



2012

  
 Liberté • Égalité • Fraternité  
 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

---

MINISTÈRE  
 DE L'AGRICULTURE  
 DE L'AGROALIMENTAIRE  
 ET DE LA FORÊT

# Bilan social





# Préface

Comme chaque année, le bilan social 2012 présente une photographie de la communauté de travail du ministère, ainsi que les résultats des politiques des ressources humaines mises en oeuvre.

Ces politiques ont pour objectif, d'une part, de veiller à l'adéquation entre les compétences détenues par les agents et les missions portées par les services et, d'autre part, de permettre à tous de concilier vie professionnelle et vie familiale. Cette ambition s'est traduite, en 2012, par la poursuite ou la mise en place de nombreuses actions qualitatives.

L'accompagnement des services et des agents assuré par le réseau d'appui aux personnels et aux structures (RAPS) a poursuivi sur le terrain un travail de suivi personnalisé des agents en se déplaçant au sein de près de 800 structures.

L'année 2012 a été marquée par la mise en place de la formation des agents de l'enseignement technique agricole public dans le cadre de la nouvelle gouvernance engagée en 2011. Les efforts en termes de formation se sont également concrétisés par le développement des dispositifs nationaux et régionaux de formation.

La démarche GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), qui est indispensable pour répondre aux objectifs définis par le projet stratégique du MAAF, a été consolidée par l'organisation d'un séminaire national et de neuf réunions interrégionales au profit des managers des services déconcentrés.

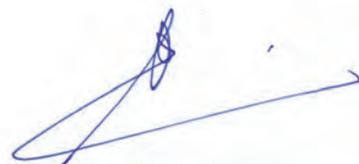
En matière de responsabilité sociale, le plan pluriannuel conduit en faveur de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap a été poursuivi avec détermination. Par ailleurs, le ministre a nommé en septembre 2012 une haute fonctionnaire à l'égalité des droits. Sa mission consiste à définir et à mettre en oeuvre la politique du ministère en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En matière de dialogue social, 2012 a été l'année de la mise en place des instances de concertation renouvelées à la suite des consultations organisées à la fin de l'année 2011. En outre, les premières commissions régionales d'information et de concertation (CRIC) se sont réunies, offrant ainsi un cadre d'échange pertinent au niveau régional.

L'architecture de ce document évoluera en 2013 dans le sens d'une harmonisation interministérielle des indicateurs présentés souhaitée par le ministère de la réforme de l'Etat, de la fonction publique et de la décentralisation.

Je remercie tous les agents qui ont contribué à la réalisation de ce document 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 'M Aurand'.

Jean-Marie Aurand



# Sommaire

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

**48** - La rémunération

**68** - Les conditions d'emploi

**72** - Le développement professionnel des agents

**82** - Les relations professionnelles

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

**118** - 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 2012 et 2013
- VI. Exécution budgétaire

### Les mouvements du personnel

- I. Analyse de mouvements du personnel (effectifs physiques)
- II. Schéma d'emploi 2012 par programme et catégorie (ETP)
- III. Recrutement par voie de concours externe
- IV. Promotion par voie de concours interne et examen professionnel
- V. Changement de corps et de grade
- VI. Mobilité

#### FOCUS 1

NIVEAU DE DIPLÔME DES CANDIDATS  
AUX CONCOURS

#### FOCUS 2

INDICATEURS CONCERNANT LES EFFECTIFS  
DU MINISTÈRE AFFECTÉS EN DDI

### Chiffres clés 2012

Plafond d'emploi : 31 789 ETPT

Répartition des effectifs physiques,  
personnel permanent : 32 092 total permanents

Age moyen des agents : 46,2 ans

Concours externe

▶ Candidats reçus (LP) : 77

Concours interne et examen professionnel

▶ Candidats reçus (LP) : 78

Avancement de grade

▶ Candidats reçus (LP) : 246

Changement d'affectation : 1 836 agents

# Les effectifs

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

Le plafond des autorisations d'emploi pour 2012, exprimé en équivalents temps plein travaillé (ETPT), est réparti comme suit entre les principaux ministères :

### Situation des principaux ministères en fonction des autorisations budgétaires 2012 (Plafond exprimé en ETPT)

Ministère	2010	2011	2012
Éducation nationale, jeunesse, vie associative	963 616	968 184	953 353
Défense et anciens combattants	309 562	301 341	293 198
Intérieur, outre-mer par collectivités territoriales et immigration	283 333	283 164	280 474
Budget, comptes publics et réforme de l'État	145 286	142 466	139 495
Enseignement supérieur et recherche	53 513	24 485	17 298
Justice et libertés	73 594	76 025	76 887
Écologie, développement durable, transports et logement	66 224	61 885	59 566
<b>Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire</b>	<b>33 476</b>	<b>32 420</b>	<b>31 789</b>
Travail, emploi et santé	21 176	22 394	21 182
Économie, finances et industrie	15 097	14 344	14 005
Culture et communication	11 496	11 124	10 995

NB : Le plafond a été représenté avec le programme DATAR.

## II. Quelques définitions

- ▶ **Effectifs physiques** : agents comptés, sans tenir compte de leur temps travaillé.
- ▶ **Effectifs sous-plafond** : les agents payés sous le plafond du MAAF 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 MAAF 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 MAAF.
- ▶ **Personnels permanents** : personnels affectés sur emplois permanents de l'État, titulaires et/ou non titulaires (CDD, CDI).
- ▶ **Contractuels de courte durée** : cette appellation désigne des personnels non permanents, recrutés pour renforcer temporairement une équipe ou remplacer provisoirement des personnels permanents. En termes budgétaires, on les appelle également moyens d'ajustement.
- ▶ **Equivalent temps plein travaillé (ETPT)** : 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 à 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.

► **Glissement vieillissement technicité (GVT)** : Le GVT traduit l'incidence des évolutions salariales liées aux avancements de type statutaire (ancienneté par exemple) ainsi que l'impact sur la masse salariale du renouvellement des agents les plus indicés par d'autres agents potentiellement plus jeunes et donc moins rémunérés. Il traduit par conséquent l'évolution de la masse salariale, compte tenu de l'évolution statutaire et démographique des agents.

► **Compte d'affectation spéciale "pension"** : Le "CAS pensions" correspond à une traduction de la totalité de la dépense de personnel (coût complet). Le CAS Pensions a été créé dans l'objectif de constituer un instrument de clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

## Principes sur la définition des plafonds d'emplois

Les créations (ou les suppressions) d'emplois sont exprimées en ETP-T et doivent être réalisées soit en année pleine, soit en fraction d'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 ;
- pour les autres personnels, les dates sont fixées en fonction du mois moyen constaté l'année précédente.

## III. Présentation générale des moyens en personnel

### Moyens en personnel prévus dans la loi de Finances 2012

Les crédits de personnel sont de 1 443 M€ (1 452 M€ en 2011) hors CAS pensions. Cette baisse de 0,61 % s'explique par la disparition de la dotation exceptionnelle de 6 M€ en 2011 pour la réalisation du recensement agricole ; les transferts de personnel (variation de périmètre) induisent quant à eux une réduction de 1,2 M€. Une enveloppe de 8,2 M€ hors CAS pensions est allouée au financement des mesures nouvelles. Une économie de 2M€ a traduit la mise en place de la journée de carence.

Hors effets de non reconduction de la dotation particulière pour le recensement agricole et de transferts de personnels, le budget 2012 de personnel (hors CAS pensions) des programmes 142, 143, 206 et 215, est stable.

En ce qui concerne les emplois, le PLF 2012 avait prévu :

- la suppression de 248 ETPT de permanents correspondant à une réduction de 623 postes<sup>(1)</sup> ;
- la suppression de 30 ETPT d'emplois de courte durée.

Ces suppressions de postes ont été établies sur la base des gains de productivité attendus de l'optimisation des fonctions support et de la fin des activités liées à l'ingénierie publique et à la réforme du bac professionnel. La prévision du nombre des départs à la retraite, 890 ETP, a été maintenue au même niveau qu'en 2011, année au titre de laquelle elle avait été revue à la baisse.

Le schéma d'emploi programme une baisse des effectifs permanents réels de 623 ETP entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2012. Ce projet a été modifié par une loi de finances rectificative, qui a permis la création de 50 emplois dans l'enseignement technique (programme 143) à la rentrée 2012.

La LFI 2012 fixe le plafond d'emplois du ministère à 31 653 ETPT (la LFI 2011 s'établissait à 32 279 ETPT).

(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.

La réduction du plafond avant transfert de 626 ETPT s'explique de la manière suivante :

- l'effet de l'extension en année pleine des suppressions 2011, soit 323 ETPT ; cela inclut une correction technique de 50 ETPT qui auraient dû être supprimés en budget 2011 suite à la décentralisation des 50 postes correspondants ;
- les suppressions 2012 d'emplois permanents pour 248 ETPT ;
- la réduction du plafond pour les contrats de courte durée à hauteur de 30 ETPT ;
- 2 ETPT (sortants) sont transférés en PLF au budget du Premier ministre ;
- 23 ETPT de transferts de décentralisation.

En interne, 29 ETPT sont transférés du programme 215 vers le programme 206 par deux séries de transferts concernant les DAAF dans les départements d'outre-mer.

## Plafond d'emploi par programme exprimé en ETPT

	Programme 142	Programme 143	Programme 206	Programme 215	Programme 154	Plafond ministériel
2005	2 756	19 164	5 223	5 203	8 047	40 393
2006	2 696	18 960	5 218	5 103	7 942	39 919
2007	2 670	18 047	5 136	4 821	7 579	38 253
2008	2 691	16 241	5 012	12 137	inclus dans le 215	36 081
2009	2 679	15 628	5 279	11 011		34 597
2010	2 676	15 090	5 336	10 374		33 476
2011	2 676	14 876	4 742	9 985		32 279
<b>2012</b>	<b>2 676</b>	<b>14 706</b>	<b>4 676</b>	<b>9 595</b>		<b>31 653</b>

L'évolution du plafond d'emploi par programme en ETP-T prend en compte les réductions d'emplois et les changements de périmètre.

## Répartition des effectifs par catégorie et par programme en ETPT

Intitulé	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
Programme n° 142	72	555	264	737	1 048	2 676
Programme n° 143	612	369	1 239	386	12 100	14 706
Programme n° 206	77	1 043	739	2 814	3	4 676
Programme n° 215	1 167	2 348	3 759	2 182	139	9 595
<b>Total</b>	<b>1 928</b>	<b>4 315</b>	<b>6 001</b>	<b>6 119</b>	<b>13 290</b>	<b>31 653</b>

## Répartition indicative par catégorie et par programme

### Personnels permanents

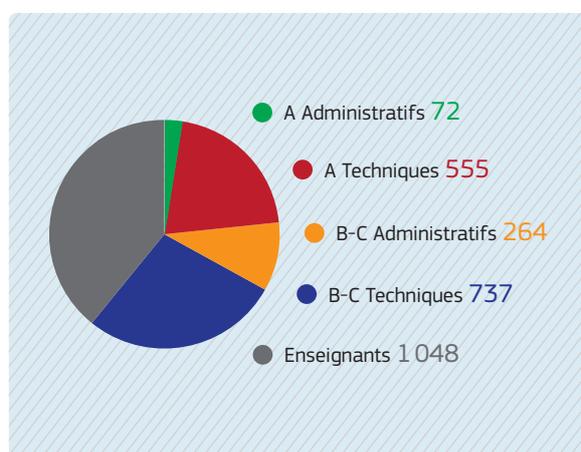
Intitulé	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
Programme n° 142	72	555	264	737	1 048	2 676
Programme n° 143	612	369	1 119	386	11 930	14 416
Programme n° 206	77	943	739	2 814	3	4 576
Programme n° 215	1 167	2 348	3 363	2 182	139	9 199
<b>Total</b>	<b>1 928</b>	<b>4 215</b>	<b>5 485</b>	<b>6 119</b>	<b>13 120</b>	<b>30 867</b>

Personnels contractuels de courte durée

Intitulé	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
Programme n° 142	0	0	0	0	0	0
Programme n° 143	0	0	120	0	170	290
Programme n° 206	0	100	0	0	0	100
Programme n° 215	0	0	396	0	0	396
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>516</b>	<b>0</b>	<b>170</b>	<b>786</b>

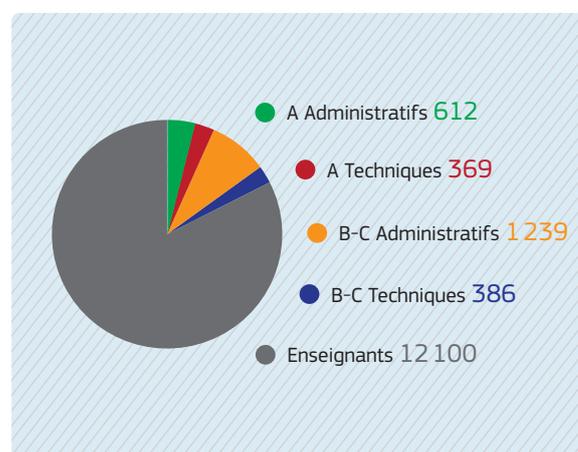
**Programme 142**

Enseignement supérieur et recherche agricoles



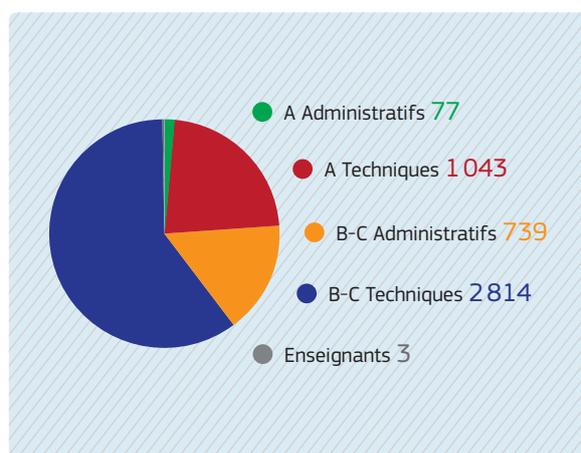
**Programme 143**

Enseignement technique agricole



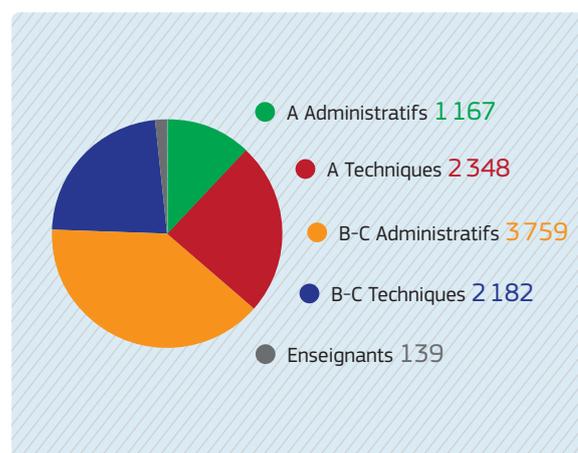
**Programme 206**

Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation



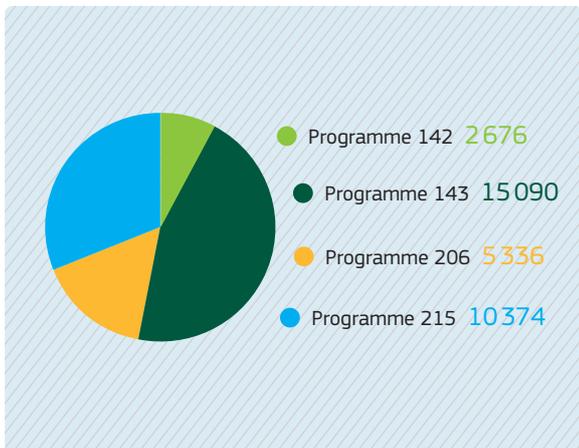
**Programme 215**

Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture

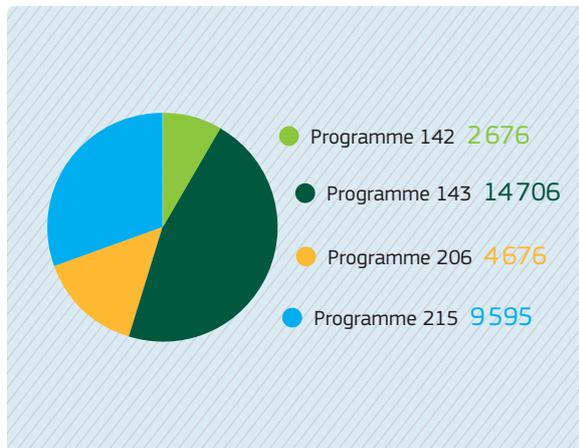


### Ventilation par programme (ETPT) en 2011 et 2012

Ventilation par programme en 2011

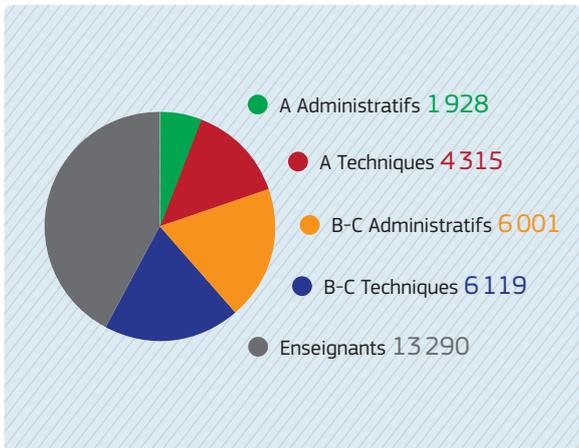


Ventilation par programme en 2012



### Ventilation par catégorie NNE en 2012

Ventilation par NNE en 2012



## IV. Répartition des effectifs physiques, personnels permanents

### Par catégorie et statut

#### Catégorie A

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alimentation	Autres <sup>(1)</sup>	TOTAL	%
Titulaires	1 015	7 334	1 599	1 793	751	343	12 835	64,74 %
Non titulaires	302	5 889	129	102	559	8	6 989	35,26 %
<b>Total</b>	<b>1 317</b>	<b>13 223</b>	<b>1 728</b>	<b>1 895</b>	<b>1 310</b>	<b>351</b>	<b>19 824</b>	<b>100 %</b>

#### Catégorie B

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alimentation	Autres <sup>(1)</sup>	TOTAL	%
Titulaires	403	744	483	2 792	2 743	101	7 266	91,49 %
Non titulaires	9	227	1	72	362	5	676	8,51 %
<b>Total</b>	<b>412</b>	<b>971</b>	<b>484</b>	<b>2 864</b>	<b>3 105</b>	<b>106</b>	<b>7 942</b>	<b>100 %</b>

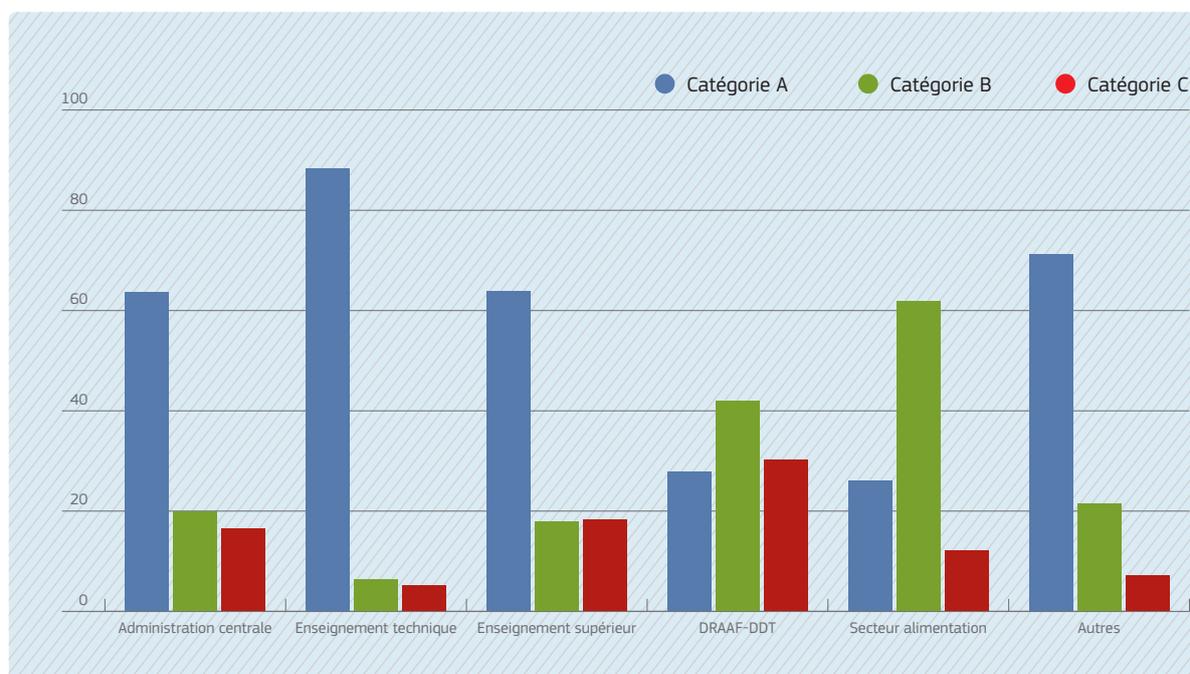
#### Catégorie C

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alimentation	Autres <sup>(1)</sup>	TOTAL	%
Titulaires	340	718	495	2 001	587	35	4 176	96,53 %
Non titulaires	1	70		57	22		150	3,47 %
<b>Total</b>	<b>341</b>	<b>788</b>	<b>495</b>	<b>2 058</b>	<b>609</b>	<b>35</b>	<b>4 326</b>	<b>100 %</b>

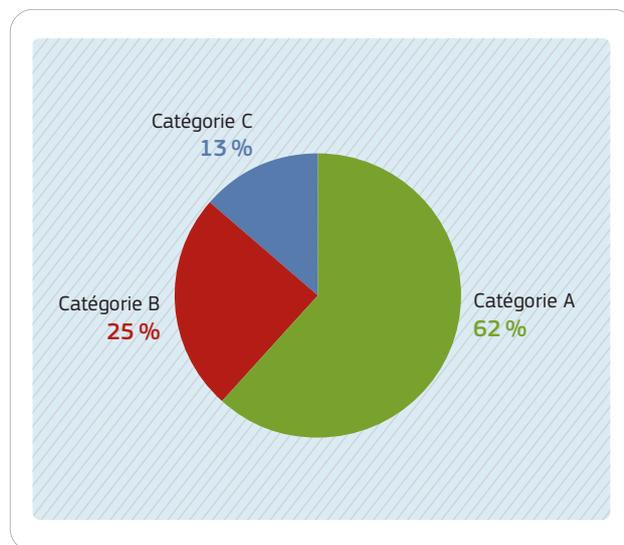
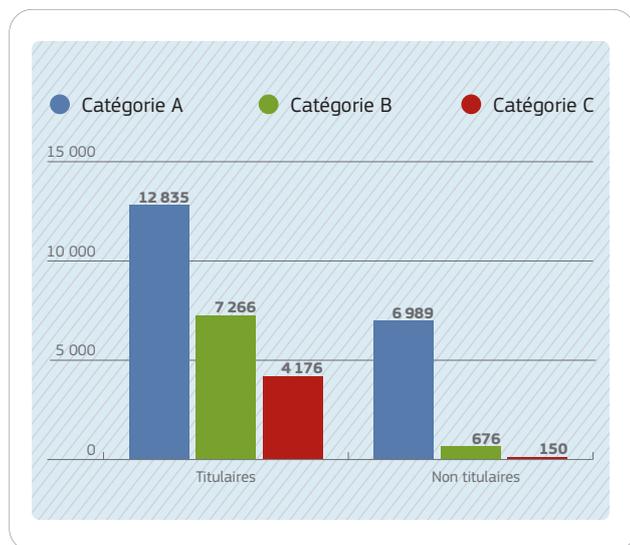
<b>Total général</b>	<b>2 070</b>	<b>14 982</b>	<b>2 707</b>	<b>6 817</b>	<b>5 024</b>	<b>492</b>	<b>32 092</b>	<b>100 %</b>
----------------------	--------------	---------------	--------------	--------------	--------------	------------	---------------	--------------

<sup>(1)</sup> autres = essentiellement, mises à disposition extérieures, et personnels affectés à l'infoma.

#### Répartition en pourcentage par catégorie et par secteur



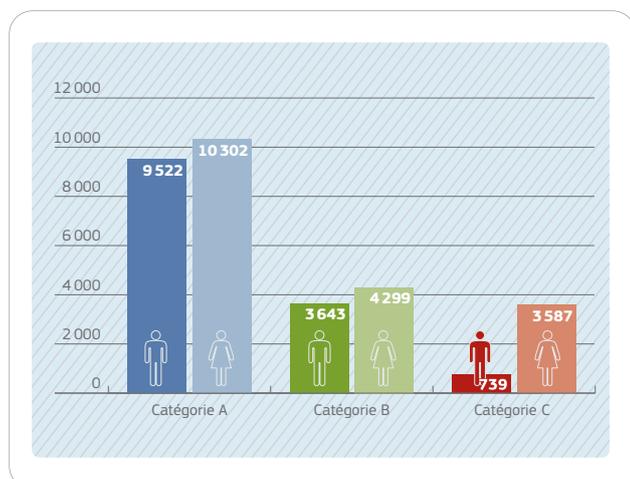
## Répartition par catégorie statutaire



## Répartition par statut, catégorie et sexe

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
<b>Titulaires</b>	Hommes	6 558	3 368	722	10 648
	Femmes	6 277	3 898	3 454	13 629
<b>Total titulaires</b>		<b>12 835</b>	<b>7 266</b>	<b>4 176</b>	<b>24 277</b>
<b>Non titulaires</b>	Hommes	2 964	275	17	3 256
	Femmes	4 025	401	133	4 559
<b>Total non titulaires</b>		<b>6 989</b>	<b>676</b>	<b>150</b>	<b>7 815</b>
<b>Total</b>	Hommes	<b>9 522</b>	<b>3 643</b>	<b>739</b>	<b>13 904</b>
	Femmes	<b>10 302</b>	<b>4 299</b>	<b>3 587</b>	<b>18 188</b>
<b>Total</b>		<b>19 824</b>	<b>7 942</b>	<b>4 326</b>	<b>32 092</b>

## Répartition homme/femme



## Répartition homme/femme de l'encadrement supérieur du MAAF (statut d'emploi ou faisant fonction)

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

Administration centrale	Femmes	Hommes	Total
Secrétaire général		1	1
Directeur général	1	2	3
Directeur	2	1	3
Chef de service	2	6	8
Sous-directeur*	10	24	34
Directeur de projet	2	1	3
Vice-président du C.G.A.A.E.R.		1	1
Secrétaire général du C.G.A.A.E.R.		1	1
Président de section du C.G.A.A.E.R.	2	5	7
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>42</b>	<b>61</b>

\* Le nombre de sous-directeurs nommés sur emplois fonctionnels est de 10.

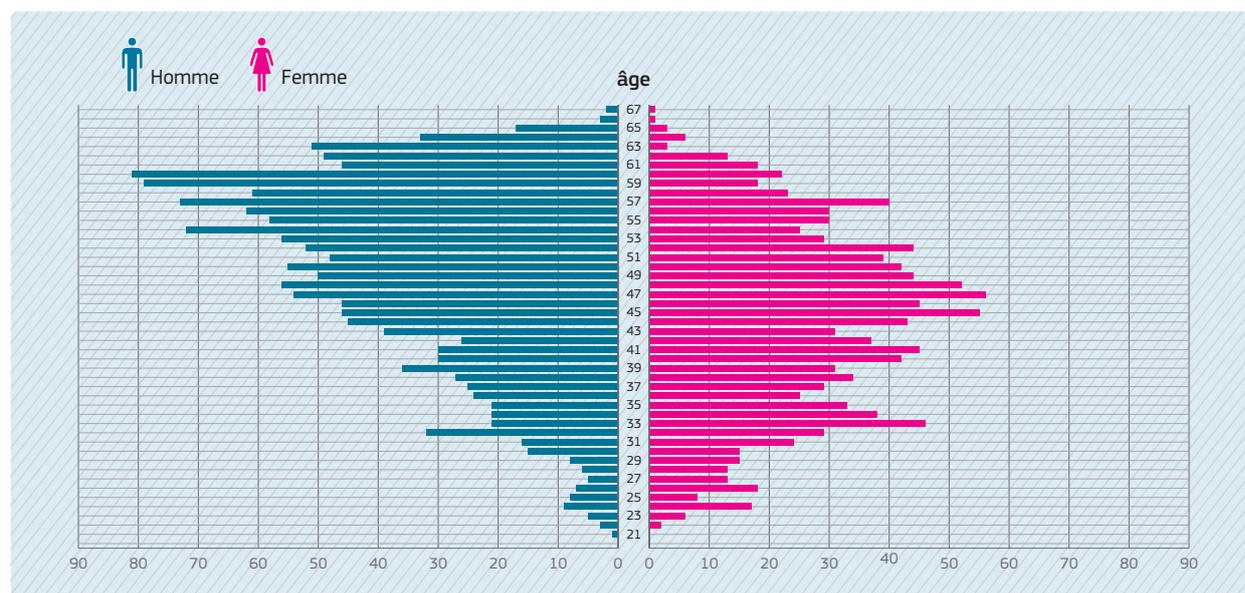
Services territoriaux	Femmes	Hommes	Total
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	5	16	21
<b>Enseignement et recherche</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>
Directeur d'établissement	129	279	408
Directeur général et directeur ens.sup.agri.public		12	12
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	6	6	12
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>297</b>	<b>432</b>

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

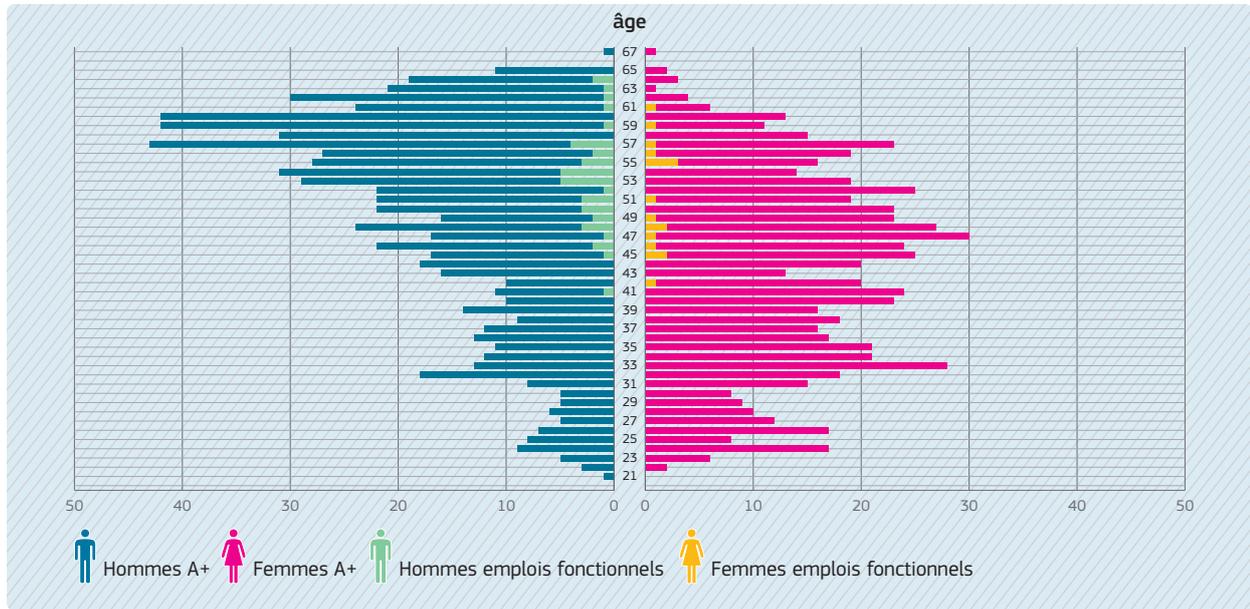
	Femmes	Hommes	Total
Administrateur civil	9	16	25
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	317	462	779
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	360	250	610
Inspecteur de l'enseignement agricole	24	46	70
Inspection générale de l'agriculture	8	25	33
Maître de conférence de l'enseignement supérieur*	268	247	515
Professeur enseignement supérieur	96	225	321
<b>TOTAL</b>	<b>1 082</b>	<b>1 271</b>	<b>2 353</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL DE LA RÉPARTITION</b>	<b>1 241</b>	<b>1 626</b>	<b>2 867</b>

\* Les maîtres de conférences ont été pris en compte dans les corps de catégorie A+ à partir de 2012.

### Pyramide des âges des fonctions d'encadrement au 31 décembre 2012

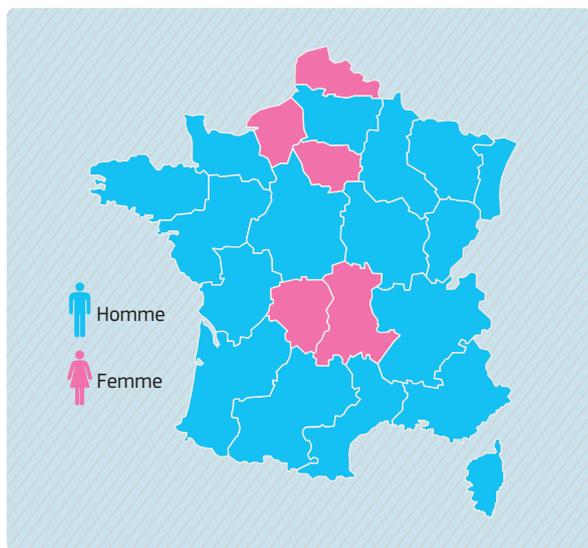


**Superposition pyramide des âges des emplois fonctionnels, et du vivier des A+, hors enseignement**

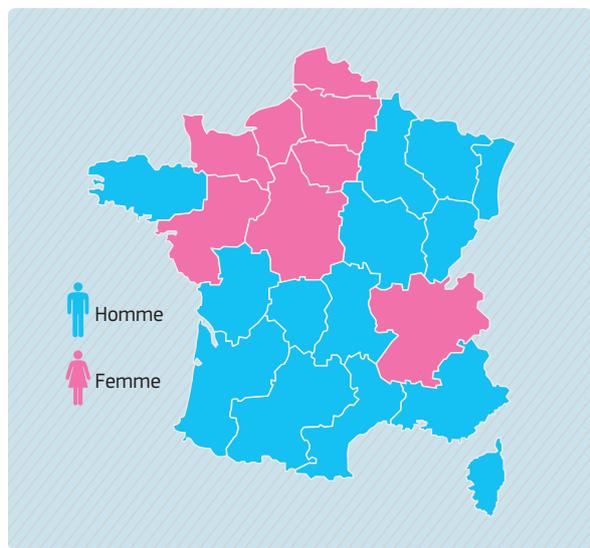


**Répartition homme/femme en DRAAF**

**Répartition homme/femme, poste directeur au 31 décembre 2012**



**Répartition homme/femme, poste directeur adjoint au 31 décembre 2012**

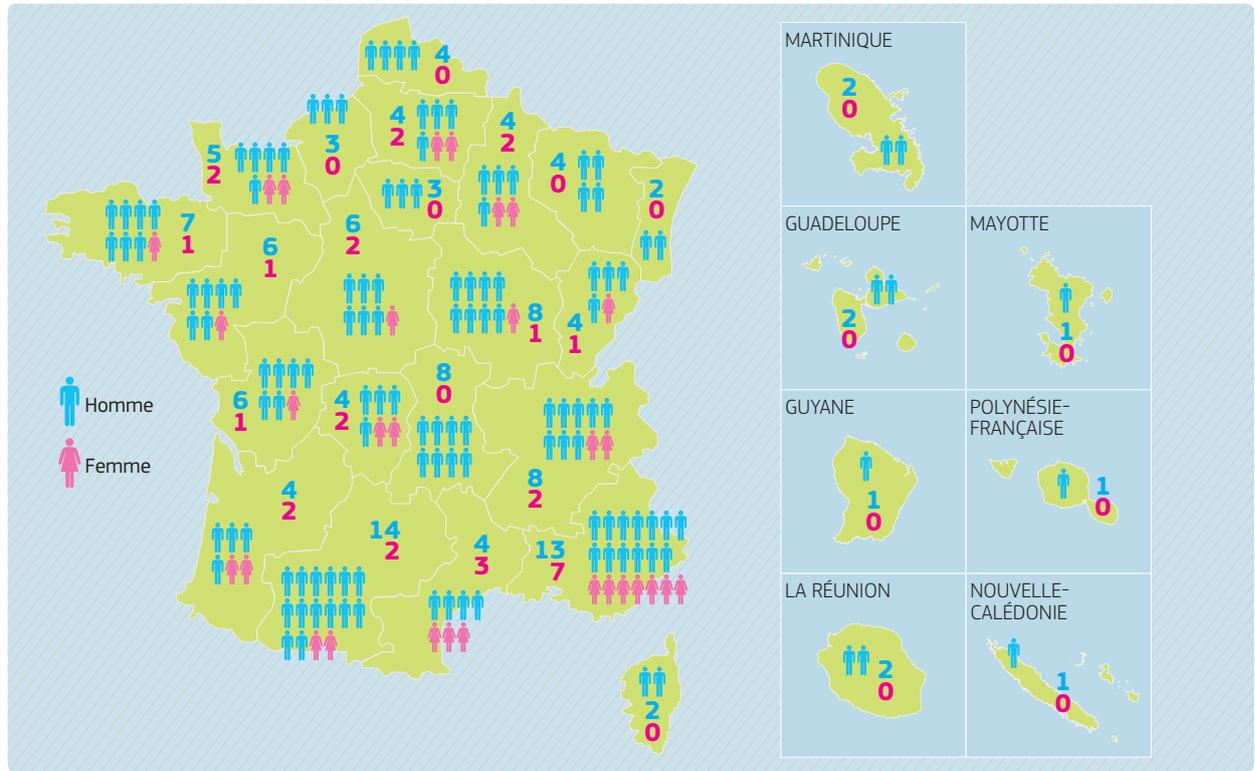


La direction de 5 DRAAF est assurée par des femmes en 2012. Il s'agit des DRAAF Auvergne, Haute-Normandie, Ile-de-France, Limousin et Nord-Pas-de-Calais. Compte-tenu de l'absence de directeur nommé au 31 décembre en Picardie, le taux de féminisation est de 22,72%.

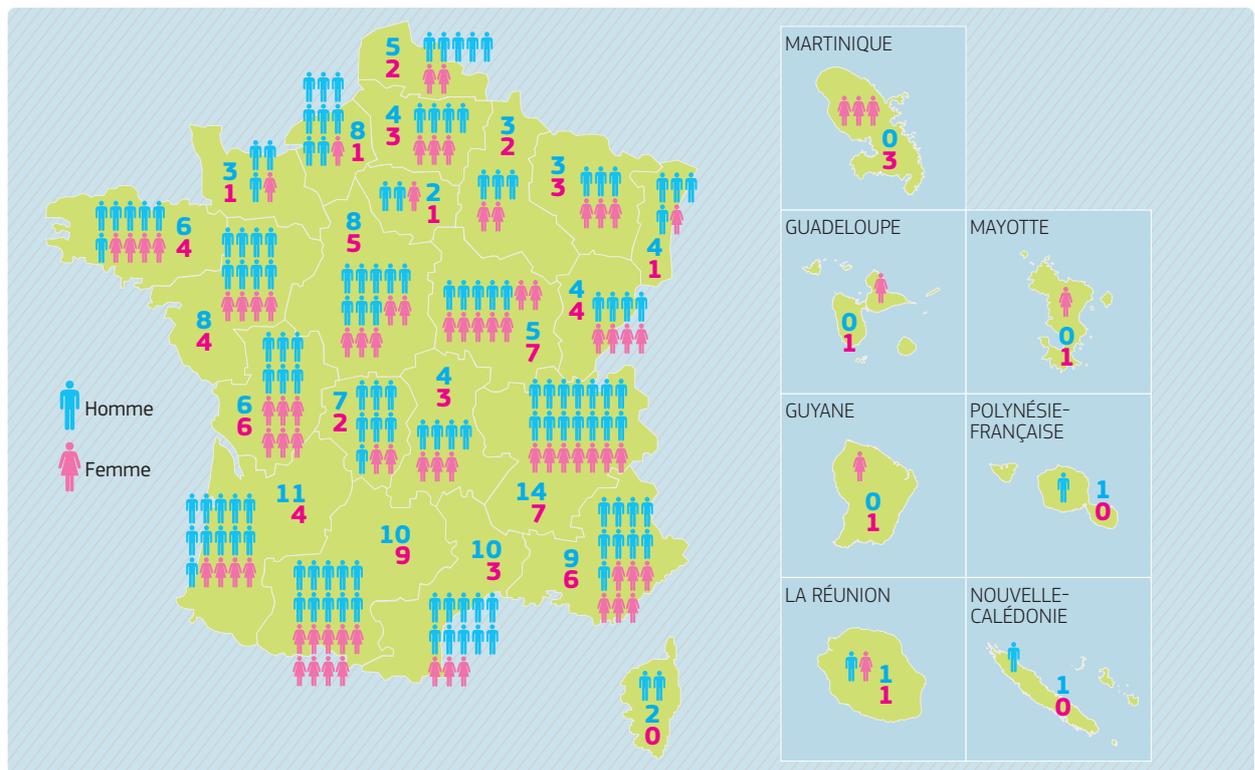
8 femmes sont DRAAF adjoint en 2012 en Basse-Normandie, Centre, Haute-Normandie, Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Pays-de-la Loire, Picardie, Rhône-Alpes, soit un taux de féminisation de 34,8%.

## Répartition homme/femme en établissements d'enseignement agricole

Répartition homme/femme des directeurs des établissements agricoles publics au 31 décembre 2012



Répartition homme/femme des directeurs adjoints des établissements agricoles publics au 31 décembre 2012



## Taux de féminisation en établissements d'enseignement agricole

### Postes de directeur des établissements publics d'enseignement :

le taux de féminisation est passé de 20,67 % (37 femmes) en 2011 à 18,52 % (30 femmes) en 2012, en incluant les postes occupés dans les départements d'outre-mer.

### Postes de directeur adjoint des établissements publics d'enseignement :

le taux de féminisation est passé de 40,99 % (91 femmes) en 2011 à 37,95 % (85 femmes) en 2012, en incluant les postes occupés dans les départements d'outre-mer.

A noter que la variation peut aussi être liée au fait que les restructurations d'établissements (fusions notamment) ont entraîné un nombre supérieur de postes d'adjoints.

### Postes d'inspecteur de l'enseignement agricole :

le taux de féminisation est relativement élevé (34,30 %). Les cadres occupant ces postes sont à l'origine souvent des professeurs, corps dont le taux de féminisation est élevé.

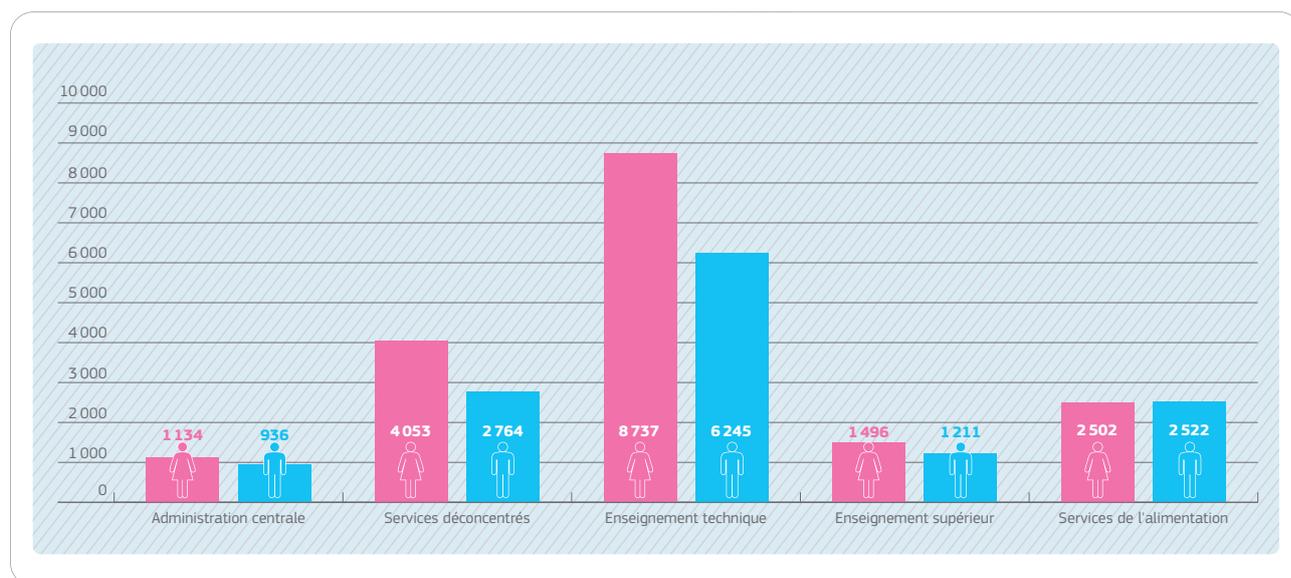
Le nombre d'inspecteurs de l'enseignement agricole est au total de 67 dont 23 femmes et 44 hommes.

Postes	Femmes	Hommes
Directeur	18,52 %	81,48 %
Directeur adjoint	37,95 %	62,05 %
Inspecteur	34,30 %	65,70 %



## Répartition homme/femme par secteur d'activité

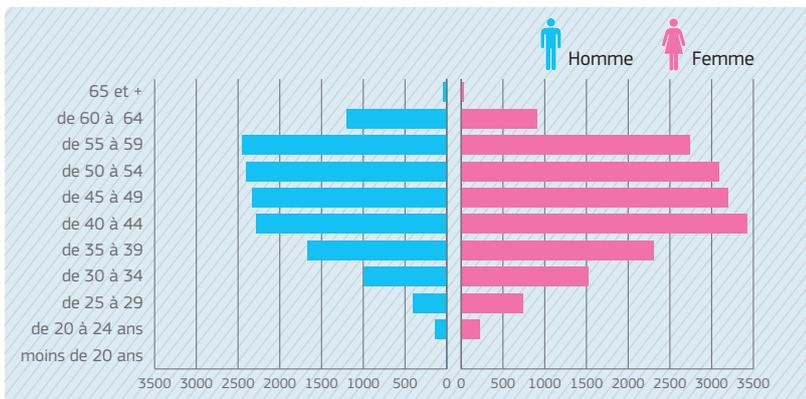
Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	1 134	936	2 070
Services déconcentrés	4 053	2 764	6 817
Enseignement technique	8 737	6 245	14 982
Enseignement supérieur	1 496	1 211	2 707
Services de l'alimentation	2 502	2 522	5 024
Autres	266	226	492
<b>Total</b>	<b>18 188</b>	<b>13 904</b>	<b>32 092</b>



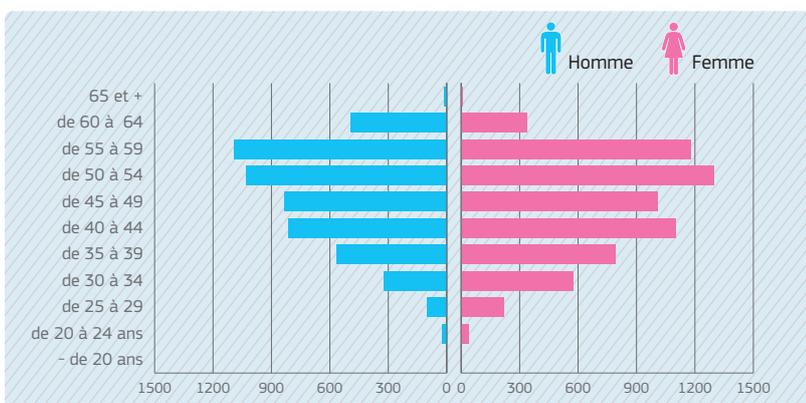
## Répartition homme/femme par tranche d'âge et par sexe

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
moins de 20 ans	3	1	4
de 20 à 24 ans	228	133	361
de 25 à 29	741	405	1 146
de 30 à 34	1 528	993	2 521
de 35 à 39	2 311	1 663	3 974
de 40 à 44	3 421	2 279	5 700
de 45 à 49	3 195	2 328	5 523
de 50 à 54	3 084	2 402	5 486
de 55 à 59	2 735	2 452	5 187
de 60 à 64	913	1 203	2 116
65 et +	29	45	74
<b>Total</b>	<b>18 188</b>	<b>13 904</b>	<b>32 092</b>

## Répartition homme/femme par les pyramides des âges



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

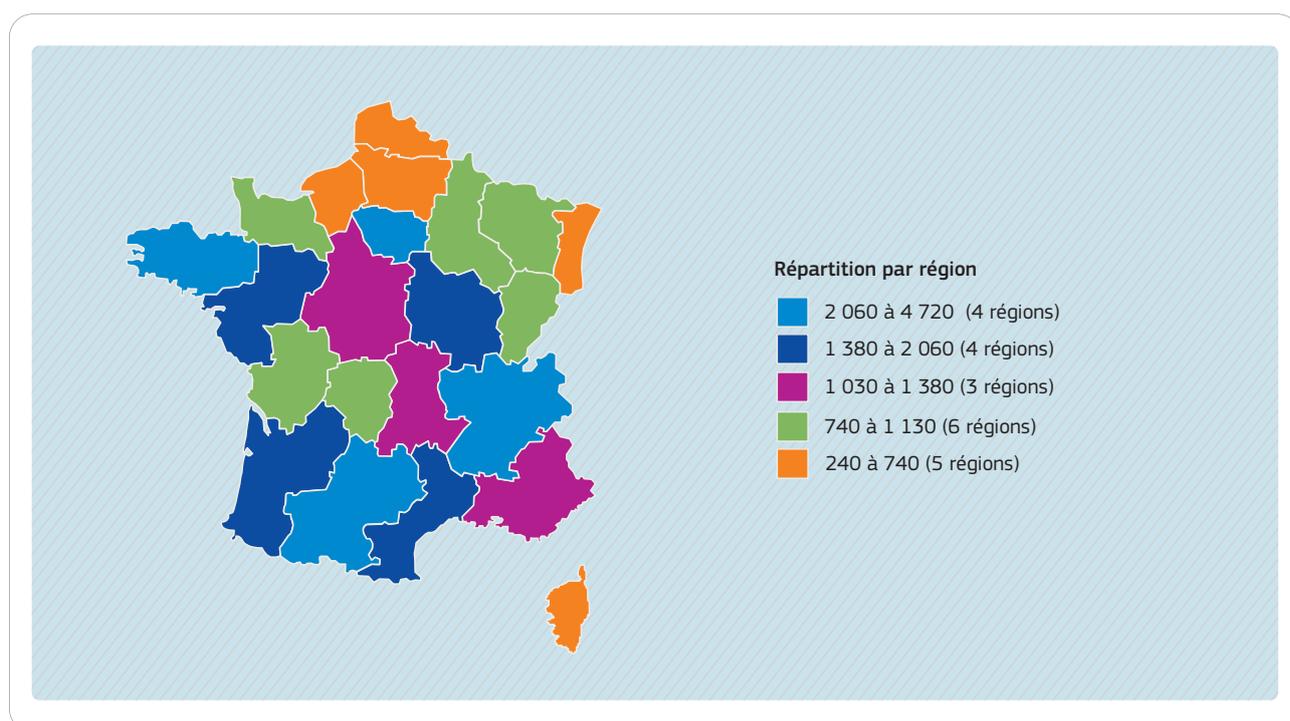


**Pyramide des âges de l'enseignement agricole →**



## Répartition par région et par secteur

Région	Administration centrale	Enseignement	Enseignement supérieur	Secteur vétérinaire et phytosanitaire	DRAAF DDEA DDAF	Autres	Total
Autres	5	45	8	12	20	1	91
Alsace		216	59	76	174	21	546
Aquitaine		888	89	283	389	28	1 677
Auvergne		640	137	206	294	23	1 300
Basse-Normandie		449		214	252		915
Bourgogne	1	677	216	197	293	63	1 447
Bretagne		1 347	212	658	376		2 593
Centre		781		201	359		1 341
Champagne-Ardenne		492		115	230		837
Corse		57		55	108		220
Franche-Comté		449		120	231		800
Haute-Normandie		302		108	143		553
Ile de France	1 851	432	727	226	203	230	3 669
Languedoc-Roussillon		817	272	179	363		1 631
Limousin	13	435		140	229		817
Lorraine	6	356	59	150	243	22	836
Midi-Pyrénées	184	1 115	300	381	533		2 513
Nord-Pas-de-Calais		643		169	149		961
Pays de la Loire	1	1 202	412	422	433	4	2 474
Picardie	8	424		121	194		747
Poitou-Charentes		633		252	296		1 181
Provence-Alpes-Cote-d'Azur		641	3	197	349		1 190
Rhône-Alpes	1	1 524	213	371	558	96	2 763
Territoires d'outre-mer		122		25	75	2	224
Guadeloupe		58		42	90		190
Guyane		41		24	58		123
Martinique		96		33	80	1	210
Réunion		100		47	95	1	243
<b>Total</b>	<b>2 070</b>	<b>14 982</b>	<b>2 707</b>	<b>5 024</b>	<b>6 817</b>	<b>492</b>	<b>32 092</b>



## Evolution de l'âge moyen des agents du MAAF

Âge moyen		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)		Part des 55 ans et plus (en %)	
1998	2012	1998	2012	1998	2012	1998	2012
42,7	46,20	12,0%	4,71%	29,3%	40,08%	12,2%	22,99%

## Tableau par catégorie statutaire

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	43,95	46,90	45,37
B	45,87	47,32	46,53
C	49,67	48,20	49,42
<b>Total</b>	<b>45,53</b>	<b>47,08</b>	<b>46,20</b>

## Effectifs par âge dans l'année (en ETP, sous plafond MAAF au 1<sup>er</sup> janvier)



## Répartition des effectifs physiques en administration centrale

Structures	Effectifs
Cabinet du ministre	23
Agents chargés de fonction support au cabinet	75
Bureau du Cabinet	45
Haut fonctionnaire de Défense	6
Contrôle budgétaire comptable ministériel	8
Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux	169
Secrétariat Général	924
Direction Générale des Politiques agricole, agroalimentaire et des territoires	365
Direction Générale de l'Alimentation	216
Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche	156
Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture	61
Autres structures d'Administration Centrale	22
<b>Total</b>	<b>2 070</b>

## Récapitulatif des situations particulières

Positions administratives	Femmes	Hommes	Effectif
Mise à disposition	82	114	196
Congé longue maladie	100	79	179
Congé longue durée	126	60	186
Congé formation	35	23	58
Congé parental	43	5	48
Congé maternité	430		430
Congé paternité		170	170
Disponibilité / Congé sans traitement	51	36	87
Détachement	56	78	134
<b>Total</b>	<b>923</b>	<b>565</b>	<b>1 488</b>

(1) : nombre d'agents ayant démarré un congé maternité en 2012

(2) : les congés paternité ont représenté 1 944 jours en 2012

## Agents accueillis en position normale d'activité (PNA) au 31 décembre 2012

Cat.	Prog. 142	Prog. 143	Prog. 206	Prog. 215	Total
A	11	123	1	56	191
B	1	1	8	138	148
C	0	1	1	184	186
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>125</b>	<b>10</b>	<b>378</b>	<b>525</b>

Ces PNA comprennent les professeurs agrégés et l'inspection du travail. Leur nombre est en progression, en raison notamment d'un recrutement d'agents en cours de carrière provenant d'autres administrations.

## V. État des effectifs par corps aux 1<sup>er</sup> janvier 2012 et 1<sup>er</sup> janvier 2013

Ces tableaux sont produits à partir de données extraites du système d'informations des ressources humaines, AGORAH, 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 avril 2013. 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 MAAF 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 permanents gérés en administration centrale dont les enseignants du privé (143), hors contractuels de courte durée.

### Situation au 1<sup>er</sup> janvier 2012 des effectifs sous plafond gérés en administration centrale

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Adjoint administratif	151	142,00	692	640,70	556	518,40	2 028	1 904,40	53	50,50	3 480	3 256,00
Adjoint administratif (accueil PNA)			1	1,00	1	1,00	167	160,70			169	162,70
Adjoint technique	1	1,00			72	71,30	312	302,30			385	374,60
Adjoint technique (accueil PNA)							1	1,00			1	1,00
Adjoint technique de formation et de recherche	375	358,80									375	358,80
Adjoint technique de laboratoire de l'enseignement			48	41,70							48	41,70
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	3	2,50	24	23,00							27	25,50
Administrateur civil							26	25,30			26	25,30
Agent administratif Mayotte					1	1,00	3	3,00			4	4,00
Agent contractuel - 1 <sup>ère</sup> catégorie							4	4,00			4	4,00
Agent contractuel - 2 <sup>ème</sup> catégorie	1	0,80			6	5,30	12	11,60			19	17,70
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie			2	2,00			1	1,00			3	3,00
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie (ex-Berkanien)					6	2,10	18	11,62			24	13,72
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle			2	2,00	2	2,00	38	36,20			42	40,20
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle	2	2,00					23	22,40			25	24,40
Agent contractuel (génie rural)	2	2,00	140	92,35	45	38,52	124	102,83			311	235,70
agent contractuel (Offices)							6	6,00			6	6,00
Agent contractuel d'administration centrale							202	195,30			202	195,30
Agent contractuel de l'enseignement agricole	38	37,70	8	8,00							46	45,70
Agent contractuel de l'enseignement agricole (ex. AGEMA)			1	1,00							1	1,00
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.			972	792,50							972	792,50
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.D.	15	15,00	84	82,00							99	97,00
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.			285	242,40							285	242,40
Agent contractuel des services déconcentrés			2	2,00	17	15,60	52	48,60			71	66,20
Agent d'exploitation des travaux publics de l'État							1	1,00			1	1,00
Agent occasionnel d'administration centrale							12	12,00			12	12,00
Agent principal des services techniques d'adm.cent							14	14,00			14	14,00
Agent principal des services techniques des services déconcentrés					2	2,00	9	9,00			11	11,00
Agent technique Mayotte					6	6,00	16	16,00			22	22,00
Assistant de service social							1	1,00			1	1,00
Assistant d'enseignement et de recherche cont.	14	14,00									14	14,00
Assistant ingénieur de formation et de recherche	93	89,10			2	2,00	1	1,00			96	92,10
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés							14	13,60			14	13,60

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Attaché d'administration	38	36,80	150	147,80	51	50,00	535	520,90	3	3,00	777	758,50
Attaché d'administration (accueil PNA)					1	1,00	11	10,60			12	11,60
Attaché d'administration centrale (CNCA)							4	4,00			4	4,00
Chargé de mission du cabinet							6	6,00			6	6,00
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive			14	14,00							14	14,00
Chargé d'études documentaires	1	1,00					3	3,00			4	4,00
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	4	4,00	17	17,00	7	7,00	49	48,80			77	76,80
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)					7	6,90	79	78,80			86	85,70
Chef de service							9	9,00			9	9,00
Chef de travaux d'école nationale	1	0,80									1	0,80
Collaborateur cabinet ministériel							12	11,00			12	11,00
Conseiller principal d'éducation			306	300,10			7	6,80			313	306,90
Conservateur des bibliothèques	1	1,00									1	1,00
Contrat d'apprentissage administration centrale							3	3,00			3	3,00
Contrôleur des affaires maritimes	1	1,00					1	1,00			2	2,00
Contrôleur des transports terrestres							1	1,00			1	1,00
Contrôleur des travaux publics de l'État							10	9,80			10	9,80
Contrôleur du travail							4	4,00			4	4,00
Dessinateurs (service de l'équipement)							3	3,00			3	3,00
Directeur							3	3,00			3	3,00
Directeur adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt					5	5,00					5	5,00
Directeur adjoint des territoires, de l'alimentation et de la mer							1	1,00			1	1,00
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							7	7,00			7	7,00
Directeur de projet							4	3,80			4	3,80
Directeur d'établissement	5	5,00	381	381,00			12	12,00			398	398,00
Directeur général							3	3,00			3	3,00
Directeur général et directeur ens.sup.agri.public	12	12,00									12	12,00
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							21	21,00			21	21,00
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							21	21,00			21	21,00
Enseignant - catégorie I - ingénieur			35	33,56							35	33,56
Enseignant - catégorie II			1 294	1 205,99							1 294	1 205,99
Enseignant - catégorie III			1 340	1 117,30							1 340	1 117,30
Enseignant - catégorie IV			1 911	1 767,89							1 911	1 767,89
Expert de haut niveau							1	1,00			1	1,00
Infirmière(ier)	1	1,00	118	114,60			2	1,80			121	117,40
Informaticien de haute technicité							66	62,90			66	62,90
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	59	57,80	287	278,70	274	264,80	1 398	1 354,90			2 018	1 956,20
Ingénieur de recherche	92	90,10	1	1,00			11	10,90			104	102,00
Ingénieur des mines							1	1,00			1	1,00
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	86	85,20	88	82,70	53	50,50	575	564,60			802	783,00
Ingénieur des Systèmes d'Information et de Communication							1	1,00			1	1,00
Ingénieur des travaux publics de l'État							6	6,00			6	6,00
Ingénieur d'études	242	235,00					9	8,80			251	243,80
Ingénieur d'études sanitaires							1	1,00			1	1,00
Ingénieur en chef des travaux publics de l'État							1	1,00			1	1,00

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	26	25,60	2	2,00	360	339,00	227	221,30			615	587,90
Inspecteur de l'enseignement agricole			65	65,00			2	2,00			67	67,00
Inspecteur des services déconcentrés de la DGI	1	1,00					1	1,00			2	2,00
Inspection du travail							33	31,40			33	31,40
Inspection générale de l'agriculture							35	35,00			35	35,00
Lecteur de langues étrangères contractuel	2	2,00									2	2,00
Maître auxiliaire			2	1,50							2	1,50
Maitre Auxiliaire - Catégorie I			28	21,39							28	21,39
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Court			45	36,01							45	36,01
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Long			34	26,83							34	26,83
Maitre Auxiliaire - Catégorie III - Cycle Court			5	3,89							5	3,89
Maître de conférence contractuel	51	49,50									51	49,50
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	510	504,80			1	0,90	2	2,00			513	507,70
Médecin inspecteur de santé publique							1	1,00			1	1,00
Ministre							1	1,00			1	1,00
Ouvrier d'État mensualisé hydraulique							14	14,00			14	14,00
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire					1	1,00					1	1,00
Personnel du cabinet non-titulaire							1	1,00			1	1,00
Préposé sanitaire contractuel					18	17,00					18	17,00
Préposé sanitaire non titulaire					342	330,60					342	330,60
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	23	21,80							24	22,80
Professeur agrégé	7	6,80	106	105,20							113	112,00
Professeur agrégé d'éducation physique et sportive	1	1,00	14	13,10							15	14,10
Professeur certifié de l'enseignement agricole	55	54,70	3 153	3 023,20	1	1,00	57	55,70			3 266	3 134,60
Professeur contractuel	5	4,50									5	4,50
Professeur de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques			1	1,00							1	1,00
Professeur de lycée professionnel agricole	15	14,80	2 601	2 496,40	2	1,80	74	72,90			2 692	2 585,90
Professeur d'éducation physique et sportive	7	7,00	178	171,70							185	178,70
Professeur d'ens.général de collège Educ.nationale			1	1,00			1	1,00			2	2,00
Professeur des écoles			4	4,00			1	1,00			5	5,00
Professeur enseignement supérieur	331	330,60					1	1,00			332	331,60
Secrétaire administratif	112	107,10	339	317,60	215	203,50	1 431	1 358,10	42	41,20	2 139	2 027,50
Secrétaire administratif (accueil PNA)			2	2,00	4	4,00	63	60,20			69	66,20
secrétaire général							1	1,00			1	1,00
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	10	10,00									10	10,00
Secrétaire général du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00
Sous-directeur							8	8,00			8	8,00
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux			1	1,00	29	27,70	865	837,30			895	866,00
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles			1	1,00	147	140,80	770	741,10	1	1,00	919	883,90
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	2	1,80			2 388	2 292,30	157	152,10	2	2,00	2 549	2 448,20
Technicien de formation et de recherche	362	343,20	1	1,00	1	1,00	4	4,00			368	349,20

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
technicien de laboratoire de l'enseignement			167	156,50							167	156,50
technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole			204	199,50			1	1,00			205	200,50
technicien opérationnel de l'Office national des forêts							6	5,90			6	5,90
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 de l'équipement							38	36,20			38	36,20
technicien supérieur forestier					1	1,00	1	1,00			2	2,00
vétérinaire inspecteur non titulaire					572	311,99					572	311,99
vice-président du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00
<b>Total</b>	<b>2 736</b>	<b>2 661,00</b>	<b>15 180</b>	<b>14 064,91</b>	<b>5 197</b>	<b>4 725,01</b>	<b>9 775</b>	<b>9 371,45</b>	<b>101</b>	<b>97,70</b>	<b>32 989</b>	<b>30 920,07</b>

EP = effectifs physiques et ETP : équivalent temps plein

### Situation au 1<sup>er</sup> janvier 2013 des effectifs sous plafond gérés en administration centrale

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Adjoint administratif	146	137,20	651	602,30	508	473,20	1 891	1 777,60	56	53,30	3 252	3 043,60
Adjoint administratif (accueil PNA)			1	0,80	1	1,00	174	165,70			176	167,50
Adjoint technique	1	1,00			74	72,50	271	258,90			346	332,40
Adjoint technique (accueil PNA)							2	2,00			2	2,00
Adjoint technique de formation et de recherche	349	335,10	50	43,90							399	379,00
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	3	2,80	22	21,00							25	23,80
Administrateur civil							25	24,10			25	24,10
Agent administratif Mayotte					1	1,00	3	3,00			4	4,00
Agent contractuel - 1 <sup>ère</sup> catégorie							4	4,00			4	4,00
Agent contractuel - 2 <sup>ème</sup> catégorie	1	0,80			6	5,40	11	10,60			18	16,80
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie			1	1,00			1	0,60			2	1,60
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie (ex-Berkanien)					5	2,20	16	10,24			21	12,44
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle			2	2,00	1	1,00	27	25,90			30	28,90
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle	2	2,00			1	1,00	19	18,40			22	21,40
Agent contractuel (génie rural)	2	2,00	155	102,05	47	40,42	126	102,68			330	247,15
Agent contractuel (Offices)							9	8,70			9	8,70
Agent contractuel d'administration centrale							213	205,40			213	205,40
Agent contractuel de l'enseignement agricole	35	34,70	7	7,00							42	41,70
Agent contractuel de l'enseignement agricole (ex. AGEMA)			1	1,00							1	1,00
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.			1 048	851,50							1 048	851,50
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.D.	13	13,00	45	43,70							58	56,70
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.			306	265,00							306	265,00
Agent contractuel des services déconcentrés			1	1,00	18	16,60	50	46,30			69	63,90
Agent d'exploitation des travaux publics de l'État							1	1,00			1	1,00
Agent occasionnel d'administration centrale							22	22,00			22	22,00
Agent principal des services techniques d'adm.cent							12	12,00			12	12,00

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Agent principal des services techniques des services déconcentrés					1	1,00	4	3,80			5	4,80
Agent technique Mayotte					6	6,00	11	11,00			17	17,00
Assistant de service social							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	89	84,90			3	3,00	1	1,00			93	88,90
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés							14	13,40			14	13,40
Attaché d'administration	36	35,40	150	148,20	46	45,10	522	510,70	4	4,00	758	743,40
Attaché d'administration (accueil PNA)					1	1,00	12	11,50			13	12,50
Attaché d'administration centrale (CNCA)							4	4,00			4	4,00
Chargé de mission du cabinet							12	12,00			12	12,00
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive			13	13,00							13	13,00
Chargé d'études documentaires	1	1,00					3	3,00			4	4,00
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	5	5,00	13	13,00	9	8,80	42	42,00			69	68,80
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)					7	6,90	70	69,80			77	76,70
Chef de service							7	7,00			7	7,00
Chef de travaux d'école nationale	1	0,80									1	0,80
Collaborateur cabinet ministériel							7	6,00			7	6,00
Conseiller principal d'éducation			307	298,00			7	6,80			314	304,80
Conservateur des bibliothèques	1	1,00									1	1,00
Contrat d'apprentissage administration centrale							3	3,00			3	3,00
Contrôleur du travail							4	4,00			4	4,00
Dessinateurs (service de l'équipement)							5	5,00			5	5,00
Directeur							2	2,00			2	2,00
Directeur adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							4	4,00			4	4,00
Directeur adjoint des territoires, de l'alimentation et de la mer							1	1,00			1	1,00
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							7	7,00			7	7,00
Directeur de projet							3	2,90			3	2,90
Directeur d'établissement	4	4,00	385	385,00			18	18,00			407	407,00
Directeur général							3	3,00			3	3,00
Directeur général et directeur ens.sup.agri.public	12	12,00									12	12,00
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							22	22,00			22	22,00
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							21	21,00			21	21,00
Enseignant - catégorie I - ingénieur			36	35,06							36	35,06
Enseignant - catégorie II			1 359	1 256,60							1 359	1 256,60
Enseignant - catégorie III			1 155	951,78							1 155	951,78
Enseignant - catégorie IV			1 986	1 834,75							1 986	1 834,75
Expert de haut niveau							1	1,00			1	1,00
Infirmier(e) des administrations de l'état	1	1,00	120	115,80			2	1,80			123	118,60
Infirmière(ier)			39	37,20							39	37,20
Informaticien de haute technicité							51	48,80			51	48,80
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	59	57,80	300	290,50	268	259,60	1 321	1 278,70			1 948	1 886,60
Ingénieur de recherche	115	113,20	1	1,00			11	10,90			127	125,10
Ingénieur des mines							1	1,00			1	1,00
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	83	82,20	86	80,90	47	45,10	562	551,80			778	760,00

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Ingénieur des Systèmes d'Information et de Communication							2	2,00			2	2,00
Ingénieur des travaux publics de l'État							8	7,60			8	7,60
Ingénieur d'études	237	229,60					10	9,80			247	239,40
Ingénieur d'études sanitaires							1	1,00			1	1,00
Ingénieur en chef des travaux publics de l'État							1	1,00			1	1,00
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	25	24,60	2	2,00	360	338,90	219	213,30			606	578,80
Inspecteur de l'enseignement agricole			65	65,00			2	2,00			67	67,00
Inspecteur des affaires maritimes							1	1,00			1	1,00
Inspecteur des services déconcentrés de la DGI	1	1,00					1	1,00			2	2,00
Inspection du travail							22	21,60			22	21,60
Inspection générale de l'agriculture							34	34,00			34	34,00
Lecteur de langues étrangères contractuel	1	1,00									1	1,00
Maître auxiliaire			2	1,50							2	1,50
Maitre Auxiliaire - Catégorie I			28	20,78							28	20,78
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Court			36	28,78							36	28,78
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Long			39	30,11							39	30,11
Maitre Auxiliaire - Catégorie III - Cycle Court			5	4,00							5	4,00
Maitre Auxiliaire - Catégorie III - Cycle Long			1	0,72							1	0,72
Maître de conférence contractuel	53	51,50									53	51,50
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	520	515,30					2	2,00			522	517,30
Ministre							2	2,00			2	2,00
Ouvrier d'État mensualisé hydraulique							12	12,00			12	12,00
Personnel du cabinet non-titulaire							1	1,00			1	1,00
Préposé sanitaire contractuel					17	16,00					17	16,00
Préposé sanitaire non titulaire					334	320,35					334	320,35
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	20,00							22	21,00
Professeur agrégé	7	7,00	106	104,90							113	111,90
Professeur agrégé d'éducation physique et sportive	1	1,00	14	11,80							15	12,80
Professeur associé	1	1,00									1	1,00
Professeur certifié de l'enseignement agricole	54	53,70	3 077	2 948,20	1	1,00	53	52,40			3 185	3 055,30
Professeur contractuel	6	5,50									6	5,50
Professeur de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques			1	1,00							1	1,00
Professeur de lycée professionnel agricole	16	16,00	2 543	2 442,60	1	0,80	66	63,90			2 626	2 523,30
Professeur d'éducation physique et sportive	7	7,00	172	166,10							179	173,10
Professeur d'ens.général de collège Educ.nationale			1	1,00			1	1,00			2	2,00
Professeur des écoles			2	2,00			1	1,00			3	3,00
Professeur enseignement supérieur	323	322,60					1	1,00			324	323,60
secrétaire administratif	113	108,30	341	323,90	209	197,90	1 368	1 297,60	43	42,20	2 074	1 969,90
Secrétaire général							1	1,00			1	1,00
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	11	11,00									11	11,00
Secrétaire général du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)			1	1,00	4	4,00	77	73,90			82	78,90
Sous-directeur							9	9,00			9	9,00
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux			1	1,00	29	27,50	813	785,00			843	813,50
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles					148	141,10	794	762,70	1	1,00	943	904,80
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	2	1,80			2 337	2 242,00	137	130,70	2	2,00	2 478	2 376,50
Technicien de formation et de recherche	370	350,60	371	355,60	2	2,00	3	3,00			746	711,20
Technicien opérationnel de l'Office national des forêts							5	5,00			5	5,00
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 forestier					1	1,00					1	1,00
Techniciens supérieurs du développement durable					2	2,00	56	53,90			58	55,90
Vétérinaire inspecteur non titulaire					597	333,29					597	333,29
Vice-président du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00
<b>Total</b>	<b>2 718</b>	<b>2 646,40</b>	<b>15 069</b>	<b>13 935,02</b>	<b>5 093</b>	<b>4 619,66</b>	<b>9 352</b>	<b>8 954,42</b>	<b>106</b>	<b>102,50</b>	<b>32 338</b>	<b>30 258,00</b>

EP = effectifs physiques et ETP : équivalent temps plein

#### Taux de féminisation des corps hors emplois fonctionnels par ordre croissant (au 1<sup>er</sup> janvier 2012)

Libellé corps	F	H	Total	% féminisation
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	11	66	77	14,3%
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	178	665	843	21,1%
Inspection générale de l'agriculture	8	26	34	23,5%
Professeur enseignement supérieur	98	226	324	30,2%
Enseignant - catégorie I - ingénieur	11	25	36	30,6%
Informaticien de haute technicité	16	35	51	31,4%
Adjoint technique	109	237	346	31,5%
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	8	17	25	32,0%
Vétérinaire inspecteur non titulaire	203	394	597	34,0%
Inspecteur de l'enseignement agricole	23	44	67	34,3%
Professeur agrégé	39	74	113	34,5%
Administrateur civil	9	16	25	36,0%
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle	12	18	30	40,0%
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	317	461	778	40,7%
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	799	1 149	1 948	41,0%
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	1 032	1 446	2 478	41,6%
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	412	531	943	43,7%
Agent contractuel de l'enseignement agricole	20	22	42	47,6%
Professeur de lycée professionnel agricole	1 266	1 360	2 626	48,2%
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.	148	158	306	48,4%
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	36	33	69	52,2%
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	274	248	522	52,5%
Maître de conférence contractuel	28	25	53	52,8%
Enseignant - catégorie II	732	627	1 359	53,9%
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle	12	10	22	54,5%
Ingénieur d'études	137	110	247	55,5%
Attaché d'administration	421	337	758	55,5%
Professeur certifié de l'enseignement agricole	1 787	1 398	3 185	56,1%
Ingénieur de recherche	74	53	127	58,3%

Libellé corps	F	H	Total	% féminisation
Technicien de formation et de recherche	436	310	746	58,4%
Adjoint technique de formation et de recherche	234	165	399	58,6%
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	356	250	606	58,7%
Assistant ingénieur de formation et de recherche	57	36	93	61,3%
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.D.	36	22	58	62,1%
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.	656	392	1 048	62,6%
Enseignant - catégorie III	725	430	1 155	62,8%
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Court	23	13	36	63,9%
Enseignant - catégorie IV	1 277	709	1 986	64,3%
Conseiller principal d'éducation	209	105	314	66,6%
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Long	27	12	39	69,2%
Agent contractuel - 2 <sup>ème</sup> catégorie	13	5	18	72,2%
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés	11	3	14	78,6%
Maitre Auxiliaire - Catégorie I	23	5	28	82,1%
Secrétaire administratif	1 749	324	2 073	84,4%
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie (ex-Berkanien)	19	2	21	90,5%
Adjoint administratif	3 000	252	3 252	92,3%
Infirmière(ier)	37	2	39	94,9%
Infirmièr(e) des administrations de l'état	120	3	123	97,6%

## 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 1 937 696 992 € pour l'année 2012 (le transfert en provenance du MEDDE inclus ; ce transfert correspond essentiellement à des remboursements pour des personnels payés par le MAAF en DOM, parce qu'ils ne figurent pas encore sur la délégation de gestion). 1 933 774 945 € ont été utilisés, fongibilités asymétriques\* comprises, pour couvrir la masse salariale, soit 99,80% des crédits. La fongibilité asymétrique correspond aux besoins suivants : 25,3 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 31 653 ETPT pour l'année 2012. 31 591 ETPT ont été utilisés, dont 579 ETPT pour les contrats de courte durée, soit 99,80% du plafond ouvert globalement pour le MAAF.

\* 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 2012

Source India Ode

Les ratios expriment la différence constatée entre le total des ETPT prévus en LFI et le nombre total d'ETPT consommé constaté en fin d'exécution.

## 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	73	600	254	701	1 035	2 663	2 676	99,51 %
143 - Enseignement technique agricole	631	496	1 056	455	12 072	14 710	14 706	100,03 %
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	71	943	699	2 939	3	4 655	4 676	99,55 %
215 - Conduite et pilotage de l'alimentation	1 166	2 261	3 469	2 521	146	9 563	9 595	99,67 %
<b>Total</b>	<b>1 941</b>	<b>4 300</b>	<b>5 478</b>	<b>6 616</b>	<b>13 256</b>	<b>31 591</b>	<b>31 653</b>	<b>99,80 %</b>

## Permanents 2012 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	73	600	254	701	1 035	2 663	2 676	99,51 %
143 - Enseignement technique agricole	631	496	1 047	404	11 949	14 527	14 416	100,77 %
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	71	943	699	2 844	3	4 560	4 576	99,65 %
215 - Conduite et pilotage de l'alimentation	1 166	2 261	3 444	2 245	146	9 262	9 199	100,68 %
<b>Total</b>	<b>1 941</b>	<b>4 300</b>	<b>5 444</b>	<b>6 194</b>	<b>13 133</b>	<b>31 012</b>	<b>30 867</b>	<b>100,47 %</b>

## Contractuels de courte durée 2012 en ETPT par programmes

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			9	51	123	183	290	63,10 %
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation				95		95	100	95,00 %
215 - Conduite et pilotage de l'alimentation			25	276		301	396	76,01 %
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>34</b>	<b>422</b>	<b>123</b>	<b>579</b>	<b>786</b>	<b>73,66 %</b>

# Les mouvements du personnel

## I. Analyse de mouvements du personnel (effectifs physiques)

Situations	Entrées		Sorties		Total
	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	
Transferts décentralisation				26	26
Congé longue durée		33		18	51
Congé parental	9	33	13	32	87
Congé pour convenance personnelle	16		27		43
Décès			6	37	43
Détachement		59		134	193
Disponibilité		28		57	85
Fin de contrat			429		429
Licenciement : insuffisance professionnelle				1	1
Licenciement : refus titularisation après stage				3	3
Radiation des cadres : démission			162	25	187
Radiation du corps				28	28
Recrutements	686	287			973
Retraite			126	636	762

Ce tableau décrit les flux des entrées et des sorties des agents.  
Ces données sont issues du SIRH «Aghora».

## II. Schéma d'emploi 2012 par programme et catégorie (ETP)

Catégorie d'emplois	Prog.142	Prog.143	Prog. 206	Prog. 215	Total
A administratifs	-2	-16	-5	0	-23
A techniques	-9	1	-31	-111	-150
B et C administratifs	-8	-28	-39	-115	-190
B et C techniques	-9	-8	-41	-118	-176
Enseignants	6	-66	0	-10	-70
<b>Total</b>	<b>-22</b>	<b>-117</b>	<b>-116</b>	<b>-354</b>	<b>-609</b>

### III. Recrutement par voie de concours externe

99,5% des inscriptions aux concours internes et externes, se font de manière dématérialisée, via Télémaque, le site web des concours du ministère chargé de l'agriculture.

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

##### Candidats inscrits et présents

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	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>577</b>	<b>378</b>	<b>170</b>	<b>208</b>	<b>146</b>	<b>168</b>	<b>53</b>	<b>11</b>
ISPV	35	28	21	7	6	16	6	0
I- ESPV (élèves vétos)	8	8	2	6	8	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	1	1	0	1	1	0	0	0
Conseiller principal d'éducation	228	109	29	80	60	35	12	2
PLPA	81	43	30	13	22	17	4	0
Professeurs de l'ESA 1 <sup>ère</sup> session	20	16	9	7	0	6	8	2
Professeurs de l'ESA 2 <sup>ème</sup> session	15	12	6	6	0	2	6	4
Maître de conférence 1 <sup>ère</sup> session	141	117	53	64	38	64	13	2
Maître de conférence 2 <sup>ème</sup> session	48	44	20	24	11	28	4	1
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>577</b>	<b>378</b>	<b>170</b>	<b>208</b>	<b>146</b>	<b>168</b>	<b>53</b>	<b>11</b>

##### 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>77</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>4</b>
ISPV	2	0	2	1	1	0	0
I- ESPV (élèves vétos)	7	1	6	7	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	1	0	1	1	0	0	0
Conseiller principal d'éducation	6	1	5	2	4	0	0
PLPA	11	10	1	6	5	0	0
Professeurs de l'ESA 1 <sup>ère</sup> session	11	4	7	0	3	7	1
Professeurs de l'ESA 2 <sup>ème</sup> session	7	4	3	0	2	2	3
Maître de conférence 1 <sup>ère</sup> session	18	10	8	3	15	0	0
Maître de conférence 2 <sup>ème</sup> session	14	6	8	6	6	2	0
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>77</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>11</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>77</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>52</b>
ISPV	2	0	0	0	0	0	0	0	2
I- ESPV (élèves vétérinaires)	7	0	0	0	0	0	0	7	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Conseiller principal d'éduc.	6	0	0	0	0	0	0	6	0
PLPA	11	0	0	0	0	0	0	11	0
Professeurs de l'ESA 1 <sup>ère</sup> section	11	0	0	0	0	0	0	0	11
Professeurs de l'ESA 2 <sup>ème</sup> section	7	0	0	0	0	0	0	0	7
Maître de conférence 1 <sup>ère</sup> section	18	0	0	0	0	0	0	0	18
Maître de conférence 2 <sup>ème</sup> section	14	0	0	0	0	0	0	0	14
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>77</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>52</b>

Les femmes représentent en moyenne 55% des candidats présents et sont donc majoritaires à l'exception des concours d'ISPV et de PLPA. 53% des candidats reçus sont des femmes également. La population des candidats présents est jeune puisque 39% ont moins de 30 ans et 83% moins de 40 ans. 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 lauréats sont nettement plus âgés.

Au cours des trois dernières années, on observe un rajeunissement des candidats présents et reçus et une baisse significative du nombre de candidats inscrits et présents surtout pour les concours de l'enseignement (CPE, PLPA). Le taux de présence est faible: 55%, alors que la pression de sélection est en forte baisse.

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

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

### Changement de corps et titularisation en 2012

	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>959</b>	<b>800</b>	<b>424</b>	<b>376</b>	<b>27</b>	<b>225</b>	<b>278</b>	<b>98</b>
IPEF interne	183	171	125	46				
IAE élève concours interne	8	8	7	1	1	4	3	0
IAE examen professionnel	327	273	176	97	0	126	125	22
ISPV interne	27	21	12	9	0	6	10	5
Attaché requalification	284	229	50	179	2	46	115	66
CPE concours interne	101	73	31	42	21	34	14	4
PLPA concours interne	27	22	22	0	3	9	9	1
<b>Catégorie B</b>	<b>1 005</b>	<b>882</b>	<b>57</b>	<b>825</b>	<b>4</b>	<b>169</b>	<b>424</b>	<b>285</b>
SA requalification	1 005	882	57	825	4	169	424	285
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>1 964</b>	<b>1 682</b>	<b>481</b>	<b>1 201</b>	<b>31</b>	<b>394</b>	<b>702</b>	<b>383</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>55</b>	<b>35</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>3</b>
IPEF interne	13	8	5				
IAE élève concours interne	4	4	0	0	3	1	0
IAE examen professionnel	22	13	9	0	13	8	1
ISPV interne	1	0	1			1	
ISPV examen professionnel	2	1	1			2	
Attaché requalification	4	1	3	0	1	2	1
CPE concours interne	3	2	1	0	3	0	0
PLPA concours interne	6	6	0	0	2	3	1
<b>Catégorie B</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
SA requalification	23	2	21	0	8	10	5
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>78</b>	<b>37</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>8</b>

Pour les concours d'IPEF, les chiffres présentés concernent l'ensemble des candidats. Les corps du MAAF (IAE et ingénieurs de recherche) représentent 30% des inscrits, 22% des admissibles et 23% des admis (2 IAE et 1 ingénieur de recherche).

## 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>55</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>2</b>
IPEF interne	13								
IAE élève concours interne	4	0	0	0	1	0	2	1	0
IAE examen professionnel	22	0	0	1	10	2	7	1	1
ISPV interne	1	0	0	0	0	0	0	0	1
ISPV examen professionnel	2	0	0	0	0	0	0	2	0
Attaché requalification	4	0	0	2	0	2	0	0	0
CPE concours interne	3	0	0	0	0	2	0	1	0
PLPA concours interne	6	0	0	0	2	1	0	3	0
<b>Catégorie B</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
SA requalification	23	2	0	12	6	1	1	1	0
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>78</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

76% des candidats présents sont des femmes. Ce chiffre masque des hétérogénéités : les candidats aux examens professionnels d'accès aux corps des SA et des attachés appartiennent aux corps fortement féminisés des adjoints et des SA. A contrario, les candidats à l'examen professionnel d'accès au corps des IAE, appartiennent au corps des techniciens qui est à dominante masculine. 55% des candidats reçus sont des femmes, ce qui traduit une concentration de ces candidatures féminines sur des concours où peu de places sont offertes en comparaison du nombre de candidatures (26 places offertes à l'examen professionnel et au concours interne d'accès au corps des IAE). La majorité des candidats présents a entre 40 et 50 ans (à l'exception des concours CPE et PLPA).

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 en légère baisse mais le taux de présence aux examens est élevé (autour de 85%) avec un taux de pression élevé de 23 candidats présents par place offerte. Ce chiffre masque également de fortes disparités avec des pressions de sélection extrêmes : 57 pour l'examen professionnel d'accès au corps des attachés, 38 pour celui des SA, 2 pour le concours interne IAE et 1 pour l'examen professionnel ISPV.

Le niveau de diplôme détenu par les lauréats est, cette année, en relative adéquation avec celui du concours externe. En catégorie A, seuls 12% des candidats ont un niveau de diplôme supérieur à celui requis pour les concours externes. 64% ont un niveau de diplôme inférieur. Ces voies de promotion donnent donc toute leur chance aux candidats issus du rang. Cependant, pour l'examen professionnel d'accès au corps des SA, 40% des lauréats disposent d'un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat, alors qu'ils appartiennent à un corps de catégorie C.

## 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>176</b>	<b>167</b>	<b>89</b>	<b>78</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>78</b>	<b>55</b>
Attaché principal	151	142	78	64	0	33	64	45
Ingénieur de recherche hors classe	25	25	11	14	0	1	14	10
<b>Catégorie B</b>	<b>1360</b>	<b>1172</b>	<b>407</b>	<b>765</b>	<b>6</b>	<b>472</b>	<b>479</b>	<b>215</b>
SA classe exceptionnelle	118	91	17	74	0	10	49	32
SA classe supérieure	451	361	49	312	3	112	162	84
Technicien principal	88	77	24	53	0	53	21	3
Chef technicien	550	496	255	241	3	248	183	62
TEPETA classe principale	33	31	21	10	0	19	9	3
Tech. de laboratoire cl. supérieure	25	24	10	14	0	6	12	6
Technicien de formation et de rech. classe exceptionnelle	95	92	31	61	0	24	43	25
<b>Catégorie C</b>	<b>47</b>	<b>44</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>9</b>
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> classe	47	44	6	38	1	10	24	9
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>1583</b>	<b>1383</b>	<b>502</b>	<b>881</b>	<b>7</b>	<b>516</b>	<b>581</b>	<b>279</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>46</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>11</b>
Attaché principal	33	24	9	0	14	16	3
Ingénieur de recherche hors classe	13	3	10	0	0	5	8
<b>Catégorie B</b>	<b>176</b>	<b>61</b>	<b>115</b>	<b>1</b>	<b>111</b>	<b>50</b>	<b>14</b>
SA classe exceptionnelle	19	3	16	0	4	9	6
SA classe supérieure	45	9	36	1	24	18	2
Technicien principal	12	4	8	0	11	1	0
Chef technicien	62	29	33	0	52	10	0
TEPETA classe principale	11	8	3	0	8	3	0
Tech. de laboratoire cl. supérieure	7	2	5	0	3	3	1
Technicien de formation et de rech. classe exceptionnelle	20	6	14	0	9	6	5
<b>Catégorie C</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>4</b>
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> classe	24	3	21	1	7	12	4
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>246</b>	<b>91</b>	<b>155</b>	<b>2</b>	<b>132</b>	<b>83</b>	<b>29</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>46</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>5</b>
Attaché principal	33	0	1	1	3	4	10	14	0
Ingénieur de recherche hors classe	13	0	0	0	0	0	1	7	5
<b>Catégorie B</b>	<b>176</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>57</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>14</b>	<b>0</b>
SA classe exceptionnelle	19	0	2	7	3	2	4	1	0
SA classe supérieure	45	0	2	11	10	2	17	3	0
Technicien principal	12	0	0	2	8	1	1	0	0
Chef technicien	62	4	0	1	23	7	19	8	0
TEPETA classe principale	11	0	0	0	2	6	2	1	0
Tech. de laboratoire cl. supérieure	7	0	0	2	4	0	1	0	0
Technicien de formation et de rech. classe exceptionnelle	20	2	2	4	7	3	1	1	0
<b>Catégorie C</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> cl.	24	0	11	5	7	1	0	0	0
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>246</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>33</b>	<b>67</b>	<b>26</b>	<b>56</b>	<b>35</b>	<b>5</b>

Les femmes participent de façon majoritaire : elles représentent 64 % des candidats présents, excepté pour la catégorie A et les corps des TSS et des TEPETA fortement masculinisés. La majorité des candidats a plus de 40 ans (soit 62,18 % des candidats). Les taux de réussite sont de 25,62 % pour les moins de 40 ans, et de 13,02 % pour les plus de 40 ans.

Au cours de ces dernières années, le nombre d'inscrits augmente. Ceci est lié à l'instauration de nouveaux examens professionnels pour la catégorie B, suite à la mise en place du nouvel espace statutaire, avec un taux de présence élevé de 87 % et une pression de sélection relativement stable autour de 5.

Le niveau de diplôme est plus hétérogène, mais il est plus élevé que le niveau requis au concours externe, et de façon très nette pour les corps de catégorie B et C.

## Concours interne à caractère professionnel d'IPEF - 2012

A la session 2012 du concours interne des IPEF, les personnels issus du MAAF ont représenté 23% des candidats présents, 29% des candidats admissibles et 8% des lauréats (soit 1 IAE). Toutefois 2 autres lauréats sont issus de l'ONF qui est sous la tutelle du MAAF et du MEDDE.

### Origine candidats présents

MEDDE	105
MAAF*	44
Météo	5
DGAC	2
IGN	9

\* dont 1 ING RECH

### Origine candidats admissibles

MEDDE	22
MAAF	6
Météo	1
DGAC	1

### Origine candidats admis

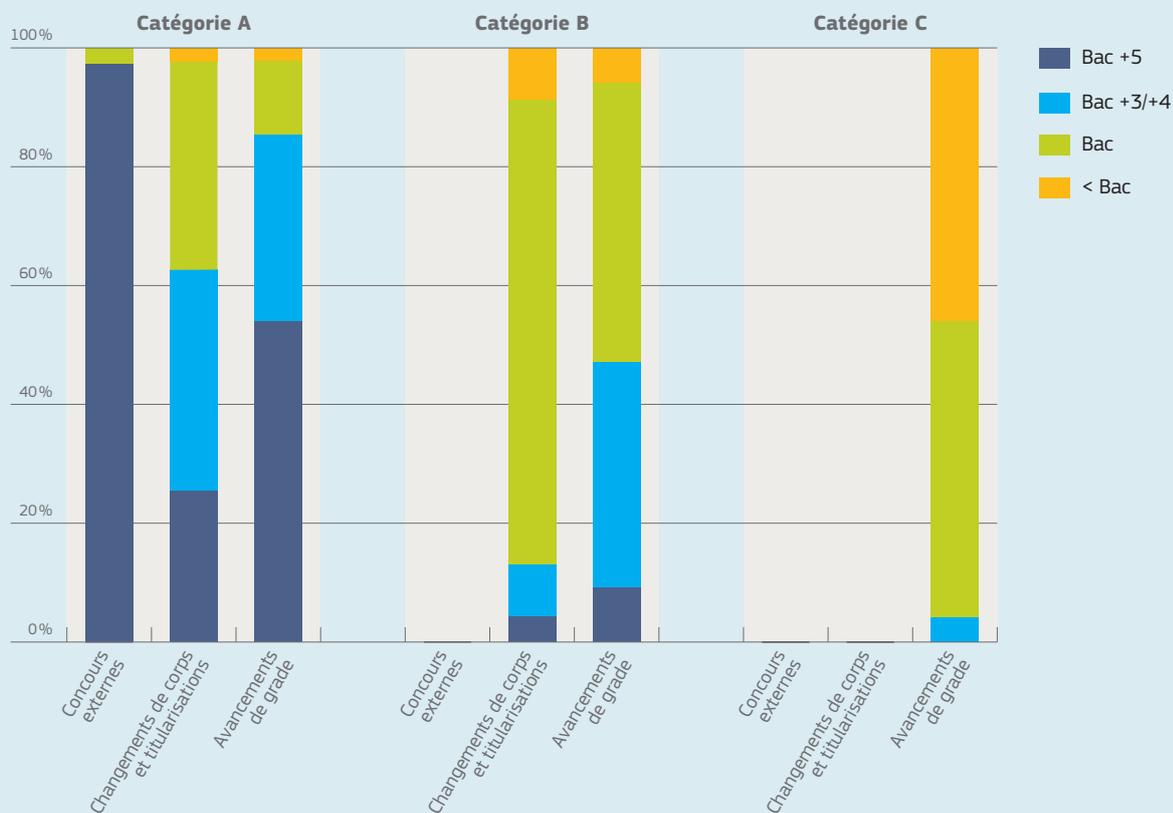
MEDDE	10
MAAF	2
DGAC	1
MEDDE (Liste complémentaire)	1

## NIVEAU DE DIPLÔME DES CANDIDATS

Le niveau de diplôme des lauréats est plus élevé que celui qui est requis, cette situation s'observe pour les 3 catégories et quel que soit le type de concours.

Les modalités d'épreuve des opérations de promotion par voie de concours internes et d'examens professionnels permettent à des agents n'ayant pas le niveau de diplôme requis pour le concours externe d'en être bénéficiaires pour la catégorie B comme pour la catégorie A. Les modalités des opérations d'avancement de grade permettent à ces mêmes populations de réussir dans des proportions plus favorables.

Niveau de diplôme des candidats admis aux concours et examens professionnels en 2012



## V. Changement de corps et de grade

		Changement de corps			Changement de grade		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Intra catégorie A</b>	Adm. centrale	25	18	43	56	61	117
	Enseignement	183	322	505	275	271	546
	Services déc.	26	19	45	70	51	121
	<b>Total</b>	<b>234</b>	<b>359</b>	<b>593</b>	<b>401</b>	<b>383</b>	<b>784</b>
<b>Donnant accès à la cat. A</b>	Adm. centrale	1	4	5			
	Enseignement	8	77	85			
	Services déc.	20	9	29			
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>90</b>	<b>119</b>			
<b>Intra catégorie B</b>	Adm. centrale	9	2	11	4	21	25
	Enseignement	4	3	7	22	64	86
	Services déc.	16	6	22	158	189	347
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>184</b>	<b>274</b>	<b>458</b>
<b>Donnant accès à la cat. B</b>	Adm. centrale	1	12	13			
	Enseignement	9	33	42			
	Services déc.	44	64	108			
	<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>109</b>	<b>163</b>			
<b>Intra catégorie C</b>	Adm. centrale		2	2	4	32	36
	Enseignement	1	3	4	15	87	102
	Services déc.	15	27	42	35	167	202
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>54</b>	<b>286</b>	<b>340</b>
<b>Total</b>		<b>362</b>	<b>601</b>	<b>963</b>	<b>639</b>	<b>943</b>	<b>1 582</b>
<b>Sous-total</b>	Adm. centrale	36	38	74	64	114	178
	Enseignement	205	438	643	312	422	734
	Services déc.	121	125	246	263	407	670

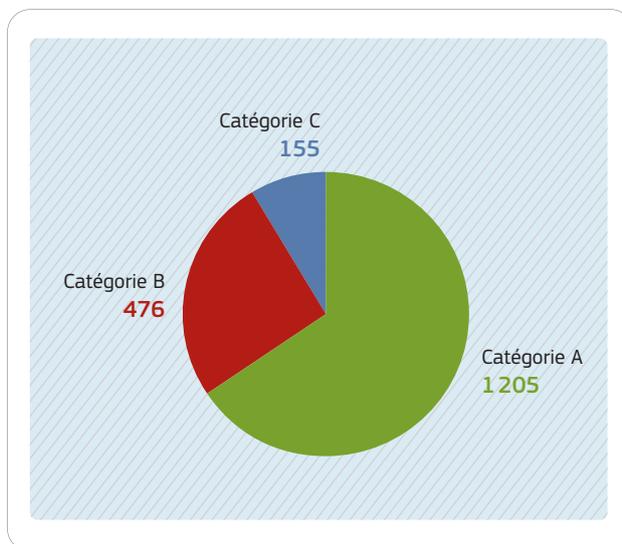
## VI. Mobilité

### Données quantitatives

		Lieu d'arrivée				Total
		Administration centrale	Ile de France	Intra régions	Inter région	
<b>Administration centrale</b>	Catégorie A	120	18		17	155
	Catégorie B	35	1		2	38
	Catégorie C	27	1		2	30
	<b>Total</b>	<b>182</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>223</b>
<b>Ile de France</b>	Catégorie A	28	24		75	127
	Catégorie B	2	4		11	17
	Catégorie C	3	3		3	9
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>0</b>	<b>125</b>	<b>196</b>
<b>Régions</b>	Catégorie A	42	33	420	428	923
	Catégorie B	5	8	300	108	421
	Catégorie C	0	0	99	17	116
	<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>41</b>	<b>819</b>	<b>553</b>	<b>1460</b>
<b>Total général</b>		<b>262</b>	<b>92</b>	<b>819</b>	<b>663</b>	<b>1836</b>

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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre	1 205	476	155	1 836
Pourcentage	6,08%	5,99%	3,58%	5,72%

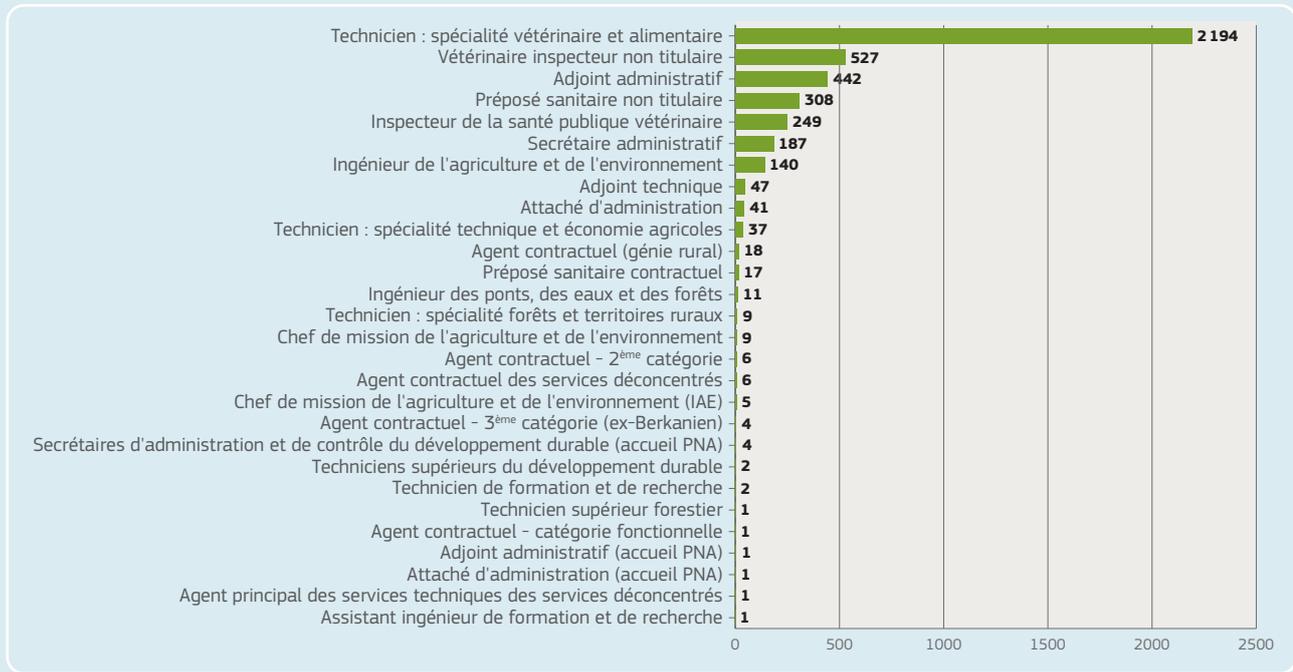


# FOCUS

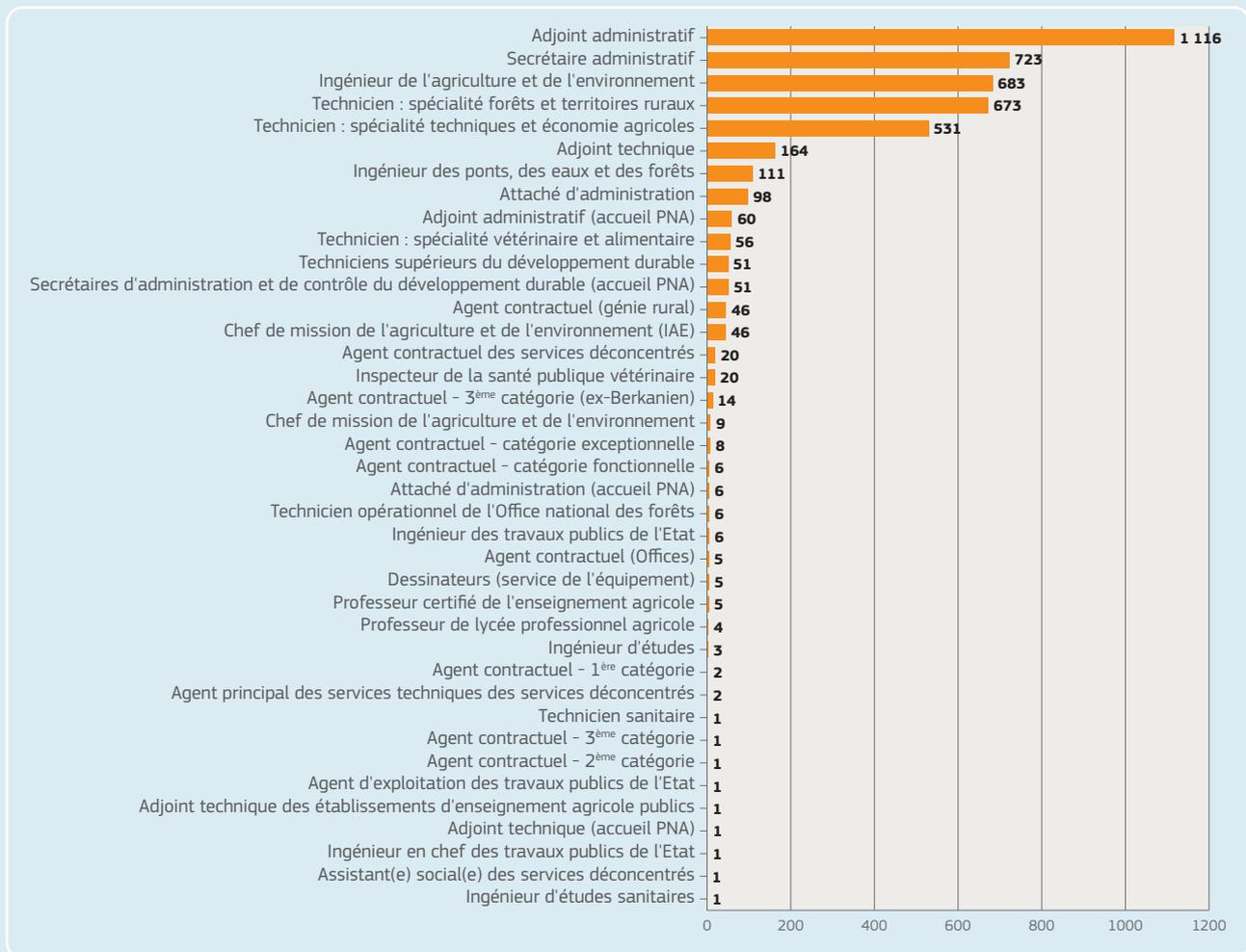
## INDICATEURS CONCERNANT LES EFFECTIFS DU MINISTÈRE AFFECTÉS EN DDI

Corps	Libellé corps	DDPP / DDCSP	DDT / DDTM	Total
31	ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	11	111	122
57	inspecteur de la santé publique vétérinaire	249	20	269
38	attaché d'administration	41	98	139
47	ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	140	683	823
48	chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	5	46	51
52	chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	9	9	18
80	ingénieur d'études		3	3
82	assistant ingénieur de formation et de recherche	1		1
111	ingénieur d'études sanitaires		1	1
121	professeur certifié de l'enseignement agricole		5	5
138	professeur de lycée professionnel agricole		4	4
139	Ingénieur des travaux publics de l'État		6	6
143	assistant(e) social(e) des services déconcentrés		1	1
166	secrétaire administratif	187	723	910
179	ingénieur en chef des travaux publics de l'État		1	1
190	agent principal des services techniques des services déconcentrés	1	2	3
194	technicien de formation et de recherche	2		2
205	technicien opérationnel de l'Office national des forêts		6	6
208	attaché d'administration (accueil PNA)	1	6	7
209	secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)	4	51	55
210	adjoint administratif (accueil PNA)	1	60	61
211	adjoint technique (accueil PNA)		1	1
232	adjoint administratif	442	1 116	1 558
274	Dessinateurs (service de l'équipement)		5	5
286	adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics		1	1
289	adjoint technique	47	164	211
297	agent d'exploitation des travaux publics de l'État		1	1
325	agent contractuel (génie rural)	18	46	64
326	agent contractuel (Offices)		5	5
339	agent contractuel des services déconcentrés	6	20	26
402	préposé sanitaire contractuel	17		17
517	agent contractuel - catégorie fonctionnelle	1	6	7
518	agent contractuel - catégorie exceptionnelle		8	8
519	agent contractuel - 1ère catégorie		2	2
522	agent contractuel - 2ème catégorie	6	1	7
523	agent contractuel - 3ème catégorie		1	1
524	agent contractuel - 3ème catégorie (ex-Berkanien)	4	14	18
528	vétérinaire inspecteur non titulaire	527		527
529	préposé sanitaire non titulaire	308		308
560	technicien sanitaire		1	1
561	technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	9	673	682
564	technicien : spécialité techniques et économie agricoles	37	531	568
565	technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	2 194	56	2 250
567	techniciens supérieurs du développement durable	2	51	53
576	technicien supérieur forestier	1		1
<b>Total</b>		<b>4 271</b>	<b>4 539</b>	<b>8 810</b>

### Effectifs physiques par corps d'appartenance en DDPP / DDCSPP



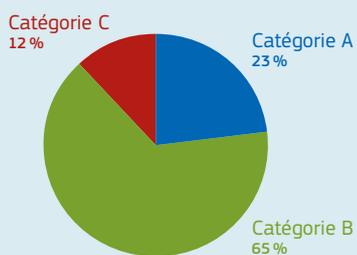
### Effectifs physiques par corps d'appartenance en DDT / DDTM



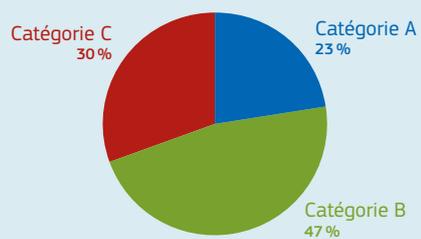
### Effectifs physiques par corps d'appartenance en DDI

Catégorie	DDPP / DDCSPP	DDT / DDTM	Total
Catégorie A	987	1 033	2 020
Catégorie B	2 775	2 126	4 901
Catégorie C	509	1 380	1 889
<b>Total</b>	<b>4 271</b>	<b>4 539</b>	<b>8 810</b>

Effectifs physiques DDPP / DDCSPP par catégorie



Effectifs physiques DDT / DDTM par catégorie



### Effectifs physiques par statut (titulaire ou non titulaire) par DDI au 31/12/2012

Statut d'appartenance	DDPP / DDCSPP	DDT / DDTM	Total
Titulaire	3 383	4 432	7 815
Contractuel	888	107	995
<b>Total</b>	<b>4 271</b>	<b>4 539</b>	<b>8 810</b>

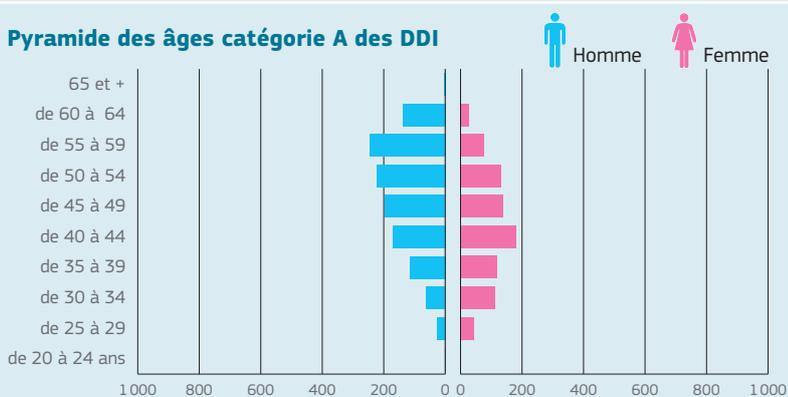
### Pyramide des âges globale des DDI au 31/12/2012



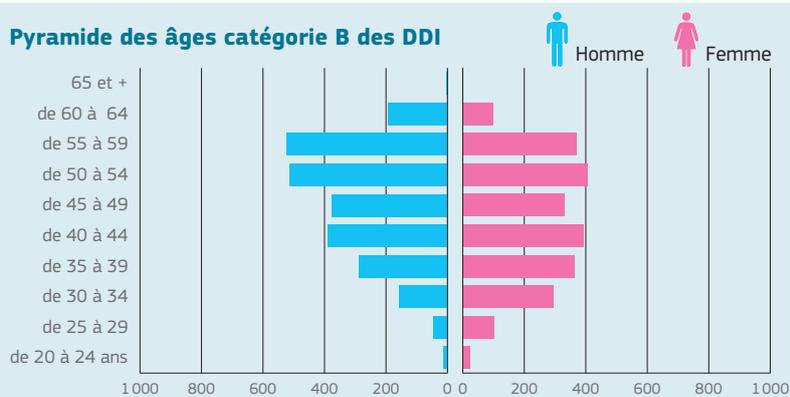
## Effectifs physiques par corps d'appartenance en DDI

Catégorie	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Femmes	Hommes	Total Cat. A	Femmes	Hommes	Total Cat. B	Femmes	Hommes	Total Cat. C	
de 20 à 24 ans	2	1	3	23	14	33	2	0	2	42
de 25 à 29	45	25	70	102	47	149	20	3	23	242
de 30 à 34	114	61	175	296	158	454	64	27	91	720
de 35 à 39	119	116	235	364	288	652	129	39	168	1055
de 40 à 44	181	171	352	395	391	786	226	41	267	1405
de 45 à 49	138	196	334	331	376	707	258	33	291	1332
de 50 à 54	133	224	357	408	515	923	416	50	466	1746
de 55 à 59	76	246	322	372	524	896	405	48	453	1671
de 60 à 64	28	139	167	98	193	291	107	15	122	580
65 et +	0	5	5	1	5	6	5	1	6	17
<b>Total</b>	<b>836</b>	<b>1 184</b>	<b>2020</b>	<b>2 390</b>	<b>2 511</b>	<b>4 901</b>	<b>1 632</b>	<b>257</b>	<b>1 889</b>	<b>8 810</b>

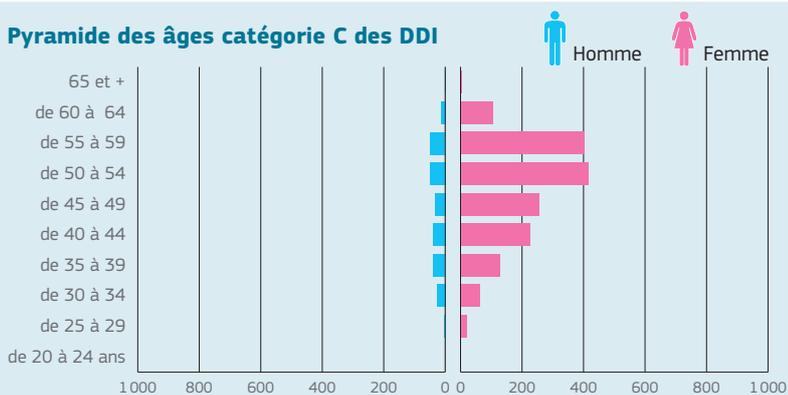
Pyramide des âges catégorie A des DDI



Pyramide des âges catégorie B des DDI



Pyramide des âges catégorie C des DDI



## Moyenne d'âge par sexe et par catégorie en DDI au 31/12/2012

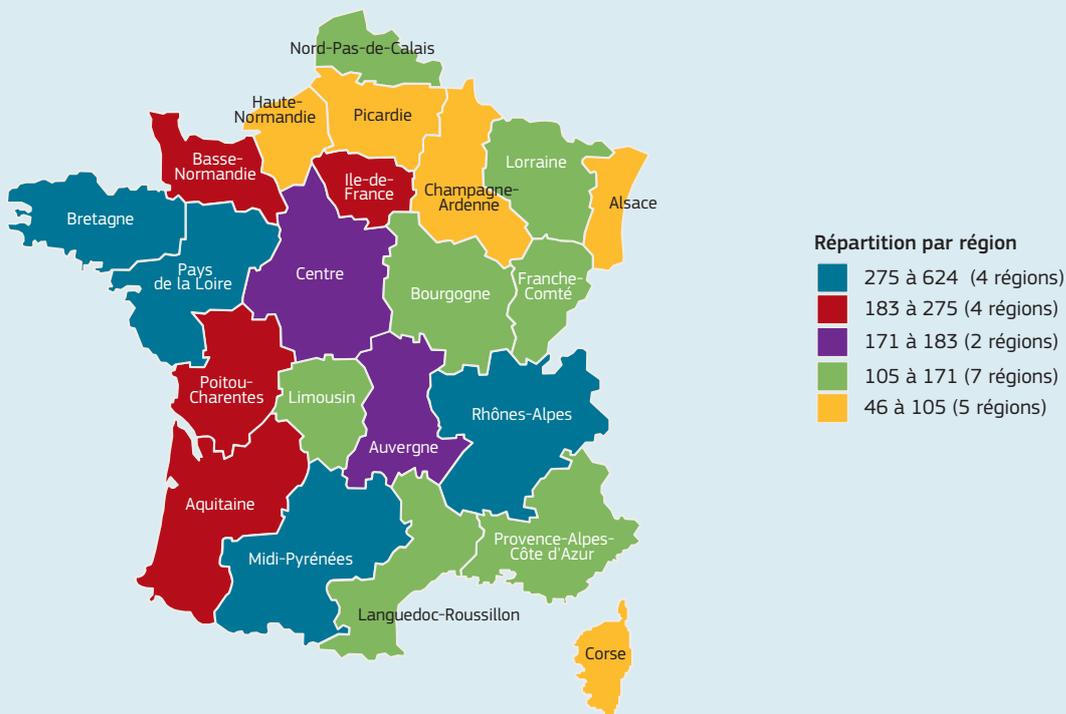
Catégorie	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Libellé DDI	Femmes	Hommes	Total Cat. A	Femmes	Hommes	Total Cat. B	Femmes	Hommes	
DDPP / DDCSPP	43,59	49,18	<b>46,75</b>	42,31	47,47	<b>45,10</b>	48,47	45,88	<b>48,14</b>	<b>45,84</b>
DDT / DDTM	43,52	48,63	<b>46,62</b>	47,52	48,66	<b>48,06</b>	49,86	46,83	<b>49,44</b>	<b>48,15</b>
<b>Total</b>	<b>43,55</b>	<b>48,89</b>	<b>46,68</b>	<b>44,74</b>	<b>47,95</b>	<b>46,39</b>	<b>49,48</b>	<b>46,58</b>	<b>49,09</b>	<b>47,03</b>

## Répartition des effectifs physiques du ministère par région et par DDI au 31/12/2012

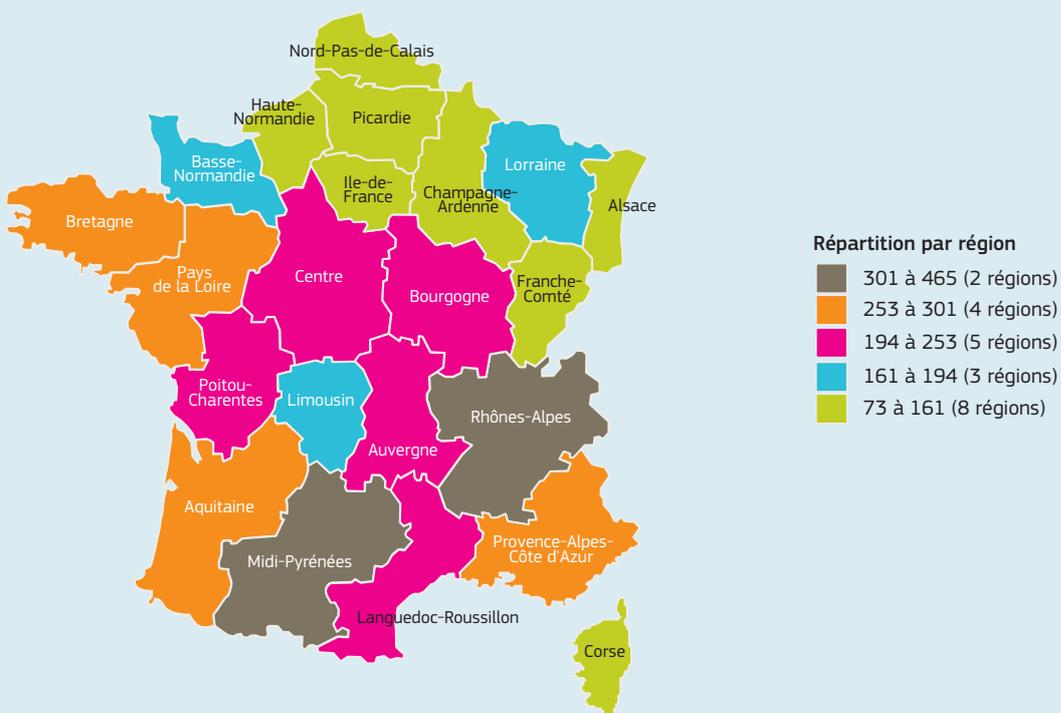
Régions	DDPP / DDCSPP	DDT / DDTM	Total
Alsace	60	108	<b>163</b>
Aquitaine	246	291	<b>537</b>
Auvergne	181	223	<b>404</b>
Basse-Normandie	191	170	<b>361</b>
Bourgogne	170	198	<b>368</b>
Bretagne	627	278	<b>905</b>
Centre	176	251	<b>427</b>
Champagne-Ardenne	99	161	<b>261</b>
Corse	46	73	<b>119</b>
Franche-Comté	105	151	<b>250</b>
Haute-Normandie	77	95	<b>172</b>
Ile-de-France	188	123	<b>311</b>
Languedoc-Roussillon	147	245	<b>392</b>
Limousin	125	163	<b>288</b>
Lorraine	127	177	<b>304</b>
Midi-Pyrénées	343	421	<b>764</b>
Nord-Pas-de-Calais	145	92	<b>237</b>
Pays de la Loire	389	293	<b>682</b>
Picardie	103	119	<b>222</b>
Poitou-Charentes	229	213	<b>442</b>
Provence-Alpes-Côte d'Azur	159	263	<b>422</b>
Rhône-Alpes	340	438	<b>778</b>
<b>Total</b>	<b>4271</b>	<b>4539</b>	<b>8810</b>



Répartition des effectifs physiques du ministère par région DDPP/DDCSPP (programme 206)



Répartition des effectifs physiques du ministère par région DDT/DDTM (programme 215)



## 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)
- IV. Le nouvel espace statutaire (NES)
- V. L'indemnité de départ volontaire (IDV)

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

### La prime de fonctions et de résultats (PFR)

### Les mesures catégorielles 2012

### Les évolutions statutaires et indemnitaires en 2012

- I. Décrets publiés en 2012
- II. Arrêtés publiés en 2012

## Chiffres clés 2012

Bénéficiaires de la GIPA : 3 281

Bénéficiaires de l'IDV : 35

Mesures catégorielles : 5 M€

Décrets publiés : 8

Arrêtés publiés : 17

# Les traitements et salaires

## I. La masse salariale

### Consommation des crédits de personnel 2012

La masse salariale dédiée à la rémunération des personnels permanents a été quasiment stable en 2012. L'augmentation de 10 M€ du cumul des dépenses découle de l'augmentation des taux de cotisation au « CAS Pensions » (74,8%). Hors « CAS Pensions » la masse salariale a diminué de 0,4%

La situation est distincte selon les programmes avec une augmentation pour les programmes 142 et 143, une stabilité pour le programme 206 et une diminution pour le programme 215.

Pour les contractuels de courte durée, de manière identique à 2011, la dépense a diminué de 4 M€ (14,5%).

#### Personnels permanents

Programme	Prog art	Libellé	Cumul	Cumul hors CAS
142	142-10	Enseignement supérieur public - (hors mises à disposition)	181 868 949,74	123 890 876,24
	142-11	Enseignement supérieur public - Personnels mis à disposition)	721 462,07	512 036,37
	142-20	Appui à la recherche - Personnel de la recherche du ministère chargé de l'agriculture	1 639 227,95	1 187 600,68
	Total 142	Enseignement supérieur et recherche agricoles	184 229 639,76	125 590 513,29
143	143-10	Personnel permanent (mises à disposition)	325 173,46	186 499,41
	143-13	Personnel permanent - Personnels de l'enseignement agricole public	603 265 172,23	418 166 011,76
	143-27	Divers	439 263,70	297 497,33
	143-30	Enseignement agricole privé à temps plein	193 378 160,73	193 130 336,86
	143-99	Dépenses à reventiler	50 702,98	33 438,70
	Total 143	Enseignement technique agricole	797 458 473,10	611 813 784,06
206	206-60	Niveau déconcentré : moyens permanents	272 441 017,11	200 344 260,13
Total 206		Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation	272 441 017,11	200 344 260,13
215	215-10	Administration centrale-moyens permanents	172 364 303,93	130 579 529,18
	215-26	Personnels de l'INSEE Administration centrale	5 525 121,60	4 055 551,66
	215-38	Personnels de l'INSEE DRAAF	5 622 230,75	4 059 871,78
	215-39	Personnels permanents des DRAAF, DAAF et DDT(M)	395 547 416,31	281 972 129,56
	215-71	Mis à disposition et autres	16 885 182,47	12 373 236,41
	215-72	Elèves et stagiaires en écoles ou en centres de formation	11 499 416,61	7 651 397,05
	215-73	Autres	105 544,57	97 942,53
	215-78	Personnel des représentations françaises à l'étranger et organismes internationaux	7 634 802,60	6 274 376,13
	215-79	Personnels en DRAAF - Centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) -Travaillant pour le MAAF	4 296 522,68	3 000 813,32
	215-80	Personnels en DRAAF - Centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) - Travaillant pour le MEDDE	7 470 198,10	5 203 480,18
	215-99	Divers	2 788 279,51	2 226 310,91
Total 215		Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	629 739 019,13	457 494 638,71
Total			1 883 868 149,10	1 395 243 196,19

Contractuels de courte durée

Programme	Article d'exécution		Cumul	Cumul hors CAS
<b>143</b>	143-20	Moyens d'ajustement-personnels enseignants	5 220 982,30	5 220 982,30
	143-21	Moyens d'ajustement-personnels non enseignants	1 861 565,53	1 861 565,53
	143-70	Autres moyens d'ajustement	1 730 501,55	1 730 501,55
Total 143		Enseignement technique agricole	8 813 049,38	8 813 049,38
<b>206</b>	206-61	Niveau déconcentré: moyens non permanents	3 595 764,83	3 595 764,83
Total 206		Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation	3 595 764,83	3 595 764,83
<b>215</b>	215-11	Administration centrale-moyens d'ajustement	718 369,90	718 369,90
	215-27	Moyens d'ajustement statistiques pour le recensement agricole	173 174,15	173 174,15
	215-31	Moyens d'ajustement statistiques (hors recensement agricole)	2 892 313,72	2 892 313,72
	215-32	Moyens d'ajustement des DRAAF, DAAF et DDT(M)	8 090 425,46	8 084 534,91
Total 215		Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	11 874 283,23	11 868 392,68
<b>Total</b>			<b>24 283 097,44</b>	<b>24 277 206,89</b>
<b>Total général</b>			<b>1 908 151 246,54</b>	<b>1 419 520 403,08</b>

## II. Répartition des traitements et salaires

### Par statut et tranche indiciaire

Statut d'appartenance	Classe indiciaire						Echelle-lettre	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	1 510	3 184	4 292	1 790	7 350	4 654	1 497	24 277
Contractuel	324	1 391	1 549	971	1 635	1 761	184	7 815
<b>Total</b>	<b>1 834</b>	<b>4 575</b>	<b>5 841</b>	<b>2 761</b>	<b>8 985</b>	<b>6 415</b>	<b>1 681</b>	<b>32 092</b>

La valeur du point au 31 décembre 2011 est 55,5635 euros

### Par secteur d'activité

#### Administration centrale

Statut d'appartenance	Classe indiciaire						Echelle-lettre	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	48	170	341	91	419	343	346	1 758
Contractuel	1	2	6	6	68	113	116	312
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>172</b>	<b>347</b>	<b>97</b>	<b>487</b>	<b>456</b>	<b>462</b>	<b>2 070</b>

#### Enseignement technique

Statut d'appartenance	Classe indiciaire						Echelle-lettre	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	307	518	684	769	3 769	2 501	248	8 796
Contractuel	248	1 047	1 438	919	1 469	1 044	21	6 186
<b>Total</b>	<b>555</b>	<b>1 565</b>	<b>2 122</b>	<b>1 688</b>	<b>5 238</b>	<b>3 545</b>	<b>269</b>	<b>14 982</b>

#### Enseignement supérieur

Statut d'appartenance	Classe indiciaire						Echelle-lettre	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	146	365	440	111	439	574	502	2 577
Contractuel	3	2	45	1	27	20	27	130
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>372</b>	<b>485</b>	<b>112</b>	<b>466</b>	<b>594</b>	<b>529</b>	<b>2 707</b>

#### DRAAF, DDT

Statut d'appartenance	Classe indiciaire						Echelle-lettre	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	691	1 187	1 654	414	1 655	782	203	6 586
Contractuel	51	11	23	42	51	35	18	231
<b>Total</b>	<b>742</b>	<b>1 198</b>	<b>1 677</b>	<b>456</b>	<b>1 706</b>	<b>817</b>	<b>221</b>	<b>6 817</b>

#### Services de l'alimentation

Statut d'appartenance	Classe indiciaire						Echelle-lettre	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	227	780	1 134	397	1 020	394	129	4 081
Contractuel	21	317	37	3	19	545	1	943
<b>Total</b>	<b>248</b>	<b>1 097</b>	<b>1 171</b>	<b>400</b>	<b>1 039</b>	<b>939</b>	<b>130</b>	<b>5 024</b>

#### Autres

Statut d'appartenance	Classe indiciaire						Echelle-lettre	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	91	164	39	8	48	60	69	479
Contractuel		7			1	4	1	13
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>171</b>	<b>39</b>	<b>8</b>	<b>49</b>	<b>64</b>	<b>70</b>	<b>492</b>

### 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 une période de 4 ans. Elle a été mise en place pour la première fois en 2008. En 2012, cinquième année d'existence de ce dispositif, la période de référence pour apprécier l'évolution du pouvoir d'achat selon les termes du décret se déroulait du 31 décembre 2007 au 31 décembre 2011. Le nombre de bénéficiaires au sein des agents gérés par le MAAF s'élève à 3 281, soit nettement plus que les deux années précédentes (1 818 bénéficiaires en 2011 et 1 015 en 2010). D'une part les conditions d'application en 2010 étaient plus restrictives et, d'autre part, le taux d'inflation pris en compte pour le calcul est plus important qu'en 2011 (6,5 % contre 5,9 %). De ce fait, le montant total de la GIPA versée en 2012 s'élève à 1 860 858,45 €, contre 1 330 907,42 € en 2011.

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.

Sont éligibles à la GIPA pour l'année 2012 :

- ▶ les agents titulaires détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B et non détachés sur un statut d'emploi (hors ceux de catégorie C) ; ils doivent par ailleurs avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence,
- ▶ les agents publics non-titulaires de l'État et, notamment, de leurs établissements publics, recrutés sur contrat à durée indéterminée ou sur contrat à durée déterminée, rémunérés par référence expresse à un indice et employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public.

Il s'agit de la reconduction des dispositions appliquées l'année précédente.

Les principaux corps bénéficiaires de la GIPA en 2012 sont :

- ▶ en catégorie A, les enseignants de l'enseignement technique (218) et supérieur (60), les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (133) et les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (83),
- ▶ en catégorie B, les techniciens supérieurs (555) et les secrétaires administratifs (160),
- ▶ en catégorie C, les adjoints administratifs (1 124), les adjoints techniques des corps d'enseignement (170) et les adjoints techniques (153),
- ▶ chez les contractuels, en priorité les enseignants de l'enseignement privé (179) et les agents relevant du « statut unique » (49).

	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen (arrondi)	Coût total en €
<b>Titulaires</b>			
Catégorie A	585	1 648	964 275,48
Catégorie B	799	277	221 349,89
Catégorie C	1 588	207	328 552,09
Total / moyenne pondérée	2 972	509	1 514 177,46
<b>Contractuels</b>			
Catégorie A	281	1 175	330 270,7
Catégorie B	23	631	14 501,44
Catégorie C	5	382	1 908,85
Total / moyenne pondérée	309	1 122	346 680,99
<b>Total GIPA</b>	<b>3 281</b>		<b>1 860 858,45</b>

## IV. Le nouvel espace statutaire (NES)

Depuis 2009, l'application de dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la Fonction publique de l'État est prévue par un décret « coquille » de la Fonction publique. Tous les types de corps de la catégorie B des différentes filières accèdent à un nouvel espace statutaire (NES), dont l'échelonnement indiciaire est revalorisé pour chacun de ses trois grades. L'accès aux nouveaux corps est possible par concours au premier grade (diplôme de niveau IV) ou au deuxième grade (diplôme de niveau III), ainsi que par liste d'aptitude et / ou par examen professionnel à ces mêmes grades dans le cadre de la promotion interne. Ce dispositif permet de prendre en compte les acquis de l'expérience professionnelle. Par ailleurs, l'avancement de grade au sein du NES est prévu, à la fois au choix et par examen professionnel.

L'accès au NES étant conditionné par des fusions de corps, le ministère chargé de l'agriculture réalise progressivement depuis fin 2010 les fusions des corps de catégorie B des différentes filières. L'année 2012 a vu l'aboutissement de la dernière fusion dans l'enseignement agricole, avec la fusion des trois corps de TEPETA, de techniciens de formation recherche et de techniciens de laboratoire. Cette réforme facilite la mobilité entre les différents secteurs du ministère et permet d'adapter les niveaux de recrutement aux besoins réels.

## V. L'indemnité de départ volontaire (IDV)

### Montant versé par programme

Chapitre	2009	2010	2011	2012	Total
142		122 219,55	265 552,62	171 574,26	559 346,43
143	438 658,98	555 763,46	1 344 417,24	558 790,33	2 897 630,01
206	148 819,89	134 554,39	115 840,98	243 275,17	642 490,43
215	660 093,93	585 166,81	1 181 163,04	845 742,72	3 272 166,50
<b>Total</b>	<b>1 247 572,80</b>	<b>1 397 704,21</b>	<b>2 906 973,88</b>	<b>1 819 382,48</b>	<b>7 371 633,37</b>
<i>dont enseignement privé</i>	<i>46 795,98</i>	<i>154 582,02</i>	<i>695 166,42</i>	<i>217 767,89</i>	<i>1 114 312,31</i>

### Nombre d'agents par catégorie d'emplois et classe d'âge

NNE	moins de 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	Total
A Administratif	0	1	1	3	5
A Technique	0	4	12	11	27
B & C Administratif	0	1	8	5	14
B & C Technique	0	9	9	20	38
Enseignant	2	20	28	17	67
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>35</b>	<b>58</b>	<b>56</b>	<b>151</b>

Entre 2009 et 2012, le MAAF a versé 151 indemnités de départ volontaires pour un montant total de 7 371 633 €.

D'une manière générale, la répartition des IDV suit la répartition observée par âge et par catégorie dans la population du MAAF. L'indemnité bénéficie en majeure partie à une population d'agents âgés de 50 à 60 ans et pour 44 % à des agents de la catégorie des enseignants.

L'âge moyen des bénéficiaires continue à augmenter en 2012, année au cours de laquelle est constatée par ailleurs une diminution du nombre et du montant des indemnités versées. Cette baisse est principalement imputable à l'utilisation plus faible de cette indemnité par la catégorie des enseignants (12 en 2012).

# Les primes et indemnités par secteur d'activité

## Administration centrale

Corps/Grade	TOTAL 2012
IGPEF CI Ex	38 398
IGPEF CI N (2 <sup>ème</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

Les IPEF en administration centrale relèvent du barème et des supports indemnitaires présentés ci-dessus. Toutefois, pour les IPEF bénéficiant déjà de l'IPF et arrivant en centrale, il conviendra d'appliquer la note de service relative à la PFR/IPF.

IGSPV CI Ex	38 398
IGSPV CI N (2 <sup>ème</sup> ech)	37 119
IGSPV 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
Chef mission (IAE)	23 974
IDAE	22 276
IAE	15 393
PCEA-PLP-CPE HCI	13 269
PCEA-CPE-HCI chef bur	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	9 221
Cat Except chef bur	9 650
1 <sup>ère</sup> Cat H CI	7 165
1 <sup>ère</sup> Cat	6 440
2 <sup>ème</sup> Cat Adm Cen	5 200
APST	8 455
TS MAP Chef	11 824
TS MAP Pal	11 504
TS MAP CI N > 5	10 830
TS MAP CI N <5	10 536
Adj Adm Pal 1 AC (E 6)	8 040
Adj Adm Pal 2 AC (E 5)	7 107
Adj Adm 1 <sup>ère</sup> CI AC (E4)	6 874
Adj Adm 2 <sup>ème</sup> CI AC (E3)	6 703
Adj Tech Pal 1 AC (E 6)	8 136
Adj Tech Pal 2 AC (E 5)	7 107
Adj Tech 1 <sup>ère</sup> CI AC (E4)	6 874
Adj Tech 2 <sup>ème</sup> CI AC (E3)	6 703

## Services déconcentrés

### Personnels administratifs

Corps/Grade	TOTAL 2012
PCEA PLP CPE H CI	11 539
PCEA PLP CPE	9 048
Cat Fonctionnelle	9 287
Cat Exceptionnelle	7 273
1 <sup>ère</sup> Cat H CI	5 987
Assistant social principal	5 250
Assistant social	4 750
2 <sup>ème</sup> Cat	3 600
Adj Adm Pal 1 SD (E 6)	5 084
Adj Adm Pal 2 SD (E 5)	4 602
Adj Adm SD (E4)	4 402
Adj Adm 2 <sup>ème</sup> CI SD (E3)	4 245

### Personnels techniques DD (CS) PP

Corps/Grade	TOTAL 2011
ICSPV	24 719
ISPV	17 895
Chef mission (IAE)	20 670
IDAE	19 086
IAE	13 209
TS MAP Chef	9 831
TS MAP Pal	9 530
TS MAP CI N	8 925

## Enseignement technique

Corps/Grade	TOTAL 2012
ICPEF	5 591
IPEF	2 905
IDAE	3 033
IAE	1 849
Infirmière CI Sup	5 094
Infirmière CI N	4 588
TEPETA Ppx	5 094
TEPETA CI N > 5 (IFTS)	4 588
TEPETA CI N < ou égal à 5 (IAT)	3 940
Tech Labo CI Ex	5 338
Tech Labo CI Sup	5 095
Tech Labo CI N	4 587
Adjoint technique ens E6	3 721
Adjoint technique ens E5	3 346
Adjoint technique ens E4	3 217
Adjoint technique ens E3	3 139

### Personnels administratifs de l'Enseignement supérieur et technique

Corps/Grade	TOTAL 2012
Adj Adm Pal 1 <sup>ère</sup> cl (E 6)	3 777
Adj Adm Pal 2 <sup>ème</sup> CI (E 5)	3 725
Adj Adm 1 <sup>ère</sup> CI (E4)	3 684
Adj Adm 2 <sup>ème</sup> CI (E3)	3 564

L'IAT et la Prime Spéciale sont calculées en fonction de l'indice majoré.

En conséquence, les montants indiqués pour ces primes sont ceux correspondants à l'indice moyen théorique du grade.

### Personnels techniques DRAAF-DDT(M)-DAAF

(à l'exception des IPEF en DDT(M) qui relèvent de l'IPF)

Corps/Grade	TOTAL 2012
ICPEF	24 719
IPEF	17 895
ICSPV	24 719
ISPV	17 895
Chef mission (IAE)	20 670
IDAE	19 086
IAE	13 209
TS MAP Chef (1,2)	9 831
TS MAP Chef (ff Ing)	12 490
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)	5 346
Adj Tech (E3)	5 291

## Enseignement supérieur

(les IPEF relèvent de l'IPF à compter du 01/09/2012)

Corps/Grade	TOTAL 2012
ICPEF	11 181
IPEF	5 810
IDAE	5 688
IAE	3 346
Ing Recherche H CI	12 738
Ing Recherche 1 <sup>ère</sup> CI	11 694
Ing Recherche 2 <sup>ème</sup> CI	8 874
Ing Etudes H CI	10 500
Ing Etudes 1 <sup>ère</sup> CI	9 000
Ing Etudes 2 <sup>ème</sup> CI	8 500
Ass Ingénieurs	6 500
Tech FR CI Ex	5 311
Tech FR CI Sup	5 069
Tech FR CI N	4 565
Adj Tech Pal FR (E 6)	3 758
Adj Tech Pal FR (E5)	3 707
Adj Tech FR (E4)	3 666
Adj Tech FR (E3)	3 546

# La 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 en 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. Elle a progressivement été déployée vers les corps d'administrateurs civils et secrétaires administratifs.

Les fondements de la PFR sont identiques pour l'ensemble de la Fonction publique de l'État.

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 MAAF, elle établit un régime unique pour ces agents, quel que soit leur secteur d'affectation.

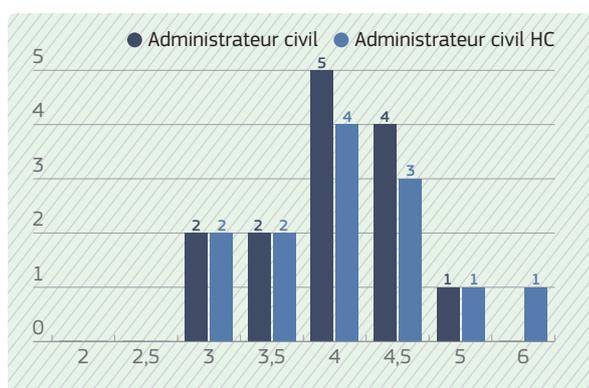
S'agissant du déploiement de la PFR en 2012, le coefficient minimal de la part fonction de la PFR du corps des secrétaires administratifs a été revalorisée et harmonisée avec celui du ministère chargé de l'écologie, du développement durable et de l'énergie.

## Répartition des coefficients par grade tous secteurs confondus

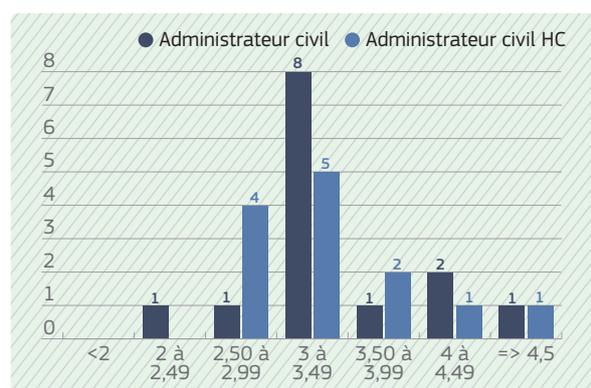
Administrateur civil*		Coefficient fonctions								Coefficient résultats						Nb agents	
Grade	Nb Agent	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	6	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	=> 4,5	Nb agents
Adm. Civil	14			2	2	5	4	1			1	1	8	1	2	1	14
Adm. Civil HC	13			2	2	4	3	1	1			4	5	2	1	1	13
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>27</b>

\* Administration centrale et autres secteurs

### Coefficient fonctions



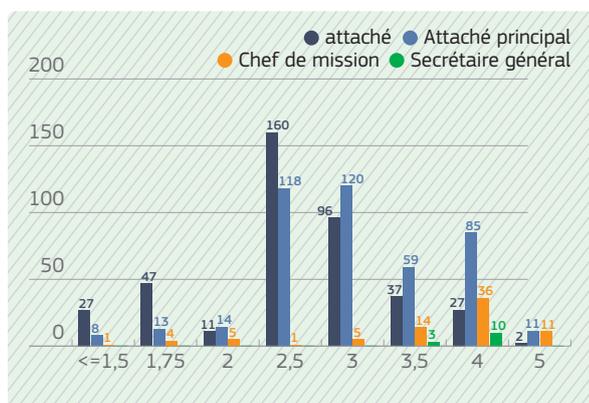
### Coefficient résultats



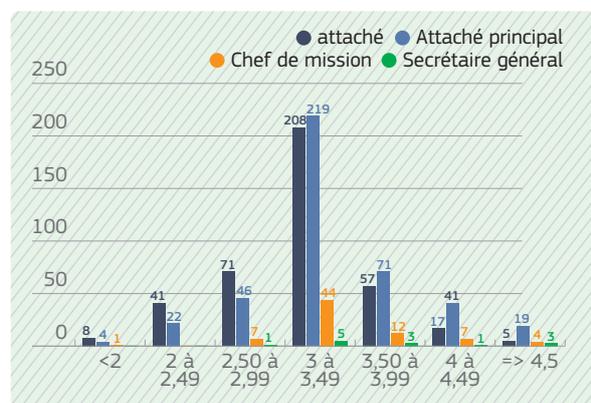
Attaché		Coefficient fonctions								Coefficient résultats						Nb agents	
Grade	Nb agents	<= 1,5	1,75	2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	=> 4,5	Nb agents
Attaché	407	27	47	11	160	96	37	27	2	8	41	71	208	57	17	5	407
Attaché principal	428	8	13	14	118	120	59	85	11	4	22	46	219	71	41	19	422
Chef de mission	77	1	4	5	1	5	14	36	11	1		7	44	12	7	4	75
Secrétaire général	13						3	10				1	5	3	1	3	13
<b>Total</b>	<b>925</b>	<b>36</b>	<b>64</b>	<b>30</b>	<b>279</b>	<b>221</b>	<b>110</b>	<b>148</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>63</b>	<b>125</b>	<b>476</b>	<b>143</b>	<b>66</b>	<b>31</b>	<b>917</b>

+ 8 agents comptables

### Coefficient fonctions



### Coefficient résultats



Rémunération

Secrétaire administratif		Coefficient fonctions							Coefficient résultats								
Grade	Nb agents	1,75	2	2,5	3,5	4	4,5	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99	5 à 5,49	=> 5,50
Classe exc	942	4	1	2	220	508	96	111	4	6	74	229	414	134	55	19	7
Classe sup	427	0	6	2	179	179	40	21	1	5	52	110	171	56	18	9	5
Classe normale	815	0	1	2	391	339	60	22	6	11	116	222	309	100	41	5	5
<b>Total</b>	<b>2184</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>790</b>	<b>1026</b>	<b>196</b>	<b>154</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>242</b>	<b>561</b>	<b>894</b>	<b>290</b>	<b>114</b>	<b>33</b>	<b>17</b>

Coefficient fonctions



Coefficient résultats



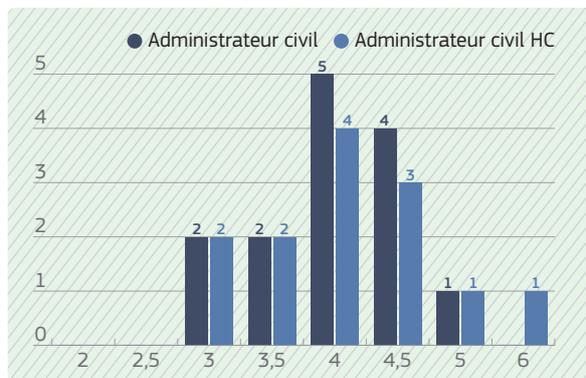
## Répartition des coefficients par grade et par secteur

### Administration centrale

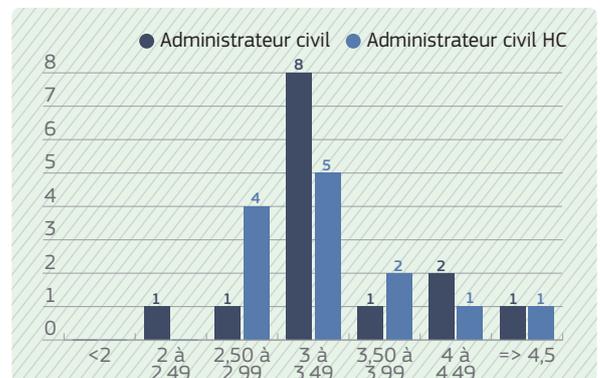
Administrateur civil*		Coefficient fonctions								Coefficient résultats						Nb agents	
Grade	Nb agents	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	6	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49		=> 4,5
Adm. Civil	14			2	2	5	4	1			1	1	8	1	2	1	14
Adm. Civil HC	13			2	2	4	3	1	1			4	5	2	1	1	13
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>27</b>

\* Administration centrale et autres secteurs

Coefficient fonctions



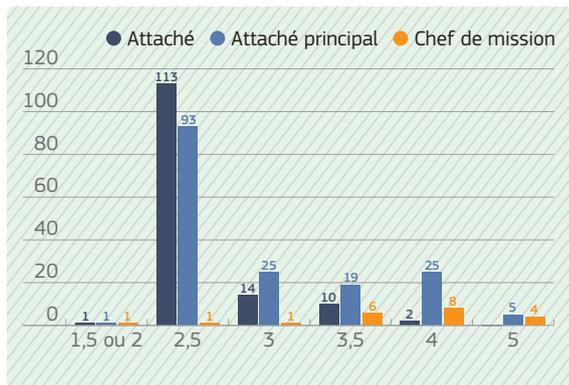
Coefficient résultats



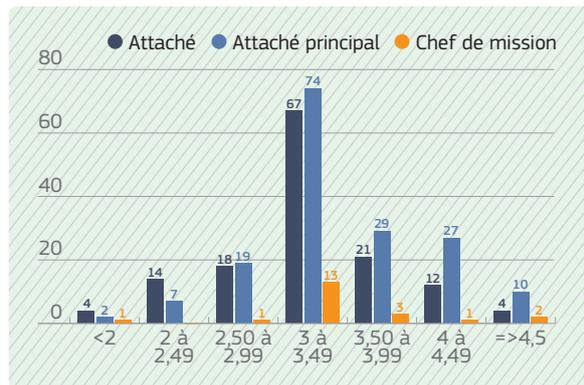


Attaché		Coefficient fonctions						Coefficient résultats						Nb agents	
Grade	Nb agents	1,5 ou 2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49		=> 4,5
Attaché	140	1	113	14	10	2		4	14	18	67	21	12	4	140
Attaché principal	168	1	93	25	19	25	5	2	7	19	74	29	27	10	168
Chef de mission	21	1	1	1	6	8	4	1		1	13	3	1	2	21
<b>Total</b>	<b>329</b>	<b>3</b>	<b>207</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>154</b>	<b>53</b>	<b>40</b>	<b>16</b>	<b>329</b>

Coefficient fonctions



Coefficient résultats

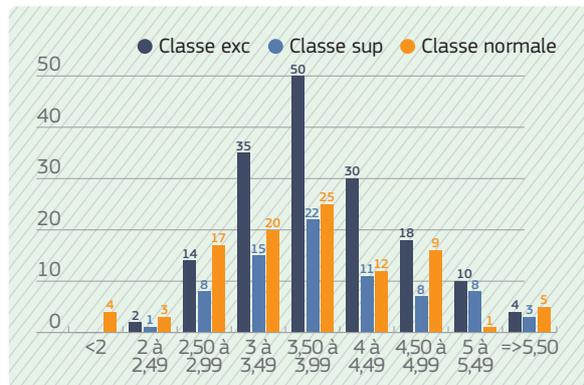


Secrétaire administratif		Coefficient fonctions				Coefficient résultats									Nb agents
Grade	Nb agents	<4	4	4,5	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99	5 à 5,49	=> 5,50	
Classe exc	163		32	96	35		2	14	35	50	30	18	10	4	163
Classe sup	75		31	40	4		1	8	15	22	11	7	8	3	75
Classe normale	103	1	35	60	7	4	3	17	20	25	12	16	1	5	103
<b>Total</b>	<b>341</b>	<b>1</b>	<b>98</b>	<b>196</b>	<b>46</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>39</b>	<b>70</b>	<b>97</b>	<b>53</b>	<b>41</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>341</b>

Coefficient fonctions



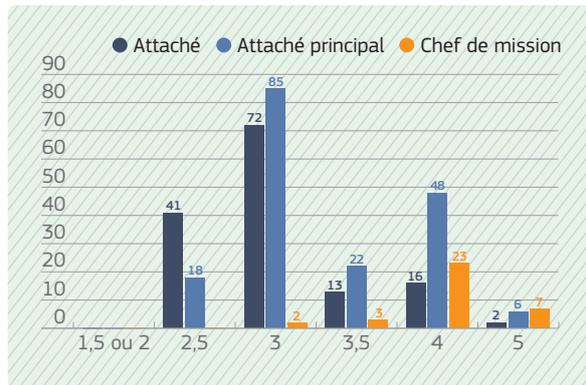
Coefficient résultats



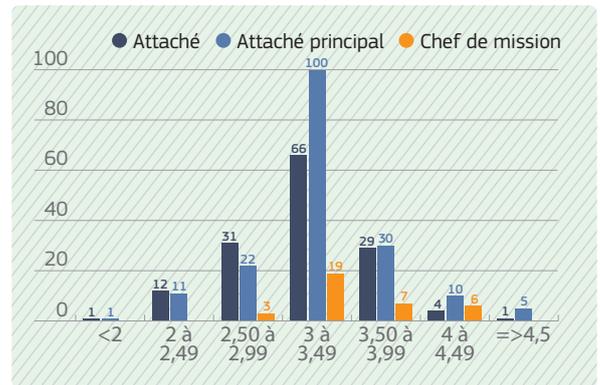
Services déconcentrés

Attaché et chef de mission		Coefficient fonctions						Coefficient résultats						Nb agents	
Grade	Nb agents	1,5 ou 2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49		=> 4,5
Attaché	144		41	72	13	16	2	1	12	31	66	29	4	1	144
Attaché principal	179		18	85	22	48	6	1	11	22	100	30	10	5	179
Chef de mission	35			2	3	23	7			3	19	7	6		35
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>0</b>	<b>59</b>	<b>159</b>	<b>38</b>	<b>87</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>56</b>	<b>185</b>	<b>66</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>358</b>

Coefficient fonctions



Coefficient résultats



Secrétaire administratif		Coefficient fonctions				Coefficient résultats								Nb agents	
Grade	Nb agents	<3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99	5 à 5,49		=> 5,50
Classe exc	593		146	384	63	1	4	41	161	275	74	28	8	1	593
Classe sup	254		120	122	12	1	2	34	62	114	33	6	1	1	254
Classe normale	521		265	246	10	2	6	74	144	207	67	18	3		521
<b>Total</b>	<b>1368</b>	<b>0</b>	<b>531</b>	<b>752</b>	<b>85</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>149</b>	<b>367</b>	<b>596</b>	<b>174</b>	<b>52</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>1368</b>

Coefficient fonctions



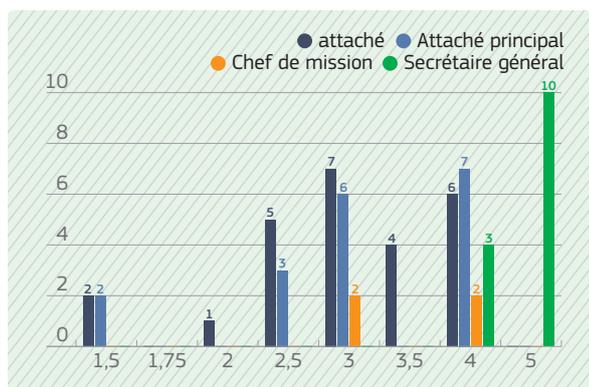
Coefficient résultats



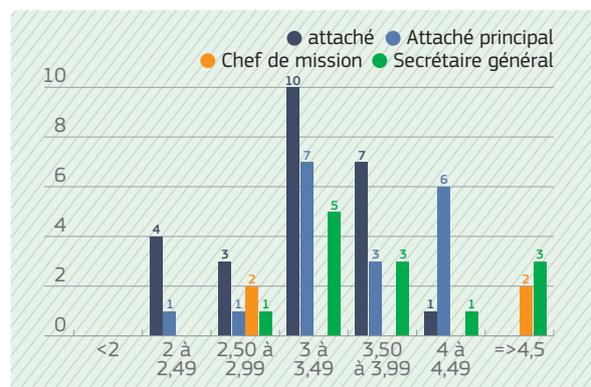
## Enseignement supérieur

Attaché et chef de mission		Coefficient fonctions								Coefficient résultats						Nb agents	
Grade	Nb agents	1,5	1,75	2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49		=> 4,5
Attaché	25	2		1	5	7	4	6			4	3	10	7	1		25
Attaché principal	18	2			3	6		7			1	1	7	3	6		18
Chef de mission	4					2		2				2				2	4
Secrétaire général	13							3	10			1	5	3	1	3	13
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>4</b>			<b>8</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>10</b>		<b>5</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>60</b>

Coefficient fonctions

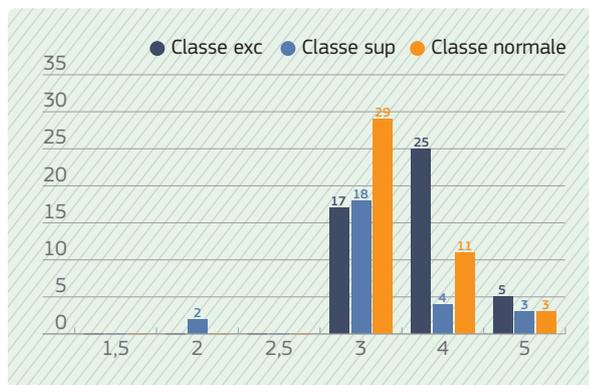


Coefficient résultats

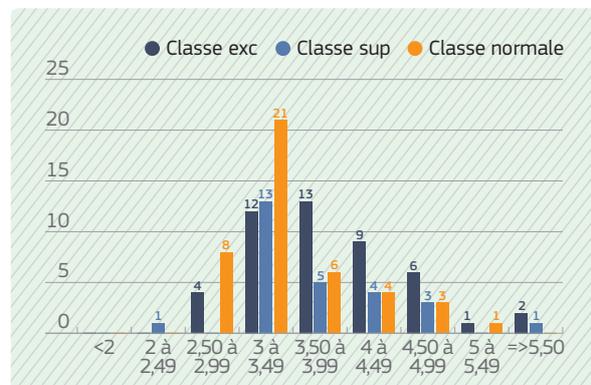


Secrétaire administratif		Coefficient fonctions						Coefficient résultats								Nb agents	
Grade	Nb agents	1,75	2	2,5	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99	5 à 5,49		=> 5,50
Classe exc	47				17	25	5			4	12	13	9	6	1	2	47
Classe sup	27		2		18	4	3		1		13	5	4	3		1	27
Classe normale	43				29	11	3			8	21	6	4	3	1		43
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>64</b>	<b>40</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>46</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>117</b>

Coefficient fonctions



Coefficient résultats



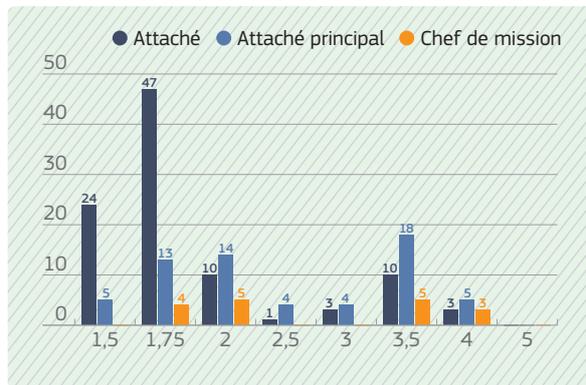
Rémunération

Enseignement technique

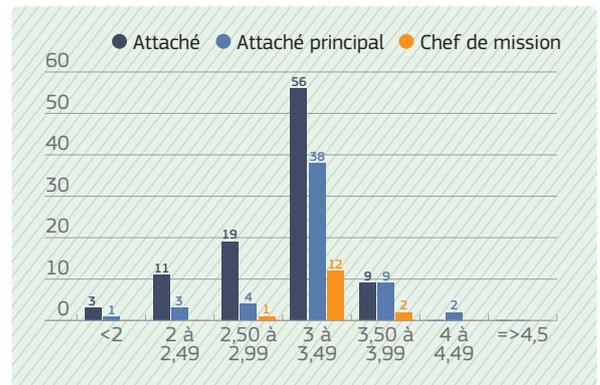
Attaché et chef de mission		Coefficient fonctions								Coefficient résultats							
Grade	Nb agents	>=1,5	1,75	2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	=> 4,5	Nb agents
Attaché	98	24	47	10	1	3	10	3		3	11	19	56	9			98
Attaché principal	63	5	13	14	4	4	18	5		1	3	4	38	9	2		57
Chef de mission	17		4	5			5	3				1	12	2			15
<b>Total</b>	<b>178</b>	<b>29</b>	<b>64</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>33</b>	<b>11</b>		<b>4</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>106</b>	<b>20</b>	<b>2</b>		<b>170</b>

+ 8 agents comptables

Coefficient fonctions

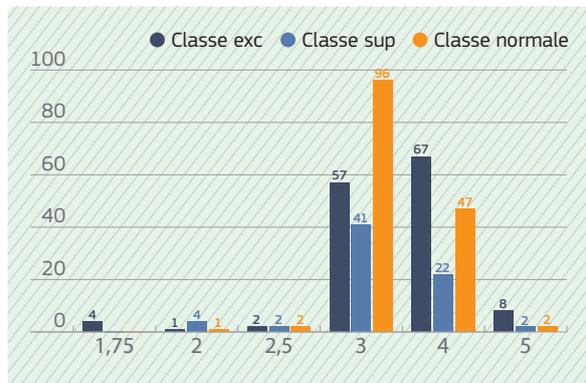


Coefficient résultats



Secrétaire administratif		Coefficient fonctions						Coefficient résultats									
Grade	Nb agents	1,75	2	2,5	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99	5 à 5,49	=> 5,50	Nb agents
Classe exc	139	4	1	2	57	67	8	3		15	21	76	21	3			139
Classe sup	71		4	2	41	22	2		1	10	20	30	8	2			71
Classe normale	148		1	2	96	47	2		2	17	37	71	17	4			148
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>194</b>	<b>136</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>42</b>	<b>78</b>	<b>177</b>	<b>46</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>358</b>

Coefficient fonctions



Coefficient résultats



# Les mesures catégorielles 2012

Certaines mesures décidées en 2012 n'ont pu être mises en paiement qu'en début d'année 2013 en raison de la publication tardive des textes. Il s'agit notamment :

- ▶ des mesures adaptant à l'enseignement agricole des dispositions de l'Education nationale (modification de reclassement indiciaire des professeurs et amélioration du régime indemnitaire des proviseurs) ;
- ▶ de l'extension de la nouvelle grille indiciaire des catégories B aux techniciens de la filière formation et recherche et aux techniciens de l'enseignement technique agricole ;
- ▶ de la revalorisation de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les agents de catégorie C de la filière administrative.

Le montant des mesures effectivement payées en 2012 s'élève à 5 M€ : 3,6 M€ pour l'extension année pleine des mesures 2011 et 1,4 M€ pour des mesures nouvelles. Ces dernières ont principalement concerné :

- ▶ les agents de catégorie B avec, d'une part, l'harmonisation du régime indemnitaire des secrétaires administratifs (SA) en services territoriaux et dans l'enseignement avec celui du ministère de l'écologie, et, d'autre part, l'extension de la prime spéciale aux techniciens du secteur vétérinaire ;
- ▶ le secteur de l'enseignement avec la mise en place de la prime de service et de rendement (PSR) pour les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) et les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) en poste à responsabilité dans les établissements d'enseignement, ainsi que la poursuite de la mise en œuvre du plan de reclassement des agents de l'enseignement privé.

## Programme 142

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2012	Coût 2012	Coût en année pleine
<b>Effets extension année pleine mesures 2011 ou années précédentes</b>						<b>440 000</b>	<b>660 000</b>
<i>Mise en place de l'indemnité de performance et de fonction (IPF) pour les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) affectés dans le supérieur</i>	86	A	<i>IPEF (ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts)</i>	01/09/11	8	440000	660 000
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>84 800</b>	<b>84 800</b>
<i>Harmonisation avec le ministère en charge de l'écologie de la part fonction minimale de la prime de fonction et de résultat (PFR) versée aux secrétaires administratifs</i>	114	B	<i>Secrétaire administratif</i>	01/01/12	12	84 800	84 800
<b>Total</b>						<b>524 800</b>	<b>744 800</b>

## Principales mesures concernant le 142

- ▶ poursuite de la mise en place de l'indemnité de performance et de fonctions des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) affectés dans l'enseignement supérieur ;
- ▶ harmonisation avec le ministère de l'écologie, de la part fonction minimale de la prime de fonction et de résultats (PFR) versée aux secrétaires administratifs.

**Programme 143**

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2012	Coût 2012	Coût en année pleine
<b>Effets extension année pleine mesures 2011 ou années précédentes</b>						<b>1 634 558</b>	<b>1 634 558</b>
<i>Nouveaux contrats pour les agents contractuels de l'enseignement (ACEN)</i>	958	A	<i>Agents contractuels de l'enseignement (ACEN)</i>	06-2011	12	1 634 558	1 634 558
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>734 800</b>	<b>734 800</b>
<i>Harmonisation avec le ministère en charge de l'écologie de la part fonction minimale de la prime de fonction et de résultat (PFR) versée aux secrétaires administratifs</i>	166	B	<i>Secrétaire administratif</i>	01-2012	12	115 800	115 800
<i>Passage de la PSR à 200 % pour les IAE et les IPEF en poste à responsabilité au sein des EPLFPA</i>	82	A	<i>Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement (IAE) Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)</i>	01-2012	12	220 000	220 000
<i>Reclassement des agents de l'enseignement privé classés en catégorie 3</i>	300	Enseignant	<i>Enseignant Cat III</i>	09-2012	12	399 000	399 000
<b>Total</b>						<b>2 369 358</b>	<b>2 369 358</b>

**Principales mesures concernant le 143**

- ▶ poursuite de la politique de revalorisation des agents contractuels d'enseignement nationaux, suite aux travaux des assises de l'enseignement agricole ;
- ▶ harmonisation avec le ministère de l'écologie, de la part fonction minimale de la prime de fonction et de résultats (PFR) versée aux secrétaires administratifs ;
- ▶ passage à la PSR pour les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) ainsi que les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) en poste à responsabilité au sein des EPLFPA ;
- ▶ poursuite de la mise en oeuvre du plan de reclassement des agents de l'enseignement privé.

**Programme 206**

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2012	Coût 2012	Coût en année pleine
<b>Effets extension année pleine mesures 2011 ou années précédentes</b>						<b>810 892</b>	<b>810 892</b>
<i>Nouvelle grille indiciaire des catégories B pour les techniciens supérieurs</i>	1 831	B	<i>Technicien supérieurs des services</i>	05-2011	12	810 892	810 892
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>202 166</b>	<b>202 166</b>
<i>Harmonisation avec le ministère en charge de l'écologie de la part fonction minimale de la prime de fonction et de résultat (PFR) versée aux secrétaires administratifs</i>	97	B	<i>Secrétaire administratif</i>	01-2012	12	68 975	68 975
<i>Extension de la prime spéciale aux techniciens supérieurs du secteur vétérinaire</i>		B	<i>Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire</i>	01-2012	12	133 191	133 191
<b>Total</b>						<b>1 013 058</b>	<b>1 013 058</b>

**Principales mesures concernant le 206**

- ▶ poursuite de la mise en place de la nouvelle grille indiciaire de la catégorie B, notamment concernant les techniciens du secteur vétérinaire ;
- ▶ harmonisation avec le ministère de l'écologie, de la part fonction minimale de la prime de fonction et de résultats (PFR) versée aux secrétaires administratifs ;
- ▶ extension de la prime spéciale aux techniciens supérieurs du secteur vétérinaire.

## Programme 215

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2012	Coût 2012	Coût en année pleine
<b>Effets extension année pleine mesures 2011 ou années précédentes</b>						<b>722 441</b>	<b>722 441</b>
<i>Nouvelle grille indiciaire des catégories B pour les techniciens</i>	2 017	B	Techniciens supérieurs	05-2011	12	722 441	722 441
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>328 675</b>	<b>328 675</b>
<i>Harmonisation avec le ministère en charge de l'écologie de la part fonction minimale de la prime de fonction et de résultat (PFR) versée aux secrétaires administratifs</i>	643	B	Secrétaire administratif	01-2012	12	328 675	328 675
<b>Total</b>						<b>1 051 116</b>	<b>1 051 116</b>

### Principales mesures concernant le 215

- ▶ poursuite de la mise en place de la nouvelle grille indiciaire de la catégorie B, notamment concernant les techniciens supérieurs ;
- ▶ harmonisation avec le ministère de l'écologie, de la part fonction minimale de la prime de fonction et de résultats (PFR) versée aux secrétaires administratifs.

# Les évolutions statutaires et indemnitaires en 2012

8 décrets, 17 arrêtés et une décision ont été publiés.

L'adhésion au nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B s'est poursuivie en 2012 : après le corps des secrétaires administratifs du MAAF (décembre 2010) et le corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (mai 2011) issu de la fusion des corps des techniciens supérieurs et des contrôleurs sanitaires, le corps des secrétaires administratifs relevant déjà du NES a fusionné avec le corps des secrétaires administratifs de l'Office national des forêts en avril 2012.

Par ailleurs, le nouveau corps de techniciens de formation et de recherche, issu de la fusion depuis le 1er novembre 2012 des corps des techniciens de formation et de recherche, des techniciens de laboratoire et des techniciens des établissements publics de l'enseignement technique agricole, a adhéré au NES. Dans ce cadre, les assistants ingénieurs ont bénéficié de la revalorisation de leur échelonnement indiciaire.

Pour compléter les réformes statutaires liées au NES, de nombreux arrêtés d'application ont également été pris en 2012, notamment pour le corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture.

Les personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement agricole public et les personnels enseignants et de documentation de l'enseignement agricole privé ont bénéficié du deuxième volet de la revalorisation du début de carrière. Pour ces derniers, les modalités temporaires d'accès à certaines catégories par liste d'aptitude ont également été prolongées pour 3 ans.

Une nouvelle indemnité de fonctions, de responsabilité et de résultats a été mise en place pour les personnels de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricole.

En outre, les montants de l'indemnité d'administration et de technicité ont été revalorisés pour la catégorie C.

## I. Décrets publiés en 2012

Décret	Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
Décret n° 2012-276	27 février 2012	29 février 2012	Personnels enseignants et de documentation de l'enseignement agricole privé	Suppression de la cessation progressive d'activité et alignement des conditions de l'avantage temporaire de retraite sur celle applicables aux fonctionnaires
Décret n° 2012-311	5 mars 2012	7 mars 2012	Personnels enseignants et de documentation de l'enseignement agricole privé	Harmonisation de la procédure de validation du stage avec celle des enseignants titulaires et dérogation provisoire à l'exigence d'un master pour le recrutement en 3 <sup>e</sup> catégorie
Décret n° 2012-569	du 24 avril 2012	26 novembre 2012	Secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture et secrétaires administratifs de l'Office national des forêts	Fusion des deux corps et adhésion au nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B
Décret n° 2012-1139	9 octobre 2012	11 octobre 2012	Personnels techniques de formation et de recherche du ministère de l'agriculture et de la pêche, techniciens des établissements publics de l'enseignement technique agricole et techniciens et adjoints techniques de laboratoire	Revalorisation de l'échelonnement indiciaire des assistants ingénieurs, fusion des 3 corps de techniciens et adhésion du corps fusionné au NES et intégration des adjoints techniques de laboratoire dans le corps des adjoints techniques de formation et de recherche
Décret n° 2012-1140	9 octobre 2012	11 octobre 2012	Ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études et des assistants ingénieurs relevant du ministère chargé de l'agriculture	Echelonnement indiciaire
Décret n° 2012-1252	12 novembre 2012	14 novembre 2012	Personnels de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles	Mise en place de l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats
Décret n° 2012-1500	27 décembre 2012	29 décembre 2012	Personnels enseignants et de documentation de l'enseignement agricole privé	Modalités temporaires d'accès à certaines catégories par voie de liste d'aptitude
Décret n° 2012-1548	28 décembre 2012	30 décembre 2012	Agents contractuels à durée indéterminée de l'Agence de services et de paiement, de l'Etablissement national des produits de l'agriculture et de la mer, de l'Institut national de l'origine et de la qualité et de l'Office pour le développement de l'économie agricole d'outre-mer	Maintien du régime indemnitaire pour une durée de 6 mois

## II. Arrêtés publiés en 2012

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
17 janvier 2012	19 janvier 2012	Secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture	Modalités d'organisation et la nature des épreuves de l'examen professionnel
6 février 2012	9 février 2012	Secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture	Modifiant l'arrêté du 17 janvier 2012 (rectification)
29 février 2012	8 mars 2012	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture	Modalités d'organisation et les épreuves des examens professionnels pour l'avancement au grade de technicien principal et de chef technicien du ministère chargé de l'agriculture
4 juillet 2012	13 juillet 2012	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture	Modalités d'organisation et nature des épreuves du troisième concours (recrutement dans le grade de technicien)
4 juillet 2012	13 juillet 2012	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture	Modalités d'organisation et nature des épreuves du troisième concours (recrutement dans le grade de technicien)
4 juillet 2012	13 juillet 2012	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture	Modalités d'organisation et nature des épreuves du troisième concours (recrutement dans le grade de technicien)
4 juillet 2012	13 juillet 2012	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture	Modalités d'organisation et nature des épreuves du troisième concours (recrutement dans le grade de technicien)
11 septembre 2012	18 septembre 2012	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture	Modalités d'organisation et nature des épreuves du troisième concours (recrutement dans le grade de technicien principal)
11 septembre 2012	18 septembre 2012	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture	Modalités d'organisation et nature des épreuves du troisième concours (recrutement dans le grade de technicien principal)
11 septembre 2012	18 septembre 2012	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture	Modalités d'organisation et nature des épreuves du troisième concours (recrutement dans le grade de technicien principal)
11 septembre 2012	18 septembre 2012	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture	Modalités d'organisation et nature des épreuves du troisième concours (recrutement dans le grade de technicien principal)
9 novembre 2012	27 novembre 2012	Agents de catégorie C	Revalorisation des montants de référence de l'indemnité d'administration et de technicité
12 novembre 2012	14 novembre 2012	Personnels de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles	Montant annuel de la part fonction et par catégorie d'établissement et montant de référence de la part résultat
12 novembre 2012	20 novembre 2012	Secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture	Modalités d'organisation et nature des épreuves de l'examen professionnel d'accès au corps des secrétaires administratifs
12 novembre 2012	20 novembre 2012	Secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture	Modalités d'organisation et nature des épreuves de l'examen professionnel pour l'avancement au grade de secrétaire administratif de classe supérieure et de secrétaire administratif de classe exceptionnelle
12 novembre 2012	20 novembre 2012	Ingénieur de recherche	Modalités d'organisation et nature des épreuves de la sélection professionnelle pour l'avancement au grade d'ingénieur de recherche hors classe
27 décembre 2012	29 décembre 2012	Personnels enseignants et de documentation de l'enseignement agricole privé	Nombre de promotions au titre de l'année 2012-2013

### Décision publiée en 2012

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
7 novembre 2012	21 novembre 2012	Chefs de mission de l'Office national des forêts	Nombre des emplois et nombre des emplois permettant l'accès à l'échelon spécial

Rémunération

## 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 2012

**Temps partiel** : 4 365 agents en temps partiel  
dont 83,3% sont des femmes

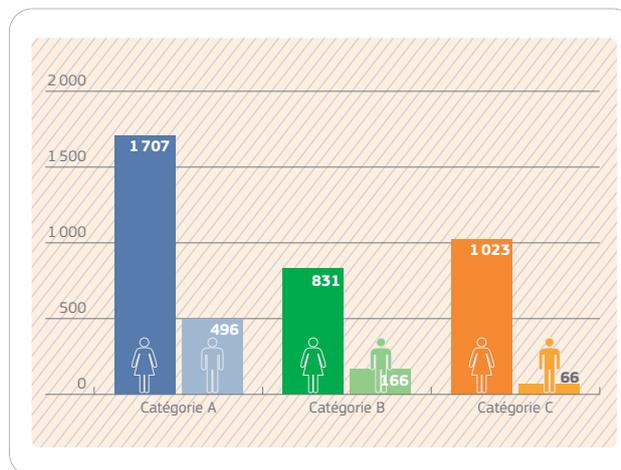
**Congés de formation professionnelle** : 82 agents

**CET** : 29 451 jours épargnés

# Le travail à temps partiel

## Répartition par catégorie

	Sexe	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Temps partiel 50 %	Hommes	180	30	11	221
	Femmes	452	60	91	603
	<b>Total</b>	<b>632</b>	<b>90</b>	<b>102</b>	<b>824</b>
Temps partiel 60 %	Hommes	24	8	2	34
	Femmes	75	23	29	127
	<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>161</b>
Temps partiel 70 %	Hommes	60	28	17	105
	Femmes	172	76	102	350
	<b>Total</b>	<b>232</b>	<b>104</b>	<b>119</b>	<b>455</b>
Temps partiel 80 %	Hommes	196	72	33	301
	Femmes	892	612	677	2 181
	<b>Total</b>	<b>1 088</b>	<b>684</b>	<b>710</b>	<b>2 482</b>
Temps partiel 90 %	Hommes	36	28	3	67
	Femmes	116	136	124	376
	<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>164</b>	<b>127</b>	<b>443</b>
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>496</b>	<b>166</b>	<b>66</b>	<b>67</b>
	<b>Femmes</b>	<b>1 707</b>	<b>831</b>	<b>1 023</b>	<b>376</b>
<b>Total général</b>		<b>2 203</b>	<b>1 073</b>	<b>1 089</b>	<b>4 365</b>



## Répartition par secteur

Secteur	Taux	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administration centrale : titulaires et non titulaires	50	4		4	8
	60	3			3
	70	15	2		17
	80	93	49	37	179
	90	24	12	6	42
<b>Total administration centrale : titulaires et non titulaires</b>		<b>139</b>	<b>63</b>	<b>47</b>	<b>249</b>
Services déconcentrés : titulaires et non titulaires	50	10	23	28	61
	60	6	20	21	47
	70	5	19	16	40
	80	201	447	435	1 083
	90	53	115	68	236
<b>Total services déconcentrés : titulaires et non titulaires</b>		<b>275</b>	<b>624</b>	<b>568</b>	<b>1 467</b>
Enseignement : titulaires et non titulaires	50	618	67	70	755
	60	90	11	10	111
	70	212	83	103	398
	80	794	188	238	1 220
	90	75	37	53	165
<b>Total enseignement : titulaires et non titulaires</b>		<b>1 789</b>	<b>386</b>	<b>474</b>	<b>2 649</b>
<b>Total général</b>		<b>2 203</b>	<b>1 073</b>	<b>1 089</b>	<b>4 365</b>

# Les congés de formation professionnelle

Répartition par catégorie, par sexe et par durée

Durée	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
< 1 an	7	14	2	1	9	15	24
> 1 an	22	34	1	1	23	35	58
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>48</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>32</b>	<b>50</b>	<b>82</b>

Répartition par catégorie, par secteur d'activité et par durée

Durée	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	< 1 an	> 1 an	< 1 an	> 1 an	< 1 an	> 1 an	
Administration centrale		2				2	2
Services déconcentrés	1	3		1	1	4	5
Enseignement	20	51	3	1	23	52	75
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>56</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>58</b>	<b>82</b>

# Les congés de maladie

Nombre moyen de jours d'arrêts-maladie par programme, sexe et par catégorie

Année 2012	Programme 142			Programme 143			Programme 206			Programme 215			Total	
	Catégorie NNE	F	H	Total 142	F	H	Total 143	F	H	Total 206	F	H		Total 215
A Administratif		3,5	2,8	3,2	6,4	3,8	4,8	7,5	0,1	4,3	6,1	3,0	4,5	4,5
A Technique		2,7	2,1	2,4	5,7	8,8	6,9	4,2	2,7	3,4	3,6	3,8	3,7	3,8
B & C Administratif		9,4	1,5	8,7	10,5	10,6	10,5	12,6	7,5	12,0	10,7	10,7	10,7	10,7
B & C Technique		9,2	12,3	10,5	7,4	8,7	8,0	9,7	7,4	8,3	7,5	7,6	7,6	8,3
Enseignant		1,7	1,7	1,7	7,0	5,2	6,2	7,0	-	3,5	8,1	4,4	6,1	5,9
<b>Total</b>		<b>5,3</b>	<b>4,4</b>	<b>4,9</b>	<b>7,4</b>	<b>5,4</b>	<b>6,6</b>	<b>9,3</b>	<b>6,0</b>	<b>7,6</b>	<b>8,5</b>	<b>5,9</b>	<b>7,4</b>	<b>6,9</b>

Année 2011

Programmes	142			143			206			215			Total H/F		Total Général
Catégories / H-F	F	H	Total 142	F	H	Total 143	F	H	Total 206	F	H	Total 215	Somme F	Somme H	
A Administratif	1,41	1,00	1,22	4,12	2,70	3,26	0,69	2,62	1,55	4,03	2,96	3,48	3,74	2,78	3,22
A Technique	3,76	0,79	2,34	2,23	6,90	4,62	4,83	2,77	3,64	2,67	3,85	3,15	3,37	3,24	3,29
B & C Administratif	10,00	6,14	9,70	12,51	11,51	12,43	11,84	7,87	11,39	10,18	10,87	10,27	10,86	10,40	10,81
B & C Technique	10,05	9,13	9,68	6,22	7,33	6,72	8,81	7,97	8,32	7,49	7,33	7,38	8,40	7,77	8,03
Enseignant	1,67	1,18	1,40	5,47	3,67	4,68	2,50	11,00	7,60	15,06	6,80	10,55	5,33	3,48	4,49
<b>Total</b>	<b>5,94</b>	<b>3,10</b>	<b>4,66</b>	<b>6,24</b>	<b>3,94</b>	<b>5,27</b>	<b>8,72</b>	<b>6,49</b>	<b>7,58</b>	<b>8,06</b>	<b>5,73</b>	<b>7,06</b>	<b>7,11</b>	<b>4,85</b>	<b>6,11</b>

Nombre moyen de jours d'arrêt maladie par sexe et par âge

Sexe	moins de 20 ans	de 20 à 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	plus de 60 ans	Total
Femme	-	3,7	5,5	6,4	10,4	15,7	7,8
Homme	-	1,9	2,9	3,9	7,6	11,0	5,6
<b>Total</b>	-	<b>3,0</b>	<b>4,4</b>	<b>5,4</b>	<b>9,1</b>	<b>13,0</b>	<b>6,9</b>

# Les situations particulières d'emploi

## Récapitulatif des situations particulières

Positions administratives	Femmes	Hommes	Effectif
Mise à disposition	82	114	196
Congé longue maladie	100	79	179
Congé longue durée	126	60	186
Congé formation	35	23	58
Congé Parental	43	5	48
Congé maternité	430		430
Congé de paternité		177	177
Disponibilité / Congé sans traitement	51	36	87
Détachement	56	78	134
<b>Total</b>	<b>923</b>	<b>572</b>	<b>1 495</b>

Conditions d'emploi

## Le compte épargne-temps

### Nombre de jours consommés, indemnisés ou versés au RAFP en 2012

Programme (1)	A administratif	A technique	B et C administratif	B et C technique	Total
142-10	110	41	52	49	252
143-13	2 653,5	184	148	9,5	2 995
206-60	175,5	549	212	659	1 595,5
215-10	58	664	120	661	1 503
215-39	314,5	1 029,5	1 036,5	1 025	3 405,5
<b>Total</b>	<b>3 311,5</b>	<b>2 467,5</b>	<b>1 568,5</b>	<b>2 403,5</b>	<b>9 751</b>

### Nombre de jours épargnés en 2012

programme (1)	A administratif	A technique	B et C administratif	B et C technique	Total
142-10	258	187	116	177	738
143-13	4 585	344	347,6	41,5	5 318,1
206-60	276	1 714	919	3 533	6 442
215-10	881	1 456	746	692,5	3 775,5
215-39	1 084,5	4 553,2	3 920,5	3 619,2	13 177,4
<b>Total</b>	<b>7 084,5</b>	<b>8 254,2</b>	<b>6 049,1</b>	<b>8 063,2</b>	<b>29 451</b>

- (1) 142-10 : enseignement supérieur public  
 143-13 : personnel permanent de l'enseignement technique agricole  
 206-60 : service de l'alimentation au niveau déconcentré  
 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

#### Accompagnement des agents

- I. Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)
- II. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en 2012

#### FOCUS 1

LA FORMATION DES AGENTS DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE AGRICOLE PUBLIC EN 2012 DANS LE CADRE DE LA NOUVELLE GOUVERNANCE DE LA FORMATION CONTINUE

#### FOCUS 2

ACCOMPAGNEMENT EN FORMATION CONTINUE « AGORHA CONFORME ONP » DANS LE CADRE DU RACCORDEMENT À L'OPÉRATEUR NATIONAL DE PAYE

#### FOCUS 3

ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS POUR LA PRÉPARATION DES EXAMENS ET CONCOURS « DÉPRÉCARISATION »

#### FOCUS 4

LE PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

### Chiffres clés 2012

**Agents formés** : 17 601

**Journées stagiaires** : 65 050

**Dépenses de formation** : 5 347 157 €  
(hors formation initiale)

**Nombre de visites des IGAPS dans les structures** : 795

**Nombre d'entretiens avec des agents du MAAF** : 8 623

# Formation professionnelle et développement des compétences des agents

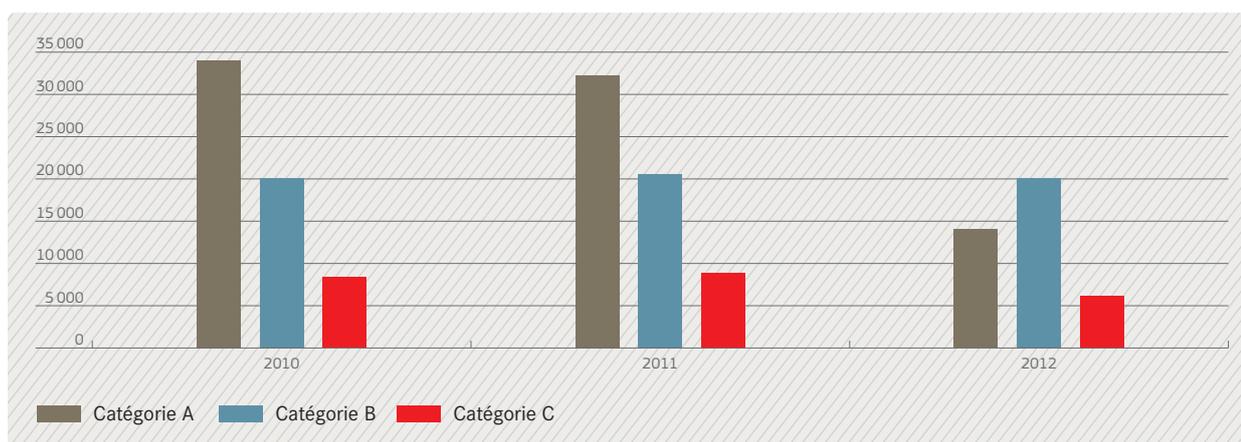
## Évolution du nombre de stagiaires et du nombre de journées stagiaires

	2010		2011		2012	
	stagiaires	jours	stagiaires	jours	stagiaires	jours
Catégorie A	20 283	33 989	19 780	32 260	22 343	14 025
Catégorie B	12 706	20 128	13 934	20 541	14 394	20 141
Catégorie C	5 830	8 366	6 470	8 884	5 855	6 151
<b>Total</b>	<b>38 819</b>	<b>62 483</b>	<b>40 184</b>	<b>61 685</b>	<b>42 592</b>	<b>65 050</b>

(sources : AGHORA & SAFO)

L'augmentation du nombre de stagiaires en 2012 est de 6%.

### Répartition en jours sur 3 ans par catégorie



## Évolution de la formation par niveau d'organisation

	2010		2011		2012	
	Jours	%	Jours	%	Jours	%
National	16 807	27	14 575	24	14 933	23
Régional	25 782	41	27 755	45	31 468	48
Local	19 893	32	19 356	31	18 787	29
<b>Total</b>	<b>62 482</b>	<b>100</b>	<b>61 686</b>	<b>100</b>	<b>65 188</b>	<b>100</b>

(sources : EPICEA et SAFO)

Le nombre de formations réalisées en régions est en augmentation de 3 points. Cela tient notamment à la mise en œuvre en 2012 du pilotage et du budget uniques de la formation continue déclinée en régions au travers du document régional de formation (DRF)

L'outil EPICEA reste néanmoins sous utilisé dans les services déconcentrés. A l'identique de 2010 et 2011, il convient donc de relativiser les données extraites pour l'organisation des formations au niveau local. La même remarque s'applique pour les formations organisées dans et pour les EPLEFPA. Les formations organisées au niveau local ou qui n'impliquent pas de remboursements de frais par les DRFC restent sous-enseignées dans l'application SAFO.

## Formation par thème ou domaine, motivation des agents

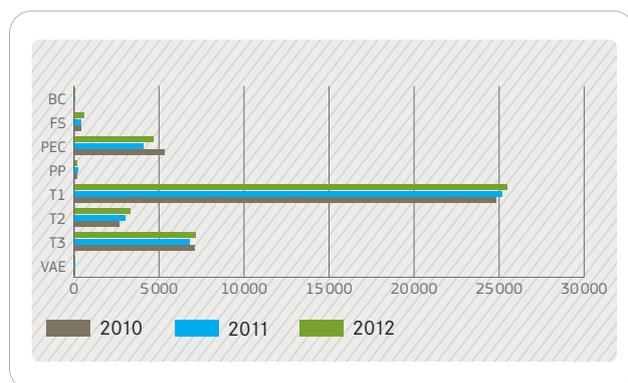
Formation par thème ou domaine	2011					2012				
	Journées stagiaires									
	A	B	C	Total	%	A	B	C	Total	%
Techniques professionnelles	3 420	4 014	1 322	8 756	14,19	3 326	4 811	1 543	9 701	14,91
Management des ressources humaines, projets	1 254	488	149	1 891	3,07	1 738	465	131	2 334	3,59
Santé, sécurité au travail	593	1 251	481	2 325	3,77	1 954	2 190	993	5 137	7,9
Communication, expression, méthodes de travail	2 545	3 980	2 314	8 839	14,33	3 192	3 548	1 952	8 692	13,36
Formation, enseignement, communauté éducative	18 576	1 899	1 924	22 399	36,31	17 450	1 208	1 498	20 186	31,03
Informatique et bureautique	2 200	3 311	1 780	7 291	11,82	3 239	2 600	1 022	6 861	10,55
Sciences de base	56	142	10	208	0,34	111	126	47	284	0,44
Domaines spécifiques	3 616	5 458	905	9 979	16,18	4 218	6 858	779	11 855	18,22
<b>Total</b>	<b>32 260</b>	<b>20 543</b>	<b>8 885</b>	<b>61 688</b>	<b>100</b>	<b>35 228</b>	<b>21 806</b>	<b>7 965</b>	<b>65 050</b>	<b>100</b>

(sources : EPICEA et SAFO)

En 2011, la classification des actions de formation EPICEA et SAFO a été modifiée afin d'améliorer la lisibilité de l'offre de formation continue au bénéfice de l'ensemble des agents du ministère. L'année 2012 permet donc de disposer d'une 1ère évolution interannuelle.

A noter une hausse de 2 % dans le « domaine spécifique » correspondant aux formations métier.

Motivation des agents	Administration centrale + services déconcentrés						
	2010		2011		2012		
	Jours	%	Jours	%	Jours	%	
Bilan de compétences	BC	62	0,15	39	0,10	29	0,07
Formation statutaire	FS	604	1,45	393	0,99	431	1,06
Préparation concours	PEC	4 687	11,29	4 060	10,20	5 316	13,09
Période de professionnalisation	PP	174	0,42	243	0,61	155	0,38
Adaptation immédiate au poste de travail	T1	25 502	61,41	25 193	63,31	24 845	61,2
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	T2	3 303	7,95	3 018	7,58	2 677	6,59
Développement, acquisitions nouvelles qualifications	T3	7 151	17,22	6 789	17,06	7 085	17,45
Validation des acquis de l'expérience	VAE	41	0,10	63	0,16	62	0,15
<b>Total</b>		<b>41 525</b>	<b>100</b>	<b>39 796</b>	<b>100</b>	<b>40 599</b>	<b>100</b>



Les motivations sont globalement stables depuis 2010. On remarque cependant une augmentation pour « préparation concours » qui s'explique par les formations organisées en régions dans le cadre des concours réservés mis en œuvre à la fin de l'année 2012 dans le contexte de la mise en application de la loi dite de déprécarisation.

## Dépenses de formation continue

Année	2010	2011	2012
Prévision budgétaire initiale	7 648 808	6 697 939	5 410 630
Dépenses formation (réalisation)	6 158 849	5 323 559	5 347 157
<b>Transfert BOP 333</b>		<b>1 473 287</b>	

En 2012, le budget a été réalisé à 98%.

## Formateurs internes

L'utilisation des compétences internes pour l'ingénierie et l'animation des formations est privilégiée. Au regard du sujet (objet de la formation), le choix de faire appel à des formateurs internes permet d'assurer un haut niveau de technicité et de maintenir la qualité de service attendue par les agents.

Le coût en 2012 relatif à l'indemnisation des formateurs internes est de 254 488 euros.

Le réseau des formateurs est constitué à 75,5% de formateurs internes (agents MAAF) et à 24,5% de formateurs externes.

# FOCUS

## LA FORMATION DES AGENTS DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE AGRICOLE PUBLIC EN 2012 DANS LE CADRE DE LA NOUVELLE GOUVERNANCE DE LA FORMATION CONTINUE

La nouvelle gouvernance de la formation continue a été engagée au cours de l'année 2011 et mise en œuvre au cours de l'année 2012.

Le secrétariat général (SG), en lien avec les directions techniques, assure le pilotage de la formation continue du MAAF pour l'ensemble des personnels du MAAF, sur la base d'un budget unique (Programme 215). Le programme national de formation (PNF) du MAAF est élaboré conjointement par DGER-MISSI et SG-BFCDC.

Le nombre d'agents de l'enseignement agricole qui ont suivi une ou plusieurs formations en 2012 est en augmentation (+ 5%) par rapport à la campagne 2011 et le volume de formations, exprimé en jours stagiaires, est en augmentation significative (+ 18%) : les agents sont plus nombreux à se former, et lorsqu'ils se forment, ils le font plus longtemps.

Les actions de l'enseignement agricole et celles des secteurs agricole, forêt et alimentation sont désormais intégrées dans un PNF unique, accessible sur le site internet de la formation continue.

Le PNF comporte environ 400 actions de formation continue, dont une centaine concernent spécifiquement les domaines de la communauté éducative : pédagogie, vie scolaire, pilotage des centres constitutifs des EPLEFPA, etc. L'ensemble des 400 actions est ouvert aux personnels de la communauté éducative.

A l'échelon régional, ce sont les délégués régionaux à la formation continue (DRFC) des DRAAF qui élaborent les programmes régionaux de formation, en lien avec les responsables locaux de formation (RLF) des structures (services déconcentrés et établissements d'enseignement). Ces programmes prennent en compte les besoins spécifiques des agents et des établissements de l'enseignement agricole public.

Le programme régional de formation intégrera la réflexion menée par les DRAAF pour l'élaboration des orientations stratégiques de formation continue qui constitueront le document régional de formation (DRF) désormais intégré au protocole du dialogue de gestion du programme 215.

Cette rationalisation des moyens, guidée par un objectif de décloisonnement de l'offre de formation continue, engage une nouvelle dynamique du niveau régional qui explique l'augmentation du volume de formations en 2012 pour le secteur de l'enseignement agricole.

## ENSEMBLE DES DISPOSITIFS DE FORMATION NATIONAUX ET RÉGIONAUX POUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE AGRICOLE

La formation continue au niveau national est assurée par les 5 établissements nationaux d'appui (ENA) : Agrosup Dijon, ENFA Toulouse, Supagro Florac, Agro campus Ouest Beg Meil, CEZ Rambouillet.

Les actions de formation continue à l'initiative du niveau national se répartissent en six dispositifs clés :

- l'appui à la prise de fonction des cadres, pour les nouveaux personnels de direction des établissements : directeurs d'EPLFPA, directeurs adjoints, CPE et gestionnaires d'EPLFPA. Ce dispositif est assuré par la DFAE d'Agrosup à Dijon ;
- le tutorat des agents contractuels nouvellement recrutés, le dispositif TUTAC, géré par le CNPR (Agrosup à Marmilhat) pour la partie nationale et par les DRFC pour la partie régionale ;
- l'accompagnement des rénovations : sessions institutionnelles de lancement (SIL) et actions d'accompagnement thématiques (AAT) pour les nouveaux diplômés rénovés, piloté par l'ENFA de Toulouse ;
- les reconversions (changements de disciplines) et la prise de fonction des IAE, en charge de l'ENFA ;
- la formation des groupes d'animation et de professionnalisation (GAP), permettant la production de ressources et l'animation de sessions de formations par des pairs sur une thématique ou discipline donnée ;
- le programme national de formation (PNF) : une centaine d'actions de formation ouvertes à tous les agents, mises en place par les cinq ENA ;
- Dispositifs d'accompagnement, formations spécifiques.

## FOCUS

### **ACCOMPAGNEMENT EN FORMATION CONTINUE « AGORHA CONFORME ONP » DANS LE CADRE DU RACCORDEMENT À L'OPÉRATEUR NATIONAL DE PAYE**

Le ministère est pilote sur le projet AGORHA conforme ONP. Ce projet nécessite la mise en place d'un accompagnement formation des différentes équipes concernées.

Le dispositif de formation initié au dernier trimestre 2012 a pour objectifs :

- de former aux nouveaux outils (Agorha conforme SI Paye ONP) et aux nouvelles procédures ;
- de consolider les compétences métiers en gestion administrative et paye ;
- d'accompagner les agents dans l'évolution de leur métier.

Ces formations s'adressent :

- aux gestionnaires de corps ;
- aux gestionnaires de proximité ;
- aux chefs de bureau de gestion et à leurs adjoints.

Les formations, qui ont débuté en 2012, se poursuivent en 2013 afin d'accompagner l'ensemble des agents concernés.

## FOCUS

### **ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS POUR LA PRÉPARATION DES EXAMENS ET CONCOURS « DÉPRÉCARISATION »**

L'accompagnement des agents pour la préparation des examens et concours dits « de déprécarisation » et la formation des jurys de concours constituent une priorité de la formation continue conformément à la mise en application de la circulaire du ministre C2012-1004 du 6 décembre 2012 (annexe 4). Concernant le secteur de l'enseignement agricole et au regard du calendrier des épreuves avec une ouverture des concours au 1<sup>er</sup> trimestre 2013, ce dispositif de préparation a été engagé dès le mois de décembre 2012. Ce dispositif, élaboré en lien avec l'inspection de l'enseignement agricole, intègre les volets suivants :

- formations « reconnaissance des acquis et expériences professionnelles (RAEP) », organisées par le niveau régional à l'initiative du délégué régional à la formation continue ;
- préparation aux épreuves écrites, mise en œuvre par le niveau national, à l'exception des préparations pour les agents de cat B de l'enseignement technique agricole mises en œuvre au niveau régional ;
- préparation des jurys de concours : mise en œuvre par le niveau national.

Ce dispositif d'accompagnement des agents sera pérennisé jusqu'au terme de la mise en application au MAAF de la loi de déprécarisation prévu en 2016.

# FOCUS

## LE PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

Les parcours de professionnalisation s'adressent à tous les agents exerçant des missions pour le compte du MAAF quelque soit leur secteur d'activités (administration centrale, services déconcentrés, établissements d'enseignement agricole).

Ce dispositif individuel de formation est un outil d'aide à la mobilité. Il permet à l'agent qui effectue une mobilité d'acquérir le niveau de compétences nécessaire pour effectuer sa prise de poste dans les meilleures conditions. La mise en place d'un parcours de professionnalisation, outre l'agent, implique l'IGAPS, le Chef de service du poste d'arrivée et le délégué régional à la formation continue. Ce dispositif concerne les agents qui effectuent un changement significatif d'activité. Il s'inscrit également dans le périmètre de la GPEC. Au cours de l'année 2012, 9 réunions interrégionales sur les sujets de la GPEC et du parcours de professionnalisation ont permis aux acteurs RH en région de mieux appréhender cet outil. 110 conventions de parcours de professionnalisation ont été signées et mises en œuvre entre 2009 et 2012 avec une progression en constante.

# Accompagnement des agents

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

Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) a une mission générale de gestion individualisée des ressources humaines au bénéfice des agents et des structures. Il a également mission d'apporter toutes informations et avis utiles à l'administration centrale, notamment pour la mise en oeuvre de sa politique en matière de ressources humaines.

Le réseau est organisé en missions inter-régionales d'appui aux personnes et aux structures (MAPS). Il est doté d'un secrétariat national. Il garantit, par un fonctionnement collégial, l'équité de traitement des agents indépendamment de leur affectation sectorielle ou géographique.

Au sein du réseau, 33 ingénieurs et inspecteurs généraux, chargés de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS), assurent un suivi personnalisé des parcours professionnels des agents. Ce suivi s'appuie notamment sur les entretiens qu'ils ont avec eux. Les IGAPS ont tous une solide expérience en matière de management et de gestion des compétences. Ils assurent l'écoute, le suivi, le conseil et l'orientation des agents de toutes catégories et de tous statuts, qu'ils soient affectés en administration centrale, dans les services déconcentrés, en établissements publics, dans les établissements d'enseignement agricole, ou hors ministère, qu'ils soient personnels administratifs ou techniques.

Répartition géographique des équipes territoriales

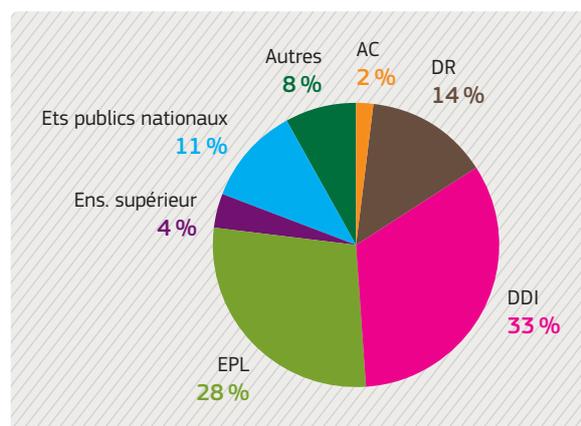


## Bilan des visites dans les structures et des entretiens avec les agents

Au cours de l'année 2012, les IGAPS ont visité 795 structures et conduit 8 623 entretiens.

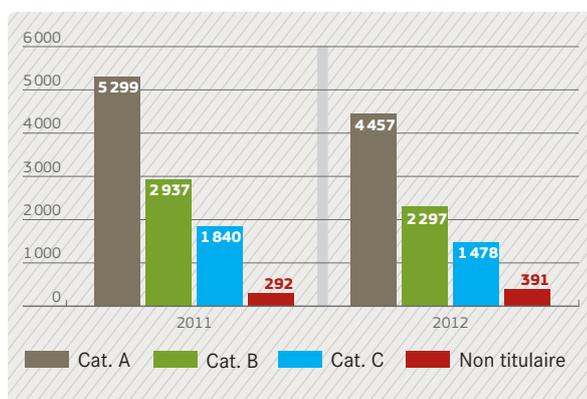
- ▶ 795 visites de structures en 2012 (DR, DDI, EPL...) dont 245 en DDI (pour 187 structures soit 1 à 2 visites par an), 204 en EPL (pour 196 EPL soit 1 visite par an) et 69 visites en abattoirs (pour 151, soit 1 visite tous les 2 ans).
- ▶ Le nombre de structures visitées est stable de 2011 à 2012.
- ▶ 8 623 entretiens individuels pour près de 26 400 agents à suivre (l'augmentation du nombre d'agents à suivre est en partie liée à l'intégration des agents des offices dans les corps du MAAF en cours d'année).
- ▶ Le nombre d'entretiens avec les agents a baissé en 2012 puisqu'il était de plus de 10 000 en 2011. On peut expliquer une part de cette évolution par le fait que lorsque les IGAPS ont établi une relation avec les agents, ceux-ci n'hésitent pas à les contacter par messagerie ou téléphone au gré de leur besoin sans attendre spécifiquement le moment où les IGAPS se déplacent au sein des structures. Ces échanges ne sont pas comptabilisés.
- ▶ L'analyse selon la catégorie des agents rencontrés montre que les IGAPS reçoivent en entretien un peu plus de 50% d'agents de catégorie A, près de 30% d'agents de catégories B et environ 20% d'agents de catégorie C. Ces proportions restent stables dans le temps.

### Poids des visites par type de structure visitée



MAPS	Nombre de visites dans les structures							Total
	DREAL-DRAAF	DDI	abattoir	EPL	Ens Sup	Autres dont AC		
Ile de France, Nord-Pas-de-Calais, ...	12	21	7	18	6	2	66	
M02	12	34	2	20	3	6	77	
M03	7	21	11	18	1	12	70	
M04	16	40	11	17	0	10	94	
M05	9	20	8	20	1	7	65	
M06	13	28	20	31	5	11	108	
M07	15	37	5	22	8	34	121	
M08	3	19	1	27	0	23	73	
M09	8	2	0	7	1	2	20	
M10	0	0	0	0	0	34	34	
M11	6	23	4	24	3	7	67	
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>245</b>	<b>69</b>	<b>204</b>	<b>28</b>	<b>148</b>	<b>795</b>	

### Nombre d'entretiens avec des agents



## 2. La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en 2012

### La cartographie des ressources

L'analyse des métiers du ministère est réalisée à partir du répertoire ministériel des métiers du MAAF (RMM) élaboré par l'observatoire des missions et des métiers du MAAF (OMM). Le RMM regroupe les métiers du ministère en filières d'emplois ; ces filières d'emplois se décomposent elles-mêmes en emplois-types (en concordance avec les emplois fonctionnels du RIME<sup>1</sup>).

Le RMM est accessible sur l'intranet du MAAF dans la rubrique « missions-métiers » et sur le site Internet du ministère : <http://agriculture.gouv.fr/Le-repertoire-ministeriel>

L'OMM, depuis 2010, actualise en permanence le répertoire des métiers pour ajuster le contenu des métiers du ministère à l'évolution des fonctions exercées dans les services. A ce titre, en 2012, les actualisations ont porté notamment sur les filières des métiers de management-pilotage des services et celles de la production, valorisation des données statistiques.

En 2012, au même titre que l'année précédente, une enquête qui permet d'approcher plus précisément les métiers détenus par les agents, et le recensement de chacun d'entre eux sur une filière d'emploi du RMM a été réalisée à partir du répertoire des métiers dans sa version actualisée. Le périmètre de cette enquête concerne trois programmes : 215 (services déconcentrés), 206, et 143 (personnels administratifs).

### Présentation des effectifs physiques recensés sur le périmètre de l'enquête GPEC<sup>2</sup>

Filière d'emplois du répertoire des métiers	143	206	215	Total
Non renseigné				1 168
Agriculture durable			163	163
Agriculture et biodiversité			189	189
Aide au pilotage	24	11	40	75
Apprentissage et formation professionnelle continue	10		71	81
Appui au développement des territoires ruraux	5	1	498	504
Communication	11	6	24	41
Coopération internationale	1		2	3
Documentation / Archives	5		4	9
Economie agricole (dont gestion des aides PAC)		1	1 592	1 593
Elaboration et pilotage des politiques publiques en administration centrale et en service territorial		99	205	304
Elaboration et pilotage des politiques publiques en établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles	807			807
Enseignement technique agricole	79		124	203
Evaluation des politiques publiques			2	2
Forêt et gestion de la ressource en bois, police de la chasse			503	503
Gestion de la ressource en bois, police de l'eau, police de la pêche			688	688
Gestion financière, budgétaire et comptable	379	94	279	752
Gestion des examens des apprenants	7		85	92
Immobilier			6	6
Ingénierie de la qualité de l'alimentation	1	32		33
Inspection des installations classées pour la protection de l'environnement		275	1	276
Inspection sanitaire dans les échanges internationaux		249		249
Juridique	4	6	21	31
Laboratoire	36			36
Logistique	28	56	140	224
Production des données, statistique, analyse et prospective		20	407	427
Protection des végétaux		249		249
Qualité		68	3	71
Ressources humaines	113	101	204	418
Santé et protection des animaux		784		784
Secrétaires et assistant(e)s	427	290	128	845
Sécurité sanitaire des aliments		2 494	1	2 495
Systèmes et réseaux d'information et de communication	32	84	141	257
Vie scolaire	139			139
<b>Total</b>	<b>2 108</b>	<b>4 920</b>	<b>5 521</b>	<b>12 549</b>

<sup>1</sup> Répertoire interministériel des métiers de l'Etat.

<sup>2</sup> 215 (services déconcentrés), 206, et 143 (personnels administratifs), hors DOM et TOM.

## Le développement du dispositif de GPEC

L'objectif de la GPEC est de développer une réflexion prospective permettant de prévoir et d'adapter les compétences requises pour porter les missions du MAAF. Ainsi, chaque année, les enquêtes ressources réalisées, au plus près du terrain et en étroite concertation avec les structures, ont-elles pour vocation de mettre à disposition des gestionnaires RH du ministère et des DRAAF en particulier, les informations utiles pour anticiper les besoins et les évolutions à venir au sein de leur BOP.

A partir de ce recensement, le service des ressources humaines réalise une valorisation des informations recueillies auprès de chaque BOP. L'objectif recherché est une analyse de la population et de son évolution démographique par région.

Les outils et les analyses réalisées ont vocation à servir de support de réflexion et de dialogue pour une répartition optimale des emplois et des compétences au sein du BOP et pour en prévoir les ajustements en termes de formation continue notamment. Ce travail constitue un appui à la réflexion dans le cadre du dialogue de gestion entre les responsables de programme et les responsables de BOP, par exemple en matière de répartition des moyens entre DDI.

A partir de l'année 2011 et tout au long de l'année 2012, le service des ressources humaines a développé une communication importante pour accompagner le déploiement de la GPEC. A la suite d'un séminaire qui visait à sensibiliser les cadres dirigeants du MAAF à l'intérêt stratégique de cette démarche, neuf réunions inter-régionales sur le thème de la GPEC et de la formation continue ont été organisées d'avril à octobre 2012. Ces réunions, fondées sur le principe de la participation et du partage d'expériences, ont alterné témoignages du terrain et échanges de pratiques.

Ces réunions, organisées à proximité des niveaux locaux de décision, ont rassemblé au total plus de 500 participants. Elles ont permis de sensibiliser les acteurs concernés par cette démarche aux enjeux de la GPEC.

Le MAAF développe donc un dispositif de GPEC qui repose d'une part sur un niveau d'analyse national, à partir d'une enquête réalisée annuellement et, d'autre part, sur une implication des acteurs RH locaux (RBOP en particulier) en matière de connaissance et de pilotage de la communauté de travail dont ils ont la responsabilité.

## Chapitre V

# Les relations professionnelles

### Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2012

- I. Rappel des résultats de la consultation générale en 2011
- II. Résultats complémentaires au bilan social 2011 dans le cadre des élections générales du 20 octobre 2011 - votes à la section spécialisée « alimentation » du CTM
- III. Attribution des droits syndicaux en 2012 – décharges d'activité de service à titre syndical et autorisations d'absence

### Actualité du dialogue social en 2012

- I. Mouvements sociaux
- II. Le dialogue social au MAAF
- III. Le dialogue social local

### Protection juridique et régime disciplinaire

- I. Protection fonctionnelle des fonctionnaires en 2012
- II. Fautes commises et sanctions prononcées en 2012

## Chiffres clés 2012

**Projets de décrets soumis à l'examen du CTM : 7**  
dont 5 décrets statutaires ou judiciaires

**Réunions du CTM : 6**

**Nombre de jours de grève : 1625**  
dont 24 mouvements de grève d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle

# Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2012

## I. Rappel des résultats de la consultation générale en 2011

Afin de déterminer la représentativité des organisations syndicales au sein du ministère, des élections ont été organisées en 2011. Les résultats de cette consultation générale ont permis de renouveler les divers comités techniques et d'attribuer les droits syndicaux (locaux, autorisations spéciales d'absence, décharges de service) aux organisations syndicales du MAAF.

La circulaire, référencée SG/SRH/SDDPRS/N2011-1191 du 7 décembre 2011, a donné les résultats détaillés de cette consultation pour chacun des CT du ministère.

Les résultats de ces élections pour le comité technique ministériel (CTM) ont été les suivants :

INSCRITS	VOTANTS	EXPRIMES	CFDT	CFE-CGC-CFTC-SNISPV-FGAF	FO	FSU	SUD Rural Equipement - Solidaires	SYAC-CGT	UNSA
38 575	24 906	23 808	2 837	1 582	4 426	7 381	1 355	2 309	3 918
	64,6% % de voix		11,9	6,6	18,6	31	5,7	9,7	16,5
	Sièges attribués :	15	2	1	3	5	1	1	2

## II. Résultats complémentaires au bilan social 2011 dans le cadre des élections générales du 20 octobre 2011 - votes à la section spécialisée « alimentation » du CTM

Une décision du 7 décembre 2012 a institué au sein du comité technique ministériel une section spécialisée « alimentation » compétente dans le secteur de la qualité et de l'alimentation. Conformément au règlement intérieur du comité technique ministériel adopté au CTM du 18 juillet 2012 et notamment l'article 24, cette section spécialisée comprend dix représentants titulaires du personnel et dix représentants suppléants du personnel.

Elle est constituée à partir des votes des agents relevant du secteur de la qualité et de l'alimentation pour l'élection des représentants du personnel au CTM :

- ▶ ensemble des agents de la DGAL en administration centrale ;
- ▶ ensemble des agents du ministère exerçant en DD(CS)PP ;
- ▶ agents exerçant dans le secteur de l'alimentation des DRAAF, des DAAF et de la DRIAAF.

Le tableau ci-joint donne la répartition des sièges à la section spécialisée « alimentation », calculée à partir du recensement des votes des structures énoncées ci-dessus lors des élections générales du 20 octobre 2011.

INSCRITS	VOTANTS	EXPRIMES	CFDT	CGC/CFTC SNISPV	FSU	SUD	CGT	FO	UNSA	SNISPV (CTS DGAL)
5 444	4 282	4 094	280	680	457	142	379	1 595	502	59
	78,66% % de voix		6,84	16,61	11,16	3,47	9,26	38,96	12,26	1,44
	Sièges attribués :	10	0	2	1	0	1	5	1	0

### III. Attribution des droits syndicaux en 2012 – décharges d'activité de service à titre syndical et autorisations d'absence

Le décret n° 2010-224 du 16 février 2012, modifiant le décret n°82-447 du 28 mai 1982, relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, modifie les règles relatives au temps syndical qui regroupe désormais les décharges d'activité de service et les autorisations d'absence. Comme pour le ministère de l'éducation nationale, au MAAF, la date d'application du nouveau décret a été fixée au 1er septembre 2012 (au lieu du 1er janvier 2012 pour les autres ministères).

Le crédit de temps syndical a été réparti, sur la base de leurs résultats, à chacune des 9 organisations syndicales qui se sont présentées au scrutin du CTM (CFDT, CGT, FO, UNSA, SUD Rural-Equipement, CFTC, CGC, SNISPV). En fonction du crédit de temps syndical qui leur a été attribué, chaque organisation syndicale a réparti ce temps entre décharges et autorisations d'absence pour une année, sachant que chaque année, jusqu'aux prochaines élections générales, les organisations syndicales auront la possibilité de modifier cette répartition.

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 (inférieures à 20%).

**L'attribution du temps syndical en 2011 et sa répartition en septembre 2012, entre décharges de service et autorisations d'absence, s'établissent comme suit :**

Organisations syndicales	Temps syndical attribué en 2011	Utilisation des décharges de service	Utilisation des autorisations d'absence
CFDT	21,17	18,8	2,37
CGT	13,72	11,32	2,4
FO	32,36	28,4	3,96
UNSA	24,98	21,98	3
FSU	53,95	43,34	10,61
SUD	10,36	8	2,36
CFTC/CGC/SNISPV	11,16	7,45	3,71
<b>Total</b>	<b>167,7</b>	<b>139,29</b>	<b>28,41</b>

# Actualité du dialogue social en 2012

## I. Mouvements sociaux

Une baisse du nombre de journées de grèves est constatée. En effet, en 2012, 1 625 journées de grève sont comptabilisées, soit 2,5 fois moins qu'en 2011 (4 272 journées) et 19 fois moins qu'en 2010 (30 841 journées), année de la réforme des retraites.

Les grèves nationales ont été moins nombreuses que les grèves ministérielles, locales et catégorielles. Pour la plupart, elles n'ont pas été suivies comme les années précédentes. Le nombre de jours de grève est donc bien plus important pour les grèves ministérielles, locales et catégorielles.

Le plus grand nombre de mouvements a eu lieu dans les établissements d'enseignement, notamment pour dénoncer les suppressions de postes ou de classes, mais chacun de ces mouvements n'a comptabilisé que peu de grévistes dans l'ensemble, car ils étaient le plus souvent locaux et ne concernaient qu'un établissement à la fois.

Il est à noter que ce sont dans les services déconcentrés (DDTM, DDPP ou DDCSPP) que le plus grand nombre d'agents grévistes sont comptabilisés pour cette année 2012, que ce soit lors de grèves nationales ou de grèves ministérielles, alors que les années précédentes la majorité des agents grévistes travaillaient dans le secteur de l'enseignement.

### Mouvements d'ampleur nationale

Période et durée de la grève	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève et objet	Effectifs réels déclarés sur EPICEA-Grève	% estimé le jour de la grève
18 janvier (1 journée)	Solidaires Fonction Publique (emplois, pouvoir d'achat, revalorisation pensions, journée de carence, réduction des inégalités...)	12	0,13%
29 février (1 journée)	Solidaires Fonction Publique et UGFF-CGT (politique d'austérité, emplois, salaires, protection sociale)	123	0,82%
23 octobre (1 journée)	CGT (emplois, effectifs, salaires, pouvoir d'achat, défense et développement des missions publiques)	53	0,32%
14 novembre (1 journée)	Solidaires Fonction Publique et UGFF-CGT (politique d'austérité, emplois, salaires, journée de carence, réduction des inégalités)	48	0,52%
7 décembre (1 journée)	CFTC (respect et application des accords sociaux)	3	0,03%
<b>Total</b>		<b>239</b>	

## Mouvements d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle

Période et durée de la grève	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève et objet	Effectifs réels déclarés sur EPICEA-Grève
9 janvier (1 journée)	SNETAP-FSU (EPLEFPA d'Ondes -31) Demande de rétablissements de 6 postes + régularisation de la situation d'un agent	27
9 au 13 janvier (5 jours)	FSU, FO, UNSA, Solidaires (DDCSPP de la Corrèze) Demande de crédits de vacation, ouvertures de postes et augmentation du tonnage des abattoirs corréziens	33
10 janvier (1 journée)	SNETAP-FSU, FO (Personnels infirmiers - revalorisation de leur carrière)	17
11 janvier au 6 avril (87 jours)	SUD RURAL EQUIPEMENT (réorganisation autoritaire des services, démantèlement de l'enseignement agricole public, RGPP)	3 (le 8 mars)
13 janvier (1 journée)	SNETAP-FSU (LEGTA d'Auch - 32) Demande de passage à plein temps de trois enseignants titulaires	31
17 janvier (1 journée)	SNETAP-FSU (EPLEFPA d'Ondes -31) Demande de rétablissements de 6 postes + régularisation de la situation d'un agent	25
31 janvier (1 journée)	SNETAP-FSU, FO (enseignement agricole public - Evaluation, titularisation, budget pour l'éducation)	684
7 au 24 février (14 jours)	CGT (LPA Envermeu - 76) Fermeture de deux classes	2
9 février (1 journée)	UNSA (Rôle et place des ingénieurs au sein des ministères)	107
9 février (1 journée)	SNETAP-FSU (Enseignement agricole public Rhône-Alpes - protestation contre propositions de structures régionales)	66
9 février (1 journée)	SNETAP-FSU (Lycée de Neyrac - 47) Dysfonctionnement général, absence de communication, d'écoute et de dialogue	1
28 février (1 journée)	UNSA (DDPP du Calvados - 14) Non renouvellement de contrats, diminution des effectifs, notamment dans les abattoirs	30
9 janvier (1 journée)	SNETAP-FSU (EPLEFPA d'Ondes -31) Demande de rétablissements de 6 postes + régularisation de la situation d'un agent	27
16 au 20 avril (5 jours)	SNISPV, CGT (Suppressions d'emplois imposées au programme 206 « qualité et sécurité de l'alimentation »)	224
5 et 6 juin (2 jours)	CGT, FO (DDPP du Var - 83) Baisse des effectifs programme 206, notamment potentiel « inspecteur »	15
24 au 28 septembre (5 jours)	FO, FSU, UNSA, CGT, CFDT (DDPP du Calvados - 14) Non renouvellement de contrats, diminution des effectifs, notamment dans les abattoirs	67
9 octobre (1 journée)	CGT (journée européenne d'action pour le développement de l'industrie et de l'emploi)	21
16 octobre (1 journée)	SNETAP-FSU (EPLEFPA du Bourdonnais - Auvergne) Demande de réintégration d'un enseignant titulaire	10
28 novembre (1 journée)	SNETAP-FSU (EPLEFPA d'Aurillac - 15) Dégradation financière de l'établissement et conséquences sur la situation des personnels	23
<b>Total</b>		<b>1 386</b>
<b>Total général</b>		<b>1 625</b>

## II. Le dialogue social au MAAF

Le CTM a été consulté sur 8 projets de décrets ou d'arrêtés concernant les personnels du MAAF.

### Fréquence des réunions des CT nationaux et locaux et principaux sujets traités en 2012

	Nombre de réunions pour les instances nationales	Nombre de réunions pour les instances locales				
		1	2	3	4	5
CTM	6					
CT AC	1					
CTS réseau DRAAF/DRIAAF/DAAF	1					
CTEA - DGER	6					
CT régionaux DRAAF		3,40%	41,40%	31,10%	6,90%	17,20%
CT régionaux enseignement agricole		3,60%	39,30%	21,40%	35,70%	0

### Points discutés au sein des comités techniques

Certains points sont inscrits régulièrement à l'ordre du jour des CT, conformément aux dispositions prévues à l'article 34 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

#### Au CTM

##### Consultation sur des projets de textes

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

- ▶ modifiant le décret n° 2010-1752 du 30 décembre 2010 portant statut particulier du corps des secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture (adhésion au nouvel espace statutaire de la catégorie B du corps des secrétaires administratifs de l'Office national des forêts) ;
- ▶ modifiant le décret n° 95-370 du 6 avril 1995 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques de formation et de recherche du ministère de l'agriculture et de la pêche ;
- ▶ fixant l'échelonnement indiciaire des corps des ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études et des assistants ingénieurs relevant du ministre chargé de l'agriculture ;
- ▶ relatif à l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats des personnels de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles ;
- ▶ modifiant le décret n° 2010-1608 du 21 décembre 2010 fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire ;
- ▶ relatif à l'ouverture des recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État des catégories A, B et C relevant du ministre chargé de l'agriculture et de l'Office national des forêts, en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (déprécarisation des agents contractuels) ;
- ▶ relatif à l'emploi d'avenir professeur.

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

- ▶ fixant les montants de l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats des personnels de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles ;
- ▶ portant institution des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire ;
- ▶ sur la déconcentration des actes simples de gestion pour les opérateurs du MAAF.

##### Dans le cadre de questions plus ciblées :

- ▶ point d'information sur les droits syndicaux ;
- ▶ projet de règlement intérieur du comité technique ministériel ;
- ▶ budget 2013 du MAAF ;
- ▶ bilan social 2011 ;
- ▶ CIGEM des attachés ;
- ▶ transfert des pépinières forestières.

**Au CTEA DGER****Avis sur les projets de décrets :**

- ▶ relatif à l'expérimentation pour inscrire le brevet de technicien supérieur agricole dans l'architecture européenne de l'enseignement supérieur.

**Avis sur les projets d'arrêtés :**

- ▶ relatif aux modalités d'organisation du contrôle en cours de formation et de l'examen ponctuel terminal prévus pour l'éducation physique et sportive du cycle terminal de la série S du baccalauréat général dans les lycées d'enseignement général et technologique agricole ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 22 août 2011 portant création de la spécialité « services aux personnes et aux territoires » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ organisant l'expérimentation pour inscrire le brevet de technicien supérieur agricole dans l'architecture européenne de l'enseignement supérieur ;
- ▶ portant création du brevet professionnel option « responsable d'entreprise hippique » selon la modalité des unités capitalisables ;
- ▶ portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur agricole option « services en espace rural » ;
- ▶ portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur agricole option « gestion forestière » ;
- ▶ portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur agricole option « génie des équipements agricoles » ;
- ▶ fixant les passerelles entre le brevet de technicien supérieur agricole option « gestion et protection de la nature » délivré par le ministère en charge de l'agriculture et le diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « animation socio-éducative ou culturelle », mention « développement de projets, territoires et réseaux » délivré par le ministère en charge des sports ;
- ▶ relatif à l'obtention de dispenses d'unités à l'examen du baccalauréat professionnel spécialité « services aux personnes et aux territoires » pour les titulaires de la spécialité « accompagnement, soins et services à la personne » du baccalauréat professionnel et ses options ;
- ▶ relatif à l'obtention de dispenses d'unités de certification à l'examen du baccalauréat professionnel spécialité « services aux personnes et aux territoires » pour les titulaires du titre professionnel « technicien(ne) médiation services » ;
- ▶ fixant les passerelles entre le baccalauréat professionnel spécialité « gestion des milieux naturels et de la faune » et le brevet professionnel spécialité « éducation à l'environnement vers un développement durable » ;
- ▶ relatif à la série « sciences et technologies de l'agronomie et du vivant : agronomie - alimentation - environnement - territoires » du baccalauréat technologique préparé dans les lycées d'enseignement général et technologique agricole (STAV) ;
- ▶ fixant les grilles horaires de la série STAV « sciences et technologies de l'agronomie et du vivant : agronomie - alimentation - environnement - territoires » du baccalauréat technologique préparé dans les lycées d'enseignement général et technologique agricole ;
- ▶ relatif au référentiel de formation de la série « sciences et technologies de l'agronomie et du vivant : agronomie - alimentation - environnement - territoires » du baccalauréat technologique ;
- ▶ relatif aux modalités transitoires proposées aux élèves titulaires du brevet d'études professionnelles agricoles option « services » spécialité « secrétariat accueil » ou ajournés à l'examen de la session 2012 ;
- ▶ fixant les conditions dans lesquelles les candidats ajournés à l'examen de la session 2013 du brevet de technicien agricole option « production » spécialité « animalier de laboratoire » peuvent se présenter à l'examen du baccalauréat professionnel spécialité « technicien en expérimentation animale » ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 8 juillet 2011 portant création du certificat de spécialisation agricole option "restauration collective" à titre expérimental et fixant ses conditions de délivrance par la voie de l'apprentissage et selon la modalité des unités capitalisables ;
- ▶ fixant les équivalences entre le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialisé « activités équestres » délivré par le ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative et le baccalauréat professionnel spécialité « conduite et gestion de l'entreprise hippique » ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 18 mai 2012 relatif à la création du brevet professionnel option « responsable d'entreprise hippique » selon la modalité des unités capitalisables ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 2 octobre 2007 modifié relatif à la création du brevet professionnel option « responsable d'exploitation agricole » selon la modalité des unités capitalisables ;
- ▶ portant abrogation de l'arrêté du 9 août 2004 fixant les passerelles entre le brevet d'études professionnelles agricoles « activités hippiques, entraînement du cheval de compétition, support : sports équestres », le baccalauréat professionnel « conduite et gestion de l'exploitation agricole, production du cheval », et le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport « activités équestres » ;
- ▶ fixant les équivalences entre le baccalauréat professionnel et le brevet professionnel délivrés par le ministère de l'agriculture et de l'agroalimentaire et le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport délivré par le ministre des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative ;
- ▶ portant modification de l'arrêté du 10 juillet 2000 portant création et fixant les conditions de délivrance du certificat de spécialisation « taille et soins des arbres » ;

- ▶ modifiant le décret n°2011-1423 du 31 octobre 2011 relatif à l'institution de la commission professionnelle consultative des « métiers de l'agriculture, de la transformation, des services et de l'aménagement des espaces » auprès du ministre chargé de l'agriculture ;
- ▶ relatif à la composition et au fonctionnement de la commission professionnelle consultative des « métiers de l'agriculture, de la transformation, des services et de l'aménagement des espaces » ;
- ▶ relatif aux modalités d'attribution du diplôme national du brevet aux candidats des établissements d'enseignement agricole ;
- ▶ portant organisation des enseignements de la classe de quatrième de l'enseignement agricole ;
- ▶ portant organisation des enseignements de la classe de troisième de l'enseignement agricole ;
- ▶ relatif au programme des enseignements de la classe de quatrième de l'enseignement agricole et son annexe « Référentiel de formation classe de 4<sup>ème</sup> de l'enseignement agricole » ;
- ▶ relatif au programme des enseignements de la classe de troisième de l'enseignement agricole et son annexe « Référentiel de formation classe de 3<sup>ème</sup> 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, et en particulier le programme d'enseignement d'histoire géographie - éducation civique et son annexe « Enseignement d'histoire géographie - éducation civique en classe de 3<sup>ème</sup> 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, et en particulier le programme de l'enseignement de mathématiques et son annexe « Enseignement de mathématiques en classe de 3<sup>ème</sup> 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, et en particulier le programme d'éducation physique et sportive et son annexe « Enseignement d'éducation physique et sportive en classe de 3<sup>ème</sup> de l'enseignement agricole » ;
- ▶ portant organisation des enseignements de la classe de quatrième de l'enseignement agricole ;
- ▶ portant organisation des enseignements de la classe de troisième de l'enseignement agricole ;
- ▶ relatif au programme des enseignements de la classe de quatrième de l'enseignement agricole ;
- ▶ relatif au programme des enseignements de la classe de troisième de l'enseignement agricole ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 27 janvier 2010 modifié, relatif à l'organisation et aux horaires des enseignements du cycle terminal des lycées, sanctionnés par le baccalauréat général ;
- ▶ relatif à la série « sciences et technologies de l'agronomie et du vivant: agronomie – alimentation – environnement - territoires » du baccalauréat technologique préparé dans les lycées d'enseignement général et technologique (STAV) ;
- ▶ fixant les grilles horaires de la série STAV « sciences et technologies de l'agronomie et du vivant: agronomie – alimentation – environnement - territoires » du baccalauréat technologique préparé dans les lycées d'enseignement général et technologique agricole.

**Autres points :**

- ▶ présentation des formations à enjeux particuliers pour l'enseignement agricole à la rentrée 2012 ;
- ▶ présentation d'une note relative aux périmètres et aux attributions des comités techniques de l'enseignement agricole public (national et régionaux) ;
- ▶ projet de règlement intérieur du CTEA ;
- ▶ présentation de l'étude « Positionnement et évolution des qualifications et formations CAPA dans le milieu professionnel et l'enseignement agricole » ;
- ▶ présentation d'une note relative aux périmètres et aux attributions des comités techniques de l'enseignement agricole public (national et régionaux) ;
- ▶ point d'information sur la rentrée scolaire 2012 ;
- ▶ point d'information sur la note de service relative à la rentrée 2013 ;
- ▶ projet relatif au référentiel de formation de la série « sciences et technologies de l'agronomie et du vivant : agronomie – alimentation – environnement – territoires » du baccalauréat technologique ;
- ▶ présentation du rapport de l'inspection de l'enseignement agricole sur l'expertise des résultats d'examen du baccalauréat professionnel à la session 2012.

#### Au CT AC

- ▶ projet de règlement intérieur du comité technique d'administration centrale ;
- ▶ point sur les mobilités et autres mouvements de personnels en 2011 ;
- ▶ point d'information sur le projet Picpus.

#### *Dans le cadre des questions diverses :*

- ▶ bilan des entretiens d'évaluation 2011 en administration centrale (par direction et ensemble de l'administration centrale) ;
- ▶ répartition des dotations en effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2012 entre les différentes directions d'administration centrale ;
- ▶ répartition des parts résultats de la PFR en administration centrale (attachés et SA) ;
- ▶ modalités de calcul de la mensualisation des primes 2012 ;
- ▶ la nécessaire harmonisation de la gestion du temps de travail de tous les services du MAAF ;
- ▶ point sur le déménagement de la DPMA : quelles perspectives spatiales ?
- ▶ économie de papier pour l'impression dans les services : conséquences directes et solutions proposées ;
- ▶ évolution des bureaux "informatique" et "téléphonie" en administration centrale ;
- ▶ maîtrise du temps de travail ;
- ▶ organisation du télé travail.

#### Au CTS réseau DRAAF/DRIAAF/DAAF

- ▶ actualité de la modernisation de l'action publique ;
- ▶ bilan des dialogues de gestion 2013 ;
- ▶ bilan des Commissions régionales d'information et de concertation (CRIC) ;
- ▶ évolution du réseau des nouvelles du marché.

### III. Le dialogue social local

Le dialogue social local se déroule, d'une part dans les comités techniques (CT) des DDI, d'autre part, dans de multiples CT relevant du ministère chargé de l'agriculture : dans les CT spéciaux, les CT régionaux DRAAF, les 5 CT des départements d'Outre-Mer (Guadeloupe, Martinique, La Réunion, Guyane, Mayotte) et les 22 CT régionaux du secteur de l'enseignement agricole.

#### Les principaux sujets traités en 2012 au sein des CT des DRAAF/DAAF/DRIAAF

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>➤ Budget de fonctionnement, BOP moyens</li><li>➤ Formation continue (bilan 2011, plan 2012, proposition 2013) - Présentation de la CRIC</li><li>➤ Gestion des ressources humaines - mobilités, mouvements de personnel, avancements, parité homme/femme (Plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes)</li><li>➤ GPEC "Emplois Métiers Horizon 2012"</li><li>➤ PFR</li><li>➤ Application SALSA</li><li>➤ Primes (modulation, harmonisation, bilan)/Prime spéciale, critères d'attribution</li><li>➤ Entretien professionnel et notation, bonifications</li><li>➤ Mise en place du CT (non-paritaire) (composition, renouvellement, règlement intérieur, ...)</li><li>➤ Réforme de l'administration territoriale de l'État (REATE) - réorganisation des services - Modernisation de l'action publique, décentralisation</li><li>➤ Informatique</li><li>➤ Véhicules de service</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Action sociale</li><li>➤ Médecine de prévention, Document unique de prévention des risques professionnelles</li><li>➤ Télétravail</li><li>➤ Communication (plan, intranet, accueil des usagers : charte Marianne)</li><li>➤ Plate-forme Chorus, CPCM</li><li>➤ CHS-CT (composition, articulation CT/CHSCT,...)</li><li>➤ Hygiène et sécurité (registre, bilan, crédits, convention MSA)</li><li>➤ Parcours de professionnalisation</li><li>➤ Déprécarisation</li><li>➤ Frais de déplacements (utilisation Chorus DT), Ordres de mission permanents</li><li>➤ Restaurant administratif</li><li>➤ PSP (projet stratégique et de performance), POS (projet d'orientation stratégique), PASER (plan d'action stratégique de l'État en région)</li></ul>

#### Les principaux sujets traités en 2012 au sein des CT régionaux de l'enseignement agricole

Par au moins deux tiers	Par au moins un tiers
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Rentrée scolaire 2012 (préparation, évolution des structures pédagogiques, effectifs, personnels, mouvements, dotation globale horaire)</li><li>➤ Rénovation/réforme de la voie professionnelle</li><li>➤ PREA (projet régional de l'enseignement agricole : planning d'avancement, actualisation) - PREA Public</li><li>➤ État des lieux des formations</li><li>➤ Formation professionnelle continue des personnels (DRF)</li><li>➤ Hygiène et sécurité (mise en place d'un CHSCT, bilan CHS, tenue d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, ...)</li><li>➤ Mise en place nouveau CTREA après élections du 20 octobre 2011</li><li>➤ Bilan des examens, résultats scolaires</li><li>➤ Apprentissage</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Médecine de prévention des agents de l'enseignement agricole</li><li>➤ Agents non titulaires (rémunérations, contrat de travail, CCP) - déprécarisation</li><li>➤ Préparation de la rentrée scolaire 2013 (structure pédagogique effectifs, personnels, mouvements, ...)</li><li>➤ Indicateurs 2011 et 2012 du programme 143 et BOP 143 pour 2012 (LOLF)</li><li>➤ Gestion du handicap</li><li>➤ Emplois d'avenir professeur</li><li>➤ Mise en place des conseils de l'éducation et de la formation</li></ul>

#### Les commissions régionales d'information et de concertation (CRIC)

Des commissions régionales d'information et de concertation (CRIC) associant les partenaires sociaux ont été mises en place par arrêté du 30 novembre 2011 pour garantir un lieu d'échange sur les sujets communs aux directions régionales et aux DDI (sujets budgétaires liés au R-BOP et à la formation continue). Elles permettent un échange au niveau régional entre le responsable de BOP (le DRAAF), des représentants des DDI et les organisations syndicales.

Les CRIC ont compétence sur :

- 1) les modalités de gestion des effectifs ;
- 2) la programmation budgétaire ;
- 3) la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- 4) la stratégie de formation continue via le document régional de formation ;
- 5) les orientations du ministère en matière de prévention des risques professionnels ;
- 6) les orientations du ministère en matière d'action sociale.

### 1. Calendrier

La note de service SG/SRH/SDDPRS/N2011-1885 du 1<sup>er</sup> décembre 2011 indique au point 3 que le choix des dates de réunion par le DRAAF doit notamment tenir compte du calendrier des dialogues de gestion ou de celui de l'examen du Document Régional de Formation (DRF).

Le calendrier pour la tenue des premières CRIC a été un peu contraint. Toutes les réunions ont eu lieu avant le 20 avril et la plupart avant le 15 février 2012, date d'envoi des DRF au service des ressources humaines.

### 2. Les principaux sujets traités en 2012 au sein des CRIC

Deux sujets majeurs ont été abordés : fonctionnement de la CRIC et le Document Régional de Formation. De nombreux documents de travail ont également été présentés aux membres des CRIC sur la gestion des effectifs et du budget des RBOP 215 et 206 (bilan 2011, dialogue de gestion, dotations d'objectifs notifiées pour 2012, ...).

Les deux autres thèmes de compétence des CRIC en matière de prévention des risques professionnels et en matière d'action sociale seront abordés lors des prochaines CRIC.

### 3. Retours qualitatifs

Il ressort de la tenue de ces premières CRIC une satisfaction certaine de la création d'une telle instance et une bonne appréciation de la manière dont elles se sont déroulées. Elles sont un lieu de dialogue social au niveau régional dans lequel s'opère un véritable exercice de transparence et de pédagogie.

Ces CRIC doivent trouver leur place en articulation avec les autres instances de dialogue social. En particulier, il faut veiller à ce que les sujets qui ont vocation à être traités en CT local d'une DDI ne soient pas à l'ordre du jour de la CRIC.

Dans le domaine de la formation continue, qui était le sujet majeur de ces premières réunions, il ressort de la synthèse de toutes les réunions que :

1. les échanges ont été très riches sur la stratégie de formation continue et, en particulier, sur l'articulation entre besoins de formation métier à traiter par la DRAAF et sa délégation à la formation continue et besoins transverses qui ont vocation à relever de la plate-forme RH ;
2. la CRIC a souvent été le lieu d'explication des dispositifs de la formation continue ;
3. il est plusieurs fois fait le constat qu'il n'y a plus de lieu d'échanges sur les besoins de formation au sein des DDI. Les CT locaux ont vocation à débattre des besoins de formation des agents et de la stratégie de la DDI mais, dans les faits, ce dialogue n'existe pas souvent. Cela est en partie dû au fait que dans les ex-DDE existait, en plus du CTPL, une « commission formation » qui a disparu.

La question des moyens humains consacrés à la formation a été abordée, notamment en lien avec la mise en place d'un plan local de formation qui est un objectif souhaitable.

La seconde vague de réunions des CRIC s'est étalée d'octobre à décembre 2012. Elle a permis d'aborder plus particulièrement les points suivants :

- ▶ évolution des effectifs sur les différents BOP ;
- ▶ projets de décentralisation et de modernisation de l'action publique ;
- ▶ point sur la « déprécarisation » ;
- ▶ prévention des risques professionnels.

Mis à part l'Ile-de-France et PACA, la totalité des régions ont tenu une deuxième, voire une troisième CRIC, ce qui montre la bonne insertion de ces commissions dans le dispositif de dialogue social au niveau régional.

### 4. Suivi du bilan des CRIC au CTS réseau DRAAF DRIAFA DAAF

La synthèse des premières CRIC a été mise à l'ordre du jour du CT réseau DRAAF/DRIAFA/DAAF du 13 décembre 2012.

Une mise à jour est établie, deux fois par an, après remontée par les DRAAF des procès-verbaux de la tenue des CRIC. Elle fera l'objet d'un point d'information systématique à l'ordre du jour chaque année du dernier CT réseau DRAAF/DRIAFA/DAAF.

# Protection juridique et régime disciplinaire

## I. Protection fonctionnelle des fonctionnaires en 2012

En 2012, 24 dossiers relevant de la protection fonctionnelle ont été ouverts au service des affaires juridiques.

Pour 17 de ces dossiers, les fonctionnaires ont seulement bénéficié d'assistance et de conseils juridiques. La plupart de ces affaires n'ont pas connu de suite judiciaire en 2012, soit les agents n'ont pas souhaité porter plainte, bien que s'estimant victimes, soit le parquet n'a pas pris de décision de poursuite. Quelques demandes adressées au service des affaires juridiques ne relevaient pas de sa compétence en raison du statut des agents concernés.

Lorsque des poursuites ont été engagées (6 dossiers), les honoraires des avocats qui ont défendu les intérêts des agents du ministère ont été pris en charge et ils ont obtenu les résultats suivants :

- ▶ 2 juges d'instruction, devant lesquels 2 agents ont été mis en cause, ont prononcé un non-lieu ;
- ▶ dans 4 dossiers, 5 agents victimes d'attaques (violences ou menaces) ont tous vu leur agresseur condamné à des peines s'échelonnant de 6 mois d'emprisonnement avec sursis à 3 000 € d'amende avec sursis. En outre, certains ont demandé et obtenu l'euro symbolique pour réparer leur préjudice moral, les autres des dommages et intérêts de plusieurs centaines d'euro.

Le dernier dossier, qui concerne deux agents, sera évoqué à l'audience au mois de septembre 2013.

Compte tenu de la durée des procédures judiciaires, 2 décisions sont intervenues en 2012 concernant des dossiers ouverts au cours des années précédentes. L'une déclare irrecevable l'action intentée par un particulier ; dans l'autre, le prévenu s'est vu condamné pour avoir agressé un fonctionnaire du ministère dans l'exercice de ses fonctions.

## II. Fautes commises et sanctions prononcées en 2012

Fautes	Détournement, conservation de fonds, malversation		Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Incorrections, violences & insultes		Totaux	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Mise à la retraite d'office		1					0	1
Déplacement d'office			1				1	0
Blâme			1		1		2	0
Avertissement			2				2	0
<b>Totaux</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

# Chapitre VI

## L'action sanitaire et sociale

### Objectifs, organisation et acteurs

- I. L'action sociale
- II. L'action sanitaire
- III. Les acteurs

### Les crédits 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 nationale (ASMA)
- VI. Les mutuelles

#### 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
- II. Les recrutements
- III. Convention 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 2012

#### Crédits d'action sanitaire et sociale

- autorisations d'engagement : 7 560 419 €
- crédits de paiement : 8 436 548 €

Dépenses au titre de la restauration :  
3 398 646 €

Dépenses au titre de la prestation de secours :  
255 153 €

Dépenses pour les réservations de logements :  
124 000 €

Crédits alloués pour la médecine de prévention en services déconcentrés : 785 006 €

Dépenses au titre d'accidents de travail (gestion 2012) : 32 918 €

Recrutement de personnes handicapées : 19

# Objectifs, organisation et acteurs

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

## I. 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.

## II. L'action sanitaire

Elle doit permettre :

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

## III. 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 le relais social, au niveau local, des agents du ministère affectés dans les services déconcentrés.

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

**Le conseiller de prévention** coordonne et anime le réseau des assistants de prévention. Il est chargé d'assurer un rôle d'appui à la mise en place d'une politique de santé et sécurité au travail.

**Les associations d'action sociale, sportive, culturelle et de loisirs (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.

# Les crédits de l'action sanitaire et sociale

## Répartition de la dotation budgétaire par programme

Programme 215 - crédits d'action sanitaire et sociale	AE	CP
215 BOP central	7 560 419	8 436 548
215 BOP services déconcentrés	2 991 111	2 991 111
206 DD(CS)PP	825 000	825 000

AE : autorisations d'engagement  
CP : crédits de paiement

## Principaux postes de dépenses de crédits sur l'année 2012

Principaux postes de dépenses	Crédits utilisés (CP)
Restauration parisienne	1 197 735 €
Restauration collective des services déconcentrés	2 200 911 €
Subvention ASMA	2 687 635 €
Subvention colonies (ASMA)	765 655 €
Logement	124 000 €
Action sociale - prestations diverses	14 329 €
Action sanitaire	42 614 €
Moyens délégués aux CHSCT locaux	169 350 €
Comité médical	6 600 €
Médecine de prévention des services déconcentrés	785 006 €
Contribution FIPHFP	1 643 923 €

# L'action sociale

## I. Le service social du personnel

Le service social du personnel est constitué d'un réseau de 15 assistants de service social (ASS) et d'un conseiller technique national (CTN) responsable du réseau.

Le service social fait partie intégrante du MAAF et intervient pour toute question relative à l'environnement professionnel et personnel. La position spécifique de l'ASS, formé à une approche des problèmes psychologiques et sociologiques et aux principales règles qui régissent la vie sociale et professionnelle, lui permet de proposer des solutions adaptées aux situations individuelles et/ou collectives dégradées ou susceptibles de le devenir.

Il est compétent pour l'ensemble des personnels des services déconcentrés, des établissements d'enseignement, de l'administration centrale, des directions interministérielles et des services des autres ministères faisant l'objet d'une convention de prestation de service social. Les pensionnés titulaires d'un avantage principal au titre d'une activité au MAAF peuvent faire appel au service social pour une demande limitée aux prestations sociales.

L'organisation du service social a été transformée pour s'adapter à l'organisation interministérielle des services déconcentrés en métropole ainsi que dans les départements d'outre mer (DOM). Cette organisation est formalisée par :

- ▶ une convention nationale interministérielle pour l'ensemble des DDI. Cette nouvelle organisation a pris effet le 1<sup>er</sup> décembre 2010. L'intervention des ASS du MAAF dans tous les types de DDI (DDT, DDPP, DDCS, DDCSPP) permet de garder un lien ministériel avec les populations issues du MAAF afin d'appréhender les évolutions des problématiques dans ces structures,
- ▶ des conventions bilatérales pour le secteur de l'enseignement agricole avec 4 ministères : ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE), ministères économiques et financiers (MEF), ministère de la justice (MJ), ministères sociaux (MS).

La convention signée le 08 février 2011, pour une année, avec le ministère de l'intérieur (MI) n'a pas été renouvelée. Dans le cadre de la réciprocité de service prévue par cette convention, 5 de nos ASS assuraient une prestation de service social pour des structures du MI qui, en contre-partie, prenaient en charge 36 établissements d'enseignement et 2 DAAF. 11 régions étaient concernées par cette convention, ainsi que 2 départements d'outre-mer.

La répartition de l'activité de nos ASS a été redéfinie et le partenariat avec le MEDDE étendu, pour assurer la prestation de service social dans ces départements dans l'attente de la mise en place d'un poste supplémentaire d'ASS.

En 2012, un poste d'ASS a été créé à la DRAAF de Loire-Atlantique pour la région Pays de Loire avec une prise de fonction en février 2013.

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

### Statistiques relatives à l'activité des ASS du MAAF

	Nombre total de permanences	Dans les DDI	Dans les structures MAAF	Dans les autres ministères
2011	1 243	530	615	134
2012	1 632	642	958	32

	Personnes reçues au cours des permanences	Entretiens	Rencontres avec les partenaires
2010	2 587	5 562	1 255
2011	2 238	4 840	1 627
2012	2 479	6 400	2 026

L'activité 2012 est largement supérieure à celle des 2 années précédentes.

Le nombre de permanences est en nette augmentation. Il s'en est tenu 389 de plus qu'en 2011. Cela s'explique par une équipe d'ASS au complet depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2011, les statistiques 2011 portaient en effet sur l'activité de 13 ASS avec 2 postes vacants.

## Statistiques relatives à l'activité d'accompagnement social des personnels du MAAF

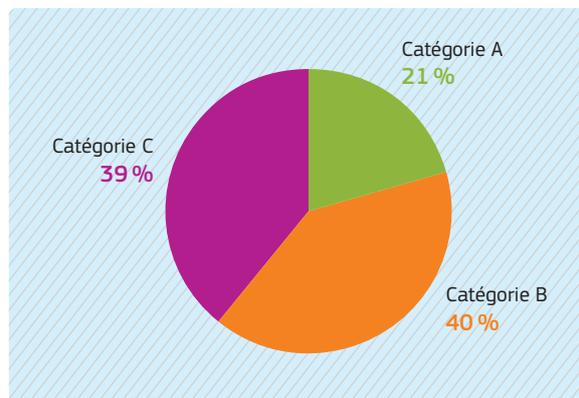
(sont comptabilisés uniquement les agents ayant fait l'objet d'un suivi social)

### Typologie des populations prises en charge

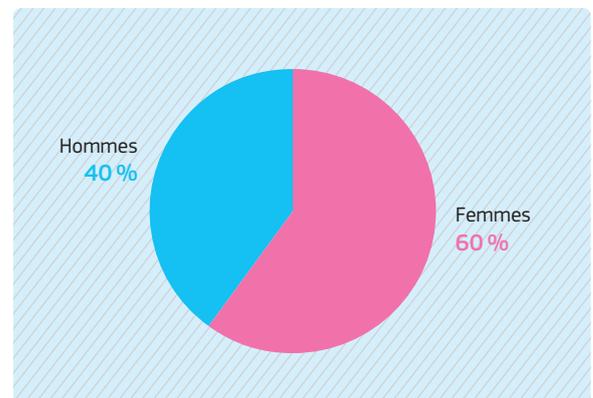
	Actifs	Retraites
2010	1 384	62
2011	1 491	101
2012	1 723	106

Catégories actifs	A	B	C
2010	325	516	613
2011	309	496	686
2012	369	710	694

#### Répartition par catégorie



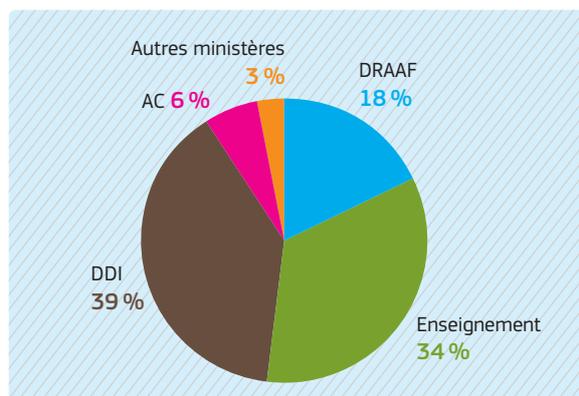
#### Répartition homme/femme



On constate, en 2012, une nette augmentation des demandeurs de catégorie B, qui dépasse le nombre de demandeurs de catégorie C.

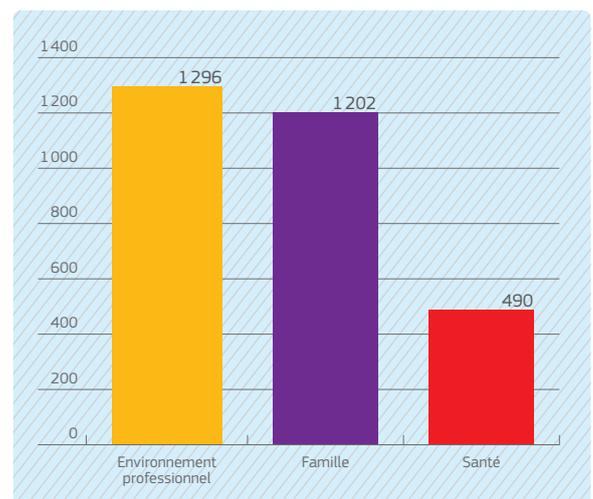
### Répartition par structure

	DRAAF	Enseignement	DDI	AC	Autres ministères
2011	211	478	530	146	126
2012	318	586	667	107	50



On constate une diminution de 40 % du nombre d'agents appartenant à d'autres ministères, pris en charge par les ASS du MAAF. Cette diminution est due au non renouvellement de la convention bilatérale avec le ministère de l'intérieur. Quatre de nos ASS intervenaient dans les services de ce ministère, avec une quotité de travail entre 40 % et 80 %, jusqu'au 30 janvier 2012.

### Répartition par difficultés rencontrées



En 2012, comme en 2011, les demandes sont motivées majoritairement par des difficultés liées à l'environnement professionnel et à la famille.

## La commission de secours : bilan 2012

### Le dispositif

La prestation de secours financier non remboursable définie par le règlement intérieur du 2 septembre 2002 (en cours de révision) a pour objet d'accompagner les agents actifs ou retraités, dans une situation pécuniaire particulièrement difficile qui ne peut trouver de solution par l'application de la législation sociale en vigueur.

Ces aides ponctuelles dont le montant varie en fonction de la situation tendent à répondre le plus justement possible à chaque cas particulier. En principe, le secours ne peut avoir de caractère répétitif, il répond à une situation d'urgence ou à une action préventive visant l'équilibre du budget familial.

Cette prestation fait l'objet d'une procédure spécifique puisqu'elle est attribuée sur la base d'une enquête sociale et après présentation à la commission consultative des secours du ministère créée par l'arrêté du 5 septembre 2002 (en cours de révision). Siègent à cette commission les représentants de l'administration, des organisations syndicales et des experts.

Le rôle de la commission consultative des secours est d'émettre un avis sur les demandes d'aides financières. La commission consultative des secours se réunit au moins une fois par mois sur convocation du président.

### Les demandes de secours en 2012

#### Évolution des attributions de secours : 2010, 2011, 2012

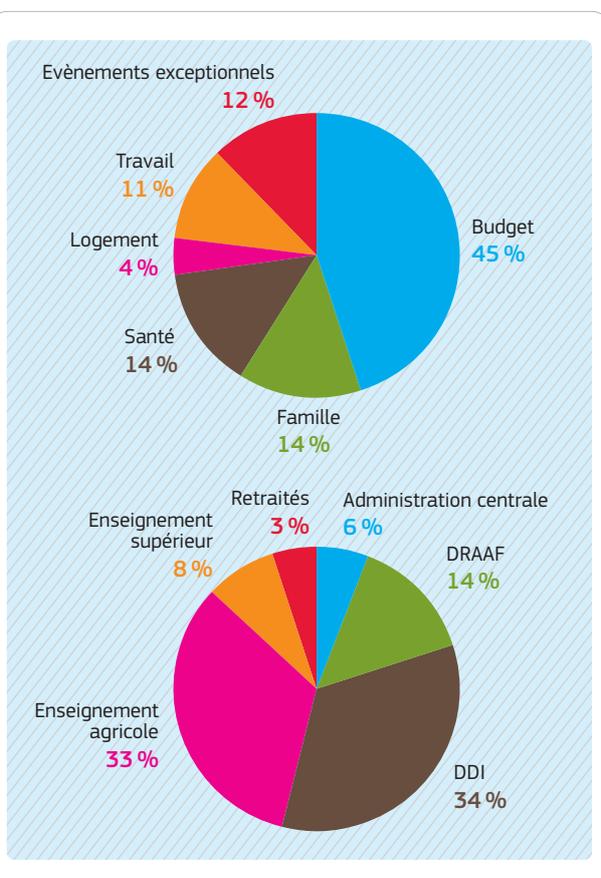
	Dossiers présentés	Dossiers acceptés	Montant versé aux agents	Montant versé avec pouvoirs	Montant total des secours	Montant moyen des secours
2012	319	293	255 153,00 €	49 977,00 €	315 130,00 €	1 075,00 €
2011	329	284	244 745,00 €	50 579,00 €	295 324,00 €	1 040,00 €
2010	280	261	203 332,00 €	68 675,00 €	272 007,00 €	1 042,00 €

#### Répartition des demandes par motifs

	2012	2011	2010
<i>Rappel dossiers traités</i>	293	284	261
Budget	46,00%	44,00%	36,00%
Famille	14,00%	16,00%	13,00%
Santé	14,00%	14,00%	13,00%
Logement	4,00%	11,00%	9,00%
Travail	11,00%	4,00%	1,00%
Évènement exceptionnel	12,00%	11,00%	28,00%

#### Répartition des demandes par structure

	2012	2011	2010
<i>Rappel dossiers traités</i>	293	284	261
Administration centrale	6,00%	10,00%	8,00%
DRAAF	14,00%	8,00%	10,00%
DDI	34,00%	37,00%	28,00%
Enseignement agricole	33,00%	27,00%	31,00%
Enseignement supérieur	8,00%	8,00%	11,00%
Retraités	5,00%	10,00%	12,00%



**Pourcentage de demandeurs par structure en 2012**

	Demandes	Effectif agents	% demandeurs
Administration centrale	20	2 069	0,96
DRAAF	39	2 335	1,67
DDI	110	9 494	1,15
Enseignement agricole	107	10 337	1,03
Enseignement supérieur	25	2 664	0,93

**Observations concernant les demandes de secours en 2012**

On constate une augmentation progressive du budget des secours sur 3 ans avec une augmentation de 3% du montant moyen du secours en 2012 par rapport aux années antérieures.

La population concernée par cette prestation représente 1,14% des agents du ministère. Le nombre de demandeurs est proche de 1% pour l'ensemble des structures, à l'exception des DRAAF.

Les secours accordés aux agents DRAAF représentent ainsi en 2012 14% du total ministériel.

**Type de difficultés :**

Les 4 causes les plus importantes à l'origine des difficultés financières sont :

- ▶ séparations et divorces : 53 demandes
- ▶ perte de salaire liée à la maladie : 40 demandes
- ▶ dépenses professionnelles : 31
- ▶ endettement actif : 29

Les dépenses professionnelles sont généralement liées à la mobilité, aux frais de trajets et à une double résidence.

Les séparations et divorce génèrent des difficultés financières importantes dues aux honoraires d'avocat et à la dé-cohabitation.

L'endettement actif est la conséquence d'un dysfonctionnement dans la gestion budgétaire qui se traduit par des dépenses incontrôlées. Le travail d'éducation budgétaire, proposé par l'assistant de service social, est une solution adaptée.

Peu de demandes sont générées par des problèmes de gestion de paie : 9/301.

Ce sont essentiellement les baisses de salaire liées au passage à demi-traitement, à la suppression des primes, au décalage entre l'évènement et la régularisation sur la paie, aux retards des comités médicaux dans l'examen des dossiers, qui sont générateurs d'un grand nombre de difficultés financières pour les agents.

Le soutien apporté par le biais des secours permet d'accompagner ponctuellement les agents confrontés à ces événements de la vie avec une procédure réactive et efficace grâce au paiement par la régie d'avance.

## II. Les prestations d'action sociale

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

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

	Nombre de dossiers	Total versé	Nombre de dossiers	Total versé
	2012		2011	
Centre de vacances colonies	19	3 911,00 €	27	4 417,00 €
Subvention trousseau	7	579,00 €	3	308,00 €
Séjours dans le cadre du système éducatif	12	1 184,00 €	20	2 270,00 €
Centre de loisirs sans hébergement	33	2 775,00 €	45	3 016,00 €
Séjours en maisons familiales, villages de vacances et gîtes	7	1 338,00 €	13	2 523,00 €
Séjours linguistiques	3	455,00 €	1	256,00 €
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>10 242,00 €</b>	<b>109</b>	<b>12 790,00 €</b>

### L'appui social aux jeunes handicapés

	Nombre de dossiers	Total versé	Nombre de dossiers	Total versé
	2012		2011	
Allocation pour jeune handicapé de moins de 20 ans	14	8 230 €	12	7 217 €
Allocation de poursuite d'études de 20 à 27 ans	-	-	-	-
Allocation de séjour en centre de vacances spécialisés	-	-	1	590 €
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>8 230 €</b>	<b>13</b>	<b>7 808 €</b>

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

L'ADL est une prestation spécifique du MAAF. Elle a pour objet d'atténuer, durant le temps de préavis, les frais de double loyer.

2012		2011	
Nombre de dossiers	Total versé	Nombre de dossiers	Total versé
5	3 884 €	7	5 908 €

### 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 2012, une nouvelle convention de réservation avec la Fondation Rothschild. Cette réservation porte sur deux appartements réhabilités de type F2 et F3 situés à Paris dans les 11<sup>ème</sup> et 18<sup>ème</sup> arrondissements.

Le coût total de cette opération s'élève à 124 000 euros.

#### Propriété de l'administration

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

#### État des réservations en 2012

Localisation	F1	F2	F2/F3	F3	F4	F3/F4	F5 et +	Total
Paris	40	45	19	44	15	-	-	163
Banlieue	4	18	-	45	21	2	7	97
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>63</b>	<b>19</b>	<b>89</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>260</b>

#### Le logement en administration centrale

En 2012, le nombre de demandes est de 236 (236 en 2010).

Le demandeur type est une femme divorcée avec deux enfants, ayant un revenu mensuel de 3 000 € et souhaitant un F4 à Paris ou en petite couronne.

#### Les raisons invoquées à l'appui des demandes sont :

- ▶ séparation
- ▶ logement trop petit
- ▶ réduction du temps de transport
- ▶ loyer excessif
- ▶ mutation
- ▶ problème de sécurité ou de voisinage

#### Répartition des demandeurs par catégorie

A	B	C	Total
110	78	48	236

#### Types de familles

	Sans enfant	Avec 1 enfant	Avec 2 enfants	Avec 3 enfants	Avec 4 enfants
Célibataire et famille mono parentale	97	33	18	3	-
Couple	30	26	19	8	2

#### Types de logements demandés

Catégorie	F1	F2	F3	F4	F5 et +	Total
A	40	31	27	11	1	110
B	19	27	21	11	0	78
C	10	20	13	2	3	48
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>78</b>	<b>61</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>236</b>

## Localisation demandée

75	91	92	93	94	95	77	78
163	13	19	3	20	0	3	15

## Attribution

En 2012, 67 agents ont bénéficié, par l'intermédiaire du ministère, d'un logement.

	2012	2011	2010
Parc ministériel	33	31	21
Filière préfecture	34	31	79
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>62</b>	<b>79</b>

Le délai d'attribution d'un logement dans le parc ministériel varie de 1 à 10 mois.

Pour la filière préfectorale, les dossiers des agents qui ont bénéficié d'un logement ont été présentés entre 1 et 7 fois et la durée moyenne d'obtention varie de 1 à 17 mois.

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

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

### Fréquentation :

- ▶ Nombre de permanences 10
- ▶ Nombre de consultations 35

### Thèmes abordés :

- ▶ Location 45%
- ▶ Copropriété 35%
- ▶ Accession 15%
- ▶ Fiscalité 5%

## 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 BASS comprennent :

- la subvention interministérielle repas (1,17€ en 2012) 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 dans les services déconcentrés

#### Données budgétaires

	Programmation	Exécution (CP)	Programmation	Exécution (CP)
<b>Programme</b>	<b>206</b>		<b>215</b>	
DAAF (DOM)	1 410 €	-	105 662 €	36 298 €
DRAAF - DDI	548 556 €	596 752 €	1 741 130 €	1 567 860 €
<b>Total</b>	<b>549 966 €</b>	<b>596 752 €</b>	<b>1 846 792 €</b>	<b>1 604 159 €</b>

Effectifs	DDPP	DRAAF	DDT	Enseignement Technique	Enseignement Supérieur
215	-	2 335	5 071	10 337	2 664
206	4 423	-	-	-	-

### La restauration parisienne

Six structures participent en 2012 à la fourniture de repas pour les agents de l'administration centrale.

En 2012, 226 795 repas ont été servis dans les restaurants inter-administratifs ou inter-entreprises parisiens. Sur les 226 795 repas servis, 112 999 repas ont bénéficié de la prestation repas interministérielle de 1,17 €.

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	
AURI	141 754	67 972	48,00%	85 094.15€	635 303.56€	5.08€	720 397.71€
RA Fontenoy					28 630.89€		28 630.89€
AgroParisTech	13 027	8 472	65,00%	9 912.24€	44 837.74€	4.20€	54 749.98€
RIE Vaugirard	52 173	28 074	54,00%	61 042.41€	140 833.11€	3.87€	201 875.52€
RIE Montparnasse	15 094	7 144	47,00%	8 358.48€	113 290.69€	8.06€	121 649.17€
RIE Montreuil*					57 881.79€		57 881.79€
RIA Duquesne***	4 747	1 337	28,00%	1 564.29€	10 985.24€	2.64€	12 549.53€
<b>Total 2012</b>	<b>226 795</b>	<b>112 999</b>	<b>50,00%</b>	<b>165 971.57€</b>	<b>1 031 763.02€</b>		<b>1 197 734.59€</b>

\* Le RA Fontenoy a fermé le 30 juillet 2012.

\*\* 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.

\*\*\* Il s'agit du montant pour la période de septembre à décembre 2012.

Fréquentation journalière	Nbre de repas par jour en 2011 253 jours	Nbre de repas par jour en 2012 253 jours
AURI	540	560
RA Fontenoy	49	-
AgroParisTech	54	51
RIE Vaugirard	204	206
RIE Montparnasse	80	60
RIE Montreuil*	29	-
RIA Duquesne*	-	19
<b>Total</b>	<b>956</b>	<b>896</b>

## V. L'association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du ministère de l'agriculture nationale (ASMA)

Le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt 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.

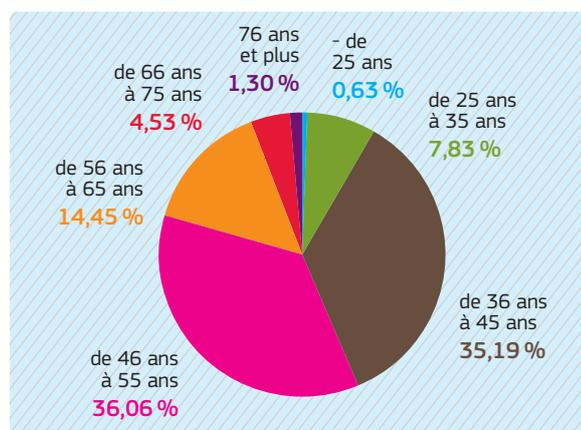
Au plan local, des associations, les ASMA départementales, déclinent les activités au plus près des agents.

En 2012, les subventions versées par le MAAF à l'ASMA s'élèvent à :

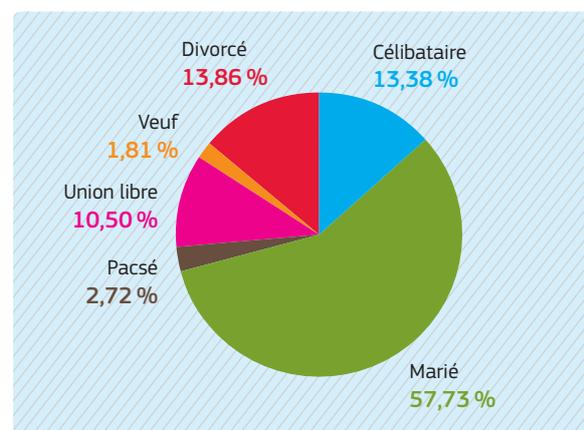
- ▶ 2 687 635 euros au titre de la subvention de fonctionnement,
- ▶ 765 655 euros au titre de la mise en œuvre des séjours d'enfants.

### Typologie des agents ayant déposés un dossier à l'ASMA nationale en 2012

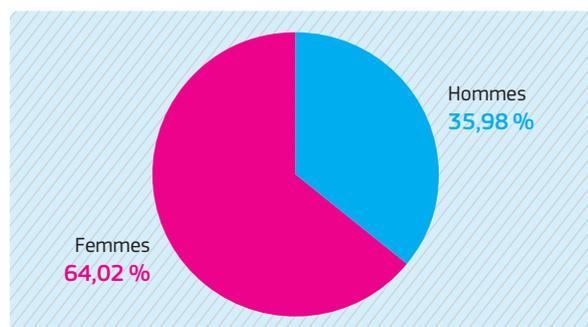
Répartition par âge



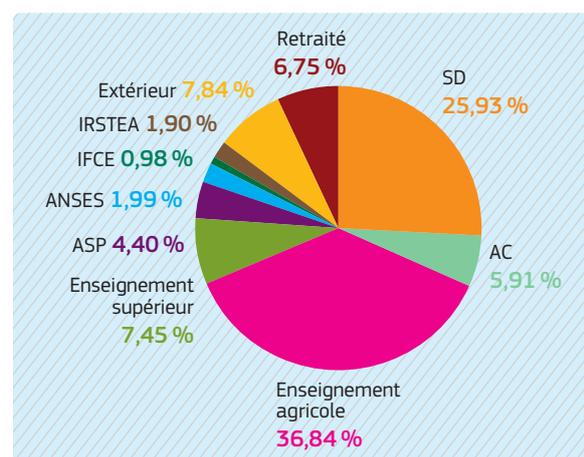
Répartition par situation familiale



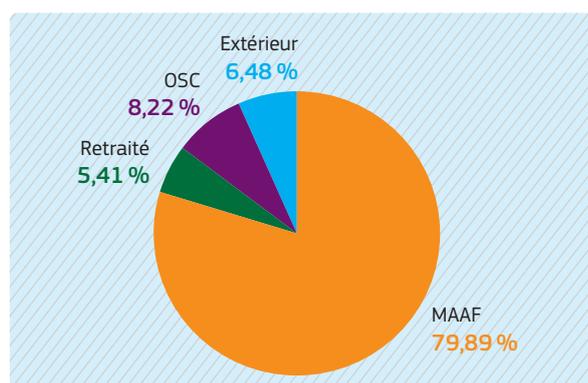
Répartition homme/femme



Répartition par affectation



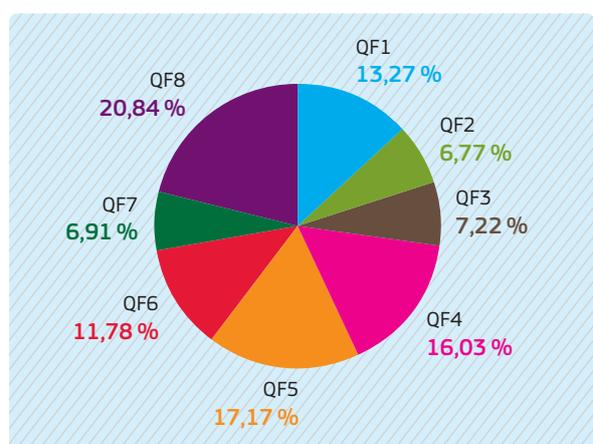
Répartition par origine



### Répartition par quotient familial (QF)

QF	Séjours	Croisières	Voyages	Culture	Colo	Thèmes	LING	BAFA	NB. Total	%
QF1	212	32	12	7	80	9	23	9	384	13,27 %
QF2	110	0	14	2	43	8	8	11	196	6,77 %
QF3	103	3	11	0	58	6	12	16	209	7,22 %
QF4	264	8	21	0	90	12	29	40	464	16,03 %
QF5	296	16	29	2	76	9	26	43	497	17,17 %
QF6	197	18	28	4	35	9	14	36	341	11,78 %
QF7	97	10	27	7	25	1	16	17	200	6,91 %
QF8	145	24	42	10	346	4	16	16	603	20,84 %
<b>Total</b>	<b>1 424</b>	<b>111</b>	<b>184</b>	<b>32</b>	<b>753</b>	<b>58</b>	<b>144</b>	<b>188</b>	<b>2 894</b>	<b>100 %</b>

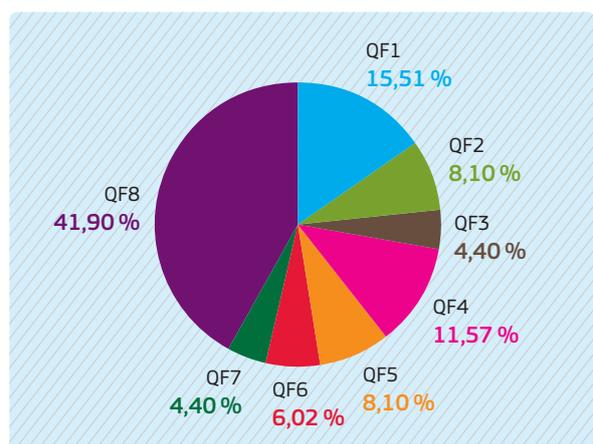
#### Répartition des animations selon le quotient familial



#### Nombre de participants aux animations sur site

QF	Nbre total de participants animations sur site	%
QF1	67	15,51 %
QF2	35	8,10 %
QF3	19	4,40 %
QF4	50	11,57 %
QF5	35	8,10 %
QF6	26	6,02 %
QF7	19	4,40 %
QF8	181	41,90 %
<b>TOTAL</b>	<b>432</b>	<b>100 %</b>

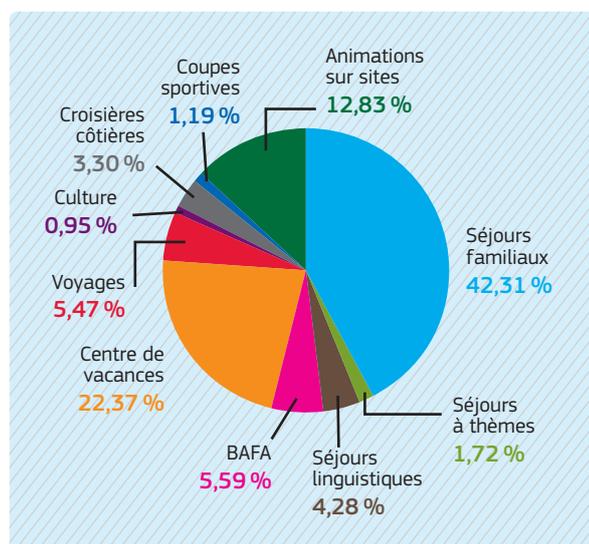
#### Animations sur site



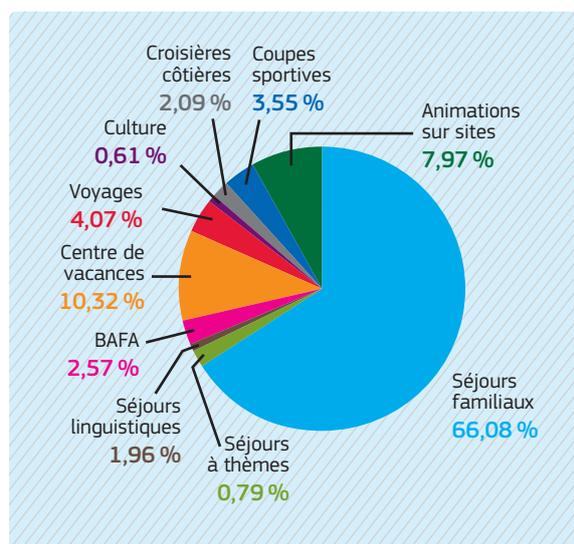
## Bilan des activités par secteur en 2012

Secteurs	Nombre de dossiers ou d'équipes pour le sport	Nombre de participants	Coût ASMA	% dossiers	% participants	% cout	Ratio cout/participants	ratio cout/dossier
Séjours familiaux	1 424	4 843	338 682,55	42,31%	66,08%	30,97%	69,93	237,84
Séjours à thèmes	58	58	13 836,50	1,72%	0,79%	1,27%	238,56	238,56
Séjours linguistiques	144	144	42 394,00	4,28%	1,96%	3,88%	294,40	294,40
BAFA	188	188	26 215,70	5,59%	2,57%	2,40%	139,45	139,45
Centre de vacances	753	756	466 514,75	22,37%	10,32%	42,65%	617,08	619,54
Voyages	184	298	116 585,64	5,47%	4,07%	10,66%	391,23	633,62
Culture	32	45	1 797,60	0,95%	0,61%	0,16%	39,95	56,18
Croisières côtières	111	153	4 561,50	3,30%	2,09%	0,42%	29,81	41,09
Coupes sportives	40	260	38 890,00	1,19%	3,55%	3,56%	149,58	972,25
Animation sur sites	432	584	44 248,29	12,83%	7,97%	4,05%	75,77	102,43
<b>Total</b>	<b>3 366</b>	<b>7 329</b>	<b>1 093 726,53</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>149,23</b>	<b>324,93</b>

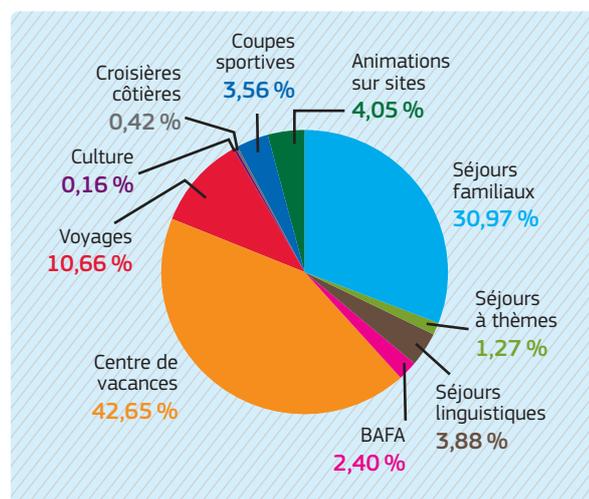
### Nombre de dossiers



### Nombre de participants



### Coût pour l'ASMA



## Prêts sociaux

117 bénéficiaires pour 208 300 €

### Caractéristiques des bénéficiaires des prêts sociaux

#### Affectation

	2012	2011	% 2012
Centrale	4	10	3%
DDI	37	40	32%
Direct. Régionales	16	14	14%
Ens. Technique	38	27	32%
Ens. Supérieur	16	11	14%
Retraités	1	3	1%
IFCE	5		4%

#### Age

	2012	2011	% 2012
< ou = à 40 ans	30	17	26%
41 - 50 ans	44	47	38%
51 - 60 ans	33	40	28%
> 60 ans	10	1	9%

#### Composition de la famille

	2012	2011
Sans enfant à charge	57	35
1 enfant à charge	29	28
2 enfants à charge	19	31
3 enfants à charge et +	12	11

#### Reste à vivre mensuel (Revenus – charges)

	2012	2011
< 500 €	21	21
500 - 1000 €	37	40
1000 - 1500 €	40	27
1500 - 2000 €	15	11
> 2000 €	4	6

#### Moyenne économique journalière

	2012	% 2012
< 10 €	15	13%
11 - 19	47	40%
20 - 27	25	21%
28 - 33	15	13%
> 33 €	15	13%

#### Motivations des demandes de prêts sociaux

	Nombre dossiers	%
Budget – situation financière	34	29,00%
Dépenses exceptionnelles	29	25,00%
Famille	23	20,00%
Santé	15	13,00%
Logement	12	10,00%
Travail	4	3,00%

## Aides remboursables

55 demandes pour un montant versé de 41 150 €, en augmentation par rapport à 2011 (27 demandes pour 20 150 €).

#### Par catégorie

	2012	2011
Contractuels	15	16
Catégorie C	50	57
Catégorie B	33	15
Catégorie A	12	17
Autres	7	

#### Genre

	2012	2011	% 2012
Hommes	35	29	30%
Femmes	82	76	70%
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>105</b>	

#### Situation de famille

	2012		2011	
	sans	avec	sans	avec
Séparé	5	10	6	16
Veuve	2	0	2	
Divorcé	20	15	31	
Célibataire	17	5	11	9
Marié	9	17	26	
Vie maritale	4	13	4	

#### Quotient familial

	2012 avec major. FM*	2012	2011
QF 1 - 2	29	23	17
QF 3 - 4	44	45	35
QF 5 - 6	33	38	42
QF 7 - 8	11	11	11

\* FM : Famille monoparentale.

## VI. Les mutuelles

Le MAAF 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.

Les conventions du 17 décembre 2008 entre le MAAF, la SMAR et la MGET prévoient que ces organismes sont éligibles au versement d'une participation financière dont le montant est fonction des transferts de solidarité intergénérationnels et familiaux opérés au titre des garanties proposées aux agents. Les transferts de solidarité sont constitués par l'écart entre les cotisations et les prestations, versées pour les retraités et les conjoints et enfants ayants-droit. Le montant maximum de la participation financière est de 876 129 €.

Les calculs opérés au titre de l'exercice n'ont pas permis de dégager un montant positif de transferts de solidarité. Par conséquent, en 2012, aucune participation n'a été versée.

# 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

### Les grandes lignes du plan pluriannuel

#### Objectifs :

- ▶ changer le regard porté sur le handicap,
- ▶ faciliter l'insertion des personnes handicapées,
- ▶ maintenir dans l'emploi des salariés handicapés ou devenus inaptés,
- ▶ améliorer le recensement des travailleurs handicapés,
- ▶ promouvoir et développer les partenariats avec les Entreprises Adaptées (EA) et les Etablissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT),
- ▶ suivi et gestion du dispositif.

La loi du 10 juillet 1987 a fixé à l'ensemble des employeurs, publics comme privés, l'obligation de compter au moins 6 % de travailleurs handicapés et assimilés au sein de leurs effectifs. Dans la fonction publique, les employeurs qui ne se conforment pas à cette obligation doivent verser une contribution au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Les données chiffrées en matière de déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) du MAAF en 2012 ont mis en évidence un taux d'emploi direct d'agents handicapés de 3,90%, complété par la conversion en équivalent agents des dépenses en lien avec le handicap (EA, ESAT, travaux, ...) à hauteur de 0,19%, soit un taux de 4,09%. Ce taux étant inférieur à 6%, le ministère a dû verser une contribution d'un montant de 1 643 923 €.

## II. Évolution des recrutements annuels

La politique de recrutement dans les 3 catégories (A, B et C) reste une priorité pour le MAAF. En 2012, l'objectif avait été fixé à 25 recrutements.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
A	2	11	7	4	8	3
B	9	12	6	12	12	8
C	22	26	7	4	6	8
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>26</b>	<b>19</b>

En 2012, tous les postes inscrits à la mobilité sont ouverts aux personnes bénéficiant de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

## III. Convention FIPHFP

Une convention financière de 844 000 € sur 24 mois a été signée le 12 mai 2011 par le Secrétaire général du MAAF et le Président du Fond d'insertion des personnes handicapées pour la fonction publique (FIPHFP) portant sur les actions de 2011 à 2013.

Cette convention vise à simplifier les modalités de remboursement des frais engagés par les structures pour l'aménagement des postes des agents handicapés, notamment en réduisant sensiblement les délais. Le FIPHFP attribuera sans contrepartie au MAAF des crédits lui permettant de traiter directement les demandes de remboursement émanant des services.

## Répartition pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2011 à décembre 2012 des crédits venant de la convention signée avec le FIPHFP et de la dotation du BASS

### Répartition des aides par types de services

Administration centrale	DRAAF DAAF	DDCSPP DPPP	DDT - DDTM	Enseignement Supérieur	Enseignement Technique	Total
52 782 €	72 095 €	45 485 €	99 332 €	34 566 €	286 137 €	605 800 €

### Répartition par types d'aides

Aides	Montants
Auxiliaire de vie professionnelle	199 868 €
Accessibilité aux postes	82 349 €
Prothèses et orthèses	56 353 €
Transport adapté	55 973 €
Equipement	43 542 €
Interprète en langue des signes	38 129 €
Autres aides	129 590 €
<b>Total</b>	<b>605 800 €</b>

# L'action sanitaire

## I. La médecine de prévention

La médecine de prévention comprend la surveillance médicale obligatoire, la surveillance à la demande des personnels ou de l'administration, les visites de reprise et les examens complémentaires quand ils sont nécessaires.

Le médecin de prévention est chargé de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il réalise des actions sur le milieu professionnel réalisées dans le cadre du tiers temps qui lui permet d'évaluer et d'améliorer les conditions de travail et d'agir sur elles. Il a un rôle exclusivement préventif, il est le conseiller de l'administration et des agents.

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

Le suivi médical des agents de l'administration centrale est assuré par un médecin de prévention à temps plein assisté d'une infirmière sur le site de Varenne et d'une infirmière sur le site de Vaugirard. En administration centrale, l'infirmier intervient environ 800 fois par an et propose des actions de formations et d'éducation sanitaire.

La médecine de prévention au bénéfice des agents du MAAF (hors administration centrale et DOM/TOM) est principalement organisée au niveau des DRAAF dans le cadre d'un conventionnement avec les caisses locales de mutualité sociale agricole (MSA).

Dans le cas où un tel conventionnement est impossible, des projets de coopérations inter services (médecine du travail inter-entreprises) ou avec des services de médecine de prévention d'autres administrations (MEDDE, préfecture, ...) peuvent être développés.

Ainsi, une convention, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011, a été signée avec le ministère chargé des finances (MEF). Cette convention permet à 7 DD(CS)PP de bénéficier des prestations médicales des médecins du MEF. 350 agents dont 203 soumis à visite médicale annuelle sont couverts par ce dispositif.

En 2012, il a été notifié aux responsables de programme des services déconcentrés un montant de 1 068 619 € au titre des crédits de médecine de prévention.

### Effectif soumis à surveillance médicale particulière (SMP) en administration centrale

#### Salariés par risque de SMP\*

Nature de risque	Nombre d'agents
Amiante	7
Bruit	22
Écran	350
Cuisine	49

\* un même salarié pouvant relever de plusieurs risques.

Nature de risque	Nombre d'agents
Poussières	8
Poussières de fer	1
Poussières de métaux durs	0
Solvants	7
Soudures	4
Accueil	3

## Examens clinique effectués

- ▶ Examens périodiques **184**
- ▶ Salariés non SMP **167**
- ▶ Salariés SMP **4**

- ▶ Examens médicaux non périodiques **196**

**TOTAL DES EXAMENS CLINIQUES (périodiques + non périodiques) : 436**

## Activités d'infirmierie

649 interventions

## Actions de formation

65 secouristes formés et/ou recyclés

## Actions d'éducation sanitaire

Une campagne : SIDA

## Autres

63 consultations "conseil conjugal et familial" (CCF)

## II. Les accidents du travail et les maladies professionnelles

### En administration centrale

En 2012, il a été déclaré 59 accidents dont 40 avec un arrêt de travail, une maladie professionnelle non reconnue et une examinée en 2013. La totalité des arrêts représente 1172 jours d'arrêt soit une diminution par rapport à 2011 (1398 jours d'arrêt).

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

	2012		2011		2010	
	Mois	Jour	Mois	Jour	Mois	Jour
Service-Travail-Mission	février - août	mercredi	Janvier-février	vendredi	Juin	Mercredi-jeudi
Trajets	Mai - sept. et octobre	jeudi	Février	mercredi	décembre	Mardi-mercredi

### Répartition par catégorie

	2012			2011			2010		
	Catégories			Catégories			Catégories		
Service - Travail - Mission	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Titulaires	11	5	9	8	9	5	8	4	8
Non titulaires	5	1	1	3			2		
Sous total	16	6	10	11	9	5	10	4	8
Trajet									
Titulaires	5	8	8	6	13	18	13	7	14
Non titulaires	4	2		5			6		
Sous total	9	10	8	11	13	18	19	7	14
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>22</b>
	<b>59</b>			<b>67</b>			<b>62</b>		

## Répartition 2012 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		2					
30 - 44 ans	4	1	2		4	2	2	1
45 - 54 ans	7	3			4		2	1
55 ans et +	5	4	3		8	3		
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

## Répartition des dépenses pour les accidents du travail

	2012	2011	2010
Titulaires	26 847 €	49 548 €	41 135 €
Non titulaires	4 393 €	1 943 €	1 520 €
Expertises	1 678 €	1 268 €	534 €

## 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.

## Répartition des dossiers examinés par le comité médical ministériel

	Congé longue maladie	CLM d'office	Congé longue durée	Congé grave maladie	CLM fractionné	Congé ordinaire (cure thermale)	Dispo. d'office maladie	Temps partiel thérapeutique	Réintégration temps plein	Retraites invalidité	Report	Total
2012	52	1	31	4		2		29	19	3	14	155
2011	27		40	1	4	1	2	32	10	8	2	128
2010	52		36	4		3		30	15	7	8	155

	2012	2011	2010
Expertises médicales	71	55	112

## 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 (implantations franciliennes).

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

Motifs	2012	2011	2010
Reconnaissance d'imputabilité au service accident du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP)	1	2	2
Non reconnaissance d'imputabilité au service accident du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP)	2		
Contestations d'avis émis			1
Suivi dossier médical AT/MP (soins)	2	5	4
Réintégration/prolongation temps partiel thérapeutique		2	5
Réintégration temps plein	1		1
Demande de prise en charge cure thermale			2
Demande d'attribution d'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	11	5	3
Révision quinquennale ATI		1	
Reconnaissance rechute AT			6
Demande reconnaissance aggravation séquelles	1	1	2
Retraite pour invalidité	3	2	4
Contestation taux invalidité (retraite)			3
Demande majoration pour l'emploi d'une tierce personne			1
Renouvellement tierce personne		2	1
Report à statuer	4		1
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>36</b>

	2012	2011	2010
Expertises médicales	7	4	12

## IV. Le dispositif hygiène et sécurité

Le dispositif hygiène et sécurité du ministère s'inscrit dans le cadre du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'État. Ce décret a été profondément modifié, notamment par la traduction normative de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique et, en particulier, par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011. Ces évolutions portent principalement sur la prévention des risques professionnels et sur les conditions de travail. Elles trouvent leur traduction par la transformation des Comités d'hygiène et de sécurité (CHS) en Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

### La politique de prévention des risques professionnels

La politique de prévention des risques professionnels du ministère est impulsée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ministériel et mise en œuvre par le travail en réseau de l'ensemble des acteurs de santé et de sécurité au travail : CHSCT ministériel, CHSCT locaux, commissions d'hygiène et de sécurité (CoHS) des lycées agricoles, inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), assistants de services sociaux (ASS), médecins de prévention, assistants et conseillers de prévention appuyés dans leur démarche par les délégués régionaux à la formation continue (DR FORMCO).

### L'activité du CHSCT ministériel en 2012

Le CHSCTM s'est réuni deux fois en séance plénière et plusieurs réunions de travail se sont également tenues.

Il a poursuivi ses travaux sur les axes prioritaires définis dans le programme national de prévention et notamment sur le traitement et la prévention des troubles musculo squelettiques (TMS) dans les abattoirs.

Le CHSCT ministériel et la direction générale de l'alimentation (DGAL) en partenariat avec l'INRA ont organisé le 13 juin 2012 les rencontres "TMS" et inspection sanitaire en abattoirs.

Ces rencontres visaient à comprendre les facteurs de risques pour identifier les leviers d'actions :

- ▶ Quelles relations causales entre l'aménagement du poste, le geste professionnel et l'organisation du travail ?
- ▶ Quelle est la situation en matières de maladies professionnelles reconnues, de reclassements liés à ces troubles ?
- ▶ Quels leviers peut-on identifier en la matière et quelle place donner à la formation ?

La formation initiale des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel s'est déroulée les 17 et 18 septembre. La formation était dispensée par "SECAFI".

Les différents groupes de travail en activité en 2012 :

- ▶ le groupe de travail "Programme national de prévention – Crédits Santé sécurité au travail – Bilans des CHSCT locaux" ;
- ▶ le groupe de travail "Santé Sécurité au Travail (SST) dans les instances de l'enseignement technique agricole" ;
- ▶ le groupe de réflexion sur les missions du secrétariat du CHSCTM et sur le temps syndical dévolu à ces missions ;
- ▶ le groupe de travail "Pénibilité" ;
- ▶ les réunions de préparation des réunions plénières du CHSCTM.

Le groupe de veille des situations de stress et de harcèlement en administration centrale a poursuivi son action au cours de l'année 2012.

### Les crédits hygiène et sécurité

Toutes les demandes reçues jusqu'à la date du 10 février incluse ont été examinées en groupe de travail CHSCTM.

#### Le total des crédits distribué est de 331 192 €

	CHSCT DDT (M)	CHSCT DD(CS)PP	Commissions	CHSCT Enseig. Sup. et assimilés	CHSCTR Enseig. Technique	CHSCTR DRAAF
Montant total	67 475,00 €	92 794,00 €	89 317,00 €	41 152,00 €	8 164,00 €	32 290,00 €
Formations	30 975 € soit 46 %	50 462 € soit 54 %	65 709 € soit 74 %	28 402 € soit 69 %	6 996 € soit 86 %	5 500 € soit 17 %
Nombre de CHS concernés	13 CHSCT DDT(M)	20 CHSCT DD(CS)PP	21 CoHS	8 CHSCT	2 CHSCTR enseignement	6 CHSCTR DRAAF

## 57 % des crédits ont été distribués pour des actions de formation : 188 044 €

	DDT (M)	DD(CS)PP	Enseignement Technique	Enseignement Supérieur	CHS en région	Total
Formations RPS	26 375,00 €	16 253,00 €	44 741,00 €	12 300,00 €	6 996,00 €	106 665,00 €
Formations TMS	2 500,00 €	29 204,00 €	2 580,00 €	9 926,00 €	2 000,00 €	46 210,00 €
Autres formations	2 100,00 €	5 005,00 €	18 388,00 €	6 176,00 €	3 500,00 €	31 169,00 €
<b>Total</b>	<b>30 975,00 €</b>	<b>50 462,00 €</b>	<b>65 709,00 €</b>	<b>28 402,00 €</b>	<b>12 496,00 €</b>	<b>188 044,00 €</b>

## Le montant des crédits répartis dans les services en 2012 s'élève à 87 004 €

	Montant	Nb. de comités concernés	% des crédits attribués
CHSCT DDT(M)	9 175 €	6	10,5%
CHSCT DD(CS)PP	31 223 €	17	36%
Commissions	18 653 €	12	21,5%
CHSCT Enseig. Sup - assimilés	8 913 €	6	10%
Autres CHSCT	19 040 €	6	22%

## Répartition des crédits délégués par région

Auvergne	9 900,00 €	Lorraine	4 633,00 €
Bourgogne	12 620,00 €	Martinique	1 062,00 €
Bretagne	12 242,00 €	Midi-Pyrénées	9 900,00 €
Centre	2 329,00 €	Normandie	1 675,00 €
Champagne-Ardenne	1 800,00 €	PACA	810,00 €
Franche-Comté	585,00 €	Pays de la Loire	6 233,00 €
Ile-de-France	4 860,00 €	Picardie	1 665,00 €
Languedoc-Roussillon	400,00 €	Poitou-Charentes	4 500,00 €
Limousin	3 600,00 €	Rhône-Alpes	8 190,00 €
<b>Total : 87 004 €</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.

Treize exercices d'évacuation en administration centrale ont été réalisés au cours de l'année civile 2012.

Varenne	Lowendal	Maine	Vaugirard	Barbet de Jouy
4	3	2	2	2

Chaque exercice d'évacuation programmé donne lieu à un compte-rendu d'exercice établi par le bureau de la sécurité et de la maintenance des bâtiments. Ils sont diffusés aux membres du CHSCT, aux assistants et conseiller de prévention et à l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) du secteur.

## Chapitre VII

# La retraite et la liquidation des droits

### La retraite et la liquidation des personnes physiques en 2012

- I. Les pensions de retraite du MAAF en 2012
- II. Caractéristiques moyennes des pensions des agents partis en « retraite sur demande »
- III. Répartition par corps et statuts d'emploi des agents titulaires du MAAF

### L'allocation temporaire d'invalidité

### La préretraite publique : la cessation progressive d'activité

### La radiation des cadres sans droit à pension

### La validation des services de non-titulaire

## Chiffres clés 2012

Nombre d'agents titulaires du MAAF partis en retraite : 820

Âge moyen du départ en retraite : 62 ans 6 mois

Nombre d'ETP de départs en retraite : 820

Nombre de dossiers de validation de services de non-titulaire en cours d'instruction : 6 489

Montant moyen brut de pension : 2 092 €

Variation nombre de départs parents de trois enfants : -115

# La retraite et la liquidation des droits des personnes physiques en 2012

## AVERTISSEMENT

Le calendrier de la préparation du bilan social ne permet pas de relayer les données qui seront agrégées pour l'année 2012 par le Service des Retraites de l'État (SRE) du ministère du budget pour l'ensemble de la fonction publique de l'État, et par conséquent de situer et de comparer les résultats du MAAF par rapport aux autres administrations de la fonction publique.

En l'absence de ces chiffres-clés, une analyse des évolutions ne peut être basée que sur la comparaison des flux et suivant le mode d'enregistrement retenu au MAAF 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.

Suivant l'engagement pris il y a deux ans, les dernières données agrégées n-1 du SRE sont néanmoins rapportées pour apporter en préambule un éclairage consolidé du bilan n-1 du MAAF.

A ce titre, le nombre des pensions mises en paiement en 2011 (hors établissements publics : ONF et INRA) progresse pour les ayants-droit et les ayants-cause respectivement de 6,96% et 0,58% faisant suite pour les deux années précédentes à des évolutions de 3,16% et 3,02% d'une part et 0,33% et -0,53% d'autre part. La progression du nombre des pensions des ayants-droit mises en paiement en 2011 pour le MAAF est supérieure au taux enregistré toutes administrations confondues qui s'établissait à +2,52%.

Pensions en paiement au 31 décembre	2009	2010	2011
Ayants droit	16 020	16 618	17 775
Ayants cause	4 409	4 457	4 483

## Rappel réglementaire :

Les pensions de retraite de l'État 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 de l'âge de départ au plus tôt attachée à son année de naissance.

## I. Les pensions de retraite du MAAF en 2012

Les départs en retraite de l'année continuent d'être impactés par les effets de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui se poursuivront progressivement jusqu'en 2017 avec à cette échéance un report définitif de l'âge d'ouverture des droits à 62 ans.

## Ventilation des départs en retraite au 31 décembre 2012

### Les agents titulaires partis en retraite et relevant du MAAF et de ses établissements publics

Agents titulaires *	2011	2012	% en 2012	diff 2012 - 2011
MAAF	967	820	88,17 %	-147
IRSTEA (ex-CEMAGREF)	28	15	1,61 %	-13
ANSES	16	15	1,61 %	-1
France-Agrimer	5			-5
ASP	7			-7
ONF	227	80	8,60 %	-147
Total	1 250	930	100,00 %	-320

\* non compris les agents détachés au MAAF ou en PNA-entrantes au MAAF dont la pension doit être 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 2012.

Le nombre de départs en retraite par rapport à l'année 2011 est en baisse de 25,6%.

Deux raisons prévisibles en sont la cause :

#### 1. Les effets décalés de la réforme des retraites de 2010

► Les conditions de départs anticipés pour les parents de 3 enfants en 2012 n'ont plus la même attractivité que celles qui étaient encore en cours en 2011, même si elles feront encore l'objet de mesures transitoires pour les 4 ans à venir. Le maintien en 2011 des dispositions antérieures à la réforme de 2010 avait conduit à enregistrer un sur-nombre de départs de cette catégorie d'agents qui avaient été estimés à près de 90 départs « supplémentaires ».

La non-reconduction de ce surnombre de départs vient tempérer d'autant les résultats à la baisse de 2012.

► Après le premier recul de la date d'ouverture des droits des agents nés entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre 1951 portée à 60 ans et 4 mois et non plus 60 ans, le nouveau recul de la date d'ouverture des droits des agents nés en 1952 portée à 60 ans et 9 mois vient réduire de manière supplémentaire le nombre possible des départs en 2012. Le nombre de ces reculs est estimé au présent bilan.

#### 2. La réforme de la chaîne des pensions des retraites de l'État menée sous l'égide du Service des Retraites de l'État de la DGFIP du ministère chargé du budget.

Pour les agents des Etablissements publics sous tutelle, le Bureau des pensions du MAAF intervenait jusqu'alors en tant que prestataire de services sur la base des dossiers préparés par ces établissements en assurant la liquidation des pensions et la transmission pour concession au SRE.

Avec la réforme en cours, les établissements deviennent progressivement autonomes dans la gestion des pensions de leurs agents en utilisant les outils de la nouvelle base interministérielle PETREL qui constitue également le support au Compte Individuel Retraite (CIR) de chacun des agents de la fonction publique de l'État.

A terme, le MAAF n'assurera cette prestation de services que pour le seul IFCE (Institut Français du Cheval et de l'Équitation) dont les personnels titulaires sont gérés historiquement par le SIRH (Système Informatisé des Ressources Humaines) du MAAF.

2012 présente à cet égard les particularités suivantes :

► La poursuite de la liquidation des pensions pour les agents de ces établissements dont les fonctionnalités de l'outil PETREL n'ont pas permis le traitement, notamment pour 80 des agents de l'ONF (Office national des forêts).

► La prise en charge définitive sous l'égide du MAAF des fonctionnaires de l'ASP (Agence de service et de paiement) et FAM (France-Agrimer) intégrés ou titularisés suivant les dispositions du décret n° 2010-1246 du 20 octobre 2010.

Les 820 agents titulaires du MAAF partis en retraite incluent les agents détachés du MAAF auprès d'autres administrations ou collectivités (11), les agents préalablement en situation de disponibilité ou antérieurement radiés avec plus de 15 ans de services (28) ou « affectés » en étant mis à disposition dans les établissements sous tutelle du MAAF (51).

### Ventilation des départs d'agents du MAAF toutes affectations confondues par catégories d'emplois et par sexe

Catégorie d'emplois	A Administratif	A Technique	B-C Administratif	B-C Technique	Enseignant	Total
Femmes	16	19	201	58	90	384
Hommes	16	130	22	158	110	436
<b>Total 2012</b>	<b>32</b>	<b>149</b>	<b>223</b>	<b>216</b>	<b>200</b>	<b>820</b>
<b>% 2012</b>	<b>3,3 %</b>	<b>15,3 %</b>	<b>22,8 %</b>	<b>22,1 %</b>	<b>20,5 %</b>	<b>100,0 %</b>
Rappel % 2011	4,30 %	21 %	24,18 %	23,36 %	26,23 %	100,0 %

Si la ventilation des départs en retraite par catégories d'emplois est sensiblement en cohérence avec celle des personnels permanents en activité, la comparaison avec 2011 permet de souligner que les départs « avancés » en 2011 ont été demandés plus particulièrement par les « A - Administratif et Technique » et les « Enseignants ».

2012-2011	A Administratif	A Technique	B-C Administratif	B-C Technique	Enseignant	Total
Femmes	-8	-27	-19	-12	-44	-110
Hommes	-2	-29	6	0	-12	-37
<b>Total 2012</b>	<b>-10</b>	<b>-56</b>	<b>-13</b>	<b>-12</b>	<b>-56</b>	<b>-147</b>
Rappel % 2011	-23,8%	-27,3%	-5,5%	-5,3%	-21,9%	-15,2%

Le rapport des départs femmes/hommes s'établit à 47% - 53% alors qu'il était de 51% et 49% en 2011. On retrouve le rapport de 2010 de 46 - 54%, avant l'effet des départs anticipés des parents de 3 enfants et quasi exclusivement des mères de famille.

#### Ventilation des départs d'agents titulaires du MAAF par programme budgétaire

Programme	142		143		206		215		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Catégorie A	10	23	65	76	5	14	13	81	93	194
Catégorie B	9	2	24	6	22	68	60	44	115	120
Catégorie C	11	3	40	9	17	2	56	17	124	31
<b>Total 2012</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>129</b>	<b>91</b>	<b>44</b>	<b>84</b>	<b>129</b>	<b>142</b>	<b>332</b>	<b>345</b>
% 2012	51,7%	48,3%	58,6%	41,4%	34,4%	65,6%	47,6%	52,4%	49,0%	51,0%
<b>Total 2012</b>	<b>58</b>		<b>220</b>		<b>128</b>		<b>271</b>		<b>677</b>	
% 2012	8,6%		32,5%		18,9%		40,0%		100%	
Rappel % 2011	8,6%		34,4%		12,1%		39,8%		100%	

La ventilation par programme budgétaire résumée aux principaux programmes vise de fait une population moindre.

Elle ne tient pas compte ici, des agents « affectés » sur des missions du MEDDE, en CFPPA ou dans des établissements publics sous tutelle, ni ceux radiés ou en disponibilité.

## Détail des départs en retraite des agents titulaires du MAAF au 31 décembre 2012

#### Calendrier des départs en retraite

mois de départ	janv-12	févr-12	mars-12	avr-12	mai-12	juin-12	juil-12	août-12	sept-12	oct-12	nov-12	déc-12	total
Catégorie A	48	22	20	21	11	10	26	17	83	53	22	23	356
Catégorie B	45	19	23	17	19	8	30	18	28	21	21	20	269
Catégorie C	33	15	17	20	14	10	10	6	24	11	17	18	195
<b>Total 2012</b>	<b>126</b>	<b>56</b>	<b>60</b>	<b>58</b>	<b>44</b>	<b>28</b>	<b>66</b>	<b>41</b>	<b>135</b>	<b>85</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>820</b>
% de 2012	15,40%	6,80%	7,30%	7,10%	5,40%	3,40%	8,00%	5,00%	16,50%	10,40%	7,30%	7,40%	100,00%
Rappel % 2011	14,70%	3,70%	5,00%	8,60%	4,30%	9,10%	11,90%	3,80%	17,00%	9,20%	4,20%	8,50%	100,00%

Les mois de janvier et septembre demeurent ceux où les départs sont les plus importants, le second concentrant les personnels enseignants en fin d'année scolaire. La diminution constatée aux mois de juin et de juillet correspond à la fin du dispositif dont bénéficiaient les parents de trois enfants.

mois de départ	janv	févr	mars	avr.	mai	juin	juil	août	sept	oct	nov	déc	total
Total 2011	142	36	48	83	42	88	115	37	164	89	41	82	967
Total 2012	126	56	60	58	44	28	66	41	135	85	60	61	820
Diff. 2012 - 2011	-16	20	12	-25	2	-60	-49	4	-29	-4	19	-21	-147

### Âge moyen des départs en retraite

Catégorie	Effectif total parti à la retraite	% par catégorie	Âge moyen à la radiation des cadres	Âge moyen des Femmes à la radiation des cadres	Âge moyen des Hommes à la radiation des cadres
A	356	43,41%	63,25	62,65	63,51
B	269	32,80%	62,39	62,23	62,56
C	195	23,78%	61,27	61,64	60,17
<b>Total</b>	<b>820</b>	<b>100,00%</b>	<b>62,5</b>	<b>62,12</b>	<b>62,84</b>

L'âge moyen des départs en retraite est de 62 ans et 6 mois.

Il était de 59 ans et 11 mois en 2011 en raison des départs anticipés des parents de 3 enfants et de 60 ans et 9 mois en 2010.

L'âge moyen des départs en retraite est de 62 ans et 2 mois pour les personnels féminins et de 62 ans et 10 mois pour les personnels masculins.

Les départs à la retraite des agents de catégorie A restent les plus importants (43%). Ils connaissent néanmoins une diminution de 6%. A l'inverse, la part des agents de catégorie B augmente de 5% : celle des agents de catégorie C demeure stable.

Catégorie	% des départs avant 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2011	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ avant 60 ans en 2011	% des départs avant 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2012	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ avant 60 ans en 2012	Évolution du nombre de départ avant 60 ans (2012 - 2011)	Variation en mois de l'âge moyen de départ avant 60 ans (2012 - 2011)
A	15,40%	52,04	3,65%	56	-11,75%	<b>47,51</b>
B	22,64%	53,83	6,32%	55,82	-16,32%	23,88
C	32,02%	54,16	<b>15,38%</b>	54,3	-16,64%	1,63
<b>Total</b>	<b>21,40%</b>	<b>53,32</b>	<b>7,32%</b>	<b>55,1</b>	<b>-14,08%</b>	<b>21,41</b>

Toutes catégories confondues, l'âge des départs en retraite avant 60 ans augmente de près de 1 an et 9 mois et de manière plus marquée pour les agents de catégorie A.

Le nombre des départs en retraite avant 60 ans est le plus élevé pour les agents de la catégorie C. Il représente plus de 15% des départs de cette catégorie.

Catégorie	% des départs après 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2011	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ après 60 ans en 2011	% des départs après 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2012	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ après 60 ans en 2012	Évolution du nombre de départ après 60 ans (2012 - 2011)	Variation en mois de l'âge moyen de départ après 60 ans (2012 - 2011)
A	84,60%	62,04	96,35%	63,53	11,75%	17,85
B	77,36%	61,52	93,68%	62,84	16,32%	15,84
C	67,98%	61,15	84,62%	62,54	16,63%	16,69
<b>Total</b>	<b>78,70%</b>	<b>61,72</b>	<b>92,68%</b>	<b>63,08</b>	<b>13,99%</b>	<b>16,4</b>

L'âge moyen global des agents partis à la retraite après 60 ans est aussi en progression en augmentant de 1 an et 4,5 mois. Il se situe entre 62 ans et demi pour les agents de catégorie C et 63 ans et demi pour les agents de catégorie A.

Si l'augmentation de l'âge de départ en retraite est une résultante des effets de la réforme des retraites de 2010, il est à remarquer que le report de l'âge de départ va au-delà d'un strict effet arithmétique.

Le nombre d'agents affectés par le premier recul de l'ouverture de leur droit à départ (agents nés en 1951 après le 1<sup>er</sup> juillet) et partant en retraite dès la date reculée des 60 ans et 4 mois est quasi nul.

Néanmoins, la majorité des départs de cette classe d'âge s'effectue avant les 14 mois suivants.

Catégorie	Effectif des agents nés après le 01/07/1051 et avant le 01/01/1952 parti à la retraite	% par catégorie	Nombre d'agents parti en retraite entre 60 ans 4 mois et 61 ans	Nombre d'agents parti en retraite entre 61 et 61 ans et 6 mois	Nombre d'agents parti en retraite au-delà de 61 ans et 6 mois
A	58	16,29 %	0	24	34
B	58	21,56 %	0	33	25
C	54	27,69 %	1	38	15
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>20,73 %</b>	<b>1</b>	<b>95</b>	<b>74</b>

#### Nombre de départs en retraite par type / par catégorie

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite longue carrière	Retraite en invalidité	retraite parents de 3 enfants	Total
Catégorie A	276	50	7	5	8	9	355
Catégorie B	200	19	5	24	14	6	268
Catégorie C	123	12	2	24	31	3	195
<b>TOTAL</b>	<b>599</b>	<b>81</b>	<b>14</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>18</b>	<b>818</b>
%	73,2 %	9,9 %	1,7 %	6,5 %	6,5 %	2,2 %	100 %

La plupart des départs en retraite se réalise après l'âge légal de départ (83,1%).

Les retraites sur demande (599) comprennent les retraites des agents de catégorie sédentaire et active. Ces derniers bénéficient avant la réforme de novembre 2010 d'un âge d'ouverture des droits à 55 ans (qui sera repoussé à 57 ans de manière croissante comme pour les sédentaires). Ils sont au nombre de 11 soit moins de 2% des départs sur demande.

Les retraites en limite d'âge incluent pour 10 agents un maintien en activité au-delà de la limite d'âge. Ils appartiennent très majoritairement à la catégorie A en représentant plus de 70% des départs de ce type.

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 58,5% des départs de ce type.

Les départs anticipés en retraite pour longue carrière sont quasi exclusivement enregistrés en catégorie B et C en représentant 90% des départs de ce type.

Le nombre de départs anticipés des parents de 3 enfants est réalisé à 50% par des agents de catégorie A.

2 départs anticipés de fonctionnaires handicapés avec majoration de pension ont été aussi enregistrés en 2012.

#### Evolution 2012-2011

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite longue carrière	Retraite en invalidité	Retraite parents de 3 enfants	Total
A	-54	0	-15	4	-3	-51	-119
B	25	-1	-4	18	1	-35	4
C	-22	4	-5	11	9	-29	-32
<b>Total</b>	<b>-51</b>	<b>3</b>	<b>-24</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>-115</b>	<b>-147</b>
% :	-7,80 %	3,80 %	-63,20 %	165,00 %	15,20 %	-86,50 %	-15,20 %

Le nombre d'agents partant en retraite sur demande est impacté pour la deuxième année par les reculs de la date d'ouverture des droits de 4 mois pour les agents nés entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre 1951 et de 9 mois pour les agents nés en 1952. En mesurer le réel impact reste toutefois délicat puisque confondu avec la réduction globale constatée du nombre des départs entre 2011 et 2012. La progression du nombre des départs en catégorie B en est une des expressions.

Le nombre des départs en retraite dans le cadre d'une cessation progressive d'activité diminue de manière conséquente (-63%) avec la suppression du dispositif et ses aménagements restrictifs pour les « contrats » encore en cours.

L'augmentation significative du nombre des départs anticipés pour carrière longue est à lier au décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 assouplissant les conditions d'un départ à 60 ans pour les assurés ayant commencé leur activité avant l'âge de 20 ans, applicables seulement à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012. Cette mesure s'est traduite par 33 départs supplémentaires en année pleine et ne pourra être évaluée qu'en 2013.

Le nombre des départs anticipés pour les parents de 3 enfants était de 43 en 2010, de 133 en 2011 pour n'être plus que de 18 en 2012 soit une diminution de 86,5%.

## Nombre de départs en retraite par type / par sexe

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite longue carrière	Retraite en invalidité	Retraite parents de 3 enfants	Total
Femmes	277	29	7	27	27	17	384
Hommes	322	52	7	26	26	1	434
<b>Total</b>	<b>599</b>	<b>81</b>	<b>14</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>18</b>	<b>818</b>
% Femmes	46,20%	35,80%	50,00%	50,90%	50,90%	94,40%	46,90%
% Hommes	53,80%	64,20%	50,00%	49,10%	49,10%	5,60%	53,10%

## Age moyen par type de départs en retraite

## Par catégories

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite longue carrière	Retraite en invalidité	Retraite parents de 3 enfants	Âge moyen total
A	63,02	66,76	62	61	57,38	58,44	63,25
B	62,76	66,16	62	61	56,64	58,33	62,41
C	62,39	66,08	61	60,71	55,42	60,67	61,26
<b>Total</b>	<b>62,8</b>	<b>66,52</b>	<b>61,86</b>	<b>60,87</b>	<b>56,04</b>	<b>58,78</b>	<b>62,5</b>
Rappel de 2011	61,14	65,31	58,9	58,9	56,74	51,9	59,93

L'âge moyen des départs en retraite sur demande de (62 et 10 mois) est très légèrement supérieur à l'âge moyen tous types de départs en retraite confondus (de 62 ans et 6 mois).

L'écart de 1 an et 2 mois en 2011 résultait des départs anticipés des parents de 3 enfants se réduit donc assez sensiblement.

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 entre autres, celle de 10 trimestres maximum pour cause de non atteinte du taux plein de pension de 75% ou de 4 trimestres pour avoir élevé 3 enfants.

L'âge moyen des départs en retraite suite à une cessation progressive d'activité est 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'a pas atteint la durée d'assurance de référence pour bénéficier d'un taux plein de pension de 75%. Il progresse par rapport à 2011 de près de 3 ans, les bénéficiaires de CPA étant soumis aux règles générales de recul de la date d'ouverture de leurs droits.

Le départ anticipé ouvert aux parents de 3 enfants justifiant de 15 ans de services, permet aux agents concernés de devancer leur départ de près de 3 ans et 9 mois par rapport à l'âge moyen des départs constaté de 62 ans et 6 mois.

Par rapport à 2011, il est à constater une augmentation de 7 ans de l'âge de départ ouvert aux parents de 3 enfants, en raison de la clôture en 2011 du dispositif antérieur.

L'âge moyen des départs en retraite pour cause d'invalidité imputable ou non au service s'établit à 56 ans. Il diminue par rapport à 2011 de près de 9 mois.

L'âge moyen des départs en retraite des agents de catégorie A est le plus élevé quelque soit le type de départ, exception faite des départs anticipés pour parents de 3 enfants, où l'âge moyen des agents de catégorie C leur est supérieur.

## Par sexe

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite longue carrière	Retraite en invalidité	Retraite parents de 3 enfants	Âge moyen total
Femmes	62,67	66,42	61,46	60,94	55,12	59,19	62,12
Hommes	62,92	66,60	62,37	60,84	57,02	53,60	62,85
<b>Total</b>	<b>62,80</b>	<b>66,54</b>	<b>61,92</b>	<b>60,89</b>	<b>56,05</b>	<b>58,88</b>	<b>62,51</b>

L'âge moyen des départs en retraite des personnels féminins est inférieur à l'exception de ceux au titre de la carrière longue et au titre des parents de trois enfants. Pour ces derniers, cette situation revêt un caractère exceptionnel découlant de l'arrêt en 2011 du précédent dispositif.

## II. Caractéristiques moyennes des pensions des agents partis en « retraite sur demande »

La part des départs en retraite sur demande est majoritaire en représentant 73,05% des départs de l'année.

Une analyse détaillée de ces départs est de nature à mettre en valeur les caractéristiques particulières de calcul du montant des pensions correspondantes.

### AVERTISSEMENT

Comme en 2011 et pour des raisons identiques de suivi et d'enregistrement des données au cours de l'année 2012, il n'est pas possible de mener cette analyse sur la totalité des 599 départs mais sur 549 représentant un échantillon de 91,65% de ces départs (alors qu'il était limité à 75% en 2011) et dont le détail par catégorie ou par sexe est quasiment homogène apportant à cet échantillon une représentativité certaine.

Catégorie	Sexe	Retraite sur demande	% par sexe	Retraite SD échantillon	% par sexe	Représentation échantillon
A	Femme	76	12,70%	69	11,50%	90,80%
	Homme	200	33,40%	183	30,60%	91,50%
B	Femme	99	16,50%	92	15,40%	92,90%
	Homme	101	16,90%	93	15,50%	92,10%
C	Femme	102	17,00%	91	15,20%	89,20%
	Homme	21	3,50%	21	3,50%	100,00%
Total	Femme	277	46,20%	252	42,10%	91,00%
	Homme	322	53,80%	297	49,60%	92,20%
Total général		599	100,00%	549	91,65%	

### Les composantes retenues

Catégorie	Sexe	Retraite SD échantillon	Pensions à taux plein et plus	Pensions avec surcote	Taux moyen de surcote	Pensions avec décote	Taux moyen de décote
A	Femme	69	18	41	9,91%	10	-5,58%
	Homme	183	69	86	10,04%	36	-5,18%
B	Femme	92	33	50	10,20%	9	-4,96%
	Homme	93	25	44	10,01%	13	-3,77%
C	Femme	91	27	38	9,36%	5	-4,98%
	Homme	21	4	8	12,34%	2	-12,75%
Total	Femme	252	78	129	9,86%	24	-5,22%
	Homme	297	98	138	10,16%	51	-5,12%
% total	Femme	45,90%	44,30%	48,30%		32,00%	
	Homme	54,10%	55,70%	51,70%		68,00%	
Total général		549	176	267		75	
%			32,10%	48,60%		13,70%	

► Le nombre de pensions à taux plein et plus représente 32,1% des pensions liquidées. La pension à taux plein correspond à une pension dont le taux de liquidation est de 75% et plus, du fait des différentes bonifications (mais sans tenir compte de l'effet d'une éventuelle surcote ou décote, ni des pensions portées au minimum garanti).

Ce pourcentage est respectivement de 31% pour les personnels féminins (78 pour 252) et de 33% pour les hommes (98 pour 297).

Ce pourcentage se répartit prioritairement en faveur de la catégorie A pour 15,85%, B 10,56% et C 5,65%, alors que la part du nombre de pensions à taux plein pour chaque catégorie statutaire s'établit en A 49,4%, B 33% et C 17,6%.

### Le nombre de pensions incluant une surcote

- *Surcote* : lorsque la durée d'assurance de l'agent (tous régimes confondus) est supérieure à la durée requise pour obtenir une pension à taux plein de 75% l'année d'ouverture du droit, chaque trimestre supplémentaire effectué (après le 1er janvier 2004) au-delà de l'âge d'ouverture des droits fait bénéficier d'une augmentation du montant de la pension. Le taux unitaire trimestriel progressif depuis 2004 est de 1,25% depuis le 1er janvier 2009. La loi de novembre 2010 a levé le plafonnement à 20 trimestres du nombre de trimestres en surcotation.

48,6% des pensions liquidées incluent une surcote.

La répartition par catégories se fait prioritairement au bénéfice de la catégorie A (23,1%) pour se réduire à 17,1% en B et 8,4% en C, alors que la part du nombre de pensions avec surcote pour chaque catégorie s'établit en A à 47,6%, en B à 35,2% et en C à 17,2%.

Le pourcentage de femmes bénéficiant d'une pension liquidée avec surcote est de 51,2%, il est inférieur pour les hommes avec 46,5%. Cette différence peut s'expliquer par l'effet des bonifications pour enfants pour les femmes.

Le taux moyen de surcote est le plus élevé en catégorie C des personnels masculins avec 12,34%.  
 Les taux maximum de surcote par catégorie sont respectivement de 26,25% en A et B et 22,50% en C.  
 Le taux moyen de surcote est de 9,86% pour les femmes et de 10,16% pour les hommes.

### Le nombre de pensions incluant une décote

- *Décote : lorsque la durée d'assurance de l'agent (tous régimes confondus) est inférieure à la durée requise pour obtenir une pension à taux plein de 75% l'année d'ouverture du droit, chaque trimestre manquant (après le 1<sup>er</sup> janvier 2004) donne lieu à une minoration du montant de la pension. Le taux unitaire trimestriel instauré depuis 2004 évolue progressivement en fonction de l'âge d'ouverture des droits pour atteindre 1,25% en 2013. Le nombre de trimestres de décote est plafonné à 20 trimestres. La décote n'est pas applicable aux départs en retraite en limite d'âge, ni aux fonctionnaires handicapés avec une incapacité permanente égale à 80%, ni aux départs en retraite pour invalidité, ni aux pensions élevées au minimum garanti.*

13,7% des pensions liquidées incluent une décote. La répartition par catégorie est de 8,4% en catégorie A, 4% en B et 1,3% en C, alors que la part du nombre de pensions avec décote pour chaque catégorie s'établit en A à 61,3%, en B à 29,3% et en C à 9,3%.

### Le montant brut de pension mensuel moyen

Les taux maximum de décote par catégorie sont respectivement de 17,5% en A, 10,5% en B et 15% en C.  
 Le taux moyen de décote est quasi identique pour les femmes comme pour les hommes, respectivement -5,22% et -5,12%.

► le montant brut de pension mensuel moyen exprimé avec l'effet de la décote-surcote mais aussi avec les accessoires que sont les effets de la NBI ou ceux des majorations pour avoir élevé 3 enfants ou plus.

Catégorie	Sexe	Retraite SD échantillon	Pension mensuelle minimum	Pension mensuelle moyenne	Pension mensuelle maximum
A	Femme	69	312,55	2 410	5 394,92
	Homme	183	543,43	2 938	6 111,99
B	Femme	92	637,51	1 635	2 353,79
	Homme	93	406,84	1 776	2 586,94
C	Femme	91	224,55	1 163	1 695,06
	Homme	21	296,26	1 109	1 821,34
Total	Femme	252		1 677	
	Homme	297		2 445	
Total général		549		2 092	

Le montant moyen est de 2092 € toutes catégories confondues.

Le montant moyen pour la catégorie A est de 2793 €, de 1706 € pour la catégorie B et de 1153 € pour la catégorie C.

Le montant moyen pour la catégorie A est supérieur de 33,5% au taux moyen global. Il est inférieur pour les catégories B et C de respectivement 18,5% et 44,9%.

Le montant moyen de pension des femmes est inférieur de 19,9% à la pension moyenne, alors que celui des hommes est supérieur de 16,9%.

## III. Répartition par corps et statuts d'emploi des agents titulaires du MAAF

adjoint administratif	129	inspecteur de la santé publique vétérinaire	20
adjoint technique	18	inspecteur de l'enseignement agricole	1
adjoint technique de formation-recherche	7	inspecteur général de l'agriculture	6
adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	31	maître de conférence de l'enseignement supérieur	3
adjoint technique des haras	11	président du CGAAER	1
administrateur civil	2	professeur de sectioncertifié de l'enseignement agricole	58
assistant ingénieur d'études	2	professeur de l'enseignement supérieur	15
attaché d'administration	20	professeur de lycée professionnel agricole	82
chef de mission (IAE - Attaché d'administration)	8	proviseur d'établissement d'enseignement	9
conseiller principal d'éducation	3	secrétaire administratif	94
infirmier	8	secrétaire général d'établissement d'enseignement	1
ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	58	technicien de formation-recherche	8
ingénieur de recherche	1	technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole	9
ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	61	technicien supérieur	150
ingénieur d'études	4	<b>TOTAL</b>	<b>820</b>

# L'allocation temporaire d'invalidité (ATI)

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.

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 2012 ne sont pas disponibles auprès du SRE.

Par contre le nombre de fonctionnaires (y compris les établissements publics sous tutelle mais hors INRA) en activité et retraités, nouvellement bénéficiaires de cette allocation en 2011 se détaille comme suit :

Année	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nouveaux bénéficiaires de l'année	27	29	39	36	43	37
Stock des bénéficiaires	1 255	1 235	1 230	1 220	1 217	1 208

Une baisse de 14,0% des nouveaux bénéficiaires est enregistrée entre 2010 et 2011.

Cette diminution se réalise dans les mêmes proportions tant pour les femmes que pour les hommes nouvellement bénéficiaires.

Cette baisse homogène n'affecte qu'à la marge la proportion femmes - hommes qui se répartit pour 30,4% et 69,6% au lieu de 30,2% et 69,8% en 2010.

Comme en 2010, le stock de bénéficiaires diminue légèrement (-0,7%).

# La préretraite publique : la cessation progressive d'activité (CPA)

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 de fait à la suppression définitive de cette mesure de pré-retraite et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Dans les années à venir, seul un suivi de l'extinction du dispositif sera donc réalisé.

Pour mémoire, la cessation progressive d'activité, déjà largement réformée par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, était une possibilité de pré-retraite proposée aux fonctionnaires âgés de 57 ans au moins et qui devaient justifier 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'engageait à demeurer en CPA jusqu'à la date d'ouverture des droits (60 ans) mais pouvait y rester tant qu'il ne justifiait pas de la durée d'assurance pour une retraite à taux plein de 75 % et, au plus tard, jusqu'à sa limite d'âge de 65 ans.

Pour les CPA en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2011, les mesures d'augmentation progressive de l'âge d'ouverture des droits de départ en retraite sont également applicables. Elles ont pour effet de contraindre l'agent à devoir prolonger son activité de 4, 9 ou 14 mois suivant son âge de naissance (entre 1951 et 1953).

S'agissant d'une modification des conditions de l'engagement initial, la loi a ouvert aux agents la possibilité de renoncer à leur CPA, au plus tard 3 mois avant la date choisie de départ en retraite.

Le bilan présenté l'an dernier est actualisé des départs en retraite intervenus en 2012, mais aussi des renoncements nouvelles enregistrés.

Catégorie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Catégorie A	5	9	12	5	6	8	Fin du dispositif d'entrée en CPA	
	13	7	5	4	11	9		
Catégorie B	3	5	2	5	3	12		
	3	3	7	4	2	8		
Catégorie C	1		1			3		
	9	6	9	10	5	5		
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>45</b>		<b>% de 2012</b>
Agents en CPA partis en retraite	34	30	36	27	18	16		35,6 %
Cessation d'activité en cours				1	7	20		44,4 %
Agents ayant renoncé à leur CPA					2	9		20,0 %

# La radiation des cadres sans droit à pension

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a modifié la durée dite de « fidélité » en deçà de laquelle les fonctionnaires radiés des cadres (par démission, atteinte de la limite d'âge, ...) ne peuvent obtenir une pension de l'État pour relever du dispositif de retraite applicable aux agents non titulaires.

Pour les radiations des cadres prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la durée de fidélité a été portée à 2 ans au lieu de 15 ans précédemment.

Les agents concernés entrent alors dans la catégorie des « titulaires sans droit ». Ne pouvant percevoir une retraite de fonctionnaires, ils relèvent du dispositif applicable aux contractuels : une retraite de base du régime général de la Sécurité Sociale complétée par une retraite complémentaire de l'IRCANTEC.

En 2012, 25 fonctionnaires radiés des cadres sans droit à pension ont bénéficié de ce dispositif alors que 40 autres agents ont bénéficié de déclarations spécifiques auprès du seul IRCANTEC pour des régularisations de cotisations de pensions civiles.

# La validation des services de non-titulaire

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

Au 31 décembre 2012, ce sont 6 489 dossiers de validation en cours d'instruction, soit une sensible diminution du stock de 14,3%. Si le nombre des nouvelles demandes n'est pas identifié précisément, il est à noter qu'elles ont dû progresser nettement par rapport à 2011 avec l'afflux de celles déposées par les personnels de l'ASP/FAM titularisés dans le cadre du décret n°2010-1246 du 20 octobre 2010.

Nombre de dossiers	Stock au 31/12/2011	Nouvelles demandes enregistrées	Décomptes des retenues rétroactives adressés aux agents	Dossiers finalisés ou saisie de titres
2009	8 542	129	521	ndf
2010	7 471	144	358	561
2011	7 568	81	261	ndf
2012	6 489	ndf	252	112

Le nombre de décomptes adressés aux agents diminue légèrement (-3,4%).

Le nombre de dossiers finalisés diminue fortement par rapport non pas à 2011 mais 2010 (dernière référence identifiée) de très exactement 80%.

Ces 2 résultats en très net recul sont néanmoins à associer à la réduction du stock qui mettent en évidence l'efficacité des travaux de relance (qui se concluent par des refus de poursuite des procédures de validation de services de la part des agents) et tout autant l'impact de ce suivi entrepris de manière systématisée.

*Il est à préciser que la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a supprimé pour les fonctionnaires qui seront titularisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 la prise en compte pour la constitution du droit à pensions des services auxiliaires validés. Ainsi les nouvelles demandes de services à valider ne seront plus recevables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.*



# Les sigles et abréviations 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>ADIL</b>	Agence départementale d'information sur le logement
<b>ADL</b>	Aide au double loyer
<b>ANSES</b>	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
<b>AGORHA</b>	Système d'information des ressources humaines du MAAF
<b>AIP</b>	Aide à l'installation du personnel de l'État
<b>ARTT</b>	Aménagement et réduction du temps de travail
<b>ASA</b>	Autorisation spéciale d'absence
<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>ASP</b>	Agence de service et de paiement
<b>BASS</b>	Bureau de l'action sanitaire et sociale
<b>BCEP</b>	Bureau des concours et des examens professionnels
<b>BFCDG</b>	Bureau de la formation continue et du développement des compétences
<b>BFS</b>	Bureau des formations supérieures
<b>BOP</b>	Budget opérationnel de programme
<b>BP</b>	Bureau des pensions
<b>BTSA</b>	Brevet de technicien supérieur agricole
<b>CAP</b>	Commission administrative paritaire
<b>CAS pensions</b>	Compte d'affectation spéciale "pension"
<b>CCP</b>	Commission consultative paritaire
<b>CDAPH</b>	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CEAPF</b>	Corps d'État pour l'administration de la Polynésie française
<b>CESU</b>	Chèques emploi service universels
<b>CET</b>	Compte épargne temps
<b>CF</b>	Contrôle financier
<b>CBCM</b>	Contrôleur budgétaire et comptable ministériel
<b>CFA</b>	Congé de fin d'activité
<b>CFA</b>	Centre de formation en alternance
<b>CFP</b>	Congé de formation professionnelle

<b>CGAAER</b>	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
<b>CGM</b>	Congé grave maladie
<b>CHSCT</b>	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
<b>CHSCTM</b>	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel
<b>CIAS</b>	Comité interministériel d'action sociale de l'État
<b>CLD</b>	Congé longue durée
<b>CLM</b>	Congé longue maladie
<b>CNECA</b>	Commission nationale des enseignants chercheurs relevant du ministère de l'agriculture
<b>COM</b>	Congé ordinaire de maladie
<b>CP et AP</b>	Conseiller de prévention et assistants de prévention
<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>CRIC</b>	Commission régionale d'information et de concertation
<b>CT</b>	Comité technique
<b>CTM</b>	Comité technique ministériel
<b>DAAF</b>	Direction de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt
<b>DCB</b>	Département de contrôle budgétaire
<b>DDCS</b>	Direction départementale de la cohésion sociale
<b>DDCSPP</b>	Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
<b>DDI</b>	Direction départementale interministérielle
<b>DDPP</b>	Direction départementale de la protection des populations
<b>DDT(M)</b>	Direction départementale des territoires et de la mer
<b>DGAL</b>	Direction générale de l'alimentation
<b>DGER</b>	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
<b>DGPAAT</b>	Direction générale des politiques agricole, agroalimentaire et des territoires
<b>DPMA</b>	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
<b>DRAAF</b>	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
<b>DUERP</b>	Document unique d'évaluation des risques professionnels
<b>EA</b>	Etablissements adaptés
<b>ENS</b>	Enseignement technique
<b>ENSSUP</b>	Enseignement supérieur
<b>EPICEA</b>	Logiciel de gestion des personnels
<b>EPLFPA</b>	Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
<b>ESAT</b>	Entreprises et services d'aide par le travail
<b>ETP</b>	Equivalent temps plein
<b>ETPT</b>	Equivalent temps plein travaillé
<b>FAM</b>	FranceAgriMer
<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
<b>GIPA</b>	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
<b>GPEC</b>	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
<b>GPRH</b>	Gestion prévisionnelle des ressources humaines
<b>GVT</b>	Glissement vieillesse technicité
<b>IAT</b>	Indemnité d'administration et de technicité

<b>ICF</b>	Indemnité complémentaire de fonction
<b>IdF</b>	Ile-de-France
<b>IDV</b>	Indemnité de départ volontaire
<b>IGAPS</b>	Ingénieur général d'appui aux personnes et aux structures
<b>IPEF</b>	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
<b>IPF</b>	Indemnité de performance et de fonction
<b>IHS</b>	Inspecteur hygiène et sécurité
<b>INRA</b>	Institut national de recherche agronomique
<b>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>ISST</b>	Inspecteur santé et sécurité au travail
<b>LFI</b>	Loi de finances initiale
<b>LOLF</b>	Loi organique relative aux lois de finances
<b>MAD</b>	Mise à disposition
<b>MAAF</b>	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
<b>MEF</b>	Ministères économiques et financiers
<b>MASS</b>	Ministère des affaires sociales et de la santé
<b>MS</b>	Ministères sociaux
<b>MAPS</b>	Mission d'appui aux personnes et aux structures
<b>MC</b>	Maître de conférence
<b>MEDDE</b>	Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie
<b>MFP</b>	Fédération nationale des mutuelles de fonctionnaires
<b>MGET</b>	Mutuelle générale de l'environnement et des territoires
<b>MJ</b>	Ministère de la justice
<b>MI</b>	Ministère de l'intérieur
<b>MP</b>	Maladie professionnelle
<b>MPEGPRHOMM</b>	Mission du pilotage de l'emploi, de la gestion prévisionnelle des ressources humaines et de l'observatoire des missions et des métiers
<b>MSA</b>	Mutualité sociale agricole
<b>NES</b>	Nouvel espace statutaire
<b>NOCIA</b>	Support de publication des notes de service et circulaires internes du MAAF
<b>ONF</b>	Office national des forêts
<b>PACT</b>	Prime d'aide à l'amélioration de l'habitat
<b>PACTE</b>	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
<b>PCEA</b>	Professeur certifié de l'enseignement agricole
<b>PFR</b>	Prime de fonctions 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>RA</b>	Restaurant administratif
<b>RGPP</b>	Révision générale des politiques publiques
<b>RAPS</b>	Réseau d'appui aux personnes et aux structures

<b>RIA</b>	Restaurant inter-administratif
<b>RIE</b>	Restaurant inter-entreprise
<b>RIME</b>	Répertoire interministériel des métiers
<b>RMM</b>	Répertoire des métiers du MAAF et de ses établissements publics
<b>RSST</b>	Registre santé et sécurité au travail
<b>SA</b>	Secrétaire administratif
<b>SAFO</b>	Système de suivi et de programmation de la formation continue dans l'enseignement agricole
<b>SAJ</b>	Service des affaires juridiques
<b>SDDPRS</b>	Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales
<b>SDMEC</b>	Sous-direction mobilité, emplois, carrières
<b>SG</b>	Secrétariat général
<b>SGG</b>	Secrétariat général du gouvernement
<b>SMAR</b>	Mutuelle générale du ministère de l'agriculture et des organismes rattachés
<b>SRH</b>	Service des ressources humaines
<b>SRE</b>	Service des retraites de l'État
<b>SRIAS</b>	Section régionale 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

**Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt**

Secrétariat général - Service des ressources humaines

78, rue de Varenne - Paris 07 SP

Coordination : Service des ressources humaines

Michel Naro Tél. : 01 49 55 50 25

Claudine Rizza Tél. : 01 49 55 57 39

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

Photos couverture : Min.agri.fr

Novembre 2013



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
DE L'AGROALIMENTAIRE  
ET DE LA FORÊT