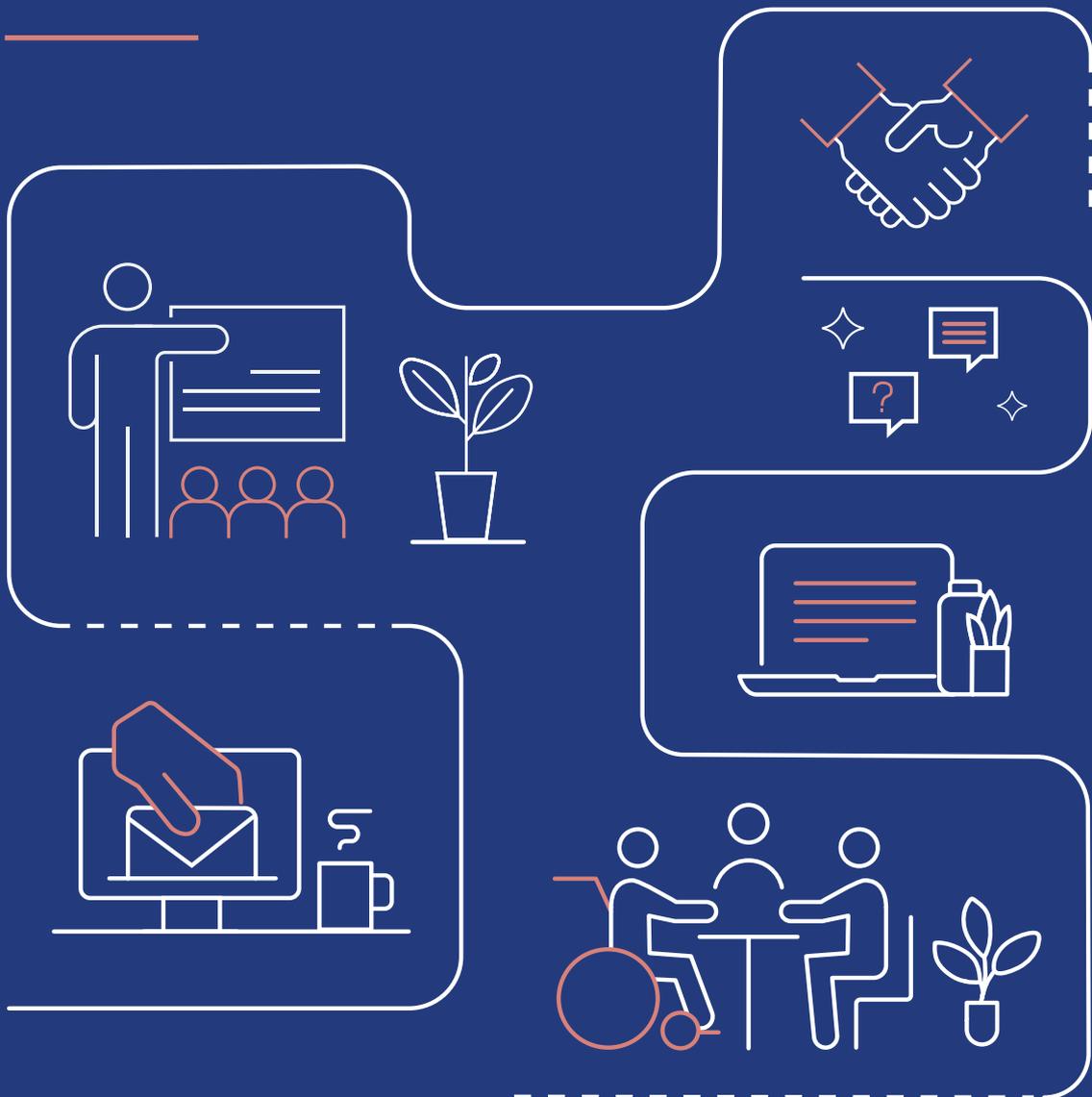




MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



Septembre 2024



# PRÉFACE



L'année 2022 a été celle du retour progressif à un fonctionnement normal avec la fin des mesures exceptionnelles mises en place durant la crise de la Covid-19.

Après cette période inédite, le télétravail s'est largement développé dans notre ministère. Un cycle de négociation a permis d'aboutir à la signature le 24 février 2022, à l'unanimité des organisations syndicales, de l'accord relatif au télétravail au sein du ministère.

Cette année a aussi été un moment fort de démocratie sociale avec l'organisation des élections professionnelles, dans le cadre nouveau institué par la loi de 2019 de transformation de la fonction publique. Elles se sont, en outre, déroulées, pour la première fois, par vote électronique.

Ainsi, 49 436 agents relevant du corps électoral du MASA ont été invités, du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022, à voter aux élections professionnelles et ainsi à renouveler les représentants des personnels au sein des instances de dialogue social pour les 4 années à venir. Les représentants du personnel nouvellement élus sont appelés à siéger dans 134 instances, dont 16 relèvent du niveau national.

Ce grand rendez-vous est toujours un temps fort pour notre communauté de travail et je tiens à saluer l'engagement de tous les agents qui ont contribué à la bonne organisation de ces élections professionnelles.

L'année 2022 a également été marquée par des réformes interministérielles :

- la mise en œuvre de la réforme de la haute fonction publique avec notamment la création de la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) et de l'Institut national du service public (INSP) ;
- la convergence RH ayant pour objectif de simplifier et d'harmoniser les pratiques et procédures appliquées dans le champ interministériel ;
- la réforme du recrutement des corps enseignants et d'éducation au niveau licence.

Au-delà de l'engagement de leur déclinaison au sein de notre ministère, cette année a aussi vu de nombreux travaux conduits au sein du ministère comme :

- le renforcement des actions en matière de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le domaine du handicap ou en matière de formations avec l'élaboration d'un plan d'envergure ;
- l'amélioration de la procédure de mobilité pour les personnels contractuels de l'enseignement agricole avec la mise en place d'un portail qui simplifie et sécurise les candidatures.

En complément de la présentation de ces chantiers, vous trouverez dans cette édition du rapport social unique l'ensemble des sujets d'actualité en matière de ressources humaines qui ont ponctué l'année 2022, au niveau interministériel comme ministériel, ainsi que de nombreux éléments chiffrés caractérisant notre ministère.

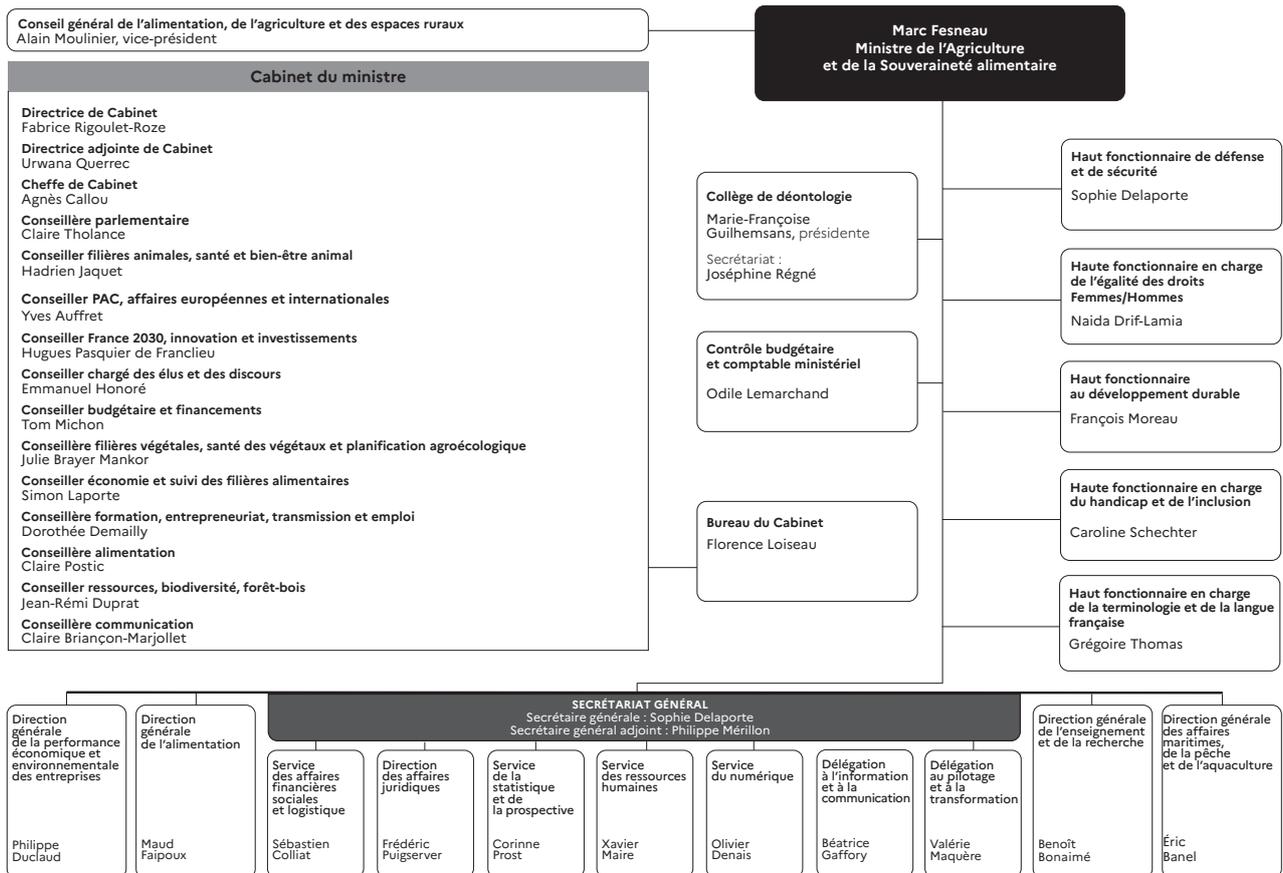
Je souhaite à toutes et tous une très bonne lecture de cette nouvelle édition du rapport social unique qui illustre l'engagement du ministère sur les questions de ressources humaines et l'attention portée aux préoccupations des agents et aux besoins des employeurs.

Cécile Bigot-Dekeyser,  
secrétaire générale

# Organigramme du ministère en 2022

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

## ORGANIGRAMME GÉNÉRAL



# Table des matières

---

<b>Panorama 2022</b>	<b>4</b>
<b>Actualité interministérielles en matière de ressources humaines en 2022</b>	<b>13</b>
• La réforme de l'encadrement supérieur de l'État	13
• La dimension territoriale des politiques	14
• L'image et l'attractivité de la fonction publique	14
• La transformation des instances de la fonction publique	14
• Le déploiement de la protection sociale complémentaire (préparation et notification du marché d'actuariat)	15
<b>Déclinaisons des décisions RH au niveau ministériel</b>	<b>16</b>
• La promotion d'un dialogue social plus stratégique	16
• Les élections professionnelles 2022	17
• La signature d'un accord ministériel relatif au télétravail	18
• Le renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations	19
• L'insertion des personnes en situation de handicap	20
• Les engagements en faveur de la laïcité	20
• La santé au travail : le plan santé au travail dans la fonction publique	21
• Les outils de la mobilité et de l'accompagnement des transitions professionnelles	21
• La loi de programmation de la recherche (LPR)	22
<b>Faits marquants ministériels RH 2022</b>	<b>23</b>
• La sortie de la crise sanitaire	23
• Le Grenelle de l'éducation	23
• Le forfait mobilité durable	24
• La gestion dématérialisée des demandes et de l'offre de formation	24
<b>Partie chiffrée du Rapport social unique</b>	<b>25</b>

---

# Panorama 2022

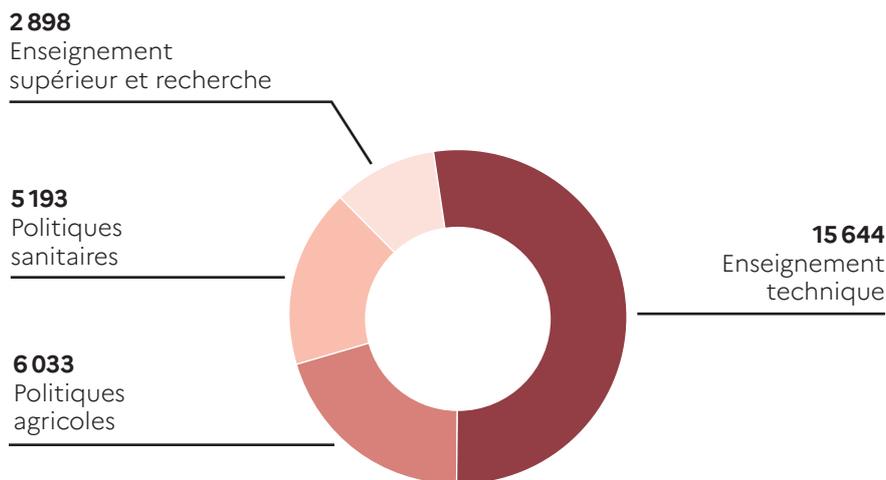
## Le nombre d'agents rémunérés au MASA

Au 31 décembre 2022, le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) rémunère 29 768 agents, soit 41 agents de moins qu'en 2021 (29 809 agents) et près de 300 agents de moins qu'en 2020 (30 046 agents).

## Répartition des agents

La répartition des agents par programme budgétaire est stable depuis 2020 avec 52,5% dans l'enseignement agricole, 20,3% dans les politiques agricoles, 17,4% dans les politiques sanitaires et 9,8% dans l'enseignement supérieur et la recherche.

### Effectifs du MASA par programme budgétaire au 31 décembre 2022

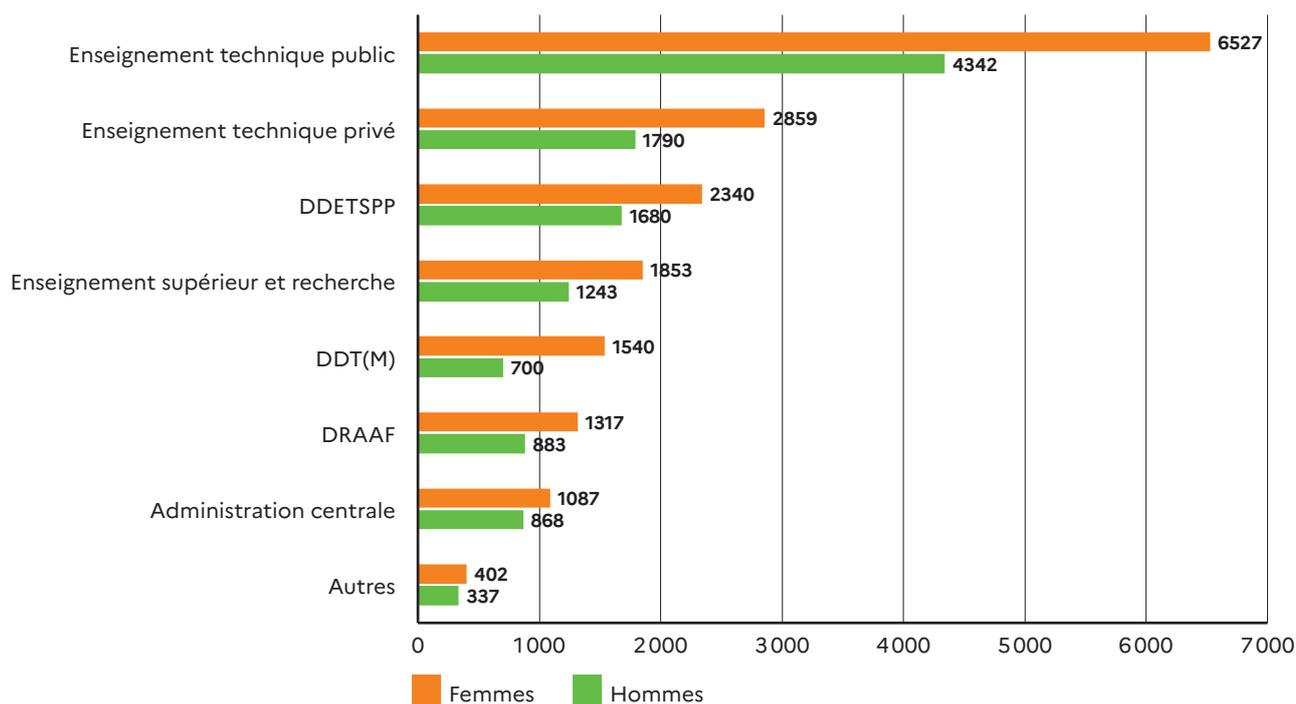


De même, la répartition des effectifs par secteur d'activité est relativement constante depuis 2020.

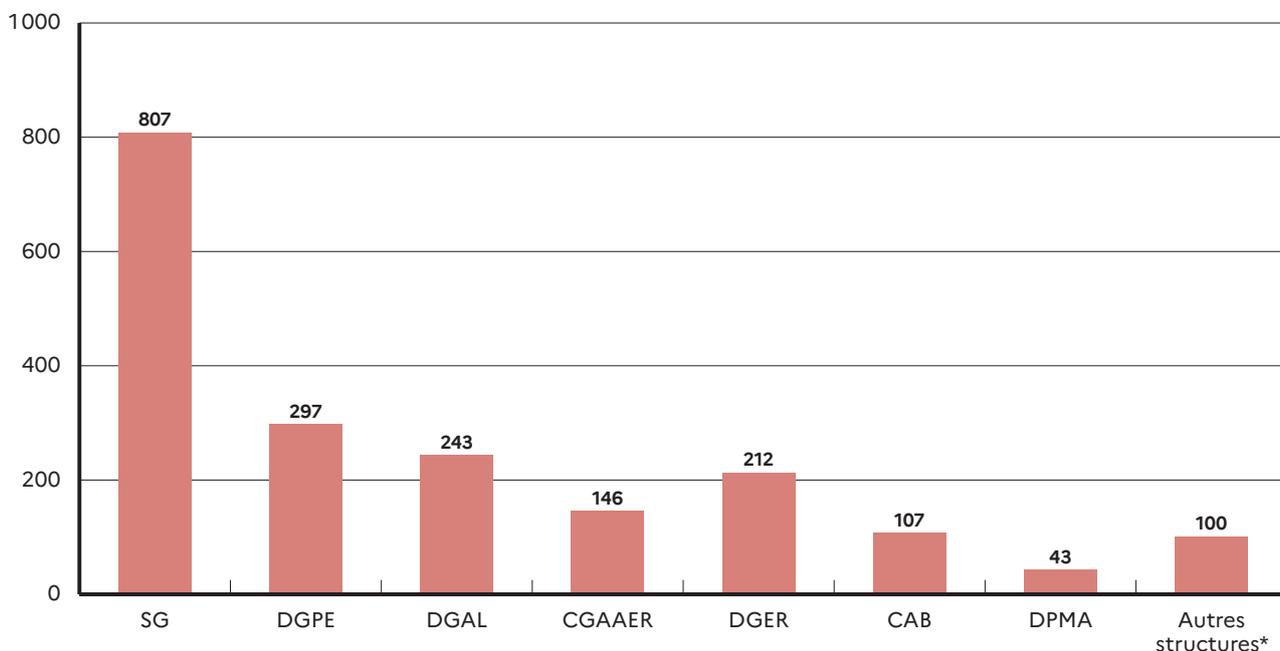
Près des deux tiers (62,5%) des agents du ministère exercent leurs missions dans les établissements d'enseignement. Ces 18 614 agents sont répartis sur les trois secteurs d'enseignement : 10 869 (36,5%) dans l'enseignement technique, 4 649 (15,6%) dans l'enseignement technique privé et 3 096 (10,4%) dans l'enseignement supérieur.

Viennent ensuite les services déconcentrés avec 8 460 agents (dont 6 260, soit 21%, dans les directions départementales interministérielles et 2 200, soit 7,4%, dans les directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt), puis l'administration centrale avec 1 955 agents, soit 6,6% des effectifs ministériels.

### Répartition par secteur d'activité au 31 décembre 2022



### Effectifs affectés en administration centrale au 31 décembre 2022

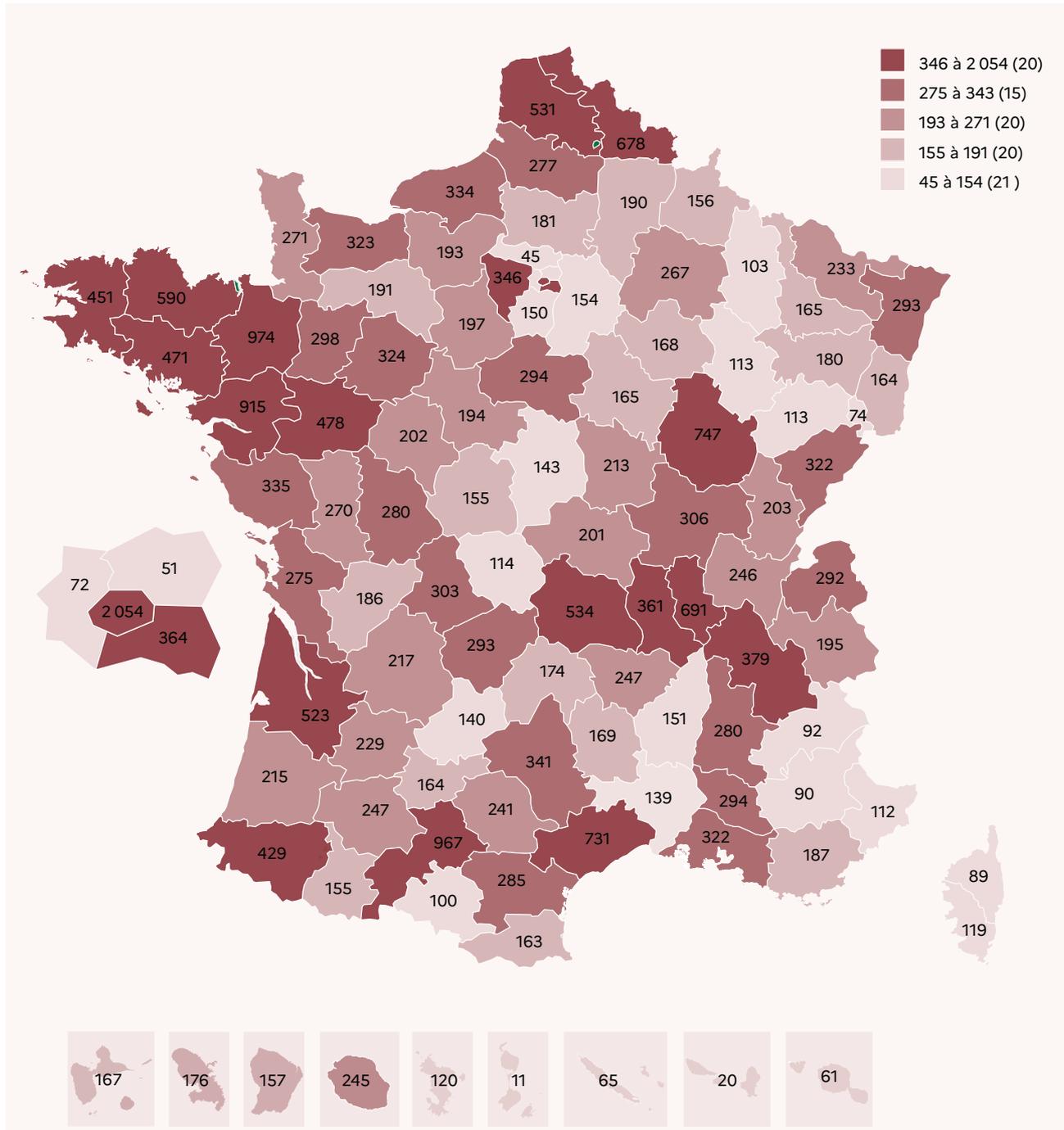


\*Autres structures : ASMA, DITAOM, HF, MEDIATEURS, CBCM...

## Localisation des agents

Le ministère est présent sur l'ensemble du territoire, y compris en outre-mer où sont affectés près de 3,7% des agents, taux légèrement supérieur à la répartition de la population vivant en outre-mer, estimée à 3,3% par l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE).

Effectifs par département au 31 décembre 2022



Cette répartition est similaire à celle constatée les années précédentes. En 2021, 3,5% des agents étaient affectés en outre-mer (pour 3,2% de la population vivant en France selon l'INSEE).

## Données genrées

Pour la troisième année, la répartition des effectifs par sexe se stabilise en 2022 à 60 % de femmes. Au 31 décembre 2021, selon l'édition 2023 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique publié par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), elles représentent 63 % des effectifs de la fonction publique d'État (militaires exclus).

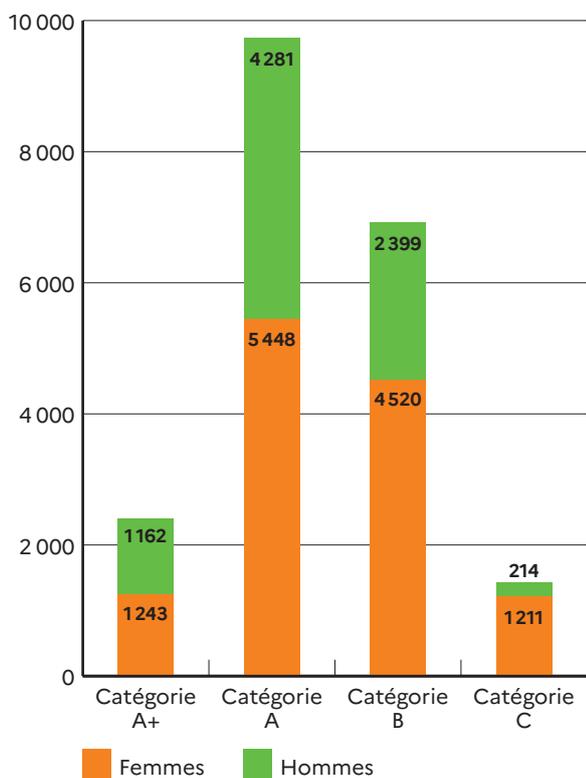
### Évolution de la répartition des agents par sexe entre 2020 et 2023

	2020	2021	2022
Femme	18 047	17 874	17 925
Homme	11 999	11 935	11 843
<b>Total général</b>	<b>30 046</b>	<b>29 809</b>	<b>29 768</b>
<b>% de femmes</b>	<b>60,1%</b>	<b>60,0%</b>	<b>60,2%</b>

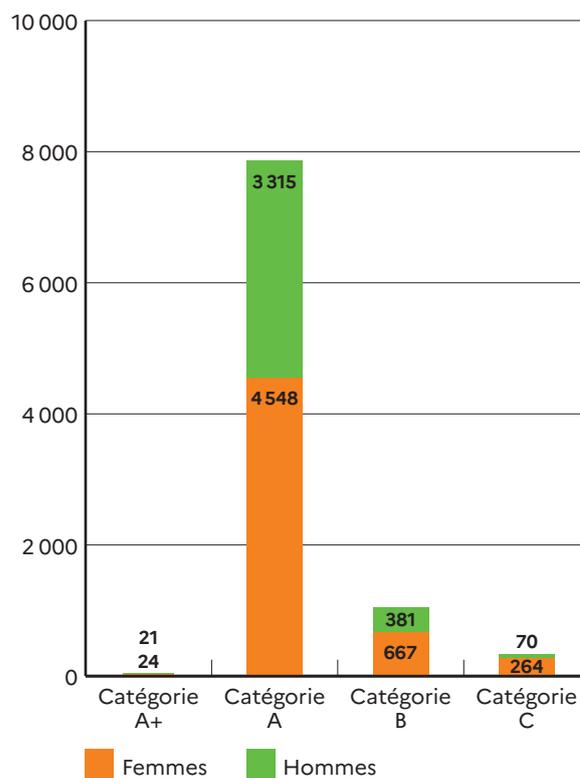
### Répartition des agents par catégorie au 31 décembre 2022

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général du MASA
Femmes	1 267	9 996	5 187	1 475	17 925
Hommes	1 183	7 596	2 780	284	11 843
<b>Total général</b>	<b>2 450</b>	<b>17 592</b>	<b>7 967</b>	<b>1 759</b>	<b>29 768</b>
<b>% de femmes</b>	<b>51,7%</b>	<b>56,8%</b>	<b>65,1%</b>	<b>83,9%</b>	<b>60,2%</b>

#### Répartition des agents titulaires par catégorie au 31 décembre 2022



#### Répartition des agents non titulaires\* par catégorie au 31 décembre 2022



\* Y compris l'enseignement technique agricole privé sous statut de contractuel public

## Pyramide des âges

La moyenne d'âge ministérielle (48,3 ans) est identique à celle de 2021. Elle se situe dans la fourchette haute de la moyenne d'âge de la fonction publique d'État qui est, selon le rapport annuel de la DGAFP, de 44 ans (militaires exclus).

Moyenne d'âge

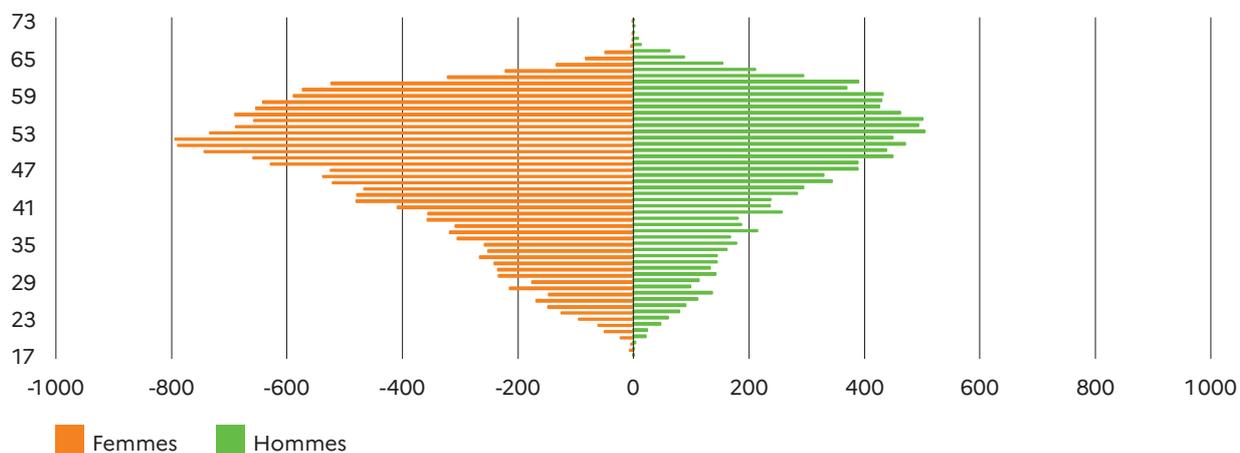
	Titulaires	Contractuels	Total général
<b>Femme</b>	<b>49,6</b>	<b>44,4</b>	<b>48,0</b>
Catégorie A+	48,6	48,9	48,6
Catégorie A	49,2	45,4	47,5
Catégorie B	49,3	38,6	48,0
Catégorie C	53,4	40,7	51,1
<b>Homme</b>	<b>50,6</b>	<b>44,9</b>	<b>48,8</b>
Catégorie A+	51,2	53,3	51,3
Catégorie A	50,7	46,0	48,6
Catégorie B	50,1	36,8	48,3
Catégorie C	52,5	35,5	48,3
<b>Total général</b>	<b>50,0</b>	<b>44,6</b>	<b>48,3</b>

La tendance observée les années précédentes, à savoir une moyenne d'âge légèrement plus jeune pour les femmes que les hommes, tend à se réduire. La moyenne d'âge des agents de catégorie C, dans laquelle les femmes sont en moyenne plus âgées, qu'il s'agisse des titulaires ou des contractuelles, reste une exception.

Évolution de la moyenne d'âge par sexe de 2020 à 2022

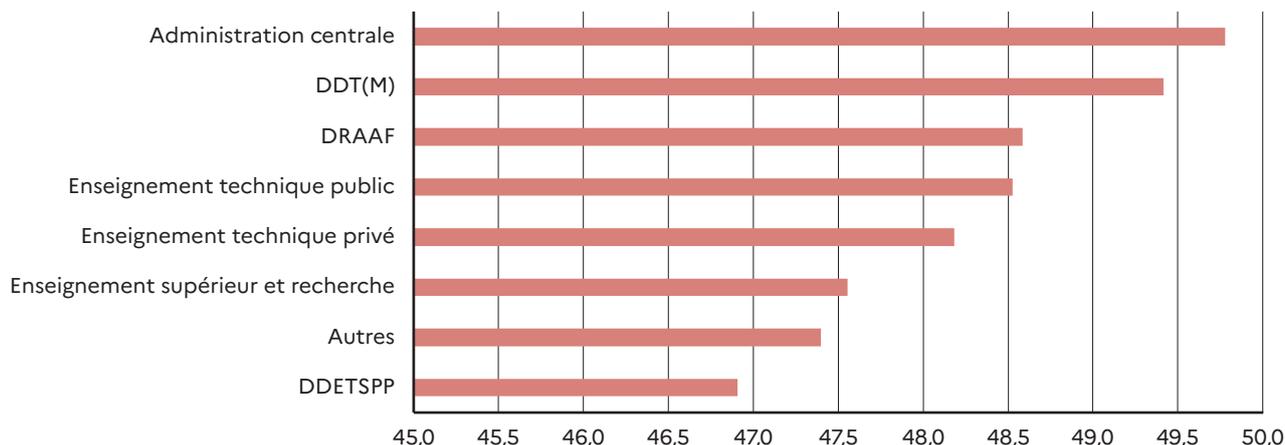
	2020	2021	2022
Femme	47,9	47,9	48,0
Homme	49,0	48,9	48,8
<b>Total</b>	<b>48,4</b>	<b>48,3</b>	<b>48,3</b>

Pyramide des âges du MASA au 31 décembre 2022



La répartition par type de structure permet notamment d’observer que la moyenne d’âge est similaire pour les agents de l’enseignement : la moyenne s’élevant à 48 ans pour l’enseignement technique public et pour l’enseignement supérieur contre 48,2 ans pour l’enseignement technique privé. L’écart le plus important est constaté entre l’administration centrale et les directions départementales de l’emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) avec 2,9 points de différence.

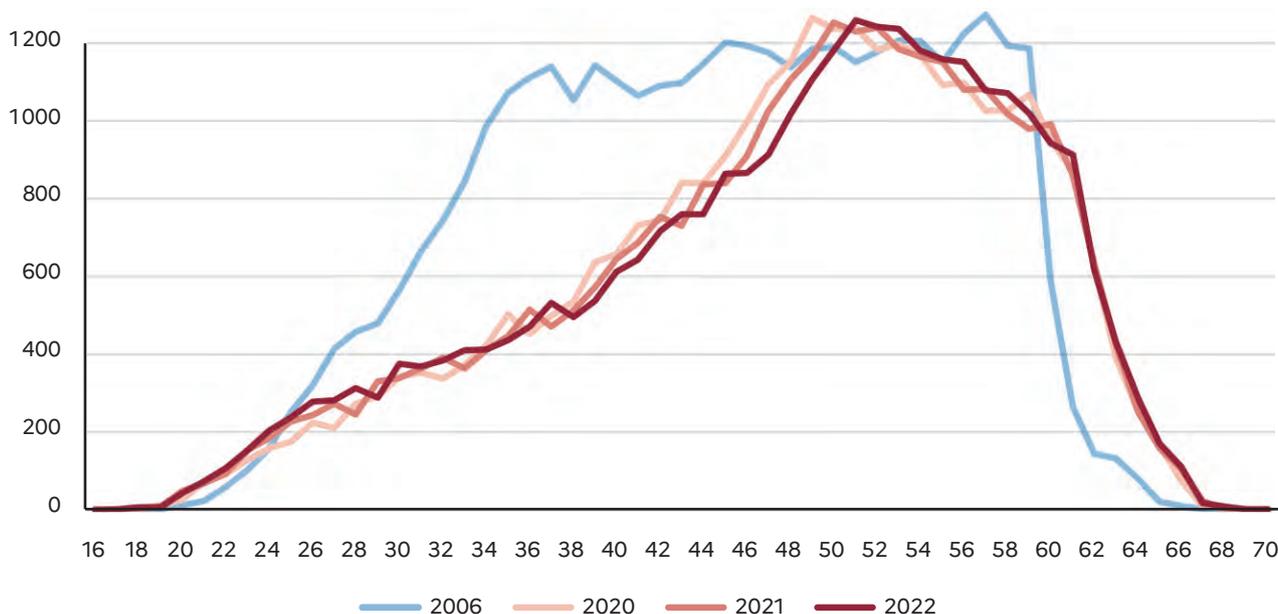
Âge moyen par secteur au 31 décembre 2022



Entre 2006 et 2020, les effectifs du MASA ont glissé vers les tranches d’âge les plus élevées. Ce décalage perdure dans le temps avec une courbe sensiblement similaire à celle de 2020 en 2021 et 2022.

La baisse de la part des agents de moins de 50 ans s’est confirmée et les effectifs de plus de 50 ans restent relativement stables sur les trois dernières années.

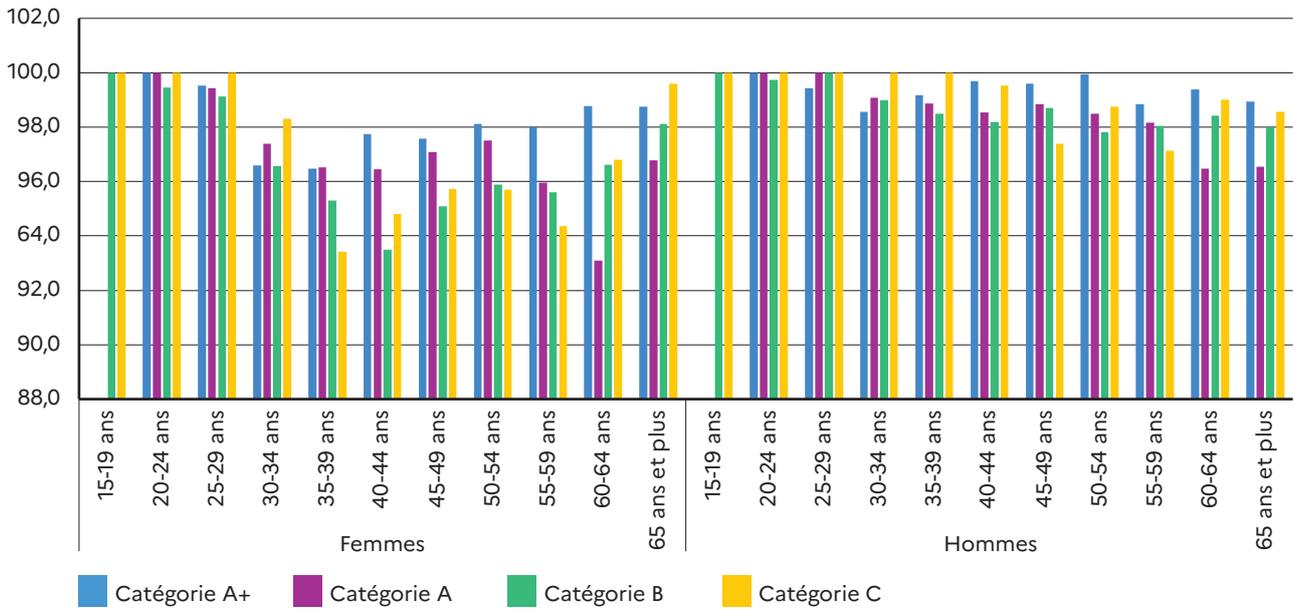
Évolution des effectifs par âge sur les 3 dernières années (comparaison avec l’effectif physique de 2006)



## Taux de travail des agents

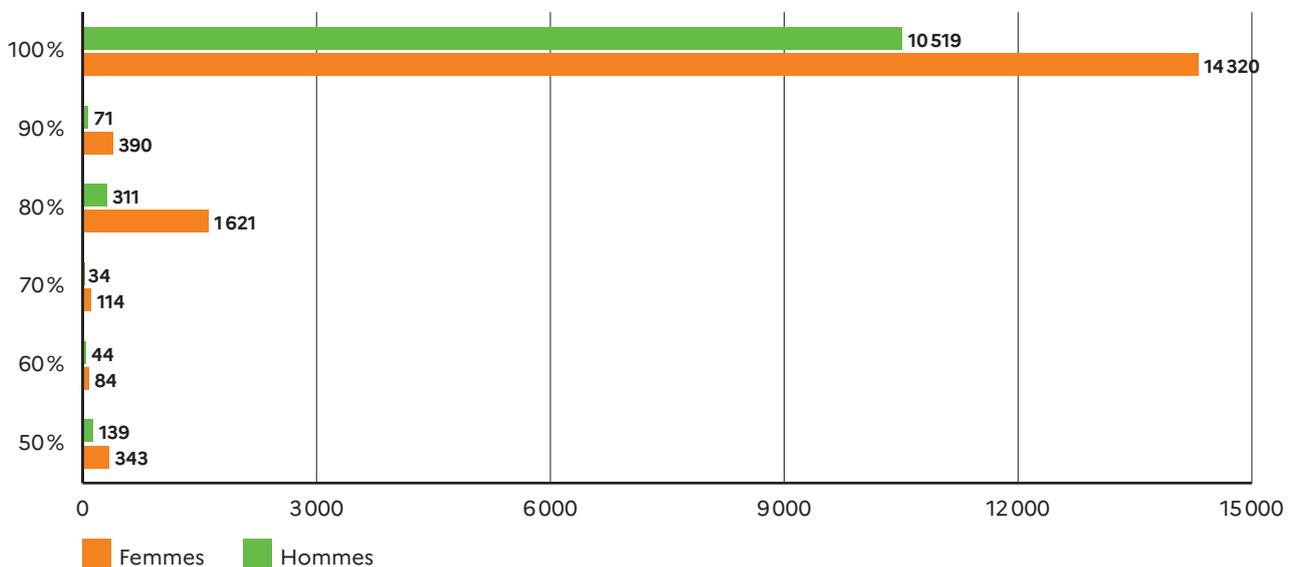
La représentation graphique de la moyenne du taux de travail (hors temps incomplet) par sexe, catégorie, et tranche d'âges illustre un recours à ce dispositif en milieu et en fin de carrière, ce qui correspond à des périodes durant lesquelles la majorité des agents élève des enfants et/ou soutient des proches comme des ascendants. Les taux sont sensiblement similaires à ceux de l'année 2021.

**Taux de travail (hors temps incomplet) moyen par genre, tranche d'âges et catégorie au 31 décembre 2022**



Le recours au temps partiel concerne toujours davantage les femmes que les hommes : le taux de femmes travaillant à temps partiel s'élève à 15,1% contre 5,4% chez les hommes. Il n'y a pas d'évolution notable par rapport à 2021 où le taux de femmes travaillant à temps partiel s'élevait à 15,3% contre 5,2% chez les hommes.

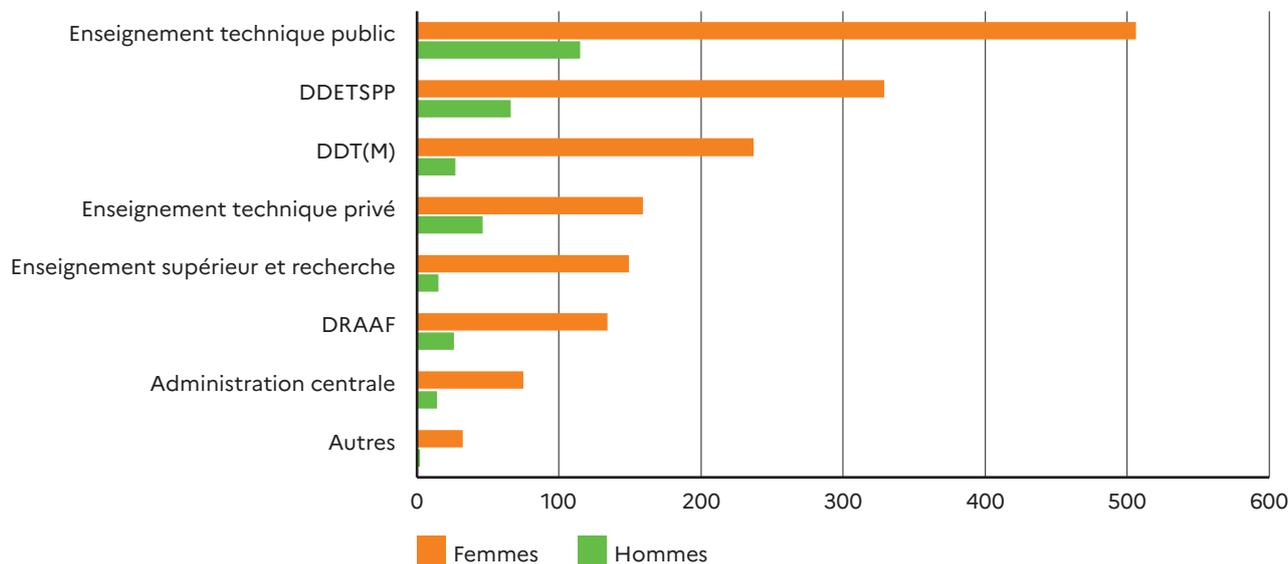
**Répartition du taux de travail des agents au 31 décembre 2022 (hors temps incomplet)**



Par ailleurs, les femmes représentent 81% du temps partiel à 80%, quotité de temps partiel la plus usitée. En 2021, elles représentaient 84% de cette quotité de temps de travail.

Par secteur, la répartition du temps partiel à 80% est la suivante :

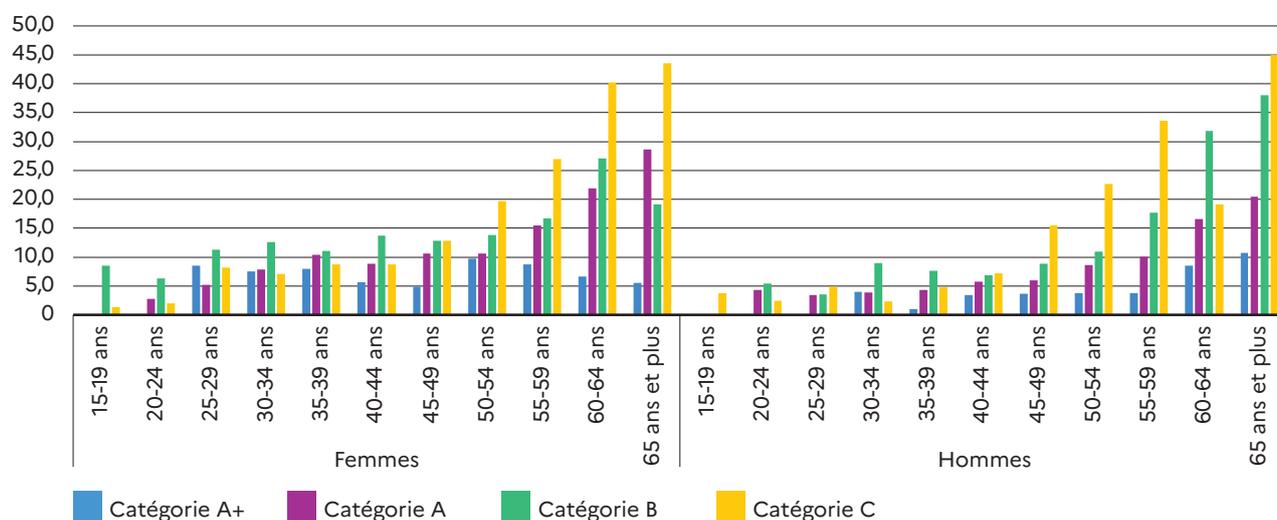
### Focus sur le temps partiel à 80% au 31 décembre 2022



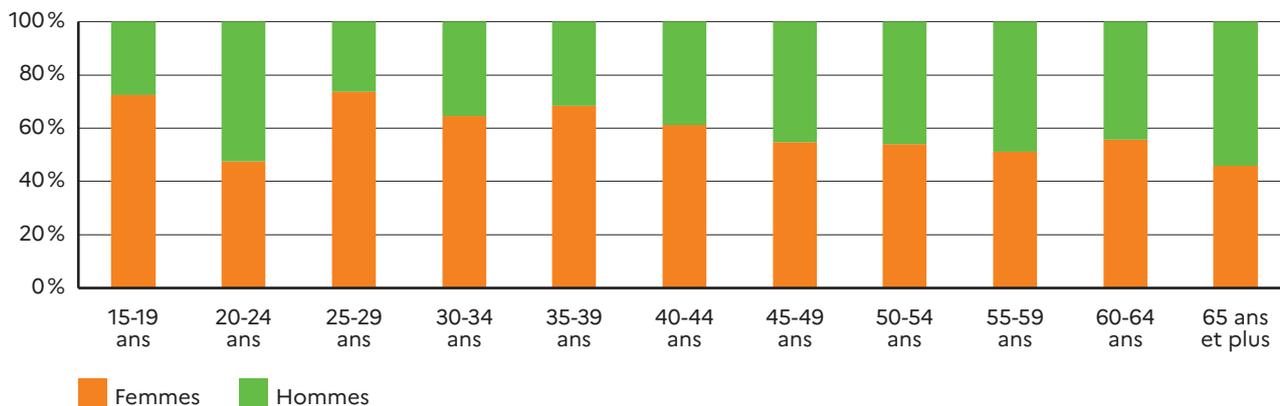
### Absences pour raison de santé

Les arrêts maladies en jours ouvrés par agent s'élèvent à 11,6 jours par an soit une progression de 1,4 jours par rapport à 2021. La tendance de 2021 se confirme avec un nombre qui progresse globalement avec l'âge, et des différences importantes selon la catégorie d'emploi. Enfin, comme observé précédemment, ce volume est globalement plus faible chez les hommes jusqu'à 44 ans puis s'équilibre ensuite entre les hommes et les femmes en seconde partie de carrière.

### Nombre de jours ouvrés d'arrêts-maladies par an par sexe, catégorie, âges hors maternité et paternité au 31 décembre 2022



### Répartition des jours ouvrés d'arrêts-maladies par an par sexe et âges hors maternité et paternité au 31 décembre 2022



Au total, le nombre de jours ouvrés correspondant à des absences pour raisons de santé, hors congé de maternité, de paternité et d'adoption, s'élève à 344 722 jours en 2022, soit une progression de 12,8% par rapport à 2021.

Il progresse particulièrement pour les congés de maladie ordinaire qui passent de 153 967 jours en 2021 à 196 996 jours en 2022 (+43 029 jours soit une hausse de 27,9%). Ceux-ci avaient déjà augmenté entre 2020 et 2021 en passant de 149 215 jours en 2020 à 156 150 jours en 2021 (+6 935 soit une hausse de 4,65%).

### Nombre de jours d'absence pour raison de santé par motif

Catégorie FP/Sexe	Congé pour invalidité temporaire imputable au service	Congés de grave et longue maladie	Congé de longue durée	Congés de longue maladie	Congé de maladie ordinaire	Congé suite à un accident du travail ou de trajet	Congé de maladie professionnelle imputable au service	Congé pathologique	Total général
<b>Catégorie A+</b>	<b>109</b>		<b>3 233</b>	<b>2 566</b>	<b>8 836</b>			<b>20</b>	<b>14 764</b>
Féminin	47		2 234	1 421	5 625			20	9 347
Masculin	62		999	1 145	3 211				5 417
<b>Catégorie A</b>	<b>9 004</b>	<b>4 616</b>	<b>28 434</b>	<b>27 008</b>	<b>107 500</b>	<b>1 587</b>		<b>173</b>	<b>178 322</b>
Féminin	4 793	2 989	18 378	18 158	70 542	763		173	115 796
Masculin	4 211	1 627	10 056	8 850	36 958	824			62 526
<b>Catégorie B</b>	<b>12 602</b>	<b>857</b>	<b>15 414</b>	<b>21 028</b>	<b>64 169</b>	<b>267</b>	<b>135</b>	<b>231</b>	<b>114 703</b>
Féminin	7 007	857	9 639	14 073	46 266	120	135	231	78 328
Masculin	5 595		5 775	6 955	17 903	147			36 375
<b>Catégorie C</b>	<b>1 584</b>	<b>493</b>	<b>11 307</b>	<b>6 727</b>	<b>16 491</b>	<b>307</b>		<b>24</b>	<b>36 933</b>
Féminin	1 334	493	9 702	5 701	14 255	303		24	31 812
Masculin	250		1 605	1 026	2 236	4			5 121
<b>Total général</b>	<b>23 299</b>	<b>5 966</b>	<b>58 388</b>	<b>57 329</b>	<b>196 996</b>	<b>2 161</b>	<b>135</b>	<b>448</b>	<b>344 722</b>

# Actualités interministérielles en matière de ressources humaines en 2022

L'année 2022 a été marquée par plusieurs évolutions structurantes en matière de ressources humaines.

## LA RÉFORME DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR DE L'ÉTAT

Lors de la convention managériale de l'État du 8 avril 2021, le président de la République a annoncé les grands axes de la réforme de la haute fonction publique tels que diversifier le recrutement des cadres supérieurs pour une fonction publique plus ouverte, repenser la formation initiale et continue des hauts fonctionnaires et dynamiser les carrières des hauts fonctionnaires en favorisant la diversité des parcours et de la mobilité, notamment par la création du corps interministériel des administrateurs de l'État à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et la refonte des parcours de carrières. La publication du décret 2022-760 du 29 avril 2022 vient encadrer le nouveau corps interministériel créé.

**Pour appuyer cette réforme, deux structures ont été créées :**

- l'institut national du service public (INSP), qui succède à l'école nationale d'administration (ENA) ;
- la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE), pour accompagner une gestion renforcée, personnalisée et interministérielle des cadres supérieurs de l'État.

### ● La création de l'INSP

Créé le 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'INSP est le nouvel opérateur public français de référence pour le recrutement, la formation initiale et la formation continue des cadres supérieurs et dirigeants de l'État. Son inauguration et la présentation de ses objectifs stratégiques ont eu lieu à Strasbourg le 28 janvier 2022. Considéré comme un des piliers

de la réforme de la haute fonction publique, l'INSP vise à offrir aux cadres supérieurs de l'État une formation d'excellence reconnue sur le plan international tout au long de leur carrière. Ce nouvel institut doit permettre de renforcer l'attractivité du service public et d'attirer les talents de demain.

Aussi, les objectifs stratégiques de l'INSP sont de diversifier les profils recrutés et de remodeler la formation, aussi bien initiale avec le tronc commun aux écoles du service public que continue, tout en renforçant les liens avec le monde académique et la recherche.

### ● La création de la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État et des délégations ministérielles à l'encadrement supérieur (DIESE)

Autre axe principal de la réforme de l'encadrement supérieur de l'État, la dynamisation des carrières des hauts fonctionnaires est traduite par la refonte des parcours de carrière des cadres supérieurs et notamment la mise en place d'une véritable gestion des ressources humaines. Créée au 1<sup>er</sup> janvier 2022 par le décret n° 2021-1775 du 24 décembre 2021, et placée auprès du premier ministre, la DIESE définit, coordonne et anime cette politique des ressources humaines en matière d'encadrement supérieur et dirigeant de l'État. Plus stratégique et individualisée, elle offre de meilleures conditions d'accompagnement dans une logique d'évaluation et de mobilité, dans un cadre interministériel. Elle s'appuie notamment sur les délégations ministérielles à l'encadrement supérieur progressivement créées dans les ministères.

### ● Les lignes directrices de gestion interministérielle pour l'encadrement supérieur (LDGI)

Les LDGI pour l'encadrement supérieur ont été publiées par la circulaire n°6346/SG du

20 avril 2022. Prises sur le fondement de l'article L. 413-4 du code général de la fonction publique, elles complètent le décret n° 2022-441 du 29 mars 2022 qui a précisé les conditions de leur rédaction.

Élaborées par la délégation interministérielle de l'encadrement supérieur de l'État en concertation avec les ministères, elles déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines pour l'encadrement supérieur de l'État et donnent les orientations générales en matière de recrutement, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de mobilité, de promotion, d'évaluation, de formation et d'accompagnement individualisé des parcours.

Instrument de droit souple, elles fixent des orientations et principes directeurs permettant de traiter de manière plus homogène et concertée les problématiques spécifiques à l'encadrement supérieur. Ces LDGI viennent utilement compléter les lignes directrices de gestion ministérielle sur lesquelles elles priment.

Elles servent de cadre de déclinaison de la politique RH pour l'encadrement supérieur que doit mettre en place chaque ministère.

## LA DIMENSION TERRITORIALE DES POLITIQUES

### ● Les chantiers de convergence RH

Depuis 2019, le ministère de l'intérieur et la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) mènent des travaux de convergence de l'administration territoriale de l'État (ATE). Le chantier a été relancé dans le contexte de reprise du pilotage des directions départementales interministérielles (DDI) par le ministère de l'intérieur et de création des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD). Ces travaux ont pour objectif de simplifier et d'harmoniser les pratiques et les procédures appliquées dans le champ interministériel.

En 2022, différents chantiers de convergence dans les domaines RH ont été menés :

- la mobilité, par l'harmonisation du calendrier et du formulaire pour le versement du forfait mobilité durable, et le régime indemnitaire en garantissant le régime indemnitaire de l'agent en cas de mobilité dans le périmètre ATE ;
- l'action sociale en utilisant un formulaire unique de recueil des demandes de remboursement de 15€ de la protection sociale complémentaire ;

- l'évaluation par l'expérimentation de la dématérialisation des entretiens professionnels via un outil ATE commun : ESTÈVE, qui sera dorénavant utilisé par le MASA ;

- l'harmonisation des procédures en améliorant l'accueil des nouveaux arrivants, la procédure de mise en paiement de l'indemnité télétravail, les formulaires et la période de référence concernant le compte épargne-temps ou encore la déconcentration de la signature des contrats des agents non titulaires.

## L'IMAGE ET L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

### ● La marque employeur « Choisir le service public »

Élaborée suite à un travail interministériel débuté en 2020, la marque « Choisir le service public » a été dévoilée par la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques lors d'une déclaration sur l'emploi du service public le 7 février 2022.

Cette marque ombrelle se conjugue à la création d'une plateforme de recrutement, du même nom, et une application mobile regroupant l'ensemble des informations sur les voies d'accès à la fonction publique, qui permet de développer des contenus pédagogiques et des arguments d'attractivité transversaux relayés sur ce site. L'objectif est de faire connaître et de valoriser les métiers de la fonction publique pour attirer et fidéliser tous les talents. Elle contribue à renforcer l'attractivité des métiers de la fonction publique et à dynamiser la mobilité des agents entre les différents employeurs publics, notamment au sein d'un même bassin d'emploi.

Le site réunit depuis la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2022 toutes les campagnes de recrutement du service public.

## LA TRANSFORMATION DES INSTANCES DE LA FONCTION PUBLIQUE

### ● Le nouveau paysage des instances de dialogue social

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a pour objectif de rationaliser l'organisation des instances de dialogue social au sein de la fonction publique. Ainsi, le décret

n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 fixe, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la création des comités sociaux d'administration (CSA) et de leurs formations spécialisées (FS) qui regroupent en une seule instance les actuels comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) :

- la formation plénière des CSA se substitue aux CT. Elle est notamment compétente en ce qui concerne l'organisation des services, les grandes orientations stratégiques sur les questions de politiques de ressources humaines et l'examen des lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels (pour le niveau ministériel).
- la formation spécialisée (FS) des CSA se substitue aux CHSCT. Elle est obligatoirement créée au sein des CSA comptant 200 agents et plus et est optionnelle en-deçà, à condition que des risques professionnels particuliers le justifient. Les FS sont compétentes sur les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, de l'hygiène et de la sécurité des agents dans leur travail ainsi que sur l'organisation du travail et l'amélioration des conditions de travail.
- les commissions administratives paritaires (CAP) ne sont plus organisées par corps mais par catégories d'agents, dans un contexte où leur périmètre d'intervention a été recentré sur l'examen des décisions défavorables les plus marquantes. Les décisions prises en matière de promotion et d'avancement, sont quant à elles, exclues de la compétence des CAP, et désormais assujetties aux principes fixés dans des lignes directrices de gestion.

#### ● La fusion des instances médicales

Prise sur le fondement de la loi transformation de la fonction publique, l'ordonnance du 25 novembre 2020 « Santé Famille » a réformé l'organisation des instances médicales de la fonction publique et supprimé la condition générale d'aptitude à l'entrée dans la fonction publique. Le décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 vient fixer le cadre d'intervention des nouvelles instances médicales dans la fonction publique d'État.

Ainsi, les comités médicaux et les commissions de réforme ont été supprimés et remplacés par des instances uniques : les conseils médicaux.

Pour améliorer la prise en charge médicale des agents publics et favoriser leur maintien dans l'emploi ou leur retour à l'emploi, l'organisation et le fonctionnement du conseil médical ont été modifiés, ainsi que certaines règles applicables aux congés pour maladie afin d'accélérer le traitement des demandes déposées.

Les principes d'organisation de l'instance médicale restent applicables, à savoir : une instance placée auprès de l'autorité de chaque département ministériel (conseil médical ministériel) et des instances départementales placées sous l'autorité des préfets (conseils médicaux départementaux).

#### **LE DÉPLOIEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PRÉPARATION ET NOTIFICATION DU MARCHÉ D'ACTUARIAT)**

La loi du 6 août 2019 a aussi redéfini les modalités de participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire (PSC) de leurs agents dans une logique de convergence avec le secteur privé et de renforcement de l'attractivité de la fonction publique.

Les négociations interministérielles ont abouti à la signature unanime d'un accord interministériel entre les organisations syndicales et la ministre de transformation et de la fonction publiques le 26 janvier 2022, repris dans un décret n° 2022-633 du 22 avril 2022. Cet accord garantit, dans le cadre de contrats à adhésion obligatoire, un socle de couverture santé identique au profit de 2,5 millions d'agents de l'État avec un panier de soins comprenant des garanties bien supérieures aux minima accordés par la sécurité sociale. Les agents bénéficieront ainsi d'une couverture complémentaire de qualité à un tarif attractif, ainsi que d'un avantage fiscal et social, compte tenu du financement d'une partie du dispositif par l'employeur.

L'accord associe les organisations syndicales au pilotage et au suivi des engagements et de la mise en œuvre des contrats, qui relèvent dorénavant du dialogue social au sein de chacun des ministères employeurs en vue du déploiement du nouveau régime complémentaire à partir de 2025.

# Déclinaisons des décisions RH au niveau ministériel

## LA PROMOTION D'UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP) consacre son premier volet au dialogue social, qui a donné lieu à un travail de redéfinition, avec les organisations syndicales, de la cartographie des instances: celle-ci prend mieux en compte la nécessité d'organiser le dialogue social relatif à la mise en œuvre des politiques publiques ministérielles.

Elle simplifie aussi le cadre du dialogue social avec une réduction du nombre d'instances (de 178 à 134).

Elle permet un dialogue social ministériel nourri et constructif, tant sur le plan formel à travers les nouvelles instances (la principale est le comité social d'administration ministériel - CSAM, présidé une fois par an par le ministre à l'occasion de la présentation du budget fin septembre) qu'au plan informel via la feuille de route sociale annuelle co-construite avec les syndicats (qui se traduit par une cinquantaine de groupes de travail hors enseignement). La pratique de la négociation s'est ainsi développée avec succès traduisant l'évolution du dialogue social vers une co-construction d'accords sur des sujets plus stratégiques.

Les organisations syndicales ont des représentants dans les 3 domaines de compétence du ministère (alimentation, agriculture-forêt, enseignement agricole y compris privé).

### 1. Les instances collectives

Au-delà des instances représentatives par structure, le MASA a obtenu la création, à titre dérogatoire, de trois CSA de réseau, via le décret n° 2022-860 du 7 juin 2022 relatif à certains comités sociaux d'administration relevant du ministre chargé de l'agriculture et l'arrêté du 7 juin 2022 portant institution et composition des comités sociaux d'administration relevant du ministre chargé de l'agriculture :

- un CSA de l'alimentation, rattaché à la direction générale de l'alimentation (DGAL) ;
- un CSA de la forêt et de l'agriculture, rattaché à la direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises (DGPE) ;
- un CSA de l'enseignement agricole, rattaché à la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER).

Ont été également créés des CSA régionaux de réseau de l'enseignement agricole (CSA REA), rattachés aux DRAAF et à la DRIAAF, compétents pour connaître des questions communes intéressant tout ou partie des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA) implantés dans une même région, à l'exception des questions relevant de la compétence des commissions hygiène et sécurité (CoHS) instituées dans les EPLEFPA.

Enfin, dans le champ des établissements publics relevant du MASA, l'arrêté du 8 juin 2022 portant institution et composition des comités sociaux d'administration des établissements publics administratifs sous tutelle principale ou partagée du ministère en charge de l'agriculture, a créé un CSA d'établissement public, placé auprès du directeur, du directeur général ou du président-directeur général des établissements publics administratifs suivants :

- l'école nationale vétérinaire d'Alfort ;
- l'école nationale vétérinaire de Toulouse ;
- l'école nationale supérieure de paysage de Versailles ;
- l'école nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole ;
- l'école nationale supérieure des sciences agronomiques de Bordeaux Aquitaine (Bordeaux Sciences Agro) ;
- l'école nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg ;

- le centre d'enseignement zootechnique de Rambouillet ;
- l'établissement public national d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de Wallis-et-Futuna ;
- l'établissement public national d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de Coconi (Mayotte) ;
- l'établissement national des produits de l'agriculture et de la mer (FranceAgriMer) ;
- l'institut national de l'origine et de la qualité ;
- l'agence de services et de paiement ;
- l'office de développement de l'économie agricole d'outre-mer ;
- l'institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture ;
- l'institut français du cheval et de l'équitation ;
- le centre national de la propriété forestière ;
- l'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES).

## 2. Les instances individuelles

L'arrêté du 10 juin 2022 portant institution et composition des commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des fonctionnaires du ministère chargé de l'agriculture, a créé six CAP compétentes, respectivement, pour : les corps de catégorie A de l'encadrement supérieur, les corps de catégorie A hors enseignement, les corps de catégorie A de l'enseignement, les corps de catégorie A de la filière formation-recherche, les corps de catégorie B et les corps de catégorie C.

En ce qui concerne les commissions consultatives paritaires (CCP), l'arrêté du 27 septembre 2022 modifiant l'arrêté du 10 février 2009 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents contractuels au ministère chargé de l'agriculture, a modifié le nombre de CCP qui seront désormais au nombre de trois, compétentes respectivement pour les agents contractuels de l'enseignement, pour les personnels contractuels administratifs et techniques de catégorie A, et pour les personnels contractuels administratifs et techniques de catégories B et C.

## 3. Les instances de l'enseignement privé

Le renouvellement des instances de dialogue social du MASA concerne également les représentants des personnels enseignants et de documentation des établissements de

l'enseignement agricole privé qui sont élus au comité consultatif ministériel (le CCM) compétent pour connaître des questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences ainsi que des questions d'ordre statutaire intéressant ces personnels, et à la commission consultative mixte (la CCM) compétente pour traiter des questions liées aux garanties individuelles de recrutement et d'emploi des mêmes agents.

L'arrêté du 8 juin 2022 fixe les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs représentés au sein du CCM et de la CCM.

## LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

Près de 50 000 agents relevant du corps électoral du MASA ont été invités du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022 à voter aux élections professionnelles et ainsi à renouveler les représentants des personnels au sein des instances de dialogue social pour les 4 années suivantes.

Les scrutins ont, pour la première fois, été organisés par voie électronique sur une seule et même plateforme sous l'égide du ministère pour 134 scrutins, dont 16 nationaux.

Par ailleurs, outre les scrutins de l'office national des forêts, 19 scrutins locaux ont été organisés directement par les établissements concernés (ANSES, IFCE, CNPF, Institut Agro, VetAgroSup, ONIRIS).

### 1. La conduite du projet

Par les deux décrets du 20 novembre 2020 (n° 2020-1426 relatif aux CAP et n° 2020-1427 relatif aux CSA), le principe du scrutin électronique a été consacré. Ce nouveau cadre du vote électronique a nécessité la mise en place d'une conduite de projet spécifique appelé projet « élections professionnelles ».

Le MASA a, en conséquence, mis en œuvre un exercice entièrement organisé par voie électronique pour toutes les instances en décembre 2022.

La préparation des élections professionnelles a ainsi mobilisé une part importante du SRH, des services du SG, de la DGER et des services déconcentrés depuis fin 2020 et s'est traduite en 2022 par un important travail de mise en qualité des données, de dialogue social, de mobilisation des structures, d'information et

d'accompagnement des agents ainsi que de pilotage du prestataire de la solution de vote électronique.

Un travail conséquent de mise en qualité des données à caractère électoral a ainsi été mis en œuvre (mise à jour de près d'un million de données pour permettre le vote des 50 000 agents du périmètre ministériel).

En parallèle, des groupes de travail se sont tenus très régulièrement entre les organisations syndicales et la secrétaire générale, afin de s'assurer de la bonne mise en œuvre des différents chantiers.

Une élection-test a été organisée du 7 au 10 juin 2022 pour éprouver l'organisation des élections et l'utilisation du système de vote électronique dans les conditions les plus proches possible des élections réelles, avec un échantillon représentatif d'entités, afin d'identifier les mesures adaptatives utiles.

## 2. Le taux de participation et les résultats des élections professionnelles

Le taux de participation aux scrutins nationaux, sur les 16 instances s'établit à 46,9% (118 841 inscrits, 55 801 votants). Pour la mesure de la représentativité des organisations syndicales au niveau de la fonction publique de l'État, la DGAFP a retenu un taux de 45,90%, correspondant à la participation au comité social d'administration ministériel (CSAM) et aux comités sociaux d'administration des établissements publics ne relevant pas du CSAM, taux supérieur d'un point à la moyenne interministérielle au niveau de la fonction publique d'État.

L'ensemble des résultats a été communiqué par la publication de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-934 du 20 décembre 2022 relative aux résultats des élections professionnelles 2022.

## LA SIGNATURE D'UN ACCORD MINISTÉRIEL RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL

Une nouvelle organisation du travail a été mise en place au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire à la suite de la levée des restrictions sanitaires liées à l'épidémie de Covid-19. Cette organisation s'est traduite

par un retour progressif du télétravail de droit commun, inscrit désormais dans un accord de portée ministérielle suite à une négociation conduite avec les organisations syndicales.

### 1. La rénovation du télétravail au MASA

Dans le prolongement de l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, une négociation a été engagée avec les représentants des organisations syndicales représentatives à partir du deuxième semestre 2021, afin d'en décliner les principes au MASA. Cette négociation a permis d'aboutir à la signature le 24 février 2022, à l'unanimité des organisations syndicales, de l'accord relatif au télétravail au ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Cet accord consacre le télétravail comme un mode d'organisation du travail parmi d'autres, en fonction des nécessités de service, au bénéfice de l'ensemble des agents de la communauté de travail dont les missions se révèlent compatibles avec le télétravail. À cet égard, l'accord a élargi le périmètre des agents et les activités concernées par le télétravail, intégrant par exemple les encadrants. Il ouvre la possibilité d'exercice dans un tiers lieu, au-delà d'une domiciliation privée, et s'accompagne d'engagements significatifs en termes d'équipement et d'actions de formation afin d'accompagner le déploiement de ces dispositions.

En complément de l'accord télétravail, le MASA a pris un arrêté ministériel en date du 13 avril 2022 afin de préciser les modalités de sa mise en œuvre opérationnelle. La note de service SG/SRH/SDDPRS du 5 mai 2022 précise en outre les modalités d'application du télétravail au MASA, en organisant les demandes de télétravail exprimées « au fil de l'eau » et celles formulées dans le cadre d'une campagne annuelle de recensement.

### 2. La mise en œuvre du dispositif

Une campagne a été lancée à compter de l'automne 2022, en lien avec les services RH de proximité pour les agents dont l'activité est télétravaillable.

Au niveau macro, les signataires de l'accord télétravail suivent le déploiement du dispositif notamment dans le cadre du comité de suivi, ayant vocation à se réunir au moins une fois par an.

## LE RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS



Dans le cadre du double label Égalité professionnelle et Diversité obtenu en octobre 2020 et de la deuxième année de déploiement du Plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au MASA 2021-2023, un bilan des actions menées a été réalisé, notamment afin de préparer l'audit intermédiaire prévu en début d'année 2023.

### • Une palette d'actions en faveur de l'égalité et de la diversité au MASA

Dans la continuité des années précédentes, les agents du ministère ont été fortement incités en 2022 à s'inscrire aux formations Égalité-Diversité.

Ce dispositif spécifique de formation favorise la promotion de l'égalité professionnelle et permet de prévenir toute forme de discriminations dans la mise en œuvre des politiques publiques. Ce n'est en effet qu'une fois que tous sont sensibilisés et formés que les lignes peuvent bouger.

À l'exemple du plan de formation de grande ampleur, d'autres actions ont été portées et déployées par le ministère en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. Le dispositif de recueil et de traitement des signalements a étendu son champ de compétences (discriminations mais aussi harcèlement à caractère sexuel ou moral et violences sexuelles ou sexistes) et s'est professionnalisé. Ces informations sont accessibles dans la note de service SSG/SRH/SDDPRS/2022-613 du 9 août 2022.

Les recruteurs ont été à nouveau sensibilisés à l'obligation de s'appuyer sur le guide et les outils d'aide au recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire. Ce guide est présenté dans la note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 6 février 2019.

Toutes ces actions participent d'une démarche d'amélioration continue de la gestion des ressources humaines.

### • La préparation de l'audit intermédiaire de l'AFNOR

Les labels sont accordés pour quatre ans et font l'objet d'une évaluation par l'AFNOR à mi-parcours.

Pour préparer cette évaluation, des audits à blanc ont été menés en administration centrale et en services déconcentrés sur la période du 11 juillet au 9 novembre 2022, sur la base du cahier des charges AFNOR des labels Égalité et Diversité et des résultats de l'évaluation initiale de 2019.

L'objectif de ces audits à blanc était d'une part de s'assurer que la politique ministérielle est bien déployée dans l'ensemble des services du ministère et d'autre part de lever les insuffisances relevées dans le cadre de l'obtention du Label, à savoir :

- la part d'agents formés impliqués dans la politique en faveur de l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- la mise en place d'une communication aux fournisseurs de l'engagement du ministère en matière de politiques égalité diversité dans ses marchés publics ;
- l'élaboration d'un bilan annuel relatif à la mise en œuvre des politiques.

### • La nomination d'une nouvelle Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits et de la lutte contre les discriminations

La feuille de route ministérielle est portée depuis 2013 par la Haute fonctionnaire à l'égalité des droits (HFED), et a été enrichie dès 2018 d'un volet diversité pour répondre aux exigences de l'AFNOR en vue de l'obtention de la double labellisation égalité professionnelle et diversité. Elle s'adresse à l'ensemble des personnels de l'administration centrale et des services déconcentrés ainsi qu'aux enseignants mais aussi aux apprenants (élèves, étudiants, apprentis, alternants et stagiaires) comme aux professionnels de l'agriculture, de la forêt et de la pêche.

Madame Naïda Drif-Lamia a été nommée Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits et de la lutte contre les discriminations au ministère le 10 novembre 2022.

Cette dernière peut être contactée via l'adresse suivante : [naida.drif@agriculture.gouv.fr](mailto:naida.drif@agriculture.gouv.fr)

## L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'année 2022 a été marquée par une forte mobilisation des équipes en vue de répondre à l'objectif de mise en qualité des données (MQD) des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi en raison du contrôle de la Caisse des dépôts et consignations sur la déclaration 2021, au titre des effectifs de l'année 2020.

Ces travaux ont vu la mise en place d'une animation et d'un pilotage nationaux resserrés des différents services du ministère, chargés de fiabiliser ces données, avec l'appui de référents de mise en qualité des données (MQD) au sein des DRAAF, en lien avec les SGCD et les établissements publics d'enseignement agricole.

Par ailleurs, le Plan Handi-Cap et inclusion du MASA arrivant à échéance, un nouveau plan d'actions a été mis en réflexion, en concertation avec l'ensemble des interlocuteurs concernés.

Il est rappelé que le pilotage opérationnel de la politique du Handicap du MASA en direction des personnels est assuré par le pôle Handicap du bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS), composé de la référente handicap ministérielle et de deux chargés de mission.

Madame Catherine Génin, référente handicap ministérielle et cheffe du pôle handicap, peut être contactée via l'adresse fonctionnelle suivante : [pole-handicap.sg@agriculture.gouv.fr](mailto:pole-handicap.sg@agriculture.gouv.fr)

## LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA LAÏCITÉ

Le comité interministériel de la laïcité (CIL), créé par le décret n° 2021-716 du 4 juin 2021, a été placé sous la présidence de la Première ministre. Sa mission est de coordonner l'action du Gouvernement afin de s'assurer du respect et de la promotion du principe de laïcité par l'ensemble des administrations publiques.

Lors de l'installation de ce comité le 15 juillet 2021, 17 engagements ont été pris, dont le premier est la désignation dès 2022 d'un référent laïcité dans chaque administration d'État, collectivité territoriale ou établissement public.

En outre, parmi les 17 engagements précités, il est prévu que l'ensemble des agents publics soit formé à la laïcité d'ici 2025.

### ● La nomination le 15 décembre 2022 d'une référente ministérielle laïcité

Madame Clémence Hérisson a été nommée référente ministérielle laïcité pour le MASA le 15 décembre 2022 au sein du bureau des politiques statutaires et réglementaires (BPSR). Concomitamment, le réseau des correspondants laïcité au sein du MASA a été mis en place. Elle peut être contactée par courriel à l'adresse suivante : [referent-laicite.sg@agriculture.gouv.fr](mailto:referent-laicite.sg@agriculture.gouv.fr)

La référente ministérielle laïcité est chargée d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité aux agents et aux chefs de service qui veillent au respect de ce principe dans les services placés sous leur autorité et peuvent être conduits à la consulter dans ce cadre. La référente laïcité est également chargée d'organiser, le 9 décembre de chaque année, une journée de la laïcité au sein de son administration. Elle établit un bilan annuel d'activité.

Le réseau ministériel est composé d'un correspondant dans chaque direction d'administration centrale et direction régionale ou direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt.

La fonction de référent ministériel laïcité s'exerce au profit des agents et chefs de service des administrations centrales et des services déconcentrés et tient compte de la spécificité de l'enseignement agricole technique et supérieur.

### ● La formation laïcité déployée pour tous

Le programme de formation du MASA, qui existait préalablement à l'obligation légale depuis 2019 (formation de tous les agents publics à l'horizon 2025), a été renforcé et se déploie progressivement à l'attention de tous ses agents, fonctionnaires comme contractuels (note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-767 du 07 octobre 2022).

Pour mémoire, depuis 2019, toutes les écoles de formation des élèves fonctionnaires relevant du MASA et l'ensemble des formations statutaires organisées pour les agents du ministère intègrent une formation sur les fondamentaux de la laïcité et le principe de neutralité de l'agent public.

Par ailleurs, les agents du ministère chargé de l'agriculture ont accès à un module de formation à distance « Les fondamentaux de la laïcité » mis à disposition au dernier trimestre 2022 sur la plateforme interministérielle Mentor, dont le ministère est partenaire. Une attention particulière est portée sur la formation à la laïcité des agents contractuels entrant dans la fonction

publique et des agents entrants au MASA, qui doivent à minima réaliser ce module dans les 3 mois de leur prise de poste. Le dispositif de formation est également complété par une offre d'une journée « Laïcité et neutralité des agents du service public » proposée dans le cadre d'un marché interministériel. En 2022, 1100 agents ont suivi ce module de formation.

Enfin, les agents préparant un examen professionnel ou un concours administratif sont fortement encouragés à suivre la formation Mentor à la laïcité.

### **LA SANTÉ AU TRAVAIL : LE PLAN SANTÉ AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2022-2025**

Après deux ans de concertation entre les syndicats et les employeurs publics, le premier Plan santé au travail (PST) pour la période 2022-2025, qui englobe les trois versants de la fonction publique, a été lancé en avril 2022. Il comprend cinq axes majeurs déclinés en une trentaine d'actions, à savoir :

- développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail ;
- prioriser la prévention primaire et développer la culture de la prévention ;
- favoriser la qualité de vie et des conditions de travail ;
- prévenir la désinsertion professionnelle ;
- renforcer et améliorer le système des acteurs de la prévention.

Les quatre axes du programme national de prévention du ministère 2019-2022 (le pilotage de la prévention, la diffusion de la prévention primaire et de la culture de sécurité, la qualité de vie et le maintien dans l'emploi et le système d'acteurs de prévention/dialogue social) recouvrent d'ores et déjà les enjeux prioritaires du PST.

#### **● La prévention des risques en abattoir / groupe de travail « bruit en abattoir »**

À la suite de 2 accidents graves en bouverie et des retours du cabinet en ergonomie Ergotec intervenant à l'occasion de projets de conception/rénovation de chaînes d'abattage, le CHSCT ministériel et la DGAL ont souhaité conduire une étude destinée à objectiver et prévenir les risques potentiels, à partir d'un questionnaire transmis aux services concernés et de partages d'expérience.

Un outil a été élaboré afin de proposer des axes de réflexion et les leviers d'actions possibles pour cinq facteurs-clés (structure des locaux, matériel/maintenance des équipements de travail, animaux, organisation SVI et coopération avec l'abatteur).

Le niveau sonore sur chaîne a fait quant à lui l'objet d'un groupe de travail, permettant de réaliser un état des lieux des connaissances sur ce sujet et de produire une documentation pratique et opérationnelle à destination des agents, de l'encadrement et des médecins du travail.

#### **● La prévention des risques dans les postes de contrôle frontalier (PCF) Brexit : cycle PCF des SIVEP**

Le dispositif transitoire du cycle de travail de 44 heures applicable à certains postes de contrôle aux frontières a pris fin le 31 juillet 2022. Il a été révisé et remplacé par un cycle de travail de 35 heures sur 4 jours après concertation avec les agents concernés. Le nouveau texte a été soumis à l'avis du CTM des 28-29 juin et 12 juillet 2022 et présenté pour information au CHSCTM des 9 et 10 novembre 2022.

Par ailleurs, le ministère a réitéré son attachement à valoriser l'engagement des personnels et à poursuivre les actions nationales et locales d'amélioration des conditions de travail dans les PCF (étude d'ergonomie, suivi médical renforcé, rénovation de locaux).

### **LES OUTILS DE LA MOBILITÉ ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES**

#### **● Développement de l'apprentissage**

Dans le cadre du plan de développement de l'apprentissage dans la fonction publique de l'État, le Gouvernement a fixé des objectifs ambitieux de recrutement de 15 000 nouveaux apprentis pour l'année scolaire 2021-2022.

Cette dynamique de recrutement s'est accompagnée de mesures qui permettent de lever les freins au développement de l'apprentissage, de simplifier les démarches de recrutement et de gestion des apprentis et d'offrir de nouvelles perspectives de recrutement aux apprentis du secteur public.

Parmi ces mesures, afin de prendre en compte l'investissement des agents publics dans l'accueil et le suivi des apprentis, une allocation forfaitaire annuelle de 500 euros a été créée

au bénéfice des agents de l'État qui exercent la fonction de maître d'apprentissage (décret n° 2021-1861 du 27 décembre 2021).

Cette allocation a pour objectif de valoriser la mobilisation dans les fonctions d'accompagnement et de tutorat des apprentis.

Les principes généraux et les modalités opérationnelles ont été détaillés dans la note de service SG/SRH/SDCAR/2022-552 du 19 juillet 2022 relative à l'allocation forfaitaire attribuée aux personnels du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire exerçant les fonctions de maître d'apprentissage.

Au total, ce sont 620 apprentis qui ont été accueillis en 2021-2022 par le ministère et ses opérateurs. Cet objectif a été reconduit pour 2022-2023.

Pour réaliser cette ambition, et lever les derniers freins au développement de l'apprentissage, diverses mesures ont été prises récemment et des outils sont proposés par la fonction publique :

- les offres d'apprentissage doivent désormais être publiées sur le site « Place de l'apprentissage et des stages » (PASS) ;
- le « Portail de l'alternance » met à disposition une cartographie des centres de formation d'apprentis (CFA), permettant ainsi une recherche par diplôme et par zone géographique facilitant l'identification du profil des apprentis qui correspondent aux besoins de recrutement ;
- la DGAFP, en lien avec France compétences, a établi, pour chaque formation, une fourchette de prix de référence calculés sur une base annuelle, aidant à la négociation des frais de formation ;
- la nouvelle plateforme de saisie en ligne des contrats d'apprentissage « Celia » simplifiée, accélère et accroît la procédure de passation des contrats d'apprentissage.

## LA LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE (LPR)

### ● La mise en place du nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs relevant du ministre chargé de l'agriculture

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur et de son protocole d'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières, le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) s'est engagé à créer un régime indemnitaire harmonisé pour l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs relevant de son périmètre.

Il est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022 en application du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs. Ce nouveau régime a vocation à remplacer la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES), la prime pour charges administratives (PCA) ainsi que la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).

Le MASA a engagé un travail de transposition de cette réforme en faveur des corps analogues au MESRI (professeurs des universités et maîtres de conférence relevant des dispositions du décret du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences) accédant au même régime indemnitaire.

# Faits marquants ministériels RH 2022

## LA SORTIE DE LA CRISE SANITAIRE

L'année 2022 est marquée par une sortie progressive de la crise sanitaire conformément au cadre interministériel posé. Cette sortie a fait l'objet d'un dispositif d'accompagnement de la communauté de travail par le biais de la diffusion de flashs INFO RH réguliers et d'évolution périodique de la foire aux questions RH COVID. Deux notes de service SG/SRH/SDDPRS n° 2022-75 du 27 janvier 2022 et SG/SRH/SDDPRS n° 2022-213 du 17 mars 2022 portant organisation du travail au sein du MASA dans le cadre de l'évolution de la situation sanitaire, en application du protocole national pour assurer la santé des agents face à l'épidémie de Covid-19 ont été publiées. Si le principe d'un retour au télétravail de droit commun est acté, les recommandations en matière sanitaire (port du masque dans certains cas, respect des règles d'hygiène individuelles et collectives) ont été maintenues.

## LE GRENELLE DE L'EDUCATION

### ● La mobilité des ACEN

Depuis la rentrée scolaire 2022, une nouvelle procédure nationale d'affectation a été mise en œuvre pour la mobilité des personnels contractuels d'enseignement et d'éducation sur moyens permanents de l'enseignement technique agricole public (ACEN).

Profondément renouvelée par rapport aux années précédentes, cette nouvelle procédure a pour objet de pourvoir, d'une part, les postes des corps d'enseignement ou d'éducation et, d'autre part, des postes d'ajustement contractuels. Elle repose sur le déploiement d'un téléportail de candidature assurant aux agents la traçabilité des demandes qu'ils ont eux-mêmes saisies.

Cette procédure s'est déroulée en deux phases. La première phase a permis aux agents maintenus sur le poste qu'ils occupent d'en avoir

connaissance avec un mois d'avance par rapport aux années antérieures. La seconde phase a permis aux agents n'ayant pas obtenu d'affectation de se porter candidat sur les postes demeurés vacants.

Les objectifs poursuivis par cette nouvelle procédure sont de :

- simplifier le dépôt des candidatures en ouvrant un portail sur AGHORA ;
- assurer le respect des priorités d'affectations dans le cadre, le cas échéant, d'arbitrages ;
- avancer le calendrier en publiant les résultats dès juin ;
- assurer le recueil des avis des chefs d'établissement et donner une visibilité d'occupation de 70% des postes dès juin ;
- sécuriser la paye des ACEN en limitant le recours aux acomptes à la rentrée.

Par cette nouvelle procédure, les renouvellements sur place des contractuels de l'enseignement agricole sur postes vacants ont été simplifiés au profit d'une sécurisation de la gestion et d'une réassurance des agents.

### ● La réforme de recrutement niveau licence

Le décret n° 2022-1239 du 17 septembre 2022 a modifié les conditions de recrutement, de classement et d'avancement des agents de l'enseignement agricole public et privé.

Dans la lignée des mesures prises par la Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ) applicables aux corps enseignants et d'éducation, le ministère chargé de l'agriculture entend mettre en œuvre la réforme de la « mastérisation » des concours de recrutement des PLPA, PCEA et CPE à compter de la session 2023, avec des aménagements spécifiques pour certaines disciplines relevant de l'enseignement agricole.

Les conditions de recrutement sont les suivantes :

- dans les disciplines générales, et dans les disciplines spécifiques de l'enseignement agricole qui ne connaissent pas de difficulté marquée de recrutement, la condition d'inscription au

concours externe est la détention d'un diplôme de master, ce qui correspond au droit commun applicable aux corps enseignants ;

- par dérogation, dans certaines disciplines spécifiques à l'enseignement agricole déterminées par arrêté, l'inscription au concours externe est subordonnée à la détention d'un diplôme de licence. Ces disciplines ne concernent que des sections connaissant des difficultés spécifiques de recrutement, ou des sections pour lesquelles il n'existe pas de diplôme de master correspondant.

Les candidats recrutés au niveau master sont ainsi directement affectés au sein d'un établissement d'enseignement agricole où ils effectueront un service réduit et suivront des séquences de formation à l'école nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA), tandis que les candidats recrutés au niveau licence seront d'abord affectés à l'ENSFEA.

### LE FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Prévu par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, un forfait « mobilités durables » a été mis en place dans les trois versants de la fonction publique. Le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 instaure un « forfait mobilités durables » qui permet aux personnels de l'État ne bénéficiant d'aucune prime au transport pour leur trajet domicile-travail, de percevoir une aide forfaitaire à ce déplacement, s'il est effectué avec un cycle ou en covoiturage.

Par décret n° 2022-1562 du 13 décembre 2022, le forfait, déclaré au titre de l'année 2022, est désormais élargi à de nouveaux modes de locomotion et cumulable avec une indemnité de remboursement de transport en commun.

La note de service SG/SRH/SDCAR/2023-101 du 9 janvier 2023 précise que le dispositif est ouvert à tous les agents rémunérés par le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire au cours de l'année 2022, fonctionnaires ou contractuels.

### LA GESTION DÉMATÉRIALISÉE DES DEMANDES ET DE L'OFFRE DE FORMATION

Le MASA s'est doté en 2022 d'outils et d'ingénierie pour améliorer son dispositif de formation et en favoriser l'accès aux agents. La gestion dématérialisée des demandes de formation via le Self Mobile et la bascule vers le logiciel RENOIRH-Formation en témoignent. La note de service sur les dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie apporte une meilleure visibilité sur les acteurs et possibilités de formation, l'accès à la plateforme de formation à distance Mentor est généralisé avec 90 formations proposées aux agents, structurées autour de 16 collections thématiques, dont une vingtaine proposée par le ministère chargé de l'agriculture.

L'espace personnel « ressources humaines » permet notamment aux agents des différents services de consulter leurs situations personnelle et administrative, de saisir des informations complémentaires, mais aussi de se télé-inscrire à des formations, incluant la validation dématérialisée.

# Partie chiffrée du Rapport social unique



<b>I.</b>	<b>L'emploi</b>	<b>28</b>
<b>II.</b>	<b>Le recrutement</b>	<b>41</b>
<b>III.</b>	<b>Les parcours professionnels</b>	<b>58</b>
<b>IV.</b>	<b>La formation</b>	<b>83</b>
<b>V.</b>	<b>Les rémunérations</b>	<b>90</b>
<b>VI.</b>	<b>La santé et la sécurité au travail</b>	<b>100</b>
<b>VII.</b>	<b>L'organisation du travail</b>	<b>112</b>
<b>VIII.</b>	<b>L'action sanitaire</b>	<b>134</b>
<b>IX.</b>	<b>Le dialogue social</b>	<b>142</b>
<b>X.</b>	<b>La discipline</b>	<b>145</b>
<b>XI.</b>	<b>Lexique</b>	<b>147</b>

# I. L'emploi

## Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein (ETP)

### ► BDS FPE 001 [CSA MIN]

Plafond d'emplois autorisés pour 2022 en ETPT : **29 735 ETPT**.

### ► BDS FPE 002 [CSA MIN] EFFECTIFS PHYSIQUES GÉRÉS

#### Effectifs gérés par le MASA par sexe et par catégorie fonction publique

Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	2 105	2 959	5 064
Catégorie A	11 719	9 585	21 304
Catégorie B	7 088	4 033	11 121
Catégorie C	2 248	593	2 841
<b>Total général</b>	<b>23 160</b>	<b>17 170</b>	<b>40 330</b>

### ► BDS FPE 003 [CSA MIN] EFFECTIFS PHYSIQUES ET BDS FPE 003 BIS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN AU 31 DÉCEMBRE RÉMUNÉRÉS

#### Effectifs physiques fin 2022

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaire	1 243	1 162	5 448	4 281	4 520	2 399	1 211	214	20 478
Non-titulaire	24	21	4 548	3 315	667	381	264	70	9 290
<b>Total général</b>	<b>1 267</b>	<b>1 183</b>	<b>9 996</b>	<b>7 596</b>	<b>5 187</b>	<b>2 780</b>	<b>1 475</b>	<b>284</b>	<b>29 768</b>

#### Rappel des données fin 2021

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaire	1 252	1 171	5 535	4 414	4 488	2 479	1 413	237	20 989
Non-titulaire	23	23	4 454	3 212	496	340	213	59	8 820
<b>Total général</b>	<b>1 275</b>	<b>1 194</b>	<b>9 989</b>	<b>7 626</b>	<b>4 984</b>	<b>2 819</b>	<b>1 626</b>	<b>296</b>	<b>29 809</b>

## Rappel des données fin 2020

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaire	1 248	1 192	5 638	4 602	4 564	2 551	1 650	310	21 755
Non-titulaire	26	26	4 349	3 046	368	220	204	52	8 291
<b>Total général</b>	<b>1 274</b>	<b>1 218</b>	<b>9 987</b>	<b>7 648</b>	<b>4 932</b>	<b>2 771</b>	<b>1 854</b>	<b>362</b>	<b>30 046</b>

## EP et ETP par corps/emploi et par programme

Libellé corps	142		143		206		215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
<b>EMPLOIS FONCTIONNELS</b>										
<b>Catégorie A</b>	<b>28</b>	<b>28,00</b>	<b>525</b>	<b>522,30</b>	<b>16</b>	<b>15,50</b>	<b>184</b>	<b>183,30</b>	<b>753</b>	<b>749,10</b>
Directeur général d'administration centrale							3	3,00	3	3,00
Directeur d'administration centrale							2	2,00	2	2,00
Chef de service							8	8,00	8	8,00
Sous-directeur d'administration centrale du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt							2	2,00	2	2,00
Sous-directeur							22	22,00	22	22,00
Directeur de projet							2	2,00	2	2,00
Expert de haut niveau							4	4,00	4	4,00
Président de section du Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux							7	7,00	7	7,00
Vice-président du Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux							1	1,00	1	1,00
Secrétaire général du Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux							1	1,00	1	1,00
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							13	13,00	13	13,00
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt des départements et régions d'Outre-mer							4	4,00	4	4,00
Directeur adjoint au directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt					1	1,00	29	29,00	30	30,00
Directeur adjoint au directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt des départements et régions d'Outre-mer							5	5,00	5	5,00
Directeur adjoint au directeur des territoires, de l'alimentation et de la mer à Saint Pierre et Miquelon							1	1,00	1	1,00

.../...

## I. L'emploi

	142		143		206		215		Total	
Libellé corps	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Directeur général des établissements d'enseignement supérieur agricole publics	8	8,00							8	8,00
Directeur des établissements d'enseignement supérieur agricole publics	2	2,00							2	2,00
Emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricole							1	1,00	1	1,00
Emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles	3	3,00	510	507,50			12	12,00	525	522,50
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	10	10,00							10	10,00
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	5	5,00	15	14,80	15	14,50	67	66,30	102	100,60
<b>Catégorie C</b>			<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>2</b>	<b>2,00</b>	<b>15</b>	<b>14,80</b>	<b>18</b>	<b>17,80</b>
Agent principal des services techniques des administrations de l'Etat et des établissements publics de l'Etat			1	1,00	2	2,00	15	14,80	18	17,80
<b>TITULAIRE</b>										
<b>Catégorie A</b>	<b>1 670</b>	<b>1 642,40</b>	<b>6 571</b>	<b>6 329,60</b>	<b>806</b>	<b>7 75,10</b>	<b>2 334</b>	<b>2 271,40</b>	<b>11 381</b>	<b>11 018,50</b>
Administrateurs de l'Etat	1	1,00					36	34,00	37	35,00
Administrateurs des finances publiques							1	1,00	1	1,00
Assistants de service social des administrations de l'Etat							15	12,30	15	12,30
Assistants ingénieurs du ministère chargé de l'agriculture	55	53,00	6	6,00	1	1,00	7	6,80	69	66,80
Attachés d'administration de l'Etat	92	90,70	181	176,10	19	18,90	572	558,40	864	844,10
Chargés d'études documentaires							1	1,00	1	1,00
Conseillers principaux d'éducation des établissements d'enseignement agricole	2	2,00	287	278,70			7	7,00	296	287,70
Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat							2	2,00	2	2,00
Conservateurs des bibliothèques	1	1,00							1	1,00
Elèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement							85	85,00	85	85,00
Infirmiers des administrations de l'Etat			145	136,80			1	0,80	146	137,60
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	53	51,60	252	244,60	360	347,60	938	907,20	1603	1551,00
Ingénieurs de l'industrie et des mines					1	0,90	2	2,00	3	2,90
Ingénieurs de recherche du ministère chargé de l'agriculture	175	171,90	2	2,00			14	14,00	191	187,90

.../...

Libellé corps	142		143		206		215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Ingénieurs des mines							2	1,00	2	1,00
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	54	52,60	42	38,90	27	26,50	290	286,50	413	404,50
Ingénieurs des systèmes d'information et de communication							6	6,00	6	6,00
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat					2	2,00	7	6,30	9	8,30
Ingénieurs d'études du ministère chargé de l'agriculture	294	284,70			3	3,00	8	7,70	305	295,40
Ingénieurs élèves des ponts, des eaux et des forêts							20	20,00	20	20,00
Inspecteurs de santé publique vétérinaire	20	19,80			391	373,20	202	196,60	613	589,60
Inspecteurs élèves de santé publique vétérinaire							11	11,00	11	11,00
Inspection du travail							6	6,00	6	6,00
Inspection générale de l'administration au ministère de l'intérieur							1	1,00	1	1,00
Inspection générale de l'agriculture							35	34,80	35	34,80
Maîtres de conférences de l'enseignement supérieur agricole	497	491,10					1	1,00	498	492,10
Personnels de la catégorie A de la direction générale des finances publiques	6	6,00					4	4,00	10	10,00
Professeurs agrégés du second degré de l'éducation nationale	18	18,00	115	113,10			1	1,00	134	132,10
Professeurs certifiés de l'éducation nationale	1	1,00							1	1,00
Professeurs certifiés de l'enseignement agricole	42	39,80	2 994	2 878,00	1	1,00	24	22,70	3 061	2 941,50
Professeurs de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques de l'éducation nationale			4	4,00					4	4,00
Professeurs de l'enseignement supérieur agricole	350	349,20					1	1,00	351	350,20
Professeurs de lycée professionnel agricole	5	5,00	2 449	2 360,70	1	1,00	34	33,30	2489	2 400,00
Professeurs d'éducation physique et sportive de l'éducation nationale	4	4,00	94	90,70					98	94,70
<b>Catégorie B</b>	<b>627</b>	<b>602,60</b>	<b>927</b>	<b>877,60</b>	<b>3 041</b>	<b>2 904,20</b>	<b>2 324</b>	<b>2 225,90</b>	<b>6 919</b>	<b>6 610,30</b>
Assistants d'administration de l'aviation civile							1	1,00	1	1,00
Contrôleurs des finances publiques	6	6,00					1	1,00	7	7,00
Contrôleurs du travail							2	2,00	2	2,00
Infirmières et infirmiers de l'État			26	25,40			1	1,00	27	26,40

.../...

## I. L'emploi

Libellé corps	142		143		206		215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Secrétaires administratifs relevant du ministère chargé de l'agriculture	152	145,50	468	444,90	213	204,50	1 030	984,30	1 863	1 779,20
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	2	2,00	1	0,80	3	3,00	53	50,70	59	56,50
Techniciens de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture	467	449,10	432	406,50	3	3,00	9	9,00	911	867,60
Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire							1	1,00	1	1,00
Techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie					1	0,70			1	0,70
Techniciens supérieurs du développement durable					5	5,00	28	27,00	33	32,00
Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture					2 816	2 688,00	1 198	1 148,90	4 014	3 836,90
<b>Catégorie C</b>	<b>225</b>	<b>206,00</b>	<b>466</b>	<b>432,50</b>	<b>157</b>	<b>146,40</b>	<b>559</b>	<b>524,00</b>	<b>1 407</b>	<b>1 308,90</b>
Adjoint administratifs des administrations de l'État	90	81,40	441	409,20	140	129,70	501	470,30	1 172	1 090,60
Autre agent de catégorie C							1	1,00	1	1,00
Adjoint techniques de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture	135	124,60	17	16,30			4	4,00	156	144,90
Adjoint techniques des administrations de l'État			1	1,00	17	16,70	51	46,70	69	64,40
Adjoint techniques des établissements d'enseignement agricole publics			7	6,00					7	6,00
Dessinateurs de l'équipement							2	2,00	2	2,00
<b>NON-TITULAIRE</b>										
<b>Catégorie A</b>	<b>214</b>	<b>200,60</b>	<b>6772</b>	<b>6101,92</b>	<b>591</b>	<b>392,35</b>	<b>331</b>	<b>322,61</b>	<b>7908</b>	<b>7017,48</b>
Agent contractuel à contrat à durée indéterminée du groupe I							8	7,70	8	7,70
Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi non permanent	123	113,80	8	7,50	76	74,80	25	22,00	232	218,10
Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi permanent	79	74,80	236	225,10	515	317,55	296	290,91	1 126	908,36
Agents contractuels d'enseignement			1 868	1 549,10					1 868	1 549,10
Agents contractuels de remplacement			8	7,00					8	7,00
Agents contractuels en situation de handicap avant titularisation	2	2,00	3	2,50			1	1,00	6	5,50
Agent sur contrat de projet							1	1,00	1	1,00
Assistants d'enseignement et de recherche contractuels des établissements d'enseignement supérieur publics de l'agriculture	10	10,00							10	10,00
Maîtres auxiliaires des lycées et collèges agricoles			228	202,01					228	202,01

.../...

Libellé corps	142		143		206		215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 <sup>ère</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> groupe			44	41,79					44	41,79
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 <sup>ère</sup> catégorie 2 <sup>e</sup> groupe			3	2,58					3	2,58
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 <sup>e</sup> catégorie			1 366	1 287,19					1 366	1 287,19
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 3 <sup>e</sup> catégorie			1 216	1 088,59					1 216	1 088,59
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 <sup>e</sup> catégorie			1 792	1 688,56					1 792	1 688,56
<b>Catégorie B</b>	<b>92</b>	<b>90,60</b>	<b>197</b>	<b>169,30</b>	<b>555</b>	<b>542,49</b>	<b>204</b>	<b>202,40</b>	<b>1 048</b>	<b>1 004,79</b>
Agents contractuels à contrat à durée indéterminée du groupe III					2	1,80			2	1,80
Agents contractuels à contrat à durée indéterminée du groupe IV							1	1,00	1	1,00
Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi permanent	67	66,30	22	20,20	346	343,10	60	59,80	495	489,40
Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi permanent	24	23,30	173	147,10	197	188,29	136	134,60	530	493,29
Agents contractuels en situation de handicap avant titularisation	1	1,00	2	2,00	4	3,50	4	4,00	11	10,50
OPA Techniciens							3	3,00	3	3,00
Préposés sanitaires contractuels des services vétérinaires					6	5,80			6	5,80
<b>Catégorie C</b>	<b>42</b>	<b>40,90</b>	<b>185</b>	<b>157,29</b>	<b>25</b>	<b>21,33</b>	<b>82</b>	<b>74,72</b>	<b>334</b>	<b>294,24</b>
Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi non permanent	16	15,40	22	18,50	8	8,00	28	27,80	74	69,70
Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi permanent	4	3,50	150	126,29	7	3,33	29	21,92	190	155,04
Agents contractuels en situation de handicap avant titularisation			3	2,50			2	2,00	5	4,50
Apprentis	22	22,00	9	9,00	10	10,00	23	23,00	64	64,00
Autre agent contractuel catégorie C			1	1,00					1	1,00
<b>Total général</b>	<b>2 898</b>	<b>2 811,10</b>	<b>15 644</b>	<b>14 591,51</b>	<b>5 193</b>	<b>4 799,37</b>	<b>6 033</b>	<b>5 819,13</b>	<b>29 768</b>	<b>28 021,11</b>

## BDS FPE 003 (suite)

## Effectifs fin 2022 en ETP

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaire	1 208	1 151	5 216	4 193	4 272	2 338	1 123	204	19 704,60
Non-titulaire	23	20	4 052	2 923	635	370	229	65	8 316,51
<b>Total</b>	<b>1 230,41</b>	<b>1 170,58</b>	<b>9 267,93</b>	<b>7 116,16</b>	<b>4 906,99</b>	<b>2 708,10</b>	<b>1 351,81</b>	<b>269,13</b>	<b>28 021,11</b>

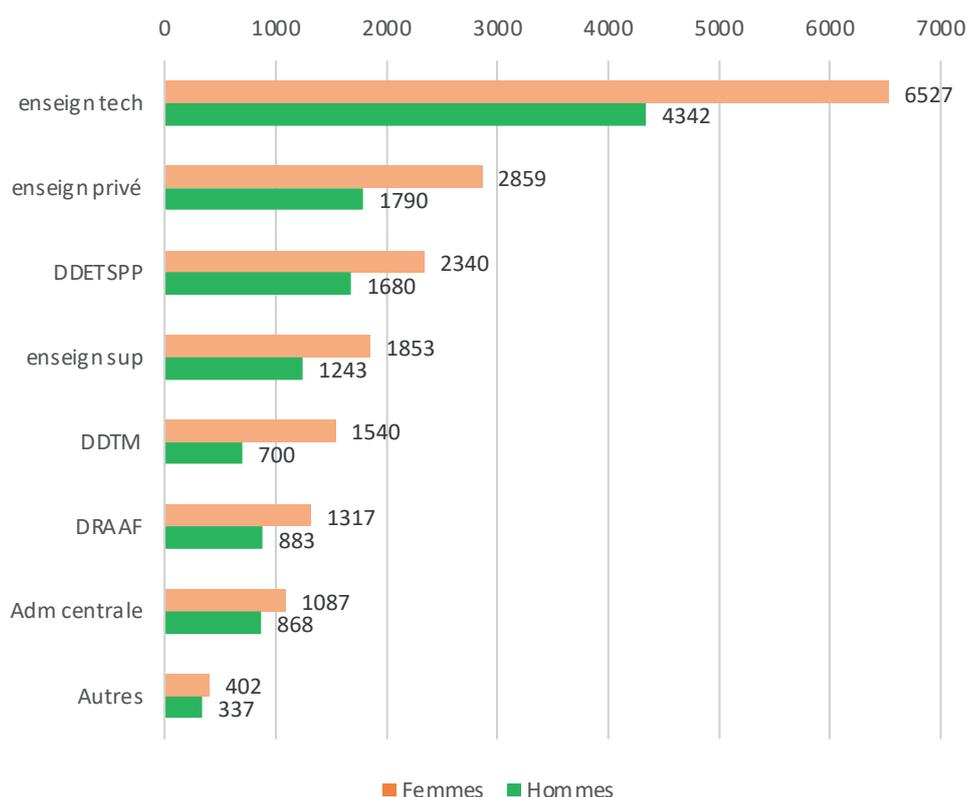
## Rappel des données fin 2021

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaire	1 212	1 159	5 297	4 330	4 257	2 416	1 312	228	20 211,20
Non-titulaire	22	21	4 052	2 892	467	328	185	56	8 022,86
<b>Total</b>	<b>1 233,75</b>	<b>1 180,35</b>	<b>9 349,13</b>	<b>7 221,92</b>	<b>4 723,89</b>	<b>2 743,80</b>	<b>1 497,38</b>	<b>283,84</b>	<b>28 234,06</b>

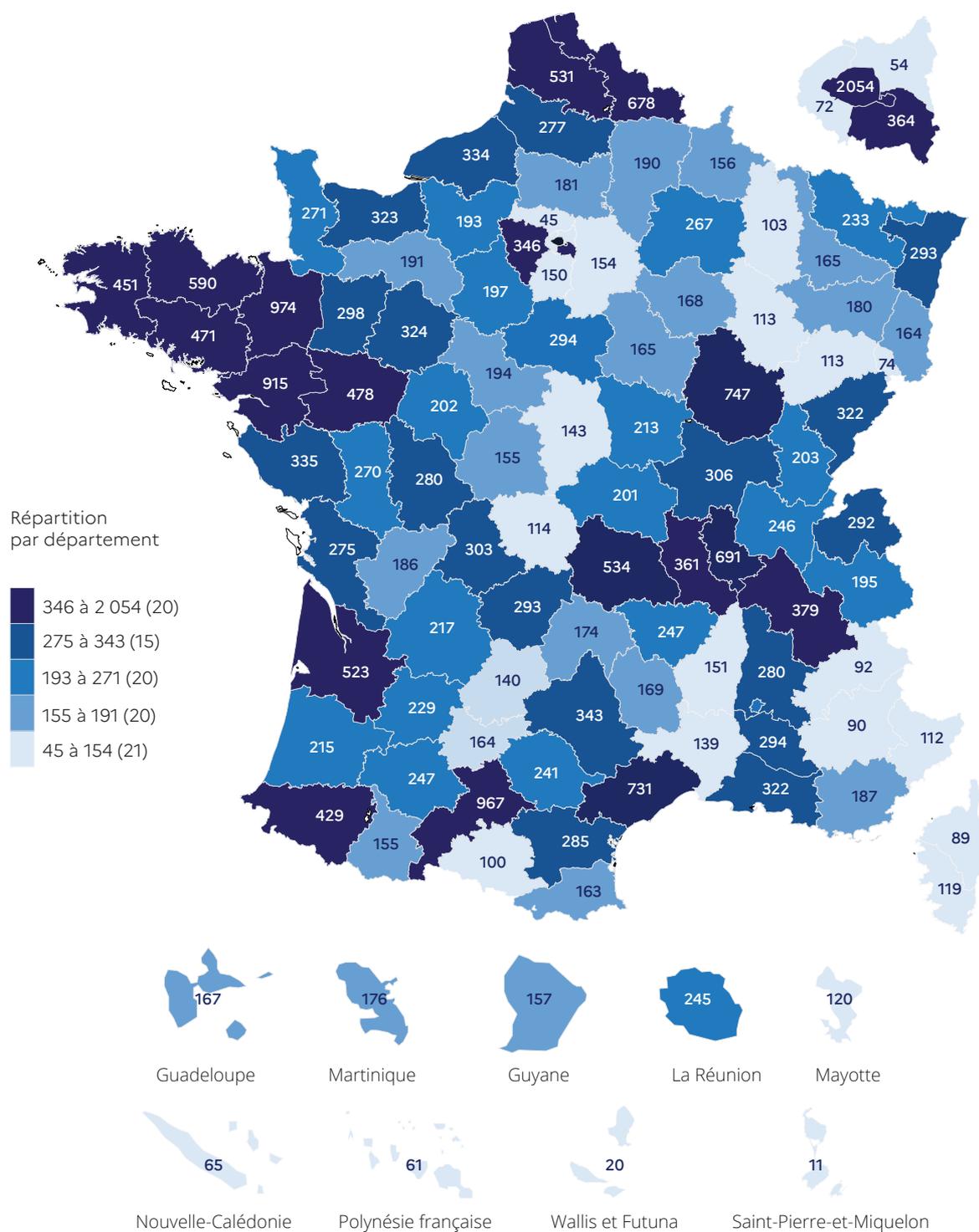
## Rappel des données fin 2020

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaire	1 207,40	1 179,50	5 409,20	4 516,00	4 317,70	2 494,60	1 537,80	300,60	20 962,80
Non-titulaire	24,68	24,12	3 932,94	2 704,26	337,99	205,20	168,35	48,80	7 446,34
<b>Total</b>	<b>1 232,08</b>	<b>1 203,62</b>	<b>9 342,14</b>	<b>7 220,26</b>	<b>4 655,69</b>	<b>2 699,80</b>	<b>1 706,15</b>	<b>349,40</b>	<b>28 409,14</b>

## Répartition par secteur d'activité



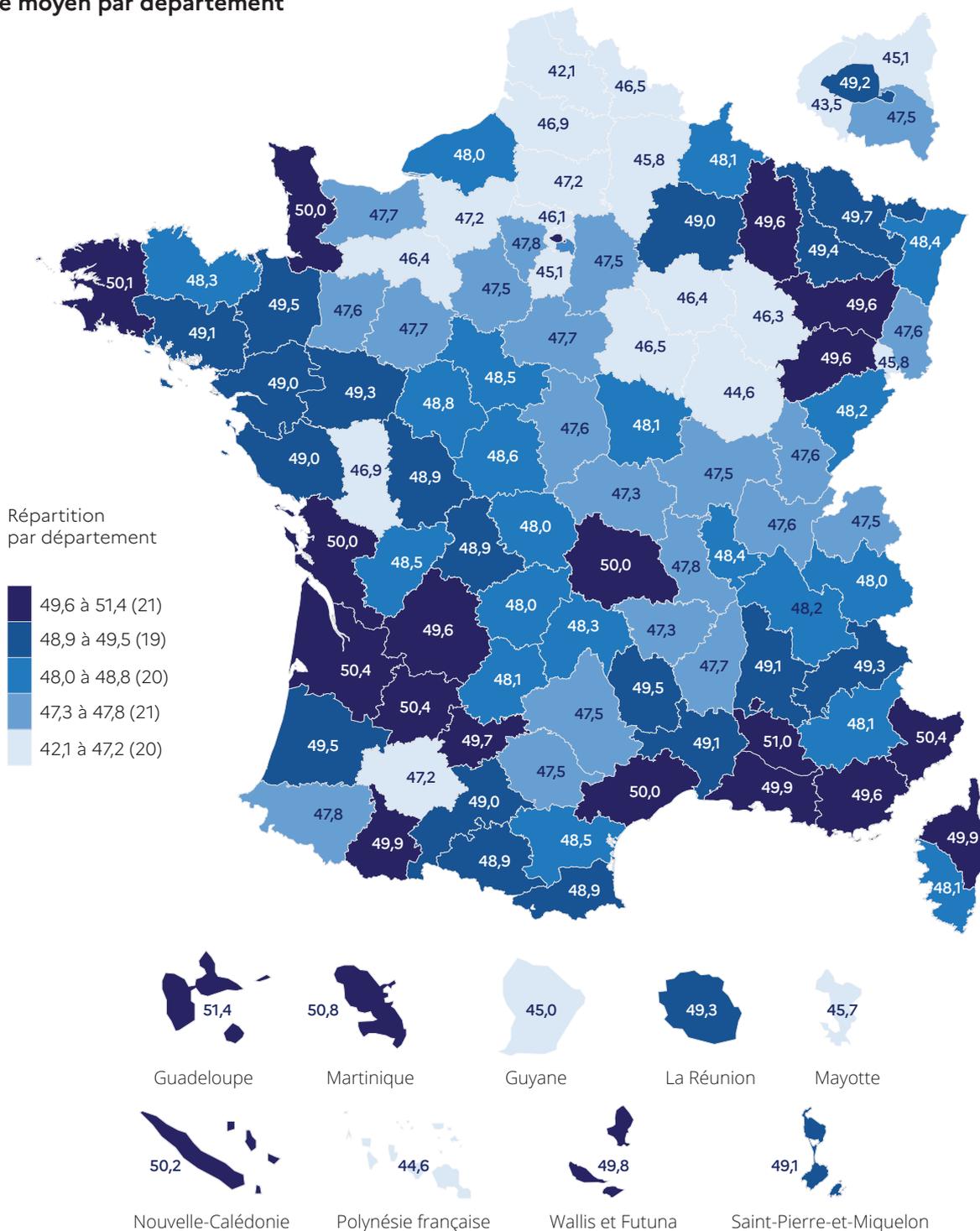
## Répartition des effectifs



### Évolution de l'âge moyen des agents

	A		B		C	
	F	H	F	H	F	H
2018	46,4	48,6	47,8	48,8	51,9	48,8
2019	46,8	48,9	48,1	48,9	51,9	49,5
2020	47,2	49	48,2	49	51,9	49,5
2021	47,4	49	48	48,6	51,7	48,5
2022	47,6	49,0	48,0	48,3	51,1	48,3

### Âge moyen par département



## Tableau d'évolution des effectifs physiques

Programmes	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
0142-Ens supérieur et recherche	2 859	2 883	2 853	2 823	2 835	2 902	2 898
0143-Ens technique	15 760	15 913	15 827	15 839	15 667	15 623	15 644
0206-Politiques sanitaires	4 982	5 000	5 021	5 017	4 975	5 103	5 193
0215-Politiques agricoles	7 684	7 263	6 935	6 743	6 569	6 181	6 033
<b>Total</b>	<b>31 285</b>	<b>31 059</b>	<b>30 636</b>	<b>30 422</b>	<b>30 046</b>	<b>29 809</b>	<b>29 768</b>

## BDS FPE 005

## Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée

Type de contrat	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Total
Contractuel à temps incomplet	3	2					4	1	41		5		56
Contractuel recruté lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient	4	7	3	4	3	1	1	5	66	7	9	4	114
Contractuel recruté lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à la titularisation dans un corps de fonctionnaire						1		1	3				5
Enseignant contractuel de l'enseignement agricole privé sous contrat non définitif									59				59
<b>Total général</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>169</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>234</b>

## BDS FPE 007 ÂGE MOYEN ET BDS FPE 007 BIS ÂGE MÉDIAN DES EFFECTIFS D'AGENTS EN FONCTION SUR EMPLOI PERMANENT AU 31 DÉCEMBRE 2022

## Âge moyen et âge médian des effectifs par statut

Statut	Âge moyen	Âge médian
Apprenti	23,0	22,7
Assistant d'éducation	40,2	40,3
Autres	55,0	58,7
Contractuel sur emploi non permanent	37,4	35,4
Contractuel sur emploi permanent	46,4	47,8
Contrat de projet	25,4	28,4
Fonctionnaire/Stagiaire/Élève	32,7	31,2
Fonctionnaires sur emploi permanent	50,5	51,8
<b>Total général</b>	<b>48,3</b>	<b>50,2</b>

### Âge moyen par famille de métiers et par sexe

Familles de métiers (Répertoire ministériel des métiers)	Femmes	Hommes	Total général
Élaboration & pilotage des pol. publiques	49,7	53,2	51,6
Gestion financière, budgétaire et comptable	52,0	49,5	51,3
Statistique, étude, audit, évaluation, prosp.	50,6	51,7	51,1
Ressources humaines	51,3	50,1	51,0
Inspection installations classées pour protection environnement	49,0	51,0	49,9
Forêt-bois	48,1	50,4	49,4
Aide au développement des territoires ruraux	47,9	51,6	49,4
Administration générale	49,8	47,8	49,3
Éco&filières agricoles & agroalimentaires, gestion des aides	49,3	48,6	49,1
Enseignement supérieur, recherche	48,5	49,6	48,9
Qualité	49,5	46,5	48,5
Éducation et formation tout au long de la vie	48,1	48,7	48,3
Contrôle	43,1	50,9	48,1
Numérique et systèmes d'information & communication	49,4	47,8	48,1
Élevage, santé et protection des animaux	46,0	49,6	47,2
Action européenne et internationale	45,1	49,3	47,2
Santé et protection des végétaux	45,7	48,9	47,1
Pêche maritime et aquaculture	47,5	43,3	46,6
Communication	46,9	44,8	46,2
Adaptation pratiques agricoles & transformation des systèmes de production‡	45,9	46,0	45,9
Sécurité et qualité sanitaires de l'alim°	43,4	47,6	45,4
Affaires juridiques	44,6	42,3	43,7
<b>Total général</b>	<b>48,0</b>	<b>48,8</b>	<b>48,3</b>

### Moyenne d'âges par statut et catégorie en 2022

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaire	48,6	51,2	49,2	50,7	49,3	50,1	53,4	52,5	50,0
Non-titulaire	48,9	53,3	45,4	46,0	38,6	36,8	40,7	35,5	44,6
<b>Total général</b>	<b>48,6</b>	<b>51,3</b>	<b>47,5</b>	<b>48,6</b>	<b>48,0</b>	<b>48,3</b>	<b>51,1</b>	<b>48,3</b>	<b>48,3</b>

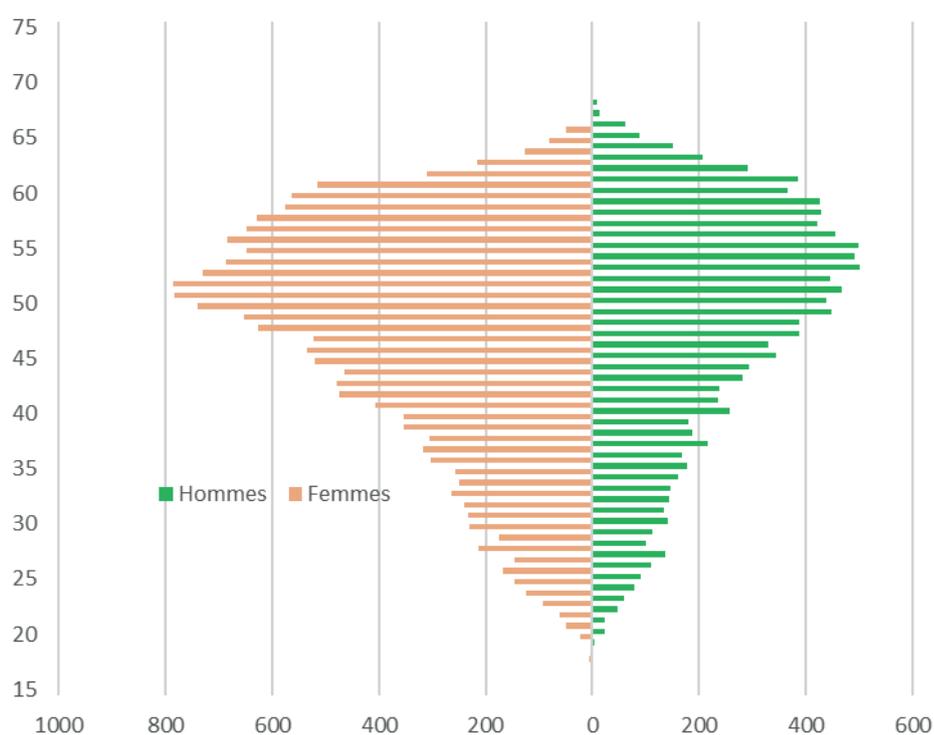
### Rappel des données 2021

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaire	48,4	51,6	48,7	50,4	49,1	50,1	53,3	51,9	49,8
Non-titulaire	47,8	51,7	45,4	46,1	38,0	37,7	41,2	34,8	44,8
<b>Total général</b>	<b>48,4</b>	<b>51,6</b>	<b>47,3</b>	<b>48,6</b>	<b>48,0</b>	<b>48,6</b>	<b>51,7</b>	<b>48,5</b>	<b>48,3</b>

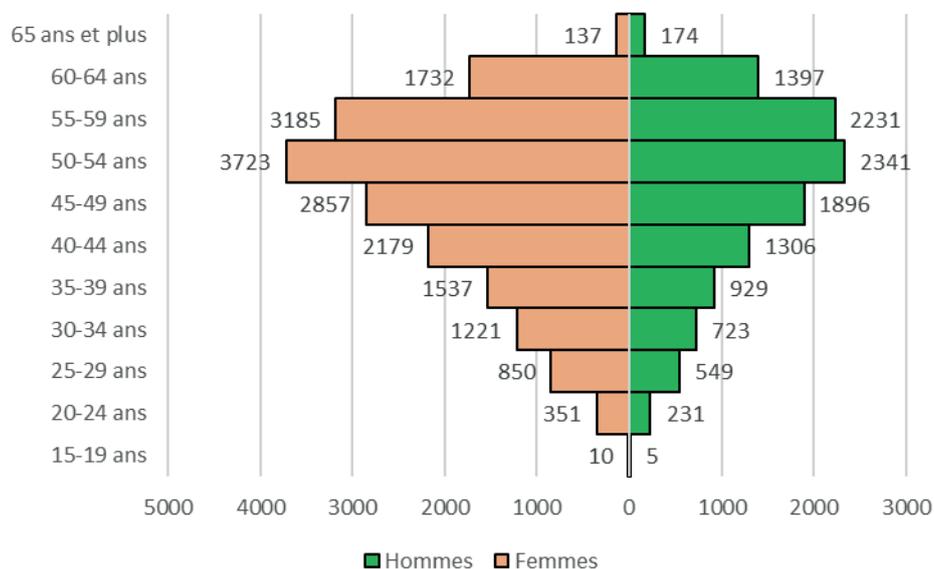
## Rappel des données 2020

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaire	48,14	51,54	48,24	50,05	48,88	49,89	53,13	52,07	49,55
Non-titulaire	45,63	52,17	45,50	46,50	39,16	38,52	42,13	33,94	45,27
<b>Total général</b>	<b>48,09</b>	<b>51,56</b>	<b>47,04</b>	<b>48,63</b>	<b>48,16</b>	<b>48,99</b>	<b>51,92</b>	<b>49,46</b>	<b>48,37</b>

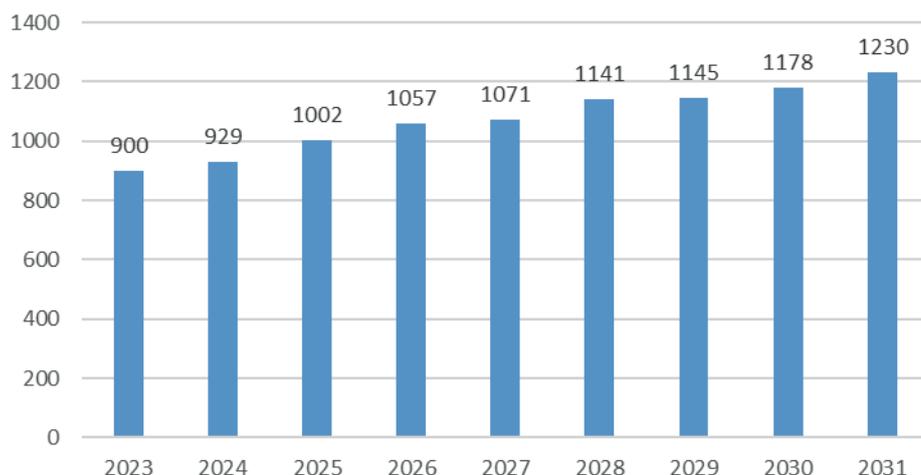
## Pyramide des âges ministérielle au 31 décembre 2022



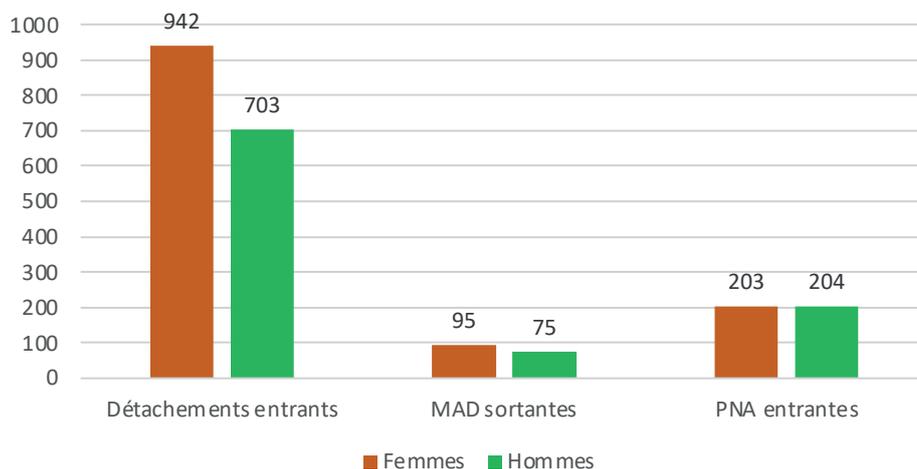
## Pyramide des âges ministérielle par tranches d'âges



### Estimation du nombre d'agents âgés de 62 ans selon les effectifs au 31 décembre 2022



### Les positions statutaires particulières



### Effectifs des opérateurs sous tutelle

En ETP	Agents provenant des corps du MAA	Agents provenant de corps d'autres ministères	Agents contractuels	Total
Agence Bio	0	1	18	19
ANSES	230,4	63,3	1109,3	1 403
INFOMA	4,1		0,7	5
INAO	170,1	0	63,9	234
ODEADOM	23,9	2	12,8	39
CNPF	13,8	6,9	308,5	329
ONF	3759		3796	7 555
FAM	682,1	36,7	252,2	971
IFCE	244,1	73	296,1	613
ASP	798,9	755,9	584,6	2 139
<b>Total</b>	<b>5 926</b>	<b>939</b>	<b>6 442</b>	<b>13 307</b>

# II. Le recrutement

## A. Recrutements de fonctionnaires

► BDS FPE 009 [CSA MIN] NOMBRE D'AGENTS FONCTIONNAIRES RECRUTÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2022

### 1. RECRUTEMENT PAR VOIE DE CONCOURS EXTERNE

#### RÉPARTITION PAR GENRE ET ÂGE

##### Candidats inscrits et présents

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
IPEF ENS	2	16	16	14	2	16	0	0	0
IPEF ISIVE	8	22	22	11	11	22	0	0	0
IPEF AE	6	66	66	36	30	66	0	0	0
ISPV	13	22	19	9	10	4	8	3	4
ISPV Titres et travaux	1	3	3	3	0	0	1	1	1
I- ESPV (élèves vétos ENV)	9	8	8	5	3	8	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos GES)	2	1	1	0	1	1	0	0	0
PCEA	33	212	113	40	73	59	35	17	2
PLPA	37	102	51	24	27	20	18	8	5
CPE	3	133	62	18	44	33	16	10	3
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> classe 1 <sup>re</sup> session	12	19	19	9	10	0	3	12	4
Professeur de l'ESA 1 <sup>re</sup> classe 1 <sup>re</sup> session	1	1	1	1	0	0	0	0	1
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	9	10	10	6	4	0	0	4	6
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	20	82	66	38	28	12	44	8	2
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	15	29	21	11	10	5	13	3	0
IR hors classe externe	2	1	1	0	1	0	0	0	1
IR 1 <sup>re</sup> classe Externe	3	3	3	0	3	0	0	2	1
IR 2 <sup>e</sup> classe Externe	17	26	18	7	11	2	12	2	2
<b>Catégorie A</b>	<b>193</b>	<b>756</b>	<b>500</b>	<b>232</b>	<b>268</b>	<b>248</b>	<b>150</b>	<b>70</b>	<b>32</b>

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
TSMA 1	103	575	479	207	272	178	116	125	60
TSMA 2	21	170	130	48	82	57	47	23	3
TSMA 2 exceptionnel VA SSA	18	174	102	32	70	59	21	18	4
TFR Externe 142 BAP A	7	72	21	5	16	14	6	0	1
<b>Catégorie B</b>	<b>149</b>	<b>991</b>	<b>732</b>	<b>292</b>	<b>440</b>	<b>308</b>	<b>190</b>	<b>166</b>	<b>68</b>
Adjoint technique Wallis et Futuna	1	3	3	2	1	1	1	1	0
Adjoint technique formation recherche Wallis et Futuna	1	6	6	4	2	0	6	0	0
<b>Catégorie C</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>344</b>	<b>1756</b>	<b>1241</b>	<b>530</b>	<b>711</b>	<b>557</b>	<b>347</b>	<b>237</b>	<b>100</b>

### Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
IPEF ENS	6	6	0	6	0	0	0
IPEF ISIVE	21	10	11	21	0	0	0
IPEF AE	21	9	12	21	0	0	0
ISPV	15	5	10	4	6	3	2
ISPV Titres et travaux	2	0	2	0	0	1	1
I- ESPV (élèves vétérinaires)	8	5	3	8	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	1	0	1	1	0	0	0
PCEA	58	17	41	36	18	4	0
PLPA	28	13	15	10	13	4	1
CPE	18	3	15	12	4	2	0
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> classe 1 <sup>re</sup> session	-	-	-	-	-	-	-
Professeur de l'ESA 1 <sup>re</sup> classe 1 <sup>re</sup> session	-	-	-	-	-	-	-
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	-	-	-	-	-	-	-
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	35	23	12	6	22	6	1
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	17	9	8	4	12	1	0
IR hors classe externe	1	0	1	0	0	0	1
IR 1 <sup>re</sup> classe Externe	3	0	3	0	0	2	1
IR 2 <sup>e</sup> classe Externe	17	7	10	2	11	2	2
<b>Catégorie A</b>	<b>251</b>	<b>107</b>	<b>144</b>	<b>131</b>	<b>86</b>	<b>25</b>	<b>9</b>

.../...

	Candidats admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
<b>Catégorie B</b>	<b>299</b>	<b>106</b>	<b>193</b>	<b>133</b>	<b>92</b>	<b>53</b>	<b>21</b>
Adjoint technique Wallis et Futuna	2	1	1	1	0	1	0
Adjoint technique formation recherche Wallis et Futuna	2	1	1	0	2	0	0
<b>Catégorie C</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>554</b>	<b>215</b>	<b>339</b>	<b>265</b>	<b>180</b>	<b>79</b>	<b>30</b>

## Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
IPEF ENS	2	2	0	2	0	0	0
IPEF ISIVE	8	5	3	8	0	0	0
IPEF AE	6	5	1	6	0	0	0
ISPV	12	5	7	3	5	3	1
ISPV Titres et travaux	1	1	0	0	0	0	1
I- ESPV (élèves vétérinaires ENV)	8	5	3	8	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires GES)	1	0	1	1	0	0	0
PCEA	25	8	17	13	9	3	0
PLPA	17	7	10	6	9	1	1
CPE	3	1	2	1	1	1	0
Professeurs de l'ESA 2 <sup>e</sup> classe 1 <sup>re</sup> session	11	4	7	0	1	8	2
Professeur de l'ESA 1 <sup>re</sup> classe 1 <sup>re</sup> session	1	1	0	0	0	0	1
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	7	4	3	0	1	1	5
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	17	8	9	3	9	4	1
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	14	8	6	2	10	2	0
IR hors classe externe	1	0	1	0	0	0	1
IR 1 <sup>re</sup> classe Externe	3	0	3	0	0	2	1
IR 2 <sup>e</sup> classe Externe	16	6	10	2	11	2	1
<b>Catégorie A</b>	<b>153</b>	<b>70</b>	<b>83</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>27</b>	<b>15</b>
T SMA 1	102	38	64	43	35	20	4
T SMA 2	21	4	17	9	9	2	1
T SMA 2 exceptionnel VA SSA	18	1	17	11	1	5	1
TFR Externe 142 BAP A	7	2	5	6	1	0	0
<b>Catégorie B</b>	<b>148</b>	<b>45</b>	<b>103</b>	<b>69</b>	<b>46</b>	<b>27</b>	<b>6</b>
Adjoint technique Wallis et Futuna	1	1	0	0	0	1	0
Adjoint technique formation recherche Wallis et Futuna	1	0	1	0	1	0	0
<b>Catégorie C</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>303</b>	<b>116</b>	<b>187</b>	<b>124</b>	<b>103</b>	<b>55</b>	<b>21</b>

## RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLÔME

## Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Sans ou dispense de diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Master 1	DEA-DESS Master 2 Ingénieur	Docteur
IPEF ENS	6	0	0	0	0	0	0	6	0
IPEF ISIVE	21	0	0	0	0	0	0	21	0
IPEF AE	21	0	0	0	0	0	0	21	0
ISPV	15	0	0	0	0	0	0	0	15
ISPV Titres et travaux	2	0	0	0	0	0	0	0	2
I- ESPV (élèves vétérinaires)	8	4	0	2	2	0	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	1	0	0	0	1	0	0	0	0
PCEA	58	0	0	0	0	2	4	49	3
PLPA	28	2	0	0	0	4	6	14	2
CPE	18	0	0	0	0	1	5	12	0
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> classe 1 <sup>re</sup> session	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professeur de l'ESA 1 <sup>re</sup> classe 1 <sup>re</sup> session	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	35	0	0	0	0	0	0	0	35
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	17	0	0	0	0	0	0	0	17
IR hors classe externe	1	0	0	0	0	0	0	0	1
IR 1 <sup>re</sup> classe Externe	3	0	0	0	0	0	0	0	3
IR 2 <sup>e</sup> classe Externe	17	0	0	0	0	0	0	0	17
<b>Catégorie A</b>	<b>251</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>123</b>	<b>95</b>
TSMA 1	197	2	2	64	52	35	7	32	3
TSMA 2	45	2	0	6	7	12	1	16	1
TSMA 2 exceptionnel VA SSA	40	0	0	0	12	18	4	6	0
TFR Externe 142 BAP A	17	0	0	4	5	7	0	1	0
<b>Catégorie B</b>	<b>299</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>74</b>	<b>76</b>	<b>72</b>	<b>12</b>	<b>55</b>	<b>4</b>
Adjoint technique Wallis et Futuna	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique formation recherche Wallis et Futuna	2	0	0	1	0	1	0	0	0
<b>Catégorie C</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>554</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>77</b>	<b>79</b>	<b>80</b>	<b>27</b>	<b>178</b>	<b>99</b>

## Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Sans ou dispense de diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Master 1	DEA-DESS Master 2 Ingénieur	Docteur
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	12	0	0	0	0	0	0	0	12
ISPV Titres et travaux	1	0	0	0	0	0	0	0	1
I- ESPV (élèves vétérinaires)	8	4	0	2	0	2	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	1	0	0	0	1	0	0	0	0
PCEA	25	0	0	0	0	2	2	19	2
PLPA	17	1	0	1	0	2	2	10	1
CPE	3	0	0	0	0	1	1	1	0
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> classe 1 <sup>re</sup> session	11	0	0	0	0	0	0	0	11
Professeur de l'ESA 1 <sup>re</sup> classe 1 <sup>re</sup> session	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	7	0	0	0	0	0	0	0	7
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	17	0	0	0	0	0	0	0	17
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	14	0	0	0	0	0	0	0	14
IR hors classe externe	1	0	0	0	0	0	0	0	1
IR 1 <sup>re</sup> classe Externe	3	0	0	0	0	0	0	0	3
IR 2 <sup>e</sup> classe Externe	16	0	0	0	0	0	0	0	16
<b>Catégorie A</b>	<b>153</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>46</b>	<b>86</b>
T SMA 1	102	0	0	31	29	16	4	20	2
T SMA 2	21	0	0	5	1	5	0	7	3
TFR Externe 142 BAP A	18	0	0	0	6	7	1	4	0
	7	0	0	2	2	2	0	1	0
<b>Catégorie B</b>	<b>148</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>32</b>	<b>5</b>
Adjoint technique Wallis et Futuna	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique formation recherche Wallis et Futuna	1	0	0	1	0	0	0	0	0
<b>Catégorie C</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>303</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>42</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>10</b>	<b>78</b>	<b>91</b>

## 2. PROMOTION PAR VOIE DE CONCOURS INTERNE ET EXAMEN PROFESSIONNEL

## RÉPARTITION PAR GENRE ET ÂGE

## Candidats inscrits et présents

	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
IPEF interne	9	145	115	68	47	21	41	42	11
IAE Examen pro 2021	51	566	475	253	222	0	55	283	137
IAE élève concours interne	10	93	79	43	36	8	36	22	13
ISPV interne	9	6	6	4	2	0	1	4	1
ISPV examen professionnel	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Attaché examen professionnel	24	214	166	32	134	0	14	70	82
PCEA concours interne	12	74	74	26	48	7	28	27	12
PLPA concours interne	31	85	85	45	40	11	31	34	9
IR 2 <sup>e</sup> classe Interne	12	18	12	4	8	0	6	5	1
<b>Catégorie A</b>	<b>161</b>	<b>1201</b>	<b>1012</b>	<b>475</b>	<b>537</b>	<b>47</b>	<b>212</b>	<b>487</b>	<b>266</b>
TSMA 1 concours interne	45	34	34	10	24	4	11	11	8
TSMA 1 examen professionnel	42	24	24	3	21	0	0	7	17
TSMA 2 concours interne	17	104	74	28	46	10	32	21	11
TSMA 2 exceptionnel VA SSA	12	45	24	13	11	1	13	8	2
TFR examen professionnel classe normale	7	25	14	5	9	0	1	4	9
TFR interne 142 BAP A	5	19	14	3	11	7	5	1	1
SA examen professionnel	36	180	180	8	172	0	18	81	81
<b>Catégorie B</b>	<b>164</b>	<b>431</b>	<b>364</b>	<b>70</b>	<b>294</b>	<b>22</b>	<b>80</b>	<b>133</b>	<b>129</b>
<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 catégories A, B et C</b>	<b>325</b>	<b>1632</b>	<b>1376</b>	<b>545</b>	<b>831</b>	<b>69</b>	<b>292</b>	<b>620</b>	<b>395</b>

## Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
IPEF Interne	28	15	13	8	11	8	1
IAE Examen pro 2021	104	45	59	0	15	66	23
IAE élève concours interne	33	15	18	5	18	8	2
ISPV interne	6	4	2	0	1	4	1
ISPV examen professionnel	0	0	0	0	0	0	0
Attaché examen professionnel	45	8	37	0	3	26	16
PCEA concours interne	38	10	28	3	15	14	6
PLPA concours interne	49	24	25	6	22	17	4
IR 2 <sup>e</sup> classe Interne	12	4	8	0	6	5	1
<b>Catégorie A</b>	<b>315</b>	<b>125</b>	<b>190</b>	<b>22</b>	<b>91</b>	<b>148</b>	<b>54</b>
TSMA 1 concours interne	25	7	18	2	8	9	6
TSMA 1 examen professionnel	20	2	18	0	0	5	15
TSMA 2 concours interne	30	12	18	4	15	8	3
TSMA 2 exceptionnel VA SSA	11	6	5	0	9	2	0
TFR examen professionnel classe normale	-	-	-	-	-	-	-
TFR interne 142 BAP A	14	3	11	7	5	1	1
SA examen professionnel	93	4	89	0	9	45	39
<b>Catégorie B</b>	<b>193</b>	<b>34</b>	<b>159</b>	<b>13</b>	<b>46</b>	<b>70</b>	<b>64</b>
<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 catégories A, B et C</b>	<b>508</b>	<b>159</b>	<b>349</b>	<b>35</b>	<b>137</b>	<b>218</b>	<b>118</b>

## Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
IPEF interne	9	5	4	3	4	1	1
IAE Examen pro 2021	51	27	24	0	12	32	7
IAE élève concours interne	10	3	7	2	6	1	1
ISPV interne	5	3	2	0	4	1	0
ISPV examen professionnel	0	0	0	0	0	0	0
Attaché examen professionnel	24	6	18	0	1	16	7
PCEA concours interne	12	3	9	2	6	3	1
PLPA concours interne	19	8	11	3	10	5	1
IR 2° classe Interne	12	4	8	0	6	5	1
<b>Catégorie A</b>	<b>142</b>	<b>59</b>	<b>83</b>	<b>10</b>	<b>49</b>	<b>64</b>	<b>19</b>
T SMA 1 concours interne	17	6	11	1	8	5	3
T SMA 1 examen professionnel	8	0	8	0	0	4	4
T SMA 2 concours interne	17	5	12	3	8	3	3
T SMA 2 exceptionnel VA SSA	7	4	3	0	7	0	0
TFR examen professionnel classe normale	11	4	7	0	0	4	7
TFR interne 142 BAP A	5	0	5	5	0	0	0
SA examen professionnel	36	3	33	0	5	22	9
<b>Catégorie B</b>	<b>101</b>	<b>22</b>	<b>79</b>	<b>9</b>	<b>28</b>	<b>38</b>	<b>26</b>
<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 catégories A, B et C</b>	<b>243</b>	<b>81</b>	<b>162</b>	<b>19</b>	<b>77</b>	<b>102</b>	<b>45</b>

## RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLÔME

## Répartition par niveau de diplôme des candidats admissibles

	Candidats admissibles	Sans diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Master 1	DEA-DESS Master 2 Ingénieur	Docteur
IPEF interne	28	28	0	0	0	0	0	0	0
IAE Examen pro 2021	104	4	0	8	48	15	18	11	0
IAE élève concours interne	33	1	0	0	4	4	3	21	0
ISPV interne	6	0	0	0	0	0	0	0	6
ISPV examen professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attaché examen professionnel	45	0	3	5	11	14	8	4	0
PCEA concours interne	38	0	0	0	1	8	5	15	9
PLPA concours interne	49	0	0	0	9	15	4	18	3
IR 2 <sup>e</sup> classe Interne	12	0	0	0	0	0	0	0	12
<b>Catégorie A</b>	<b>315</b>	<b>33</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>73</b>	<b>56</b>	<b>38</b>	<b>69</b>	<b>30</b>
TSMA 1 concours interne	25	2	0	11	6	2	1	3	0
TSMA 1 examen professionnel	20	0	1	5	9	4	0	1	0
TSMA 2 concours interne	30	2	0	6	4	9	1	7	1
TSMA 2 exceptionnel VA SSA	11	11	0	0	0	0	0	0	0
TFR examen professionnel classe normale	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TFR interne 142 BAP A	14	14	0	0	0	0	0	0	0
SA examen professionnel	93	2	11	40	33	7	0	0	0
<b>Catégorie B</b>	<b>193</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>62</b>	<b>52</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>1</b>
<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 catégories A, B et C</b>	<b>508</b>	<b>64</b>	<b>15</b>	<b>75</b>	<b>125</b>	<b>78</b>	<b>40</b>	<b>80</b>	<b>31</b>

## Candidats reçus en liste principale

	Candi- dats reçus LP	Répartition par niveau de diplôme							
		Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Master 1	DEA- DESS Master 2 Ingénieur	Doctorat
IPEF interne	9	9	0	0	0	0	0	0	0
IAE Examen pro 2021	51	1	0	3	34	8	3	2	0
IAE élève concours interne	10	0	0	0	0	1	1	8	0
ISPV interne	5	0	0	0	0	0	0	0	5
ISPV examen professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attaché examen professionnel	24	0	0	4	4	8	7	1	0
PCEA concours interne	12	0	0	0	0	4	0	6	2
PLPA concours interne	19	0	0	0	2	10	3	3	1
IR 2 <sup>e</sup> classe Interne	12	0	0	0	0	0	0	0	12
<b>Catégorie A</b>	<b>142</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
TSMA 1 concours interne	17	1	0	6	5	2	1	2	0
TSMA 1 examen professionnel	8	0	1	3	4	0	0	0	0
TSMA 2 concours interne	17	2	0	3	2	5	0	4	1
TSMA 2 exceptionnel VA SSA	7	7	0	0	0	0	0	0	0
TFR examen professionnel classe normale	11	1	2	4	3	1	0	0	0
TFR interne 142 BAP A	5	5	0	0	0	0	0	0	0
SA examen professionnel	36	1	2	13	17	3	0	0	0
<b>Catégorie B</b>	<b>101</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
<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 catégories A, B et C</b>	<b>243</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>36</b>	<b>71</b>	<b>42</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>21</b>

## 3. AVANCEMENT DE GRADE

## RÉPARTITION PAR GENRE ET ÂGE

## Candidats inscrits et présents

	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Attaché principal	20	64	58	15	43	0	18	23	17
Ingénieur de recherche hors classe	6	11	11	3	8	0	0	5	6
<b>Catégorie A</b>	<b>26</b>	<b>75</b>	<b>69</b>	<b>18</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>23</b>
SA classe exceptionnelle	45	153	129	24	105	0	7	66	56
SA classe supérieure	62	223	193	23	170	0	29	87	77
Technicien principal	51	212	188	53	135	13	63	77	35
Chef technicien	68	301	257	114	143	0	69	153	35
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	13	29	23	5	18	0	4	13	6
Technicien formation recherche classe supérieure	26	52	33	10	23	1	8	14	10
<b>Catégorie B</b>	<b>265</b>	<b>970</b>	<b>823</b>	<b>229</b>	<b>594</b>	<b>14</b>	<b>180</b>	<b>410</b>	<b>219</b>
<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 catégories A, B et C</b>	<b>291</b>	<b>1045</b>	<b>892</b>	<b>247</b>	<b>645</b>	<b>14</b>	<b>198</b>	<b>438</b>	<b>242</b>

## Candidats admissibles

Répartition par genre et âge des candidats admissibles							
	Candidats admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
SA classe exceptionnelle	99	19	80	0	5	53	41
Chef technicien	171	71	100	0	49	103	19
<b>Catégorie B</b>	<b>270</b>	<b>90</b>	<b>180</b>	<b>0</b>	<b>54</b>	<b>156</b>	<b>60</b>
<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 catégories A, B et C</b>	<b>270</b>	<b>90</b>	<b>180</b>	<b>0</b>	<b>54</b>	<b>156</b>	<b>60</b>

## Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Attaché principal	20	6	14	0	11	5	4
Ingénieur de recherche hors classe	6	3	3	0	0	2	4
<b>Catégorie A</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
SA classe exceptionnelle	45	5	40	0	2	28	15
SA classe supérieure	62	3	59	0	10	29	23
Technicien principal	51	13	38	2	11	22	16
Chef technicien	68	20	48	0	28	35	5
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	26	9	17	1	8	12	5
Technicien formation recherche classe supérieure	13	2	11	0	4	6	3
<b>Catégorie B</b>	<b>265</b>	<b>52</b>	<b>213</b>	<b>3</b>	<b>63</b>	<b>132</b>	<b>67</b>
<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 catégories A, B et C</b>	<b>291</b>	<b>61</b>	<b>230</b>	<b>3</b>	<b>74</b>	<b>139</b>	<b>75</b>

## RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLÔME

## Candidats reçus en liste principale

	Candidats admis	Sans diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Master 1	DEA-DESS Master 2 Ingénieur	Docteur
Attaché principal	20	1	0	0	1	2	5	11	0
Ingénieur de recherche hors classe	6	2	0	0	0	0	0	0	4
<b>Catégorie A</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>4</b>
SA classe exceptionnelle	45	3	1	10	19	3	8	1	0
SA classe supérieure	62	0	2	14	29	7	6	4	0
Technicien principal	51	3	2	12	24	8	1	1	0
Chef technicien	68	0	0	4	34	17	7	6	0
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	13	0	0	3	4	3	1	2	0
Technicien formation recherche classe supérieure	26	0	1	4	13	7	1	0	0
<b>Catégorie B</b>	<b>265</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>47</b>	<b>123</b>	<b>45</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>0</b>
<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 catégories A, B et C</b>	<b>291</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>47</b>	<b>124</b>	<b>47</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>4</b>

## B. Recrutement pour pourvoir des emplois supérieurs et dirigeants

► BDS FPE 010 [CSA MIN] NOMBRE D'AGENTS NOMMÉS AU COURS DE L'ANNÉE SUR UN POSTE DE CADRE SUPERIEUR OU DIRIGEANT DONT EN PRIMO-NOMINATION

### Nominations et primo nominations 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022

	Nombre de nominations (renouvellements compris)			Nombre de primo nominations			Nombre d'agents en fonctions au 31 décembre (nominations et primo-nominations incluses)		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>TYPE D'EMPLOI N°1</b>									
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	2	1	3	2	1	3	4	1	5
Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre			0			0	2		2
Ambassadeurs			0			0			0
Préfets en poste territorial			0			0			0
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef du service de l'IGPN			0			0			0
Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle			0			0			0
Recteurs d'académie			0			0			0
Emplois de direction du CGAAER	4	0	4	1	0	1	7	2	9
Emplois de direction du CGEDD			0			0			0
Emplois de direction du CGIET			0			0			0
DG d'ARS			0			0			0
<b>Total type d'emploi n°1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>16</b>
<b>TYPE D'EMPLOI N°2</b>									
Chefs de service	1	0	1	1	0	1	7	5	12
Sous-directeurs	4	4	8	3	3	6	16	14	30
Directeurs de projet	0	1	1	0	1	1	1	1	2
Experts de haut niveau	0	1	1	0	1	1	1	3	4
Inspecteurs civils du ministère de la défense			0			0			0
<b>Total type d'emploi n°2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>48</b>
<b>TOTAL TYPE D'EMPLOI 1 À 2</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>64</b>

## Nominations et primo nominations 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022

	Nombre de nominations <sup>(1)</sup> (renouvellements compris)			Nombre de primo nominations <sup>(2)</sup>			Nombre d'agents en fonctions au 31 décembre <sup>(3)</sup> (nominations et primo-nominations incluses)		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>TYPE D'EMPLOI N°3</b>									
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale			0			0			0
Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale			0			0			0
<b>Total type d'emploi n°3</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>TYPE D'EMPLOI N°4</b>									
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	10	8	18	8	4	12	33	19	52
Responsables d'unité territoriale en DIRECCTE			0			0			0
<b>Total type d'emploi n°4</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>52</b>
<b>TYPE D'EMPLOI N°5</b>									
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets			0			0			0
<b>Total type d'emploi n°5</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>TYPE D'EMPLOI N°6</b>									
Chefs de mission du CGEFI			0			0			0
<b>Total type d'emploi n°6</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>TYPE D'EMPLOI N°7</b>									
Emplois de direction des services du CBCM			0			0			0
<b>Total type d'emploi n°7</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>TYPE D'EMPLOI N°8</b>									
Emplois de direction des services du CBCM			0			0			0
<b>Total type d'emploi n°8</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>TYPE D'EMPLOI N°9</b>									
Emplois de direction des services du CBCM			0			0			0
<b>Total type d'emploi n°9</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>TYPE D'EMPLOI N°10</b>									
Délégués du directeur général des finances publiques, directeurs des services déconcentrés de la direction générale des finances publiques et directeurs des services à compétence nationale rattachés à la direction générale des finances publiques			0			0			0
<b>Total type d'emploi n°10</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 TYPE D'EMPLOI 3 À 10</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>52</b>
<b>TOTAL SECRÉTARIAT GÉNÉRAL</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>71</b>	<b>45</b>	<b>116</b>
Répartition en %	58,3	41,7	100,0	60,0	40,0	100,0	61,2	38,8	100,0

## BDS FPE 11 [CSA MIN] NOMBRE DE MEMBRES DE JURYS DES CONCOURS ET EXAMENS

### PART DES FEMMES DANS LES COMPOSITIONS DE JURY 2022

#### Concours externes, internes et examens professionnels

Répartition par genre	Président(e)s		Vice-Président(e)s		Membres	
	H	F	H	F	H	F
ISPV et IESPV	1	0	0	1	8	5
PCEA externe	5	0	5	4	31	41
PLPA externe	3	3	4	2	33	25
CPE Externe	0	1	1	1	8	9
CPE interne						
PCEA interne	3	0	2	3	14	10
PLPA interne	3	2	5	3	16	26
IPEF ENS	1	0	0	0	4	4
IPEF ISIVE	1	0	0	0	4	4
IPEF AE	1	0	0	0	4	4
IPEF interne	1	0	0	0	4	4
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> classe 1 <sup>re</sup> session	9	3	0	0	21	22
Professeur de l'ESA 1 <sup>re</sup> classe 1 <sup>re</sup> session	0	1	0	0	4	5
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	7	2	0	0	16	20
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	10	8	0	0	32	48
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	5	7	0	0	28	29
IAE Examen pro	0	1	2	1	11	13
IAE élèves interne	1	0	0	1	4	4
IE externe						
IE interne						
IE interne	1	0	0	1	4	4
IR 2 <sup>e</sup> classe interne	2	0	1	1	3	5
IR Hors classe exa professionnel	1	0	0	1	2	3
IR hors classe externe	1	0	1	0	1	4
IR 1 <sup>re</sup> classe Externe	1	0	1	0	1	4
IR 2 <sup>e</sup> classe Externe	2	0	1	1	3	5
Attaché exa professionnel	1	0	0	0	5	5
Attaché Principal	1	0	1	1	5	4
<b>Total Catégorie A</b>	<b>61</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>266</b>	<b>307</b>

## II. Le recrutement

Répartition par genre	Président(e)s		Vice-Président(e)s		Membres	
	H	F	H	F	H	F
TSMA 1	0	1	1	0	23	16
TSMA 2	1	0	1	0	8	11
TSMA 2 exceptionnel VA SSA (externe et interne)	1	0	0	1	3	2
TPMA et CTMA (examen professionnel)	1	0	0	1	10	5
Secrétaire administratif examen professionnel	1	0	0	1	5	6
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	0	1	0	1	8	8
Secrétaire administratif classe supérieure	0	1	0	1	8	8
Technicien formation recherche externe 142 BAP A	1	0	0	1	9	7
Technicien formation recherche interne 142 BAP A	1	0	0	1	9	7
Technicien formation recherche examen professionnel	0	1	1	0	4	4
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	1	0	0	0	2	2
Technicien formation recherche classe supérieure	0	1	0	0	3	2
<b>Total Catégorie B</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>92</b>	<b>78</b>
Adjoint technique Wallis et Futuna	1	0	0	0	1	1
Adjoint technique formation recherche Wallis et Futuna	1	0	0	0	1	1
<b>Total Catégorie C</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>70</b>	<b>33</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>360</b>	<b>387</b>

► BDS FPE 013

**Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année, ventilé selon les critères de répartition suivants**

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
catégorie A	871	622	1 493
catégorie B	367	169	536
catégorie C	154	49	203
Non indiqué	2		2
<b>Total général</b>	<b>1 394</b>	<b>840</b>	<b>2 234</b>

► BDS FPE 014

**Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année, ventilé selon les critères de répartition suivants**

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
catégorie A	242	168	410
catégorie B	257	136	393
catégorie C	1 085	410	1 495
Non indiqué		1	1
<b>Total général</b>	<b>1 584</b>	<b>715</b>	<b>2 299</b>

# III. Les parcours professionnels

## A. La mobilité

► BDS FPE 015 / BDS FPE 016 / BDS FPE 017 / BDS FPE 018 : NOMBRE DE POSTES PUBLIÉS / CANDIDATURES REÇUES / POURVUES / SANS CANDIDATURE

### 1. CAMPAGNE PRINTEMPS 2022

#### 1.1 BILAN CHIFFRÉ

→ Une légère baisse du nombre de postes MASA

#### 2022

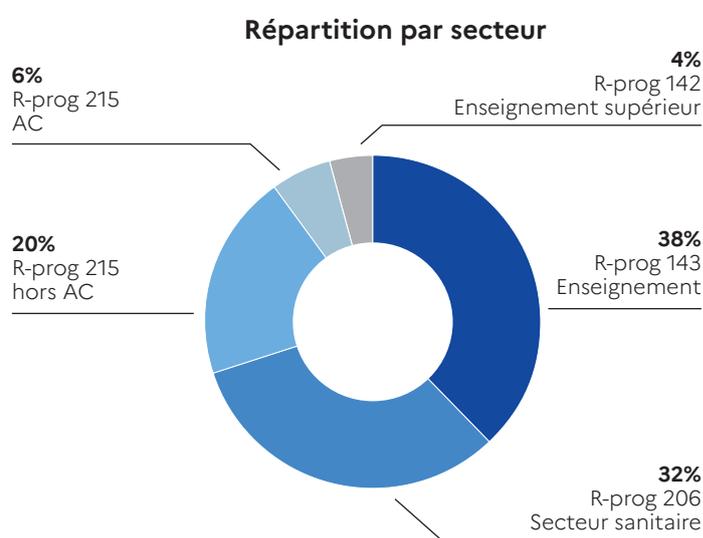
**Une baisse continue des postes publiés : 1608 postes dont 53 postes opérateurs**

- 61% de ces postes étaient vacants ;
- 305 postes vacants sont restés sans candidat (soit 19% des postes).

#### 2021

**1743 postes publiés dont 60 postes opérateurs**

- 32,75% de ces postes étaient vacants ;
- 250 postes vacants sans candidat (soit 14,34% des postes).



→ Précisions sur les postes sans candidats

### Typologie des postes sans candidat

Secteur	CATÉGORIE			Total
	A	B	C	
ASP	3	5		8
142	3	7	2	12
143	9	52	30	91
215 AC	2			2
215 SD	2	21	1	24
215 DR			2	2
206 VEPHY	32	127	1	160
206 PHYTO	2	4		6
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>216</b>	<b>36</b>	<b>305</b>

### Postes vacants : suite réunions décisionnelles

Secteurs	CATÉGORIE			Total
	A	B	C	
142	3	1		4
143	4	7	10	21
206 PHYTO	1	2		3
206 VEPHY	4	33		37
215 AC	6			6
215 SDDD	2	8	2	12
215 SDDR			2	2
Opérateurs	2	11		13
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>62</b>	<b>14</b>	<b>98</b>

→ Une hausse des candidatures, mais une baisse des candidats retenus en raison des retraits de candidatures en augmentation

#### Nombre de candidats

	Printemps 2022	en %	Printemps 2021	en %
MASA	1 032	74%	795	71%
Externes	366	26%	320	29%
<b>Total</b>	<b>1 398</b>	<b>100%</b>	<b>1 115</b>	<b>100%</b>

#### Nombre d'agents retenus

	Printemps 2022	en %	Printemps 2021	en %
MASA	348	73%	328	64%
Externes	128	27%	183	36%
<b>Total</b>	<b>476</b>	<b>100%</b>	<b>511</b>	<b>100%</b>

### III. Les parcours professionnels

#### → Les postes pourvus

476 postes ont été pourvus, soit 29,60% des postes.

- Cat A : 146 soit 31% dont 81% d'agents internes ;
- Cat B : 268 soit 56% dont 73% d'agents internes ;
- Cat C : 62 soit 13% dont 54% d'agents internes.

#### → Une attention particulière en matière d'égalité professionnelle dans le cadre des procédures de recrutement :

Sur le total de postes :

- 73,3% des postes ont été pourvus par des femmes (67,7% en 2021).
- 26,7% des postes ont été pourvus par des hommes (32,3% en 2021).

#### → Répartition genrée des postes pourvus, par catégorie et par origine

Catégories	MASA				Externes				Total	
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes			
Catégorie A	76	52,1%	41	28,1%	24	16,4%	5	3,4%	146	100,0%
Catégorie B	149	55,6%	48	17,9%	53	19,8%	18	6,7%	268	100,0%
Catégorie C	29	46,8%	5	8,1%	18	29,0%	10	16,1%	62	100,0%
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>53,4%</b>	<b>94</b>	<b>19,7%</b>	<b>95</b>	<b>20,0%</b>	<b>33</b>	<b>6,9%</b>	<b>476</b>	<b>100,0%</b>

## 1.2 LES MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DES PRIORITÉS DE MUTATION SELON LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

### Les principes :

Lorsqu'un candidat présente un motif de priorité légale, sa candidature est prioritaire, quel que soit le rang de son classement et son ministère d'origine si cette candidature a reçu un avis favorable de la part de la structure recruteuse.

#### → La méthodologie appliquée selon les LDG

Analyse de la priorisation :

1. Restructuration de service ;
2. Rapprochement de conjoint, handicap, suppression de poste, centre des intérêts moraux et matériels (CIMM) et fonctions exercées dans un quartier urbain « difficile ».

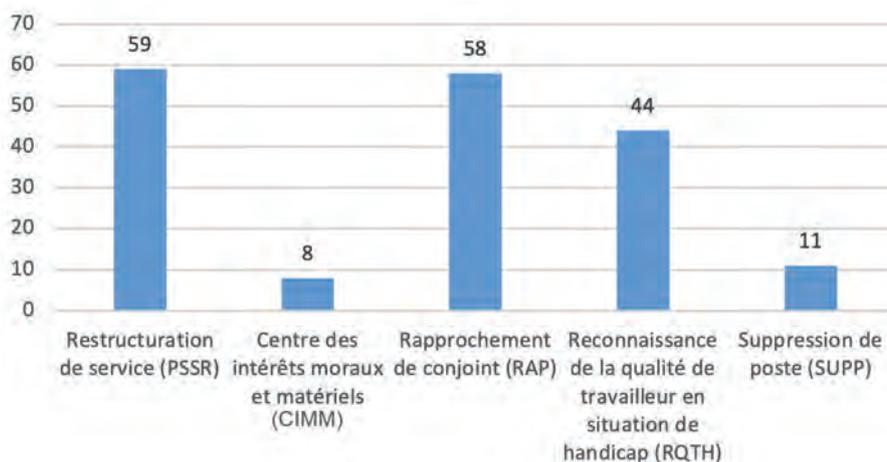
#### → Les agents ayant fait valoir une priorité de mutation

180 agents se sont prévalus d'une priorité légale dont 29 agents externes.

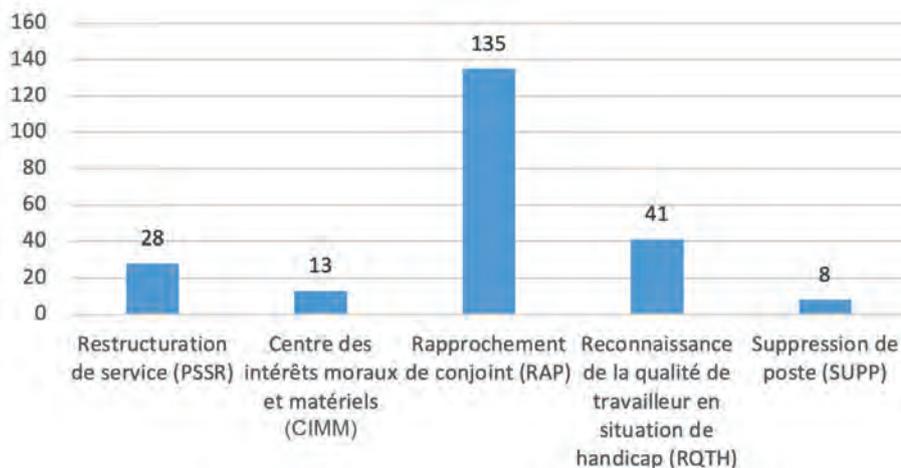
Catégories	MASA				Externes				Total	
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes			
Catégorie A	24	41,4%	21	36,2%	7	12,1%	6	10,3%	58	100,0%
Catégorie B	54	55,7%	36	37,1%	5	5,2%	2	2,1%	97	100,0%
Catégorie C	13	52,0%	3	12,0%	7	28,0%	2	8,0%	25	100,0%
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>50,6%</b>	<b>60</b>	<b>33,3%</b>	<b>19</b>	<b>10,6%</b>	<b>10</b>	<b>5,6%</b>	<b>180</b>	<b>100,0%</b>

→ Typologie des priorités de mutation

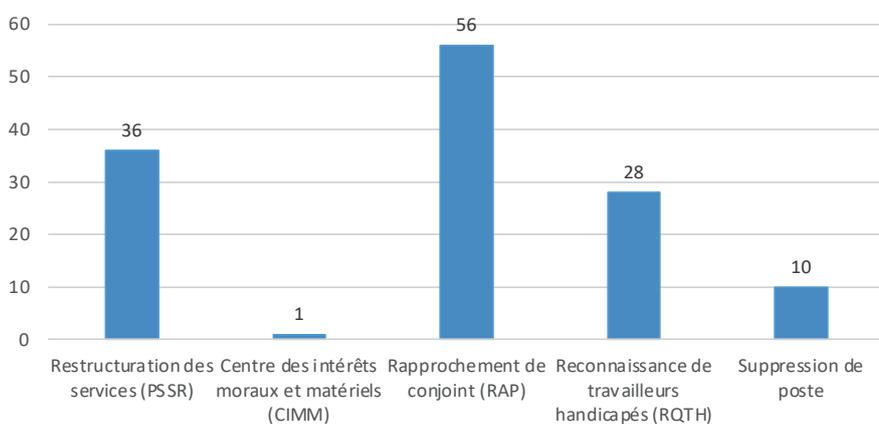
Répartition au regard des candidatures en 2022



Répartition au regard des candidatures en 2021



Répartition au regard des candidatures en 2020



→ Candidatures assorties d'une priorité légale

**Part des femmes et des hommes par catégories et par priorités légales**

Type de priorité	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total	%			
	MASA		Ext		MASA		Ext		MASA		Ext			MASA		Ext	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H
PSSR	6	5		1	22	18	1	1	3		2		59	52,5%	39,0%	5,1%	3,4%
CIMM		3			2	1	1		1				8	37,5%	50,0%	12,5%	0,0%
RAP	10	8	4	1	15	8	3	1	2	3	3		58	46,6%	32,8%	17,2%	3,4%
RQTH	5	3	2	3	13	7			7		2	2	44	56,8%	22,7%	9,1%	11,4%
SUPP	3	2	1	1	2	2							11	45,5%	36,4%	9,1%	9,1%
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>54</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>180</b>	<b>50,6%</b>	<b>33,3%</b>	<b>10,6%</b>	<b>5,6%</b>

PSSR : restructuration / CIMM : centre des intérêts moraux et matériels / RAP : rapprochement de conjoint / RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé / SUPP : suppression de poste

→ Candidatures retenues assorties d'une priorité légale

- 88 candidatures retenues ;
- rappel 2021 : 115 candidatures retenues sur 225.
- 34 agents sur postes non vacants ;
- 58 candidatures non examinées car non classées ou retrait de candidature.

**Part des femmes et des hommes et répartition par catégories**

Catégories	MASA		Externes		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Catégorie A	10	4	2	2	18
Catégorie B	34	18	4	1	57
Catégorie C	6	2	5		13
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>88</b>

**Part des femmes et des hommes par catégories et par priorités légales**

Type de priorité	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total	%				Total
	MASA		Ext		MASA		Ext		MASA		Ext			MASA		Ext		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H	
PSSR	2	1			11	12	1		3		2		32	50,0%	40,6%	9,4%	0,0%	100%
CIMM		1			1	1							3	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	100%
RAP	5	2	2		13	3	2	1	1	2	3		34	55,9%	20,6%	20,6%	2,9%	100%
RQTH	3			2	1		9	1	2				18	33,3%	0,0%	50,0%	16,7%	100%
SUPP						1							1	0,0%	100%	0,0%	0,0%	100%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>5</b>		<b>88</b>	<b>47,7%</b>	<b>26,1%</b>	<b>21,6%</b>	<b>4,5%</b>	<b>100%</b>

### 1.3 MISE EN PLACE DE NOUVELLES PROCÉDURES DE SUIVI DES CANDIDATURES À DESTINATION DES AGENTS

#### → Une meilleure communication

Deux phases de communication par messagerie :

- avis sur la candidature par le service recruteur 99,45 % d'envois réussis ;
- avis de l'administration suite aux réunions décisionnelles 100 % d'envois réussis.

#### → L'absence de recours

#### → Une meilleure implication des différents acteurs

- Le rôle des IGAPS : accompagnement des structures et des agents, possibilité de signalement, participation aux réunions décisionnelles (IGAPS référents).
- Le signalement de situations individuelles spécifiques pendant 3 semaines après la date de fin de la période de candidatures :
  - mandatement des candidats ;
  - réunions de signalement avec les bureaux de gestion.

#### → Signalement des situations individuelles - volumétrie

Catégories	Cas signalés	Cas retenus	% retenus
A	29	14	
B	26	17	
C	4	2	
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>33</b>	<b>56%</b>
<i>Rappel 2021</i>	<i>114</i>	<i>41</i>	<i>36%</i>

- 4 agents non retenus MASA mais candidature hors ministère ;
- 5 agents candidatures exclusivement hors ministère ;
- 6 agents avec avis défavorable ;
- 1 agent classé en 2 ;
- 1 agent a retiré sa candidature ;
- 8 agents n'ont pas candidaté ;
- 2 agents sur des postes déclarés non vacants.

## 2. CAMPAGNES AU FIL DE L'EAU 2022

### 2.1 BILAN CHIFFRÉ

#### Bilan des postes publiés

R-prog	Catégorie A	Catégorie	Catégorie C	Total général
142	150	119	16	285
143	49	42	24	115
206	302	476	4	782
215	669	377	13	1 059
<b>Total général</b>	<b>1 170</b>	<b>1 014</b>	<b>57</b>	<b>2 241</b>

## Bilan des résultats publiés

Sexe	Catégorie A	Catégorie	Catégorie C	CDI	Total général
F	200	179	31	4	414
H	136	79	9	5	229
<b>Total général</b>	<b>336</b>	<b>258</b>	<b>40</b>	<b>9</b>	<b>643</b>

Catégorie	Externe		Total	Interne		Total	Total général
	F	H		F	H		
A	61	53	114	139	83	222	<b>336</b>
B	69	25	94	110	54	164	<b>258</b>
C	16	7	23	15	2	17	<b>40</b>
CDI	4	2	6	-	3	3	<b>9</b>
<b>Total général</b>	<b>150</b>	<b>87</b>	<b>237</b>	<b>264</b>	<b>142</b>	<b>406</b>	<b>643</b>

## 2.2 ORIGINE DES CANDIDATS

## Internes

Secteur	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total A	F	H	Total B	F	H	Total C	
142	12	9	21	6	1	7		2	2	<b>30</b>
AC	41	28	69	10	8	18	2	1	3	<b>90</b>
Détachement	2	1	3	2	1	3	1		1	<b>7</b>
DRAAF/DAAF	30	24	54	16	15	31	3	1	4	<b>89</b>
EPLEFPA	7	6	13	5	3	8	3	1	4	<b>25</b>
Opérateur	4	5	9	7	2	9				<b>18</b>
Retour dispo	7	5	12	4	2	6	2		2	<b>20</b>
<b>Total général</b>	<b>103</b>	<b>78</b>	<b>181</b>	<b>50</b>	<b>32</b>	<b>82</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>279</b>

## Externes

Domaine	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total A	F	H	Total B	F	H	Total C	
Armées	1		1	1	2	3		1	1	<b>5</b>
Collectivités territoriales	8	3	11	11	6	17	3	1	4	<b>32</b>
Conseil d'État		1	1							<b>1</b>
Cour des comptes				1		1				<b>1</b>
Culture					1	1				<b>1</b>
Non communiqué	2	4	6	1	4	5	2	2	4	<b>15</b>
Finances	2	1	3	1		1				<b>4</b>

## Externes (suite)

Domaine	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total A	F	H	Total B	F	H	Total C	
FPH	6	2	8	1		1				9
INSEE		1	1	1		1				2
Intérieur	3	2	5	5	3	8				13
Justice		3	3		2	2	1		1	6
La Poste	1		1	3		3				4
MEN	2	4	6	2	2	4	3	3	6	16
MESRI	8	17	25	9	2	11				36
MTECT	4	8	12	7	1	8	1	1	2	22
Préfecture		3	3	8	4	12		1	1	16
Privé								1	1	1
Directions départ.	33	35	68	59	49	108	1	1	2	178
Ministères sociaux	1	1	2							2
<b>Total général</b>	<b>71</b>	<b>85</b>	<b>156</b>	<b>110</b>	<b>76</b>	<b>186</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>364</b>

### 3. LES ÉVOLUTIONS POURSUIVIES ET PRÉVUES

#### 3.1. SUR LES FICHES DE POSTES

- Intégration des évolutions des champs Place de l'Emploi Public (PEP) dans le SI Odissée ;
- Intégration des préconisations de l'audit Label Egalité/Diversité

#### 3.2. SUR LE DÉPÔT DES CANDIDATURES

Pour les structures, procédures de transmission aux Maps pour la saisie des agents externes – suite Retex mobilité générale et fil de l'eau : un memento de saisie et code corps.

#### 3.3. SUR LA PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DES SITUATIONS INDIVIDUELLES

Ces procédures sont précisées par messagerie à l'ensemble des représentants du personnel les jours concomitamment à la parution de la note de service.

#### 3.4. SUR LA COMMUNICATION

- Envoi d'un flash info sur la date de la publication ;
- Chantier en cours pour un site recruteur : affichage des postes et des résultats et autres informations relatives à la mobilité.

SD : sur demande

SD handicap : sur demande pour handicap

SD mère : sur demande mère de trois enfants

## B. Les avancements de grades et les promotions internes

### 1. PROMOTIONS HORS ENSEIGNEMENT

#### BDS FPE 021 et 021 bis

#### Les promotions de grade par sexe

Corps	Grade	Nombre d'agents promouvables BDS FPE 021			Nombre d'agents promus BDS FPE 021 bis			Taux de promotion		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>A</b>										
Administrateur de l'État	Administrateur de l'État général	1	4	5				0,0%	0,0%	0,0%
	Administrateur de l'État hors classe	3	6	9				0,0%	0,0%	0,0%
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe exceptionnelle	91	363	454	8	31	39	8,8%	8,5%	8,6%
	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale	288	539	827	27	53	80	9,4%	9,8%	9,7%
	Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts	170	229	399	31	36	67	18,2%	15,7%	16,8%
Inspecteur de santé publique vétérinaire	Inspecteur général de santé publique vétérinaire de classe normale	171	138	309	12	9	21	7,0%	6,5%	6,8%
	Inspecteur en chef de santé publique vétérinaire	100	21	121	16	4	20	16,0%	19,0%	16,5%
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe	529	868	1397	16	43	59	3,0%	5,0%	4,2%
	Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement	620	648	1268	42	44	86	6,8%	6,8%	6,8%
Attaché d'administration	Attaché d'administration hors classe	335	281	616	10	10	20	3,0%	3,6%	3,2%
	Attaché principal d'administration	152	115	267	6	2	8	3,9%	1,7%	3,0%
Infirmier	Infirmier hors classe	45	2	47	9	2	11	20,0%	100,0%	23,4%
	Infirmier de classe supérieure	22	3	25				0,0%	0,0%	0,0%
Ingénieur de recherche	Ingénieur de recherche hors classe du ministère chargé de l'agriculture	40	40	80	1	3	4	2,5%	7,5%	5,0%
	Ingénieur de recherche de 1 <sup>re</sup> classe du ministère chargé de l'agriculture	37	15	52	6	2	8	16,2%	13,3%	15,4%
Ingénieur d'études	Ingénieur d'études hors classe du ministère chargé de l'agriculture	93	44	137	10	4	14	10,8%	9,1%	10,2%

.../...

Corps	Grade	Nombre d'agents promouvables BDS FPE 021			Nombre d'agents promus BDS FPE 021 bis			Taux de promotion		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>B</b>										
Technicien du ministère chargé de l'agriculture	Chef technicien du ministère chargé de l'agriculture	598	631	1229	50	53	103	8,4%	8,4%	8,4%
	Technicien principal du ministère chargé de l'agriculture	389	396	785	34	40	74	8,7%	10,1%	9,4%
Technicien de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture	Technicien de formation et de recherche de classe exceptionnelle du ministère chargé de l'agriculture	110	90	200	12	8	20	10,9%	8,9%	10,0%
	Technicien de formation et de recherche de classe supérieure du ministère chargé de l'agriculture	161	92	253	26	13	39	16,1%	14,1%	15,4%
Secrétaire administratif relevant du ministre chargé de l'agriculture	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle relevant du ministre chargé de l'agriculture	670	151	821	54	13	67	8,1%	8,6%	8,2%
	Secrétaire administratif de classe supérieure relevant du ministre chargé de l'agriculture	989	146	1135	83	13	96	8,4%	8,9%	8,5%
<b>C</b>										
Adjoint technique	Adjoint technique principal de 1 <sup>re</sup> classe	65	101	166	8	16	24	12,3%	15,8%	14,5%
	Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe	5	10	15	1	3	4	20,0%	30,0%	26,7%
Adjoint technique de formation et de recherche	Adjoint technique de formation et de recherche principal de 1 <sup>re</sup> classe du ministère chargé de l'agriculture	92	53	145	16	9	25	17,4%	17,0%	17,2%
	Adjoint technique de formation et de recherche principal de 2 <sup>e</sup> classe du ministère chargé de l'agriculture	3	1	4	1		1	33,3%	0,0%	25,0%
Adjoint administratif	Adjoint administratif principal de 1 <sup>re</sup> classe	847	86	933	133	13	146	15,7%	15,1%	15,6%
	Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe	33	5	38	7	1	8	21,2%	20,0%	21,1%
<b>Total général</b>		<b>6659</b>	<b>5078</b>	<b>11737</b>	<b>619</b>	<b>425</b>	<b>1044</b>	<b>9,3%</b>	<b>8,4%</b>	<b>8,9%</b>

Les promotions de grade par tranche d'âge

Corps	Grade	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans	Total général
<b>A</b>							
Administrateur de l'État	Administrateur général de l'État	-	-	-	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>
	Administrateur de l'État hors classe	-	0,0%	0,0%	0,0%	-	<b>0,0%</b>
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe exceptionnelle	-	-	0,0%	11,4%	6,0%	<b>8,6%</b>
	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale	-	0,0%	8,4%	12,2%	7,6%	<b>9,7%</b>
	Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts	0,0%	13,6%	22,9%	25,7%	25,0%	<b>16,8%</b>
Inspecteur de santé publique vétérinaire	Inspecteur général de santé publique vétérinaire de classe normale	-	0,0%	5,0%	7,3%	9,3%	<b>6,8%</b>
	Inspecteur en chef de santé publique vétérinaire	-	14,7%	12,5%	22,2%	33,3%	<b>16,5%</b>
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe	-	0,0%	2,8%	4,5%	5,2%	<b>4,2%</b>
	Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement	0,0%	4,1%	6,6%	8,2%	24,0%	<b>6,8%</b>
Attaché d'administration	Attaché d'administration hors classe	-	0,0%	4,1%	3,8%	0,8%	<b>3,2%</b>
	Attaché principal d'administration	-	0,0%	1,2%	4,9%	1,9%	<b>3,0%</b>
Infirmier	Infirmier hors classe	-	0,0%	34,8%	13,3%	16,7%	<b>23,4%</b>
	Infirmier de classe supérieure	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>
Ingénieur de recherche	Ingénieur de recherche hors classe du ministère chargé de l'agriculture	-	-	0,0%	7,0%	0,0%	<b>5,0%</b>
	Ingénieur de recherche de 1 <sup>re</sup> classe du ministère chargé de l'agriculture	-	0,0%	17,9%	20,0%	0,0%	<b>15,4%</b>
Ingénieur d'études	Ingénieur d'études hors classe du ministère chargé de l'agriculture	-	10,0%	8,2%	11,3%	15,4%	<b>10,2%</b>
<b>B</b>							
Technicien du ministère chargé de l'agriculture	Chef technicien du ministère chargé de l'agriculture	-	0,7%	7,0%	10,5%	22,5%	<b>8,4%</b>
	Technicien principal du ministère chargé de l'agriculture	-	5,9%	9,2%	10,2%	11,1%	<b>9,4%</b>

.../...

Corps	Grade	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans	Total général
<b>suite B</b>							
Technicien de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture	Technicien de formation et de recherche de classe exceptionnelle du ministère chargé de l'agriculture	-	0,0%	8,8%	5,3%	40,0%	<b>10,0%</b>
	Technicien de formation et de recherche de classe supérieure du ministère chargé de l'agriculture	-	4,8%	15,9%	14,5%	23,5%	<b>15,4%</b>
Secrétaire administratif relevant du ministre chargé de l'agriculture	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle relevant du ministre chargé de l'agriculture	-	7,7%	6,5%	9,2%	8,3%	<b>8,2%</b>
	Secrétaire administratif de classe supérieure relevant du ministre chargé de l'agriculture	-	2,0%	9,8%	8,2%	8,4%	<b>8,5%</b>
<b>C</b>							
Adjoint technique	Adjoint technique principal de 1 <sup>re</sup> classe	0,0%	0,0%	9,8%	17,0%	18,5%	<b>14,5%</b>
	Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe	-	50,0%	0,0%	30,0%	-	<b>26,7%</b>
Adjoint technique de formation et de recherche	Adjoint technique de formation et de recherche principal de 1 <sup>re</sup> classe du ministère chargé de l'agriculture	-	0,0%	19,0%	17,6%	19,2%	<b>17,2%</b>
	Adjoint technique de formation et de recherche principal de 2 <sup>e</sup> classe du ministère chargé de l'agriculture	-	100,0%	0,0%	0,0%	-	<b>25,0%</b>
Adjoint administratif	Adjoint administratif principal de 1 <sup>re</sup> classe	-	1,4%	13,5%	18,1%	20,4%	<b>15,6%</b>
	Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe	-	25,0%	25,0%	14,3%	-	<b>21,1%</b>
<b>Total général</b>		<b>0,0%</b>	<b>6,3%</b>	<b>8,4%</b>	<b>9,7%</b>	<b>9,9%</b>	<b>8,9%</b>

BDS PFE 023 et 023 bis

Les promotions de corps par sexe

Corps	Nombre de promouvables BDS 023			Nombre d'agents promus BDS 023 bis			Taux de promotion		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
LA vers IPEF	1665	3432	5097	3	4	7	0,2%	0,1%	0,1%
LA IAE	550	852	1402	10	10	20	1,8%	1,2%	1,4%
LA Attaché	2278	426	2704	9	1	10	0,4%	0,2%	0,4%
LA C vers B TS	1704	411	2115	39	6	45	2,3%	1,5%	2,1%
LA C vers B SA	1693	411	2104	77	7	84	4,5%	1,7%	4,0%
LA IE vers IR	222	136	358	1	1	2	0,5%	0,7%	0,6%
LA AI vers EI	52	28	80	5	3	8	9,6%	10,7%	10,0%
LA TFR vers AI	593	348	941	2	1	3	0,3%	0,3%	0,3%
LA ATFR vers TFR	114	73	187	14	6	20	12,3%	8,2%	10,7%
<b>Total général</b>	<b>8871</b>	<b>6117</b>	<b>14988</b>	<b>160</b>	<b>39</b>	<b>199</b>	<b>1,8%</b>	<b>0,6%</b>	<b>1,3%</b>

Les promotions de corps par tranche d'âge

Corps	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans	Total général
LA vers IPEF	-	0,0%	0,3%	0,1%	0,0%	0,1%
LA IAE	-	-	11,1%	1,7%	0,2%	1,4%
LA Attaché	0,0%	0,0%	0,6%	0,4%	0,0%	0,4%
LA C vers B TS	0,0%	2,8%	1,6%	2,7%	0,9%	2,1%
LA C vers B SA	0,0%	0,0%	2,1%	5,7%	2,9%	4,0%
LA IE vers IR	-	0,0%	0,0%	0,7%	2,7%	0,6%
LA AI vers EI	-	0,0%	12,1%	12,9%	0,0%	10,0%
LA TFR vers AI	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,3%
LA ATFR vers TFR	-	30,0%	10,4%	10,6%	5,7%	10,7%
<b>Total général</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,6%</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,8%</b>	<b>0,7%</b>	<b>1,3%</b>

## Avancements à l'échelon de la hors classe par sexe

Grade	Nombre de promouvables BDS FPE 021			Nombre d'agents promus BDS FPE 021 bis			Taux de promotion		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Attaché d'administration hors classe	9	15	24	1	1	2	11,1%	6,7%	8,3%
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe	2	20	22		8	8	0,0%	40,0%	36,4%
Ingénieur de recherche hors classe du ministère chargé de l'agriculture	9	15	24	1	2	3	11,1%	13,3%	12,5%

## Avancements à l'échelon de la hors classe par classe d'âge

Corps	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans	Total général
Attaché d'administration hors classe		11,8%	0,0%	8,3%
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe		46,2%	22,2%	36,4%
Ingénieur de recherche hors classe du ministère chargé de l'agriculture		15,8%	0,0%	12,5%

2. PROMOTIONS ENSEIGNEMENT

BDS FPE 021 et 021 bis

Les promotions de grade par sexe

Corps	Grade	Nombre d'agents promouvables BDS FPE 021			Nombre d'agents promus BDS FPE 021 bis			Taux de promotion		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Professeur de l'enseignement supérieur agricole	Professeur de l'enseignement supérieur agricole de 1 <sup>re</sup> classe	50	51	101	5	11	16	10,0%	21,6%	15,8%
	Professeur de l'enseignement supérieur agricole de classe exceptionnelle	65	87	152	16	10	26	24,6%	11,5%	17,1%
Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole	Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole hors classe	87	64	151	22	12	34	25,3%	18,8%	22,5%
Professeur certifié de l'enseignement agricole	Professeur certifié de l'enseignement agricole de classe exceptionnelle	893	648	1541	46	36	82	5,2%	5,6%	5,3%
	Professeur certifié de l'enseignement agricole hors classe	437	309	746	91	66	157	20,8%	21,4%	21,0%
Professeur de lycée professionnel agricole	Professeur de lycée professionnel agricole de classe exceptionnelle	618	588	1206	33	42	75	5,3%	7,1%	6,2%
	Professeur de lycée professionnel agricole hors classe	391	398	789	71	71	142	18,2%	17,8%	18,0%
Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole	Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole de classe exceptionnelle	89	65	154	4	5	9	4,5%	7,7%	5,8%
	Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole hors classe	56	37	93	10	7	17	17,9%	18,9%	18,3%
Enseignement privé	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 <sup>re</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> groupe général de classe normale	3	6	9	1		1	33,3%	0,0%	11,1%
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 <sup>re</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> groupe en chef	6	6	12	1	1	2	16,7%	16,7%	16,7%
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 <sup>e</sup> catégorie de classe exceptionnelle	184	167	351	15	14	29	8,2%	8,4%	8,3%

.../...

(Suite)

Corps	Grade	Nombre d'agents promouvables BDS FPE 021			Nombre d'agents promus BDS FPE 021 bis			Taux de promotion		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignement privé (suite)	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 <sup>e</sup> catégorie hors classe	146	96	242	27	17	44	18,5%	17,7%	18,2%
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 <sup>e</sup> catégorie de classe exceptionnelle	276	154	430	19	16	35	6,9%	10,4%	8,1%
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 <sup>e</sup> catégorie hors classe	196	103	299	35	19	54	17,9%	18,4%	18,1%
<b>Total général</b>		<b>3 497</b>	<b>2 779</b>	<b>6 276</b>	<b>396</b>	<b>327</b>	<b>723</b>	<b>11,3%</b>	<b>11,8%</b>	<b>11,5%</b>

## Les promotions de grade par tranche d'âge

Corps	Grade	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans	Total général
Professeur de l'enseignement supérieur agricole	Professeur de l'enseignement supérieur agricole de 1 <sup>re</sup> classe	0,0%	9,5%	23,5%	0,0%	<b>15,8%</b>
	Professeur de l'enseignement supérieur agricole de classe exceptionnelle	-	0,0%	17,3%	25,7%	<b>17,1%</b>
Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole	Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole hors classe	33,3%	22,6%	23,5%	15,4%	22,5%
Professeur certifié de l'enseignement agricole	Professeur certifié de l'enseignement agricole de classe exceptionnelle	-	0,0%	4,1%	12,1%	<b>5,3%</b>
	Professeur certifié de l'enseignement agricole hors classe	-	10,3%	30,3%	32,3%	<b>21,0%</b>
Professeur de lycée professionnel agricole	Professeur de lycée professionnel agricole de classe exceptionnelle	0,0%	1,2%	4,7%	13,6%	<b>6,2%</b>
	Professeur de lycée professionnel agricole hors classe	-	10,3%	26,0%	13,5%	<b>18,0%</b>
Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole	Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole de classe exceptionnelle	-	0,0%	1,7%	30,4%	<b>5,8%</b>
	Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole hors classe	-	14,9%	29,2%	0,0%	<b>18,3%</b>

.../...

**Les promotions de grade par tranche d'âge (suite)**

Corps	Grade	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans	Total général
Enseignement privé	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 <sup>re</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> groupe général de classe normale	-	-	25,0%	0,0%	11,1%
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 <sup>re</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> groupe en chef	33,3%	20,0%	0,0%	-	16,7%
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 <sup>e</sup> catégorie de classe exceptionnelle	-	12,2%	6,4%	10,4%	8,3%
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 <sup>e</sup> catégorie hors classe	-	5,6%	18,6%	24,0%	18,2%
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 <sup>e</sup> catégorie de classe exceptionnelle	0,0%	0,0%	8,2%	10,8%	8,1%
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 <sup>e</sup> catégorie hors classe	-	10,0%	19,3%	12,5%	18,1%
<b>Total général</b>		<b>18,2%</b>	<b>9,1%</b>	<b>11,7%</b>	<b>13,9%</b>	<b>11,5%</b>

## C. Les départs

### Évolution des départs définitifs des fonctionnaires du MASA à la retraite depuis 2017

Secteur d'activité	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution en % 2021-2022
MAA	963	1 068	971	1 041	1 004	1 123	11,85%
ANSES	12	15	10	13	9	8	-11,11%
IFCE	15	13	9	19	12	9	-25%
<b>Total</b>	<b>990</b>	<b>1 096</b>	<b>990</b>	<b>1 073</b>	<b>1 025</b>	<b>1 140</b>	<b>11,22%</b>

### Typologie des départs en retraite par catégorie, par genre et par programme budgétaire

Prog budg	Cat. A		Total A	Cat. B		Total B	Cat. C		Total C	Total général
	F	H		F	H		F	H		
0142 10	17	31	48	13	7	20	11	3	14	82
0143 10							1		1	1
0143 13	89	106	195	27	4	31	22		22	248
0143 13	1	1	2							2
0143 27								1	1	1
0143 30		1	1							1
0206 06					1	1				1
0206 60	14	11	25	33	76	109	14		14	148
0215 03		1	1							1
0215 10	14	32	46	15	8	23	11	2	13	82
0215 39	4	5	9	7	5	12	3		3	24
0215 39	21	25	46	48	20	68	34	3	37	151
0215 71		3	3		1	1	1		1	5
0215 78	1		1							1
0215-39		1	1							1
0217 84							1		1	1
0217 85		1	1							1
0217 98	1	10	11							11
0217 99	9	22	31	20	19	39	12	2	14	84
0260 60		1	1							1
0333 33	1	2	3	1	3	4	3		3	10
143 13		2	2							2
206 60	1		1		1	1				2
6421	5	6	11				1		1	12

Typologie des départs en retraite (suite)

Prog budg	Cat. A		Total A	Cat. B		Total B	Cat. C		Total C	Total général
	F	H		F	H		F	H		
ANSES géré par ANSES	3		3	1	2	3	1		1	7
ASP/FAM	4	11	15	21	8	29	5	2	7	51
Détaché		2	2	1		1	3	1	4	7
Détaché	3	31	34	5	1	6	5	2	7	47
Disponibilité		1	1	1		1				2
Disponibilité santé	1		1							1
Disponibilité /hors cadre	4	11	15	4	1	5	4	1	5	25
FAM				1		1				1
IFCE	1		1							1
IFCE adjt Tech								5	5	5
IFCE géré par MAA					5	5		2	2	7
INRAE	1		1							1
MTE/METEO/ CEREMA/VNF/SGAR		1	1							1
MTE/METEO/ CEREMA/VNF/SGAR	4	16	20	2	1	3	1	2	3	26
MTE/METEO/ CEREMA/VNF/SGAR/ DGAC		1	1							1
non payé	1	1	2							2
ONF/IFN/IGN/INAO/ IRSTEA/ODEADOM	2	19	21	2	4	6		2	2	29
Radié	10	18	28	7	6	13	6	6	12	53
<b>Total général</b>	<b>212</b>	<b>373</b>	<b>585</b>	<b>209</b>	<b>173</b>	<b>382</b>	<b>139</b>	<b>34</b>	<b>173</b>	<b>1 140</b>

Retraites par motif, sexe, catégorie sur l'ensemble de la population gérée

Sexe et Cat.	Invalidité imputable au service	Invalidité non imputable au service	Limite d'âge	Longue carrière	Sur demande	Sur demande mère de trois enfants	Sur demande pour handicap	Total général
<b>Femmes</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>38</b>	<b>48</b>	<b>408</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>560</b>
A		9	13	9	167	14		212
B		9	13	26	147	12	2	209
C	3	10	12	13	94	6	1	139
<b>Hommes</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>56</b>	<b>46</b>	<b>454</b>		<b>7</b>	<b>580</b>
A	1	5	44	13	309		1	373
B		6	10	30	122		5	173
C		5	2	3	23		1	34
<b>Total général</b>	<b>4</b>	<b>44</b>	<b>94</b>	<b>94</b>	<b>862</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>1 140</b>

## Départs en retraite par sexe, catégorie, motif pour les agents sous plafond du MASA

Sexe et Cat.	Incapacité imputable au service	Incapacité non imputable au service	Limite d'âge	Longue carrière	Sur demande	Sur demande mère de trois enfants	Sur demande pour handicap	Total général
<b>Femmes</b>	<b>60,1</b>	<b>58,7</b>	<b>67,1</b>	<b>60,8</b>	<b>63,5</b>	<b>59,8</b>	<b>60,8</b>	<b>63,0</b>
A		58,0	67,1	60,9	63,4	59,0		<b>63,0</b>
B		56,9	67,0	60,8	63,4	60,5	61,6	<b>62,9</b>
C	60,1	60,4	67,1	60,9	63,9	60,2	60,0	<b>63,3</b>
<b>Hommes</b>		<b>56,9</b>	<b>67,0</b>	<b>60,9</b>	<b>63,6</b>		<b>60,4</b>	<b>63,4</b>
A		62,3	67,2	61,2	63,7		63,0	<b>64,0</b>
B		53,9	65,8	60,7	63,3		59,7	<b>62,5</b>
C		50,7			64,0			<b>61,1</b>
<b>Total général</b>	<b>60,1</b>	<b>58,1</b>	<b>67,0</b>	<b>60,9</b>	<b>63,5</b>	<b>59,8</b>	<b>60,5</b>	<b>63,2</b>

## Âge moyen de départ en retraite en 2022

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
<b>Catégorie A</b>	<b>62,9</b>	<b>63,9</b>	<b>63,5</b>
A+	64,0	64,6	64,5
A	62,6	63,5	63,1
<b>Catégorie B</b>	<b>62,8</b>	<b>62,6</b>	<b>62,7</b>
<b>Catégorie C</b>	<b>63,2</b>	<b>61,7</b>	<b>62,9</b>
<b>Total général</b>	<b>62,9</b>	<b>63,4</b>	<b>63,2</b>

## Rappel année 2021

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
<b>Catégorie A</b>	<b>63,0</b>	<b>63,6</b>	<b>63,4</b>
A+	63,6	64,4	64,2
A	62,8	63,1	63,0
<b>Catégorie B</b>	<b>62,5</b>	<b>62,9</b>	<b>62,6</b>
<b>Catégorie C</b>	<b>63,0</b>	<b>61,9</b>	<b>62,7</b>
<b>Total général</b>	<b>62,8</b>	<b>63,3</b>	<b>63,0</b>

## Rappel année 2020

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
<b>Catégorie A</b>	<b>63,1</b>	<b>64,0</b>	<b>63,6</b>
A+	63,8	65,1	64,7
A	63,0	63,6	63,3
<b>Catégorie B</b>	<b>62,5</b>	<b>62,7</b>	<b>62,6</b>
<b>Catégorie C</b>	<b>62,7</b>	<b>62,4</b>	<b>62,7</b>
<b>Total général</b>	<b>62,8</b>	<b>63,5</b>	<b>63,1</b>

Nombre de départs par sexe, catégorie FP et corps ensemble population

	Femmes	Hommes	Total général
<b>A+</b>	<b>47</b>	<b>136</b>	<b>183</b>
Administrateur civil		1	1
Directeur		1	1
Directeur DREAL	1		1
DRAAF		1	1
DRAAF adjoint		1	1
DREAL ADJ		1	1
IGA	1	3	4
Ingénieur de recherche	1	3	4
IPEF	15	86	101
ISPV	19	23	42
Maître de conférence Ens Sup	4	7	11
Professeur agrégé		1	1
PROF ENSE SUPE AGRI		1	1
Professeur Ens Sup	6	6	12
Vice-président du C.G.E.D.D		1	1
<b>A</b>	<b>165</b>	<b>237</b>	<b>402</b>
Adjoint d'ens.	1		1
Assistant de service social	1		1
Assistant ingénieur	1		1
Assistant ingénieur FR	1		1
Attaché	22	29	51
Chef de mission Attaché	2	1	3
Chef de mission IAE	2	2	4
Chef de mission IAE (ex ITR)		2	2
CPE	2	3	5
Directeur d'établissement	4	15	19
Emploi d'encadrement		1	1

.../...

	Femmes	Hommes	Total général
IAE	17	48	65
IAE (ex ITEF)	4	15	19
IAE (ex ITR)	2	12	14
IDAE	1		1
Infirmièr(e) cat A	3		3
Ingénieur d'études	6	6	12
Inspecteur EA	1	3	4
PCEA	48	36	84
PCEA	1		1
PLPA	43	61	104
Professeur EPS	1	2	3
Professeur bi-admissible à l'agrégation de l'Éducation nationale	1		1
Professeur certifié		1	1
Professeur EPS Éducation nationale	1		1
<b>B</b>	<b>209</b>	<b>173</b>	<b>382</b>
Agent principal des services techniques		3	3
Infirmièr(e) cat. B	1		1
Secrétaire administratif	128	20	148
Technicien : spécialité FTR	11	21	32
Technicien : spécialité FTR (ex TGR)	4	14	18
technicien : spécialité FTR (Mayotte)		1	1
Technicien : spécialité TEA	24	29	53
Technicien : spécialité VA	22	73	95
Technicien FR	19	10	29
Technicien supérieur : spécialité FORET ET TERRITOIRE		1	1
Technicien supérieur : spécialité TECH ET ECO AGRICOLE		1	1
<b>C</b>	<b>139</b>	<b>34</b>	<b>173</b>
Adjoint administratif	123	9	132
Adjoint technique	2	7	9
Adjoint technique des établissements d'enseignement	5	6	11
Adjoint technique des haras		8	8
Adjoint technique FR	9	4	13
<b>Total général</b>	<b>560</b>	<b>580</b>	<b>1 140</b>

► BDS FPE 27 bis [CSA MIN] NOMBRE DE DEMANDES DE RUPTURES CONVENTIONNELLES

Sexe	Catégorie	Statut	Tranche d'âge	Acceptation	Refus	Total demandes	
Féminin	A	Titulaire	40 à 49 ans	1	1	2	
			50 à 59 ans	3	8	11	
			60 à 69 ans		4	4	
		Total Titulaire			4	13	17
		Contractuel	50 à 59 ans	1	1	2	
		Total Contractuel			1	1	2
	<b>Total A</b>				<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>
	B	Titulaire	30 à 39 ans	1	1	2	
			40 à 49 ans	2		2	
			50 à 59 ans	3	1	4	
			60 à 69 ans		1	1	
		Total Titulaire			6	3	9
	<b>Total B</b>				<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
	C	Titulaire	40 à 49 ans	1		1	
			50 à 59 ans	2	2	4	
		Total Titulaire			3	2	5
	<b>Total C</b>				<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
	<b>Total féminin</b>				<b>14</b>	<b>19</b>	<b>33</b>
	Masculin	A	Titulaire	40 à 49 ans	1	2	3
50 à 59 ans				2	4	6	
60 à 69 ans				2		2	
Total Titulaire				5	6	11	
Contractuel			50 à 59 ans		1	1	
Total Contractuel					1	1	
<b>Total A</b>				<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	
B		Titulaire	40 à 49 ans		2	2	
			50 à 59 ans	2	1	3	
			60 à 69 ans	1	2	3	
Total Titulaire			3	5	8		
<b>Total B</b>				<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	
<b>Total masculin</b>				<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>				<b>22</b>	<b>31</b>	<b>53</b>	

**BDS FPE 026 [CSA MIN] NOMBRE D'AGENTS AYANT QUITTÉ LEURS FONCTIONS**

**Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ  
(personnels permanents)**

Catégorie de mouvement	Statut simple	Sexe	de 10 ans à 20 ans	de 20 ans à 30 ans	de 30 ans à 40 ans	de 40 ans à 50 ans	de 50 ans à 60 ans	Plus de 60 ans	Total
Départs définitifs	Non titulaire	Femmes	3	245	254	191	124	63	880
		Hommes	7	154	167	102	97	56	583
	Titulaire	Femmes		10	28	42	55	25	160
		Hommes		7	10	23	31	21	92
Départs non définitifs	Non titulaire	Femmes		3	72	29	22	3	129
		Hommes		1	8	12	13	3	37
	Titulaire	Femmes		15	56	44	125	80	320
		Hommes			9	18	20	13	60
Changement non spécifique	Non titulaire	Femmes			1	1			2
		Hommes				1			1
	Titulaire	Femmes			4	1	2		7
		Hommes						1	1
Départs à la retraite	Non titulaire	Femmes						57	57
		Hommes						53	53
	Titulaire	Femmes			1	1	7	355	364
		Hommes					4	329	333
Mise à disposition	Titulaire	Femmes			1			1	
Mobilités externes sortantes	Non titulaire	Femmes			1	1			2
		Hommes		1					1
	Titulaire	Femmes		10	29	42	47	3	131
		Hommes		10	15	25	38	1	89
<b>Total général</b>			<b>1 122</b>			<b>2 181</b>			<b>3 303</b>

## Focus sur les démissions

Catégorie	Motif	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	Démission à la fin de la période d'essai	5	1	6
	Démission acceptée sur demande	182	163	345
	Démission en cas de restructuration		3	3
	Démission pour créer ou reprendre une entreprise	1		1
<b>Total catégorie A</b>		<b>188</b>	<b>167</b>	<b>355</b>
Catégorie B	Démission à la fin de la période d'essai	3	2	5
	Démission acceptée sur demande	52	25	77
	Démission en cas de restructuration	2	2	4
<b>Total catégorie B</b>		<b>57</b>	<b>29</b>	<b>86</b>
Catégorie C	Démission à la fin de la période d'essai	1		1
	Démission acceptée sur demande	13	7	20
	Démission en cas de restructuration	1		1
<b>Total catégorie C</b>		<b>15</b>	<b>7</b>	<b>22</b>
<b>Total général</b>		<b>260</b>	<b>204</b>	<b>464</b>

# IV. La formation

## ► BDS FPE 028 NOMBRE D'AGENTS FORMÉS

Catégorie		Nombre d'agents formés statutaire	Nombre d'agents formés FP	TOTAL nombre d'agents formés statutaire + FP
Catégorie A+	Homme	45	221	266
	Femme	44	326	370
<b>Total catégorie A+</b>		<b>89</b>	<b>547</b>	<b>636</b>
Catégorie A	Homme	132	2 445	2 577
	Femme	224	3 641	3 865
<b>Total catégorie A</b>		<b>356</b>	<b>6 086</b>	<b>6 442</b>
Catégorie B	Homme	108	1 012	1 120
	Femme	170	2 096	2 266
<b>Total catégorie B</b>		<b>278</b>	<b>3 108</b>	<b>3 386</b>
Catégorie C	Homme	0	62	62
	Femme	0	475	475
<b>Total catégorie C</b>		<b>0</b>	<b>537</b>	<b>537</b>
Ouvriers d'Etat	Homme	0	0	0
	Femme	0	0	0
<b>Total Ouvriers d'Etat</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Ensemble</b>	<b>Homme</b>	<b>285</b>	<b>3 740</b>	<b>4 025</b>
	<b>Femme</b>	<b>438</b>	<b>6 538</b>	<b>6 976</b>
<b>Total général</b>		<b>723</b>	<b>10 278</b>	<b>11 001</b>

Le nombre d'agents en formation statutaire correspond au nombre d'élèves passés par une école durant l'année, et le nombre de jours est calculé en fonction de leur durée de présence.

### Formation professionnelle tout au long de la vie selon le statut et le sexe Nombre de stagiaires et de jours-stagiaires - Formation statutaire

	Fonctionnaires			Contractuels			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>ENSFEA - Formation statutaire</b>												
Nombre de stagiaires	67	110	<b>177</b>	3	3	<b>6</b>			<b>0</b>	70	113	<b>183</b>
Nombre de jours-stagiaires	7 065	12900	<b>19 965</b>	495	495	<b>990</b>			<b>0</b>	7 560	13 395	<b>20 955</b>
<b>Élèves en école</b>												
Nombre de stagiaires	107	155	<b>262</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	107	155	<b>262</b>
Nombre de jours-stagiaires	15 180	24 900	<b>40 080</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	15 180	24 900	<b>40 080</b>
<b>INFOMA 2022</b>												
Nombre de stagiaires	108	170	<b>278</b>							108	170	<b>278</b>
Nombre de jours-stagiaires	11 625	19 125	<b>30 750</b>							11 625	19 125	<b>30 750</b>
<b>TOTAL STATUTAIRE</b>												
<b>Nombre de stagiaires</b>	<b>282</b>	<b>435</b>	<b>717</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>				<b>285</b>	<b>438</b>	<b>723</b>
<b>Nombre de jours-stagiaires</b>	<b>33 870</b>	<b>56 925</b>	<b>90 795</b>	<b>495</b>	<b>495</b>	<b>990</b>				<b>34 365</b>	<b>57 420</b>	<b>91 785</b>

### Formation professionnelle tout au long de la vie selon la catégorie hiérarchique et le sexe Nombre de stagiaires et de jours-stagiaires - Formation statutaire

DGER 2022	A+			A			B			C			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Formation statutaire</b>																		
Nombre de stagiaires	0	0	<b>0</b>	70	113	<b>183</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	70	113	<b>183</b>
Nombre de jours-stagiaires	0	0	<b>0</b>	7 560	13 395	<b>20 955</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	7 560	13 395	<b>20 955</b>
<b>Élèves en école</b>																		
Nombre de stagiaires	45	44	<b>89</b>	62	111	<b>173</b>				0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	107	155	<b>262</b>
Nombre de jours-stagiaires	5 535	5 820	<b>11 355</b>	9 645	19 080	<b>28 725</b>				0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	15 180	24 900	<b>40 080</b>
<b>INFOMA 2022</b>																		
Nombre de stagiaires	0	0		0	0		108	170	<b>278</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	108	170	<b>278</b>
Nombre de jours-stagiaires	0	0		0	0		11 625	19 125	<b>30 750</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	11 625	19 125	<b>30 750</b>
<b>TOTAL STATUTAIRE</b>																		
<b>Nombre de stagiaires</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>89</b>	<b>132</b>	<b>224</b>	<b>356</b>	<b>108</b>	<b>170</b>	<b>278</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>285</b>	<b>438</b>	<b>723</b>
<b>Nombre de jours-stagiaires</b>	<b>5 535</b>	<b>5 820</b>	<b>11 355</b>	<b>17 205</b>	<b>32 475</b>	<b>49 680</b>	<b>11 625</b>	<b>19 125</b>	<b>30 750</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34 365</b>	<b>57 420</b>	<b>91 785</b>

### Formation professionnelle tout au long de la vie selon le statut et le sexe Nombre de stagiaires et de jours-stagiaires

	Fonctionnaires			Contractuels			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Formation professionnelle statutaire - Formation professionnelle statutaire hors PACTE</b>												
Nombre de stagiaires	282	435	<b>717</b>	3	3	<b>6</b>	0	0	<b>0</b>	285	438	<b>723</b>
Nombre de jours-stagiaires	33870	56925	<b>90795</b>	495	495	<b>990</b>	0	0	<b>0</b>	34365	57420	<b>91785</b>
<b>PACTE</b>												
Nombre de stagiaires			<b>0</b>							0	0	<b>0</b>
Nombre de jours-stagiaires			<b>0</b>							0	0	<b>0</b>
<b>Total formation professionnelle statutaire</b>												
Nombre de stagiaires	282	435	<b>717</b>	3	3	<b>6</b>	0	0	<b>0</b>	285	438	<b>723</b>
Nombre de jours-stagiaires	33870	56925	<b>90795</b>	495	495	<b>990</b>	0	0	<b>0</b>	34365	57420	<b>91785</b>
<b>Formation professionnelle - Total formation continue</b>												
Nombre de stagiaires	6067	11322	<b>17389</b>	1431	2213	<b>3644</b>			<b>0</b>	7498	13535	<b>21033</b>
Nombre de jours-stagiaires	8482	16462	<b>24944</b>	2270	3491	<b>5761</b>			<b>0</b>	10752	19953	<b>30705</b>
<b>Préparation aux examens et concours</b>												
Nombre de stagiaires	189	697	<b>886</b>	88	156	<b>244</b>			<b>0</b>	277	853	<b>1130</b>
Nombre de jours-stagiaires	517	1555	<b>2072</b>	185	307	<b>492</b>			<b>0</b>	702	1862	<b>2564</b>
<b>Période de professionnalisation</b>												
Nombre de stagiaires	16	28	<b>12</b>	6	6	<b>12</b>			<b>0</b>	22	34	<b>56</b>
Nombre de jours-stagiaires	6	6	<b>12</b>	40	53	<b>93</b>			<b>0</b>	46	59	<b>105</b>
<b>Congé de formation professionnelle</b>												
Nombre de stagiaires	12	30	<b>42</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	12	30	<b>42</b>
Nombre de jours-stagiaires indemnisés <sup>(1)</sup>	2700	6750	<b>9450</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	2700	6750	<b>9450</b>
Nombre de jours-stagiaires non indemnisés <sup>(1)</sup>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Nombre de jours-stagiaires total	2700	6750	<b>9450</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	2700	6750	<b>9450</b>
<b>Congé de validation des acquis de l'expérience</b>												
Nombre de stagiaires			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Nombre de jours-stagiaires			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	0	0	<b>0</b>

(1) Après conversion en équivalent jours ouvrables.

#### IV. La formation

	Fonctionnaires			Contractuels			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Congé pour Bilan de compétences</b>												
Nombre de stagiaires	1	2	3	0	0	0			0	1	2	3
Nombre de jours-stagiaires	4	8	12			0			0	4	8	12
<b>Congé de transition professionnelle</b>												
Nombre de stagiaires			0			0			0	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires			0			0			0	0	0	0
<b>Total formation professionnelle</b>												
Nombre de stagiaires	6 285	12 079	18 364	1 525	2 375	3 900	0	0	0	7 810	14 454	22 264
Nombre de jours-stagiaires	11 709	24 781	36 490	2 495	3 851	6 346	0	0	0	14 204	28 632	42 836
<b>TOTAL</b>												
Nombre de stagiaires	6567	12514	19081	1528	2378	3906	0	0	0	8095	14892	22987
Nombre de jours-stagiaires	45579	81706	127285	2990	4346	7336	0	0	0	48569	86052	134621

#### Formation professionnelle tout au long de la vie selon la catégorie hiérarchique et le sexe Nombre de stagiaires et de jours-stagiaires - Formation statutaire

	A+			A			B			C			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Formation professionnelle statutaire - Formation professionnelle statutaire hors PACTE</b>																		
Nombre de stagiaires	45	44	89	132	224	356	108	170	278	0	0	0	0	0	0	285	438	723
Nombre de jours-stagiaires	5 535	5 820	11 355	17 205	32 475	49 680	11 625	19 125	30 750	0	0	0	0	0	0	34 365	57 420	91 785
<b>PACTE</b>																		
Nombre de stagiaires													0			0	0	0
Nombre de jours-stagiaires													0			0	0	0
<b>Total formation professionnelle statutaire</b>																		
Nombre de stagiaires	45	44	89	132	224	356	108	170	278	0	0	0	0	0	0	285	438	723
Nombre de jours-stagiaires	5 535	5 820	11 355	17 205	32 475	49 680	11 625	19 125	30 750	0	0	0	0	0	0	34 365	57 420	91 785

.../...

	A+			A			B			C			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Formation professionnelle - Formation continue</b>																		
Nombre de stagiaires	444	709	<b>1153</b>	5162	8194	<b>13 356</b>	1816	3991	<b>5 807</b>	76	641	<b>717</b>			<b>0</b>	7 498	13 535	<b>21 033</b>
Nombre de jours-stagiaires	565	995	<b>1560</b>	7131	11 812	<b>18 943</b>	2 944	6 423	<b>9 367</b>	112	723	<b>835</b>			<b>0</b>	10 752	19 953	<b>30 705</b>
<b>Préparation aux examens et concours</b>																		
Nombre de stagiaires	0	2	<b>2</b>	78	145	<b>223</b>	194	583	<b>777</b>	5	123	<b>128</b>			<b>0</b>	277	853	<b>1130</b>
Nombre de jours-stagiaires	0	2	<b>2</b>	154	230	<b>384</b>	540	1 442	<b>1 982</b>	8	188	<b>196</b>			<b>0</b>	702	1 862	<b>2 564</b>
<b>Période de professionnalisation</b>																		
Nombre de stagiaires	1	1	<b>2</b>	16	26	<b>42</b>	5	6	<b>11</b>	0	1	<b>1</b>			<b>0</b>	22	34	<b>56</b>
Nombre de jours-stagiaires	1	1	<b>2</b>	38	47	<b>85</b>	7	9	<b>16</b>	0	2	<b>2</b>			<b>0</b>	46	59	<b>105</b>
<b>Congé de formation professionnelle</b>																		
Nombre de stagiaires	0	1	<b>1</b>	11	19	<b>30</b>	1	10	<b>11</b>	0	0	<b>0</b>			<b>0</b>	12	30	<b>42</b>
Nombre de jours-stagiaires indemnisés <sup>(1)</sup>	0	225	<b>225</b>	2 475	4 275	<b>6 750</b>	225	2 250	<b>2 475</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	2 700	6 750	<b>9 450</b>
Nombre de jours-stagiaires non indemnisés <sup>(1)</sup>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Nombre de jours-stagiaires total	0	225	<b>225</b>	2 475	4 275	<b>6 750</b>	225	2 250	<b>2 475</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	2 700	6 750	<b>9 450</b>
<b>Congé de validation des acquis de l'expérience</b>																		
Nombre de stagiaires			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Nombre de jours-stagiaires			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Congé pour bilan de compétences</b>																		
Nombre de stagiaires	0	0	<b>0</b>	0	2	<b>2</b>	1	0	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>			<b>0</b>	1	2	<b>3</b>
Nombre de jours-stagiaires	0	0	<b>0</b>	0	8	<b>8</b>	4	0	<b>4</b>	0	0	<b>0</b>			<b>0</b>	4	8	<b>12</b>
<b>Congé de transition professionnelle</b>																		
Nombre de stagiaires	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>			<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Nombre de jours-stagiaires	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>			<b>0</b>	0	0	<b>0</b>

(1) Après conversion en équivalent jours ouvrables.

### Formation professionnelle tout au long de la vie selon la catégorie hiérarchique et le sexe (suite)

	A+			A			B			C			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Total Formation professionnelle</b>																		
Nombre de stagiaires	445	713	<b>1158</b>	5 267	8 386	<b>13 653</b>	2 017	4 590	<b>6 607</b>	81	765	<b>846</b>	0	0	0	7 810	14 454	<b>22 264</b>
Nombre de jours-stagiaires	566	1 223	<b>1 789</b>	9 798	16 372	<b>26 170</b>	3 720	10 124	<b>13 844</b>	120	913	<b>1 033</b>	0	0	0	14 204	28 632	<b>42 836</b>
<b>TOTAL</b>																		
Nombre de stagiaires	<b>490</b>	<b>757</b>	<b>1 247</b>	<b>5 399</b>	<b>8 610</b>	<b>14 009</b>	<b>2 125</b>	<b>4 760</b>	<b>6 885</b>	<b>81</b>	<b>765</b>	<b>846</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8 095</b>	<b>14 892</b>	<b>22 987</b>
Nombre de jours-stagiaires	<b>6 101</b>	<b>7 043</b>	<b>13 144</b>	<b>27 003</b>	<b>48 847</b>	<b>75 850</b>	<b>15 345</b>	<b>29 249</b>	<b>44 594</b>	<b>120</b>	<b>913</b>	<b>1 033</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>48 569</b>	<b>86 052</b>	<b>134 621</b>

### Formation professionnelle statutaire, continue et préparation aux concours selon la modalité d'organisation - Nombre d'actions de formation, de sessions, de stagiaires

	Formation en présentiel <sup>(1)</sup>	Formation à distance <sup>(2)</sup>	Formation en situation de travail <sup>(3)</sup>	Formation hybride	TOTAL
<b>Formation professionnelle statutaire</b>					
Nombre de stagiaires					<b>0</b>
<b>Formation continue</b>					
Nombre d'actions de formation <sup>(1)</sup>	1 413	722	0	80	<b>2 215</b>
Nombre de sessions de formation <sup>(4)</sup>	1 750	1 104	0	343	<b>3 197</b>
Nombre de stagiaires	10 231	8 275	0	2 527	<b>21 033</b>
<b>Préparation aux examens et concours</b>					
Nombre d'actions de formation	87	75	0	8	<b>170</b>
Nombre de sessions de formation <sup>(4)</sup>	128	97	0	8	<b>233</b>
Nombre de stagiaires	444	642	0	44	<b>1 130</b>

(1) (2) (3) : cf. décret 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle. (4) Plusieurs sessions d'une même formation peuvent être organisées dans l'année.

## Nombre d'agents formés

	A+			A			B			C			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'agents formés <sup>(1)</sup>	266	370	<b>2 577</b>	2 577	3 865	<b>6 442</b>	1 120	2 266	<b>3 386</b>	62	475	<b>537</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	4 025	6 976	<b>11 001</b>

(1) Un agent est compté **une seule fois** même s'il a suivi plusieurs formations.

	Dépenses hors rémunération des stagiaires nets des recettes <sup>(1)</sup>	Formation à distance <sup>(2)</sup>
Formation professionnelle statutaire (a)	6 203 267	
Formation continue (b)	4 089 043	
Préparation aux examens et concours (c)		
Période de professionnalisation (d)		
Congé de formation professionnelle (e)		
Congé pour Bilan de compétences (f)		
Congé de validation des acquis de l'expérience (g)		
Congé de transition professionnelle (h)	0	
dont formations dans le cadre de l'usage du CPF	0	
(j) Formation Professionnelle (h) = (b) + (c) + (d) + (e) + (f) + (g) + (h)	4 089 043	0
<b>Total général (a)+(j)</b>	<b>10 292 310</b>	<b>0</b>

(1) Dépenses de fonctionnement, dépenses pédagogiques, prestations. Cf. la notice explicative pour le détail de ces dépenses.

(2) Hors traitements des stagiaires. Il s'agit par exemple d'une indemnité de stage, de transport, de nuitée ...

# V. Les rémunérations

## 1. LA MASSE SALARIALE

### ► BDS FPE 032 [CSA MIN]

Catégorie de dépenses	142	143	206	215	Total
Rémunération d'activité	134 111 350	611 038 663	205 724 629	328 505 579	1 279 380 221
Cotisations et contributions sociales	94 507 668	362 996 619	115 020 576	185 953 035	758 477 898
Contributions d'équilibre au CAS Pensions :					
<i>Civils (y.c. ATI)</i>	72 366 364	228 990 565	83 250 405	137 685 883	522 293 217
<i>Militaires</i>	218 348	59 867	163 597	583 175	1 024 987
<i>Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)</i>				443 945	443 945
<i>Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)</i>					0
Cotisation employeur au FSPOEIE	10 978			45 208	56 186
Autres cotisations	22 130 326	134 006 054	31 770 171	48 221 944	236 128 495
Prestations sociales et allocations diverses	1 470 074	7 704 656	3 033 901	6 431 916	18 640 547
<b>Total titre 2 (y.c. CAS Pensions)</b>	<b>230 089 092</b>	<b>981 739 938</b>	<b>323 779 106</b>	<b>520 890 530</b>	<b>2 056 498 666</b>
<b>Total titre 2 (hors CAS Pensions)</b>	<b>157 722 729</b>	<b>752 749 373</b>	<b>240 528 701</b>	<b>383 204 647</b>	<b>1 534 205 450</b>

Source RAP 2022

## 2. MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULÉE DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES

### ► BDS FPE 033 [CSA MIN] DIX PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS EN POSTE EN FRANCE

Dénomination de l'employeur	Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	2022	1 586 966	3	7
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	2021	1 589 705	3	7
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	2020	1 653 662	3	7
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	2019	1 676 174	3	7

## 3. NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA

## BDS FPE 034 [CSA MIN]

## GIPA : montants versés en 2022

Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	224 339,36	189 682,36	414 021,72
Catégorie A	115 982,88	135 842,02	251 824,90
Catégorie B	160 828,49	212 615,63	373 444,12
Catégorie C	35 481,88	5 833,82	41 315,70
<b>Total général</b>	<b>536 632,61</b>	<b>543 973,83</b>	<b>1 080 606,44</b>

## Nombre agents ayant bénéficié de la GIPA EN 2022

Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	121	96	217
Catégorie A	174	178	352
Catégorie B	507	424	931
Catégorie C	181	24	205
<b>Total général</b>	<b>983</b>	<b>722</b>	<b>1 705</b>

## Montant moyen par agent

Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	1 854,04	1 975,86	1 907,93
Catégorie A	666,57	763,16	715,41
Catégorie B	317,22	501,45	401,12
Catégorie C	196,03	243,08	201,54
<b>Total général</b>	<b>545,91</b>	<b>753,43</b>	<b>633,79</b>

## Rappel nombre d'agents ayant bénéficié de la GIPA en 2021

Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	111	92	203
Catégorie A	24	54	78
Catégorie B	39	28	67
Catégorie C	19	3	22
<b>Total général</b>	<b>193</b>	<b>177</b>	<b>370</b>

## Rappel nombre d'agents ayant bénéficié de la GIPA en 2020

Catégorie FP	Effectif
Catégorie A+	139
Catégorie A	189
Catégorie B	28
Catégorie C	15
<b>Total général</b>	<b>371</b>

#### 4. LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS

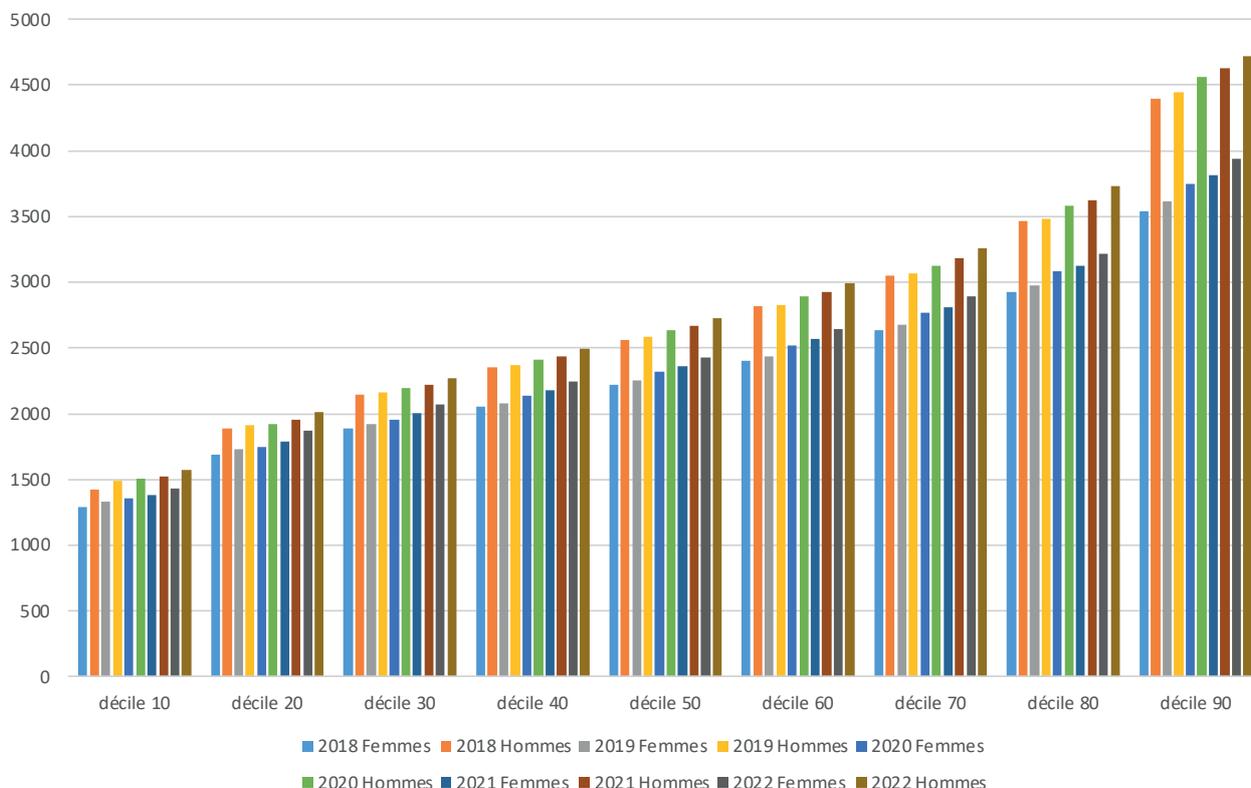
##### ► BDS FPE 035 [CSA MIN] DISTRIBUTION DES RÉMUNÉRATIONS NETTES, VENTILÉ PAR SEXE (DÉCILES)

Série des déciles sous plafond par sexe, année et décile

Déciles	Femmes					Hommes				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Décile 10	1 289,49	1 328,95	1 353,81	1 377,94	1 435,28	1 425,74	1 489,27	1 502,12	1 524,48	1 575,69
Décile 20	1 692,11	1 730,94	1 746,69	1 792,38	1 869,19	1 891,10	1 912,14	1 919,97	1 955,60	2 015,62
Décile 30	1 885,36	1 918,92	1 955,25	2 004,88	2 070,84	2 149,34	2 163,79	2 192,52	2 218,95	2 270,82
Décile 40	2 052,43	2 082,84	2 135,20	2 175,49	2 245,72	2 349,41	2 369,60	2 413,55	2 436,39	2 495,00
Décile 50	2 222,75	2 255,97	2 319,05	2 358,26	2 430,83	2 564,60	2 584,27	2 636,34	2 667,25	2 730,23
Décile 60	2 403,83	2 439,64	2 517,91	2 566,62	2 646,65	2 819,62	2 828,55	2 896,78	2 923,56	2 990,59
Décile 70	2 632,23	2 678,47	2 771,90	2 810,57	2 893,92	3 050,31	3 067,59	3 128,89	3 182,95	3 261,75
Décile 80	2 929,53	2 975,09	3 085,05	3 126,98	3 219,07	3 462,18	3 481,90	3 581,42	3 625,69	3 730,76
Décile 90	3 537,91	3 610,95	3 749,87	3 815,53	3 937,45	4 396,71	4 441,66	4 562,99	4 627,74	4 721,87

Source India

Évolution déciles rémunérations nettes F/H par décile



**BDS FPE 036 TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES**

**Rémunération brute versée en PSOP par catégorie FP, âge, sexe**

Catégorie/tr âges/élément de paie	Femme	Homme	Total général
<b>A+</b>	<b>103 537 316,92</b>	<b>114 540 238,12</b>	<b>218 077 555,04</b>
<b>de 20 ans à 30 ans</b>	<b>2 103 362,16</b>	<b>1 700 698,63</b>	<b>3 804 060,79</b>
dont 210 - Traitement brut	1 211 893,66	1 092 615,03	2 304 508,69
dont 212 - Indemnité de résidence	12 291,49	53 131,45	65 422,94
dont 213 - SFT	1 326,76		1 326,76
<b>de 30 ans à 40 ans</b>	<b>11 569 837,30</b>	<b>8 020 496,03</b>	<b>19 590 333,33</b>
dont 210 - Traitement brut	7 314 409,32	5 332 728,26	12 647 137,58
dont 212 - Indemnité de résidence	546 900,00	447 104,70	994 004,70
dont 213 - SFT	141 127,52	61 552,45	202 679,97
<b>de 40 ans à 50 ans</b>	<b>28 984 937,78</b>	<b>25 560 554,32</b>	<b>54 545 492,10</b>
dont 210 - Traitement brut	19 263 519,85	17 692 957,47	36 956 477,32
dont 212 - Indemnité de résidence	1 521 794,34	879 857,50	2 401 651,84
dont 213 - SFT	654 531,54	494 393,28	1 148 924,82
<b>de 50 ans à 60 ans</b>	<b>41 887 759,31</b>	<b>45 027 463,32</b>	<b>86 915 222,63</b>
dont 210 - Traitement brut	29 909 650,86	31 923 673,45	61 833 324,31
dont 212 - Indemnité de résidence	427 206,85	1 506 741,49	1 933 948,34
dont 213 - SFT	143 610,35	299 794,28	443 404,63
<b>plus de 60 ans</b>	<b>18 991 420,37</b>	<b>34 231 025,82</b>	<b>53 222 446,19</b>
dont 210 - Traitement brut	12 921 450,87	23 297 837,57	36 219 288,44
dont 212 - Indemnité de résidence	539 865,90	1 133 855,05	1 673 720,95
dont 213 - SFT	215,26	36 411,67	36 626,93
<b>A</b>	<b>242 747 816,25</b>	<b>195 865 214,23</b>	<b>438 613 030,48</b>
<b>de 20 ans à 30 ans</b>	<b>8 196 876,45</b>	<b>4 183 797,01</b>	<b>12 380 673,46</b>
dont 210 - Traitement brut	6 189 927,25	3 197 053,55	9 386 980,80
dont 212 - Indemnité de résidence	39 575,10	20 231,10	59 806,20
dont 213 - SFT	2 344,16	27,48	2 371,64
<b>de 30 ans à 40 ans</b>	<b>24 031 905,14</b>	<b>15 836 818,25</b>	<b>39 868 723,39</b>
dont 210 - Traitement brut	17 773 418,28	11 496 009,22	29 269 427,50
dont 212 - Indemnité de résidence	101 463,58	68 041,35	169 504,93
dont 213 - SFT	271 926,00	123 703,08	395 629,08
<b>de 40 ans à 50 ans</b>	<b>65 194 570,56</b>	<b>47 086 790,68</b>	<b>112 281 361,24</b>
dont 210 - Traitement brut	49 961 751,21	35 133 363,41	85 095 114,62
dont 212 - Indemnité de résidence	283 596,64	204 061,63	487 658,27
dont 213 - SFT	1 009 322,15	723 465,50	1 732 787,65

.../...

## V. Les rémunérations

Catégorie/tr âges/élément de paie	Femme	Homme	Total général
<b>de 50 ans à 60 ans</b>	<b>114 253 165,17</b>	<b>94 709 505,62</b>	<b>208 962 670,79</b>
dont 210 - Traitement brut	92 381 290,14	74 461 200,23	166 842 490,37
dont 212 - Indemnité de résidence	367 225,59	445 937,38	813 162,97
dont 213 - SFT	421 099,64	559 854,92	980 954,56
<b>plus de 60 ans</b>	<b>31 071 298,93</b>	<b>34 048 302,67</b>	<b>65 119 601,60</b>
dont 210 - Traitement brut	24 838 030,84	26 724 776,05	51 562 806,89
dont 212 - Indemnité de résidence	192 706,48	127 417,60	320 124,08
dont 213 - SFT	5 269,07	32 274,72	37 543,79
<b>B</b>	<b>160 715 474,77</b>	<b>94 814 754,45</b>	<b>255 530 229,22</b>
<b>de 20 ans à 30 ans</b>	<b>5 448 544,24</b>	<b>2 249 684,70</b>	<b>7 698 228,94</b>
dont 210 - Traitement brut	3 474 388,08	1 429 626,71	4 904 014,79
dont 212 - Indemnité de résidence	12 279,41	4 262,70	16 542,11
dont 213 - SFT	8 091,54		8 091,54
<b>de 30 ans à 40 ans</b>	<b>18 613 613,92</b>	<b>7 531 030,71</b>	<b>26 144 644,63</b>
dont 210 - Traitement brut	11 931 858,84	4 804 242,98	16 736 101,82
dont 212 - Indemnité de résidence	65 667,15	24 547,19	90 214,34
dont 213 - SFT	222 928,98	66 215,49	289 144,47
<b>de 40 ans à 50 ans</b>	<b>44 994 385,28</b>	<b>28 238 769,08</b>	<b>73 233 154,36</b>
dont 210 - Traitement brut	30 225 014,60	18 766 622,01	48 991 636,61
dont 212 - Indemnité de résidence	136 910,48	84 485,74	221 396,22
dont 213 - SFT	754 672,20	388 164,27	1 142 836,47
<b>de 50 ans à 60 ans</b>	<b>65 459 951,37</b>	<b>39 651 244,15</b>	<b>105 111 195,52</b>
dont 210 - Traitement brut	45 711 257,30	27 170 287,93	72 881 545,23
dont 212 - Indemnité de résidence	264 926,59	134 423,28	399 349,87
dont 213 - SFT	123 018,15	159 114,74	282 132,89
<b>plus de 60 ans</b>	<b>26 198 979,96</b>	<b>17 144 025,81</b>	<b>43 343 005,77</b>
dont 210 - Traitement brut	18 452 196,92	11 882 100,06	30 334 296,98
dont 212 - Indemnité de résidence	133 342,28	60 395,77	193 738,05
dont 213 - SFT	965,33	15 021,92	15 987,25
<b>C</b>	<b>41 439 997,60</b>	<b>6 990 764,40</b>	<b>48 430 762,00</b>
<b>de 20 ans à 30 ans</b>	<b>108 597,65</b>	<b>40 853,69</b>	<b>149 451,34</b>
dont 210 - Traitement brut	83 407,72	25 864,94	109 272,66
dont 212 - Indemnité de résidence	595,76	720,30	1 316,06
<b>de 30 ans à 40 ans</b>	<b>2 157 214,84</b>	<b>665 273,67</b>	<b>2 822 488,51</b>
dont 210 - Traitement brut	1 527 623,34	441 569,51	1 969 192,85
dont 212 - Indemnité de résidence	7 287,34	6 918,28	14 205,62
dont 213 - SFT	43 526,34	6 481,77	50 008,11

.../...

Catégorie/tr âges/élément de paie	Femme	Homme	Total général
<b>de 40 ans à 50 ans</b>	<b>7 815 443,38</b>	<b>1 764 408,59</b>	<b>9 579 851,97</b>
dont 210 - Traitement brut	5 525 100,34	1 231 340,26	6 756 440,60
dont 212 - Indemnité de résidence	35 140,62	10 019,33	45 159,95
dont 213 - SFT	97 720,91	19 185,58	116 906,49
<b>de 50 ans à 60 ans</b>	<b>21 268 444,76</b>	<b>2 864 617,63</b>	<b>24 133 062,39</b>
dont 210 - Traitement brut	15 297 963,01	2 039 922,13	17 337 885,14
dont 212 - Indemnité de résidence	88 375,89	23 767,71	112 143,60
dont 213 - SFT	39 802,32	11 969,47	51 771,79
<b>plus de 60 ans</b>	<b>10 090 296,97</b>	<b>1 655 610,82</b>	<b>11 745 907,79</b>
dont 210 - Traitement brut	7 246 639,10	1 143 015,29	8 389 654,39
dont 212 - Indemnité de résidence	55 247,76	17 333,62	72 581,38
dont 213 - SFT	1 907,87	4 914,57	6 822,44
<b>Contractuel</b>	<b>174 179 759,88</b>	<b>123 275 425,18</b>	<b>297 455 185,06</b>
<b>moins de 20 ans</b>	<b>245 132,48</b>	<b>192 704,07</b>	<b>437 836,55</b>
dont 210 - Traitement brut	241 131,08	185 956,09	427 087,17
dont 212 - Indemnité de résidence	926,06	475,05	1 401,11
<b>de 20 ans à 30 ans</b>	<b>18 911 079,02</b>	<b>13 015 987,59</b>	<b>31 927 066,61</b>
dont 210 - Traitement brut	17 010 563,08	11 450 364,58	28 460 927,66
dont 212 - Indemnité de résidence	103 063,43	76 745,80	179 809,23
dont 213 - SFT	9 923,94	3 507,64	13 431,58
<b>de 30 ans à 40 ans</b>	<b>34 614 028,57</b>	<b>24 021 449,97</b>	<b>58 635 478,54</b>
dont 210 - Traitement brut	29 908 492,84	20 634 265,65	50 542 758,49
dont 212 - Indemnité de résidence	153 508,51	106 025,02	259 533,53
dont 213 - SFT	376 091,22	175 741,93	551 833,15
<b>de 40 ans à 50 ans</b>	<b>47 541 401,76</b>	<b>30 901 510,72</b>	<b>78 442 912,48</b>
dont 210 - Traitement brut	40 676 873,28	26 143 032,55	66 819 905,83
dont 212 - Indemnité de résidence	158 861,74	261 129,70	419 991,44
dont 213 - SFT	1 056 329,61	522 605,11	1 578 934,72
<b>de 50 ans à 60 ans</b>	<b>57 910 578,12</b>	<b>39 865 627,07</b>	<b>97 776 205,19</b>
dont 210 - Traitement brut	51 548 977,13	35 242 531,82	86 791 508,95
dont 212 - Indemnité de résidence	119 122,72	176 759,33	295 882,05
dont 213 - SFT	240 444,24	270 032,51	510 476,75
<b>plus de 60 ans</b>	<b>14 957 539,93</b>	<b>15 278 145,76</b>	<b>30 235 685,69</b>
dont 210 - Traitement brut	13 374 186,64	13 889 790,52	27 263 977,16
dont 212 - Indemnité de résidence	57 312,93	75 341,44	132 654,37
dont 213 - SFT	3 668,90	29 793,58	33 462,48

.../...

## V. Les rémunérations

Catégorie/tr âges/élément de paie	Femme	Homme	Total général
<b>Non spécifié</b>	<b>3 151 033,23</b>	<b>2 923 503,43</b>	<b>6 074 536,66</b>
<b>de 20 ans à 30 ans</b>	<b>115 166,45</b>	<b>79 471,68</b>	<b>194 638,13</b>
<b>de 30 ans à 40 ans</b>	<b>244 117,97</b>	<b>320 902,47</b>	<b>565 020,44</b>
dont 210 - Traitement brut	9 094,67	24 378,94	33 473,61
dont 212 - Indemnité de résidence	73,78	87,01	160,79
dont 213 - SFT		638,64	638,64
<b>de 40 ans à 50 ans</b>	<b>733 800,65</b>	<b>624 788,61</b>	<b>1 358 589,26</b>
dont 210 - Traitement brut	155 515,02	54 287,63	209 802,65
dont 212 - Indemnité de résidence	789,04		789,04
dont 213 - SFT	1 410,52	249,64	1 660,16
<b>de 50 ans à 60 ans</b>	<b>1 197 801,41</b>	<b>810 111,17</b>	<b>2 007 912,58</b>
dont 210 - Traitement brut	114 232,09	74 447,88	188 679,97
dont 212 - Indemnité de résidence	38,34		38,34
dont 213 - SFT	1 288,34	9,16	1 297,50
<b>plus de 60 ans</b>	<b>860 146,75</b>	<b>1 088 229,50</b>	<b>1 948 376,25</b>
dont 210 - Traitement brut	24 875,99	39 030,69	63 906,68
dont 212 - Indemnité de résidence		207,48	207,48
<b>Total général</b>	<b>725 771 398,65</b>	<b>538 409 899,81</b>	<b>1 264 181 298,46</b>

Part des femmes = 57,4%

### ► BDS FPE 038 NOMBRE DE MOIS DE PERSONNES PHYSIQUES PAYÉES

Année de paye	Sexe	Nombre de mois de personnes physiques payées
2022	Femmes	217 422
	Hommes	142 444
<b>Total</b>		<b>359 866</b>

### Part par catégorie FP et par sexe de la rémunération brute en %

Part dans l'ensemble de la rémunération brute	Femmes	Hommes	Part du total	Part des femmes pour la catégorie général
Catégorie A+	8,2%	9,1%	17,3%	47,5%
Catégorie A	19,2%	15,5%	34,7%	55,3%
Catégorie B	12,7%	7,5%	20,2%	62,9%
Catégorie C	3,3%	0,6%	3,8%	85,6%
Contractuels	13,8%	9,8%	23,5%	58,6%
Autres	0,2%	0,2%	0,5%	51,9%
<b>Total général</b>	<b>57,4%</b>	<b>42,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>57,4%</b>

## 5. LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### ► BDS FPE 039 [CSA MIN] INDICATEURS DE L'OUTIL DGAFP DESTINÉ À L'ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES

Le périmètre pour 2022 comprend aussi l'enseignement privé.

#### 5.1. DÉFINITIONS

**Effet temps partiel :** différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP qui correspond à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes.

La sur-rémunération du temps partiel n'est pas intégrée dans cette partie.

**Effet ségrégation des corps :** partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes- hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps.

Si cet effet est négatif, les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés et/ou surreprésentées dans les corps les moins rémunérés. La sur ou sous-représentation des femmes est calculée en fonction de la part des femmes au total au sein du ministère.

**Effet démographique au sein des corps :** écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

#### 5.2. L'EFFET PRIMES À CORPS-GRADE-ÉCHELON IDENTIQUE

Il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identiques :

- **les primes liées à une situation géographique** (indemnité de résidence (IR), prime de déménagement, majoration outre-mer...) sont regroupées. Les écarts liés à ces primes sont directement liés aux différentes situations personnelles des agents ;
- **les primes liées à l'atteinte de résultat(s)** qui peuvent être liées à une performance individuelle ou collective ;
- **les primes accessoires** liées à une activité annexe correspondent à des activités non directement liées au corps de l'agent (dispense de formations, jury...) ;
- **les primes liées à un statut ou une fonction** (nouvelle bonification indiciaires (NBI), indemnités de sujétion spéciale (ISS)...) correspondent à un forfait ou à un pourcentage du traitement indiciaire en fonction du statut ou de la fonction concernée ;
- **les primes liées à une restructuration** correspondent à des mobilités forcées qui ne sont pas du choix de l'agent. En conséquence, elles doivent être isolées.

→ Indicateurs de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes :  
écarts de rémunération et de carrière

**Indicateur pour les titulaires et agents à grille**

**Nombre de corps pris en compte : 67**

Emploi annuel moyen	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes (%)
Effectifs annuels	9 255	14 379	23 634	60,8%
Équivalents temps plein employés	9 101	13 799	22 900	60,3%
Taux moyen de temps partiel	98,3%	96,0%	96,9%	

Hommes	Femmes	Écart	% (F-H)/H
<b>Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)</b>			
4 071 €/mois	3 536 €/mois	-535 €/mois	-13,1%
<b>Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein</b>			
4 140 €/mois	3 684 €/mois	-455 €/mois	-11,0%

Décomposition des écarts	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
Effet temps partiel	-80 €	17,5%
Effet ségrégation des corps	-287 €	62,9%
Effet démographique au sein des corps	-143 €	31,4%
<i>dont sur primes</i>	-28 €	6,1%
Effet primes à corps - Grade-échelon identique	-26 €	5,7%
<i>dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</i>	16 €	-3,5%
<i>dont temps ou aux cycles de travail</i>	-15 €	3,3%
<i>dont géographie et aux mobilités non forcées</i>	-13 €	2,8%
<i>dont résultats / performance / engagement professionnel</i>	2 €	-0,5%
<i>dont rémunérations accessoires</i>	0 €	0,1%
<i>dont fonctions / sujétions indexées sur le traitement</i>	0 €	0,0%
<i>dont fonctions / sujétions non indexées sur le traitement</i>	-17 €	3,8%
<i>dont restructurations ou mobilités forcées</i>	0 €	0,0%
<i>dont autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	1 €	-0,2%

## Indicateur pour les contractuels

Nombre de corps pris en compte : 30

Emploi annuel moyen	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes (%)
Effectifs annuels	1 960	2 810	4 769	58,9%
Équivalents temps plein employés	1 690	2 485	4 175	59,5%
Taux moyen de temps partiel	86,2%	88,5%	87,5%	

Hommes	Femmes	Écart	% (F-H)/H
<b>Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)</b>			
2 456 €/mois	2 246 €/mois	-210 €/mois	-8,5%
<b>Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein</b>			
2 848 €/mois	2 539 €/mois	-309 €/mois	-10,8%

Décomposition des écarts	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
Effet temps partiel	99 €	-32,1%
Effet ségrégation des corps	-174 €	56,5%
Effet démographique au sein des corps	-12 €	3,8%
<i>dont sur primes</i>	3 €	-1,0%
Effet primes à corps - Grade-échelon identique	-123 €	39,8%
<i>dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</i>	3 €	-1,0%
<i>dont temps ou aux cycles de travail</i>	0 €	0,0%
<i>dont géographie et aux mobilités non forcées</i>	0 €	0,0%
<i>dont résultats / performance / engagement professionnel</i>	0 €	0,0%
<i>dont rémunérations accessoires</i>	0 €	0,0%
<i>dont fonctions / sujétions indexées sur le traitement</i>	0 €	0,0%
<i>dont fonctions / sujétions non indexées sur le traitement</i>	0 €	0,0%
<i>dont restructurations ou mobilités forcées</i>	0 €	0,0%
<i>dont autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	-126 €	40,7%

# VI. La santé et la sécurité au travail

## A. RSU 2022 – Handicap

► BDS FPE 004 EFFECTIFS PHYSIQUES EN FONCTION AU 31 DÉCEMBRE 2022

### Nombre de BOE au 31 décembre 2022 par catégorie de bénéficiaires

Catégorie bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	Nombre de BOE correspondant
Travailleur reconnu handicapé (BOE16)	1004
Titulaire de la carte Mobilité inclusion (BOE12)	33
ATI agent de l'Etat (BOE27)	84
Emplois réservés (BOE24 et BO28)	59
Titulaire d'une rente (BOE02)	40
Agents reclassés (BOE25)	50
Titulaires d'une pension invalidité (BOE3)	8
AAH Allocation adulte handicapé (BOE08)	10
<b>Total</b>	<b>1 288</b>

### Nombre de BOE au 31 décembre 2022 par tranche d'âge

Tranche d'âge	Total
20-24 ans	0,23%
25-29 ans	0,85 %
30-34 ans	2,56%
35-39 ans	3,96%
40-44 ans	9,70%
45-49 ans	13,51%
50-54 ans	24,53%
55-59 ans	27,72%
60-64 ans	15,37%
65 ans et plus	1,55%
<b>Total</b>	<b>99,77%</b>

## Nombre de BOE au 31 décembre 2022 par genre

Genre	Total
Femmes	797
Hommes	491
<b>Total</b>	<b>1 288</b>

## Nombre de BOE au 31 décembre 2022 par catégorie d'emploi

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	307	235	542
Catégorie B	326	218	544
Catégorie C	164	38	202
<b>Total</b>	<b>797</b>	<b>491</b>	<b>1 288</b>

 BDS FPE 004 BIS EFFECTIFS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN EN FONCTION AU 31 DÉCEMBRE 2022

Equivalent temps plein en fonction	Nombre de BOE correspondant
0,33 ETP	1
0,50 ETP	77
0,60 ETP	8
0,70 ETP	24
0,72 ETP	1
0,78 ETP	1
0,80 ETP	127
0,83 ETP	1
0,90 ETP	33
1 ETP	974
<b>Total</b>	<b>1 247*</b>

\* La différence s'explique par l'absence de données renseignées pour certains agents dans RenoïRH.

► **BDS FPE 004 TER EFFECTIFS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN ANNUEL EN FONCTION  
AU 31 DÉCEMBRE 2022**

Equivalent temps plein en fonction	Nombre de BOE correspondant
0,04 ETP	1
0,11 ETP	1
0,15 ETP	1
0,17 ETP	2
0,18 ETP	1
0,25 ETP	2
0,33 ETP	11
0,35 à 0,39 ETP	4
0,42 à 0,48 ETP	5
0,50 ETP	43
0,52 À 0,55 ETP	5
0,56 À 0,59 ETP	9
0,60 ETP	7
0,62 À 0,69 ETP	16
0,71 À 0,74 ETP	14
0,76 À 0,79 ETP	6
0,80 ETP	99
0,81 à 0,84 ETP	20
0,85 ETP	4
0,86 à 0,89 ETP	12
0,90 ETP	34
0,91 à 0,94 ETP	25
0,95 ETP	5
0,96 à 0,98 ETP	4
1 ETP	904
<b>Total</b>	<b>1 236*</b>

\* La différence s'explique par l'absence de données renseignées pour certains agents dans RenoïRH.

► **BBDS FPE 009 [CSA MIN]**

**Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année 2022 : 10**

► **BBDS FPE 013**

**Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent l'année 2022 : 10**

## BBDS FPE 014

**Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent l'année 2022 : 0**

## BBDS FPE 012 [CSA MIN]

**Nombre d'agents ayant bénéficié du dispositif promotion par détachement de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 au cours de l'année**

En complément des dispositifs de promotion interne de droit commun et afin de fluidifier le parcours professionnel des fonctionnaires en situation de handicap, l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique a créé une procédure dérogatoire permettant l'accès par la voie du détachement à un corps de catégorie supérieure ou de niveau supérieur. Ce dispositif a été décliné sur le plan réglementaire par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2026.

Cette procédure dérogatoire n'a pu être mise en œuvre à ce stade au sein du ministère en charge de l'agriculture. En effet d'autres priorités ont pris le pas en 2022, notamment l'audit du FIPHFP qui a mobilisé le pôle handicap durant tout le 1<sup>er</sup> semestre 2022, le gel des postes liés à la période précédant les élections professionnelles (d'octobre à décembre 2022), le remplacement du correspondant handicap ministériel. L'année 2023 a permis de poser les bases ainsi que le mode opératoire de cette modalité de recrutement, dans le cadre de différentes réunions organisées par la Sous-direction du développement des parcours professionnels et des relations sociales (SDDPRS), en particulier lors du Comité technique "Recrutement des agents et apprentis en situation de handicap" qui rassemble l'ensemble des parties prenantes internes (RPROG, IGAPS, différentes composantes du SRH).

La mise en œuvre de cette disposition est prévue pour l'année 2024. Il s'agit d'un engagement inscrit dans la convention conclue entre le ministère et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour la période 2023-2025.

## B. Accidents

Les données suivantes concernent le périmètre de l'administration centrale.

### BBDS FPE 043 ACCIDENTS DE SERVICE, ACCIDENTS DE TRAJET, MALADIES PROFESSIONNELLES

#### Chiffres globaux

Accident de service	18
Accident de mission	8
Accident de trajet	29
Maladie professionnelle	1
<b>Total</b>	<b>56</b>

## Gravité

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Arrêt de travail	11	7	18
Sans arrêt de travail	25	13	38
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>56</b>

## Causes

Type d'accident	Cause de la ou des blessures	Femme	Homme	Total
Accident de mission	Plaies et blessures superficielles (010)	3	3	6
	Luxations, entorses et foulures (030)	2		2
<b>Total accidents de mission</b>		<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
Accident de trajet	Plaies et blessures superficielles (010)	13	5	18
	Fractures osseuses (020)		1	1
	Luxations, entorses et foulures (030)	2	1	3
	Brûlures (060)		1	1
	Choc (110)	2		2
	Blessures multiples (120)	2		2
	Autres blessures déterminées non classées sous d'autres rubriques (999)	1	1	2
<b>Total accident de trajet</b>		<b>20</b>	<b>9</b>	<b>29</b>
Accident de service	Plaies et blessures superficielles (010)	3	5	8
	Fractures osseuses (020)	1		1
	Luxations, entorses et foulures (030)	3		3
	Commotions et traumatismes internes (050)	1		1
	Choc (110)		2	2
	Autres blessures déterminées non classées sous d'autres rubriques (999)	2	1	3
<b>Total accident de travail-service</b>		<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>
Maladies professionnelles	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (RG 57)	1		1
<b>Total maladies professionnelles</b>		<b>1</b>		<b>1</b>
<b>Total général</b>		<b>36</b>	<b>20</b>	<b>56</b>

## Plages horaires

Plage horaire de l'accident	Femme	Homme	Total
5h-7h	1	1	2
7h-9h	7	6	13
9h-11h	3	2	5
11h- 13h	3	2	5
13h-15h	7	3	10
15h-17h	3		3
17h-19h	3	2	5
19h-21h	8	2	10
+ de 23h		1	1
NC	1	1	2
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>56</b>

## Métier

Profession (fonction)	Total
Autres employés de type administratif	1
Directeurs de services administratifs et commerciaux	5
Employés de bureau	19
Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	2
Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	3
Professions intermédiaires, finance et administration	21
Responsables de l'accompagnement des jeunes	3
Spécialistes de l'enseignement	2
<b>Total</b>	<b>56</b>

## Âge

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
20-30 ans	3	2	5
31-40 ans	2	2	4
41-50 ans	8	4	12
51-60 ans	20	9	29
61-70 ans	3	3	6
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>56</b>

### ► BDS FPE 045 NOMBRE D'ACCIDENTS ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES AYANT DONNÉ LIEU À LA RECONNAISSANCE D'UNE INVALIDITÉ

Accident de service (AS)				Maladie professionnelle (MP)			
Année AS	Taux IPP (*)	Femme	Homme	Année MP	Taux IPP	Femme	Homme
2019	11 %	1		2017	5 %		1
2019	0 %	1		2019	4 %		1
2020	5 %		1				
<b>Total AS</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>TOTAL MP</b>			<b>2</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>			<b>5</b>				

(\*) Incapacité permanente partielle

### ► BDS FPE 046 NOMBRE DE NOUVELLES INCAPACITÉS PERMANENTES À LA SUITE D'UN ACCIDENT DE SERVICE, DE TRAJET OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

À la suite d'une maladie professionnelle concernant un agent, une révision d'allocation temporaire d'invalidité a confirmé un taux d'IPP de 5%.

## C. Dispositif de signalement

### ► BDS FPE 047 NOMBRE DE SAISINES DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT AU COURS DE L'ANNÉE, VENTILÉ EN FONCTION DU MOTIF DE SIGNALEMENT

#### Nombre de signalements : 74 en 2022

Mois	Nombre de signalement
Janvier	4
Février	13
Mars	5
Avril	5
Mai	7
Juin	6
Juillet	2
Août	5
Septembre	5
Octobre	11
Novembre	5
Décembre	6
<b>Total</b>	<b>74</b>

#### Motivation des signalements

Motivation des signalements	Nombre de signalement
Harcèlement moral	44
Discrimination	24
Inégalité de traitement	5
Violences sexuelles et sexistes	7
<b>Total</b>	<b>80</b>

\* Un réclamant peut évoquer plusieurs critères lors de son signalement

\*\* les saisines hors champs sont des signalements qui n'entrent pas dans le périmètre du dispositif de signalement et qui ne sont pas traités.

## ► BDS FPE 049 NOMBRE D'ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES RECENSÉS AU COURS DE L'ANNÉE PAR LES DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT

### Ventilé par type d'acte et de discrimination

Critères de discrimination	Nombre de signalement
État de santé	7
Handicap	1
Activités syndicales	7
Grossesse	2
Âge	3
Orientation sexuelle	1
Origine	2
Sexe	1
<b>Total</b>	<b>24</b>

\* Un réclamant peut évoquer plusieurs critères lors de son signalement

## ► BDS FPE 050 NOMBRE DE VICTIMES D'ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES RECENSÉS AU COURS DE L'ANNÉE PAR LES DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT

### Ventilé par sexe

Typologie des signalants	Femmes	Hommes
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>29</b>

\* Les 5 témoins et 2 experts ayant saisis le dispositif ne sont pas comptabilisés dans ce résultat.

## ► BDS FPE 051 NOMBRE DE SIGNALEMENTS PAR TYPE D'ACTES

### Ventilé selon la catégorie de la victime

Signalements par catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A+	4	1	5
Catégorie A	19	18	37
Catégorie B	6	9	15
Catégorie C	7	1	8
Non communiqué	2	0	2
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>29</b>	<b>67</b>

## BDS FPE 052

### Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année : 0

Le comité d'expertise pluridisciplinaire s'est réuni 4 fois en 2022. Sur les 6 traitements approfondis examinés en 2022, 3 sont nouveaux.

## BDS FPE 053 NOMBRE DE MESURES DE PROTECTION FONCTIONNELLE DEMANDÉES D'UNE PART, MISE EN OEUVRE D'AUTRE PART

### PROTECTION FONCTIONNELLE DES AGENTS PUBLICS EN 2022

57 agents ont adressé une demande de protection fonctionnelle.

Il y a eu 20 décisions de refus (13 décisions de refus parce que la réalité de l'attaque dont se plaignaient les agents victimes ne pouvait être établie, 2 décisions de refus concernant des agents mis en cause qui ont commis une faute personnelle, 5 décisions de refus concernant des agents mis en cause pour lesquels les conditions de la protection fonctionnelle n'étaient pas remplies).

La protection a été accordée à 37 agents :

- 32 décisions concernent des agents victimes d'attaques (outrages, menaces, diffamation, harcèlement moral, violences volontaires) ; 9 agents victimes d'attaques ont vu leur affaire portée devant les juridictions et les honoraires des avocats qui ont assuré la défense des agents concernés ont été pris en charge au titre de la protection fonctionnelle.
- 5 décisions concernent des agents mis en cause dans l'exercice de leurs fonctions (tromperie, contentieux prudhommal, infraction à la navigation maritime, harcèlement moral).

## D. Prévention

### BDS FPE 059 [CSA MIN] NOMBRE D'ACTEURS DE LA PRÉVENTION

	Administration centrale		Autres sites	Total
	Paris	Toulouse		
Inspecteur santé sécurité au travail				8
Médecin du travail	1	1	NC	2
Infirmier	2		90	92
Secrétaire médicale	1		NC	1
Conseiller de prévention			22	22
Assistant de prévention	9	2	151	162
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>263</b>	<b>287</b>

## ► BDS FPE 060 [CSA MIN] RÉPARTITION DES ASSISTANTS ET CONSEILLERS DE PRÉVENTION SELON LEUR QUOTITÉ DE TRAVAIL

Assistant de prévention (AP) Conseiller de prévention (CP)		Quotité de travail					Prise de fonction 2022	Lettre de cadrage 2022	Total
		Moins de 20%	Entre 20% et 49%	50% et moins de 100 %	100%	NC			
Administration centrale Paris	AP	8	1				1		<b>9</b>
	CP								
Administration centrale Toulouse	AP				2		2		<b>2</b>
	CP								
Autres sites	AP	83	21	4	39	4	4	2	<b>151</b>
	CP	7	5	3	6	1			<b>22</b>

## ► BDS FPE 074 NOMBRE DE RÉUNIONS DU CHSCT

Type	Total
CHSCT ministériel	<b>4</b>
CHSCT administration centrale	<b>2</b>
CHSCT Autres sites	<b>79</b>
<b>Total</b>	<b>85</b>

## ► BDS FPE 075 GROUPES DE TRAVAIL DES CHSCT

### Nombre de groupes de travail par type

Type	Nombre de réunions	Thématique
CHSCT ministériel	2	Prévention des risques liés au bruit dans les abattoirs
	1	Crédits santé sécurité au travail
CHSCT administration centrale		
CHSCT Autres sites	26	
<b>Total</b>	<b>29</b>	

### FOCUS SUR LES CRÉDITS SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Ces crédits sont attribués en application de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-973 du 22/12/2021 relative aux orientations et règles de présentation des demandes de co-financement d'actions visant à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail par le CHSCT ministériel pour l'année 2022.

	Nombre de dossiers déposés	Montants demandés	Crédits attribués
DD(ets)PP	7	20 268 €	22 800 €
Établissement de l'enseignement technique	4	46 685 €	29 685 €
Établissement de l'enseignement supérieur	3	19 122 €	15 175 €
DRAAF/DAAF	2	9 700 €	9 700 €
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>95 775 €</b>	<b>77 360 €</b>

#### Répartition régionale des crédits des 10 structures bénéficiaires

Provence Alpes Côte d'Azur	7 000 €
Nouvelle Aquitaine	19 032 €
Bretagne	18 500 €
Grand Est	10 653 €
Auvergne Rhône-Alpes	4 000 €
Île-de-France	18 175 €
<b>Total</b>	<b>77 360€</b>

#### Répartition des crédits par type d'action

Type d'action	Montants attribués	Pourcentage
Outils de pilotage dont aide à l'élaboration du document unique des risques professionnels	7 853 €	10,15%
Prévention des troubles musculo-squelettiques en abattoir	22 800 €	29,47%
Prévention des risques psychosociaux et espaces de discussion	44 007 €	56,89%
Prévention du risque chimique	2 700 €	3,49%

## E. Suivi médical

### ► BDS FPE 134 SUIVI MÉDICAL EN ADMINISTRATION CENTRALE

#### Surveillance médicale particulière en 2022

Tableaux des maladies professionnelles (régime général et régime agricole)	Nature du risque	Agents concernés
RG 30-30 bis et RA 47-47 bis	Amiante	8
RG 42 et RA 46	Bruit	6
RG 98 et RA 57 bis	Manutention	62
RG 44	Poussières de fer et de métaux durs	4
RG 69 et 97 et RA 29 et 57	Vibration	5
RG 47 et RA 36	Poussières de bois	1
<b>Total</b>		<b>86</b>

#### Examens et visites médicales en administration centrale en 2022

Sites	Paris	Toulouse	
Visites des agents soumis à la surveillance médicale particulière	27	2	
Visites des agents hors surveillance médicale particulière	11	18	
Visites d'information et de prévention	225		
<b>Total examens médicaux périodiques</b>	<b>263</b>	<b>20</b>	
Visites de pré-reprise	6	1	
Visites de reprise	Après un accident de service	4	
	Après une maladie professionnelle	1	
	Après une maternité	7	
	Après une maladie	7	
Visites occasionnelles	À la demande de l'agent	54	4
	À la demande du médecin du travail	16	
	À la demande de l'administration	10	1
	À la suite d'absences répétées	2	
	Urgences	19	
	Autres (vaccin, aptitude au sport)	2	
<b>Total examens médicaux non périodiques</b>	<b>128</b>	<b>6</b>	
<b>Total examens</b>	<b>391</b>	<b>26</b>	

#### Répartition des effectifs par type de surveillance médicale

Sites	Paris	Toulouse
Agents hors surveillance médicale particulière	1 617	162
Agents soumis à la surveillance médicale particulière	86	7
<b>Total</b>	<b>1 703</b>	<b>169</b>

# VII. L'organisation du temps de travail

► BDS FPE 143 EXISTENCE D'UNE CHARTE DU TEMPS ET NOMBRE D'AGENTS COUVERTS AU 31 DÉCEMBRE

## 1. MAÎTRISER LE TEMPS ENSEMBLE

- L'encadrant favorise l'équilibre de vie et l'épanouissement au travail
- Chacun peut progresser dans la gestion de son temps, notamment via la formation
- Les horaires tardifs ne sont pas une référence pour l'évaluation



## 2. OPTIMISER LES RÉUNIONS

- Anticiper le plus en amont possible (date, participants, objet précis, déroulé)
- Planifier aux horaires habituels de bureau
  - Maîtriser la conduite de la réunion
  - Conclure de façon claire
- Favoriser les visio/audio conférences pour limiter les déplacements

## 3. ASSURER LE BON USAGE DES COURRIELS ET DU TÉLÉPHONE

- Favoriser le face à face ou le téléphone
- Ne pas attendre de traitement en dehors des horaires de travail
- Préciser au maximum la commande
- Ne mettre en copie que des personnes directement concernées



## 4. ADAPTER SI BESOIN L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- Utiliser les souplesses des règlements intérieurs (RIALTO) pour répondre aux situations particulières
- Traiter des situations individuelles tout en veillant à la cohésion de l'équipe



## 5. METTRE EN ŒUVRE LA CHARTE DANS CHAQUE SERVICE

- Impliquer l'encadrement
- En parler lors de l'entretien professionnel des cadres

Retrouvez la charte des temps sur : <https://intranet.national.agri/charte-des-temps>

## A. Les quotités de temps de travail

► BDS FPE 153

### Répartition des effectifs au 31 décembre sur emploi à temps plein

Tranches d'âges	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
15-19 ans					3	1	6	4	14
20-24 ans	2	1	166	111	126	75	35	22	538
25-29 ans	42	34	393	290	263	142	30	10	1 204
30-34 ans	77	60	526	396	307	151	43	4	1 564
35-39 ans	105	81	664	513	302	174	56	20	1 915
40-44 ans	183	131	910	699	431	297	74	20	2 745
45-49 ans	156	169	1373	1047	603	466	153	41	4 008
50-54 ans	186	178	1864	1414	809	487	264	46	5 248
55-59 ans	218	230	1410	1292	745	465	246	44	4 650
60-64 ans	146	221	580	700	499	295	202	38	2 681
65 ans et plus	15	46	50	74	33	24	24	6	272
<b>Total général</b>	<b>1 130</b>	<b>1 151</b>	<b>7936</b>	<b>6536</b>	<b>4121</b>	<b>2577</b>	<b>1133</b>	<b>255</b>	<b>24 839</b>

### Répartition des effectifs au 31 décembre sur emploi à temps partiel

Taux de travail	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
50 %	8	7	218	101	87	29	30	2	482
60 %	2	1	52	34	21	8	9	1	128
70 %	6	1	76	24	25	7	7	2	148
80 %	92	14	668	187	695	103	166	7	1 932
90 %	25	7	136	26	177	34	52	4	461
<b>Total général</b>	<b>133</b>	<b>30</b>	<b>1 150</b>	<b>372</b>	<b>1 005</b>	<b>181</b>	<b>264</b>	<b>16</b>	<b>3 151</b>

## Répartition des effectifs au 31 décembre sur emploi à temps incomplet

Tranches d'âges	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
15-19 ans					1				1
20-24 ans			16	20	4	1	1		42
25-29 ans			99	71	2	1	1		174
30-34 ans	1		126	83	5	4	5	2	226
35-39 ans		1	161	97	7	3	8	1	278
40-44 ans	1		167	87	13	3	6	2	279
45-49 ans			139	91	5	3	8	1	247
50-54 ans			101	100	12	3	19	1	236
55-59 ans	1		62	73	7	3	18	3	167
60-64 ans			33	51	5	1	12	3	105
65 ans et plus			5	15					20
<b>Total général</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>909</b>	<b>688</b>	<b>61</b>	<b>22</b>	<b>78</b>	<b>13</b>	<b>1 775</b>

## Part du temps partiel et incomplet

	Femmes	Hommes	Total
À temps partiel	3 603	1 323	4 926
Totalité population	17 923	11 842	29 765
<b>% du temps partiel et incomplet</b>	<b>20,10%</b>	<b>11,17%</b>	<b>16,55%</b>

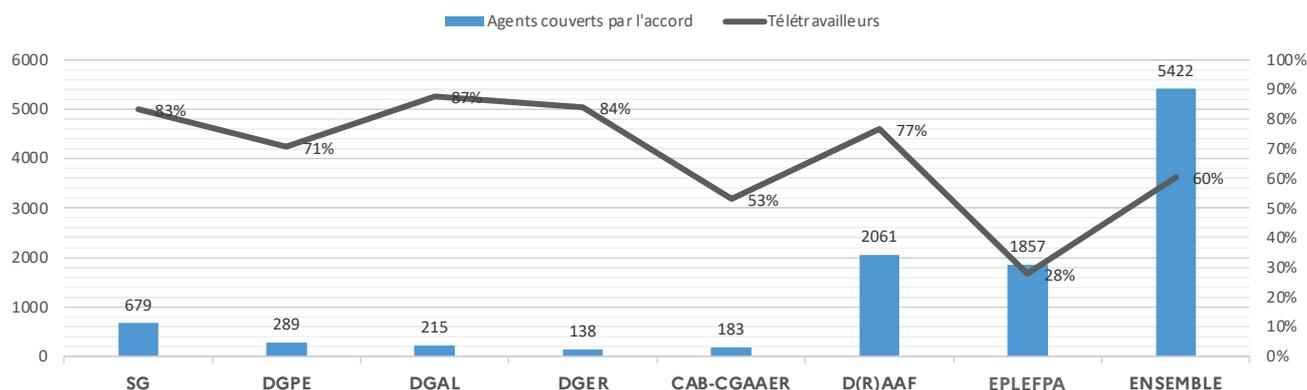
► BDS FPE 147 NOMBRE D'AGENTS EN FONCTION AU 31 DÉCEMBRE EXERÇANT LEURS FONCTIONS DANS LE CADRE DU TÉLÉTRAVAIL

Périmètre	Agents couverts par l'accord				Télétravailleurs				Part des télétravailleurs parmi les agents d'un même sexe couverts par l'accord		Part des travailleurs total		
	Total	F	H		Total	F	H		Part F	Part H			
SG	679	362	53%	317	47%	565	297	53%	268	47%	82%	85%	83%
DGPE	289	176	61%	113	39%	204	136	67%	68	33%	77%	60%	71%
DGAL	215	149	69%	66	31%	188	131	70%	57	30%	88%	86%	87%
DGER	138	94	68%	44	32%	116	78	67%	38	33%	83%	86%	84%
CAB-CGAAER	183	72	39%	111	61%	97	44	45%	53	55%	61%	48%	53%
D(R)AAF	2061	1228	60%	833	40%	1583	978	62%	605	38%	80%	73%	77%
EPLEFPA	1857	1294	70%	563	30%	517	385	74%	132	26%	30%	23%	28%
<b>ENSEMBLE</b>	<b>5 422</b>	<b>3 375</b>	<b>62%</b>	<b>2 047</b>	<b>38%</b>	<b>3270</b>	<b>2049</b>	<b>63%</b>	<b>1221</b>	<b>37%</b>	<b>61%</b>	<b>60%</b>	<b>60%</b>

**Pour les analyses, les données du questionnaire ont été croisées avec les effectifs couverts par l'accord :**

- La part des télétravailleurs représente 60% de l'ensemble des agents couverts par l'accord.
- La part de télétravailleurs de sexe féminin représente 61% de l'ensemble des télétravailleurs.
- Proportionnellement, les femmes télétravaillent autant que les hommes [elles sont 61% (et les hommes sont 60%) à télétravailler parmi l'ensemble des agents d'un même sexe couverts par l'accord].

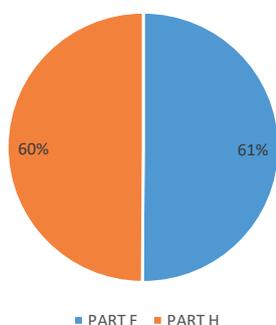
**Part des télétravailleurs sur les agents couverts par l'accord par périmètre**



La part de télétravailleurs dans les établissements public d'enseignement agricole technique progresse (près de 517 agents télétravaillent en 2022, par rapport à 67 agents en 2019).

La part des télétravailleurs progresse également pour les D(R)AAF (près de 1583 agents télétravaillent en 2022, par rapport à 384 agents en 2019) et pour l'AC (1170 agents télétravaillent en 2022, par rapport à 296 agents en 2019).

**Poids relatif des femmes et des hommes télétravailleurs parmi les agents d'un même sexe couverts par l'accord du MASA**



De manière globale, il y a une égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes : proportionnellement, parmi les agents d'un même sexe couverts par l'accord, les femmes sont 61% à télétravailler et les hommes sont 60%.

## Répartition par catégorie et par périmètre des agents en télétravail

Périmètre	Agents couverts par l'accord								Télétravailleurs								Part des télétravailleurs parmi les agents d'un même sexe couverts par l'accord		
	Total	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. A	Cat. B	Cat. C		
SG	679	444	65%	201	30%	34	5%	565	371	66%	167	30%	27	5%	84%	83%	79%		
DGPE	289	235	81%	26	9%	28	10%	204	162	79%	21	10%	21	10%	69%	81%	75%		
DGAL	215	174	81%	34	16%	7	3%	188	155	82%	28	15%	5	3%	89%	82%	71%		
DGER	138	113	82%	17	12%	8	6%	116	97	84%	16	14%	3	3%	86%	94%	38%		
CAB-CGAAER	183	122	67%	40	22%	21	11%	97	69	71%	22	23%	6	6%	57%	55%	29%		
D(R)AAF	2061	972	47%	900	44%	189	9%	1583	731	46%	699	44%	153	10%	75%	78%	81%		
EPLEFPA	1857	881	47%	602	32%	374	20%	517	118	23%	220	43%	179	35%	13%	37%	48%		
<b>ENSEMBLE</b>	<b>5 422</b>	<b>2 941</b>	<b>54%</b>	<b>1 820</b>	<b>34%</b>	<b>661</b>	<b>12%</b>	<b>3 270</b>	<b>1 703</b>	<b>52%</b>	<b>1 173</b>	<b>36%</b>	<b>394</b>	<b>12%</b>	<b>58%</b>	<b>64%</b>	<b>60%</b>		

## B. Les heures supplémentaires

### ► BDS FPE 151 NOMBRE D'AGENTS EN FONCTION AU 31 DÉCEMBRE AYANT EFFECTUÉ DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES AU COURS DE L'ANNÉE

Cat FP et sexe	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans	+ de 70 ans	Total général
<b>Catégorie A+</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>54</b>	<b>66</b>	<b>17</b>		<b>160</b>
<b>Féminin</b>		<b>10</b>	<b>21</b>	<b>32</b>	<b>10</b>		<b>73</b>
Éducation et formation tout au long de la vie		10	21	31	10		72
Enseignement supérieur, recherche				1			1
<b>Masculin</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>7</b>		<b>87</b>
Éducation et formation tout au long de la vie	2	11	31	33	7		84
Enseignement supérieur, recherche			2				2
Non renseigné				1			1

.../...

Cat FP et sexe (suite)	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans	+ de 70 ans	Total général
<b>Catégorie A</b>	<b>469</b>	<b>1 672</b>	<b>3 235</b>	<b>4 611</b>	<b>962</b>	<b>1</b>	<b>10 950</b>
<b>Féminin</b>	<b>264</b>	<b>990</b>	<b>1 954</b>	<b>2 698</b>	<b>469</b>		<b>6 375</b>
Administration générale			1	2	1		4
Aide au développement des territoires ruraux				1			1
Education et formation tout au long de la vie	263	982	1940	2676	460		6321
Enseignement supérieur, recherche		2	1	3	1		7
Non renseigné	1	6	12	16	6		41
(vide)					1		1
<b>Masculin</b>	<b>205</b>	<b>682</b>	<b>1 281</b>	<b>1 913</b>	<b>493</b>	<b>1</b>	<b>4 575</b>
Administration générale		1		3			4
Aide au développement des territoires ruraux			1				1
Education et formation tout au long de la vie	203	670	1246	1876	468	1	4464
Élevage, santé et protection des animaux		1					1
Enseignement supérieur, recherche		1	1	1			3
Gestion financière, budgétaire et comptable				1			1
Non Renseigné	2	7	30	32	24		95
Numérique et systèmes d'info&communication		1					1
Ressources humaines			1				1
Statistique, étude, audit, évaluation, prosp.		1					1
(vide)			2		1		3
<b>Catégorie B</b>		<b>2</b>		<b>1</b>			<b>3</b>
<b>Masculin</b>		<b>2</b>		<b>1</b>			<b>3</b>
Administration générale		1					1
Education et formation tout au long de la vie		1		1			2
<b>Catégorie C</b>		<b>1</b>					<b>1</b>
<b>Masculin</b>		<b>1</b>					<b>1</b>
Éco&filères agric&agroalim, gest° des aides		1					1
<b>Total général</b>	<b>471</b>	<b>1 696</b>	<b>3 289</b>	<b>4 678</b>	<b>979</b>	<b>1</b>	<b>11 114</b>

► BDS FPE 152 NOMBRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES AU COURS DE L'ANNÉE

Périmètre	Cat.	Sexe	Métier [famille emploi]	non connu	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans	Total général
0143_Privé	A	F	Éducation et formation tout au long de la vie		965,7	3 955,6	8 628,1	10 791,9	1 788,8	26 130,1
		M		10,0	645,1	2 847,1	4 324,9	5 643,0	1 271,2	14 741,3
	<b>Total A</b>			<b>10,0</b>	<b>1 610,8</b>	<b>6 802,7</b>	<b>12 953,0</b>	<b>16 434,9</b>	<b>3 060,0</b>	<b>40 871,4</b>
<b>Total 0143_Privé</b>				<b>10,0</b>	<b>1 610,8</b>	<b>6 802,7</b>	<b>12 953,0</b>	<b>16 434,9</b>	<b>3 060,0</b>	<b>40 871,4</b>
0143_Public	A	F	Éducation et formation tout au long de la vie	8,0	1 950,4	6 576,8	13 416,8	15 545,0	2 108,5	39 605,5
		M			1 495,4	4 912,6	8 413,9	11 258,9	2 104,0	28 184,8
	<b>Total A</b>			<b>8,0</b>	<b>3 445,8</b>	<b>11 489,4</b>	<b>21 830,7</b>	<b>26 803,9</b>	<b>4 212,5</b>	<b>67 790,3</b>
<b>Total 0143_Public</b>				<b>8,0</b>	<b>3 445,8</b>	<b>11 489,4</b>	<b>21 830,7</b>	<b>26 803,9</b>	<b>4 212,5</b>	<b>67 790,3</b>
<b>Total général</b>				<b>18,0</b>	<b>5 056,6</b>	<b>18 292,1</b>	<b>34 783,7</b>	<b>43 238,8</b>	<b>7 272,5</b>	<b>108 661,7</b>

► BDS FPE 144 NOMBRE D'AGENTS EN FONCTION AU 31 DÉCEMBRE SOUMIS À DES ASTREINTES (OU À DÉFAUT AYANT BÉNÉFICIÉ DE PAIEMENTS D'INDEMNITÉS D'ASTREINTES)

Montant versé en astreinte

	moins de 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	plus de 60 ans	Total
Astreintes	47 831,70	127 413,17	248 963,63	341 351,45	134 613,82	900 173,77
<b>Femmes</b>	<b>33 147,43</b>	<b>79 794,27</b>	<b>133 167,75</b>	<b>166 840,00</b>	<b>57 508,00</b>	<b>470 457,45</b>
Cat. A+	9 731,62	21 159,94	53 394,58	60 629,27	25 805,01	170 720,42
Cat. A	7 346,96	14 025,63	33 494,41	50 769,15	22 080,23	127 716,38
Cat. B	16 068,85	44 608,70	43 695,76	54 384,85	8 278,76	167 036,92
Cat. C			2 583,00	1 056,73	1 344,00	4 983,73
<b>Hommes</b>	<b>14 684,27</b>	<b>47 618,90</b>	<b>115 795,88</b>	<b>174 511,45</b>	<b>77 105,82</b>	<b>429 716,32</b>
Cat. A+	6 720,67	8 843,85	28 901,68	32 940,93	17 366,67	94 773,80
Cat. A	931,11	21 191,22	36 818,99	74 670,10	31 407,06	165 018,48
Cat. B	5 632,49	17 046,33	43 493,68	62 675,42	24 093,16	152 941,08
Cat. C	1 400,00	537,50	6 581,53	4 225,00	4 238,93	16 982,96
<b>Total général</b>	<b>47 831,70</b>	<b>127 413,17</b>	<b>248 963,63</b>	<b>341 351,45</b>	<b>134 613,82</b>	<b>900 173,77</b>

## Nombre d'agents ayant bénéficié du versement d'indemnités d'astreinte

	moins de 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	plus de 60 ans	Total
Astreintes	104	205	395	486	196	1 386
<b>Femmes</b>	<b>73</b>	<b>141</b>	<b>203</b>	<b>221</b>	<b>76</b>	<b>714</b>
Cat. A+	20	31	61	76	24	212
Cat. A	8	27	50	72	34	191
Cat. B	45	83	89	69	16	302
Cat. C			3	4	2	9
<b>Hommes</b>	<b>31</b>	<b>64</b>	<b>192</b>	<b>265</b>	<b>120</b>	<b>672</b>
Cat. A+	8	11	29	39	17	104
Cat. A	3	23	75	109	52	262
Cat. B	19	28	82	115	46	290
Cat. C	1	2	6	2	5	16
<b>Total général</b>	<b>104</b>	<b>205</b>	<b>395</b>	<b>486</b>	<b>196</b>	<b>1 386</b>

## BDS FPE 142 NOMBRE TOTAL DE NUITS-AGENTS TRAVAILLÉES AU COURS DE L'ANNÉE

## Montants versés en indemnités d'heures de nuit en 2022

	moins de 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	plus de 60 ans	Total
<b>Femmes</b>	<b>589 605,93</b>	<b>483 028,93</b>	<b>386 110,99</b>	<b>206 044,87</b>	<b>50 481,09</b>	<b>1 715 271,81</b>
Catégorie A+	60,96	13,33	474,06	953,07		1 501,42
Catégorie A	118 350,17	91 248,51	51 960,17	31 184,66	19 450,10	312 193,61
Catégorie B	471 194,80	391 767,09	333 374,43	173 164,08	31 030,99	1 400 531,39
Catégorie C			302,33	743,06		1 045,39
<b>Hommes</b>	<b>405 237,67</b>	<b>463 206,47</b>	<b>430 584,30</b>	<b>513 298,29</b>	<b>148 681,76</b>	<b>1 961 008,49</b>
Catégorie A+		74,65	800,54	89,53		964,72
Catégorie A	60 507,60	156 847,23	72 910,73	44 283,78	30 847,70	365 397,04
Catégorie B	344 730,07	300 455,29	354 144,58	461 586,92	117 834,06	1 578 750,92
Catégorie C		5 829,30	2 728,45	7 338,06		15 895,81
<b>Total général</b>	<b>994 843,60</b>	<b>946 235,40</b>	<b>816 695,29</b>	<b>719 343,16</b>	<b>199 162,85</b>	<b>3 676 280,30</b>

## Nombre d'agents ayant bénéficié des indemnités pour heures de nuit

	moins de 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	plus de 60 ans	Total
<b>Femmes</b>	<b>249</b>	<b>250</b>	<b>204</b>	<b>131</b>	<b>26</b>	<b>860</b>
Catégorie A+	1	1	6	3		11
Catégorie A	24	27	22	21	7	101
Catégorie B	224	222	175	105	19	745
Catégorie C			1	2		3
<b>Hommes</b>	<b>152</b>	<b>155</b>	<b>205</b>	<b>246</b>	<b>88</b>	<b>846</b>
Catégorie A+		1	3	2		6
Catégorie A	13	36	28	17	12	106
Catégorie B	139	117	173	226	76	731
Catégorie C		1	1	1		3
<b>Total général</b>	<b>401</b>	<b>405</b>	<b>409</b>	<b>377</b>	<b>114</b>	<b>1 706</b>

► BDS FPE 150 DANS LE CADRE DE L'HORAIRE VARIABLE, NOMBRE TOTAL D'HEURES ÉCRÊTÉES AU COURS DE L'ANNÉE

## Évolution des heures écrêtées sur la période 2017 à 2022 en administration centrale

	2017 <sup>(1)</sup>	2018 <sup>(1)</sup>	2019 <sup>(1)</sup>	2020 <sup>(2)</sup>	2021 <sup>(2)</sup>	2022 <sup>(2)</sup>
Heures totales	70997	70695	48913	33203	35084	47 328
Nb total d'agents concernés en administration centrale	1020	1012	1081	760	778	879
Moyenne d'heures écrêtées par agent	69,6	69,9	45,2	43,4	45,05	53,8
Conversion en ETPT <sup>(3)</sup>	44,2	44	30,4	20,7	21,8	29,5

(1) Source : Système d'Information GESTOR. / (2) Source : Système d'Information Equitime. / (3) Sur la base de 1 607 heures par an.

## C. Les comptes épargne-temps (C.E.T)

► BDS FPE 159 NOMBRE TOTAL DE COMPTES ÉPARGNE-TEMPS OUVERTS AU 31 DÉCEMBRE

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
<b>Femmes</b>	<b>733</b>	<b>1988</b>	<b>3419</b>	<b>655</b>	<b>6795</b>
15-19 ans			0	0	0
20-24 ans	0	17	16	0	33
25-29 ans	28	91	112	1	232
30-34 ans	53	125	220	6	404
35-39 ans	56	120	223	23	422
40-44 ans	114	244	439	39	836
45-49 ans	93	309	556	88	1046
50-54 ans	128	439	731	170	1468
55-59 ans	139	381	665	171	1356
60-64 ans	109	232	431	145	917
65 ans et plus	13	30	26	12	81
<b>Hommes</b>	<b>632</b>	<b>1950</b>	<b>1930</b>	<b>127</b>	<b>4639</b>
15-19 ans			0	0	0
20-24 ans	0	9	8	2	19
25-29 ans	18	43	48	0	109
30-34 ans	26	82	76	1	185
35-39 ans	29	113	105	12	259
40-44 ans	57	206	225	7	495
45-49 ans	89	302	345	25	761
50-54 ans	98	418	414	23	953
55-59 ans	139	449	414	28	1030
60-64 ans	148	286	277	26	737
65 ans et plus	28	42	18	3	91
<b>Total général</b>	<b>1365</b>	<b>3938</b>	<b>5349</b>	<b>782</b>	<b>11434</b>

## Nombre de CET ouverts au cours de l'année 2022

	Femmes	Hommes	Total
<b>Catégorie A+</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>56</b>
15-19 ans	0	0	0
20-24 ans	0	0	0
25-29 ans	6	7	13
30-34 ans	3	1	4
35-39 ans	2	3	5
40-44 ans	5	2	7
45-49 ans	2	5	7
50-54 ans	3	1	4
55-59 ans	3	7	10
60-64 ans	2	4	6
65 ans et plus	0	0	0
<b>Catégorie A</b>	<b>165</b>	<b>123</b>	<b>288</b>
15-19 ans	0	0	0
20-24 ans	8	5	13
25-29 ans	18	12	30
30-34 ans	26	12	38
35-39 ans	13	14	27
40-44 ans	23	13	36
45-49 ans	29	25	54
50-54 ans	31	22	53
55-59 ans	11	11	22
60-64 ans	6	8	14
65 ans et plus	0	1	1

	Femmes	Hommes	Total
<b>Catégorie B</b>	<b>175</b>	<b>74</b>	<b>249</b>
15-19 ans	0	0	0
20-24 ans	9	4	13
25-29 ans	17	6	23
30-34 ans	28	6	34
35-39 ans	16	12	28
40-44 ans	19	10	29
45-49 ans	24	14	38
50-54 ans	30	10	40
55-59 ans	26	11	37
60-64 ans	6	0	6
65 ans et plus	0	1	1
<b>Catégorie C</b>	<b>36</b>	<b>7</b>	<b>43</b>
15-19 ans	0	0	0
20-24 ans	0	0	0
25-29 ans	1	0	1
30-34 ans	1	0	1
35-39 ans	2	1	3
40-44 ans	3	0	3
45-49 ans	6	1	7
50-54 ans	15	4	19
55-59 ans	5	1	6
60-64 ans	3	0	3
65 ans et plus	0	0	0
<b>Total général</b>	<b>402</b>	<b>234</b>	<b>636</b>

## BDS FPE 160

## Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année

	Femmes					Hommes					Total
	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	
15-19 ans			0	0	0			0	0	0	0
20-24 ans	0	9	9	0	18	0	6	7	0	13	31
25-29 ans	21	69	75	0	165	17	34	22	0	73	238
30-34 ans	21	74	114	3	212	17	71	42	0	130	342
35-39 ans	28	73	104	7	212	14	78	50	7	149	361
40-44 ans	70	153	200	24	447	28	129	108	4	269	716
45-49 ans	39	194	274	47	554	44	193	189	12	438	992
50-54 ans	60	269	378	81	788	44	260	229	10	543	1331
55-59 ans	66	208	344	72	690	68	240	205	17	530	1220
60-64 ans	54	120	206	64	444	73	152	113	8	346	790
65 ans et plus	6	16	11	2	35	11	19	9	3	42	77
<b>Total général</b>	<b>365</b>	<b>1 185</b>	<b>1 715</b>	<b>300</b>	<b>3 565</b>	<b>316</b>	<b>1 182</b>	<b>974</b>	<b>61</b>	<b>2 533</b>	<b>6 098</b>

## BDS FPE 161

## Nombre total de jours stockés sur les CET temps au 31 décembre

	15-19 ans	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	65 ans et plus	Total général
<b>Cat. A+</b>			<b>884</b>	<b>2 563</b>	<b>2 780</b>	<b>6 089</b>	<b>5 922</b>	<b>8 816</b>	<b>10 706</b>	<b>11 873</b>	<b>2 142</b>	<b>51 772</b>
féminin			520	1 726	1 726	4 284	2 962	5 000	5 791	5 171	465	27 642
masculin			364	837	1 054	1 806	2 960	3 816	4 915	6 702	1 677	24 130
<b>Cat. A</b>	<b>235</b>	<b>2 836</b>	<b>5 145</b>	<b>6 323</b>	<b>12 677</b>	<b>17 232</b>	<b>27 372</b>	<b>29 090</b>	<b>20 090</b>	<b>20 459</b>	<b>2 795</b>	<b>124 162</b>
féminin	98	1 942	2 637	3 202	6 462	8 898	13 938	12 959	9 105	1 255		60 495
masculin	137	894	2 508	3 121	6 215	8 334	13 434	16 131	11 354	1 540		63 667
<b>Cat. B</b>	<b>194</b>	<b>2 330</b>	<b>5 316</b>	<b>6 813</b>	<b>15 563</b>	<b>23 062</b>	<b>30 603</b>	<b>31 635</b>	<b>24 438</b>	<b>1 532</b>		<b>141 481</b>
féminin	111	1 610	3 773	4 617	9 991	13 737	19 108	19 023	14 381	1 022		87 369
masculin	83	720	1 543	2 196	5 572	9 325	11 495	12 612	10 057	510		54 113
<b>Cat. C</b>	<b>16</b>		<b>63</b>	<b>771</b>	<b>820</b>	<b>2 073</b>	<b>4 487</b>	<b>4 911</b>	<b>5 011</b>	<b>402</b>		<b>18 551</b>
féminin			50	359	693	1 540	3 973	4 083	4 145	277		15 119
masculin	16		13	412	127	533	514	828	866	125		3 433
<b>Total général</b>	<b>444</b>	<b>6 049</b>	<b>13 087</b>	<b>16 686</b>	<b>35 148</b>	<b>48 288</b>	<b>71 276</b>	<b>76 340</b>	<b>61 780</b>	<b>6 870</b>		<b>335 966</b>

**Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année  
Opérations effectuées sur les CET en 2022**

	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	65 ans et plus	Total général
<b>Cat. A+</b>		-79	-178	-111,5	-487	-577	-626	-778	-921	-81	<b>-3 838,5</b>
<b>Féminin</b>		-61	-76	-45,5	-327	-186	-340	-241	-371,5	-31	<b>-1 679</b>
Opération de monétisation		-61	-56	-45	-289	-137	-233	-111	-269	-10	-1 210,5
Placement en RAFP			-20	-1	-38	-49	-107	-130	-103	-21	-4 68,5
<b>Masculin</b>		-18	-102	-66	-160	-391	-286	-537	-549,5	-50	<b>-2 159,5</b>
Opération de monétisation		-18	-98	-46	-160	-343	-235	-468	-436	-38	-1 842
Placement en RAFP			-4	-20		-48	-51	-69	-114	-12	-317,5
<b>Cat. A</b>		-757	-880	-1 229,5	-2304,5	-3 118	-4 818	-4 501	-2 432,5	-588	<b>-20 628,5</b>
<b>Féminin</b>		-433	-381	-346	-832	-1 133	-1 938,5	-1 639	-947	-191	<b>-7 840,5</b>
Opération de monétisation		-427	-365	-334	-770	-1 005	-1 784	-1 336	-711	-188	-6 920
Placement en RAFP		-6	-16	-12	-62	-128	-155	-303	-236	-3	-920,5
<b>Masculin</b>		-324	-499	-883,5	-1 472,5	-1 985	-2 879,5	-2 862	-1 485,5	-397	<b>-12 788</b>
Opération de monétisation		-321	-499	-868	-1 447	-1 772	-2 620	-2 413	-1 152	-357	-11 447,5
Placement en RAFP		-3	0	-16	-26	-213	-260	-449	-334	-40	-1 340,5

.../...

	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	65 ans et plus	Total général
<b>Cat. B</b>	<b>-2</b>	<b>-75</b>	<b>-305</b>	<b>-407,5</b>	<b>-1 165</b>	<b>-1 290</b>	<b>-2 820</b>	<b>-2 601</b>	<b>-1 591</b>	<b>-394</b>	<b>-10 650,5</b>
<b>Féminin</b>	<b>-2</b>	<b>-75</b>	<b>-166</b>	<b>-212</b>	<b>-574</b>	<b>-643</b>	<b>-1 388</b>	<b>-1 368</b>	<b>-952</b>	<b>-202</b>	<b>-5 582</b>
Opération de monétisation	-2	-75	-155	-207	-523	-559	-1 171	-1 128	-803	-170	-4 793
Placement en RAFP			-11	-5	-51	-84	-217	-240	-149	-32	-789
<b>Masculin</b>			<b>-139</b>	<b>-195,5</b>	<b>-591</b>	<b>-647</b>	<b>-1 432</b>	<b>-1 233</b>	<b>-639</b>	<b>-192</b>	<b>-5 068,5</b>
Opération de monétisation			-139	-185	-543	-563	-1 238	-1 056	-566	-139	-4 428,5
Placement en RAFP				-11	-48	-84	-194	-177	-73	-53	-640
<b>Cat. C</b>	<b>-6</b>			<b>-87</b>	<b>-86</b>	<b>-260</b>	<b>-351,5</b>	<b>-469</b>	<b>-322</b>	<b>-103</b>	<b>-1 684,5</b>
<b>Féminin</b>				<b>-30</b>	<b>-30</b>	<b>-189</b>	<b>-259</b>	<b>-334</b>	<b>-179</b>	<b>-44</b>	<b>-1 065</b>
Opération de monétisation				-30	-30	-178	-222	-254	-177	-10	-901
Placement en RAFP						-11	-37	-80	-2	-34	-164
<b>Masculin</b>	<b>-6</b>			<b>-57</b>	<b>-56</b>	<b>-71</b>	<b>-92,5</b>	<b>-135</b>	<b>-143</b>	<b>-59</b>	<b>-619,5</b>
Opération de monétisation	-6			-57	-56	-61	-93	-132	-143	-59	-606,5
Placement en RAFP						-10		-3			-13
<b>Total général</b>	<b>-8</b>	<b>-911</b>	<b>-1363</b>	<b>-1 835,5</b>	<b>-4 042,5</b>	<b>-5 245</b>	<b>-8 615,5</b>	<b>-8 349</b>	<b>-5 266,5</b>	<b>-1 166</b>	<b>-36 802</b>

 BDS FPE 163

### Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif

Motif	Femmes	Hommes	Total général
Autorisation d'absence confinement pour garde d'enfants	17	9	26
Autorisation d'absence pour garde d'enfant		1	1
Autorisation d'absence pour le mariage ou la conclusion d'un PACS de l'agent	1	2	3
Autorisation d'absence pour maladie grave ou décès d'un proche.	1		1
Autorisation d'absence pour naissance, adoption d'un enfant		1	1
Congé de maternité pour grossesse pathologique lié à l'exposition in utero au diethylstilbestrol (DES)	9		9
Congé de naissance		13	13
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant naissance multiple		3	3
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant naissance simple	1	159	160
Congé de paternité et d'accueil en cas d'hospitalisation de l'enfant		6	6
Congé de présence parentale	9	1	10
Congé de proche aidant	7	4	11

.../...

## VII. L'organisation du travail

Motif	Femmes	Hommes	Total général
Congé de solidarité familiale	2		2
Congé pour adoption simple 1er ou 2ème enfant	2	2	4
Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption		1	1
Congé pour maternité du 1er ou 2ème enfant	313		313
Congé pour maternité du 3ème enfant ou plus	73		73
Congé pour maternité grossesse gémellaire	6		6
Congé pour période d'activité dans la réserve opérationnelle	1	4	5
Permission pour le décès du conjoint du militaire, du partenaire pacsé ou de l'enfant	3	1	4
<b>Total général</b>	<b>445</b>	<b>207</b>	<b>652</b>

### BDS FPE 164

#### Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif

Motif	Femmes	Hommes	Total général
Autorisation d'absence confinement pour garde d'enfants	71	60	131
Autorisation d'absence pour garde d'enfant		2	2
Autorisation d'absence pour le mariage ou la conclusion d'un PACS de l'agent	5	6	11
Autorisation d'absence pour maladie grave ou décès d'un proche.	3		3
Autorisation d'absence pour naissance, adoption d'un enfant		2	2
Congé de maternité pour grossesse pathologique lié à l'exposition in utero au diethylstilbestrol (DES)	367		367
Congé de naissance		30	30
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant naissance multiple		30	30
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant naissance simple	5	1982	1987
Congé de paternité et d'accueil en cas d'hospitalisation de l'enfant		59	59
Congé de présence parentale	239	30	269
Congé de proche aidant	142	137	279
Congé de solidarité familiale	71		71
Congé pour adoption simple 1er ou 2ème enfant	105	99	204
Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption		3	3
Congé pour maternité du 1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>e</sup> enfant	19668		19668
Congé pour maternité du 3ème enfant ou plus	6098		6098
Congé pour maternité grossesse gémellaire	816		816
Congé pour période d'activité dans la réserve opérationnelle	5	11	16
Permission pour le décès du conjoint du militaire, du partenaire pacsé ou de l'enfant	6	2	8
<b>Total général</b>	<b>27 601</b>	<b>2 453</b>	<b>30 054</b>

## BDS FPE 165

**Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois  
ayant débuté au cours de l'année par motif**

Congés parentaux commençant en 2022	Femmes	Hommes	Total général
Congé parental après adoption avec ancienneté	4		4
Congé parental après naissance	13		13
Congé parental après naissance avec ancienneté	103	3	106
<b>Total général</b>	<b>120</b>	<b>3</b>	<b>123</b>

## BDS FPE 166

**Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois terminés  
au cours de l'année par motif**

Congés parentaux se terminant en 2022	Femmes	Hommes	Total général
Congé parental après adoption avec ancienneté	4		4
Congé parental après congé de maternité	3		3
Congé parental après naissance	19		19
Congé parental après naissance avec ancienneté	144	5	149
Congé parental après naissance sans ancienneté	3		3
<b>Total général</b>	<b>173</b>	<b>5</b>	<b>178</b>

## D. Les absences liées aux raisons de santé

► BDS FPE 168

Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif

	Congé de grave maladie	Congé de longue durée	Congé de longue maladie	Congé de maladie ordinaire	Congé pour invalidité temporaire imputable au service	Congé suite à un accident du travail ou de trajet	Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service	Congés pathologiques	Total général
<b>Catégorie A+</b>		18	14	524	14			1	571
Femmes		12	7	344	9			1	373
Hommes		6	7	180	5				198
<b>Catégorie A</b>	21	129	175	7 685	168	36		12	8 226
Femmes	13	84	116	4 863	93	17		12	5198
Hommes	8	45	59	2822	75	19			3028
<b>Catégorie B</b>	4	75	119	3 877	188	9	1	13	4 286
Femmes	4	46	83	2624	111	4	1	13	2 886
Hommes		29	36	1253	77	5			1 400
<b>Catégorie C</b>	3	50	44	902	36	3		2	1 040
Femmes	3	43	37	783	26	2		2	896
Hommes		7	7	119	10	1			144
<b>Total général</b>	28	272	352	12 988	406	48	1	28	14 123

► BDS FPE 169

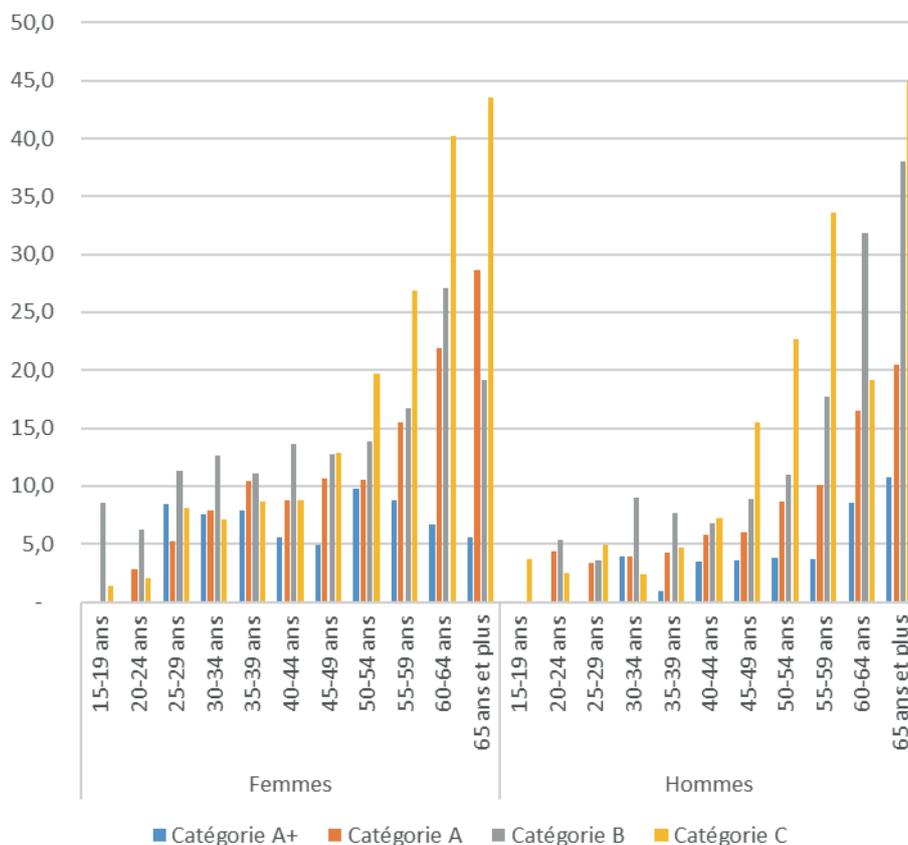
Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif

Catégorie / Type de congé	Femmes	Hommes	Total général
<b>Catégorie A+</b>	9 347	5 417	14 764
Congé de longue durée	2 234	999	3 233
Congé de longue maladie	1 421	1 145	2 566
Congé de maladie ordinaire	5 625	3 211	8 836
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	47	62	109
Congés pathologiques	20		20

.../...

Catégorie / Type de congé	Femmes	Hommes	Total général
<b>Catégorie A</b>	<b>115 796</b>	<b>62 526</b>	<b>178 322</b>
Congé de grave maladie	2 989	1 627	4 616
Congé de longue durée	18 378	10 056	28 434
Congé de longue maladie	18 158	8 850	27 008
Congé de maladie ordinaire	70 542	36 958	107 500
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	4 793	4 211	9 004
Congé suite à un accident du travail ou de trajet	763	824	1 587
Congés pathologiques	173		173
<b>Catégorie B</b>	<b>78 328</b>	<b>36 375</b>	<b>114 703</b>
Congé de grave maladie	857		857
Congé de longue durée	9 639	5 775	15 414
Congé de longue maladie	14 073	6 955	21 028
Congé de maladie ordinaire	46 266	17 903	64 169
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	7 007	5 595	12 602
Congé suite à un accident du travail ou de trajet	120	147	267
Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service	135		135
Congés pathologiques	231		231
<b>Catégorie C</b>	<b>31 812</b>	<b>5 121</b>	<b>36 933</b>
Congé de grave maladie	493		493
Congé de longue durée	9 702	1 605	11 307
Congé de longue maladie	5 701	1 026	6 727
Congé de maladie ordinaire	14 255	2 236	16 491
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	1 334	250	1 584
Congé suite à un accident du travail ou de trajet	303	4	307
Congés pathologiques	24		24
<b>Total général</b>	<b>235 283</b>	<b>109 439</b>	<b>344 722</b>

**Nombre de jours ouvrés maladies par agent 2022  
(hors congés paternité et maternité)**



**Disponibilité d'office pour raison de santé (nombre d'agents)**

	Femmes	Hommes	Total général
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue durée	2	1	3
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue maladie	2	4	6
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire	11	3	14
<b>Total général</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>23</b>

## Nombre de jours ouvrés 2022 d'arrêts maladies par secteur et par type d'arrêts

	Abat- toir	Ens. tech. ACEN PLPA PCEA	Autres	Enseign tech. (hors ACEN PLPA PCEA)	Enseign sup.	Adm. cen- trale	DETSPP et DDPP hors abat- toirs	DDT(M)	DRAAF	Enseign. privé	Total général
Congé de grave maladie	0,75	0,32	-	0,05	0,09	0,63	0,15	-	0,28	-	0,21
Congé de longue durée	2,45	1,35	-	2,56	1,06	3,27	2,58	2,62	1,40	2,37	2,02
Congé de longue maladie	2,19	1,69	0,77	2,45	1,46	1,46	3,10	1,75	2,20	1,48	1,89
Congé de maladie ordinaire	9,08	7,33	3,87	7,37	4,52	4,82	7,80	6,68	6,30	5,37	6,55
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	4,59	0,63	-	0,77	0,38	0,31	1,06	0,75	0,18	0,38	0,78
Congé suite à un accident du travail ou de trajet	0,31	0,07	-	0,03	0,04	0,00	0,01	0,10	0,15	0,00	0,06
Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service	0,08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00
<b>Total général</b>	<b>19,46</b>	<b>11,40</b>	<b>4,63</b>	<b>13,22</b>	<b>7,55</b>	<b>10,50</b>	<b>14,69</b>	<b>11,90</b>	<b>10,51</b>	<b>9,60</b>	<b>11,52</b>
<b>Moyenne de Age précis</b>	<b>44,6</b>	<b>48,2</b>	<b>49,1</b>	<b>49,2</b>	<b>47,6</b>	<b>49,8</b>	<b>48,5</b>	<b>49,5</b>	<b>48,4</b>	<b>48,2</b>	<b>48,3</b>

## BDS FPE 170

## Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année

	Femmes	Hommes	Total général
15-19 ans	2		2
20-24 ans	144	99	243
25-29 ans	539	176	715
30-34 ans	700	276	976
35-39 ans	889	335	1 224
40-44 ans	1162	426	1 588
45-49 ans	1415	590	2 005
50-54 ans	1812	796	2 608
55-59 ans	1555	705	2 260
60-64 ans	882	491	1 373
65 ans et plus	74	63	137
<b>Total général</b>	<b>9 174</b>	<b>3 957</b>	<b>13 131</b>

## Répartition en % par sexe et par tranche d'âges

	Femmes	Hommes	Total général
15-19 ans	0,0%	0,0%	0,0%
20-24 ans	1,1%	0,8%	1,9%
25-29 ans	4,1%	1,3%	5,4%
30-34 ans	5,3%	2,1%	7,4%
35-39 ans	6,8%	2,6%	9,3%
40-44 ans	8,8%	3,2%	12,1%
45-49 ans	10,8%	4,5%	15,3%
50-54 ans	13,8%	6,1%	19,9%
55-59 ans	11,8%	5,4%	17,2%
60-64 ans	6,7%	3,7%	10,5%
65 ans et plus	0,6%	0,5%	1,0%
<b>Total général</b>	<b>69,9%</b>	<b>30,1%</b>	<b>100,0%</b>

## E. Les jours de carence

BDS FPE 171

## Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence

	Total général		Total général
<b>2018</b>	<b>1 281 591</b>	<b>2021</b>	<b>936 642</b>
142	300 338	142	57 544
143	506 075	143	531 488
206	193 126	206	162 417
215	282 053	215	185 192
<b>2019</b>	<b>1 501 967</b>	<b>2022</b>	<b>1 083 967</b>
142	98 984	142	66 708
143	546 859	143	632 508
206	375 921	206	184 491
215	480 203	215	200 259
<b>2020</b>	<b>973 816</b>		
142	65 524		
143	473 831		
206	193 657		
215	240 804		

## Répartition par sexe du prélèvement jour de carence sur rémunération

Genre	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Femmes	865 232	1 040 713	663 413	643 140	740 452	3 952 949
Hommes	416 359	461 254	310 403	293 502	343 515	1 825 033
<b>Total général</b>	<b>1 281 591</b>	<b>1 501 967</b>	<b>973 816</b>	<b>936 642</b>	<b>1 083 967</b>	<b>5 777 983</b>
<b>% Femmes</b>	<b>67,5%</b>	<b>69,3%</b>	<b>68,1%</b>	<b>68,7%</b>	<b>68,3%</b>	<b>68,4%</b>

## BDS FPE 112

## Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons de santé au cours de l'année

	30-34 ans	35-39 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	Total général
<b>Femmes</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>15</b>
Disponibilité d'office pour inaptitude temporaire à la réintégration suite à une disponibilité sur demande				1			1
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue durée				1	1		2
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue maladie						2	2
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire	1	1	3	2	1	2	10
<b>Hommes</b>		<b>1</b>			<b>3</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue durée						1	1
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue maladie		1			2	1	4
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire					1	2	3
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>23</b>

## Nombre de décès 2022

	Femmes						Hommes						Total général
	20 ans à 30 ans	30 ans à 40 ans	40 ans à 50 ans	50 ans à 60 ans	+ de 60 ans	Total	20 ans à 30 ans	30 ans à 40 ans	40 ans à 50 ans	50 ans à 60 ans	+ de 60 ans	Total	
Cat. A	1	1		7	3	12	1	0	1	7	5	14	26
Cat. B		1	1	1	1	4		0	3	5	3	11	15
Cat. C				2	2	4							4
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>45</b>

# VIII. L'action sanitaire et sociale

## ► BDS FPE 172 EXÉCUTION N-1 EN AE ET CP ET VENTILATION PAR NATURE DE PRESTATION ET DE DÉPENSES

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.

AXES	2021		2022	
	Engagements	Paiements	Engagements	Paiements
<b>TITRE 3</b>				
Restauration parisienne	603 982,91 €	557 379,61 €	635 092,97 €	667 999,75 €
Restauration services déconcentrés	1 727 897,00 €	1 700 854,00 €	556 352,00 €	604 927,00 €
Asma nationale	3 257 815,00 €	3 257 815,00 €	3 257 815,00 €	3 257 815,00 €
Logements : adil + 10 réservations	605 345,00 €	455 345,00 €	605 400,00 €	605 400,00 €
Médecine de prévention (sd)	1 191 134,00 €	1 181 258,00 €	1 065 464,00 €	1 068 088,00 €
Comités médicaux (expertises médicales)	9 282,37 €	9 282,37 €	5 606,39 €	5 606,39 €
Mutuelles (actuaire, référencement 2017)	19 200,00 €	919 200,00 €	48 000,00 €	616 800,00 €
Crédits santé et sécurité au travail (abonnements, convention, intervenants colloque, dispositif prévention tertiaire, RPS, frais de déplacement, documentation, expertise)	441 774,24 €	429 140,89 €	395 889,30 €	296 641,54 €
Secteur handicap (aménagement de postes, convention, formation)	720 534,17 €	721 589,10 €	405 378,58 €	402 107,44 €
Fonds de concours FiphFp	441 831,00 €	441 831,00 €	344 777,87 €	344 777,87 €
<b>Total titre 3</b>	<b>9 018 795,69</b>	<b>9 673 694,97</b>	<b>7 319 776,11</b>	<b>7 870 162,99</b>
<b>TITRE 2</b>				
Secours*	254 865,00 €	254 865,00 €	293 477,00 €	293 477,00 €
Prestations sociales interministérielles et ministérielles	780 093,74 €	780 093,74 €	845 533,14 €	845 533,14 €
Handicap (paiements directs)	4 550,00 €	2 448,40 €	56 048,10 €	56 048,10 €
<b>Total titre 2</b>	<b>1 039 508,74 €</b>	<b>1 037 407,14 €</b>	<b>1 195 058,24 €</b>	<b>1 195 058,24 €</b>
<b>Total général</b>	<b>10 058 304,43 €</b>	<b>10 711 102,11 €</b>	<b>8 514 834,35 €</b>	<b>9 065 221,23 €</b>

\* En 2021 : 214 dossiers présentés pour 201 secours accordés.

En 2022 : 219 dossiers présentés pour 208 secours accordés.

### Les prestations sociales interministérielles et ministérielles tous services

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

	2021					2022				
	Aide au logement	Famille	Handicap	Prestations facultatives d'action sociale	Sport - loisirs - culture	Aide au logement	Famille	Handicap	Prestations facultatives d'action sociale	Sport - loisirs - culture
Intitulés des prestations (Note de service ministérielle - taux 2021)	Aide au logement et au double loyer	Maisons familiales, gîtes et aide à la scolarité	(agents et enfants d'agents)	Séjours linguistiques, trousseau	Colonies, séjours éducatifs, centres aérés	Aide au logement et au double loyer	Maisons familiales, gîtes et aide à la scolarité	(agents et enfants d'agents)	Séjours linguistiques, trousseau	Colonies, séjours éducatifs, centres aérés
Répartition par type de prestations	34 538,92 €	175 654,82 €	350 603,67 €	89 226,55 €	130 069,78 €	26 320,42 €	199 128,06 €	387 321,48 €	78 130,10 €	154 633,08 €
<b>Total général</b>	<b>780 093,74 €</b>					<b>845 533,14 €</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 2022, la subvention versée par le ministère à l'ASMA reste constante à **3 257 815 euros**.

Le MASA maintient une subvention exceptionnelle pour le gardien du site de Mimizan de 32 677€. Le centre est fermé depuis juin 2019 du fait de la présence d'amiante. Le montant correspond au salaire chargé au moment de la fermeture.

#### 1. BILAN FINANCIER GLOBAL

L'année 2022 est liée à la fin des mesures de précautions liées au Covid-19. Les activités de l'ASMA Nationale ont une croissance importante. Les agents sont plus nombreux à demander une activité proposée par l'ASMA. Ceci entraîne une augmentation importante des charges pour les activités. L'augmentation des produits provient de la participation des ayants-droits en fonction de chaque situation familiale.

Le résultat est largement déficitaire de 442 301€. L'ASMA est satisfaite de la mise en place d'un subventionnement plus juste envers les agents grâce à la mise en place du QF linéaire aidant principalement les familles dans des situations difficiles qui disposent d'un subventionnement plus important. Cependant l'ASMA regrette de ne pas pouvoir satisfaire toutes les demandes pour des raisons budgétaires.

## Bilans globaux 2022 et 2021

en euros	2022			2021		
	Charges	Produits	Résultats	Charges	Produits	Résultats
Secteurs d'activité	3 796 975	1 986 166	- 1 810 809	2 012 617	947 238	- 1 065 378
Activités générales	97 798	0	- 97 798	133 753	0	-133 753
Fonctionnement	469 566	0	- 469 566	342 136		-342 136
Subvention ministérielle	1 501 149	3 267 413	1 766 264	1 834 276	3 257 815	1 423 539
Subvention MAD	0	0	0	869 900	869 900	0
Financier	1 198	6 128	4 930	282	1 587	1 305
Subvention OSC		167 693	167 693		163 164	163 164
Exceptionnel	3 020	5	- 3 015	22	4	-18
<b>Total</b>	<b>5 869 706</b>	<b>5 427 405</b>	<b>- 442 301</b>	<b>5 192 986</b>	<b>5 239 709</b>	<b>46 723</b>

## Bilan des secteurs d'activités 2022 et 2021

en euros	2022			2021		
	Charges	Produits	Résultats	Charges	Produits	Résultats
Séjours	1 759 058	1 073 405	- 685 653	1 248 604	642 461	- 606 143
Centres de vacances	1 028 662	348 908	- 679 754	619 463	218 134	- 401 329
Voyages	783 229	480 810	- 302 419	48 793	25 449	- 23 344
Coupes sportives	73 723	0	- 73 723	0	0	0
Croisières côtières	31 351	7 402	- 23 949	0	0	0
Culture	42 759	10 936	- 31 823	45 059	11 450	- 33 609
Prêts et aides	1 732		- 1 732	1 513		- 1 513
Information-Communication	100 606		- 100 606	57 348		- 57 348
Provisions et Com ANCV	41 719	57 199	15 480	49 180	42 247	- 6 934
<b>Total</b>	<b>3 862 839</b>	<b>1 978 660</b>	<b>- 1 884 179</b>	<b>2 069 960</b>	<b>939 741</b>	<b>- 1 130 220</b>

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

### Séjours

en euros	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Produits	1 145 768	1 019 656	843 737	928 355	1 084 178	863 260	642 461	1 073 405
<b>Subvention</b>	<b>456 786</b>	<b>428 937</b>	<b>356 981</b>	<b>338 469</b>	<b>371 465</b>	<b>323 088</b>	<b>606 143</b>	<b>685 653</b>
<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>	<b>1 186 348</b>	<b>1 248 604</b>	<b>1 759 058</b>
Taux de subvention	28,5%	29,6%	29,7%	26,7%	25,5%	27,2%	48,5%	39,0%

### Centres de vacances-jeunesse

en euros	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Produits	555 992	432 499	466 755	479 233	479 477	157 068	218 134	348 908
<b>Subvention</b>	<b>711 573</b>	<b>700 644</b>	<b>656 420</b>	<b>678 370</b>	<b>676 375</b>	<b>219 824</b>	<b>401 329</b>	<b>679 754</b>
<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>	<b>376 892</b>	<b>619 463</b>	<b>1 028 662</b>
Taux de subvention	56,1%	61,8%	58,4%	58,6%	58,5%	58,3%	64,8%	66,1%

### Voyages

en euros	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Produits	407 478	368 005	311 171	429 270	318 642	126 086	25 449	480 810
<b>Subvention</b>	<b>136 652</b>	<b>91 815</b>	<b>92 811</b>	<b>156 873</b>	<b>136 041</b>	<b>27 359</b>	<b>23 345</b>	<b>302 419</b>
<b>Total</b>	<b>544 130</b>	<b>459 820</b>	<b>403 982</b>	<b>586 143</b>	<b>454 683</b>	<b>153 445</b>	<b>48 793</b>	<b>783 229</b>
Taux de subvention	25,1%	20,0%	23,0%	26,8%	29,9%	17,8%	47,8%	38,6%

### Croisières côtières

en euros	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Produits	20 736	23 663	26 393	25 647	21 333	0	0	7 402
<b>Subvention</b>	<b>21 709</b>	<b>6 152</b>	<b>14 956</b>	<b>15 837</b>	<b>15 571</b>	<b>12 026</b>	<b>0</b>	<b>23 949</b>
<b>Total</b>	<b>42 445</b>	<b>29 815</b>	<b>41 349</b>	<b>41 484</b>	<b>36 904</b>	<b>12 026</b>	<b>0</b>	<b>31 351</b>
Taux de subvention	51,1%	20,6%	36,2%	38,2%	42,2%	100,0%		76,4%

### Culture

en euros	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Produits	57 980	40 422	34 120	34 825	48 108	4 675	11 450	10 936
<b>Subvention</b>	<b>62 581</b>	<b>53 804</b>	<b>50 237</b>	<b>35 158</b>	<b>46 257</b>	<b>17 065</b>	<b>33 609</b>	<b>31 823</b>
<b>Total</b>	<b>120 561</b>	<b>94 226</b>	<b>84 357</b>	<b>69 983</b>	<b>94 365</b>	<b>21 740</b>	<b>45 059</b>	<b>42 759</b>
Taux de subvention	51,9%	57,1%	59,6%	50,2%	49,0%	78,5%	74,6%	74,4%

## 3. FONDS DE ROULEMENT

Le fonds de roulement qui a bien diminué en 2021 et 2022 devrait encore réduire en 2023 par rapport aux demandes qui restent croissantes.

en euros	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Fonds de roulement	1 287 187	1 407 595	1 594 344	1 744 032	1 667 841	2 590 263	2 629 938	2 175 047
<b>Dépenses courantes</b>	<b>3 811 842</b>	<b>3 612 009</b>	<b>3 409 480</b>	<b>3 283 555</b>	<b>3 474 726</b>	<b>2 477 088</b>	<b>3 334 363</b>	<b>3 834 353</b>
Ratio	33,8%	39,0%	46,8%	53,1%	48,0%	104,6%	78,9%	56,7%

## 4. PRÊTS ET AIDES ASMA : BILAN 2022

Suite à l'atelier Aides Solidaires de l'assemblée générale d'inter mandat fin 2021 à Marseille, une réflexion a été faite en 2022 sur le groupe de travail Prêts et Aides. Elle a abouti au CA de janvier 2022 à une délibération pour demander à l'administration d'inclure les ACB dans le dispositif de secours du Ministère, demande sans retour à date. Puis en juillet 2022, une délibération a été adoptée pour permettre aux ACB et aux contractuels du Ministère de pouvoir faire des prêts ASMA au-delà des dates de leurs contrats.

Egalement, à ce CA, il a été adopté un nouveau nom pour le groupe de travail pour insister sur l'aspect social des prêts.

Enfin, à la réunion des Asma départementales de décembre 2022, une présentation du dispositif des prêts jusqu'à 3000€ et des avances remboursables urgentes jusqu'à 1000€ a été faite. Il a aussi été évoqué le rôle des assistants sociaux et de la commission secours. Enfin, il a été rappelé que les ASMA départementales ne doivent pas prêter d'argent.

Pour rappel sur le fonctionnement, le groupe de travail Prêt Social composé d'un représentant de chaque organisation syndicale se réunit chaque mois et statue sur le bien-fondé des demandes de prêt social.

En 2022, ces réunions ont continué à se tenir en format mixte en présentiel et en visioconférence avec le logiciel Zoom. Cette solution permet de faciliter la participation des membres qui ne peuvent pas se déplacer et des assistants sociaux. Pour info, les commissions secours du BASS sont presque toutes en visio Webex, elles se déroulent en présentiel uniquement lors des séminaires.

**On peut noter qu'en 2022, le groupe de travail a accordé 47 prêts sur 76 demandes pour un montant de 101 408€. Le nombre et le montant sont supérieurs à ceux de 2021.** Cela peut sûrement s'expliquer par la communication qui a été faite en 2022, dont le mail envoyé le 21 juillet 2022 à tous les bénéficiaires de l'Asma nationale et rappelant la possibilité de faire un prêt. En effet, en septembre et en octobre, les demandes de prêts ont été bien supérieures aux autres mois.

Le groupe de travail valide aussi les aides urgentes remboursables accordées le mois précédent, en 2022, **2 aides** de 1000€ chacune (la somme maximale) ont été accordées.

Egalement la somme de 398 € a été mise en non-valeur en 2022. Pour rappel, l'admission en non-valeur est une mesure d'ordre budgétaire et comptable qui a pour but de faire disparaître des écritures de prise en charge du comptable les créances irrécouvrables. Contrairement à la remise gracieuse, elle ne fait pas obstacle à un recouvrement ultérieur dans l'hypothèse que le débiteur puisse l'acquitter.

Enfin, pour 2022, un relevé des frais bancaires de l'activité Prêt Social a été fait et ils se sont élevés à 1 525 €, un peu moins que la moyenne des 3 dernières années qui est de 1 600 €.

### Évolution des nombres de prêts demandés, accordés et leur montant depuis 2012

Année	Nombre de prêts demandés	Nombre de prêts accordés	Montant annuel accordé	Montant moyen / prêt	Montant admission en non-valeur	Nombre d'aides accordées
2012	140	117	208 316 €	1 780 €	5 667 €	55
2013	114	96	172 865 €	1 801 €		44
2014	103	82	154 560 €	1 885 €		53
2015	109	83	147 700 €	1 780 €	7 413 €	67
2016	105	57	99 800 €	1 751 €	1 752 €	49
2017	69	44	77 895 €	1 770 €	21 164 €	67
2018	89	68	122 050 €	1 795 €	8 910 €	33
2019	58	46	81 850 €	1 779 €	6 494 €	9
2020	61	45	81 100 €	1 802 €	- €	4
2021	73	35	81 870 €	2 339 €	2 517 €	2
<b>2022</b>	<b>76</b>	<b>47</b>	<b>101 408 €</b>	<b>2 158 €</b>	<b>398 €</b>	<b>2</b>

### Profils des demandeurs de prêts entre 2022 et 2020

Sexe	2022	%	2021	%	2020	%
Hommes	25	33%	14	19%	19	31%
Femmes	51	67%	59	81%	42	69%

Tranches d'âge	2022	%	2021	%	2020	%
<= 40 ans	17	22%	14	19%	12	20%
> 40 ans et <= 50 ans	<b>21</b>	<b>28%</b>	<b>24</b>	<b>33%</b>	<b>16</b>	<b>26%</b>
> 50 ans et <= 60 ans	<b>24</b>	<b>32%</b>	<b>21</b>	<b>29%</b>	<b>28</b>	<b>46%</b>
> 60 ans	14	18%	14	19%	5	8%

Composition de la famille	2022	%	2021	%	2020	%
<b>sans enfant</b>	<b>30</b>	<b>39%</b>	<b>39</b>	<b>53%</b>	<b>30</b>	<b>49%</b>
1 enfant	20	26%	12	16%	15	25%
2 enfants	16	21%	14	19%	13	21%
3 enfants et +	10	13%	8	11%	3	5%

## VIII. L'action sanitaire et sociale

Situation familiale	2022	%	2021	%	2020	%
séparé	11	14%	8	11%	12	20%
veuf	2	3%	3	4%	2	3%
divorcé	21	28%	16	22%	13	21%
<b>célibataire</b>	<b>23</b>	<b>30%</b>	<b>23</b>	<b>32%</b>	<b>16</b>	<b>26%</b>
marié	15	20%	20	27%	14	23%
vie maritale	4	5%	3	4%	4	7%

Tranche	2022	%	2021	%	2020	%
QF 1 (< 439 €)	5	7%	5	7%	8	13%
QF 2 (440 à 600 €)	11	14%	9	12%	2	3%
QF 3 (601 à 724 €)	9	12%	5	7%	7	11%
QF 4 (725 à 953 €)	12	16%	8	11%	13	21%
<b>QF 5 (954 à 1 200 €)</b>	<b>20</b>	<b>26%</b>	<b>16</b>	<b>22%</b>	<b>14</b>	<b>22%</b>
QF 6 (1 201 à 1 449 €)	5	7%	13	18%	10	16%
QF 7 (1 450 à 1 679 €)	6	8%	5	7%	4	6%
QF 8 (> 1 678 €)	8	11%	12	16%	3	5%

Affectation des demandeurs	2022	%	2021	%	2020	%
AC	3	4%	3	4%	4	7%
DDI ou DAAF	17	22%	21	29%	17	28%
DRAAF	7	9%	4	6%	6	10%
<b>Enseignement technique</b>	<b>39</b>	<b>51%</b>	<b>32</b>	<b>44%</b>	<b>25</b>	<b>41%</b>
Enseignement supérieur	3	4%	5	7%	5	8%
Retraités (s)	5	7%	7	10%	3	5%
OSC	2	3%	0	0%	1	2%

On peut noter que le profil des demandeurs n'a pas beaucoup évolué : on retrouve une prédominance de femmes, de personnes entre 40 et 60 ans, de célibataires, de personnes sans enfant et de personnel de l'enseignement technique.

Pour le quotient familial, le nombre de demandeur dont le QF est supérieur à 5 est en baisse en 2022 par rapport à 2021, cela peut s'expliquer par une meilleure communication sur l'aspect social des prêts proposés par l'Asma nationale.

► BDS FPE 174 [CSA MIN] MONTANT DU FINANCEMENT DE L'EMPLOYEUR ÉTAT À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS

Participation à la PSC O2021-175\*17/02/2021 - d2021-1164\*08/09/2021 :

3 009 222,15 €

Montant du financement de l'employeur Etat à la protection sociale complémentaire des agents :

900 000 €

► BDS FPE 175 [CSA MIN]

**Nombre d'agents adhérents  
à la (aux) garantie(s) de protection sociale complémentaire référencées**

		Tranches d'âge	Hommes	Femmes
AG2R	Actifs	20-29 ans	1	2
		30-39 ans	10	16
		40-49 ans	10	43
		50-59 ans	27	34
		60-69 ans	6	3
	Retraités	60-69 ans	2	1
		70-79 ans	3	0
<b>Total</b>			<b>59</b>	<b>99</b>
Harmonie mutuelle	Actifs	20-29 ans	115	245
		30-39 ans	369	633
		40-49 ans	779	1366
		50-59 ans	1352	2432
		60-69 ans	746	1126
	Retraités	40-49 ans	0	4
		50-59 ans	2	34
		60-69 ans	1040	1517
		70-79 ans	1753	1855
		80-89 ans	639	582
		90-99 ans	109	92
		100 et +	1	5
<b>Total</b>			<b>6 905</b>	<b>9 891</b>
Groupama	Actifs	20-29 ans	2	3
		30-39 ans	11	13
		40-49 ans	34	41
		50-59 ans	43	41
		60-69 ans	19	29
		69 et +	0	0
	Retraités	65-70 ans	4	1
		71 et +	7	2
		<b>Total</b>		

# IX. Le dialogue social

## ► BDS FPE 176 NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL PAR TYPE D'INSTANCE ET PAR ORGANISATION SYNDICALE

### CT ministériel

Organisation syndicale	Nombre de sièges		
	Titulaires	Suppléants	Total
Alliance du Trèfle	1	1	2
CFDT	2	2	4
CGT – SUD	2	2	4
FO	3	3	6
FSU	4	4	8
UNSA	3	3	6
<b>Total général</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

### CT Administration centrale

Organisation syndicale	Nombre de sièges		
	Titulaires	Suppléants	Total
Alliance du Trèfle	2	2	4
CFDT	4	4	8
CGT – SUD	1	1	2
FO	1	1	2
FSU	1	1	2
UNSA	1	1	2
<b>Total général</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

### CT Services déconcentrés

Organisation syndicale	Nombre de sièges		
	Titulaires	Suppléants	Total
Alliance du Trèfle	1	1	2
CFDT	2	2	4
CGT – SUD	1	1	2
FO	3	3	6
FSU	1	1	2
UNSA	2	2	4
<b>Total général</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

### ► BDS FPE 176 NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL PAR TYPE D'INSTANCE ET PAR SEXE

		Nombre de sièges		
		Titulaires	Suppléants	Total
CT Ministériel	Titulaires	7	8	15
	Suppléants	8	7	15
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>
CT Administration centrale	Titulaires	7	3	10
	Suppléants	4	6	10
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>
CT Services déconcentrés	Titulaires	8	2	10
	Suppléants	5	5	10
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>20</b>

### ► BDS FPE 177 NOMBRE DE RÉUNIONS DES INSTANCES AU COURS DE L'ANNÉE PAR TYPE D'INSTANCE

Le CT ministériel s'est réuni 9 fois, le CT d'administration centrale ne s'est pas réuni et le CT des services déconcentrés s'est réuni 1 fois.

### ► BDS FPE 181 VOLUME ANNUEL DU CONTINGENT GLOBAL DE CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL PRÉVU À L'ARTICLE 16 DU DÉCRET N°82-447 DU 28 MAI 1982

**175,79 ETP**

### ► BDS FPE 182 VOLUME DE CRÉDITS DE TEMPS SYNDICAL EFFECTIVEMENT UTILISÉ EN DISTINGUANT :

- Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures) : **28,08 ETP.**
- Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé sous forme décharges d'activité de service (DAS) : **147,71 ETP.**

### ► BDS FPE 183 LOCAUX SYNDICAUX MIS À DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES (SURFACE ET VALEUR LOCATIVE ESTIMÉE POUR L'ANNÉE)

**1 148,14m<sup>2</sup>** pour l'administration centrale.

► BDS FPE 186 NOMBRE D'ACCORDS CONCLUS ET SIGNÉS MAJORITAIREMENT AU COURS DE L'ANNÉE, PAR NIVEAU DE CSA, VENTILÉ PAR DOMAINES SUR LESQUELS PORTENT LES ACCORDS AU SENS DE L'ARTICLE 8 BIS DE LA LOI N° 83-634 DU 13 JUILLET 1983

Un accord télétravail a été signé le 24 février 2022.

► BDS FPE 188 NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLÉS AU COURS DE L'ANNÉE POUR FAITS DE GRÈVE

	Nombre de jours de grève	Nombre d'agents
Absence pour cessation concertée de travail	3 126	3 044
<b>Total général</b>	<b>3 126</b>	<b>3 044</b>

# X. La discipline

► BDS FPE 189 [CSA MIN]

## Nombre de sanctions prononcées

	-	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Total
<b>Féminin</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>8</b>
Absences injustifiées		1				1
Atteinte au principe de neutralité et manquement à l'obligation de réserve	1					1
Dénonciation calomnieuse		1				1
Désobéissance hiérarchique		1				1
Désobéissance hiérarchique + Agression physique sur son N+1 + Injures + Destruction de documents RH		1				1
Détournement de fonds associatifs				1		1
Falsification d'actes administratifs			1			1
Vols et usage frauduleux de carte bancaire au préjudice de son ancien responsable hiérarchique				1		1
<b>Masculin</b>		<b>12</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>16</b>
Agissements déplacés envers des élèves				1		1
Altercation avec un élève		1				1
Atteinte à la pudeur + Indignité (en dehors du service)		1				1
Cumul d'activités non déclaré		1				1
Infractions aux mœurs		1				1
Menaces de mort écrites à l'encontre d'un assistant d'éducation de l'EPL		1				1
Non-respect du règlement et mise en danger d'autrui		1				1
Propos antivaccin covid-19		1				1
Propos et gestes à caractère sexiste et sexuel			1			1
Propos inappropriés		1				1
Propos injurieux envers élu		1				1
Propos violents		1				1
Refus de porter le masque à l'intérieur de l'établissement		1				1
Violence par une personne de service public / Faits de harcèlement sexuel					1	1
Visionnage de films pornographiques sur le lieu de travail		1				1
Voyeurisme				1		1
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>24</b>

## X. La discipline

Cat. et sexe	Non dispo	Total	Groupe 1			Total groupe 1	Groupe 2		Total groupe 2	Groupe 3	Total groupe 3	Groupe 4	Total groupe 4	Total général
	40 à 49 ans		40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans		40 à 49 ans	60 à 69 ans		40 à 49 ans		50 à 59 ans		
<b>A</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>15</b>				<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>19</b>
F	1	1	3		1	4								5
M			4	5	2	11				2	2	1	1	14
<b>B</b>			<b>1</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>			<b>5</b>
F								1	1	2	2			3
M			1			1	1		1					2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>24</b>

# XI. Lexique

AA	Adjoint administratif
AC	Administration centrale
ACB	Agent sur crédits budgétaires
ACEN	Agent contractuel d'enseignement
ADIL	Agence départementale d'information sur le logement
ADL	Aide au double loyer
AESH	Accompagnant des élèves en situation de handicap
AE	Assistant d'éducation
AG2R	AG2R La Mondiale
AGORHA	Système d'information des ressources humaines du MAA
AIPt	Aide à l'installation des personnels de l'État
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
ANT	Agent non titulaire
AP	Assistant de prévention
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASA	Autorisation spéciale d'absence
ASS	Assistant de service social
AT	Accident du travail
ATI	Allocation temporaire d'invalidité
ASMA	Association d'action sociale, culturelle et de loisirs du ministère de l'agriculture
ASP	Agence de services et de paiement
AURI	Association des usagers du restaurant interministériel
BASS	Bureau de l'action sanitaire et sociale
BDS	Base de données sociales
BCEP	Bureau des concours et des examens professionnels
BFCDC	Bureau de la formation continue et du développement des compétences
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
BOP	Budget opérationnel de programme
BPSR	Bureau des politiques statutaires et réglementaires
BPREM	Bureau du pilotage de la rémunération
BREXIT	Retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CAP	Commission administrative paritaire
CAS pensions	Compte d'affectation spéciale "pensions"
CCP	Commission consultative paritaire
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEAPF	Corps d'État pour l'administration de la Polynésie française

CEIGIPEF	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
CESU	Chèques emploi service universels
CET	Compte épargne-temps
CBCM	Contrôleur budgétaire et comptable ministériel
CFA	Centre de formation en alternance
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGM	Congé grave maladie
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CHSCTM	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel
CIAS	Comité interministériel d'action sociale de l'État
CIMM	Centre des intérêts moraux et matériels
CLD	Congé longue durée
CLM	Congé longue maladie
CNECA	Commission nationale des enseignants chercheurs relevant du ministère de l'agriculture
COHS	Commission d'hygiène et de sécurité
COM	Collectivité d'outre-mer
COVID	Pathologie provoquée par le coronavirus
CPN	Conseiller de prévention
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisées
CPE	Conseiller principal d'éducation
CRATMP	Commission centrale de réparation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles
CRIC	Commission régionale d'information et de concertation
CSA	Comité social d'administration
CT	Comité technique
CTM	Comité technique ministériel
CTN	Conseiller technique national du service social
CTSS	Conseiller technique de service social
DAAF	Direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DDCS	Direction départementale de la cohésion sociale
DD(CS)PP	Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DDI	Direction départementale interministérielle
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDETSPP	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations
DDT(M)	Direction départementale des territoires et de la mer
DGAL	Direction générale de l'alimentation
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DGPE	Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises
DOM	Département d'outre-mer
DORS	Disponibilité d'office pour raison de santé
DPMA	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EA	Établissements adaptés
ENS	École normale supérieure
EP	Effectif physique
EPICEA	Logiciel de gestion des personnels
EPLEFPA	Établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
ESA	Enseignement supérieur agricole
ESAT	Entreprises et services d'aide par le travail

ESPV	Élève inspecteur de santé vétérinaire
ETP	Équivalent temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
FAM	FranceAgriMer
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FP	Fonction publique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GPRH	Gestion prévisionnelle des ressources humaines
GVT	Glissement vieillesse technicité
HFP	Harmonie Fonction publique
IAE	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement
IAPR	Institut d'accompagnement psychologique et de ressource
IDE	Infirmier diplômé de l'État
IdF	Île-de-France
IDV	Indemnité de départ volontaire
IE	Ingénieur d'étude
IESPV	Inspecteur élève de santé publique vétérinaire
IFCE	Institut français du cheval et de l'équitation
IGAPS	Ingénieurs et inspecteurs généraux chargés de l'appui aux personnes et aux structures
IGN	Institut national géographique et forestier
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
IPF	Indemnité de performance et de fonction
IHS	Inspecteur hygiène et sécurité
INRA	Institut national de recherche agronomique
INM	Indice nouveau majoré
ISIVE	Institut des sciences et industrie du vivant et de l'environnement
IR	Ingénieur de recherche
IRCANTEC	Institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités publiques
ISPV	Inspecteur de santé publique vétérinaire
ISST	Inspecteur santé et sécurité au travail
LA	Liste d'aptitude
LFI	Loi de finances initiale
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
MAD	Mise à disposition
MAA	Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation
MAPS	Mission d'appui aux personnes et aux structures
MC	Maître de conférences
MENTOR	Plateforme de formation en ligne
MFP	Fédération nationale des mutuelles de fonctionnaires
MGET	Mutuelle générale de l'environnement et des territoires
MP	Maladie professionnelle
MSA	Mutualité sociale agricole
MTES	Ministère de la Transition écologique et solidaire
ONF	Office national des forêts
ONIRIS	École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation de Nantes-Atlantique
PACT	Prime d'aide à l'amélioration de l'habitat
PACTE	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
PCEA	Professeur certifié de l'enseignement agricole
PLF	Projet de loi de finances

## XI. Lexique

PLPA	Professeur de lycée professionnel agricole
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PR	Prime de rendement
PS	Prime spéciale
PSC	Protection sociale complémentaire
PSR	Prime de service et de rendement
RA	Restaurant administratif
RAPS	Réseau d'appui aux personnes et aux structures
RENOIRH	(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
RGPD	Règlement général sur la protection des données
RIA	Restaurant inter-administratif
RIE	Restaurant inter-entreprises
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIME	Répertoire interministériel des métiers de l'État
RMFP	Répertoire des métiers de la fonction publique
RMM	Répertoire des métiers du MAA et de ses établissements publics
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RPS	Risques psycho-sociaux
RSST	Registre santé et sécurité au travail
RSU	Rapport social unique
SA	Secrétaire administratif
SAFO	Système de suivi et de programmation de la formation continue dans l'enseignement agricole
SAJ	Service des affaires juridiques
SDDPRS	Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales
SEIRICH	Système d'évaluation et d'information sur les risques chimiques en milieu professionnel
SG	Secrétariat général
SGG	Secrétariat général du gouvernement
SIVEP	Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières
SMAR	Mutuelle générale du ministère de l'agriculture et des organismes rattachés
SRH	Service des ressources humaines
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale
TASS	Tribunaux des affaires de sécurité sociale
TCI	Tribunaux du contentieux et de l'incapacité
TFR	Technicien de formation recherche
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TSMA	Technicien supérieur du ministère de l'agriculture
VAE	Validation des acquis de l'expérience



Démonstration de grimpe pour la taille des arbres. École nationale supérieure du paysage de Versailles (ENSPV).

**Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté alimentaire et de la Forêt**

Secrétariat général - Service des ressources humaines  
78, rue de Varenne - Paris 07 SP

Coordination : Service des ressources humaines  
Pierre-Yves Platz - Sandrine Molez - Amandine Pierre  
[bilansocial.mipec.sg@agriculture.gouv.fr](mailto:bilansocial.mipec.sg@agriculture.gouv.fr)

Production graphique pilotée par la Dicom  
Illustration couverture : [agriculture.gouv.fr](http://agriculture.gouv.fr)

Septembre 2024



SUIVEZ-NOUS

---

[agriculture.gouv.fr](https://agriculture.gouv.fr)

