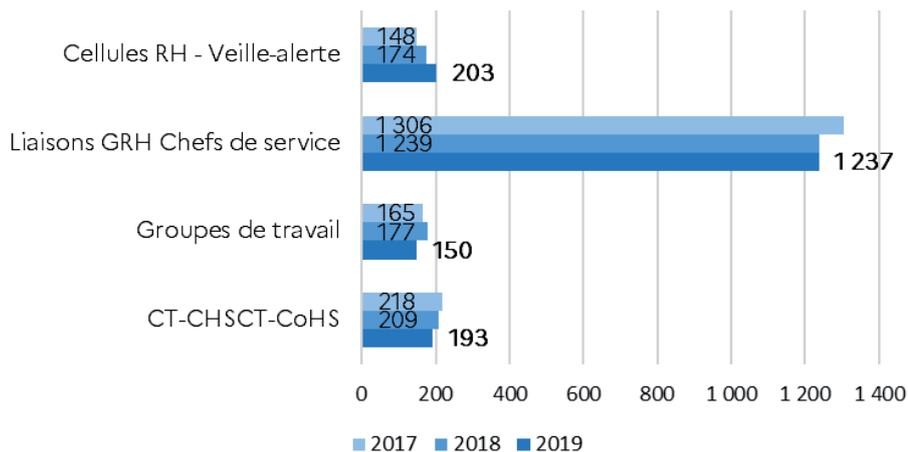
	2017	2018	2019
Nombre de courriels	7 040	6 281	6 017

## ➔ 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. Leur participation 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 effet, ces instances permettent de croiser les regards et les informations sur des situations difficiles et de dégager des pistes de travail cohérentes pour l'agent ou le collectif de travail. C'est un véritable outil d'accompagnement où chacun a sa place et apporte son expertise.

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 ils interviennent.



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.

Le service social apporte également son soutien et son expertise aux managers, rencontrant des problématiques complexes de gestion de situation individuelle ou collective, pour analyser ces situations et dégager des axes d'amélioration.

**→ IMPULSER ET PARTICIPER À DES ACTIONS COLLECTIVES D'INFORMATION, EN LEUR QUALITÉ DE RELAIS ET D'ACTEUR DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE SOCIALE.**

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

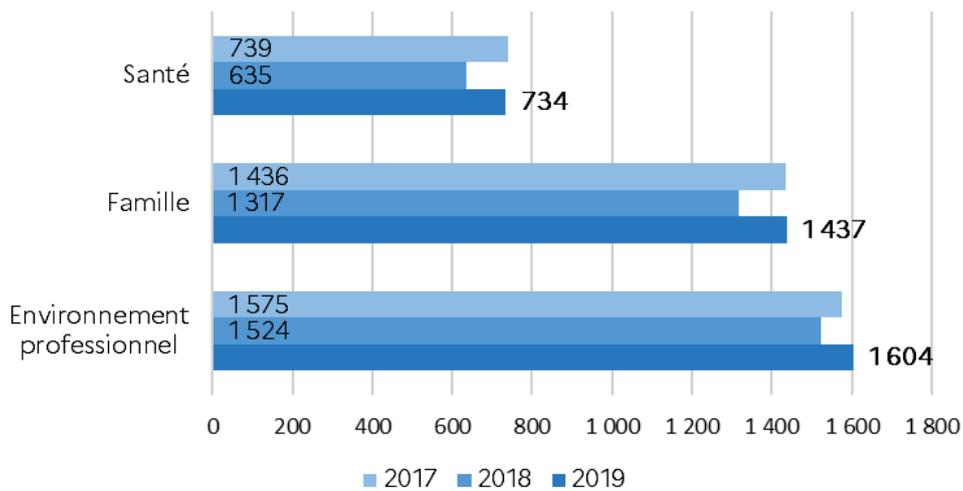
	Informations collectives
2019	16
2018	18
2017	29

**→ 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, 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



### ► 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 de certaines missions générant perte de repères ou démotivation. La demande est souvent générée par un mal être qu'il est indispensable d'écouter et d'analyser.

C'est la thématique qui génère la plus forte sollicitation du service social.

### ► 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 monoparentales 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, de la dépendance des parents vieillissants, sont sources d'inconfort financier et entraînent 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 perçu » 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 (délais pour obtenir les attestations à fournir aux mutuelles ou à pôle emploi, délais pour les arrêtés...) ou 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 trois 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 (épouement, 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)

Catégorie	2017	2018	2019
A	31	33	20
B Technique	20	14	6
B administratif	8	4	1
C	3	5	2
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>56</b>	<b>29</b>

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

- ▶ 5 enseignants (12 en 2018)
- ▶ 15 IAE - ISPV (17 en 2018).

Le nombre de demandes de rapports d'appui à la mobilité est en forte diminution en 2019 (29 contre 56 en 2018). Une inflexion progressive de ces demandes a été observée au fil des ans mais elle est cette année de grande ampleur, le nombre est pratiquement divisé par deux.

La seule catégorie socio-professionnelle dont le nombre de demandeurs reste stable 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.

Le travail en DDI avec des agents de 5 ministères (Agriculture, Écologie, Ministères sociaux, Finances et Intérieur) est complexe car le service social doit prendre en compte les actions sociales spécifiques à chacun des 5 ministères.

En ce qui concerne les problématiques rencontrées, la mission de soutien au management prend une place plus importante dans l'activité des ASS. Les managers sont confrontés à des services en tensions, des conflits interpersonnels, à la gestion de personnalités «difficiles» et sont parfois démunis face à la complexité des problématiques.

La réforme de création des secrétariats généraux communs en DDI en 2021 génère également beaucoup de stress et d'inquiétude au sein des équipes impactées. Le service social devra adapter ses modes de fonctionnements pour prendre en compte cette nouvelle organisation.

Les problématiques rencontrées dans les établissements d'enseignement sont, pour beaucoup, liées à des ambiances de travail dégradées, des relations interpersonnelles conflictuelles depuis des années, des gestionnaires de proximité éprouvés par la charge de travail et peu formés. La question du reclassement professionnel des enseignants reste une problématique complexe et difficile à mettre en œuvre.

Dans l'objectif d'accompagner les changements induits par les réorganisations et les réformes, le service social s'est engagé, depuis juin 2019, dans une formation à l'intervention sur les collectifs de travail.

## Le dispositif de soutien psychologique individuel : externalisation de la prise en charge des risques psychosociaux et des événements graves

Certaines situations requièrent une prise en charge qui ne peut pas être pleinement assurée par les acteurs institutionnels du MAA car elles nécessitent la mise en œuvre de compétences et de moyens spécifiques.

Une prise en charge spécialisée et externalisée est alors proposée dans le cadre de deux dispositifs nationaux.

## → LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX PAR L'INSTITUT D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DE RESSOURCES (IAPR)

Le MAA a mis en place en 2016 ce dispositif de signalement ouvert aux ASS et aux médecins de prévention. Pour aider et soutenir les agents exprimant une souffrance psychologique, ils peuvent les orienter vers ce dispositif de soutien psychologique externalisé qui permet de bénéficier d'entretiens en face à face avec un psychologue.

Cette année les signalements des ASS et des médecins ont donné lieu à l'ouverture de **78 dossiers** dont 67 sont le fait des ASS (soit 85,9%). La moyenne des signalements est de 6,5 par mois (8,9 en 2018).

Les événements motivant les signalements sont :

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

En 2019, les difficultés professionnelles ou survenant dans le cadre du travail représentent 91% des sollicitations dont 26% de conflits internes. Les 9% restant se répartissent sur des problématiques en lien avec des décès de proches (4%) ou sont liées à des difficultés dans la sphère privée qui ont des répercussions sur le travail.

Les motifs de signalement liés à des difficultés professionnelles portent majoritairement sur :

- ▶ l'épuisement professionnel,
- ▶ la charge de travail,
- ▶ les difficultés d'adaptation aux changements,
- ▶ les conflits de valeurs,
- ▶ la perte de sens du travail.

Ce dispositif constitue une action préventive de qualité.

## → LA PRISE EN CHARGE D'ÉVÉNEMENTS GRAVES PAR FRANCE VICTIMES

Depuis 2007, il existe un dispositif d'actions en faveur de la communauté de travail du ministère lorsque ses membres sont victimes d'agression, d'incivilité ou sont éprouvés par un événement traumatisant dans l'exercice de leurs fonctions. Il permet de saisir, par l'intermédiaire de la conseillère technique nationale du service social (CTN), France victimes afin que les personnes agressées ou traumatisées puissent être accompagnées par un soutien psychologique et du conseil juridique.

En 2019, après évaluation des situations signalées avec les acteurs de prévention et/ou les personnes concernés, la CTN a effectué 32 saisines de France victimes.

Elles se répartissent en 21 saisines individuelles et 11 saisines collectives.

- ▶ 47% concernent l'enseignement technique,
- ▶ 44% des DDI (dont 86% des DDCSPP),
- ▶ 6% des DRAAF,
- ▶ 3% l'AC.

Ces saisines ont généré 82 interventions pour 69 victimes. Ce dispositif apporte une réponse adaptée aux victimes et, permet la prévention du stress post traumatique.

## 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 2019

Année	Dossiers présentés	Dossiers acceptés	Montant versé directement	Montant versé avec pouvoirs	Montant total des secours	Montant moyen des secours
2019	316	285	326 288 €	38 183 €	364 471 €	1 279 €
2018	326	310	335 343 €	42 527 €	377 871 €	1 219 €
2017	327	320	338 120 €	55 671 €	393 791 €	1 231 €

On constate une très légère baisse du nombre de secours demandés (de moins 10 dossiers) et une dépense totale un peu inférieure à celle de 2018 (moins 9 000 €).

Le montant moyen du secours a augmenté (+ 70 €). Cela peut s'expliquer par le fait que le montant maximum du secours a été revalorisé en septembre 2019 pour passer de 1 500 € à 2 000 €.

## ► Répartition des demandes de secours selon 6 thèmes

Thème	2017	2018	2019
Budget	45 %	44,2 %	46,9 %
Famille	14 %	13,5 %	9,8 %
Santé	18 %	15,3 %	19,6 %
Logement	10 %	10,1 %	6,0 %
Travail	2 %	3,4 %	3,8 %
Événement exceptionnel	11 %	13,5 %	19,9 %

En 2019, 44 demandes ont concerné des événements exceptionnels (même nombre qu'en 2018), dont 14 concernent des décès (22 en 2018) et 30 des événements climatiques ou des incendies (22 également).

**Le thème budget** 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 changement de SIRH en juillet 2019 a généré une augmentation des demandes de secours liées au budget en raison de retard de gestion ou d'incidents de paie.

**Le thème famille** regroupe :

- les frais pour les enfants,
- les événements familiaux particuliers notamment les ruptures conjugales (séparations ou divorces) qui génèrent des difficultés financières importantes dues aux montants élevés des honoraires d'avocat et aux frais de déménagement et réeménagement.

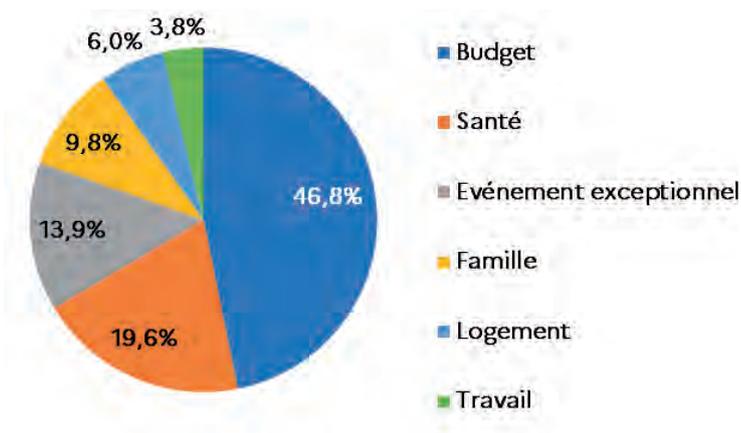
**Le thème logement** concerne de nombreuses dépenses en lien avec le logement : travaux, accès au logement, équipement, déménagement, double loyer...

**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 des agents victimes :

- d'un événement grave et imprévisible tels que les inondations, les catastrophes naturelles, les incendies,
- d'un décès d'un proche (conjoint ou enfant) pour lequel il semble nécessaire de retenir la notion de solidarité de la communauté de travail.

## ► Secours par thème en 2019



## ► Répartition des dossiers traités par type de structure de 2017 à 2019

Origine des agents	2019	2018	2017
Administration centrale	7%	10%	8%
DRAAF	15%	14%	17%
DDI	30%	31%	33%
Enseignement technique	35%	34%	32%
Enseignement supérieur	8%	6%	7%
Retraités	4%	4%	3%

## → BILAN

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 30 422 agents).

# 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	Sport loisirs culture	Total
2019	43 777	171 282	320 670	123 285	291 198	950 212
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 19% des dépenses par rapport à 2018, 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, depuis septembre 2018, de la nouvelle prestation ministérielle d'aide à la scolarité.

## 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 Montouge, 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 puisque seuls 12 % des logements sont égaux ou supérieurs au F3 :

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

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.

En 2019, ces 3 logements d'urgence ont hébergé 5 agents pour une durée d'occupation moyenne de 6 mois. Leur rotation est donc moins importante qu'en 2018 mais avec une durée d'occupation moyenne double (8 locataires en 2018 avec une durée d'occupation moyenne de 3 mois).

Les 38 logements dit « standards » ont pour leur part une durée d'occupation moyenne d'environ 9 ans, même si 21% des locataires actuels sont présents depuis plus de 15 ans. Il y a donc une faible rotation de ces logements.

En 2019, 3 logements ont été réaffectés (1 T1, 1 T2 et 1 T3) dont 2 (T1 et T2) sur la résidence de Montrouge et 1 (T3) sur le site de Vanves.

## PROFIL DES OCCUPANTS

La moyenne d'âge des locataires est toujours en hausse. Elle s'établit à 53 ans en 2019, avec un locataire le plus âgé de 78 ans et le plus jeune de 29 ans. 39 % des occupants ont plus de 60 ans et 21% plus de 65 ans alors que les moins de 30 ans ne représentent que 5 %.

Il est à noter d'ailleurs qu'avec une moyenne d'âge de 56 ans, la population de Vanves, où les plus de 65 ans représentent 43% des locataires, est plus âgée que celle de Montrouge.

Tranches d'âge	Montrouge	Vanves	Total	Montrouge	Vanves	Total en %
60 ans et plus	12	3	15	39 %	43 %	39 %
<i>Dont plus de 65</i>	5	3	8	16 %	43 %	21 %
50 -59 ans	8	2	10	26 %	29 %	26 %
40 -49 ans	5	0	5	16 %	0 %	13 %
30 -39 ans	4	2	6	13 %	29 %	16 %
Moins de 30	2	0	2	6 %	0 %	5 %
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>38</b>			
<b>Moyenne d'âge</b>	<b>53</b>	<b>56</b>	<b>53</b>			

Les logements du ministère accueillent majoritairement des célibataires (82%) dont des familles monoparentales (26%) seuls 18% des locataires sont des couples. Au total, 37% 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)	27	4	31	87 %	57 %	82 %
<i>Dont célibataires sans enfant</i>	19	2	21	61 %	29 %	55 %
<i>Dont avec enfants Famille monoparentale</i>	8	2	10	26 %	29 %	26 %
Couple	4	3	7	13 %	43 %	18 %
<i>Dont couples sans enfant</i>	3	0	3	10 %	0	8 %
<i>Dont avec enfants</i>	1	3	4	3 %	43 %	11 %
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<i><b>Dont avec enfants (Famille monoparentale)</b></i>	<i><b>9</b></i>	<i><b>5</b></i>	<i><b>14</b></i>	<i><b>29 %</b></i>	<i><b>71 %</b></i>	<i><b>37 %</b></i>

Les locataires du ministère sont majoritairement des agents de catégorie C (37%).

Catégorie	Montrouge	Vanves	Total	Montrouge	Vanves	Total en %
A	8	4	12	26 %	57 %	32 %
B	10	2	12	32 %	29 %	32 %
C	13	1	14	42 %	14 %	37 %
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Les agents de catégorie A représentent 32 % des locataires. Leur proportion est plus importante sur la résidence de Vanves qui dispose de « grandes surfaces » dont ils constituent logiquement 57 % des locataires, la location de ces surfaces nécessitant des revenus plus élevés.

## COMMISSION LOGEMENT

Créée en 2018, la commission logement est chargée d'étudier l'affectation des logements du ministère pour lesquels il est décisionnaire de l'affectation finale. Elle se réunit en tant que de besoin en fonction de l'existence de logements vacants. En 2019, la commission s'est réunie 2 fois en février et en décembre.

### ► Profil des bénéficiaires dont les dossiers ont été examinés par la commission logement

Ce sont majoritairement des célibataires et des familles monoparentales, en cohérence avec le type de logements proposés (petites surfaces). Les bénéficiaires des meublés sont des familles monoparentales.

En 2019, la répartition des entrants est équilibrée concernant la composition familiale : 33 % célibataires, 28 % familles monoparentales, 22 % de couples avec enfant et 17 % de couples sans enfant.

### ► Réserve auprès des bailleurs sociaux par le MAA

En 2019, en raison de contraintes budgétaires, le ministère n'a pas conclu de nouvelle convention permettant d'agrandir le parc locatif. La réservation de nouveaux logements est programmée pour l'année 2020.

## ÉTAT DES RÉSERVATIONS AU 31 DÉCEMBRE 2019

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	55	0	1	9	-	-	82
Banlieue	4	9	0	36	10	0	8	67
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>64</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>149</b>

### → LES DEMANDEURS

Le nombre de nouveaux demandeurs est en diminution par rapport à 2018. Les demandeurs sont majoritairement des agents renouvelant leur inscription, alors que le nombre de nouveaux demandeurs est en légère diminution. Au cours de l'année 2019, 35 demandeurs ont été radiés en raison du non-renouvellement de leur demande de logement social.

Évolution du nombre de demandeurs	2018	2019	Évolution
Nombre d'agents ayant renouvelé leur demande	259	202	-22%
Nombre de nouveaux demandeurs	112	107	-5%
<b>Nombre total de demandeurs</b>	<b>371</b>	<b>309</b>	<b>-17%</b>

### ► Bénéficiaires de logement en 2019

17% des demandeurs ont bénéficié d'un logement. Ainsi, 53 agents ont été relogés dans l'ensemble du parc de logement proposés en Île-de-France. Le nombre de bénéficiaires de réservations a baissé en 2019 en raison de la diminution du nombre de libérations de logements, liée à l'augmentation de la durée moyenne d'occupation des logements et à l'absence de nouvelles conventions avec des bailleurs sociaux qui auraient permis de renouveler le parc locatif.

### ► Parc et conventions MAA

Vanves	Montrouge	Logement d'urgence (Montrouge)	Réservation	Logement préfecture*	SNI	Total
1	2	5	13	32	0	53

\*Le chiffre préfecture intègre les retours préfectoraux (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. En 2019 il n'y a pas eu de retour de meublé préfecture proposé directement au MAA.

La procédure Balae ne permettant pas de visiter le logement avant de postuler, 22 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 durant un an dans leur recherche.

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

Situation familiale	Personne seule (sans enfant)	Famille monoparentale	Couple sans enfant	Couple avec enfant(s)	Total
Demandeurs	128	54	50	77	<b>309</b>
	41 %	18 %	16 %	25 %	<b>100 %</b>
Logés	15	13	8	17	<b>53</b>
	28 %	25 %	15 %	32 %	<b>100 %</b>

En 2019, les couples notamment ceux avec enfants ainsi que les familles monoparentales ont davantage bénéficié d'un logement qu'en 2018.

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

	Catégorie	A	B	C	Total
Demandeurs	Nombre	155	111	43	<b>309</b>
	Proportion	50 %	36 %	14 %	<b>100 %</b>
Logés	Nombre	26	22	5	<b>53</b>
	Proportion	49 %	42 %	9 %	<b>100 %</b>

En 2019, le nombre de demandeurs de catégories A augmente dans les mêmes proportions que celui de catégorie B diminue. Le nombre de demandeurs de catégorie C reste stable.

## Le logement hors Île-de-France

Hors Île-de-France, la gestion des demandes de logement est réalisée 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 Île-de-France 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 vers le service gestionnaire désigné par le préfet de chaque département.

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

## Autres prestations

Depuis 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 géographique". Elles sont devenues 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 de 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 : 56

En 2019, le nombre de consultations sont resté stable.

### **Les thèmes abordés**

- ▶ Accession : 39 %
- ▶ Rapports locatifs : 18 %
- ▶ Copropriété : 13 %
- ▶ Divers: 30 %

# 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 **1,26 € en 2019** 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

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

### ► Données budgétaires

	2018		2019	
	Programme 206	Programme 215	Programme 206	Programme 215
DRAAF - DDI	601 093 €	1 554 599 €	632 322 €	1 473 177 €
<b>TOTAL</b>	<b>2 155 692 €</b>		<b>2 105 499 €</b>	

## La restauration en administration centrale

### ► Données budgétaires

Six structures ont participé en 2019 à la fourniture de repas pour les agents de l'administration centrale.

Les montants figurant dans ces tableaux correspondent aux dépenses rattachées à l'année 2019, quelle que soit l'année où elles ont été payées.

	Nb de repas	Nb de repas avec subvention. Interministérielle	Subvention interministérielle		Subvention de fonctionnement		Coût par repas (€)	Subvention totale 2019 (€)
			% de repas subventionnés	Total subvention interministérielle (€)	Total subvention de fonctionnement (€)			
AURI	152 081	63 772	42%	80 353	865 167	6,21	945 520	
RIE Vaugirard	NC	NC	NC	NC	325 215	NC		
RIE Montparnasse	NC	NC	NC	NC	45 502	NC	NC	
Compass DGER	NC	NC	NC	NC	5 508	NC	NC	
Compass DPMA	7 048	2 365	33,5%	3 004	24 742	3,93	27 745	
AgroParisTech	-	-	-	-	10 478	-	10 478	
<b>Total</b>	<b>152 829</b>	<b>66 137</b>	<b>43 %</b>	<b>83 357</b>	<b>1 276 613</b>	<b>5,07</b>	<b>983 743</b>	

## 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 œuvre des activités de vacances, de loisirs, sportives et culturelles pour ses agents en activité et en retraite et leur famille.

En 2019, la subvention versée par le ministère à l'ASMA s'élève à 3 257 815 euros. Deux subventions exceptionnelles s'y sont ajoutées : l'une pour la sécurité des personnes du site de Megève avec l'achat d'un motoneige pour 19 971 € et l'autre pour le surcoût du déplacement de la colonie de Mimizan d'un montant de 64 994 €.

### Bilan financier global

#### CHARGES

Les charges sont légèrement plus importantes qu'en 2018, au niveau :

- ▶ secteurs d'activités : avec un accroissement des activités au bénéfice des agents ;
- ▶ activités générales : en raison de la tenue de l'Assemblée générale ;
- ▶ du fonctionnement : en raison de l'augmentation salariale et des frais de déplacements
- ▶ de l'augmentation de 1 € par agent de la subvention aux AD.

## PRODUITS

Les produits sont en légère diminution par rapport à 2018. Cette diminution est liée à la subvention spécifique des MAD et n'a donc aucun réel impact.

OSC : les organismes sous convention sont IRSTEA, ANSES, ASP, IFCE et AGRENIUM.

## BILAN

Le résultat est déficitaire de 43 187€ en raison d'une augmentation des charges (augmentation des activités au profit des agents, des dépenses liées à l'Assemblée générale et des frais de fonctionnement).

### ► Bilan global 2018 et 2019

	2018			2019		
	Charges	Produits	Résultat	Charges	Produits	Résultat
Secteurs d'activité	3 215 023 €	1 935 514 €	- 1 279 509 €	3 310 425 €	1 980 739 €	- 1 329 686 €
Activités générales	48 563 €	7 270 €	- 41 293 €	131 441 €	7 428 €	- 124 013 €
Fonctionnement	478 359 €		- 478 359 €	526 758 €		- 526 758 €
Subvention ministérielle	1 494 930 €	3 257 815 €	1 762 885 €	1 523 797 €	3 257 815 €	1 734 018 €
Subvention agents MAD	830 000 €	830 000 €	0 €	666 554 €	666 554 €	0 €
Financier	383 €	2 199 €	1 816 €	349 €	2 065 €	1 716 €
Subvention OSC		200 481 €	200 481 €		205 884 €	205 884 €
Exceptionnel	12 633 €	3 657 €	- 8 976 €	877 €	1 489 €	612 €
<b>TOTAL</b>	<b>6 079 891 €</b>	<b>6 236 936 €</b>	<b>157 045 €</b>	<b>6 160 201 €</b>	<b>6 121 974 €</b>	<b>- 38 227 €</b>

### ► Bilan des secteurs d'activités 2018 et 2019

	2018			2019		
	Charges	Produits	Part ASMA	Charges	Produits	Part ASMA
Séjours	1 266 823 €	928 355 €	- 338 468 €	1 455 643 €	1 084 178 €	- 371 465 €
Centres de vacances jeunesse	1 157 603 €	479 233 €	- 678 370 €	1 155 852 €	479 477 €	- 676 375 €
Voyages	586 143 €	429 270 €	- 156 873 €	454 683 €	318 642 €	- 136 041 €
Coupes sportives	53 770 €	0 €	- 53 770 €	64 913 €		- 64 913 €
Croisières côtières	41 484 €	25 647 €	- 15 837 €	36 904 €	21 333 €	- 15 571 €
Culture	69 983 €	34 825 €	- 35 158 €	94 365 €	48 108 €	- 46 257 €
Prêts et aides	15 534 €	0 €	- 15 534 €	8 698 €		- 8 698 €
Information et communication	77 799		- 77 799 €	86 521 €		- 86 521 €
Provisions et communication ANCV	39 345 €	38 183 €	- 1 162 €	37 907 €	21 573 €	- 16 334 €
<b>TOTAL</b>	<b>3 308 484 €</b>	<b>1 935 513 €</b>	<b>- 1 372 971 €</b>	<b>3 395 486 €</b>	<b>1 973 311 €</b>	<b>- 1 422 175 €</b>

On constate une légère augmentation des produits et charges. Cette augmentation est due à deux phénomènes :

- ▶ une augmentation du nombre d'agents participants ;
- ▶ une augmentation de la part ASMA liée à l'augmentation de l'activité.

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

SÉJOURS	2015	2016	2017	2018	2019
Produits	1 145 768 €	1 019 656 €	843 737 €	928 355 €	1 084 178 €
Subvention	456 786 €	428 937 €	356 981 €	338 469 €	371 465 €
<b>Total</b>	<b>1 602 554 €</b>	<b>1 448 593 €</b>	<b>1 200 718 €</b>	<b>1 266 824 €</b>	<b>1 455 643 €</b>
% subvention	28,5%	29,6%	29,7%	26,7%	25,5%

On note une augmentation de l'activité avec moins de subventionnement.

CENTRE DE VACANCES JEUNESSE	2015	2016	2017	2018	2019
Produits	555 992 €	432 499 €	466 755 €	479 233 €	479 477 €
Subvention	711 573 €	700 644 €	656 420 €	678 370 €	676 375 €
<b>Total</b>	<b>1 267 565 €</b>	<b>1 133 143 €</b>	<b>1 123 175 €</b>	<b>1 157 603 €</b>	<b>1 155 852 €</b>
% subvention	56,1%	61,8%	58,4%	58,6%	58,5%

VOYAGES	2015	2016	2017	2018	2019
Produits	407 478 €	368 005 €	311 171 €	429 270 €	318 642 €
Subvention	136 652 €	91 815 €	92 811 €	156 873 €	136 041 €
<b>Total</b>	<b>544 130 €</b>	<b>459 820 €</b>	<b>403 982 €</b>	<b>586 143 €</b>	<b>454 683 €</b>
% subvention	25,1%	20,0%	23,0%	26,8%	29,9%

CROISIÈRES CÔTIÈRES	2015	2016	2017	2018	2019
Produits	20 736 €	23 663 €	26 393 €	25 647 €	21 333 €
Subvention	21 709 €	6 152 €	14 956 €	15 837 €	15 571 €
<b>Total</b>	<b>42 445 €</b>	<b>29 815 €</b>	<b>41 349 €</b>	<b>41 484 €</b>	<b>36 904 €</b>
% subvention	51,1%	20,6%	36,2%	38,2%	42,2%

CULTURE	2015	2016	2017	2018	2019
Produits	57 980 €	40 422 €	34 120 €	34 825 €	48 108 €
Subvention	62 581 €	53 804 €	50 237 €	35 158 €	46 257 €
<b>Total</b>	<b>120 561 €</b>	<b>94 226 €</b>	<b>84 357 €</b>	<b>69 983 €</b>	<b>94 365 €</b>
% subvention	51,9%	57,1%	59,6%	50,2%	49,0%

## Fonds de roulement

Le fonds de roulement a été diminué pour atteindre 48%. Conformément aux engagements pris lors de la dernière Assemblée générale, ce fonds de roulement devrait poursuivre sa baisse pour être aux environs de 30% en fin de mandat.

	2015	2016	2017	2018	2019
Fonds de roulement	1 287 187	1 407 595	1 594 344	1 744 032	1 677 841
Dépenses courantes	3 811 842	3 612 009	3 409 480	3 283 555	3 474 726
Ratio	33,8%	39,0%	46,8%	53,1%	48,0%

## Prêts sociaux accordés aux bénéficiaires de l'ASMA

À l'exception des mois d'août et de décembre 2019, le groupe de travail s'est réuni mensuellement le 1er mardi après midi du mois au siège de l'Asma nationale, rue de Vaugirard. En décembre, en raison de la grève dans les transports, la réunion s'est tenue le 10 décembre matin partiellement en visio-conférence et à Varennes.

Le groupe 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 46 prêts pour un montant de 81 850 €.

Sur proposition également du groupe de travail, le solde à payer de 12 dossiers d'agents en incapacité à rembourser, a été proposé à deux conseil d'administration pour « admission en non valeur » pour un montant de 7 800 €. 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	% d'accords*	% de refus	Montant annuel accordé	Montant/prêt
2011	121	105	87%	13%	190 476 €	1 814 €
2012	140	117	84%	16%	208 316 €	1 780 €
2013	114	96	84%	16%	172 865 €	1 801 €
2014	103	82	80%	20%	154 560 €	1 885 €
2015	109	83	76%	24%	147 700 €	1 780 €
2016	105	57	54 %	26 %	99 800€	1 751 €
2017	69	44	83 %	13 %	77 895€	1 770€
2018	89	68	83%	7%	122 050 €	1 795 €
2019	58	46	79 %	12 %	81 850 €	1 779 €

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

On constate par ailleurs que :

- ▶ les demandeurs femmes restent majoritaires : 81 % des dossiers ;
- ▶ près de 2/3 des demandeurs ont entre 40 et 60 ans et 30 % des demandeurs ont moins de 40 ans ;
- ▶ la moitié des demandeurs ont un QF égal ou inférieur à 953 € ;
- ▶ plus de la moitié des demandeurs relèvent du secteur de l'enseignement (40% enseignement technique et 14% enseignement supérieur) ;
- ▶ 60 % des demandeurs sont chargés de famille ;
- ▶ 70 % des prêts sont de 2 000 €, le montant maximal ;
- ▶ la durée de remboursement reste longue avec près de 78 % des prêts accordés pour une durée de égale ou supérieure à 25 mois.

### ► Motivation des demandes de prêts sociaux

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Budget-situation financière	40	44	40	47	39	24	29
Famille	22	26	15	14	8	14	7
Santé	9	16	10	4	3	10	3
Logement	19	28	16	4	9	14	12
Travail	4	10	3	5	3	6	7
Dépenses exceptionnelles	2	0	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<sup>er</sup> juillet 2018. Néanmoins, en 2019, 3 personnes sur les 9 ayant bénéficié d'une avance remboursable rencontraient des retards de versement de salaire : un vacataire dans une situation très difficile, le non-versement d'une prime et un dossier complexe cumulant des retards de vacation, d'heures supplémentaires et d'aides sociales.

Les autres avances remboursables concernaient une attente de remboursement de prothèse, une attente de remboursement des frais de déménagement, une attente de paiement de congés bonifiés et trois faisaient suite à des remboursements de trop perçus sur salaire suite à une erreur de prélèvement de la mutuelle HFP.

Les aides remboursables versées en 2019 ont représenté un montant total de 7 800€.

### ► Motifs des demandes

	2015	2016	2017	2018	2019
Retard sur salaire*	56	43	62	28	3
Difficultés financières	7	1	3	1	2
Trop perçu	3	1	0	0	3
Attente compensation mutuelle	1	1	2	4	1

# 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 Mutuelle (anciennement Harmonie Fonction Publique), 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<sup>er</sup> janvier 2017 pour une durée de sept ans.

Au 31 décembre 2019, la population couverte est de :

## ► Agents du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

Niveau de garantie santé	Harmonie Fonction Publique		AG2R La mondiale		GROUPAMA	
	Actifs	Retraités	Actifs	Retraités	Actifs	Retraités
1	559	114	36		NC	
2	2 054	874	73		NC	
3	5 415	5 094	66		NC	
<b>Total</b>	<b>8 028</b>	<b>6 082</b>	<b>175</b>		<b>NC</b>	

## ► Ensemble du référencement (y compris opérateurs associés)

Niveau de garantie santé	Harmonie Fonction Publique		AG2R La mondiale		GROUPAMA	
	Actifs	Retraités	Actifs	Retraités	Actifs	Retraités
1	734	126	65	2	71	
2	2 507	919	137	6	204	
3	6 605	5 283	104	8	149	
<b>Total</b>	<b>9 846</b>	<b>6 328</b>	<b>306</b>	<b>16</b>	<b>424</b>	

En 2019, les 600 000€ de transferts de solidarité inscrits au budget seront 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 est déclinée en plans d'actions triennaux 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 mis en place depuis la loi 2005-102 du 11 février 2005 entre notre ministère et le FIPHFP a permis d'apporter des réponses appropriées aux demandes d'aides humaines et techniques nécessaires à la bonne insertion professionnelle des agents handicapés.

L'année 2019 était la troisième année du plan Handi-Cap 2017-2019 qui a permis le financement de 487 dossiers sur l'année.

## Contexte du handicap

---

Depuis 1987, le MAA se doit comme tous les employeurs publics comme privés, compter au moins 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sein de son effectif. Les BOE comprennent plusieurs catégories d'agents, en premier lieu les agents qui possèdent une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) ainsi que les titulaires d'une carte mobilité inclusion. 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 (fin du dispositif le 31 décembre 2020 pour les nouveaux entrants).

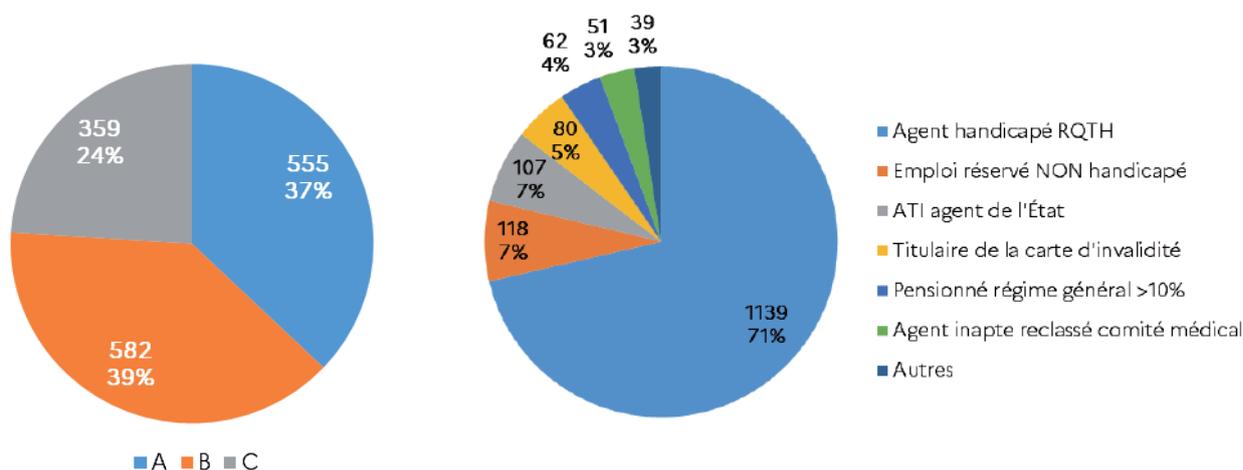
Le taux d'emploi direct est le rapport entre les 1 596 agents BOE employés par le MAA en 2019 (déclaration FIPHFP effectuée en 2020) et l'ensemble des 30 637 agents. Ce taux est de 5,11 %, soit une augmentation de 0,1 points par rapport à l'année précédente.

La prise en compte des dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes, essentiellement les commandes en travaux, services ou achats de fournitures, passées auprès des entreprises du secteur protégé, porte le taux d'emploi légal du MAA à 5,28 %. Ces chiffres traduisent la politique volontariste menée par le MAA en matière de maintien dans l'emploi de ses agents handicapés et affirment les valeurs sociales du MAA.

# L'action en faveur des travailleurs handicapés

## → RÉPARTITION DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP ET ASSIMILÉS

### ► Répartition des 1 596 BOE du MAA par catégorie



### ► Répartition des agents en situation de handicap et assimilés (BOE) par catégorie et corps d'emplois

Catégorie	Corps ou emplois	Total
A	Professeur de lycée professionnel agricole	118
	Professeur certifié/agrégé de l'enseignement agricole	130
	Professeur et maître de conférence enseignement sup	4
	Conseiller principal d'éducation	8
	Infirmière	8
	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	88
	Enseignants - Catégorie II, III et IV	52
	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	31
	Attaché d'administration de l'État	30
	Agent contractuel de l'enseignement	15
	Directeur d'établissement	17
	Assistant ingénieur/Ingénieur d'étude/recherche enseignement supérieur	23
	Autres corps ou corps non connu	31
<b>S/total</b>		<b>555</b>
B	Secrétaire administratif	175
	Technicien supérieur	383
	Technicien de formation et de recherche	88
	Autres corps ou corps non connu	36
<b>S/total</b>		<b>682</b>
C	Adjoint administratif	276
	Adjoint technique de formation et de recherche	48
	Adjoint technique	29
	Autres corps ou corps non connu	6
<b>S/total</b>		<b>359</b>
<b>Total</b>		<b>1 596</b>

# Évolution des recrutements

Le MAA a recruté 17 agents en situation de handicap (art 27 de la loi 84-16) en 2019 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 2017 et 2019, 46 agents ont été recrutés par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation.

- ▶ Catégorie A : 8 recrutements, soit 17%
- ▶ Catégorie B : 21 recrutements, soit 46%
- ▶ Catégorie C : 17 recrutements, soit 37%

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.

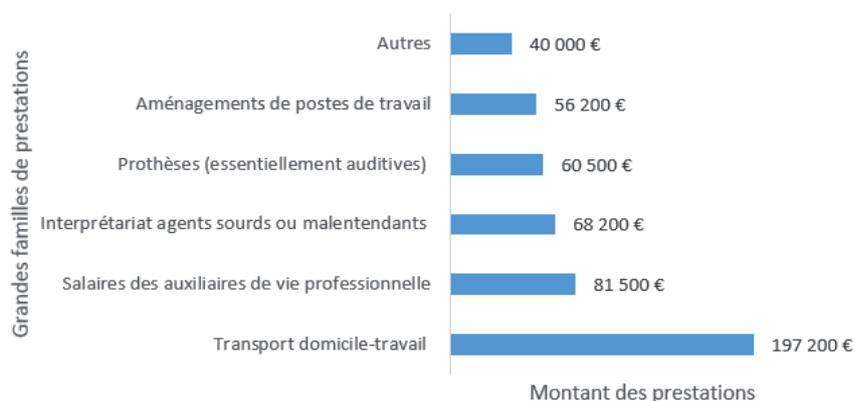
## Répartition par grandes familles d'aides

(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 2019 (cumul convention, budget MAA et participation des structures) a été de 503 600 euros. Les dépenses de transports adaptés domicile-travail restent le poste financier le plus important ; il représente 40% des dépenses annuelles.

L'ensemble des postes relatifs aux salaires des auxiliaires de vie professionnelle, à l'interprétariat pour agents sourds ou malentendants, aux prothèses essentiellement auditives et aux aménagements de postes de travail s'élève à plus de la moitié des aides.

Les principales aides ont porté sur : **503 600€** montant des aides à la compensation du handicap durant l'année 2019



# 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 permet d'évaluer et d'améliorer les conditions de travail et d'agir sur elles. Il a un rôle exclusivement préventif, il est le conseiller de l'administration et des agents.

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

Le suivi médical des agents de l'administration centrale est assuré par un médecin de prévention à temps plein, assisté d'une infirmière sur le site de Varenne et d'une infirmière sur le site de Vaugirard. En administration centrale, les infirmières sont intervenues 80 fois en 2019 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), 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.

## → STRUCTURES COUVERTES PAR UN DISPOSITIF DE MÉDECINE DE PRÉVENTION

Type de structure	Nb total de structures	Structures ayant répondu à l'enquête				
		Nb	Taux de réponse	Nb de structures couvertes*	Nb de structures partiellement couvertes*	Taux de couverture
AC (Paris, Toulouse)	2	2	100%	2	0	100%
DD(CS)PP	95	50	53%	40	5	90%
DDT(M)	95	64	67%	58	1	92%
DRAAF DAAF	20	13	65%	11	0	85%
Étab. d'enseignement sup.	12	9	75%	7	1	85%
Étab. d'enseignement technique	216	22	10%	12	4	73%
<b>Total</b>	<b>438</b>	<b>158</b>	<b>36%</b>	<b>128</b>	<b>11</b>	<b>88%</b>

\* Par l'un des dispositifs suivants : médecine de prévention interne, service commun à plusieurs administrations, association de médecins, service de santé au travail en agriculture (MSA), autre.

## → DONNÉES BUDGÉTAIRES (SERVICES DÉCONCENTRÉS)

2018	2019
1 022 776 €	843 205 €

## → DONNÉES ADMINISTRATION CENTRALE

L'effectif pris en charge au 1<sup>er</sup> janvier 2019 est le suivant :

- ▶ Non soumis à surveillance médicale particulière (S.M.P) : **1 587**
- ▶ Soumis à S.M.P. : **89**

### VISITES MÉDICALES PÉRIODIQUES

- ▶ Salariés non soumis à surveillance renforcée (SMR) : **284**
- ▶ Salariés soumis à SMR : **15**
- ▶ Total : **299**
- ▶ Visites médicales supplémentaires : **51**

**Total : 350**

### EXAMENS MÉDICAUX NON PÉRIODIQUES

- ▶ Visites de pré-reprise : **1**
  - à la demande du médecin traitant : **0**
  - à la demande de l'agent : **1**
- ▶ Visites de reprise : **34**
  - A.T. : **11**
  - M.P. : **3**
  - Maternité : **0**
  - Maladie : **20**

- ▶ Visites occasionnelles réalisées par le médecin de prévention : **126**
  - à la demande du salarié (avec 8 entretiens téléphone) : **67**
  - à la demande du médecin du travail : **17**
  - à la demande de l'employeur : **8**

- ▶ Urgences (médecin) : **2**
- ▶ Autres (hors AC) : **2**
- ▶ Entretiens réalisés par les infirmières : **80**

### Bilan

En 2019 : **206** entretiens ont été réalisés, dont 80 par les infirmières.  
(En 2018 : 251 entretiens dont 115 par les infirmières).

Examens complémentaires : **1 560**

**72** jours ont été consacrés aux actions sur le milieu du travail

### ACTIVITÉS D'INFIRMERIE

Nombre d'accidents enregistrés à l'infirmerie : **42**  
Nombre de soins (soins + entretiens) : **300**  
Autres structures : **21**

## 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 gestes qui sauvent (GQS), organisées par 1/2 journées

### Bilan 2019 pour les formations SST

Formation initiale : **20** agents formés

Maintien et actualisation des connaissances des secouristes : **20**

Formation GQS : **88** agents

### Total des secouristes au ministère :

**187** secouristes formés

À jour : **71** agents (car départs à la retraite)

## ACTIONS D'ÉDUCATION A LA SANTÉ

3 types d'actions ont été organisés en 2019

- ▶ **Prévention et dépistage des cancers de la peau**
  - **1 journée** sur le site de Varenne : **26** personnes vues dont 1 orientation biopsie
  - **Pas de journée** sur Vaugirard par manque de dermatologue

### ▶ Dépistage diabète et risque cardio-vasculaire

- Sur Varenne : **63** personnes dépistées
- Sur Vaugirard : **61**

### Au total :

Plus de **28%** des agents ont des TA > normale  
**1,69%** ont une glycémie > normale  
Plus de **79%** à Varenne et **35%** à Vaugirard ont un cholestérol > normale

### ▶ Prévention antigrippale

- 2 j. sur Varenne et 2 j. sur Vaugirard
- Sur Varenne : **118** personnes vaccinées
  - Sur Vaugirard : **117** personnes vaccinées

Répartition par sexe :

- femmes : **58%**
- hommes : **42%**

Pyramide des âges :

- 25-55 ans : **37,5%**
- > 50 ans : **62,5%**

*Le fait qu'une vaccination soit proposée sur le lieu de travail est toujours très bien accueillie.*

## AUTRE

Une des infirmières du cabinet médical est formée au « conseil conjugal et familial ». Elle a été sollicitée **110 fois** sur ce sujet.

# Les accidents du travail



## → EN ADMINISTRATION CENTRALE

En 2019, 70 accidents ont été déclarés dont 43 avec des jours d'arrêt de travail. La totalité des arrêts représente 1 080 jours d'arrêt (contre 801 en 2017 et 1 322 en 2018).

**La chute de personne est la cause essentielle des accidents. Les 30 chutes se décomposent comme suit :**

- ▶ sur le trajet : **17**
- ▶ sur le lieu de travail : **8**
- ▶ au cours d'un déplacement : **5**

Les autres accidents sont :

- ▶ 1 malaise,
- ▶ 4 mouvements du corps
- ▶ 2 manipulations d'objet
- ▶ 12 accidents sur la voie publique
- ▶ 2 glissades
- ▶ 9 trébuchements sans chute
- ▶ 8 heurts
- ▶ 2 autres.

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

	Effectif AC				Service Travail Mission				Trajet				Total AT			
	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%	Total	% Total	% H	%F
19-29 ans	39	2	56	3	1	4	1	4	0	0	0	0	2	3	3	1
30-44 ans	215	11	259	13	1	4	4	14	5	12	5	12	15	21	21	13
45-54 ans	229	12	333	17	3	11	3	11	4	10	6	14	16	23	23	13
55 ans et +	359	19	429	22	3	11	12	43	2	5	20	48	37	53	53	46
<b>Totaux</b>	<b>842</b>	<b>44</b>	<b>1 077</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>71</b>	<b>11</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>74</b>	<b>70</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>73</b>
	<b>1 919</b>				<b>28</b>				<b>42</b>				<b>70</b>			

Coût des honoraires médicaux et frais :

► Titulaires : 34 222 €

► Contractuels : 1 630 €

► Expertises : 3 448 €

## → EN SERVICES DÉCONCENTRÉS

Depuis la mise en place en 2017, de l'application ATMP, déployée dans les services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDI, établissements d'enseignement agricole public technique et supérieur), le nombre de structures ayant saisi dans ATMP reste stable en 2019 par rapport à l'année 2018.

## ► Répartition par type de structures

(pour les 59 départements, soit 100 structures, qui ont répondu)

Structure de la communauté de travail						
Secteurs	F	H	Total	%F	%H	Part du secteur
SD	5 676	3 709	9 385	60%	40%	33%
Ens. technique	9 512	6 327	15 839	60%	40%	56%
Ens. supérieur	1 676	1 147	2 823	59%	41%	10%
<b>Total</b>	<b>16 864</b>	<b>11 183</b>	<b>28 047</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>

Total des accidents						
Secteurs	F	H	%F	%H	Total	% Total
SD	4	3	10%	13%	7	11%
Ens. technique	6	5	15%	22%	11	17%
Ens. supérieur	30	15	75%	65%	45	71%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Dont Services Travail Mission						
Secteurs	F	H	%F	%H	Total	% Total
SD	0	2	0%	15%	2	10%
Ens. technique	1	4	14%	31%	5	25%
Ens. supérieur	6	7	86%	54%	13	65%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Dont Trajets						
Secteurs	F	H	%F	%H	Total	% Total
SD	4	1	12%	10%	5	12%
Ens. technique	5	1	15%	10%	6	14%
Ens. supérieur	24	8	73%	80%	32	74%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>



## → 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

	2017	2018	2019
Reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP)	4	6	8
Non reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP)	3	12	3
Rechute reconnue comme rechute d'ATMP	-	1	3
Non reconnaissance d'imputabilité au service d'une rechute d'accident du travail (AT)	2	5	1
AT/MP fixation : guérison	-	-	2
AT/MP fixation : consolidation, séquelles, taux IPP	4	5	10
Avis favorable à aménagement de poste	-	-	2
Suivi dossier médical AT/MP (prolongation CITIS)	-	-	3
Suivi dossier médical AT/MP (soins)	4	5	4
Réintégration/prolongation temps partiel thérapeutique	-	1	1
Réintégration temps plein après TPT	-	-	-
Demande initiale d'attribution d'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	2	2	4
Renouvellement à titre définitif ATI	-	-	-
Révision quinquennale ATI	-	-	-
Demande de pension d'orphelin majeur infirme	2	1	1
Retraite pour invalidité	1	3	-
Demande initiale majoration pour l'emploi d'une tierce personne	2	-	-
Renouvellement à titre définitif majoration pour l'emploi d'une tierce personne	-	1	-
Demande d'une indemnité complémentaire réparant les préjudices suivants : souffrances endurées, préjudice d'agrément, préjudice esthétique.	-	-	1
Report à statuer pour avis complémentaire	8	8	4
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>50</b>	<b>47</b>
	2017	2018	2019
Expertises médicales	14	19	22

## → 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 œuvre par le travail en réseau de l'ensemble des acteurs de la santé et de la sécurité au travail : CHSCT ministériel, CHSCT locaux, commissions d'hygiène et de sécurité (CoHS) des lycées agricoles, inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), assistants de services sociaux (ASS), médecins de prévention, assistants et conseillers de prévention appuyés dans leur démarche par les délégués régionaux à la formation continue.

### L'ACTIVITÉ DU CHSCT MINISTÉRIEL EN 2019

Le CHSCTM s'est réuni six fois en séance plénière, les 27 mars, 18 juin, 12 septembre et 12 novembre à Paris et le 15 octobre à Rennes.

### LA FORMATION DES MEMBRES DU CHSCTM

Une session de formation initiale des membres du CHSCTM s'est tenue du 13 au 15 novembre 2019 à Paris.

► Participants : 6 (2 FSU, 2 CFDT, 1 FO, 1 UNSA).

### L'UNIVERSITÉ D'ÉTÉ DE LA SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

La première université d'été de la prévention s'est tenue mercredi 3 et jeudi 4 juillet au lycée agricole de Brie-Comte-Robert (Seine-et-Marne) avec pour objectif de rassembler différents acteurs de la prévention internes (directeurs de services, secrétaires généraux, assistants de prévention, médecins de prévention, inspecteurs santé sécurité au travail...) mais aussi externes (Mutualité sociale agricole, Cram, Universitaires) pour échanger des idées sur la manière de répondre à certaines de nos problématiques.

Cet événement qui a réuni une quarantaine de participants a porté sur les enjeux de la prévention des risques professionnels au sein de l'ensemble des structures où évoluent des personnels du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (DRAAF, EPLEFPA, établissements d'enseignement supérieur, mais aussi de DDI).

### LA PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS)

Le Centre d'études et de prospective du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation a mis en ligne un article de Mme Amandine GAUTIER faisant suite à une demande du CHSCTM, « La santé au travail des agents de l'État en abattoir : une approche sociologique » (Analyse n°133, janvier 2019).

Le 16 octobre a eu lieu à Rennes, dans les locaux d'Agrocampus Ouest, une journée rencontre « Réussir un projet de rénovation » co-organisée par le ministère et l'ANACT, ayant rassemblé 120 participants issus des différentes communautés de travail en abattoir.

Elle a été l'occasion d'un échange sur les enjeux des projets de rénovation/conception d'abattoirs entre les acteurs impliqués afin de prendre en compte les conditions de travail, notamment la prévention des TMS et, de performance (industrielle, sécurité sanitaire, inspection).

### LES CHRONIQUES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DU MAA

3 numéros de ce bulletin périodique d'informations rapides sont parus en 2019 :

- Numéro 17, paru le 14 mars ;
- Numéro 18, paru le 19 juillet ;
- Numéro 19, paru le 11 septembre.

## LES GROUPES DE TRAVAIL EN ACTIVITÉ EN 2019

- ▶ Le groupe de travail "**Crédits Santé sécurité au travail**"
  - 8 avril 2019 (nombre de participants à la réunion : 13 - dont représentants du personnel : 6).
- ▶ Le groupe de travail "**Programme national de prévention**"
  - 13 juin 2019 (nombre de participants à la réunion : 11 - dont représentants du personnel : 6) ;
  - 26 septembre 2019 (nombre de participants à la réunion : 16 - dont représentants du personnel : 8).

## LES CRÉDITS HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

La note de service [réf. SG/SRH/SDDPRS/2018-823 du 12 novembre 2018 : Crédits hygiène et sécurité pour l'année 2019] a fixé au 28 février 2019 la date limite de dépôt des dossiers de demande de crédits hygiène et sécurité auprès du secrétariat du CHSCTM. Toutes les demandes reçues ont été examinées en groupe de travail du CHSCTM réuni le 8 avril 2019.

- Total général des crédits demandés : **189 584 €** (26 structures)      Crédits répartis dans les services 2019 : **58 060 €** (16 structures), dont :
- ▶ 11 DD(CS)PP : 40 476 €
  - ▶ 13 EPL : 65 027 €
  - ▶ 4 DRAAF-DAAF : 84 081 €
  - ▶ 5 DD(CS)PP : 12 200 € – 21% des crédits attribués ;
  - ▶ 8 EPL : 27 560 € – 47,5% des crédits attribués ;
  - ▶ 3 DRAAF : 18 300 € – 31,5% des crédits attribués.

### ► Répartition des crédits délégués par type d'action de prévention

	RPS		TMS		Discussions du travail		Total	
	Montant	Nb de dossiers	Montant	Nb de dossiers	Montant	Nb de dossiers	Montant	Nb de dossiers
DD(CS)PP	500 €	1	10 500 €	3	1 200 €	1	12 200 €	5
Enseignement technique (EPL)	23 560 €	7	0	0	4 000 €	1	27 560 €	8
DRAAF	2 000 €	1	0	0	16 300 €	2	18 300 €	3
<b>Total et pourcentage</b>	<b>26 060 €</b>	<b>9</b>	<b>10 500 €</b>	<b>3</b>	<b>21 500 €</b>	<b>4</b>	<b>58 060 €</b>	<b>16</b>
	<b>45 %</b>	<b>55 %</b>	<b>18 %</b>	<b>20 %</b>	<b>37 %</b>	<b>25 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

### ► Répartition des crédits délégués, par région

Auvergne-Rhône-Alpes	2 500 €
Bourgogne-Franche-Comté	9 000 €
Centre-Val-de-Loire	4 000 €
Grand Est	6 200 €
Hauts-de-France	4 000 €
Île-de-France	15 000 €
Nouvelle Aquitaine	12 700 €
PACA	3 360 €
Pays de la Loire	1 300 €
<b>Total</b>	<b>58 060 €</b>

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

# La santé sécurité au travail

## → LA MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME NATIONAL DE PRÉVENTION (PNP) 2019 – 2022

suite de la 1<sup>re</sup> Université d'été en prévention des risques professionnels des 3 et 4 juillet 2019

Les travaux résultant de la 1<sup>re</sup> Université d'été en prévention des risques professionnels ont permis grâce à la qualité et la richesse des échanges de nourrir le programme national de prévention (PNP) pluriannuel, 2019-2022, adopté lors de la séance plénière du CHSCTM du 15 octobre 2019.

### Le programme national de prévention s'articule autour de 4 axes stratégiques :

1. Le pilotage de la prévention ;
2. La prévention primaire et la culture de sécurité et de prévention ;
3. La qualité de vie au travail et le maintien en emploi ;
4. Les systèmes d'acteurs et le dialogue social.

## → LA PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUE EN ABATTOIR

Accompagner la conception des espaces et des postes

Pour accompagner la conception des espaces et postes de travail des agents des services vétérinaires, le ministère a signé une convention de partenariat avec l'Université Clermont-Auvergne en vue de la construction d'un guide méthodologique « repères pour une meilleure compréhension des conduites de projet en abattoir de boucherie » (guide publié en octobre 2019) et de disposer d'un marché « ressource experte en ergonomie » permettant de répondre aux besoins des structures locales dans le cadre de projet de conception/rénovation des postes d'inspection vétérinaires en abattoir.

Depuis juillet 2019, les services déconcentrés peuvent bénéficier de prestations d'assistance – conseil en ergonomie dans des projets de conception/rénovation de postes d'inspection vétérinaire en abattoir d'animaux de boucherie. L'instruction technique DGAL/SDSSA/2019-514 décrit les objectifs de ces prestations, les conditions de leur réalisation ainsi que les modalités de l'appel à prestations en ergonomie. Le réseau SST-Abattoirs apporte son appui technique pour ces dossiers.

## → LA PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE

Priorité à l'évaluation

Face à la faiblesse constatée sur le terrain, le ministère s'est engagé dans une démarche d'évaluation du risque d'exposition aux agents chimiques dangereux et de construction d'un plan de prévention.

En avril 2019, les rencontres nationales de l'enseignement supérieur sur la prévention des risques professionnels en activité de recherche, organisées à Lempdes (63), ont consacré la 1<sup>re</sup> journée au risque chimique.

En juillet 2019, le ministère a signé une convention avec l'ONIRIS portant sur l'évaluation des risques d'exposition aux agents chimiques via le déploiement de l'outil SEIRICH. L'objectif de cette action 2019-2021 est d'analyser les conditions favorables de déploiement de cet outil au sein des établissements d'enseignement supérieur du MAA.

Cela donnera lieu à la rédaction d'un guide ministériel de recommandations méthodologiques, à la mise à disposition d'une base de données produits et d'un dispositif de formation pour la construction et pour l'utilisation de l'outil.

## → LE SIGNALEMENT DES AGRESSIONS SUBIES PAR LES AGENTS

72 signalements d'agression ont été reçus en 2019 à l'administration centrale sur la boîte aux lettres électronique dédiée, en application de la note de service du 20 avril 2016, contre 95 signalements en 2018 (- 24%). Cette diminution s'explique en partie par un dispositif de prévention des agressions plus efficace et mieux organisé (actions de formation et d'information). 82 % des agressions sont orales ou écrites (85 % en 2018), 18 % physiques (15 % en 2018). Plus de la moitié d'entre elles (53%) donne lieu à des poursuites judiciaires ou à un signalement au procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale. 18 % des agressions ont entraîné un arrêt de travail (14% en 2018). 53% des signalements concernent des agressions hors situation de contrôle (61% en 2018). 57% des victimes étaient des femmes (51% en 2018). La répartition des agressions selon les régions n'apparaît pas significative.

## La cellule de signalement des discriminations

La cellule de signalement des discriminations, mise en place en avril 2018 pour une phase d'expérimentation d'un an, avec un mode de fonctionnement internalisé a poursuivi son activité jusqu'au 9 septembre 2019.

La cellule avait vocation à accueillir, analyser et instruire les signalements relevant du champ légal de la discrimination et de proposer des actions curatives ou préventives à partir des constats effectués.

À partir de septembre 2019, l'activité de la cellule a été externalisée auprès de psychologues cliniciens et d'avocats conseils pour le recueil, l'écoute et l'analyse des signalements dans le but de gagner en neutralité et de disposer d'une écoute et d'une expertise professionnelles.

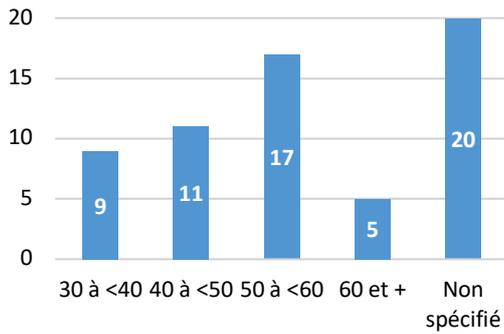
Le périmètre d'intervention de la cellule a été élargi :

- ▶ aux violences sexuelles et sexistes et au harcèlement y compris d'origine extra-professionnelle détecté sur le lieu de travail,
- ▶ aux agents affectés en DDI (hors directeurs et leurs adjoints) ainsi qu'aux agents sous budget d'établissement de l'enseignement agricole technique.

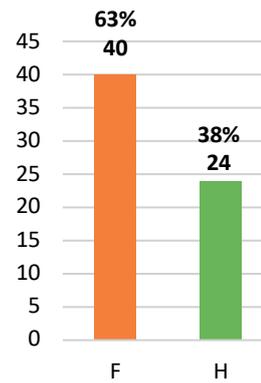
## VOLUME DES SIGNALEMENTS REÇUS

► 64 contacts (signalements et demandes)

### ► Âge du signalant



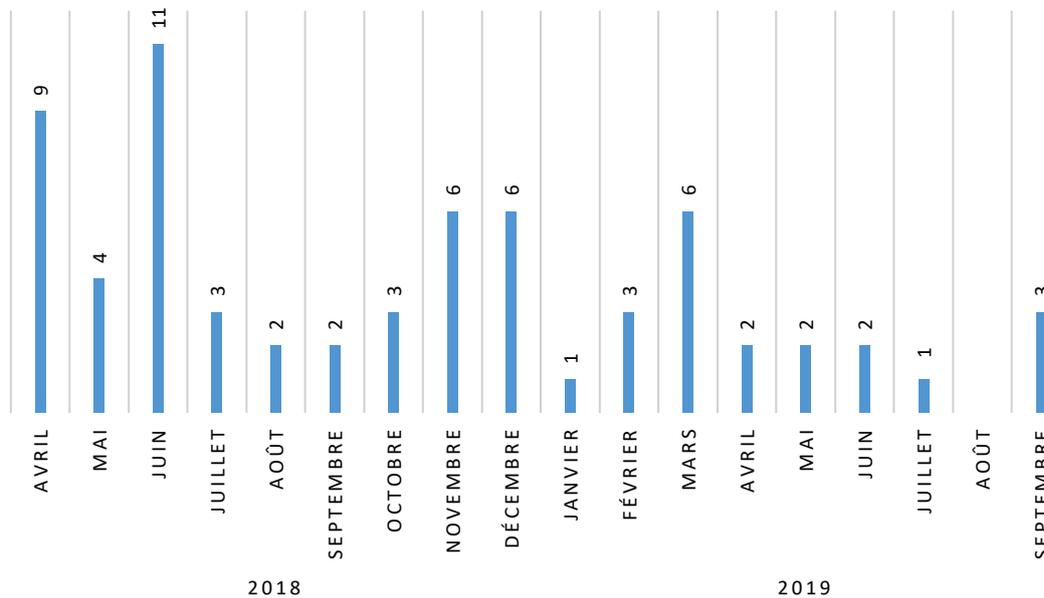
### ► Genre du signalant



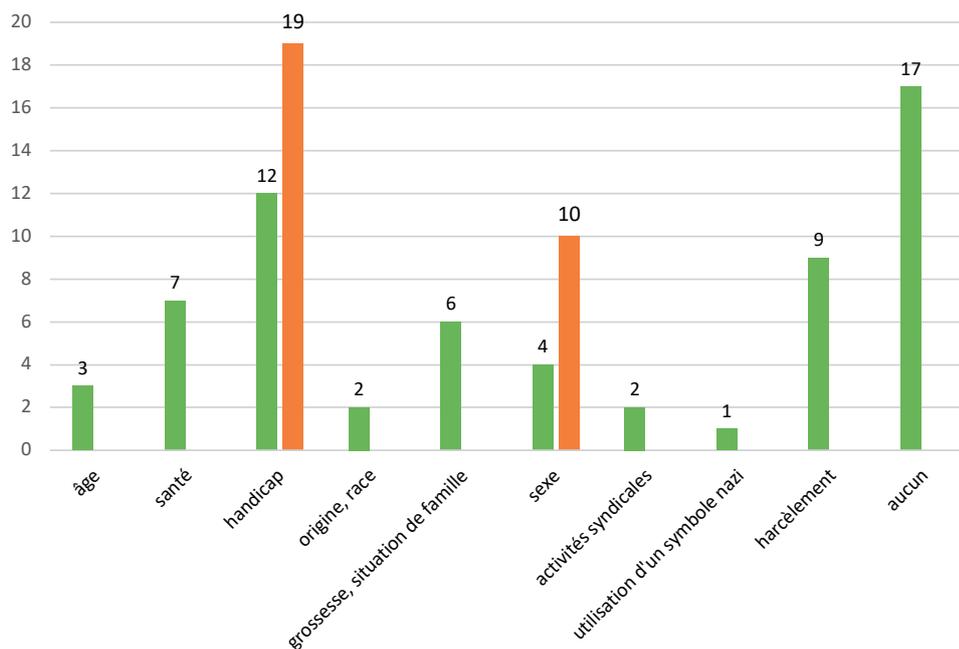
### ► Qualité du signalant

Victime	52
Témoin	7
Autre	5

### ► Répartition mensuelle des signalements



## ► Motivation du signalement



## ► Catégorie du signalant

A	33
B	16
C	9
Non spécifiée	6

## ► Position du signalant

Titulaire	44
CDD	5
CDI	8
Détachement	3
Non spécifiée	4

## ► Cadre de mise en cause

AC	7
DRAAF / DAAF	8
DDI	13
EA technique	31
EA supérieur	2
FAM	2

## ► Motivation du signalement

- ▶ Information, recommandations, conseil aux démarches (systématique)
- ▶ Orientation et vigilance sur l'existence d'une prise en charge locale
- ▶ 45 entretien(s) pour 39 signalements (importance de la dimension d'écoute, seule attente dans 11 cas)
- ▶ Saisine ou information IGAPS, responsable hiérarchique, expertise, information des autorités
- ▶ Demande de mesures correctives
- ▶ Proposition d'actions de prévention spécifiques
- ▶ Suivi à 6 mois
- ▶ Reporting régulier auprès des autorités, partenaires, instances (prise en compte des constats par ces derniers dans la mise en place de leurs actions)

## → BILAN SEPTEMBRE 2019 – DECEMBRE 2019

De septembre à décembre 2019, le prestataire a comptabilisé **12 signalements**.

Les données détaillées pour la période n'ont toutefois pu être intégrées au bilan compte-tenu de l'évolution du fonctionnement de la cellule (anonymisation des données liées à l'externalisation, notamment).

## Chapitre VII

# La retraite et droits associés des agents titulaires

### Les départs à la retraite du MAA en 2019

Nombre total des fonctionnaires du MAA partis à la retraite au 31 décembre 2019

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

Nature des demandes de départ à la retraite

Calendrier des départs à la retraite

Droits suite à décès en activité

### L'allocation temporaire d'invalidité (ATI)

### La radiation des cadres sans droit à pension

L'affiliation rétroactive au régime général et à l'Ircantec

Le transfert de droits à pension vers le régime communautaire

### La validation des services de non-titulaire

### Le rachat des années d'études supérieures

#### CHIFFRES CLÉS 2019



- ▶ Nombre de comptes individuels retraite gérés par le MAA : **32 900**
- ▶ Nombre d'agents titulaires du MAA partis à la retraite : **971**
- ▶ Âge moyen de départ à la retraite : **63 ans**
- ▶ Nombre de demandes de validations de services auxiliaires en cours : **3 300**

#### FOCUS



- ⊕ Le portail intranet, nouvel outil de communication au service des fonctionnaires

## RAPPEL RÉGLEMENTAIRE

La loi du 21 août 2003 a instauré un droit à l'information retraite (DIR) qui reconnaît un droit individuel des assurés à l'information sur leur future retraite, précisé par deux décrets du 19 juin 2006. Sous la coordination du GIP Info-Retraite (qui regroupe les 36 régimes de retraite obligatoires en France), l'ensemble des fonctionnaires d'État (FPE) reçoivent une information délivrée de manière systématique au fur et à mesure de leur carrière sur la base de relevés de situation individuelle (RIS) et d'estimations indicatives globales (EIG).

La circulaire du Premier ministre du 14 octobre 2004 relative à la mise en œuvre de ce droit à l'information sur les retraites dans la fonction publique de l'État a confié au Service des Retraites de l'État (SRE) la mise en œuvre du compte individuel de retraite (CIR) permettant à l'État de satisfaire à ses obligations.

Le premier objectif du CIR est de répondre tout au long de la carrière aux obligations légales découlant du dispositif de l'article 10 de la loi du 21 août 2003 et de l'article 6 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites 2010. Dans ce cadre, il doit être en capacité de fournir à tout assuré une information régulière sur l'ensemble des droits qu'il s'est constitué dans les régimes de retraite légalement obligatoires. Ainsi, les fonctionnaires de l'État ont un accès confidentiel à leur CIR sur le portail de l'espace numérique sécurisé de l'agent public<sup>(1)</sup> pour consultation, vérification de leurs données, demandes de corrections de celles-ci et simulations de retraite.

Le deuxième objectif est la liquidation des pensions à partir des CIR, en application de l'article R.65 du CPCMR (suite au décret n° 2010-981 du 26 août 2010).

Les pensions de l'État sont accordées aux fonctionnaires après leur admission à la retraite (droit direct) et, en cas de décès, à leurs ayants droit<sup>(2)</sup>.

Leurs droits à pension sont appréciés selon des conditions de fidélité de service et en fonction de la situation acquise à la date d'ouverture de leurs droits selon leur année de naissance, ou à la date du décès, conformément à la réglementation en vigueur<sup>(3)</sup>.

À titre d'information générale, le nombre total de pensions civiles en paiement par le service des retraites de l'État (SRE) au 31/12/2019 s'élève à 1,6 million pour les droits directs et 324 217 pour les droits dérivés. Le montant mensuel brut moyen des pensions civiles perçu, tous motifs de départ confondus, est de 2 123 €<sup>(4)</sup>.

(1) <https://ensap.gouv.fr/web/accueilNonconnecte>

(2) Ayant droit : bénéficiaire d'un droit provenant de son lien avec l'assuré. Synonyme d'ayant cause.

(3) 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.

(4) [https://retraitesdeletat.gouv.fr/portal/rest/jcr/repository/collaboration/sites/eppe/documents/stats/diffusion/01\\_synthese.html](https://retraitesdeletat.gouv.fr/portal/rest/jcr/repository/collaboration/sites/eppe/documents/stats/diffusion/01_synthese.html)

# Les départs à la retraite du MAA en 2019

## I. Nombre total des fonctionnaires du MAA partis à la retraite au 31 décembre 2019

Sur 55 770 pensions civiles nouvelles mises en paiement par le SRE en 2019, tous motifs confondus (ancienneté, motifs familiaux et pensions d'invalidité), le nombre de départs en retraite enregistrés au MAA s'élève à **971**. 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 2019 des pensions civiles et militaires de retraite<sup>(4)</sup>.

L'année 2019 est marquée par la poursuite de l'augmentation progressive de l'âge légal de départ à la retraite, à l'âge moyen de 61,9 ans au niveau national, due au report définitif de l'âge d'ouverture des droits à 62 ans pour l'ensemble des agents nés à compter de l'année 1955, en application de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Ce constat a pour corollaire le vieillissement des effectifs dans les trois versants de la fonction publique.

### ► Évolution du nombre de fonctionnaires du MAA partis en retraite depuis 2015

Agents titulaires*	2015	2016	2017	2018	2019	Diff. 2019 2018 (en %)
MAA	875	909	963	1068	971	- 9,08
ANSES	6	17	12	15	9	- 33,33
IFCE	-	-	15	13	10	- 30,76
<b>Total</b>	<b>881</b>	<b>926</b>	<b>990</b>	<b>1096</b>	<b>990</b>	<b>- 9,67</b>

\* Non décomptés : les agents en position normale d'activité (PNA) entrante au MAA, dont la pension est liquidée par le ministère d'origine ; les agents sans droit à pension du régime spécial partis en retraite avec une réaffiliation à la sécurité sociale et les agents décédés au cours de l'année 2019.

Le nombre total de départs en retraite traité par le MAA diminue globalement de 9,7% par rapport à 2018. En excluant les dossiers gérés, pour des raisons historiques, pour le compte de l'ANSES et de l'IFCE par le bureau des pensions, la baisse des départs en retraite des seuls agents du MAA atteint 9%.

(4) [https://retraitesdeletat.gouv.fr/portal/rest/jcr/repository/collaboration/sites/eppe/documents/stats/diffusion/01\\_synthese.html](https://retraitesdeletat.gouv.fr/portal/rest/jcr/repository/collaboration/sites/eppe/documents/stats/diffusion/01_synthese.html)

Cette baisse contraste avec la hausse constatée en 2018 (+ 11%). Elle s'inscrit dans la tendance nationale à la baisse depuis 2018 du nombre des nouveaux pensionnés d'État (- 1034 nouvelles pensions de droit direct) en raison de la diminution des départs pour carrière longue ou au titre de la catégorie active.

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 ;
- ▶ 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.

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

### ➔ VENTILATION DES DÉPARTS DES FONCTIONNAIRES DU MAA PAR PROGRAMME BUDGÉTAIRE, PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE

Les programmes budgétaires 143 et 215 concentrent la plus grande partie des effectifs partis à la retraite en 2019, dont la majorité sont des agents de catégorie A (enseignants et A techniques...), comme chaque année.

Par rapport à 2018, le nombre de fonctionnaires du MAA affectés sur des missions relevant du ministère de la transition écologique et solidaire (programme budgétaire 217) et dont la radiation des cadres est prononcée par le bureau des pensions du MAA, reste stable (environ 80 personnes).

#### ► Ventilation des départs à la retraite par programme, catégorie et genre

Programme budgétaire	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Catégorie C		Total C	TOTAL
	F	H		F	H		F	H		
142	18	23	41	19	9	28	11	7	18	87
143	55	86	141	22	4	26	25	5	30	197
206	6	14	20	28	55	83	20	3	23	126
215	39	63	102	76	25	101	52	5	57	260
<b>Total MAA</b>	<b>118</b>	<b>186</b>	<b>304</b>	<b>145</b>	<b>93</b>	<b>238</b>	<b>108</b>	<b>20</b>	<b>128</b>	<b>670</b>
Emplois gagés	3	7	10							10
ANSES		2	2					1	1	3
IFCE		2	2	3	7	10	1		1	13
ASP-FAM	6	14	20	20	6	26	2	1	3	49
Autres opérateurs	3	19	22	2	3	5	1	1	2	29
MTE	10	40	50	10	19	29	7	1	8	87
Hors MAA et opérateurs	1	18	19		4	4	1		1	24
Détachés	4	11	15	1		1	6	6	12	28
Disponibilité	4	9	13	2		2	5	1	6	21
Radiés	4	15	19	3	2	5	8	5	13	37
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>323</b>	<b>476</b>	<b>186</b>	<b>134</b>	<b>320</b>	<b>139</b>	<b>36</b>	<b>175</b>	<b>971</b>

Retraite

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

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

Catégorie d'emplois	A administratif	A technique	B C administratif	B C technique	Enseignants	Total
Femmes	36	62	264	60	56	478
Hommes	30	186	20	150	107	493
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>248</b>	<b>284</b>	<b>210</b>	<b>163</b>	<b>971</b>
%	<b>6,8%</b>	<b>25,5%</b>	<b>29,2%</b>	<b>21,6%</b>	<b>16,8%</b>	<b>100%</b>
<i>Rappel 2018</i>	<i>7,0%</i>	<i>22,4%</i>	<i>28,0%</i>	<i>23,2%</i>	<i>19,4%</i>	<i>100%</i>

Les départs à la retraite des catégories d'emploi «B-C administratif» restent majoritaires, comme en 2018. Le rapport des départs femmes/hommes s'établit à 49%/51 % en 2019, dans une proportion équilibrée depuis quelques années, par rapport à celle constatée en 2010 (46 %/54 %).

### ► Répartition par corps et emploi des agents titulaires du MAA

Corps	Total
Adjoint administratif	140
Adjoint technique	7
Adjoint technique de formation et de recherche	12
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	14
Adjoint technique des haras	2
Agent principal des services techniques des services déconcentrés	3
Assistant de service social	1
Assistant ingénieur de formation et de recherche	4
Attaché d'administration de l'État	28
Chef de mission Attaché	3
Chef de mission IAE	3
Chef de mission IAE (ex ITR)	4
Chef de mission ONF (ex ITEF)	2
Conseiller principal d'éducation	1
Conservateur général des bibliothèques	1
Directeur	15
Infirmier(e) catégorie A	2
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	95
Ingénieur de recherche	5
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	106
Ingénieur d'études	7
Inspecteur de santé publique vétérinaire	31
Inspecteur de l'enseignement agricole	2
Inspection générale de l'agriculture	5
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	2
Professeur certifié de l'enseignement agricole	81
Professeur de lycée professionnel agricole	67
Professeur de l'enseignement supérieur	12
Secrétaire administratif	144
Technicien de formation et de recherche	27
Technicien supérieur	145
<b>Total</b>	<b>971</b>

## ► Âge moyen des départs en retraite par catégorie et par genre

Catégorie	Genre	Effectif total parti en retraite	Âge moyen à la radiation des cadres	Dont effectif parti en retraite avant 60 ans	Âge moyen des départs avant 60 ans
A	Femmes	153	63,2	9	57,4
	Hommes	323	63,6	8	57,8
<b>Total A</b>		<b>476</b>	<b>63,5</b>	<b>17</b>	<b>57,6</b>
B	Femmes	186	62,3	10	56,2
	Hommes	134	62,4	3	55,9
<b>Total B</b>		<b>320</b>	<b>62,3</b>	<b>13</b>	<b>56,2</b>
C	Femmes	139	62,8	9	57,0
	Hommes	36	62,2	2	51,6
<b>Total C</b>		<b>175</b>	<b>62,7</b>	<b>11</b>	<b>56,0</b>
<b>Total</b>		<b>971</b>	<b>63,0</b>	<b>41</b>	<b>56,7</b>
<i>Rappel 2018</i>		<i>1 068</i>	<i>62,9</i>	<i>49</i>	<i>56</i>

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 61,9 ans en 2019, les agents titulaires du MAA partent en moyenne à la retraite plus tardivement, à l'âge de 63 ans (62,9 ans en 2018).

Globalement, l'âge moyen à la radiation des cadres de l'ensemble des fonctionnaires du MAA, toutes catégories confondues, a augmenté faiblement par rapport à 2018 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 2019, le nombre de départs anticipés à la retraite (avant 60 ans) diminue par rapport à 2018 et concerne 41 fonctionnaires, soit une très faible proportion du volume global annuel des départs. Proportionnellement, leur âge moyen de départ augmente sensiblement, de 56 à 56,7 ans. La majorité des départs anticipés avant 60 ans le sont au titre de l'invalidité (23), du handicap (5), pour motifs familiaux (9), ou concerne le cas particulier des Mahorais (1).

Trois départs le sont au titre d'emplois classés en catégorie active<sup>(5)</sup> en raison de leurs risques particuliers ou de fatigues exceptionnelles. Ils partent le plus tôt, entre 55 et 57 ans (selon leur classe d'âge) s'ils en demandent le bénéfice et s'ils ont accompli entre 15 et 17 ans de services.

(5) Corps du MAA concernés par un départ en carrière active : adjoints techniques des haras et 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).

### III. Nature des demandes de départs en retraite

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

Motif de départ		Sur demande		Limite d'âge		Carrière longue		Invalidité		Parent de 3 enfants		Total	
Genre	Cat.	Nom- bre	Moyenne âge départ	Nom- bre	Moyenne âge départ	Nom- bre	Moyenne âge départ	Nom- bre	Moyenne âge départ	Nom- bre	Moyenne âge départ	Nom- bre	Moyenne âge départ
F	A	110	63,4	19	66,6	9	60,7	6	58,8	9	59,6	153	63,2
	B	107	63,2	13	66,7	47	60,6	9	57,0	10	59,7	186	62,3
	C	88	63,2	19	66,0	22	60,5	7	57,3	3	60,2	139	62,8
<b>Total Femmes</b>		<b>305</b>	<b>63,3</b>	<b>51</b>	<b>66,4</b>	<b>78</b>	<b>60,6</b>	<b>22</b>	<b>57,6</b>	<b>22</b>	<b>59,7</b>	<b>478</b>	<b>62,7</b>
H	A	256	63,4	42	66,7	21	61,2	4	58,1			323	63,6
	B	78	63,0	7	66,8	38	60,5	11	61,6			134	62,4
	C	22	63,1	3	66,2	8	60,6	3	55,6			36	62,2
<b>Total Hommes</b>		<b>356</b>	<b>63,3</b>	<b>52</b>	<b>66,7</b>	<b>67</b>	<b>60,7</b>	<b>18</b>	<b>59,8</b>			<b>493</b>	<b>63,2</b>
<b>Total</b>		<b>661</b>	<b>63,3</b>	<b>103</b>	<b>66,5</b>	<b>145</b>	<b>60,6</b>	<b>40</b>	<b>58,6</b>	<b>22</b>	<b>59,7</b>	<b>971</b>	<b>63,0</b>

Les départs sur demande<sup>(6)</sup> représentent les deux tiers des dossiers, dont 55 % d'agents de catégorie A, et ont lieu après l'âge légal, soit à 63,3 ans en moyenne (63,1 ans en 2018). 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).

Ces deux situations recouvrent 103 départs en 2019, pour un âge moyen de 66,5 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 plus de 40% de ces départs en limite d'âge, selon le même constat annuel, alors que le profil des femmes concernées se répartit plus également entre catégories.

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 annuels de fonctionnaires du MAA effectués à ce titre en 2019 qu'en 2018 (-17), en raison de la diminution du nombre d'agents en remplissant les conditions, avec un âge moyen à la radiation des cadres de 60,6 mois, âge constant chaque année et comparable à la moyenne nationale des pensions civiles concernées, toute FPE confondue. L'écart entre l'âge moyen de départ entre catégories reste faible (un à cinq mois), hommes et femmes confondus.

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

**Les départs pour invalidité<sup>(7)</sup>**, imputables ou non au service, concernent les fonctionnaires dans l'incapacité de reprendre leurs fonctions. Leur nombre est en baisse, soit 40 départs en 2019 (59 en 2018) et les femmes restent toujours plus impactées par un départ anticipé pour invalidité, dès l'âge moyen de 57,6 ans (plus tôt que les hommes à 59,8 ans), sans autre explication que conjoncturelle.

**Les départs anticipés des parents de trois enfants** restent faibles (22) mais supérieurs aux années 2017 et 2018 qui enregistraient chacune 14 départs pour ce motif, 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 catégorie A et B, qui partent plus tardivement, à 59,7 ans en moyenne, par rapport aux années antérieures (58,5 ans en 2018).

## IV. Calendrier des départs à la retraite en 2019

Le pic habituel des départs en retraite en septembre (172) concerne principalement les personnels de l'enseignement agricole en fin d'année scolaire. Hormis cette spécificité, la tendance constante est de déposer sa retraite au premier mois d'un trimestre pour augmenter le montant de sa pension ou ne pas être soumis à décote, voire de reporter de six mois son départ pour bénéficier d'un avancement indiciaire ou statutaire. Les mois concernés représentent la moitié des départs chaque trimestre. La répartition des départs sur le reste de l'année est variable en fonction du mois de naissance des agents concernés. Il ne semble pas que le projet de réforme relatif au régime universel des retraites, annoncé courant 2018, ait eu un impact significatif pour les agents en vue d'anticiper éventuellement leur départ à la retraite.

Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Total
242	178	330	221	971

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.
152	51	39	76	55	47	89	69	172	103	60	58

## V. Droits suite à décès en activité

### → EXAMEN DES DROITS SUITE AUX DÉCÈS D'AGENTS TITULAIRES EN ACTIVITÉ

Le bureau des pensions prend en charge l'examen et la liquidation des dossiers de réversion pour les ayants droit des fonctionnaires et des enseignants contractuels de droit public 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.

(7) À différencier du départ pour handicap.

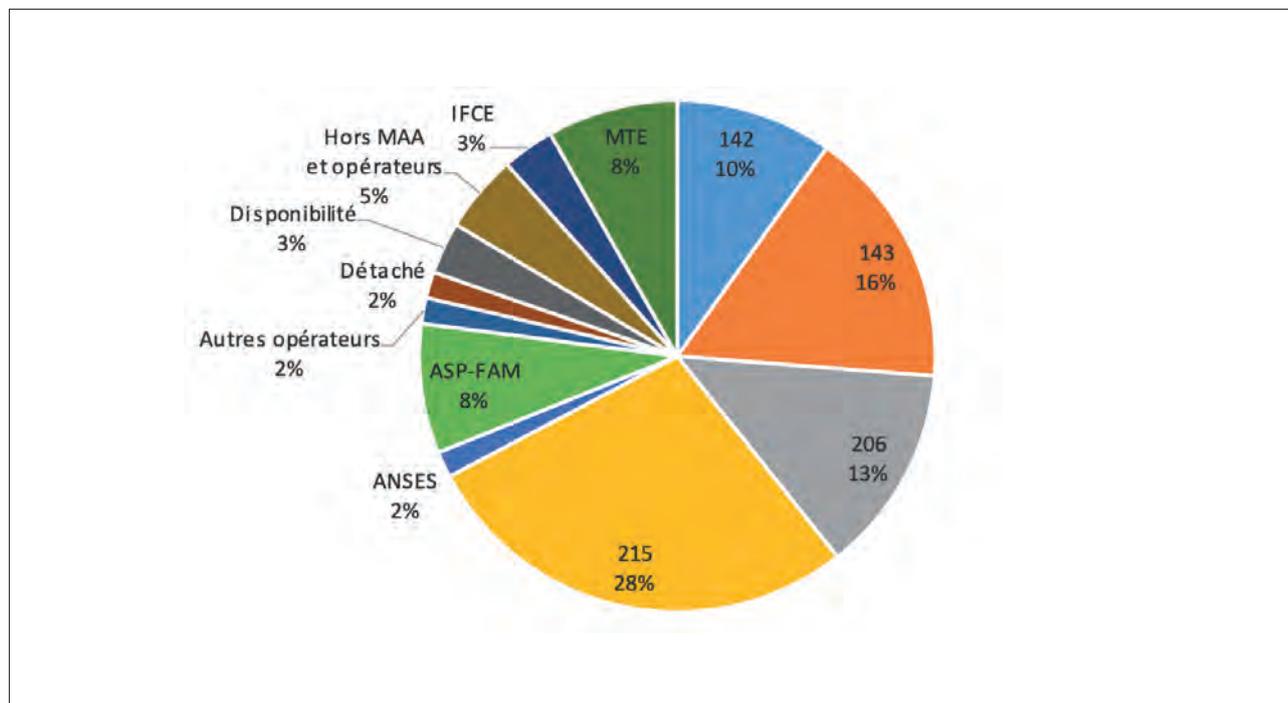
Catégorie	Décès sans droit	Décès avec capital décès	Décès avec capital décès et pension de réversion	Décès avec pension de réversion	Total
A	3	4	16	6	29
B	7		11	4	22
C	6		1	3	10
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>61</b>

61 dossiers d'agents titulaires décédés en activité ont été traités en 2019, avec une forte augmentation par rapport à 2018 (+ 15 %) sans explication particulière identifiable, la répartition selon la catégorie d'appartenance des agents restant identique chaque année. 45 ont donné lieu, selon les situations familiales, à l'attribution d'une pension de réversion et/ou au versement d'un capital décès aux ayants cause.

### ► Répartition des décès par catégorie et programme

Programme	142	143	206	215	ANSES	ASP FAM	IFCE	Autres opérateurs	Détaché	Dispo nibilité	Hors MAA et opérateurs	MTE	Total
A	5	9		9	1					1	3	1	29
B	1	1	7	5		4	2					2	22
C			1	3		1		1	1	1		2	10
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>61</b>

### ► Répartition des décès par catégorie et par programme



# L'allocation temporaire d'invalidité

Pour obtenir une allocation temporaire d'invalidité (ATI), le fonctionnaire doit être atteint d'une invalidité résultant :

- ▶ d'un accident de service ou de trajet ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% ;
- ▶ ou d'une maladie professionnelle, soit inscrite sur les tableaux des maladies professionnelles du code de la sécurité sociale, soit directement causée par le travail habituel de l'agent et entraînant une incapacité permanente d'un taux égal à 25%.

Attribuée pour cinq ans, l'ATI fait l'objet d'une révision à l'expiration de cette période selon la même procédure que lors de l'attribution initiale. Lorsqu'elle est reconduite, elle est alors concédée à titre définitif. En raison de la complexité de la procédure et des exigences réglementaires relatives aux conditions d'attribution de cette allocation, le délai moyen de traitement d'une demande s'élève à un an en moyenne, voire plus.

Le nombre total d'allocations temporaires d'invalidité en paiement au 31 décembre 2019 par le service des retraites de l'État (SRE) s'élève à 58 118<sup>(8)</sup>, tous employeurs ministériels confondus dont 162 fonctionnaires du MAA en activité.

En 2019, le total des nouvelles ATI accordée par le SRE s'élève à 1097 dossiers (49,5% de femmes), dont 31 au bénéfice des fonctionnaires du MAA, selon une répartition femmes/hommes de 45%/55%. 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 mais concernent en majorité des accidents de service en fait générateur, toutes tranches d'âge confondues.

Dans le détail, 26 nouvelles demandes d'ATI ont été instruites par le MAA en premier niveau et adressées au SRE pour approbation, ce dernier étant décisionnaire. 6 autres dossiers plus anciens faisant l'objet de notes d'observation du SRE lui ont été renvoyés en 2019 pour nouvelle décision. 31 ATI déjà concédées et faisant l'objet d'une révision (quinquennale ou suite au départ à la retraite du bénéficiaire) lui ont également été transmis.

## ► Nombre d'ATI concédées aux fonctionnaires du MAA et évolution par année

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nouveaux bénéficiaires	23	18	18	53	35	31

(8) [https://retraitesdeletat.gouv.fr/portal/rest/jcr/repository/collaboration/sites/eppe/documents/stats/diffusion/09\\_ati.html](https://retraitesdeletat.gouv.fr/portal/rest/jcr/repository/collaboration/sites/eppe/documents/stats/diffusion/09_ati.html)

# La radiation des cadres sans droit à pension de la fonction publique

---

## L'affiliation rétroactive au régime général et à l'Ircantec

---

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.* »
- ▶ « *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, etc.) 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<sup>er</sup> janvier 2011, cette durée de fidélité a été portée à 2 ans au lieu de 15 ans précédemment.

En 2019, sur la base des dossiers ordonnancés par le SRE à partir du CAS-pensions au cours de l'année, 26 fonctionnaires radiés des cadres sans droit à pension ont bénéficié de ce dispositif, tant auprès de la sécurité sociale que de l'Ircantec (32 en 2018).

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.

# Le transfert de droits à pension vers le régime communautaire

Le droit de transférer vers le régime de pension des institutions de l'Union européenne (RPIUE) la valeur des droits à pension acquis dans un régime national, actualisés à la date de transfert effectif, prend sa source dans l'article 11 de l'annexe VIII du statut des fonctionnaires de l'UE. Adopté sous la forme d'un règlement du Conseil, il est juridiquement contraignant et directement applicable dans tous les États membres. Les fonctionnaires de l'État mis à disposition de l'UE ou en détachement dans un de ses organismes depuis plusieurs années peuvent être intéressés par le transfert des droits acquis auprès de l'organisme national pour toute leur période d'activité, dès lors qu'ils sont affiliés au RPIUE.

Ils doivent en faire la demande auprès de la Commission européenne, qui saisit le SRE, à deux titres :

- ▶ soit à titre d'information, avec estimation du calcul provisoire du montant disponible pour un éventuel transfert ultérieur ;
- ▶ soit à titre définitif, avec transfert effectif de droits au RPIUE, via le SRE et radiation de la fonction publique d'État.

Cette procédure reste rare et une à deux demandes d'estimation de coût sont déposées chaque année. Aucun transfert de droits à pension vers le RIEUP n'a eu lieu en 2018 et 2019 : en général, l'agent se décidera ultérieurement, en fonction de l'orientation donnée à sa carrière. À souligner que le même type de transfert existe vers un organisme international.

# La validation des services de non-titulaire

---

La validation des services de non-titulaire permet la prise en compte dans la pension de l'État des services accomplis en qualité d'auxiliaire, de contractuel ou de vacataire, sous certaines conditions et après versement des retenues rétroactives correspondantes.

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a supprimé pour les fonctionnaires titularisés à compter du 1er janvier 2013 la prise en compte, pour la constitution du droit à pensions, des services auxiliaires validés. L'agent disposait de deux ans à dater de sa titularisation pour déposer formellement sa demande de validation et le dispositif est définitivement fermé depuis le 1er janvier 2015. Il est impossible, depuis cette date, de déposer une nouvelle demande de validation de services.

Au 31 décembre 2019, 3 293 dossiers de validation sont en stock. Sa 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 de résorption totale du stock établi par le SRE 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, un plan d'action a été initié durant l'été 2019 afin de répondre à 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	clos
2016	5 400	/
2017	4 978	/
2018	4 066	/
2019	3 293	/

# Le rachat des années d'études supérieures

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 (loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites), 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 par assimilation).

Ces périodes d'études sont prises en compte pour le calcul de la pension selon trois options différentes :

- ▶ option 1 : obtenir un supplément de liquidation afin d'augmenter la durée de service et de bonification ;
- ▶ option 2 : augmenter la durée d'assurance pour réduire l'effet de la décote ;
- ▶ option 3 : obtenir un supplément de liquidation et de durée d'assurance.

Pour faciliter ce rachat pour les jeunes fonctionnaires, la loi du 20 janvier 2014 a mis en place un abaissement du coût du rachat des périodes d'études si la demande est présentée dans le délai de dix ans à compter de la fin des études. Il est plafonné à quatre trimestres et prend la forme d'un abattement forfaitaire et progressif sur la valeur de l'option choisie.

La procédure de demande de rachat d'études est séquencée en plusieurs étapes : la fourniture des pièces justificatives, l'établissement d'un plan de financement, un règlement unique ou un échelonnement des versements sur plusieurs mois ou plusieurs années (3, 5 ou 7 années) en fonction du nombre de trimestres rachetés, avec précompte sur paie et revalorisation annuelle.

Ce dispositif suscite des demandes d'informations générales régulières 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 constante depuis 2015. Le nombre d'agents qui y donnent suite reste très faible en 2019. Il est identique à 2018, en raison du coût financier qu'il représente et d'un montant de rachat qui augmente avec l'âge.

## ► Nombre de rachats d'années d'études supérieures opérés en 2019 et évolution par année

Année	Demande d'information	Envoi d'un plan de financement (PF)	Plan de financement accepté	Trimestres rachetés (max. 12)												Profil agent	
				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
2019	10	3	2			1	1									1	1

## FOCUS



# Le portail intranet, nouvel outil de communication au service des fonctionnaires

L'année 2019 a été marquée par la mise en service en juin d'un nouveau portail intranet <https://gestion.national.agri/otrs-bp/customer.pl>, ouvert à tous les fonctionnaires du MAA, stagiaires ou titulaires, afin d'être mis en relation avec le bureau des pensions. Pour ce faire, ils utilisent un formulaire de contact, en se connectant avec leur compte Agricoll.

Ce portail sera accessible sur internet en 2021 afin d'élargir la population d'agents fonctionnaires qui n'ont pas accès à ce jour au portail intranet, pour des raisons techniques liées à leur messagerie ou à leur affectation hors des services du MAA.

Sa création répond à deux objectifs :

- ▶ pour l'administration, traiter dans les meilleurs délais et efficacement toutes les sollicitations portant sur l'ensemble des domaines gérés par le bureau des pensions (près de 10 000 sollicitations par an) ;
- ▶ pour les agents, suivre l'état d'avancement du traitement de leur demande grâce à son numéro d'enregistrement généré automatiquement.

La mise en place de ce nouveau portail au sein du MAA s'inscrit dans un contexte d'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.

Plus largement, il rejoint les préoccupations de nombreux organismes institutionnels de fournir une réponse rapide et fiable aux usagers, par la mise à disposition d'un portail dédié.



## Chapitre VIII

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

### Conditions générales d'emploi

Effectifs

Durée et organisation du travail

Comptes épargne-temps

Entrées et départs

Promotions au choix

Positionnement

### Rémunérations

### Congés

### Formation

### Conditions de travail

### Organisation du temps de travail

Organisation

Temps partiel

Pyramides des âges des principaux corps du MAA

Répartition par région des postes de direction

### CHIFFRES CLÉS 2019



- ▶ Taux de féminisation 2019 : **59,9%**
- ▶ Part des femmes dans les jurys de concours :
  - Présidences : **27,1%**
  - Membres : **44,9%**

# Conditions générales d'emploi

## Effectifs

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

Catégorie	EP		ETP		Total EP	Total ETP
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
A	6 876	5 869	6 595,5	5 760,7	12 745	12 356,2
B	4 483	2 593	4 208,7	2 532,3	7 076	6 741,0
C	1 892	364	1 750,8	355,9	2 256	2 106,7
<b>Total général</b>	<b>13 251</b>	<b>8 826</b>	<b>12 555,0</b>	<b>8 648,9</b>	<b>22 077</b>	<b>21 203,9</b>

### ► Effectifs des non-titulaires en EP et ETP

Catégorie	Type de contrat	EP		ETP		EP	ETP
		F	H	F	H		
Catégorie A	CDD	1 183	967	957,2	790,1	2 150	1 747,3
	CDI	3 243	2 177	2 909,6	1 930,3	5 420	4 839,9
<b>Total catégorie A</b>		<b>4 426</b>	<b>3 144</b>	<b>3 866,8</b>	<b>2 720,4</b>	<b>7 570</b>	<b>6 587,2</b>
Catégorie B	CDD	284	157	263,1	145,5	441	408,6
	CDI	66	28	50,5	25,2	94	75,7
<b>Total catégorie B</b>		<b>350</b>	<b>185</b>	<b>313,6</b>	<b>170,7</b>	<b>535</b>	<b>484,3</b>
Catégorie C	CDD	138	46	122,9	45,3	184	168,2
	CDI	41	15	22,7	12,7	56	35,4
<b>Total catégorie C</b>		<b>179</b>	<b>61</b>	<b>145,6</b>	<b>58,0</b>	<b>240</b>	<b>203,6</b>
<b>Total général</b>		<b>4 955</b>	<b>3 390</b>	<b>4 326,0</b>	<b>2 949,1</b>	<b>8 345</b>	<b>7 275,1</b>

### ► Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique

Statut	Catégorie	F	H	Total
Titulaires	A+	47,7	51,7	49,7
	A	47,8	49,7	48,7
	B	48,8	49,6	49,1
	C	52,9	52,1	52,8
<b>Total titulaires</b>		<b>48,9</b>	<b>50,1</b>	<b>49,4</b>
Non-titulaire	A+	48,1	53,9	51,1
	A	45,2	46,4	45,7
	B	38,8	39,2	38,9
	C	40,9	34,5	39,3
<b>Total non-titulaire</b>		<b>44,6</b>	<b>45,9</b>	<b>45,1</b>
<b>Total général</b>		<b>47,7</b>	<b>48,9</b>	<b>48,2</b>

## ► Âge médian par statut et catégorie hiérarchique

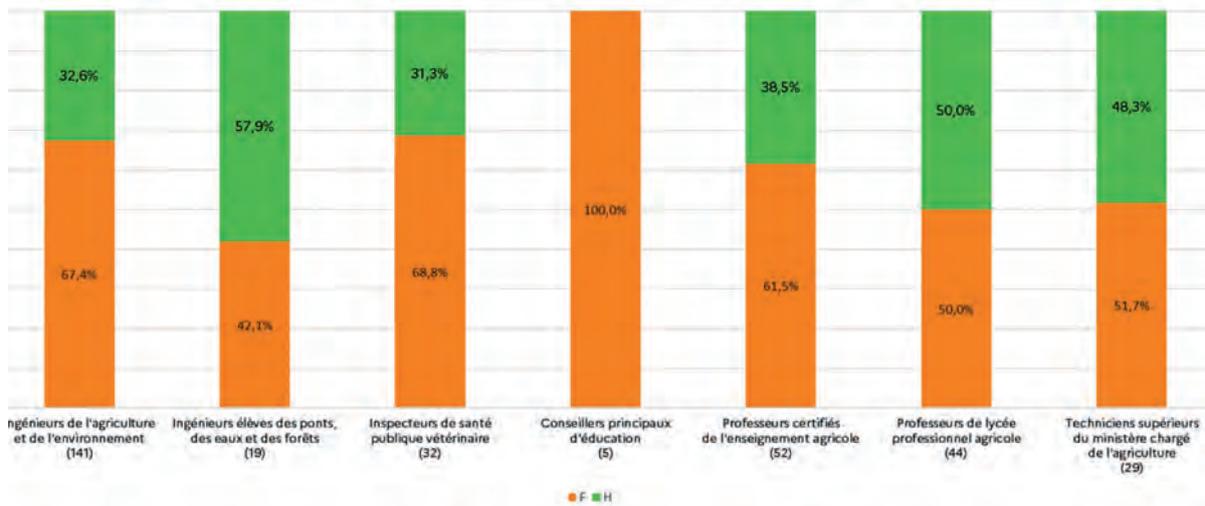
Statut	Catégorie	F	H	Total
Titulaires	A+	48,5	53,5	51,1
	A	48,8	50,8	49,8
	B	49,8	50,3	50,0
	C	53,8	53,0	53,6
<b>Total Titulaires</b>		<b>49,8</b>	<b>51,0</b>	<b>50,3</b>
Non-titulaire	A+	51,4	55,0	53,0
	A	46,3	47,3	46,7
	B	38,1	38,5	38,1
	C	41,2	27,2	39,2
<b>Total Non-titulaire</b>		<b>45,7</b>	<b>46,8</b>	<b>46,2</b>
<b>Total général</b>		<b>48,9</b>	<b>50,1</b>	<b>49,3</b>

## ► Taux de féminisation des principaux corps et emplois, par ordre décroissant au 31 décembre 2019

Corps / Emploi	Répartition en %		Moyenne d'âge	
	F	H	F	H
Infirmiers des administrations de l'État	95,1 %	4,9%	50,6	43,4
Infirmières et infirmiers de l'État	94,1 %	5,9%	54,1	56,2
Adjointes administratifs	92,3 %	7,7%	53,1	52,0
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	88,1 %	11,9%	51,7	52,7
Secrétaires administratifs	85,8 %	14,2%	52,5	50,4
Élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	69,4 %	30,6%	23,9	26,1
Conseillers principaux d'éducation	67,1 %	32,9%	44,9	47,5
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 3 <sup>ème</sup> catégorie	64,8 %	35,2%	42,0	42,3
Inspecteurs de santé publique vétérinaire	64,5 %	35,5%	47,2	52,7
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 <sup>ème</sup> catégorie	64,0 %	36,0%	51,7	51,9
Techniciens de formation et de recherche	63,5 %	36,5%	50,5	48,1
Assistants ingénieurs	62,2 %	37,8%	49,6	46,1
Ingénieurs d'études	60,6 %	39,4%	48,5	50,2
Adjointes techniques de formation et de recherche	59,2 %	40,8%	51,3	52,2
Attachés d'administration de l'État	59,1 %	40,9%	49,8	49,2
Professeurs certifiés de l'enseignement agricole	58,7 %	41,3%	48,9	50,0
Maîtres auxiliaires	58,1 %	41,9%	38,1	37,8
Ingénieurs de recherche	57,3 %	42,7%	49,1	51,4
Agents contractuels d'enseignement	57,3 %	42,7%	39,7	40,6
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 <sup>ème</sup> catégorie	57,0 %	43,0%	50,8	53,2
Contractuels	54,1 %	45,9%	40,5	44,3
Maîtres de conférences de l'enseignement supérieur agricole	53,9 %	46,5%	44,8	46,4
Professeurs de lycée professionnel agricole	52,3 %	47,7%	48,6	49,8
Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture	51,9 %	48,1%	45,1	49,7
Directeur adjoint au DRAAF	50,0 %	50,0%	54,4	49,8
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 <sup>ère</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> groupe	48,0 %	52,0%	48,1	53,9
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	47,3 %	52,7%	44,8	50,0
Chefs de mission de l'agriculture et de l'environnement	46,0 %	54,0%	52,8	53,3

Corps / Emploi	Répartition en %		Moyenne d'âge	
	F	H	F	H
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	45,9 %	54,1%	45,8	52,3
Adjointes techniques	43,4 %	56,6 %	51,1	51,1
Professeurs de l'enseignement supérieur agricole	37,7 %	62,3 %	54,3	55,5
Emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles	37,6 %	62,4 %	51,6	52,2
Professeurs d'éducation physique et sportive	37,4 %	62,6 %	50,2	52,7
Professeurs agrégés du second degré de l'éducation nationale	36,2 %	63,8 %	47,8	47,0
Inspecteur de l'enseignement agricole	33,8 %	66,2 %	56,7	56,6
Techniciens supérieurs du développement durable	31,8 %	68,2 %	45,9	52,3
Administrateurs civils	29,0 %	71,0 %	45,9	47,4
Agent principal des services techniques	20,0 %	80,0 %	63,1	59,0
Inspection générale de l'agriculture	19,4 %	80,6 %	61,6	61,9
<b>Total général</b>	<b>59,9%</b>	<b>40,1 %</b>	<b>47,7</b>	<b>48,9</b>

## ► Élèves et stagiaires en formation statutaire en école



# Durée et organisation du travail

► Répartition des effectifs par genre et par catégorie, selon le taux de travail (en effectifs physiques, sous plafond d'emplois)

Taux de travail	Femmes				Total F	Hommes				Total H	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
< 100%	151	1 658	1 240	535	<b>3 584</b>	22	830	232	31	<b>1 115</b>	<b>4 699</b>
100%	1 153	8 340	3 593	1 536	<b>14 622</b>	1 275	6 886	2 546	394	<b>11 101</b>	<b>25 723</b>
<b>Total général</b>	<b>1 304</b>	<b>9 998</b>	<b>4 833</b>	<b>2 071</b>	<b>18 206</b>	<b>1 297</b>	<b>7 716</b>	<b>2 778</b>	<b>425</b>	<b>12 216</b>	<b>30 422</b>

► En %

Taux de travail	Femmes				Total F	Hommes				Total H	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
< 100%	11,6	16,6	25,7	25,8	<b>19,7</b>	1,7	10,8	8,4	7,3	<b>9,1</b>	<b>15,5</b>
100%	88,4	83,4	74,4	74,2	<b>80,3</b>	98,3	89,2	91,7	92,7	<b>90,9</b>	<b>84,6</b>
<b>Total général</b>	<b>100 %</b>										

# Compte-épargne temps

(Cf. chapitre III)

# Entrées et départs

(en effectifs physiques)

*NB : 2019 a correspondu au passage d'AgoRHa à RenoiRH et les données du tableau qui suit ne peuvent être considérées comme complètes. Ainsi, en particulier, l'écart entre le nombre total d'entrées et de sorties n'a pu être entièrement fiabilisé.*

## ► Répartition des entrées et sorties sous plafond d'emplois, par genre, par catégorie et par voie

Mouvements	Femmes			Total F	Hommes			Total H	Total
	A	B	C		A	B	C		
<b>Entrées</b>									
<b>Titulaires</b>									
Recrutements externes	131	71	13	215	99	23	3	125	340
Mobilités externes entrantes	46	82	40	168	22	50	11	73	241
Réintégrations	130	46	27	203	119	42	5	166	369
Mise à disposition	0	0	0	0	1	0	0	1	1
Autres entrées	19	12	1	32	3	1	0	4	36
<b>Contractuels</b>									
Recrutements externes	871	472	1 241	2 584	656	243	444	1 343	3 927
Réintégrations	34	0	0	34	6	0	0	6	40
Autres entrées	17	2	5	24	7	5	2	14	38
<b>Total entrées</b>	<b>1 248</b>	<b>685</b>	<b>1 327</b>	<b>3 260</b>	<b>913</b>	<b>354</b>	<b>465</b>	<b>1 732</b>	<b>4 992</b>

<b>Sorties</b>									
<b>Titulaires</b>									
Départs à la retraite	120	164	109	393	246	118	26	392	785
Mobilités externes sortantes	155	223	49	427	160	60	10	230	657
Autres départs définitifs	86	46	30	162	100	26	12	138	300
Autres départs non définitifs	152	53	28	233	74	32	5	111	344
<b>Contractuels</b>									
Départs à la retraite	16	2	2	20	16	1	1	18	38
Mobilités externes sortantes	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Autres départs définitifs	702	340	1 402	2 444	568	170	531	1 269	3 713
Autres départs non définitifs	77	2	4	83	37	3	0	40	123
Changement non spécifié	2	0	1	3	1	0	0	1	4
<b>Total sorties</b>	<b>1 301</b>	<b>831</b>	<b>1 625</b>	<b>3 766</b>	<b>1 202</b>	<b>410</b>	<b>587</b>	<b>2 199</b>	<b>5 965</b>

## ➔ 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	% F	F	H	% F	F	H	% F
<b>Catégorie A</b>	<b>312</b>	<b>218</b>	<b>58,9%</b>	<b>146</b>	<b>115</b>	<b>55,9%</b>	<b>77</b>	<b>52</b>	<b>59,7%</b>
IPEF ENS	7	12	36,8%	5	2	71,4%	2	0	100,0%
IPEF ISIVE	20	17	54,1%	12	18	40,0%	5	3	62,5%
IPEF AE	31	29	51,7%	11	9	55,0%	2	4	33,3%
ISPV	10	4	71,4%	8	2	80,0%	6	2	75,0%
ISPV Titres et travaux	5	7	41,7%	2	3	40,0%	0	1	0,0%
I- ESPV (élèves vétos)	6	2	75,0%	6	2	75,0%	6	2	75,0%
I- ESPV (élèves non vétos)	4	0	100,0%	4	0	100,0%	2	0	100,0%
PCEA	70	33	68,0%	44	25	63,8%	21	15	58,3%
PLPA	19	36	34,5%	14	24	36,8%	12	13	48,0%
CPE	103	39	72,5%	16	2	88,9%	3	0	100,0%
Professeur de l'ESA 1 <sup>ère</sup> session	5	7	41,7%	5	7	41,7%	3	7	30,0%

Grade d'accès	Présents			Admissibles			Admis liste principale		
	F	H	% F	F	H	% F	F	H	% F
Professeur de l'ESA 2 <sup>ème</sup> session	3	5	37,5%	3	5	37,5%	3	0	100,0%
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>ère</sup> session	12	16	42,9%	8	7	53,3%	7	3	70,0%
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>ème</sup> session	14	7	66,7%	5	5	50,0%	4	1	80,0%
IR Externe	3	4	42,9%	3	4	42,9%	1	1	50,0%
<b>Catégorie B</b>	<b>357</b>	<b>220</b>	<b>61,9%</b>	<b>214</b>	<b>86</b>	<b>71,3%</b>	<b>121</b>	<b>47</b>	<b>72,0%</b>
TSMA 1	222	144	60,7%	137	59	69,9%	80	30	72,7%
TSMA 2	112	66	62,9%	58	24	70,7%	34	15	69,4%
TFR Externe BAP A	15	6	71,4%	11	1	91,7%	5	1	83,3%
TFR Interne BAP A	8	4	66,7%	8	2	80,0%	2	1	66,7%
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>669</b>	<b>438</b>	<b>60,4%</b>	<b>360</b>	<b>201</b>	<b>64,2%</b>	<b>198</b>	<b>99</b>	<b>66,7%</b>

### ► Promotion par voie de concours interne et examen professionnel

Grade d'accès	Présents			Admissibles			Admis liste principale		
	F	H	% F	F	H	% F	F	H	% F
<b>Catégorie A</b>	<b>531</b>	<b>482</b>	<b>52,4%</b>	<b>133</b>	<b>118</b>	<b>53,0%</b>	<b>64</b>	<b>48</b>	<b>57,1%</b>
IPEF interne	34	51	40,0%	12	13	48,0%	4	5	44,4%
IAE Examen pro 2019	247	274	47,4%	35	35	50,0%	15	14	51,7%
IAE élève concours interne	29	29	50,0%	16	12	57,1%	8	7	53,3%
ISPV interne	8	8	50,0%	6	6	50,0%	4	3	57,1%
ISPV examen professionnel	4	2	66,7%	4	2	66,7%	4	0	100,0%
Attaché examen professionnel	138	40	77,5%	12	4	75,0%	4	1	80,0%
PCEA concours interne	20	23	46,5%	14	12	53,8%	8	6	57,1%
PLPA concours interne	46	50	47,9%	31	31	50,0%	14	11	56,0%
IR Interne	5	5	50,0%	3	3	50,0%	3	1	75,0%
<b>Catégorie B</b>	<b>417</b>	<b>92</b>	<b>81,9%</b>	<b>130</b>	<b>51</b>	<b>71,8%</b>	<b>61</b>	<b>33</b>	<b>64,9%</b>
TSMA 1 concours interne	34	24	58,6%	26	20	56,5%	19	11	63,3%
TSMA 1 examen professionnel	68	26	72,3%	30	11	73,2%	12	7	63,2%
TSMA 2 concours interne	38	24	61,3%	21	16	56,8%	13	14	48,1%
SA examen professionnel	277	18	93,9%	53	4	93,0%	17	1	94,4%
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>948</b>	<b>574</b>	<b>62,3%</b>	<b>263</b>	<b>169</b>	<b>60,9%</b>	<b>125</b>	<b>81</b>	<b>60,7%</b>

## ► Promotion de grade par concours

Grade d'accès	Présents			Admissibles			Admis liste principale		
	F	H	% F	F	H	% F	F	H	% F
<b>Catégorie A</b>	<b>50</b>	<b>27</b>	<b>64,9%</b>				<b>18</b>	<b>10</b>	<b>64,3%</b>
Attaché principal	46	23	66,7%				14	7	66,7%
Ingénieur de recherche hors classe	4	4	50,0%				4	3	57,1%
<b>Catégorie B</b>	<b>628</b>	<b>297</b>	<b>67,9%</b>				<b>94</b>	<b>41</b>	<b>69,6%</b>
SA classe exceptionnelle	105	24	81,4%	136	73	65,1%	17	7	70,8%
SA classe supérieure	186	36	83,8%	49	13	79,0%	22	5	81,5%
Technicien principal	114	76	60,0%				19	3	86,4%
Chef technicien	168	136	55,3%	69	43	61,6%	23	18	56,1%
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	18	17	51,4%	18	17	51,4%	5	4	55,6%
Technicien formation recherche classe supérieure	37	8	82,2%				8	4	66,7%
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>678</b>	<b>324</b>	<b>67,7%</b>	<b>136</b>	<b>73</b>	<b>65,1%</b>	<b>112</b>	<b>51</b>	<b>68,7%</b>

## ► Déprécarisation

Grade d'accès	Présents			Admissibles			Admis liste principale		
	F	H	% F	F	H	% F	F	H	% F
<b>Catégorie A</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>100,0%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>100,0%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>
Attaché CNPF	2	0	100,0%	2	0	100,0%	2	0	100,0
<b>Catégorie B</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>100,0%</b>				<b>3</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>
SA CNPF	3	0	100,0%				3	0	100,0
<b>Catégorie C</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>100,0%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>100,0%</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>

# Promotions au choix

Cat.	Corps	Grade d'accès	Promouvables		Promus		Taux promus/ promouvables	
			F	H	F	H	F	H
A	Administrateur civil	Hors classe	3	7	0	2	0 %	29 %
		Général	2	5	1	1	50 %	20 %
	Assistant ingénieur (hors ANSES)	Accès au corps par liste d'aptitude	468	303	3	1	< 1 %	< 1 %
	Attaché	Accès au corps par liste d'aptitude	2 407	459	8	2	< 1 %	< 1 %
		Principal	151	109	12	3	8 %	3 %
		Hors classe	310	272	3	7	1 %	3 %
	Conseiller principal d'éducation	Hors classe	40	37	6	7	15 %	19 %
		Classe exceptionnelle	74	60	7	7	9 %	12 %
	Directeur d'établissement	1 <sup>ère</sup> classe	27	37	12	12	44 %	32 %
		Hors classe	14	18	7	7	50 %	39 %
	Enseignement privé	Catégorie 2 hors classe	171	85	27	16	16 %	19 %
		Catégorie 4 hors classe	220	110	42	14	19 %	13 %
	Infirmier cat. A	Classe supérieure	12	0	2	0	17 %	- %
		Hors classe	64	3	8	0	13 %	0 %
	Ingénieur d'études (hors ANSES)	Accès au corps par liste d'aptitude	53	30	3	2	6 %	7 %
		Hors classe	76	49	7	6	9 %	12 %
	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Accès au corps par liste d'aptitude	643	1113	10	17	2 %	2 %
		Divisionnaire	483	590	68	78	14 %	13 %
		Hors classe	351	767	5	37	1 %	5 %
	Ingénieur de recherche (hors ANSES)	Accès au corps par liste d'aptitude	161	124	1	2	< 1 %	2 %
		1 <sup>ère</sup> classe	37	25	8	3	22 %	12 %
		Hors classe	76	49	7	6	9 %	12 %
	Ingénieur des ponts, eaux et forêts	En chef	102	56	12	14	12 %	25 %
		Général de classe normale	146	229	11	25	8 %	11 %
		Général de classe exceptionnelle	32	159	2	13	6 %	8 %
	Inspecteur de santé publique vétérinaire	En chef	117	33	18	4	15 %	12 %
		Général de classe normale	173	163	9	14	5 %	9 %
		Général de classe exceptionnelle	25	69	4	8	16 %	12 %
	Maître de conférence de l'enseignement supérieur	Hors classe	51	53	11	10	22 %	19 %
	Professeur de l'enseignement supérieur	1 <sup>ère</sup> classe	50	63	8	9	16 %	14 %
Classe exceptionnelle 1 <sup>er</sup> échelon		42	60	5	10	12 %	17 %	
Classe exceptionnelle 2 <sup>ème</sup> échelon		14	39	6	6	43 %	15 %	
Professeur certifié de l'enseignement agricole	Hors classe	615	438	103	73	17 %	17 %	
	Classe exceptionnelle	704	544	64	57	9 %	10 %	
Professeur de lycée professionnel agricole	Hors classe	430	462	80	71	19 %	15 %	
	Classe exceptionnelle	501	528	48	62	10 %	12 %	

B	Infirmier cat. B	Classe supérieure	9	0	1	0	11 %	-
	Secrétaire administratif	Accès au corps par liste d'aptitude	2423	650	41	1	2 %	< 1 %
		Classe supérieure	554	104	51	13	9 %	13 %
	Technicien de formation et recherche (hors ANSES)	Classe exceptionnelle	671	143	48	8	7 %	6 %
		Accès au corps par liste d'aptitude	172	122	25	7	15 %	6 %
		Classe supérieure	134	95	14	10	10 %	11 %
	Technicien des services	Classe exceptionnelle	93	70	13	4	14 %	6 %
		Accès au corps par liste d'aptitude	2 459	665	21	36	< 1 %	5 %
	Technicien supérieur EA	Principal	38	60	5	12	13 %	20 %
		Chef	184	211	14	15	8 %	7 %
	Technicien supérieur FTR	Principal	8	37	2	5	25 %	14 %
		Chef	47	145	2	13	4 %	9 %
	Technicien supérieur VA	Principal	102	90	12	16	12 %	18 %
		Chef	347	306	28	24	8 %	8 %
C	Adjoint administratif	Principal de 2 <sup>ème</sup> classe	28	7	5	2	18 %	29 %
		Principal de 1 <sup>ère</sup> classe	1189	110	117	4	10 %	4 %
	Adjoint technique	Principal de 2 <sup>ème</sup> classe	4	23	1	1	25 %	4 %
		Principal de 1 <sup>ère</sup> classe	50	64	2	9	4 %	14 %
	Adjoint technique enseignement	Principal de 2 <sup>ème</sup> classe	2	4	1	1	50 %	25 %
		Principal de 1 <sup>ère</sup> classe	38	62	3	1	8 %	2 %
	Adjoint technique formation recherche (hors ANSES)	Principal de 2 <sup>ème</sup> classe	5	3	0	1	0 %	33 %
		Principal de 1 <sup>ère</sup> classe	140	81	8	6	6 %	7 %

## Positionnement

### ► Répartition des emplois supérieurs et dirigeants, en administration centrale

Corps / Emploi	F	H	Total
Secrétaire général	1	-	1
Directeur général	1	2	3
Directeur	0	3	3
Chef de service*	6	9	15
Sous-directeur d'administration centrale**	17	16	33
Directeur de projet et experts nationaux	3	2	5
Vice-président du CGAAER	-	1	1
Secrétaire général du CGAAER	1	-	1
Président de section du CGAAER	3	3	6
<b>Total général</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>68</b>

\* : Chefs de service en titre : 1 F, 5 H

\*\* : Sous-directeurs en titre : 5 F, 7 H

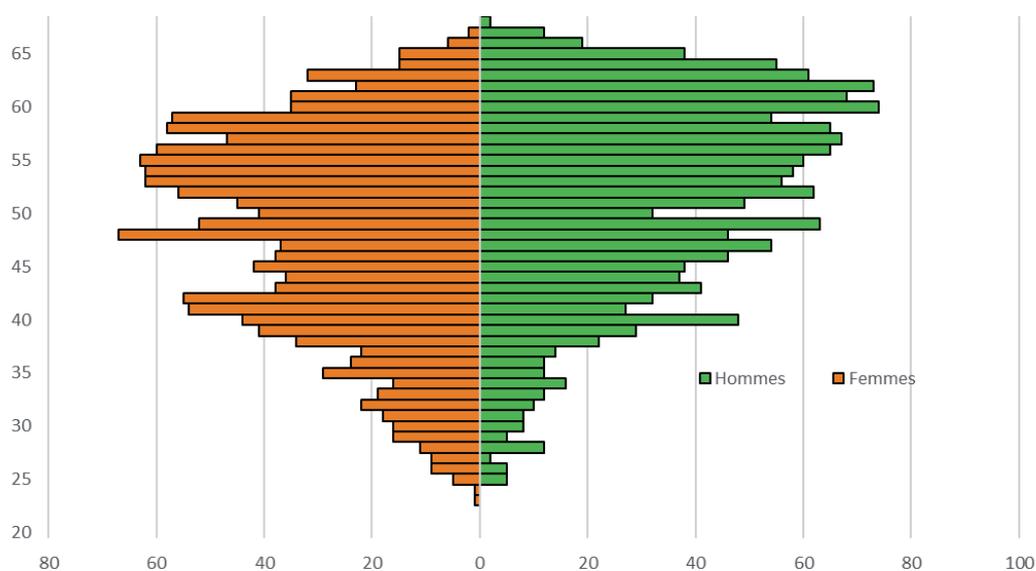
## ► Répartition des emplois supérieurs et dirigeants, en services déconcentrés

Corps / Emploi	F	H	Total
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	3	10	13
Directeur adjoint au DRAAF	13	13	26
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DROM)	0	5	5
Directeur adjoint au DAAF (DROM) / au DTAM (Saint-Pierre-et-Miquelon)		6	6
Directeur général des établissements d'enseignement supérieur agricole publics	3	4	7
Directeur des établissements d'enseignement supérieur agricole publics		4	4
Emploi de direction des EPLEFPA	166	276	442
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	5	7	12
<b>Total général</b>	<b>190</b>	<b>325</b>	<b>515</b>

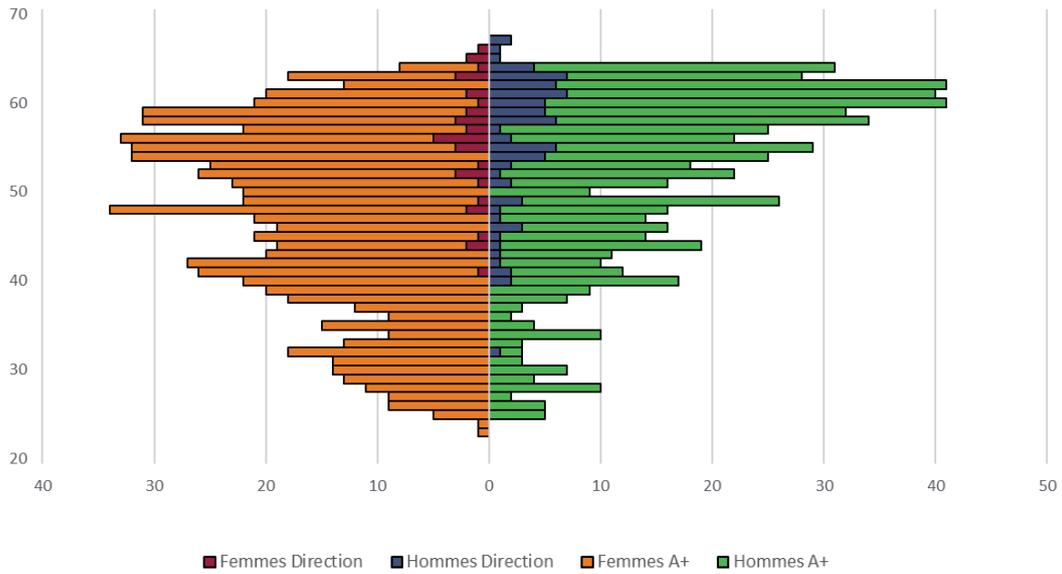
## ► Répartition des emplois supérieurs et dirigeants, autres

Corps / Emploi	F	H	Total
Administrateur civil	9	22	31
Ingénieur de recherche	90	67	157
Ingénieur des mines	1	1	2
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	236	278	514
Inspecteur de l'enseignement agricole	25	49	74
Inspecteur de santé publique vétérinaire	421	232	653
Inspecteur général de l'agriculture	6	25	31
Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole	280	239	519
Professeur de l'enseignement supérieur agricole	125	207	332
<b>Total général</b>	<b>1 193</b>	<b>1 120</b>	<b>2 313</b>

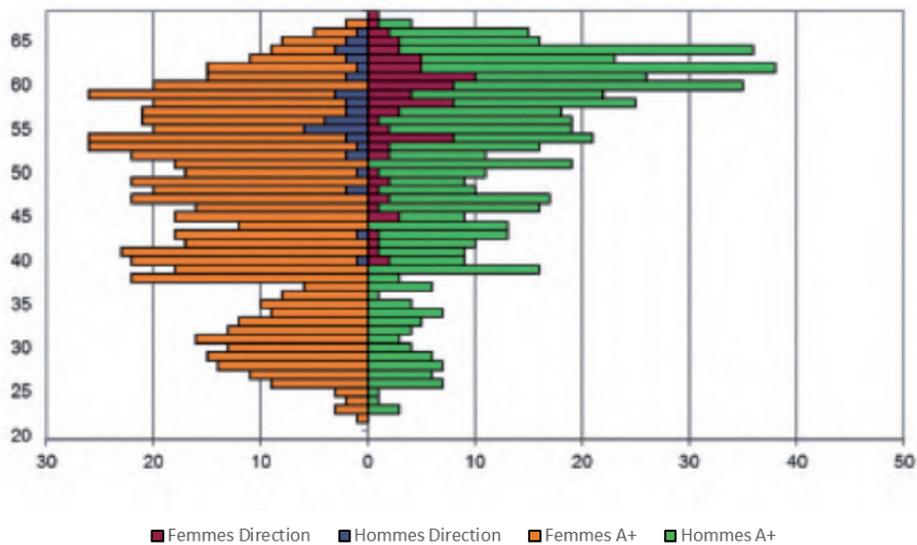
## ► Pyramide des âges des agents de catégorie A+ et directeurs d'établissement



### ► Pyramide 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 primuminations aux emplois supérieurs et dirigeants

Emplois	F	H	Total
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0	2	2
Emplois de direction du CGAAER	0	0	0
Chefs de service, sous-directeurs, experts de haut niveau et directeurs de projet	4	1	5
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (DATE)	3	9	12
<b>Total général</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>19</b>

## → 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	
	F	H	F	H
<b>Catégorie A</b>	<b>15</b>	<b>44</b>	<b>185</b>	<b>240</b>
ISPV et IESPV	0	1	12	7
PCEA externe	1	3	21	21
PLPA externe	0	6	12	41
CPE externe	1	0	11	17
PCEA interne	0	3	8	10
PLPA interne	1	3	14	15
IPEF ENS	0	1	4	5
IPEF ISIVE	0	1	4	5
IPEF AE	0	1	4	5
IPEF interne	0	1	4	5
Professeur de l'ESA 1 <sup>ère</sup> session	2	8	14	26
Professeur de l'ESA 2 <sup>ème</sup> session	2	1	4	8
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>ère</sup> session	6	4	13	27
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>ème</sup> session	1	4	9	11
IAE externe	1	0	2	1
IAE élèves interne	0	1	5	6
IAE examen pro	0	1	16	11
IR externe	0	1	3	2
IR interne	0	1	6	3
IR Hors classe examen professionnel	0	1	5	3
Attaché examen professionnel	0	1	7	6
Attaché principal	0	1	7	5
<b>Catégorie B</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>79</b>	<b>84</b>
TSMA 1	0	1	16	17
TSMA 2	0	1	9	10
TPMA et CTMA examen professionnel	1	0	8	13
SA examen professionnel	0	1	7	6
SA classe supérieure	0	1	8	7
SA classe exceptionnelle	0	1	8	7
TFR externe	0	1	8	10
TFR interne	0	1	8	10
TFR classe supérieure	1	0	3	2
TFR classe exceptionnelle	1	0	4	2
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>51</b>	<b>264</b>	<b>324</b>

### ► Déprécarisation

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Président(e)s		Membres	
	F	H	F	H
<b>Catégorie A</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Attaché CNPF	1	0	1	3
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
SA CNPF	0	1	3	1
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

# Rémunérations

## ► Déciles de rémunération nette mensuelle

Genre	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
Femmes	1 329	1 731	1 919	2 083	2 256	2 439	2 678	2 975	3 611
Hommes	1 489	1 912	2 164	2 370	2 584	2 829	3 068	3 482	4 442
<b>Moyenne</b>	<b>1 378</b>	<b>1 782</b>	<b>1 996</b>	<b>2 183</b>	<b>2 372</b>	<b>2 590</b>	<b>2 850</b>	<b>3 164</b>	<b>3 985</b>

## ► Tableau des 10 plus hautes rémunérations d'affectation à l'étranger (hors indemnités étranger)

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations, brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
2019	1 676 174	3	7

## Part des primes et indemnités dans la rémunération globale brute annuelle

### ► Par catégorie hiérarchique (€)

Catégorie de la fonction publique	Genre	Traitement brut	Primes et indemnités	Part des primes dans la rémunération totale
A+	Femmes	48 369	19 219	28,4 %
	Hommes	54 642	21 102	27,9 %
	<b>Total</b>	<b>51 542</b>	<b>20 171</b>	<b>28,1 %</b>
A	Femmes	33 306	5 693	14,6 %
	Hommes	35 502	6 869	16,2 %
	<b>Total</b>	<b>34 272</b>	<b>6 210</b>	<b>15,1 %</b>
B	Femmes	25 519	8 912	25,9 %
	Hommes	26 643	9 865	27,0 %
	<b>Total</b>	<b>25 937</b>	<b>9 267</b>	<b>26,3 %</b>
C	Femmes	21 558	6 985	24,5 %
	Hommes	18 798	6 130	24,6 %
	<b>Total</b>	<b>21 043</b>	<b>6 825</b>	<b>24,5 %</b>
<b>Moyenne</b>		<b>32 587</b>	<b>8 292</b>	<b>20,3 %</b>

## ► Par catégorie NNE et statutaire (€)

Cat. NNE	Cat. statutaire	Genre	Rémunération brute moyenne	Indemnité moyenne	Part des primes dans la rémunération totale
A administratif	A	F	42 063	14 316	25,4%
		H	47 900	17 757	27,0%
A technique		F	38 290	17 140	30,9%
		H	42 459	19 684	31,7%
B & C administratif	B	F	26 263	8 735	25,0%
		H	25 793	8 106	23,9%
	C	F	22 206	7 286	24,7%
		H	22 313	7 507	25,2%
B & C technique	B	F	25 032	9 135	26,7%
		H	26 768	10 188	27,6%
	C	F	17 856	5 435	23,3%
		H	17 125	5 598	24,6%
Enseignant	A	F	33 373	3 746	10,1%
		H	35 429	4 121	10,4%

## Écarts de rémunération femmes-hommes

Les données qui suivent résultent de l'utilisation de l'outil de calcul mis à disposition par la DGAFP. Elles concernent les agents fonctionnaires sous plafond d'emplois.

### Guide d'interprétation des indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires

Les résultats du calcul des écarts de rémunération sont restitués dans une fiche et un tableau. La fiche comporte les indicateurs globaux de l'employeur, le tableau détaille les résultats par corps, cadre d'emploi ou équivalent.

#### → INDICATEURS GLOBAUX DE L'EMPLOYEUR

La fiche générale présente d'abord les résultats globaux de l'employeur :

- Nombre de corps, cadre d'emploi ou équivalent<sup>(1)</sup> pris en compte ;

(1) Par la suite, afin de simplifier la présentation, le terme de « corps » sera utilisé systématiquement à la place de « corps, cadre d'emploi ou équivalent ».

- ▶ Effectifs annuels moyens d'hommes et de femmes (et part de chacun dans l'emploi) en nombre et en équivalent temps plein ;
- ▶ Taux moyen de temps partiel des hommes et des femmes.

Figurent ensuite des éléments moyens de rémunération des hommes et des femmes :

- ▶ Salaire mensuel moyen par tête (sans tenir compte des quotités de temps de travail) ;
- ▶ Salaire mensuel moyen par équivalent temps plein ;
- ▶ Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en euros par mois et en pourcentage du salaire des hommes.

Le troisième bloc décompose l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, en euros par mois ainsi qu'en pourcentage de cet écart global, **en équivalent temps plein** :

- ▶ écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes lié au seul **effet de la différence de recours au temps partiel**, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein ;
- ▶ **effet ségrégation des corps** quantifie la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers) ;
- ▶ **effet démographique au sein des corps** mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion...)
- ▶ **effet primes à corps/grade/échelon identiques**, lui-même décomposé selon la nomenclature des indemnités renseignée (dont obligatoirement la sur-rémunération du temps partiel).

### Exemple commenté

nombre de corps pris en compte			7		
emploi annuel moyen :	hommes	femmes		total	part des femmes (%)
effectifs annuels	3 133	3 392		6 524	52,0%
équivalents temps plein employ	3 102	3 289		6 391	51,5%
taux moyen de temps partiel	99,0%	97,0%		98,0%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	€/mois	€/mois	écart	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	3 914 €	Femmes 3 596 €		-318 €	-8,1%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
Hommes	3 952 €	Femmes 3 708 €	écart	-244 €	-6,2%
décomposition des écarts :					
				€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel				-73 €	30,1%
effet ségrégation des corps				-244 €	99,7%
effet démographique au sein des corps				44 €	-18,0%
<i>dont sur primes</i>				27 €	-11,0%
effet primes à corps-Grade-échelon identique				-45 €	18,3%
<i>dont</i>					
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)				19 €	-7,8%
temps ou aux cycles de travail				-10 €	4,2%
géographie et aux mobilités non forcées				1 €	-0,4%
résultats / performance / engagement professionnel				2 €	-0,7%
rémunérations accessoires				0 €	0,0%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement				-27 €	11,1%
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement				-18 €	7,2%
restructurations ou mobilités forcées				-1 €	0,5%
autres primes et écarts résiduels sur traitement				0 €	0,0%
				-11 €	4,3%

Cette entité comprend 7 corps, avec un effectif correspondant de 3 133 hommes et 3 392 femmes<sup>(2)</sup>. Les hommes comptent pour 3 102 équivalent temps plein annuel et les femmes pour 3 289, les femmes sont donc ici plus à temps partiel que les hommes, avec un taux moyen de temps partiel plus faible (97,0 % contre 99,0 % pour les hommes).

En moyenne, les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 3 914€ pour les hommes et de 3 596€ pour les femmes. Celles en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) sont respectivement de 3 952€ et de 3 708€. L'écart de rémunération femmes-hommes, ici en défaveur des femmes, est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute (-244€ contre -318€) ; Ainsi, la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un effet temps partiel de -73€.

L'écart de -244 € en équivalent temps plein se décompose en trois parties : l'effet ségrégation des corps (-244 €), ainsi que l'effet démographique au sein des corps (+44 €) et l'effet primes à corps-grade-échelon identique (-45 €) qui se neutralisent.

La majeure partie de l'écart total de salaire en équivalent temps plein provient que les hommes sont proportionnellement plus présents dans des corps mieux rémunérés. Cette part importante incite à penser qu'il y a à la fois sur-représentativité des hommes dans les corps les plus rémunérés et sur-représentativité des femmes dans les corps les moins rémunérés ; hypothèse qui pourra être vérifiée en analysant les résultats par corps.

La démographie au sein des corps contribue ici positivement pour baisser l'écart à hauteur de 44€, constitué d'un effet démographique traitement de 17€ et d'un effet démographique prime de 27€. L'effet démographique traitement compare au sein de chaque corps les traitements moyens, et donc les indices moyens. Cela sous-tend une ancienneté moyenne par corps des femmes sensiblement plus élevée que celle des hommes, sachant que l'indice d'un agent peut aussi augmenter par la voie de la promotion interne.

L'effet démographique prime calcule l'effet de cet « ancienneté » différencié sur les primes, comme si les hommes et les femmes touchaient le même niveau de prime au sein d'un même corps/grade/échelon/indice. Si cet effet est supérieur à l'effet démographique traitement cela correspond à une augmentation des primes plus élevée que le traitement et donc à une part des primes qui augmente avec l'ancienneté. Si c'est l'effet démographique traitement qui est supérieur, la logique est inverse et la part des primes diminue avec l'ancienneté.

L'effet démographique et l'effet ségrégation sont liés, il est donc difficile de les dissocier dans une analyse, notamment sur une évolution des résultats sur plusieurs années.

La promotion interne est représentative de ce lien car elle touche les deux effets. Une promotion interne au sein d'un corps jouera sur l'effet démographique au sein de ce corps. La promotion interne permettant d'accéder au corps de la catégorie supérieure aura des conséquences sur les deux effets. Si les agents d'un sexe obtiennent plus souvent cette promotion, cela affectera positivement l'effet ségrégation en leur faveur, mais cela jouera négativement sur l'effet démographique au sein de leur corps d'origine et de leur corps d'arrivée. L'ancienneté moyenne des agents de ce sexe pour les deux corps devrait diminuer.

Les 45€ restants en défaveur des femmes correspondent à l'écart de primes à niveau de carrière identique, c'est-à-dire à corps/grade/échelon/indice identique.

---

(2) Ce n'est pas réellement le nombre d'agents sur l'année, mais le nombre de fiches de paie mensuelles sur une année divisée par 12. Les agents présents qu'une partie de l'année comptent ainsi au prorata de leur nombre de mois de présence.

La sur-rémunération du temps partiel est calculée directement par l'outil, qui correspond à l'écart entre certains temps partiels travaillés (80% ou 90%) et à quel taux ils sont rémunérés (respectivement 85,7 % et 91,4 %). Le choix méthodologique a été de le traiter comme une prime dans l'outil, tout en l'isolant de par sa spécificité.

Les primes qui contribuent négativement à cet écart sont les primes liées aux temps ou cycle de travail (-10 €) et celles liées aux fonctions/sujétions qu'elles soient indexées sur le traitement (-27 €) ou non (-18 €). Les autres catégories de primes ont un effet assez neutre sur les écarts de rémunérations.

La dernière catégorie de prime (« autres primes et écarts résiduels sur le traitement ») correspond aux primes n'ayant pu être rangées dans les catégories précédentes mais qui entrent dans le périmètre des rémunérations.

Les écarts résiduels sur le traitement correspondent à l'écart au traitement moyen payé, à chaque corps/grade/échelon/indice, pour les hommes et les femmes. Cet écart est normalement faible, puisqu'à corps/grade/échelon/indice identique les agents sont censés toucher le même traitement. Le traitement a ainsi uniquement un effet démographique sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

## → RÉSULTATS PAR CORPS

Ce tableau vise à donner des éléments par corps permettant de cibler les plus fortes contributions aux écarts de rémunération liés à l'effet primes et l'effet démographique du corps<sup>(3)</sup>. La méthode reposant sur certaines hypothèses (mixité, régularité de la paie), trois indicateurs de qualité sont fournis pour s'assurer que ces hypothèses ne sont pas trop fortes. En particulier, pour que le diagnostic sur un corps particulier, il faut qu'il y ait suffisamment d'agents des deux sexes, pour qu'il y ait un maximum de corps/grade/échelon avec des hommes et des femmes en quantité suffisante pour calculer des indicateurs fiables.

Un premier cartouche fait figurer les effectifs par corps :

- ▶ Nombre d'agents, d'équivalents temps plein (et taux moyen de temps partiel)
- ▶ Indicateurs de qualité :
  - Indicateur **mixité salaire**
  - Indicateur **mixité emploi**
  - Indicateur qualité **TIB** (traitement indiciaire brut).

Les indicateurs de mixité calculent la part en emploi ou salaire des agents travaillant dans des corps/grade/échelon/indice où il y a des personnes des deux sexes. La mixité est très importante, car les calculs qui en découlent sont alors pertinents pour une analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes du corps en question.

Les indicateurs de mixité doivent être le plus proche possible de la valeur 1 et sont alors affichés en jaune. Lorsque leur valeur est trop éloignée de la valeur 1, la couleur est bleu clair, voir bleu foncé (absence totale de mixité).

(3) Il est également possible de calculer la contribution de chaque corps à l'effet ségrégation, mais ce module est en cours de développement. L'impact de l'évolution de la mixité des corps pourra alors être calculé de manière à quantifier l'impact de la réduction de la ségrégation de tel ou tel corps.

L'indicateur qualité TIB correspond à l'écart résiduel en euros expliqué précédemment, mais en valeur absolue. Il est donc supérieur à l'écart résiduel réel où les écarts positifs et négatifs se compensent partiellement.

Dans l'idéal cet indicateur est proche de 0 ; plus il en est éloigné et plus les TIB comportent des écarts significatifs avec le traitement indiciaire théorique, en prenant en compte que cet écart risque d'être plus élevé dans les corps où le TIB est élevé. Si pour un corps, **la valeur de cet indicateur est élevée en proportion du TIB**, il est probable que le partage entre effet primes et effet démographique pour ce corps soit de mauvaise qualité.

Pour détailler les résultats par corps, un minimum d'effectifs des deux sexes est conseillé (par exemple une cinquantaine d'hommes et de femmes avec un indice de mixité proche de 1).

Toutefois quelques cas polaires existent :

- ▶ Corps exclusivement masculin ou féminin : dans ce cas on ne considère aucun effet inégalitaire au sein du corps et sa contribution aux résultats globaux de l'employeur ne porte que sur l'effet ségrégation des corps et l'effet temps partiel.
- ▶ Corps mixte mais au sein duquel les échelons sont soit exclusivement masculins soit exclusivement féminins : les indicateurs 1 et 2 sont alors nuls. Dans ce cas, tout l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de ce corps est imputé à l'effet démographique, ce qui constitue une hypothèse forte.

**Le deuxième cartouche** représente, par corps ou équivalent, la décomposition de l'écart de rémunération en équivalent temps plein entre l'effet démographique et l'effet prime à niveau égal, qui se divise par catégorie d'indemnité.

**Le troisième cartouche** représente les mêmes résultats mais en pourcentage du salaire moyen des hommes du corps.

## Exemple commenté

### Premier cartouche

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		effectifs physiques		effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes			
Corps 1	3 164 €	3 089 €	1 295	742	1 284	720	99,2%	97,1%	1,00	1,00	4,11
Corps 2	3 668 €	3 593 €	358	1 319	354	1 285	98,9%	97,4%	0,99	0,99	3,23
Corps 3	4 442 €	4 811 €	717	547	705	526	98,3%	96,0%	0,97	0,96	2,77
Corps 4	2 702 €	2 901 €	116	537	115	520	99,0%	96,9%	0,99	0,99	3,28
Corps 5	7 356 €	7 038 €	260	118	260	117	100,0%	99,0%	0,99	0,99	4,86
Corps 6	3 266 €	2 683 €	215	42	215	41	99,8%	97,6%	0,85	0,87	11,98
Corps 7	4 981 €	4 809 €	172	87	169	80	98,6%	92,2%	0,97	0,97	2,33

Les corps de cet employeur ont des indicateurs qualité avec de bons résultats. Les indicateurs mixité sont proches de 1, comme attendu. L'indicateur d'écart au TIB théorique reste à un niveau approprié, et les valeurs sont logiquement proportionnelles aux niveaux de rémunération des corps. A l'exception de « corps 6 » qui a la valeur la plus élevée de l'indicateur et l'un des corps avec les rémunérations les plus faibles ; cette valeur reste tout de même à un niveau raisonnable.

Il y a de fortes disparités en fonction des salaires. Les trois corps les mieux rémunérés sont majoritairement masculins. Les deux corps les moins bien rémunérés sont soit très masculinisés soit très féminisés. Les deux corps restants avec les effectifs les plus nombreux et un revenu intermédiaire sont dans le même cas de figure. Dans les deux cas, le corps le plus féminin est un corps administratif.

## Deuxième cartouche

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		effet			effet primes à C-G-E identique lié à									
	hommes	femmes	Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	temps ou cycles de travail	aux géographies et mobilités non forcées	performance / engagement professionnel	fonctions / sujétions rémunération indexées sur le traitement	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	restructurations ou mobilités forcées	autres primes et écarts résiduels sur traitement		
Corps 1	3 164 €	3 089 €	1,00	1,00	4,11	-11 €	16 €	-14 €	-13 €	-2 €	-1 €	-80 €	82 €	0 €	-13 €
Corps 2	3 668 €	3 593 €	0,99	0,99	3,23	-67 €	15 €	-7 €	45 €	0 €	1 €	0 €	-54 €	0 €	-9 €
Corps 3	4 442 €	4 811 €	0,97	0,96	2,77	404 €	25 €	0 €	-22 €	0 €	-1 €	0 €	-26 €	-7 €	-5 €
Corps 4	2 702 €	2 901 €	0,99	0,99	3,28	143 €	16 €	-2 €	20 €	-1 €	1 €	-1 €	32 €	0 €	-9 €
Corps 5	7 356 €	7 038 €	0,99	0,99	4,86	-241 €	22 €	-29 €	-55 €	44 €	0 €	0 €	-50 €	0 €	-9 €
Corps 6	3 266 €	2 683 €	0,85	0,87	11,98	-102 €	8 €	-50 €	5 €	0 €	0 €	13 €	-409 €	0 €	-44 €
Corps 7	4 981 €	4 809 €	0,97	0,97	2,33	-233 €	56 €	-9 €	-32 €	0 €	0 €	-64 €	109 €	0 €	0 €

L'effet lié à la sur-rémunération du temps partiel est toujours en faveur des femmes, en lien avec une utilisation du temps partiel plus élevée que celui des hommes.

L'effet lié au temps ou aux cycles de travail est lui toujours en faveur des hommes.

L'effet géographique est globalement en faveur du sexe le mieux représenté dans chaque corps.

L'effet démographique est le plus élevé pour les corps qui ont les meilleures rémunérations, il explique la majeure partie de leurs écarts de rémunération.

Les plus fortes variations concernent les primes liées fonctions/sujétions avec des effets souvent contraires entre celles qui sont indexés sur le traitement et celles qui ne le sont pas.

L'effet fonctions/sujétions non indexés sur le traitement du corps 6 est très élevé. Il est sans doute lié à une prime spécifique à un sous-groupe composé exclusivement ou presque d'hommes.

## Troisième cartouche

liste des corps	écarts rémunération F-H		effet			effet primes/H à C-G-E identique lié à									
	% (F-H)/H		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	temps ou cycles de travail	aux géographies et mobilités non forcées	performance / engagement professionnel	fonctions / sujétions rémunération indexées sur le traitement	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	restructurations ou mobilités forcées	autres primes et écarts résiduels sur traitement		
Corps 1	-2,4%		1,00	1,00	4,11	-0,3%	0,5%	0,4%	-0,4%	-0,1%	0,0%	-2,5%	1,3%	0,0%	-0,4%
Corps 2	-2,1%		0,99	0,99	3,23	1,8%	0,4%	0,2%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	-1,5%	0,0%	-0,3%
Corps 3	8,3%		0,97	0,96	2,77	9,1%	0,6%	0,0%	-0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	-6,6%	-0,1%	-0,1%
Corps 4	7,4%		0,99	0,99	3,28	5,3%	0,6%	0,1%	0,7%	0,0%	0,1%	0,0%	1,2%	0,0%	-0,3%
Corps 5	-4,3%		0,99	0,99	4,86	-3,3%	0,3%	-0,4%	-0,8%	0,6%	0,0%	0,0%	-0,7%	0,0%	-0,1%
Corps 6	-17,9%		0,85	0,87	11,98	-3,3%	0,1%	1,5%	0,2%	0,0%	0,0%	0,4%	-12,5%	0,0%	-1,3%
Corps 7	-3,5%		0,97	0,97	2,33	-4,7%	1,1%	-0,2%	-0,6%	0,0%	0,0%	-1,3%	2,2%	0,0%	0,0%

On retrouve logiquement les ordres de grandeurs des écarts en euros, notamment pour les deux corps avec une démographie proche de l'écart total.

## Indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires du MAA

### → INDICATEURS GLOBAUX

nombre de corps pris en compte		59				
emploi annuel moyen :		hommes	femmes	total	part des femmes (%)	
effectifs annuels		8 760	13 057	21 817	59,8%	
équivalents temps plein employ		8 669	12 540	21 209	59,1%	
taux moyen de temps partiel		99,0%	96,0%	97,2%		
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)						
	€/mois	€/mois	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	
Hommes	3 898 €	Femmes	3 272 €	écart	-625 €	-16,0%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein						
Hommes	3 939 €	Femmes	3 407 €	écart	-531 €	-13,5%
décomposition des écarts :						
				€/mois	% effet/(F-H par EQTP)	
	effet temps partiel			-94 €	17,7%	
	effet ségrégation des corps			-332 €	62,5%	
	effet démographique au sein des corps			-180 €	33,8%	
	<i>dont sur primes</i>			-52 €	9,9%	
	effet primes à corps-Grade-échelon identique			-20 €	3,7%	
	<i>dont</i>	sur-rémunération temps partie		17 €	-3,3%	
		temps ou aux cycles de travail		-12 €	2,3%	
		géographie et aux mobilités no		5 €	-1,0%	
		résultats / performance / enga		-1 €	0,3%	
		rémunérations accessoires		-9 €	1,6%	
		fonctions / sujétions indexées s		0 €	0,0%	
		fonctions / sujétions non index		0 €	0,0%	
		restructurations ou mobilités fo		0 €	0,0%	
				0 €	0,0%	
		indemnités techniques		0 €	0,0%	
		autres primes et écarts résidue		-20 €	3,7%	

➔ RÉSULTATS PAR CORPS (DE PLUS DE 10 MEMBRES)

Liste des corps	Rémunération mensuelle moyenne		Effectifs physiques		Effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	Effet démographique du corps
	H	F	H	F	H	F	H	F				
Technicien supérieur du ministère de l'Agriculture	3 193 €	2 978 €	1 908	2 016	1 880	1 907	98,5%	94,6%	0,99	0,99	0,85	-211 €
Professeur certifié de l'enseignement agricole	3 398 €	3 321 €	1 336	1 874	1 322	1 810	99,0%	96,6%	0,99	0,99	0,27	-62 €
Professeur de lycée professionnel agricole	3 398 €	3 258 €	1 263	1 368	1 246	1 322	98,7%	96,7%	1,00	1,00	0,41	-92 €
Secrétaire administratif relevant du ministère de l'Agriculture	3 047 €	3 010 €	267	1 652	264	1 581	99,0%	95,7%	0,99	0,99	0,22	-34 €
Adjoint administratif des administrations de l'État	2 521 €	2 499 €	138	1 715	135	1 635	97,8%	95,3%	0,97	0,97	0,33	18 €
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	4 377 €	3 888 €	882	836	873	804	98,9%	96,2%	0,98	0,98	0,70	-425 €
Attaché d'administration de l'État	4 597 €	4 388 €	347	498	345	486	99,4%	97,7%	0,98	0,98	0,77	-126 €
Technicien de formation et de recherche du ministère agriculture et p	2 739 €	2 758 €	310	531	307	502	99,2%	94,4%	0,99	0,99	0,31	10 €
Inspecteur de santé publique vétérinaire	7 179 €	6 300 €	234	411	234	397	99,8%	96,4%	0,99	0,99	0,78	-995 €
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	7 797 €	6 578 €	294	249	293	240	99,5%	96,4%	0,99	0,99	1,07	-1 222 €
Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole	3 789 €	3 772 €	243	279	242	274	99,7%	98,4%	0,98	0,99	0,23	-28 €
Personnel de direction des étab. publics d'inst et de formation pro. a	5 231 €	4 878 €	264	168	264	167	99,9%	99,9%	0,82	0,83	0,37	-320 €
Professeur de l'enseignement supérieur agricole	5 652 €	5 307 €	208	124	207	124	99,9%	100,0%	0,98	0,98	0,23	-339 €
Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement a	3 149 €	2 976 €	107	211	107	206	99,8%	97,7%	0,99	0,99	0,66	-115 €
Emplois fonctionnels	7 006 €	6 817 €	189	112	189	111	99,9%	99,2%	0,71	0,75	1,18	-413 €
Adjoint technique de formation et de recherche du ministère de l'Agr	2 321 €	2 315 €	121	179	119	170	98,7%	95,2%	0,98	0,98	0,43	-65 €
Ingénieur d'études du ministère de l'Agriculture	3 867 €	3 664 €	115	171	114	165	98,7%	96,1%	0,99	0,99	0,96	-162 €
Adjoint technique des administrations de l'État	2 553 €	2 376 €	92	89	91	84	99,0%	95,0%	0,95	0,94	0,24	-20 €
Ingénieur de recherche du ministère de l'Agriculture et de la pêche	4 727 €	4 563 €	66	90	66	87	99,7%	97,2%	0,95	0,96	0,59	-181 €
Infirmier des administrations de l'État	2 715 €	2 992 €	7	133	7	127	100,0%	95,8%	0,36	0,38	0,06	305 €
Professeur d'éducation physique et sportive	3 580 €	3 456 €	82	47	79	46	97,1%	96,8%	0,99	0,99	1,10	-171 €
Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	4 401 €	4 339 €	79	46	78	46	99,5%	99,6%	0,98	0,98	0,56	134 €
Assistant ingénieur du ministère de l'Agriculture	3 121 €	3 131 €	33	53	33	51	99,2%	94,8%	0,99	0,99	0,13	114 €
Attaché de l'INSEE	4 825 €	4 902 €	44	37	43	35	98,3%	95,2%	0,97	0,97	0,84	79 €
Secrétaire d'administration et de contrôle du Développement durable	2 903 €	2 978 €	6	47	6	45	100,0%	94,2%	0,32	0,33	0,04	191 €
Technicien supérieur du Développement durable	2 962 €	2 980 €	31	14	31	13	100,0%	93,6%	0,57	0,55	0,45	-8 €
Infirmeries de classe normale et de classe supérieure de l'État	3 038 €	3 030 €	2	32	2	31	100,0%	97,4%	0,45	0,44	0,09	-98 €
Administrateur civil	8 025 €	7 173 €	23	9	23	9	100,0%	100,0%	0,56	0,60	0,58	-64 €
Inspecteur général de l'agriculture	9 548 €	9 105 €	23	7	23	7	100,0%	97,2%	0,67	0,68	0,15	-457 €
Ingénieur des travaux publics de l'État	4 385 €	3 585 €	5	7	5	7	100,0%	98,3%	0,46	0,43	0,31	-208 €
Assistant de service social des administrations de l'État	3 391 €	3 361 €	2	10	2	9	100,0%	93,9%	0,53	0,52	0,01	-64 €

Liste des corps	Rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		Effet primes / H à C-G-E identiques, lié à									
	H	F	Sur-rémunération partielle (80% ou 90%)	Temps ou cycles de travail	Géographie et mobilités non forcées	Résultats / performance / engagement professionnel	Rémunérations accessoires	Fonctions / sujétions indexées sur le traitement	Fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	Restructurations ou mobilités forcées	Indemnités techniques	Autres primes et écarts résiduels sur traitement
Technicien supérieur du ministère de l'Agriculture	3 193 €	2 978 €	21 €	-11 €	-1 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-13 €
Professeur certifié de l'enseignement agricole	3 398 €	3 321 €	10 €	-1 €	4 €	-3 €	-5 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-20 €
Professeur de lycée professionnel agricole	3 398 €	3 258 €	11 €	-12 €	10 €	-5 €	-6 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-47 €
Secrétaire administratif relevant du ministère de l'Agriculture	3 047 €	3 010 €	25 €	-4 €	-10 €	0 €	1 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-14 €
Adjoint administratif des administrations de l'Etat	2 521 €	2 499 €	17 €	-8 €	-31 €	-1 €	-6 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-12 €
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	4 377 €	3 888 €	22 €	-31 €	0 €	1 €	-14 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-41 €
Attaché d'administration de l'Etat	4 597 €	4 388 €	15 €	-11 €	-22 €	0 €	-53 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-11 €
Technicien de formation et de recherche du ministère agricole et vétérinaire	2 739 €	2 758 €	29 €	-10 €	-5 €	0 €	-2 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-3 €
Inspecteur de santé publique vétérinaire	7 179 €	6 300 €	41 €	54 €	32 €	-3 €	19 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-26 €
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	7 797 €	6 578 €	26 €	-161 €	83 €	4 €	32 €	0 €	0 €	0 €	0 €	20 €
Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole	3 789 €	3 772 €	9 €	-9 €	4 €	0 €	8 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Personnel de direction des étab. publics d'inst et de formation pro. agr	5 231 €	4 878 €	0 €	1 €	48 €	-2 €	-59 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-23 €
Professeur de l'enseignement supérieur agricole	5 652 €	5 307 €	-2 €	4 €	-1 €	0 €	-18 €	0 €	0 €	0 €	0 €	11 €
Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agr	3 149 €	2 976 €	11 €	-40 €	-12 €	-4 €	5 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-18 €
Emplois fonctionnels	7 006 €	6 817 €	2 €	6 €	401 €	-12 €	-151 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-21 €
Adjoint technique de formation et de recherche du ministère de l'Agric	2 321 €	2 315 €	17 €	3 €	32 €	0 €	18 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-14 €
Ingénieur d'études du ministère de l'Agriculture	3 867 €	3 664 €	17 €	4 €	-35 €	0 €	-15 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-10 €
Adjoint technique des administrations de l'Etat	2 553 €	2 376 €	26 €	-53 €	-58 €	0 €	-47 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-25 €
Ingénieur de recherche du ministère de l'Agriculture et de la pêche	4 727 €	4 563 €	17 €	20 €	-24 €	-1 €	-6 €	0 €	0 €	0 €	0 €	10 €
Infirmer des administrations de l'Etat	2 715 €	2 992 €	18 €	21 €	-80 €	-4 €	22 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-6 €
Professeur d'éducation physique et sportive	3 580 €	3 456 €	8 €	21 €	6 €	5 €	-7 €	0 €	0 €	0 €	0 €	15 €
Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	4 401 €	4 339 €	-1 €	0 €	-17 €	-1 €	7 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-184 €
Assistant ingénieur du ministère de l'Agriculture	3 121 €	3 131 €	29 €	-57 €	-43 €	1 €	-4 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-30 €
Attaché de l'INSEE	4 825 €	4 902 €	14 €	-9 €	0 €	0 €	1 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-8 €
Secrétaire d'administration et de contrôle du Développement durable	2 903 €	2 978 €	46 €	-19 €	-142 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-2 €
Technicien supérieur du Développement durable	2 962 €	2 980 €	22 €	42 €	-1 €	2 €	-41 €	0 €	0 €	0 €	0 €	2 €
Infirmiers de classe normale et de classe supérieure de l'Etat	3 038 €	3 030 €	13 €	22 €	58 €	-4 €	2 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-1 €
Administrateur civil	8 025 €	7 173 €	0 €	-987 €	156 €	0 €	40 €	0 €	0 €	0 €	0 €	3 €
Inspecteur général de l'agriculture	9 548 €	9 105 €	40 €	60 €	-17 €	-24 €	-5 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-41 €
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	4 385 €	3 585 €	22 €	-27 €	-62 €	0 €	-476 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-49 €
Assistant de service social des administrations de l'Etat	3 391 €	3 361 €	39 €	4 €	-4 €	0 €	-2 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-2 €

Liste des corps	Écart de rémunération F-H % (F-H)/H	Effet primes / H à C-G-E identiques, lié à														
		Sur-rémunération partielle (60% ou 90%)	Temps ou cycles de travail	Géographie et non forçées	Résultats / performance / engagement professionnel	Rémunérations accessoires	Fonctions / sujétions indexées sur le traitement	Fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	Restructurations ou mobilités forcées	Indemnités techniques	Autres primes et écarts résiduels sur traitement					
Technicien supérieur du ministère de l'Agriculture	-6,7%	0,7%	-0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,4%	
Professeur certifié de l'enseignement agricole	-2,3%	0,3%	0,0%	0,1%	-0,1%	-0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,6%
Professeur de lycée professionnel agricole	-4,1%	0,3%	-0,3%	0,3%	-0,1%	-0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-1,4%
Secrétaire administratif relevant du ministère de l'Agriculture	-1,2%	0,8%	-0,1%	-0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,5%
Adjoint administratif des administrations de l'État	-0,9%	0,7%	-0,3%	-1,2%	0,0%	-0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,5%
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	-11,2%	0,5%	-0,7%	0,0%	0,0%	-0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,9%
Attaché d'administration de l'État	-4,5%	0,3%	-0,2%	-0,5%	0,0%	-1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,2%
Technicien de formation et de recherche du ministère de l'Agriculture et de la Pêche	0,7%	1,1%	-0,4%	-0,2%	0,0%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,1%
Inspecteur de santé publique vétérinaire	-12,3%	0,6%	0,8%	0,4%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,4%
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	-15,6%	0,3%	-2,1%	1,1%	0,1%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole	-0,5%	0,2%	-0,2%	0,1%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Personnel de direction des étab. publics d'inst et de formation pro. agricole	-6,8%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	-1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,4%
Professeur de l'enseignement supérieur agricole	-6,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	-0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole	-5,5%	0,3%	-1,3%	-0,4%	-0,1%	-0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,6%
Emplois fonctionnels	-2,7%	0,0%	0,1%	5,7%	-0,2%	-2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,3%
Adjoint technique de formation et de recherche du ministère de l'Agriculture et de la Pêche	-0,3%	0,9%	0,1%	1,4%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,6%
Ingénieur d'études du ministère de l'Agriculture	-5,2%	0,4%	0,1%	-0,9%	0,0%	-0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,3%
Adjoint technique des administrations de l'État	-7,0%	1,0%	-2,1%	-2,3%	0,0%	-1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-1,0%
Ingénieur de recherche du ministère de l'Agriculture et de la Pêche	-3,5%	0,4%	0,4%	-0,5%	0,0%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
Infirmier des administrations de l'État	10,2%	0,7%	0,8%	-3,0%	-0,1%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,2%
Professeur d'éducation physique et sportive	-3,5%	0,2%	0,6%	0,2%	0,1%	-0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	-1,4%	0,0%	0,0%	-0,4%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-4,2%
Assistant ingénieur du ministère de l'Agriculture	0,3%	0,9%	-1,8%	-1,4%	0,0%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-1,0%
Attaché de l'INSEE	1,6%	0,3%	-0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,2%
Secrétaire d'administration et de contrôle du Développement durable	2,6%	1,6%	-0,6%	-4,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,1%
Technicien supérieur du Développement durable	0,6%	0,7%	1,4%	0,0%	0,1%	-1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Infirmiers de classe normale et de classe supérieure de l'État	-0,3%	0,4%	0,7%	1,9%	-0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Administrateur civil	-10,6%	0,0%	-12,3%	1,9%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Inspecteur général de l'agriculture	-4,6%	0,4%	0,6%	-0,2%	-0,2%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,4%
Ingénieur des travaux publics de l'État	-18,2%	0,5%	-0,6%	-1,4%	0,0%	-10,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-1,1%
Assistant de service social des administrations de l'État	-0,9%	1,1%	0,1%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,1%

# Congés

## ► Nombre de congés de paternité et de maternité

Catégorie de la fonction publique	Congé de maternité	Congé de paternité	Total
Catégorie A+	23	1	24
Catégorie A	301	112	413
Catégorie B	91	24	115
Catégorie C	17	1	18
<b>Total général</b>	<b>432</b>	<b>138</b>	<b>570</b>

## ► Nombre d'agents ayant été en congé pour raisons familiales, pour une durée égale ou supérieure à 6 mois

Position	F	H	Total
Congé parental après adoption	2	0	2
Congé parental après congé de maternité	1	0	1
Congé parental après naissance	35	3	38
Congé sans rémunération de mobilité	2	1	3
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	40	20	60
Congé sans rémunération pour création d'entreprise	2	2	4
Congé sans rémunération pour élever un enfant de moins de 8 ans	1	0	1
Congé sans rémunération pour maladie avant acquisition des droits à congés rémunérés		1	1
Congé sans rémunération pour suivre son conjoint, ou partenaire pacsé	2	0	2
Congé sans traitement pour élever enfant âgé de moins de 8 ans	1	0	1
Congé sans traitement pour suivre un cycle préparatoire à un concours ou période probatoire ou scolarité	0	1	1
Disponibilité spéciale d'office des officiers généraux	1	0	1
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue durée	5	1	6
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue maladie	2	2	4
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire	8	3	11
Disponibilité pour contribution au développement personnel des élèves	10	12	22
Disponibilité pour études et recherche	3	6	9
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	241	312	553
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles dans le secteur privé	10	1	11
Disponibilité sur demande pour créer ou reprendre une entreprise	5	9	14
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un ascendant suite à accident/maladie grave	2	1	3
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un enfant à charge atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	6	0	6
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un enfant suite à accident/maladie grave	1	0	1
Disponibilité sur demande pour donner des soins au conjoint ou au partenaire pacsé suite à accident/maladie grave	1	0	1
Disponibilité sur demande pour élever enfant âgé de moins de 8 ans	23	9	32
Disponibilité sur demande pour exercice d'un mandat d'élu local	4	1	5
Disponibilité sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	78	32	110
<b>Total général</b>	<b>476</b>	<b>417</b>	<b>893</b>

# Formation

---

Les renvois ci-dessous sont signalés dans leurs sections respectives par le badge :



- **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 VI)**
- **Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (cf. chapitre VII)**

# Organisation du temps de travail

## 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 CHARTRE DANS CHAQUE SERVICE**

- Impliquer l'encadrement
- En parler lors de l'entretien professionnel des cadres

**CHARTRE DES TEMPS**

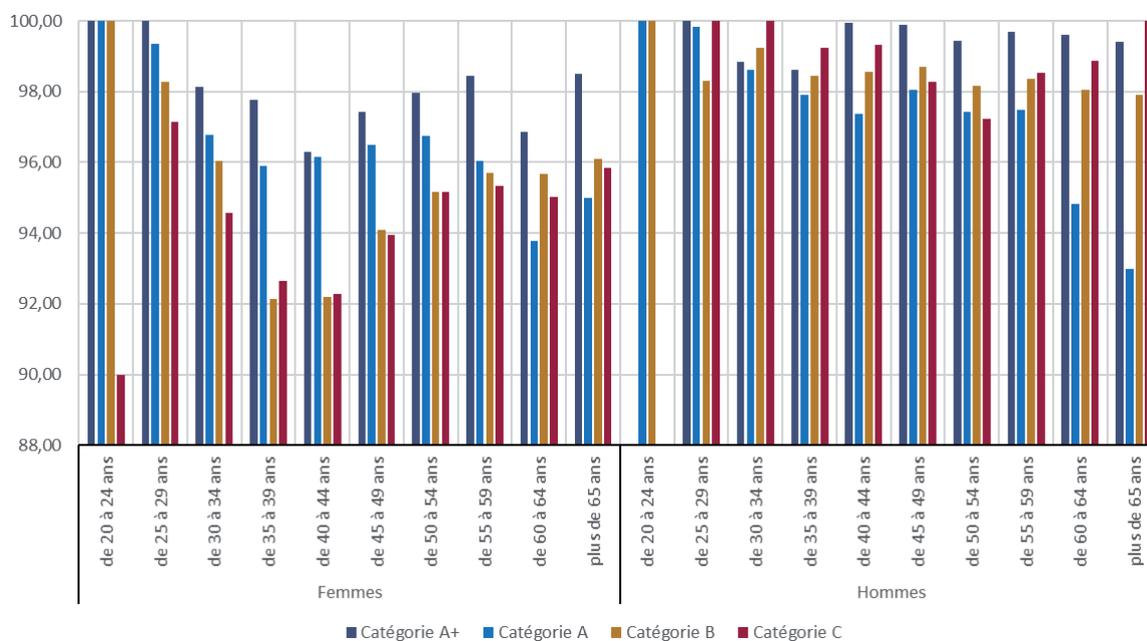


Retrouvez la charte des temps sur : <https://intranet.national.agri/charte-des-temps>



# Temps partiel

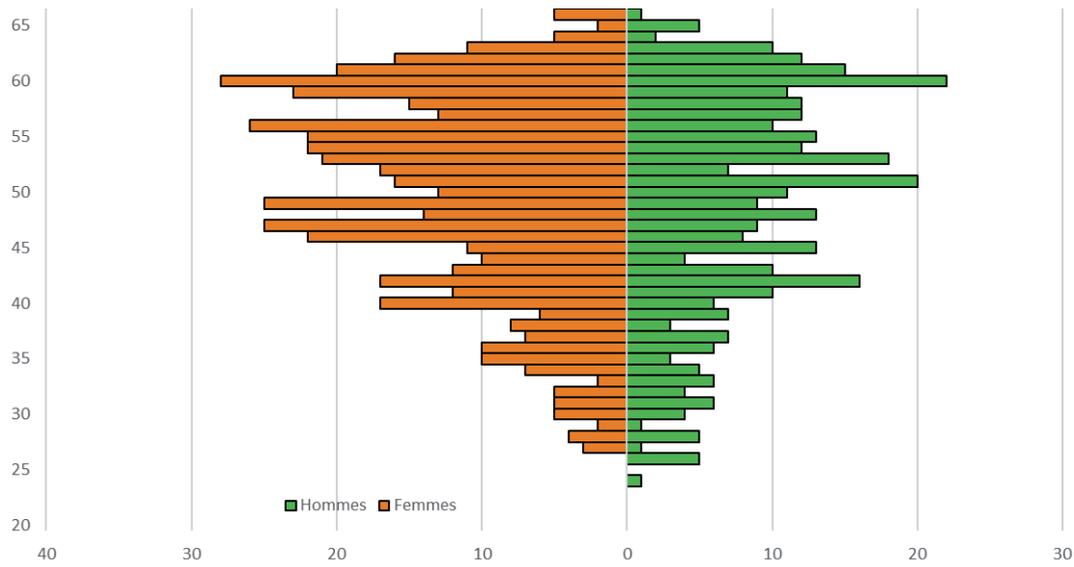
## ► Taux de travail choisi moyen selon l'âge, le genre et la catégorie fonction publique



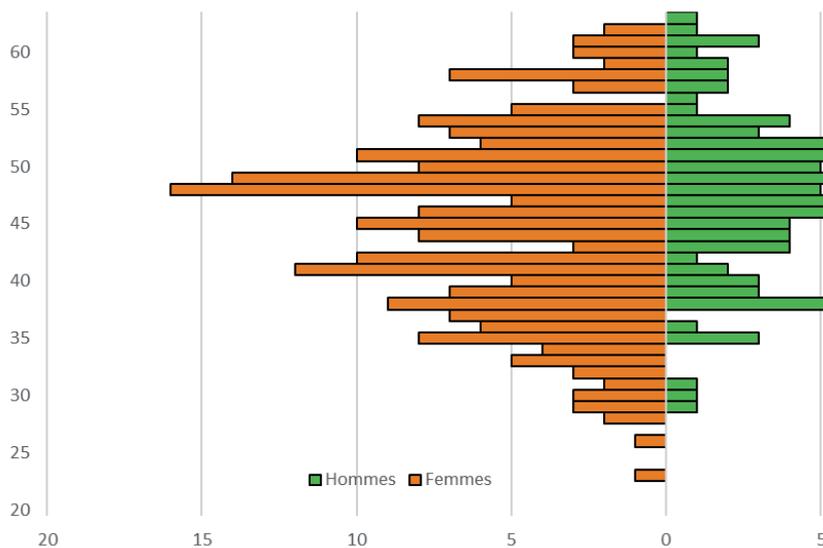
# Pyramides des âges des principaux corps du MAA

## → CATÉGORIE A

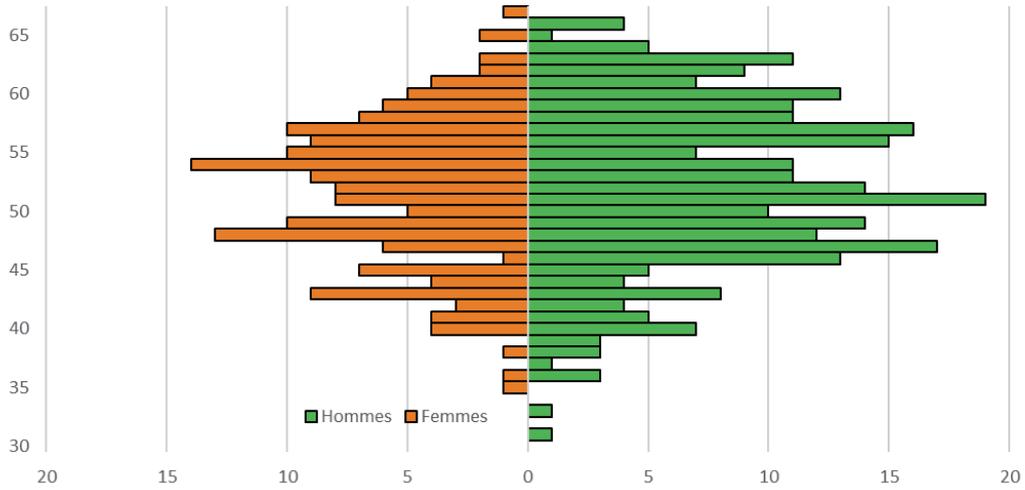
### ▀ Attachés d'administration de l'État



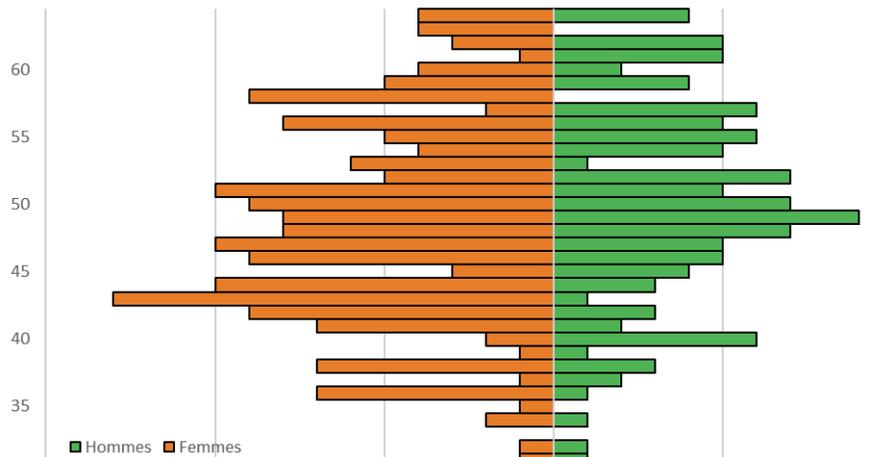
### ▀ Conseillers principaux d'éducation des établissements d'enseignement agricole



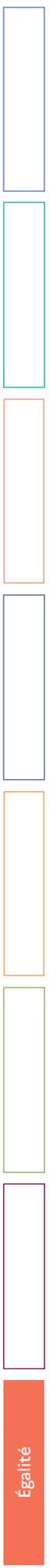
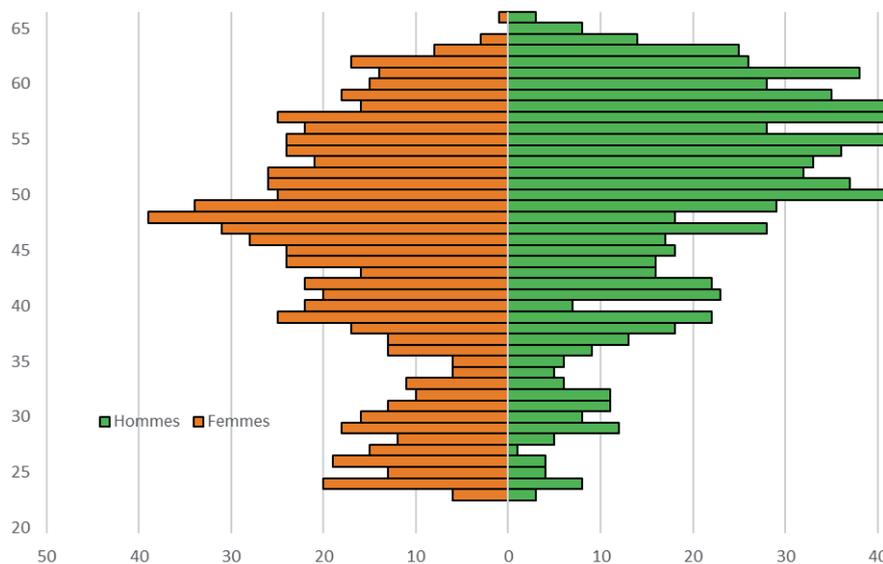
► **Emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricole**



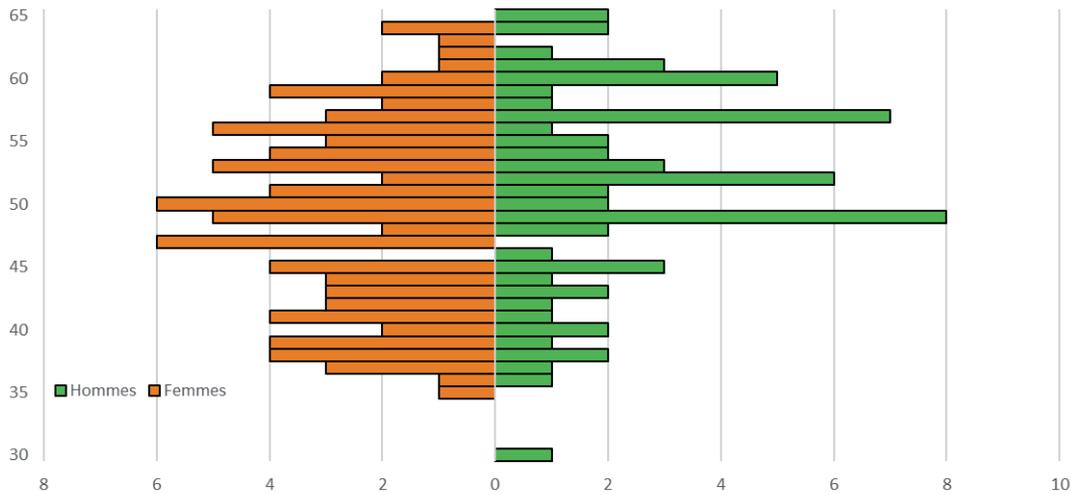
► **Ingénieurs d'études du ministère de l'agriculture et de la pêche**



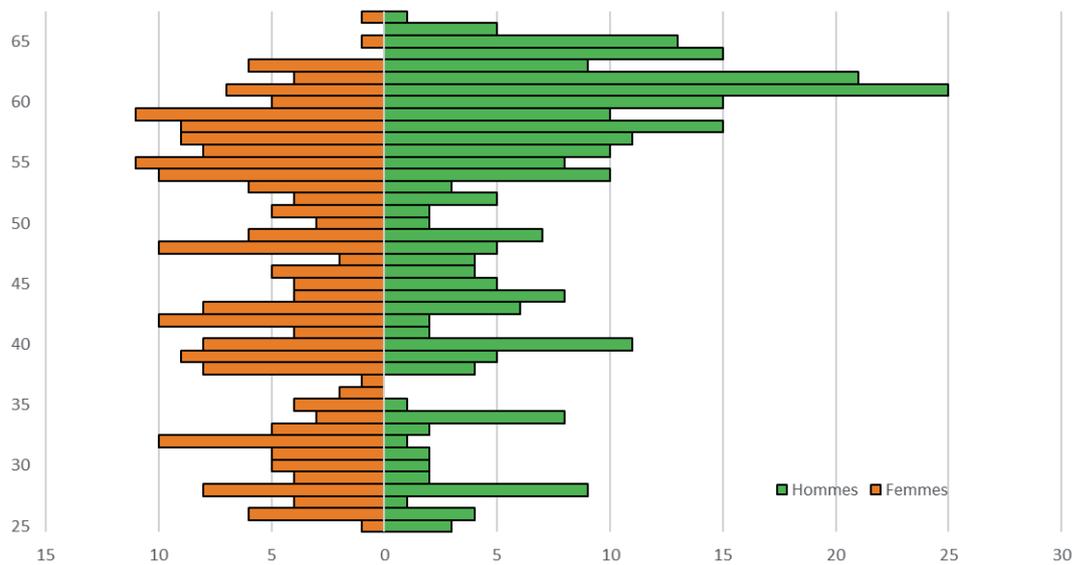
► **Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement**



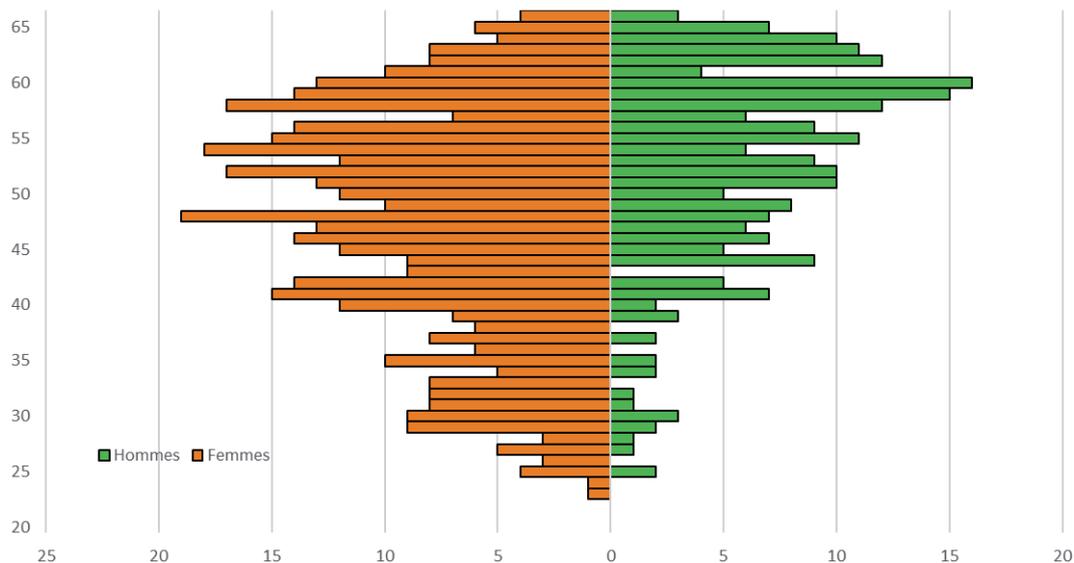
### Ingénieurs de recherche du ministère de l'agriculture et de la pêche



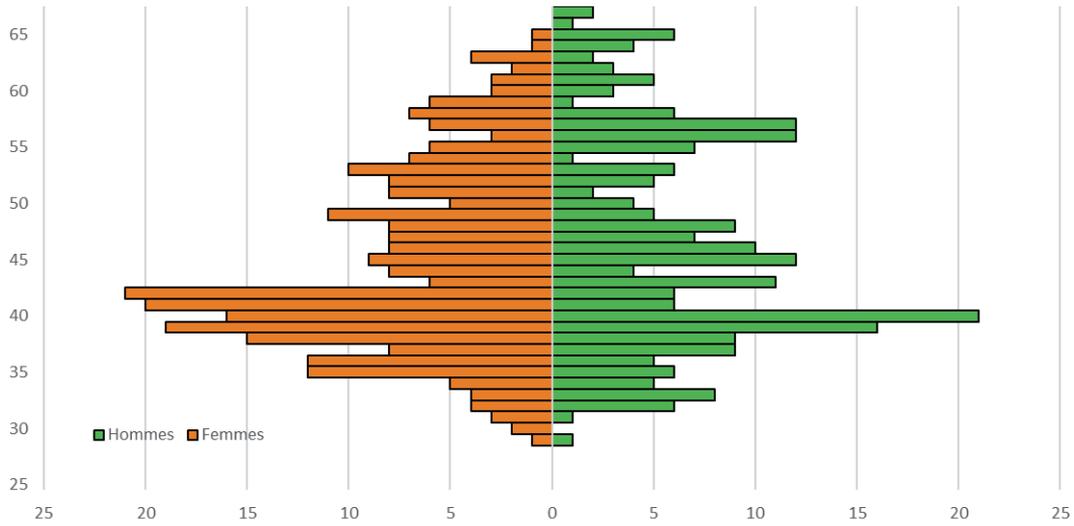
### Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts



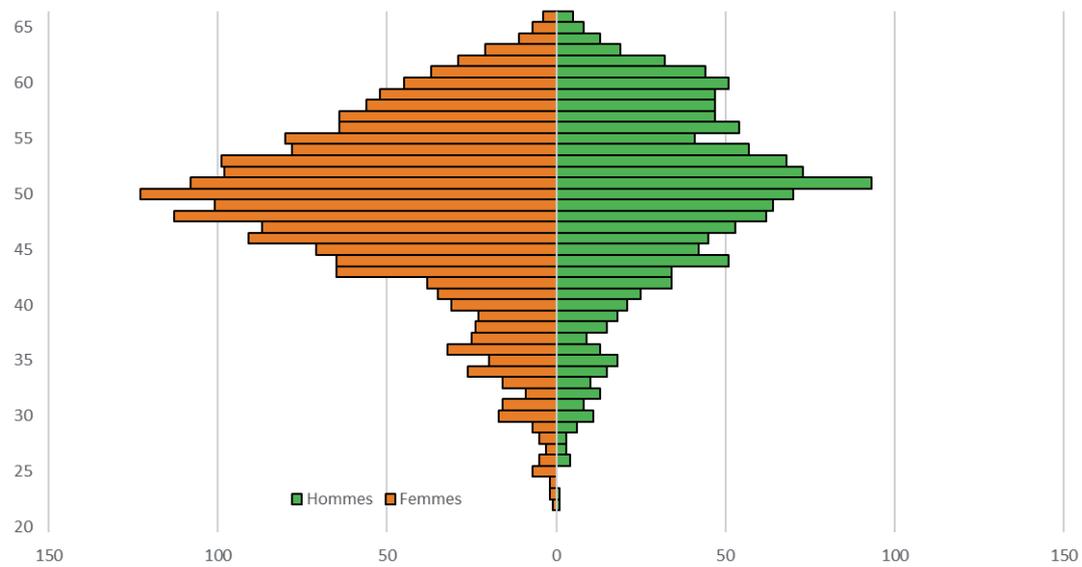
### Inspecteurs de santé publique vétérinaire



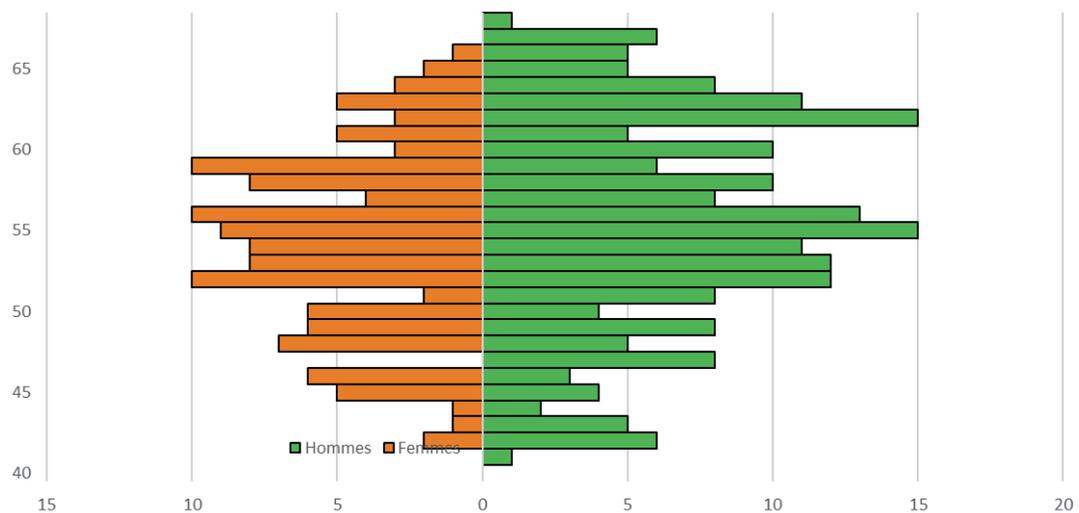
### Maîtres de conférence de l'enseignement supérieur agricole



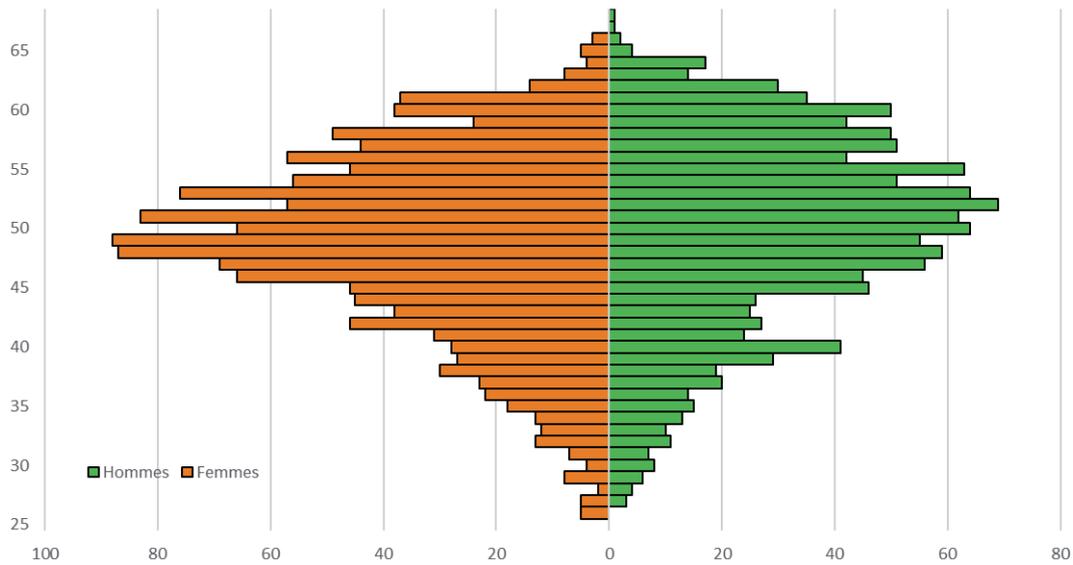
### Professeurs certifiés de l'enseignement agricole



### Professeurs de l'enseignement supérieur agricole

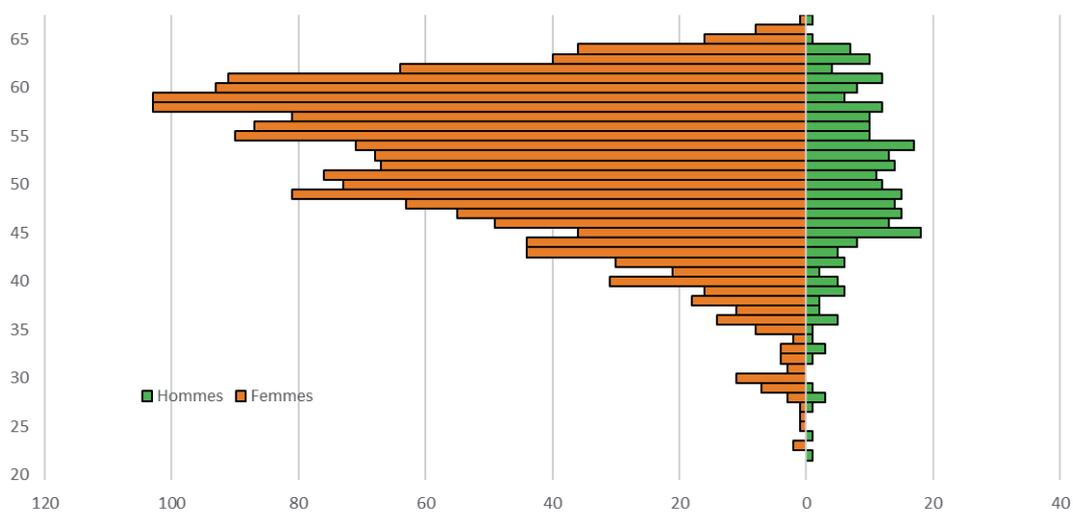


## Professeurs de lycée professionnel agricole

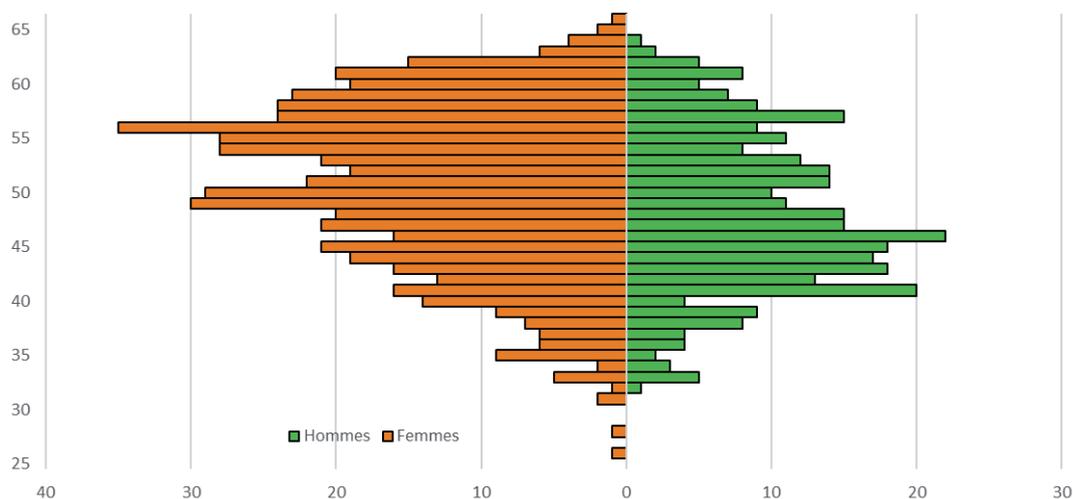


## → CATÉGORIE B

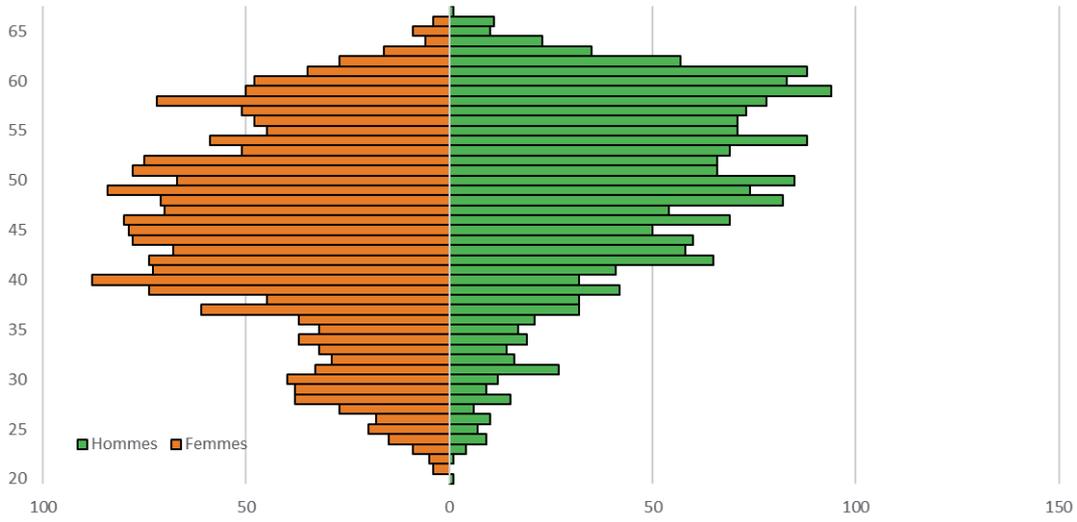
## Secrétaires administratifs relevant du ministère chargé de l'agriculture



## Techniciens de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture

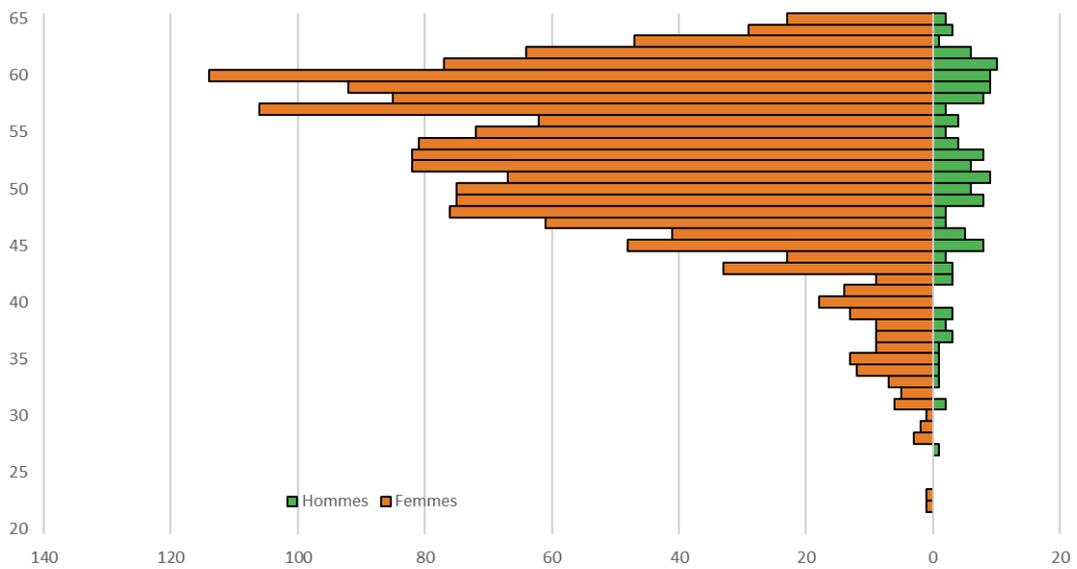


## Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture

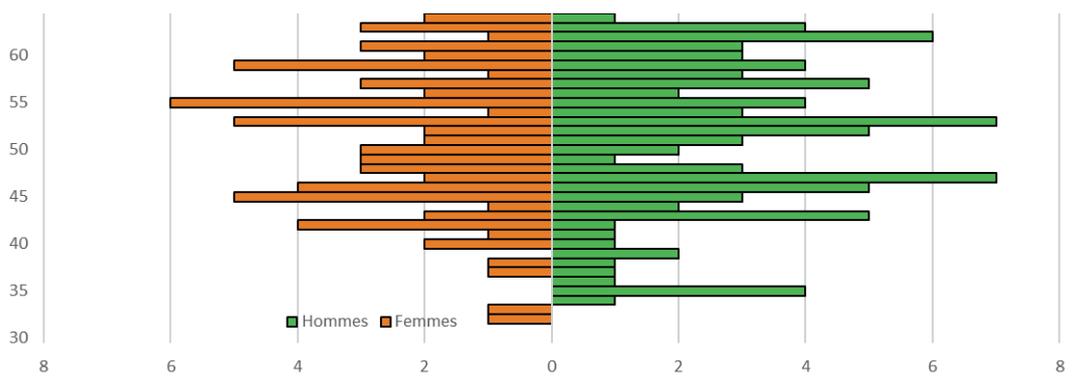


## → CATÉGORIE C

### Adjoints administratifs des administrations de l'État

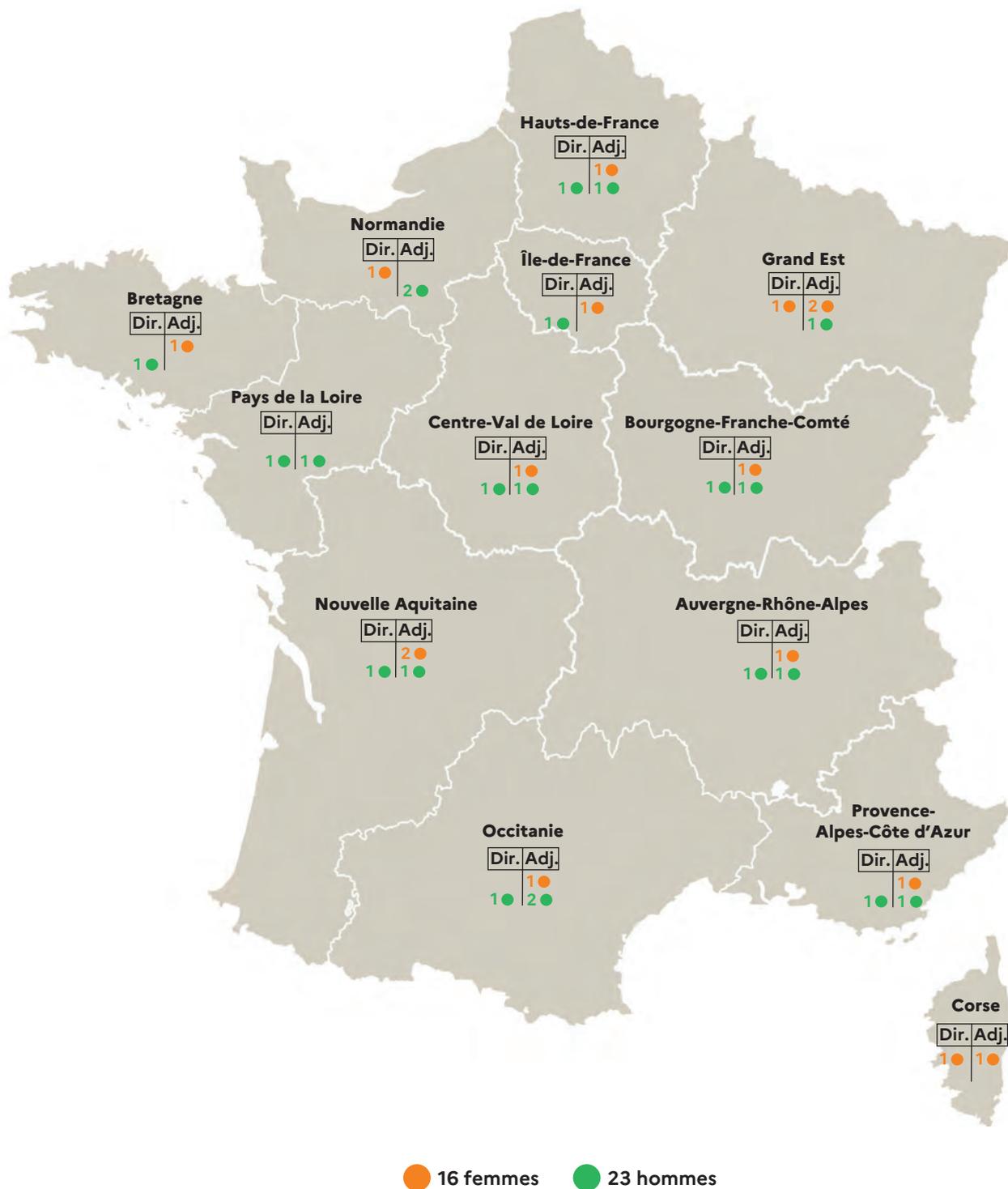


### Adjoints techniques des administrations de l'État



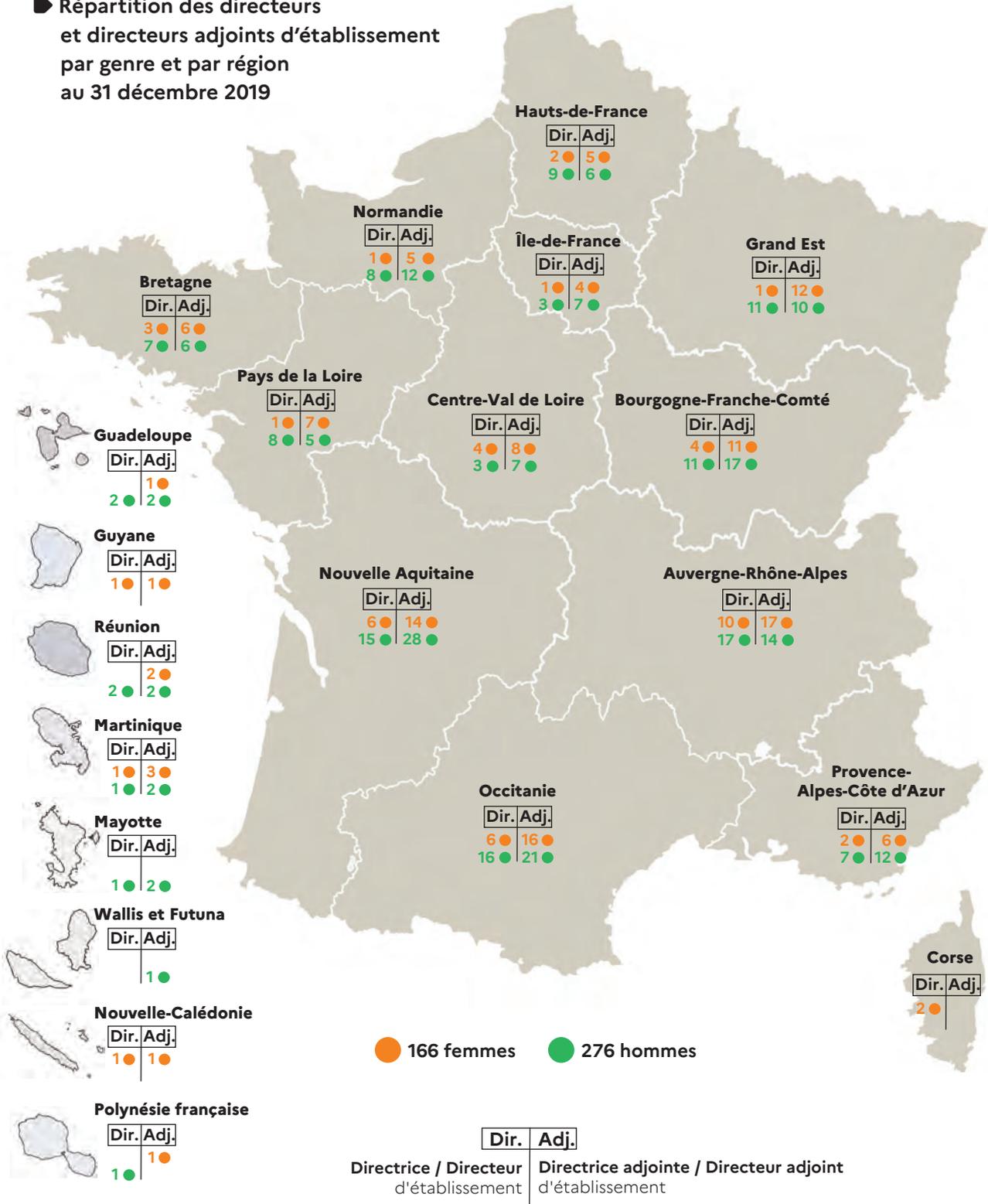
# Répartition des postes de direction par région

► Répartition des DRAAF et DRAAF adjoints par genre et par région au 31 décembre 2019



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 2019



► Répartition par genre des directeurs et directeurs adjoints d'établissement

Poste	F	H
Directeur d'établissement	27,4 %	72,2 %
Dir. adjoints d'établissement	43,8 %	56,2 %
<b>Total général</b>	<b>37,6 %</b>	<b>62,4 %</b>

# Sigles utilisés

<b>AC</b>	Administration centrale
<b>ACEN</b>	Agent contractuel d'enseignement
<b>ADIL</b>	Agence départementale d'information sur le logement
<b>ADL</b>	Aide au double loyer
<b>ANSES</b>	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
<b>AG2R</b>	AG2R La Mondiale
<b>AGORHA</b>	Système d'information des ressources humaines du MAAF
<b>AIPt</b>	Aide à l'installation des personnels de l'État
<b>AP</b>	Assistant de prévention
<b>ARTT</b>	Aménagement et réduction du temps de travail
<b>ASA</b>	Autorisation spéciale d'absence
<b>ASS</b>	Assistant de service social
<b>AT</b>	Accident du travail
<b>ATI</b>	Allocation temporaire d'invalidité
<b>ASMA</b>	Association d'action sociale, culturelle et de loisirs du ministère de l'agriculture
<b>ASP</b>	Agence de services et de paiement
<b>BASS</b>	Bureau de l'action sanitaire et sociale
<b>BCEP</b>	Bureau des concours et des examens professionnels
<b>BFCDC</b>	Bureau de la formation continue et du développement des compétences
<b>BOP</b>	Budget opérationnel de programme
<b>BPSR</b>	Bureau des politiques statutaires et réglementaires
<b>BPREM</b>	Bureau du pilote de la rémunération
<b>BTSA</b>	Brevet de technicien supérieur agricole
<b>CAP</b>	Commission administrative paritaire
<b>CAS pensions</b>	Compte d'affectation spéciale "pensions"
<b>CCP</b>	Commission consultative paritaire
<b>CDAPH</b>	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CEAPF</b>	Corps d'État pour l'administration de la Polynésie française
<b>CEIGIPEF</b>	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
<b>CESUs</b>	Chèques emploi service universels
<b>CET</b>	Compte épargne-temps
<b>CBCM</b>	Contrôleur budgétaire et comptable ministériel
<b>CFA</b>	Centre de formation en alternance
<b>CGAAER</b>	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
<b>CGM</b>	Congé grave maladie
<b>CHSCT</b>	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
<b>CHSCTM</b>	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel
<b>CIAS</b>	Comité interministériel d'action sociale de l'État
<b>CLD</b>	Congé longue durée
<b>CLM</b>	Congé longue maladie
<b>CNECA</b>	Commission nationale des enseignants chercheurs relevant du ministère de l'agriculture
<b>COM</b>	Collectivité d'outre-mer
<b>CPn</b>	Conseiller de prévention
<b>CPCM</b>	Centre de prestations comptables mutualisées
<b>CPE</b>	Conseiller principal d'éducation
<b>CRATMP</b>	Commission centrale de réparation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles
<b>CRICn</b>	Commission régionale d'information et de concertation
<b>CT</b>	Comité technique
<b>CTM</b>	Comité technique ministériel

<b>DAAF</b>	Direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
<b>DDCS</b>	Direction départementale de la cohésion sociale
<b>DD(CS)PP</b>	Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
<b>DDI</b>	Direction départementale interministérielle
<b>DDPP</b>	Direction départementale de la protection des populations
<b>DDT(M)</b>	Direction départementale des territoires et de la mer
<b>DGAL</b>	Direction générale de l'alimentation
<b>DGER</b>	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
<b>DGPEs</b>	Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises
<b>DPMA</b>	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
<b>DRAAF</b>	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
<b>DUERP</b>	Document unique d'évaluation des risques professionnels
<b>EA</b>	Etablissements adaptés
<b>ENS</b>	Ecole normale supérieure
<b>EP</b>	Effectif physique
<b>EPICEA</b>	Logiciel de gestion des personnels
<b>EPLEFPA</b>	Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
<b>ESA</b>	Enseignement supérieur agricole
<b>ESAT</b>	Entreprises et services d'aide par le travail
<b>ESPV</b>	élève inspecteur de santé vétérinaire
<b>ETP</b>	Equivalent temps plein
<b>ETPT</b>	Equivalent temps plein travaillé
<b>FAM</b>	FranceAgriMer
<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
<b>FP</b>	Fonction publique
<b>GIPA</b>	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
<b>GPEC</b>	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
<b>GPRH</b>	Gestion prévisionnelle des ressources humaines
<b>GVT</b>	Glissement vieillesse technicité
<b>HFP</b>	Harmonie Fonction publique
<b>IDE</b>	Infirmier diplômé de l'État
<b>IdF</b>	Île-de-France
<b>IDV</b>	Indemnité de départ volontaire
<b>IFCE</b>	Institut français du cheval et de l'équitation
<b>IGAPS</b>	Ingénieurs et inspecteurs généraux chargés de l'appui aux personnes et aux structures
<b>IGN</b>	Institut national géographique et forestier
<b>IPEF</b>	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
<b>IPF</b>	Indemnité de performance et de fonction
<b>IHS</b>	Inspecteur hygiène et sécurité
<b>INRA</b>	Institut national de recherche agronomique
<b>INM</b>	Indice nouveau majoré
<b>ISIVE</b>	Institut des sciences et industrie du vivant et de l'environnement
<b>IRCANTEC</b>	Institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités publiques
<b>ISPV</b>	Inspecteur de santé publique vétérinaire
<b>ISST</b>	Inspecteur santé et sécurité au travail
<b>LFI</b>	Loi de finances initiale
<b>LOLF</b>	Loi organique relative aux lois de finances
<b>MAD</b>	Mise à disposition
<b>MAA</b>	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
<b>MAPS</b>	Mission d'appui aux personnes et aux structures
<b>MC</b>	Maître de conférences
<b>MFP</b>	Fédération nationale des mutuelles de fonctionnaires
<b>MGET</b>	Mutuelle générale de l'environnement et des territoires
<b>MP</b>	Maladie professionnelle
<b>MSA</b>	Mutualité sociale agricole
<b>MTES</b>	Ministère de la transition écologique et solidaire

<b>ONF</b>	Office national des forêts
<b>PACT</b>	Prime d'aide à l'amélioration de l'habitat
<b>PACTE</b>	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
<b>PCEA</b>	Professeur certifié de l'enseignement agricole
<b>PLF</b>	Projet de loi de finances
<b>PLPA</b>	Professeur de lycée professionnel agricole
<b>PPCR</b>	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
<b>PR</b>	Prime de rendement
<b>PS</b>	Prime spéciale
<b>PSR</b>	Prime de service et de rendement
<b>RA</b>	Restaurant administratif
<b>RAPS</b>	Réseau d'appui aux personnes et aux structures
<b>RENOIRH</b>	(Re Nouveau de l'Outil Interministériel de gestion des Ressources Humaines) Système d'information des ressources humaines interministériel, utilisé par le MAA depuis juillet 2019
<b>RIA</b>	Restaurant inter-administratif
<b>RIE</b>	Restaurant inter-entreprises
<b>RIFSEEP</b>	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
<b>RIME</b>	Répertoire interministériel des métiers
<b>RMM</b>	Répertoire des métiers du MAA et de ses établissements publics
<b>RPS</b>	Risques psycho-sociaux
<b>RSSTI</b>	Registre santé et sécurité au travail
<b>SA</b>	Secrétaire administratif
<b>SAFO</b>	Système de suivi et de programmation de la formation continue dans l'enseignement agricole
<b>SAJ</b>	Service des affaires juridiques
<b>SDDPRS</b>	Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales
<b>SG</b>	Secrétariat général
<b>SGG</b>	Secrétariat général du gouvernement
<b>SMAR</b>	Mutuelle générale du ministère de l'agriculture et des organismes rattachés
<b>SRH</b>	Service des ressources humaines
<b>SRE</b>	Service des retraites de l'État
<b>SRIAS</b>	Section régionale interministérielle d'action sociale
<b>TASS</b>	Tribunaux des affaires de sécurité sociale
<b>TCI</b>	Tribunaux du contentieux et de l'incapacité
<b>TMS</b>	Troubles musculo-squelettiques
<b>VAE</b>	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](http://agriculture.gouv.fr)

Août 2021 (Version Post-CTM)



AGRICULTURE.GOUV.FR  
ALIMENTATION.GOUV.FR

