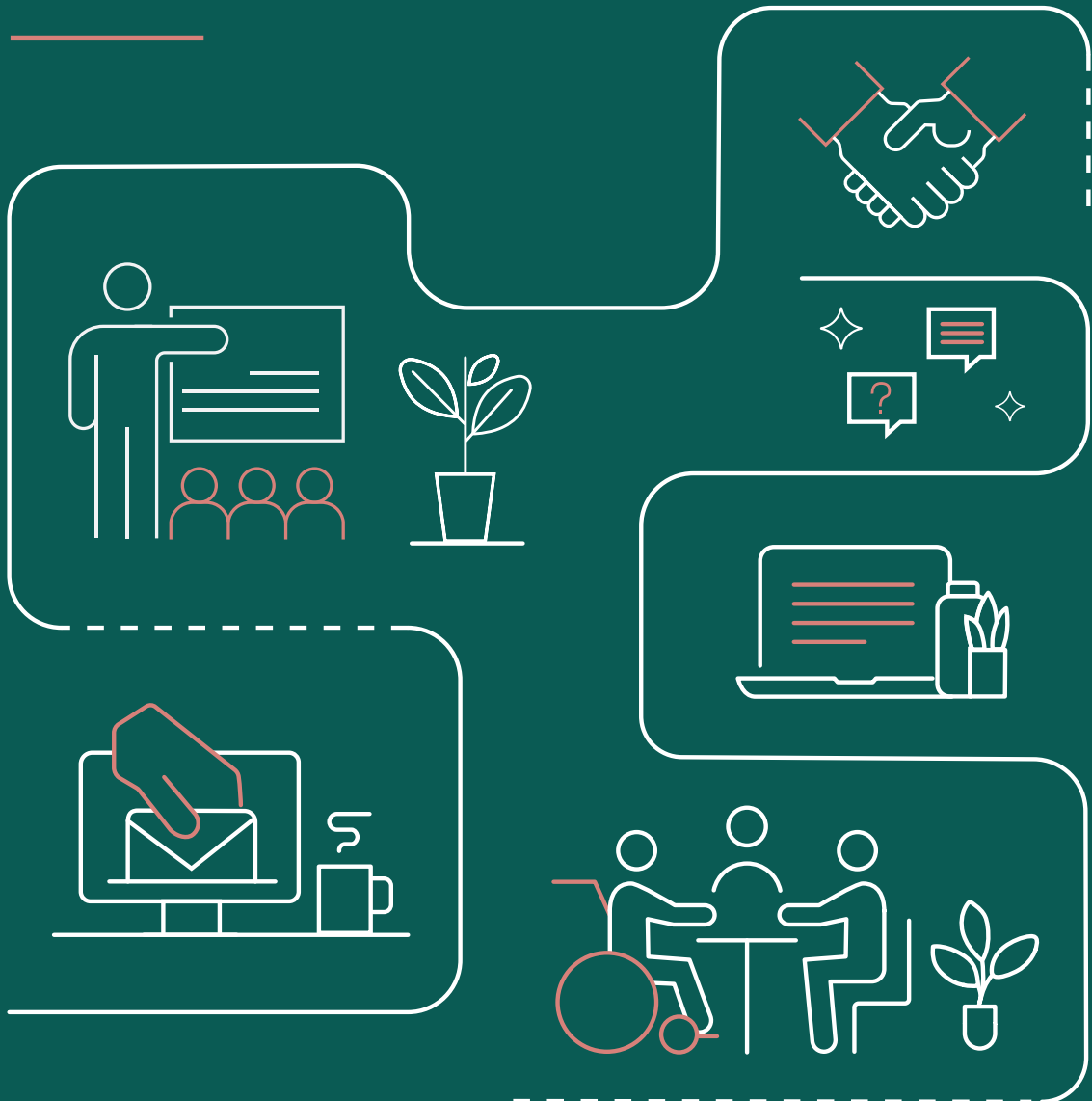




MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



Décembre 2024

PRÉFACE



Toujours au plus près des agents et de leurs préoccupations, notre ministère a mené en 2023 des avancées significatives dans la tenue du dialogue social, le renforcement de l'attractivité des missions et des métiers du ministère ainsi que la fidélisation de ses équipes.

Dans la continuité des élections professionnelles de décembre 2022, la promotion d'un dialogue social plus stratégique a été encouragée par l'installation des nouvelles instances et par les élections des représentants des instances médicales réformées. Le périmètre de compétences des comités sociaux d'administration (CSA) a été précisé avec les organisations syndicales pour le traitement en profondeur des sujets relevant de nos différentes politiques publiques, qu'elles soient mises en œuvre au niveau national ou territorial.

L'année 2023 a également été marquée par des évolutions liées à la territorialisation de politiques ministérielles, avec notamment le transfert des aides non surfaciques de la PAC (FEADER) aux Régions et la mise en place de centres de gestion financière (CGF), par la préparation des jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 et par des mesures visant à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité.

De nombreux travaux ont aussi été conduits au sein du ministère en matière d'attractivité de ses métiers, pour asseoir une stratégie de recrutement et de fidélisation des agents qui agisse sur tous les leviers de la gestion des ressources humaines. Plusieurs actions en matière de politique salariale et de recrutement ont aussi été mises en œuvre cette année, comme :

- la mise en œuvre du Pacte enseignant ;
- la revalorisation des grilles de rémunération des agents contractuels ;
- la préparation de la déconcentration de la gestion administrative des contrats de moins de 6 mois aux secrétariats généraux communs départementaux concrétisée au 1^{er} janvier 2024 ;
- la publication des textes réglementaires permettant le versement d'une indemnité de gestion de crise pour reconnaître l'engagement des agents en cas de crise majeure.

La fidélisation des agents et l'attractivité de notre ministère sont aussi des priorités qui nécessitent d'agir pour améliorer la qualité de vie et des conditions de travail et mener des actions en faveur du handicap, de l'égalité professionnelle et de la diversité. La stratégie de recrutement et de formation des agents du ministère doit par ailleurs être adaptée aux compétences dont le ministère aura besoin dans les années qui viennent, et c'est l'objet des travaux engagés en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans ce contexte, les enseignements tirés du baromètre social, lancé à l'automne 2023, sont précieux, permettant en particulier d'alimenter une réflexion avec les organisations syndicales pour négocier un accord en matière de qualité de vie et conditions de travail.

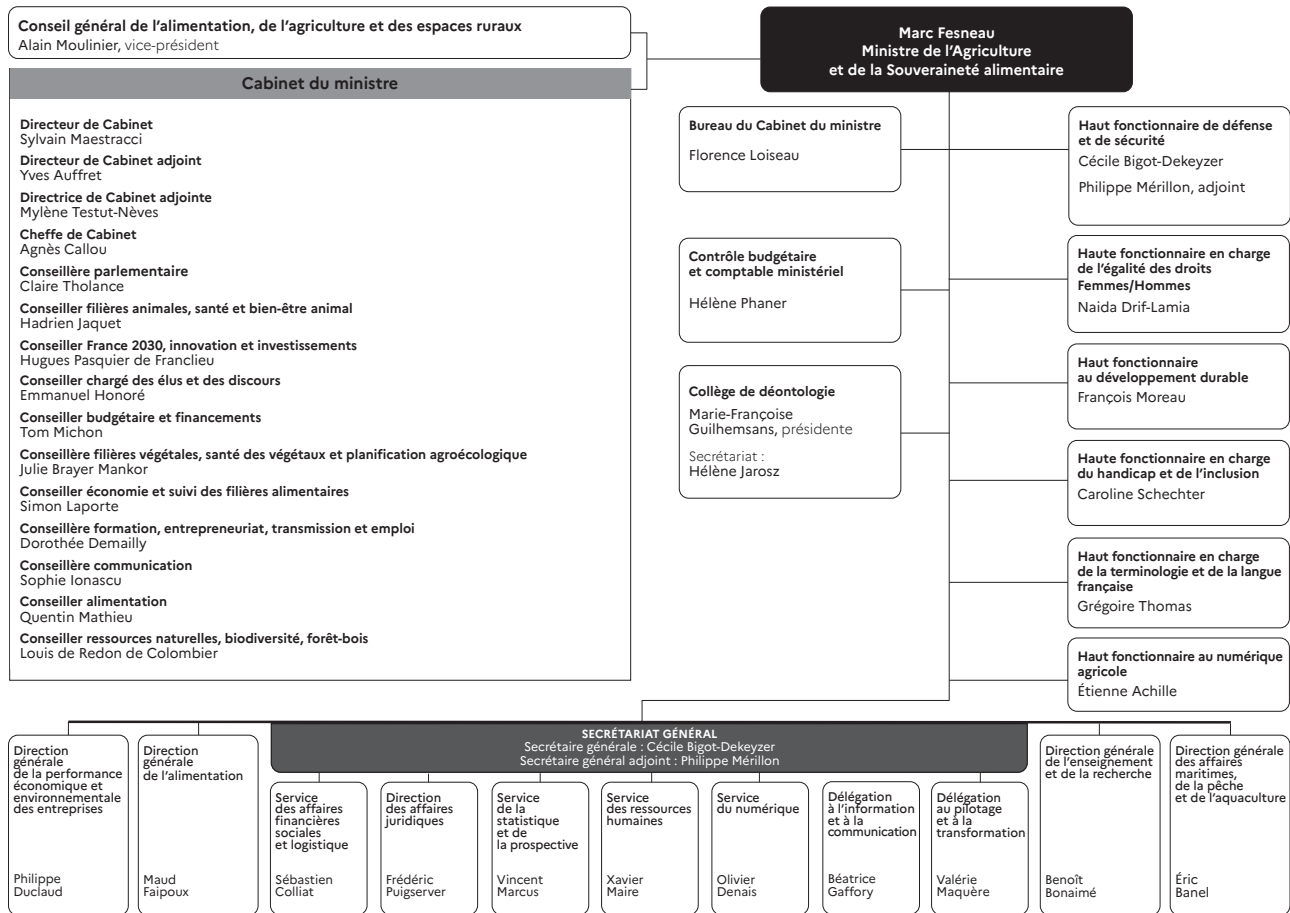
Vous trouverez dans cette édition du rapport social unique l'ensemble des sujets d'actualité en matière de ressources humaines qui ont ponctué l'année 2023, au niveau interministériel comme ministériel, ainsi que de nombreux éléments chiffrés caractérisant notre ministère.

Cécile Bigot-Dekeyzer,
secrétaire générale

Organigramme du ministère en 2023

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

ORGANIGRAMME GÉNÉRAL



1^{er} décembre 2023

Table des matières

Panorama 2023	4
Actualités interministérielles en matière de ressources humaines en 2023	14
• Dimension territoriale des politiques	14
• Préparation des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) de 2024	16
• Mesures salariales en faveur du pouvoir d'achat	16
• Adoption de la réforme des retraites	17
• Développement de l'apprentissage : renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique 2023-2026	17
• Renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité	18
• Engagements en faveur de la laïcité	21
Déclinaisons des décisions RH au niveau ministériel	22
• Promotion d'un dialogue social plus stratégique	22
• Déclinaison du cadre interministériel au MASA de la participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire	24
• Réforme de l'encadrement supérieur de l'État : le bilan de la délégation à l'encadrement supérieur	24
• Insertion des personnes en situation de handicap : la continuité du plan handicap et inclusion 2023-2025	25
• Mise en œuvre du PACTE Enseignant	16
Faits marquants ministériels RH 2023	28
• Lancement des travaux du Conseil d'orientation des ressources humaines	28
• Santé au travail	28
• Modification des lignes directrices de gestion ministérielles (LDG) en matière de mobilité	30
• Travaux d'attractivité du MASA	30
• Généralisation d'Estève	31
Partie chiffrée du Rapport social unique	33

Panorama 2023

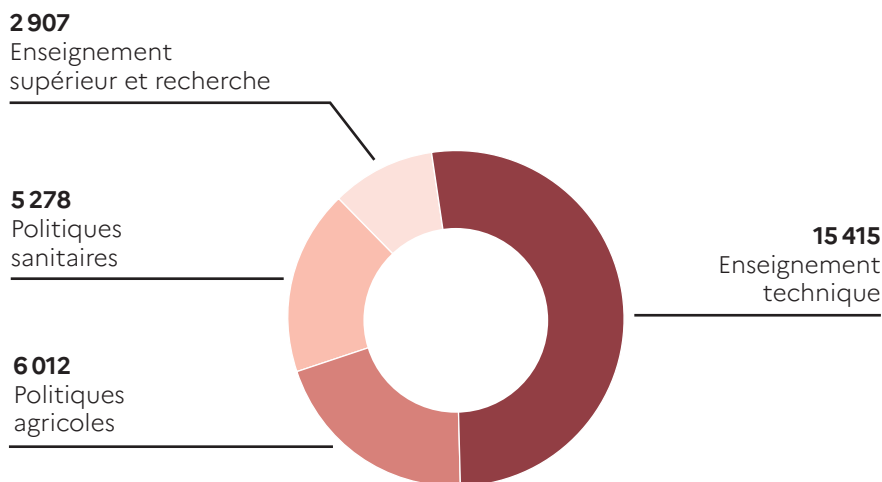
Le nombre d'agents rémunérés au MASA

Au 31 décembre 2023, le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) rémunère 29 612 agents, soit 156 agents de moins qu'en 2022 (29 768 agents) et 197 agents de moins qu'en 2021 (29 809).

Répartition des agents

La répartition des agents par programme budgétaire est stable depuis 2020. Au 31 décembre, elle est de 52,1% dans l'enseignement technique agricole, 20,3% dans les politiques agricoles, 17,8% dans les politiques sanitaires et 9,8% dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Effectifs du MASA par programme budgétaire au 31 décembre 2023

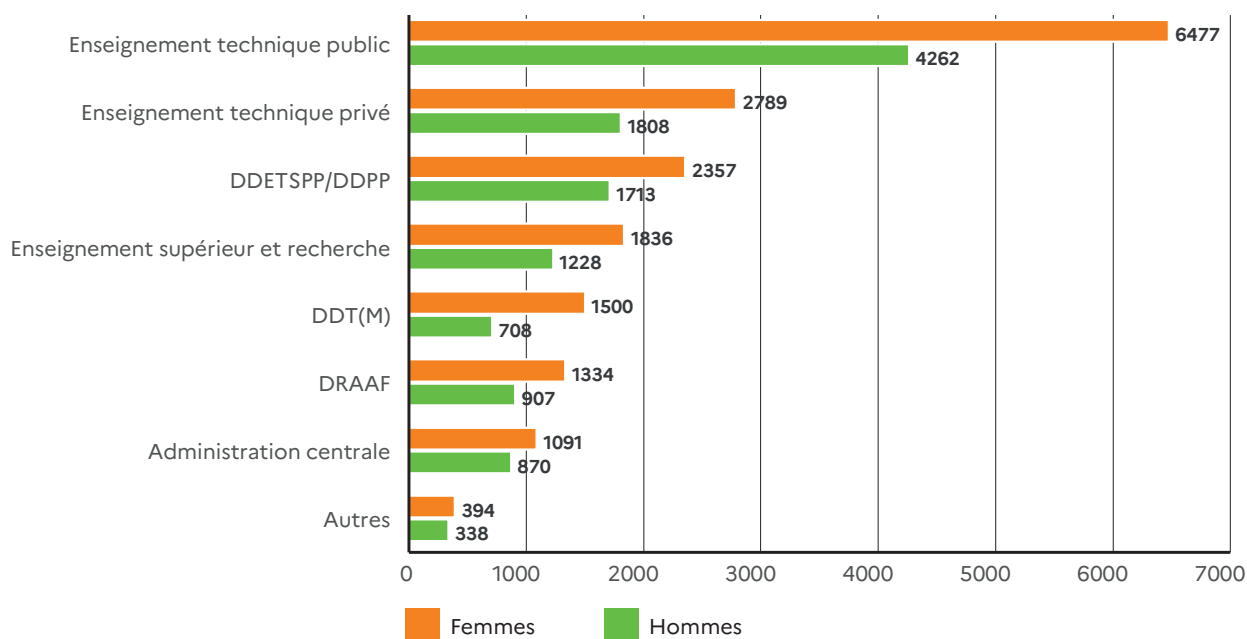


De même, la répartition des effectifs par secteur d'activité est relativement constante depuis 2020.

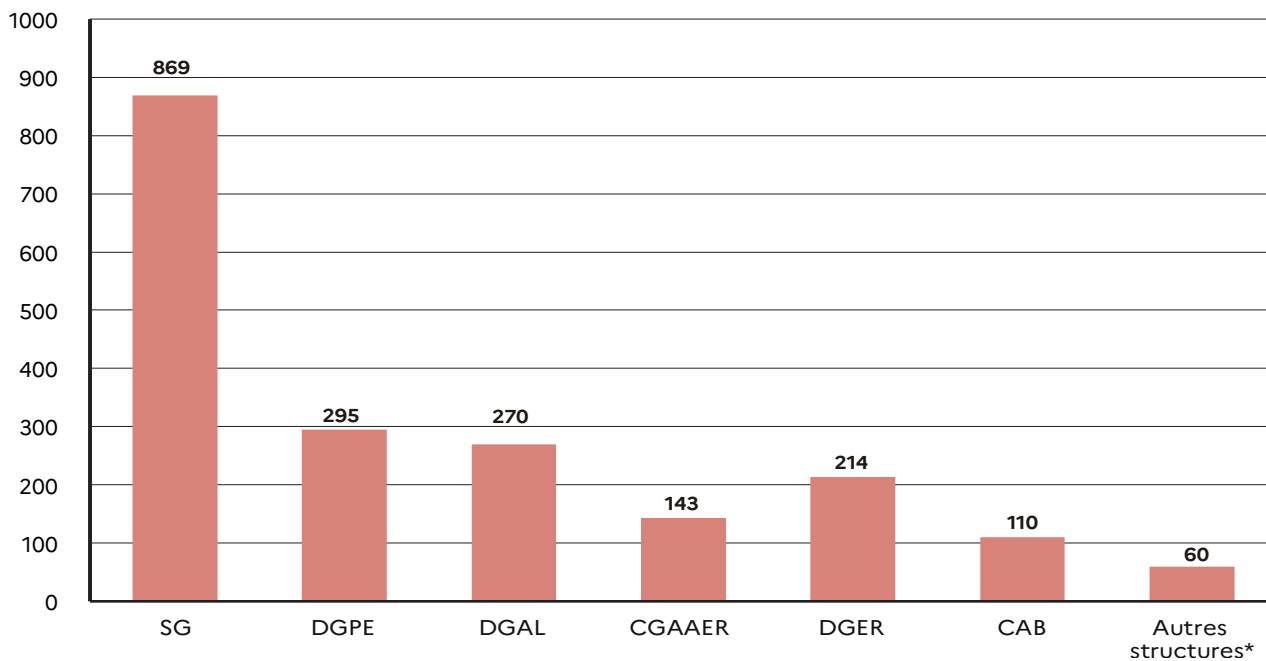
Près des deux tiers (62,1%) des agents du ministère exercent leurs missions dans les établissements d'enseignement. Ces 18 400 agents sont répartis sur les trois secteurs d'enseignement : 10 739 (36,3%) dans l'enseignement technique public, 4 597 (15,5%) dans l'enseignement technique privé et 3 064 (10,3%) dans l'enseignement supérieur.

Viennent ensuite les services déconcentrés avec 8 519 agents (dont 6 278, soit 21,2%, dans les directions départementales interministérielles et 2 241, soit 7,6%, dans les directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt), puis l'administration centrale avec 1 961 agents, soit 6,6 % des effectifs ministériels.

Répartition par secteur d'activité au 31 décembre 2023



Effectifs affectés en administration centrale au 31 décembre 2023

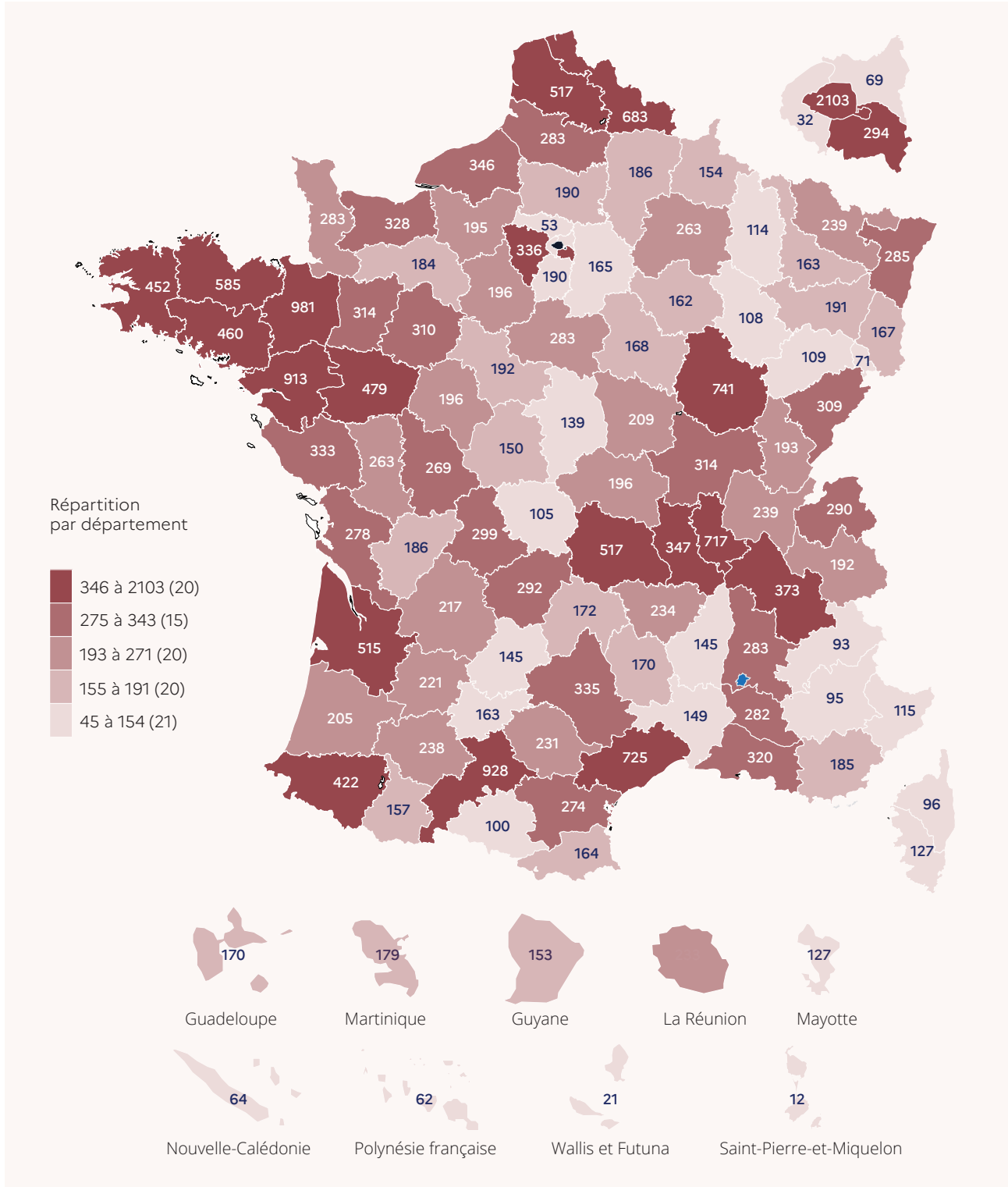


*Autres structures : ASMA, DITAOM, HF, MEDIATEURS, CBCM...

Localisation des agents

Le ministère est présent sur l'ensemble du territoire, y compris en outre-mer où sont affectés près de 3,4% des agents, taux stable depuis plusieurs années.

Effectifs par département au 31 décembre 2023



Cette répartition métropole-outre-mer est proche de celle observée dans l'ensemble de la population française. Au 1^{er} janvier 2024, l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) estime la population présente en outre-mer à 3,3% de la population totale.

Données genrées

La répartition des effectifs par sexe se stabilise en 2023 à 60 % de femmes. Au 31 décembre 2021, selon l'édition 2023 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique publié le 15 décembre 2023 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).

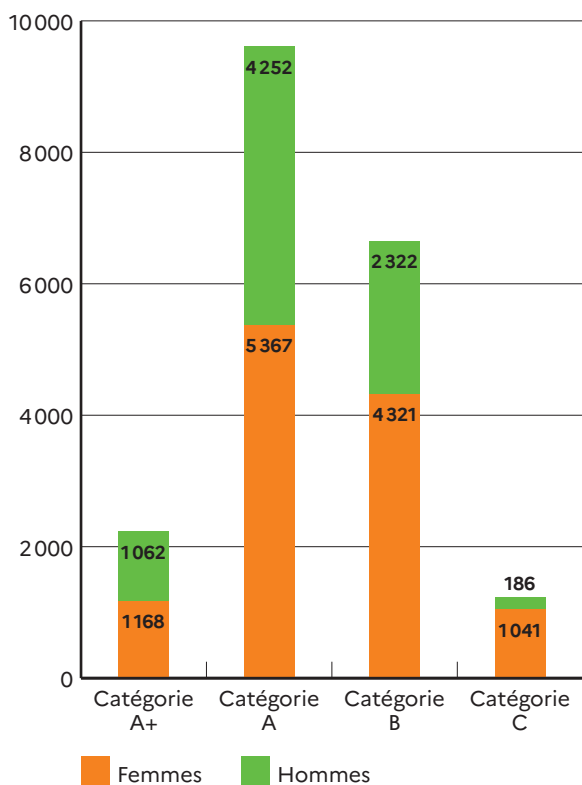
Évolution de la répartition des agents par sexe entre 2020 et 2023

	2020	2021	2022	2023
Femmes	18 047	17 874	17 925	17 778
Hommes	11 999	11 935	11 843	11 834
Total général	30 046	29 809	29 768	29 612
% de femmes	60,1%	60,0%	60,2%	60,0%

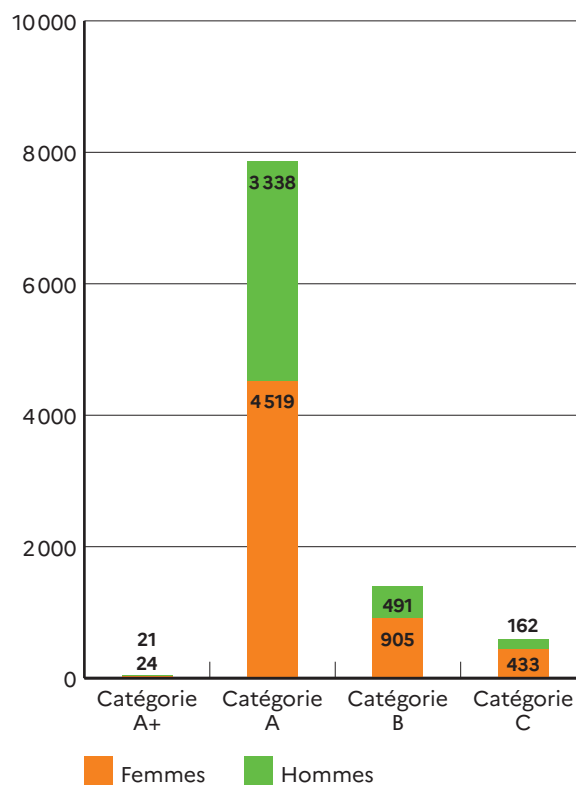
Répartition des agents par catégorie au 31 décembre 2023

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général du MASA
Femmes	1 192	9 886	5 226	1 474	17 778
Hommes	1 083	7 590	2 813	348	11 834
Total général	2 275	17 476	8 039	1 822	29 612
% de femmes	52,4%	56,6%	65,0%	80,9%	60,0%

Répartition des agents titulaires par catégorie au 31 décembre 2023



Répartition des agents non titulaires* par catégorie au 31 décembre 2023



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

Pyramide des âges

La moyenne d'âge ministérielle (48,2 ans) est stable depuis 2020. 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 au 31 décembre 2023

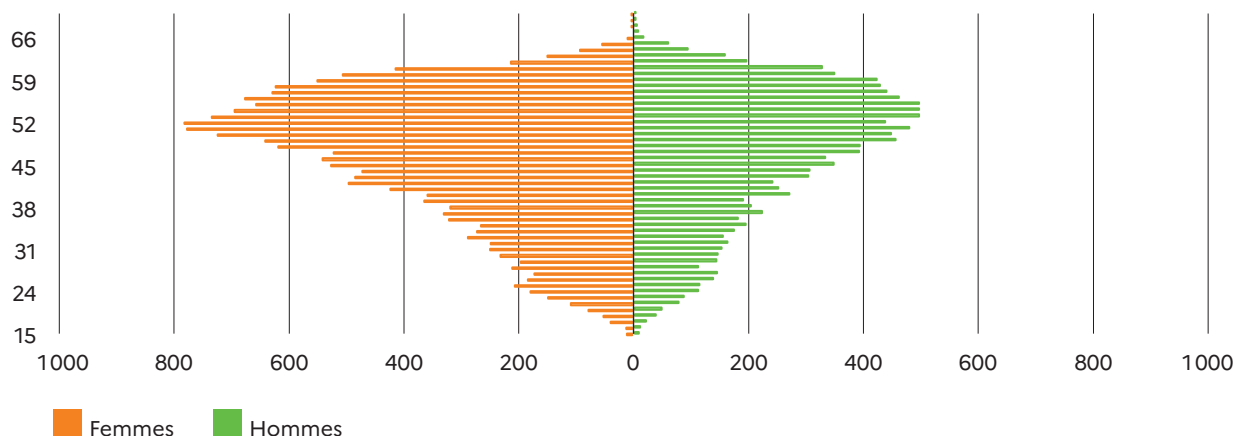
	Titulaires	Non-titulaires	Total général
Femmes	49,9	44,1	48,0
Catégorie A+	49,7	45,5	47,8
Catégorie A	48,7	50,6	48,7
Catégorie B	49,6	38,6	47,7
Catégorie C	53,5	39,9	49,5
Hommes	50,8	44,4	48,6
Catégorie A+	51,2	45,9	48,8
Catégorie A	50,7	54,3	50,8
Catégorie B	49,9	37,2	47,7
Catégorie C	53,2	34,7	44,6
Total général	50,2	44,2	48,2

La tendance observée les années précédentes, à savoir une moyenne d'âge légèrement plus jeune pour les femmes que les hommes, continue de se réduire. La moyenne d'âge des agents de catégorie C reste une exception dans laquelle les femmes sont en moyenne plus âgées que les hommes. De plus, cet écart s'est creusé avec une moyenne d'âge des agents masculins de catégorie C réduite de 3,7 points entre 2022 et 2023. Cette réduction provient notamment d'un recours plus important en 2023 à des agents contractuels de la classe d'âge 20-24 ans.

Evolution de la moyenne d'âge par sexe de 2020 à 2023

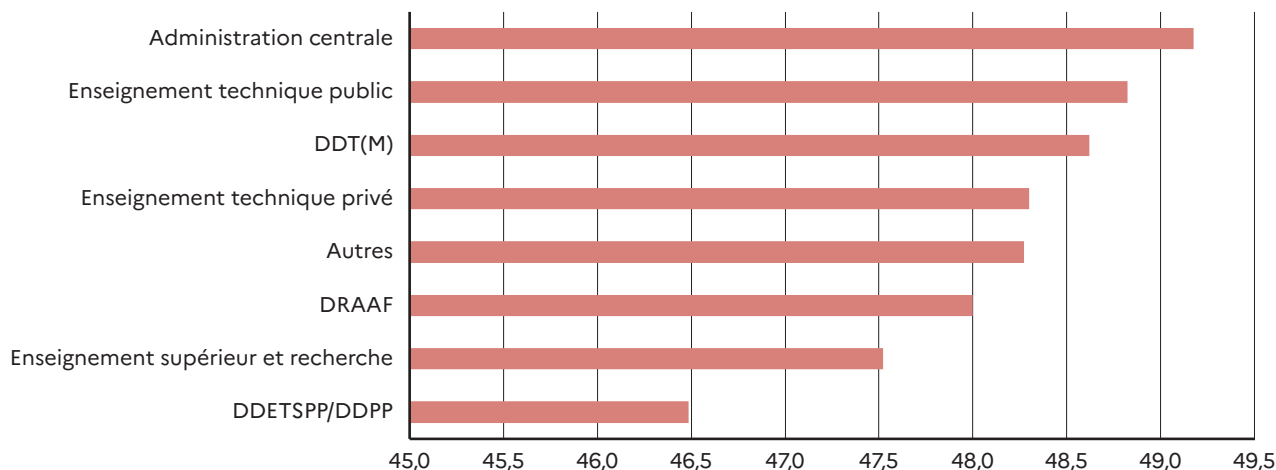
	2020	2021	2022	2023
Femmes	47,9	47,9	48,0	48,0
Hommes	49,0	48,9	48,8	48,6
Total	48,4	48,3	48,3	48,2

Pyramide des âges du MASA au 31 décembre 2023



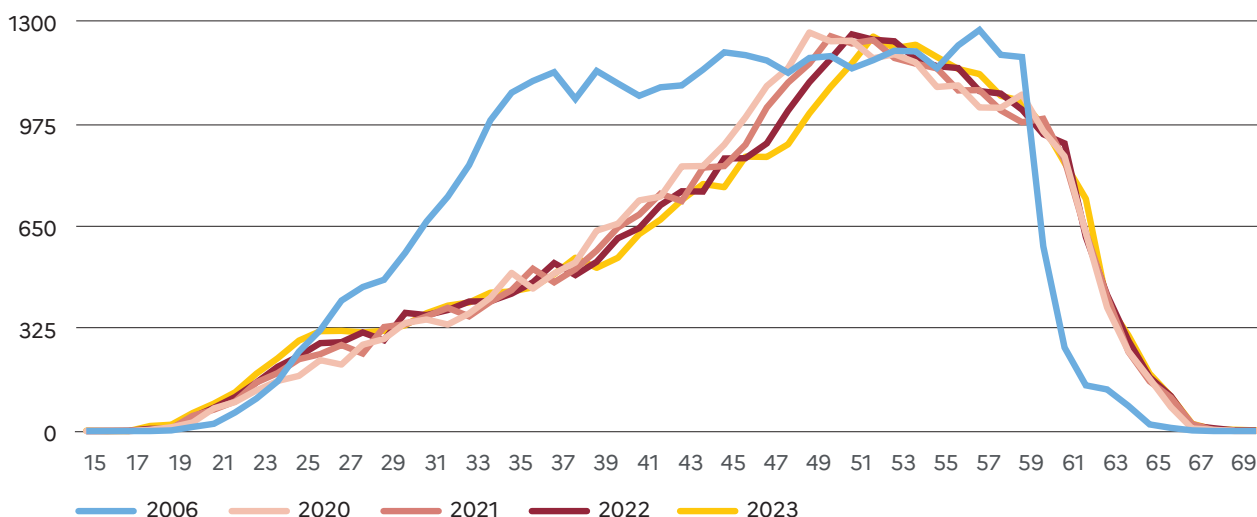
La répartition par type de structure permet notamment d’observer que la moyenne d’âge pour les agents de l’enseignement se différencie entre l’enseignement technique secondaire public (48,8 ans, soit 0,8 année de plus qu’en 2022) et l’enseignement technique supérieur (47,5 ans, soit 0,5 année de moins qu’en 2022). L’âge moyen dans l’enseignement technique privé reste stable. Comme l’année précédente, l’écart entre le type de structure affichant l’âge moyen le plus élevé (administration centrale) et l’âge moyen le moins élevé (DDETSPP) est de 2,7 années.

Âge moyen par secteur au 31 décembre 2023



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 pour les trois années suivantes. L’âge médian est stable : 50,2 ans en 2022 et 50,3 ans en 2023.

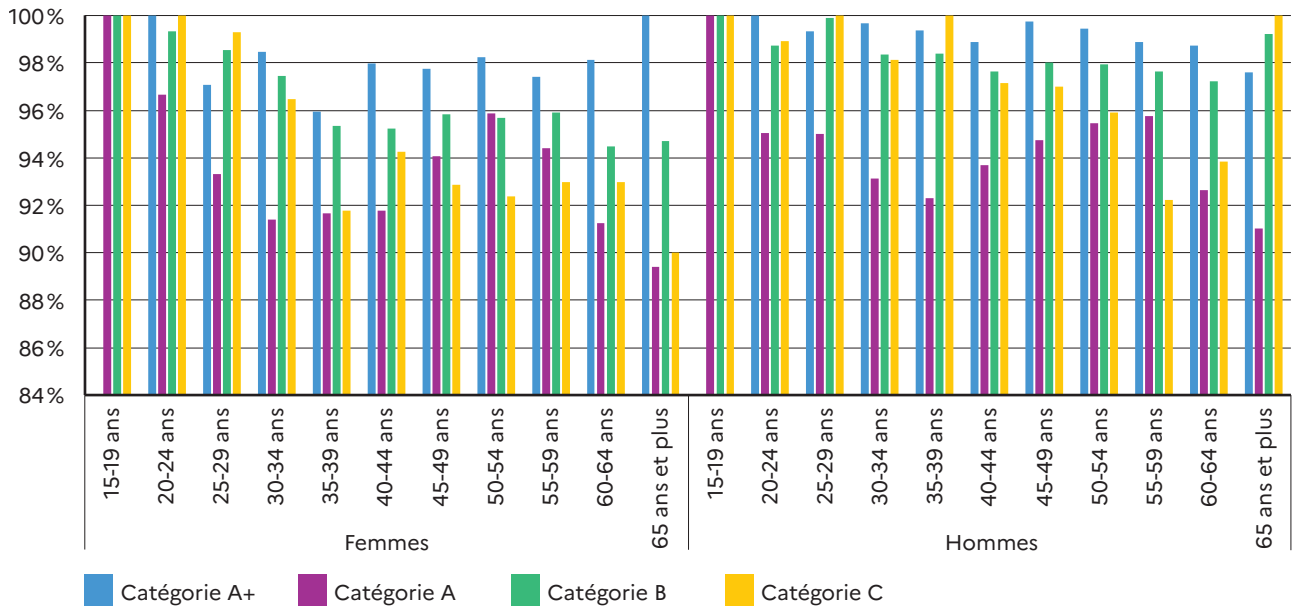
Évolution des effectifs par âge sur les 4 dernières années (comparaison avec l’effectif physique de 2006)



Taux de travail des agents (hors temps incomplet)

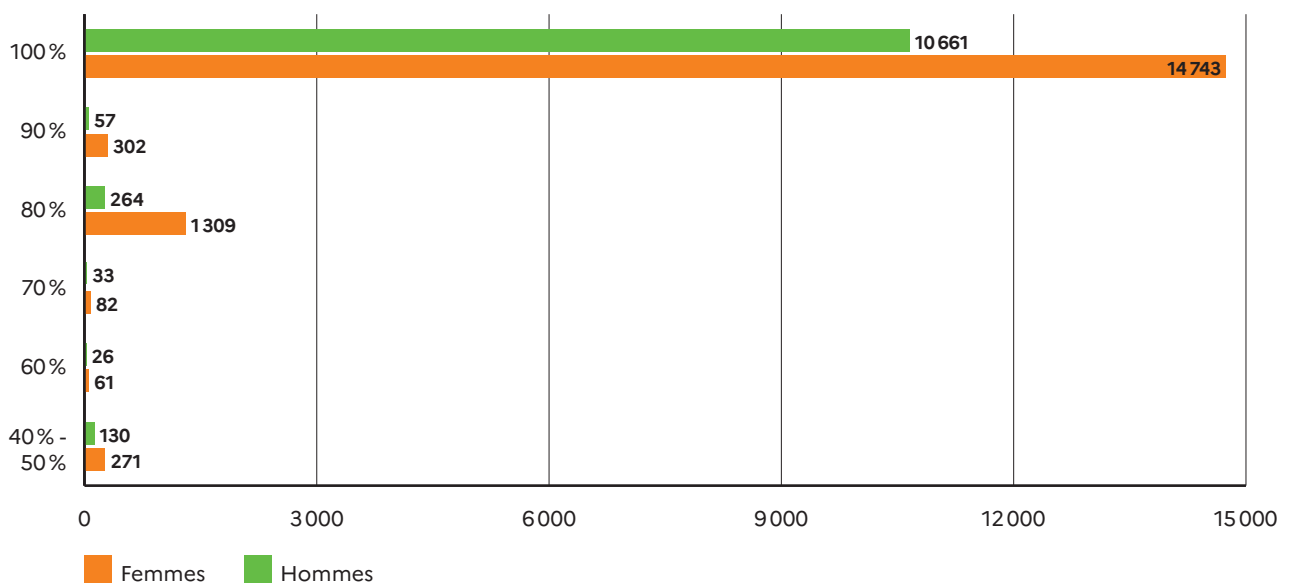
Le travail à temps partiel concerne 2 535 agents en 2023, soit 616 agents de moins qu'en 2022. La représentation graphique de la moyenne du taux de travail (hors temps incomplet) par sexe, catégorie, et tranche d'âges confirme un recours au temps partiel en milieu et en fin de carrière, ce qui correspond 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 des deux dernières années.

Taux de travail (hors temps incomplet) moyen par genre, tranche d'âges et catégorie au 31 décembre 2023



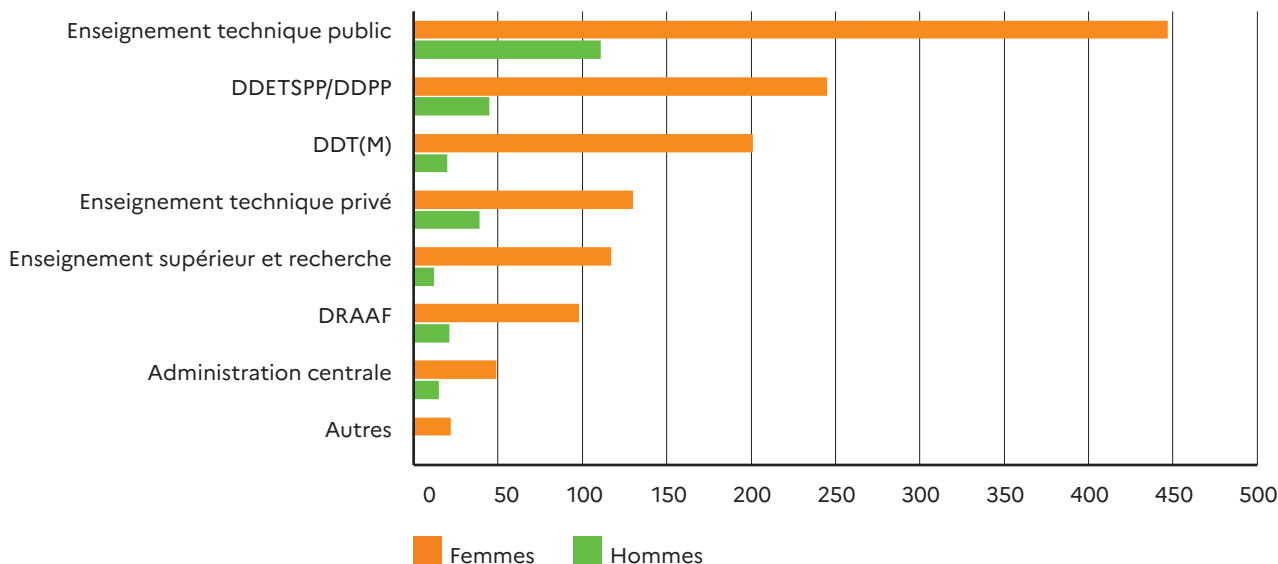
Bien qu'en baisse, le recours au temps partiel concerne toujours davantage les femmes que les hommes : le taux de femmes travaillant à temps partiel s'élève à 12,1 %, soit 3 points de moins qu'en 2022, contre 4,6 % chez les hommes, soit 0,8 points de moins qu'en 2022.

Répartition (hors temps incomplet) du taux de travail des agents au 31 décembre 2023



Au sein des différentes quotité de temps partiels, 62,1% des agents travaillent à 80 %. Par ailleurs, les femmes représentent 83% du temps partiel à 80%, quotité de temps partiel la plus usitée, soit 2 points de plus qu'en 2022 et 1 point de moins qu'en 2021.

Focus sur le temps partiel à 80% au 31 décembre 2023

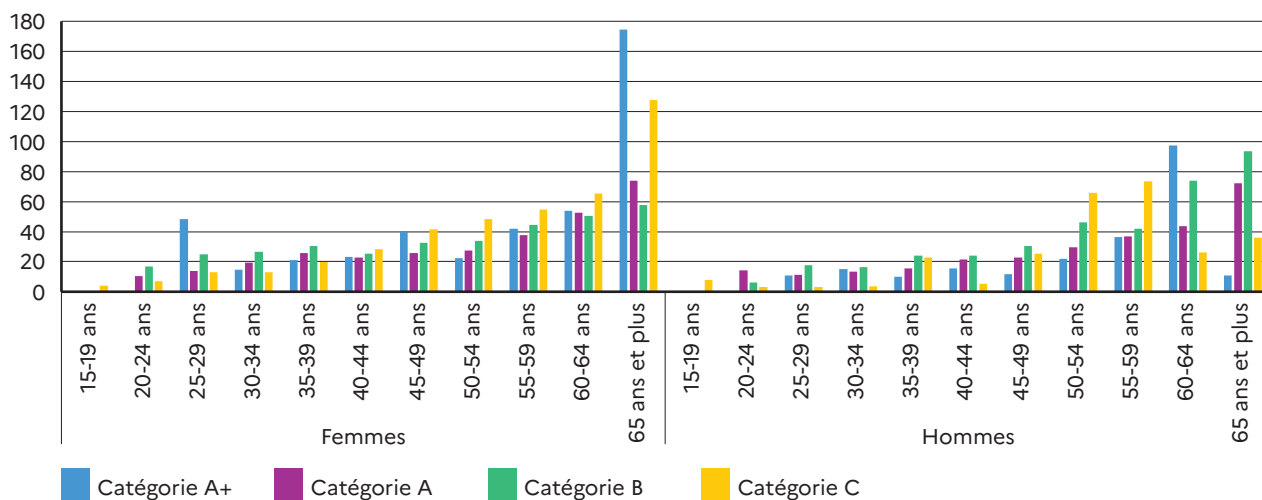


Absences pour raison de santé

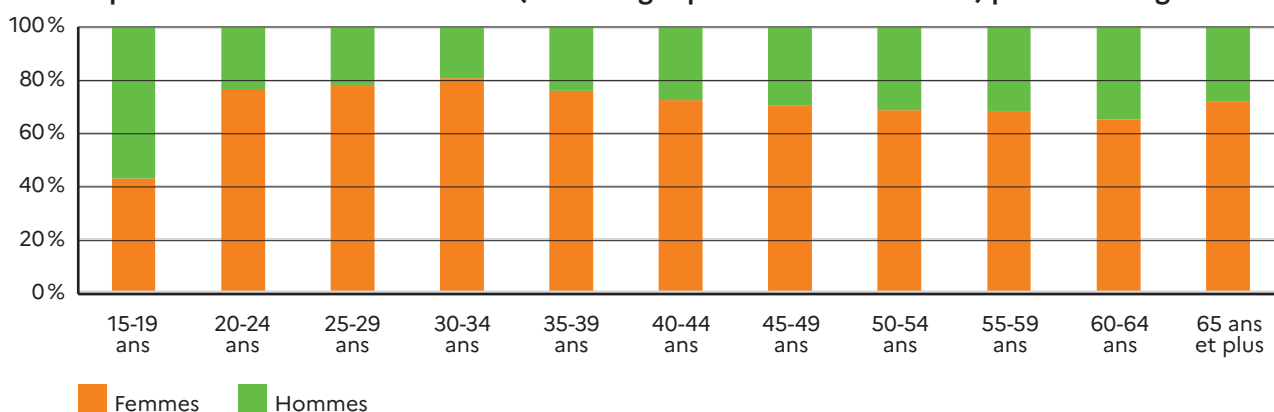
Les arrêts maladies en jours ouvrés par agent sur l'effectif général s'élèvent à 10,2 jours par an soit une diminution de 1,4 jours par rapport à 2022, mais identique au chiffre constaté en 2021.

La tendance observée depuis 2021 se confirme avec un nombre de jours d'arrêt de travail 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 maladies par agent ayant été absents pour cause de maladie en 2023 (hors congés paternité et maternité)



Répartition du nombre de jours ouvrés maladies par agent ayant été absents pour cause de maladie en 2023 (hors congés paternité et maternité) par sexe et âge



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 302 622 jours en 2023, soit une diminution de 12,2% par rapport à 2022. Ce nombre se rapproche ainsi sensiblement du nombre constaté en 2021 (303 137 jours).

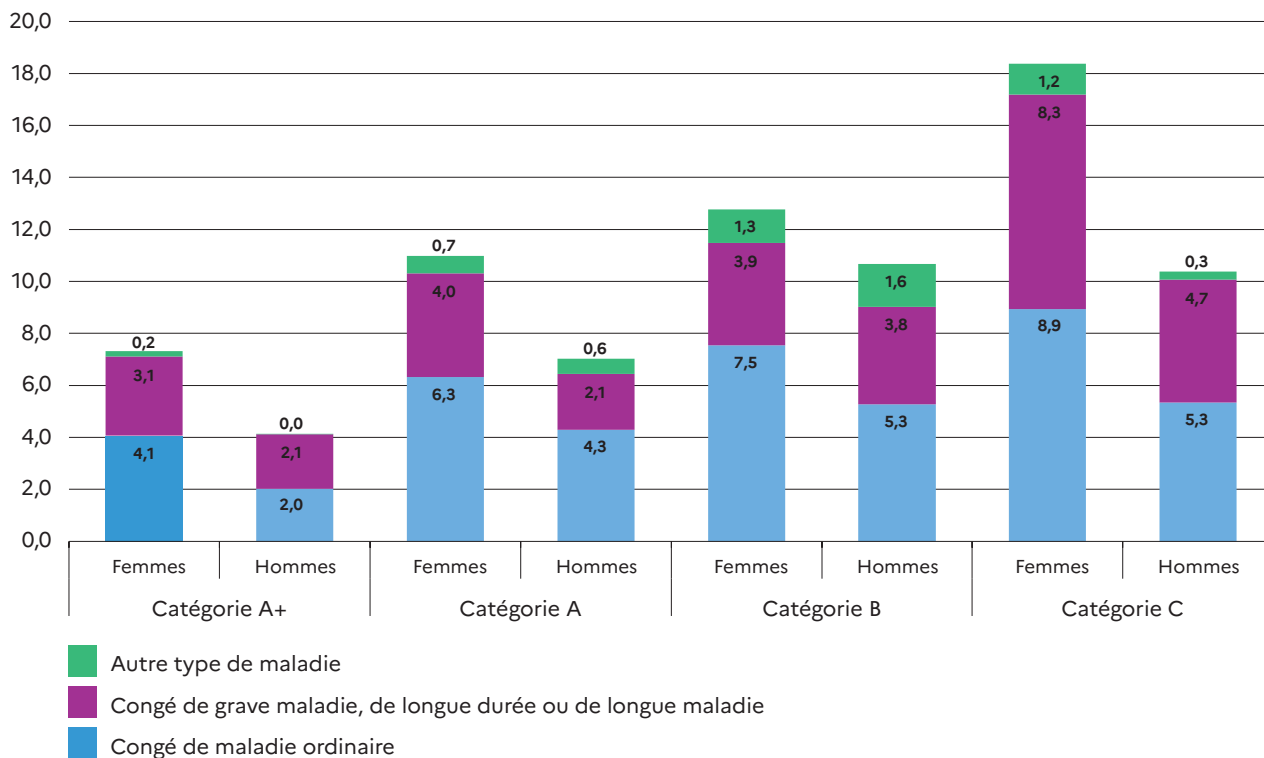
Le nombre total de journée d'absence pour les congés de maladie ordinaire diminue en 2023 : 171 326 jours en 2023 pour 196 996 jours en 2022 et 153 967 jours en 2021.

Nombre de jours d'absence pour raison de santé en 2023 par motif

Catégorie FP/Sexe	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	Couches pathologiques	Total général
Catégorie A+		2 481	3 428	7 040	222			41	13 212
Féminin		1 364	2 280	4 843	206			41	8 734
Masculin		1 117	1 148	2 197	16				4 478
Catégorie A	2 643	31 585	21 558	95 081	9 867	1 107		130	161 971
Féminin	2 186	22 569	14 716	62 451	5 929	602		130	108 583
Masculin	457	9 016	6 842	32 630	3 938	505			53 388
Catégorie B	164	15 995	15 033	54 187	10 871	271		223	96 744
Féminin	164	11 303	9 157	39 375	6 335	184		223	66 741
Masculin		4 692	5 876	14 812	4 536	87			30 003
Catégorie C		8 866	4 968	15 018	1 698	56	89		30 695
Féminin		8 341	3 846	13 160	1 590	56	89		27 082
Masculin		525	1 122	1 858	108				3 613
Total général	2 807	58 927	4 4987	171 326	22 658	1 434	89	394	302 622

En 2023, le nombre de jours moyen d'absence pour raisons de santé par agent est de 10,2 jours. Les agents de catégorie C comptabilisent un nombre de 16,8 jours en moyenne contre 5,8 jours pour les agents de catégorie A+. La différence entre les hommes et les femmes est de 4,2 jours d'absence de moins pour les hommes (11,9 jours contre 7,7 jours en moyenne), toutes catégories confondues.

Nombre de jour moyen d'absence pour raison de santé en 2023 par catégorie et sexe



	Congé de maladie ordinaire	Congé de grave maladie, de longue durée ou de longue maladie	Autre type de maladie*	Total
Catégorie A+	3,1	2,6	0,1	5,8
Catégorie A	5,4	3,2	0,6	9,3
Catégorie B	6,7	3,9	1,4	12
Catégorie C	8,2	7,6	1	16,8
Total	5,8	3,6	0,8	10,2

* Autre types de maladie : 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 et couches pathologiques

Actualités interministérielles en matière de ressources humaines en 2023

DIMENSION TERRITORIALE DES POLITIQUES

● **Chantiers de convergence RH**

Afin de donner un nouvel élan à la mobilité interministérielle et garantir l'attractivité de chaque territoire, la circulaire du Premier ministre n°6251/SG du 10 mars 2021 visant à accélérer la déconcentration de la gestion budgétaire et des ressources humaines, pour renforcer la capacité d'action de l'État dans les territoires, a posé le principe d'une garantie de maintien de la rémunération en cas de mobilité au sein des services de l'administration territoriale de l'État (ATE). Ce dispositif de «garantie mobilité» a été mis en place au sein du périmètre «ATE» en septembre 2021, puis élargi à l'ensemble des agents administratifs des services déconcentrés de l'État en 2022.

L'instruction du 20 septembre 2021 relative à la garantie de maintien de la rémunération en cas de mobilité au sein des services déconcentrés de l'État a précisé les modalités de mise en œuvre de ce dispositif. En raison des difficultés de mise en œuvre - liées notamment au paiement du différentiel de rémunération avec l'administration d'accueil par l'administration d'origine - la procédure a été simplifiée au niveau interministériel, dans le cadre d'une note de la Direction du Budget et de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique du 21 juin 2023 : l'administration d'accueil est en charge du versement de la garantie mobilité et du maintien du montant brut annuel de l'IFSE effectivement perçu par l'agent dans son emploi d'origine durant les 12 mois précédent sa mobilité ou son détachement. Cette mesure s'applique pleinement au MASA.

● **Transfert des aides non surfaciques de la PAC aux Régions (FEADER)**

La politique agricole commune (PAC) 2023-2027 repose sur un nouveau modèle de mise en œuvre qui consiste en une planification stratégique décrite dans un Plan stratégique national (PSN) établi pour 5 ans. Ce PSN est instauré par le Règlement (UE) n°2021/2115 du Parlement européen et du Conseil du 2 décembre 2021 établissant des règles régissant l'aide aux plans stratégiques devant être établis par les États membres dans le cadre de la politique agricole commune et financés par le Fonds européen agricole de garantie (FEAGA) et par le Fonds européen agricole pour le développement rural (Feader).

Le MASA est l'autorité de gestion nationale du Plan stratégique national (PSN). La mise en œuvre du FEAGA est de la compétence de l'État. La mise en œuvre du Feader pour la programmation 2023-2027 est partagée entre l'État et les Régions.

Ce partage des compétences entre l'État et les Régions est défini par l'article 78 de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles modifié par l'ordonnance n° 2022-68 du 26 janvier 2022 relative à la gestion du Feader au titre de la programmation débutant en 2023.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2023, la répartition des compétences entre les Conseils Régionaux et l'État a évolué dans l'objectif de donner aux Régions l'entière responsabilité de la gestion de ces aides. Les mesures transférées sont l'ensemble des mesures non surfaciques de la PAC relevant du Feader,

pour la forêt, les investissements, l'installation ou encore le programme LEADER. Sur ces mesures, le transfert s'accompagne de l'ensemble des moyens, y compris les crédits de l'État sur les politiques correspondantes et des moyens humains qui y sont consacrés, afin qu'elles détiennent la pleine responsabilité sur l'ensemble de ces mesures.

Il est à noter que les mesures surfaciques, soutenues par le FEADER, restent sous la gestion de l'État et donc de la direction départementale des territoires (DDT). Il s'agit notamment des déclarations de surfaces PAC, des mesures agro-environnementales et climatiques (MAEC) surfaciques, des indemnités compensatoires de handicaps naturels (ICHN), des aides à la conversion à l'agriculture biologique, mais aussi de l'assurance récolte et des aides à la protection contre la prédation du loup.

Concrètement, cette nouvelle gouvernance en 2023 a nécessité l'installation d'instances de pilotage relatives au suivi de la programmation 2023-2027. Outre les instances règlementairement prévues comme le comité national de suivi du PSN qui s'est réuni deux fois en 2023, la gouvernance a été simplifiée et adaptée au nouveau cadre d'échange entre l'État, les organismes payeurs et les autorités de gestion régionales. Le cadre de mobilisation des services déconcentrés de l'État a également été revu : les délégations de gestion entre l'agence de services et de paiement (ASP) et les services instructeurs ont été révisées et l'animation de réseau a été renforcée.

Ces modalités de ce transfert ont donné lieu à un dialogue social renforcé, dans le cadre notamment de la mise en place de groupes de travail dédiés, au-delà de l'avis donné par les organisations syndicales sur le projet d'arrêté de restructuration.

Une attention particulière a été accordée à l'accompagnement des agents pour les informer régulièrement de la mise en œuvre de ce projet et des modalités du transfert de leur emploi. Les IGAPS ont été fortement mobilisés dans ce cadre.

● Réorganisation des fonctions financières : mise en place des Centres de Gestion Financière (CGF)

La création des centres de gestion financière (CGF) est le fruit d'un long processus, débutant par une expérimentation portée par le comité interministériel de transformation publique en 2018, puis élargi à l'ensemble des régions métropolitaines par la circulaire du Premier ministre n°6251/SG du 10 mars 2021 visant à accélérer la déconcentration budgétaire et des ressources humaines et à renforcer la capacité d'action de l'État dans les territoires. Enfin, au 1^{er} janvier 2023, le décret relatif à la gestion budgétaire et comptable publique modifié par décret n°2022-1698 pérennise le CGF comme modèle usuel d'organisation de la chaîne financière.

À ce jour, 16 CGF ont été créés au niveau déconcentré au sein du « bloc 2 » regroupant les ministères en charge respectivement de l'environnement et de l'agriculture, leurs fonctions comptables étaient déjà regroupées au sein de centres de service partagé (CSP), dénommés centres de prestations comptables mutualisés (CPCM), implantés en DRAAF (CPCM « verts ») et en DREAL (CPCM « bleus »).

Le CGF constitue une nouvelle entité issue du rapprochement entre un centre de service partagé (CSP) et un service facturier (SFACT). Il est l'interlocuteur unique des services prescripteurs et des fournisseurs, est placé sous l'autorité du comptable et intervient par délégation de l'ordonnateur, de la création d'un engagement juridique jusqu'à la comptabilisation de la demande de paiement. Ce nouveau rôle dans la chaîne de la dépense nécessite pour les services prescripteurs de déléguer aux CGF la qualité d'ordonnateur au moyen d'une convention de délégation de gestion. Cette nouvelle organisation ne remet pas en cause la séparation entre ordonnateur et comptable.

Cette évolution est qualifiée de restructuration et s'est déclinée systématiquement à travers un arrêté de restructuration pour chaque CGF créé. Ces restructurations ont été présentées, en amont, aux organisations syndicales, dans le cadre d'un dialogue social renforcé.

Le rattachement des agents concernés à cette nouvelle entité s'est effectué sur la base du volontariat avec une période de mise à disposition d'un an.

PRÉPARATION DES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES (JOP) DE 2024

L'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques a eu un impact important sur l'activité des agents du ministère en 2023.

Dès 2018, les ministères chargés de l'éducation, de l'agriculture et des sports ont lancé le programme «le sport au service de la société» et créé le label "Génération 2024" pour les établissements d'enseignement. Fin 2023, 80 établissements étaient engagés dans le label.

Compte tenu des missions du ministère – sécurité alimentaire (restauration des athlètes et des touristes), santé et bien-être des animaux (épreuves équestres), l'organisation du travail tant en administration centrale qu'en services déconcentrés a été impactée. Il en a été de même des activités en matière de communication ou de sécurité des systèmes d'information.

La mobilisation sur l'ensemble de ces missions a débuté dès 2023 et 31 ETP ont été alloués au MASA pour renforcer ses effectifs. Ces agents, répartis dans les départements fortement concernés par les JOP (départements d'Île-de-France, du Nord et des Bouches-du-Rhône), ont permis de renforcer le nombre de contrôles en matière de sécurité, afin d'anticiper les afflux de touristes, d'athlètes et de différents professionnels autour des JOP.

En septembre 2023, Magali Pecquery a été nommée déléguée ministérielle aux Jeux Olympiques et Paralympiques. C'est également en septembre 2023 que les premières réunions d'informations concernant l'organisation des JOP ont été effectuées auprès des organisations professionnelles, avec la perspective en 2024 d'échanger au sein d'un groupe de travail dédié.

La Première ministre a signé le 22 novembre 2023, suite à un travail interministériel, une circulaire indiquant les grandes lignes des mesures d'accompagnement concernant les agents mobilisés sur les Jeux : aménagement de l'organisation du travail et de la gestion du temps de travail, leviers indemnitaires, mesures spécifiques d'action sociale, modalités de concertation et de dialogue social.

MESURES SALARIALES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT

En 2023, dans la continuité de 2022, un ensemble de mesures salariales ont été prises pour soutenir plus particulièrement les moyens et les bas salaires. Il s'agit d'un engagement fort de l'État au profit de la politique salariale de près de 7% en 2023.

Ces mesures se sont articulées autour de trois leviers principaux complémentaires :

- des mesures indiciaires socle pour tous les agents (2,5%) : revalorisation de la valeur du point de 1,5% au 1^{er} juillet 2023 et attribution de 5 points indiciaires au 1^{er} janvier 2024 ;
- une prime «pouvoir d'achat» ciblée sur les moyens et bas salaires (800€ à 300€ brut, dégressive jusqu'au salaire de référence de 3 250€ brut/mois). Le versement effectif a démarré à compter de septembre pour l'État et a concerné 768 agents du MASA ;
- le rehaussement des bas salaires : distribution de points pour rééchelonner les premiers échelons au-delà de l'indice minimum de traitement (IMT) avec l'attribution de 1 à 9 points au 1^{er} juillet 2023. Ce relèvement a permis de rétablir la progressivité des rémunérations au niveau du SMIC en 2023. Le gain indiciaire entre chaque échelon du bas de la catégorie C et de la catégorie B a concerné 384 000 agents dans la fonction publique d'État dont 874 agents du MASA.

Par ailleurs, différentes mesures d'accompagnement sont venues soutenir ces leviers :

- la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) a été reconduite pour 2023. Il s'agit d'un mécanisme de compensation de la perte de pouvoir d'achat de la rémunération indiciaire des agents publics, utilisable depuis 2008. C'est

une indemnité versée pour tous les agents dont le traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation, en cumul sur une période de 4 ans. En 2023, 4 351 agents du MASA ont perçu la GIPA pour un montant moyen de 714€ par agent ;

- les frais de mission sont revalorisés pour faire face à l'augmentation des coûts. Il s'agit de mieux compenser le prix des nuitées hôtelières et des repas dans le cadre des déplacements des agents (missions, formation...). L'augmentation du plafond des nuitées hôtelières et la revalorisation du plafond de l'indemnité repas sont effectives depuis la rentrée 2023 ;
- la prise en charge des frais de transport a été augmentée à compter de septembre 2023, et est devenue cumulable avec le forfait mobilités durables depuis le 1^{er} septembre 2022. Cette mesure répond à l'augmentation du coût des abonnements et à une volonté de favoriser les transports collectifs dont la prise en charge est portée de 50% à 75% ;
- le barème de monétisation des comptes épargne temps (CET) a été revalorisé de 10% pour contribuer au pouvoir d'achat des agents qui recourent à cette disposition.

ADOPTION DE LA RÉFORME DES RETRAITES

La loi n° 2023-270 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 promulguée le 14 avril 2023 est entrée en vigueur, pour la majorité de ses mesures portant réforme des retraites au 1^{er} septembre 2023 pour les fonctionnaires.

Le relèvement progressif de l'âge d'ouverture des droits à la retraite pour les agents du MASA nés à compter du 1^{er} septembre 1961 et qui avaient d'ores et déjà déposé leur demande de départ en retraite pour un départ avant le 31 décembre 2023 s'est traduit par l'obligation légale, pour 10 d'entre eux, de reporter leur date de retraite de 3 mois.

L'application au 1^{er} septembre 2023 de la réforme n'a pas modifié le nombre annuel de départs à la retraite des fonctionnaires du MASA qui reste stable (1 000 en moyenne).

À noter que 45 fonctionnaires ont bénéficié du nouveau dispositif de la retraite progressive entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2023.

DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE : RENFORCEMENT DU RECRUTEMENT D'APPRENTIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2023-2026

L'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 29 ans¹, motivés par les formations proposées et les métiers, dont ceux du secteur public, auxquelles elles préparent. Le recrutement des apprentis est renforcé dans les trois versants de la fonction publique.

Dans le cadre de l'orientation fixée par le Président de la République - le recrutement d'un million d'apprentis d'ici la fin du quinquennat (2027) - la circulaire PM n°6394-SG du 10 mars 2023 relative au recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'État a rappelé la nécessité pour l'État de se montrer exemplaire en mobilisant l'ensemble de ses services et de ses établissements publics pour développer significativement l'accueil d'apprentis et favoriser leur insertion professionnelle.

Des objectifs ambitieux ont ainsi été fixés aux employeurs publics y compris en matière de recrutement d'apprentis en situation de handicap (6%).

Au MASA, l'objectif de la campagne 2023-2024 est atteint à hauteur de 85% (713 apprentis présents en fin d'année 2023).

La nouvelle campagne relative à l'année scolaire 2024-2025 fixe un objectif de 820 apprentis, incluant les apprentis issus de la filière numérique ainsi que ceux en situation de handicap.

Le secrétariat général du MASA pilote le développement du recours à l'apprentissage en lien avec les employeurs en déclinant les objectifs ministériels annuels à l'intention des Responsables de programmes (RPROG) et des opérateurs, en élaborant les outils de suivi

1. Ou 34 ans sous condition. A noter que la limite d'âge ne s'applique pas pour l'apprenti reconnu travailleur handicapé. En principe, la durée d'un contrat d'apprentissage varie, selon la qualification préparée, entre 6 mois et 3 ans. Lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, la durée maximale peut être portée à 4 ans.

utiles et en accompagnant les acteurs du recrutement d'apprentis via la mise à disposition d'éléments d'information (brochures, tableaux, relais de documents).

Cette politique s'inscrit plus largement dans le développement de l'attractivité du ministère.

RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS ET LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

La lutte contre les haines et les discriminations est une politique prioritaire du Gouvernement, et est impulsée au travers de plusieurs démarches.

• Plan national contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (2023-2026)

1,2 million de victimes d'une discrimination ou d'une atteinte à caractère raciste ou antisémite sont dénombrées chaque année, en France.

Pour y faire face, la Première Ministre, a présenté le 30 janvier 2023 le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (2023-2026) élaboré par la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) en concertation avec les associations, lieux de mémoire, ministères et autorités indépendantes.

Ce plan poursuit cinq ambitions :

- mesurer la réalité du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations ;
- oser nommer la réalité de la haine ;
- mieux éduquer et former ;
- sanctionner les auteurs ;
- accompagner les victimes.

Parmi les mesures concrètes du plan figurent :

- la garantie pour chaque élève de bénéficier d'une visite historique ou mémorielle liée au racisme, l'antisémitisme ou l'antitsiganisme durant sa scolarité ;
- la formation de l'ensemble des agents de la fonction publique d'État à ces enjeux ;

- la mise en place d'une politique de *testing* renforcé concernant les discriminations à l'embauche et l'accès au logement ;
- la facilitation du dépôt de plainte par les victimes, notamment en développant le dépôt directement au siège de certaines associations et par l'anonymisation partielle des plaintes ;
- l'aggravation des peines en cas d'expression raciste ou antisémite commise par des personnes dépositaires de l'autorité publique dans l'exercice de leurs fonctions.

La DILCRAH s'assure de la mise en œuvre et du suivi des actions du plan interministériel. Un comité de suivi semestriel contrôle le déploiement des mesures et leur impact sur le quotidien des citoyens. Le plan est également évalué chaque année par la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDDH).

Plus spécifiquement au MASA, dans la continuité du plan précité porté par la DILCRAH, le ministère est engagé depuis plusieurs années dans la lutte contre toutes les formes de discriminations, tant pour le fonctionnement interne de son administration que pour les politiques publiques qu'il porte et conduit, et particulièrement sur la partie éducation-formation. La direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) a d'ailleurs conclu un partenariat avec la ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA) en novembre 2023.

Dans le cadre de ce plan, la quatrième édition des « Plaidoiries citoyennes » de l'enseignement agricole qui a eu lieu entre octobre 2023 et mars 2024 a été consacrée aux questions relatives au racisme et à l'antisémitisme. Ce concours de plaidoiries citoyennes : "La parole est à l'avenir !" a eu pour objectif d'encourager les futurs citoyens et futures citoyennes à participer au débat public, en les incitant à s'emparer collectivement des questions d'actualité. Au cours d'une prestation orale éloquent de 6 min, présentée devant un jury national, les élèves, apprentis et/ou étudiants ont défendu une position en lien avec la thématique de l'année. Dans le cadre de cette action, pour renforcer l'action de l'enseignement agricole en matière de lutte contre l'antisémitisme, la DGER et le Mémorial de la Shoah ont entrepris des échanges en vue de la signature d'une convention en 2024.

Afin de veiller à la meilleure réalisation du plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026, plusieurs ressources sont mises à la disposition de la communauté éducative. La DGER collabore notamment à la réalisation d'outils interministériels tels que le vadémécum « Agir contre le racisme et l'antisémitisme » qui recense les rappels juridiques, les démarches à suivre ainsi que les remédiations à mettre en place face à ces deux fléaux.

Enfin, le MASA s'est doté d'un réseau spécifique en matière d'égalité et de diversité et de lutte contre les violences et les discriminations, composés de référents en région et animé par un agent à temps complet. Il s'agit d'apporter un appui aux établissements, de créer des ressources en fonction des besoins et d'assurer des temps de formation.

● **Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ (2023-2026)**

Présenté le 10 juillet 2023, le plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ s'est inscrit dans la volonté politique forte de déployer des actions concrètes et ambitieuses pour éradiquer haine et violence.

C'est le fruit d'un travail de co-construction ayant impliqué plus d'une centaine de partenaires : associations nationales et locales, centres LGBT+, différents ministères, entreprises, institutions indépendantes (Commission nationale consultative des droits de l'Homme, Défenseur des droits, Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique). Il se justifie par le constat que l'homophobie et la transphobie touchent de nombreux élèves à l'école : les jeunes identifiés comme lesbiennes, gays, bi ou trans (LGBT) – qu'ils le soient ou non – mais aussi les élèves qui s'écartent de la norme de leur sexe ou encore les enfants de famille homoparentales.

Il est donc au cœur des missions du service public de l'éducation de faire acquérir à tous les élèves le principe de l'égalité des dignités des êtres humains.

Le MASA reste pleinement mobilisé et réaffirme son engagement, au travers du plan national pour l'enseignement agricole contre

les violences et les discriminations de la DGER. Ce plan national d'actions pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2023-2026 porte sur la prévention de la haine anti-LGBT+ et plus largement sur un accompagnement des jeunes LGBT+ dans leur parcours personnel, scolaire et professionnel, en vue de leur réussite.

L'action du MASA s'inscrit dans le cadre interministériel coordonné par la DILCRAH afin de « promouvoir une éducation inclusive et faire reculer les préjugés ». Une action-recherche a par ailleurs été mise en place en 2023 par la DGER pour mieux accueillir et accompagner les jeunes transgenres dans l'enseignement agricole.

● **Prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique d'État**

La circulaire interministérielle relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique d'État a posé des principes visant à garantir l'inclusion et l'égalité de traitement entre toutes et tous dans la fonction publique, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre. Portée par le ministre de la transformation et de la fonction publiques en 2023, elle a constitué une mesure d'application du plan national pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 au bénéfice des usagers du service public et des agents publics.

Il s'agit de prévoir l'adaptation des formulaires utilisés par les administrations, dans le cadre des contraintes techniques liées au système d'information RH notamment, pour :

- favoriser l'inclusion des familles homoparentales et tenir compte de la diversité des familles ;
- favoriser l'inclusion des personnes transgenres, dont le changement officiel d'état civil n'est pas acté juridiquement et qui sont, de ce fait, confrontées à la discordance entre leur apparence physique et leur identification administrative au sein du collectif de travail (la modification du prénom, de la civilité et du pronom choisis sur les documents administratifs « d'usage »).

La circulaire a également rappelé l'exemplarité qui incombe aux employeurs publics en matière d'inclusion des personnes LGBT+ dans la fonction publique. Dans ce contexte, elle impose aux employeurs publics de conduire des politiques actives de prévention et de lutte contre les discriminations liées à l'orientation ou à l'identité de genre en déployant des actions qui s'inscrivent dans la durée.

Plus spécifiquement au MASA, de nombreuses actions ont ainsi été engagées afin de sensibiliser les agents à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ et de mettre à disposition des formations sur la plateforme MENTOR.

Dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ouverte en décembre 2023, il a été proposé de traiter aussi de diversité.

● **Création de l'index égalité**

La mise en place de l'index égalité professionnelle dans la fonction publique, sur le modèle de l'index applicable aux entreprises de plus de 50 salariés, relève de la réforme « Fonction publique + » portée par le ministre de la transformation et de la fonction publiques.

L'index est un outil visant à mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes. Il permet de disposer d'une photographie annuelle des écarts de rémunération et, en fonction du résultat, de mettre en évidence les points de progression, qui imposent à l'employeur de prendre des mesures de correction afin de résorber les écarts de rémunération. Il prend la forme d'une note sur 100 dont le niveau minimum requis est de 75 points. À défaut, l'employeur public doit adopter des mesures correctrices rendues publiques. Des pénalités financières sont également mises en place.

Pour la fonction publique d'État, les établissements publics (hors établissement public à caractère industriel et commercial), les autorités administratives indépendantes n'y sont pas soumises dès lors que leurs agents

sont tous des contractuels. Les agents des établissements publics local d'enseignement (EPLÉ relevant du ministère de l'Éducation Nationale) ou des établissements d'enseignement agricole (MASA) sont inclus dans le périmètre ministériel.

Le score de l'index du ministère pour 2023 est de 81 points sur un maximum de 100, soit au-dessus des 75 points requis, attestant que le ministère s'est emparé du sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de promotion mais montre aussi le besoin de progresser en matière de hautes rémunérations et de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur : le nombre de femmes parmi les dix agents publics les mieux rémunérés, ainsi que le ratio du nombre de femmes comparées aux hommes, parmi les emplois supérieurs « primo-entrants » les mieux rémunérés, sont les deux points à améliorer.

● **Négociation de l'accord ministériel relatif à l'égalité professionnelle**

L'élaboration et la mise en œuvre par chaque employeur public d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle est légalement obligatoire depuis 2020.

Ce plan doit comporter au minimum 4 axes :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

L'ordonnance du 14 février 2021 a complété cette réforme en imposant la négociation d'un accord sur ce sujet au sein de chaque ministère. Plus spécifiquement au MASA, le premier plan, élaboré pour la période 2021-2023 après avis des organisations syndicales en comité technique ministériel le 18 décembre 2020, s'est inscrit dans la lignée des actions déjà

engagées depuis de nombreuses années en faveur des politiques d'égalité, de diversité et d'inclusion. En particulier, une feuille de route ministérielle est portée depuis 2013 dans ce domaine par la Haute fonctionnaire à l'égalité des droits (HFED), et a été enrichie en 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, acquise en octobre 2020.

À l'issue de cette période, le ministère a ouvert une négociation sociale en vue de parvenir à un accord pour la période 2024-2026.

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA LAÏCITÉ

● Guide de la laïcité dans la fonction publique

L'année 2023 a été marquée par la mise en place du réseau laïcité au sein des différentes entités composant le ministère.

Outre la désignation des membres du réseau, 2023 a été l'occasion de tenir trois réunions rassemblant, sous l'égide de la référente ministérielle laïcité, les correspondants laïcité des différentes entités, de créer une boîte fonctionnelle (referent-laicite.sg@agriculture.gouv.fr), ainsi qu'un outil collaboratif sur la plateforme Osmose mettant à disposition des 51 membres du réseau de la documentation et des outils relatifs au principe de laïcité.

Par ailleurs, un état des lieux a été réalisé par l'intermédiaire d'une enquête laïcité menée au printemps 2023. Le taux de réponse global à l'enquête s'est élevé à 72,5%.

S'agissant des situations ayant fait l'objet d'une information ou d'un signalement :

- le nombre d'atteintes à la laïcité remonté aux correspondants est particulièrement limité (6 cas) ;
- les atteintes concernaient le plus fréquemment le port de signes religieux. Elles ont été résolues aisément, sans recourir à la procédure disciplinaire ou à un appui spécifique.

Par ailleurs, la formalisation de la procédure de recueil, d'orientation et de traitement des signalements en matière de laïcité se poursuit dans les DRAAF, DAAF et au sein des établissements de l'enseignement supérieur agricole et opérateurs sous tutelle du MASA.

Pour la journée de la laïcité, en administration centrale, une conférence a été organisée le 8 décembre 2023. Cette conférence, organisée à destination des agents de l'administration centrale, a également été suivie par une centaine d'agents dont plusieurs DRAAF et DAAF, ainsi que par des agents de l'École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA).

Plusieurs événements ont également été organisés par les DRAAF/DAAF, les établissements de l'enseignement supérieur agricole et les opérateurs à l'occasion de cette journée : café ou petit-déjeuners-conférences, ateliers, quizz, affichage ou diffusion via l'intranet de la Charte de la laïcité dans les services publics et du Guide de la laïcité dans la fonction publique.

En parallèle de l'organisation de la journée de la laïcité, les correspondants laïcité ont mené au sein de leurs administrations un certain nombre d'actions de communication comme la diffusion de la Charte de la laïcité dans les services publics, la mise à disposition de ressources d'information ou l'insertion d'une rubrique au sein du livret d'accueil.

Déclinaisons des décisions RH au niveau ministériel

PROMOTION D'UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE

• Installation des nouvelles instances de dialogue : le périmètre de compétences des CSA M et réseaux

Pour rappel, le 8 décembre 2022, à la suite des résultats des élections professionnelles, les instances de dialogue social ont été renouvelées pour quatre ans, dans le contexte de la rénovation du cadre et des modalités du dialogue social engagée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (TFP).

À l'issue de ce renouvellement, les comités sociaux d'administration (CSA) ont été créés en application du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État. Ils se substituent, en tant qu'instances uniques, aux comités techniques (CT) et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), et peuvent à ce titre comprendre une formation spécialisée (FS) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les comités sociaux d'administration de droit commun du MASA ont été créés par arrêté du 7 juin 2022 portant institution et composition des comités sociaux d'administration relevant du ministre chargé de l'agriculture.

En complément, des comités sociaux d'administration dérogatoires ont été créés par le décret n° 2022-860 du 7 juin 2022 relatif à certains comités sociaux d'administration relevant du ministre chargé de l'agriculture.

Cette nouvelle cartographie des instances de dialogue social se traduit par :

- la suppression des comités techniques spéciaux précédemment institués auprès de

chaque structure d'administration centrale : les questions propres au secrétariat général, à chaque direction ou service, au CGAAER, au cabinet et au bureau du cabinet relèvent du CSA d'administration centrale ;

- la création de trois CSA de réseaux – un CSA Enseignement agricole, un CSA Alimentation et un CSA Forêt-Agriculture : ils permettent de traiter les problématiques des politiques publiques concernées, qu'elles relèvent des services d'administration centrale, des services territoriaux et, le cas échéant, des directions départementales interministérielles employant des agents du MASA ;

- la transformation des CHSCT en formations spécialisées (FS) des CSA compétentes en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, lorsque les effectifs représentés le permettent ou lorsque des risques professionnels particuliers le justifient. À défaut, ces questions relèvent désormais de la compétence pleine et entière du CSA ;

- les comités sociaux d'administration régionaux de l'enseignement agricole, en articulation avec les commissions d'hygiène et de sécurité (CoHS), spécifiques aux EPLEFPA en matière d'hygiène et de sécurité.

Ces CSA ont été installés en 2023.

CSA ministériel (CSAM)

L'année 2023 a été marquée par une forte mobilisation de l'intersyndicale concernant la réforme des retraites. Dans ce contexte, le CSAM a été installé les 15 et 16 mai 2023. Par la suite, 7 autres CSAM ont pu se tenir.

Les organisations syndicales siègent au CSAM, dans l'ordre protocolaire suivant : Elan commun (SNETAP-FSU, SNUITAM-FSU, CGT et SUD Rural Territoires), FO Agriculture, UNSA Fonction publique, CFDT et Alliance du Trèfle (CFTC-MAE, EFA-CGC, SNISPV).

Parmi les sujets examinés en CSAM, figurent les projets de texte relatifs au Pacte enseignant, le recrutement par contrat de vétérinaires n'ayant

pas la nationalité française, la rénovation du statut d'emploi de directeur général et de secrétaire général des établissements d'enseignement supérieur agricole publics, la rénovation du statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles, la procédure de recueil des signalement émis par les lanceurs d'alerte, la création d'une indemnité de gestion de crise, la compensation des interventions sous astreinte, les modalités de transfert des services de l'État chargés de la gestion du Fonds européen agricole pour le développement rural, les lignes directrices de gestion en matière de mobilité.

CSA d'administration centrale (CSAC)

Le 1^{er} CSAC a été installé le 1^{er} mai 2023 et 2 autres CSAC se sont tenus par la suite en 2023.

La composition du CSAC est la suivante, dans l'ordre protocolaire : CFDT, Alliance du Trèfle, Elan commun, UNSA Fonction publique, FO Agriculture.

Parmi les sujets examinés en CSAC, figurent des modifications de l'organisation du secrétariat général et de la DGER, l'opération de restructuration au sein de l'administration centrale du ministère à l'occasion de la création d'un centre de gestion financière.

CSA Forêt-Agriculture (CSA FA)

Le CSA Forêt-Agriculture a été installé le 28 septembre 2023.

La composition du CSA FA est la suivante dans l'ordre protocolaire : FO Agriculture, UNSA Fonction publique, CFDT, Elan commun et Alliance du Trèfle.

Parmi les sujets examinés lors de ce CSA, ont figuré notamment la mise en œuvre de la PAC 2023-2027 et l'assurance récolte.

CSA Enseignement agricole (CSA EA)

Le CSA Enseignement agricole a été installé le 5 septembre 2023.

La composition du CSA EA est la suivante dans l'ordre protocolaire : Elan commun, UNSA Fonction publique, CFDT et FO Agriculture.

Parmi les sujets examinés lors de ce CSA, figurent notamment la rentrée scolaire 2023-2024 et la classe passerelle Agro-Véto.

CSA Alimentation

Le CSA Alimentation a été installé le 13 juin, puis 2 autres se sont tenus par la suite en 2023.

La composition du CSA Alimentation est la suivante dans l'ordre protocolaire : FO Agriculture, Alliance du Trèfle, Elan commun, CFDT et UNSA Fonction publique.

Parmi les sujets examinés en CSA Alimentation, figurent la police sanitaire unique, la crise influenza aviaire hautement pathogène (IAHP), les actions portant sur l'attractivité en abattoir.

• Élections des représentants des personnels au sein des conseils médicaux suite à la fusion des instances médicales

À la suite de la réforme des instances médicales, le décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 prévoit les modalités d'élection des représentants du personnel amenés à siéger en formation plénière de cette instance médicale au plus tard le 1^{er} juillet 2023. Les représentants du personnel doivent être désignés sur une liste établie par les représentants du personnel élus au comité social d'administration (CSA).

Par note de service n° 2023-362 du 1^{er} juin 2023, les modalités de désignation des représentants ont été définies conformément au cadre interministériel, à savoir l'élection par les représentants du personnel titulaires du comité social d'administration (CSA), de 15 agents au maximum parmi les fonctionnaires appartenant au corps électoral dudit comité.

Des appels à candidature ont été initiés pour établir une liste définitive de candidats et procéder aux élections organisées tant au niveau ministériel pour le conseil médical ministériel qu'au niveau départemental pour les conseils médicaux départementaux au sein de chaque CSA de proximité concerné.

Aucune élection n'a en revanche été organisée au niveau des CSA de réseau dans la mesure où les agents relevant de leur ressort sont couverts par les CSA de proximité.

La liste définitive des candidats a été soumise au vote des représentants du personnel siégeant en qualité de titulaires au sein du CSA concerné. En l'absence de candidats, c'est la liste des représentants du personnel issu du CSAM ministériel qui sera utilisée par les secrétariats du conseil médicaux.

Ainsi, un scrutin a été organisé au niveau du CSA ministériel le 11 juillet 2023 et du CSA d'administration centrale, le 6 juillet 2023 pour désigner les représentants du personnel siégeant au conseil médical ministériel.

DÉCLINAISON DU CADRE INTERMINISTÉRIEL AU MASA DE LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS PUBLICS À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Conformément au cadre défini au niveau interministériel, le MASA a négocié son propre accord ministériel sur la protection sociale complémentaire (PSC) santé avec les représentants du personnel du comité social d'administration ministériel et du comité consultatif ministériel de mai à octobre 2023 pour le déploiement du dispositif de protection sociale complémentaire au ministère.

Cet accord couvre près de 42 000 agents du MASA (administration centrale, services déconcentrés, établissements d'enseignement agricole) et des 6 opérateurs parties prenantes. Il offre aux agents un panier de soins socle obligatoire financé à 50 % par l'employeur complété par 3 niveaux de garanties optionnelles à la souscription facultative des agents avec une participation employeur de 5 euros par mois. Au-delà des agents, les garanties sont également ouvertes à l'adhésion facultative des retraités et des ayants droit.

Désormais, le nouveau régime de PSC relève d'une coresponsabilité des employeurs publics et des représentants du personnel. Ainsi, une instance de gouvernance composée de représentants de l'employeur et de représentants du personnel appelée commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS) a été instaurée en novembre 2023. Elle est chargée du suivi de la mise en œuvre du dispositif de PSC.

Sur la base de l'accord ministériel, le ministère a lancé en décembre 2023 avec l'appui du cabinet d'actuariat Riskéo, une procédure de marché public pour le choix de la mutuelle qui assurera à compter du 1^{er} janvier 2025, la couverture des agents du MASA.

Les négociations au niveau interministériel sur le volet prévoyance ont conduit à la signature

d'un accord interministériel le 20 octobre 2023. Cet accord prévoit d'une part, l'amélioration de la prise en charge par l'employeur des congés pour raisons de santé, une indemnité en cas de décès ainsi que la mise en place par chaque département ministériel, d'un dispositif complémentaire sous la forme d'un contrat collectif à adhésion facultative financé à hauteur de 7 euros par mois. Les dispositifs réglementaires idoines en la matière interviendront en 2024.

RÉFORME DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR DE L'ÉTAT : LE BILAN DE LA DÉLÉGATION À L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR

En 2023, dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique, la délégation à la mobilité et aux carrières (DMC) est devenue la délégation à l'encadrement supérieur (DES). Interlocutrice privilégiée de la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE), la délégation ministérielle est chargée de coordonner et mettre en œuvre la politique du ministère en matière d'encadrement supérieur. Le pilotage de cette politique associe, sous l'autorité de la Secrétaire générale, la DES, le service des ressources humaines (SRH), le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) et le pôle d'accompagnement du management et des services (PAMS).

L'activité de l'année 2023 a tout d'abord été marquée, pour la DES par la poursuite des activités de la DMC pour ce qui concerne les recrutements et nominations de cadres supérieurs dans les emplois fonctionnels de direction du ministère. 30 procédures de nomination ont été conduites en 2023 (14 concernent des emplois fonctionnels en administration centrale et 16 en services déconcentrés). 22 comités d'audition ont été organisés pour assurer ces recrutements. La DES a également veillé à ce que les premières nominations dans des emplois de direction respectent les dispositions légales et réglementaires en matière de parité, ce qui a permis au MASA d'atteindre un taux de 40 % de primo-nominations féminines en 2023.

La DES a également participé, en lien avec le ministère de l'Intérieur et des outre-mer et les autres ministères de l'administration territoriale de l'État, à la sélection des candidats aux

emplois de directeur et directeur adjoint des directions départementales interministérielles (plus de quarante instances collégiales par an). Elle assure enfin de nombreux entretiens individuels dans le cadre des candidatures aux emplois ou de Conseil carrière.

La DES a également conduit au cours de l'année 2023 plusieurs chantiers visant à décliner la réforme de la haute fonction publique, en liens étroits avec le SRH, le RAPS et le PAMS.

- La DES a contribué aux travaux de rénovation du cadre statutaire et indemnitaire applicables aux emplois fonctionnels de direction de l'État du ministère, à la transformation des postes dans les services d'inspection et de contrôle (CGAAER) en emplois fonctionnels ainsi qu'aux travaux visant à décliner la réforme de la haute fonction publique aux grands corps techniques de l'État afin de renforcer «la diversification des recrutements, le décloisonnement des parcours, le renforcement des mobilités, la valorisation des compétences et des métiers, ainsi que la gestion individualisée des carrières».
- La DES a engagé des actions de communication à l'égard des cadres supérieurs comme la publication du «Flash info de la délégation à l'encadrement supérieur» bimensuel, le lancement de webinaires pour mieux faire connaître certains emplois et répondre aux questions des candidats potentiels (par exemple pour les recrutements d'IGAPS) ou encore des interventions auprès de différentes instances pour faire connaître la réforme de la haute fonction publique et ses effets.
- Avec l'appui du RAPS, la DES a mis en place un dispositif d'identification et d'accompagnement des talents qui repose sur une revue des cadres, conduite annuellement. La revue des cadres réalisée en juin 2023 a permis d'identifier une première liste de 20 cadres supérieurs susceptibles d'occuper à court terme un premier emploi fonctionnel de direction en administration centrale ou en administration territoriale de l'État. Les agents sélectionnés pourront bénéficier, en 2024, d'un programme d'accompagnement spécifique («programme 2»), géré conjointement par la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) et le MASA.
- Enfin, la DES a déployé en 2023 le dispositif collégial Parcours et Carrière, déclinaison au MASA de l'évaluation sexennale approfondie des cadres supérieurs prévue par la réforme

de la haute fonction publique. La phase pilote incluant les premiers rendez-vous Parcours et carrière a débuté en novembre 2023 et le comité ministériel Parcours et Carrière, présidé par François Moreau, membre du CGAAER, a été constitué et officiellement installé en fin d'année 2023.

INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : LA CONTINUITÉ DU PLAN HANDI-CAP ET INCLUSION 2023-2025

L'année 2023 a été marquée par le renouvellement de la convention triennale signée officiellement le 19 juin entre le Ministère et le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), partenaire privilégié en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. En cohérence avec le plan ministériel Handi-Cap et inclusion établi pour la période 2023-2025, la convention appelle à une mobilisation transversale sans précédent de l'ensemble des parties prenantes en interne.

Cinq orientations majeures ont été définies dans ce plan triennal :

- **axe 1** : Structurer la gouvernance et renforcer l'engagement de la communauté de travail, au niveau central et dans les services déconcentrés, à intégrer les enjeux de la politique du handicap ;
- **axe 2** : Mettre en place une politique proactive de recrutement de personnes en situation de handicap ;
- **axe 3** : Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude des agents en situation de handicap notamment dans le secteur de l'enseignement agricole et des métiers d'inspection en abattoirs ;
- **axe 4** : Veiller au juste déroulement des carrières des agents en situation de handicap en adéquation avec leurs compétences ;
- **axe 5** : Renforcer l'information, la sensibilisation et la communication de la communauté de travail pour faire évoluer le regard sur le handicap et accompagner la mise en œuvre de la politique handicap.

Sur la période considérée, le ministère dispose ainsi de financements conséquents pour accompagner l'ensemble des actions venant appuyer la politique du ministère en matière

de recrutement et d'inclusion des personnes en situation de handicap. En hausse de 34% par rapport à la période 2020-2022, le financement s'élève à 2,2 M€ dont 55% sont apportés par le FIPHFP.

En termes de gouvernance, le premier Comité de pilotage s'est réuni le 18 septembre 2023, sous la présidence de la Secrétaire générale. Réunissant notamment les directions métiers, les RPROG, le RAPS, les acteurs du secteur social, cette séquence a permis d'échanger sur les actions mises en œuvre depuis le début de l'année 2023 et de dresser les priorités à engager à court et moyen terme. À cette occasion, la Secrétaire générale a rappelé l'importance d'un engagement et d'une mobilisation collective. Au 31 décembre 2023, le taux d'emploi de travailleurs handicapés déclaré est de 4,8%, soit 1416 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés.

MISE EN ŒUVRE DU PACTE ENSEIGNANT

Le Pacte enseignant, initié par le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ), a été transposé par le MASA, tant dans son volet amélioration du déroulement de carrière que dans son volet revalorisation indemnitaire.

S'agissant du déroulement de carrière des fonctionnaires appartenant aux corps des conseillers principaux d'éducation (CPE), des professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA) et des professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA), ainsi que de celui des personnels enseignants et de documentation des établissements d'enseignement agricole privés, les mesures suivantes ont été introduites² :

- dès le 1^{er} septembre 2023, la linéarisation de l'échelon spécial de la classe exceptionnelle (correspondant au grade sommital des trois corps concernés), ainsi que la hausse du contingentement fixé pour l'accès à la classe exceptionnelle ;

- à compter du 1^{er} septembre 2024, la défonctionnalisation de l'accès à la classe exceptionnelle, dont l'accès était conditionné à l'accomplissement de certaines fonctions limitativement énumérées par arrêté ;

- en montée en charge progressive, l'augmentation échelonnée du taux de promotion à la hors classe (premier grade d'avancement des corps concernés) entre 2023 et 2025.

S'agissant de la revalorisation indemnitaire, les mesures applicables dès le 1^{er} septembre 2023 peuvent être regroupées dans les deux catégories suivantes :

- au bénéfice de tous les personnels, et sans contrepartie, l'augmentation de la prime d'attractivité pour les agents du premier grade et son extension aux stagiaires³, ainsi que la revalorisation des parts fixe et modulable de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) dite « Pacte socle »⁴ ;

- au bénéfice des personnels volontaires, la mise en place de la part fonctionnelle de l'ISOE en vue de rémunérer des missions complémentaires nouvelles dite « Pacte fonctionnelle ».

Pour mémoire, la prime d'attractivité est versée aux fonctionnaires relevant du premier grade des corps des CPE, des PCEA et des PLPA, ainsi qu'aux personnels enseignants et de documentation des établissements d'enseignement agricole privés (agents contractuels appartenant au deuxième groupe de la première catégorie et aux deuxième, troisième et quatrième catégories), aux contractuels de remplacement recrutés en application du décret n° 89406 du 20 juin 1989 et aux agents contractuels relevant du décret n° 68-934 du 22 octobre 1968 (ACEN).

L'ISOE, quant à elle, bénéficie aux personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement technique agricole, les établissements publics d'enseignement maritime et aquacole ou affectés au Centre national de promotion rurale. La part fixe de l'ISOE a été

2. Décret n° 2023-841 du 30 août 2023 modifiant certaines dispositions statutaires applicables aux personnels enseignants, d'éducation et de documentation relevant du ministre chargé de l'agriculture.

3. Décret n° 2023-807 du 22 août 2023 modifiant le décret n° 2021-1372 du 19 octobre 2021 instituant une prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'agriculture ; Arrêté du 22 août 2023 modifiant l'arrêté du 19 octobre 2021 fixant le montant annuel de la prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

4. Décret n° 2023-808 du 22 août 2023 modifiant le décret n° 94-50 du 12 janvier 1994 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement technique agricole, les établissements publics d'enseignement maritime et aquacole ou affectés au Centre national de promotion rurale.

revalorisée de 1 213,6 € à 2 550 €. Les CPE ne bénéficiant pas de cette part fixe d'ISOE, le montant de l'indemnité forfaitaire qui leur est allouée a été revalorisée dans les mêmes proportions⁵.

Par ailleurs, la part modulable de l'ISOE⁶ a été revalorisée à 1 497,84 €, tenant compte par ailleurs de la revalorisation du point d'indice en juin 2022.

Enfin, la part fonctionnelle de l'ISOE, qui vient s'ajouter aux parts fixe et modulable déjà existantes, a permis la réévaluation de la rémunération des enseignants assurant des missions complémentaires en faveur des élèves et des établissements. Ainsi, peuvent être versées une ou plusieurs parts fonctionnelles pour répondre à des missions prévues par arrêté⁷. Chaque part fonctionnelle est valorisée à hauteur de 1 250 € par composante. La part fonctionnelle de l'ISOE a été ajoutée à la liste des éléments de rémunération ouvrant droit, pour les agents publics, à la mesure de réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires et au temps de travail additionnel effectif⁸.

5. Arrêté du 22 août 2023 modifiant le montant de l'indemnité forfaitaire allouée aux personnels d'éducation relevant du ministère chargé de l'agriculture.

6. Cette part modulable de l'ISOE est perçue par les enseignants assurant une tâche de coordination tant du suivi des élèves d'une classe que de la préparation de leur orientation en concertation avec les parents d'élèves pour les enseignants exerçant ces fonctions en classes de première et de deuxième année de CAP agricole et en classes de première et terminale d'enseignement général et technologique.

7. Arrêté du 22 août 2023 modifiant l'arrêté du 29 août 2019 fixant les montants de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement technique agricole, les établissements publics d'enseignement maritime et aquacole ou affectés au Centre national de promotion rurale.

8. Décret n° 2023-1147 du 6 décembre 2023 modifiant le décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif.

Faits marquants ministériels RH 2023

LANCEMENT DES TRAVAUX DU CONSEIL D'ORIENTATION DES RESSOURCES HUMAINES

Au sein du MASA, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) était pilotée depuis 2000 dans une instance de gouvernance ad hoc : l'Observatoire des Missions et des Métiers (OMM), rattachée en 2010 au SRH. Au printemps 2023, une nouvelle structure a été installée : le Conseil d'orientation des ressources humaines (CORH) en remplacement de l'OMM.

Le conseil a été élargi dans sa composition : directeurs d'administration centrale, membres du CGAER, représentants des services déconcentrés, des opérateurs, réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS). Il a vocation à mieux planifier les travaux relatifs à la GPEC et leur traduction concrète pour répondre aux enjeux de disparition et d'évolution des compétences des agents.

Le CORH est présidé par la Secrétaire générale, qui décide des orientations GPEC ministérielles devant être mises en œuvre, sur la base de travaux conduits préalablement par le SRH en lien avec les directions métiers sur les perspectives d'évolution à 5 ans des effectifs ministériels par grande famille de métiers puis par corps statutaire.

L'étude prospective générale de GPEC, engagée mi-2023, a analysé, par famille de métiers, les besoins en emplois et en compétences à horizon 2028 sur le périmètre ministériel (hors opérateurs), au regard des flux d'entrées (concours, recrutements externes) et de sorties (départs en retraite, mobilités externes) prévisibles. L'approche a été déclinée par famille professionnelle, par corps, et par périmètre directionnel. Cette photographie de la situation des effectifs au 1^{er} janvier 2023

et leur projection au 1^{er} janvier 2028 a mis en lumière les métiers les plus en tension à moyen terme : métiers de la filière forêt bois, de l'agriculture, fonctions d'élaboration et de pilotages, fonctions d'appui.

Suite à ce diagnostic général, ont été déclinés des travaux pour chacune des 21 familles professionnelles du ministère. L'objectif consiste à déterminer si la structure d'emplois projetée en 2028 est conforme quantitativement et qualitativement à la cible souhaitable, compte tenu des évolutions escomptées des missions du ministère. Il en découle des plans d'actions RH permettant l'atteinte des cibles souhaitées en emplois et compétences : plans de recrutement (ouverture de concours, campagne ciblée de recrutement sur poste à profil), et plans de formations (initial et continue).

SANTÉ AU TRAVAIL

Du fait de la variété et de la diversité de ses métiers et de leur contexte d'exercice, le ministère porte une attention particulière aux enjeux de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT).

Depuis le 1^{er} janvier 2023, la politique de prévention des risques professionnels est impulsée par le CSAM, réuni en formation spécialisée (FS CSAM), qui a remplacé le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM). Les CSA de réseaux (Alimentation – DGAL, Enseignement – DGER et Agriculture et Forêts – DGPE) portent dans leur FS les problématiques de prévention spécifiques à leurs secteurs d'activités.

Cette nouvelle cartographie suppose de développer un dialogue social plus stratégique, respectueux du champ de compétence des différentes instances (approche métier et

réseaux versus stratégie ministérielle globale) ; elle nécessite aussi d'accompagner la montée en compétence des présidents comme des membres de ces formations spécialisées.

La dynamique en matière de prévention des risques professionnels s'appuie sur un réseau de 9 inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) implantés dans chaque région et animés par le président de la FS du CSA M par délégation du ministre.

Les travaux menés s'inscrivent dans un besoin de pluridisciplinarité qui a conduit à conclure divers partenariats notamment avec des universitaires comme ceux de Clermont-Auvergne (par exemple, dans le domaine de la prévention des troubles musculo squelettiques en abattoir).

● Lancement de l'enquête du baromètre social

En complément des différentes politiques ministérielles qui concourent à l'amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail (QVCT) notamment les politiques de santé, sécurité et conditions de travail, en faveur du handicap, de l'égalité professionnelle et de la diversité, de l'attractivité, le MASA réalise, tous les deux ans, une enquête de satisfaction auprès de sa communauté de travail (à l'exclusion des personnels affectés en direction départementale interministérielle qui relèvent de l'enquête conduite par le ministère de l'Intérieur).

Aussi, dans la continuité des enquêtes conduites en 2017 et 2020, le ministère a élaboré cette enquête avec l'appui du prestataire BVA et après concertation avec les organisations syndicales. Lancée le 26 septembre 2023, elle s'est inscrite en complémentarité de la grande consultation des agents des 3 fonctions publiques lancée le 20 juin 2023 par le ministre de la transformation et de la fonction publiques portant sur l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

Du 26 septembre au 30 novembre 2023, le MASA a sollicité les avis des agents d'administration centrale, des DRAAF, des DAAF-DTOM, de l'enseignement agricole technique public et privé sous contrat et de l'enseignement agricole supérieur.

Les résultats du 3^e baromètre social, mis en regard avec ceux du baromètre social de 2020, ont permis au ministère d'appréhender au mieux la perception des agents de leur environnement et de leurs conditions de travail, de leurs relations au sein des communautés de travail, de l'accompagnement RH et du soutien apporté en cas de situations le nécessitant. Le ministère est attaché à connaître le ressenti des agents dans toutes les structures d'emploi que ce soit en administration centrale, dans les services déconcentrés, les établissements d'enseignement ou auprès des opérateurs sous tutelle du ministère.

● Université d'été de prévention des risques : les fondements du programme national de prévention 2024-2027

Les 3 et 4 juillet 2019, le ministère a organisé la 1^{ère} Université d'été en prévention, réunissant une quarantaine de participants et éclairant les enjeux de la prévention des risques professionnels au sein de l'ensemble des structures du ministère.

L'évolution des instances de dialogue social depuis le 1^{er} janvier 2023 avec la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en une instance unique - le comité social d'administration (CSA) et la création d'une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) - s'inscrit dans la perspective d'un dialogue social plus stratégique et approfondi.

Capitalisant sur la première édition de l'université d'été de 2019, le ministère a renouvelé l'événement dans ce contexte d'évolution du dialogue social et dans l'objectif de construire le nouveau programme national de prévention pour la période 2023-2026.

Pour cette édition réunie en septembre 2023, un partenariat significatif a été noué avec l'Université Clermont-Auvergne et plus spécifiquement avec Fabien COUTAREL, maître de conférences en ergonomie qui accompagne le ministère sur la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) en abattoir et plus récemment sur l'évaluation des dispositions de prévention des risques psycho-sociaux (RPS).

Cette deuxième Université d'été a réuni une soixantaine de personnes autour de quatre thématiques : le management du travail, les nouvelles technologies et leurs impacts sur les conditions de travail, la désinsertion et l'usure professionnelle et leurs conséquences sur les conditions de travail et les nouvelles instances. Le bilan de la mise en œuvre du programme national de prévention 2019-2022 ainsi que les plans santé travail de la fonction publique (2020-2024), du régime général IV (2020-2024), de la mutualité sociale agricole (2021-2025) et les avancées scientifiques en santé sécurité au travail, ont nourri et enrichi les réflexions.

La collaboration avec l'enseignement supérieur et les universitaires ont contribué à l'émergence de recommandations innovantes en matière de prévention des risques, dans la perspective d'un programme national de prévention actualisé riche et opérationnel.

Une présentation des travaux et réflexions issus de cette université a été effectuée devant les membres de la FS du CSA ministériel le 5 octobre 2023. A cette occasion, il a été annoncé la méthode envisagée pour la construction du nouveau programme de prévention en perspective de son adoption avant la fin du premier trimestre 2024.

MODIFICATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MINISTÉRIELLES (LDG) EN MATIÈRE DE MOBILITÉ

Le chapitre 1 des lignes directrices de gestion a fait l'objet, le 21 décembre 2023, d'une mise à jour par note de service afin de prendre en compte plusieurs évolutions intervenues depuis leur première publication le 16 janvier 2020.

Il s'agissait, dans un objectif de convergence interministérielle et de prise en compte des enjeux de l'administration territoriale de l'État (ATE), de réduire les trois cycles de mobilité par an à un cycle principal organisé au printemps ainsi que de redéfinir le périmètre du fil de l'eau.

Ainsi, ce nouveau dispositif prévoit désormais une seule campagne annuelle de mobilité générale (au printemps) pour les postes A, B, C, avec une prise de fonctions en septembre. Il élargit également le périmètre de la mobilité au fil de l'eau qui concerne désormais les postes

de toutes catégories, avec un rythme de publication bimensuel. Les délais de publication sont de 15 jours ou 1 mois afin de fluidifier le recrutement tout en assurant le respect du cadre réglementaire (priorités légales, vérifications des avis des structures).

Les canaux de publication sont désormais l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques, anciennement « Place de l'emploi public » (PEP) remplacée par « Choisir le service public » (CSP), et le site de publication des offres d'emploi annoncé pour février 2024.

De même, ces LDG précisent que les avis défavorables aux candidatures, et notamment celles bénéficiant d'une priorité légale, doivent être justifiés sur la seule base de la non-adéquation et de l'incompatibilité manifeste et objective entre le profil du candidat et les compétences attendues sur le poste.

Enfin, la durée d'occupation du poste ne doit plus être envisagée comme une durée imprescriptible mais interprétée comme une durée souhaitable au regard de l'acquisition des compétences au profit du service.

TRAVAUX D'ATTRACTIVITÉ DU MASA

En 2023, le MASA a mené plusieurs chantiers en matière d'attractivité des métiers du ministère et de recrutement. La problématique d'attractivité des métiers du MASA mais aussi plus largement de la fonction publique nécessite des aménagements et la recherche de leviers pour pallier ce défaut d'attractivité. Aussi, en tenant compte des travaux interministériels, une stratégie en matière de recrutement a été définie pour agir sur les leviers de la gestion des ressources humaines :

- la recherche d'adéquation entre les besoins d'emploi à court et à moyen terme et les postes vacants ;
- la fidélisation des agents déjà en emploi ;
- la mise en place de véritables parcours professionnels au sein du MASA ;
- la refonte des accès, parcours et rémunérations dans la fonction publique.

Les premiers chantiers structurants ont été lancés avec tout d'abord :

- l'établissement d'un état des lieux des difficultés et leviers d'actions à partager ;

- l'identification des moyens et outils nécessaires à la mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences ;
- la cartographie des compétences actuelles et des besoins à court et moyen terme menée par le CoRH.

Ces travaux ont ensuite permis de mener les premières actions en améliorant notamment la rémunération apportée aux agents titulaires ou contractuels y compris dans le secteur de l'enseignement agricole, d'optimiser la gestion des emplois, de développer un site internet « recruteur » destiné au grand public mettant en valeur les missions et les métiers du ministère et lui donnant une plus grande visibilité mais aussi sur le plan de l'accompagnement des agents dans la conduite de leur parcours en développant activement les accompagnements individuels et collectifs de type coaching.

● **Nouveaux référentiels de recrutement aux agents contractuels du ministère**

Les référentiels fixant la rémunération des agents contractuels du MASA (hors enseignants et catégories de recrutement spécifiques) ont été remplacés le 11 octobre 2023 par 13 nouveaux référentiels de recrutements. Ils répondent à plusieurs enjeux ministériels : d'une part, améliorer l'attractivité des postes par une rémunération plus attractive et mieux alignée avec les autres acteurs du marché de l'emploi public et privé ; d'autre part, responsabiliser les services recruteurs afin de leur permettre de se positionner sur les candidatures reçues. En effet, ce sont désormais les recruteurs qui sont en charge de fixer la rémunération compte tenu de l'expérience professionnelle justifiée par le candidat.

La mise en œuvre de ces nouveaux référentiels a fait l'objet d'une communication d'ampleur à destination des acteurs RH du MASA (services recruteurs, services de gestion, IGAPS, RPROG, organisations syndicales) lors d'échanges bilatéraux, de webinaires (notamment lors des formations liées à la déconcentration des contrats) ou via les Flash Info RH. En parallèle, un guide de gestion a été créé pour chaque référentiel et diffusé à l'ensemble des services.

L'objectif était de permettre à l'ensemble des acteurs de mieux s'appropriier ces nouveaux référentiels pour les recrutements à venir.

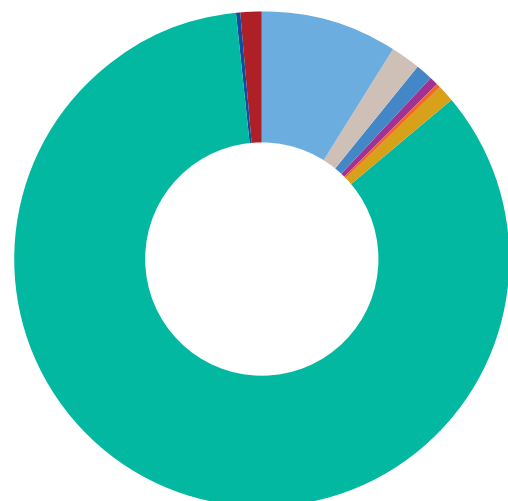
GÉNÉRALISATION D'ESTÈVE

« Estève » est une application web interministérielle et accessible uniquement via le Réseau Interministériel de l'État (RIE). L'utilisation de l'application interministérielle a permis une simplification du processus et un pilotage plus efficace de la campagne d'évaluation.

Tous les agents gérés par le MASA en activité au sein des services sont concernés à l'exception des agents contractuels de l'éducation nationale. Les agents contractuels sur budget d'établissement ne rentrent pas dans le périmètre d'utilisation de l'application hors établissement d'enseignement supérieur.

Le service des ressources humaines du MASA a piloté au niveau national la campagne d'évaluation dans Estève. Il gère l'ouverture et la fermeture de la campagne ainsi que les habilitations des responsables locaux de campagne (RLC).

En 2023, 85 % des comptes rendus d'entretiens professionnels (CREP) ont été signés définitivement.



Partie chiffrée du Rapport social unique

I.	L'emploi	36
II.	Le recrutement	50
III.	Les parcours professionnels	65
IV.	La formation	96
V.	Les rémunérations	102
VI.	La santé et la sécurité au travail	113
VII.	L'organisation du temps de travail	133
VIII.	L'action sanitaire et sociale	153
IX.	Le dialogue social	159
X.	La discipline	168
XI.	Lexique	170

I. L'emploi

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

► BDS FPE 001 [CSA MIN] Plafond d'emplois autorisés en ETPT

Plafond d'emplois autorisés pour 2023 en ETPT : **29 888 ETPT**.

► BDS FPE 002 [CSA MIN] Effectifs physiques gérés

Effectifs gérés par le MASA par sexe et par catégorie fonction publique au 31 déc. 2023

Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	2 117	2 938	5 055
Catégorie A	11 918	9 750	21 668
Catégorie B	7 448	4 120	11 568
Catégorie C	2 521	753	3 274
Total général	24 004	17 561	41 565

Rappel des effectifs gérés par le MASA par sexe et par catégorie fonction publique fin 2022

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
Total général	23 160	17 170	40 330

► BDS FPE 003 [CSA MIN] Effectifs physiques et BDS FPE 003 bis en équivalent temps plein au 31 décembre rémunérés

Effectifs physiques au 31 décembre 2023 par statut, catégorie FP et sexe

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaire	1 168	1 062	5 367	4 252	4 321	2 322	1 041	186	19 719
Non-titulaire	24	21	4 519	3 338	905	491	433	162	9 893
Total général	1 192	1 083	9 886	7 590	5 226	2 813	1 474	348	29 612

Rappel des effectifs physiques au 31 décembre 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
Total général	1 267	1 183	9 996	7 596	5 187	2 780	1 475	284	29 768

Rappel des effectifs physiques au 31 décembre 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
Total général	1 275	1 194	9 989	7 626	4 984	2 819	1 626	296	29 809

Rappel des effectifs physiques au 31 décembre 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
Total général	1 274	1 218	9 987	7 648	4 932	2 771	1 854	362	30 046

Effectifs en ETP au 31 décembre 2023 par statut, catégorie FP, sexe

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaire	1 142,90	1 053,30	5 172,80	4 176,60	4 142,50	2 279,50	984,80	179,60	19 132,00
Non-titulaire	21,86	20,13	4 072,02	2 985,99	872,17	477,72	394,89	156,68	9 001,46
Total général	1 164,76	1 073,43	9 244,82	7 162,59	5 014,67	2 757,22	1 379,69	336,28	28 133,46

Rappel des effectifs en ETP au 31 décembre 2022 en ETP par statut, catégorie FP, sexe

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaire	1 208,00	1 151,00	5 216,00	4 193,00	4 272,00	2 338,00	1 123,00	204,00	19 704,60
Non-titulaire	23,00	20,00	4 052,00	2 923,00	635,00	370,00	229,00	65,00	8 316,51
Total général	1 230,41	1 170,58	9 267,93	7 116,16	4 906,99	2 708,10	1 351,81	269,13	28 021,11

Rappel des effectifs en ETP au 31 décembre 2021 en ETP par statut, catégorie FP, sexe

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaire	1 212,00	1 159,00	5 297,00	4 330,00	4 257,00	2 416,00	1 312,00	228,00	20 211,20
Non-titulaire	22,00	21,00	4 052,00	2 892,00	467,00	328,00	185,00	56,00	8 022,86
Total général	1 233,75	1 180,35	9 349,13	7 221,92	4 723,89	2 743,80	1 497,38	283,84	28 234,06

Rappel des effectifs en ETP au 31 décembre 2020 en ETP par statut, catégorie FP, sexe

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
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
Total général	1 232,08	1 203,62	9 342,14	7 220,26	4 655,69	2 699,80	1 706,15	349,40	28 409,14

Effectifs par catégorie, corps/emplois, programme, en EP et en ETP

	142		143		206		215		Total	
Libellé corps	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
EMPLOIS FONCTIONNELS										
Catégorie A	28	28,00	514	513,50	18	17,80	291	289,60	851	848,90
Secrétaire général							1	1,00	1	1,00
Directeur général d'administration centrale							3	3,00	3	3,00
Directeur d'administration centrale							2	2,00	2	2,00
Chef de service							11	11,00	11	11,00
Sous-directeur							24	24,00	24	24,00
Directeur de projet							1	1,00	1	1,00
Expert de haut niveau							5	5,00	5	5,00
Chef d'un service d'inspection générale ou de contrôle							2	2,00	2	2,00
Emploi d'un service d'inspection générale ou de contrôle							117	116,60	117	116,60
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							26	26,00	26	26,00
Directeur adjoint au 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 des territoires, de l'alimentation et de la mer à Saint Pierre et Miquelon							1	1,00	1	1,00
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
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							12	12,00	12	12,00
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	2	2,00	502	501,50			12	12,00	516	515,50
Inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'État							1	1,00	1	1,00
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	9	9,00							9	9,00
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	7	7,00	12	12,00	18	17,80	64	63,00	101	99,80

.../...

	142		143		206		215		Total	
Libellé corps	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Catégorie C	0	0,00	1	1,00	0	0,00	13	12,80	14	13,80
Agent principal des services techniques des administrations de l'Etat et des établissements publics de l'Etat			1	1,00			13	12,80	14	13,80
TITULAIRE										
Catégorie A	1660	1637,40	6377	6166,80	790	767,60	2171	2124,90	10998	10696,70
Administrateurs de l'Etat							46	44,00	46	44,00
Administrateurs des finances publiques							1	1,00	1	1,00
Agents de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes					5	5,00			5	5,00
Assistants ingénieurs du ministère chargé de l'agriculture	46	44,10	4	4,00	2	2,00	7	6,80	59	56,90
Assistants de service social des administrations de l'Etat							16	14,50	16	14,50
Attachés d'administration de l'Etat	94	92,30	171	169,80	22	22,00	559	549,80	846	833,90
Chargés d'études documentaires							1	1,00	1	1,00
Conseillers principaux d'éducation des établissements d'enseignement agricole	2	2,00	287	279,00			5	5,00	294	286,00
Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat							1	1,00	1	1,00
Conservateurs des bibliothèques	1	1,00							1	1,00
Emploi d'un service d'inspection générale ou de contrôle							2	2,00	2	2,00
Elèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement							87	87,00	87	87,00
Infirmiers des administrations de l'Etat	1	1,00	153	144,80			1	1,00	155	146,80
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	53	52,50	245	239,70	371	359,70	899	874,80	1 568	1 526,70
Ingénieurs de l'industrie et des mines					1	1,00	4	4,00	5	5,00
Ingénieurs de recherche du ministère chargé de l'agriculture	170	167,40	2	2,00			14	14,00	186	183,40
Ingénieurs des mines							1	0,00	1	0,00
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	48	47,00	39	36,10	26	25,50	233	231,50	346	340,10
Ingénieurs des systèmes d'information et de communication							7	7,00	7	7,00
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat					2	1,80	10	9,70	12	11,50
Ingénieurs d'études du ministère chargé de l'agriculture	284	276,6	3	3,00	3	3,00	9	8,70	299	291,30
Ingénieurs élèves des ponts, des eaux et des forêts							21	21,00	21	21,00
Inspecteurs de santé publique vétérinaire	25	25,00			356	345,60	161	157,60	542	528,20

.../...

I. L'emploi

Libellé corps	142		143		206		215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Inspecteurs élèves de santé publique vétérinaire							13	13,00	13	13,00
Inspection du travail							7	7,00	7	7,00
Inspection générale de l'agriculture							2	2,00	2	2,00
Inspection générale des finances							1	0,00	1	0,00
Maîtres de conférences de l'enseignement supérieur agricole	492	486,90					1	1,00	493	487,90
Personnels de la catégorie A de la direction générale des finances publiques	7	7,00					4	4,00	11	11,00
Professeurs agrégés du second degré de l'Éducation nationale	24	24,00	108	106,20			1	1,00	133	131,20
Professeurs certifiés de l'enseignement agricole	43	41,20	2889	2 791,90	1	1,00	21	20,90	2 954	2 855,00
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	361	360,40					1	1,00	362	361,40
Professeurs de lycée professionnel agricole	5	5,00	2381	2 298,10	1	1,00	35	33,60	2 422	2 337,70
Professeurs d'éducation physique et sportive de l'éducation nationale	4	4,00	91	88,20					95	92,20
Catégorie B	615	596,40	902	863,70	2 939	2 850,50	2 187	2 111,40	6 643	6 422,00
Assistants d'administration de l'aviation civile							1	1,00	1	1,00
Contrôleurs de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes					2	2,00			2	2,00
Contrôleurs des finances publiques	6	6,00					1	1,00	7	7,00
Contrôleurs du travail							2	2,00	2	2,00
Emploi d'un service d'inspection générale ou de contrôle							3	3,00	3	3,00
Infirmières et infirmiers de l'État			19	18,50					19	18,50
Secrétaires administratifs relevant du ministère chargé de l'agriculture	151	148,20	471	452,20	205	198,10	971	937,60	1 798	1 736,10
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	1	1,00	2	1,80	4	4,00	49	47,60	56	54,40
Techniciens de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture	457	441,20	410	391,20	3	3,00	10	10,00	880	845,40
Techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie					1	0,60			1	0,60
Techniciens supérieurs du développement durable					9	8,80	30	29,00	39	37,80
Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture					2715	2 634,00	1120	1 080,20	3 835	3 714,20

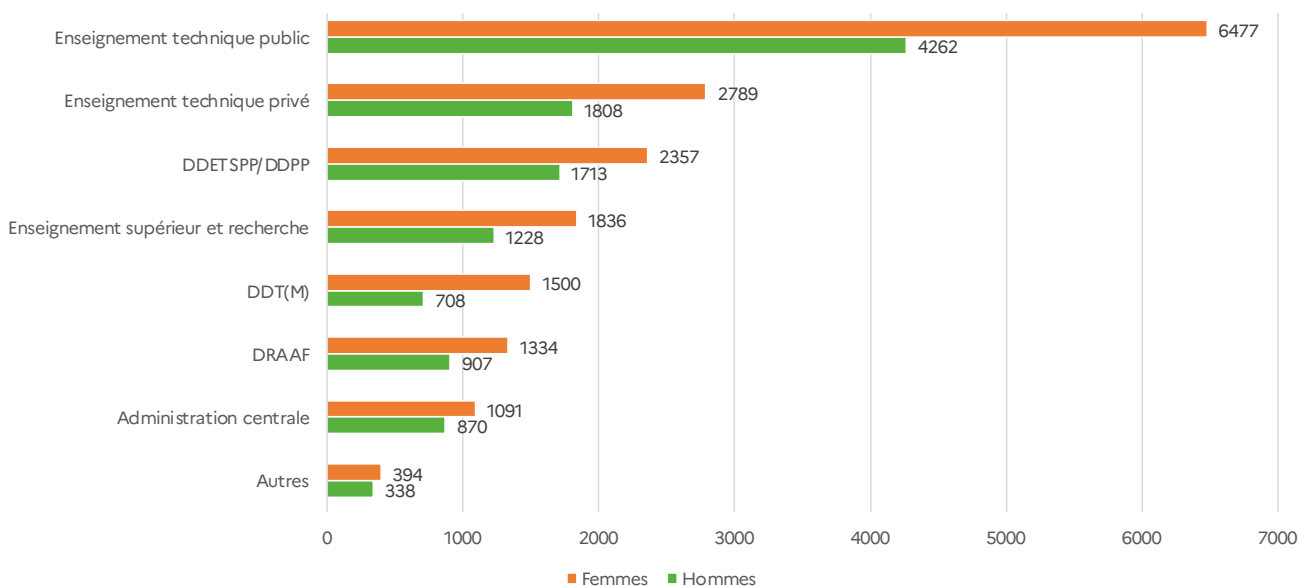
	142		143		206		215		Total	
Libellé corps	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Catégorie C	190	180,20	433	406,80	137	129,80	453	433,80	1 213	1 150,60
Adjoint administratifs des administrations de l'État	78	73,40	414	388,50	121	114,30	405	389,20	1 018	965,40
Adjoint techniques de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture	112	106,80	12	11,30			2	2,00	126	120,10
Adjoint techniques des administrations de l'État			1	1,00	16	15,50	43	39,60	60	56,10
Adjoint techniques des établissements d'enseignement agricole publics			6	6,00					6	6,00
Dessinateurs de l'équipement							1	1,00	1	1,00
Emploi d'un service d'inspection générale ou de contrôle							1	1,00	1	1,00
Autre agent de catégorie C							1	1,00	1	1,00
NON-TITULAIRE										
Catégorie A	228	213,8	6 695	6 101,23	583	396,67	396	3 88,3	7 902	7 100
Agents contractuels sur emploi de direction							2	2,00	2	2,00
Agents contractuels à contrat à durée indéterminée							6	5,70	6	5,70
Agents contractuels à temps incomplet	14	7,00	23	12,10	213	51,96			250	71,06
Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi permanent	163	158,10	234	231,00	335	310,97	344	340,30	1 076	1 040,37
Agents contractuels recrutés sur contrat de projet					1	1,00	2	2,00	3	3,00
Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi non permanent	41	38,70			34	32,74	42	38,30	117	109,74
Agents contractuels en situation de handicap avant titularisation	1	1,00	4	3,50					5	4,50
Agents contractuels d'enseignement			1 838	1 579,90					1 838	1 579,90
Maîtres auxiliaires des lycées et collèges agricoles			264	234,00					264	234,00
Enseignants contractuels de l'enseignement agricole privé sous contrat			4 332	4 040,73					4 332	4 040,73
Assistants d'enseignement et de recherche contractuels des établissements d'enseignement supérieur publics de l'agriculture	9	9,00							9	9,00
Catégorie B	113	111,4	241	206,59	756	747	286	284,9	1 396	1 349,89
Agents contractuels à contrat à durée indéterminée					2	1,80	1	1,00	3	2,80
Agents contractuels à temps incomplet	4	2,60	61	33,90	9	4,70			74	41,20
Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi permanent	81	80,80	150	148,50	516	513,30	220	219,40	967	962,00
Agents contractuels recrutés sur contrat de projet					20	19,00			20	19,00

.../...

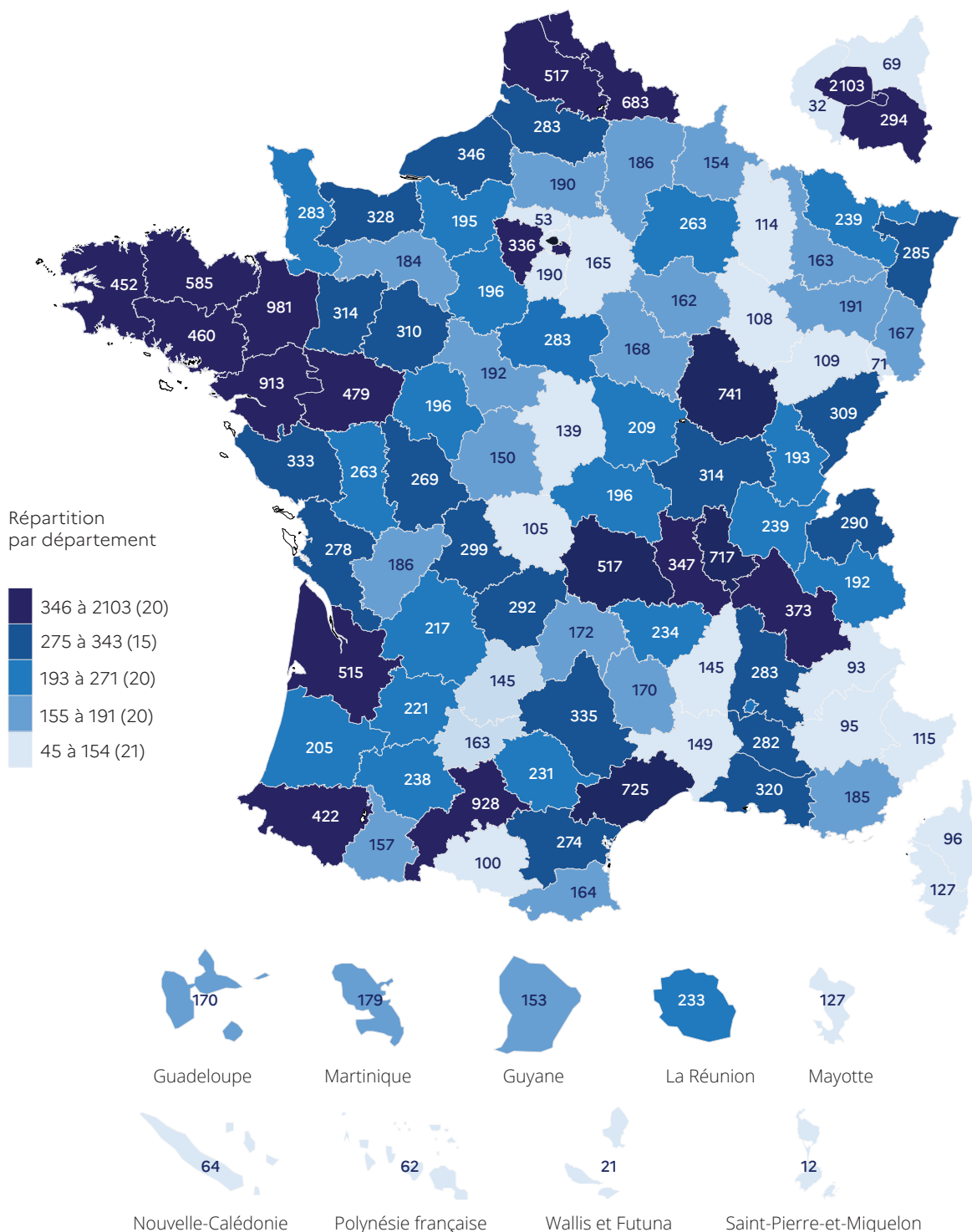
I. L'emploi

	142		143		206		215		Total	
Libellé corps	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi non permanent	26	26,00			202	201,40	57	56,70	285	284,10
Agents contractuels en situation de handicap avant titularisation	2	2,00	4	4,00	2	2,00	5	4,80	13	12,80
Agents contractuels "accompagnants des élèves en situation de handicap"			24	18,69					24	18,69
Assistants d'éducation			2	1,50					2	1,50
Ouvriers des parcs et ateliers confirmé affilié							3	3,00	3	3,00
Préposés sanitaires contractuels des services vétérinaires					5	4,80			5	4,80
Catégorie C	73	71,5	252	221,54	55	51,98	215	206,55	595	551,57
Agents contractuels à temps incomplet	2	1,20	28	16,40	4	0,98	9	4,14	43	22,72
Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi permanent	19	18,70	131	116,55	8	8,00	28	25,58	186	168,83
Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi non permanent	16	15,60			22	22,00	136	134,83	174	172,43
Agents contractuels en situation de handicap avant titularisation	1	1,00	4	3,80	2	2,00	1	1,00	8	7,80
Apprentis	35	35,00	16	16,00	19	19,00	41	41,00	111	111,00
Assistants d'éducation			73	68,79					73	68,79
Total	2907	2838,70	15415	14481,16	5278	4961,35	6012	5852,25	29612	28133,46

Répartition par secteur d'activité au 31 décembre 2023



Répartition des effectifs par département



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	49,0	48,2	49,0	51,9	49,5
2021	47,4	49,0	48,0	48,6	51,7	48,5
2022	47,6	49,0	48,0	48,3	51,1	48,3
2023	47,9	49,1	47,7	47,7	49,5	44,6

Âge moyen par département

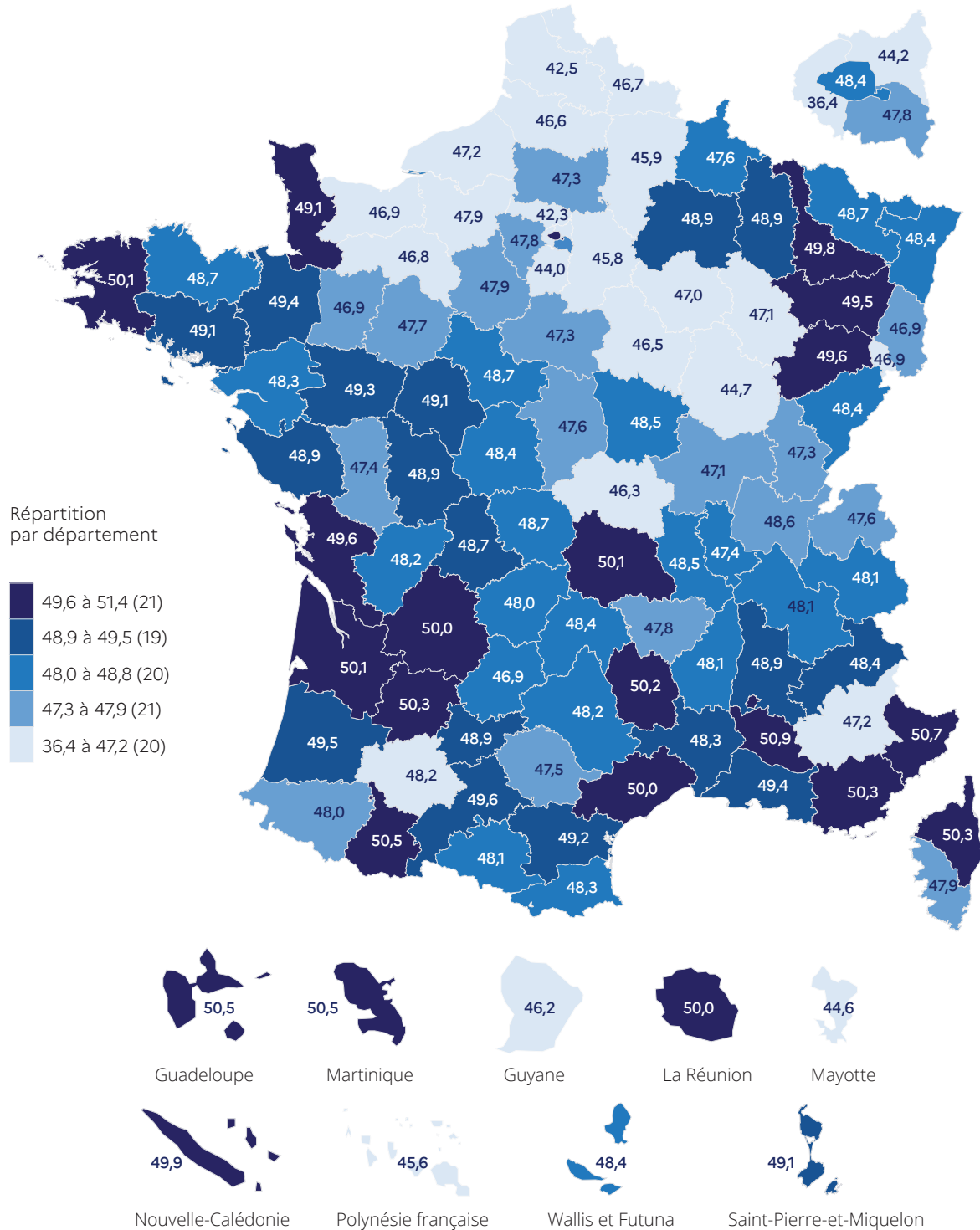


Tableau d'évolution des effectifs physiques par programme

Programmes	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
0142-Ens supérieur et recherche	2 859	2 883	2 853	2 823	2 835	2 902	2 898	2 907
0143-Ens technique	15 760	15 913	15 827	15 839	15 667	15 623	15 644	15 415
0206-Politiques sanitaires	4 982	5 000	5 021	5 017	4 975	5 103	5 193	5 278
0215-Politiques agricoles	7 684	7 263	6 935	6 743	6 569	6 181	6 033	6 012
Total	31 285	31 059	30 636	30 422	30 046	29 809	29 768	29 612

► **BDS FPE 005** Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en application de l'article L. 332-4 du CGFP

Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en application de l'article L. 332-4 du CGFP

Type de contrat	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Total
Assistant d'éducation									1				1
Contractuel à temps incomplet	5		6	4		1	1	1	42	1	1	1	63
Contractuel en l'absence de corps de fonctionnaire	1								2				3
Contractuel recruté lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifie	10	2	2	2	3	2	2	6	51	13	3	2	98
Contractuel recruté lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à la titularisation dans un corps de fonctionnaire		1	1					1	1	1			5
Enseignant contractuel de l'enseignement agricole privé sous contrat définitif									3				3
Enseignant contractuel de l'enseignement agricole privé sous contrat non définitif									84	1			85
Total général	16	3	9	6	3	3	3	8	184	16	4	3	258

► **BDS FPE 007** Âge moyen et **BDS FPE 007 bis** âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre 2023

Âge moyen et âge médian des effectifs par statut

Statut	Effectifs physiques	Âge moyen	Âge médian
Apprenti	111	23,0	22,1
Assistant d'éducation	75	40,5	40,0
Autres	3	60,4	61,4
Contractuel sur emploi non permanent	2 009	37,5	35,8
Contractuel sur emploi permanent	7 672	46,3	47,7
Contrat de projet	23	40,5	40,4
Fonctionnaire/Stagiaire/Élève	503	31,8	29,4
Fonctionnaires sur emploi permanent	19 216	50,7	52,2
Total général	29 612	48,2	50,3

Âge moyen par famille de métiers et par sexe

Domaines de métiers du répertoire des métiers de la fonction publique (RMFP) qui remplace les familles de métiers du MASA et de ses établissements publics (RMM)	Effectif physique	Femmes	Hommes	Total général
Achats	22	46,2	45,8	46,0
Affaires juridiques	88	44,9	40,7	43,2
Agriculture	7182	45,7	47,7	46,5
Aménagement et développement durable du territoire	19	50,5	49,6	49,9
Animation, jeunesse et sports	91	50,4	52,7	51,1
Bâtiment	112	50,4	54,3	53,1
Communication	118	46,5	46,6	46,5
Direction et pilotage des politiques publiques	4127	49,6	49,8	49,6
Enseignement et Formation	14286	48,4	48,8	48,6
Environnement	83	44,7	44,6	44,7
Finances Publiques	308	51,2	48,6	50,4
Gestion budgétaire et financière	151	50,8	48,6	50,1
International	141	42,9	48,9	45,7
Interventions techniques et logistiques	137	52,1	50,2	50,8
Lecture publique et Documentation	151	48,4	48,8	48,5
Médical et paramédical	58	45,8	48,7	46,2
Numérique	594	47,4	47,4	47,4
Organisation, contrôle et évaluation	540	48,7	50,4	49,4
Prévention, conseil et pilotage en santé	215	48,2	51,6	48,3
Recherche	269	44,3	47,8	45,5
Relation à l'utilisateur	160	51,1	47,0	50,7
Ressources Humaines	643	51,1	49,3	50,6
Sécurité	14	53,0	52,0	52,4
Social, Enfance Famille	18	47,6	59,3	48,3
Non renseigné	85	38,1	38,7	38,2
Total général	29 612	48,0	48,6	48,2

Âge moyen par statut, catégorie et sexe au 31 décembre 2023

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaire	48,7	50,7	49,7	51,2	49,6	49,9	53,5	53,2	50,2
Non-titulaire	50,6	54,3	45,5	45,9	38,6	37,2	39,9	34,7	44,2
Total général	48,7	50,8	47,8	48,8	47,7	47,7	49,5	44,6	48,2

Rappel de l'âge moyen par statut, catégorie et sexe au 31 décembre 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
Total général	48,6	51,3	47,5	48,6	48,0	48,3	51,1	48,3	48,3

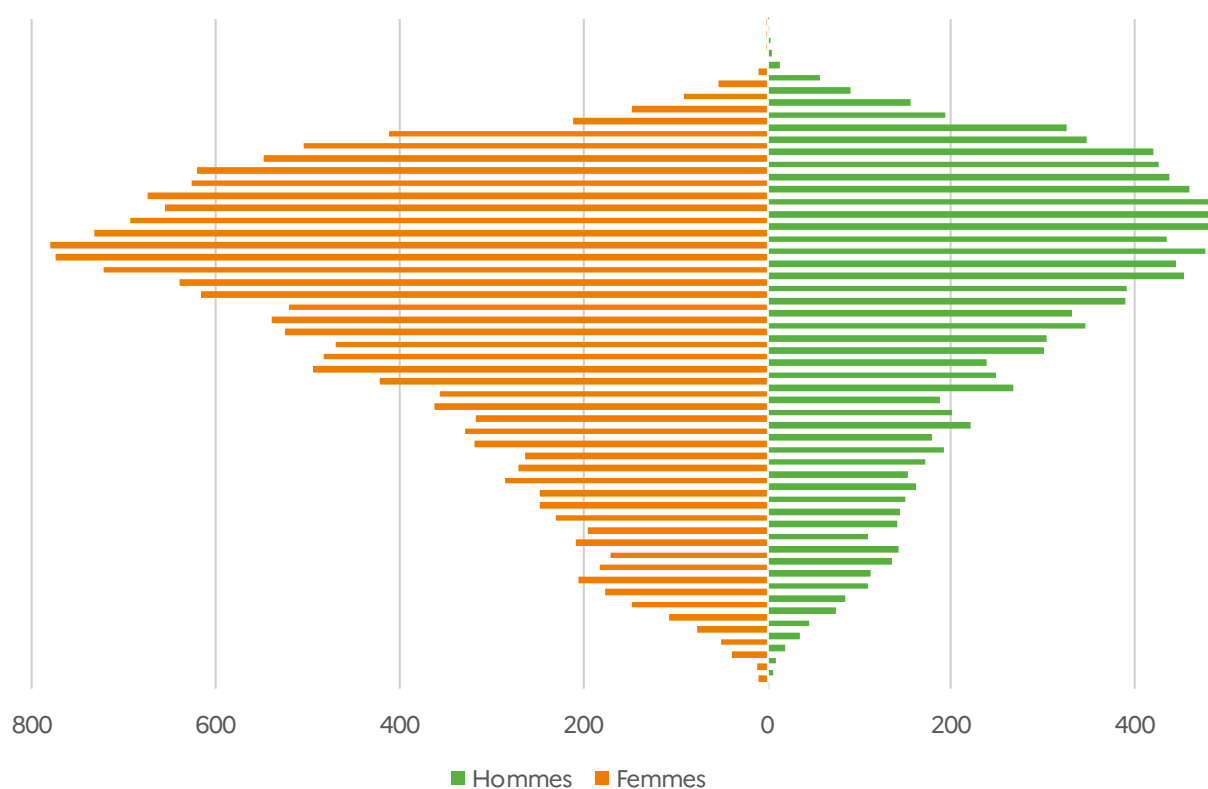
Rappel de l'âge moyen par statut, catégorie et sexe au 31 décembre 2021

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
Total général	48,4	51,6	47,3	48,6	48,0	48,6	51,7	48,5	48,3

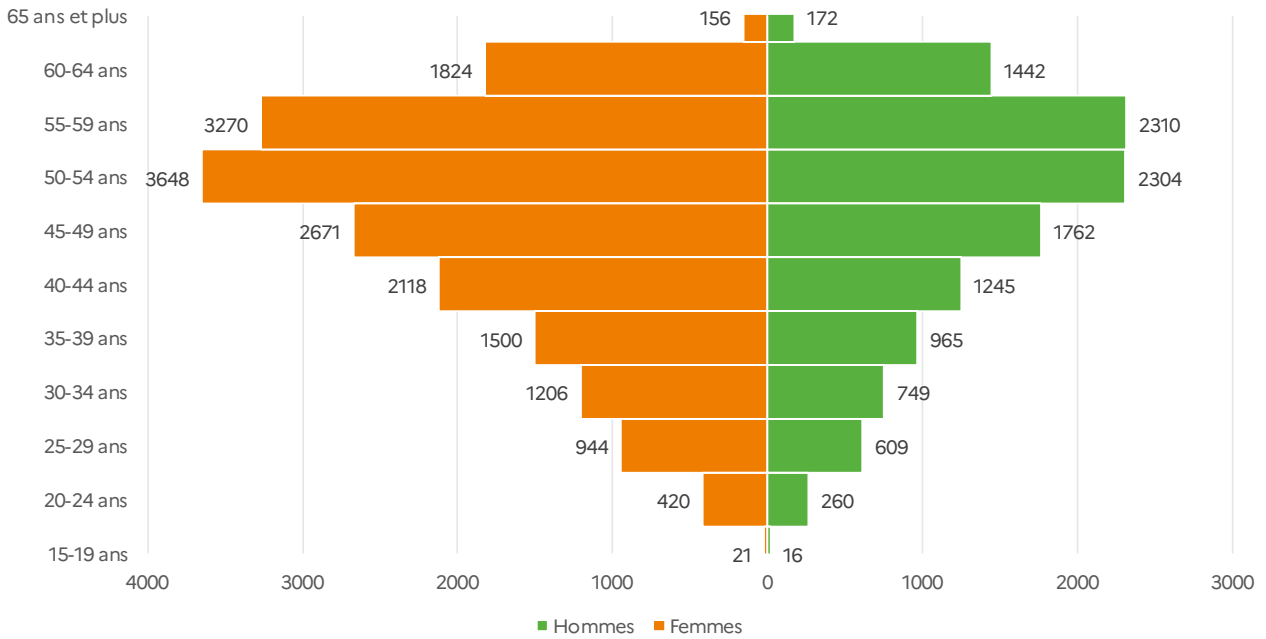
Rappel de l'âge moyen par statut, catégorie et sexe au 31 décembre 2020

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaire	48,1	51,5	48,2	50,1	48,9	49,9	53,1	52,1	49,6
Non-titulaire	45,6	52,2	45,5	46,5	39,2	38,5	42,1	33,9	45,3
Total général	48,1	51,6	47,0	48,6	48,2	49,0	51,9	49,5	48,4

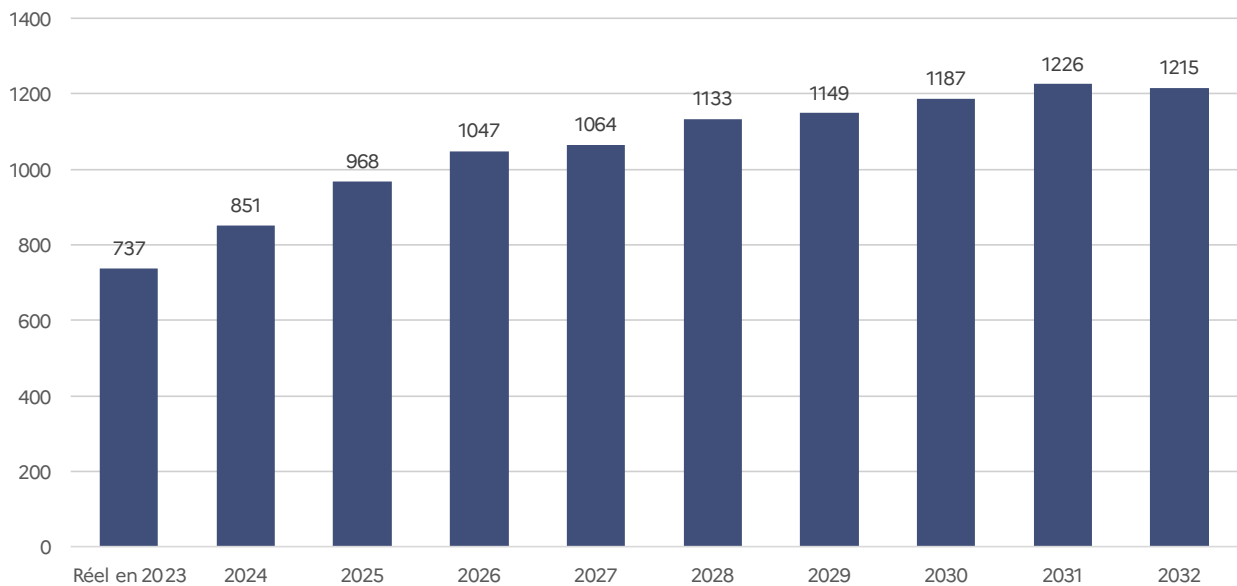
Pyramide des âges ministérielle au 31 décembre 2023



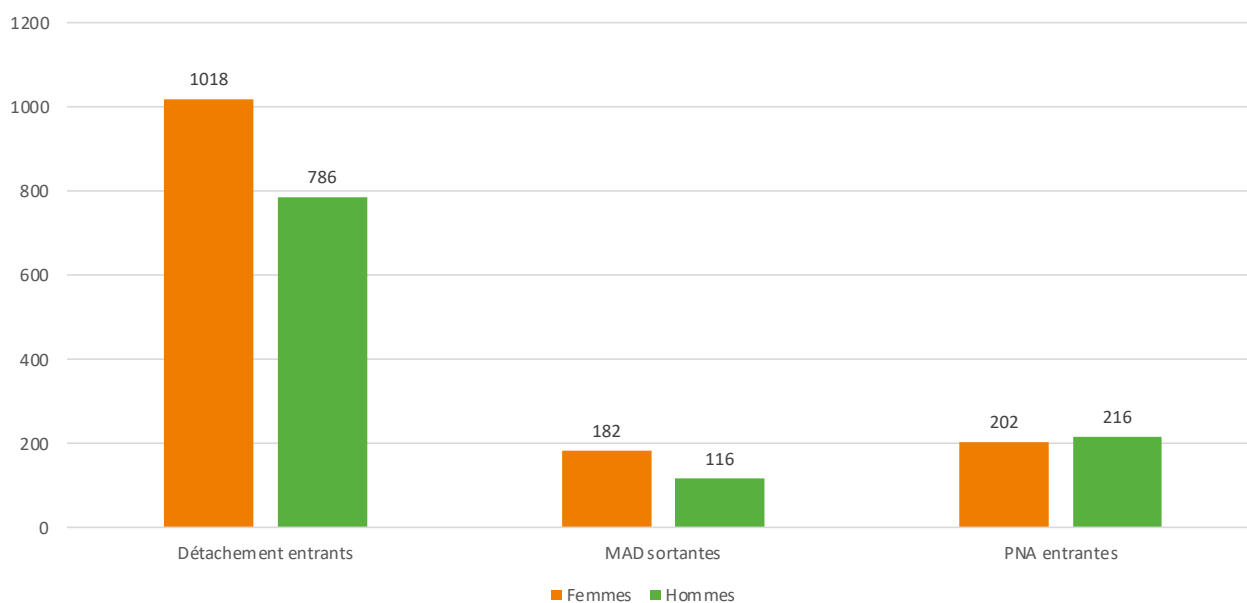
Pyramide des âges ministérielle par tranches d'âges au 31 décembre 2023



Estimation du nombre d'agents âgés de 62 ans selon les effectifs au 31 décembre 2023



Les positions statutaires au 31 décembre 2023



Effectifs des opérateurs sous tutelle au 31 décembre 2023

En ETP	Agents provenant des corps du MASAF	Agents provenant de corps d'autres ministères	Agents contractuels	Total
Agence Bio	0,0	1,0	18,0	19,0
ANSES	208,8	66,4	1 154,9	1 430,1
INFOMA	4,4	0,0	0,0	4,4
INAO	1 67,3	0,0	64,3	231,6
ODEADOM	19,6	2,1	15,4	37,1
CNPF	14,6	5,9	305,3	325,8
ONF	3 460,0	72,0	3 875,0	7407,0
FAM	772,4	31,5	263,5	1067,4
IFCE	243,0	64,0	304,0	611,0
ASP	845,1	690,2	721,3	2 256,6
Total	5 735,2	933,1	6 721,7	13 390,0

II. Le recrutement

A. Recrutements de fonctionnaires

► **BDS FPE 009 [CSA MIN]** nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année 2023

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
Catégorie A	177	569	305	141	164	141	86	58	20
IPEF ENS	3	12	7	4	3	7	0	0	0
IPEF ISIVE	9	28	24	11	13	24	0	0	0
IPEF AE	8	61	23	15	8	23	0	0	0
ISPV	13	18	13	6	7	3	3	3	4
ISPV Titres et travaux	1	4	4	2	2	0	4	0	0
I- ESPV (élèves vétos ENV)	9	3	3	1	2	3	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos GES)	2	3	3	0	3	3	0	0	0
PCEA	18	107	43	16	27	26	10	5	2
PLPA	58	134	61	31	30	24	16	11	10
CPE	3	79	29	9	20	15	9	5	0
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session	10	13	12	4	8	0	3	8	1
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 2 ^e session	5	4	4	1	3	0	1	3	0
Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session	18	56	39	18	21	4	28	5	2
Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session	13	33	26	13	13	3	12	10	1
IR 2 ^e classe externe	2	2	2	1	1	1	0	1	0
IE 2 ^e classe externe	5	12	12	9	3	5	0	7	0

.../...

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
Catégorie B	202	766	502	215	287	238	151	82	31
TSMA 1	157	470	331	154	177	143	108	57	23
TSMA 2	28	219	152	52	100	89	37	19	7
TSMA 2 externe	17	77	19	9	10	6	6	6	1
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégories A, B et C	379	1 335	807	356	451	379	237	140	51

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
Catégorie A	192	88	104	110	53	20	9
IPEF ENS	7	4	3	7	0	0	0
IPEF ISIVE	24	11	13	24	0	0	0
IPEF AE	23	15	8	23	0	0	0
ISPV	9	5	4	3	3	1	2
ISPV Titres et travaux	3	1	2	0	3	0	0
I- ESPV (élèves vétos)	3	1	2	3	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	3	0	3	3	0	0	0
PCEA	28	7	21	20	4	3	1
PLPA	29	16	13	9	12	4	4
CPE	9	3	6	6	2	1	0
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session							
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 2 ^e session							
Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session	27	11	16	3	18	5	1
Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session	18	7	11	3	11	3	1
IR 2 ^e classe externe	2	1	1	1	0	1	0
IE 2 ^e classe externe	7	6	1	5	0	2	0

.../...

II. Le recrutement

	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
Catégorie B	246	109	137	112	76	45	13
TSMA 1	188	87	101	86	57	33	12
TSMA 2	44	18	26	23	13	8	0
TFR Externe	14	4	10	3	6	4	1
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégories A, B et C	438	197	241	222	129	65	22

Candidats reçus en liste principale (LP)

	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
Catégorie A	115	49	66	52	31	25	7
IPEF ENS	3	2	1	3	0	0	0
IPEF ISIVE	9	5	4	9	0	0	0
IPEF AE	8	8	0	8	0	0	0
ISPV	7	3	4	2	2	1	2
ISPV Titres et travaux	1	1	0	0	1	0	0
I-ESPV (élèves vétos ENV)	3	1	2	3	0	0	0
I-ESPV (élèves non vétos GES)	1	0	1	1	0	0	0
PCEA	18	3	15	13	3	2	0
PLPA	13	8	5	5	5	2	1
CPE	3	0	3	2	1	0	0
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session	10	4	6	0	1	7	2
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 2 ^e session	4	1	3	0	1	2	1
Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session	17	6	11	1	7	8	1
Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session	13	4	9	1	10	2	0
IR 2 ^e classe externe	2	1	1	1	0	1	0
IE 2 ^e classe externe	3	2	1	3	0	0	0
Catégorie B	154	63	91	69	49	28	8
TSMA 1	121	54	67	57	39	18	7
TSMA 2	25	8	17	11	8	6	0
TFR externe	8	1	7	1	2	4	1
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégories A, B et C	269	112	157	121	80	53	15

RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLÔME

Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Sans ou dispense de diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
Catégorie A	192	0	0	0	3	5	18	115	51
IPEF ENS	7	0	0	0	0	0	1	6	0
IPEF ISIVE	24	0	0	0	0	0	0	24	0
IPEF AE	23	0	0	0	0	0	0	23	0
ISPV	9	0	0	0	0	0	0	9	0
ISPV Titres et travaux	3	0	0	0	0	0	0	0	3
I- ESPV (élèves vétos)	3	0	0	0	0	0	0	3	0
I- ESPV (élèves non vétos)	3	0	0	0	0	0	0	3	0
PCEA	28	0	0	0	0	0	10	17	1
PLPA	29	0	0	0	2	5	5	17	0
CPE	9	0	0	0	0	0	2	7	0
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session									
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 2 ^e session									
Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session	27	0	0	0	0	0	0	0	27
Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session	18	0	0	0	0	0	0	0	18
IR 2 ^e classe externe	2	0	0	0	0	0	0	1	1
IE 2 ^e classe externe	7	0	0	0	1	0	0	5	1
Catégorie B	246	5	0	73	63	62	12	31	0
TSMA 1	188	2	0	68	47	42	9	20	0
TSMA 2	44	3	0	0	12	18	2	9	0
TFR externe	14	0	0	5	4	2	1	2	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégories A, B et C	438	5	0	73	66	67	30	146	51

Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Sans ou dispense de diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
Catégorie A	115	0	0	0	2	1	9	56	47
IPEF ENS	3	0	0	0	0	0	0	3	0
IPEF ISIVE	9	0	0	0	0	0	0	9	0
IPEF AE	8	0	0	0	0	0	0	8	0
ISPV	7	0	0	0	0	0	0	7	0
ISPV Titres et travaux	1	0	0	0	0	0	0	0	1
I- ESPV (élèves vétos)	3	0	0	0	0	0	0	3	0
I- ESPV (élèves non vétos)	1	0	0	0	0	0	0	1	0
PCEA	18	0	0	0	0	0	5	12	1
PLPA	13	0	0	0	2	1	2	8	0
CPE	3	0	0	0	0	0	2	1	0
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session	10	0	0	0	0	0	0	0	10
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 2 ^e session	4	0	0	0	0	0	0	0	4
Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session	17	0	0	0	0	0	0	0	17
Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session	13	0	0	0	0	0	0	0	13
IR 2 ^e classe externe	2	0	0	0	0	0	0	1	1
IE 2 ^e classe externe	3	0	0	0	0	0	0	3	0
Catégorie B	154	3	0	42	47	39	3	20	0
T SMA 1	121	1	0	40	35	30	3	12	0
T SMA 2	25	2	0	0	9	7	0	7	0
TFR externe	8	0	0	2	3	2	0	1	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégories A, B et C	269	3	0	42	49	40	12	76	47

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
Catégorie A	140	1109	924	442	482	28	216	403	277
IPEF interne	10	175	144	87	57	7	70	44	23
IAE Examen pro	48	492	405	211	194	0	43	229	133
IAE élève concours interne	10	95	75	52	23	7	28	30	10
ISPV interne	9	5	4	3	1	0	3	1	0
ISPV examen professionnel	3	2	2	0	2	0	0	1	1
Attaché examen professionnel	16	214	168	43	125	3	14	59	92
PCEA concours interne	8	62	62	17	45	6	28	17	11
PLPA concours interne	30	55	55	24	31	5	27	17	6
IR 2 ^e classe interne	2	2	2	1	1	0	0	2	0
IE 2 ^e classe interne	4	7	7	4	3	0	3	3	1
Catégorie B	153	413	313	69	244	31	82	93	107
TSMA 1 Concours interne	68	39	39	13	26	3	15	12	9
TSMA 1 Examen professionnel	39	12	9	4	5	1	0	3	5
TSMA 2 Concours interne	23	130	101	39	62	25	45	25	6
TFR interne	9	35	25	5	20	2	12	5	6
SA examen professionnel	14	197	139	8	131	0	10	48	81
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégories A, B et C	293	1 522	1 237	511	726	59	298	496	384

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
Catégorie A	266	121	145	8	82	117	59
IPEF Interne	30	18	12	1	13	11	5
IAE Examen pro	103	51	52	0	13	64	26
IAE élève concours interne	31	21	10	2	15	11	3
ISPV interne	3	2	1	0	2	1	0
ISPV examen professionnel	2	0	2	0	0	1	1
Attaché examen professionnel	32	8	24	0	5	11	16
PCEA concours interne	29	8	21	2	19	5	3
PLPA concours interne	29	10	19	3	13	9	4
IR 2 ^e classe interne	2	1	1	0	0	2	0
IE 2 ^e classe interne	5	2	3	0	2	2	1
Catégorie B	129	32	97	12	44	42	31
TSMA 1 concours interne	33	12	21	3	13	12	5
TSMA 1 examen professionnel	5	1	4	0	0	1	4
TSMA 2 concours interne	33	12	21	8	17	7	1
TFR interne	17	4	13	1	9	3	4
SA examen professionnel	41	3	38	0	5	19	17
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégories A, B et C	395	153	242	20	126	159	90

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
Catégorie A	115	51	64	2	39	52	22
IPEF interne	10	6	4	0	5	5	0
IAE Examen pro	48	27	21	0	7	28	13
IAE élève concours interne	10	6	4	0	6	3	1
ISPV interne	3	2	1	0	2	1	0
ISPV examen professionnel	0	0	0	0	0	0	0
Attaché examen professionnel	16	2	14	0	3	8	5
PCEA concours interne	8	2	6	0	4	3	1
PLPA concours interne	16	5	11	2	11	1	2
IR 2 ^e classe interne	2	1	1	0	0	2	0
IE 2 ^e classe interne	2	0	2	0	1	1	0

.../...

	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
Catégorie B	59	21	38	6	26	19	8
TSMA 1 concours interne	16	7	9	0	7	7	2
TSMA 1 examen professionnel	0	0	0	0	0	0	0
TSMA 2 concours interne	20	10	10	5	9	5	1
TFR interne	9	4	5	1	6	1	1
SA examen professionnel	14	0	14	0	4	6	4
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégories A, B et C	174	72	102	8	65	71	30

RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLÔME

Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Sans diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
Catégorie A	266	2	3	7	69	36	29	113	7
IPEF interne	30	0	0	0	1	0	0	28	1
IAE Examen pro	103	1	1	4	47	15	14	21	0
IAE élève concours interne	31	0	1	0	4	4	2	20	0
ISPV interne	3	0	0	0	0	0	0	3	0
ISPV examen professionnel	2	0	0	0	0	0	0	2	0
Attaché examen professionnel	32	0	1	2	12	8	6	3	0
PCEA concours interne	29	0	0	0	0	4	2	20	3
	29	1	0	0	5	4	3	15	1
IR 2° classe interne	2	0	0	0	0	0	1	0	1
IE 2° classe interne	5	0	0	1	0	1	1	1	1
Catégorie B	129	88	5	18	0	13	5	0	0
TSMA 1 concours interne*	33	33	-	-	-	-	-	-	-
TSMA 1 examen professionnel*	5	5	-	-	-	-	-	-	-
TSMA 2 concours interne*	33	33	-	-	-	-	-	-	-
TFR interne	17	17	0	0	0	0	0	0	0
SA examen professionnel	41	0	5	18	0	13	5	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégories A, B et C	395	90	8	25	69	49	34	113	7

* Les données relatives aux niveaux de diplômes pour TSMA 1 et TSMA2 ne sont pas disponibles pour l'année 2023.

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	Maîtrise	DEA- DESS Master Ingénieur	Doctorat
Catégorie A	115	0	1	3	25	17	15	51	3
IPEF interne	10	0	0	0	0	0	0	9	1
IAE Examen pro 2022	48	0	1	3	17	9	7	11	0
IAE élève concours interne	10	0	0	0	0	1	2	7	0
ISPV interne	3	0	0	0	0	0	0	3	0
ISPV examen professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attaché examen professionnel	16	0	0	0	7	2	4	3	0
PCEA concours interne	8	0	0	0	0	1	0	6	1
PLPA concours interne	16	0	0	0	1	3	1	11	0
IR 2° classe interne	2	0	0	0	0	0	1	0	1
IE 2° classe interne	2	0	0	0	0	1	0	1	0
Catégorie B	59	45	1	7	0	4	2	0	0
T SMA 1 concours interne*	16	16	-	-	-	-	-	-	-
T SMA 1 examen professionnel*	0	0	-	-	-	-	-	-	-
T SMA 2 concours interne*	20	20	-	-	-	-	-	-	-
TFR interne	9	9	0	0	0	0	0	0	0
SA examen professionnel	14	0	1	7	0	4	2	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégories A, B et C	174	45	2	10	25	21	17	51	3

* Les données relatives aux niveaux de diplômes pour T SMA 1 et T SMA 2 ne sont pas disponibles pour l'année 2023.

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
Catégorie A	30	69	66	21	45	2	19	22	23
Attaché principal	24	60	57	19	38	2	19	18	18
Ingénieur de recherche hors classe	6	9	9	2	7	0	0	4	5
Catégorie B	263	1022	790	235	555	11	146	360	273
SA classe exceptionnelle	38	153	125	21	104	0	6	47	72
SA classe supérieure	62	207	181	16	165	0	27	73	81
Technicien principal	62	206	184	70	114	11	63	74	36
Chef technicien	63	396	247	116	131	0	44	142	61
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	14	35	30	8	22	0	5	16	9
Technicien formation recherche classe supérieure	24	25	23	4	19	0	1	8	14
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	293	1091	856	256	600	13	165	382	296

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
Catégorie B	250	77	173	0	39	128	83
SA classe exceptionnelle	90	16	74	0	6	36	48
Chef technicien	160	61	99	0	33	92	35
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	250	77	173	0	39	128	83

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
Catégorie A	23	9	14	0	10	9	4
Attaché principal	17	7	10	0	10	5	2
Ingénieur de recherche hors classe	6	2	4	0	0	4	2
Catégorie B	262	64	198	3	62	120	77
SA classe exceptionnelle	38	7	31	0	3	18	17
SA classe supérieure	62	2	60	0	9	27	26
Technicien principal	62	23	39	3	23	25	11
Chef technicien	63	22	41	0	23	33	7
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	14	6	8	0	3	9	2
Technicien formation recherche classe supérieure	23	4	19	0	1	8	14
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	285	73	212	3	72	129	81

RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLÔME

Candidats reçus en liste principale

	Candidats admis	Sans diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
Catégorie A	23	0	0	0	1	1	2	14	5
Attaché principal	17	0	0	0	1	1	2	10	3
Ingénieur de recherche hors classe	6	0	0	0	0	0	0	4	2
Catégorie B	262	3	14	63	121	31	11	18	1
SA classe exceptionnelle	38	0	1	12	15	3	5	2	0
SA classe supérieure	62	1	6	15	27	9	0	4	0
Technicien principal	62	0	4	19	27	6	0	6	0
Chef technicien	63	2	2	5	34	9	5	5	1
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	14	0	0	4	8	1	1	0	0
Technicien formation recherche classe supérieure	23	0	1	8	10	3	0	1	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	285	3	14	63	122	32	13	32	6

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 supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination

Nominations et primo nominations 1^{er} janvier au 31 décembre 2023

	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
TYPE D'EMPLOI N°1									
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale		1	1		1	1	4	2	6
Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre			0			0	3		3
Ambassadeurs			0			0			0
Prefets 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	7	3	10	1		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
Total type d'emploi n°1	7	4	11	1	1	2	14	4	18
TYPE D'EMPLOI N°2									
Chefs de service	5	4	9	4		4	9	4	13
Sous-directeurs	3	9	12	2	5	7	10	13	23
Directeurs de projet			0			0		1	1
Experts de haut niveau		1	1		1	1	1	4	5
Inspecteurs civils du ministère de la défense			0			0			0
Total type d'emploi n°2	8	14	22	6	6	12	20	22	42
TOTAL TYPE D'EMPLOI 1 À 2	15	18	33	7	7	14	34	26	60

Nominations et primo nominations 1^{er} janvier au 31 décembre 2023

	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
TYPE D'EMPLOI N°3									
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
Total type d'emploi n°3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TYPE D'EMPLOI N°4									
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat	13	5	18	8	3	11	33	15	48
Responsables d'unité territoriale en DIRECCTE			0			0			0
Total type d'emploi n°4	13	5	18	8	3	11	33	15	48
TYPE D'EMPLOI N°5									
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets			0			0			0
Total type d'emploi n°5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TYPE D'EMPLOI N°6									
Chefs de mission du CGEFI			0			0			0
Total type d'emploi n°6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TYPE D'EMPLOI N°7									
Emplois de direction des services du CBCM			0			0			0
Total type d'emploi n°7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TYPE D'EMPLOI N°8									
Emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects			0			0			0
Total type d'emploi n°8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TYPE D'EMPLOI N°9									
Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'Éducation nationale			0			0			0
Secrétaires généraux d'académie			0			0			0
Total type d'emploi n°9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TYPE D'EMPLOI N°10									
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
Total type d'emploi n°10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL TYPE D'EMPLOI 3 À 10	13	5	18	8	3	11	33	15	48
TOTAL SECRÉTARIAT GÉNÉRAL	28	23	51	15	10	25	67	41	108
Répartition en %	54,9	45,1	100,0	60,0	40,0	100,0	62,0	38,0	100,0

BDS FPE 11 [CSA MIN] nombre de membres de jurys des concours et examens

PART DES FEMMES DANS LES COMPOSITIONS DE JURY 2023

Concours externes, internes et examens professionnels

Répartition par genre	Président(e)s		Vice-Président(e)s		Membres	
	H	F	H	F	H	F
Total Catégorie A	41	32	23	19	240	273
ISPV et IESPV	1	0	0	1	7	6
PCEA externe	0	2	3	1	12	16
PLPA externe	5	1	7	4	38	30
CPE Externe	0	1	1	1	9	9
PCEA interne	1	1	4	0	3	11
PLPA interne	2	1	3	2	15	22
IPEF ENS	1	0	0	1	2	4
IPEF ISIVE	0	1	1	0	3	3
IPEF AE	1	0	1	0	2	4
IPEF INTERNE	1	0	1	0	2	4
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session	6	4			24	26
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 2 ^e session	1	3			11	9
Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session	10	8			44	46
Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session	4	9			27	38
IAE Examen pro	1	0	1	2	14	16
IAE élèves interne	1	0	0	1	4	4
IR 2 ^e classe Externe	1	0	0	1	2	3
IR 2 ^e classe interne	1	0	0	1	2	2
IR Hors classe exa professionnel	0	1	0	0	2	2
IE externe	1	0	0	1	7	6
IE interne	1	0	0	1	1	2
Attaché exa professionnel	1	0	0	1	5	5
Attaché principal	1	0	1	1	4	5
Total Catégorie B	7	4	4	5	77	73
T SMA 1	1	0	0	1	25	17
T SMA 2	2	0	1	1	8	9
TPMA et CTMA (examen professionnel)	1	0	1	0	8	9
Secrétaire administratif examen professionnel	0	1	0	1	4	4
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	0	1	1	0	7	9
Secrétaire administratif classe supérieure	0	1	1	0	8	8
Technicien formation recherche externe	1	0	0	1	7	6
Technicien formation recherche interne	1	0	0	1	6	7
Technicien formation recherche classe ex.	0	1	0	0	2	2
Technicien formation recherche classe sup.	1	0	0	0	2	2
Total Catégorie C	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-
Total catégories A, B et C	48	36	27	24	317	346

► **BDS FPE 013** Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année 2023

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	969	661	1 630
Catégorie B	711	302	1 013
Catégorie C	327	146	473
Total général	2 007	1 109	3 116

► **BDS FPE 014** Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	247	165	412
Catégorie B	299	130	429
Catégorie C	986	312	1 298
Total général	1 532	607	2 139

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 2023

1.1 BILAN CHIFFRÉ

→ Les postes publiés

2023

1 577 postes publiés dont 42 postes opérateurs (632 de ces postes étaient vacants, soit 40 % des postes).

- À l'issue de la parution, 808 postes n'ont fait l'objet d'aucune candidature (51 %) dont 262 postes vacants (près de 17 % de la totalité des postes).
- 4 postes ont été retirés => 765 postes étudiés.

2022

Une baisse continue des postes publiés : 1 608 postes dont 53 postes opérateurs.

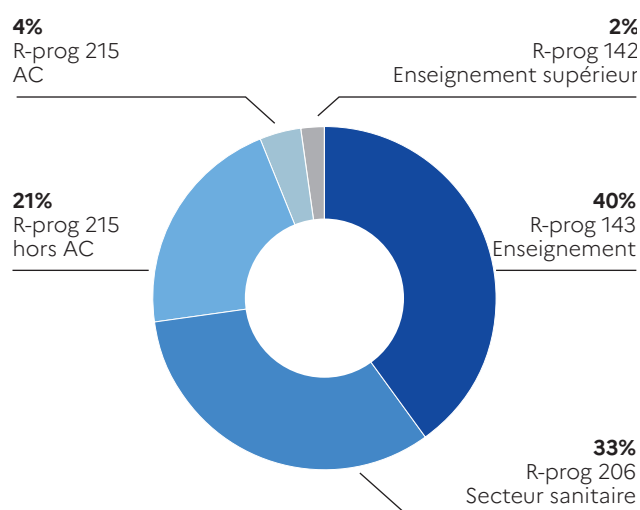
- 61 % de ces postes étaient vacants.
- 305 postes vacants sont restés sans candidat (soit 19 % des postes).

2021

1 743 postes publiés dont 60 postes opérateurs.

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

Répartition par secteur



Répartition des postes publiés (hors opérateurs)

Catégories	215 AC	143	142	206	215	Total	%
Catégorie A	51	147	15	126	133	472	31%
Catégorie B	17	313	18	372	166	886	58%
Catégorie C	-	153	-	6	18	177	12%
Total	68	613	33	504	317	1535	100%

→ Les postes vacants n'ayant fait l'objet d'aucune candidature

Typologie des postes sans candidat par catégories et par secteurs

Secteur	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
ASP	7	4	0	11
INAO	1	4	0	5
142	3	6	0	9
143	13	33	36	82
215 AC	3	4	0	7
215 SD	10	20	1	31
215 DR	3	4	1	8
206 VEPHY	23	75	1	99
206 PHYTO	4	6	0	10
Total	67	156	39	262

Typologie par régions des postes vacants n'ayant fait l'objet d'aucune candidature

Secteur	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	5	19	7	31
Bourgogne-Franche-Comté	4	3	5	12
Bretagne	5	20	-	25
Centre-Val de Loire	-	3	4	7
Corse	2	-	-	2
Grand Est	2	16	2	20
Hauts-de-France	8	14	5	27
Ile-de-France	12	11	-	23
Normandie	2	11	1	14
Nouvelle-Aquitaine	12	24	6	42
Occitanie	4	14	3	21
Pays de la Loire	1	9	3	13
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4	11	1	16
Guyane	4	-	-	4
Martinique	-	-	2	2
Mayotte	2	1	-	3
Total	67	156	39	262

→ Résultats

- 1 577 postes publiés
- 4 postes retirés avant les réunions décisionnelles
- 1 573 postes au final, dont 808 postes sont restés sans candidats

soit

- **765 postes étudiés** : 396 postes susceptibles d'être vacants (SV) et 369 postes vacants (V)
 - 411 postes pourvus dont 171 susceptibles d'être vacants et 240 vacants
 - 212 non pourvus dont 124 postes vacants
 - 140 postes non vacants et 2 postes SV restés SV.

Nombre de candidats

	Printemps 2021	en %	Printemps 2022	en %	Printemps 2023	en %
MASA	795	71%	1032	74%	597	63%
Externes	320	29%	366	26%	348	37%
Total	1115	100%	1398	100%	945	100%

Origine des candidats

Catégories	MASA				Externes				Total	%
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes			
Catégorie A	135	37%	108	47%	71	25%	22	33%	336	36%
Catégorie B	182	49%	103	45%	148	52%	38	58%	471	50%
Catégorie C	30	8%	4	2%	60	21%	5	8%	99	10%
Autres (CDI,CDD, privé)	21	6%	14	6%	3	1%	1	2%	39	4%
Total	368	100%	229	100%	282	100%	66	100%	945	100%

Nombre de candidats retenus

	Printemps 2021	en %	Printemps 2022	en %	Printemps 2023	en %
MASA	328	64%	348	73%	274	67%
Externes	183	36%	128	27%	137	33%
Total	511	100%	476	100%	411	100%

Origine des candidats retenus

Catégories	MASA				Externes				Total	%
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes			
Catégorie A	49	30%	51	46%	26	22%	9	43%	135	33%
Catégorie B	98	60%	51	46%	61	53%	11	52%	221	54%
Catégorie C	10	6%	3	3%	28	24%	1	5%	42	10%
Autres (CDI,CDD, privé)	7	4%	5	5%	1	1%	0	0%	13	3%
Total	164	100%	110	100%	116	100%	21	100%	411	100%

→ La répartition des postes pourvus par catégories et par secteurs

Répartition des postes susceptibles d'être vacants (SV)

Sur les 396 postes SV étudiés, 171 postes ont été pourvus (43%).

Secteurs	Postes SV étudiés				Postes SV pourvus				%
	Cat. A	Cat. B	Cat.C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat.C	Total	
ASP	-	1	-	1	-	1	-	1	100%
143	29	47	11	87	10	13	-	23	26%
142	5	4	-	9	4	2	-	6	67%
206 Phyto	14	3	-	17	6	2	-	8	47%
206 Vephy	31	90	-	121	11	37	-	48	40%
215 AC	32	6	-	38	13	3	-	16	42%
215 SDDR	35	16	7	58	21	7	4	32	55%
215 SDDD	28	36	1	65	14	22	1	37	57%
Total	174	203	19	396	79	87	5	171	43%

Répartition des postes vacants (V)

Sur les 369 postes V étudiés, 240 postes ont été pourvus (65%).

Secteurs	Postes SV étudiés				Postes SV pourvus				%
	Cat. A	Cat. B	Cat.C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat.C	Total	
ASP	8	12	-	20	4	10	-	14	70%
IFCE	1	-	-	1	-	-	-	-	-
FAM	1	-	-	1	1	-	-	1	100%
INAO	1	2	-	3	1	1	-	2	67%
143	21	64	26	111	17	36	20	73	66%
142	2	5	-	7	2	5	-	7	100%
206 Phyto	5	3	-	8	3	1	-	4	50%
206 Vephy	21	100	-	121	16	50	-	66	55%
215 AC	5	-	-	5	3	-	-	3	60%
215 SDDR	16	5	1	22	14	4	1	19	86%
215 SDD	21	46	3	70	17	31	3	51	73%
Total	102	237	30	369	78	138	24	240	65%

→ Répartition des postes non pourvus

Répartition par secteur des 212 postes non pourvus (dont 124 vacants)

Catégories	143	206 PHYTO	206 VEPHY	215 AC	215 SDDD	215 SDDR	Opérateurs	Total général
Catégorie A	4	2	4	2	3	2	5	22
Catégorie B	27	2	49	-	15	1	2	96
Catégorie C	6	-	-	-	-	-	-	6
Total	37	4	53	2	18	3	7	124

Répartition par région des 212 postes non pourvus

Secteur	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	2	18	1	21
Bourgogne-Franche-Comté	1	1	1	3
Bretagne	1	10	-	11
Centre-Val de Loire	-	2	2	4
Corse	-	1	-	1
Grand Est	4	3	-	7
Hauts-de-France	2	2	-	4
Ile-de-France	4	8	-	12
Normandie	1	11	1	13
Nouvelle-Aquitaine	6	16	-	22
Occitanie	1	10	1	12
Pays de la Loire	-	5	-	5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	-	3	-	3
Guadeloupe	-	1	-	1
Guyane	-	2	-	2
La Réunion	-	-	-	0
Martinique	-	-	-	0
Mayotte	-	2	-	2
Nouvelle Calédonie	-	1	-	1
Total	22	96	6	124

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

→ Répartition genrée

68 % des postes pourvus le sont par des candidats féminins.
32 % des postes pourvus le sont par des candidats masculins.

Les 94 postes d'encadrement (hors emplois fonctionnels) :

- 46 postes pourvus par des candidats féminins (49%)
- 48 postes pourvus par des candidats masculins (51%).

→ Priorités légales

Les principes :

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

La méthodologie appliquée :

Analyse de la priorité :

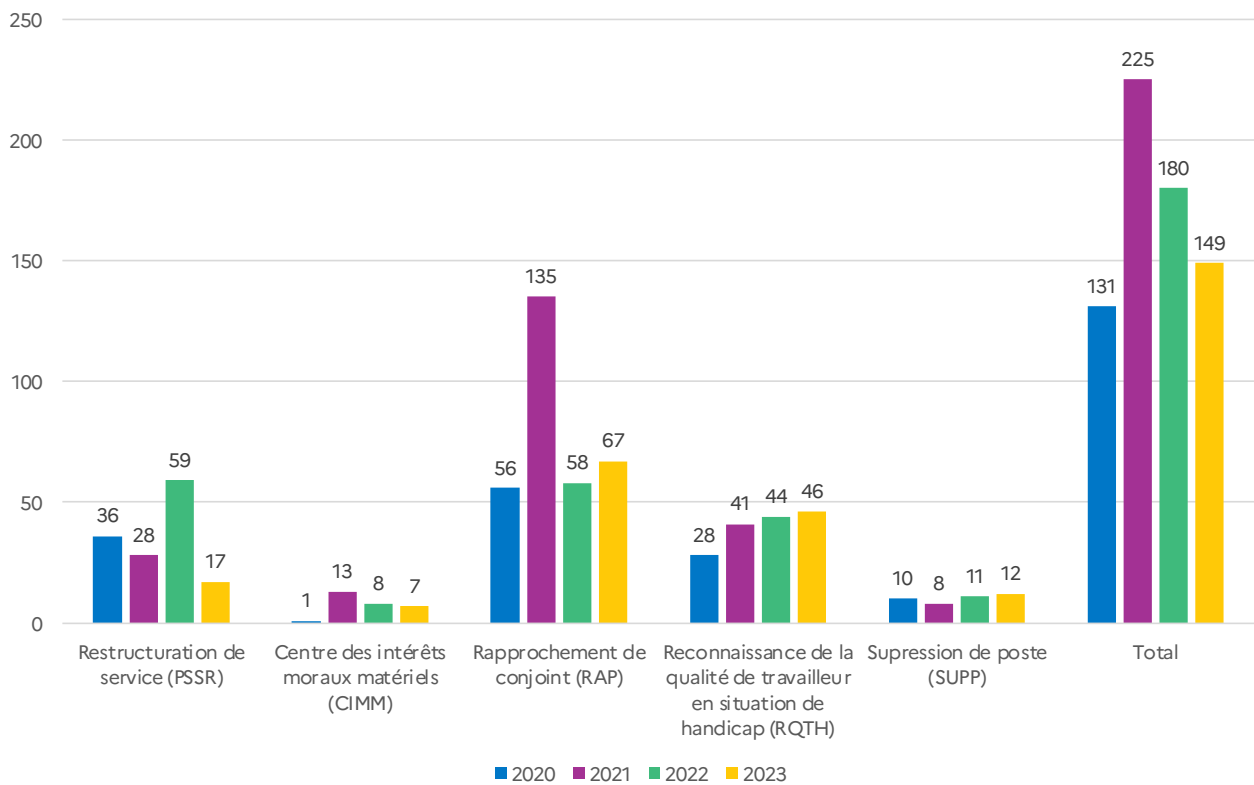
1. Restructuration de service : priorité supra légale
2. Rapprochement de conjoint, handicap, suppression de poste, centre des intérêts moraux et matériels (CIMM) et fonctions exercées dans un quartier urbain « difficile ».

Les agents ayant fait valoir une priorité de mutation :

149 agents ont fait valoir une priorité légale, dont 98 agents internes et 51 agents externes.

Catégories	MASA				Externes				Total	%
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes			
Catégorie A	27	40%	22	51%	5	17%	3	38%	57	38%
Catégorie B	31	46%	19	44%	17	57%	5	63%	72	48%
Catégorie C	10	15%	2	5%	8	27%	0	0%	20	13%
Total	68	100%	43	100%	30	100%	8	100%	149	100%

→ Typologie des priorités de mutation



→ 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		Externes	
	MASA		Externes		MASA		Externes		MASA		Externes			F	H	F	H
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H					
PSSR	4	4	0		5	2	1		1	0	0	0	17	59%	35%	6%	0%
CIMM	0	2	0		3	1	1		0	0	0	0	7	43%	43%	14%	0%
RAP	13	12	4	3	14	4	9	4	1	0	3	0	67	42%	24%	24%	10%
RQTH	3	4	1		9	11	5		6	2	5	0	46	39%	37%	24%	0%
SUPP	7	0	0		0	1	1	1	2	0	0	0	12	75%	8%	8%	8%
Total	27	22	5	3	31	19	17	5	10	2	8	0	149				

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

Sur les 149 candidatures, 62 candidats retenus en favorable 1 (près de 42%).

Pour les autres candidats :

- 31 postes non vacants ;
- 42 candidats non retenus ;
- 8 candidats ont retiré leur candidature ;
- 6 classés en favorable 2 mais non retenus (l'agent favorable 1 ayant une priorité légale ou supra-légale).

Rappel :

En 2022 : 88 candidatures retenues sur 180.

En 2021 : 115 candidatures retenues sur 225.

Part des femmes et des hommes et répartition par catégories

Catégories	MASA		Externes		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Catégorie A	6	12	2	2	22
Catégorie B	17	5	9	0	31
Catégorie C	3	1	5	0	9
Total	26	18	16	2	62

→ Prise en compte des situations individuelles - Volumétrie

35 candidatures en lien avec une situation individuelle signalée dont :

- 19 candidatures retenues.
- 7 non retenues pour les raisons suivantes :
 - 1 candidature (A) classée en 2 ;
 - 2 catégories B sur poste de A avec des A retenus ;
 - 2 catégories A avec une durée inférieure d'un an sur poste ;
 - 1 catégorie A et 1 catégorie B avec des avis défavorables.
- 9 « non éligibles » :
 - 4 postes non vacants ;
 - 1 retrait de candidature ;
 - 1 candidature (B) était relative au fil de l'eau ;
 - 3 candidatures hors postes MASA.

Volumétrie, traitement des candidatures en lien avec une situation individuelle signalée

Catégorie	Cas signalés	Cas retenus	% retenus
Catégorie A	16	11	
Catégorie B	19	8	
Catégorie C	0	0	
Total	35	19	54%
<i>Rappel 2022</i>	<i>59</i>	<i>33</i>	<i>56%</i>
<i>Rappel 2021</i>	<i>114</i>	<i>41</i>	<i>36%</i>

2. CAMPAGNES AU FIL DE L'EAU 2023

2.1 BILAN CHIFFRÉ

→ Les postes publiés

Répartition des postes publiés

R-prog	Catégorie A	Catégorie	Catégorie C	Total général
142	180	102	16	298
143	50	49	25	124
206	409	784	6	1 199
215	886	470	41	1 397
Total	1 525	1 405	88	3 018

→ Postes susceptibles d'être vacants

Sur les campagnes de 15 jours : 649 postes publiés dont 48 SV.
 Sur les campagnes d'un mois : 2 369 postes publiés dont 203 SV.

Les postes SV représentent 8% des postes publiés au fil de l'eau.

2.2 CANDIDATURES

1 954 candidats pour 3 018 postes publiés dont 70% originaire du MASA.

Répartition genrée des postes pourvus, par catégorie et par origine

Catégories	MASA		Total	Externes		Total	Total général
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Catégorie A	429	360	789	173	93	266	1 055
Catégorie B	329	181	510	191	60	251	761
Catégorie C	29	3	32	53	17	70	102
CDD	24	10	34	1	1	2	36
Total	811	554	1 365	418	171	589	1 954

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

217 candidats ont fait valoir une priorité légale, dont 172 candidats internes et 45 candidats externes.

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

Type de priorité	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				CDD				
	MASA		Externes		MASA		Externes		MASA		Externes		MASA		Externes		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
CIMM	-	-	-	-	2	7	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PSSR	6	6	-	-	17	6	3	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
RAP	21	11	5	2	13	6	7	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-
RQTH	7	21	3	2	15	12	10	3	6	-	1	-	1	-	1	1	1
SUPP	7	-	-	-	4	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	41	38	8	4	51	32	24	6	8	-	1		2		1	1	

Type de priorité	Total	MASA		Externes	
		F	H	F	H
CIMM	11	18%	64%	18%	-
PSSR	40	63%	30%	8%	-
RAP	69	51%	25%	17%	7%
RQTH	83	35%	40%	18%	7%
SUPP	14	79%	7%	14%	-
Total	217				

2.4. RÉSULTATS PUBLIÉS

880 candidats retenus (29 % des postes publiés).
64 % de femmes pour 36 % d'hommes.

Catégories	Féminin		Total Féminin	Masculin		Total Masculin	Total général
	Externe	MASA		Externe	MASA		
Catégorie A	90	191	281	41	141	182	463
Catégorie B	92	154	246	40	79	119	365
Catégorie C	28	11	39	8	2	10	49
CDD	-	1	1	-	2	2	3
Total	210	357	567	89	224	313	880

Postes encadrement (hors emplois fonctionnels) : 267 postes

- 56% pourvus par des candidats féminins ;
- 44% pourvus par des candidats masculins.

Type de priorité	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				CDD				
	MASA		Externes		MASA		Externes		MASA		Externes		MASA		Externes		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
CIMM	0	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PSSR	3	2	0	0	5	3	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
RAP	4	5	2	1	8	4	5	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
RQTH	3	7	2	0	6	5	6	3	1	0	2	0	1	1	0	0	0
SUPP	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	12	15	4	1	22	12	14	4	1	0	4	1	1	1	0	0	0

Type de priorité	Total	MASA		Externes	
		F	H	F	H
CIMM	4	50%	25%	25%	0%
PSSR	16	50%	31%	13%	6%
RAP	31	39%	29%	26%	6%
RQTH	37	30%	35%	27%	8%
SUPP	4	75%	0%	25%	0%
Total	92				

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

3. LES ÉVOLUTIONS POURSUIVIES ET PRÉVUES

3.1 OFFRES D'EMPLOIS

- Intégration des évolutions des champs Choisir le Service Public (CSP) dans le SI Odissée.
- Intégration des préconisations de l'audit Label Égalité/Diversité.
- Création d'une page emploi « Rejoignez-nous ! » au 1^{er} mars 2024 et travaux à venir pour élargir le périmètre d'offres et permettre aux agents de candidater en ligne.

3.2. RÉVISIONS DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MOBILITÉ HORS ENSEIGNEMENT

Publication de la note de service SG/SRH/SDCAR/2023-801 en date du 21/12/2023.

3.3. PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DES SITUATIONS INDIVIDUELLES

Ces procédures sont précisées par messagerie à l'ensemble des représentants du personnel le jour même de la parution de la note de service.

3.4. COMMUNICATION

- Envoi d'un flash info sur la date de la publication de la note de service.
- Page Emploi du ministère « Rejoignez nous » : affichage des offres d'emploi, des tableaux des résultats et de tout document utile à la mobilité.
- Deux webinaires prévus pour les agents et pour les employeurs.

4. L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

► BDS FPE 019 [CSA MIN] Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité carrière (CMC) en ETP

Répartition par tranche d'âges

Catégorie A+	Nombre de CMC				Total	Pourcentage de CMC				Total
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 à 69 ans		50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 à 69 ans	
Femmes	0	10	7	0	17	0,00%	23,81%	16,67%	0,00%	40,48%
Hommes	0	15	9	1	25	0,00%	35,71%	21,43%	2,38%	59,52%
Total	0	25	16	1	42	0,00%	59,52%	38,10%	2,38%	100,00%

► BDS FPE 020 [CSA MIN] Nombre d'agents accompagnés

En 2023, 24 284 agents ont été accompagnés.

Catégories	Effectif	%
Catégorie A	10 685	44%
Catégorie B	11 171	46%
Catégorie C	2 428	10%
Total	24 284	100%

B. Les avancements de grades et les promotions internes

1. PROMOTIONS HORS ENSEIGNEMENT

► **BDS FPE 021** Nombre de promouvables pour chaque grade
et **BDS FPE 021 bis** Nombre de promus pour chaque grade

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
Catégorie A										
Administrateur de l'État	Administrateur de l'État général	3	8	11				0%	0%	0,0%
	Administrateur de l'État hors classe	5	8	13				0%	0%	0,0%
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe exceptionnelle	94	353	447	9	35	44	10%	10%	9,8%
	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale	278	513	791	29	59	88	10%	12%	11,1%
	Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts	156	228	384	36	54	90	23%	24%	23,4%
Inspecteur de santé publique vétérinaire	Inspecteur général de santé publique vétérinaire de classe exceptionnelle	44	69	113	3	3	6	7%	4%	5,3%
	Inspecteur général de santé publique vétérinaire de classe normale	164	120	284	10	8	18	6%	7%	6,3%
	Inspecteur en chef de santé publique vétérinaire	118	39	157	15	5	20	13%	13%	12,7%
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe	518	819	1337	7	19	26	1%	2%	1,9%
	Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement	602	618	1220	29	32	61	5%	5%	5,0%
Attaché d'administration	Attaché d'administration hors classe	323	241	564	10	9	19	3%	4%	3,4%
	Attaché principal d'administration	156	114	270	6	5	11	4%	4%	4,1%
Infirmier	Infirmier hors classe	37		37	6		6	16%	-	16,2%
	Infirmier de classe supérieure	2		2	1		1	50%	-	50,0%
Ingénieur de recherche	Ingénieur de recherche hors classe du ministère chargé de l'agriculture	36	27	63	3	2	5	8%	7%	7,9%
	Ingénieur de recherche de 1 ^{re} classe du ministère chargé de l'agriculture	33	15	48	5	2	7	15%	13%	14,6%
Ingénieur d'études	Ingénieur d'études hors classe du ministère chargé de l'agriculture	123	56	179	9	4	13	7%	7%	7,3%

.../...

(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
Catégorie B										
Technicien du ministère chargé de l'agriculture	Chef technicien du ministère chargé de l'agriculture	582	627	1209	45	50	95	8%	8%	7,9%
	Technicien principal du ministère chargé de l'agriculture	321	321	642	45	40	85	14%	12%	13,2%
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	151	101	252	12	8	20	8%	8%	7,9%
	Technicien de formation et de recherche de classe supérieure du ministère chargé de l'agriculture	217	130	347	22	14	36	10%	11%	10,4%
Secrétaire administratif relevant du ministre chargé de l'agriculture	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle relevant du ministre chargé de l'agriculture	697	149	846	46	10	56	7%	7%	6,6%
	Secrétaire administratif de classe supérieure relevant du ministre chargé de l'agriculture	837	120	957	80	13	93	10%	11%	9,7%
Catégorie C										
Adjoint technique	Adjoint technique principal de 1 ^{re} classe	54	90	144	8	14	22	15%	16%	15,3%
	Adjoint technique principal de 2 ^e classe	3	4	7		2	2	0%	50%	28,6%
Adjoint technique de formation et de recherche	Adjoint technique de formation et de recherche principal de 1 ^{re} classe du ministère chargé de l'agriculture	68	48	116	9	7	16	13%	15%	13,8%
	Adjoint technique de formation et de recherche principal de 2 ^e classe du ministère chargé de l'agriculture	3	2	5				0%	0%	0,0%
Adjoint administratif	Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe	719	65	784	111	10	121	15%	15%	15,4%
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	22	1	23	8		8	36%	0%	34,8%
Total général		6 366	4 886	11 252	564	405	969	8,9%	8,3%	8,6%

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
Catégorie A							
Administrateur de l'État	Administrateur général de l'État	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Administrateur de l'État hors classe	0,0%	0,0%	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	-	-	0,0%	0,0%	18,6%	9,8%
	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale	-	-	9,2%	15,8%	6,0%	11,1%
	Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts	0,0%	23,3%	25,0%	21,2%	25,0%	23,4%
Inspecteur de santé publique vétérinaire	Inspecteur général de santé publique vétérinaire de classe exceptionnelle	-	-	0,0%	1,7%	10,4%	5,3%
	Inspecteur général de santé publique vétérinaire de classe normale	-	0,0%	8,6%	6,8%	3,0%	6,3%
	Inspecteur en chef de santé publique vétérinaire	-	12,5%	12,0%	15,8%	5,6%	12,7%
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe	-	-	0,5%	1,5%	3,6%	1,9%
	Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement	0,0%	3,5%	3,7%	5,0%	15,0%	5,0%
Attaché d'administration	Attaché d'administration hors classe	-	0,0%	3,9%	3,4%	2,9%	3,4%
	Attaché principal d'administration	-	0,0%	2,6%	7,1%	0,0%	4,1%
Infirmier	Infirmier hors classe	-	0,0%	11,1%	23,1%	20,0%	16,2%
	Infirmier de classe supérieure	-	-	0,0%	100,0%	-	50,0%
Ingénieur de recherche	Ingénieur de recherche hors classe du ministère chargé de l'agriculture	-	-	0,0%	8,7%	7,1%	7,9%
	Ingénieur de recherche de 1 ^{re} classe du ministère chargé de l'agriculture	-	0,0%	14,3%	18,8%	0,0%	14,6%
Ingénieur d'études	Ingénieur d'études hors classe du ministère chargé de l'agriculture	-	0,0%	9,7%	6,5%	5,0%	7,3%
Catégorie B							
Technicien du ministère chargé de l'agriculture	Chef technicien du ministère chargé de l'agriculture	-	0,0%	7,8%	10,7%	4,3%	7,9%
	Technicien principal du ministère chargé de l'agriculture	-	9,3%	12,3%	14,5%	14,8%	13,2%

.../...

III. Les parcours professionnels

Corps	Grade	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans	Total général
Suite catégorie 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%	6,1%	12,6%	2,8%	7,9%
	Technicien de formation et de recherche de classe supérieure du ministère chargé de l'agriculture	-	5,0%	9,5%	9,2%	15,7%	10,4%
Secrétaire administratif relevant du ministre chargé de l'agriculture	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle relevant du ministre chargé de l'agriculture	-	0,0%	3,6%	7,7%	10,1%	6,6%
	Secrétaire administratif de classe supérieure relevant du ministre chargé de l'agriculture	-	3,0%	7,8%	10,4%	11,6%	9,7%
Catégorie C							
Adjoint technique	Adjoint technique principal de 1 ^{re} classe	0,0%	11,1%	18,5%	14,5%	16,1%	15,3%
	Adjoint technique principal de 2 ^e classe	-	-	0,0%	33,3%	-	28,6%
Adjoint technique de formation et de recherche	Adjoint technique de formation et de recherche principal de 1 ^{re} classe du ministère chargé de l'agriculture	-	0,0%	8,3%	17,2%	16,0%	13,8%
	Adjoint technique de formation et de recherche principal de 2 ^e classe du ministère chargé de l'agriculture	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Adjoint administratif	Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe	-	3,4%	16,0%	16,2%	17,8%	15,4%
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	-	42,9%	20,0%	40,0%	100,0%	34,8%
Total général		0,0%	9,1%	8,0%	8,6%	9,4%	8,6%

BDS PFE 022 Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix de l'année

Les promotions de grade par sexe

Corps	Grade	Durée moyenne en année dans le grade d'origine des promus		
		Libellé grade [promouvable TA]	féminin	masculin
Catégorie A				
Administrateur de l'État	Administrateur général de l'État	-	-	-
	Administrateur de l'État hors classe	-	-	-
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe exceptionnelle	8,5	7,3	7,6
	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale	11,3	12,1	11,9
	Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts	10,6	10,3	10,5
Inspecteur de santé publique vétérinaire	Inspecteur général de santé publique vétérinaire de classe exceptionnelle	4,7	5,7	5,2
	Inspecteur général de santé publique vétérinaire de classe normale	7,7	10,3	8,9
	Inspecteur en chef de santé publique vétérinaire	5,6	5,5	5,6
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe	8,5	9,1	9,0
	Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement	25,0	25,6	25,3
Attaché d'administration	Attaché d'administration hors classe	8,4	9,2	8,8
	Attaché principal d'administration	10,2	8,3	9,3
Infirmier	Infirmier hors classe	1,0	-	1,0
	Infirmier de classe supérieure	0,2	-	0,2
Ingénieur de recherche	Ingénieur de recherche hors classe du ministère chargé de l'agriculture	6,2	8,3	7,0
	Ingénieur de recherche de 1 ^{re} classe du ministère chargé de l'agriculture	5,9	5,2	5,7
Ingénieur d'études	Ingénieur d'études hors classe du ministère chargé de l'agriculture	5,0	5,3	5,1
Catégorie B				
Technicien du ministère chargé de l'agriculture	Chef technicien du ministère chargé de l'agriculture	5,7	5,5	5,6
	Technicien principal du ministère chargé de l'agriculture	5,4	5,4	5,4
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	3,9	5,0	4,3
	Technicien de formation et de recherche de classe supérieure du ministère chargé de l'agriculture	5,9	5,5	5,7
Secrétaire administratif relevant du ministre chargé de l'agriculture	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle relevant du ministre chargé de l'agriculture	5,9	4,8	5,7
	Secrétaire administratif de classe supérieure relevant du ministre chargé de l'agriculture	5,5	5,9	5,6

.../...

(Suite)

Corps	Grade	Durée moyenne en année dans le grade d'origine des promus		
	Libellé grade [promouvable TA]	féminin	masculin	Total
Catégorie C				
Adjoint technique	Adjoint technique principal de 1 ^{re} classe	5,4	5,7	5,6
	Adjoint technique principal de 2 ^e classe		6,0	6,0
Adjoint technique de formation et de recherche	Adjoint technique de formation et de recherche principal de 1 ^{re} classe du ministère chargé de l'agriculture	6,0	6,0	6,0
	Adjoint technique de formation et de recherche principal de 2 ^e classe du ministère chargé de l'agriculture	-	-	-
Adjoint administratif	Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe	5,8	6,0	5,8
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	4,3		4,3
Total général		7,4	9,3	8,2

► **BDS PFE 023** Nombre de promouvables pour chaque corps et **BDS FPE 023 bis** Nombre de promus pour chaque corps

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	891	1 507	2 398	2	5	7	0,2%	0,3%	0,3%
LA IAE	528	799	1 327	8	13	21	1,5%	1,6%	1,6%
LA Attaché	2134	385	2 519	12	2	14	0,6%	0,5%	0,6%
LA C vers B TS	1 887	685	2 572	29	11	40	1,5%	1,6%	1,6%
LA C vers B SA	1 501	137	1 638	30	3	33	2,0%	2,2%	2,0%
LA IE vers IR	218	122	340	4	3	7	1,8%	2,5%	2,1%
LA AI vers IE	48	26	74	7	3	10	14,6%	11,5%	13,5%
LA TFR vers AI	592	346	938	1	0	1	0,2%	0,0%	0,1%
LA ATFR vers TFR	85	59	144	6	4	10	7,1%	6,8%	6,9%
Total général	7 884	4 066	11 950	99	44	143	1,3%	1,1%	1,2%

Les promotions de corps par tranche d'âge

Corps	Taux de promotion					Total général
	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans	
LA vers IPEF	-	0,0%	0,5%	0,4%	0,0%	0,3%
LA IAE	-	-	2,7%	2,1%	0,3%	1,6%
LA Attaché	-	0,0%	0,8%	0,5%	0,6%	0,6%
LA C vers B TS	0,0%	0,8%	2,3%	1,7%	0,9%	1,6%
LA C vers B SA	0,0%	0,0%	0,7%	2,9%	1,6%	2,0%
LA IE vers IR	-	0,0%	0,9%	1,8%	6,5%	2,1%
LA AI vers IE	-	0,0%	20,7%	12,1%	0,0%	13,5%
LA TFR vers AI	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,1%
LA ATFR vers TFR	-	16,7%	3,4%	10,4%	0,0%	6,9%
Total général	0,0%	0,2%	1,3%	1,5%	0,8%	1,2%

BDS PFE 024 Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude de l'année

Les promotions de corps par sexe

Corps	Durée moyenne en année dans le corps d'origine des promus		
	féminin	masculin	Total général
LA vers IPEF*	13,9	11,9	12,6
LA IAE	28,8	22,6	25,0
LA Attaché	16,5	23,1	17,4
LA C vers B TS	12,9	7,3	11,4
LA C vers B SA	15,4	14,4	15,3
LA IE vers IR	12,2	16,5	14,0
LA AI vers IE	10,3	9,1	10,0
LA TFR vers AI	13,2	-	13,2
LA ATFR vers TFR	17,0	7,7	13,3
Total général	15,4	14,6	15,2

* La durée dans le corps n'est pas connu pour un agent qui a été écarté du calcul de cet indicateur.

2. PROMOTIONS ENSEIGNEMENT

► **BDS FPE 021** Nombre de promouvables pour chaque grade
 et **BDS FPE 021 bis** Nombre de promus pour chaque grade

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 ^{re} classe	67	48	115	11	12	23	16,4%	25,0%	20,0%
	Professeur de l'enseignement supérieur agricole de classe exceptionnelle	55	98	153	7	16	23	12,7%	16,3%	15,0%
Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole	Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole hors classe	87	77	164	17	17	34	19,5%	22,1%	20,7%
Professeur certifié de l'enseignement agricole	Professeur certifié de l'enseignement agricole de classe exceptionnelle	837	595	1432	44	32	76	5,3%	5,4%	5,3%
	Professeur certifié de l'enseignement agricole hors classe	432	320	752	90	67	157	20,8%	20,9%	20,9%
Professeur de lycée professionnel agricole	Professeur de lycée professionnel agricole de classe exceptionnelle	596	534	1130	32	29	61	5,4%	5,4%	5,4%
	Professeur de lycée professionnel agricole hors classe	341	358	699	72	75	147	21,1%	20,9%	21,0%
Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole	Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole de classe exceptionnelle	85	59	144	6	4	10	7,1%	6,8%	6,9%
	Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole hors classe	52	34	86	11	7	18	21,2%	20,6%	20,9%
Enseignement privé	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 ^{re} catégorie 1 ^{er} groupe général de classe normale									
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 ^{re} catégorie 1 ^{er} groupe en chef									
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 ^e catégorie de classe exceptionnelle	188	160	348	13	11	24	6,9%	6,9%	6,9%

.../...

(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 ^e catégorie hors classe	143	95	238	30	20	50	21,0%	21,1%	21,0%
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 ^e catégorie de classe exceptionnelle	266	141	407	18	11	29	6,8%	7,8%	7,1%
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 ^e catégorie hors classe	195	104	299	40	22	62	20,5%	21,2%	20,7%
Total général		3 344	2 623	5 967	391	323	714	11,7%	12,3%	12,0%

Les promotions de grade par tranche d'âge

Corps	Grade	Taux de promotion				
		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 ^{re} classe	-	18,4%	22,6%	15,4%	20,0%
	Professeur de l'enseignement supérieur agricole de classe exceptionnelle	-	5,6%	16,7%	15,4%	15,0%
Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole	Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole hors classe	0,0%	19,1%	24,1%	21,1%	20,7%
Professeur certifié de l'enseignement agricole	Professeur certifié de l'enseignement agricole de classe exceptionnelle	-	0,0%	4,3%	11,8%	5,3%
	Professeur certifié de l'enseignement agricole hors classe	-	11,4%	29,8%	21,9%	20,9%
Professeur de lycée professionnel agricole	Professeur de lycée professionnel agricole de classe exceptionnelle	-	0,0%	4,6%	11,6%	5,4%
	Professeur de lycée professionnel agricole hors classe	-	11,3%	27,9%	36,4%	21,0%
Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole	Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole de classe exceptionnelle	-	0,0%	8,5%	0,0%	6,9%
	Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole hors classe	-	17,3%	27,3%	0,0%	20,9%

.../...

(suite)

Corps	Grade	Taux de promotion				
		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 ^{re} catégorie 1 ^{er} groupe général de classe normale					
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 ^{re} catégorie 1 ^{er} groupe en chef					
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 ^e catégorie de classe exceptionnelle	-	0,0%	6,9%	8,6%	6,9%
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 ^e catégorie hors classe	-	0,0%	23,1%	24,2%	21,0%
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 ^e catégorie de classe exceptionnelle	0,0%	2,6%	8,9%	5,0%	7,1%
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 ^e catégorie hors classe	-	0,0%	20,5%	26,8%	20,7%
Total général		0,0%	9,8%	12,2%	13,7%	12,0%

► **BDS FPE 022** Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix de l'année

Les promotions de grade par sexe

Corps	Grade	Durée moyenne en année dans le grade d'origine des promus		
		féminin	masculin	Total
Professeur de l'enseignement supérieur agricole	Professeur de l'enseignement supérieur agricole de 1 ^{re} classe	5,3	6,2	5,8
	Professeur de l'enseignement supérieur agricole de classe exceptionnelle	6,9	5,6	6,0
Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole	Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole hors classe	11,7	11,0	11,4
Professeur certifié de l'enseignement agricole	Professeur certifié de l'enseignement agricole de classe exceptionnelle	9,1	9,3	9,2
	Professeur certifié de l'enseignement agricole hors classe	20,0	18,6	19,4
Professeur de lycée professionnel agricole	Professeur de lycée professionnel agricole de classe exceptionnelle	9,3	7,6	8,5
	Professeur de lycée professionnel agricole hors classe	19,2	17,1	18,1
Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole	Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole de classe exceptionnelle	9,8	4,1	7,5
	Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole hors classe	16,4	12,0	14,7

.../...

(suite)

Corps	Grade	Durée moyenne en année dans le grade d'origine des promus		
		féminin	masculin	Total
Enseignement privé	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 ^{ère} catégorie 1 ^{er} groupe général de classe normale			
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 ^{ère} catégorie 1 ^{er} groupe en chef			
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 ^e catégorie de classe exceptionnelle	8,2	8,9	8,6
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 ^e catégorie hors classe	13,4	13,5	13,4
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 ^e catégorie de classe exceptionnelle	7,3	9,8	8,2
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 ^e catégorie hors classe	14,8	14,3	14,6
Total général		14,4	13,3	13,9

C. Les départs

Il n'y a pas d'impact visible de la réforme des retraites sur l'année 2023 suite à la loi 2023-270 du 14 avril 2023 puisque le nombre de départ reste stable (- 9 départs).

La moyenne d'âge reste identique à l'année précédente (près de 63 ans).

En 2023, 45 départs ont été enregistrés au titre du nouveau dispositif de retraite progressive mis en place pour les fonctionnaires.

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

Secteur d'activité	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution en % 2023-2022
MAA	963	1 068	971	1 041	1 004	1 123	1 110	-1,16%
ANSES	12	15	10	13	9	8	9	12,50%
IFCE	15	13	9	19	12	9	12	33,33%
Total	990	1 096	990	1 073	1 025	1 140	1 131	-0,79%

Typologie des départs en retraite par catégorie, sexe et ligne budgétaire

Lignes budgétaires	Cat. A		Total A	Cat. B		Total B	Cat. C		Total C	Total général
	F	H		F	H		F	H		
142	19	26	45	15	6	21	9	2	11	77
143	79	100	179	28	2	30	14	4	18	227
206	14	11	25	39	67	106	10	2	12	143
215	46	72	118	77	43	120	53	8	61	299
217	19	39	58	18	17	35	13	3	16	109
Autres programmes	3	1	4	0	1	1	0	0	0	5
Anses géré par ANSES	4	1	5	3	1	4				9
ASP/FAM	9	10	19	29	14	43	2	1	3	65
Détaché	4	28	32	7	3	10	6	7	13	55
Disponibilité		1	1					1	1	2
Disponibilité conv pers	1		1							1
Disponibilité/hors cadre	2	12	14	3		3	2	1	3	20
EXT/SD/Préfecture					1	1				1
FAM		2	2					1	1	3
IFCE adjt Tech								1	1	1
IFCE géré par MASA		1	1	1	7	8				9
INAO				2		2				2
MTES	6	17	23	1	2	3	1	0	1	27
Non payé								1	1	1
ONF	1	2	3							3

.../...

(suite)

Lignes budgétaires	Cat. A		Total A	Cat. B		Total B	Cat. C		Total C	Total général
	F	H		F	H		F	H		
ONF/IFN/IGN/INAO/IRSTEA/ODEADOM	6	21	27		2	2	1		1	30
PNA SORTANTE / OFB		1	1							1
PNA sortante non payée	1	2	3							3
Radié	5	12	17	5	8	13	4	4	8	38
Total général	219	359	578	228	174	402	115	36	151	1 131

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
Femmes	1	27	42	49	401	38	4	562
A		4	14	7	169	23	2	219
B		11	14	28	165	8	2	228
C	1	12	14	14	67	7		115
Hommes	1	15	54	45	451		3	569
A	1	4	42	16	296			359
B		7	9	23	133		2	174
C		4	3	6	22		1	36
Total	2	42	96	94	852	38	7	1 131

Âge moyen de départs en retraite par sexe, catégorie, motif pour les agents sous plafond du MASA

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
Femmes	60,0	58,6	67,1	60,6	63,0	59,2	58,0	62,6
A		57,0	67,0	60,5	63,0	58,5	58,0	62,6
B		56,9	67,2	60,5	62,9	60,6	58,0	62,5
C	60,0	60,6	67,1	60,6	63,2	59,9		62,9
Hommes	57,0	57,3	66,9	60,5	63,2	-	56,0	63,2
A	57,0	58,5	67,1	60,4	63,2	-		63,5
B		55,8	66,0	60,6	63,2	-	56,0	62,6
C		58,3	67,0	60,5	63,3	-	56,0	62,3
Total	58,5	58,1	67,0	60,5	63,1	59,2	57,1	62,9

Âge moyen de départ en retraite en 2023

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	62,6	63,5	63,1
A+	62,3	64,0	63,4
A	62,7	63,3	63,0
Catégorie B	62,5	62,6	62,5
Catégorie C	62,9	62,3	62,7
Total	62,6	63,2	62,9

Rappel de l'âge moyen de départ en retraite de 2020 à 2022

Catégorie	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Catégorie A	63,1	64,0	63,6	63,0	63,6	63,4	62,9	63,9	63,5
A+	63,8	65,1	64,7	63,6	64,4	64,2	64,0	64,6	64,5
A	63,0	63,6	63,3	62,8	63,1	63,0	62,6	63,5	63,1
Catégorie B	62,5	62,7	62,6	62,5	62,9	62,6	62,8	62,6	62,7
Catégorie C	62,7	62,4	62,7	63,0	61,9	62,7	63,2	61,7	62,9
Total	62,8	63,5	63,1	62,8	63,3	63,0	62,9	63,4	63,2

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

	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	51	112	163
Administrateur civil		3	3
DAAF		1	1
Directeur	1	1	2
Directeur de recherche	2	0	2
IEPF	1		1
IGA	1	3	4
Ingénieur de recherche		3	3
IPEF	25	80	105
ISPV	16	9	25
Maître de conférence Ens Sup	2	1	3
PCEA		1	1
Président de section du C.G.A.A.E.R.	1		1
Professeur Ens Sup	2	10	12

.../...

(suite)

	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A	167	246	413
Assistant ingénieur	1		1
Assistant ingénieur FR	3	1	4
Attaché	19	22	41
Chef de mission Attaché	1	1	2
Chef de mission IAE	3	6	9
Chef de mission IAE (ex ITR)	1		1
Chef de mission ONF (ex ITEF)		1	1
CPE	3	3	6
Directeur d'établissement	3	7	10
IAE	29	83	112
IAE (ex ITEF)	5	12	17
IAE (ex ITR)	3	8	11
IDAE		1	1
Infirmièr(e) cat A	8		8
INGE AGRI ENVI		1	1
Ingénieur d'études	9	2	11
Inspecteur EA	3	1	4
PCEA	43	51	94
PLPA	33	44	77
Professeur Lycée professionnel		2	2
Catégorie B	229	175	404
Agent principal des services techniques		1	1
Ingénieur de recherche	1		1
PLPA	1		1
SACS	1		1
SECR ADMI MAAF CLA	1		1
Secrétaire administratif	131	18	149
Technicien : spécialité FTR	10	27	37
Technicien : spécialité FTR (ex TGR)	3	11	14
Technicien : spécialité TEA	29	45	74
Technicien : spécialité VA	29	63	92
Technicien FR	21	10	31
Technicien sanitaire sécurité	1		1
Technicienne Principale	1		1
Catégorie C	115	36	151
Adjoint administratif	101	11	112
Adjoint technique	8	15	23
Adjoint technique des établissements d'enseignement	2	6	8
Adjoint technique des haras		2	2
Adjoint technique FR	3	1	4
Agent principal des services techniques	1	1	2
Total général	562	569	1 131

► **BDS FPE 27 bis [CSA MIN]** Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

Sexe	Catégorie	Statut	Tranche d'âge	Acceptation	Classé sans suite	Refus	Total des demandes	
Femmes	A	Titulaire	20 à 29 ans	0		1	1	
			30 à 39 ans	1		0	1	
			40 à 49 ans	2			2	
			50 à 59 ans	5		4	9	
			60 à 69 ans				0	
		Total Titulaire			8	0	5	13
		Contractuel	30 à 39 ans	1			1	
			40 à 49 ans	1		1	2	
			50 à 59 ans	1			1	
			60 à 69 ans			1	1	
		Total Contractuel			3	0	2	5
	Total A				11	0	7	18
	B	Titulaire	30 à 39 ans					
			40 à 49 ans	2		1	3	
			50 à 59 ans	3			3	
			60 à 69 ans	1		2	3	
		Total Titulaire			6	0	3	9
	Total B				6	0	3	9
	C	Titulaire	40 à 49 ans	1			1	
			50 à 59 ans			2	2	
		Total Titulaire			1	0	2	3
Contractuel		40 à 49 ans			1	1		
Total Contractuel			0	0	1	1		
Total C				1	0	3	4	
Total femmes				18	0	13	31	

.../...

(suite)

Sexe	Catégorie	Statut	Tranche d'âge	Acceptation	Classé sans suite	Refus	Total des demandes	
Hommes	A	Titulaire	30 à 39 ans	1		1	2	
			40 à 49 ans	2			2	
			50 à 59 ans			4	4	
			60 à 69 ans	1		1	2	
		Total Titulaire			4	0	6	10
		Contractuel	60 à 69 ans	1			1	
		Total Contractuel			1	0	0	1
		Total A				5	0	6
	B	Titulaire	40 à 49 ans	1			1	
			50 à 59 ans	2		1	3	
			60 à 69 ans	2		2	4	
		Total Titulaire			5	0	3	8
		Contractuel	50 à 59 ans	1			1	
		Total Contractuel			1	0	0	1
	Total B				6	0	3	9
	C	Titulaire	40 à 49 ans	0	1	0	1	
		Total Titulaire			0	1	0	1
		Contractuel	50 à 59 ans	0	0	1	1	
		Total Contractuel			0	0	1	1
	Total C				0	1	1	2
	Total hommes				11	1	10	22
	Total général				29	1	23	53

BDS FPE 026 [CSA MIN] Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ

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	8	369	362	232	160	65	1196
		Hommes	10	231	194	122	107	58	722
	Titulaire	Femmes		5	23	37	71	34	170
		Hommes		5	21	21	38	16	101
Départs non définitifs	Non titulaire	Femmes		30	85	47	39	4	205
		Hommes	1	15	21	23	23	11	94
	Titulaire	Femmes		10	53	51	105	67	286
		Hommes		3	6	17	36	15	77
Changement non spécifique	Non titulaire	Femmes			1			1	2
		Hommes							
	Titulaire	Femmes							
		Hommes							
Départs à la retraite	Non titulaire	Femmes					5	59	64
		Hommes						42	42
	Titulaire	Femmes				1	13	346	360
		Hommes				1	6	314	321
Mise à disposition	Non titulaire	Femmes							
		Hommes							
	Titulaire	Femmes							
		Hommes							
Mobilités externes sortantes	Non titulaire	Femmes							
		Hommes							
	Titulaire	Femmes		9	21	50	60	3	143
		Hommes		9	12	28	34	2	85
Total général 2023			19	686	799	630	697	1 037	3 868
<i>Rappel total 2022</i>			<i>10</i>	<i>456</i>	<i>656</i>	<i>533</i>	<i>585</i>	<i>1 063</i>	<i>3 303</i>

Catégorie de mouvement	Titulaire		Non titulaire		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Autres départs définitifs	170	101	1 196	722	2 189
Autres départs non définitifs	286	77	205	94	662
Changement non spécifique			2		2
Départs à la retraite	360	321	64	42	787
Mobilités externes sortantes	143	85			228
Total général	959	584	1 467	858	3 868

FOCUS SUR LES DÉMISSIONS

Catégorie	Motif	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	Démission à la fin de la période d'essai	15	5	20
	Démission acceptée sur demande	177	118	295
	Démission en cas de restructuration	2	3	5
	Démission pour créer ou reprendre une entreprise	1		1
Total catégorie A		195	126	321
Catégorie B	Démission à la fin de la période d'essai	14	4	18
	Démission acceptée sur demande	52	26	78
	Démission en cas de restructuration	5	1	6
Total catégorie B		71	31	102
Catégorie C	Démission à la fin de la période d'essai	5	2	7
	Démission acceptée sur demande	18	3	21
	Démission en cas de restructuration	2		2
Total catégorie C		25	5	30
Total général		291	162	453
<i>Rappel total 2022</i>		<i>260</i>	<i>204</i>	<i>464</i>

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	36	237	273
	Femme	38	379	417
Total catégorie A+		74	616	690
Catégorie A	Homme	131	2 703	2 834
	Femme	188	3 960	4 148
Total catégorie A		319	6 663	6 982
Catégorie B	Homme	28	1 276	1 304
	Femme	42	2 552	2 594
Total catégorie B		70	3 828	3 898
Catégorie C	Homme	1	56	57
	Femme	4	422	426
Total catégorie C		5	478	483
Ouvriers d'État	Homme	0	0	0
	Femme	0	0	0
Total Ouvriers d'État		0	0	0
Ensemble	Homme	196	4 272	4 468
	Femme	272	7 313	7 585
Total général		468	11 585	12 053

Nombre d'agents formés par catégorie et sexe

	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Ouvriers d'État			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'agents formés ⁽¹⁾	273	417	690	2 834	4 148	6 982	1304	2 594	3 898	57	426	483	0	0	0	4468	7585	12 053

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

**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'État			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de stagiaires	196	271	467	0	1	1	0	0	0	196	272	468
Nombre de jours-stagiaires	34 055	48 583	82 638	0	246	246	0	0	0	34 055	48 829	82 884

**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'État			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de stagiaires	36	38	74	131	188	319	28	42	70	1	4	5	0	0	0	196	272	468
Nombre de jours-stagiaires	8858	8273	17131	20525	30384	50909	4551	9537	14088	121	635	756	0	0	0	34055	48829	82884

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

Formation professionnelle statutaire

	Fonctionnaires			Contractuels			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Formation professionnelle statutaire hors PACTE												
Nombre de stagiaires	196	271	467	0	1	1	0	0	0	196	272	468
Nombre de jours-stagiaires	34055	48583	82638	0	246	246	0	0	0	34055	48829	82884
PACTE												
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total formation professionnelle statutaire												
Nombre de stagiaires	196	271	467	0	1	1	0	0	0	196	272	468
Nombre de jours-stagiaires	34055	48583	82638	0	246	246	0	0	0	34055	48829	82884

Formation professionnelle

	Fonctionnaires			Contractuels			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Total formation continue												
Nombre de stagiaires	6 955	12 590	19 545	1 795	2 421	4 216	0	0	0	8 750	15 011	23 761
Nombre de jours-stagiaires	8 961	15 975	24 936	1 417	3 485	4 902	0	0	0	10 378	19 460	29 838
Préparation aux examens et concours												
Nombre de stagiaires	306	900	1 206	156	258	414	0	0	0	462	1 158	1 620
Nombre de jours-stagiaires	460	1 583	2 043	212	380	592	0	0	0	672	1 963	2 635
Période de professionnalisation												
Nombre de stagiaires	35	30	65	8	14	22	0	0	0	43	44	87
Nombre de jours-stagiaires	75	52	127	15	21	36	0	0	0	90	73	163
Congé de formation professionnelle												
Nombre de stagiaires	14	18	32	5	6	11	0	0	0	19	24	43
Nombre de jours-stagiaires indemnisés ⁽¹⁾	2 153	2 685	4 838	1 136	1 911	3 047	0	0	0	2 928	3 821	6 749
Nombre de jours-stagiaires non indemnisés ⁽¹⁾			0			0			0			0
Nombre de jours-stagiaires total	2 153	2 685	4 838	1 136	1 911	3 047	0	0	0	2 928	3 821	6 749
Congé de validation des acquis de l'expérience												
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé pour bilan de compétences												
Nombre de stagiaires	1	2	3	0	1	1			0	1	3	4
Nombre de jours-stagiaires	3	7	10	0	3	3			0	3	10	13
Congé de transition professionnelle												
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total formation professionnelle												
Nombre de stagiaires	7 311	13 540	20 851	1 964	2 700	4 664	0	0	0	9 275	16 240	25 515
Nombre de jours-stagiaires	11 652	20 302	31 954	2 780	5 800	8 580	0	0	0	14 071	25 327	39 398

Ensemble de la formation professionnelle statutaire et de la formation professionnelle

	Fonctionnaires			Contractuels			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Total de nombre de stagiaires	7 507	13 811	21 318	1 964	2 701	4 665	0	0	0	9 471	16 512	25 983
Total de nombre de jours-stagiaires	45 707	68 885	114 592	2 780	6 046	8 826	0	0	0	48 126	74 156	122 282

(1) Après conversion en équivalent jours ouvrables.

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

Formation professionnelle 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
Formation professionnelle statutaire hors PACTE																		
Nombre de stagiaires	36	38	74	131	188	319	28	42	70	1	4	5	0	0	0	196	272	468
Nombre de jours-stagiaires	8 858	8 273	17 131	20 525	30 384	50 909	4 551	9 537	14 088	121	635	756	0	0	0	34 055	48 829	82 884
PACTE																		
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total formation professionnelle statutaire																		
Nombre de stagiaires	36	38	74	131	188	319	28	42	70	1	4	5	0	0	0	196	272	468
Nombre de jours-stagiaires	8 858	8 273	17 131	20 525	30 384	50 909	4 551	9 537	14 088	121	635	756	0	0	0	34 055	48 829	82 884

Formation professionnelle

	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
Formation continue																		
Nombre de stagiaires	513	949	1462	5620	8429	14049	2526	5220	7746	97	632	729	0	0	0	8756	15230	23986
Nombre de jours-stagiaires	550	998	1548	7573	11252	18825	3147	6515	9662	113	695	808	0	0	0	11383	19460	30843
Préparation aux examens et concours																		
Nombre de stagiaires	0	1	1	120	217	337	336	810	1146	6	130	136	0	0	0	462	1158	1620
Nombre de jours-stagiaires	0	1	1	146	339	485	516	1444	1960	10	178	188	0	0	0	672	1962	2634
Période de professionnalisation																		
Nombre de stagiaires	0	1	1	33	21	54	10	20	30	0	1	1	0	0	0	43	43	86
Nombre de jours-stagiaires	0	2	2	68	32	100	22	36	58	0	1	1	0	0	0	90	71	161
Congé de formation professionnelle																		
Nombre de stagiaires	2	0	2	16	23	39	1	1	2	0	0	0	0	0	0	19	24	43
Nombre de jours-stagiaires indemnisés ⁽¹⁾	242	0	242	2628	3541	6169	58	280	338	0	0	0	0	0	0	2928	3821	6749
Nombre de jours-stagiaires non indemnisés ⁽¹⁾			0			0			0			0			0			0
Nombre de jours-stagiaires total	242	0	242	2628	3541	6169	58	280	338	0	0	0	0	0	0	2928	3821	6749
VAE Congé de validation des acquis de l'expérience																		
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé pour bilan de compétences																		
Nombre de stagiaires	0	0	0	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Nombre de jours-stagiaires	0	0	0	3	10	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	10	13
Congé de transition professionnelle																		
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

.../...

Formation professionnelle (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
Total Formation professionnelle																		
Nombre de stagiaires	515	951	1466	5 790	8 692	14 482	2 873	6 051	8 924	103	763	866	0	0	0	9 281	16 457	25 738
Nombre de jours-stagiaires	792	1 001	1 793	10 418	15 174	25 592	3 743	8 275	12 018	123	874	997	0	0	0	15 076	25 324	40 400

Ensemble de la formation professionnelle statutaire et de la formation professionnelle

	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 de stagiaires	551	989	1 540	5 921	8 880	14 801	2 901	6 093	8 994	104	767	871	0	0	0	9 477	16 729	26 206
Nombre de jours-stagiaires	9 650	9 274	18 924	30 943	45 558	76 501	8 294	17 812	26 106	244	1 509	1 753	0	0	0	49 131	74 153	123 284

(1) Après conversion en équivalent jours ouvrables.

V. Les rémunérations

1. LA MASSE SALARIALE

► **BDS FPE 032 [CSA MIN]** Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions)

Catégorie de dépenses	142	143	206	215	Total
Rémunération d'activité	143 254 027	642 911 972	214 075 654	329 089 934	1 329 331 587
Cotisations et contributions sociales	97 522 486	373 879 289	119 632 472	183 272 351	774 306 598
Contributions d'équilibre au CAS Pensions :					
<i>Civils (y.c. ATI)</i>	74 383 388	231 883 266	85 001 332	134 487 960	525 755 946
<i>Militaires</i>	74 159 194	231 846 802	84 815 854	133 601 043	524 422 893
<i>Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)</i>	224 193	36 465	185 478	382 796	828 932
<i>Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)</i>				504 121	504 121
Cotisation employeur au FSPOEIE	11 390			50 281	61 671
Autres cotisations	23 127 708	141 996 023	34 631 140	48 734 111	248 488 982
Prestations sociales et allocations diverses	2 181 680	11 833 369	3 949 464	7 954 119	25 918 632
Total titre 2 (y.c. CAS Pensions)	242 958 192	1 028 624 631	337 657 590	520 316 403	2 129 556 816
Total titre 2 (hors CAS Pensions)	168 574 804	796 741 365	252 656 258	385 828 443	1 603 800 150

Source RAP 2023

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

► **BDS FPE 033 [CSA MIN]** Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées, pour les employeurs concernés par l'article 37 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la Fonction publique

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	2023	1 598 421	2	8
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. LE NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA

► **BDS FPE 034 [CSA MIN]** Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

GIPA : montants versés en 2023

Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	340 088	348 456	688 544
Catégorie A	540 930	526 071	1 067 001
Catégorie B	680 121	578 621	1 258 742
Catégorie C	71 918	18 449	90 367
Total général	1 633 057	1 471 597	3 104 654

Nombre agents concernés GIPA

Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	187	176	363
Catégorie A	750	631	1 381
Catégorie B	1 456	909	2 365
Catégorie C	194	48	242
Total général	2 587	1 764	4 351

Montant moyen par agent

Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	1 819	1 980	1 897
Catégorie A	721	834	773
Catégorie B	467	637	532
Catégorie C	371	384	373
Total général	631	834	714

Rappel du nombre d'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
Total général	983	722	1 705

Rappel du 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
Total général	193	177	370

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

Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	79	60	139
Catégorie A	71	118	189
Catégorie B	14	14	28
Catégorie C	15	0	15
Total général	179	192	371

4. LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS

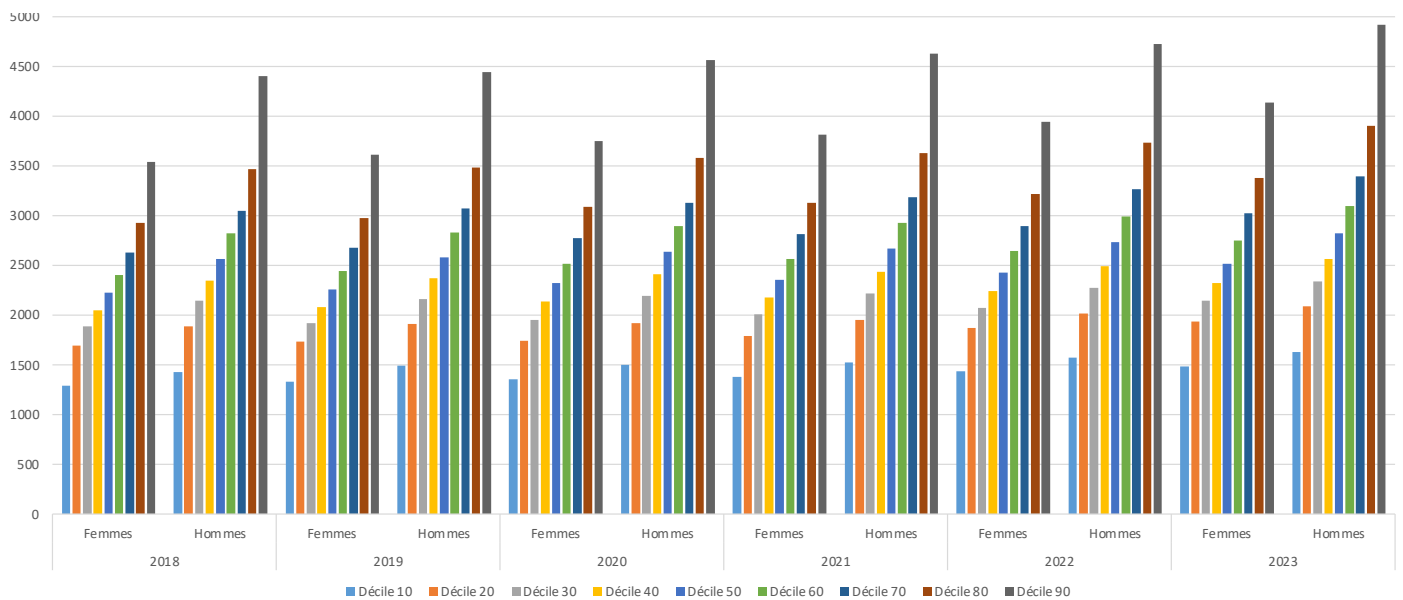
► BDS FPE 035 [CSA MIN] Distribution des rémunérations nettes

Série des déciles sous plafond par sexe, année et décile

Déciles	Femmes						Hommes					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Décile 10	1 289,49	1 328,95	1 353,81	1 377,94	1 435,28	1 484,08	1 425,74	1 489,27	1 502,12	1 524,48	1 575,69	1 631,13
Décile 20	1 692,11	1 730,94	1 746,69	1 792,38	1 869,19	1 932,80	1 891,10	1 912,14	1 919,97	1 955,60	2 015,62	2 086,82
Décile 30	1 885,36	1 918,92	1 955,25	2 004,88	2 070,84	2 145,96	2 149,34	2 163,79	2 192,52	2 218,95	2 270,82	2 336,25
Décile 40	2 052,43	2 082,84	2 135,20	2 175,49	2 245,72	2 322,93	2 349,41	2 369,60	2 413,55	2 436,39	2 495,00	2 566,27
Décile 50	2 222,75	2 255,97	2 319,05	2 358,26	2 430,83	2 517,24	2 564,60	2 584,27	2 636,34	2 667,25	2 730,23	2 823,84
Décile 60	2 403,83	2 439,64	2 517,91	2 566,62	2 646,65	2 750,60	2 819,62	2 828,55	2 896,78	2 923,56	2 990,59	3 093,19
Décile 70	2 632,23	2 678,47	2 771,90	2 810,57	2 893,92	3 025,53	3 050,31	3 067,59	3 128,89	3 182,95	3 261,75	3 397,28
Décile 80	2 929,53	2 975,09	3 085,05	3 126,98	3 219,07	3 378,84	3 462,18	3 481,90	3 581,42	3 625,69	3 730,76	3 903,70
Décile 90	3 537,91	3 610,95	3 749,87	3 815,53	3 937,45	4 133,88	4 396,71	4 441,66	4 562,99	4 627,74	4 721,87	4 917,19

Source India

Évolution des 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

	Femme	Homme	Total général
Catégorie A+	105 370 814,22	114 278 529,77	219 649 343,99
de 20 ans à 30 ans	2 599 727,28	2 391 693,95	4 991 421,23
dont 210 - Traitement brut	1 547 201,08	1 511 890,36	3 059 091,44
dont 212 - Indemnité de résidence	16 038,29	64 612,29	80 650,58
dont 213 - SFT	1 099,97		1 099,97
de 30 ans à 40 ans	13 388 695,93	9 497 682,79	22 886 378,72
dont 210 - Traitement brut	8 334 611,45	6 258 096,53	14 592 707,98
dont 212 - Indemnité de résidence	740 510,62	542 799,28	1 283 309,90
dont 213 - SFT	224 919,50	81 997,26	306 916,76
de 40 ans à 50 ans	30 914 061,42	27 853 889,89	58 767 951,31
dont 210 - Traitement brut	20 482 014,18	19 021 420,76	39 503 434,94
dont 212 - Indemnité de résidence	1 519 011,56	951 670,77	2 470 682,33
dont 213 - SFT	666 932,77	517 985,41	1 184 918,18
de 50 ans à 60 ans	42 862 622,63	48 173 586,98	91 036 209,61
dont 210 - Traitement brut	30 668 628,24	33 982 144,08	64 650 772,32
dont 212 - Indemnité de résidence	390 801,48	1 551 055,46	1 941 856,94
dont 213 - SFT	109 455,47	267 145,53	376 601,00
plus de 60 ans	15 605 706,96	26 361 676,16	41 967 383,12
dont 210 - Traitement brut	10 587 030,56	17 878 553,91	28 465 584,47
dont 212 - Indemnité de résidence	366 562,57	1 020 897,92	1 387 460,49
dont 213 - SFT	123,66	58 765,12	58 888,78
Catégorie A	252 486 033,34	201 538 879,19	454 024 912,53
moins de 20 ans	131 653,89	62 850,93	194 504,82
dont 210 - Traitement brut	130 916,49	62 376,84	193 293,33
de 20 ans à 30 ans	9 788 194,00	5 408 487,72	15 196 681,72
dont 210 - Traitement brut	7 066 109,91	4 016 731,77	11 082 841,68
dont 212 - Indemnité de résidence	39 456,04	24 115,26	63 571,30
dont 213 - SFT	6 811,67	959,64	7 771,31
de 30 ans à 40 ans	26 317 359,52	17 831 769,45	44 149 128,97
dont 210 - Traitement brut	19 010 140,58	12 446 300,95	31 456 441,53
dont 212 - Indemnité de résidence	95 413,46	78 132,84	173 546,30
dont 213 - SFT	330 209,88	176 955,94	507 165,82
de 40 ans à 50 ans	70 470 853,66	50 235 863,45	120 706 717,11
dont 210 - Traitement brut	52 919 721,49	36 839 595,67	89 759 317,16
dont 212 - Indemnité de résidence	463 000,69	168 859,47	631 860,16
dont 213 - SFT	985 380,67	738 374,51	1 723 755,18

.../...

	Femme	Homme	Total général
de 50 ans à 60 ans	120 269 601,99	100 036 036,02	220 305 638,01
dont 210 - Traitement brut	95 831 223,72	77 821 821,23	173 653 044,95
dont 212 - Indemnité de résidence	532 037,46	446 365,30	978 402,76
dont 213 - SFT	343 240,89	475 391,79	818 632,68
plus de 60 ans	25 508 370,28	27 963 871,62	53 472 241,90
dont 210 - Traitement brut	20 119 545,92	21 511 406,07	41 630 951,99
dont 212 - Indemnité de résidence	127 167,99	102 515,18	229 683,17
dont 213 - SFT	2 288,84	25 071,89	27 360,73
Catégorie B	168 323 811,86	95 080 809,15	263 404 621,01
moins de 20 ans	7 214,01		7 214,01
dont 210 - Traitement brut	5 438,51		5 438,51
de 20 ans à 30 ans	7 526 626,66	3 122 442,46	10 649 069,12
dont 210 - Traitement brut	4 813 157,95	1 994 462,09	6 807 620,04
dont 212 - Indemnité de résidence	19 062,46	7 239,33	26 301,79
dont 213 - SFT	12 909,64	13,74	12 923,38
de 30 ans à 40 ans	20 704 128,77	9 041 464,66	29 745 593,43
dont 210 - Traitement brut	13 167 452,15	5 716 450,26	18 883 902,41
dont 212 - Indemnité de résidence	75 372,74	30 427,27	105 800,01
dont 213 - SFT	261 257,52	88 197,42	349 454,94
de 40 ans à 50 ans	48 099 215,40	29 782 160,03	77 881 375,43
dont 210 - Traitement brut	32 307 281,59	19 832 566,22	52 139 847,81
dont 212 - Indemnité de résidence	152 682,80	87 310,77	239 993,57
dont 213 - SFT	711 129,10	386 715,15	1 097 844,25
de 50 ans à 60 ans	70 769 208,57	40 885 936,70	111 655 145,27
dont 210 - Traitement brut	49 173 730,71	27 806 736,37	76 980 467,08
dont 212 - Indemnité de résidence	285 527,22	133 993,59	419 520,81
dont 213 - SFT	89 949,05	137 034,89	226 983,94
plus de 60 ans	21 217 418,45	12 248 805,30	33 466 223,75
dont 210 - Traitement brut	14 917 056,69	8 352 692,20	23 269 748,89
dont 212 - Indemnité de résidence	110 133,09	47 345,88	157 478,97
dont 213 - SFT	466,77	6 253,94	6 720,71
Catégorie C	37 012 829,13	7 006 780,17	44 019 609,30
de 20 ans à 30 ans	222 520,21	107 946,75	330 466,96
dont 210 - Traitement brut	177 117,91	82 449,04	259 566,95
dont 212 - Indemnité de résidence	705,59	1 033,41	1 739,00
dont 213 - SFT	29,77		29,77
de 30 ans à 40 ans	2 633 426,26	845 444,50	3 478 870,76
dont 210 - Traitement brut	1 922 089,45	606 715,16	2 528 804,61
dont 212 - Indemnité de résidence	9 517,89	6 288,30	15 806,19
dont 213 - SFT	50 155,93	10 259,67	60 415,60

.../...

V. Les rémunérations

	Femme	Homme	Total général
de 40 ans à 50 ans	7 878 534,56	1 747 534,87	9 626 069,43
dont 210 - Traitement brut	5 614 192,11	1 271 067,15	6 885 259,26
dont 212 - Indemnité de résidence	32 705,94	8 960,46	41 666,40
dont 213 - SFT	84 969,35	19 892,76	104 862,11
de 50 ans à 60 ans	19 208 598,98	2 938 759,28	22 147 358,26
dont 210 - Traitement brut	13 649 447,44	2 032 354,29	15 681 801,73
dont 212 - Indemnité de résidence	80 348,70	22 339,42	102 688,12
dont 213 - SFT	33 256,23	12 255,08	45 511,31
plus de 60 ans	7 069 749,12	1 367 094,77	8 436 843,89
dont 210 - Traitement brut	5 038 190,99	952 168,97	5 990 359,96
dont 212 - Indemnité de résidence	40 017,49	14 576,81	54 594,30
dont 213 - SFT	956,68	3 393,29	4 349,97
Contractuel	195 535 209,69	137 262 837,88	332 798 047,57
moins de 20 ans	934 827,62	525 945,53	1 460 773,15
dont 210 - Traitement brut	891 401,29	500 799,03	1 392 200,32
dont 212 - Indemnité de résidence	2 228,96	1 863,27	4 092,23
de 20 ans à 30 ans	25 776 630,47	18 190 909,75	43 967 540,22
dont 210 - Traitement brut	22 041 069,51	15 187 798,79	37 228 868,30
dont 212 - Indemnité de résidence	185 104,03	104 227,64	289 331,67
dont 213 - SFT	25 313,29	1 392,63	26 705,92
de 30 ans à 40 ans	40 077 226,72	26 904 284,78	66 981 511,50
dont 210 - Traitement brut	32 916 575,72	21 753 146,60	54 669 722,32
dont 212 - Indemnité de résidence	178 233,11	99 736,95	277 970,06
dont 213 - SFT	441 775,75	205 325,72	647 101,47
de 40 ans à 50 ans	53 824 225,85	35 156 499,99	88 980 725,84
dont 210 - Traitement brut	43 536 308,21	28 134 835,03	71 671 143,24
dont 212 - Indemnité de résidence	200 681,11	372 103,94	572 785,05
dont 213 - SFT	1 009 975,10	546 262,82	1 556 237,92
de 50 ans à 60 ans	63 384 917,93	43 891 755,94	107 276 673,87
dont 210 - Traitement brut	53 664 661,21	37 060 213,66	90 724 874,87
dont 212 - Indemnité de résidence	137 672,11	300 213,58	437 885,69
dont 213 - SFT	191 284,96	278 606,83	469 891,79
plus de 60 ans	11 537 381,10	12 593 441,89	24 130 822,99
dont 210 - Traitement brut	10 040 575,91	10 984 549,46	21 025 125,37
dont 212 - Indemnité de résidence	46 353,57	56 020,80	102 374,37
dont 213 - SFT	2 900,40	21 156,19	24 056,59

.../...

	Femme	Homme	Total général
Non spécifié	4 884 196,00	5 979 546,23	10 863 742,23
moins de 20 ans	2 955,58	2 412,00	5 367,58
de 20 ans à 30 ans	149 265,67	100 340,05	249 605,72
de 30 ans à 40 ans	383 580,54	414 302,08	797 882,62
dont 210 - Traitement brut	13 938,47	41 348,40	55 286,87
dont 212 - Indemnité de résidence	125,08	599,13	724,21
dont 213 - SFT	116,55		116,55
de 40 ans à 50 ans	921 328,40	828 450,24	1 749 778,64
dont 210 - Traitement brut	145 571,92	82 622,26	228 194,18
dont 212 - Indemnité de résidence	1 797,27	399,68	2 196,95
dont 213 - SFT	1 271,15	1 634,94	2 906,09
de 50 ans à 60 ans	1 669 150,52	1 315 925,35	2 985 075,87
dont 210 - Traitement brut	348 605,42	287 833,39	636 438,81
dont 212 - Indemnité de résidence	5 502,71	6 867,37	12 370,08
dont 213 - SFT	882,81	251,42	1 134,23
plus de 60 ans	1 757 915,29	3 318 116,51	5 076 031,80
dont 210 - Traitement brut	482 929,58	1 121 445,15	1 604 374,73
dont 212 - Indemnité de résidence	14 235,10	32 822,45	47 057,55
dont 213 - SFT		6 221,32	6 221,32
Total général	763 612 894,24	561 147 382,39	1 324 760 276,63

Part des femmes = 57,6%

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
Catégorie A+	8,0%	8,6%	16,6%	48,0%
Catégorie A	19,1%	15,2%	34,3%	55,6%
Catégorie B	12,7%	7,2%	19,9%	63,9%
Catégorie C	2,8%	0,5%	3,3%	84,1%
Contractuels	14,8%	10,4%	25,1%	58,8%
Autres	0,4%	0,5%	0,8%	45,0%
Total	57,6%	42,4%	100,0%	57,6%

BDS FPE 038 Nombre de mois de personnes physiques payées en 2023

Sexe	Nombre de mois agents payés
Femmes	218 143
Hommes	142 895
Total	361 038

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

Indicateurs globaux au niveau de l'employeur.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/grille-de-lecture-des-resultats.pdf

Le périmètre pour 2023 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.

Indicateur pour les titulaires et agents à grille

Nombre de corps pris en compte : 68

Emploi annuel moyen	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes (%)
Effectifs annuels	9 029	14 045	23 074	60,9%
Équivalents temps plein employés	8 872	13 485	22 357	60,3%
Taux moyen de temps partiel	98,3%	96,6%	96,9%	

Hommes	Femmes	Écart	% (F-H)/H
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)			
4 268 € / mois	3 722 € / mois	-546 € / mois	-12,8%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein			
4 343 € / mois	3 876 € / mois	-467 € / mois	-10,7%

Décomposition des écarts	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
Effet temps partiel	-79 €	16,9%
Effet ségrégation des corps	-299 €	64,1%
Effet démographique au sein des corps	-133 €	28,5%
<i>dont sur primes</i>	-26 €	5,6%
Effet primes à corps - Grade-échelon identique	-34 €	7,4%
<i>dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</i>	16 €	-3,4%
<i>dont temps ou aux cycles de travail</i>	-18 €	3,9%
<i>dont géographie et aux mobilités non forcées</i>	-18 €	3,8%
<i>dont résultats / performance / engagement professionnel</i>	2 €	-0,4%
<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>	-20 €	4,3%
<i>dont restructurations ou mobilités forcées</i>	1 €	-0,1%
<i>dont autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	3 €	-0,6%

Indicateur pour les contractuels

Nombre de corps pris en compte : 28

Emploi annuel moyen	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes (%)
Effectifs annuels	2 125	3 083	5 208	59,2%
Équivalents temps plein employés	1 845	2 733	4 577	59,7%
Taux moyen de temps partiel	86,8%	88,6%	87,9%	

Hommes	Femmes	Écart	% (F-H)/H
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)			
2 600 € / mois	2 376 € / mois	-224 € / mois	-8,6%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein			
2 995 € / mois	2 681 € / mois	-314 € / mois	-10,5%

Décomposition des écarts	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
Effet temps partiel	91 €	-28,8%
Effet ségrégation des corps	-164 €	52,1%
Effet démographique au sein des corps	-13 €	4,1%
<i>dont sur primes</i>	0 €	-0,1%
Effet primes à corps - Grade-échelon identique	-138 €	43,8%
<i>dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</i>	3 €	-0,9%
<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>	-141 €	44,7%

VI. La santé et la sécurité au travail

A. Les handicaps

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est de 4,96% au titre de l'année 2023. Ce taux s'élevait à 4,45% au titre de l'année 2022.

► BDS FPE 004 Effectifs physiques en fonction

L'ensemble des données présentées est issu du fichier (extraction RenoiRH) utilisé pour la déclaration annuelle d'obligation d'emploi effectuée en 2024, au titre des effectifs 2023. Il s'agit donc des agents BOE présents dans les effectifs au 31/12/2023 qui ont cumulé a minima une activité sur 6 mois durant l'année 2023.

Nombre de BOE au 31 décembre 2023

Catégorie bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	Effectifs physiques BOE
Travailleur reconnu handicapé (BOE16)	1 150
Titulaire de la carte Mobilité inclusion (BOE12)	31
ATI agent de l'Etat (BOE27)	91
Emplois réservés (BOE24 et BO28)	54
Titulaire d'une rente (BOE02)	38
Agents reclassés (BOE25)	39
Titulaires d'une pension invalidité (BOE3)	7
AAH Allocation adulte handicapé (BOE08)	6
Total	1 416

Pourcentage de BOE par classe d'âge au 31 décembre 2023

Tranche d'âge	Total
20-24 ans	0,07%
25-29 ans	1,55%
30-34 ans	2,54%
35-39 ans	4,52%
40-44 ans	9,25%
45-49 ans	13,35%
50-54 ans	23,94%
55-59 ans	27,33%
60-64 ans	15,54%
65 ans et plus	1,91%
Total	100,00%

Nombre de BOE par sexe au 31 décembre 2023

Genre	Total
Femmes	892
Hommes	524
Total	1 416

Nombre de BOE par catégorie et par sexe au 31 décembre 2023

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	343	256	599
Catégorie B	379	230	609
Catégorie C	170	38	208
Total	892	524	1 416

 **BDS FPE 004 bis** Effectifs en fonction en équivalent temps plein au 31 décembre 2023

Quotité de travail	Effectifs physiques BOE	Equivalent temps plein
Inférieur à 50%	1	0,40
Entre 50% et 59%	97	48,50
Entre 60 et 69%	16	9,60
Entre 70% et 79%	26	18,30
Entre 80% et 89%	131	104,92
Entre 90% et 100%	1 145	1 141,80
Total	1 416	1 323,52

 **BDS FPE 004 ter** Effectifs en fonction en équivalent temps plein annuel

Quotité de travail	Effectifs physiques BOE	Equivalent temps plein annuel
Inférieur à 50%	112	13,28
Entre 50% et 59%	70	36,60
Entre 60 et 69%	44	28,40
Entre 70% et 79%	39	28,47
Entre 80% et 89%	154	126,00
Entre 90% et 100%	997	991,40
Total	1 416	1 224,15

► **BDS FPE 009 [CSA MIN] Nombre d'agents fonctionnaires BOE recrutés au cours de l'année**

Type de recrutement	2021	2022	2023
Mobilités professionnelles entrantes	9	10	17
Total	9	10	17

► **BDS FPE 013 Nombre d'agents contractuels BOE recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année**

Type de recrutement	2021	2022	2023
Recrutement par voie contractuelle spécifique aux travailleurs handicapés	-	-	22
Recrutement en CDI	-	-	3
Total	31	10	25

► **BDS FPE 014 Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent BOE au cours de l'année**

Type de recrutement	2021	2022	2023
Recrutement par voie contractuelle spécifique aux travailleurs handicapés	3	0	22
Total	3	0	22

► **BDS 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. L'année 2023 a toutefois 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). Le déploiement de cette disposition est prévu pour le second semestre de l'année 2024. Il s'agit d'un engagement inscrit dans le plan ministériel Handi-Cap et inclusion et 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. Risques professionnels

► **BDS FPE 043** Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service

Typologie	Total
Accident du travail	215
Accident du trajet	58
Maladie professionnelle	10
Total	283

	Accident du travail			Accident du trajet			Maladie professionnelle			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Arrêt de travail	56	24	80	20	4	24	4	2	6	110
Sans arrêt de travail	84	51	135	21	13	34	3	1	4	173
Total	140	75	215	41	17	58	7	3	10	283

► **BDS PFE 044** Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service

	Hommes	Femmes	Total
Accident mortel	0	0	0
Accident de la route	1	0	1
Autres (préciser)	0	0	0

► **BDS FPE 045** Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité

Reconnaissance d'une invalidité	Accident		Maladie professionnelle		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Temporaire	84	51	3	1	139

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

Mois	2021	2022	2023
Janvier	7	4	7
Février	0	13	4
Mars	2	5	6
Avril	8	5	6
Mai	10	7	8
Juin	19	6	9
Juillet	7	2	11
Août	2	5	7
Septembre	4	5	2
Octobre	7	11	12
Novembre	3	5	9
Décembre	3	6	3
Total	72	74	84

Motivation des signalements*	2021	2022	2023
Harcèlement moral	35	44	49
Discrimination	30	24	27
Inégalité de traitement	4	5	5
Violences sexuelles et sexistes	4	7	7
Autres**	8	0	17
Total	81	80	105

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

** Autres : saisine hors-champs, conseil/information, violences verbales, violences physiques, manquement à l'obligation de sécurité. 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 de d'acte et de discrimination

Critères*	2021	2022	2023
Activités syndicales	4	7	4
Grossesse	4	2	2
Handicap	11	1	2
Opinions politiques	2		1
Opinions philosophiques			1
Situation de famille	1		1
Age	3	3	
Etat de santé	12	7	8
Origine		2	1
Sexe		1	1
Orientation sexuelle		1	1
Appartenance/non-appartenance ethnique/nation/race			1
Aucun critère légal parmi les 26	1		1
Total	38	24	24

* 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

Typologie des signalants*	Femmes	Hommes	Total
Femmes	47	38	50
Hommes	21	29	32
Total	68	67	82

* Les témoins et experts ayant saisi le dispositif ne sont pas comptabilisés dans ce résultat.

► BDS FPE 051 Nombre de signalements par type d'actes

Signalements par catégorie	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A+	2%	0%	11%	4%	2%	0%
Catégorie A	64%	72%	51%	64%	60%	59%
Catégorie B	16%	22%	16%	32%	18%	28%
Catégorie C	16%	6%	19%	0%	10%	0%
Non communiqué	2%	0%	3%	0%	10%	13%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

► BDS FPE 052 Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année

Faute inexcusable de l'employeur	Total
Total	0

Le comité d'expertise pluridisciplinaire s'est réuni 4 fois en 2020, 2022 et 2023, 3 fois en 2021. 15 traitements approfondis concernant 5 hommes et 10 femmes ont été examinés. Les dossiers en traitement approfondis sont souvent abordés lors de plusieurs comités en fonction de leurs évolutions.

► 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 2023

53 agents ont adressé une demande de protection fonctionnelle.

Il y a eu 12 décisions de refus (8 décisions de refus parce que la réalité de l'attaque dont se plaignaient les agents victimes ne pouvait être établie, 1 décision de refus concernant un agent mis en cause qui a commis une faute personnelle, 1 décision de refus concernant des faits sans lien avec les fonctions, 1 décision de refus parce que la protection fonctionnelle ne relevait pas du MASA, 1 décision de refus concernant un agent mis en cause pour lequel les conditions de la protection fonctionnelle n'étaient pas remplies) et 5 désistements.

La protection a été accordée à 36 agents :

- 30 décisions concernent des agents victimes d'attaques (outrages, menaces, diffamation, harcèlement moral, violences volontaires) ; 15 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.
- 6 décisions concernent des agents mis en cause pénalement dans l'exercice de leurs fonctions (détournement de fonds publics).

	Demandées	Accordées
Nombre de mesures de protection fonctionnelle	53	36

Répartition des mesures de protection fonctionnelle accordées par sexe selon le type de protection

Type de recrutement	Femmes	Hommes	Total
Mise en cause d'agents devant la juridiction pénale	2	4	6
Poursuite d'agents pour faute de service	0	0	0
Agents victimes	22	8	30
Total	24	12	36

BBDS FPE 054 Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle

Type de recrutement	Montant total brut en euros
Protection des agents victimes	31 215,17 €
Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale	103 243,70 €
Condamnations civiles des agents poursuivis pour faute de service	-
Protection des ayants droits victimes, du fait des fonctions exercées par les agents	-
Protection des ayants droits pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent	-
Total	134 458,87 €

D. Acteurs de la prévention

- **BDS FPE 059 [CSA MIN]** Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre, dont ayant pris leurs fonctions au cours de l'année

Acteurs de la prévention	Nombre au 31/12	Nombre ayant pris leurs fonction au cours de l'année
Assistant de prévention (AP)	123	16
Conseiller de prévention (CP)	19	1
Inspecteur santé sécurité au travail (ISST)	8	1
Total	150	18

- **BDS FPE 060 [CSA MIN]** Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail

	Moins de 20%	Entre 20% et 49%	50%	Entre 50% et 100%	100%	Nombre d'AP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue	Total
Assistant de prévention (AP)	57	9	5	1	48	3	123
Conseiller de prévention (CP)	4	1	5	0	9	0	19
Total	61	10	10	1	57	3	142

- **BDS FPE 061 [CSA MIN]** Une formation initiale type uniformisée et généralisée est-elle mise en place au sein du ministère à l'attention des AP et CP ?

Une formation initiale type uniformisée et généralisée a été mise en place.

- **BDS FPE 062 [CSA MIN]** Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année ayant reçu une lettre de cadrage ou de mission et/ou suivi une formation initiale

Acteurs de la prévention	Nombre ayant reçu une lettre de cadrage	Nombre ayant reçu une formation initiale	Total
Assistant de prévention (AP)	27	10	37
Conseiller de prévention (CP)	1	4	5
Inspecteur santé sécurité au travail (ISST)	1	0	1
Total	29	14	43

► **BDS FPE 063 [CSA MIN]** Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année

Acteurs de la prévention	Nombre ayant suivi une formation continue	Total
Assistant de prévention (AP)	64	64
Conseiller de prévention (CP)	7	7
Inspecteur santé sécurité au travail (ISST)	8	8
Total	79	79

E. Instances de prévention

1. LES FORMATIONS SPÉCIALISÉES EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

► **BDS FPE 064** Nombre de formations spécialisées (FS)

	Total
FS ministérielle	1
FS d'Administration centrale	1
FS de réseau (Alim, EA, FA)	3
FS spéciales (SD)	1
FS de proximité (DRAAF, REA)	32
FS d'établissement public	6
Total	44

► **BDS FPE 065** Nombre de CSA exerçant les compétences d'une FS

CSA exerçant les compétences d'une FS: **24**

2. LES MEMBRES DES FS ET LEUR FORMATION

► BDS FPE 066 Nombre de membres de FS par catégorie de FS, en distinguant titulaires et suppléants

	Titulaires	Suppléants	Total
FS ministérielle	15	15	30
FS d'Administration centrale	11	11	22
FS de réseau (Alim, EA, FA)	37	37	74
FS spéciales (SD)	0	0	0
FS de proximité (DRAAF, REA)	163	158	321
FS d'établissement public	42	41	83
Total	241	235	530

► BDS FPE 067 Nombre de membres ayant reçu une formation et durée de celle-ci

Durée de la formation	Moins de 3 jours	Plus de trois jours	Total
Nombre de membres formés	70	120	190

► BDS FPE 068 Harmonisation de la formation au sein du ministère

Le MASA harmonise la formation au sein du ministère.

► BDS FPE 069 Organisateur de la formation

La formation est organisée en interne.

► BDS FPE 070 Nombre de membres ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

20 membres ont bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

3. LES RÉUNIONS DES FS

► BDS FPE 074 Nombre de réunions de FS (hors groupe de travail) par type

	Nombre de réunions de FS
FS ministérielle	3
FS d'Administration centrale	2
FS de réseau (Alim, EA, FA)	0
FS spéciales (SD)	0
FS de proximité (DRAAF, REA)	66
FS d'établissement public	24
Total	95

► BDS FPE 075 Nombre de groupes de travail de FS par type

	Nombre de réunions de GT
FS ministérielle	1
FS d'Administration centrale	0
FS de réseau (Alim, EA, FA)	0
FS spéciales (SD)	0
FS de proximité (DRAAF, REA)	19
FS d'établissement public	9
Total	29

► BDS FPE 076 Nombre de réunions tenues

Type d'instance	Nombre de réunions				Total
	A l'initiative du président	Sur demande de la moitié au moins des représentants du personnel	Suite à un accident grave	Suite au signalement d'un danger grave et imminent	
FS ministérielle	3	0	0	0	3
FS d'Administration centrale	2	0	0	0	2
FS de réseau (Alim, EA, FA)	0	0	0	0	0
FS spéciales (SD)	0	0	0	0	0
FS de proximité (DRAAF, REA)	57	9	0	0	66
FS d'établissement public	24	0	0	0	24
Total	86	9	0	0	95

► **BDS FPE 077** Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention :
ISS, AC/CP, médecin du travail

	Nombre de réunions
ISST	17
AP/CP	47
Médecin du travail	9
Total	73

4. LES VISITES ET LES ENQUÊTES DES FS

► **BDS FPE 078** Nombre de visites de sites effectuées

Type d'instance	Nombre de visites	Nombre de rapports de visites de site étudiés en séance
FS ministérielle	0	0
FS d'Administration centrale	0	0
FS de réseau (Alim, EA, FA)	0	0
FS spéciales (SD)	0	0
FS de proximité (DRAAF, REA)	7	3
FS d'établissement public	4	4
Total	11	7

► **BDS FPE 079** Nombre d'enquêtes réalisées

Type d'instance	Motif de l'enquête				Nombre d'enquêtes
	Accident de service	Hors accident de service	Maladie professionnelle	Hors maladie professionnelle	
FS d'Administration centrale	0	0	0	0	0
FS de réseau (Alim, EA, FA)	0	0	0	0	0
FS spéciales (SD)	0	0	0	0	0
FS de proximité (DRAAF, REA)	0		0	0	0
FS d'établissement public	9	0	0	0	9
Total	9	0	0	0	9

5. RECOURS À UN EXPERT CERTIFIÉ

► BDS FPE 080 Nombre de demandes de recours à un expert certifié

Type d'instance	Total
FS ministérielle	0
FS d'Administration centrale	0
FS de réseau (Alim, EA, FA)	0
FS spéciales (SD)	0
FS de proximité (DRAAF, REA)	0
FS d'établissement public	1
Total	1

► BDS FPE 081 Montant total des expertises

Le montant total s'élève à 2000 €.

6. SAISINE DU CSA

► BDS FPE 083 Nombre de saisines de la FS par le CSA

Saisines à l'initiative	De l'administration	Des membres du CSA
Total	86	9

7. SIGNALEMENT D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT ET DROIT DE RETRAIT

► BDS FPE 085 Nombre de signalements d'un danger grave et imminent dont ayant fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail et dont ayant fait l'objet d'une inscription au registre

	Total
Nombre de signalements danger grave et imminent	7
Saisine de l'inspection du travail	7
Inscription au registre SST	1
Total	15

► **BDS FPE 086** Nombre d'invocations au droit de retrait effectuées au cours de l'année ventilé par motif et selon qu'elles ont été reconnues par l'administration

Motifs d'invocations au droit de retrait	Reconnue par l'administration (oui/non)	Total
Violences verbales lors d'un contrôle terrain.	Oui	2
Risque Psycho-Sociaux	Non	1
Motif non connu	Information non connue	1
Aucun	Non	0
Problématique lié à la température basse des locaux en raison de dysfonctionnement du système de chauffage	Non	0
AESH ayant le sentiment d'être menacé par une famille suite à une alerte sur le comportement d'un usager	Non	0

8. REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► **BDS FPE 088** Registres santé et sécurité au travail

82 registres ont été étudiés.

9. DOCUMENTS REÇUS, CONSULTATIONS, ÉTUDES ET AVIS

Indicateurs	Total
BDS FPE 089 Nombre d'ISST reçus	92
BDS FPE 090 Nombre de lettre de cadrage d'AP ou de CP reçus	18
BDS FPE 091 Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus	14
BDS FPE 092 Nombre de signalements de refus par l'administration d'aménagement de poste reçus	0
BDS FPE 093 Information des FS concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenues dans leurs services	Oui

► **BDS FPE 097** Nombre de consultations des FS sur mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

Nombre de consultations des FS	Projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	Projets importants d'introduction de nouvelles technologies	Projets de règlement et de consignes	Mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail
Total	15	2	6	9

► **BDS FPE 099** Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail étudiés par la FS intégrant la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et risques psychosociaux (RPS)

	Reçus par la FS	Étudiés par la FS	Ayant fait l'objet d'un avis de la FS	Intégrant la prévention des TMS	Intégrant la prévention des RPS
Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail	21	8	7	7	6

► **BDS FPE 102** Nombre de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) étudiés par type de FS

Type d'instance	Reçus par la FS	Étudiés par la FS	Intégrant la prévention TMS	Intégrant la prévention RPS
FS ministérielle	0	0	0	0
FS d'Administration centrale	0	0	0	0
FS de réseau (Alim, EA, FA)	0	0	0	0
FS spéciales (SD)	0	0	0	0
FS de proximité (DRAAF, REA)	22	7	6	7
FS d'établissement public	5	4	6	5
Total	27	11	12	12

► **BDS FPE 103** Nombre d'avis rendus par les FS

81 avis ont été rendus par les FS.

► **BDS FPE 105** Nombre de mesures proposés par le FS intégrant la prévention TMS et RPS

Nombre de mesures proposées par la FS	Acceptées et mises en œuvre	Acceptées mais pas encore mises en œuvre	Refusées	En cours ou sans suite	Intégrant la prévention TMS	Intégrant la prévention RPS
Total	55	11	1	12	4	14

► **BDS FPE 106** Nombres d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail

Nombre d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail	Acceptés et mis en œuvre	Acceptés mais pas encore mis en œuvre par l'administration	Non encore acceptés	Refusés ou signalés aux FS	Information non disponible
Total	51	4	0	0	4

► **BDS FPE 107** Nombre de chefs d'établissements voisins entendus dont l'activité expose les travailleurs à des nuisances

Aucun chef d'établissement entendu.

F. Actions de prévention

1. INSPECTION

► **BDS FPE 115** Nombre de recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la FS au cours de l'année

Aucun recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la FS n'a été déposé au cours de l'année.

► **BDS FPE 116** Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 (risque grave ou désaccord sérieux et persistant) initiés au cours de l'année

Recours	Nombre de recours	Motifs des recours
Initiés par l'ISST	0	-
Initiés par la F3SCT	0	-
Initiés par le chef de service	0	-
Total	0	-

Indicateurs	Nombre
BDS FPE 117 Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service	0
BDS FPE 118 Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année	102
BDS FPE 119 Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits «réglementés» reçues par l'ensemble des ISST dans l'année	1
BDS FPE 120 Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année	92

► **BDS FPE 122** Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre

1 649 agents ont été formés à la SST.

► **BDS FPE 123** Des formations SST ont-elles été organisées au cours de l'année suite à des événements graves

Des formations ont été organisées.

2. DUERP

► **BDS FPE 124** Nombre de services et d'agents concernés par un DUERP

	Ayant un DUERP		N'ayant pas de DUERP
	mis à jour annuellement	intégrant un volet RP	
Nombre de services	128	87	7

► **BDS FPE 127** Nombre de services et nombre d'agents concernés ayant réalisé au cours de l'année (ou étant couverts au 31 décembre) par une démarche de prévention des TMS

	Ayant réalisé (ou étant couverts par) une démarche de prévention des TMS	Dont la démarche de prévention des TMS a été débattue en FS	N'ayant pas réalisé (ou n'étant pas couvert au 31/12) par une démarche de prévention des TMS	Pour lesquels l'information n'est pas disponible
Nombre de services couverts par la FS	27	18	54	68

► **BDS FPE 128** Nombre de services et nombre d'agents concernés ayant mis en place une démarche de prévention des RPS au cours de l'année

	Acceptées et mises en œuvre par l'administration	Acceptées et non encore mis en œuvre par l'administration	Pour lesquelles l'information n'est pas disponible
Nombre de services couverts par la FS	37	32	80

G. Médecine de prévention

► **BDS FPE 133** Organisation des services de médecine de prévention au 31 décembre

	Service de médecine de prévention interne	Services communs à plusieurs administrations	Service de santé au travail interprofessionnel	Services de santé au travail en agriculture	Non couverts	Pour lesquels l'information n'est pas disponible
Nombre de médecins en ETP	14,51	41,3	28,5	24	0	4
Nombre de médecin en ETPT	8,5	30,15	18,61	20,6	0	6
Nombre de médecins exerçant un tiers temps	9	25	10	27	0	4
Nombre d'agents couverts	1 928	3 888	1 575	2 734	3 222	661



	Surveillance médicale particulière	Visite d'information et de prévention	Visite à la demande de l'agent	Visite à la demande de l'administration
Nombre d'agents théoriquement concernés	2 555	6 612	0	0
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite médicale	938	2 067	163	0
Total	3 493	8 679	163	0

Indicateurs	Nombre
BDS FPE 135 Nombre de visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année (donnée concernant uniquement le médecin du travail)	371
BDS FPE 136 Nombre de rapports de médecins du travail transmis aux conseils médicaux au cours de l'année	31
BDS FPE 137 Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi médical post professionnel (stock global)	15
BDS FPE 138 Nombre d'agents qui sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel au cours de l'année	1

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 en fonction au 31 décembre 2023

Répartition des effectifs sur emploi à temps plein au 31 décembre 2023

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	6	1	14	14	37
20-24 ans	1	1	188	115	147	79	68	46	645
25-29 ans	41	29	429	323	312	178	57	23	1 392
30-34 ans	72	58	516	407	344	174	54	15	1 640
35-39 ans	104	87	688	512	310	201	70	24	1 996
40-44 ans	159	121	923	677	474	281	89	26	2 750
45-49 ans	171	156	1233	950	624	466	142	36	3 778
50-54 ans	183	176	1877	1384	814	509	237	42	5 222
55-59 ans	205	213	1485	1378	801	467	257	48	4 854
60-64 ans	131	179	689	794	506	279	185	36	2 799
65 ans et plus	14	41	55	79	43	25	24	10	291
Total général	1 081	1 061	8 084	6 620	4 381	2 660	1 197	320	25 404

Répartition des effectifs sur emploi à temps partiel au 31 décembre 2023

Taux de travail	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
40%			1						1
50%	12	3	196	107	41	17	21	3	400
60%	3	2	37	20	17	3	4	1	87
70%	4	2	60	20	15	11	3		115
80%	62	11	555	173	570	74	122	6	1 573
90%	26	3	117	28	123	23	36	3	359
Total	107	21	966	348	766	128	186	13	2 535

Répartition des effectifs sur emploi à temps incomplet au 31 décembre 2023

Tranches d'âges	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
15-19 ans									0
20-24 ans			14	18	2			1	35
25-29 ans			79	53	6		1		139
30-34 ans			120	72	8	6	5	1	212
35-39 ans		1	124	94	13	3	13		248
40-44 ans	2		158	77	9	4	7	2	259
45-49 ans			136	80	7	6	12	2	243
50-54 ans			100	92	21	1	18	2	234
55-59 ans	2		71	75	8	3	16	4	179
60-64 ans			27	49	4	2	19	3	104
65 ans et plus			7	12	1				20
Total général	4	1	836	622	79	25	91	15	1 673

Part du temps partiel et incomplet dans l'ensemble de l'effectif

	Femmes	Hommes	Total
A temps partiel ou incomplet	3035	1 173	4 208
Totalité population	17778	11 834	29 612
% du temps partiel et incomplet	17,07%	9,91%	14,21%
<i>dont % à temps partiel</i>	<i>11,39%</i>	<i>4,31%</i>	<i>8,56%</i>
<i>dont % à temps incomplet</i>	<i>5,68%</i>	<i>5,60%</i>	<i>5,65%</i>

► **BDS FPE 147** Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, réparti selon le nombre de jours de télétravail par semaine

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				
	F	H	Total	F	H	Total	Part F	Part H					
SG	388	53%	342	47%	730	374	54%	315	46%	689	96%	92%	78%
DGPE	179	63%	105	37%	284	170	65%	90	35%	260	95%	86%	87%
DGAL	166	70%	70	30%	236	162	70%	69	30%	231	98%	99%	91%
DGER	99	67%	49	33%	148	86	68%	41	32%	127	87%	84%	86%
CAB	22	46%	26	54%	48	19	66%	10	34%	29	86%	38%	45%
CGAAER	62	44%	78	56%	140	43	39%	67	61%	110	69%	86%	77%
D(R)AAF	1156	62%	714	38%	1 870	1049	63%	604	37%	1 653	91%	85%	77%
EPLEFPA	1102	73%	405	27%	1 507	387	82%	87	18%	474	35%	21%	12%
Total	3 174	64%	1 789	36%	4 963	2 290	64%	1 283	36%	3 573	72%	72%	45%

Périmètre	Agents couverts par l'accord			Télétravailleurs		
	Total 2022	Total 2023	Évolution 2022/2023	Total 2022	Total 2023	Évolution 2022/2023
SG	679	730	8%	565	689	22%
DGPE	289	284	-2%	204	260	27%
DGAL	215	236	10%	188	231	23%
DGER	138	148	7%	116	127	9%
CAB	65	48	-26%	29	29	0%
CGAAER	118	140	19%	68	110	62%
D(R)AAF	2 061	1 870	-9%	1 583	1 653	4%
EPLFFPA	1 857	1 507	-19%	517	474	-8%
Total	5 422	4 963	-8%	3 270	3 573	9%

Entre 2022 et 2023, trois éléments sont à souligner :

- de manière globale, le taux de télétravailleurs augmente ;
- meilleure identification des missions éligibles au télétravail, qui sont désormais systématiquement mentionnées sur chaque fiche de poste ;
- le nombre d'agents couverts par l'accord se contracte légèrement compte tenu d'un taux de réponse en légère baisse par rapport à 2023 (reprise des mobilités post élections professionnelles 2022, départs en retraite avant la réforme...).

Par ailleurs, il est à noter que proportionnellement, les femmes télétravaillent autant que les hommes.

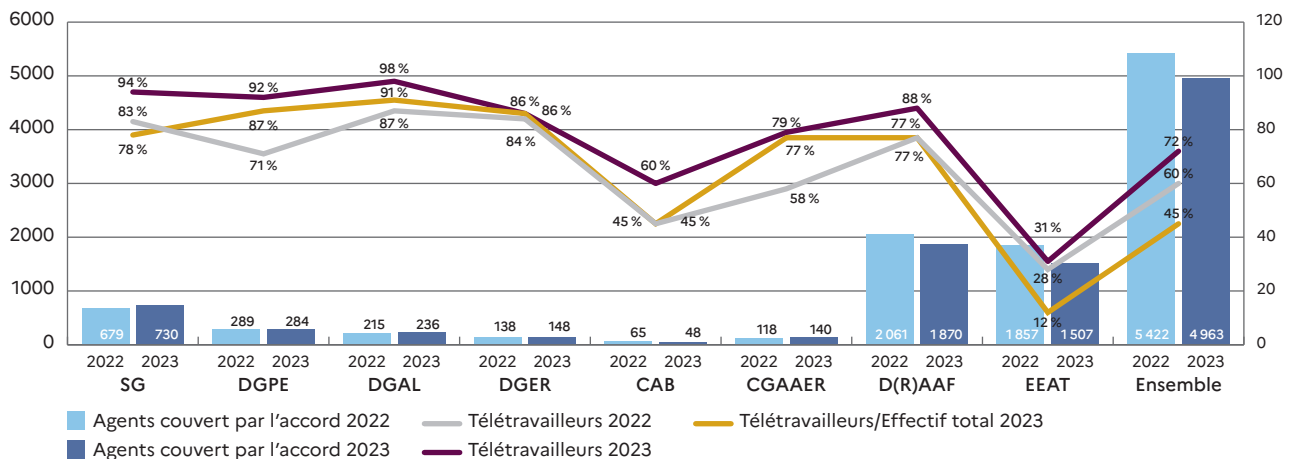
Répartition par catégorie et par périmètre des agents en télétravail

Périmètre	Agents couverts par l'accord									Télétravailleurs								
	Cat. A+		Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	Cat. A+		Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
SG	42	6%	430	59%	212	29%	46	6%	730	41	6%	414	60%	203	29%	31	4%	689
DGPE	59	21%	171	60%	32	11%	22	8%	284	52	20%	159	61%	29	11%	20	8%	260
DGAL	70	30%	131	56%	32	14%	3	1%	236	66	29%	131	57%	31	13%	3	1%	231
DGER	36	24%	87	59%	20	14%	5	3%	148	26	20%	80	63%	18	14%	3	2%	127
CAB	3	6%	15	31%	23	48%	7	15%	48	0	0%	5	17%	19	66%	5	17%	29
CGAAER	125	89%	3	2%	9	6%	3	2%	140	96	87%	3	3%	8	7%	3	3%	110
D(R)AAF	301	16%	643	34%	766	41%	160	9%	1 870	235	14%	583	35%	702	42%	133	8%	1 653
EPLFFPA	96	6%	509	34%	607	40%	295	20%	1 507	32	7%	67	14%	227	48%	148	31%	474
Total	732	15%	1989	40%	1 701	34%	541	11%	4963	548	15%	1442	40%	1 237	35%	346	10%	3 573

Répartition par catégorie et par périmètre des agents en télétravail (suite)

Périmètre	Part des télétravailleurs parmi les agents couverts par l'accord			
	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C
SG	98%	96%	96%	67%
DGPE	88%	93%	91%	91%
DGAL	94%	100%	97%	100%
DGER	72%	92%	90%	60%
CAB	0%	33%	83%	71%
CGAAER	77%	100%	89%	100%
D(R)AAF	78%	91%	92%	83%
EPLEFPA	33%	13%	37%	50%
Total	75%	72%	73%	64%

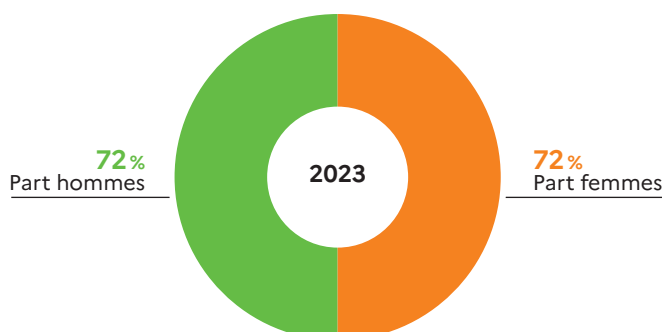
Part des télétravailleurs sur les agents couverts par l'accord par périmètre



Le taux de télétravailleurs s'améliore pour l'ensemble des périmètres. Il s'améliore significativement concernant la DGPE, le bureau des Cabinets et le CGAAER.

À noter que pour les établissements d'enseignement agricole technique, le taux de télétravailleurs s'améliore également mais reste à un niveau relativement bas, ce qui s'explique par les missions particulières exercées par les agents relevant de ce périmètre.

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



Comme en 2022, 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 72% à télétravailler et les hommes 72% également.

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

Catégorie et sexe	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 et plus	Total
Catégorie A+	0	4	7	18	12	41
Féminin	0	2	4	12	5	23
Enseignement et formation		2	4	12	5	23
Masculin	0	2	3	6	7	18
Enseignement et formation		2	3	6	7	18
Catégorie A	164	567	1 183	8 194	416	10 524
Féminin	95	325	753	4 698	221	6092
Direction et pilotage des politiques publiques			4	3 593		3 597
Enseignement et Formation	95	325	749	1105	221	2 495
Masculin	69	242	430	3 496	195	4 432
Agriculture			1			1
Direction et pilotage des politiques publiques		1	3	2832	2	2 838
Enseignement et Formation	69	241	426	664	193	1 593
Total général	164	571	1 190	8 212	428	10 565

► **BDS FPE 152** Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année

Périmètre	Catégorie	Sexe	Métier [famille emploi]	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 70 ans	Total général
0143_Privé	A	Femmes	Enseignement et formation	704,5	2 129,4	5 363,6	7 606	1 410,6	1 7214,1
		Hommes	Enseignement et formation	566	1 565,6	2 424,5	3 628,7	7 44,1	8 928,9
Total 0143_Privé				1 270,50	3 695,00	7 788,10	11 234,70	2 154,70	26 143,00
0143_Public	A	Femmes	Enseignement et formation	1 123,8	4 399,4	9 148,8	1 1986	1 785,1	28 443,1
		Hommes	Enseignement et formation	1 306,4	3 496	4 872,6	8 144,2	1 957,1	19 776,3
Total 0143_Public				2 430,20	7 895,40	14 021,40	20 130,20	3 742,20	48 219,40
Total				3 700,7	11 590,4	21 809,5	31 364,9	5896,9	74 362,4

► **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
Femmes	37 465,80	71 523,80	141 295,68	139 754,24	39 599,62	429 639,14
Cat. A+	10 195,71	26 893,88	46 906,94	47 842,14	14 406,73	146 245,40
Cat. A	8 367,31	18 570,91	41 434,04	47 676,09	15 695,02	131 743,37
Cat. B	18 902,78	26 059,01	48 193,22	43 709,51	8 638,47	145 502,99
Cat. C			4 761,48	526,50	859,40	6 147,38
Hommes	17 397,56	49 311,57	121 163,86	183 223,19	58 709,61	429 805,79
Cat. A+	10 303,91	5 181,99	31 573,12	25 705,74	16 383,80	89 148,56
Cat. A	1 975,39	25 818,96	40 952,96	83 815,70	25 103,90	177 666,91
Cat. B	3 718,26	17 866,62	37 907,59	68 226,75	14 107,82	141 827,04
Cat. C	1 400,00	444,00	10 730,19	5 475,00	3 114,09	21 163,28
Total général	54 863,36	120 835,37	262 459,54	322 977,43	98 309,23	859 444,93

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
Femmes	64	103	193	198	51	609
Cat. A+	16	33	53	58	14	174
Cat. A	13	25	57	65	24	184
Cat. B	35	45	81	72	11	244
Cat. C			2	3	2	7
Hommes	23	69	165	242	70	569
Cat. A+	11	12	27	41	18	109
Cat. A	4	28	67	107	32	238
Cat. B	7	28	69	91	16	211
Cat. C	1	1	2	3	4	11
Total général	87	172	358	440	121	1 178

► **BDS FPE 142** Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année

Montants versés en indemnités d'heures de nuit en 2023

	moins de 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	plus de 60 ans	Total
Femmes	576 118,48	466 702,82	372 074,57	173 322,07	30 637,03	1 618 854,97
Catégorie A+	80,84	88,38	142,24	324,07		635,53
Catégorie A	23 346,82	64 239,04	33 316,39	32 461,60	12 645,72	166 009,57
Catégorie B	552 690,82	402 375,40	338 615,94	140 536,40	17 991,31	1 452 209,87
Catégorie C						
Hommes	446 948,81	392 610,12	446 255,36	500 847,09	65 114,14	1 851 775,52
Catégorie A+			1 637,01	468,82		2 105,83
Catégorie A	28 120,74	74 881,48	55 720,59	36 136,82	16 067,20	210 926,83
Catégorie B	418 828,07	309 462,63	386 460,43	456 080,43	49 046,94	1 619 878,50
Catégorie C		8 266,01	2 437,33	8 161,02		18 864,36
Total général	1 023 067,29	859 312,94	818 329,93	674 169,16	95 751,17	3 470 630,49

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
Femmes	226	227	203	114	13	783
Catégorie A+	2	3	5	2		12
Catégorie A	8	21	21	18	3	71
Catégorie B	216	203	177	94	10	700
Catégorie C						
Hommes	135	150	211	233	37	766
Catégorie A+			3	7		10
Catégorie A	7	18	20	18	9	72
Catégorie B	128	130	187	207	28	680
Catégorie C		2	1	1		4
Total général	361	377	414	347	50	1 549

► **BDS FPE 150** Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écartées au cours de l'année

Évolution des heures écartées sur la période 2017 à 2023 en administration centrale

	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽¹⁾	2019 ⁽¹⁾	2020 ⁽²⁾	2021 ⁽²⁾	2022 ⁽²⁾	2023 ⁽²⁾
Heures totales	70997	70695	48913	33203	35084	47328	48653
Nb total d'agents concernés en administration centrale	1020	1012	1081	760	778	879	871
Moyenne d'heures écartées par agent	69,6	69,9	45,2	43,4	45,05	53,8	55,9
Conversion en ETPT ⁽³⁾	44,2	44	30,4	20,7	21,8	29,5	30,3

(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 CET ouverts au 31 décembre, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	661	2 091	3 475	555	6 782
15-19 ans		0	1	0	1
20-24 ans	0	15	18	0	33
25-29 ans	27	96	103	1	227
30-34 ans	46	135	231	5	417
35-39 ans	56	116	222	17	411
40-44 ans	92	248	431	36	807
45-49 ans	98	316	550	70	1 034
50-54 ans	130	471	740	130	1471
55-59 ans	127	386	702	164	1 379
60-64 ans	80	272	437	120	909
65 ans et plus	5	36	40	12	93
Hommes	560	2 040	1 900	107	4 607
15-19 ans		0	0	0	0
20-24 ans	0	5	11	1	17
25-29 ans	21	50	57	0	128
30-34 ans	24	80	77	2	183
35-39 ans	35	108	109	7	259
40-44 ans	51	208	208	10	477
45-49 ans	81	300	338	15	734
50-54 ans	102	424	418	20	964
55-59 ans	126	494	405	26	1 051
60-64 ans	106	330	255	20	711
65 ans et plus	14	41	22	6	83
Total général	1 221	4 131	5 375	662	11 389

Nombre de CET ouverts au cours de l'année 2023

	Femmes	Hommes	Total		Femmes	Hommes	Total
Catégorie A+	31	41	72	Catégorie B	221	97	318
15-19 ans	0	0	0	15-19 ans	0	0	0
20-24 ans	0	0	0	20-24 ans	4	4	8
25-29 ans	9	5	14	25-29 ans	23	14	37
30-34 ans	2	3	5	30-34 ans	28	10	38
35-39 ans	3	2	5	35-39 ans	23	12	35
40-44 ans	4	6	10	40-44 ans	38	12	50
45-49 ans	4	6	10	45-49 ans	31	20	51
50-54 ans	3	6	9	50-54 ans	39	16	55
55-59 ans	5	6	11	55-59 ans	23	6	29
60-64 ans	1	7	8	60-64 ans	11	3	14
65 ans et plus	0	0	0	65 ans et plus	1	0	1
Catégorie A	187	139	326	Catégorie C	35	9	44
15-19 ans	0	0	0	15-19 ans	0	0	0
20-24 ans	11	2	13	20-24 ans	0	1	1
25-29 ans	23	7	30	25-29 ans	0	0	0
30-34 ans	22	14	36	30-34 ans	1	1	2
35-39 ans	15	13	28	35-39 ans	2	1	3
40-44 ans	26	19	45	40-44 ans	10	1	11
45-49 ans	28	24	52	45-49 ans	2	0	2
50-54 ans	42	22	64	50-54 ans	4	1	5
55-59 ans	14	28	42	55-59 ans	12	3	15
60-64 ans	6	9	15	60-64 ans	4	1	5
65 ans et plus	0	1	1	65 ans et plus	0	0	0
				Total général	474	286	760

► **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			1		1						1
20-24 ans		12	5		17		2	6		8	25
25-29 ans	27	73	58	1	159	13	43	33		89	248
30-34 ans	28	90	111	1	230	14	61	28		103	333
35-39 ans	31	74	118	3	226	18	84	59	4	165	391
40-44 ans	50	149	208	14	421	27	149	103	5	284	705
45-49 ans	50	210	280	36	576	39	204	184	10	437	1 013
50-54 ans	73	319	365	66	823	58	292	235	7	592	1 415
55-59 ans	72	253	358	72	755	62	321	195	9	587	1 342
60-64 ans	48	146	213	53	460	58	205	100	11	374	834
65 ans et plus	3	27	19	5	54	6	19	9	4	38	92
Total général	382	1 353	1 736	251	3 722	295	1 380	952	50	2 677	6 399

► **BDS FPE 161** Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année

	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
Cat. A+			926	2 305	3 036	5 266	6 368	8 723	10 659	8 517	990	46 786
Femmes			542	1 448	1 708	3 423	3 525	4 892	5 860	3 712	232	25 341
Hommes			384	857	1 328	1 843	2 843	3 831	4 799	4 805	758	21 445
Cat. A		136	3 150	4 991	6 017	13 391	18 434	28 662	32 478	24 436	4 031	135 723
Femmes		117	1 893	2 962	3 106	6 711	9 491	14 544	14 323	10 973	2 026	66 144
Hommes		19	1 257	2 029	2 911	6 680	8 944	14 118	18 155	13 463	2 005	69 579
Cat. B	5	113	2 088	5 698	6 292	15 011	22 164	31 798	32 527	23 447	2 163	141 304
Femmes	5	56	1 283	4 330	3 999	10 019	13 360	20 019	20 415	14 398	1 370	89 251
Hommes		57	805	1 369	2 293	4 993	8 804	11 780	12 112	9 049	793	52 053
Cat. C		2	15	49	536	957	1 684	3 480	4 523	4 288	627	16 161
Femmes			15	49	345	608	1 329	2 986	3 829	3 516	435	13 112
Hommes		2			191	349	355	494	694	772	192	3 049
Total général	5	251	6 178	13 042	15 880	34 624	48 650	72 663	80 186	60 687	7 810	339 973

dont le nombre de jours versés au cours de l'année 2023

	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
Cat. A+			436	359	401	774	753	1 264	1 196	1 008	102	6 291
Femmes			251	213	207	517	334	686	558	391	18	3 174
Hommes			185	146	194	258	419	578	638	617	84	3 117
Cat. A		106	1 624	1 734	1 846	3 452	5 130	7 757	6 748	4 255	563	33 212
Femmes		94	959	959	696	1 434	2 375	3 589	2 760	1 798	314	14 977
Hommes		12	665	775	1 150	2 018	2 755	4 168	3 988	2 457	249	18 236
Cat. B	5	56	593	948	1 131	2 124	3 281	4 388	4 500	2 630	256	19 910
Femmes	5	26	382	727	770	1 308	1 877	2 515	2 737	1 779	157	12 281
Hommes		30	211	222	361	816	1 404	1 873	1 764	851	99	7 630
Cat. C			18	2	77	166	355	608	605	501	131	2 462
Femmes			18	2	20	81	227	534	507	375	42	1 805
Hommes					57	85	128	74	98	126	89	657
Total général	5	162	2 671	3 042	3 454	6 515	9 518	14 016	13 049	8 394	1 051	61 874

► **BDS FPE 162** Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)

	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
Cat. A+		-67	-163	-173	-424	-412	-597	-741	-735	-66	-3 378
Femmes		-12	-59	-60	-331	-124	-300	-242	-324		-1 452
Opération de monétisation		-12	-50	-60	-297	-113	-248	-83	-168		-1 031
Placement en RAFP			-9	0	-34	-11	-52	-159	-156		-421
Hommes		-55	-104	-113	-93	-288	-297	-499	-411	-66	-1 926
Opération de monétisation		-40	-87	-108	-83	-261	-247	-307	-268	-61	-1 462
Placement en RAFP		-15	-17	-5	-10	-27	-50	-192	-143	-5	-464
Cat. A		-733	-1 067	-1 141	-2 096	-3 196	-4 839	-4 750	-3 515	-429	-21 764
Femmes		-468	-451	-346	-764	-1 342	-2 407	-1 678	-1 544	-184	-9 183
Opération de monétisation		-468	-430	-329	-725	-1 233	-2 078	-1 404	-1 166	-154	-7 990
Placement en RAFP			-21	-17	-39	-109	-329	-274	-378	-30	-1 197
Hommes		-265	-616	-795	-1 332	-1 854	-2 432	-3 072	-1 971	-245	-12 581
Opération de monétisation		-265	-616	-795	-1 298	-1 763	-2 243	-2 692	-1 725	-191	-11 565
Placement en RAFP		0	0	0	-34	-91	-189	-380	-246	-54	-994
Cat. B	-4	-127	-253	-548	-876	-1 662	-2 734	-2 524	-1 713	-178	-10 619
Femmes	-4	-111	-152	-297	-489	-853	-1 503	-1 361	-1 049	-128	-5 947
Opération de monétisation	-4	-111	-146	-230	-451	-788	-1 293	-1 156	-880	-119	-5 178
Placement en RAFP		0	-6	-67	-38	-65	-210	-205	-169	-9	-769
Hommes		-16	-101	-251	-387	-809	-1 231	-1 163	-664	-50	-4 672
Opération de monétisation		-16	-101	-239	-350	-697	-1 068	-966	-544	-46	-4 027
Placement en RAFP		0	0	-12	-37	-112	-163	-197	-120	-4	-645
Cat. C		-3		-29	-127	-173	-259	-264	-339	-131	-1 325
Femmes		-3		-12	-37	-139	-229	-171	-226	-14	-831
Opération de monétisation		-3		-12	-37	-119	-181	-159	-185	-14	-710
Placement en RAFP		0		0		-20	-48	-12	-41		-121
Hommes				-17	-90	-34	-30	-93	-113	-117	-494
Opération de monétisation				-17	-90	-30	-30	-75	-85	-117	-444
Placement en RAFP				0		-4	0	-18	-28		-50
Total	-4	-930	-1 483	-1 891	-3 523	-5 443	-8 429	-8 278	-6 302	-804	-37 085

D. Les absences hors raisons de santé

► **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	2	2	4
Autorisation d'absence pour garde d'enfant	1	1	2
Autorisation d'absence pour le mariage ou la conclusion d'un PACS de l'agent	1		1
Autorisation d'absence pour maladie grave ou décès d'un proche.	1	1	2
Autorisation d'absence à la suite du décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans		1	1
Autorisation d'absence complémentaire à la suite du décès d'un enfant ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans		1	1
Congé de maternité pour grossesse pathologique lié à l'exposition in utero au diethylstilbestrol (DES)	2		2
Congé de naissance		21	21
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant naissance simple		197	197
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant naissance multiple		6	6
Congé de paternité et d'accueil en cas d'hospitalisation de l'enfant		4	4
Congé de présence parentale	54	2	56
Congé de proche aidant	8	19	27
Congé pour adoption simple 1er ou 2ème enfant	2	1	3
Congé pour maternité du 1er ou 2ème enfant	164		164
Congé pour maternité du 3ème enfant ou plus	36		36
Congé pour maternité grossesse gémellaire	2		2
Congé pour période d'activité dans la réserve opérationnelle		3	3
Permission pour le décès du conjoint du militaire, du partenaire pacsé ou de l'enfant	4	3	7
Total	277	262	539

► **BDS FPE 164** Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif

Motif	Femmes	Hommes	Total
Autorisation d'absence confinement pour garde d'enfants	2	2	4
Autorisation d'absence pour garde d'enfant	1	3	4
Autorisation d'absence pour le mariage ou la conclusion d'un PACS de l'agent	7		7
Autorisation d'absence pour maladie grave ou décès d'un proche	3	5	8
Autorisation d'absence à la suite du décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans		14	14
Autorisation d'absence complémentaire à la suite du décès d'un enfant ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans		8	8
Congé de maternité pour grossesse pathologique lié à l'exposition in utero au diéthylstilbestrol (DES)	127		127
Congé de naissance		65	65
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant naissance simple		2590	2590
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant naissance multiple		104	104
Congé de paternité et d'accueil en cas d'hospitalisation de l'enfant		81	81
Congé de présence parentale	927	50	977
Congé de proche aidant	263	383	646
Congé pour adoption simple 1 ^{er} ou 2 ^e enfant	98	27	125
Congé pour maternité du 1 ^{er} ou 2 ^e enfant	16974		16974
Congé pour maternité du 3 ^e enfant ou plus	6340		6340
Congé pour maternité grossesse gémellaire	476		476
Congé pour période d'activité dans la réserve opérationnelle		14	14
Permission pour le décès du conjoint du militaire, du partenaire pacsé ou de l'enfant	14	10	24
Total	25 232	3 356	28 588

► **BDS FPE 165** Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ayant débuté au cours de l'année par motif, dont ayant donné lieu à un entretien réalisé avant le départ en congé

Congés parentaux commençant en 2023	Femmes	Hommes	Total
Congé parental après adoption avec ancienneté	77	2	79
Congé parental après naissance avec ancienneté	4		4
Total	81	2	83

► **BDS FPE 166** Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois terminés au cours de l'année par motif, dont ayant donné lieu à un entretien réalisé au retour du congé

Congés parentaux se terminant en 2023	Femmes	Hommes	Total général
Congé parental après naissance	1		1
Congé parental après naissance avec ancienneté	107	7	114
Congé parental après naissance sans ancienneté	3		3
Total	111	7	118

E. Les absences liées aux raisons de santé

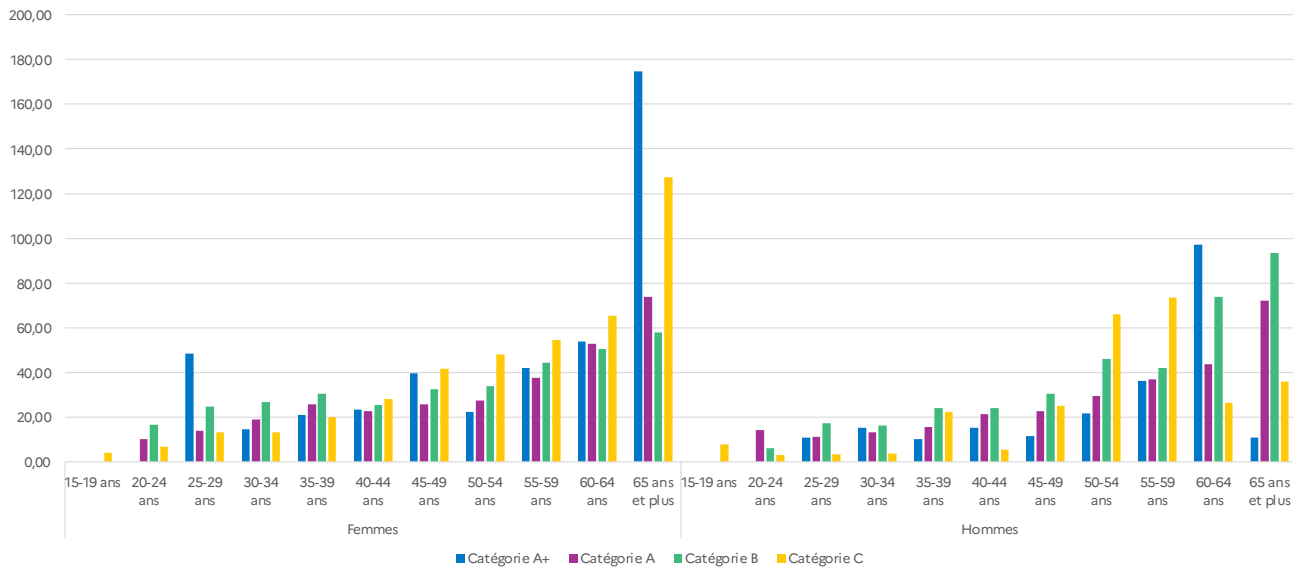
► **BDS FPE 168** Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif

	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
Catégorie A+		11	16	343	7				377
Femmes		8	11	228	6				253
Hommes		3	5	115	1				124
Catégorie A	14	126	114	5 091	116	15		1	5 477
Femmes	11	89	77	3 343	77	11		1	3 609
Hommes	3	37	37	1 748	39	4			1 868
Catégorie B	1	64	70	2 414	104	8		3	2 664
Femmes	1	44	46	1 717	62	4		3	1 877
Hommes		20	24	697	42	4			787
Catégorie C		32	23	601	16	2	1		675
Femmes		29	18	516	13	2	1		579
Hommes		3	5	85	3				96
Total	15	233	223	8 449	243	25	1	4	9 193

► **BDS FPE 169** Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif

Catégorie / Type de congé	Hommes	Femmes	Total général
Catégorie A+	8 734	4 478	13 212
Congé de longue durée	1 117	1 364	2 481
Congé de longue maladie	1 148	2 280	3 428
Congé de maladie ordinaire	2 197	4 843	7 040
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	16	206	222
Couches pathologiques		41	41
Catégorie A	53 388	108 583	161 971
Congé de grave maladie	457	2 186	2 643
Congé de longue durée	9 016	22 569	31 585
Congé de longue maladie	6 842	14 716	21 558
Congé de maladie ordinaire	32 630	62 451	95 081
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	3 938	5 929	9 867
Congé suite à un accident du travail ou de trajet	505	602	1 107
Couches pathologiques		130	130
Catégorie B	30 003	66 741	96 744
Congé de grave maladie		164	164
Congé de longue durée	4 692	11 303	15 995
Congé de longue maladie	5 876	9 157	15 033
Congé de maladie ordinaire	14 812	39 375	54 187
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	4 536	6 335	10 871
Congé suite à un accident du travail ou de trajet	87	184	271
Couches pathologiques		223	223
Catégorie C	3 613	27 082	30 695
Congé de longue durée	525	8 341	8 866
Congé de longue maladie	1 122	3 846	4 968
Congé de maladie ordinaire	1 858	13 160	15 018
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	108	1 590	1 698
Congé suite à un accident du travail ou de trajet		56	56
Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service		89	89
Total	91 482	211 140	302 622

Nombre de jours ouvrés par agent ayant été absent pour raison de santé en 2023



Nombre moyen de jours ouvrés 2023 d'arrêts maladie par agents selon le secteur d'activité et par type d'arrêts (hors couches pathologiques)

	Ad ministration centrale	DRAAF	DDETSPP et DDPP hors abat-toirs	Abat-toir	DDT(M)	Enseignement supérieur	Enseignement technique public (ACEN PLPA PCEA)	Enseignement technique public (hors ACEN PLPA PCEA)	Enseignement technique privé	Autres *	Total
Congé de grave maladie	0,24	0,07	0,00	0,02	0,00	0,00	0,30	0,00	0,00	0,00	0,09
Congé de longue durée	2,16	1,12	2,05	0,51	1,94	1,20	1,60	2,26	2,39	10,83	1,99
Congé de longue maladie	0,77	2,42	0,69	0,34	0,76	1,33	1,31	1,66	1,49	11,20	1,52
Congé de maladie ordinaire	3,72	4,75	3,68	4,45	3,47	3,87	6,03	6,49	5,58	35,82	5,79
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	0,50	0,36	0,35	2,13	0,53	0,38	0,63	0,79	0,33	7,68	0,77
Congé suite à un accident du travail ou de trajet	0,01	0,01	0,01	0,34	0,04	0,02	0,04	0,11	0,00	0,00	0,05
Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service	0,00	0,00	0,00	0,06	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total général	7,41	8,73	6,78	7,84	6,73	6,79	9,91	11,32	9,79	65,53	10,21

*Autres : DAAF, CPCM DREAL, préfectures, international, agents mis à disposition (autres départements ministériels, opérateurs, collectivités, établissements publics...).

Nombre moyen de jours ouvrés 2023 d'arrêts maladie par agents selon le secteur d'activité et par type d'arrêts (hors couchés pathologiques) (suite)

	Ad ministration centrale	DRAAF	DDETSPP et DDPH hors abat-toirs	Abat-toir	DDT(M)	Ensei-gnement supérieur	Ensei-gnement technique public (ACEN PLPA PCEA)	Ensei-gnement technique public (hors ACEN PLPA PCEA)	Ensei-gnement technique privé	Autres*	Total
Total général	7,41	8,73	6,78	7,84	6,73	6,79	9,91	11,32	9,79	65,53	10,21
<i>Nombre de jours d'arrêt maladie</i>	14 485	19 158	17 099	12 293	14 832	20 434	71 529	41 155	44 982	46 261	302 228
<i>Effectif physique du MASA</i>	1 955	2 195	2 523	1 568	2 203	3 011	7 217	3 637	4 597	706	29 612
<i>Moyenne d'âge précis des agents absents pour raison de santé</i>	51,6	47,4	48,2	41,3	51,9	51,4	49,5	50,2	48,8	49,3	49,3

*Autres : DAAF, CPCM DREAL, préfectures, international, agents mis à disposition (autres départements ministériels, opérateurs, collectivités, établissements publics...).

► BDS FPE 112 Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons de santé au cours de l'année

	Femmes	Hommes	Total
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue durée	2	8	10
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue maladie	5	2	7
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire	9	2	11
Total	16	12	28

	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	Total
Femmes	1	1	1	2	8	3	16
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			1		2	2	5
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire	1			2	5	1	9

.../...

(suite)

	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	Total
Hommes	0	0	1	3	7	1	12
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue durée				1	7		8
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue maladie			1			1	2
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire				2			2
Total	1	1	2	5	15	4	28

Nombre de décès 2023

	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	10	1	12				8	1	9	21
Cat. B				4		4				2	4	6	10
Cat. C				2	1	3				1		1	4
Total	0	0	1	16	2	19	0	0	0	11	5	16	35

F. Les jours de carence

► **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	-	-	-
20-24 ans	-	-	-
25-29 ans	28	13	41
30-34 ans	222	68	290
35-39 ans	439	199	638
40-44 ans	777	292	1 069
45-49 ans	1 060	502	1 562
50-54 ans	1 699	650	2 349
55-59 ans	1 517	735	2 252
60-64 ans	978	508	1 486
65 ans et plus	86	58	144
Total général	6 806	3 025	9 831

Répartition en % par sexe et par tranche d'âges

	Femmes	Hommes	Total général
15-19 ans	-	-	-
20-24 ans	-	-	-
25-29 ans	0,3%	0,1%	0,4%
30-34 ans	2,3%	0,7%	2,9%
35-39 ans	4,5%	2,0%	6,5%
40-44 ans	7,9%	3,0%	10,9%
45-49 ans	10,8%	5,1%	15,9%
50-54 ans	17,3%	6,6%	23,9%
55-59 ans	15,4%	7,5%	22,9%
60-64 ans	9,9%	5,2%	15,1%
65 ans et plus	0,9%	0,6%	1,5%
Total général	69,2%	30,8%	100,0%

► **BDS FPE 171** Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année

	Total		Total
2018	1 281 591,00 €	2021	936 642,00 €
142	300 338,00 €	142	57 544,00 €
143	506 075,00 €	143	531 488,00 €
206	193 126,00 €	206	162 417,00 €
215	282 053,00 €	215	185 192,00 €
2019	1 501 967,00 €	2022	1 083 967,00 €
142	98 984,00 €	142	66 708,00 €
143	546 859,00 €	143	632 508,00 €
206	375 921,00 €	206	184 491,00 €
215	480 203,00 €	215	200 259,00 €
2020	973 816,00 €	2023	1 212 701,44 €
142	65 524,00 €	142	85 263,77 €
143	473 831,00 €	143	680 305,04 €
206	193 657,00 €	206	212 776,20 €
215	240 804,00 €	215	234 356,43 €

Répartition par sexe du prélèvement jour de carence sur rémunération

Genre	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Femmes	865 232,00	1 040 713,00	663 413,00	643 140,00	740 452,00	825 354,51	4 778 304,51
Hommes	416 359,00	461 254,00	310 403,00	293 502,00	343 515,00	387 346,93	2 212 379,93
Total	1 281 591,00	1 501 967,00	973 816,00	936 642,00	1 083 967,00	1 212 701,44	6 990 684,44
% Femmes	67,5%	69,3%	68,1%	68,7%	68,3%	68,1%	68,4%

VIII. L'action sanitaire et sociale

► BDS FPE 172 Exécution n-1 en AE et CP

AXES	2021		2022		2023	
	Engagements	Paiements	Engagements	Paiements	Engagements	Paiements
TITRE 3	9 018 795,69€	9 673 694,97€	7 319 776,11€	7 870 162,99€	7 870 162,99€	7 870 162,99€
Restauration parisienne	603 982,91 €	557 379,61 €	635 092,97 €	667 999,75 €	880 365,40 €	872 356,79 €
Restauration services déconcentrés	1 727 897,00 €	1 700 854,00 €	556 352,00 €	604 927,00 €	875 979,00 €	875 979,00 €
Asma nationale	3 257 815,00 €	3 257 815,00 €	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 €	625 454,00 €	745 454,00 €
Médecine de prévention (sd)	1 191 134,00 €	1 181 258,00 €	1 065 464,00 €	1 068 088,00 €	1 124 862,81 €	471 929,89 €
Comités médicaux (expertises médicales)	9 282,37 €	9 282,37 €	5 606,39 €	5 606,39 €	11 315,00 €	11 315,00 €
Mutuelles (actuaire, référencement 2017)	19 200,00 €	919 200,00 €	48 000,00 €	616 800,00 €	149 880,00 €	707 220,00 €
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 €	212 003,93 €	195 605,46 €
Secteur handicap (aménagement de postes, convention, formation)	720 534,17 €	721 589,10 €	405 378,58 €	402 107,44 €	473 512,42 €	473 512,42 €
Fonds de concours FiphFp	441 831,00 €	441 831,00 €	344 777,87 €	344 777,87 €	258 975,43 €	258 975,43 €
TITRE 2	1039508,74€	1037407,14€	1195058,24€	1195058,24€	1 158 855,24€	1 148 329,24€
Secours	254 865,00 €	254 865,00 €	293 477,00 €	293 477,00 €	318 632,00 €	308 106,00 €
Prestations sociales interministérielles et ministérielles	784 643,74 €	782 542,14 €	901 581,24 €	901 581,24 €	840 223,24 €	840 223,24 €
Total	10058304,43€	10711102,11€	8514834,35€	9065221,23€	9029018,23€	9018492,23€

FOCUS SUR 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.

Prestations	Intitulés des prestations	2021	2022	2023
Aide au logement	Aide au logement et au double loyer	34 538,92 €	26 320,42 €	32 854,48 €
Famille	Maisons familiales, gîtes et aide à la scolarité	175 654,82 €	199 128,06 €	22 920,20 €
Handicap	(Agents et enfants d'agents)	350 603,67 €	387 321,48 €	433 279,71 €
Prestations facultatives d'action sociale	Séjours linguistiques, trousseau	89 226,55 €	78 130,10 €	248 647,73 €
Sport – loisirs - culture	Colonies, séjours éducatifs, centres aérés	130 069,78 €	154 633,08 €	102 521,12 €
Total		780 093,74 €	845 533,14 €	840 223,24 €

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 2023, la subvention versée par le ministère à l'ASMA reste constante à **3 257 815 euros**.

La subvention exceptionnelle pour le gardien du site de Mimizan, correspondant au salaire chargé au moment de la fermeture, a été actualisée en 2023. Le centre est fermé depuis juin 2029 du fait de la présence d'amiante.

1. EVOLUTION DES DIFFÉRENTS SECTEURS : SÉJOURS – JEUNESSE – VOYAGES – CROISIÈRES CÔTIÈRES - CULTURE

Séjours

en euros	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produits	1 145 768	1 019 656	843 737	928 355	1 084 178	863 260	642 461	1 073 405	1 150 491
Subvention	456 786	428 937	356 981	338 469	371 465	323 088	606 143	685 653	735 341
Total	1 602 554	1 448 593	1 200 718	1 266 824	1 455 643	1 186 348	1 248 604	1 759 058	1 885 831
<i>Taux de subvention</i>	<i>28,5%</i>	<i>29,6%</i>	<i>29,7%</i>	<i>26,7%</i>	<i>25,5%</i>	<i>27,2%</i>	<i>48,5%</i>	<i>39,0%</i>	<i>39,0%</i>

Centres de vacances-jeunesse

en euros	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produits	555 992	432 499	466 755	479 233	479 477	157 068	218 134	348 908	454 386
Subvention	711 573	700 644	656 420	678 370	676 375	219 824	401 329	679 754	702 935
Total	1 267 565	133 143	1 123 175	1 157 603	1 155 852	376 892	619 463	1 028 662	1 157 321
<i>Taux de subvention</i>	56,1%	61,8%	58,4%	58,6%	58,5%	58,3%	64,8%	66,1%	60,7%

Voyages

en euros	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produits	407 478	368 005	311 171	429 270	318 642	126 086	25 449	480 810	368 225
Subvention	136 652	91 815	92 811	156 873	136 041	27 359	23 345	302 419	218 843
Total	544 130	459 820	403 982	586 143	454 683	153 445	48 793	783 229	587 098
<i>Taux de subvention</i>	25,1%	20,0%	23,0%	26,8%	29,9%	17,8%	47,8%	38,6%	37,3%

Croisières côtières

en euros	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produits	20 736	23 663	26 393	25 647	21 333	0	0	7402	16 911
Subvention	21 709	6 152	14 956	15 837	15 571	12 026	0	23 949	18 221
Total	42 445	29 815	41 349	41 484	36 904	12 026	0	31 351	35 132
<i>Taux de subvention</i>	51,1%	20,6%	36,2%	38,2%	42,2%	100,0%	0,0%	76,4%	51,9%

Culture

en euros	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produits	57 980	40 422	34 120	34 825	48 108	4 675	11 450	10 936	32 598
Subvention	62 581	53 804	50 237	35 158	46 257	17 065	33 609	31 823	36 400
Total	120 561	94 226	84 357	69 983	94 365	21 740	45 059	42 759	68 997
<i>Taux de subvention</i>	51,9%	57,1%	59,6%	50,2%	49,0%	78,5%	74,6%	74,4%	52,8%

2. FONDS DE ROULEMENT

en euros	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
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	1 561 215
Dépenses courantes	3 811 842	3 612 009	3 409 480	3 283 555	3 474 726	2 477 088	3 334 363	3 834 353	4 003 115
<i>Ratio</i>	<i>33,8%</i>	<i>39,0%</i>	<i>46,8%</i>	<i>53,1%</i>	<i>48,0%</i>	<i>104,6%</i>	<i>78,9%</i>	<i>56,7%</i>	<i>39,0%</i>

3. PRÊTS ET AIDES ASMA : BILAN 2023

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
2022	76	47	101 408 €	2 158 €	398 €	2
2023	76	51	123 820 €	2 428 €	4 150 €	0

Profils des demandeurs de prêts entre 2020 et 2023

Sexe	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
Hommes	19	31%	14	19%	25	33%	19	25%
Femmes	42	69%	59	81%	51	67%	57	75%

Tranche	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
QF 1 (< 439 €)	8	13%	5	7%	5	7%	4	5%
QF 2 (440 à 600 €)	2	3%	9	12%	11	14%	4	5%
QF 3 (601 à 724 €)	7	11%	5	7%	9	12%	7	9%
QF 4 (725 à 953 €)	13	21%	8	11%	12	16%	18	24%
QF 5 (954 à 1 200 €)	14	22%	16	22%	20	26%	16	21%
QF 6 (1 201 à 1 449 €)	10	16%	13	18%	5	7%	8	11%
QF 7 (1 450 à 1 679 €)	4	6%	5	7%	6	8%	8	11%
QF 8 (> 1 678 €)	3	5%	12	16%	8	11%	11	14%

► **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 :

3 322 849,66 €

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

600 000 €

► **BDS FPE 175 [CSA MIN] Nombre d'agents adhérents à la (aux) garantie(s) de protection sociale complémentaire référencées**

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

		Tranches d'âge	Hommes	Femmes
AG2R	Actifs	20-29 ans	3	7
		30-39 ans	13	17
		40-49 ans	30	30
		50-59 ans	40	63
		60-69 ans	15	15
	Retraités	60-69 ans	6	5
		70-79 ans	3	2
Total			110	139

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

		Tranches d'âge	Hommes	Femmes
Harmonie mutuelle	Actifs	20-29 ans	187	318
		30-39 ans	507	796
		40-49 ans	998	1596
		50-59 ans	1 724	3 075
		60-69 ans	947	1365
	Retraités	40-49 ans	-	4
		50-59 ans	3	31
		60-69 ans	1 268	1 784
		70-79 ans	1 879	2 068
		80-89 ans	-	-
		90-99 ans	-	-
		100 et +	-	-
Total			7 513	11 037
Groupama	Actifs	20-29 ans	11	9
		30-39 ans	54	31
		40-49 ans	103	71
		50-59 ans	85	86
		60-69 ans	53	43
		69 et +	-	-
	Retraités	60-69 ans	9	8
		70-79 ans	42	16
Total			357	264

IX. Le dialogue social

► BDS FPE 176 Nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau pour le CSA

CSA Ministériel (CSA M)

Organisation syndicale	Nombre de sièges		
	Titulaires	Suppléants	Total
ÉLAN-COMMUN (SNETAP-FSU, SNUITAM-FSU, CGT, Sud Rural Territoires)	6	6	12
FO	3	3	6
UNSA	3	3	6
CFDT	2	2	4
Alliance du Trèfle	1	1	2
Total général	15	15	30

CSA Administration centrale (CSA AC)

Organisation syndicale	Nombre de sièges		
	Titulaires	Suppléants	Total
CFDT	4	4	8
Alliance du Trèfle	3	3	6
ÉLAN-COMMUN (SNETAP-FSU, SNUITAM-FSU, CGT, Sud Rural Territoires)	2	2	4
UNSA	1	1	2
FO	1	1	2
Total	11	11	22

CSA Services déconcentrés (CSA SD)

Organisation syndicale	Nombre de sièges		
	Titulaires	Suppléants	Total
FO	4	4	8
CFDT	2	2	4
ÉLAN-COMMUN (SNETAP-FSU, SNUITAM-FSU, CGT, Sud Rural Territoires)	2	2	4
UNSA	1	1	2
Alliance du Trèfle	1	1	2
Total	10	10	20

Nombre de représentant du personnel par type d'instance et par sexe

		Nombre de sièges		
		Femmes	Hommes	Total
CSA Ministériel	Titulaires	8	7	15
	Suppléants	6	9	15
	Total	14	16	30
CSA Administration centrale	Titulaires	5	6	11
	Suppléants	6	5	11
	Total	11	11	22
CSA Services déconcentrés	Titulaires	4	6	10
	Suppléants	6	4	10
	Total	10	10	20

► **BDS FPE 177** Nombre de réunions des instances au cours de l'année, ventilé par type d'instance et ventilé par niveau pour le CSA

Le CSA ministériel s'est réuni 8 fois, le CSA d'administration centrale 3 fois et le CSA des services déconcentrés n'a pas été réuni.

► **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

À l'issue des élections professionnelles 2022, le volume annuel du contingent de crédit de temps syndical attribué aux organisations syndicales relevant du CSA ministériel est de 181,41 ETP (contre 175,79 ETP en 2018), hors volume attribué aux organisations syndicales de l'enseignement agricole privé relevant du Comité consultatif ministériel (19,96 ETP en 2022 contre 20,85 ETP en 2018).

► **BDS FPE 182** Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé

- Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures) : **158 ETP + 23,41 ETP.**
- Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé sous forme décharges d'activité de service (DAS) : **158 ETP.**

► **BDS FPE 183** Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année)

1 148,14m² pour l'administration centrale.

- **BDS FPE 184** Nombre de négociations engagées au cours de l'année au sens des articles 8 bis et nonies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, dont nombre de négociations engagées à la suite d'une initiative des organisations syndicales au sens de l'article 8 quinquies de la même loi, par niveau de CSA

11 négociations se sont tenues en 2023 au titre du l'accord ministériel relatif à la protection sociale complémentaire.

- **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

Aucun accord n'a été signé en 2023.

- **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	22 066	9 102
Total général	22 066	9 102

LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

Date	Projets de décrets	Projets d'arrêtés	Autres questions plus ciblées
Avis et informations - CSA Ministériel			
15 et 16 mai 2023	<p>→ Projet de décret modifiant le décret n° 2008-636 du 30 juin 2008 fixant l'organisation de l'administration centrale du ministère chargé de l'agriculture, de l'alimentation, de l'agroalimentaire et de la forêt</p>	<p>→ Projet d'arrêté fixant la liste des formations spécialisées et des comités sociaux d'administration relevant du ministre chargé de l'agriculture et des établissements publics administratifs relevant de sa tutelle principale bénéficiant d'une majoration du contingent annuel d'autorisations d'absence</p> <p>→ Projet d'arrêté fixant le barème de conversion en heures du contingent annuel d'autorisations d'absence de certains membres des formations spécialisées et des comités sociaux d'administration relevant du ministre chargé de l'agriculture et des établissements publics administratifs relevant de sa tutelle principale</p> <p>→ Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 7 juin 2022 portant institution et composition des comités sociaux d'administration relevant du ministre chargé de l'agriculture</p> <p>→ Projet d'arrêté fixant les modalités de formation initiale de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'agriculture</p> <p>→ Projet d'arrêté fixant les modalités de stage, d'évaluation et de titularisation des personnels enseignants et d'éducation stagiaires relevant du ministre chargé de l'agriculture</p>	<p>→ Adoption du règlement intérieur du CSAM et de sa formation spécialisée</p> <p>→ Point d'étape sur la mise en place des centres de gestion financière</p> <p>→ Présentation des conclusions du CGAAER sur la revue des missions des services déconcentrés"</p>
1^{er} juin 2023 et 20 juin 2023	<p>→ Projet de décret modifiant divers décrets portant statuts particuliers des personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement agricole du ministère chargé de l'agriculture et le décret n°89-406 du 20 juin 1989 relatif aux contrats liant l'État et personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural</p> <p>→ Projet de décret modifiant le décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt</p>	<p>→ Projet d'arrêté abrogeant plusieurs arrêtés relatifs à l'accès à l'échelon spécial des grades de classe exceptionnelle et à l'avancement aux grades de classe exceptionnelle des corps des personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement agricole du ministère chargé de l'agriculture</p> <p>→ Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 31 juillet 2018 fixant les contingentements pour l'accès à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'agriculture</p> <p>→ Projet d'arrêté fixant les taux de promotion dans les corps des personnels enseignants et d'éducation du ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour les années 2023, 2024 et 2025</p>	

Date	Projets de décrets	Projets d'arrêtés	Autres questions plus ciblées
Avis et informations - CSA Ministériel (suite)			
1^{er} juin 2023 et 20 juin 2023	<p>→ Projet de décret modifiant le décret n° 2021-1372 du 19 octobre 2021 instituant une prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministère chargé de l'agriculture</p> <p>→ Projet de décret portant création d'une part fonctionnelle au sein de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement technique agricole, les établissements publics d'enseignement maritime et aquacole ou affectés au Centre national de promotion rurale</p>	<p>→ Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 19 octobre 2021 fixant le montant annuel de la prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation</p> <p>→ Projet d'arrêté fixant les montants de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement technique agricole, les établissements publics d'enseignement maritime et aquacole ou affectés au Centre national de promotion rurale et précisant les missions ouvrant droit à la part fonctionnelle de cette indemnité</p>	
20 et 21 juin 2023	<p>→ Projet de décret autorisant à titre temporaire le recrutement par contrat de vétérinaires n'ayant pas la nationalité française pour assurer les missions de contrôle sanitaire à l'importation et à l'exportation</p> <p>→ Projet de décret autorisant à titre temporaire le recrutement par contrat de vétérinaires n'ayant pas la nationalité française pour assurer les missions d'inspection sanitaire et de la protection animale dans les abattoirs</p> <p>→ Projet de décret portant déconcentration en matière de recrutement et de gestion de certains personnels relevant du ministre chargé de l'agriculture affectés dans les établissements d'enseignement supérieur agricole publics</p> <p>→ Projet d'arrêté portant délégation de pouvoirs en matière de recrutement et de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de l'agriculture affectés dans les établissements d'enseignement supérieur agricole publics</p>		→ Projet de lignes directrices de gestion en matière de mobilité
11 juillet 2023			→ Projet de lignes directrices de gestion en matière de mobilité (2 ^e passage)

Date	Projets de décrets	Projets d'arrêtés	Autres questions plus ciblées
Avis et informations - CSA Ministériel (suite)			
11 juillet 2023		<p>→ Projet d'arrêté fixant la liste des formations spécialisées et des comités sociaux d'administration relevant du ministre chargé de l'agriculture et des établissements publics administratifs relevant de sa tutelle principale bénéficiant d'une majoration du contingent annuel d'autorisations d'absence (2^e passage)</p> <p>→ Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 novembre 2011 portant institution de commissions régionales d'information et de concertation au ministère chargé de l'agriculture</p>	<p>→ Projet d'arrêté fixant la liste des formations spécialisées et des comités sociaux d'administration relevant du ministre chargé de l'agriculture et des établissements publics administratifs relevant de sa tutelle principale bénéficiant d'une majoration du contingent annuel d'autorisations d'absence (2^e passage)</p> <p>→ Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 novembre 2011 portant institution de commissions régionales d'information et de concertation au ministère chargé de l'agriculture</p>
27 septembre 2023 CSA budgétaire			→ Présentation du projet de loi de finances 2024
27 septembre 2023	<p>→ Projet de décret modifiant décret n° 2010-362 du 8 avril 2010 fixant les conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de directeur général et de directeur des établissements d'enseignement supérieur agricole publics</p> <p>→ Projet de décret modifiant décret n°96-1062 du 5 déc. 1996 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans l'emploi de secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire</p> <p>→ Projet de décret modifiant le décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt</p> <p>→ Projet de décret relatif aux dates et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de service de l'Etat chargés de la gestion du Fonds européen agricole pour le développement rural au titre de la programmation débutant en 2023</p> <p>→ Projet de décret modifiant le décret n°2002-756 du 2 mai 2002 instituant une indemnité d'astreinte au ministère de l'agriculture et de la pêche</p> <p>→ Projet de décret portant création d'une indemnité de gestion de crise au ministère chargé de l'agriculture</p>	<p>→ Projet d'arrêté fixant la liste des établissements permettant l'accès au dernier échelon de l'emploi de directeur général et de directeur des établissements d'enseignement supérieur agricole publics</p> <p>→ Projet d'arrêté fixant le classement des emplois de secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole public</p> <p>→ Projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des services relevant du ministre chargé de l'agriculture, de l'alimentation, de l'agroalimentaire et de la forêt.</p> <p>→ Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 2 mai 2002 modifié relatif au montant de l'indemnité d'astreinte au ministère de l'agriculture et de la pêche</p> <p>→ Projet d'arrêté fixant les montants de référence de l'indemnité de gestion de crise au ministère chargé de l'agriculture</p>	→ Point d'information relatif à la continuité d'activité durant les Jeux Olympiques de 2024

Date	Projets de décrets	Projets d'arrêtés	Autres questions plus ciblées
Avis et informations - CSA Ministériel (suite)			
28-29 novembre et 20 décembre 2023	<p>→ Projet de décret modifiant le décret n° 2019-1135 du 5 novembre 2019 relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles</p> <p>→ Projet de décret modifiant le décret n° 2017-1034 du 10 mai 2017 relatif aux indemnités allouées à certains personnels stagiaires relevant du ministère chargé de l'agriculture</p>	<p>→ Projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte (2^e passage)</p> <p>→ Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 10 mai 2017 relatif aux indemnités allouées à certains personnels stagiaires relevant du ministère chargé de l'agriculture</p>	<p>→ Rapport social unique 2021 et évolution de la base de données sociales</p> <p>→ Rapport du CGAAER sur la gestion des crises sanitaires</p> <p>→ Actualités en matière de recrutement et de mobilité</p>
20 décembre 2023		→ Projet d'arrêté relatif à la rémunération ou à la compensation horaire des interventions réalisées sous astreinte au ministère de l'agriculture et de la pêche	
Avis et informations - CSA Administration centrale			
1^{er} mai 2023		<p>→ Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 juin 2008 portant organisation et attributions de la direction générale de l'enseignement et de la recherche</p> <p>→ Projet d'arrêté fixant les modalités de stage, d'évaluation et de titularisation des personnels enseignants et d'éducation stagiaires relevant du ministre chargé de l'agriculture</p>	<p>→ Adoption du règlement intérieur du CSA AC et de sa formation spécialisée</p> <p>→ Projet de décision portant organisation du secrétariat général du ministère de l'agriculture et de l'alimentation</p> <p>→ Projet de décision portant organisation de la direction générale de l'enseignement et de la recherche du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire</p> <p>→ Point d'information : fermeture exceptionnelle de l'axe nord du RER B du 12 au 14 août 2023</p>
6 juillet 2023			→ Élections des représentants des personnels au sein des conseils médicaux
16 novembre 2023 et 24 novembre 2023		→ Projet d'arrêté désignant une opération de restructuration au sein de l'administration centrale du ministère chargé de l'agriculture à l'occasion de la création d'un centre de gestion financière	→ Projet de décision modifiant la décision portant organisation du secrétariat général du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire

Mois	Date	Périmètre	Sujets
Réunions des groupes de travail de la feuille de route sociale et négociations 2023			
Janvier	11 janvier 2023	GT CSA M	Revalorisation de la rémunération des contractuels en poste de direction en EPLEFPA
	27 janvier 2023	GT CSA M	Réforme de la formation initiale des personnels enseignants
Février	6 février 2023	GT CSA M	Fonctionnement des nouvelles instances de dialogue social, Articulation entre elles, Moyens syndicaux
	9 février 2023	GT CSA M	Indemnisation des membres de la CNECA
	23 février 2023	GT CSA M et CCM	Programmation du dialogue social 2023
Mars	1 ^{er} mars 2023	GT CSA M	État d'avancement du plan d'action égalité professionnelle – Préparation de l'audit intermédiaire
	29 mars 2023	GT CSA M	Mobilité générale hors enseignants et CPE
	29 mars 2023	GT CSA M	Bilan mobilité enseignants et CPE et réforme mobilité ACEN
	30 mars 2023	GT CSA M	Mise en place des nouvelles instances de dialogue social, Articulation entre elles, Moyens syndicaux, Formation, Charte des bonnes pratiques du dialogue social
Avril	11 avril 2023	GT CSA M	Présentation de la conclusion des travaux relatifs à la prévention du bruit en abattoir
	12 avril 2023	GT CSA M	Règlement intérieur du CSA ministériel
	14 avril 2023	GT CSA M	Recrutement de vétérinaires officiels contractuels de nationalité étrangère
	18 avril 2023	GT CSA M	Baromètre social (consultation écrite)
	27 avril 2023	-	Négociation de l'accord ministériel sur la protection sociale complémentaire
Mai	3 mai 2023	GT CSA M	Pacte Enseignant
	17 mai 2023	-	Négociation de l'accord ministériel sur la protection sociale complémentaire
	30 mai 2023	GT CSA M et CCM	Exercice du droit syndical
	31 mai 2023	GT CSA M	Bilan des avancements et promotions 2022 (hors enseignement)
Juin	7 juin 2023	GT CCM	Bilan des plans de requalification - Principes de reclassement post-concours des enseignants de 3e catégorie de l'enseignement agricole privé
	14 juin 2023	GT CSA M et CCM	Pacte enseignant
	21 juin 2023	GT CSA AC	Relocalisation des services en administration centrale
	21 juin 2023	COSUI	Mise en place des centres de gestion financières
	22 juin 2023	-	Négociation de l'accord ministériel sur la protection sociale complémentaire
	23 juin 2023	GT CSA M	Politique de gestion des contractuels (hors enseignants et CPE)
	27 juin 2023		Retour d'expérience des élections professionnelles 2022
	29 juin 2023	GT CSA M et CCM	Mise en place des nouvelles instances de dialogue social et droits syndicaux
	29 juin 2023	-	Négociation de l'accord ministériel sur la protection sociale complémentaire
	30 juin 2023	GT CSA M	Bilan du plan d'action égalité professionnelle – Présentation des résultats de l'audit intermédiaire

Mois	Date	Périmètre	Sujets
Réunions des groupes de travail de la feuille de route sociale et négociations 2023 (suite)			
Juillet	6 juillet 2023	-	Négociation de l'accord ministériel sur la protection sociale complémentaire
	13 juillet 2023	COSUI	Mise en œuvre de l'accord ministériel relatif au télétravail
Août	31 août 2023	-	Négociation de l'accord ministériel sur la protection sociale complémentaire
Septembre	7 septembre 2023	GT CSA M	Compensation de la participation à la gestion de crise
	7 septembre 2023	-	Négociation de l'accord ministériel sur la protection sociale complémentaire
	12 septembre 2023	GT CSA M	Bilan des avancements et promotions 2022 (enseignement)
	12 septembre 2023	-	Négociation de l'accord ministériel sur la protection sociale complémentaire
	19 septembre 2023	-	Négociation de l'accord ministériel sur la protection sociale complémentaire
	28 septembre 2023	-	Négociation de l'accord ministériel sur la protection sociale complémentaire
Octobre	10 octobre 2023	GT CSA M	Evolution du statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement agricole
	11 octobre 2023	-	Négociation de l'accord ministériel sur la protection sociale complémentaire
	18 octobre 2023	-	Négociation de l'accord ministériel sur la protection sociale complémentaire
	19 octobre 2023	GT CSA M et CCM	Exercice des droits syndicaux
	19 octobre 2023	GT CSA M	Relocalisation des services en administration centrale
	25 octobre 2023	GT CSA M	Plan Handi-Cap et inclusion 2023/2025 - Suivi de la convention FIPHFP - Bilan DOETH 2023
Novembre	28 novembre 2023	-	Commission paritaire de pilotage et de suivi
	30 novembre 2023	GT CSA M et CCM	Mise à jour de la circulaire relative à l'exercice du droit syndical de décembre 2015
Décembre	5 décembre 2023	GT CSA M	Bilan des politiques de l'action sociale
	5 décembre 2023	GT CSA M	Bilan RIFSEEP et revalorisation IFSE
	12 décembre 2023	GT CSA M	Attractivité des métiers
	12 décembre 2023	GT CSA M	Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)
	13 décembre 2023	GT CSA AC	Sobriété énergétique et bilan carbone
	13 décembre 2023	GT CSA M et CCM	Plan égalité professionnelle : bilan et perspectives
	19 décembre 2023	GT CSA M et CCM	Mise à jour de la circulaire relative à l'exercice du droit syndical de décembre 2015
	19 décembre 2023	GT CSA M	Déconcentration de la gestion des contrats courts en DDI

X. La discipline

► BDS FPE 189 [CSA MIN] Nombre de sanctions prononcées

Nombre de sanctions prononcées

Sexe/nature de la faute	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Total général
Femmes	3	1	2		6
A eu deux altercations avec des élèves	1				1
Détournements de fonds associatifs			1		1
Falsification de documents administratifs		1			1
Proféré des attaques envers son chef d'établissement	1				1
Tenue de propos violents en cours	1				1
Vol commis dans les locaux de l'administration			1		1
Hommes	5	4	1		10
A adopté un comportement agressif envers des collègues et des élèves	1				1
A adopté un comportement irrespectueux envers élève	1				1
A giflé un élève	1				1
A tenu des propos déplacés à caractère sexuel en présence d'élèves mineurs		1			1
A tenu des propos injurieux et dégradants envers les élèves		1			1
A tenu des propos violents et sexistes	1				1
Comportement inapproprié durant sortie scolaire		1	1		2
Faits de harcèlement sexuel	1				1
Propos et gestes à caractère sexiste ou sexuel		1			1
Total	8	5	3	0	16

Cat. et sexe	Groupe 1				Total groupe 1	Groupe 2				Total groupe 2	Groupe 3				Total groupe 3	Total général
	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans		30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans		30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans		
A	5		2	1	8	1		1		2			1		1	11
F	1		1	1	3											3
M	4		1		5	1		1		2			1		1	8
B							1		1	2		1	1		2	4
F									1			1	1		2	2
M							1			1						1
C								1		1						1
F																0
M								1		1						1
Total	5	0	2	1	8	1	1	2	1	5	0	1	2	0	3	16

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
ATE	Administration territoriale de l'État
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
CGF	Centres de gestion financière
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
CNCDH	Commission nationale consultative des droits de l'homme
CNECA	Commission nationale des enseignants chercheurs relevant du ministère de l'agriculture
COHS	Commission d'hygiène et de sécurité
COM	Collectivité d'outre-mer
CORH	Conseil d'orientation des ressources humaines
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
CREP	Comptes rendus d'entretiens professionnels
CRIC	Commission régionale d'information et de concertation
CSA	Comité social d'administration
CSP	Choisir le service public
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
DES	Délégation à l'encadrement supérieur
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
DICOM	Délégation à l'information et à la communication
DIESE	Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État
DILCRAH	Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT
DMC	Délégation à la mobilité aux carrières
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
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EA	Établissements adaptés
ENS	École normale supérieure
ENSFEA	École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole
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
FEADER	Fonds européen agricole pour le développement rural

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
ICHN	Indemnités compensatoires de handicaps naturels
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
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
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
IMT	Indice minimum de traitement
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
ISOE	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves
ISPV	Inspecteur de santé publique vétérinaire
ISST	Inspecteur santé et sécurité au travail
JOP	Jeux olympiques et paralympiques
LA	Liste d'aptitude
LFI	Loi de finances initiale
LGBT +	Sigle qui représente les différentes communautés de la diversité sexuelle et de genre
LICRA	Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances

MAD	Mise à disposition
MAEC	Mesures agro-environnementales et climatiques
MASA	Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire
MAPS	Mission d'appui aux personnes et aux structures
MC	Maître de conférences
MENJ	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
MENTOR	Plateforme de formation en ligne
MFP	Fédération nationale des mutuelles de fonctionnaires
MGET	Mutuelle générale de l'environnement et des territoires
MIPEC	Mission du pilotage, des emplois et des compétences
MP	Maladie professionnelle
MSA	Mutualité sociale agricole
MTES	Ministère de la Transition écologique et solidaire
OMM	Observatoire des missions et des métiers
ONF	Office national des forêts
ONIRIS	École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation de Nantes-Atlantique
PAC	Politique agricole commune
PACTE	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
PCEA	Professeur certifié de l'enseignement agricole
PLF	Projet de loi de finances
PLPA	Professeur de lycée professionnel agricole
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PR	Prime de rendement
PS	Prime spéciale
PSC	Protection sociale complémentaire
PSN	Plan stratégique national
PSR	Prime de service et de rendement
QVCT	Qualité de vie au travail et conditions de travail
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 MASA 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
RPROG	Responsables de programmes
RPS	Risques psycho-sociaux
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
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
SSCT	Santé, sécurité et conditions de travail
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

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

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.mippec.sg@agriculture.gouv.fr

Production graphique pilotée par la Dicom

Décembre 2024

SUIVEZ-NOUS

agriculture.gouv.fr

