



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
DE L'ALIMENTATION  
DE LA PÊCHE  
DE LA RURALITÉ  
ET DE L'AMÉNAGEMENT  
DU TERRITOIRE

# Bilan social 2010



# Préface

Le Bilan social 2010 du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire (MAAPRAT) paraît dans le contexte de la mise en œuvre de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat qui a profondément modifié le paysage, l'organisation et le fonctionnement des services déconcentrés de notre ministère.

En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, les services départementaux du ministère sont intégrés aux directions départementales interministérielles – directions départementales des territoires et de la mer (DDTM) et directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP).

Ce grand chantier a conduit le service des ressources humaines à adapter son organisation et ses outils de travail pour continuer à gérer le mieux possible la carrière de tous les agents du ministère.

L'année 2010 a ainsi été l'année de l'ouverture de nombreux chantiers statutaires et indemnitaires, conduits dans le cadre d'un dialogue social renforcé, l'année de la consolidation du réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), l'année de la mise en oeuvre des premiers parcours de professionnalisation pour offrir aux agents un accompagnement en formation renforcé.

Dans le domaine social, un chantier stratégique a été mené avec succès en 2010 en vue de renforcer l'efficacité du service social auprès des agents et leur offrir un service de proximité plus efficace.

Pour cette édition 2010, l'architecture du document reste articulée autour des mêmes rubriques mais la maquette a été toilettée pour permettre une lecture plus agréable. Ainsi, chaque rubrique est désormais identifiée par un onglet et une couleur dominante.

Je remercie les agents qui ont apporté leur concours à sa réalisation et vous souhaite une très bonne lecture.

Le Secrétaire général

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'J' followed by a long horizontal stroke.

Jean-Marie Aurand



# Sommaire

**06** - L'emploi, les effectifs et les flux

**38** - La rémunération

**60** - Les conditions d'emploi

**64** - Le développement professionnel des agents

**74** - Les relations professionnelles

**86** - L'action sanitaire et sociale

**104** - La retraite et la liquidation des droits

Emploi, effectifs et flux

Rémunération

Conditions d'emploi

Développement professionnel

Relations professionnelles

Action sanitaire et sociale

Retraite

# Chapitre I

## L'emploi

### Les effectifs

- I. Place du ministère au sein de la fonction publique de l'État
- II. Quelques repères et définitions
- III. Présentation générale des moyens en personnel
- IV. Répartition des effectifs physiques, personnels permanents
- V. État des effectifs par corps aux 1<sup>er</sup> janvier 2010 et 2011
- VI. Exécution budgétaire

### Les flux

- I. Mouvements du personnel
- II. Recrutement par voie de concours externe
- III. Promotions par voie de concours interne et d'examen professionnel
- IV. Indicateurs clés et focus sur le niveau de diplômes
- V. Changement de corps et de grade
- VI. Mobilité

## Chiffres clés 2010

**Plafond d'emploi : 33 476 ETPT**

### Répartition des effectifs physiques, personnel permanent

- ▶ 33 143 total permanents
- ▶ 25 524 titulaires
- ▶ 5 702 CDI
- ▶ 1 917 CDD

### Mouvements de personnel

- ▶ Entrées : 1 452
- ▶ Sorties : 2 175

### Concours externe

- ▶ Candidats reçus (LP) : 339

### Concours interne et examen professionnel

- ▶ Candidats reçus (LP) : 263

### Avancement de grade

- ▶ Candidats reçus (LP) : 210

**Mobilité géographique : 2 673 agents concernés**

# Les effectifs

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

Le plafond des autorisations d'emploi pour 2010, exprimé en équivalents temps plein travaillé (ETPT), est réparti comme suit entre les principaux ministères :

### Situation des principaux ministères en fonction des autorisations budgétaires 2010 (Plafond exprimé en ETPT)

Ministère	Rappel 2009	2010
Éducation nationale	977 863	963 616
Défense	318 455	309 562
Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales	286 825	283 333
Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'État	148 194	145 286
Enseignement supérieur et recherche	115 509	53 513
Justice	72 749	73 594
Écologie, énergie, développement durable et mer	67 241	66 224
<b>Alimentation, agriculture et pêche*</b>	<b>34 597</b>	<b>33 476</b>
Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville	24 688	21 176
Économie, industrie et emploi	15 702	15 097
Culture et communication	11 731	11 496
Santé et sports	6 814	6 401

\* La variation entre 2009 et 2010 est expliquée page 9.

## II. Quelques définitions

- ▶ **Effectifs physiques** : agent compté, sans tenir compte de son temps travaillé.
- ▶ **Effectifs sous-plafond** : les agents payés sous le plafond du MAAPRAT sont ceux qui sont décomptés dans le plafond global, ouvert au Journal officiel.
- ▶ **Agents payés (définition ONP)** : cette notion fait référence à la consommation de crédits ministériels, limités par un double plafond d'emploi et de masse salariale. Chaque ministère dispose d'un « unique plafond limitatif d'emplois rémunérés, décliné en prévision et en restitution, par programme et par catégorie d'emploi, présenté par corps ou par métier ou par type de contrat, exprimé en ETPT annuels. Dans cette acception, un agent payé par le ministère de l'Agriculture signifie que la dépense de rémunération de cet agent est imputée sur le plafond d'emploi et de la masse salariale du ministère de l'Agriculture.
- ▶ **Effectifs gérés** : il s'agit des agents dont le MAAPRAT assure la gestion administrative et dans certains cas la paie, mais qui peuvent être rémunérés en dehors de son plafond, par exemple être détachés dans une autre administration, en DREAL ou en disponibilité. L'agent est considéré comme géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière : organisation des concours, des avancements de grade. Il s'agit donc ici de la gestion au sens "statutaire".
- ▶ **Effectifs présents** : agents présents à une date donnée.
- ▶ **Effectifs en fonction** : il s'agit des agents qui exercent leurs fonctions au MAAPRAT.
- ▶ **Personnels permanents** : personnels affectés sur emplois permanents de l'Etat, titulaires et/ou non titulaires (CDD, CDI).
- ▶ **Contractuels de courte durée** : cette appellation désigne des personnels non permanents, recrutés pour renforcer temporairement une équipe ou remplacer provisoirement des personnels permanents. En termes budgétaires, on les appelle également moyens d'ajustement.
- ▶ **Equivalent temps plein travaillé (ETPT)** : l'équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT) est une unité de décompte dans laquelle s'expriment à la fois les plafonds ministériels et les consommations de ces plafonds. Une personne à temps plein employée toute l'année consomme 1 ETPT. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité travaillée et par leur période d'activité sur l'année. La quotité travaillée retenue pour les agents à temps partiel est la fraction

du temps complet effectuée par l'agent, et non pas la fraction de la rémunération à temps complet perçue par l'agent, qui est généralement supérieure. Ainsi, une personne à 80% employée toute l'année et rémunérée 86% de la rémunération à temps complet consomme 0,8 ETPT.

► **Position normale d'activité (PNA)** : la position normale d'activité est un mode de gestion qui permet d'accueillir un agent dans son corps avec son statut et sa rémunération indemnitaire dans un autre ministère que son ministère d'origine, sans qu'il soit obligé de demander un détachement.

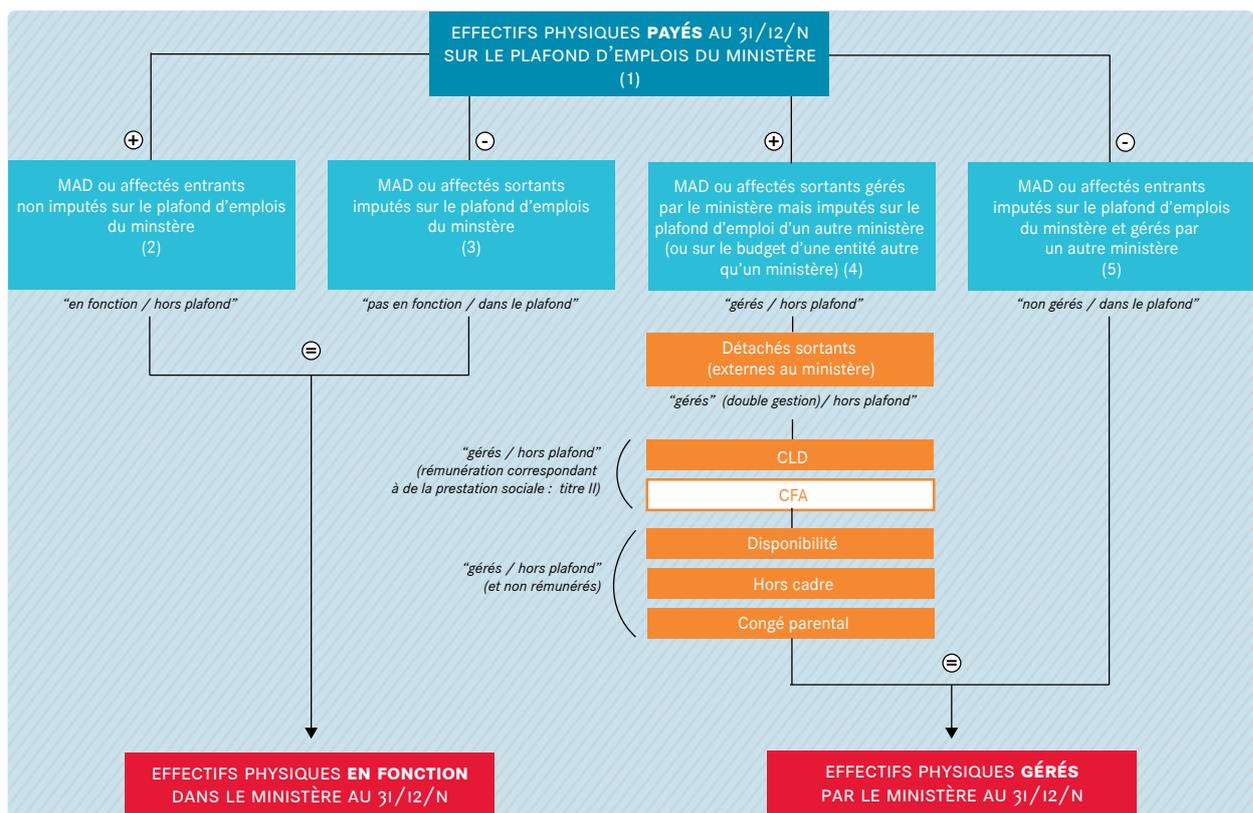
## Schéma des périmètres définis par la Fonction publique

Il s'agit ici de recenser les effectifs physiques (tous statuts confondus) :

- payés sur le plafond d'emplois du ministère
- en fonction dans le ministère (ici, hors établissements publics, donc en fonction en administration centrale ou dans les services déconcentrés du ministère)
- gérés par le ministère (cf. sens donné au terme "géré" page précédente).

Pour mémoire, le schéma ci-dessous rappelle le mode de passage d'une notion à l'autre. Il a été conçu par la DGAFP.

### Schéma de passage des effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère au 31/12/N aux effectifs physiques en fonction et aux effectifs gérés au 31/12/N



(1) dont détachés entrants (comptés a fortiori dans les effectifs en fonction et dans les effectifs gérés)

(2) personnels MAD ou affectés entrants remboursés sur le titre II (mais hors plafond) ou le titre III ou non remboursés

(3) personnels MAD ou affectés sortants payés sur le plafond d'emplois du ministère, remboursés sur le titre II ou non remboursés (par exemple à destination d'établissements publics sous tutelle du ministère : écoles ...)

(4) personnels MAD ou affectés sortants dont la rémunération est imputée sur le titre II d'un autre ministère ou payés par le ministère lui-même dans le cadre d'une délégation de gestion ou d'un transfert d'emplois en gestion) ou sur le budget d'une entité autre qu'un ministère

(5) personnels MAD ou affectés entrants dont la rémunération est imputée sur le titre II du ministère (payés directement par le ministère ou payés par leur ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion

## Principes sur la définition des plafonds d'emplois

Les créations (ou les suppressions) d'emplois sont exprimées en ETP-T et doivent être réalisées soit en année pleine, soit en demi-année, soit en tiers d'année. Ainsi la date de réalisation des suppressions n'est pas sans conséquence sur la détermination de la dotation de masse salariale et sur le plafond d'emplois de l'année suivante ; cet effet est appelé l'effet « extension en année pleine ».

**Le ministère a négocié avec la Direction du budget les règles suivantes pour la création et la suppression des emplois :**

- agents contractuels de courte durée : en année pleine, c'est à dire au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée ;
- non enseignants : en demi-année, c'est à dire au 1<sup>er</sup> juillet (estimation sur la base de la date des départs réellement constatée) ;
- enseignants du technique : en tiers d'année, c'est à dire au 1<sup>er</sup> septembre.

La date retenue correspond à une date moyenne car on considère que les départs en retraite se répartissent de manière homogène du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année, sauf pour les enseignants dont les départs en retraite sont en septembre. Cet élément est une des composantes du glissement vieillesse technicité (GVT) négatif qui participe au calcul de la masse salariale.

## III. Présentation générale des moyens en personnel

### Moyens en personnel prévus dans la loi de finances 2010

En 2010, les crédits de personnel sont de 1 948,5 M€, soit une hausse de 1,27 % par rapport à 2009, qui s'explique pour l'essentiel par une dotation exceptionnelle de 15 M€ pour la réalisation du recensement agricole. Les variations de périmètre induisent une baisse de 15,2 M€. Hors ces éléments, l'évolution est de +0,51 %. Le plafond d'ETPT est de 33 476 ETPT.

**En ce qui concerne les emplois, la LFI 2010 prévoit :**

- la suppression de 255 ETPT de titulaires correspondants à une réduction de 580 postes. Pour mémoire en LFI 2009, le solde net des suppressions d'emplois de titulaires était de 242 ETPT pour une réduction de 550 postes.
- la suppression de 150 ETPT d'emplois de vacataires. Pour mémoire en LFI 2009, les suppressions réelles d'emplois se montaient à 100 ETPT.

Le schéma d'emploi 2010 est celui qui a été prévu dans le projet triennal 2009-2011. Les suppressions de postes de titulaires ont été établies sur la base de deux non remplacements pour trois départs en retraite pour les non enseignants (soit -349 postes) et d'un non remplacement pour deux départs en retraite pour les enseignants de l'enseignement technique (soit -231 postes)<sup>1</sup>, à partir d'une prévision de 980 départs en retraite. Une baisse d'effectifs réels a également été fixée à -580 ETP permanents, de décembre 2009 à décembre 2010.

La LFI 2010 fixe le plafond d'emplois du ministère à 33 768 ETPT avant transferts (la LFI 2009 s'établissait à 34 597 ETPT), soit -829 ETPT.

**Cette réduction de 829 ETPT s'explique de la manière suivante :**

- l'effet de l'extension en année pleine des suppressions 2009, soit 424 ETPT, dont 116 ETPT correspondent à des départs supplémentaires constatés par rapport à la prévision retenue lors de la construction budgétaire de 2009.
- les suppressions 2010 d'emplois permanents pour 255 ETPT ;
- la réduction du plafond pour les vacataires à hauteur de 150 ETPT.

Les mesures de périmètre sont la source d'une variation de +27 ETPT en PLF; le transfert des TOS et de l'aménagement foncier, traités par amendement au parlement, ont eu un impact de -369 ETPT. Enfin, le plafond a été relevé de 50 ETPT suite à un transfert par amendement parlementaire vers l'enseignement technique.

D'autres transferts, internes, permettent en outre de construire les bases des plateformes comptables et l'intégration des DDSV dans les nouvelles DD(CS)PP.

(1) Les suppressions d'emplois sont réalisées en tiers d'année (à partir du mois de septembre) pour les enseignants et les A techniques du programme 143, et en demi-année pour les autres agents.

## Plafond d'emploi par programme exprimé en ETP-T

	Programme 154	Programme 215	Programme 143	Programme 142	Programme 206	Plafond ministériel
2005	8 047	5 203	19 164	2 756	5 223	<b>40 393</b>
2006	7 942	5 103	18 960	2 696	5 218	<b>39 919</b>
2007	7 579	4 821	18 047	2 670	5 136	<b>38 253</b>
2008	*	12 137	16 241	2 691	5 012	<b>36 081</b>
2009	*	11 011	15 628	2 679	5 279	<b>34 597</b>
2010	*	10 374	15 090	2 676	5 336	<b>33 476</b>

\* le 154 est inclus dans le 215 à partir de 2008.

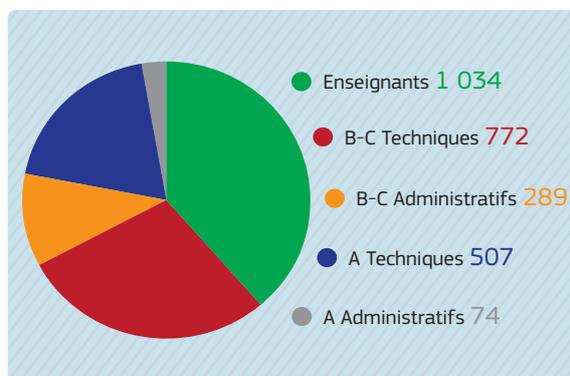
L'évolution du plafond d'emploi par programme en ETP-T prend en compte les réductions d'emplois et les changements de périmètre (transfert d'emplois aux établissements publics, décentralisation des personnels TOS etc.)

## Ventilation des ETP-T par programme en 2010

Intitulé	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
Prog. 142	74	507	289	772	1 034	<b>2 676</b>
Prog. 143	584	408	1 333	413	12 352	<b>15 090</b>
Prog. 206	139	1 005	840	3 352	-	<b>5 336</b>
Prog. 215	1 204	2 712	3 781	2 543	134	<b>10 374</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 001</b>	<b>4 632</b>	<b>6 243</b>	<b>7 080</b>	<b>13 520</b>	<b>33 476</b>

**Programme 142**

Enseignement supérieur et recherche agricoles



**Programme 142** : enseignement supérieur et recherche agricoles

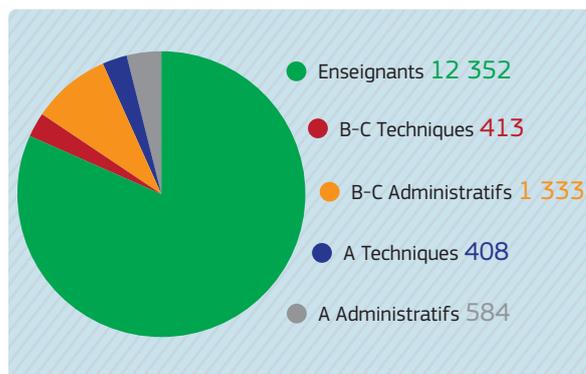
**Programme 143** : enseignement technique agricole

**Programme 206** : sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation

**Programme 215** : conduite et pilotage des politiques de l'agriculture

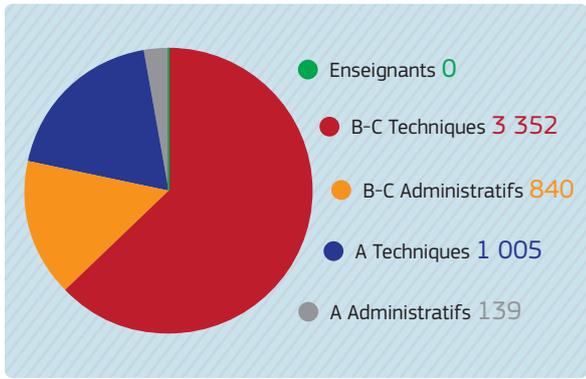
**Programme 143**

Enseignement technique agricole



**Programme 206**

Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation

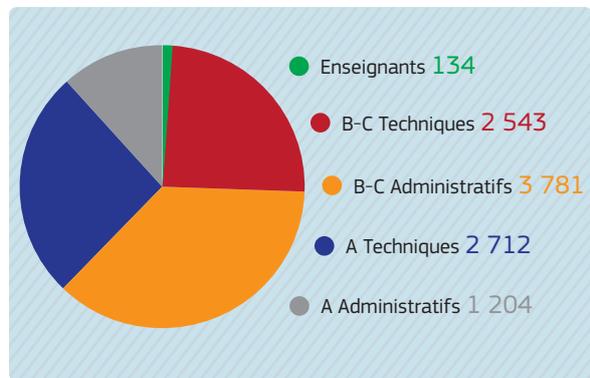


**Programme 142** : enseignement supérieur et recherche agricoles

**Programme 143** : enseignement technique agricole  
**Programme 206** : sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation  
**Programme 215** : conduite et pilotage des politiques de l'agriculture

**Programme 215**

Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture



Ventilation des ETP-T par catégorie et par programme

Répartition indicative par catégorie et par programme (ETPT) entre personnels permanents

**Personnels permanents**

Intitulé	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total général
Programme n° 142	74	507	289	772	1 034	2 676
Programme n° 143	584	408	1 213	413	12 232	14 850
Programme n° 206	139	545	840	2 744	-	4 268
Programme n° 215	1 204	2 652	3 405	2 381	134	9 776
<b>Total</b>	<b>2 001</b>	<b>4 112</b>	<b>5 747</b>	<b>6 310</b>	<b>13 400</b>	<b>31 570</b>

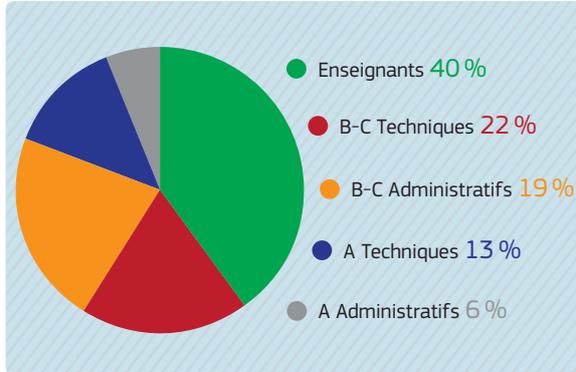
**Personnels contractuels de courte durée**

Intitulé	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total général
Programme n° 142	-	-	-	-	-	-
Programme n° 143	-	-	120	-	120	240
Programme n° 206	-	460	-	608	-	1 068
Programme n° 215	-	60	376	162	-	598
<b>Total</b>		<b>520</b>	<b>496</b>	<b>770</b>	<b>120</b>	<b>1 906</b>

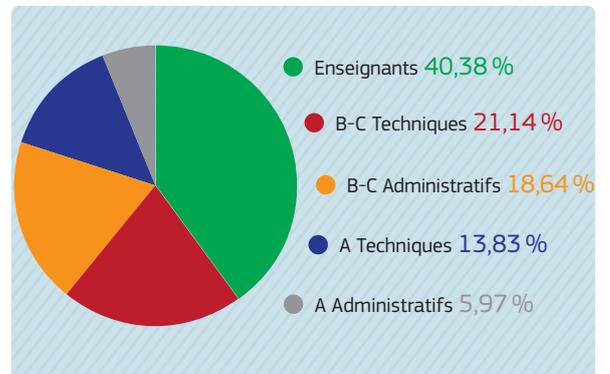
<b>TOTAL</b>						<b>33 476</b>
--------------	--	--	--	--	--	---------------

Ventilation par catégorie et par programme (ETPT) en 2009 et 2010

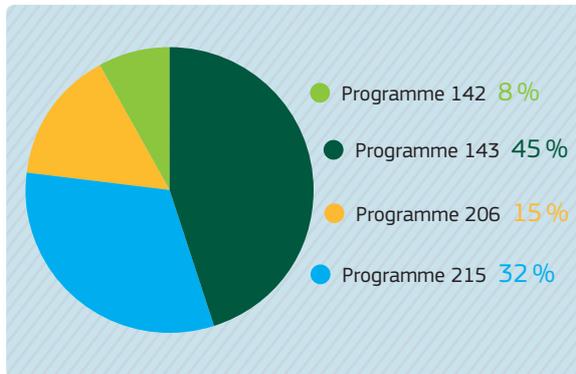
Ventilation par catégorie en 2009



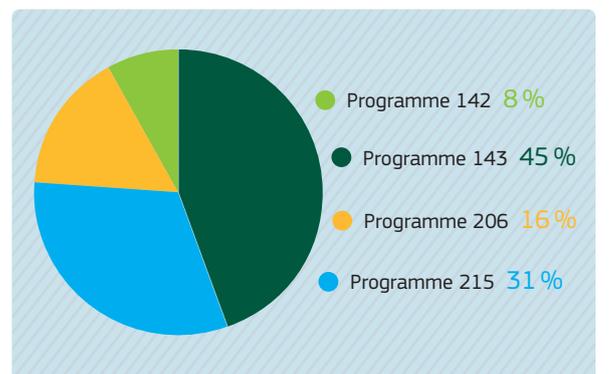
Ventilation par catégorie en 2010



Ventilation par programme en 2009



Ventilation par programme en 2010



## IV. Répartition des effectifs physiques, personnels permanents\*

### Par catégorie et statut

#### Catégorie A

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alimentation	Autres*	TOTAL	%
Titulaires	1 007	7 483	1 796	1 947	784	166	13 183	65,40 %
Non titulaires	331	5 816	136	143	546	4	6 976	34,60 %
<b>TOTAL</b>	<b>1 338</b>	<b>13 299</b>	<b>1 932</b>	<b>2 090</b>	<b>1 330</b>	<b>170</b>	<b>20 159</b>	<b>100 %</b>

#### Catégorie B

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alimentation	Autres*	TOTAL	%
Titulaires	388	839	577	2 891	2 862	56	7 613	93,00 %
Non titulaires	10	126	12	72	353	-	573	7,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>398</b>	<b>965</b>	<b>589</b>	<b>2 963</b>	<b>3 215</b>	<b>56</b>	<b>8 186</b>	<b>100 %</b>

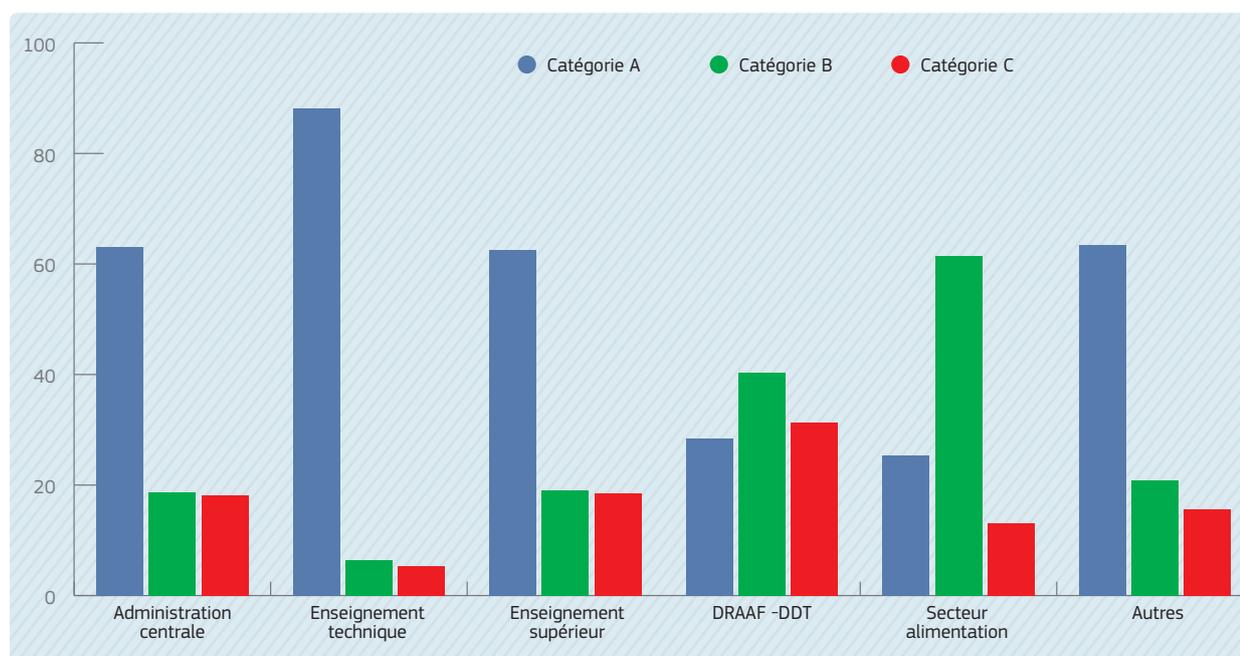
#### Catégorie C

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alimentation	Autres*	TOTAL	%
Titulaires	384	797	568	2 260	677	42	4 728	98,54 %
Non titulaires	1	11	4	47	7	-	70	1,46 %
<b>TOTAL</b>	<b>385</b>	<b>808</b>	<b>572</b>	<b>2 307</b>	<b>684</b>	<b>42</b>	<b>4 798</b>	<b>100 %</b>

TOTAL GÉNÉRAL	2 121	15 072	3 093	7 360	5 229	268	33 143	100 %
---------------	-------	--------	-------	-------	-------	-----	--------	-------

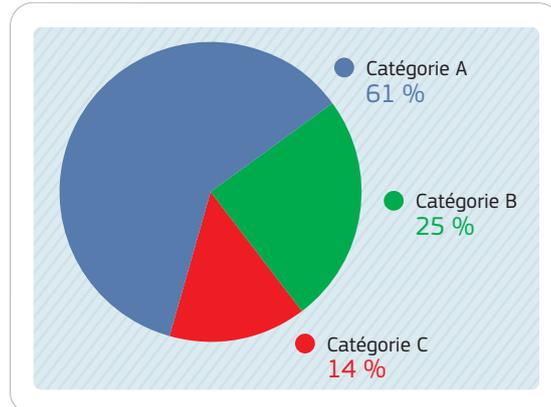
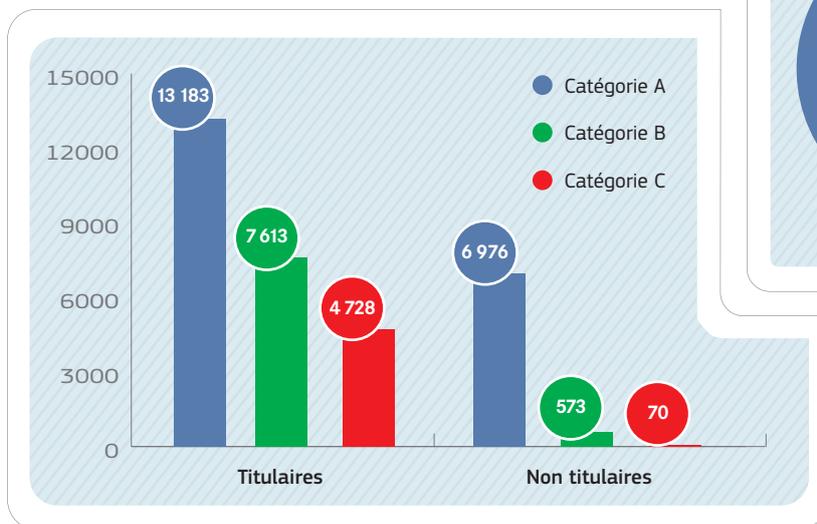
\* autres = essentiellement, mises à disposition extérieures, et personnels affectés à l'infoma

Répartition en pourcentage par catégorie et par secteur



\* hors contractuels de courte durée, gérés localement.

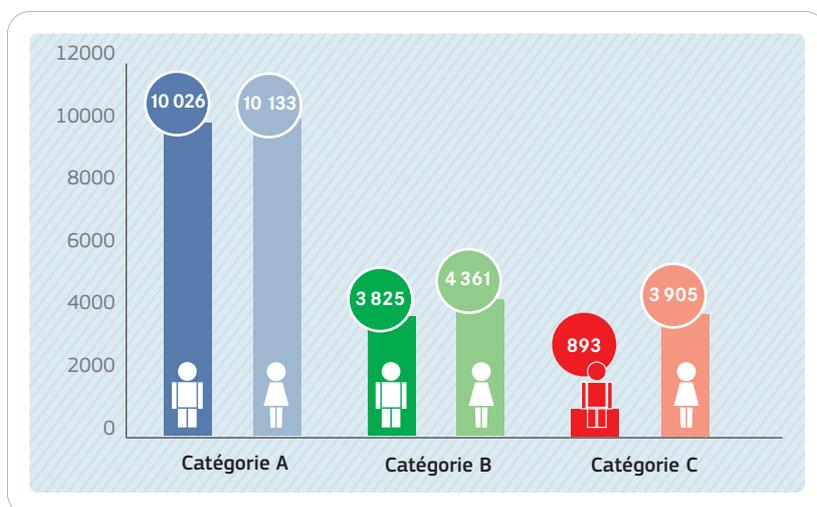
## Par catégorie statutaire



## Par statut, catégorie et sexe

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Titulaires Hommes	6 968	3 572	870	11 410
Titulaires Femmes	6 215	4 041	3 858	14 114
<b>Total titulaires</b>	<b>13 183</b>	<b>7 613</b>	<b>4 728</b>	<b>25 524</b>
Non titulaires Hommes	3 058	253	23	3 334
Non titulaires Femmes	3 918	320	47	4 285
<b>Total non titulaires</b>	<b>6 976</b>	<b>573</b>	<b>70</b>	<b>7 619</b>
Hommes	10 026	3 825	893	14 744
Femmes	10 133	4 361	3 905	18 399
<b>TOTAL</b>	<b>20 159</b>	<b>8 186</b>	<b>4 798</b>	<b>33 143</b>

## Par sexe



## Par type de statut

Statut	ETP	Effectifs physiques
CDD	1 595,22	1 917
CDI	5 132,04	5 702
Titulaires	24 616,50	25 524
<b>Total</b>	<b>31 343,76</b>	<b>33 143</b>

## Répartition hommes/femmes de l'encadrement supérieur du MAAPRAT

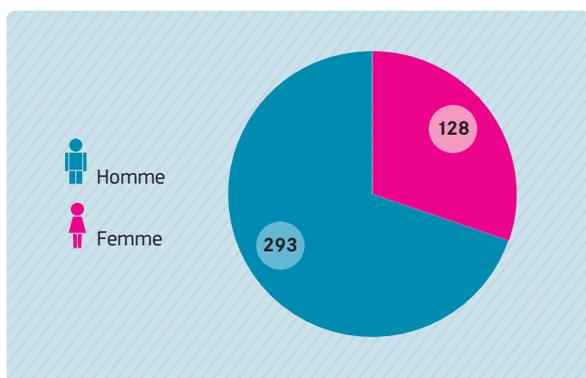
### Répartition des fonctions d'encadrement par emploi fonctionnel

Administration centrale	Femmes	Hommes	Total
Chef de service	2	5	7
Directeur	1	2	3
Directeur de projet	2	2	4
Directeur général	2	1	3
Président de section du CGAAER		1	1
Secrétaire général		1	1
Secrétaire général du CGAAER		1	1
Sous-directeur	1	5	6
Vice-président du CGAAER		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>33</b>
Services déconcentrés	Femmes	Hommes	Total
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	4	18	22
Enseignement et recherche	Femmes	Hommes	Total
Directeur d'établissement	124	276	400
Directeur général et directeur ens.sup.agri.public		10	10
Secrétaire général d'étab. d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	4	7	11
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>293</b>	<b>421</b>

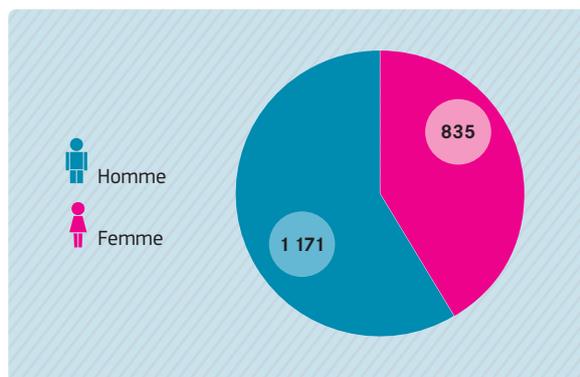
### Répartition des fonctions d'encadrement par corps de catégorie A+

	Femmes	Hommes	Total
Administrateur civil	7	20	27
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	347	562	909
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	362	277	639
Inspecteur de l'enseignement agricole	25	44	69
Inspection générale de l'agriculture	8	28	36
Professeur enseignement supérieur	86	240	326
<b>TOTAL</b>	<b>835</b>	<b>1 171</b>	<b>2 006</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>978</b>	<b>1 504</b>	<b>2 482</b>

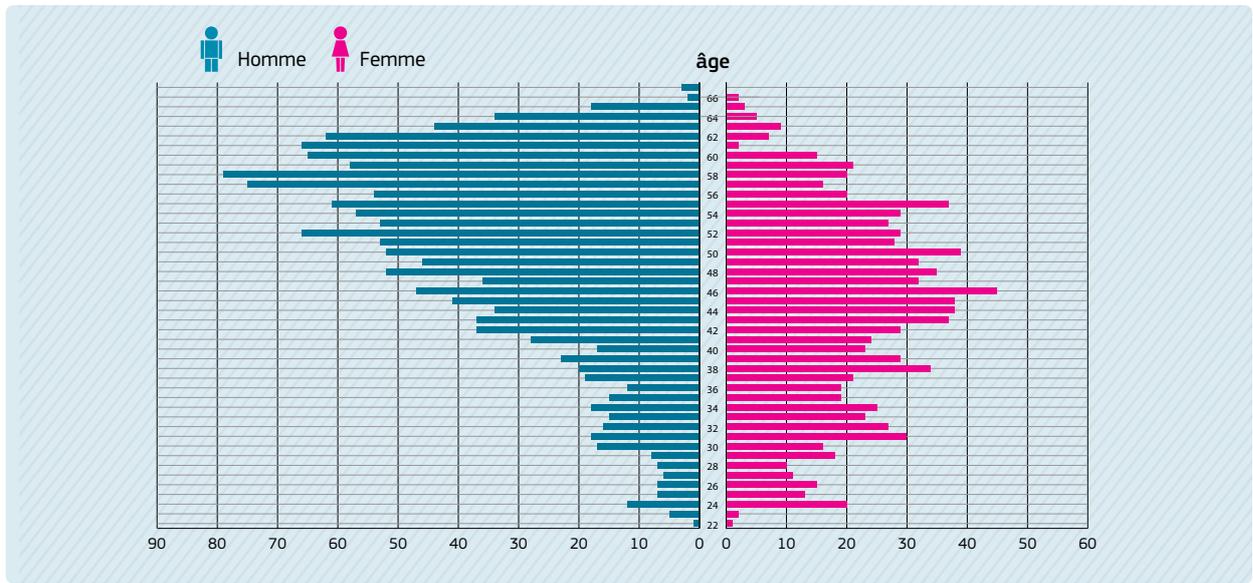
Répartition homme/femme des fonctions d'encadrement par emploi fonctionnel



Répartition homme/femme des fonctions d'encadrement par corps de catégorie A+

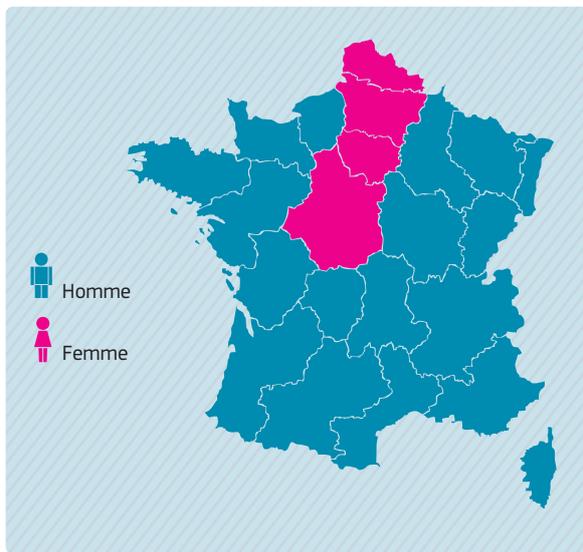


Pyramide des âges des fonctions d'encadrement au 31 décembre 2010

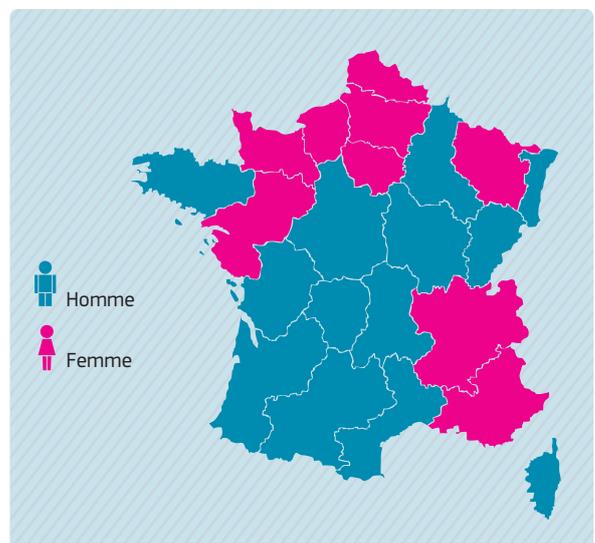


## Répartition hommes/femmes en DRAAF

Répartition homme/femme, poste directeur par catégorie en 2009

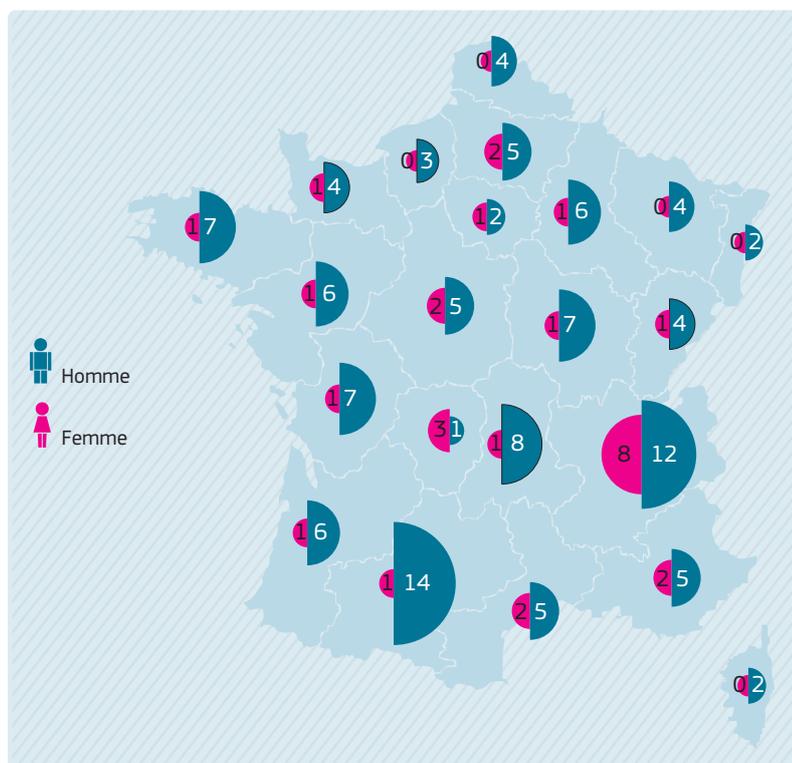


Répartition homme/femme, poste directeur adjoint



## Répartition hommes/femmes en établissements d'enseignement agricole

Répartition homme/femme des directeurs des établissements agricoles publics au 31 décembre 2010



Les cadres occupant les emplois fonctionnels concernés par ces cartographies appartiennent à des corps qui ont tendance, conformément à l'évolution constatée pour l'ensemble des grands corps de la Fonction Publique, à se féminiser. La majorité du vivier féminin est globalement jeune. La féminisation se fait naturellement en application de la démographie et de la dynamique des corps d'origine et des parcours professionnels. On voit se développer une plus forte représentation féminine sur les postes d'adjoints, ce qui à terme devrait conduire à une féminisation accrue sur les postes de directeurs.

Répartition des postes d'encadrement homme/femme au 31 décembre 2010

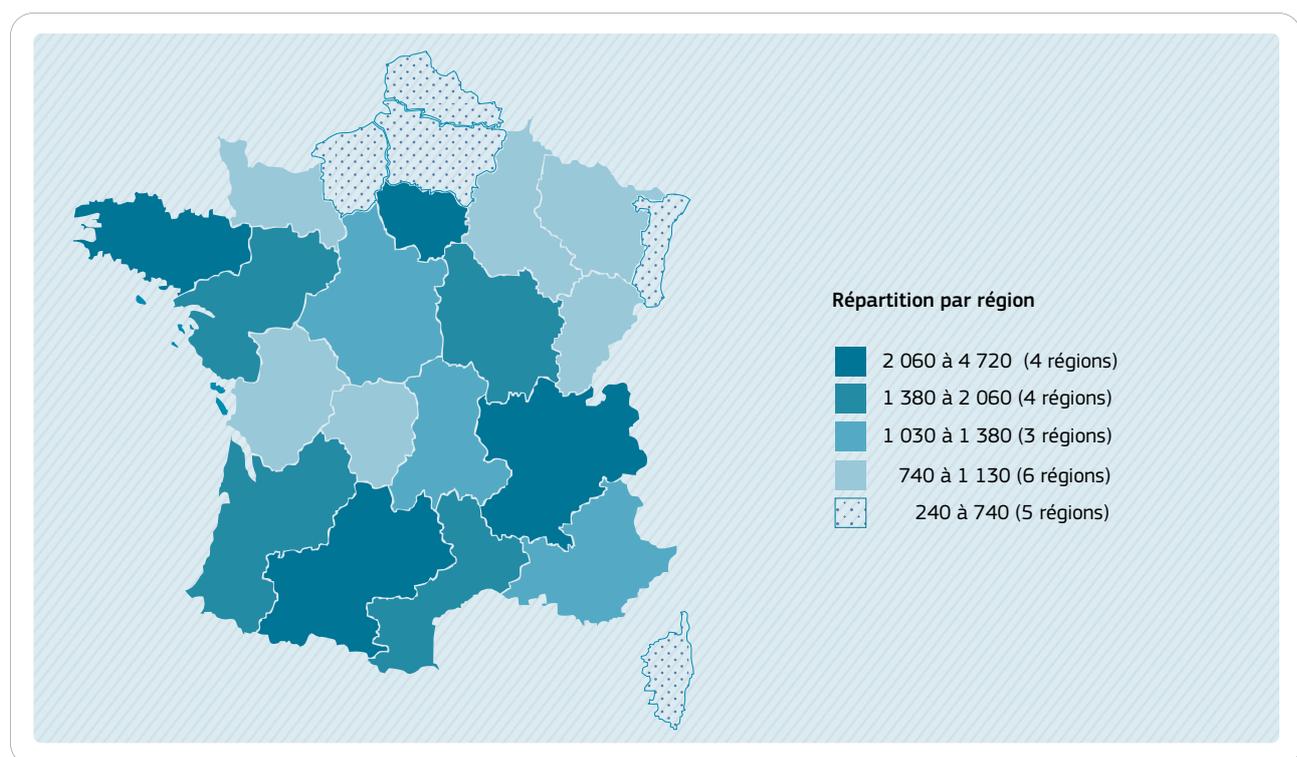
Directions	Total	Administration centrale			
		Hommes		Femmes	
		nombre	%	nombre	%
SG, DG et Directeurs (A)	7	4	57,1%	3	42,9%
Chefs service (B)	11	7	63,6%	4	36,4%
Adjoints (A) ou (B)	9	7	77,8%	2	22,2%
Sous-Directeurs	33	24	72,7%	9	27,3%
Adjoints de Sous-Directeurs	21	11	52,4%	10	47,6%
Chefs de bureau	152	91	59,9%	61	40,1%
<b>TOTAL</b>	<b>233</b>	<b>144</b>	<b>61,8%</b>	<b>89</b>	<b>38,2%</b>

La répartition des postes d'encadrement homme/femme en administration centrale est analysée à partir du poste de chef de bureau. Données fournies par la MAPS, administration centrale et international et la délégation à la mobilité et aux carrières (DMC). La DMC prend en compte l'ensemble des sous-directeurs, qu'ils occupent un emploi budgétaire ou qu'ils soient "faisant fonctions".



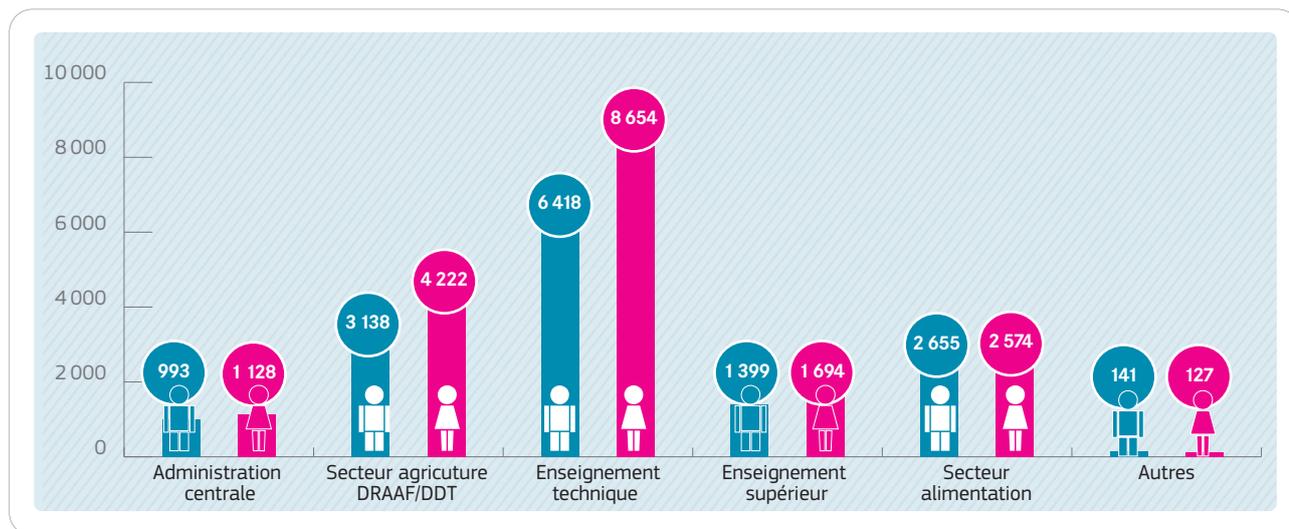
## Répartition par région et par secteur

Région	AC	Enseignement technique	Enseignement supérieur	Secteur véto et phyto	DRAAF DDEA DDAF	Autres	Total
Autres	10	79	7	27	18	2	143
Alsace		212	90	209	77		588
Aquitaine		912	149	410	318		1 789
Auvergne		635	175	319	228		1 357
Basse-Normandie		457		270	214		941
Bourgogne	1	679	251	314	191		1 436
Bretagne		1 365	216	422	700		2 703
Centre		780		356	207		1 343
Champagne-Ardenne		496		243	119		858
Corse		57		108	55		220
Franche-Comté		460	1	251	120		832
Haute-Normandie		301		165	114		580
Ile de France	1 908	431	790	206	220	217	3 772
Languedoc-Roussillon		837	271	378	178		1 664
Limousin	3	435		247	142	1	828
Lorraine	4	357	105	272	169	11	918
Midi-Pyrénées	185	1 096	305	583	386		2 555
Nord-Pas-de-Calais		649		166	183		998
Pays de la Loire	1	1 185	417	440	468		2 511
Picardie	8	440		196	119		763
Poitou-Charentes		642		306	267		1 215
Provence-Alpes-Cote-d'Azur		649	4	380	208		1 241
Rhône-Alpes	1	1 543	310	605	382	31	2 872
Territoires d'outre-mer		128		89	20	3	240
Guadeloupe		59		109	40		208
Guyane		21		68	20		109
Martinique		72	2	95	24	1	195
Réunion		95		126	42	2	264
<b>Total</b>	<b>2 121</b>	<b>15 072</b>	<b>3 093</b>	<b>7 360</b>	<b>5 229</b>	<b>268</b>	<b>33 143</b>



## Par secteur d'activité

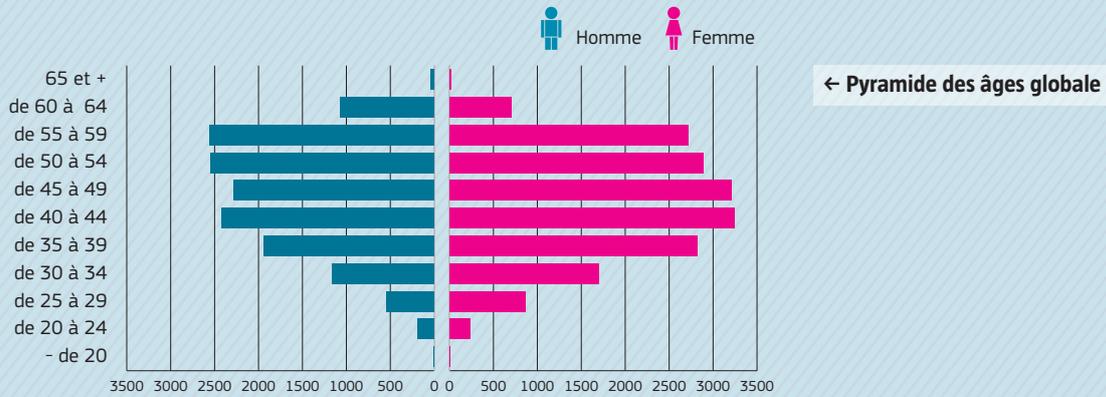
Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	1 128	993	2 121
Secteur agriculture	4 222	3 138	7 360
Enseignement technique	8 654	6 418	15 072
Enseignement supérieur	1 694	1 399	3 093
Secteur alimentation	2 574	2 655	5 229
Autres	127	141	268
<b>TOTAL</b>	<b>18 272</b>	<b>14 603</b>	<b>33 143</b>



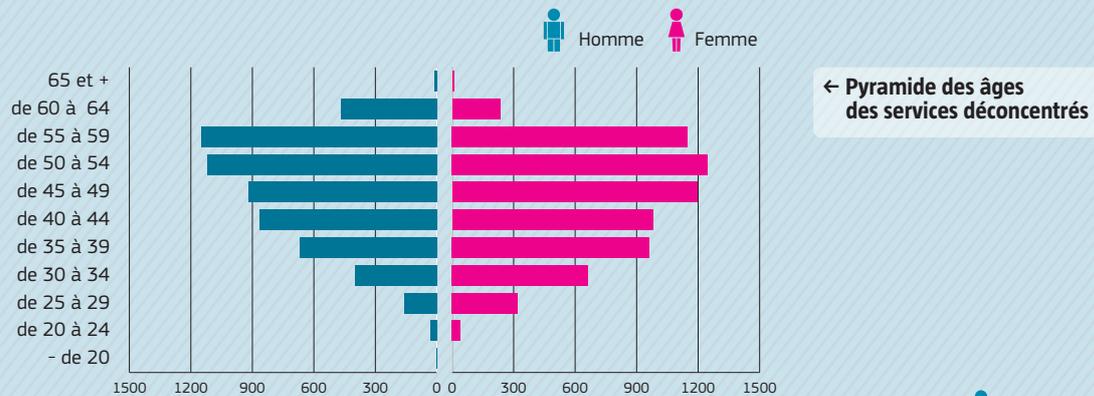
## Par tranche d'âge et par sexe

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
moins de 20 ans	3	2	5
de 20 à 24 ans	231	185	416
de 25 à 29	867	547	1 414
de 30 à 34	1 702	1 158	2 860
de 35 à 39	2 823	1 943	4 766
de 40 à 44	3 238	2 417	5 655
de 45 à 49	3 206	2 277	5 483
de 50 à 54	2 891	2 551	5 442
de 55 à 59	2 712	2 562	5 274
de 60 à 64	707	1 066	1 773
65 et +	19	36	55
<b>TOTAL</b>	<b>18 399</b>	<b>14 744</b>	<b>33 143</b>

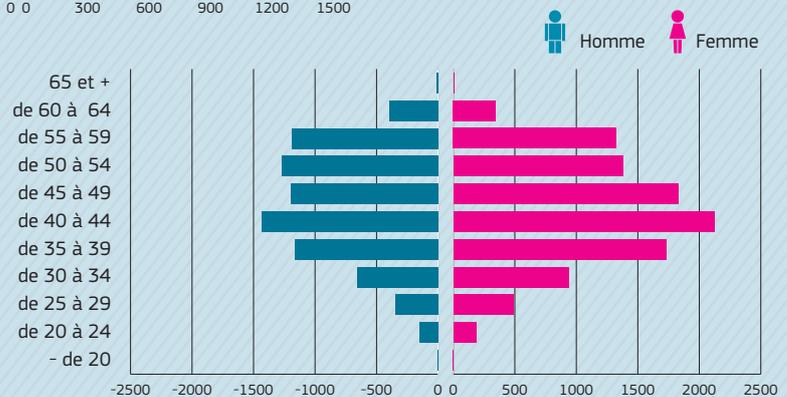
## Par les pyramides des âges



**Pyramide des âges de l'administration centrale →**



**Pyramide des âges de l'enseignement agricole →**



## Répartition des effectifs physiques en administration centrale

Structures	Effectifs
Cabinet du ministre	20
Agent chargé de fonctions support au Cabinet	68
Bureau du Cabinet	47
Haut fonctionnaire de Défense	6
Contrôle budgétaire comptable ministériel	7
Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux	185
Secrétariat Général	954
Direction Générale des Politiques agricole, agroalimentaire et des territoires	355
Direction Générale de l'Alimentation	216
Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche	144
Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture	65
Autres structures d'Administration Centrale	54
<b>TOTAL</b>	<b>2 121</b>

## Agents accueillis en position normale d'activité (PNA) au 31 décembre 2010

Cat.	Prog. 142	Prog. 143	Prog. 206	Prog. 215	Total
A	2	1	2	26	31
B			5	77	82
C		1	1	91	93
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>194</b>	<b>206</b>



L'examen du nombre d'agents présents au 31/12/2010 en PNA (position normale d'activité) montre que l'ouverture de ce mode de gestion a permis d'accueillir 206 agents qui ont conservé leur statut initial, dans toutes les catégories.

## Récapitulatif des situations particulières

Positions administratives	Femmes	Hommes	Effectif
Mise à disposition	85	123	208
Congé longue maladie	108	69	177
Congé longue durée	122	57	179
Congé formation	35	29	64
Congé parental	54	5	59
Congé maternité (1)	547		547
Congé de paternité (2)		229	229
Disponibilité/congé sans traitement	77	42	119
Détachement	204	335	539
<b>TOTAL</b>	<b>1 232</b>	<b>889</b>	<b>2 121</b>

(1) : nombre d'agents ayant démarré un congé maternité en 2010

(2) : les congés paternité ont représenté 2 525 jours en 2010

## V. État des effectifs par corps aux 1<sup>er</sup> janvier 2010 et 1<sup>er</sup> janvier 2011

Ces tableaux sont produits à partir de données extraites du système d'informations des ressources humaines, EPICEA, lequel retrace tous les éléments juridiques ("notariaux") concernant la carrière d'un agent. Ils correspondent à l'état des effectifs physiques (EP) et en ETP, au jour de l'interrogation, en mars 2011. S'ils ne constituent pas un outil de suivi de l'exécution du plafond d'emploi, ils permettent de comparer la situation des effectifs travaillant pour le MAAPRAT par corps et par grand domaine, de faire le point sur leur évolution à court terme et de donner une bonne représentation de la population de fonctionnaires. En revanche, ils ne concernent que les agents gérés en administration centrale dont les enseignants du privé (programme 143) hors contractuels de courte durée, gérés localement.

### Situation au 1<sup>er</sup> janvier 2010 des effectifs sous plafond gérés en AC

Libellés corps	Prog 142		Prog 143		Prog 206		Prog 215		Prog 217		TOTAL	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Adjoint administratif	182	171,00	755	703,30	582	542,70	2 255	2 123,90	1	0,60	3 775	3 541,50
Adjoint administratif (accueil PNA)							16	14,80			16	14,80
Adjoint technique	1	1,00			48	47,80	413	401,10			462	449,90
Adjoint technique de formation et de recherche	425	411,60									425	411,60
Adjoint tech. de laboratoire de l'enseignement			74	65,30							74	65,30
Adjoint tech. des étab. d'enseign. agricole publics	3	2,50	32	32,00							35	34,50
Administrateur civil							31	30,60			31	30,60
Agent contractuel - 1 <sup>er</sup> cat.							6	6,00			6	6,00
Agent contractuel - 2 <sup>e</sup> cat.	1	0,80			7	6,10	13	12,60			21	19,50
Agent contractuel - 3 <sup>e</sup> cat.	1	1,00	2	2,00			1	0,60			4	3,60
Agent contractuel - 3 <sup>e</sup> cat. (ex-Berkanien)					6	2,10	22	13,79			28	15,89
Agent contractuel - cat. ex.	2	1,80	2	2,00	2	2,00	71	68,50			77	74,30
Agent contractuel cat. fonctionnelle	1	1,00					27	26,70			28	27,70
Agent contractuel (génie rural)	2	2,00			18	16,80	57	56,00			77	74,80
Agent contractuel (Offices)					4	3,80	22	20,40			26	24,20
Agent contractuel CDD services déconcentrés							6	5,40			6	5,40
Agent contractuel d'AC							209	202,80			209	202,80
Agent contractuel de l'enseignement agricole	23	22,50	10	10,00							33	32,50
Agent contractuel de l'EA (ex. AGEMA)			1	1,00							1	1,00
Agent contractuel de l'EA 12-12 C.D.D.			812	658,80							812	658,80
Agent contractuel de l'EA C.D.D.	12	12,00	43	41,10							55	53,10
Agent contractuel de l'EA C.D.I.	2	2,00	273	228,70							275	230,70
Agent contractuel des services déconcentrés			2	2,00	22	19,90	59	55,55			83	77,45
Agent contractuel du cinéma							1	1,00			1	1,00
Agent contractuel du cinéma (non indicié)							1	1,00			1	1,00
Agent d'exploitation des travaux publics de l'Etat							1	1,00			1	1,00
Agent occasionnel d'administration centrale							45	44,50			45	44,50
Agent principal des services techniques d'adm.cent							15	15,00			15	15,00
Agent principal des services tech. des services déconc.					2	2,00	8	8,00			10	10,00
Agent spécialiste de l'ens. agricole catégorie 2	1	0,00									1	0,00
Agent technique C.E.A.P.F.							1	1,00			1	1,00
Assistant de service social							1	1,00			1	1,00
Assistant d'école supérieure	2	2,00									2	2,00
Assistant d'enseignement et de recherche cont.	11	11,00									11	11,00

Libellés corps	Prog 142		Prog 143		Prog 206		Prog 215		Prog 217		TOTAL	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Assistant ingénieur de formation et de recherche	40	37,90	1	1,00	1	1,00	2	2,00			44	41,90
Assistant(e) social(e) des SD							12	11,00			12	11,00
Attaché d'administration	37	35,50	158	153,90	37	35,90	517	504,60	3	3,00	752	732,90
Attaché d'administration (accueil PNA)			1	1,00			7	6,50			8	7,50
Attaché d'AC (CNCA)							4	4,00			4	4,00
Chargé de mission du Cabinet							9	9,00			9	9,00
Chargé d'enseignement d'éduc. physique et sportive			17	16,80							17	16,80
Chargé d'études documentaires	1	1,00					3	3,00			4	4,00
Chef de mission de l'agricult. et de l'environnement (AAC)							23	23,00			23	23,00
Chef de mission de l'agricult. et de l'environnement (AASD)					4	4,00	28	28,00			32	32,00
Chef de mission de l'agricult. et de l'environnement (AASU)	5	5,00	15	15,00							20	20,00
Chef de mission de l'agricult. et de l'environnement (IAE)					6	6,00	91	90,70			97	96,70
Chef de service							9	9,00			9	9,00
Chef de travaux d'école nat.	2	1,80									2	1,80
Collaborateur cabinet minist'							40	37,00			40	37,00
Conseiller principal d'éduc.	1	1,00	323	316,00			8	8,00			332	325,00
Conservateur des bibliothèques	1	1,00									1	1,00
Contrat d'apprentissage AC							6	6,00			6	6,00
Contrôleur des travaux publics de l'Etat							5	5,00			5	5,00
Contrôleur du travail							5	5,00			5	5,00
Contrôleur sanitaire					618	597,00	18	17,00			636	614,00
Directeur							3	3,00			3	3,00
Dir. de l'agr. et de la forêt							7	7,00			7	7,00
Directeur de projet							4	3,80			4	3,80
Directeur d'école nat. vét.	4	4,00									4	4,00
Directeur d'école supérieure	5	5,00									5	5,00
Directeur délégué de l'agr. et forêt							4	3,90			4	3,90
Directeur départ. de l'agr. et forêt							73	73,00			73	73,00
Directeur départ. des SV					78	78,00					78	78,00
Directeur des SV					3	3,00					3	3,00
Directeur d'établissement	4	4,00	381	381,00			12	12,00			397	397,00
Directeur général							3	3,00			3	3,00
Directeur régional de l'aliment. de l'agriculture et de la forêt							22	22,00			22	22,00
Enseignant - cat. I - agrégé			1	1,00							1	1,00
Enseignant - cat. I - ingénieur			37	34,72							37	34,72
Enseignant - cat. II			1 141	1 079,22							1 141	1 079,22
Enseignant - cat. III			1 766	1 522,89							1 766	1 522,89
Enseignant - cat. IV			1 755	1 660,94							1 755	1 660,94
Enseignant - hors cat. (cat. VI)			17	14,56							17	14,56
Expert de haut niveau							1	1,00			1	1,00
Infirmière(ier)	1	1,00	155	149,00			2	2,00			158	152,00
Informaticien de h <sup>te</sup> technicité							69	66,70			69	66,70
Informaticien de h <sup>te</sup> technicité C.D.D.							2	2,00			2	2,00
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	67	65,20	284	274,20	271	260,30	1 533	1 484,30			2 155	2 084,00
Ingénieur de recherche	98	95,80					12	11,80			110	107,60
Ingénieur des mines							1	1,00			1	1,00
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	113	110,60	114	108,40	64	61,40	729	718,20			1 020	998,60
Ingénieur des travaux publics de l'Etat							7	6,70			7	6,70
Ingénieur d'études	182	176,30					3	3,00			185	179,30
Ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat							1	1,00			1	1,00
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	24	23,60	1	1,00	392	367,80	225	221,30			642	613,70
Inspecteur de l'enseign. agr.			65	65,00			3	3,00			68	68,00

Libellés corps	Prog 142		Prog 143		Prog 206		Prog 215		Prog 217		TOTAL	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Inspecteur des SD de la DGI							1	1,00			1	1,00
Inspection du travail							50	48,90			50	48,90
Inspection g <sup>ie</sup> de l'agriculture							37	37,00			37	37,00
Lecteur de langues étrangères contractuel	2	2,00									2	2,00
Maître auxiliaire			2	1,50							2	1,50
Secrétaire administratif	119	112,70	347	325,40	220	208,20	1 489	1 411,20			2 175	2 057,50
Secrétaire administratif (accueil PNA)					1	1,00	12	11,10			13	12,10
Secrétaire général							1	1,00			1	1,00
Secrétaire g <sup>l</sup> d'étab. d'enseign. sup. agricole et vétérinaire	11	11,00									11	11,00
Secrétaire g <sup>l</sup> du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00
Sous-directeur							8	7,90			8	7,90
Technicien de formation et de recherche	387	367,90					1	1,00			388	368,90
Technicien de laboratoire de l'enseignement			140	131,20							140	131,20
Technicien de l'environnement					1	1,00					1	1,00
Technicien des étab. publics de l'enseign.tech.agricole			195	190,80							195	190,80
Technicien opérationnel de l'Office national des forêts							8	7,70			8	7,70
Technicien sanitaire							1	1,00			1	1,00
Technicien supérieur spécialité C.E.A.P.F.							2	2,00			2	2,00
Technicien supérieur spécialité génie rural					6	5,80	656	637,30			662	643,10
Technicien supérieur spécialité tech. agricoles	3	3,00	1	1,00	134	128,60	753	727,90			891	860,50
Technicien supérieur spécialité travaux forestiers	1	0,50	1	1,00	9	8,70	336	325,20			347	335,40
Technicien supérieur spécialité vétérinaire	2	2,00			1 863	1 794,70	146	143,20			2 011	1 939,90
Tech. sup. de l'équipement					1	1,00	10	9,60			11	10,60
Vétérinaire inspecteur non titulaire					527	302,10					527	302,10
Vice-président délégué du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00
Vice-président du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00
<b>Total</b>	<b>2 772</b>	<b>2 691,40</b>	<b>15 352</b>	<b>14 357,00</b>	<b>5 259</b>	<b>4 828,85</b>	<b>10 469</b>	<b>10 074,04</b>	<b>4</b>	<b>3,60</b>	<b>33 856</b>	<b>31 954,89</b>

EP = effectifs physiques et ETP : équivalent temps plein

Situation au 1<sup>er</sup> janvier 2011 des effectifs sous plafond gérés en AC

Libellés corps	Prog 142		Prog 143		Prog 206		Prog 215		Prog 217		TOTAL	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Adjoint administratif	167	157,80	716	666,40	605	565,90	2 190	2 063,40	48	45,60	3 726	3 499,10
Adjoint administratif (accueil PNA)			1	1,00	1	1,00	43	40,00	1	0,80	46	42,80
Adjoint technique	1	1,00			64	63,40	369	355,90			434	420,30
Adjoint technique de formation et de recherche	404	389,70					2	2,00			406	391,70
Adjoint technique de laboratoire de l'enseignement			61	54,30							61	54,30
Adjoint technique des étab. d'enseign. agricole publics	3	2,50	28	28,00							31	30,50
Administrateur civil							29	28,30			29	28,30
Agent contractuel - 1 <sup>re</sup> cat.							5	5,00			5	5,00
Agent contractuel - 2 <sup>e</sup> cat.	1	0,80			6	5,30	13	12,60			20	18,70
Agent contractuel - 3 <sup>e</sup> cat.			2	2,00			1	0,60			3	2,60
Agent contractuel - 3 <sup>e</sup> cat. (ex-Berkanien)					6	2,10	21	13,08			27	15,18
Agent contractuel - cat. ex.	2	1,80	2	2,00	2	2,00	51	47,80			57	53,60
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle	1	1,00					25	24,80			26	25,80
Agent contractuel (génie rural)	2	2,00			10	9,80	91	88,30			103	100,10
Agent contractuel (Offices)					6	5,60	27	24,60			33	30,20

Libellés corps	Prog 142		Prog 143		Prog 206		Prog 215		Prog 217		TOTAL	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Agent contractuel CDD SD							7	6,40			7	6,40
Agent contractuel d'AC							216	209,50			216	209,50
Agent contractuel de l'EA	33	32,50	10	10,00							43	42,50
Agent contractuel de l'EA (ex. AGEMA)			1	1,00							1	1,00
Agent contractuel de l'EA 12-12 C.D.D.			898	724,90							898	724,90
Agent contractuel de l'EA C.D.D.	15	15,00	43	42,20							58	57,20
Agent contractuel de l'EA C.D.I.	1	1,00	247	210,40							248	211,40
Agent contractuel des SD			2	2,00	21	19,00	55	51,35			78	72,35
Agent contractuel du cinéma							1	1,00			1	1,00
Agent contractuel du cinéma (non indicé)							1	1,00			1	1,00
Agent d'exploitation des travaux publics de l'Etat							1	1,00			1	1,00
Agent occasionnel d'AC							76	75,00			76	75,00
Agent principal des services techniques d'AC							14	14,00			14	14,00
Agent principal des services techniques des SD					2	2,00	9	9,00			11	11,00
Agent spécialiste de l'EA cat. 2	1	0,00									1	0,00
Agent technique C.E.A.P.F.							1	1,00			1	1,00
Assistant de service social							1	1,00			1	1,00
Assistant d'école supérieure	1	1,00									1	1,00
Assistant d'enseignement et de recherche cont.	10	10,00									10	10,00
Assistant ingénieur de formation et de recherche	88	84,10			3	3,00	2	1,80			93	88,90
Assistant(e) social(e) des SD							11	10,20			11	10,20
Attaché d'administration	36	34,70	150	147,40	50	48,80	514	499,30	6	5,80	756	736,00
Attaché d'adm. (accueil PNA)			1	1,00	1	1,00	8	6,70			10	8,70
Attaché d'AC (CNCA)							4	4,00			4	4,00
Chargé de mission du Cabinet							7	7,00			7	7,00
Chargé d'enseign. d'éducation physique et sportive			15	15,00							15	15,00
Chargé d'études documentaires	1	1,00					3	3,00			4	4,00
Chef de mission de l'agri. et de l'environnement (AAC)							19	18,80			19	18,80
Chef de mission de l'agri. et de l'environnement (AASD)					6	6,00	26	26,00			32	32,00
Chef de mission de l'agri. et de l'environnement (AASU)	6	6,00	16	16,00							22	22,00
Chef de mission de l'agri. et de l'environnement (IAE)					5	5,00	76	75,70			81	80,70
Chef de service							7	7,00			7	7,00
Chef de travaux d'école nat.	2	1,80									2	1,80
Collaborateur cabinet minist'							39	36,00			39	36,00
Conseiller principal d'éduc.	1	1,00	307	302,00			7	6,90			315	309,90
Conservateur des bibliothèques	1	1,00									1	1,00
Contrat d'apprentissage AC							7	7,00			7	7,00
Contrôleur des travaux publics de l'Etat							10	10,00			10	10,00
Contrôleur du travail							4	4,00			4	4,00
Contrôleur sanitaire					576	553,20	17	15,60			593	568,80
Directeur							3	3,00			3	3,00
Directeur de l'agriculture et de la forêt							7	7,00			7	7,00
Directeur de projet							4	3,80			4	3,80
Directeur délégué de l'agriculture et de la forêt							1	1,00			1	1,00
Directeur des services vét.					3	3,00					3	3,00
Directeur d'établissement	4	4,00	385	385,00			11	11,00			400	400,00
Directeur général							3	3,00			3	3,00
Directeur rég. de l'aliment. de l'agriculture et de la forêt							22	22,00			22	22,00
Enseignant - cat. I - agrégé			1	1,00							1	1,00
Enseignant - cat. I - ingénieur			37	34,22							37	34,22
Enseignant - cat. II			1 225	1 160,11							1 225	1 160,11
Enseignant - cat. III			1 537	1 321,44							1 537	1 321,44

Libellés corps	Prog 142		Prog 143		Prog 206		Prog 215		Prog 217		TOTAL	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Enseignant - cat. IV			1 833	1 733,50							1 833	1 733,50
Enseignant - hors cat. (cat. VI)			2	2,00							2	2,00
Expert de haut niveau							1	1,00			1	1,00
Infirmière(ier)	1	1,00	161	155,20			3	3,00			165	159,20
Informaticien de h <sup>te</sup> tech <sup>é</sup>							68	65,30			68	65,30
Informaticien de h <sup>te</sup> tech <sup>é</sup> C.D.D.							1	1,00			1	1,00
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	83	81,30	271	261,60	262	252,50	1 430	1 368,10			2 046	1 963,50
Ingénieur de recherche	98	95,80					12	12,00			110	107,80
Ingénieur des mines							1	1,00			1	1,00
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	126	122,90	105	98,60	50	47,70	639	614,50			920	883,70
Ingénieur des travaux publics de l'Etat							9	9,00			9	9,00
Ingénieur d'études	185	177,60					5	5,00			190	182,60
Ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat							1	1,00			1	1,00
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	28	27,60	2	2,00	379	355,60	225	219,40			634	604,60
Inspecteur de l'enseign. agr.			67	67,00			2	2,00			69	69,00
Inspecteur des SD de la DGI							1	1,00			1	1,00
Inspection du travail							41	40,20			41	40,20
Inspection g <sup>l</sup> de l'agriculture							36	36,00			36	36,00
Lecteur de langues étrangères contractuel	2	2,00									2	2,00
Maître auxiliaire			2	1,50							2	1,50
Maitre Auxiliaire - Cat. I			16	12,06							16	12,06
Maitre Auxiliaire - Cat. II Cycle Court			56	44,56							56	44,56
Maitre Auxiliaire - Cat. II Cycle Long			37	27,78							37	27,78
Maitre Auxiliaire - Cat. III Cycle Court			6	4,89							6	4,89
Maitre Auxiliaire - Cat. III Cycle Long			1	0,50							1	0,50
Maître de conf. contractuel	56	53,30									56	53,30
Maître de conf. de l'ens. sup.	505	501,20			1	0,80	2	2,00			508	504,00
Ministre							1	1,00			1	1,00
Ouvrier d'Etat mensualisé hydraulique							19	19,00			19	19,00
Préposé sanitaire contractuel					18	17,00					18	17,00
Préposé sanitaire non titulaire					300	288,74					300	288,74
Président de section du C.G.A.A.E.R.							7	7,00			7	7,00
Prof. bi-admissible à l'agrégation de l'Educ.Nat	1	1,00	21	20,60							22	21,60
Professeur agrégé	9	8,60	111	110,40			1	1,00			121	120,00
Professeur agrégé d'éducation physique et sportive	1	1,00	16	15,60							17	16,60
Professeur associé	1	1,00									1	1,00
Professeur certifié de l'EA	59	56,70	3 252	3 119,00	2	2,00	62	60,20			3 375	3 237,90
Professeur contractuel	5	4,50									5	4,50
Professeur de lycée professionnel agricole	23	22,60	2 600	2 508,40	2	1,80	72	71,10			2 697	2 603,90
Professeur d'éducation physique et sportive	7	7,00	192	185,90							199	192,90
Professeur d'ens.général de collège Educ.nationale			1	1,00			1	1,00			2	2,00
Professeur des écoles			6	6,00			1	1,00			7	7,00
Professeur enseign. sup.	324	322,60					1	1,00			325	323,60
Secrétaire administratif	115	109,90	338	318,10	222	209,20	1 458	1 382,00	32	31,60	2 165	2 050,80
Secrétaire administratif (accueil PNA)			2	2,00	1	1,00	28	26,80			31	29,80
Secrétaire général							1	1,00			1	1,00
Secrétaire général d'étab. d'enseign. sup agr et vét.	11	11,00									11	11,00
Secrétaire général du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00
Sous-directeur							6	6,00			6	6,00

Libellés corps	Prog 142		Prog 143		Prog 206		Prog 215		Prog 217		TOTAL	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Technicien de formation et de recherche	374	354,20	1	1,00	1	1,00	1	1,00			377	357,20
Technicien de laboratoire de l'enseignement			157	146,80							157	146,80
Technicien de l'environnement					1	1,00					1	1,00
Technicien des étab. publics de l'enseign. technique agr.			190	184,30							190	184,30
Technicien opérationnel de l'Office national des forêts							8	7,70			8	7,70
Technicien sanitaire					1	1,00	2	2,00			3	3,00
Technicien supérieur : spécialité C.E.A.P.F.							2	2,00			2	2,00
Technicien supérieur : spécialité génie rural					12	12,00	605	575,60			617	587,60
Technicien supérieur : spécialité tech. agricoles	3	3,00	1	1,00	135	130,30	752	724,00	1	0,80	892	859,10
Technicien supérieur : spécialité travaux forestiers			1	1,00	14	13,70	334	323,20			349	337,90
Technicien supérieur : spécialité vétérinaire	2	2,00			1 875	1 803,20	138	134,30			2 015	1 939,50
Techn. sup. de l'équipement					1	1,00	26	25,10			27	26,10
Vét. inspecteur non titulaire					522	300,50	1	1,00			523	301,50
Vice-président du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00
<b>Total</b>	<b>2 800</b>	<b>2 717,50</b>	<b>15 133</b>	<b>14 159,66</b>	<b>5 166</b>	<b>4 736,14</b>	<b>10 067</b>	<b>9 623,93</b>	<b>88</b>	<b>84,60</b>	<b>33 254</b>	<b>31 321,83</b>

(hors enseignement privé, insect., hors indemnitaire) extraction EPICEA au 1<sup>er</sup> septembre 2010  
EP = effectifs physiques et ETP : équivalent temps plein

## VI. Exécution budgétaire

### Présentation générale

#### Crédits

La loi de finances (après prise en compte de la loi de finances rectificative, des transferts en gestion et des fonds de concours) autorisait une dépense de 1 939 009 725 € pour l'année 2010 (le transfert en provenance du MEEDDTL inclus ; ce transfert correspond essentiellement à des remboursements pour des personnels payés par le MAAPRAT en DOM, parce qu'ils ne figurent pas encore sur la délégation de gestion).

1 937 545 367 € ont été utilisés, fongibilités asymétriques\* comprises, pour couvrir la masse salariale, soit 99,92 % des crédits.

Les fongibilités asymétriques correspondent aux besoins suivants :

- 2,780 M€ pour le remboursement par fongibilité asymétrique des agents mis à disposition du MAAPRAT par les l'ASP et FAM ;
- 20,617 M€ au titre de la subvention dite "article 44" qui est versée aux établissements d'enseignement privé à partir du titre 3.

#### Effectifs

La loi de finances autorisait un potentiel maximum de 33 476 ETPT pour l'année 2010.

32 901 ETPT ont été utilisés, dont 721 ETPT pour les contrats de courte durée, soit 98,28 % du plafond ouvert.

En ce qui concerne le calcul de l'ETPT des contractuels de courte durée, l'outil India Ode les détermine de manière conventionnelle en rapportant leur masse salariale à différentes bases selon leur situation de gestion. Il s'avère que pour les personnels non indicés, le calcul s'effectue par rapport à la rémunération moyenne des agents en PSOP du MAAPRAT. Ce calcul interministériel aboutit à sous-évaluer le taux de travail réel de ces contractuels de courte durée. Par rapport au chiffre de 721 ETPT de contractuels de courte durée, une estimation donnerait 421 ETPT de plus, soit  $721 + 421 = 1 142$  ETPT. La marge en ETPT ne serait que de 154 ETPT, soit 0,46 %, et donc plus conforme à celle de la masse salariale.

L'essentiel des contrats de courte durée va être remonté en gestion au niveau central, les bilans ultérieurs de la consommation d'ETPT de ces contractuels de courte durée seront donc complètement alignés sur ceux des personnels permanents en PSOP, et donc plus réalistes du temps de travail réel de ces agents.

\* La fongibilité est dite asymétrique car, si les crédits de personnels peuvent être utilisés pour d'autres natures de dépenses, l'inverse n'est pas permis (LOLF).

## Synthèse sur les effectifs en 2010

Source India Ode

## Exécution en ETPT par programme

Programme	A admin.	A techn.	B-C admin.	B-C techn.	Enseignants	Total ETPT consommés	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	67	519	281	760	1 041	2 668	2 676	99,7%
143 - Enseignement technique agricole	615	373	1 252	415	12 242	14 897	15 090	98,7%
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	134	985	814	2 996	6	4 935	5 336	92,5%
215 - Conduite et pilotage de l'alimentation	1 100	2 705	3 840	2 611	145	10 401	10 374	100,3%
<b>Total</b>	<b>1 916</b>	<b>4 582</b>	<b>6 187</b>	<b>6 782</b>	<b>13 434</b>	<b>32 901</b>	<b>33 476</b>	<b>98,3%</b>

## Permanents 2010 en ETPT par programme

Programme	A admin.	A techn.	B-C admin.	B-C techn.	Enseignants	Total ETPT consommés	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	67	519	281	760	1 041	2 668	2 676	99,7%
143 - Enseignement technique agricole	615	373	1 252	415	12 242	14 658	14 850	98,7%
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	134	985	814	2 996	6	4 796	4 268	112,4%
215 - Conduite et pilotage de l'alimentation	1 100	2 705	3 840	2 611	145	10 059	9 776	102,9%
<b>Total</b>	<b>1 916</b>	<b>4 582</b>	<b>6 187</b>	<b>6 782</b>	<b>13 434</b>	<b>32 181</b>	<b>31 570</b>	<b>101,9%</b>

## Contractuels de courte durée 2010 en ETPT par programme

Programme	A admin.	A techn.	B-C admin.	B-C techn.	Enseignants	Total ETPT consommés	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	-	-	-	-	-	-	-	-
143 - Enseignement technique agricole	-	-	118	-	121	239	240	99,6%
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	-	-	25	114	-	139	1 068	13%
215 - Conduite et pilotage de l'alimentation	-	-	99	243	-	342	598	57,2%
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>242</b>	<b>357</b>	<b>121</b>	<b>720</b>	<b>1 906</b>	<b>37,8%</b>



Le taux de consommation dotations pour les contractuels de courte durée des programmes 206 et 143 apparaît faible parce que ces effectifs ont été remontés en permanents (gestion des préposés et vétérinaires non titulaires...).

# Les flux

## I. Mouvements du personnel (effectifs physiques)

### Les entrées

Motif	Non titulaires	Titulaires	Total
Recrutement	315	638	953
Retour après congé formation	15	32	47
Retour après congé grave maladie	6		6
Retour après congé longue durée		31	31
Retour après congé longue maladie		75	75
Retour après congé parental	20	43	63
Retour après congé pour convenance personnelle	12		12
Retour après détachement		50	50
Retour après disponibilité		43	43
Mise à disposition payée		57	57
Titularisation		115	115
<b>TOTAL</b>	<b>1 200</b>	<b>1 084</b>	<b>1 452</b>



Dans le recrutement des non titulaires (secteur de l'alimentation), 832 vacataires permanents ont bénéficié d'un contrat à durée indéterminée (305 préposés sanitaires et 527 vétérinaires). Ces agents étaient auparavant gérés localement et n'apparaissent pas dans les tableaux du bilan social.

### Les sorties

Motif	Non titulaires	Titulaires	Total
Congé formation	13	44	57
Congé grave maladie	7		7
Congé longue durée		12	12
Congé longue maladie		99	99
Congé parental	13	32	45
Congé pour convenance personnelle	34		34
Décès	4	23	27
Détachement		530	530
Disponibilité		73	73
Fin de contrat	215		215
Licenciement : déchéance des droits civiques		1	1
Licenciement : insuffisance professionnelle		1	1
Licenciement : refus titularisation après stage		3	3
Mise à disposition payée		30	30
Radiation des cadres : démission		21	21
Radiation du corps		91	91
Retraite de titulaires		820	820
Titularisation	109		109
<b>TOTAL</b>	<b>395</b>	<b>1780</b>	<b>2175</b>

Le chiffre figurant au titre des retraites ne peut être comparé avec celui produit par le bureau des pensions du MAAPRAT, figurant au chapitre 7. Les explications sur les modalités de décompte de la structure en charge de l'instruction des dossiers de demande de retraite et de la structure en charge de la gestion du titre 2 figure en avertissement du chapitre 7.

## II. Recrutement par voie de concours externe

### Répartition par sexe, âge et niveau de diplôme

Candidats inscrits et présents			Répart. par sexe		Répartition par tranche d'âge			
Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Candidats inscrits	Candidats présents	H	F	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>catégorie A</b>	<b>1908</b>	<b>1335</b>	<b>529</b>	<b>806</b>	<b>494</b>	<b>554</b>	<b>231</b>	<b>56</b>
ISPV	77	48	17	31	4	23	17	4
I- ESPV (élèves vétos)	11	9	3	6	9	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	2	2	0	2	2	0	0	0
Maitre de conférence	104	99	57	42	37	55	4	3
Professeur de l'ESA	18	16	14	2	0	7	7	2
PCEA	832	499	217	282	204	189	85	21
PLPA	500	298	88	210	122	113	51	12
Assistant ingénieur	208	208	72	136	69	90	42	7
Ingénieur d'études	156	156	61	95	47	77	25	7
<b>Catégorie B</b>	<b>483</b>	<b>274</b>	<b>117</b>	<b>157</b>	<b>188</b>	<b>68</b>	<b>15</b>	<b>3</b>
Secrétaire administratif (MAYOTTE)	1	1	0	1	0	1	0	0
TSS	482	273	117	156	188	67	15	3
<b>Catégorie C</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Agent administratif (MAYOTTE)	2	2	0	2	0	2	0	0
Adjoint administratif (MAYOTTE)	1	1	0	1	0	1	0	0
Adjoint technique (MAYOTTE)	1	1	1	0	0	1	0	0
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>2395</b>	<b>1613</b>	<b>647</b>	<b>966</b>	<b>682</b>	<b>626</b>	<b>246</b>	<b>59</b>



Les femmes participent de façon majoritaire aux concours externes : elles représentent les 2/3 des candidats présents, excepté pour le concours de technicien supérieur des services et les concours de l'enseignement supérieur. Les 2/3 des candidats reçus sont des femmes également. La population des candidats présents est jeune puisque 48% à moins de 30 ans et 81% moins de 40 ans (hors recrutements sans concours). Les mêmes tendances, mais moins prononcées, se dégagent sur les candidats reçus, excepté pour le corps de professeur de l'enseignement supérieur agricole pour lesquels les candidats reçus sont nettement plus âgés. Au cours des trois dernières années, on observe un rajeunissement des candidats présents et reçus et une baisse significative des candidats inscrits (-30%) compensée par une augmentation du taux de présence. Le niveau de diplôme est plus élevé que le niveau requis ; cette situation est très marquée pour les recrutements en catégorie C.

Candidats reçus en liste principale		Répart. par sexe		Répartition par tranche d'âge			
	Candidats reçus LP	H	F	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>169</b>	<b>75</b>	<b>94</b>	<b>78</b>	<b>61</b>	<b>26</b>	<b>4</b>
ISPV	1	1	0	0	0	1	0
I- ESPV (élèves vétos)	6	1	5	6	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	1	0	1	1	0	0	0
Maitre de conférence	29	17	12	14	14	1	0
Professeur de l'ESA	14	11	3	0	5	7	2
PCEA	50	22	28	28	12	9	1
PLPA	33	13	20	22	7	3	1
Assistant ingénieur	14	5	9	1	10	3	0
Ingénieur d'études	21	5	16	6	13	2	0
<b>Catégorie B</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Secrétaire administratif (MAYOTTE)	1	0	1	0	1	0	0
TSS	24	9	15	19	5	0	0
<b>Catégorie C</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Agent administratif (MAYOTTE)	2	0	2	0	2	0	0
Adjoint administratif (MAYOTTE)	1	0	1	0	1	0	0
Adjoint technique (MAYOTTE)	1	1	0	0	1	0	0
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>198</b>	<b>85</b>	<b>113</b>	<b>97</b>	<b>71</b>	<b>26</b>	<b>4</b>

## Niveau de diplôme des candidats reçus sur liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par niveau de diplôme							
		sans diplôme	inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
<b>Catégorie A</b>	<b>169</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>58</b>	<b>54</b>	<b>49</b>
ISPV	1	0	0	0	0	0	0	0	1
I- ESPV (élèves vétos)	6	0	0	0	0	0	0	1	5
I- ESPV (élèves non vétos)	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Maitre de conférence	29	0	0	0	0	0	0	0	29
Professeur de l'ESA	14	0	0	0	0	0	0	0	14
PCEA	50	0	0	0	0	0	27	23	0
PLPA	33	0	0	0	0	1	23	9	0
Assistant ingénieur	14	1	0	0	3	1	5	4	0
Ingénieur d'études	21	0	0	0	0	2	3	16	0
<b>Catégorie B</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
Secrétaire administratif (MAYOTTE)	1	0	0	1	0	0	0	0	0
TSS	24	0	0	5	6	6	2	5	0
<b>Catégorie C</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Agent administratif (MAYOTTE)	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif (MAYOTTE)	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Adjoint technique (MAYOTTE)	1	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>198</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>60</b>	<b>59</b>	<b>49</b>

## Les recrutements sans concours en Echelle 3

	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par sexe		Candidats reçus LP	Répartition par sexe	
			H	F		H	F
Adjoint administratif (sans concours)	26 347	599	100	499	137	21	116
Adjoint technique (sans concours)	217	19	11	8	4	1	3
<b>Total sans concours en E3</b>	<b>26 564</b>	<b>618</b>	<b>111</b>	<b>507</b>	<b>141</b>	<b>22</b>	<b>119</b>

	Candidats reçus LP	Répartition par tranches d'âge				Répartition par niveau d'études				
		- de 30	30 à 39	40 à 49	+ de 50	sans diplôme	inférieur au Bac	Bac	Bac+2 et 3	Bac+4 et 5
Adjoint administratif (sans concours)	137	14	63	32	28	4	34	46	46	7
Adjoint technique (sans concours)	4	1	1	1	1	0	2	1	1	0
<b>Total*</b>	<b>141</b>	<b>15</b>	<b>64</b>	<b>33</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>7</b>

\*sans concours en E3

NB : les données relatives au concours de recrutement externe d'IAE élève ne sont pas disponibles.

### III. Promotion par voie de concours interne et examen professionnel

#### Changement de corps et titularisation en 2010

##### Répartition par sexe et âge des candidats inscrits et présents

	Candidats inscrits	Candidats présents	Répart. par sexe		Répartition par tranche d'âge			
			H	F	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>catégorie A</b>	<b>1955</b>	<b>1580</b>	<b>866</b>	<b>714</b>	<b>341</b>	<b>548</b>	<b>396</b>	<b>145</b>
IPEF interne	173	150	112	38				
Ingénieur d'études interne	140	140	58	82	5	64	49	22
IAE élève, concours interne	20	17	11	6	5	11	1	0
IAE examen professionnel	291	257	189	68	0	93	119	45
ISPV examen professionnel	6	6	6	0	0	2	4	0
Attaché requalification	263	212	52	160	5	76	87	44
Assistant Ingénieur interne	531	399	219	180	163	151	68	17
PCEA concours interne	328	242	130	112	99	92	41	10
PLPA concours interne	203	157	89	68	64	59	27	7
<b>catégorie B</b>	<b>1356</b>	<b>1102</b>	<b>175</b>	<b>927</b>	<b>12</b>	<b>385</b>	<b>448</b>	<b>257</b>
SA requalification	931	750	40	710	12	217	336	185
TSS concours interne	86	63	36	27	0	63	0	0
TSS examen professionnel	339	289	99	190	0	105	112	72
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>3311</b>	<b>2682</b>	<b>1041</b>	<b>1641</b>	<b>353</b>	<b>933</b>	<b>844</b>	<b>402</b>



À la session 2010 du concours interne des IPEF, les personnels issus du MAAPRAT ont représenté 15,3% des candidats présents, 16,1% des admissibles et 15,4% des lauréats.

##### Répartition par sexe et âge des candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répart. par sexe		Répartition par tranche d'âge			
		H	F	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>catégorie A</b>	<b>174</b>	<b>94</b>	<b>80</b>	<b>25</b>	<b>90</b>	<b>38</b>	<b>8</b>
IPEF interne	13	11	2	nc	nc	nc	nc
Ingénieur d'études interne	6	0	6	0	2	3	1
IAE élève, concours interne	8	5	3	1	7	0	0
IAE examen professionnel	22	15	7	12	9	1	0
ISPV examen professionnel	1	1	0	0	1	0	0
Attaché requalification	6	2	4	0	3	2	1
Assistant ingénieur interne	59	30	29	6	34	16	3
PCEA concours interne	25	8	17	4	16	4	1
PLPA concours interne	34	22	12	2	18	12	2
<b>catégorie B</b>	<b>89</b>	<b>23</b>	<b>66</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>24</b>
SA requalification	22	3	19	1	9	9	3
TSS concours interne	15	9	6	15	0	0	0
TSS examen professionnel	52	11	41	0	13	18	21
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>263</b>	<b>117</b>	<b>146</b>	<b>41</b>	<b>112</b>	<b>65</b>	<b>32</b>

## Répartition par niveau de diplôme des candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par niveau de diplôme							
		sans diplôme	inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
<b>Catégorie A</b>	<b>174</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>38</b>	<b>54</b>	<b>0</b>
IPEF interne	13	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
Ingénieur d'études interne	6	1	0	1	0	1	0	3	0
IAE élève, concours interne	8	0	0	0	1	1	3	3	0
IAE examen professionnel	22	0	0	2	7	2	8	3	0
ISPV examen professionnel	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Attaché requalification	6	0	0	0	2	1	3	0	0
Assistant ingénieur interne	59	0	0	0	6	19	12	22	0
PCEA concours interne	25	0	0	0	1	11	6	7	0
PLPA concours interne	34	0	0	0	5	8	6	15	0
<b>Catégorie B</b>	<b>89</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
SA requalification	22	2	3	7	4	3	2	1	0
TSS concours interne	15	0	0	1	10	3	0	1	0
TSS examen professionnel	52	0	8	12	19	3	8	2	0
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>263</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>55</b>	<b>52</b>	<b>48</b>	<b>58</b>	<b>0</b>

Le niveau de diplôme est de manière générale plus élevé que le niveau requis, sauf pour une minorité de lauréats.



Les femmes participent de façon majoritaire aux opérations organisées dans ce cadre : elles représentent environ les 60% des candidats présents, cela d'autant plus que les corps permettant d'accéder à ces concours sont fortement féminisés comme celui des SA, a contrario de la situation pour les IAE ou les IPEF. Mais seulement 55% des candidats reçus sont des femmes non pas parce qu'elles réussissent moins bien mais parce que les postes ne sont pas ouverts là où elles sont le plus nombreuses ( dans le corps des adjoints et des SA qui permettent d'accéder aux corps des SA et des attachés). La majorité des candidats présents a entre 30 et 50 ans, excepté pour les concours d'assistant ingénieur, PCEA et PLPA pour lesquels les candidats sont plus jeunes. Les mêmes tendances se dégagent sur les candidats reçus avec une population globalement plus jeune.

Au cours des 3 dernières années, le nombre de candidats inscrits est relativement stable. On observe une augmentation du taux de présence qui atteint 80% des candidats présents, et des candidats reçus de plus en plus jeunes. Deux tendances lourdes se dégagent : sur les concours d'enseignants, le nombre de candidats inscrits et présents est en hausse de 50% pour les PCEA et de 30% pour les PLPA.

## Avancement de grade

## Répartition par sexe et âge des candidats inscrits et présents

	Candidats inscrits	Candidats présents	Répart. par sexe		Répartition par tranche d'âge			
			H	F	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>143</b>	<b>134</b>	<b>71</b>	<b>63</b>	<b>2</b>	<b>47</b>	<b>51</b>	<b>34</b>
Attaché principal	127	120	64	56	2	47	43	28
Ingénieur de recherche hors classe	16	14	7	7	0	0	8	6
<b>Catégorie B</b>	<b>915</b>	<b>801</b>	<b>341</b>	<b>460</b>	<b>12</b>	<b>355</b>	<b>295</b>	<b>139</b>
SA classe exceptionnelle	329	272	48	224	0	60	122	90
TEPETA classe principale	29	25	16	9	0	20	4	1
Technicien principal des services	486	442	257	185	12	256	136	38
Technicien de laboratoire classe supérieure	15	12	2	10	0	8	2	2
Technicien de formation et de recherche de classe exceptionnelle	56	50	18	32	0	11	31	8
<b>Catégorie C</b>	<b>58</b>	<b>52</b>	<b>3</b>	<b>49</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>13</b>
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> classe	58	52	3	49	0	11	28	13
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>1116</b>	<b>987</b>	<b>415</b>	<b>572</b>	<b>14</b>	<b>413</b>	<b>374</b>	<b>186</b>

## Répartition par sexe et âge des candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répart. par sexe		Répartition par tranche d'âge			
		H	F	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>9</b>
Attaché principal	30	10	20	1	13	9	7
Ingénieur de recherche hors classe	4	1	3	0	0	2	2
<b>Catégorie B</b>	<b>141</b>	<b>49</b>	<b>92</b>	<b>2</b>	<b>73</b>	<b>46</b>	<b>20</b>
SA classe exceptionnelle	65	14	51	0	19	30	16
TEPETA classe principale	16	10	6	0	16	0	0
Technicien principal des services	40	20	20	2	31	7	0
Technicien de laboratoire classe supérieure	6	1	5	0	4	0	2
Technicien de formation et de recherche de classe exceptionnelle	14	4	10	0	3	9	2
<b>Catégorie C</b>	<b>35</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>7</b>
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> classe	35	2	33	0	12	16	7
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>210</b>	<b>62</b>	<b>148</b>	<b>3</b>	<b>98</b>	<b>73</b>	<b>36</b>



Les femmes participent de façon légèrement majoritaire : elles représentent 58% des candidats présents, excepté pour la catégorie A où elles représentent moins de la moitié des présents et le corps des TSS fortement masculinisé. 70% des candidats reçus sont des femmes, excepté pour les TSS. La majorité des candidats présents a entre 30 et 50 ans, excepté pour l'examen professionnel de SA classe exceptionnelle pour lesquels les candidats sont plus âgés car les voies d'accès à ce corps sont plus lentes que pour celui des TSS par exemple. Les mêmes tendances se dégagent sur les candidats reçus.

Au cours de ces dernières années, le nombre d'inscrits est en légère baisse, avec un taux de présence élevé de 90% et la pression de sélection est relativement stable.

On note également des candidats présents et reçus de plus en plus jeunes, la sélection joue bien son rôle complémentaire de la liste d'aptitude.

## Répartition par niveau de diplôme des candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par niveau de diplôme							
		sans diplôme	inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
<b>Catégorie A</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>2</b>
Attaché principal	30	0	0	4	3	6	9	8	0
Ingénieur de recherche hors classe	4	0	0	0	0	0	0	2	2
<b>Catégorie B</b>	<b>141</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>47</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>0</b>
SA classe exceptionnelle	65	0	11	14	16	7	12	5	
TEPETA classe principale	16	0	0	2	4	4	6	0	0
Tech. principal des services	40	1	0	3	19	4	8	5	0
Technicien de laboratoire cl. supérieure	6	0	0	3	1	2	0	0	0
Tech. de formation et de rech. de classe exceptionnelle	14	0	2	3	7	1	0	1	0
<b>Catégorie C</b>	<b>35</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> cl.	35	2	14	10	7	1	1	0	0
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>210</b>	<b>3</b>	<b>27</b>	<b>39</b>	<b>57</b>	<b>25</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>2</b>



Le niveau de diplôme est plus hétérogène en matière d'avancement de grade.

## IV. Indicateurs clés et focus sur le niveau de diplôme des candidats

### Indicateurs clés

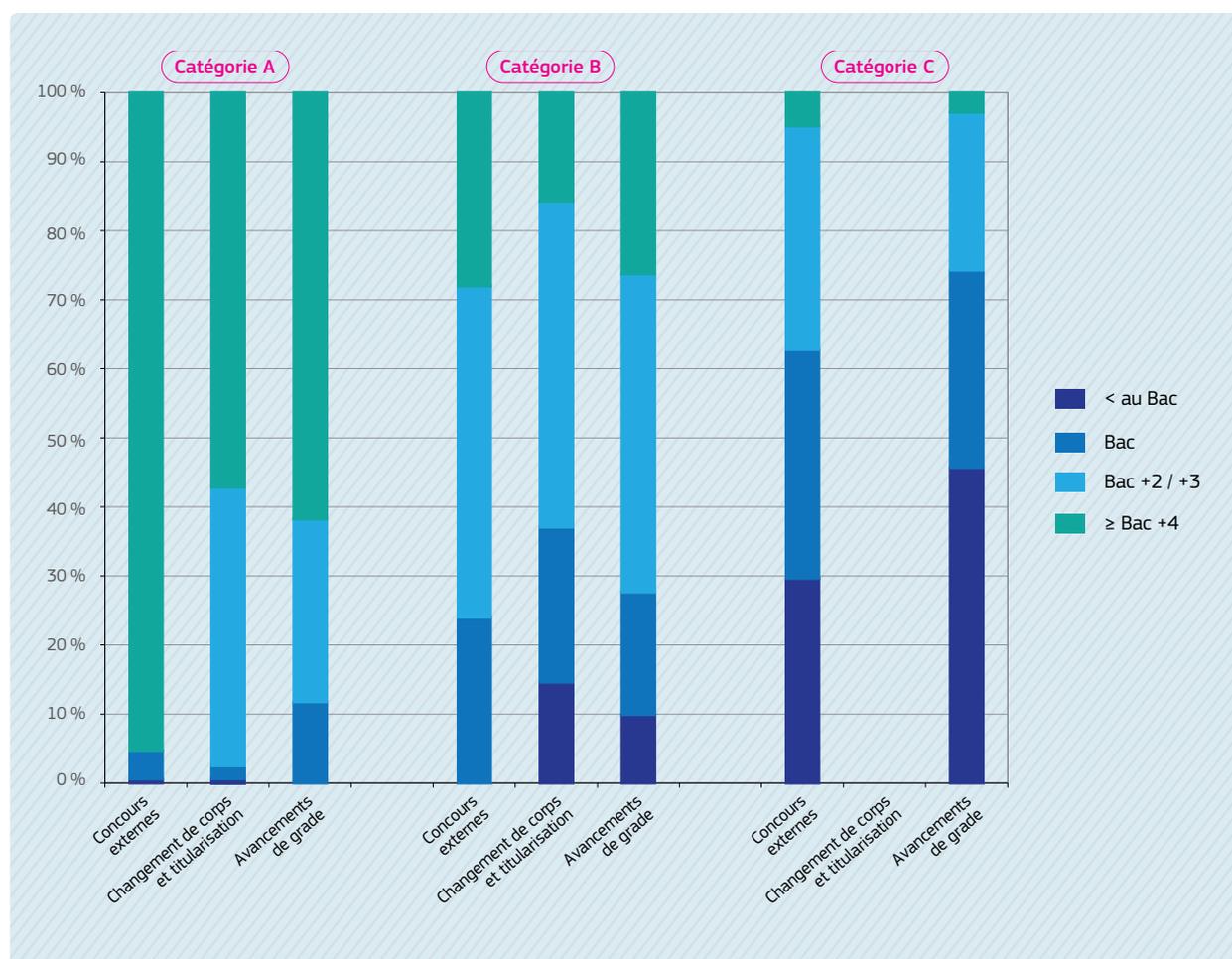
99 % des inscriptions se font de manière dématérialisée, via Télémaque, site web des concours du MAAPRAT.

15% des opérations de concours internes et examens professionnels comportent au moins une épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) : il s'agit du concours interne IPEF, de l'avancement au grade d'attaché et de l'accès au corps des attachés par la requalification.

15% des membres de jury sont formés mais 2/3 des membres de jury appartiennent à l'enseignement technique ou à l'enseignement supérieur et sont de fait rompus aux techniques d'évaluation.

La pression de sélection\* est de 7 pour les concours externes, 10 pour les concours internes et examens professionnels et 5 pour les avancements de grade.

Niveau de diplôme des candidats admis aux concours et examens professionnels en 2010



Le niveau de diplôme est généralement plus élevé que celui requis. Cette situation s'observe pour les 3 catégories et quel que soit le type de concours. S'agissant des recrutements externes, cette situation est très marquée surtout pour la catégorie C où 70% des lauréats ont au moins le baccalauréat et plus du tiers ont au moins un diplôme de niveau III. De même sur la catégorie B, les 3/4 des lauréats ont un diplôme supérieur au baccalauréat. Les modalités d'examen des opérations de promotion par voie de concours internes et d'examens professionnels permettent bien à des agents n'ayant pas le niveau requis d'en être bénéficiaire pour environ 10% des lauréats, pour la catégorie B comme pour la catégorie A.

\* La pression de sélection indique le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de places offertes.



## IV. Changement de corps et de grade

		Changement de corps*			Changement de grade		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Intra catégorie A	A.C	31	18	49	37	43	80
	Ens	247	322	569	333	318	651
	S. Dec	154	99	253	109	81	190
	<b>Total</b>	<b>432</b>	<b>439</b>	<b>871</b>	<b>479</b>	<b>442</b>	<b>921</b>
Donnant accès à la catégorie A	A.C		2	2			
	Ens	23	25	48			
	S. Dec	14	5	19			
	<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>32</b>	<b>69</b>			
Intra catégorie B	A.C	2	1	3	7	25	32
	Ens		9	9	30	84	114
	S. Dec	44	79	123	242	193	435
	<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>89</b>	<b>135</b>	<b>279</b>	<b>302</b>	<b>581</b>
Donnant accès à la catégorie B	A.C	1	5	6			
	Ens	17	49	66			
	S. Dec	32	59	91			
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>113</b>	<b>163</b>			
Intra catégorie C *	A.C	1	4	5	7	18	25
	Ens	4	6	10	22	96	118
	S. Dec	23	52	75	43	149	192
	<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>62</b>	<b>90</b>	<b>72</b>	<b>263</b>	<b>335</b>
<b>TOTAL</b>	A.C	<b>35</b>	<b>30</b>	<b>65</b>	<b>51</b>	<b>86</b>	<b>137</b>
	Ens	<b>291</b>	<b>411</b>	<b>702</b>	<b>385</b>	<b>498</b>	<b>883</b>
	S. Dec	<b>267</b>	<b>294</b>	<b>561</b>	<b>394</b>	<b>423</b>	<b>817</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>593</b>	<b>735</b>	<b>1328</b>	<b>830</b>	<b>1007</b>	<b>1837</b>

\* ou par promotion après avoir réussi un concours interne

## V. Mobilité

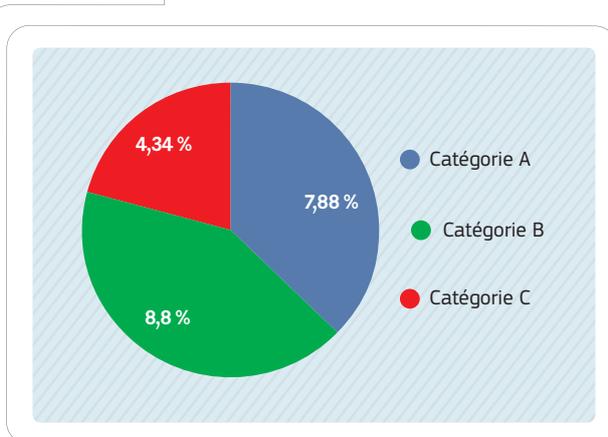
### Données quantitatives

Lieu de départ		Lieu d'arrivée				Total
		AC	Ile de Fr.	Intra régions	Inter région	
Administration centrale	Catégorie A	123	11		25	159
	Catégorie B	57	2		5	64
	Catégorie C	42	1		8	51
	<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>274</b>
Ile-de-France	Catégorie A	31	41		76	148
	Catégorie B	2	11		16	29
	Catégorie C	2	4		2	8
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>56</b>	<b>0</b>	<b>94</b>	<b>185</b>
Régions	Catégorie A	56	28	530	698	1312
	Catégorie B	2	14	183	424	623
	Catégorie C	2	0	16	261	279
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>42</b>	<b>729</b>	<b>1383</b>	<b>2214</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>317</b>	<b>112</b>	<b>729</b>	<b>1515</b>	<b>2673</b>

En 2010, la mobilité géographique a concerné 2 673 agents, 60,6% étant de catégorie A.

### Répartition par catégorie, en nombre et en pourcentage

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre	1 619	716	338	<b>2 673</b>
Pourcentage	7,88%	8,80%	4,34%	<b>7,33%</b>



## Chapitre II

# La rémunération

### Les traitements et salaires

- I. La masse salariale
- II. Répartition des traitements et salaires
- III. La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

### Les primes et indemnités par secteur d'activité

### Mise en place de la prime de fonctions et de résultats (PFR)

### Mesures catégorielles 2010

### Évolutions statutaires et indemnitaires publiées en 2010

- I. Décrets publiés en 2010
- II. Arrêtés publiés en 2010

## Chiffres clés 2010

**Bénéficiaires de la GIPA : 1 015**

**Mesures catégorielles : 10 268 351 €**

**Décrets publiés : 19** dont 11 en Conseil d'État et 1 en Conseil d'État et Conseil des ministres

**Arrêtés publiés : 27**

# Les traitements et salaires

## I. La masse salariale

### Consommation des crédits de personnel 2010

La masse salariale des contractuels de courte durée diminue sous le double effet :

- de la réduction du volume des crédits de vacances,
- de la reprise en gestion par l'administration centrale d'une partie de ces personnels, qui apparaissent désormais dans le décompte de personnels permanents. L'avantage de la gestion de ces personnels par l'AC est de donner plus de lisibilité (connaissance de l'ensemble des éléments administratifs relatifs à ces agents) et d'harmoniser les pratiques de gestion.

#### Personnels permanents

Programme 142	Prog art	Cumul	Cumul hors cas
	142-10	171 231 654,27	119 756 872,48
	142-11	462 181,73	332 001,38
	142-20	2 236 154,08	1 646 371,63
<b>Total 142</b>		<b>173 929 990,08</b>	<b>121 735 245,49</b>
Programme 143	Prog art	Cumul	Cumul hors cas
	143-10	712 087,02	505 300,83
	143-11	27 061,35	27 061,35
	143-13	582 400 199,65	411 816 014,19
	143-26	2 600,36	2 600,36
	143-27	830 480,75	600 630,70
	143-30	189 823 530,84	189 539 508,01
	143-34	2 845 536,00	2 845 536,00
	143-35	138,00	138,00
	143-99	48 019,91	32 585,10
<b>Total 143</b>		<b>776 689 653,88</b>	<b>605 369 374,54</b>
Programme 206	Prog art	Cumul	Cumul hors cas
	206-60	270 529 549,29	203 298 918,66
<b>Total 206</b>		<b>270 529 549,29</b>	<b>203 298 918,66</b>
Programme 215	Prog art	Cumul	Cumul hors cas
	215-10	165 937 950,42	128 015 597,83
	215-20	570,34	570,34
	215-26	5 691 276,51	4 270 205,65
	215-27	13 330 158,67	13 330 158,67
	215-33	4 733,67	4 733,67
	215-34	9 859,95	9 859,95
	215-35	134 287,39	134 287,39
	215-36	7 778,69	7 778,69
	215-38	5 993 989,52	4 479 046,92
	215-39	413 740 777,54	302 801 840,25
	215-71	22 603 631,19	17 078 404,52
	215-72	15 459 360,12	10 568 987,90
	215-78	5 913 269,30	4 951 870,38
	215-79	1 786 440,46	1 394 295,42
	215-80	1 422 499,66	991 383,81
	215-99	4 471 179,12	3 581 755,10
<b>Total 215</b>		<b>656 507 762,55</b>	<b>491 620 776,49</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>1 877 656 955,80</b>	<b>1 422 024 315,18</b>

Source india LOLF : infocentre national sur la dépense et les informations associées / CAS : Compte affectation spécial pension

**Contractuels de courte durée**

Programme 143	Prog art	Cumul	Cumul hors cas
	143-20	6 444 514,91	6 444 514,91
	143-20	3 674 529,66	3 674 529,66
<b>Total 143</b>		<b>10 119 044,57</b>	<b>10 119 044,57</b>
Programme 206	Prog art	Cumul	Cumul hors cas
	206-61	27 825 285,22	27 825 285,22
<b>Total 206</b>		<b>27 825 285,22</b>	<b>27 825 285,22</b>
Programme 215	Prog art	Cumul	Cumul hors cas
	215-11	699 622,14	699 622,14
	215-31	4 781 115,08	4 781 115,08
	215-32	16 558 142,84	16 558 142,84
	215-77	64 941,67	64 941,67
<b>Total 215</b>		<b>22 103 821,73</b>	<b>22 103 821,73</b>
<b>Total contractuels de courte durée</b>		<b>60 048 151,52</b>	<b>60 048 151,52</b>
<b>TOTAL général</b>		<b>1 885 792 186,28</b>	<b>1 452 129 017,54</b>

## II. Répartition des traitements et salaires

### Par statut et tranche indiciaire

Statut	Indices nouveaux majorés						Échelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	1 767	3 313	5 123	1 569	7 064	4 338	1 481	24 655
Contractuels	881	1 486	1 743	648	1 815	1 729	186	8 488
<b>Total</b>	<b>2 648</b>	<b>5 241</b>	<b>6 983</b>	<b>2 794</b>	<b>9 087</b>	<b>5 481</b>	<b>1 686</b>	<b>33 143</b>

La valeur du point au 31 décembre 2010 est 55,5635 euros

### Par secteur d'activité

Statut	Indices nouveaux majorés						Échelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	54	199	358	123	349	306	347	1 736
Contractuels	6	3	4	11	114	139	108	385
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>202</b>	<b>362</b>	<b>134</b>	<b>463</b>	<b>445</b>	<b>455</b>	<b>2 121</b>

Statut	Indices nouveaux majorés						Échelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	398	512	928	662	3 877	2 296	244	8 917
Contractuels	532	960	1 578	562	1 540	968	15	6 155
<b>Total</b>	<b>930</b>	<b>1 472</b>	<b>2 506</b>	<b>1 224</b>	<b>5 417</b>	<b>3 264</b>	<b>259</b>	<b>15 072</b>

Statut	Indices nouveaux majorés						Échelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	236	350	395	89	403	520	476	2 469
Contractuels	166	202	108	22	72	28	26	624
<b>Total</b>	<b>402</b>	<b>552</b>	<b>503</b>	<b>111</b>	<b>475</b>	<b>548</b>	<b>502</b>	<b>3 093</b>

Statut	Indices nouveaux majorés						Échelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	788	1 341	1 949	431	1 484	777	229	6 999
Contractuels	122	9	31	44	69	53	33	361
<b>Total</b>	<b>910</b>	<b>1 350</b>	<b>1 980</b>	<b>475</b>	<b>1 553</b>	<b>830</b>	<b>262</b>	<b>7 360</b>

Statut	Indices nouveaux majorés						Échelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	283	886	1 456	250	912	380	103	4 270
Contractuels	55	312	22	9	19	538	4	959
<b>Total</b>	<b>338</b>	<b>1 198</b>	<b>1 478</b>	<b>259</b>	<b>931</b>	<b>918</b>	<b>107</b>	<b>5 229</b>

Statut	Indices nouveaux majorés						Échelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	8	25	37	14	39	59	82	264
Contractuels					1	3		4
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>40</b>	<b>62</b>	<b>82</b>	<b>268</b>

La valeur du point au 31 décembre 2010 est 55,5635 euros.

\* On désigne par services de l'alimentation, les SRAL (DRAAF et DAAF) et les DDCSPP.

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

La GIPA ou Garantie individuelle du pouvoir d'achat est une indemnité destinée à compenser une éventuelle perte de pouvoir d'achat sur la période de 4 ans se déroulant du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2008. En 2010, le nombre de bénéficiaires au MAAPRAT s'élève à 1015 bénéficiaires.

La GIPA résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) de l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac et en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB de l'agent a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité – la GIPA – du montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versée à chaque agent concerné.

Instaurée pour la première fois en 2008, cette mesure est reconduite en 2010. Pour cette troisième année, la période de référence est fixée du 31 décembre 2009 au 31 décembre 2010. L'inflation prise en compte pour le calcul est de 6,2%.

Sont éligibles à la GIPA pour l'année 2010 :

- ▶ les agents titulaires de catégorie A détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B,
- ▶ les agents titulaires de catégorie B et C qui ont atteint depuis quatre ans l'indice le plus élevé de leur corps ou cadre d'emplois, ou l'indice le plus élevé du premier grade ou d'un grade intermédiaire de leur corps ou cadre d'emploi.

	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen	Coût total en €
<b>Titulaires</b>			
CAT A	467	1 047	488 981,00
CAT B	546	69	379 374,00
CAT C	2	664	1 328,00
<b>TOTAL</b>	<b>1 015</b>		<b>869 683 €</b>

Les principaux corps bénéficiaires de la GIPA en 2010 sont :

- ▶ en catégorie A, les enseignants (188) et les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (103)
- ▶ en catégorie B, les techniciens supérieurs (404)
- ▶ en catégorie C, les adjoints techniques pour un nombre relativement bas (2)

# Les primes et indemnités par secteur d'activité

## Administration centrale

Corps Grade	Apport moyen
IGPEF CI Ex	38 398
IGPEF CI N (2 <sup>e</sup> ech)	37 119
IGPEF CI N (1 <sup>er</sup> ech)	35 927
ICPEF	28 536
ICPEF (chef bur)	29 775
IPEF	22 895
IPEF (chef bur)	24 295
IGSPV CI Ex	38 398
IGSPV CI N (2 <sup>e</sup> ech)	37 119
GSPV CI N (1 <sup>er</sup> ech)	35 927
ICSPV	28 536
ICSPV (chef bur)	29 775
ISPV	22 895
ISPV (chef bur)	24 295
CMAE (chef bureau)	22 810
IDAE	22 276
IAE	15 393
PCEA ; PLP ; CPE H CI	13 269
PCEA ; PLP ; CPE H (chef bureau)	14 179
PCEA ; PLP ; CPE	12 694
PCEA ; PLP ; CPE chef bur	12 990
Cat Fonctionnelle	12 647
Cat Fonctionnelle chef bur	13 193
Cat Except	8 722
Cat Except chef bur	9 268
1 <sup>re</sup> Cat H CI	7 165
1 <sup>re</sup> Cat	6 440
2 <sup>e</sup> Cat Adm Cen	4 924
TS MAP Chef	11 797
TS MAP Pal	11 504
TS MAP CI N > 6	10 830
TS MAP CI N <6	10 536
Adj Adm Pal 1 AC (E 6)	8 040
Adj Adm Pal 2 AC (E 5)	7 107
Adj Adm 1 <sup>re</sup> CI AC (E4)	6 873
Adj Adm 2 <sup>e</sup> CI AC (E3)	6 704
Adj Tech Pal 1 AC (E 6)	8 135
Adj Tech Pal 2 AC (E 5)	7 107
Adj Tech 1 <sup>re</sup> CI AC (E4)	6 873
Adj Tech 2 <sup>e</sup> CI AC (E3)	6 704

## Services déconcentrés

## Personnels administratifs

Corps Grade	Apport moyen
PCEA; PLP; CPE H CI (DRAF)	11 572
PCEA ; PLP ; CPE (DRAF)	9 075
Cat Fonctionnelle	9 287
Cat Exceptionnelle	6 823
1 <sup>re</sup> Cat H CI	5 987
Assistant social principal	5 250
Assistant social	4 750
2 <sup>e</sup> Cat	3 143
Adj Adm Pal 1 SD (E 6)	5 084
Adj Adm Pal 2 SD (E 5)	4 585
Adj Adm SD (E4)	4 440
Adj Adm 2 <sup>e</sup> CI SD (E3)	4 242

## Personnels techniques DRAAF-DDTM-DAAF

Corps Grade	Apport moyen
IGPEF	24 719
ICPEF	17 895
ICSPV	24 719
ISPV	17 895
Chef mission (IAE)	20 506
IDAE	19 086
IAE	13 209
TS MAP Chef ( 1,2)	9 804
TS MAP Chef (ff Ing)	12 461
TS MAP Pal	9 530
TS MAP CI N	8 925
Adj Tech Pal (E 6)	5 676
Adj Tech Pal E5	5 416
Adj Tech (E4)	5 338
Adj Tech (E3)	5 273

## Personnels techniques DDSV-DD(CS)PP

Corps Grade	Apport moyen
ICSPV	24 719
ISPV	17 895
Chef mission (IAE)	20 506
IDAE	19 086
IAE	13 209
TS MAP Chef	9 804
TS MAP Pal	9 530
TS MAP CI N	8 925
Cont Sanit CI sup	8 902
Contr Sanit	8 161

## Enseignement supérieur

## Personnels techniques

Corps Grade	Apport moyen
ICPEF (Ens) Sup	11 155
IPEF (Ens) Sup	5 768
IDAE (Ens) Sup	5 666
IAE (Ens) Sup	3 338
Ing Recherche H CI	12 678
Ing Recherche 1 <sup>re</sup> CI	11 638
Ing Recherche 2 <sup>e</sup> CI	8 832
Ing Etudes H CI	10 500
Ing Etudes 1 <sup>re</sup> CI	9 000
Ing Etudes 2 <sup>e</sup> CI	8 500
Ass Ingénieurs	6 500
Tech FR CI Ex	5 338
Tech FR CI Sup	5 094
Tech FR CI N	4 587
Adjoint technique ens E6	3 910
Adjoint technique ens E5	3 748
Adjoint technique ens E4	3 705
Adjoint technique ens E3	3 585

## Personnels administratifs

Corps Grade	Apport moyen
Adj Adm Pal 1 <sup>re</sup> cl (E 6)	3 758
Adj Adm Pal 2 <sup>e</sup> CI (E 5)	3 706
Adj Adm 1 <sup>re</sup> CI (E4)	3 666
Adj Adm 2 <sup>e</sup> CI (E3)	3 546

## Enseignement technique

### Personnels formation recherche et techniques

Corps Grade	Apport moyen
ICPEF (Ens)	5 591
IPEF (Ens)	2 905
CMAE (Ens)	3 380
IDAE (Ens)	3 033
IAE (Ens)	1 847

### Personnels administratifs

Corps Grade	Apport moyen
Infirmière CI Sup	5 094
Infirmière CI N	4 588
Adj Adm Pal 1 <sup>re</sup> cl (E 6)	3 758
Adj Adm Pal 2 <sup>e</sup> Cl (E 5)	3 706
Adj Adm 1 <sup>re</sup> Cl (E4)	3 666
Adj Adm 2 <sup>e</sup> Cl (E3)	3 546

Rémunération

## Prime de fonctions et de résultats (PFR)

La prime de fonctions et de résultats (PFR) a été mise en place au niveau interministériel par un décret daté du 22 décembre 2008. Cette prime a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires précédents. Le ministère chargé de l'agriculture a mis en œuvre la PFR dès l'année 2009 dans la filière administrative, pour le corps des attachés et les statuts d'emploi de chef de mission et de secrétaire général des établissements d'enseignement supérieur. En 2010, la PFR a été étendue aux statuts d'emploi en administration centrale, aux administrateurs civils et aux secrétaires administratifs. Ce sont donc 2 500 agents supplémentaires qui ont bénéficié du versement de la PFR en 2010.

Les fondements de la PFR sont identiques pour l'ensemble de la Fonction publique de l'Etat. Elle est constituée, pour mémoire, par l'addition :

- ▶ d'une première part, liée aux fonctions exercées par l'agent, appelée à rester stable pendant toute la durée d'occupation d'un poste,
- ▶ d'une seconde part, liée aux résultats individuels de l'agent, appelée à évoluer chaque année en fonction de l'évaluation de la performance de l'agent, au regard des objectifs qui lui ont été fixés préalablement lors de l'entretien d'évaluation.

En se substituant à l'ensemble des régimes indemnitaires existants pour les corps concernés au MAAPRAT, elle permet d'établir un régime unique pour ces agents, quel que soit leur secteur d'affectation et constitue ainsi l'outil d'harmonisation des régimes indemnitaires entre les différents secteurs. Au delà de cette simplification, elle permet un parcours de carrière et de vraies mobilités intersectorielles, puisque toutes les fonctions se retrouvent affectées d'un coefficient correspondant à la première part de la PFR.

S'agissant plus précisément de la mise en œuvre de la PFR des secrétaires administratifs, les barèmes ont été fixés en prenant en compte le maintien des niveaux indemnitaires entre grades, le rattrapage à effectuer entre les différents secteurs d'emploi et notamment celui de l'enseignement agricole, une variation de la part résultat dans une contrainte d'enveloppe avec une fourchette de modulation et la garantie individuelle des primes perçues en 2009 sur 3 ans. Par ailleurs, la mise en place de la PFR est apparue comme une occasion d'offrir une compensation indemnitaire sur la part fonction aux SA qui assument des fonctions éligibles à la NBI sans en bénéficier du fait des contraintes d'enveloppe. Cette approche ne remet pas en cause le maintien de la NBI aux agents qui en bénéficient à ce stade.

## Apports

## Administration centrale

**Administrateur civil hors classe**

Part fonctionnelle : 4 600 € / Part résultat : 4 600 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'administrateur civil HC	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime administrateur civil HC*	
					de	à
4,5	20 700	de 2 à 4	9 200	18 400	29 900	39 100
4	18 400		9 200	18 400	27 600	36 800
3,5	16 100		9 200	18 400	25 300	34 500
3	13 800		9 200	18 400	23 000	32 200

**Administrateur civil**

Part fonctionnelle : 4 150 € / Part résultat : 4 150 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application aux statuts d'emploi (chef de mission)	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime administrateur civil*	
					de	à
4,5	18 675	de 2 à 4	8 300	16 600	26 975	35 275
4	16 600		8 300	16 600	24 900	33 200
3,5	14 525		8 300	16 600	22 825	31 125
3	12 450		8 300	16 600	20 750	29 050
2,5	10 375		8 300	16 600	18 675	26 975

**Chef de mission**

Part fonctionnelle : 3 500 € / Part résultat : 2 400 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application aux statuts d'emploi (chef de mission)	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime chef de mission*	
					de	à
5	17 500	de 2 à 4	4 800	9 600	22 300	27 100
4,5	15 750		4 800	9 600	20 550	23 350
4	14 000		4 800	9 600	18 800	23 600
3,5	12 250		4 800	9 600	17 050	21 850
3	10 500		4 800	9 600	15 300	20 100
2,5	8 750		4 800	9 600	13 550	18 350

**Attaché principal**

Part fonctionnelle : 3 200 € / Part résultat : 2 200 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché principal	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché principal*	
					de	à
5	16 000	de 2 à 4	4 400	8 800	20 400	24 800
4,5	14 400		4 400	8 800	18 800	23 200
4	12 800		4 400	8 800	17 200	21 600
3,5	11 200		4 400	8 800	15 600	20 000
3	9 600		4 400	8 800	14 000	18 400
2,5	8 000		4 400	8 800	12 400	16 800

**Attaché**

Part fonctionnelle : 2 600 € / Part résultat : 1 700 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché*	
					de	à
5	13 000	de 2 à 4	3 400	6 800	16 400	19 800
4,5	11 700		3 400	6 800	15 100	18 500
4	10 400		3 400	6 800	13 800	17 200
3,5	9 100		3 400	6 800	12 500	15 900
3	7 800		3 400	6 800	11 200	14 600
2,5	6 500		3 400	6 800	9 900	13 300

### Secrétaire administratif classe exceptionnelle

Part fonctionnelle : 1 850 € / Part résultat : 850 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade de secrétaire administratif classe exceptionnelle	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2,5	Modulation à 4,5	Total prime SA classe exceptionnelle *	
5	9 250	de 2 à 4	2 125	3 825	11 375	13 075
4,5	8 325		2 125	3 825	10 450	12 150
4	7 400		2 125	3 825	9 525	11 225

### Secrétaire administratif classe supérieure

Part fonctionnelle : 1 750 € / Part résultat : 800 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade de secrétaire administratif classe supérieure	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2,5	Modulation à 4,5	Total prime SA classe supérieure *	
5	8 750	de 2 à 4	2 000	3 600	10 750	12 350
4,5	7 875		2 000	3 600	9 875	11 475
4	7 000		2 000	3 600	9 000	10 600

### Secrétaire administratif classe normale

Part fonctionnelle : 1 650 € / Part résultat : 750 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade de secrétaire administratif classe normale	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2,5	Modulation à 4,5	Total prime SA classe normale *	
5	8 250	de 2 à 4	1 875	3 375	10 125	11 625
4,5	7 425		1 875	3 375	9 300	10 800
4	6 600		1 875	3 375	8 475	9 975

### Services déconcentrés - établissements publics (agent non logés)

#### Chef de mission ou secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur

Part fonctionnelle : 2 900 € / Part résultat : 2 000 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application aux statuts d'emploi (chef de mission) secrétaire g <sup>l</sup> d'EES)	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime chef de mission *	
5	14 500	de 2 à 4	4 000	8 000	18 500	22 500
4,5	13 050		4 000	8 000	17 050	21 050
4	11 600		4 000	8 000	15 600	19 600
3,5	10 150		4 000	8 000	14 150	18 150
3	8 700		4 000	8 000	12 700	16 700
2,5	7 250		4 000	8 000	11 250	15 250

#### Attaché principal

Part fonctionnelle : 2 500 € / Part résultat : 1 800 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché principal	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché principal *	
5	12 500	de 2 à 4	3 600	7 200	16 100	19 700
4,5	11 250		3 600	7 200	14 850	18 450
4	10 000		3 600	7 200	13 600	17 200
3,5	8 750		3 600	7 200	12 350	15 950
3	7 500		3 600	7 200	11 100	14 700
2,5	6 250		3 600	7 200	9 850	13 450

\* : pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante

NB : le montant de la NBI perçue est éventuellement déduit de la part fonction.

**Attaché**

Part fonctionnelle : 1 750 € / Part résultat : 1 600 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché*	
					de	à
5	8 750	de 2 à 4	3 200	6 400	11 950	15 150
4,5	7 875		3 200	6 400	11 075	14 275
4	7 000		3 200	6 400	10 200	13 400
3,5	6 125		3 200	6 400	9 325	12 525
3	5 250		3 200	6 400	8 450	11 650
2,5	4 375		3 200	6 400	7 775	10 775

**Secrétaire administratif classe exceptionnelle**

Part fonctionnelle : 1 550 € / Part résultat : 700 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade de secrétaire administratif classe exceptionnelle	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2,5	Modulation à 4,5	Total prime SA classe exceptionnelle*	
					de	à
5	7 750	de 2 à 4	1 750	3 150	9 500	10 900
4	6 200		1 750	3 150	7 950	9 350
3	4 650		1 750	3 150	6 400	7 800

**Secrétaire administratif classe supérieure**

Part fonctionnelle : 1 450 € / Part résultat : 650 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade de secrétaire administratif classe supérieure	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2,5	Modulation à 4,5	Total prime SA classe supérieure*	
					de	à
5	7 250	de 2 à 4	1 625	2 925	8 875	10 175
4	5 800		1 625	2 925	7 425	8 725
3	4 350		1 625	2 925	5 975	7 275

**Secrétaire administratif classe normale**

Part fonctionnelle : 1 350 € / Part résultat : 600 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade de secrétaire administratif classe normale	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2,5	Modulation à 4,5	Total prime SA classe normale*	
					de	à
5	6 750	de 2 à 4	1 500	2 700	8 250	9 450
4	5 400		1 500	2 700	6 900	8 100
3	4 050		1 500	2 700	5 550	6 750

**Services déconcentrés - établissements publics (agent logés)**

**Chef de mission ou secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur**

Part fonctionnelle : 2 900 € / Part résultat : 2 000 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade de chef de mission	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime statut d'emploi*	
					de	à
2,5	7 250	de 2 à 4	4 000	8 000	11 250	15 250
2	5 800		4 000	8 000	9 800	13 800
1,75	5 075		4 000	8 000	9 075	13 075
1,5	4 350		4 000	8 000	8 350	12 350
1,25	3 625		4 000	8 000	7 625	11 625

\* : pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante

**Attaché principal**

Part fonctionnelle : 2 500 € / Part résultat : 1 800 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché principal	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché principal*	
					de	à
2,5	6 250	de 2 à 4	3 600	7 200	9 850	13 450
2	5 000		3 600	7 200	8 600	12 200
1,75	4 375		3 600	7 200	7 975	11 575
1,5	3 750		3 600	7 200	7 350	10 950
1,25	3 125		3 600	7 200	6 725	10 325

\* : pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante

**Attaché**

Part fonctionnelle : 1 750 € / Part résultat : 1 600 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché*	
					de	à
2,5	4 375	de 2 à 4	3 200	6 400	7 575	10 775
2	3 500		3 200	6 400	6 700	9 900
1,75	3 063		3 200	6 400	6 263	9 463
1,5	2 625		3 200	6 400	5 825	9 025
1,25	2 188		3 200	6 400	5 388	8 588

\* : pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante

**Secrétaire administratif classe exceptionnelle**

Part fonctionnelle : 1 550 € / Part résultat : 700 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade de secrétaire administratif classe exceptionnelle	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2,5	Modulation à 4,5	Total prime SA classe exceptionnelle*	
					de	à
2,5	3 875	de 2 à 4	1 750	3 150	5 625	7 025
2	3 100		1 750	3 150	4 850	6 250
1,5	2 325		1 750	3 150	4 075	5 475

**Secrétaire administratif classe supérieure**

Part fonctionnelle : 1 450 € / Part résultat : 650 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade de secrétaire administratif classe supérieure	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2,5	Modulation à 4,5	Total prime SA classe supérieure*	
					de	à
2,5	3 625	de 2 à 4	1 625	2 925	5 250	6 550
2	2 900		1 625	2 925	4 525	5 825
1,5	2 175		1 625	2 925	3 800	5 100

**Secrétaire administratif classe normale**

Part fonctionnelle : 1 350 € / Part résultat : 600 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade de secrétaire administratif classe normale	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2,5	Modulation à 4,5	Total prime SA classe normale*	
					de	à
2,5	3 375	de 2 à 4	1 500	2 700	4 875	6 075
2	2 700		1 500	2 700	4 200	5 400
1,5	2 025		1 500	2 700	3 525	4 725

\* : pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante

NB : le montant de la NBI perçue est éventuellement déduit de la part fonction.

## Répartition des coefficients par grade et par secteur

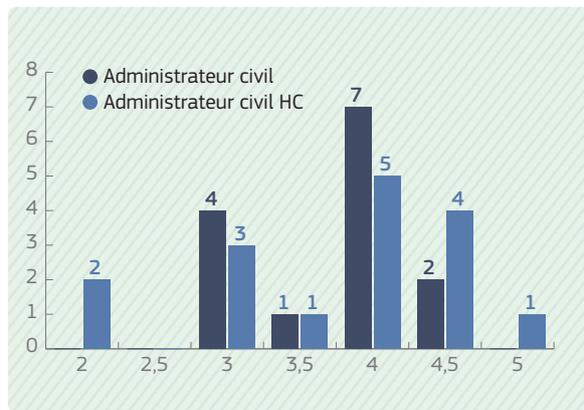
### Administration centrale

#### Administrateur civil\*

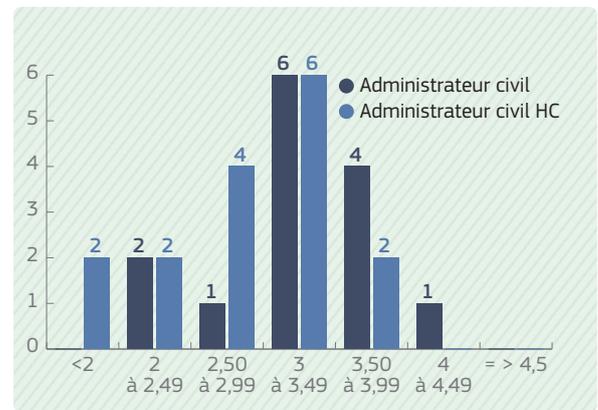
Grade	Nb agents	Coefficient fonction							Coefficient résultats							Nb agents
		<2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	<2	2 à 2,49	2,5 à 2,99	3 à 3,49	3,5 à 3,99	4 à 4,49	>4,5	
Adm. civil	14			4	1	7	2			2	1	6	4	1		14
Adm. civil HC	16	2		3	1	5	4	1	2	2	4	6	2		1	16
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>30</b>

\* Administration centrale et autres secteurs

#### Coefficient fonction



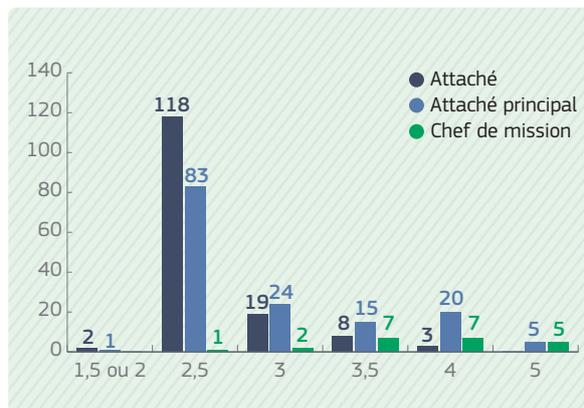
#### Coefficient résultats



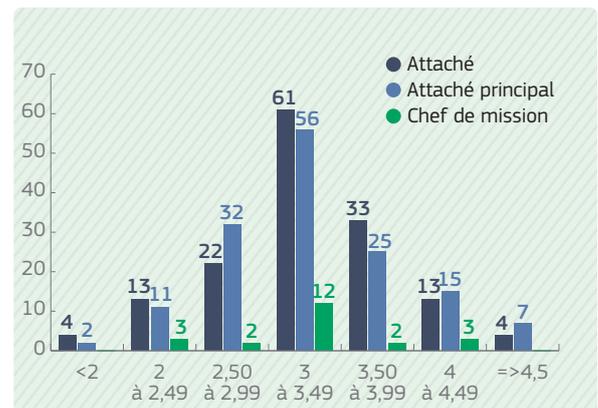
### Attaché

Grade	Nombre agents	Coefficient fonction							Coefficient résultats							Nombre agents
		1,5 ou 2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,5 à 2,99	3 à 3,49	3,5 à 3,99	4 à 4,49	>4,5		
Attaché	150	2	118	19	8	3		4	13	22	61	33	13	4	150	
Attaché principal	148	1	83	24	15	20	5	2	11	32	56	25	15	7	148	
Chef de mission	22		1	2	7	7	5		3	2	12	2	3		22	
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>3</b>	<b>202</b>	<b>45</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>56</b>	<b>129</b>	<b>60</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>320</b>	

#### Coefficient fonction



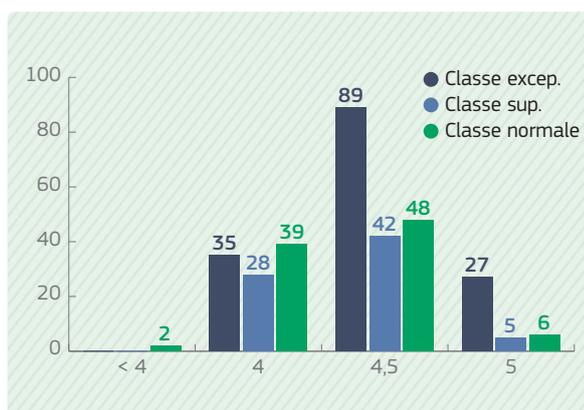
#### Coefficient résultats



## Secrétaire administratif

Grade	Nombre agents	Coefficient fonction				Coefficient résultats									Nb agents
		<4	4	4,5	5	<2	2 à 2,49	2,5 à 2,99	3 à 3,49	3,5 à 3,99	4 à 4,49	4,5 à 4,99	5 à 5,49	=>5,50	
SA classe except.	151		35	89	27	2	3	26	33	40	31	10	5	1	151
SA classe sup.	75		28	42	5		2	5	28	20	9	7	2	2	75
SA classe normale	95	2	39	48	6	4	3	17	16	26	12	10	3	4	95
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>	<b>2</b>	<b>102</b>	<b>179</b>	<b>38</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>48</b>	<b>77</b>	<b>86</b>	<b>52</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>321</b>

### Coefficient fonction



### Coefficient résultats

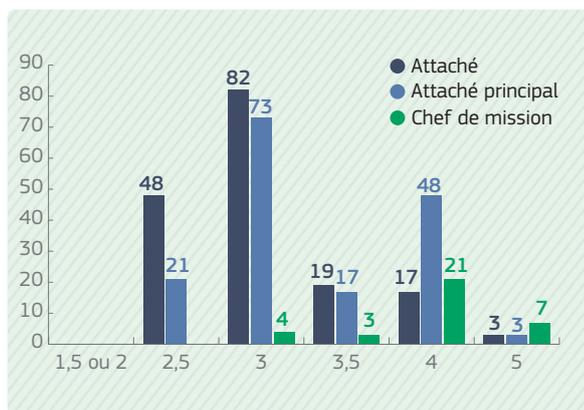


## Services déconcentrés

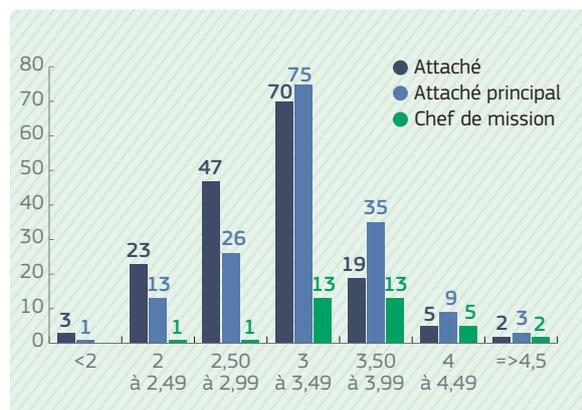
### Attaché

Grade	Nombre agents	Coefficient fonction						Coefficient résultats							Nombre agents
		1,5 ou 2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,5 à 2,99	3 à 3,49	3,5 à 3,99	4 à 4,49	>4,5	
Attaché	169		48	82	19	17	3	3	23	47	70	19	5	2	169
Attaché principal	162		21	73	17	48	3	1	13	26	75	35	9	3	162
Chef de mission	35			4	3	21	7		1	1	13	13	5	2	35
<b>TOTAL</b>	<b>366</b>	<b>0</b>	<b>69</b>	<b>159</b>	<b>39</b>	<b>86</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>74</b>	<b>158</b>	<b>67</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>366</b>

### Coefficient fonction



### Coefficient résultats

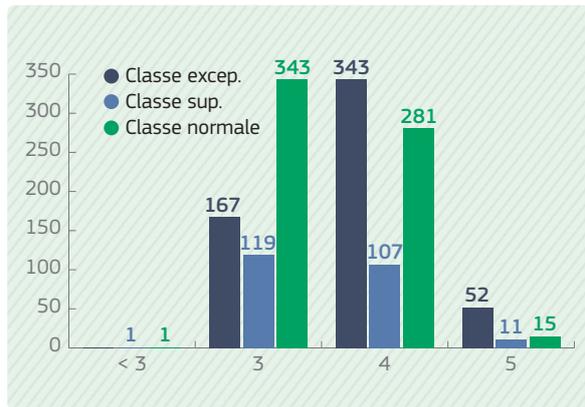


Rémunération

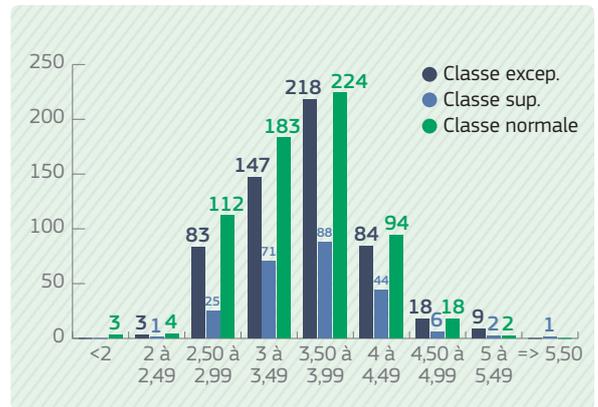
Secrétaire administratif

Grade	Nb agents	Coefficient fonction				Coefficient résultats								Nb agents	
		<3	3	4	5	<2	2 à 2,49	2,5 à 2,99	3 à 3,49	3,5 à 3,99	4 à 4,49	4,5 à 4,99	5 à 5,49		=>5,50
SA classe except.	562		167	343	52		3	83	147	218	84	18	9		562
SA classe sup.	238	1	119	107	11		1	25	71	88	44	6	2	1	238
SA classe normale	640	1	343	281	15	3	4	112	183	224	94	18	2		640
<b>TOTAL</b>	<b>1440</b>	<b>2</b>	<b>629</b>	<b>731</b>	<b>78</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>220</b>	<b>401</b>	<b>530</b>	<b>222</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>1440</b>	

Coefficient fonction



Coefficient résultats

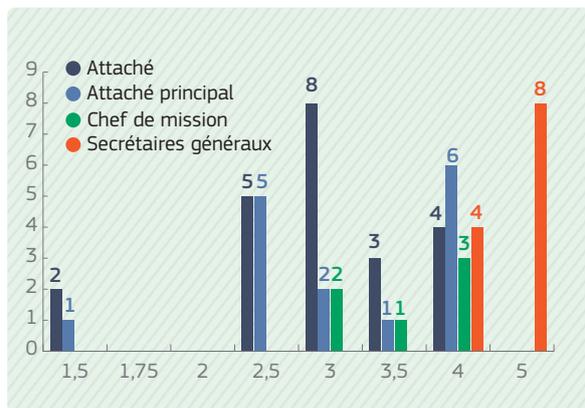


Enseignement supérieur

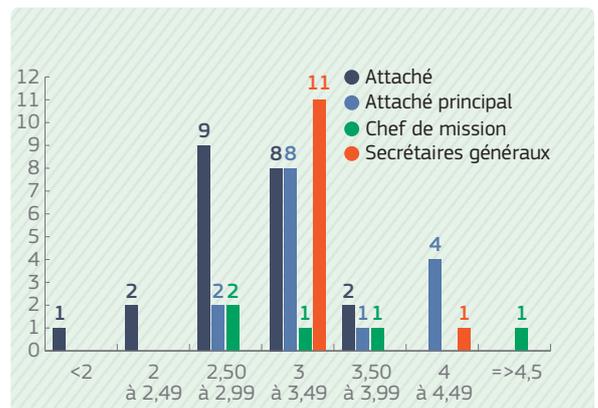
Attaché

Grade	Nombre agents	Coefficient fonction								Coefficient résultats						Nbre agents
		1,5	1,75	2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,5 à 2,99	3 à 3,49	3,5 à 3,99	4 à 4,49	
Attaché	22	2			5	8	3	4		1	2	9	8	2		22
Attaché principal	15	1			5	2	1	6				2	8	1	4	15
Chef de mission	6				2	1	3					2	1	1	1	5
Secrét. général	12							4	8				11		1	12
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>54</b>

Coefficient fonction



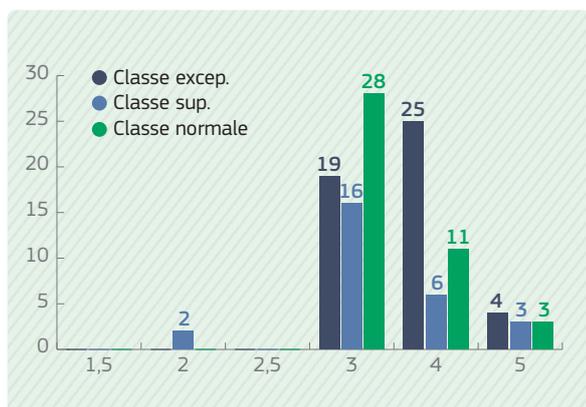
Coefficient résultats



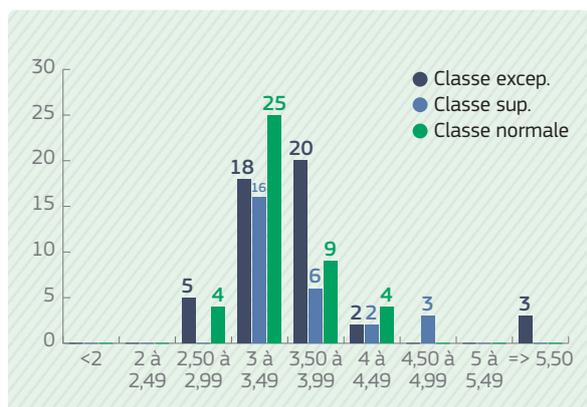
## Secrétaire administratif

Grade	Nb agents	Coefficient fonction					Coefficient résultats								Nb agents			
		1,5	2	2,5	3	4	5	<2	2 à 2,49	2,5 à 2,99	3 à 3,49	3,5 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99		5 à 5,49	=>5,50	
SA classe except.	48				19	25	4				5	18	20	2			3	48
SA classe sup.	27		2		16	6	3					16	6	2		3		27
SA cl. normale	42				28	11	3				4	25	9	4				42
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>63</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>59</b>	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>117</b>	

### Coefficient fonction



### Coefficient résultats

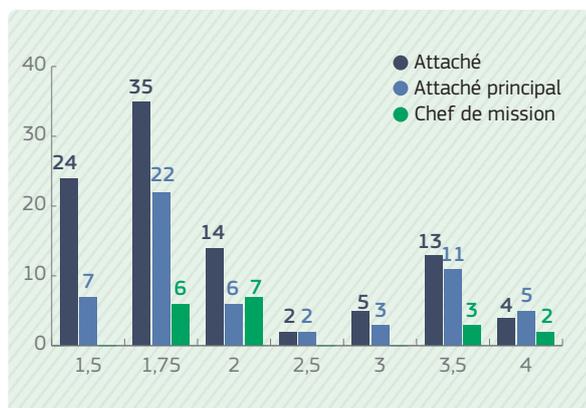


## Enseignement technique

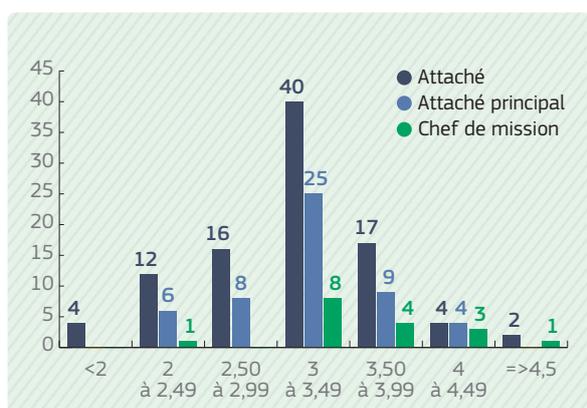
### Attaché

Grade	Nombre agents	Coefficient fonctions								Coefficient résultats						Nbre agents	
		1,5	1,75	2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,5 à 2,99	3 à 3,49	3,5 à 3,99	4 à 4,49		>4,5
Attaché	97	24	35	14	2	5	13	4		4	12	16	40	17	4	2	95
Attaché principal	56	7	22	6	2	3	11	5			6	8	25	9	4		52
Chef de mission	18		6	7			3	2			1		8	4	3	1	17
<b>TOTAL</b>	<b>171</b>	<b>31</b>	<b>63</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>73</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>164</b>

### Coefficient fonction



### Coefficient résultats

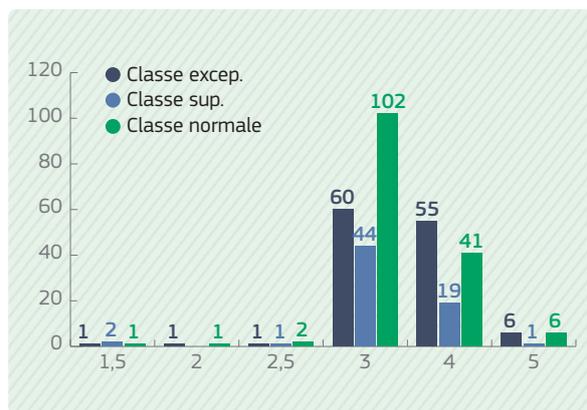


Rémunération

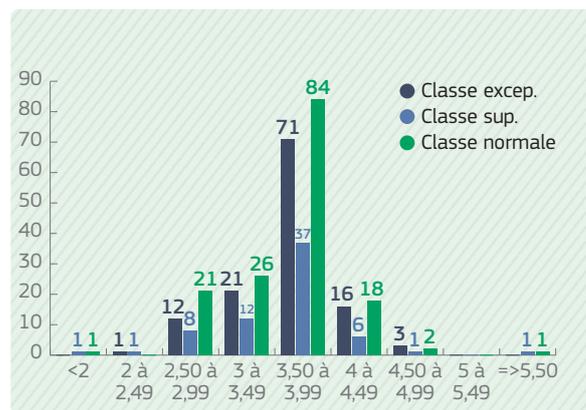
Secrétaire administratif

Grade	Nb agents	Coefficient fonction					Coefficient résultats								Nb agents			
		1,5	2	2,5	3	4	5	<2	2 à 2,49	2,5 à 2,99	3 à 3,49	3,5 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99		5 à 5,49	=>5,50	
SA classe except.	124	1	1	1	60	55	6			1	12	21	71	16	3			124
SA classe sup.	67	2		1	44	19	1	1	1	8	12	37	6	1		1		67
SA cl. normale	153	1	1	2	102	41	6	1		21	26	84	18	2		1		153
<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>206</b>	<b>115</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>41</b>	<b>59</b>	<b>192</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>344</b>	

Coefficient fonction



Coefficient résultats



# Mesures catégorielles 2010

Les économies dégagées sur la masse salariale par les départs définitifs des agents du MAAPRAT ont permis de financer des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires, dans le cadre de l'enveloppe dite de "retour catégoriel" aux agents. Pour 2010, cette enveloppe a été fixée à 10,2 M€. Elle était de 8,5€ en 2009.

La prévision de retour catégoriel des programmes 142 « Enseignement supérieur et recherche agricoles », 143 « Enseignement technique agricole », 206 « Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation » et 215 « Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture » a été élaborée 10 à 12 mois, avant le début de l'année 2010 sur la base de textes juridiques devant paraître en cours d'année (exemple : réforme de la catégorie B) et les principes d'harmonisation des régimes indemnitaires entre les différents secteurs d'activité du ministère. La répartition des mesures, en fonction des textes juridiques réellement disponibles et des priorités fixées par le ministère est faite en fin de premier semestre, à l'issue d'une réunion avec les organisations syndicales. L'effet extension année pleine mesures 2009 concerne des mesures catégorielles appliquées sur une fraction d'année.

## Programme 142

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETPT concernés	Mois d'entrée en vigueur de la mesure	Coût 2010	Coût année pleine
<b>Effets extension année pleine mesures 2009</b>	<b>44</b>		<b>48 000</b>	
<b>Mesures statutaires</b>			<b>8 500</b>	
Mesures en faveur des enseignants chercheurs augment. ratio promus/promouvables en 1/2 année	495	06	43 586	87 172
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts : amélioration du ratio promus/promouvables	10	01	8 763	8 763
<b>Mesures indemnitaires</b>			<b>1 076 217</b>	
Mise en place de la PFR pour les SA	114	01	213 158	213 158
Passage du secteur formation recherche à l'IFTS	1 103	01	2 000 000	2 000 000
<b>Transformations d'emploi (requalification)</b>			<b>798 373</b>	
Plans de requalif. pluriannuels pour les B administ. des C tech. et de la filière administ. en cat. C	14	01	83 172	83 172
<b>TOTAL</b>	<b>1 780</b>		<b>2 396 679</b>	<b>2 392 265</b>



L'écart global entre le montant prévu des mesures catégorielles du programme 142 (1,5 M€) et le niveau de leur mise en œuvre effectif en 2010 (2,4 M€) résulte principalement de la priorité retenue à l'échelle du ministère pour les agents de ce programme qui attendaient depuis près de 4 ans la mise en place de primes de type « Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) » à la place de primes de type « Primes de participation à la recherche (PPR) ».

## Programme 143

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETPT concernés	Mois d'entrée en vigueur de la mesure	Coût 2010	Coût année pleine
<b>Effets extension année pleine mesures 2009</b>	<b>323</b>		<b>290 573</b>	
<b>Mesures statutaires</b>			<b>531 742</b>	<b>1 454 140</b>
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts : amélioration du ratio promus/promouvables	5	01	4 655	4 655
Reclassement des agents contract. enseig. privé	300	09	133 199	399 597
Reclassement des agents contract. enseig. privé	300	09	133 199	399 597
Masterisation des enseignants	1 025	09	328 000	984 000
Modification du décret 91-921 concernant le statut d'emploi des proviseurs	412		65 888	65 888
<b>Mesures indemnitaires</b>			<b>424 783</b>	
Mise en place de la PFR pour les SA	314	01	742 842	742 842
Revalorisation de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves dans le cadre de la réforme du Bac pro.	1 342	01	448 681	448 681
Indemnité de responsabilité (décret n° 2009-1403*)	221	01	176 888	141 510
<b>Transformations d'emploi (requalification)</b>			<b>82 758</b>	
Plans de requalif. pluriannuels en faveur des B admin. et de la filière admin. en cat. C	53	01	313 968	313 968
<b>TOTAL</b>	<b>3 995</b>		<b>2 504 694</b>	<b>3 101 141</b>

\*Décret N° 2009-1403 : indemnité de responsabilité en faveur des personnels exerçant les fonctions de responsable d'exploitation agricole ou d'atelier technologique des établissements publics locaux d'enseignement agricole



L'écart global entre le montant prévu des mesures catégorielles du programme 143 (4,5 M€) et le niveau de leur mise en œuvre effectif en 2010 (2,5 M€) résulte principalement du retard pris dans la publication de la nouvelle carrière des secrétaires administratifs et de la priorité retenue à l'échelle du ministère pour les agents du programme 142 qui attendaient depuis près de 4 ans la mise en place de primes de type « Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) » à la place de primes de type « primes de participation à la recherche (PPR) ».

#### Programme 206

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETPT concernés	Mois d'entrée en vigueur de la mesure	Coût 2010	Coût année pleine
<b>Effets extension année pleine mesures 2009</b>	<b>25</b>		<b>27 000</b>	
<b>Mesures statutaires</b>			<b>2 331 010</b>	<b>2 331 010</b>
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts : amélioration du ratio promus/promouvables	5	01	4 929	4 929
Recrut. des VIV et des CSV sur de nouveaux contrats	605	01	<b>2 326 081</b>	<b>2 326 081</b>
<b>Mesures indemnitaires</b>			<b>172 178</b>	<b>172 178</b>
Mise en place de la PFR pour les SA	209	01	172 178	172 178
<b>Transformations d'emploi (requalification)</b>			<b>248 502</b>	
Plans de requalif. pluriannuels en faveur des B admin. et de la filière admin. en cat. C	42	01	249 745	249 745
<b>TOTAL</b>	<b>886</b>		<b>2 779 933</b>	<b>2 752 933</b>



Aussi, l'écart global entre le montant prévu des mesures catégorielles du programme 206 (1,6 M€) et le niveau de leur mise en œuvre effectif en 2010 (2,8 M€) résulte principalement de la requalification des contrats de vétérinaires inspecteurs vacataires (VIV) et de contrôleurs sanitaires vacataires (CSV).

#### Programme 215

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETPT concernés	Mois d'entrée en vigueur de la mesure	Coût 2010	Coût année pleine
<b>Effets extension année pleine mesures 2009</b>	<b>411</b>		<b>447 279</b>	
<b>Mesures statutaires</b>			<b>149 093</b>	
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts : amélioration du ratio promus/promouvables	89	01	81 653	81 653
<b>Mesures indemnitaires</b>			<b>4 105 000</b>	
Mise en place de la PFR pour l'encadrement supérieur de l'administration centrale	49	01	280 000	280 000
Mise en place de la PFR pour les SA	1 390	01	1 253 822	1 253 822
<b>Transformations d'emploi (requalification)</b>			<b>526 075</b>	
Plans de requalif. pluriannuels en faveur des B admin. et de la filière admin. en cat. C	89	01	528 705	528 705
<b>TOTAL</b>	<b>2 028</b>		<b>2 591 459</b>	<b>2 144 180</b>



L'écart global entre le montant prévu des mesures catégorielles du programme 215 (3,9 M€) et le niveau de leur mise en œuvre effectif en 2010 (2,9 M€) résulte principalement du retard pris dans la publication de la nouvelle carrière des secrétaires administratifs.

# Évolutions statutaires et indemnitaires au MAAPRAT en 2010

19 décrets (dont 11 en Conseil d'État et 1 en Conseil d'Etat et Conseil des ministres) et 27 arrêtés ont été publiés.

## Principales réformes en 2010

- ▶ Dans le cadre de la mise en place de la prime de fonctions et de résultats, nouveau régime indemnitaire composé d'une part liée aux fonctions et d'une part liée aux résultats individuels et déjà applicable aux attachés d'administration du MAAPRAT, les secrétaires administratifs s'ajoutent aux personnels concernés.
- ▶ Au titre de l'harmonisation des régimes indemnitaires, la filière de formation et de recherche bénéficie d'une adaptation de son régime.
- ▶ Le corps des secrétaires administratifs du MAAPRAT adhère fin 2010, au nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B.
- ▶ Après avoir porté le niveau de recrutement par concours des personnels enseignants et d'éducation au niveau du master en 2009, à l'instar du ministère de l'éducation nationale, le MAAPRAT applique dans sa complétude cette réforme aux premiers lauréats de concours dans les établissements d'enseignement public et privé ayant pris leurs fonctions le 1er septembre 2010, en les faisant bénéficier d'une revalorisation indiciaire et d'une bonification d'ancienneté.
- ▶ Le volet statutaire de la réforme des établissements et offices agricoles ASP, FAM, INAO, ODEADOM est organisé par les décrets n° 2010-1244, n° 2010-1245, n° 2010-1246, n° 2010-1247 et n° 1248 du 20 octobre 2010 et par un arrêté portant la même date.
- ▶ Au sein de ce dispositif, deux catégories de textes peuvent être distinguées : textes concernant les fonctionnaires et textes s'appliquant aux agents contractuels. Afin de rationaliser la gestion des agents et de s'inscrire dans le droit commun applicable aux établissements publics administratifs, le décret n° 2010-1246 organise un droit à titularisation incitatif (grade à grade, garantie de rémunération nette) au profit des agents contractuels à durée indéterminée de ces établissements, alors qu'en application du décret n° 2010-1244 les fonctionnaires des corps propres FAM-ASP ont été intégrés dans les corps de fonctionnaires du ministère en charge de l'agriculture. Titularisation et intégration s'effectuent dans des corps administratifs ou techniques dont l'indice terminal n'excède pas l'indice brut 966 (exclusion des corps A+) en fonction principalement soit de critères, soit des cadres d'emplois ou catégories d'origine.
- ▶ Afin de régler la situation des agents contractuels des établissements n'ayant pas opté pour la titularisation, un quasi statut est organisé par le décret n° 2010-1248. Il permet notamment de régler la situation des agents de catégorie A+ et des agents dont la carrière est avancée. Il comporte à cette fin des dispositions à caractère social favorables (par exemple régime des congés maladie) prenant en compte l'âge de la population concernée. Enfin le décret n° 2010-1245 introduit des règles novatrices en matière de mobilité pour les agents contractuels qui opteront pour les dispositions du décret n° 2010-1248 puisqu'il autorise leur recrutement au sein des départements ministériels et établissements publics de l'Etat tout en conservant le bénéfice des règles qui leurs sont applicables, s'assimilant ainsi à la position normale d'activité des fonctionnaires.

## I. Décrets publiés en 2010

Décret d'application	Date de signature	Journal Officiel	Personnels concernés	Objet
Décret n°2010-139	10/02/2010	12/02/2010	CGAAER	Conditions de nomination aux emplois de vice-président, de président de section et de secrétaire général
Décret n°2010-140	10/02/2010	12/02/2010	CGAAER	Echelonnement indiciaire applicable aux emplois du CGAAER
Décret n°2010-362	08/04/2010	09/04/2010	Personnel sur des emplois de direction dans l'enseignement supérieur agricole public	Conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de directeur général et de directeur
Décret n°2010-441	29/04/2010	02/05/2010	Personnel sur des emplois de direction dans l'enseignement supérieur agricole public	Echelonnement indiciaire applicable aux directeurs généraux et directeurs
Décret n°2010-799	12/07/2010	14/07/2010	Personnel sur des emplois de direction dans l'enseignement et la formation professionnelle agricoles publics	Conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de direction
Décret n°2010-901	30/07/2010	01/08/2010	Ingénieurs et personnels techniques de formation et de recherche	Prime de participation à la recherche scientifique
Décret n°2010-1244	20/10/2010	22/10/2010	Fonctionnaires de FranceAgriMer et de l'ASP	Intégration dans les corps de fonctionnaires du MAAPRAT, mise en extinction du corps des IGA et organisation transitoire des emplois de direction
Décret n°2010-1245	20/10/2010	22/10/2010	Agents contractuels à durée indéterminée de l'ASP, de FranceAgriMer, de l'INAO et de l'ODEADOM	Conditions d'affectation dans les services et établissements publics de l'Etat
Décret n°2010-1246	20/10/2010	22/10/2010	Agents contractuels à durée indéterminée de FranceAgriMer, de l'ASP, de l'INAO	Conditions d'intégration dans différents corps de fonctionnaires du MAAPRAT
Décret n°2010-1247	20/10/2010	22/10/2010	Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, techniciens supérieurs, attachés d'administration et SA	- indices bruts des échelons provisoires créés pour l'intégration des agents contractuels des offices - fixation des échelonnements indiciaires des IAE et TS par décret, en application de l'article 1 <sup>er</sup> du décret n°48-1108 modifié par le décret n°2008-385
Décret n°2010-1283	26/10/2010	28/10/2010	Inspecteurs de santé publique vétérinaire	Modification du statut particulier du corps des ISPV
Décret n°2010-1604	21/12/2010	22/12/2010	Personnels enseignants et de documentation de l'enseignement agricole privé	Modifications statutaires : masterisation
Décret n°2010-1605	21/12/2010	22/12/2010	Conseillers principaux d'éducation	Modifications statutaires : masterisation
Décret n°2010-1606	21/12/2010	22/12/2010	Professeurs de lycée professionnel agricole	Modifications statutaires : masterisation
Décret n°2010-1607	21/12/2010	22/12/2010	Professeurs certifiés de l'enseignement agricole	Modifications statutaires : masterisation
Décret n°2010-1608	21/12/2010	22/12/2010	Conseillers principaux d'éducation, professeurs de lycée professionnel agricole, professeurs certifiés de l'enseignement agricole	Modification des échelonnements indiciaires suite à la masterisation
Décret n°2010-1752	30/12/2010	31/12/2010	Secrétaires administratifs	Adhésion au Nouvel espace statutaire (NES)
Décret n°2010-1761	30/12/2010	31/12/2010	Secrétaires administratifs de classe supérieure	Modification du décret n°2010-1247, complété par la fixation des indices bruts des 2 échelons provisoires de secrétaire administratif de classe supérieure, créés pour l'intégration des agents contractuels des offices

## II. Arrêtés publiés en 2010

Arrêté d'application	Date de signature	Journal Officiel	Personnels concernés	Objet
Arrêté	25/01/2010	29/01/2010	Enseignants-chercheurs	Fonctionnement des jurys de concours de recrutement
Arrêté	27/01/2010	06/02/2010	Inspecteurs de la santé publique vétérinaire	Modif. de la liste des grandes écoles scientifiques
Arrêté	12/02/2010	17/02/2010	Attachés d'administration	Examen professionnel d'accès au grade d'AP d'admin. composition et fonctionnement du jury
Arrêté	22/02/2010	02/03/2010	Techniciens des établissements publics d'enseignement technique agricole	Examen professionnel d'accès au grade de technicien de classe principale
Arrêté	02/03/2010	13/03/2010	Agents non titulaires de la collectivité départementale de Mayotte	Création des corps des agents techniques et des agents administratifs des admin. de l'Etat à Mayotte
Arrêté	14/04/2010	24/04/2010	Enseignement public agricole	Concours de recrutement des conseillers principaux d'éducation de l'enseignement public agricole
Arrêté	14/04/2010	08/05/2010	Enseignement public agricole	Concours du CAPESA et du CAPETA
Arrêté	14/04/2010	08/05/2010	Enseignement public agricole	Concours d'accès au corps des PLPA
Arrêté	29/04/2010	02/05/2010	Directeurs généraux et directeurs des étab. d'enseignement sup. agricole publics	Liste des établissements permettant l'accès au dernier échelon
Arrêté	17/05/2010	22/05/2010	Personnels enseignants et de documentation de l'enseignement agricole privé	Nbre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre de l'année scolaire 2010-2011
Arrêté	17/05/2010	28/05/2010	Personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement	Montants de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)
Arrêté	23/06/2010	30/06/2010	Agents non titulaires de la collectivité départementale de Mayotte	Examens professionnels pour l'accès aux corps des agents techniques et des agents admin. des administrations de l'Etat à Mayotte
Arrêté	30/07/2010	01/08/2010	Personnels dont la rémunération est au plus égale à celle qui correspond à l'indice brut 380; fonctionnaires de cat. C et B, agents contractuels recrutés à durée indéterminée*	Indemnité d'administration et de technicité
Arrêté	30/07/2010	01/08/2010	Fonctionnaires et non titulaires sur contrat à durée indéterminée en AC	Modifications des tableaux d'assimilation relatifs à l'indemnité forfaitaire pour travaux sup. de l'AC
Arrêté	30/07/2010	01/08/2010	Fonctionnaires et non titulaires sur contrat à durée indéterminée dans les SD	Modifications des tableaux d'assimilation relatifs à l'indemnité forfaitaire pour travaux sup des SD
Arrêté	30/07/2010	01/08/2010	Ingénieurs et personnels techniques de formation et de recherche	Modifications relatives à la prime de participation à la recherche scientifique
Arrêté	23/08/2010	01/09/2010	Enseignants-chercheurs	Modifications des modalités de fonctionnement des formations de la Commission nationale des enseignants-chercheurs
Arrêté	02/09/2010	12/09/2010	Secrétaires administratifs	Ajout du corps des SA dans la liste des corps bénéficiant de la PFR
Arrêté	29/09/2010	14/10/2010	Personnels de direction des services centraux et déconcentrés, experts de haut niveau, directeurs de projets, responsables de dpt, membres du CGAAER	Modifications des conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire
Arrêté	20/10/2010	22/10/2010	Fonctionnaires de l'ASP, l'INAO, l'ODEADOM et FranceAgriMer	Intégration des quatre offices dans la liste des établissements concernés par la prime spéciale
Arrêté	20/10/2010	22/10/2010	Chefs de missions de l'agriculture et de l'environnement	Modifications relatives à la liste et à la localisation des emplois de chef de mission
Arrêté	20/10/2010	22/10/2010	Chefs de missions de l'agriculture et de l'environnement	Modifications du nombre d'emplois de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement
Arrêté	21/12/2010	22/12/2010	Conseillers principaux d'éducation, Professeurs de lycée professionnel agricole, Professeurs certifiés de l'enseign. agri.	Abrogation des arrêtés fixant l'échelonnement indiciaire (nouvel échelonnement indiciaire issu de la masterisation)

\* adjoints techniques de laboratoire, adjoints techniques et techniciens des établissements publics de l'enseignement technique agricole, adjoints techniques et techniciens de formation et de recherche, infirmiers, techniciens supérieurs des services, contrôleurs du travail.

## Chapitre III

# Les conditions d'emploi

Le travail à temps partiel

Les congés de formation professionnelle

Les congés de maladie

Les situations particulières d'emploi

Le compte épargne-temps

### Chiffres clés 2010

**Temps partiel** : 4 166 agents en temps partiel  
dont 83,7% sont des femmes

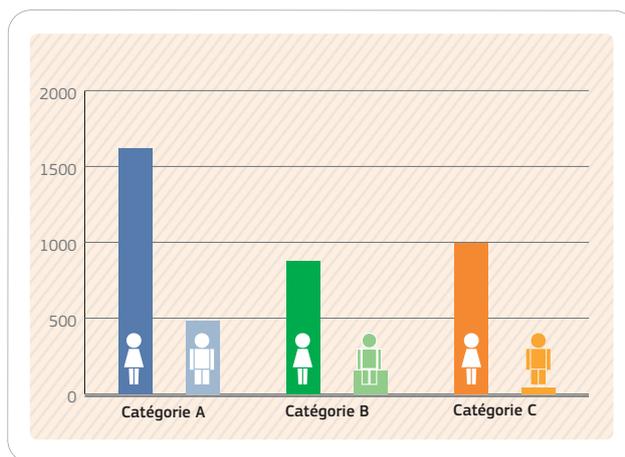
**Congés de formation professionnelle** : 92 agents

**CET** : 17 859 jours épargnés

# Le travail à temps partiel

## Répartition par catégorie

	Sexe	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Temps partiel 50 %	Hommes	182	25	3	210
	Femmes	393	44	49	486
	<b>Total</b>	<b>575</b>	<b>69</b>	<b>52</b>	<b>696</b>
Temps partiel 60 %	Hommes	27	8	3	38
	Femmes	93	26	46	165
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>34</b>	<b>49</b>	<b>203</b>
Temps partiel 70 %	Hommes	35	6	6	47
	Femmes	103	31	31	165
	<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>212</b>
Temps partiel 80 %	Hommes	193	81	28	302
	Femmes	893	645	732	2 270
	<b>Total</b>	<b>1 086</b>	<b>726</b>	<b>760</b>	<b>2 572</b>
Temps partiel 90 %	Hommes	46	32	2	80
	Femmes	137	130	136	403
	<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>162</b>	<b>138</b>	<b>483</b>
<b>Total</b>	Hommes	483	152	42	677
	Femmes	1 619	876	994	3 489
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>2 102</b>	<b>1 028</b>	<b>1 036</b>	<b>4 166</b>



## Répartition par secteur

### Administration centrale

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Temps partiel 50 %	6	1	2	9
Temps partiel 60 %	3	0	1	4
Temps partiel 70 %	14	2	0	16
Temps partiel 80 %	81	48	47	176
Temps partiel 90 %	13	10	8	31
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>61</b>	<b>58</b>	<b>236</b>

### Services déconcentrés

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Temps partiel 50 %	13	22	28	63
Temps partiel 60 %	10	24	37	71
Temps partiel 70 %	5	17	16	38
Temps partiel 80 %	204	461	454	1 119
Temps partiel 90 %	88	115	78	281
<b>Total</b>	<b>320</b>	<b>639</b>	<b>613</b>	<b>1 572</b>

### Enseignement

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Temps partiel 50 %	556	46	22	624
Temps partiel 60 %	107	10	11	128
Temps partiel 70 %	119	18	21	158
Temps partiel 80 %	801	217	259	1 277
Temps partiel 90 %	82	37	52	171
<b>Total</b>	<b>1 665</b>	<b>328</b>	<b>365</b>	<b>2 358</b>

# Les congés de formation professionnelle

## Répartition par catégorie et durée

Durée	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
< 1 an	6	8	3	2			9	10
> 1 an	33	35	2			3	35	38
Sous-Total	39	43	5	2	0	3	44	48
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>		<b>7</b>		<b>3</b>		<b>92</b>	

## Répartition par catégorie et secteur

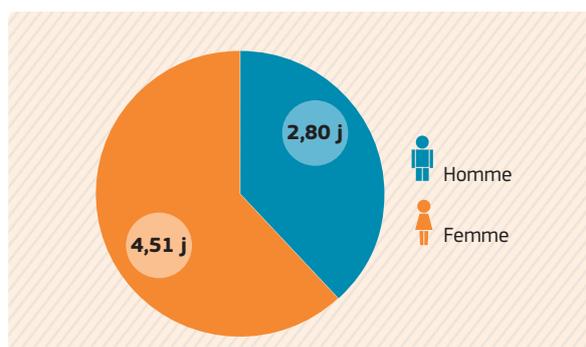
Durée	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	< 1 an	> 1 an	< 1 an	> 1 an	< 1 an	> 1 an	< 1 an	> 1 an
Administration centrale		2	2				2	2
Services déconcentrés	3	2	1	1		2	4	5
Enseignement	11	64	2	1		1	13	66
Sous-Total	14	68	5	2	0	3	19	73
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>		<b>7</b>		<b>3</b>		<b>92</b>	

# Les congés de maladie

## Nombre de jours d'arrêt par sexe et par programme

Type de congé de maladie	Prog. 142	Prog. 143	Prog. 206	Prog. 215	Total F	Total H	Total général
congé grave maladie		230	373	797	541	859	1 400
congé longue durée	1 391	10 736	2 592	7 852	14 809	7 762	22 571
congé longue maladie	1 543	10 496	3 114	7 142	14 724	7 571	22 295
congé ordinaire de maladie	4 712	27 400	15 396	30 571	52 928	25 151	78 079
<b>Total</b>	<b>7 646</b>	<b>48 862</b>	<b>21 475</b>	<b>46 362</b>	<b>83 002</b>	<b>41 343</b>	<b>124 345</b>

Nombre moyen de jours d'arrêt par agent



# Les situations particulières d'emploi

## Récapitulatif des situations particulières

Positions administratives	Femmes	Hommes	Effectif
Mise à disposition	85	123	208
Congé longue maladie	108	69	177
Congé longue durée	122	57	179
Congé formation	35	29	64
Congé parental	54	5	59
Congé maternité (1)	547		547
Congé de paternité (2)		229	229
Disponibilité/congé sans traitement	77	42	119
Détachement	204	335	539
<b>TOTAL</b>	<b>1 232</b>	<b>889</b>	<b>2 121</b>

(1) : nombre d'agents ayant démarré un congé maternité en 2010

(2) : les congés paternité ont représenté 2 525 jours en 2010

## Le compte épargne-temps

### Jours consommés en 2010

Programme-action	CATÉGORIE				TOTAL
	A administratif	A technique	B et C administratif	B et C technique	
142-10	11	102	0	10	123
143-13	243				243
206-60	272	471	14	377,5	1 264,5
215-10	1 299,5	1 573,5	326,5	138	3 337,5
215-39	512,5	2 392	682,5	732,5	4 319,5
<b>TOTAL</b>					<b>9 287,5</b>

### Jours épargnés en 2010

Programme-action	CATÉGORIE				TOTAL
	A administratif	A technique	B et C administratif	B et C technique	
142-10	41	413	32	68	554
143-13	302				302
206-60	172,5	1 274,5	771	2 289	4 507
215-10	616	975,5	745	132	2 468,5
215-39	1 016	3 732,5	2 593	2 686	10 027,5
<b>TOTAL</b>					<b>17 859</b>

142-10 : enseignement supérieur public

143-13 : enseignement technique agricole. Personnel permanent

206-60 : service de l'alimentation au niveau déconcentré (DDSV/SRPV)

215-10 : personnel permanent de l'administration centrale

215-39 : personnel permanent des DRAAF

## Chapitre IV

# Le développement professionnel des agents

Formation professionnelle et développement des compétences des agents du MAAPRAT

Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles

### Accompagnement des agents

- I. Mise en place du réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)
- II. Mise en place des parcours de professionnalisation
- III. Développement d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines

### Chiffres clés 2010

**Agents formés** : 17 071 soit 47 %

**Journées stagiaires** : 62 483

**Formateurs internes mobilisés** : 312  
(40 % des actions de formation)

**Dépenses de formation** : 6 188 849 €  
(hors formation initiale)

**Nombre de visites des IGAPS dans les structures** : 850

**Nombre d'entretiens avec des agents du MAAPRAT** : 11 955

**Nombre de parcours de professionnalisation initiés en 2010** : 24

# Formation professionnelle et développement des compétences des agents du MAAPRAT

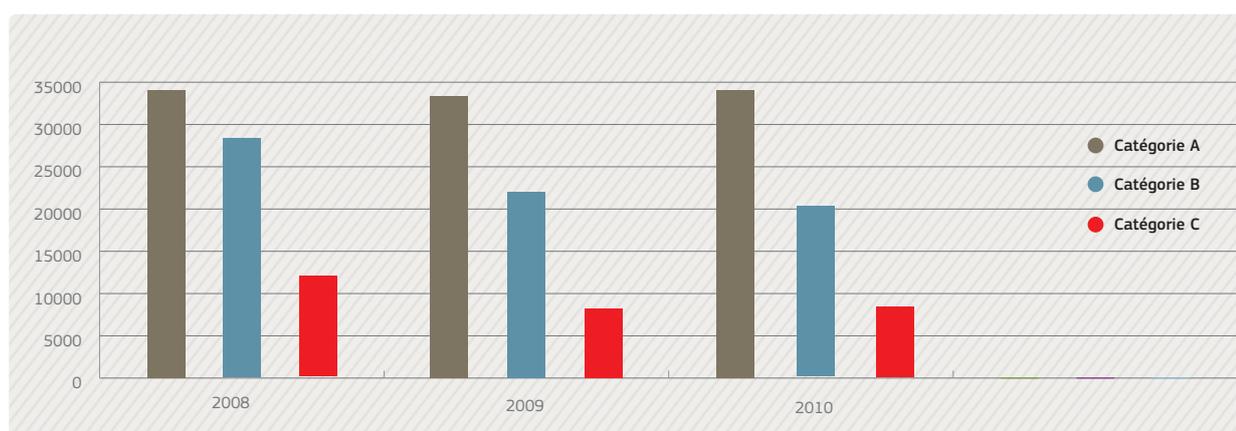
## Évolution du nombre de stagiaires et du nombre de journées stagiaires

Catégorie	2008		2009		2010	
	stagiaires	journées	stagiaires	journées	stagiaires	journées
Catégorie A	20 986	34 038	20 269	33 280	20 283	33 989
Catégorie B	19 650	28 219	15 044	21 981	12 706	20 128
Catégorie C et autres	9 891	11 819	6 556	8 223	5 830	8 366
<b>TOTAL</b>	<b>50 527</b>	<b>74 076</b>	<b>41 869</b>	<b>63 484</b>	<b>38 819</b>	<b>62 483</b>

(sources : EPICEA et SAFO)

Les résultats 2010 sont proches de ceux de 2009, globalement. Toutefois ce résultat masque quelques disparités : dans l'enseignement technique agricole, la formation est en progression. En revanche, les résultats sont en légère baisse dans les services déconcentrés.

### Répartition en jours sur 3 ans par catégorie



## Évolution de la formation par niveau d'organisation

Catégorie	2008		2009		2010	
	journées	%	journées	%	journées	%
National	16 777	23	14 700	23	16 807	27
Régional	29 690	40	26 595	42	25 782	41
Local	27 609	37	22 189	35	19 893	32
<b>TOTAL</b>	<b>74 076</b>	<b>100</b>	<b>63 484</b>	<b>100</b>	<b>62 483</b>	<b>100</b>

(sources : EPICEA et SAFO)



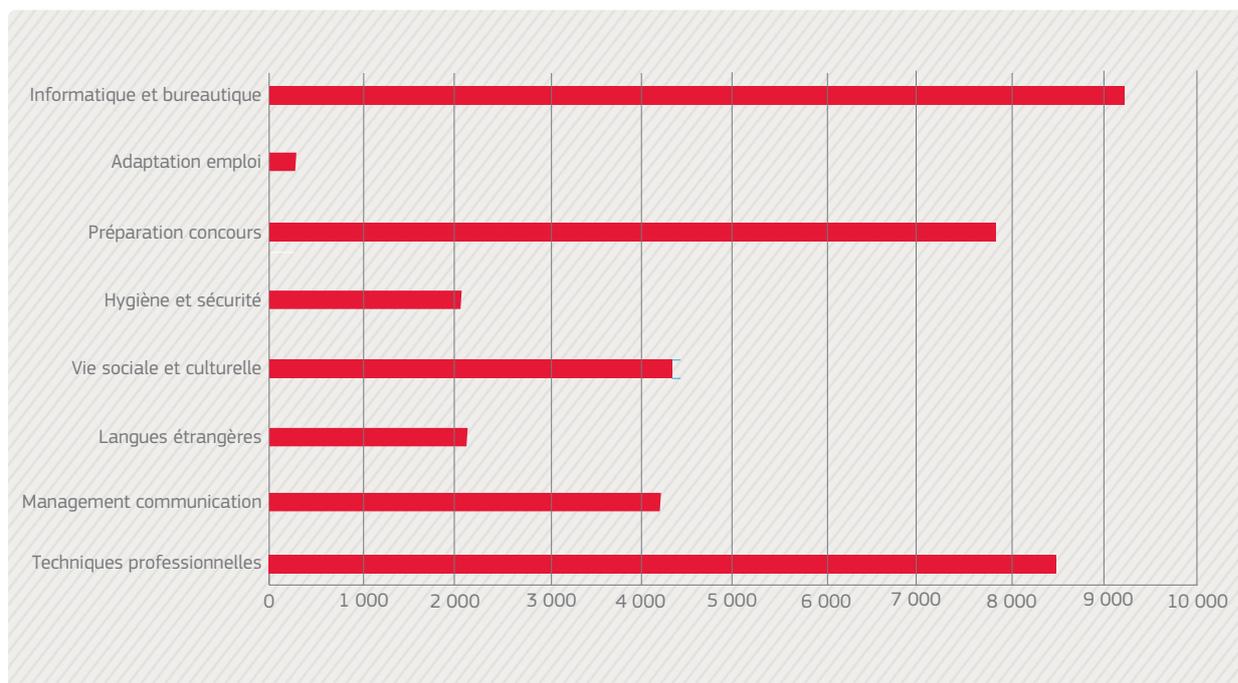
On observe la stabilité de l'activité d'organisation régionale. Le niveau national a été plus important en 2010. Quant au niveau local, il fléchit : l'offre interministérielle couplée à un déficit de saisie des informations dans le module « formation continue » du SIRH EPICEA en est l'explication. Malgré la publication d'une note de service rappelant les procédures et les échéances ainsi que l'implication des DRAAF, l'outil EPICEA formation reste sous utilisé, en particulier dans les services déconcentrés : il convient donc de relativiser les données formation qui en sont extraites.

## Évolution de la formation par thème ou domaine

En journées stagiaires	2008				2009				2010			
	A	B	C et autres	Total	A	B	C et autres	Total	A	B	C et autres	Total
Techniques professionnelles	6 565	1 236	1 304	19 105	5 234	9 003	1 181	15 418	3 380	3 947	1 222	8 550
Management communication	2 149	1 344	602	4 094	2 528	1 444	553	4 525	2 622	1 195	426	4 242
Langues étrangères	52	32	31	115	340	139	50	529	521	1 145	530	2 196
Vie sociale et culturelle	869	2 013	1 144	4 026	784	1 865	918	3 567	330	2 218	1 822	4 369
Hygiène et sécurité	512,9	1 355,1	623,1	2 491	49	1 287	575	2 352	779	1 006	401	2 185
Préparation concours	342	1 946	2 561	4 849	242	1 988	1 837	4 067	2 681	3 531	1 703	7 914
Adaptation emploi	513	696	217	1 426	842	1 423	257	2 522	103	182	40	325
Informatique et bureautique	4 426	7 900	4 300	16 626	2 529	4 089	1 866	8 484	3 182	5 313	803	9 298
<b>Total</b>	<b>15 428</b>	<b>26 521</b>	<b>10 782</b>	<b>52 731</b>	<b>12 989</b>	<b>21 238</b>	<b>7 237</b>	<b>41 464</b>	<b>13 597</b>	<b>18 535</b>	<b>6 947</b>	<b>39 080</b>

(source : EPICEA)

## Répartition des journées stagiaires par domaine en 2010 (source : EPICEA)



Les domaines les plus choisis sont l'informatique, les techniques professionnelles et les domaines spécifiques. On note une augmentation du nombre de journées consacrées à la préparation des concours.

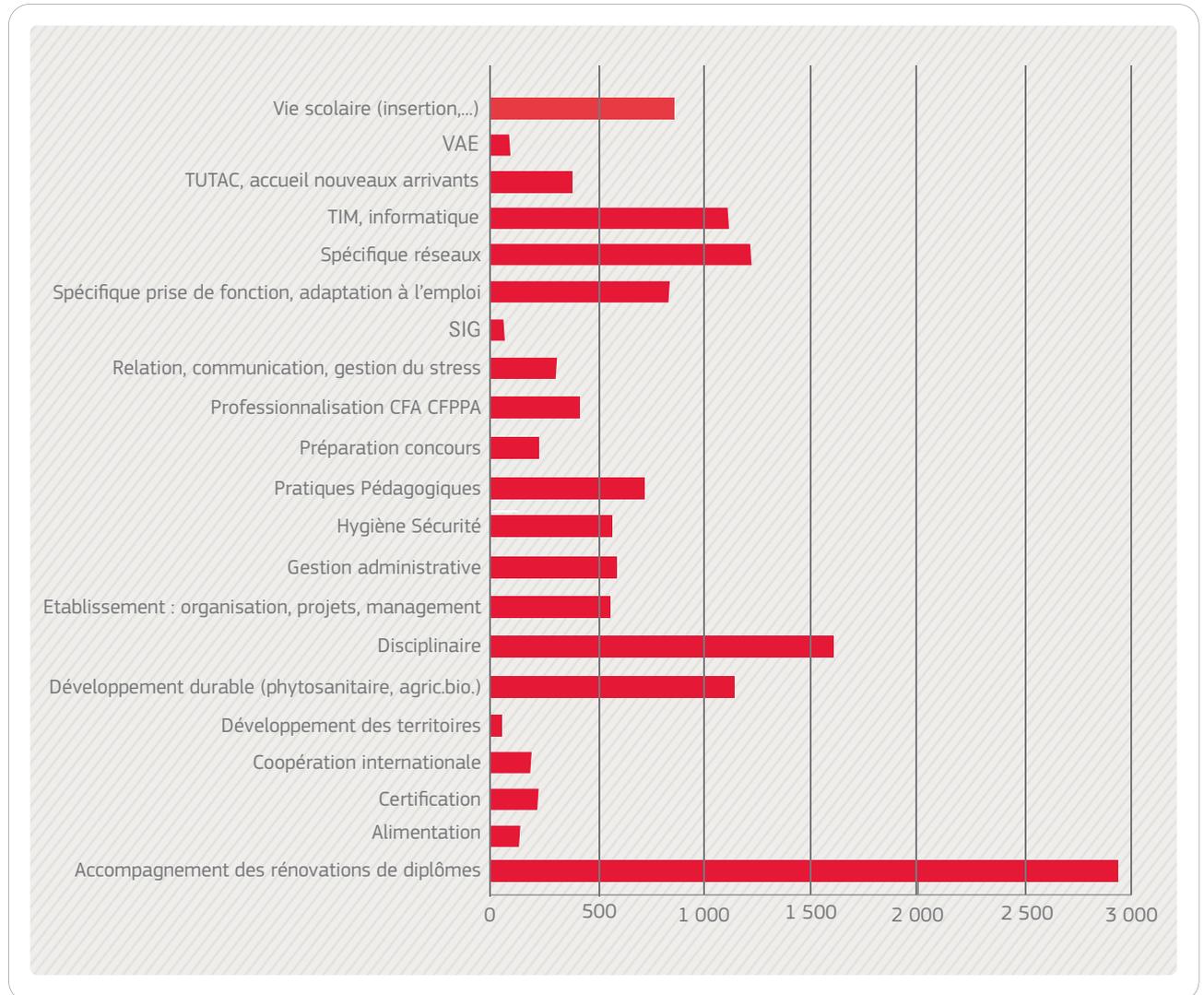
## Enseignement technique agricole

	2009						2010					
	National		Régional		TOTAL		National		Régional		TOTAL	
	Nombre de stagiaires	Nombre de J/stagiaires										
Accompagnement des rénovations de diplômes	507	985	1 931	1 796	2 438	2 781	928	2 092	2 038	2 155	2 966	4 246
Alimentation	14	14	146	202	160	216	42	132	110	107	152	239
Bilan compétences			12	33	12	33			1	2	1	2
Certification	36	108	249	563	285	671	190	388	159	224	349	612
Coopération internationale	19	37	297	296	316	333	67	147	193	220	260	367
Développement des Territoires	36	74	24	26	60	100	27	71	24	14	51	85
Développement Durable (phytosanitaire, agriculture bio...)	252	764	713	842	965	1 606	562	1 247	633	742	1 195	1 989
Disciplinaire	359	1 085	1 483	2 029	1 842	3 114	384	1 297	1 228	1 592	1 612	2 889
Etablissement : organisation, projets, management	252	495	348	344	600	839	78	183	444	552	522	735
Gestion administrative	254	226	449	607	703	832	9	17	551	731	560	748
Hygiène Sécurité	30	98	611	724	641	822	11	35	509	739	520	774
Pratiques Pédagogiques	248	597	489	628	737	1 225	135	287	580	680	715	967
Préparation concours	113	412	121	190	234	602	91	336	139	191	230	527
Professionalisation CFA CFPPA	171	355	300	413	471	767			413	666	413	666
Relation, communication, gestion du stress			169	278	169	278	54	166	272	482	326	648
SIG	11	28	18	33	29	60	25	59	20	39	45	98
Spécifique prise de fonction, adaptation à l'emploi	978	3 649	1	5	979	3 653	817	2 885	38	40	855	2 925
Spécifique Réseaux	111	309	847	883	958	1 192	179	433	1 047	1 184	1 226	1 617
Spécifique SG			22	22	22	22						
Stages en entreprise			5	20	5	20			20	69	20	69
TIM, informatique	33	69	923	1 050	956	1 119	276	368	824	935	1 100	1 303
TUTAC, accueil nouveaux arrivants	253	673	619	823	872	1 496	106	259	282	462	388	721
VAE	119	199	18	24	137	223	66	112	1	2	67	114
Vie Scolaire (insertion,...)	61	168	584	641	645	809	80	221	718	848	798	1 068
<b>TOTAL</b>	<b>3 857</b>	<b>10 341</b>	<b>10 379</b>	<b>12 467</b>	<b>14 236</b>	<b>22 808</b>	<b>4 127</b>	<b>10 730</b>	<b>10 244</b>	<b>12 673</b>	<b>14 371</b>	<b>23 403</b>

(source : SAPHO )

## Répartition des stagiaires par thèmes en 2010

La rénovation de la voie professionnelle ainsi que d'autres rénovations de diplômes ont été accompagnées d'un important dispositif de formation.



### Dépenses de formation

Année	2008	2009	2010
PBI	6 721 694	8 583 782	7 648 808
Réalisation	5 936 618	7 243 385	6 158 849

Pour rappel l'année 2009 avait vu l'attribution d'un montant supplémentaire en formation continue dans le secteur de l'enseignement agricole par l'intermédiaire de l'amendement « Ferat » d'un montant de 1 400 000 €

### FOCUS EN MATIÈRE DE FORMATION CONTINUE

#### Les formateurs internes

Les formateurs internes exercent leur activité principale dans les services du MAAPRAT où ils sont à même de comprendre les évolutions des politiques et des postures professionnelles, d'appréhender les besoins des agents. Cette proximité facilite l'adéquation des formations proposées aux besoins exprimés. Elle permet aussi l'organisation au plus près des agents de sessions de formation accessibles. Ils assurent des interventions devant des groupes constitués de stagiaires. Ils peuvent aussi accompagner des

agents engagés dans un parcours de formation ouverte et à distance (FOAD) ou dans une formation sur le poste de travail (tutorat). Les formateurs internes bénéficient d'une formation de formateur et participent à des échanges avec leurs pairs dans le cadre des réseaux thématiques. En 2010, 312 formateurs internes du MAAPRAT (et 74 hors MAAPRAT) ont été mobilisés pour assurer environ 40% des actions de formation. Leur indemnisation a représenté 225 000 € en 2010 contre 154 000 € en 2009.

## La formation ouverte et à distance (FOAD) accompagnant la mise en place du SIRH AGORHA

Lorsqu'un module AGORHA est mis en production, un module de formation en ligne est proposé aux agents. Ces modules de formation sont accessibles sur le poste de l'agent. Une procédure est mise en place pour que l'agent soit effectivement considéré comme en position de stagiaire : inscription à l'action de formation sur EPICEA, attestation de stage, évaluation de la durée de l'apprentissage.

534 agents se sont inscrits en 2010 aux modules « comment ça marche », et « FPTLV et DIF ». Ce résultat est sous évalué : tous les agents ne se sont pas inscrits. Les évaluations révèlent que les agents sont globalement satisfaits de cette modalité de formation. Un dispositif complémentaire de formation en présentiel sera proposé si besoin.

# Accompagnement des agents

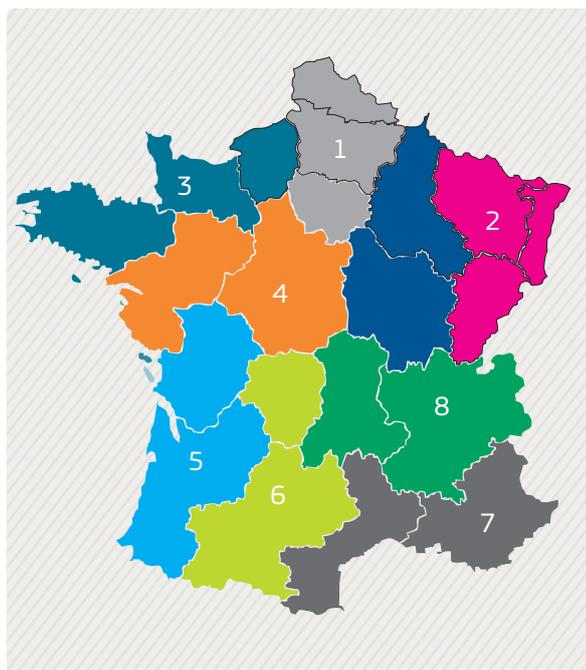
## 1. Le réseau d'appui aux personnes et aux structures

Mis en place en 2009, le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) résulte de la fusion des réseaux des ingénieurs et inspecteurs généraux (IGIR, IGVir et IGOS), pour les agents dans les services déconcentrés - agriculture, forêt, vétérinaire - et hors services déconcentrés. La fusion de ces réseaux s'est accompagnée d'un changement de nature des missions orienté désormais vers une gestion individualisée des ressources humaines.

L'organisation et l'animation du réseau est pris en charge par un secrétariat national, également créé en 2009.

L'année 2010 a été l'occasion de consolider l'existence et le fonctionnement de cette nouvelle structure. Le RAPS s'est doté d'un code de déontologie formalisé et a développé l'utilisation d'outils collaboratifs. Le fonctionnement du réseau en mode collégial et les pratiques de travail harmonisées sont la garantie d'une équité de traitement et d'un suivi homogène des agents sur tout le territoire, quelle que soit leur affectation sectorielle ou géographique.

### Répartition géographique des équipes territoriales



- MAPS 1 - Nord-pas-de-Calais, Picardie, Ile-de-France
- MAPS 2 - Alsace, Franche-Comté, Lorraine
- MAPS 3 - Bretagne, Basse-Normandie, Haute-Normandie
- MAPS 4 - Centre, Pays-de-la-loire
- MAPS 5 - Poitou-Charente, Aquitaine
- MAPS 6 - Limousin, Midi-Pyrénées
- MAPS 7 - Corse, Languedoc-Roussillon, PACA
- MAPS 8 - Rhône-Alpes, Auvergne
- MAPS 9 - Outre-Mer
- MAPS 10 - Centrale et internationale
- MAPS 11 - Bourgogne, Champagne-Ardenne

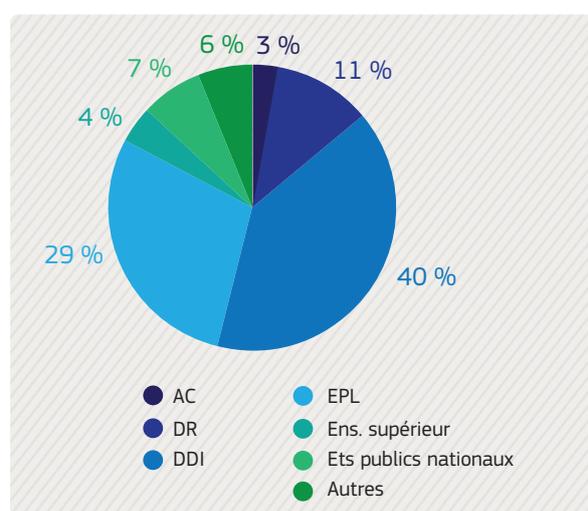
**Bilan des visites dans les structures et des entretiens avec les agents**

Inter-région	Nombre de visites dans les structures						Nombre d'entretiens avec les agents				
	DREAL/ DRAAF	DDI	EPL	ENS SUP	Autres dont AC	Total	Cat A	Cat B	Cat C	non titulaires	Total
Nord – Pas-de-Calais Picardie – Ile-de-France	9	30	23	7	3	<b>72</b>	645	229	180	73	<b>1 127</b>
Alsace – Fr.-Comté Lorraine Strasbourg	10	34	20	5	5	<b>74</b>	707	213	108	23	<b>1 051</b>
Bretagne – Basse-Normandie Haute-Normandie	15	22	23	3	3	<b>66</b>	381	282	156	34	<b>853</b>
2317 Pays de la Loire	15	10	23	3	21	<b>116</b>	866	453	331	155	<b>1 805</b>
Poitou-Charentes Aquitaine	8	22	22	2	0	<b>54</b>	511	290	183	52	<b>1 036</b>
Limousin Midi-Pyrénées	3	35	35	4	6	<b>83</b>	702	313	162	70	<b>1 247</b>
Corse – Languedoc-Rous. PACA	5	40	29	5	7	<b>86</b>	534	242	146	35	<b>957</b>
Rhône-Alpes – Auvergne	7	48	33	1	20	<b>109</b>	849	355	243	60	<b>1 507</b>
Adm. centrale International	13	7	10	0	3	<b>33</b>	242	138	51	36	<b>467</b>
DOM – TOM	0	0	0	0	65	<b>65</b>	679	87	62	9	<b>837</b>
Champagne-Ard. Bourgogne	14	36	32	7	5	<b>94</b>	548	275	192	53	<b>1 068</b>
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>331</b>	<b>250</b>	<b>37</b>	<b>138</b>	<b>852</b>	<b>6 664</b>	<b>2 877</b>	<b>1 814</b>	<b>600</b>	<b>11 955</b>



Globalement au cours de l'année 2010, les IGAPS ont conduit près de 12 000 entretiens avec des agents alors qu'ils sont chargés du suivi d'environ 23 000 agents (agents du MAAPRAT y compris en détachement mais hors enseignants). Plus de 850 visites ont eu lieu dans les structures où sont en poste les agents du MAAPRAT (DRAAF, DAAF et DREAL, DDI, EPL, établissements d'enseignement supérieur). Ces structures ont été visitées en moyenne 1,5 fois/an.

**Type de structures visitées**



## 2. Les parcours de professionnalisation

La démarche sur les parcours de professionnalisation consiste à accompagner les agents concernés par un besoin significatif d'acquisition de compétences, suite à un projet identifié de changement de poste (mobilité externe et interne). Le parcours de professionnalisation propose aux agents confrontés à une évolution notable de leurs missions un accompagnement individualisé en articulant :

- ▶ l'orientation professionnelle par les ingénieurs généraux, chargés de l'accompagnement des personnels et des structures (IGAPS),
- ▶ l'accompagnement formation construit par les délégués régionaux à la formation continue (DRFC).

Le parcours de professionnalisation est donc un dispositif spécifique, qui ne doit pas être confondu avec les autres outils individuels de la formation professionnelle tels que la préparation aux examens et concours (PEC), le bilan de compétences (BC) ou encore le congé de formation professionnelle (CFP).

Initié en 2009, le dispositif des parcours de professionnalisation a fait l'objet d'une première expérimentation en 2010.

### Parcours initiés en 2010

Régions	Parcours de professionnalisation
Alsace	1
Aquitaine	2
Bourgogne	1
Bretagne	4
Centre	1
Champagne-Ardenne	2
Haute-Normandie	1
Ile de France	2
Languedoc-Roussillon	1
Lorraine	1
Midi-Pyrénées	4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1
Pays-de-la-Loire	1
Picardie	2
<b>Total</b>	<b>24</b>

10 agents sur 24 étaient agents des haras nationaux, 6 sur 10 ont effectué une mobilité vers les abattoirs.



Le point fort de ce dispositif est de proposer un accompagnement individualisé qui permet de bien identifier le besoin de formation pour chaque agent concerné.

Les facteurs de réussite résident principalement dans le niveau d'implication et dans la bonne articulation des différents acteurs concernés : agent, chef du service d'accueil, IGAPS, DRFC, tuteur.

Des réunions d'informations se sont déroulées tout au long de l'année 2010 à la demande des services déconcentrés, au cours desquelles ont été expliqués les conditions de mise en œuvre, les différentes étapes et les facteurs de réussite des parcours de professionnalisation.

Des ateliers IGAPS sur le thème des parcours de professionnalisation ont également été organisés en 2010.

Un cursus de formation a été proposé aux Délégués régionaux de la formation continue (DRFC) afin de les aider dans la mise en œuvre des parcours de professionnalisation et notamment la construction du parcours de formation personnalisé.

### Retours d'expérience

Les retours montrent la nécessité de bien définir le parcours dans les premiers jours de la prise de poste de l'agent afin de faciliter sa réalisation ce qui nécessite une information en amont des chefs de service vis à vis des IGAPS et DRFC des mobilités entrantes.

Il est également nécessaire de proposer des formations sous la forme de e-learning de façon à permettre de toucher plus facilement ces agents qui ont souvent des contraintes personnelles et professionnelles, ce qui limitera les apports sous forme de stages nationaux.

### 3. Développement d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines

La démarche « Emplois métiers horizon 2012 » (EMH 2012) est la déclinaison pour le MAAPRAT du plan interministériel de transformation RH et de mise en place d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines, généralisée en 2010 à tous les ministères.

La finalité de l'exercice est d'adapter, en permanence, les compétences des agents aux missions des services, ce qui nécessite un suivi actualisé des compétences détenues par les agents en poste dans les différentes structures.

Les travaux d'EMH 2012 se sont donc fortement rapprochés de ceux conduits par l'Observatoire des missions et des métiers (OMM). L'analyse métier s'appuie désormais directement sur le répertoire ministériel des métiers du MAAPRAT (RMM), les emplois types étant eux-mêmes arrimés aux emplois-référence du répertoire interministériel des métiers (RIME).

Après une année d'expérimentation, 2010 a été consacrée à la définition de la méthode de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) propre au MAAPRAT. Le champ d'action a été arrêté aux programmes 215, 206 et 143 (pour les personnels administratifs de ce programme).

En matière de GPEC, le MAAPRAT a privilégié la construction d'outils et de méthodes destinés au partage, entre services du ministère, des informations relatives aux activités exercées par les agents. La démarche propose ainsi un outil opérationnel qui permet de qualifier les métiers et de définir les correspondances de ceux-ci avec le RIME.

Les informations utilisées dans ce cadre sont établies de manière à donner aux responsables locaux (DRAAF, DAAF et DDI), et aux ingénieurs généraux chargés d'appui aux personnels et aux structures (IGAPS), les moyens de prévoir et d'organiser la mise en adéquation des compétences des agents avec les missions des services, et de définir les mesures d'accompagnement individualisées nécessaires.

#### Exemple de correspondance entre les emplois type du MAAPRAT et le RIME

Macrofilière 2010	Filière d'emploi 2010	Emploi-type	Emploi RIME	Domaine fonctionnel RIME
Support	Ressources humaines	Gestionnaire de corps	Gestionnaire de personnels	Ressources humaines
Support	Juridique	Conseiller Juridique	Consultant juridique	Affaires juridiques
Opérationnelle	Appui scientifique	Conseiller en appui à la recherche	Cadre sectoriel scientifique et technique	Élaboration et pilotage des politiques publiques

## Filières d'emplois et répartition par macro filière

Macro-filières	Filières d'emploi	
STRATÉGIQUE	Animation, pilotage, gestion et coordination des services en administration centrale et en service territorial	
	Animation, pilotage, gestion et coordination des services en Établissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles	
	Animation, pilotage, gestion et coordination des services dans l'enseignement supérieur	
	Élaboration et pilotage des politiques publiques	
	Études et prospective	
	Inspection de l'enseignement agricole	
	Inspection générale, évaluation, audit	
	Qualité	
	Négociation au sein de l'Union européenne	
	OPÉRATIONNELLE	Agriculture et biodiversité
Agriculture durable		
Apprentissage et formation professionnelle continue		
Appui scientifique à la recherche		
Appui au développement des territoires ruraux		
Coopération internationale		
Économie agricole (dont gestion des aides PAC)		
Enseignement supérieur / Recherche		
Enseignement technique agricole		
Forêt et gestion de la ressource en bois, police de la chasse		
Gestion de la ressource en eau, police de l'eau, police de la pêche		
Gestion des examens des apprenants		
Ingénierie de la qualité de l'alimentation		
Ingénierie et aménagements ruraux		
Inspection des installations classées pour la protection de l'environnement		
Inspection sanitaire dans les échanges internationaux		
Production et valorisation des données		
Protection des végétaux		
Santé et protection des animaux		
Sécurité sanitaire des aliments		
Vie scolaire		
SUPPORT		Aide au pilotage
		Communication
	Documentation	
	Gestion financière, budgétaire et comptable	
	Immobilier	
	Informatique	
	Juridique	
	Laboratoire	
	Logistique	
	Ressources humaines	
	Secrétaires et assistant(e)s administration centrale	
	Secrétaires et assistant(e)s en services déconcentrés en en EPLEFPA	

## Chapitre V

# Les relations professionnelles

### Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2010

- I. Rappel des résultats de la consultation générale en 2006
- II. Attribution des droits syndicaux en 2010
- III. Résultats des élections aux commissions administratives paritaires (CAP) et à la commission consultative mixte de l'enseignement privé en 2010
- IV. Prorogation des mandats des membres des CTP et CAP

### Actualité du dialogue social au MAAPRAT en 2010

- I. Climat social
- II. Le dialogue social au MAAPRAT
- III. Le dialogue social local

### Protection juridique et régime disciplinaire

- I. Protection juridique des fonctionnaires
- II. Fautes commises et sanctions prononcées
- III. Mesures prises pour insuffisance professionnelle

## Chiffres clés 2010

**Projets de décrets soumis à l'examen du CTPM :**  
15 dont 11 décrets statutaires ou indiciaires

**Textes statutaires, indiciaires ou indemnitaires publiés :**  
18 décrets  
23 arrêtés d'application

**Réunions du CTPM : 7**

**Nombre de jours de grève : 31 681**  
dont 815 mouvements de grève d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle

# Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2010

## I. Rappel des résultats de la consultation générale en 2006

Afin de déterminer la représentativité des organisations syndicales au sein du ministère, des élections sont organisées généralement tous les trois ans (2000, 2003, 2006). Le résultat de cette consultation générale des personnels permet de renouveler les divers comités techniques paritaires et d'attribuer les droits syndicaux (locaux, autorisations spéciales d'absence, décharges de service) aux organisations syndicales du MAAPRAT.

La consultation de 2006 constitue le dernier scrutin organisé, le mandat des représentants des organisations syndicales aux CTP ayant été prorogé afin de faire coïncider leur terme avec la consultation générale pour toute la fonction publique, prévue en octobre 2011.

Dans le cadre des élections de 2006, 172 scrutins distincts ont été organisés pour chacun des comités techniques paritaires (instances nationales, départementales, régionales, locales et instances sectorielles : enseignement, services déconcentrés, administration centrale).

La circulaire, référencée SG/SRH/SDDPRS/C2007-1001 du 18 janvier 2007 a donné les résultats détaillés de cette consultation pour chacun des CTP du ministère.

### Résultats des élections et répartition des sièges pour le comité technique paritaire ministériel (CTPM)

Inscrits	Votants	Exprimés	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	SNIGREF	SNISPV	SUD	UNSA
44 365	32 770	30 498	3 408	885	512	3 024	6 137	9 907	755	779	1 601	3 490
	73,86%	% des voix	11,17 %	2,9 %	1,68 %	9,92 %	20,17 %	32,48 %	2,48 %	2,55 %	5,25 %	11,44 %
<b>Sièges attribués : 15</b>			<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

## II. Attribution des droits syndicaux en 2010

### Les autorisations spéciales d'absence

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) sont accordées en application des articles 12 à 14 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. La répartition des ASA a été établie en distinguant deux niveaux de représentativité et en procédant à une agrégation entre :

- ▶ les résultats au scrutin du comité technique paritaire ministériel (CTPM),
- ▶ les résultats acquis au sein des divers CTP locaux.

### Répartition par agrégation des résultats nationaux et locaux

Organisations syndicales	Au titre de la représentativité nationale	Au titre de la représentativité "locale"	Agrégation des résultats
CFDT	592,22	592,83	<b>1 185</b>
CFTC	147,02	116,99	<b>264</b>
CGC	85,05	81,23	<b>166</b>
CGT	570,79	511,41	<b>1 082</b>
FO	1 066,50	1 063,35	<b>2 129</b>
FSU	1 649,92	1 790,40	<b>3 439</b>
SNIGIA		7,52	<b>8</b>
SNIGREF	125,42	98,47	<b>224</b>
SNISPV	129,41	123,77	<b>253</b>
STC		12,29	<b>12</b>
SUD	265,96	247,91	<b>514</b>
UNSA	596,71	581,83	<b>1 179</b>
	<b>5 228</b>	<b>5 228</b>	<b>10 456</b> soit 20912 feuilles*

\* Les 20 912 feuilles de couleur réparties entre les organisations syndicales (1 feuille = 1/2 journée d'ASA)

## Les décharges d'activité de service à titre syndical

Les décharges de service sont accordées en application de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Ces décharges ont été réparties, sur la base de leurs résultats, entre chacune des 10 organisations syndicales autorisées à se présenter au scrutin du CTPM pour le ministère (CFDT, CGT, FO, UNSA, FSU, SUD Rural, CFTC, CGC, SNISPV, SNIGREF) et sur la base du pourcentage de voix obtenu lors des élections des CTP centraux pour les établissements sous tutelle (Haras nationaux, INFOMA, IFN).

En outre, et conformément aux dispositions de la circulaire du 20 avril 1999 relative aux modalités d'exercice des droits syndicaux au ministère en charge de l'agriculture, une décharge est accordée forfaitairement à chaque organisation syndicale ayant obtenu entre 1 et 3 % des suffrages au CTPM (CFTC, CGC, SNISPV, SNIGREF).

### Attribution des décharges de service en 2006 et leur utilisation en 2010

Organisations syndicales	Décharges de service attribuées en 2006	Utilisation des décharges de service attribuées en 2010
CFDT	15,78	14,02
CFTC	1	0,47
CGC	1	1
CGT	15,02	13,15
FO	28,40	27,94
FSU	44,25	44,06
SNIGREF	1	1
SNISPV	1	1
SUD	7,14	6,9
UNSA	15,93	15,43
<b>TOTAL</b>	<b>130,52</b>	<b>124,97</b>



Le nombre d'agents bénéficiant de décharges varie selon la politique de chaque syndicat qui peut, soit concentrer son quota de décharges sur un petit nombre d'agents en attribuant des décharges importantes (entre 70 et 100 % d'un équivalent temps plein) ou au contraire, répartir son quota de décharges sur un grand nombre d'agents en attribuant des décharges correspondant à un faible nombre d'heures (inférieur à 20 %).

## III. Résultats des élections aux commissions administratives paritaires (CAP) et à la commission consultative mixte (CCM) de l'enseignement privé

### Pourcentage des voix obtenues par les différentes organisations syndicales aux commissions consultatives organisées en 2010

	CFDT	CFTC	CGT	FO	FSU	SNIGREF	Sud rural équipement	UNSA	USAC	TOTAL
Corps administratifs et techn.	397		119	112	308	1 221	64	141	33	2 395
Enseignement agricole public	440		97	509	2 913	28	251	462		4 700
Enseignement agricole privé	1 978	599	195	31				151		2 954
<b>Total général</b>	<b>2 815</b>	<b>599</b>	<b>411</b>	<b>652</b>	<b>3 221</b>	<b>1 249</b>	<b>315</b>	<b>754</b>	<b>0</b>	<b>10 049</b>
% correspondant des voix	28,01%	5,96%	4,09%	6,49%	32,05%	12,43%	3,13%	7,50%		100,00%
<b>Total sans les non fédérés</b>	<b>2 815</b>	<b>0</b>	<b>411</b>	<b>652</b>	<b>3 221</b>	<b>0</b>	<b>315</b>	<b>754</b>	<b>0</b>	<b>8 168</b>
	34,46%	0,00%	5,03%	7,98%	39,43%	0,00%	3,86%	9,23%		100,00%

## IV. Prorogation des mandats des membres des CTP et CAP

Pour accompagner la mise en place de la convergence des élections des organismes consultatifs prévue par la loi de modernisation du dialogue social, il a été demandé à chaque responsable de CTP de proroger au début de l'année 2010 pour un an le mandat des membres des instances issues de la dernière consultation générale (à l'exception des DRAAF mentionnées ci-dessus).

Ces mandats ont fait l'objet d'un nouvel ajustement par le décret n° 2010-1743 du 30 décembre 2010 relatif à la prorogation et à la réduction de la durée des mandats des membres de certaines instances représentatives du personnel de la fonction publique de l'Etat, afin de fixer leur terme à la date unique du 15 novembre 2011, en prévision de l'élection générale des comités techniques fixée au 20 octobre 2011.

# Actualité du dialogue social en 2010

## I. Climat social en 2010

### Mouvements d'ampleur nationale interministérielle

Période et durée de la grève	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève et objet	Nombre de journées de grève*	% estimé le jour de la grève*
21 janvier (1 journée)	CGT, US Solidaires, UNSA, CFDT (salaires, suppression d'emplois, réorganisation territoriale, loi «mobilité»)	1 933	7,54 %
23 mars (1 journée)	UNSA, CFDT, FO, CGT, US Solidaires, SNETAP et SYGMA-FSU (salaires, suppression d'emplois, réforme des retraites)	3 568	13,35 %
8 avril (1 journée)	UNSA (dossier d'accueil de la petite enfance)	2	0,10 %
20 avril (1 journée)	CGT (RGPP, suppression d'emplois, précarité, réforme des retraites)	3	0,41 %
6 mai (1 journée)	UNSA (dossier d'accueil de la petite enfance)	2	0,05 %
27 mai (1 journée)	UNSA, CGT, CFDT, CFTC, US Solidaires, FSU (réforme des retraites, suppression d'emplois, précarité, grilles indiciaires)	2 884	11,31 %
15 juin (1 journée)	FO (réforme des retraites)	233	1,85 %
24 juin (1 journée)	UNSA, US Solidaires, CGT, CFDT, FSU (réforme des retraites)	3 460	15,57 %
7 septembre (1 journée)	US Solidaires, CGT, CFTC, CFDT, UNSA, FO (réforme des retraites, RGPP)	6 785	23,20 %
15 au 23 sept (9 jours)	CGT (réforme des retraites, réorganisation des services, loi «mobilité»)	154	0,20 %
23 septembre (1 jour)	UNSA, US Solidaires, CGT, CFDT, FO (réforme des retraites)	4 382	17,67 %
24 au 29 sept (6 jours)	CGT (réforme des retraites, salaires, emploi public, RGPP)	33	0,01 %
12 au 18 octobre (7 jours)	UNSA, FO, CFDT, CFTC, CGT (réforme des retraites)	4 137	15,48 % le 12 (7,99 % pour les 7 jours)
19 au 22 octobre (4 jours)	CFDT, FO, CGT, CFTC, CGC, FSU UNSA, US Solidaires (salaires, emploi public, RGPP, projet de loi de finances 2011)	2 746	9,56 % le 19 (0,19 % pour les 4 jours)
25 au 29 octobre (5 jours)	CGT (réforme des retraites, salaires, emploi public, RGPP)	35	0,03 %
28 octobre (1 journée)	CFDT, UNSA, CGC, FSU, CGT, FO (réforme des retraites)	427	3,78 %
2 au 5 novembre (4 jours)	CGT (réforme des retraites, salaires, emploi public, RGPP, projet de loi de finances 2011)	7	0 %
23 novembre (1 journée)	CGT, US Solidaires (réforme des retraites, salaires, emploi public, RGPP)	72	0,49 %
15 décembre (1 journée)	CGT (politique d'austérité, demande de réponses à la crise)	3	0 %
<b>Total</b>		<b>30 866</b>	

\* Pourcentage estimé le jour de la grève = pourcentage par rapport aux effectifs présents dans le service avant le moment de la grève

## Mouvements d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle

Période et durée de la grève	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève et objet	Nombre de journées de grève*
14 janvier (1 journée)	SNETAP (Établissement d'enseignement à Aurillac) -non remplacement-	26
14 janvier (1 journée)	SNETAP (Établissement d'enseignement Kernilien) -licenciement)	35
14 au 20 janvier (7 jours)	UPAF (Union des personnels de l'agriculture et de la forêt de la Guadeloupe) - absence de transparence dans les projets du nouveau DAF et absence de réponses aux questions -	381
19 au 29 janvier (11 jours)	SUD RURAL (enseignement agricole public au niveau national)	100
12 mars (1 journée)	SNETAP (soutien à la mobilisation éducation nationale)	35
22 avril (1 journée)	SUD RURAL (ensemble des agents du MAAPRAT)	5
20 mai (1 journée)	SNETAP (Établissement d'enseignement Carcassonne-Narbonne) -emplois-	37
26 avril au 31 mai (36 jours)	SUD RURAL (ensemble des agents du MAAPRAT)	22
17 juin (1 journée)	Problème formation DDPP du Puy de Dôme	4
17 juin au 6 juillet (20 jours)	SNETAP-FSU (suppression d'emplois)	19
6 septembre (1 journée)	SNETAP (réforme des retraites, gel des salaires dans l'enseignement)	71
18 novembre (1 journée)	SNETAP (Établissement d'enseignement à Moulins et Lapalisse -fermeture d'un site)	7
9 au 10 décembre (2 jours)	SNETAP (Établissement d'enseignement en Bourgogne, en Bretagne et en Picardie - problèmes mutations, emplois)	55
13 décembre (1 journée)	FO (Établissement d'enseignement à Macon Davayé -emplois)	18
<b>Total</b>		<b>815</b>

<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>31 681</b>
----------------------	---------------

\* le nombre de journées de grève = ensemble du nombre de grévistes par jour de grève

## Rappel sur 5 ans du nombre de journées perdues pour fait de grève

	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Mouvements d'ampleur nationale interministérielle</b>					
	15 551	12 892	13 549	15 322	30 866
<b>Mouvements d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle</b>					
	17 791	16 838	17 037	17 918	815
<b>TOTAL</b>	<b>33 342</b>	<b>29 730</b>	<b>30 586</b>	<b>33 240</b>	<b>31 681</b>



Les journées de grève dans l'enseignement étaient plus nombreuses en 2008 et en 2009 que dans les autres services du ministère (+ 2 000 environ). Pour cette année 2010, il y a eu plus de journées de grève dans les services déconcentrés que dans l'enseignement agricole public (+ 300), en raison principalement de la fusion des services au niveau départemental.

Depuis 2006, les journées de grève étaient beaucoup plus nombreuses au niveau ministériel, local ou sectoriel qu'au niveau interministériel. Or, en 2010, ce sont les journées de grève d'ampleur interministérielle qui ont été nettement plus nombreuses (+ 30 000). Ceci est dû aux nombreux mouvements portant sur la réforme des retraites d'une part et la RGPP d'autre part.

## II. Le dialogue social au MAAPRAT

Le CTPM a été consulté sur 16 projets de décrets ou d'arrêtés concernant les personnels du MAAPRAT dont 8 décrets statutaires.

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative au dialogue social a renouvelé le cadre législatif et réglementaire des élections professionnelles. A partir du renouvellement simultané de l'ensemble des instances de concertation de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière, prévu en 2011, les nouvelles instances ne seront plus paritaires, les règles de représentativité des organisations syndicales seront assouplies et l'élection des représentants du personnel sera généralisée, avec scrutin de liste.

Toutefois, les CTP des DRAAF ont été renouvelés dès le premier trimestre de 2010 afin de prendre en compte l'évolution du périmètre électoral consécutive, notamment, à l'arrivée des agents de FranceAgriMer en 2009, à l'accueil des agents affectés dans les centres de prestations comptables mutualisés « Chorus » au 1er janvier 2010 et à la création des services régionaux de l'alimentation (SRAL).

La nouvelle organisation de l'administration territoriale de l'Etat s'étant mise en place au 1er janvier 2010, les nouvelles directions départementales interministérielles (DDI), dont l'organisation est fixée par les préfets, se sont substituées aux directions départementales ministérielles. Les nouveaux CTP des DDI ont été mis en place sur la base d'une consultation organisée en octobre 2010.

### Fréquence des réunions des CTP nationaux et locaux et les principaux sujets traités en 2010

Nombre de réunions en 2010	Total	1	2	3	4	5
CTPM	7					
CTP AC	2					
CTP SD	1					
CTP DGER	8					
CTP DDT(M), DD(CS)PP, DAF		16,45%	32,9%	26,6%	16,45%	7,6%
CTP régionaux DRAAF		6,7%	53,3%	26,7%	13,3%	
CTP régionaux enseignement agricole			44,4%	38,9%	16,7%	

## Points discutés au sein des comités techniques paritaires

Certains points sont inscrits régulièrement à l'ordre du jour des CTP, conformément aux dispositions prévues à l'article 12 du décret n°82-452 du 28 mai 1982 relatif aux CTP.

### Au CTPM

#### Consultation sur des projets de textes

##### Avis sur les projets de décrets :

- ▶ relatif au transfert à des collectivités territoriales des services ou partie de services déconcentrés du ministère chargé de l'agriculture participant à l'exercice des compétences dans le domaine des voies d'eau dont la propriété a été transférée à la région Alsace, au département du Bas-Rhin et à la communauté urbaine de Strasbourg ;
- ▶ relatif à l'intégration des fonctionnaires de l'établissement national des produits de l'agriculture et de la mer et de l'Agence de services et de paiement dans les corps de fonctionnaires du ministère chargé de l'agriculture et modifiant le décret n° 97-892 du 1<sup>er</sup> octobre 1997 fixant le statut particulier des fonctionnaires des cadres supérieurs de l'établissement national des produits de l'agriculture et de la mer et de l'Agence de services et de paiement ;
- ▶ fixant les conditions d'intégration dans différents corps de fonctionnaires du ministère chargé de l'agriculture de certains personnels de l'établissement national des produits de l'agriculture et de la mer, de l'Agence de services et de paiement, de l'Institut national de l'origine et de la qualité, de l'Office pour le développement de l'économie agricole des départements d'Outre-mer et des agents mentionnés à l'article 61 de la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ;
- ▶ relatif à l'échelonnement indiciaire des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, des techniciens supérieurs des services du ministère chargé de l'agriculture, des attachés d'administration du ministère chargé de l'agriculture et des secrétaires administratifs du ministère chargé de l'agriculture ;
- ▶ relatif à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans la région et les départements d'Ile-de-France ;
- ▶ modifiant le décret n°2002-262 du 22 février 2002 relatif au statut particulier du corps des inspecteurs de la santé publique ;
- ▶ relatif au corps des secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture ;
- ▶ modifiant le décret n° 92-778 du 3 août 1992 relatif au statut particulier des professeurs certifiés de l'enseignement agricole ;
- ▶ modifiant le décret n° 90-90 du 24 janvier 1990 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel agricole ;
- ▶ modifiant le décret n° 90-89 du 24 janvier 1990 relatif au statut particulier conseillers principaux d'éducation des établissements d'enseignement agricole ;

- ▶ fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'agriculture ;
- ▶ relatif à la prorogation et à la réduction de la durée des mandats de certaines instances de concertation de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ;
- ▶ relatif au corps des techniciens supérieurs du MAAP ;
- ▶ relatif à l'échelonnement indiciaire du corps des secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture (fixation des indices de rémunération afférents aux échelons provisoires créés pour l'intégration des agents des offices et de l'agence de services et de paiement) ;
- ▶ relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat dans les départements et les régions d'outre-mer, à Mayotte et à Saint-pierre et Miquelon.

**Des points d'information ont également été inscrits à l'ordre du jour sur les sujets suivants :**

- ▶ Bilan social 2008 ;
- ▶ Bilan Social 2009 ;
- ▶ Devenir des agents mis à disposition par la mutualité sociale agricole MSA ;
- ▶ Le Répertoire ministériel des métiers ;
- ▶ Mise en place du nouvel outil du suivi d'activité dans les directions départementales interministérielles (application SALSA) ;
- ▶ Elargissement de l'outil de suivi d'activité SALSA aux DRAAF ;
- ▶ Bilan de la prime de fonction et de résultats (PFR) attribuée aux attachés en 2009 ;
- ▶ La consultation des personnels du ministère ;
- ▶ La réforme de l'administration territoriale de l'Etat Outre-mer ;
- ▶ PLF 2011 : les grandes orientations du budget du ministère ;
- ▶ Situation des agents qui changent de programme budgétaire (du BOP 215 au BOP 217) ;

**Au CTPC DGER**

**Avis sur les projets de décrets**

- ▶ fixant les conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de directeur général et de directeur des établissements d'enseignement supérieur agricole publics ;
- ▶ relatif à l'organisation et au fonctionnement des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles ;
- ▶ relatif à l'enseignement professionnel du second degré (modifiant le premier alinéa de l'article R 811-144 du code rural et de la pêche maritime) ;
- ▶ relatif à la prorogation et à la réduction de la durée des mandats de certaines instances de concertation de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ;
- ▶ relatif au brevet de technicien supérieur agricole.

**Avis sur les projets d'arrêtés**

- ▶ portant création de la spécialité « Gestion des milieux naturels et de la faune » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « Gestion des milieux naturels et de la faune » du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire ;
- ▶ relatif à la spécialité « Gestion des milieux naturels et de la faune » du baccalauréat professionnel ;
- ▶ portant création de la spécialité « Conduite et gestion de l'exploitation agricole » et ses options du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ fixant les grilles horaires de la spécialité « Conduite et gestion de l'exploitation agricole » et ses options du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire ;
- ▶ relatif à la spécialité « Conduite et gestion de l'exploitation agricole » et ses options du baccalauréat professionnel ;
- ▶ portant création de la spécialité « Laboratoire contrôle qualité » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance.
- ▶ relatif à la spécialité « Laboratoire contrôle qualité » du baccalauréat professionnel ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « Laboratoire contrôle qualité » du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire ;
- ▶ portant création de la spécialité « Aménagements paysagers » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « Aménagements paysagers » du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire ;
- ▶ relatif à la spécialité « Aménagements paysagers » du baccalauréat professionnel ;
- ▶ portant création et fixant les modalités de délivrance du brevet professionnel agricole option «Travaux de l'élevage canin et félin» ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 4 septembre 2001 modifié relatif au programme du baccalauréat professionnel «Conduite et gestion de l'élevage canin et félin» ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 18 juin 1996 modifié relatif aux programmes des baccalauréats professionnels relevant de la compétence du ministre chargé de l'agriculture ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 30 juillet 2002 portant création du baccalauréat professionnel «Gestion et conduite de chantiers forestiers» et fixant ses conditions de délivrance ;

- ▶ modifiant l'arrêté du 15 juin 2005 modifié fixant les grilles horaires de chaque spécialité du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire et l'arrêté du 12 juillet 2005 modifié relatif au programme du baccalauréat professionnel « Services en milieu rural » ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 21 juillet 2009 portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur agricole option "Analyses agricoles, biologiques et technologiques" ;
- ▶ portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur agricole option "Productions animales" ;
- ▶ portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur agricole option "Productions horticoles" ;
- ▶ portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur agricole option "Technico-commercial" ;
- ▶ portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur agricole option "Technologies végétales" ;
- ▶ fixant les conditions dans lesquelles les candidats titulaires de certains diplômes peuvent être dispensés d'une ou plusieurs épreuves pour l'obtention du diplôme du Brevet d'études professionnelles agricoles ;
- ▶ créant le BEPA Conseil Vente ;
- ▶ portant création de la spécialité "Agroéquipement" du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ relatif à la spécialité "Agroéquipement" du baccalauréat professionnel avec son annexe ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité "Agroéquipement" du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire ;
- ▶ portant création de la spécialité "Technicien conseil vente en animalerie" du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ relatif à la spécialité "Technicien conseil vente en animalerie" du baccalauréat professionnel ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité "Technicien conseil vente en animalerie" du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire ;
- ▶ portant création de la spécialité "Technicien conseil vente de produits de jardin" du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ relatif à la spécialité "Technicien conseil vente de produits de jardin" du baccalauréat professionnel avec son annexe correspondant au référentiel de diplôme ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité "Technicien conseil vente de produits de jardin" du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire ;
- ▶ portant création de la spécialité "Technicien conseil vente en alimentation" et ses options du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ relatif à la spécialité "Technicien conseil vente en alimentation" du baccalauréat professionnel avec son annexe correspondant au référentiel de diplôme ;
- ▶ fixant les grilles horaires de la spécialité "Technicien conseil vente en alimentation" et de ses options du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire ;
- ▶ approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du I de l'article 6 du décret n°92-171 du 21 février 1992 modifié portant statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 16 juin 1995 relatif à l'examen de qualification professionnelle et au certificat d'aptitude organisés en vue de l'admission au certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré agricole ou au certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique agricole, ou au deuxième grade du corps des professeurs de lycée professionnel agricole ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 1er juillet 2009 relatif aux champs professionnels pour les spécialités du baccalauréat professionnel relevant de l'article D. 337-53 du code de l'éducation ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 12 juillet 2005 relatif au programme des enseignements dans la classe de quatrième de l'enseignement agricole ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 12 juillet 2005 relatif au programme des enseignements dans la classe de troisième de l'enseignement agricole ;
- ▶ fixant les conditions dans lesquelles les candidats ajournés à l'examen de la session 2011 ou de la session 2012 du Brevet de Technicien Agricole option «Transformation» créé par arrêté du 18 octobre 1995 peuvent se présenter à l'examen du Baccalauréat professionnel spécialité «Laboratoire contrôle qualité» créé par arrêté du 10 juin 2010 ;
- ▶ fixant les conditions dans lesquelles les candidats ajournés à l'examen de la session 2011 ou de la session 2012 du Brevet de Technicien Agricole option « Aménagement de l'espace» spécialité «Gestion faune sauvage» créé par arrêté du 18 octobre 1995 peuvent se présenter à l'examen du Baccalauréat Professionnel spécialité «Gestion des milieux naturels et de la faune» créé par arrêté du 10 juin 2010 ;
- ▶ fixant les conditions dans lesquelles les candidats ajournés à l'examen de la session 2011 du Baccalauréat professionnel pour les spécialités «Conduite et gestion de l'exploitation agricole» et ses options créée par arrêté du 13 février 2008, «Travaux paysagers» créé par arrêté du 18 juin 1996, «Technicien conseil-vente en animalerie» créé par arrêté du 10 mars 2003, «Technicien conseil-vente en produits horticoles et de jardinage» créé par arrêté du 22 juillet 2002, «Technicien vente et conseil-qualité en vins et spiritueux» créé par arrêté du 30 juillet 2003, «Technicien vente et conseil - qualité en produits alimentaires» créé par arrêté du 30 juillet 2003, « Agroéquipement» créé par arrêté du 18 juin 1996 peuvent se présenter à l'examen du baccalauréat professionnel de la spécialité rénovée correspondante.
- ▶ modifiant l'arrêté du 10 juin 2010 portant création de la spécialité « conduite et gestion de l'exploitation agricole» et ses options du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance.

### Autres points

- ▶ Liste des formations à enjeux particuliers pour l'enseignement agricole à la rentrée 2010.
- ▶ Point d'information sur le projet de circulaire relative à la réglementation en vigueur pour l'organisation des sorties et voyages dans le cadre des missions des EPLEFPA.
- ▶ Point d'information sur l'organisation et le calendrier concernant la mise en œuvre des 60 mesures du pacte renouvelé pour l'enseignement agricole public.
- ▶ Point d'information sur les opérations pilotes dans le cadre de la rénovation de la voie professionnelle.
- ▶ Point d'information sur l'accompagnement de la rénovation de la voie professionnelle.
- ▶ Point d'information sur la réforme du lycée.
- ▶ Point d'information sur les classes spécifiques.
- ▶ Point d'information portant sur la note de service relative à l'enseignement d'exploration « Écologie, Agronomie Territoire et Développement Durable » (EATDD).
- ▶ Point d'information portant sur la filière services et sur la filière hippique.
- ▶ Point d'information sur l'épreuve de contrôle du baccalauréat professionnel.
- ▶ Point d'information sur la régulation du contrôle en cours de formation.
- ▶ Présentation du tableau de bord et de la méthodologie de l'évaluation du Ve Schéma prévisionnel national des formations de l'enseignement agricole.
- ▶ Point d'information sur le colloque national sur les formations et les métiers de l'enseignement agricole (mesure 34 des Assises).
- ▶ Bilan des structures 2010-2011.
- ▶ Bilan des affectations des stagiaires enseignants et Conseillers Pédagogiques associés
- ▶ Point d'information relatif à la note de service organisant la rentrée scolaire 2011.
- ▶ Point d'information sur l'évolution du réseau des assistants des services sociaux du MAAPRAT (impact sur les agents de l'enseignement agricole).

### Au CTPC AC

- ▶ Consultation sur le projet d'arrêté prorogeant le mandat des membres du comité technique paritaire central de l'administration centrale.
- ▶ Point sur les mobilités intervenues en administration centrale en 2009.
- ▶ Bilan des entretiens d'évaluation.
- ▶ Information sur le projet Picpus.
- ▶ Etat d'avancement et bilan des travaux du restaurant administratif, rue Barbet de Jouy.
- ▶ Information sur la consultation générale.
- ▶ Bilan d'activité 2009 du comité d'hygiène et de sécurité spécial de l'administration centrale.
- ▶ Evaluation de la mise en place de la prime de fonctions et de résultats des attachés d'administration.
- ▶ Information sur la mise en place d'une politique des déplacements temporaires en France, outre-mer et étranger, applicable par les agents de l'administration centrale du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche.
- ▶ Eléments de bilan de la réorganisation de l'administration centrale intervenue en juillet 2008, dans le cadre de la RGPP.
- ▶ Effets de la RGPP2 sur l'administration centrale.
- ▶ Délais de notification des primes 2010 aux agents.
- ▶ Nouvelle grille indiciaire des secrétaires administratifs.

### Au CTPC SD

- ▶ Consultation sur le projet de décret relatif à l'administration territoriale de l'Etat en Ile-de-France.
- ▶ Consultation sur le projet de décision prorogeant le mandat des membres du comité technique paritaire central des services déconcentrés.
- ▶ Information sur la réforme de l'administration territoriale de l'Etat : niveau régional et départemental.
- ▶ Information sur la réforme de l'administration territoriale de l'Etat outre-mer.
- ▶ Calendrier de la consultation générale CTPM.
- ▶ Mise en place de CTP placés auprès des directeurs régionaux chargés de la gestion des R-BOP.
- ▶ Listes de diffusion des agents du MAAPRAT en DDI.

### III. Le dialogue social local

Le dialogue social local se déroule dans de multiples comités techniques paritaires (CTP) : notamment dans les 10 CTP spéciaux, les 22 CTP régionaux DRAAF, les 96 CTP départementaux (remplacés en 2010 par les CTP des DDI), les 22 CTP régionaux du secteur de l'enseignement agricole, les 4 CTP des départements d'Outre-Mer (DAAF).

#### Les principaux sujets traités en 2010 au sein des CTP des DRAAF et DAAF

Par au moins deux tiers	Par au moins un tiers
<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Locaux (immobilier, déménagements, entretien, sécurité,...)</li> <li>↳ ARTT / RIALTO (bilan, ajustement, jours de fermeture, GESTOR)</li> <li>↳ LOLF, Budget de fonctionnement, BOP moyens, crédits de fonctionnement</li> <li>↳ Formation continue (bilan 2009, plan 2010, proposition 2011)</li> <li>↳ Primes (modulation, harmonisation, bilan)</li> <li>↳ Mouvements de personnel</li> <li>↳ Mise en place du CTP (composition, renouvellement, règlement intérieur,...)</li> <li>↳ Véhicules de service</li> <li>↳ RGPP : Création/organisation DRAAF FAM / DDI / DDT(M) / DD(CS)PP</li> <li>↳ PFR</li> <li>↳ CHS (composition, articulation CTP/CHS,...)</li> <li>↳ Bilan OSEA / Mise en œuvre SALSA</li> <li>↳ Prime spéciale, principe de modulation, critères d'attribution</li> <li>↳ Elections CTP DRAAF</li> <li>↳ Documents unique de prévention des risques professionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Hygiène et sécurité (bilan, crédits, convention MSA)</li> <li>↳ Médecine de prévention</li> <li>↳ Plate-forme Chorus</li> <li>↳ Contrôle de gestion</li> <li>↳ Réorganisation des services</li> <li>↳ Communication (plan, intranet, charte Marianne)</li> <li>↳ Entretien d'évaluation et notation</li> <li>↳ Dialogue social</li> <li>↳ Restaurant administratif</li> <li>↳ POS (projet d'orientation stratégique), PASER (plan d'action stratégique de l'Etat en région), PSP (projet stratégique et de performance)</li> <li>↳ Organisation de la statistique agricole SRISE</li> <li>↳ Rémunération des contractuels</li> <li>↳ Informatique</li> <li>↳ Réforme des ITEPSA (disparition au 1er janvier 2010)</li> </ul>

#### Les principaux sujets traités en 2010 au sein des CTP départementaux

Par au moins deux tiers	Par au moins un tiers
<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Effectifs (hors vacataires, gestion prévisionnelle)</li> <li>↳ Locaux (répartition, projets immobiliers, déménagements, entretiens et nettoyage,...)</li> <li>↳ Budget de fonctionnement (bilan 2009, présentation 2010, projet 2011 LOLF, BOP)</li> <li>↳ Hygiène et sécurité (mise en place d'un CHS, bilan CHS, évaluation et prévention des risques, registre, mesures prises)</li> <li>↳ RIALTO / ARTT (bilan, modification RIALTO, CET, GESTOR, fermeture des services - ponts, pointeuse, journée de solidarité)</li> <li>↳ (Ré)organisation des services</li> <li>↳ Mouvements de personnel</li> <li>↳ CTP (composition, prorogation du mandat, installation du CTPL, règlement intérieur, planification des travaux)</li> <li>↳ Véhicules automobiles, logistique (stationnement, entretien des véhicules)</li> <li>↳ Règlement intérieur</li> <li>↳ Primes (modulation et prime de fin d'année)</li> <li>↳ Formation continue (bilan 2009, plan 2010)</li> <li>↳ PFR, NBI</li> <li>↳ Transfert des OPA (ouvriers des parcs et ateliers)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Entretiens d'évaluation et notation</li> <li>↳ SALSA (mise en place en remplacement d'OSEA)</li> <li>↳ Elections CTP DDI</li> <li>↳ Transfert de l'aménagement foncier aux conseils généraux (convention)</li> <li>↳ Dialogue de gestion</li> <li>↳ Plate-forme Chorus</li> <li>↳ Action sociale (modernisation, programmation, bilan)</li> <li>↳ Restauration collective</li> <li>↳ SG unique</li> <li>↳ Plan d'économies durables (charte DDT éco-responsable)</li> <li>↳ Frais de déplacement</li> <li>↳ Entretien d'évaluation et notation</li> <li>↳ Chorus / Pôle Support Intégré</li> <li>↳ Dialogue social</li> <li>↳ Vacataires (paye, renouvellement des contrats)</li> </ul>

## Les principaux sujets traités en 2010 au sein des CTP régionaux de l'enseignement agricole

Par au moins deux tiers	Par au moins un tiers
<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Rentrée scolaire 2010 (préparation, évolution des structures pédagogiques, effectifs, personnels, mouvements, dotation) globale horaire)</li> <li>↳ Bilan des examens, résultats scolaires</li> <li>↳ Renovation de la voie professionnelle</li> <li>↳ PREA (Projet Régional de l'Enseignement Agricole)</li> <li>↳ Formation professionnelle continue des personnels</li> <li>↳ Assises de l'enseignement agricole public</li> <li>↳ Préparation de la rentrée scolaire 2011 (structure pédagogique effectifs, personnels, mouvements,...)</li> <li>↳ Etat des lieux des formations</li> <li>↳ Agents non titulaires (rémunérations, contrat de travail, CCP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Hygiène et sécurité (mise en place d'un CHS, bilan CHS, tenue d'un document unique d'évaluation des risques professionnels,...) (LOLF)</li> <li>↳ Apprentissage</li> <li>↳ Suivi financier des EPLEFPA</li> <li>↳ Action sociale</li> <li>↳ Médecine de prévention des agents de l'enseignement agricole</li> </ul>

# Protection juridique et régime disciplinaire

## I. Protection juridique des fonctionnaires

Les 36 dossiers de procédures judiciaires avérées ou probables ont été ouverts dont 6 dossiers qui sont sans objet ou ne relèvent pas de la protection statutaire des agents (demandes de services ou structures qui s'estiment victimes ou qui sont convoqués par une autorité judiciaire).

Les 30 dossiers qui relèvent vraiment de la protection fonctionnelle concernent 36 agents. Trois refus de protection ont été prononcés. 22 agents ont bénéficié d'une prise en charge de leur intérêts par un avocat. 11 agents ont bénéficié de conseils personnalisés et d'une aide au suivi de la procédure.

La baisse du nombre de dossiers enregistrés en 2010 ne reflète pas une baisse réelle aussi importante du nombre des dossiers de demande de protection et autres demandes assimilées.

La relative stabilité constatée au cours des deux années précédentes se confirme, avec une légère tendance à la baisse sur le long terme (à rapprocher du nombre de contrôles et du nombre d'agents dans des missions de police).

## II. Fautes commises et sanctions prononcées en 2010

FAUTES SANCTIONS	Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Mœurs		Condamnations pénales		Totaux	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Révocation	1				1		2	
Déplacement d'office			1				1	
Blâme	2	1					2	1
Avertissement	1						1	

### III. Mesures prises pour insuffisance professionnelle

En 2010, 2 licenciements pour insuffisance professionnelle ont été prononcés, l'un à l'encontre d'un enseignant contractuel de droit public (établissements privé) et l'autre, à l'encontre d'un professeur de lycée professionnel agricole (fonctionnaire). Il n'y avait eu aucun licenciement en 2009.



# Chapitre VI

## L'action sanitaire et sociale

### Les objectifs, l'organisation et les acteurs

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

#### L'action sociale

- I. Le service social
- II. Les prestations d'action sociale
- III. Le logement
- IV. La restauration collective
- V. L'Association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du ministère de l'agriculture
- VI. Les mutuelles

#### L'action en faveur des travailleurs handicapés

- I. Plan pluriannuel 2009-2012 en faveur des travailleurs handicapés
- II. Les recrutements
- III. Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

#### L'action sanitaire

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

### Chiffres clés 2010

**Budget de l'action sanitaire et sociale :**  
14 543 931 €

**Recrutement des personnes handicapées :** 20

**Aides du secteur handicap :** 241 000 €

#### QUELQUES CHIFFRES EN ADMINISTRATION CENTRALE

- ▶ Effectifs soumis à surveillance médicale: 2 008
- ▶ Examens cliniques effectués : 329
- ▶ Actions de prévention dans le cadre du tiers temps : 60 JOURS
- ▶ Campagne SIDA (AC) : collecte de 1 879 €
- ▶ Dépenses au titre d'accidents du travail (gestion 2010) : 43 189 €

**Agents chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité :** 546

**Crédits alloués pour l'amélioration des conditions de travail :** 98 600 €

# Les objectifs, l'organisation et les acteurs

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

## L'action sociale

Elle vise à :

- ▶ Améliorer les conditions de travail des personnels au sein de l'administration et faciliter l'harmonie entre vie professionnelle et vie familiale ;
- ▶ financer des équipements sociaux ;
- ▶ subventionner les associations ou organismes à vocation sociale qui interviennent au bénéfice des personnels du ministère ;
- ▶ répondre aux situations sociales d'urgence et les plus difficiles, notamment en faveur des agents les moins favorisés.

## L'action sanitaire

Elle doit permettre :

- ▶ D'assurer le suivi médical des agents, et particulièrement de ceux dont l'activité professionnelle présente des risques directs ou indirects pour leur santé ;
- ▶ de concourir à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'environnement professionnel des agents ;
- ▶ d'assurer la couverture des agents atteints de maladies professionnelles ou victimes d'accidents du travail ;
- ▶ de mener des actions de formation, d'information et de prévention dans les domaines sanitaires et médical au sens large.

## Les acteurs

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

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

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

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

**Le secrétariat général de chacun des services déconcentrés** (DRAAF, DAAF, DDT/M, DDCSPP, DDPP), constitue, au niveau local, le relais social des agents du ministère affectés dans les services déconcentrés.

**Les comités et commissions hygiène et sécurité (CHS)** ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail et procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents.

**Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité référent (ACMO référent)** : pour répondre à la demande du comité hygiène et sécurité spécial de l'administration centrale, un "ACMO référent" rattaché au service des ressources humaines a été désigné en 2009. Il est chargé d'assurer un rôle d'appui à la mise en place d'une politique de santé et sécurité au travail en administration centrale et un rôle de coordination et d'animation du réseau des ACMO .

**Les associations d'action sociale, sportive, culturelle et de loisir** (ASMA nationale et départementales) gèrent, dans le cadre d'une convention avec le ministère chargé de l'agriculture, des activités de loisirs et d'entraide.

**Les mutuelles** : le ministère a référencé deux mutuelles, la SMAR et la MGET/MGEN VIE pour assurer la protection sociale complémentaire des agents. Les conventions avec ces deux organismes ont été signées le 17 décembre 2008 et sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour une durée de sept ans.

# Le budget de l'action sanitaire et sociale

## Répartition de la dotation budgétaire par programme

Programme	TITRE 2	TITRE 3	
	AE/CP	AE	CP
142 enseignement supérieur	88 871	-	-
143 enseignement technique	453 752	-	-
215 DRAAF-DDT/M	231 157	2 754 266	2 754 266
215 administration centrale	342 635	7 895 497	9 846 948
206 DD(CS)PP	104 781	721 251	721 521
<b>TOTAL</b>	<b>1 221 196</b>	<b>11 371 014</b>	<b>13 322 735</b>

AE : autorisations d'engagement  
CP : crédits de paiement

## Principaux postes de dépenses de crédits sur l'année 2010

Type d'actions	Crédits utilisés (CP) en euros
Restauration parisienne	1 179 496
Subvention ASMA	2 780 635
Subvention colonies (ASMA)	696 050
Secteur Handicap	24 840
Fonds de concours handicap	238 321
Mutuelle	1 401 806
Logement	184 770
Divers	18 173
Secours (régie)	579
Action sanitaire (CHS, ACOMO, IHS)	185 358
Comité médical	4 978
FIPHFP	3 101 056
<b>TOTAL</b>	<b>9 816 062 €</b>

(BOP 215 - titre 3)

# L'action sociale

## I. Le service social

Pour les 13 assistants de service social du personnel du MAAPRAT en activité (2 postes vacants), 2010 est une année charnière, caractérisée par la préparation et la mise en place de la nouvelle organisation du service social. La création des DDI au 1<sup>er</sup> janvier 2010 a profondément modifié le champ d'intervention des assistants de service social (ASS) du personnel du MAAPRAT. De ce fait, l'organisation de ce réseau a dû être repensée pour s'adapter à ce contexte d'organisation interministérielle. Pour les ASS, c'est une évolution de leurs conditions de travail avec une diminution des déplacements, du nombre d'agents et de structures suivis.

En ce qui concerne l'objectif 2010 du service social, il a été, comme pour 2009, l'accompagnement des agents dans les changements liés aux réorganisations.

### Les structures prises en charge par les assistants de service social du MAAPRAT

DDT	DDCSPP/DDCS	DDPP	Total DDI	Enseignement (départements)
8	10	14	32	35

En contre partie, les ASS du MAAPRAT interviennent dans les structures des ministères de l'intérieur, de la santé et des finances. De plus, grâce à cette réorganisation les agents du MAAPRAT en DOM seront désormais pris en charge par le réseau interministériel.

## Données statistiques relatives à l'activité du service social

### Activités des ASS du MAAPRAT

	Permanences	Visite sur le lieu de travail	Visites à domicile	Réunions
2009	1 062	238	126	355
2010	1 095	227	173	427



Il n'y a pas d'augmentation significative de l'activité si ce n'est celle du nombre de réunions professionnelles. Cette augmentation peut s'expliquer par le contexte de mise en œuvre de l'activité du service social dans le cadre interministériel.

### Accompagnement social des personnels du MAAPRAT

	Entretiens	Dossiers nouveaux ouverts	Entretiens téléphoniques	Rencontres avec les partenaires
2009	1 630	523	2 410	1 358
2010	2 587	663	3 065	1 255

### Répartition par statut et catégorie

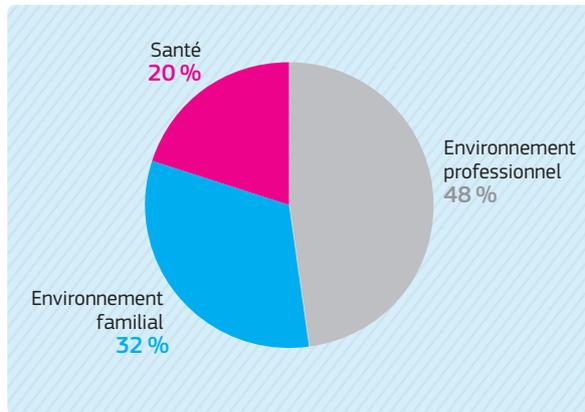
	Titulaires et contractuels	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Autres
2009	948	295	215	438	75
2010	1 454	325	516	613	72

### Répartition par service

	DRAAF	DAF, DDI	Enseignement	Autres
2009	104	452	467	-
2010	210	737	524	55

## Les domaines d'intervention

### Analyse de l'activité en 2010



La nouvelle organisation élaborée dans un cadre interministériel a pris effet le 1<sup>er</sup> décembre 2010. Elle a pour objectifs :

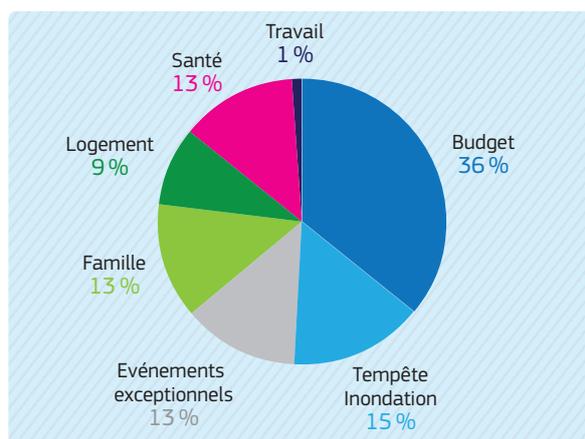
- un service de proximité qui raccourcit les délais de prise en charge ;
- un ratio d'agents moins important/ASS qui permet plus de disponibilité pour les suivis individualisés et plus de temps de présence sur les sites ;
- une amélioration des conditions de travail des ASS, conséquence de la diminution des déplacements, du nombre d'agents et de structures suivis.

## Les secours en 2010

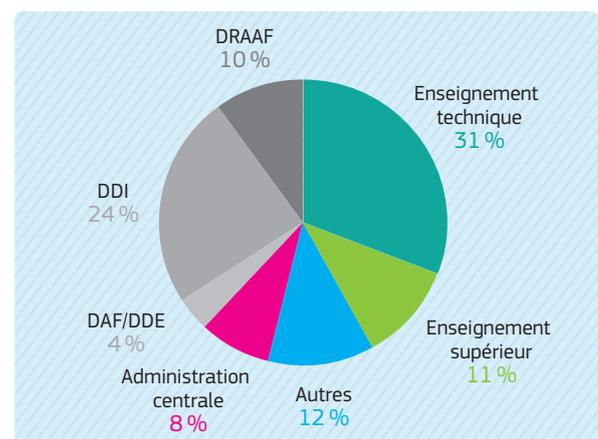
La prestation de secours financier non remboursable a pour objet d'accompagner les agents actifs ou retraités, dans une situation pécuniaire particulièrement difficile. Ces aides répondent à une situation d'urgence ou à une action préventive visant l'équilibre du budget familial.

	Dossiers présentés	Dossiers acceptés	Montant versé aux agents	Montant versé avec pouvoirs	Montant total des secours	Montant moyen des secours
2010	280	261	203 332 €	68 675 €	272 007 €	1 042 €
2009	-	255	211 584 €	59 544 €	271 128 €	1 063 €

### Répartition des demandes par motif



### Répartition des demandes par structure



On constate qu'il n'y a pas d'inflexion en 2010 concernant les demandes de secours. Il faut rappeler que moins de 1% de notre population est concerné par cette prestation. Les demandes sont très majoritairement motivées par des difficultés financières, viennent ensuite les difficultés liées à la santé et la famille.

## II. Les prestations d'action sociale

Il s'agit des domaines dans lesquels le MAAPRAT intervient directement pour favoriser l'environnement social individuel ou collectif des agents.

En 2010, on constate une légère augmentation du nombre de dossiers (+17 %) qui se traduit par une augmentation des crédits versés aux agents de l'administration centrale (+32 %) par rapport à 2009. Cette augmentation se concentre principalement sur deux secteurs : les colonies de vacances (+62 %) et les centres aérés (+28 %).

### Les prestations sociales versées aux agents d'administration centrale

Prestations	Nombre de dossiers	Total versé en euros
Centre de vacances colonies	26	3 902
Subvention trousseau	5	499
Séjours dans le cadre du système éducatif	18	2 110
Centre de loisirs sans hébergement	37	3 402
Séjours en maisons familiales, villages de vacances et gîtes	15	2 547
Séjours linguistiques	2	266
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>12 726</b>

### L'appui social aux jeunes handicapés

Prestations	Nombre de dossiers	Total versé en euros
Allocation pour jeune handicapé de moins de 20 ans	13	7 749
Allocation de poursuite d'études de 20 à 27 ans	0	-
Allocation de séjour en centre de vacances spécialisés	0	-
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>7 749</b>

## III. Le logement

### Parc locatif du ministère chargé de l'agriculture

La politique de logements en faveur des agents de l'administration centrale mise en place depuis 1992, se poursuit en privilégiant les réservations de logements. Le ministère a conclu en novembre 2010 une nouvelle convention de réservation avec la Fondation Rothschild. Cette réservation porte sur deux appartements réhabilités de type F2 situés à Paris 18<sup>e</sup> et 15<sup>e</sup> arrondissements et un F3 à Paris 18<sup>e</sup>. Le coût total de cette opération s'élève à 174 000 euros.

#### Propriété de l'administration

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

#### État des réservations de 1994 à 2010

Localisation	F1	F2	F2/F3	F3	F4	F3/F4	F5 et +	TOTAL
Paris	40	40	16	43	15	-	-	<b>154</b>
Banlieue	4	18	-	45	21	2	7	<b>97</b>
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>58</b>	<b>16</b>	<b>88</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>251</b>

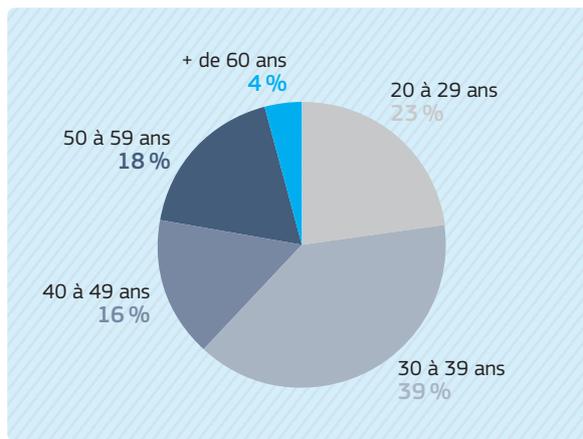
## Le logement en administration centrale

En 2010, le nombre de demandes est de 214 (225 en 2009).

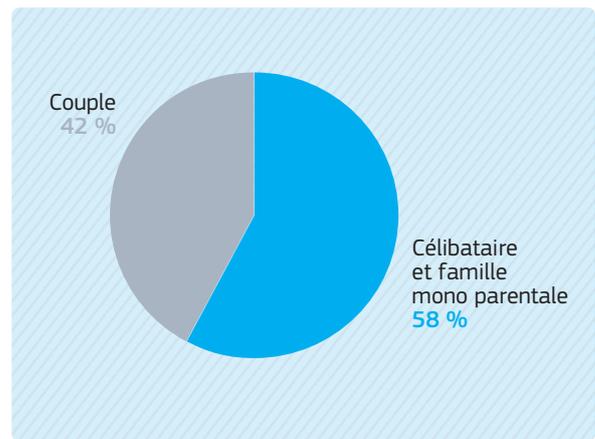
### Expression de la motivation :

- ▶ logement trop petit
- ▶ réduire les temps de transport
- ▶ loyer excessif
- ▶ quitter le foyer ou l'hébergement
- ▶ mutation
- ▶ problème de sécurité ou de voisinage

#### Répartition par âge des demandeurs



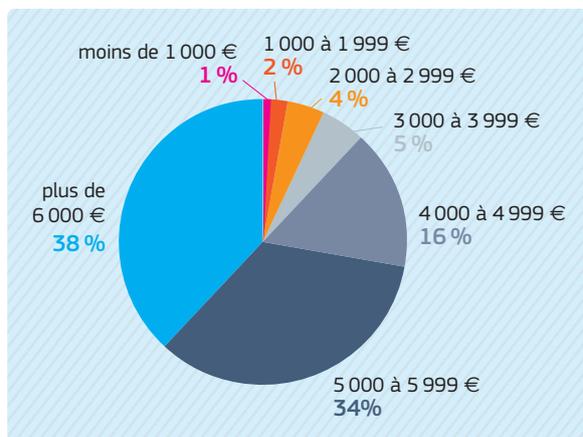
#### Répartition par type de famille



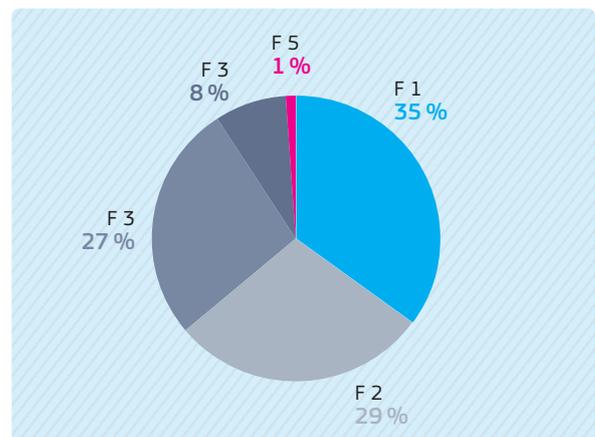
#### Répartition par composition de la famille

	Sans enfant	Avec 1 enfant	Avec 2 enfants	Avec 3 enfants	Avec 4 enfants
Célibataire et famille mono parentale	74 %	14 %	11 %	1 %	-
Couple	39 %	28 %	22 %	6 %	4 %

#### Répartition par revenu mensuel (en euros)



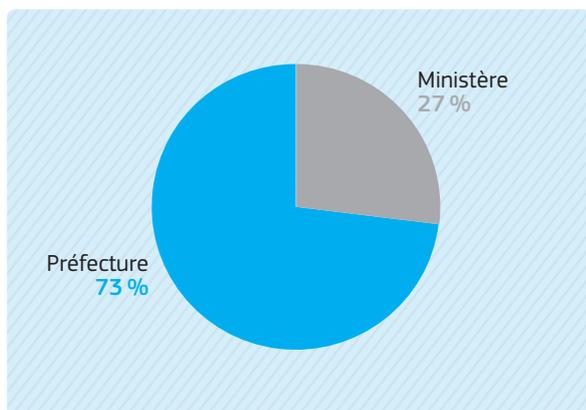
#### Répartition par type de logements demandés



## Localisation demandée

Départements	75	91	92	93	94	95	77	78
	72 %	1 %	6 %	2 %	9 %	1 %	1 %	7 %

### Répartition par type de famille



Pour l'année 2010, 79 agents ont bénéficié, par l'intermédiaire du ministère, d'un logement, 21 bénéficiaires sur le parc ministère et 58 par la filière préfectorale.

## Permanences de l'agence départementale d'information sur le logement (ADIL) 2010

Les permanences de l'ADIL 75 sont assurées au ministère, rue de Varenne par une conseillère juridique et financière. Ces permanences se déroulent les troisièmes jeudis du mois, sur rendez-vous pris auprès du secteur logement. Les agents peuvent y aborder toutes les questions financières, techniques ou juridiques relatives au logement, qu'ils soient locataires, propriétaires ou qu'ils désirent accéder à la propriété.

## Les prestations sociales : aides individuelles au logement

### L'aide au double loyer (ADL)

L'ADL est une prestation spécifique du MAAPRAT. Elle a pour objet d'atténuer, durant le temps de préavis, les frais de double loyer. En 2010, l'administration centrale a traité 2 dossiers (7 en 2009) pour une dépense totale de 1 830 euros (2 913 € en 2009).

## IV. La restauration collective

L'accessibilité à la restauration est facilitée par la présence de restaurants administratifs (RA) et inter-administratifs (RIA). La signature de conventions spécifiques avec certains restaurants inter-entreprises (RIE) ou privés permet également d'offrir aux agents une restauration de proximité.

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

- ▶ la subvention interministérielle repas (1,14 € en 2010) éventuellement complétée par sa bonification repas de 0,46 € pour les agents dont l'indice majoré est inférieur à 466 ;
- ▶ les subventions versées à l'organisme prestataire au titre des dépenses de fonctionnement.

### La restauration parisienne

Sept structures participent en 2010 à la fourniture de repas pour les agents de l'administration centrale.

En 2010, 248 805 repas ont été servis dans les restaurants inter-administratifs ou inter-entreprises parisiens dont 120 617 repas ont bénéficié de la subvention interministérielle de 1,14 €.

Sites parisiens	Nb total de repas	Nombre de repas avec subv. interminist.	Subvention interministérielle		Subvention de fonctionnement		Coût total
			Part des repas subventionnés	Total subventions interministérielles	Total subventions de fonctionnement	Coût par repas	
Site du Helder	940	705	75 %	803,70	2 870,30	3,05	3 674,00
AURI	131 296	65 185	50 %	78 398	521 870,00	3,97	600 268,00
RA Fontenoy	13 459	5 152	38 %	5 873,28	26 147,15	1,94	32 020,43
AgroParis Tech	15 939	10 183	64 %	11 608,62	54 404,49	3,41	66 013,11
RIE Vaugirard	54 551	26 715	56 %	30 455,10	147 371,82	2,70	177 826,92
RIE Montparnasse	22 790	12 677	56 %	14 451,78	119 281,35	5,23	133 733,13
RIE Montreuil*	9 830			64 291,36		6,54	64 291,36
<b>TOTAL 2010</b>	<b>248 805</b>	<b>120 617</b>	<b>48 %</b>	<b>141 590,48 €</b>	<b>936 236,47 €</b>	<b>3,76 €</b>	<b>1 077 826,95 €</b>

\* Le prix total des repas concernant le RIE de Montreuil est calculé selon un prix forfaitaire quelque soit le nombre d'agents qui y déjeunent.

### Fréquentation journalière

	Nbre de repas par jour en 2009	Nbre de repas par jour en 2010
Site du Helder	3	4
AURI	542	517
EUREST	3	-
RA Fontenoy	49	53
AgroParis Tech	86	63
RIE Vaugirard	237	217
RIE Montparnasse	84	90
RIE Montreuil	38	39
<b>TOTAL</b>	<b>1 042</b>	<b>983</b>

Les repas ont été servis 253 jours en 2009 et 254 jours en 2010.

## V. L'ASMA nationale

Le ministère chargé de l'agriculture 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.

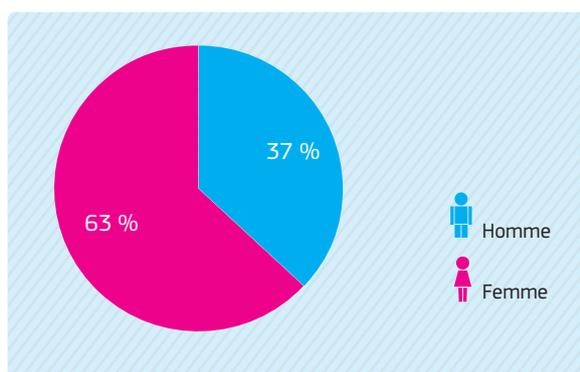
L'ASMA nationale s'est dotée de structures décentralisées autonomes, les ASMA départementales, pour une action au plus près des agents.

En 2010, les subventions versées par le MAAPRAT à l'ASMA s'élevaient à :

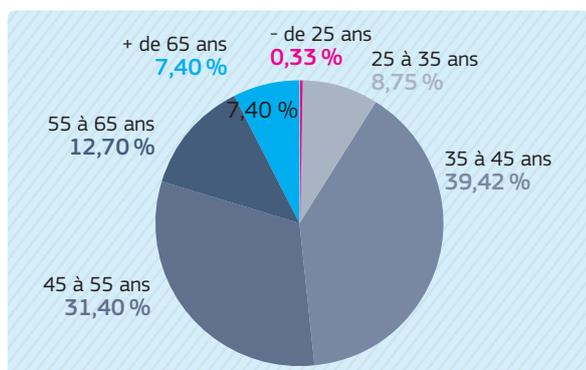
- ▶ 2 687 635 euros au titre de la subvention de fonctionnement
- ▶ 696 050 euros au titre de la subvention colonies
- ▶ 93 000 euros pour effectuer des travaux d'entretien sur les immeubles qui lui sont confiés (Megève, Mimizan et Malbuisson).

### Typologie des agents ayant déposé un dossier à l'ASMA en 2010

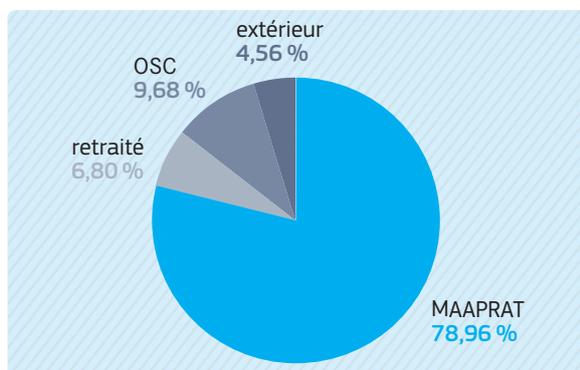
#### Sexe



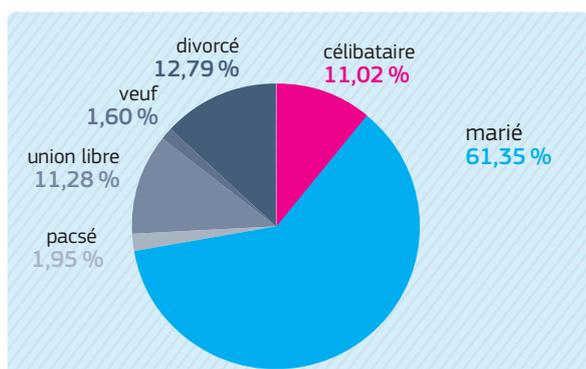
#### Âge



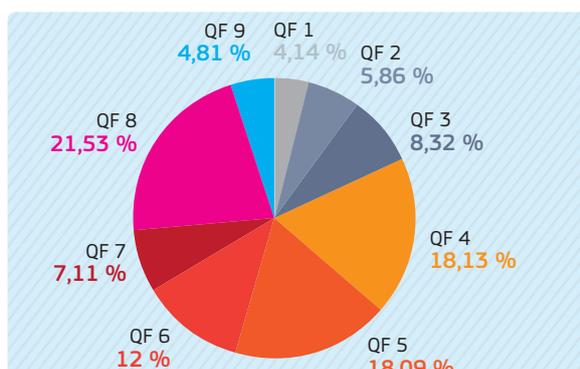
#### Origine



#### Situation familiale



#### Quotient familial



**Bilan des activités par secteur en 2010**

Secteurs	% de dossiers par secteur	% de participants par secteur	Utilisation de la subvention
Séjours familiaux	41,98 %	65,66 %	28,26 %
Jeunesse séjours à thèmes	4,11 %	1,90 %	3,66 %
Jeunesse séjours linguistiques	4,94 %	2,26 %	4,67 %
Jeunesse BAFA	4,26 %	1,94 %	0,86 %
Jeunesse centre de vacances	23,36 %	11,60 %	43,11 %
Voyages	6,69 %	5,14 %	12,77 %
Culture	1,84 %	1,28 %	0,35 %
Solidarités internationales	1,21 %	0,89 %	2,92 %
Croisières côtières	1,98 %	1,25 %	0,26 %
Retraités	1,81 %	1,43 %	0,86 %
Animation sur sites	7,82 %	6,65 %	2,28 %

## VI. Les mutuelles

Le MAAPRAT a référencé deux organismes pour assurer la protection sociale complémentaire de ses agents : la SMAR et la MGET. Ces deux mutuelles proposent une offre référencée au titre des garanties santé, incapacité, invalidité, décès et prévoyance.

En 2010, au vu des montants des transferts solidaires au profit des retraités et des familles effectués, le montant de la participation financière d'un montant de 876 129 € a été entièrement versé à la SMAR.

Il a été mis en place des permanences assurées par les représentants des mutuelles, afin d'informer les agents sur les offres de ces organismes.

Pour les agents déjà adhérents, les permanences permettent de suivre leur situation mutualiste et de mieux connaître les autres services proposés par les mutuelles et aux autres agents de s'informer sur les garanties santé et prévoyance obligatoire ou facultative et d'obtenir une étude personnalisée.

# L'action en faveur des travailleurs handicapés

## I. Plan pluriannuel en faveur de l'emploi et l'insertion des travailleurs en situation de handicap ou d'inaptitude 2009-2012

Le plan triennal d'action sur le handicap, très volontariste pour la période 2009 - 2012, a été présenté au CTPM le 17 décembre 2009 et a reçu l'approbation unanime des organisations syndicales.

Dans le cadre du plan pluriannuel en faveur de l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés, le MAAPRAT s'est fixé les objectifs suivants :

- ▶ recruter davantage d'agents handicapés et les accompagner ;
- ▶ développer le maintien dans l'emploi ;
- ▶ améliorer la connaissance de la population des travailleurs handicapés ;
- ▶ amplifier les partenariats avec les établissements adaptés (EA) et les entreprises et services d'aide par le travail (ESAT) ;
- ▶ développer l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- ▶ sensibiliser de manière accrue l'ensemble de la communauté de travail à la problématique du handicap.

## II. Les recrutements

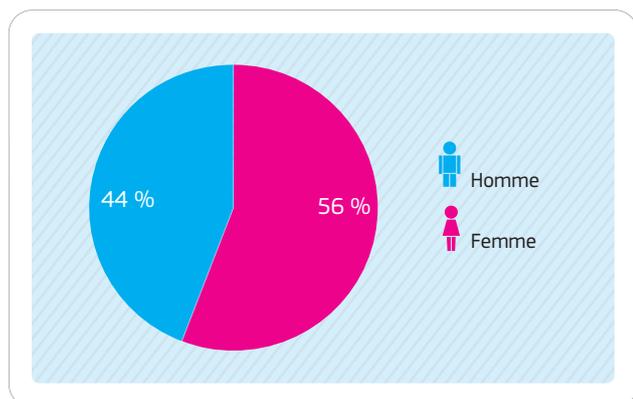
La politique de recrutement dans les 3 catégories (A, B et C) reste une priorité pour le MAAPRAT. En 2010, 20 personnes handicapées ont été recrutées.

### Répartition par catégorie

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Catégorie A	7	5	2	11	7	4
Catégorie B	9	4	9	12	6	12
Catégorie C	11	6	22	26	7	4
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>20</b>	<b>20</b>

### Répartition homme/femme par mode de recrutement

Mode de recrutement	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	H	F	H	F	H	F
Agents recrutés comme travailleurs handicapés par la CDAPH	2	2	5	7	2	1
Concours externes de droit commun						1
<b>S/TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>					



On constate un équilibre homme/femme sur le recrutement cumulé des quatre dernières années de 2007 à 2010 sur un total de 121 agents.

## III. Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

La loi du 10 juillet 1987 fait obligation aux employeurs publics ou privés employant 20 salariés ou plus, de recruter et/ou de maintenir dans l'emploi un minimum de 6 % de travailleurs handicapés. Dans la fonction publique, les employeurs qui ne se conforment pas à cet objectif de 6 % doivent verser une contribution au FIPHFP.

En 2010, le taux d'emploi direct au MAAPRAT est de 4,01 %. Compte tenu des prestations commandées aux établissements adaptés (EA), aux entreprises et services d'aide par le travail (ESAT) ainsi qu'aux prestations liées à la compensation du handicap payées directement par les structures, le taux d'emploi légal ou indirect du MAAPRAT est de 4,23 % en 2010. Ce taux, inférieur aux 6 % a donné lieu au versement d'une contribution au FIPHFP d'un montant de 3 101 000 €.

### Taux d'emploi

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Taux d'emploi direct	3,10 %	3,80 %	3,90 %	4,06 %	4,13 %	4,01 %
Taux d'emploi légal ou indirect	3,10 %	3,80 %	4,20 %	4,24 %	4,33 %	4,23 %

**Contribution FIPHFP**

	2007	2008	2009	2010
Montant de la contribution théorique	3 480 537 €	3 265 557 €	3 047 970 €	3 101 056 €
Montant payé	1 392 214 €	1 959 334 €	2 438 376 €	3 101 056 €



La loi 2005-102 sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées a créé un fonds d'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP). Ce fonds est alimenté par les contributions que doivent payer les services qui n'atteignent pas un taux de 6% d'agents handicapés. Bien que le taux d'emploi du ministère ait augmenté, le montant de la contribution, qui aurait dû diminuer, a augmenté car la loi prévoyait une montée en puissance du dispositif sur 4 ans (40 % de la contribution à payer en 2007; 60 % en 2008, 80% en 2009 et 100% en 2010).

La contribution payée par le ministère en 2010 est d'un montant de 3,1 millions d'euros, c'est la première payée intégralement.

**Les aides**

2007	2008	2009	2010
29 391 €	185 863 €	168 394 €	241 000 €

Un effort important a été réalisé pour le secteur handicap : plus de 40 % d'aides supplémentaires entre 2009 et 2010.

**La convention avec le FIPHFP**

Le MAAPRAT a présenté au FIPHFP en 2010, une convention afin de faciliter le financement d'actions envers les agents handicapés et de traiter directement les demandes de remboursement émanant des services.

Cette convention vise à réduire sensiblement les délais et à simplifier les modalités de remboursement des frais engagés par les structures, notamment pour l'aménagement des postes des agents handicapés, la formation, les appareillages et les rémunérations des auxiliaires de vie.

# L'action sanitaire

## I. La médecine de prévention

Elle comprend :

- ▶ la surveillance médicale obligatoire, la surveillance à la demande des personnels ou de l'administration, les visites de reprise et les examens complémentaires quand ils sont nécessaires,
- ▶ les actions sur le milieu professionnel réalisées dans le cadre du tiers temps, qui visent à améliorer les conditions de travail des agents, en les protégeant contre les risques d'accidents de service et de maladies professionnelles.

**Les services déconcentrés**

La médecine de prévention au bénéfice des agents du MAAPRAT (hors administration centrale) est organisée dans le cadre d'un conventionnement soit avec les caisses locales de mutualité sociale agricole (MSA), soit avec d'autres services de médecine inter-entreprises ou dans le cadre de conventions avec des services de médecine de prévention d'autres administrations (MEDDTL, préfecture...).

En 2010, des discussions sont engagées avec les ministères économiques et financiers en vue d'obtenir que les médecins de prévention de ces ministères assurent le suivi médical des agents du MAAPRAT affectés en DDPP ou en DDCSPP.

**L'administration centrale**

Le suivi médical des agents de l'administration centrale est assuré par un médecin de prévention à temps plein assisté d'une infirmière sur le site de Varenne et d'une infirmière sur le site de Vaugirard.

## Données générales

Effectif réel pris en charge	Effectif soumis à surveillance médicale	Effectif soumis à une surveillance médicale particulière (SMP)
2 277	2 008	205

### Effectif soumis à un risque de maladie professionnelle indemnisable

Types de risques	Agents exposés
Amiante	17
Charges lourdes	65
Bois	4
Poussières de fer et métaux durs	7
Bruit	13
Manutention	75
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>

### Actions sur le milieu du travail réalisées dans le cadre du tiers temps

#### 60 jours ont été consacrés à des actions de prévention dans le cadre du tiers temps.

- Visite de postes dans différentes directions pour problèmes d'adaptation de postes en rapport à la physiologie ou la pathologie d'agents, de conditions de travail, d'organisation du travail, de protections collectives ou individuelles, d'outil de travail (écran, imprimante...) et de problèmes d'hygiène au sein de bureaux (moquette, poussière...)
- Problèmes de conditions de travail dus aux travaux (empoussièrement, bruit...)
- Aménagement de poste de travail pour personne handicapées
- Visites des locaux de l'AURI
- Visites des cuisines hôtel du ministre
- Enquête pour déclaration de maladie professionnelle (TMS)
- Recherches documentaires
- Informations sanitaires (réponse à des questions d'agents)
- Informations sur problèmes d'addiction
- Consultation sur des projets de construction : visites de chantiers rue Barbet de Jouy
- Enquête pour des produits utilisés ou ayant été utilisés au sein du ministère (recherche document, internet, hôpitaux, INRS...)
- Conseils et informations suite à accident de service
- Conseils contre des risques de maladies professionnelles
- Visites et interventions ayant fait l'objet de propositions, d'avis et de conseils pour l'accessibilité aux toilettes pour personnes handicapées et l'acquisition de fauteuils
- Visites et interventions ayant fait l'objet de propositions pour les postes de caisse à l'AURI
- Animation du site médical "Actu santé"
- Organisation de la campagne grippe H1N1 sur plusieurs jours (réquisition)
- Organisation de la campagne SIDA
- Participation aux CHS administration centrale et CHSM
- Réunions pour défibrillateurs (achat, remplacement)
- Réunion pour achat de fauteuils et bureaux au sein de l'administration centrale

\* Association de recherche, de communication et d'actions pour l'accès aux traitements

### Examens cliniques effectués

Visites médicales quinquennales et annuelles	
Salariés non SMP*	197
Salariés SMP*	50
<b>Total</b>	<b>247</b>
Visites médicales supplémentaires (2 <sup>e</sup> visite)	
Salariés non SMP et SMP	82
<b>Total des examens cliniques</b>	<b>329</b>

SMP : soumis à un risque de maladie professionnelle

### Autres

Sollicitations par les services du ministère (hors administration centrale - assistants sociaux - organisations syndicales - agents - administration - IHS...) sur différents sujets : mutations, congés maladie, non reconnaissance de maladies professionnelles, d'accidents de service, problèmes d'alcool, recherche de coordonnées de praticiens.

### Actions de formation

- ▶ 20 secouristes formés et/ou recyclés
- ▶ 15 formations pour l'utilisation du défibrillateur

### Actions d'éducation sanitaire

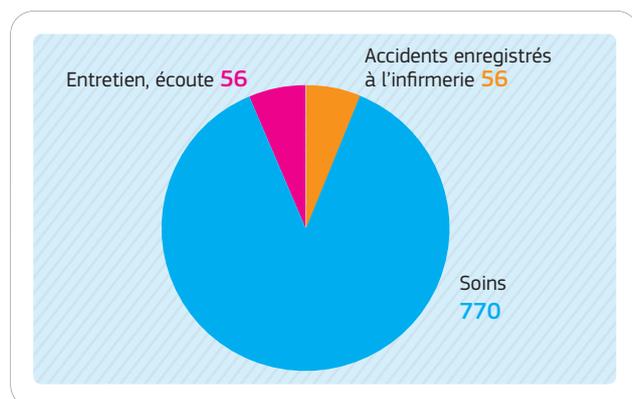
- ▶ La campagne SIDA a permis de verser 1 879 € à l'association ARCAT\* sida
- ▶ 18 demi-journées pour la campagne H1N1

### Autres

- ▶ 40 consultations "conseil conjugal et familial".

### Activités d'infirmierie

**882 interventions**, dans un tiers des cas les symptômes décrits par l'agent sont liés à un contexte professionnel ou familial difficile.



## II. Les accidents du travail

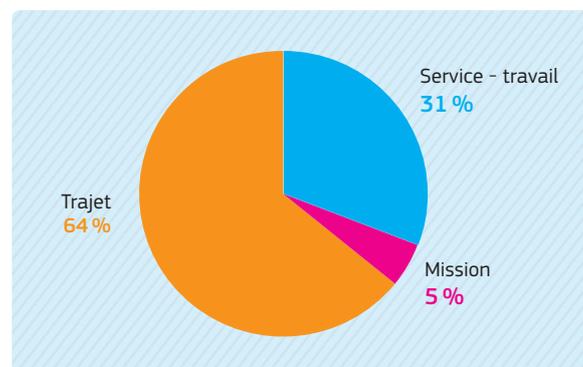
### En administration centrale

En 2010, il a été déclaré 62 accidents dont 37 avec un arrêt de travail et 2 rechutes. Par rapport à 2009, le nombre d'accidents est en légère diminution (76 en 2009). La totalité des arrêts représentent 1 061 jours dont 817 jours directement liés aux 37 accidents de travail, avec arrêt, survenus en 2010.

### Mois et jours où le taux est le plus élevé

Type de risques	Mois	Jour
Service/Travail/Mission	Juin	Mercredi/Jeudi
Trajets	Décembre	Mardi/Mercredi

### Répartition selon le risque d'accidents



### Répartition par catégorie

Catégorie	2010						TOTAL
	Service-Travail		Mission		Trajet		
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	
A	6	2	2	-	13	6	29
B	4	-	-	-	7	-	11
C	7	-	1	-	14	-	22
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>6</b>	<b>62</b>

### Répartition par genre et tranche d'âge

	Service - Travail - Mission				Trajet			
	Titulaires		Non titulaires		Titulaires		Non titulaires	
	F	H	F	H	F	H	F	H
21 - 29 ans	1	1	-	-	1	-	1	-
30 - 44 ans	1	-	-	-	5	2	2	1
45 - 54 ans	6	2	-	-	10	4	1	1
55 ans et +	6	3	2	-	10	2	-	-
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

### Répartition du coût des accidents

Titulaires		Non titulaires		Expertises	
Dépenses au titre d'accidents d'années antérieures	Dépenses au titre de l'année 2010	Dépenses au titre d'accidents d'années antérieures	Dépenses au titre de l'année 2010	Dépenses au titre d'accidents d'années antérieures	Dépenses au titre de l'année 2010
9 368 €	31 767 €	654 €	866 €	422 €	112 €
<b>41 135 €</b>		<b>1 520 €</b>		<b>534 €</b>	

### III. - Le Comité médical et la Commission de réforme

#### Le comité médical

Le Comité médical est une instance consultative composée de médecins agréés. Il est chargé de donner à l'autorité administrative un avis sur les contestations d'ordre médical qui peuvent se présenter lors de l'admission des candidats aux emplois publics, sur l'octroi et le renouvellement des congés longue maladie (CLM), longue durée (CLD), grave maladie, disponibilité d'office pour maladie, sur l'activité à temps partiel thérapeutique, la réintégration à l'issue de ces congés et sur la retraite pour invalidité.

Le comité médical ministériel intervient pour les agents de l'administration centrale et des établissements publics d'Île de France et le comité médical départemental pour les agents des DRAAF, des DDI et des établissements d'enseignement.

#### Répartition des dossiers examinés par le comité médical ministériel

Positions administrative	Congé longue maladie	Congé longue durée	Congé grave maladie	Congé ordinaire de maladie	Dispo. d'office pour maladie	Tps partiel thérapeutique	Réintégration temps plein	Retraites invalidité licenciement	Report	TOTAL
A Centrale	52	36	4	3	0	30	15	7	8	156

À la demande des médecins du comité médical ministériel, il a été diligenté 112 expertises médicales.

#### La Commission de réforme

La commission de réforme est une instance consultative médicale paritaire composée des médecins du comité médical ministériel, de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Elle est compétente pour les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires du ministère et des établissements publics d'Île de France.

Elle se réunit pour examiner, sur dossier, les questions relatives aux accidents de service et de trajet, aux taux d'invalidité qui en découlent, aux maladies contractées en service, à la prise en charge des frais médicaux faisant suite à une rechute d'accident, à la mise à la retraite pour invalidité et aux majorations spéciales pour tierce personne.

Il existe par ailleurs des commissions de réforme départementale pour les agents des DRAAF, des DAAF, des DDI et des établissements d'enseignement.

En 2010, la commission de réforme ministérielle a été consultée à 36 reprises (26 en 2009) et a diligenté 12 expertises auprès de médecins agréés (14 en 2009).

Motifs	Total
Reconnaissance d'imputabilité au service maladie professionnelle	2
Contestation avis émis	1
Suivi dossier médical AT/MP (soins)	4
Demande de prise en charge de cure thermale	2
Réintégration/prolongation temps partiel thérapeutique	5
Réintégration temps plein	1
Demande d'attribution d'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	3
Reconnaissance rechute accident du travail (AT)	6
Demande reconnaissance aggravation séquelles	2
Retraite pour invalidité	4
Contestation taux invalidité (retraite)	3
Demande majoration tierce personne	1
Renouvellement tierce personne	1
Report à statuer	1
<b>Total</b>	<b>36</b>

## IV. - Le dispositif hygiène et sécurité au MAAPRAT

Le dispositif hygiène et sécurité du ministère s'inscrit dans le cadre du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la médecine de prévention dans le fonction publique de l'Etat.

### La politique de prévention des risques professionnels

La politique de prévention des risques professionnels au MAAPRAT est impulsée par le comité d'hygiène et de sécurité ministériel (CHSM) et mise en œuvre grâce au travail en réseau de l'ensemble des acteurs intervenant en matière d'hygiène et de sécurité : CHSM, CHS locaux, commissions d'hygiène et de sécurité des lycées agricoles, inspecteurs hygiène et sécurité (IHS), assistants de services sociaux (ASS), médecins de prévention, agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) appuyés dans leur démarche par les délégués régionaux à la formation continue (DR FORMCO).

Elle est définie chaque année dans un programme national de prévention (PNP), proposé par la présidente du CHSM et validé après examen en séance plénière. Adopté en CHSM du 25 mars 2010, le PNP 2010 s'est appuyé sur les trois axes fixés dans l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique du 20 novembre 2009 et a fixé les principaux objectifs suivants :

- ▶ veiller au plein exercice des CHS
- ▶ améliorer et développer le travail en réseau de tous les acteurs de l'hygiène et de la sécurité (ACMO, assistants de service social, délégués régionaux à la formation continue, inspecteurs de l'enseignement agricole...)
- ▶ améliorer la communication en matière d'hygiène et de sécurité
- ▶ améliorer la connaissance de la réglementation sur les congés maladies
- ▶ veiller au respect des obligations réglementaires de surveillance médicale.

### Les acteurs hygiène et sécurité

#### Les membres des Commissions Hygiène et Sécurité (C(o)HS)

Ils sont au cœur du dispositif hygiène et sécurité puisqu'ils sont les acteurs et les observateurs sur le terrain. Ils bénéficient d'une formation initiale de 2 jours qui a pour objectif de fournir les informations nécessaires à la bonne connaissance du rôle et du fonctionnement des CHS ainsi qu'une présentation synthétique sur les accidents du travail et l'évaluation des risques professionnels.

#### Les inspecteurs hygiène et sécurité (IHS)

Au nombre de 7, ils ont pour mission principale d'inspecter les structures relevant de leur inter-région mais ils assurent également auprès d'elles un rôle de conseil et d'appui en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Ils ont également en charge l'animation du réseau des agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) : information et formation, conseil, mise en œuvre d'actions de prévention.

#### Les agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO)

Le MAAPRAT dispose, à la date du 31 décembre 2010, d'un réseau de 546 ACMO : 15 dans les services centraux coordonnés par un "ACMO référent", 235 dans les services déconcentrés, 41 dans le secteur de l'enseignement supérieur et 255 dans le secteur de l'enseignement technique. Le temps dont ils disposent est très variable d'une structure à l'autre (10% d'un temps plein pour nombre d'entre eux).

#### Les médecins de prévention

La médecine de prévention au bénéfice des agents du MAAPRAT est organisée dans le cadre d'une convention cadre avec la caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA) décliné au plan local avec les caisses départementales ou régionales de la MSA, avec des services de médecine inter-entreprises ou dans le cadre de coopérations inter services (MEDDTL, préfecture...). En ce qui concerne les agents de l'administration centrale, ils sont suivis par un médecin de prévention à temps plein assisté de deux infirmières.

#### Les assistants de service social

Le MAAPRAT dispose d'un réseau de 14 assistants de service social (ASS) qui dans l'exercice de leurs missions et dès lors qu'il s'agit du domaine de la prévention des risques professionnels, travaillent en coordination avec les IHS, les ACMO et les médecins de prévention.

## L'activité du CHSM en 2010

Depuis plusieurs années, le comité d'hygiène et de sécurité ministériel (CHSM) a centré ses réflexions sur les risques professionnels émergents, tels les risques psychosociaux, les conduites addictives, les troubles musculo-squelettiques.... Ses travaux ont donné lieu à la mise au point d'outils méthodologiques destinés aux responsables de structures, aux représentants du personnel, aux acteurs de l'hygiène et de la sécurité et aux agents afin qu'ils puissent appréhender et prévenir ces risques professionnels.

En 2010, le CHSM a poursuivi ses travaux sur la prévention de ces risques et a notamment mené un travail de réflexion sur les cellules d'alerte en direction départementale interministérielle (DDI) et sur des diagnostics de santé au travail dans le secteur de l'enseignement. Parallèlement, il a travaillé avec la DGAL sur un questionnaire destiné à établir un état des lieux national chiffré sur les TMS en abattoirs.

Le CHSM s'est également attaché à suivre l'impact de la réorganisation territoriale de l'Etat sur la santé et la sécurité des agents notamment :

en veillant au maintien du dialogue social dans les structures,

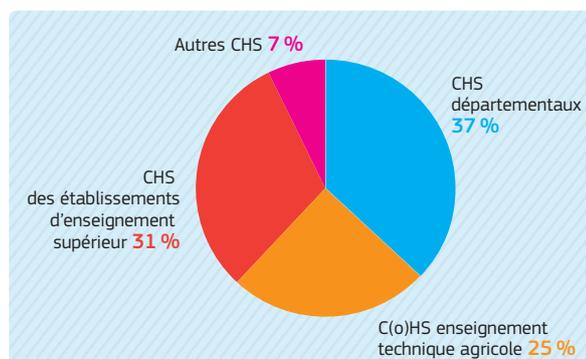
en assurant un rôle d'appui pour les structures qui souhaitaient mettre en place un accompagnement des agents.

Par ailleurs, comme chaque année, le CHSM a alloué des crédits aux comités et commissions d'hygiène et de sécurité-C(o)HS destinés au cofinancement d'opérations de fond pour l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il a décidé de financer en priorité des actions de diagnostics, d'études de postes et de formation (hors formations obligatoires de par les textes) dans les domaines suivants :

- ▶ la prévention du stress et des incivilités au travail ;
- ▶ la prévention des TMS ;
- ▶ la prévention des conduites addictives.

Le montant total des crédits alloués en 2010 est de 98 600 € dont 74 483 € (76,5 %) pour des actions de formation.

Répartition des crédits par structure



Répartition des crédits selon les actions prioritaires du CHSM

Actions	2010
Prévention des troubles musculo-squelettiques	28 310 €
Prévention des risques psychosociaux et la gestion du stress	65 590 €
Prévention des conduites addictives	4 700 €
<b>Total</b>	<b>98 600 €</b>

## Les exercices d'évacuation

Les exercices d'évacuation sont obligatoires dans les établissements de plus de cinquante personnes. Ils permettent au personnel d'apprendre à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premier secours et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires.

Ces exercices doivent avoir une périodicité minimale semestrielle. Dix exercices d'évacuation ont été réalisés au cours de l'année civile. Chaque exercice d'évacuation programmé donne lieu à un compte-rendu d'exercice diffusé aux membres du CHS, aux ACMO et à l'IHS de secteur.

## Chapitre VII

# La retraite et la liquidation des droits

Retraite et liquidation des droits des agents  
du MAAPRAT

L'allocation temporaire d'invalidité

La préretraite publique : la cessation progres-  
sive d'activité

La validation des services de non titulaires

Impact des retraites sur les effectifs en équi-  
valent temps-plein (ETP)

### Chiffres clés 2010

Nombre d'agents titulaires du MAAPRAT  
partis en retraite : **976**

Âge moyen du départ en retraite : **60 ans et 9  
mois**

Nombre d'ETP de départs en retraite : **930**

Nombre de bénéficiaires de l'allocation  
temporaire d'invalidité : **34**

Nombre de bénéficiaires de la cessation  
progressive d'activité : **45**

Nombre de dossiers de validation de services  
de non-titulaire en cours d'instruction : **7 471**

# Retraite des personnes physiques et calcul des départs en retraite en ETP

L'analyse des départs en retraite est réalisée selon deux approches dont les finalités sont différentes :

- ▶ une approche quantitative du nombre de dossiers traités ne prenant pas en compte la situation de l'agent avant son départ en retraite (actif sur les programmes du MAAPRAT, détaché en position normale d'activité dans une autre administration ou un établissement public, en disponibilité, en congé parental, décédé en activité et donnant droit à une pension de reversion, etc.). Cette approche quantitative, traitée par le bureau des pensions, permet de connaître notamment les départs de tous les agents des corps gérés par le MAAPRAT, quelle que soit leur affectation.
- ▶ une approche budgétaire traitée par la mission du pilotage de l'emploi et de la gestion prévisionnelle des ressources humaines qui calcule le nombre d'ETP libéré par les départs en retraite, chiffre servant de base au calcul du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux (ETP) partant à la retraite.

3 exemples qui illustrent les modalités de décompte différentes de ces 2 structures.

- Un agent qui décède en service donne généralement lieu au traitement d'un dossier de retraite pour son conjoint. Ce dossier de retraite est traité par le bureau des pensions mais ne fait pas partie des bases de calcul pour les réductions d'emplois.
- Un agent qui est dans une position interruptive d'activité de type congés longue durée (CLD) du fait de son état de santé se trouve mis à la retraite par décision du comité médical. Pour le bureau des pensions, c'est un dossier de retraite, pour la mission du pilotage de l'emploi, ce n'est pas un ETP qui sert aux bases de calcul des réductions d'emploi, car un CLD consomme de la masse salariale mais pas d'ETPT pendant son congé de longue durée.
- Un enseignant de l'éducation nationale, détaché dans un corps de PCEA ou de PLPA au MAAPRAT et qui met fin à son détachement pour rejoindre et prendre sa retraite dans son ministère d'origine à 60 ans ou plus. Pour le bureau des pensions, il n'y a aucun dossier de retraite, celle-ci étant traitée par son ministère d'origine mais pour la mission du pilotage de l'emploi, c'est un ETPT qui sert de base à la gestion des emplois.

## La retraite et la liquidation des droits des personnes physiques en 2010

### Rappel réglementaire :

Les pensions de retraite de l'Etat sont accordées aux fonctionnaires (ayants droit) après leur admission à la retraite et, en cas de décès, à leurs ayants cause (conjoint, ex conjoint et enfants). Leurs droits à pension sont appréciés en fonction, d'une part, de la situation acquise à la date d'ouverture des droits ou du décès et, d'autre part, de la réglementation en vigueur, à cette date. En cas d'invalidité, le fonctionnaire peut être rayé des cadres à sa

demande ou d'office, à l'initiative de l'administration si, après consultation de la commission de réforme, il est reconnu que l'agent ne peut, du fait de son invalidité totale et définitive, continuer à exercer ses fonctions. Il perçoit alors une pension de retraite, même s'il ne remplit pas la condition d'âge (60 ans en règle générale, et, 55 ans en cas de services dits "actifs").



La préparation du Bilan social 2010 dans le courant du 1<sup>er</sup> semestre 2011 ne permet pas de relayer les données agrégées par le Service des retraites de l'État (SRE) du ministère chargé du budget pour l'ensemble de la fonction publique de l'État, et par conséquent de situer et de comparer les résultats du MAAPRAT par rapport aux autres administrations de la fonction publique. En l'absence de ces chiffres-clés relatifs principalement aux nombres des « ayants-droits » et des « ayants-cause », l'approche des évolutions est basée sur la comparaison des flux, suivant le mode d'enregistrement retenu au MAAPRAT qui comptabilise les départs en retraite au regard de la date de radiation de l'agent et non de « l'entrée en paiement », comme le pratique le SRE. Les données agrégées du SRE accompagneront néanmoins le bilan social, avec un décalage d'une année (en n+1).

Pour valoir référence pour le prochain bilan social, il est rappelé que les effectifs de retraités relevant du MAAPRAT (hors établissements publics : ONF et INRA) au 31 décembre 2009 se répartissaient comme suit :

- ayant droits : 16 020
- ayant cause : 4 409.

17 % de baisse du nombre des nouveaux pensionnés a été constaté entre 2009 et 2008.

## I. - Les pensions de retraite du MAAPRAT

### Ventilation des départs en retraite au 31 décembre 2010

#### Agents titulaires partis en retraite relevant du MAAPRAT et de ses établissements publics

Agents titulaires*	nb	%
<b>MAAPRAT</b>	<b>976</b>	<b>77,34</b>
CEMAGREF	22	1,74
ANSES	15	1,19
France-Agrimer	13	1,03
ASP	6	0,48
ONF	230	18,23
<b>Total</b>	<b>1 262</b>	<b>100</b>

\* non compris les agents détachés au MAAPRAT dont la pension a été liquidée par leur ministère d'origine, les agents partis en retraite avec une réaffiliation à la sécurité sociale ou les agents décédés au cours de l'année 2010.

Pour les agents des établissements publics, le Bureau des pensions du MAAPRAT intervient, sur la base des dossiers préparés par ces Etablissements, en tant que prestataire de services en assurant la liquidation des pensions pour transmission au SRE.

Les 976 agents titulaires du MAAPRAT incluent les agents affectés au MEEDM (14) et aux Haras nationaux (35), les agents détachés du MAAPRAT auprès d'autres administrations ou collectivités (15), les agents préalablement en situation de disponibilité ou antérieurement radiés avec plus de 15 ans de services (35).

La progression du nombre de retraités par rapport à l'année précédente est aussi significative que la diminution qui avait été constatée au titre de l'année 2009. L'augmentation constatée en 2010 par rapport à 2009 est de 17,7% (1 262 départs en retraite pour 1 072 en 2009). Elle conduit à retrouver à très peu près les niveaux de départs antérieurs.

#### Ventilation des agents titulaires du MAAPRAT toutes affectations confondues par catégorie d'emploi et par sexe

Catégorie d'emplois	A Administratif	A Technique	B-C Administratif	B-C Technique	Enseignant	Total
Femmes	26	19	244	67	97	453
Hommes	9	172	13	189	140	523
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>191</b>	<b>257</b>	<b>256</b>	<b>237</b>	<b>976</b>
<b>%</b>	<b>3,6%</b>	<b>19,6%</b>	<b>26,3%</b>	<b>26,2%</b>	<b>24,3%</b>	<b>100,0%</b>

La ventilation des départs en retraite par catégories d'emplois est en cohérence avec celle des personnels permanents en activité, avec toutefois une proportion plus conséquente de départs en retraite des agents de catégorie B et C qu'ils soient administratifs ou techniques (de l'ordre de 4 à 7%) mais par contre une proportion bien plus faible pour les personnels enseignants (-16%).

La répartition des départs entre femmes et hommes s'établit respectivement à 46 et 53%.

#### Ventilation des agents titulaires du MAAPRAT par programme budgétaire

Programme	142		143		206		215		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Catégorie A	10	34	89	130	5	4	24	127	128	295
Catégorie B	7	5	35	5	16	53	59	58	117	121
Catégorie C	11	10	54	13	12	3	95	18	172	44
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>49</b>	<b>178</b>	<b>148</b>	<b>33</b>	<b>60</b>	<b>178</b>	<b>203</b>	<b>417</b>	<b>460</b>
<b>%</b>	<b>36,4</b>	<b>63,6</b>	<b>54,6</b>	<b>45,4</b>	<b>35,5</b>	<b>64,5</b>	<b>46,7</b>	<b>53,3</b>	<b>47,5</b>	<b>52,5</b>
<b>Total</b>	<b>77</b>		<b>326</b>		<b>93</b>		<b>381</b>		<b>877</b>	
<b>%</b>	<b>8,8</b>		<b>37,2</b>		<b>10,6</b>		<b>43,4</b>		<b>1</b>	

La ventilation par programme budgétaire vise de fait une population moindre. Elle s'inscrit en masse dans les proportions des personnels permanents en activité à l'exception du programme 143 (de l'ordre de -8%) et du programme 215 (+11%).

## Détail des départs en retraite des agents titulaires du MAAPRAT au 31 décembre 2010

### Calendrier des départs en retraite

Mois de départ	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	total
Catégorie A	71	12	13	37	21	15	30	15	154	63	47	47	525
Catégorie B	56	17	29	24	25	23	55	34	57	52	16	50	438
Catégorie C	55	14	14	23	11	11	17	29	45	24	8	48	299
<b>Total</b>	<b>182</b>	<b>43</b>	<b>56</b>	<b>84</b>	<b>57</b>	<b>49</b>	<b>102</b>	<b>78</b>	<b>256</b>	<b>139</b>	<b>71</b>	<b>145</b>	<b>1262</b>
<b>%</b>	<b>14,4</b>	<b>3,4</b>	<b>4,4</b>	<b>6,7</b>	<b>4,5</b>	<b>3,9</b>	<b>8,1</b>	<b>6,2</b>	<b>20,3</b>	<b>11,0</b>	<b>5,6</b>	<b>11,5</b>	<b>1</b>

Constituant une caractéristique invariable, le mois de septembre regroupe la part la plus conséquente des départs (20,3%) en concentrant ceux des personnels enseignants en fin d'année scolaire.

### Âge moyen des départs en retraite

Catégorie	Effectif total parti à la retraite	% par catégorie	Âge moyen à la radiation des cadres	dont effectif parti à la retraite avant 60 ans	% des départ avant 60 ans par rapport à l'effectif total	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ avant 60 ans
A	463	47,44%	61,34	36	7,78%	53,53
B	255	26,13%	60,65	21	8,24%	54,08
C	258	26,43%	59,76	60	23,26%	54,81
<b>TOTAL</b>	<b>976</b>	<b>1</b>	<b>60,74</b>	<b>117</b>	<b>11,99%</b>	<b>54,28</b>

Les départs à la retraite des agents de catégorie A restent majoritaires tout comme en 2009, en progressant même de +3,5 %, au détriment des agents de catégorie B et C (respectivement de -1,5 % et -1,9%).

L'âge moyen des départs en retraite est de 60 ans et 9 mois. Il augmente sensiblement de 5 mois par rapport à 2009 en enregistrant des variations presque équivalentes de 3 mois pour les catégories A et C, alors qu'elle atteint une progression de 7 mois pour la catégorie B.

Les départs à la retraite avant 60 ans ne sont possibles qu'en cas d'invalidité imputable ou non au service, pour les mères de 3 enfants ayant 15 de services, les agents relevant des catégories d'emploi dites « actives » ou de carrières longues.

Leur représentation diminue de -3% par rapport à 2009, en diminuant proportionnellement plus en catégorie B et C (-5%) qu'en catégorie A (-0,5%).

Toutes catégories confondues, l'âge moyen de départ en retraite avant 60 ans diminue néanmoins de près de 7 mois.

### Type de départs en retraite

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite/ limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite longue carrière	Retraite pour invalidité	Retraite parents de 3 enfants	Total
A	375	38	18	1	15	16	463
B	207	12	15	4	7	10	255
C	185	13	9	11	23	17	258
<b>TOTAL</b>	<b>767</b>	<b>63</b>	<b>42</b>	<b>16</b>	<b>45</b>	<b>43</b>	<b>976</b>
<b>%</b>	<b>78,6</b>	<b>6,5</b>	<b>4,3</b>	<b>1,6</b>	<b>4,6</b>	<b>4,4</b>	<b>100</b>

La grande majorité des départs en retraite se réalise après l'âge légal de départ de 60 ans sans distinction notable suivant le type de départ. Il est néanmoins moins important pour les agents de catégorie C puisque représentant 72% de l'effectif alors que pour les catégories A et B, le pourcentage est à très peu près équivalent pour s'établir à 81% de l'effectif de la catégorie.

Le nombre des départs en retraite par anticipation (invalidité et parents de 3 enfants) est limité en restant inférieur à 10% des départs.

Les retraites en limite d'âge incluent pour 9 agents, un maintien en activité au-delà de la limite d'âge. Ils appartiennent majoritairement à la catégorie A en représentant plus de 8% des effectifs de la catégorie.

Le nombre des départs en retraite pour invalidité n'inclut que 4 départs « imputables au service ». Les retraites pour invalidité sont majoritaires en catégorie C en représentant près de 9% des effectifs de la catégorie.

## Âge moyen par type de départ en retraite

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite/ limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite longue carrière	Retraite pour invalidité	Retraite parents de 3 enfants
A	61,56	65,69	60,55	59,53	57,63	50,34
B	61,03	65,26	60,44	58,92	57,79	50,24
C	60,64	64,18	60,04	58,71	56,06	52,32
<b>TOTAL</b>	<b>61,19</b>	<b>65,30</b>	<b>60,40</b>	<b>58,81</b>	<b>56,85</b>	<b>51,10</b>

L'âge moyen des départs en retraite sur demande est supérieur de 5 mois à l'âge moyen tous types de départs en retraite confondus.

L'âge moyen des départs en retraite par limite d'âge est supérieur à 65 ans par l'effet des cas particuliers liés aux mesures particulières de maintien en activité pour les catégories A et B. A contrario, pour la catégorie C, il est inférieur à cette limite car intégrant un nombre plus important d'agents relevant de la catégorie "active", permettant un départ avant la limite d'âge de 65 ans.

L'âge moyen des départs en retraite, suite à une cessation progressive d'activité, est très légèrement supérieur à l'âge d'ouverture des droits de 60 ans, dans la mesure où l'agent peut rester en activité tant qu'il n'atteint pas la durée d'assurance de référence pour bénéficier d'un taux plein de pension de 75%. S'il est enseignant, l'agent peut prolonger jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Le départ anticipé ouvert aux parents de 3 enfants et justifiant de 15 ans de services, permet aux agents concernés de devancer leur départ de 9 ans par rapport à une limite d'âge de 60 ans et de 10 ans par rapport à l'âge de référence de la majorité des agents partant en retraite sur demande.

## Répartition par corps et statuts d'emploi des agents titulaires du MAAPRAT

adjoint administratif	160	ingénieur d'études	5
adjoint technique	25	ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	75
adjoint technique de formation et de recherche	14	inspecteur de la santé publique vétérinaire	6
adjoint technique de laboratoire de l'enseignement	2	inspecteur de l'enseignement agricole	2
adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	32	inspecteur général de l'agriculture	2
adjoint technique des haras	26	maître de conférence de l'enseignement supérieur	9
administrateur civil	1	président de section du CGAAER	2
assistant ingénieur de formation et de recherche	3	président de commission du CGAAER	1
attaché d'administration	23	professeur certifié de l'enseignement agricole	101
chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (AC)	18	professeur de l'enseignement supérieur	16
conseiller principal d'éducation	9	professeur de lycée professionnel agricole	94
contrôleur sanitaire	14	secrétaire administratif	97
directeur d'établissement	9	technicien de formation recherche	10
directeur régional de l'agriculture et de la forêt	1	technicien de laboratoire de l'enseignement	6
infirmière (ier)	4	technicien des établissements publics de l'ens. technique agricole	9
ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	80	technicien supérieur	118
ingénieur de recherche	2	<b>TOTAL</b>	<b>976</b>

# L'allocation temporaire d'invalidité (ATI)

## Rappel réglementaire :

L'ATI est une prestation à caractère indemnitaire, cumulable avec le traitement d'activité et la pension, accordée aux fonctionnaires et stagiaires atteints d'une invalidité permanente, provoquée, soit par un accident de service, soit par une maladie professionnelle qui ne les empêche pas d'exercer définitivement leurs fonctions.

Si un taux d'invalidité minimum de 10% est requis dans le cas d'un accident de service ou de trajet, aucune condition minimale n'est exigée s'il s'agit d'une maladie professionnelle reconnue.

Cette prestation, d'abord concédée pour cinq ans puis, éventuellement, accordée à titre définitif par le ministère en charge du budget, est payée dans les mêmes conditions que les pensions civiles de retraite.

Cette ATI peut aussi être supprimée, soit au terme des cinq années si le taux d'invalidité se révèle inférieur à 10%, soit en cas de décès.

Pour la raison développée en préambule de ce chapitre sur les retraites, les données relatives au stock des ATI au 31 décembre 2010 ne sont pas disponibles auprès du SRE.

Néanmoins est identifié le nombre de fonctionnaires du MAAPRAT (tous établissements publics sous tutelle confondus) en activité et retraités, nouvellement bénéficiaires de cette allocation en 2010, soit 34 agents.

année	2006	2007	2008	2009	2010
nouveaux bénéficiaires	27	29	39	36	34
stock des bénéficiaires	1 255	1 235	1 230	1 220	nc

La lente baisse du nombre de bénéficiaires enregistrée depuis 2000 se poursuit. Elle affecte autant les bénéficiaires constituant le « stock » jusqu'en 2009 que les nouveaux bénéficiaires enregistrés en 2010.

L'évolution entre 2009 et 2010 du nombre de nouveaux bénéficiaires reste faible et la proportion femmes - hommes à peu près stable puisque se répartissant pour 23,5% et 76,5% au lieu de 20,5% et 79,5% en 2009.

## La cessation progressive d'activité (CPA)

### Rappel réglementaire :

La cessation progressive d'activité a été largement réformée par la loi n°2003-775 du 21 août 2003.

Cette mesure de pré-retraite progressive est proposée aux fonctionnaires dont la limite d'âge est fixée à 65 ans, âgés de 57 ans au moins et qui justifient de 33 années de cotisations auprès d'un ou de plusieurs régimes de retraite obligatoires, dont 25 années en tant que fonctionnaire ou agent public. Le fonctionnaire s'engage à demeurer en CPA jusqu'à la date d'ouverture des droits (60 ans) mais peut y rester tant qu'il ne justifie pas de la durée d'assurance pour une retraite à taux plein de 75% et au plus tard, jusqu'à sa limite d'âge.

On rappellera que la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a abrogé les dispositions de l'ordonnance n°82-297 du 31 mars 1982 conduisant à la suppression définitive de cette mesure de pré-retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### Évolution annuelle

Sous le préalable mentionné ci-avant, l'année 2010 enregistre le plus grand nombre d'agents entrés en CPA sur les dernières années.

La cause en est assurément l'extinction annoncée du dispositif et l'allongement des mesures d'âge pour l'ouverture des droits.

Les demandeurs de 2010 sont répartis à parts égales entre personnels féminins et masculins.

Ils sont majoritairement de catégorie A et B en représentant 82% des demandeurs.

L'augmentation en un an est de l'ordre de 66%, avec une progression la plus conséquente pour les agents de catégorie B.

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
A	H	5	9	12	5	6	8
	F	13	7	5	4	11	9
B	H	3	5	2	5	3	12
	F	3	3	7	4	2	8
C	H	1		1			3
	F	9	6	9	10	5	5
TOTAL		34	30	36	28	27	45

## La radiation des cadres sans droit à pension

Les fonctionnaires radiés des cadres (par démission, atteinte de la limite d'âge, ...) sans pouvoir obtenir une pension de l'Etat (moins de 15 ans de services effectifs) relèvent du dispositif de retraites applicable aux agents non titulaires. Ils entrent alors dans la catégorie des « titulaires sans droit » ne pouvant percevoir une retraite de fonctionnaires mais une retraite de base du régime général de la Sécurité Sociale complétée par une retraite complémentaire de l'IRCANTEC.

En 2010, 17 fonctionnaires radiés des cadres sans droit à pension ont bénéficié de ce dispositif et 45 autres au titre d'une radiation prenant effet antérieurement.

# La validation des services de non-titulaire

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

Au 31 décembre 2010, le bureau des pensions comptait 7 471 dossiers de validation en cours d'instruction, soit une diminution du stock de 12,5%.

Le nombre des nouvelles demandes décroît de 11,6%. Cette tendance est à rapprocher de la baisse des recrutements sur les années précédentes, les agents disposant d'un délai de 2 ans à compter de leur titularisation pour déposer leur demande.

Nombre de dossiers	Stock	Nouvelles demandes enregistrées	Envoi des décomptes de retenues rétroactives	Dossiers finalisés
2009	8 542	129	521	nc
2010	7 471	144	358	561

Le nombre de dossiers finalisés comprend les dossiers pour lesquels l'émission des titres de perception a été effectuée, suite à l'acceptation par l'agent de son décompte et les dossiers des agents qui ont refusé leurs décomptes, lesquels représentent 10% du nombre total de dossiers.

La durée moyenne validée pour les décomptes émis en 2010 est de 4 ans et 7 mois. Elle était de 5 ans et 10 mois en 2009.

# Impact des retraites sur les effectifs en équivalent temps-plein (ETP)

## Retraites réalisées par programme en ETP

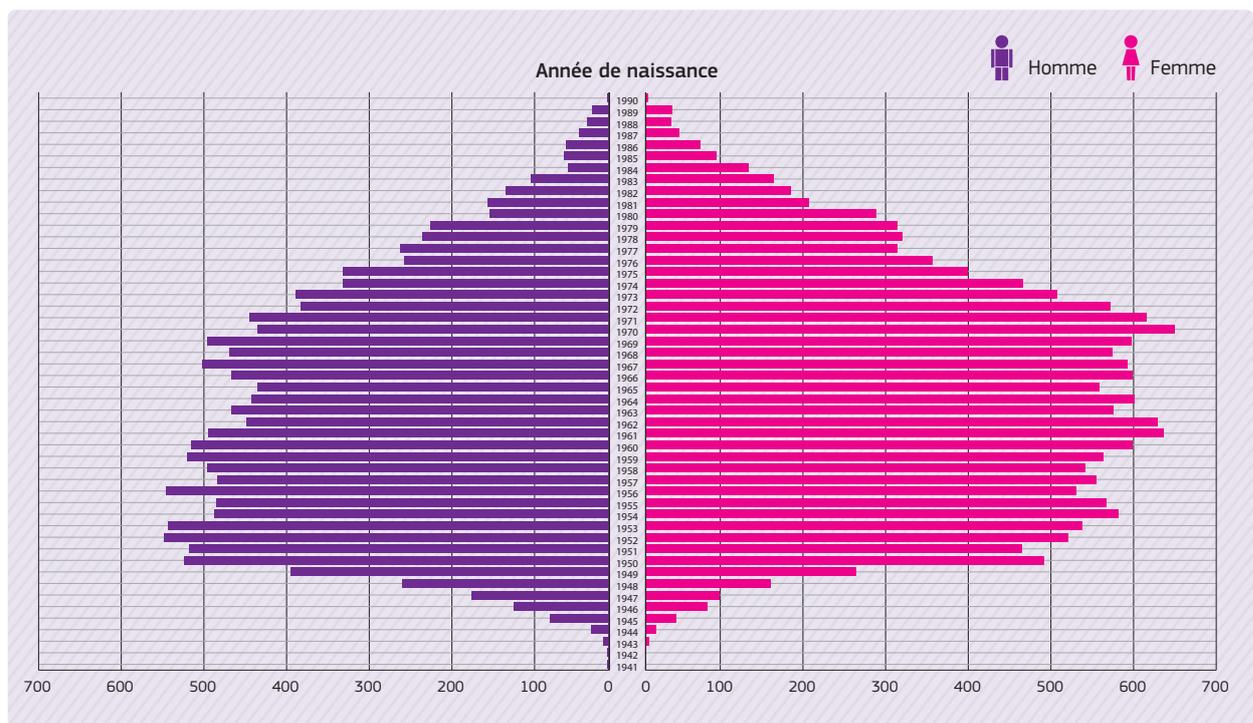
Programme	Année 2009	Année 2010
142	54	78,4
143	348	391,5
206	82	95,8
215	316	364,3
<b>Total</b>	<b>800</b>	<b>930</b>

En 2010, le MAAPRAT a enregistré 930 ETP de départs en retraite. Après une baisse des départs en 2009, en 2010 le nombre de retraites s'établit en dessous de 980 ETP (chiffre pris en compte lors de la budgétisation de la LFI et qui sert à la définition de nombre de suppressions d'emplois pour la MAAPRAT).

Le nombre de départs ne peut pas être quantifié avec exactitude car le MAAPRAT ne dispose pas de l'intégralité des carrières des agents au sein de son SIRH (carrières hors MAAPRAT dans le secteur public, ou le secteur privé avant l'entrée au MAAPRAT). Dans ces conditions, la modélisation de l'impact réel de la réforme au cours des premières années ne peut être réalisée que sur un périmètre limité.

La pyramide des âges au MAAPRAT se présente, pour les agents nées avant 1970, sous la forme d'une courbe pratiquement plate, avec un peu plus de 1 000 agents (personnes physiques) représentant un potentiel théorique maximal de retraites d'environ 980 ETP par classe d'âge.

Pyramide des âges homme/femme en 2010



Le nombre de retraites ne recouvre pas strictement les classes d'âge. Il est réduit lorsqu'un agent en situation de prendre sa retraite en repousse la décision dans le temps.

Cela se traduit par une variation de l'âge moyen des retraités. En 2009, l'âge moyen des retraités a augmenté de plus de 4 mois par rapport à ce qu'il était sur la période 2006-2008 (un peu plus de 60 ans). Le nombre de retraites a chuté en conséquence.



On observe une augmentation du nombre d'agents de plus de 60 ans en activité : 1 577 fin 2009 contre 1 343 fin 2008, 1 271 fin 2007, 1 120 fin 2006. Ce phénomène devrait se poursuivre, pour plusieurs raisons :

- ▶ L'allongement de la durée d'activité est un objectif gouvernemental pour lequel des instruments ont déjà été mis en place (réforme des retraites 2010 - décote/surcote sur les pensions, par exemple).
- ▶ Arrivée à l'âge de 60 ans de la génération née en 1950. Ces personnels ayant été recrutés au début des années 1970, leur âge d'entrée en activité a augmenté par rapport aux générations précédentes. Une fraction croissante de cette population aura besoin de travailler au-delà de 60 ans pour atteindre la durée d'activité requise pour une pension à taux plein. Ce phénomène ne devrait pas s'atténuer avant plusieurs années puisque les cohortes entrées à partir des années 1970 ont fait plus d'études supérieures que les générations précédemment recrutées.
- ▶ Des facteurs conjoncturels interviennent aussi incitant des agents à rester plus longtemps en activité.

# Les sigles utilisés

<b>AC</b>	Administration centrale
<b>ACEN</b>	Agent contractuel d'enseignement
<b>ACMO</b>	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
<b>ACOFA</b>	Agence centrale des organismes d'intervention dans le secteur agricole
<b>ADASEA</b>	Association départementale pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
<b>ADL</b>	Aide au double loyer
<b>AFSSA</b>	Agence française de sécurité sanitaire et alimentaire
<b>AFSSET</b>	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
<b>ANPE</b>	Agence nationale pour l'emploi
<b>APCA</b>	Assemblée permanente des chambres d'agriculture
<b>ARTT</b>	Aménagement et réduction du temps de travail
<b>ASMA</b>	Association d'action sociale, culturelle et de loisirs du ministère de l'agriculture
<b>ASS</b>	Assistant de service social
<b>AST FR</b>	Agent des services techniques de formation et de recherche
<b>AT</b>	Accident du travail
<b>ATI</b>	Allocation temporaire d'invalidité
<b>ATOSS</b>	Personnel administratif, technique, ouvrier, de service et de santé
<b>AUP</b>	Agence unique de paiement
<b>BASS</b>	Bureau de l'action sanitaire et sociale
<b>BFS</b>	Bureau des formations supérieures
<b>BOP</b>	Budget opérationnel de programme
<b>BTSA</b>	Brevet de technicien supérieur agricole
<b>CAP</b>	Commission administrative paritaire
<b>CCP</b>	Commission consultative paritaire
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CEAPF</b>	Corps d'Etat pour l'administration de la Polynésie française
<b>CET</b>	Compte épargne temps
<b>CF</b>	Contrôle financier
<b>CFA</b>	Congé de fin d'activité
<b>CFA</b>	Centre de formation en alternance
<b>CFPPA</b>	Centre de formation professionnel pour adultes
<b>CHS</b>	Comité ou commission d'hygiène et sécurité
<b>CHSM</b>	Comité d'hygiène et sécurité ministériel
<b>CIAS</b>	Comité interministériel d'action sociale de l'État
<b>CIPI</b>	Commission interministérielle du patrimoine immobilier
<b>CIRSE</b>	Centre interrégional de service aux examens
<b>CISI</b>	Centre d'ingénierie des systèmes d'information
<b>CLD</b>	Congé longue durée
<b>CLM</b>	Congé longue maladie
<b>CNASEA</b>	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
<b>CNECA</b>	Commission nationale des enseignants chercheurs relevant du ministère de l'agriculture
<b>CNERTA</b>	Centre national d'études et de ressources en technologies avancées
<b>COPERCI</b>	Comité permanent de coordination des inspections
<b>CPA</b>	Cessation progressive d'activité
<b>CPE</b>	Conseiller principal d'éducation
<b>CRATMP</b>	Commission centrale de réparation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles
<b>CTP</b>	Comité technique paritaire
<b>CTPC-AC</b>	Comité technique paritaire central (administration centrale)
<b>CTPC-DGER</b>	Comité technique paritaire central (direction générale de l'enseignement et de la recherche)
<b>CTPM</b>	Comité technique paritaire ministériel
<b>CTPR</b>	Comité technique paritaire régional
<b>DAAF</b>	Direction de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt
<b>DGAL</b>	Direction générale de l'alimentation
<b>DGER</b>	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
<b>DGPAAT</b>	Direction générale des politiques agricole, agroalimentaire et des territoires

<b>DPMA</b>	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
<b>EIS</b>	Espace indiciaire spécifique
<b>ENS</b>	Enseignement technique
<b>ENSSUP</b>	Enseignement supérieur
<b>EPICEA</b>	Logiciel de gestion des personnels
<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
<b>FR</b>	Formation et recherche
<b>GESTOR</b>	Logiciel de gestion du temps de travail du MAP
<b>GIPA</b>	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
<b>GVT</b>	Glissement vieillesse technicité
<b>IAT</b>	Indemnité d'administration et de technicité
<b>ICF</b>	Indemnité complémentaire de fonction
<b>ICI</b>	Informaticien coordonnateur inter services
<b>IDF</b>	Ile-de-France
<b>IPTS</b>	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
<b>IGAPS</b>	Ingénieur général appui aux personnes et aux structures
<b>IPEF</b>	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
<b>IHS</b>	Inspecteur hygiène et sécurité
<b>INAO</b>	Institut national des appellations d'origine
<b>INAPG</b>	Institut national agronomique de PARIS-GRIGNON
<b>INFOMA</b>	Institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture
<b>INRA</b>	Institut national de recherche agronomique
<b>IRCANTEC</b>	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'état et des collectivités publiques
<b>ISPV</b>	Inspecteur de la santé publique vétérinaire
<b>ISSQ</b>	Indemnité spéciale de sujétion qualité
<b>LFI</b>	Loi de finances initiale
<b>LOLF</b>	Loi organique relative aux lois de finances
<b>MAD</b>	Mise à disposition
<b>MAPS</b>	Missions d'appui aux personnes et aux structures
<b>MC</b>	Maître de conférence
<b>MEEDDM</b>	Ministère de l'énergie, de l'écologie, du développement durable et de la mer
<b>MFP</b>	Fédération nationale des mutuelles de fonctionnaires
<b>MP</b>	Maladies professionnelles
<b>MSA</b>	Mutualité sociale agricole
<b>NEI</b>	Nouvel espace indiciaire
<b>NOCIA</b>	Support de publication des notes de service et circulaires internes du MAP
<b>NTIC</b>	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
<b>PACT</b>	Prime d'aide à l'amélioration de l'habitat
<b>PACTE</b>	parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
<b>PCEA</b>	Professeur certifié de l'enseignement agricole
<b>PFR</b>	Prime de fonction et de résultats
<b>PLF</b>	Projet de loi de finances
<b>PLPA</b>	Professeur de lycée professionnel agricole
<b>PR</b>	Prime de rendement
<b>PS</b>	Prime spéciale
<b>PSR</b>	Prime de service et de rendement
<b>PV</b>	Protection des végétaux
<b>RA</b>	Restaurant administratif
<b>RAPS</b>	Réseau d'appui aux personnes et aux structures
<b>RIA</b>	Restaurant inter-administratifs
<b>RIALTO</b>	Règlement intérieur sur l'aménagement local du temps de travail et sur l'organisation
<b>RIE</b>	Restaurant inter-entreprises
<b>RIME</b>	Répertoire interministériel des métiers
<b>RMM</b>	Répertoire ministériel des métiers
<b>RLF</b>	Responsable local de formation

<b>RSI</b>	Responsable des systèmes d'information
<b>SA AC</b>	Secrétaire administratif d'administration centrale
<b>SA SD</b>	Secrétaire administratif des services déconcentrés
<b>SAFO</b>	Système de suivi et de programmation de la formation continue dans l'enseignement agricole
<b>SAJ</b>	Service des affaires juridiques
<b>SASU</b>	Secrétaire d'administration scolaire et universitaire
<b>SG</b>	Secrétariat général
<b>SMAR</b>	Mutuelle générale du ministère de l'agriculture et des organismes rattachés
<b>SRE</b>	Service des retraites de l'État
<b>SRIAS</b>	Section régionale d'action sociale
<b>TASS</b>	Tribunaux des affaires de sécurité sociale
<b>TCI</b>	Tribunaux du contentieux et de l'incapacité
<b>TEPETA</b>	Technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole
<b>TOS</b>	Personnel technique, ouvrier et de service
<b>TMS</b>	Trouble musculo-squelettique
<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience

Emploi, effectifs et flux

Rémunération

Conditions d'emploi

Développement professionnel

Relations professionnelles

Action sanitaire et sociale

Retraite

# Notes personnelles

**Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche  
de la ruralité et de l'aménagement du territoire**

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

Coordination : Service des ressources humaines  
catherine.giraudon@agriculture.gouv.fr

Tél.: 01.49.55.54.06

Mise en page : Studio graphique de la Délégation à l'information et à la communication

Septembre 2011



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
DE L'ALIMENTATION  
DE LA PÊCHE  
ET DE L'AMÉNAGEMENT  
DU TERRITOIRE