



# Bilan social 2014





# Préface

Le bilan social apporte chaque année une vision globale de la politique des ressources humaines menée au sein de notre ministère. Outre les éléments quantitatifs relatifs aux effectifs, à l'avancement, à la mobilité, il met en lumière les actions conduites au profit des agents pour favoriser leur intégration et leur évolution au sein de la communauté de travail.

À ce titre, cette année, je souhaite plus particulièrement souligner les éléments suivants.

L'année 2014 a permis une importante avancée en matière de rémunération pour les agents de la catégorie C. L'amélioration de la grille indiciaire prévue pour l'ensemble de la fonction publique a été complétée, au sein du ministère, par une revalorisation et une harmonisation entre les secteurs d'activité du régime indemnitaire.

Cette année a également vu la mise en œuvre de la deuxième année du plan de déprécarisation pour les agents contractuels. Plus de 600 postes ont été ouverts aux concours dans les différentes catégories et une attention particulière a été portée à la préparation des candidats.

En matière de responsabilité sociale, le ministère a poursuivi son action.

Ainsi, la mise en œuvre déterminée du plan pluriannuel en faveur de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap s'est traduite par une augmentation du taux d'emploi des travailleurs handicapés à 4,70 %.

En application du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, une charte du temps a été élaborée avec les partenaires sociaux. De manière générale, la seconde édition du rapport de situation comparée consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (cf. chapitre 8) constitue un outil qui, d'année en année, nous permettra de mesurer les progrès en la matière.

Ces différents sujets, et bien d'autres encore, ont été menés dans le cadre d'un dialogue social approfondi. Que les échanges aient eu lieu au sein des différents comités techniques ou des 40 groupes de travail prévus par la feuille de route sociale, ils ont largement contribué à la prise en compte des attentes des agents dans nos projets. Les taux de participation aux élections professionnelles du mois de décembre 2014 ont d'ailleurs confirmé l'importance accordée par tous au dialogue social.

Ce bilan social n'est donc pas seulement le bilan de l'action de l'administration, il est avant tout celui de notre communauté de travail. Source d'informations statistiques, il est ainsi la synthèse des indicateurs de l'évolution de notre ministère à travers sa plus grande richesse, ses agents.

Je remercie les agents qui ont contribué à la réalisation de ce document et vous souhaite une très bonne lecture.

La Secrétaire générale



Valérie Metrich-Hecquet



# Sommaire

- 06** - L'emploi, les effectifs et les flux
- 50** - La rémunération
- 67** - Les conditions d'emploi
- 75** - Le développement professionnel des agents
- 87** - Les relations professionnelles
- 99** - L'action sanitaire et sociale
- 123** - La retraite et la liquidation des droits
- 137** - Rapport de situation comparée, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

# Chapitre I

## L'emploi

### Les effectifs

- I. Place du ministère au sein de la fonction publique de l'État
- II. Quelques définitions
- III. Présentation générale des moyens en personnel
- IV. Répartition des effectifs physiques, personnels permanents
- V. État des effectifs par corps au 31 décembre 2014
- VI. Exécution budgétaire

### Les mouvements du personnel

- I. Analyse de mouvements du personnel (effectifs physiques)
- II. Schéma d'emploi 2014 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** **CANDIDATS AUX CONCOURS**

NIVEAU DE DIPLÔME DES CANDIDATS

#### **FOCUS MOBILITÉ**

ELEMENTS CONCERNANT LA MOBILITÉ  
GÉOGRAPHIQUE

#### **FOCUS DDI ET DRAAF**

ELEMENTS CONCERNANT LES EFFECTIFS  
DU MINISTÈRE AFFECTÉS EN DDI ET DRAAF

### Chiffres clés 2014

**Plafond d'emploi : 31 000 ETPT**

**Répartition des effectifs physiques,  
personnel permanent : 31 947**

**Age moyen des agents : 47,3 ans**

**Concours externes**

▶ **Candidats reçus (LP) : 191**

**Concours internes et examens professionnels**

▶ **Candidats reçus (LP) : 177**

**Avancements de grade**

▶ **Candidats reçus (LP) : 256**

**Changements d'affectation : 2 225**

# Les effectifs

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

Le plafond des autorisations d'emploi pour 2014, exprimé en équivalents temps plein travaillé (ETPT), est réparti comme suit entre les principaux ministères :

### Situation des principaux ministères en fonction des autorisations budgétaires 2014 (Plafond exprimé en ETPT)

Ministère	2012	2013	2014
Éducation nationale	953 353	955 434	964 897
Intérieur, outre-mer	280 474	282 094	280 474
Défense	293 198	285 253	275 567
Économie, finances et industrie	153 500	151 491	147 252
Justice	768 874	77 542	77 951
Écologie, énergie, développement durable + transports et logement	59 566	52 392	48 294
<b>Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire</b>	<b>31 789</b>	<b>31 007</b>	<b>31 000</b>
Travail, emploi + ravail, emploi et santé	21 182	21 229	20 458
Culture et communication	10 995	10 928	10 932
Enseignement supérieur et recherche	17 298	11 253	9 377

## 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** : cette notion fait référence à la consommation de crédits ministériels, limités par un double plafond, à la fois en nombre d'emplois et en masse salariale. Chaque ministère dispose d'un « unique plafond limitatif d'emplois rémunérés, décliné en prévision et en restitution, par programme et par catégorie d'emploi, présenté par corps ou par métier ou par type de contrat, exprimé en ETPT annuel ». La dépense de rémunération d'un agent payé par le ministère de l'Agriculture est imputée sur le plafond d'emplois et 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)** : l'équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT) est une unité de décompte dans laquelle s'expriment à la fois les plafonds ministériels et les consommations de ces plafonds. Une personne à temps plein employée toute l'année consomme 1 ETPT. Ce décompte est

proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité travaillée et par leur période d'activité sur l'année. La quotité travaillée retenue pour les agents à temps partiel est la fraction du temps complet effectuée par l'agent, et non pas la fraction de la rémunération à temps complet perçue par l'agent, qui est généralement supérieure. Ainsi, une personne à 80% employée toute l'année et rémunérée 86% de la rémunération à temps complet consomme 0,8 ETPT.

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

► **NNE (Nouvelle nomenclature des emplois)**

Les populations d'agents se répartissent de la manière suivante :  
**Catégorie A administratifs** : agents administratifs de catégorie A ou équivalents, y compris A+ et emplois fonctionnels (de direction).

**Catégorie A techniques** : agents techniques de catégorie A ou équivalents, y compris A+.

**Catégorie B et C administratifs** : agents administratifs de catégorie B et C ou équivalents.

**Catégorie B et C technique** : agents techniques de catégorie B et C ou équivalents.

**Catégorie enseignants** : agents enseignants.

► **Catégorie A+ (définition de la DGAFP, Direction générale de l'administration et de la fonction publique)**

La catégorie A+ rassemble les corps ou emplois selon deux critères :

- « L'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B », c'est-à-dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963.

Elle se fonde sur la nomenclature statutaire des corps, grades et emplois, qui élimine les cas personnels atypiques où un agent d'un grade donné dispose d'un indice de rémunération hors échelle B non rattachable à une règle au sein de ce grade (en raison de bonifications par exemple).

C'est le cas des personnels de catégorie A des services déconcentrés de la Direction générale des impôts et des personnels de direction d'établissement d'enseignement.

- Le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A. Les inspecteurs de travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB.

En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

**Glissement vieillissement technicité (GVT) :**

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

**Compte d'affectation spéciale "pensions" :**

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

## Principes sur la définition des plafonds d'emplois

Les créations (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 2014

En 2014, les efforts entrepris au profit de l'éducation ont été poursuivis avec la création de 200 postes :

- 150 postes d'enseignants pour le programme 143, qui s'ajoutent aux 250 postes créés en 2012 et 2013 ;
- 20 postes au profit du programme 142 ;
- 30 postes d'assistants de vie scolaire et d'insertion au sein des établissements d'enseignement technique agricole.

En outre, la priorité accordée aux missions de contrôle sanitaire s'est traduite par un maintien en 2014 des emplois alloués au programme 206. Initialement, 69 suppressions de postes étaient prévues pour ce programme.

**Au global, la LFI 2014 a fixé le plafond d'emplois du ministère à 31 000 ETPT, en quasi-stabilité par rapport à 2013.**

La diminution de 7 ETPT s'explique par :

- l'effet extension en année pleine des mesures fixées par la LFI 2013 (+ 96 ETPT) ;
- une correction technique de + 19 ETPT pour le programme 143 ;
- des mesures de transfert dont le solde est de +18 ETPT ;
- un solde négatif de 140 ETPT entre les créations et les suppressions de postes, les gains au sein du programme 215 étant rendus possibles par l'arrêt en 2 ans des missions d'assistance aux collectivités locales à la délégation des services publics de l'eau et de l'assainissement qui relèvent du champ de l'ingénierie publique concurrentielle.

Ce dernier point explique que la LFI a prévu une légère baisse des effectifs permanents de 81 ETP entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2014. Toutefois, il convient d'ajouter que 20 emplois ont été créés en 2014 au profit du programme 142. Ils ont été régularisés par la LFI 2015, de la même manière que la LFI 2014 pour les 20 emplois créés en 2013.

**S'agissant des crédits de personnel**, la LFI a fixé un montant de **1 442,2 M€ (hors CAS pensions)**, soit une augmentation de 8M€ par rapport à 2013.

Une dépense de 7 M€ a été consacrée aux mesures nouvelles.

## Plafond d'emplois par programme exprimé en ETPT

Année	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
2012	2 676	14 706	4 676	9 595		31 653
2013	2 676	14 597	4 579	9 155		31 007
<b>2014 (PLF)</b>	<b>2 696</b>	<b>14 819</b>	<b>4 547</b>	<b>8 838</b>		<b>31 000</b>

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

\* 142 : Enseignement supérieur et recherches agricoles - 143 : Enseignement technique agricole

206 : Sécurité en qualités sanitaires de l'alimentation - 215 : Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture

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

Programme	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
N° 142	75	573	261	725	1 062	2 696
N° 143	607	489	1 054	383	12 286	14 819
N° 206	77	1 004	711	2 751	4	4 547
N° 215	1 040	2 251	3 326	2 188	133	8 938
<b>Total</b>	<b>1 799</b>	<b>4 317</b>	<b>5 352</b>	<b>6 047</b>	<b>13 485</b>	<b>31 000</b>

## Répartition indicative par catégorie et par programme en ETPT

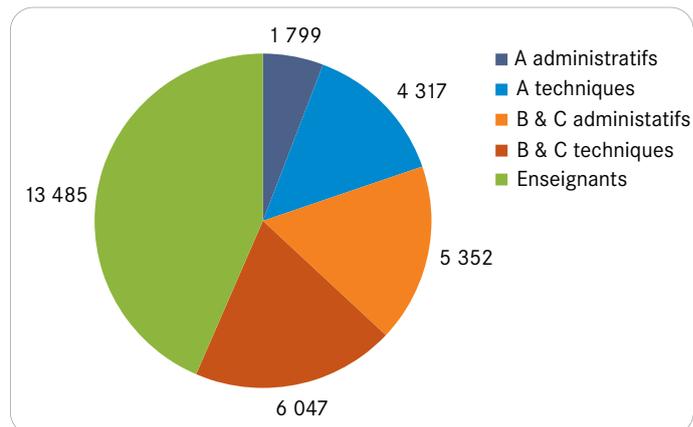
### Personnels permanents

Programme	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
N° 142	75	573	261	725	1 062	2 696
N° 143	607	489	991	383	12 146	14 616
N° 206	77	904	711	2 751	4	4 447
N° 215	1 040	2 251	2 930	2 188	133	8 542
<b>Total</b>	<b>1 799</b>	<b>4 217</b>	<b>4 893</b>	<b>6 047</b>	<b>13 345</b>	<b>30 301</b>

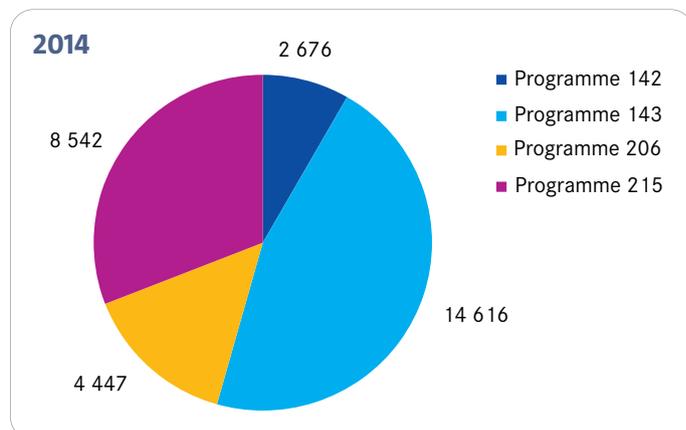
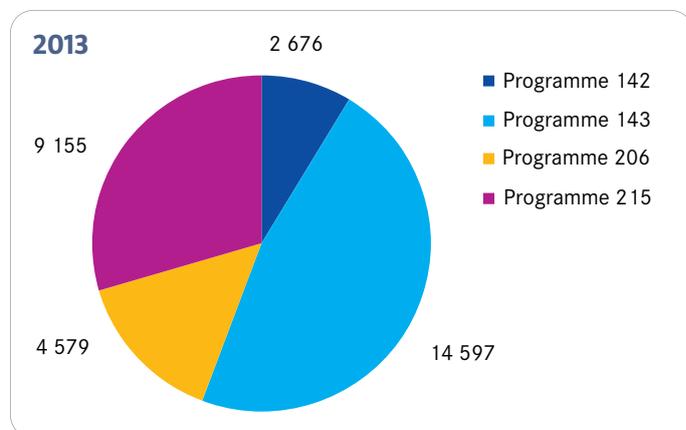
**Personnels contractuels de courte durée**

Programme	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
N° 142	0	0	0	0	0	0
N° 143	0	0	63	0	140	203
N° 206	0	100	0	0	0	100
N° 215	0	0	396	0	0	396
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>459</b>	<b>0</b>	<b>140</b>	<b>699</b>

Ventilation par catégorie NNE en 2014

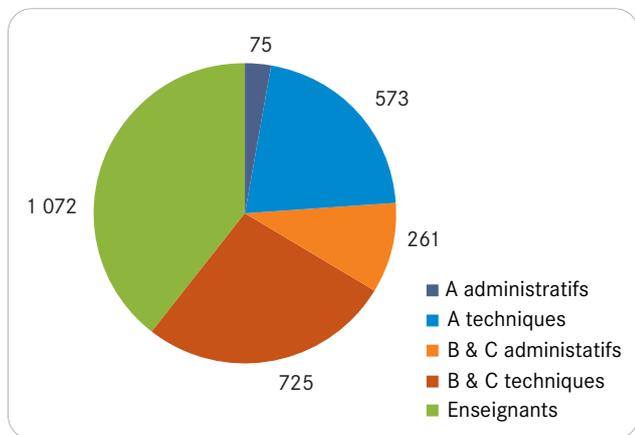


Effectifs par programme (ETPT) en 2013 et 2014

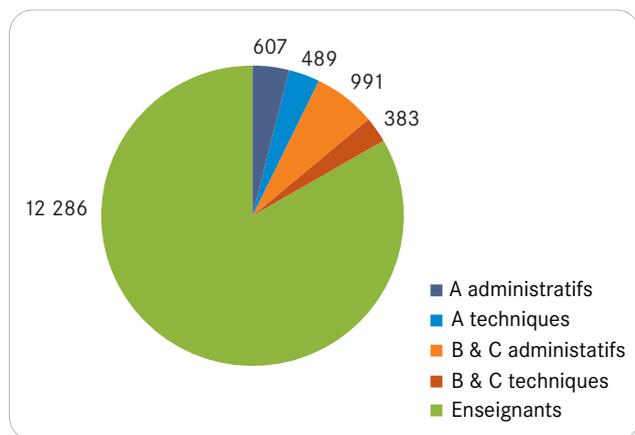


## Ventilation des programmes par NNE en 2014

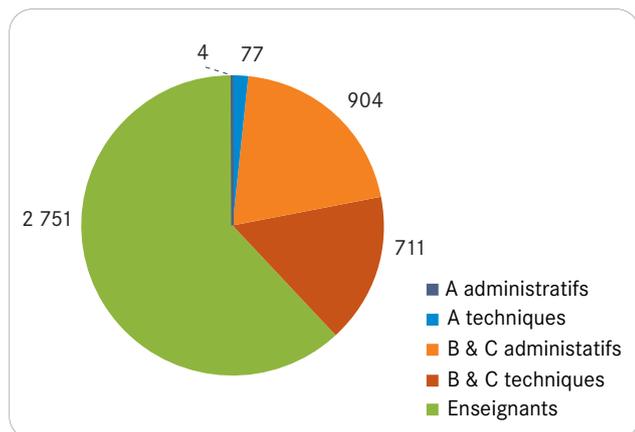
### Programme 142



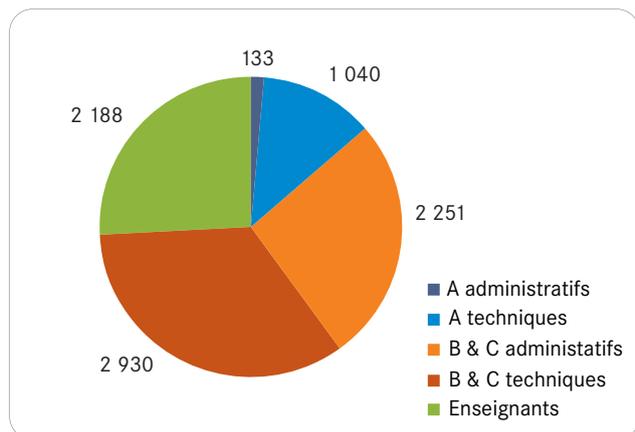
### Programme 143



### Programme 206



### Programme 215



## IV. Répartition des effectifs physiques, personnels permanents

Par catégorie, statut et secteur d'emplois

### Catégorie A

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres <sup>(1)</sup>	TOTAL	%
Titulaires	989	7 779	1 614	1 778	748	313	13 221	65,42%
Non titulaires	279	5 925	152	53	566	12	6 987	34,58%
<b>Total</b>	<b>1 268</b>	<b>13 704</b>	<b>1 766</b>	<b>1 831</b>	<b>1 314</b>	<b>325</b>	<b>20 208</b>	<b>100%</b>

### Catégorie B

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres <sup>(1)</sup>	TOTAL	%
Titulaires	379	777	502	2 702	2 784	110	7 254	93,01%
Non titulaires	6	231	1	39	268		545	6,99%
<b>Total</b>	<b>385</b>	<b>1 008</b>	<b>503</b>	<b>2 741</b>	<b>3 052</b>	<b>110</b>	<b>7 799</b>	<b>100%</b>

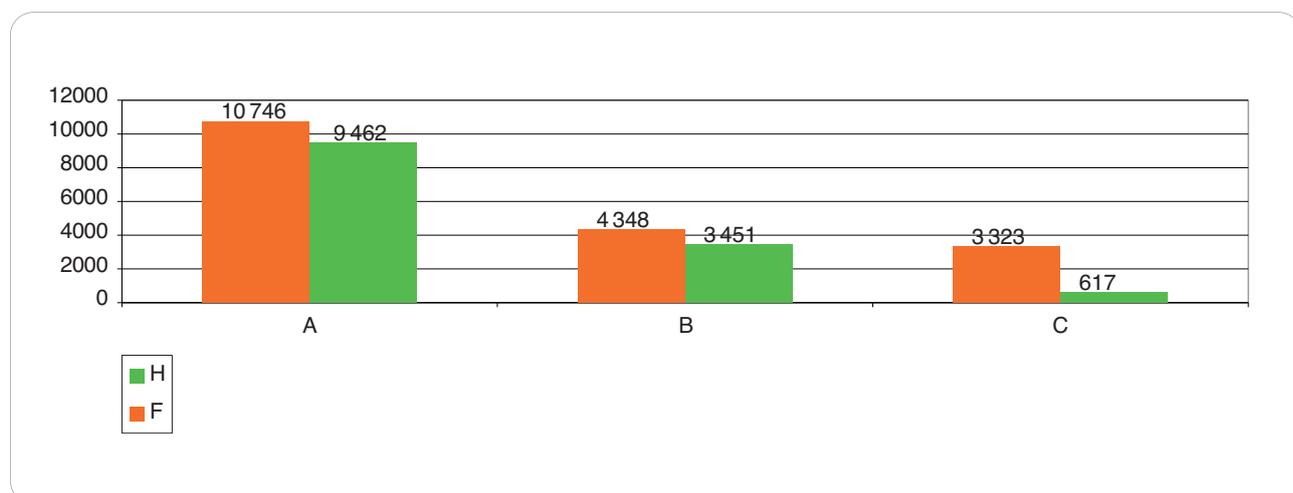
### Catégorie C

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres <sup>(1)</sup>	TOTAL	%
Titulaires	297	718	489	1 686	530	26	3 746	95,08%
Non titulaires	2	76	1	89	26		194	4,92%
<b>Total</b>	<b>299</b>	<b>794</b>	<b>490</b>	<b>1 775</b>	<b>556</b>	<b>26</b>	<b>3 940</b>	<b>100,00%</b>

<b>Total général</b>	<b>1 952</b>	<b>15 506</b>	<b>2 759</b>	<b>6 347</b>	<b>4 922</b>	<b>461</b>	<b>31 947</b>	
----------------------	--------------	---------------	--------------	--------------	--------------	------------	---------------	--

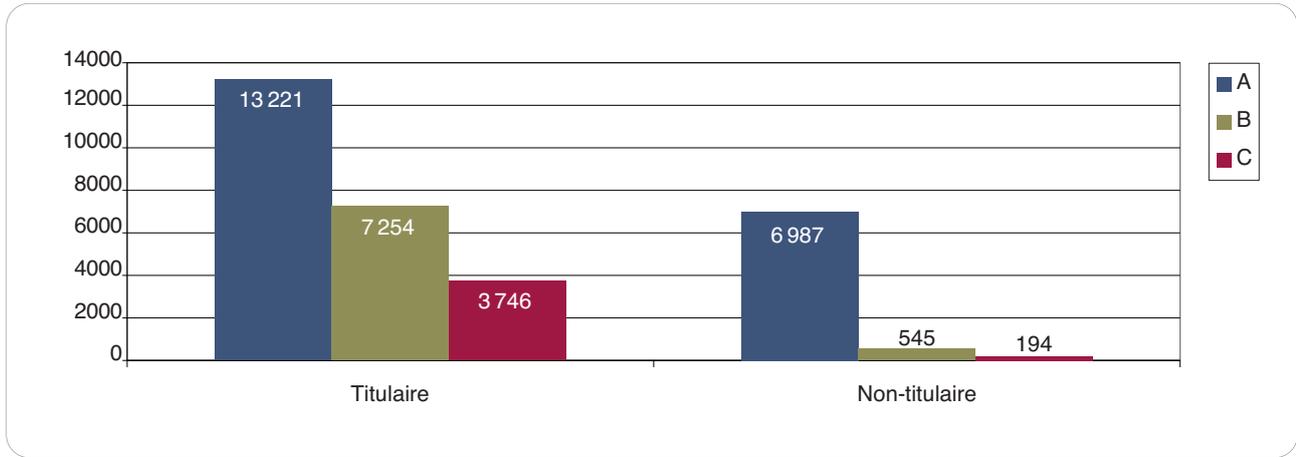
<sup>(1)</sup> Autres = essentiellement, mises à disposition extérieures et personnels affectés à l'Infoma.

## Répartition femmes - hommes par catégorie

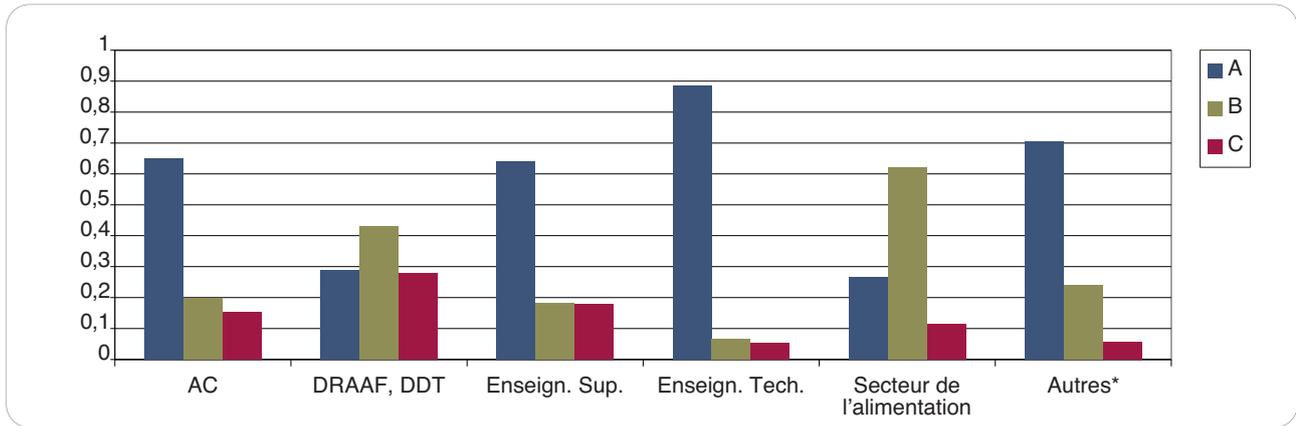


Femmes : 18 417 - Hommes : 13 530

### Répartition par catégorie statutaire

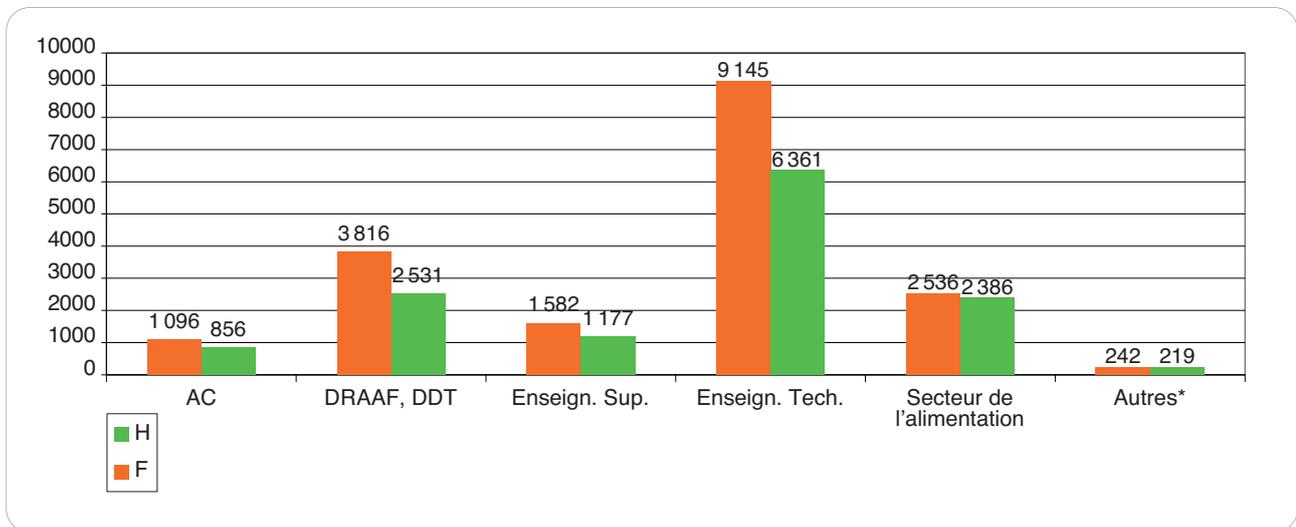


### Répartition en pourcentage par catégorie et par secteur



\*Autres : essentiellement mises à disposition à l'extérieur, personnels affectés à l'INFOMA, et élèves des écoles

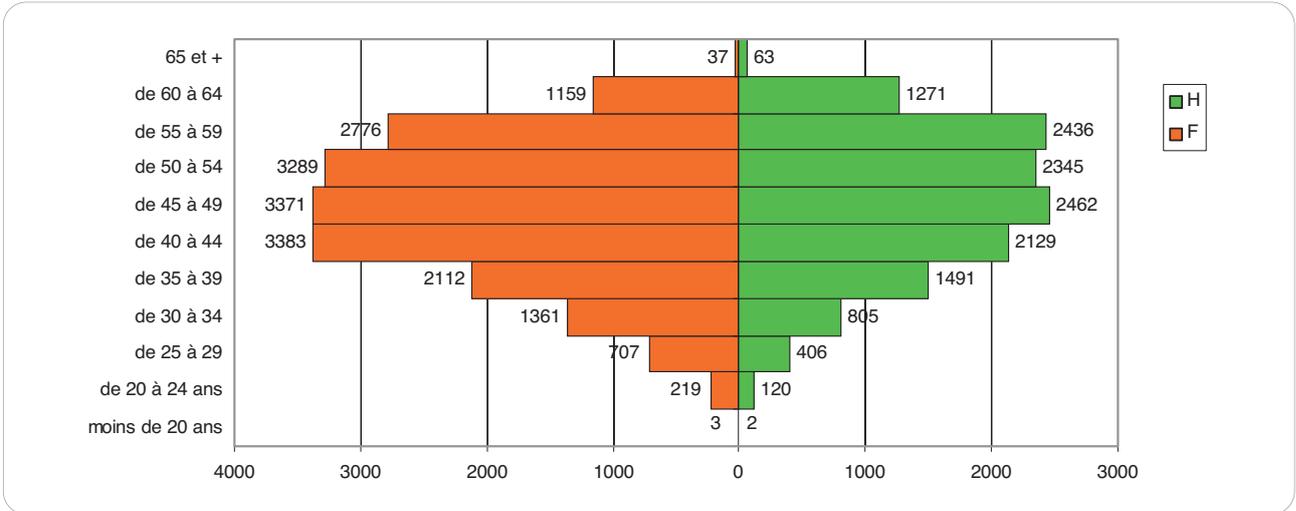
### Répartition femmes - hommes par secteur



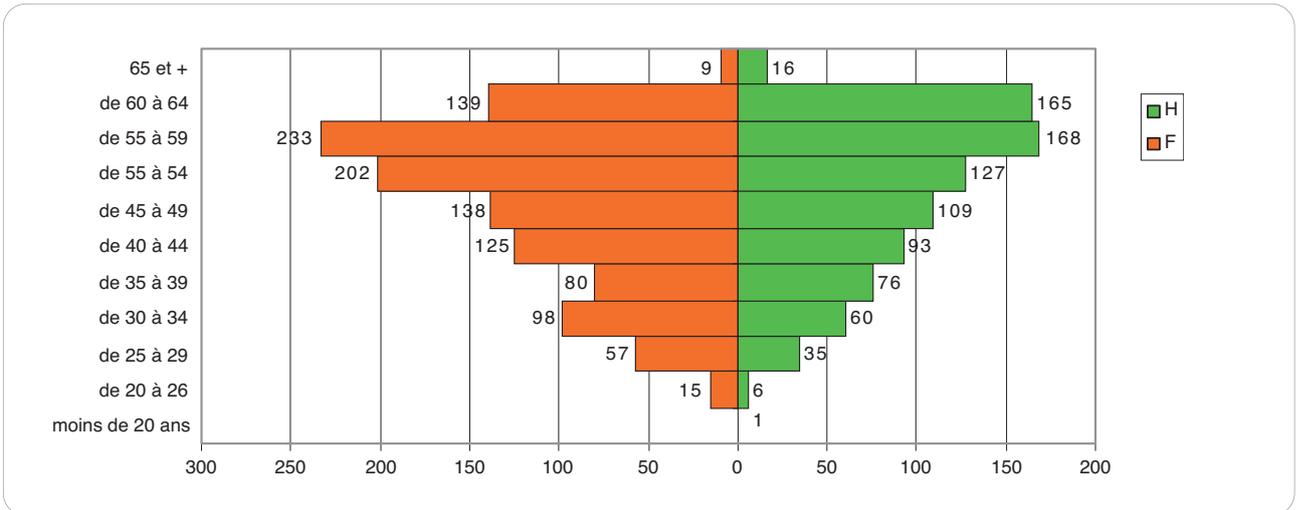
\*Autres : essentiellement mises à disposition à l'extérieur, personnels affectés à l'Infoma et élèves des écoles.



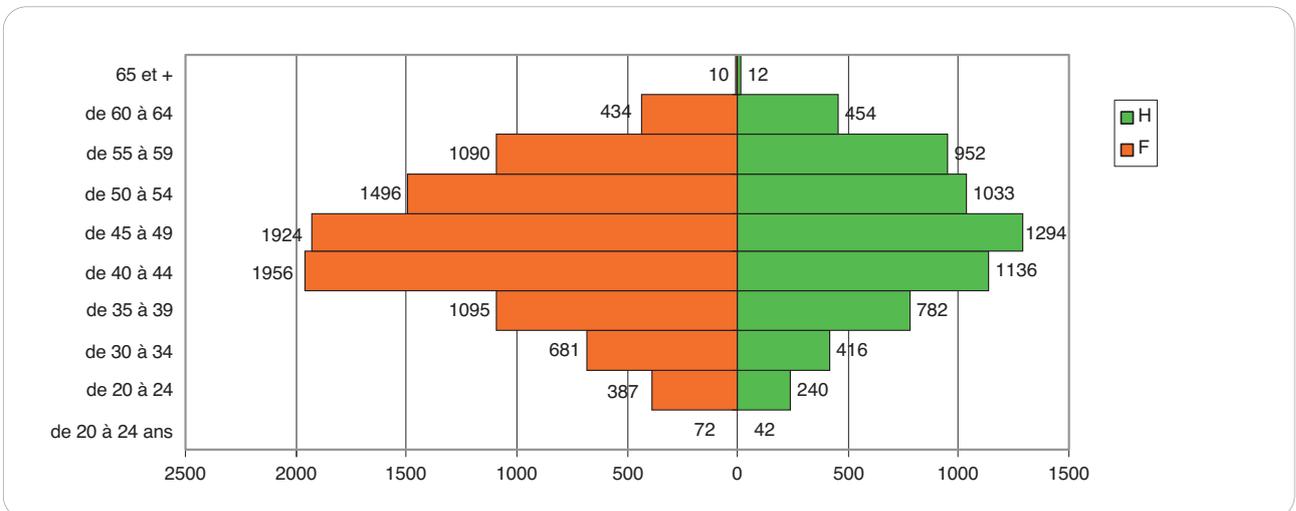
### Pyramide des âges ensemble du MAAF



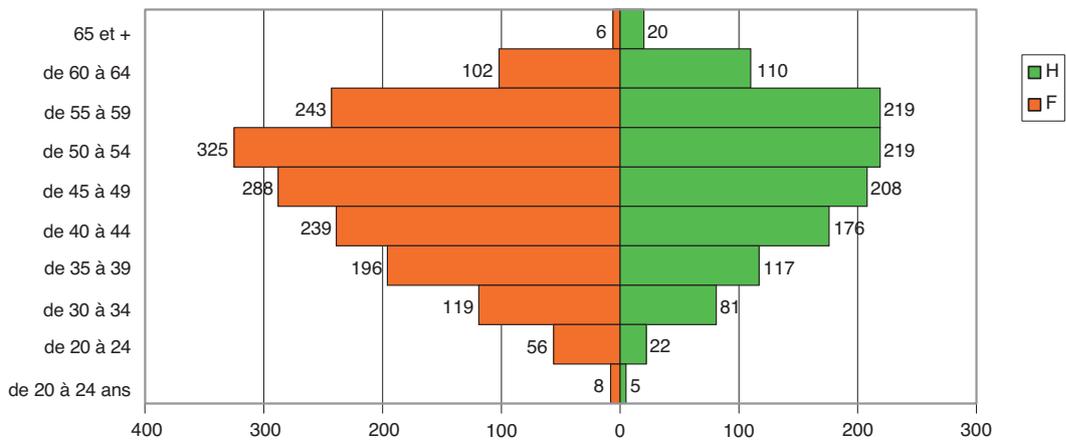
### Pyramide des âges administration centrale



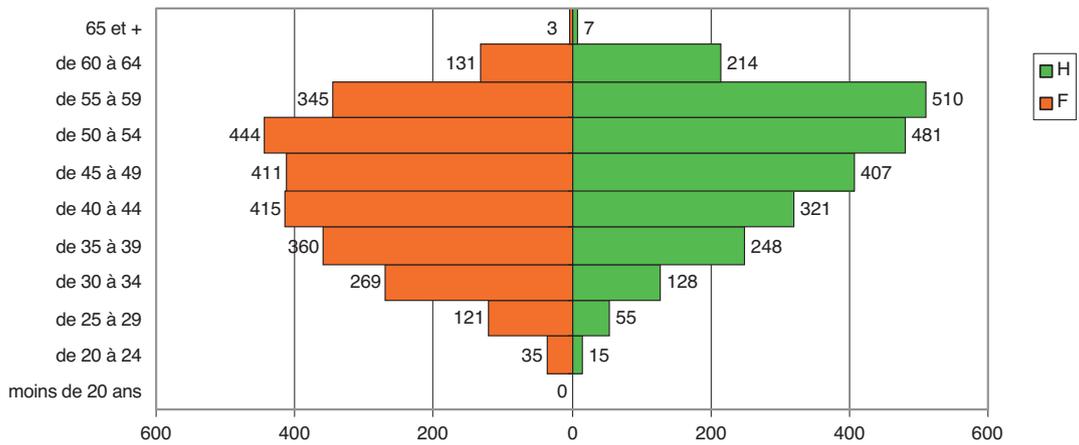
### Pyramide des âges enseignement technique



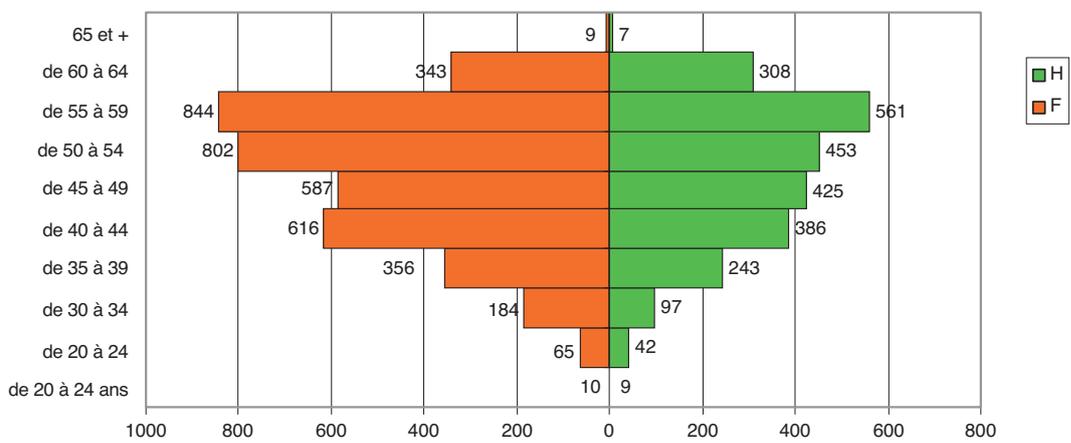
### Pyramide des âges enseignement supérieur



### Pyramide des âges secteur alimentation



### Pyramide des âges DRAAF et DDT

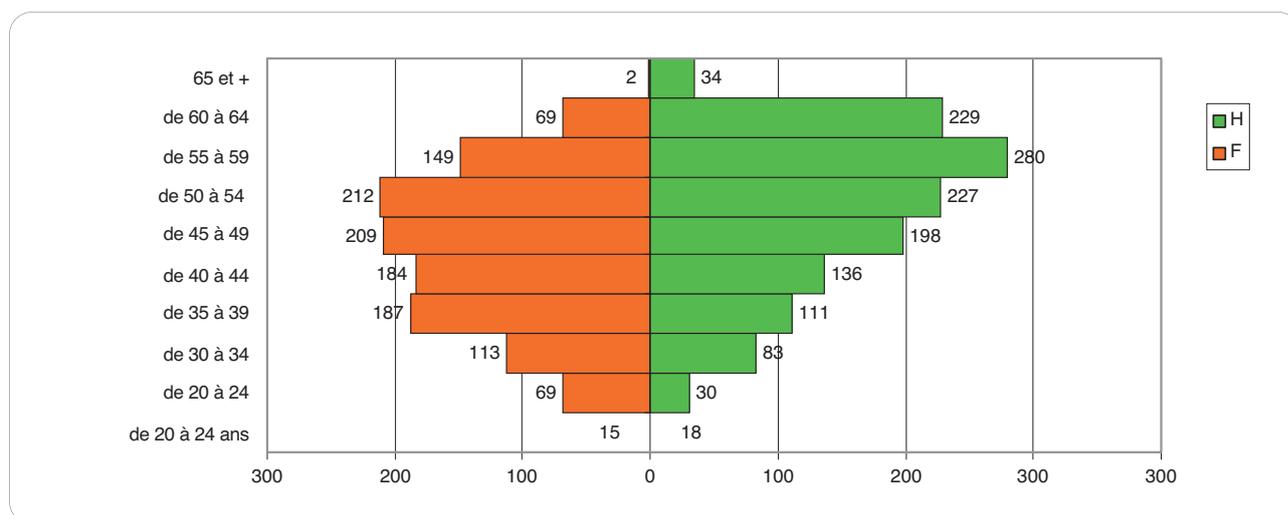


## Moyens en personnels non permanents sur contrats de courte durée

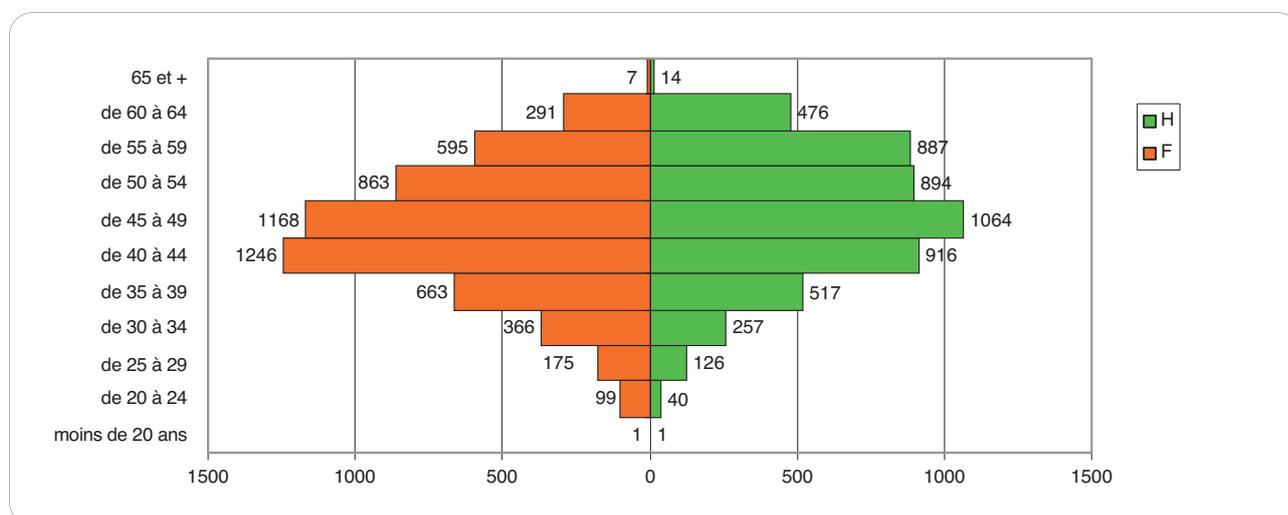
Programme	Catégories de personnel	ETPT
143 - Enseignement technique agricole public	Personnels enseignants	100
	Personnels non enseignants	38
<b>Total 143</b>		<b>138</b>
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	Moyens non permanents	66
<b>Total 206</b>		<b>66</b>
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	Administration centrale	37
	Services déconcentrés	293
	FEAGA	344
<b>Total 215</b>		<b>673</b>
<b>Total 143 - 206 - 215</b>		<b>877</b>

## Pyramides des âges par statut et par catégorie

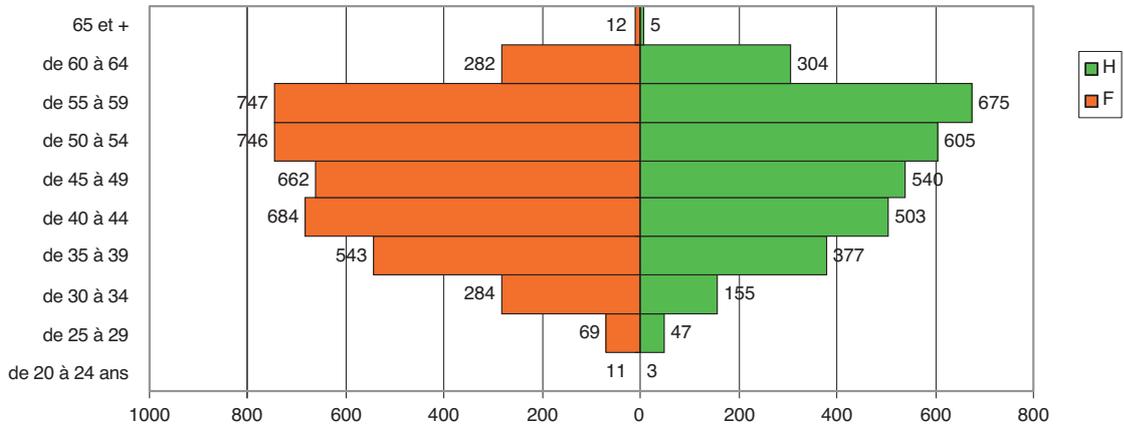
## A+ titulaires



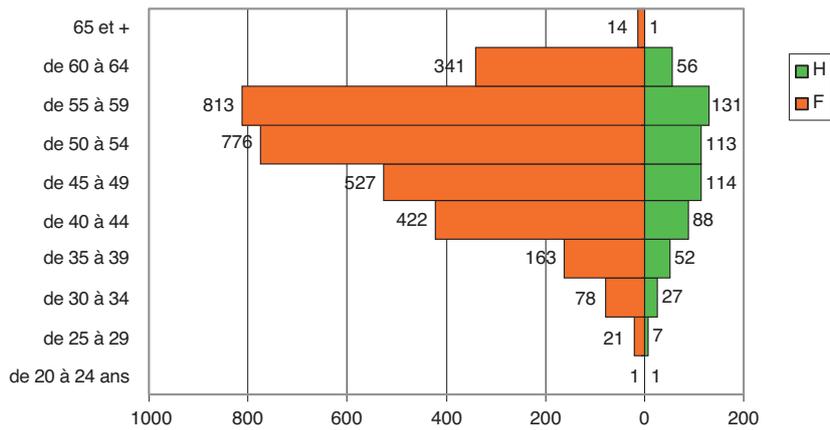
## Titulaires A



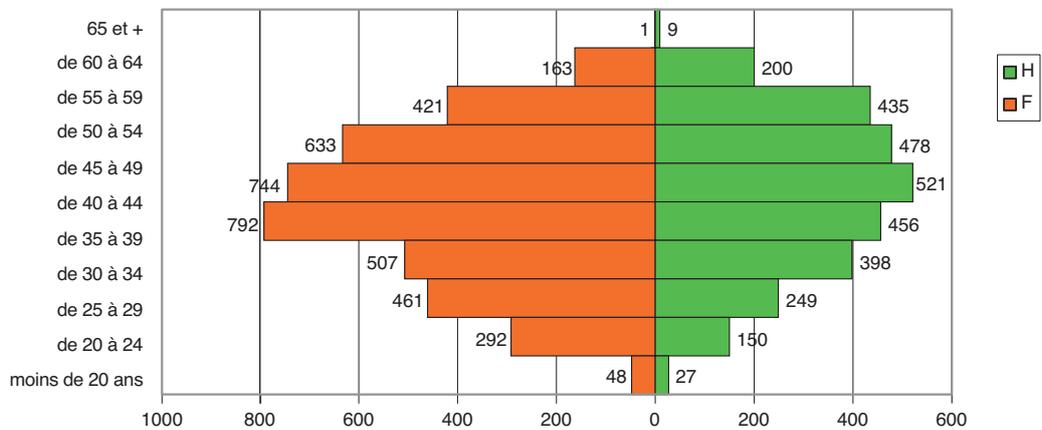
## Titulaires B



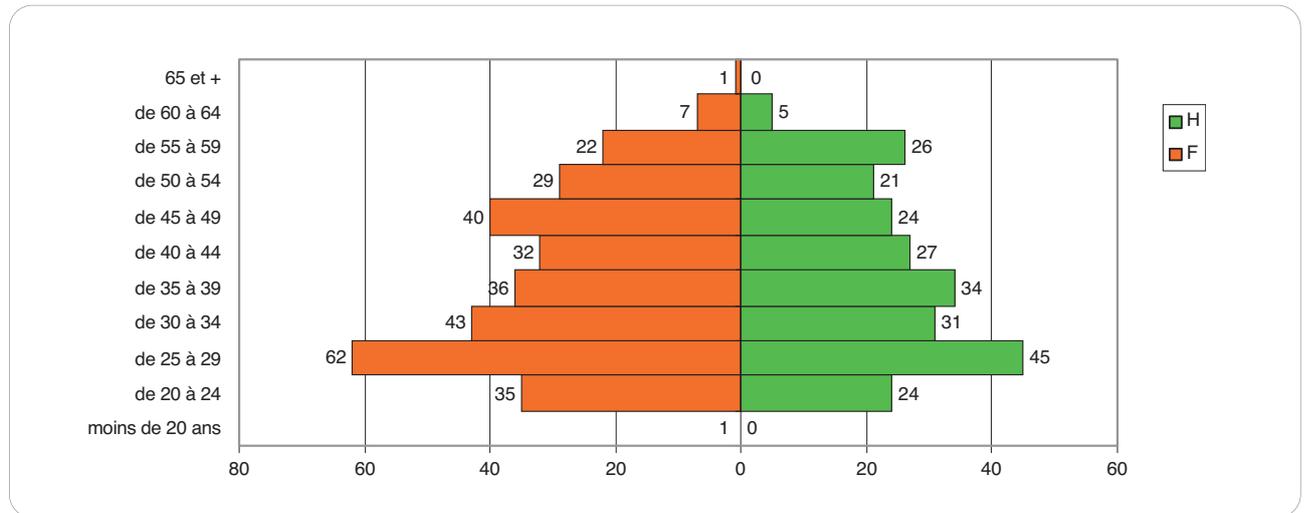
## Titulaires C



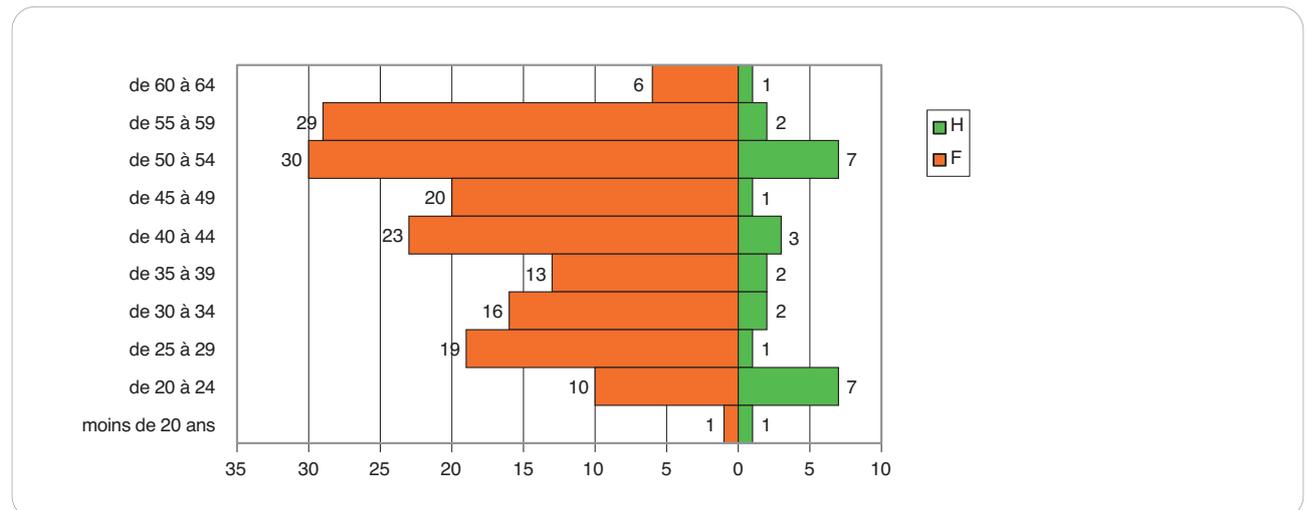
## Non-titulaires A



## Non-titulaires B



## Non-titulaires C



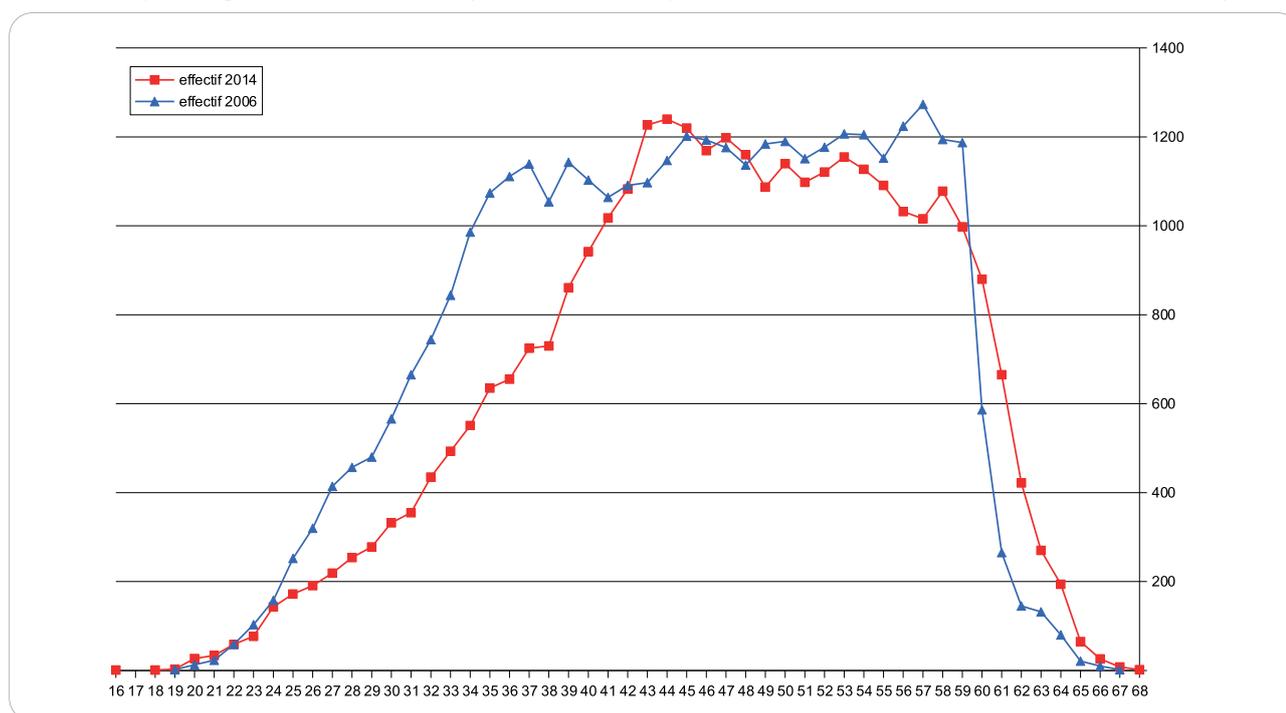
## Evolution de l'âge moyen des agents au MAAF

Age moyen		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)		Part des 55 ans et plus (en %)	
1998	2014	1998	2014	1998	2014	1998	2014
42,7	<b>47,26</b>	12%	4,6%	29,3%	41,9%	12,2%	24,2%

## Age moyen par catégorie et par genre

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	45,1	47,9	46,4
B	47,1	48,3	47,6
C	51,0	49,1	50,7
<b>Total</b>	<b>46,7</b>	<b>48,1</b>	<b>47,3</b>

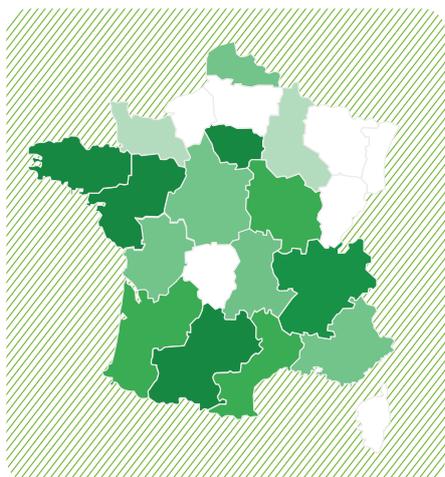
## Effectifs par âge dans l'année (en ETP sous plafond MAAF, au 31 décembre 2014)



Ce graphique permet notamment de mesurer l'évolution de la part des plus de 60 ans.

## Répartition par région et par secteur

Région affectation	AC	DRAAF, DDT	Enseignement Technique	Enseignement Supérieur	Secteur de l'alimentation	Autres	Total
Alsace		172	229	62	73		536
Aquitaine		370	926	100	292		1688
Auvergne		272	657	130	202	1	1271
Basse-Normandie		244	456	1	206		907
Bourgogne	1	274	695	214	193	91	1468
Bretagne		353	1402	215	658		2628
Centre		339	797		182		1318
Champagne-Ardenne		208	508	1	114		831
Corse		107	62	1	49		219
Franche-Comté		221	468		110		799
Guadeloupe		81	67		41		189
Guyane		56	51	6	27		140
Haute-Normandie		138	307		103		548
Ile-de-France	1729	195	453	739	218	234	3568
Languedoc-Roussillon		332	835	279	176		1622
Limousin		198	444		136		789
Lorraine		213	361	52	138	18	793
Martinique		75	91	1	26	1	194
Midi-Pyrénées	178	507	1140	306	376		2507
Nord-Pas-de-Calais		150	659		162		971
Pays de la Loire	1	387	1243	412	418		2461
Picardie	7	178	437		114		736
Poitou-Charentes		266	646		245		1157
Provence-Alpes-Côte-d'Azur		321	656	3	190		1170
Réunion		83	105		44	1	233
Rhône-Alpes	1	492	1584	213	375	112	2777
Territoires d'outre-mer		74	131		28	2	235
Autres	13	41	96	15	26	1	192
<b>Total</b>	<b>1 971</b>	<b>6 347</b>	<b>15 506</b>	<b>2 759</b>	<b>4 922</b>	<b>461</b>	<b>31 947</b>



## Les effectifs globaux du ministère en régions métropolitaines,

### Répartition par région

■	2 460 à 3 570 (5)
■	1 320 à 2 360 (3)
■	970 à 1 320 (5)
■	800 à 970 (2)
■	210 à 800 (7)

La carte de France des départements avec les effectifs globaux du ministère figure en page 49.

## Répartition des effectifs physiques en administration centrale

Structure	Administration centrale
Cabinets	76
Bureau des Cabinets	47
CGAAER	169
Contrôle budgétaire comptable ministériel	7
DGAL	228
DGER	141
DGPAAT	349
Haut-fonctionnaire de défense	6
Secrétariat général	899
Autres	30
<b>Total</b>	<b>1 952</b>

## Non-titulaires, par type de contrat, et nombre d'agents à temps incomplet pour les agents sur emplois permanents

Secteur d'affectation	Genre	A durée déterminée			A durée indéterminée			Total
		Service incomplet	Service à temps complet	Sous-total	Service incomplet	Service à temps complet	Sous-total	
AC	F	2	82	84	2	58	60	144
	H	3	57	60	1	82	83	143
<b>Total AC</b>		<b>5</b>	<b>139</b>	<b>144</b>	<b>3</b>	<b>140</b>	<b>143</b>	<b>287</b>
DRAAF, DDT	F	5	54	59	33	32	65	124
	H	3	21	24		28	28	52
<b>Total DRAAF, DDT</b>		<b>8</b>	<b>75</b>	<b>83</b>	<b>33</b>	<b>60</b>	<b>93</b>	<b>176</b>
Enseign. Sup.	F	3	68	71	2	11	13	84
	H	1	59	60	2	8	10	70
<b>Total Ens. Supérieur</b>		<b>4</b>	<b>127</b>	<b>131</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>154</b>
Enseign. Tech.	F	344	412	756	73	2 965	3 038	3 794
	H	201	304	505	40	1 891	1 931	2 436
<b>Total Ens. Technique</b>		<b>545</b>	<b>716</b>	<b>1 261</b>	<b>113</b>	<b>4 856</b>	<b>4 969</b>	<b>6 230</b>
Secteur de l'alimentation	F	49	198	247	39	98	137	384
	H	96	119	215	158	103	261	476
<b>Total Secteur de l'alimentation</b>		<b>145</b>	<b>317</b>	<b>462</b>	<b>197</b>	<b>201</b>	<b>398</b>	<b>860</b>
Autres*	F		3	3	2	2	4	7
	H		2	2		3	3	5
<b>Total Autres*</b>			<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>
<b>Total</b>		<b>707</b>	<b>1 379</b>	<b>2 086</b>	<b>352</b>	<b>5 281</b>	<b>5 633</b>	<b>7 719</b>

(\*) Un agent recruté pour un temps inférieur à 100% est dit "à temps incomplet". Cette notion est à distinguer du temps partiel qui dépend d'un choix de l'agent.

## V. État des effectifs par corps au 31 décembre 2014

Ces tableaux sont produits à partir de données extraites du système d'informations des ressources humaines, AGORHA, qui 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 mai 2015. S'ils ne constituent pas un outil de suivi de l'exécution du plafond d'emploi, ils permettent néanmoins 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 représentation satisfaisante de la population des fonctionnaires. En revanche, ils ne concernent que les agents permanents gérés en administration centrale dont les enseignants du privé (programme 143) mais hors contractuels de courte durée. Les agents du programme 217 sont ceux des centres de prestations comptables mutualisés (CPCM), affectés en DREAL, mais travaillant pour le compte du MAAF.

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	144	134,70	643	602,00	461	432,30	1 620	1 533,70	47	44,20	2 915	2 746,90
Adjoint administratif (accueil PNA)	1	1,00	2	1,80	2	2,00	144	138,60			149	143,40
Adjoint d'enseignement			1	1,00							1	1,00
Adjoint technique	1	1,00	1	1,00	61	59,80	230	221,20			293	283,00
Adjoint technique (accueil PNA)							2	2,00			2	2,00
Adjoint technique de formation et de recherche	344	331,40	58	52,70			1	1,00			403,00	385,10
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics			16	16,00							16	16,00
Administrateur civil							24	23,60			24	23,60
Agent administratif Mayotte					1	1,00	1	1,00			2	2,00
Agent contractuel - 1 <sup>re</sup> catégorie							3	3,00			3	3,00
Agent contractuel - 2 <sup>e</sup> catégorie	1	0,80			5	4,40	8	7,60			14	12,80
Agent contractuel - 3 <sup>e</sup> catégorie							1	0,60			1	0,60
Agent contractuel - 3 <sup>e</sup> catégorie (ex-Berkanien)					4	1,60	14	8,52			18	10,12
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle			2	2,00	1	1,00	11	10,30			14	13,30
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle	1	1,00					18	16,90			19	17,90
Agent contractuel (génie rural)	1	1,00	197	134,85	52	46,22	105	87,08			355	269,15
Agent contractuel (Offices)							6	5,80			6	5,80
Agent contractuel d'administration centrale							220	213,60			220	213,60
Agent contractuel de l'enseignement agricole	68	66,30	5	5,00							73	71,30
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.			962	785,70							962	785,70
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.D.	14	14,00	34	32,50							48	46,50
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.			202	170,40							202	170,40
Agent contractuel des services déconcentrés			1	1,00	9	8,50	22	19,40			32	28,90
Agent principal des services techniques d'adm.cent							15	14,90			15	14,90
Agent principal des services techniques des services déconcentrés					7	3,00	8	7,80			11	10,80
Agent technique Mayotte					6	6,00	9	9,00			15	15,00
Assistant de service social							1	1,00			1	1,00
Assistant d'enseignement et de recherche cont.	4	4,00									4	4,00
Assistant ingénieur de formation et de recherche	88	84,10	2	1,80	3	3,00	2	1,90			95	90,80
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés							13	12,20			13	12,20

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
Attaché d'administration (accueil PNA)					1	1,00					1	1,00
Attaché d'administration centrale (non rattaché au MAAF)	1	1,00	3	3,00	1	1,00	8	7,90			13	12,90
Attaché d'administration centrale (rattaché au MAAF)	42	41,70	152	150,00	50	516,40	528	516,40	4	3,80	776	761,30
Chargé de mission du cabinet							6	6,00			6	6,00
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive			13	13,00							13	13,00
Chargé d'études documentaires							3	3,00			3	3,00
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	5	5,00	1314	14,00	11	10,80	39	39,00	1	1,00	70	69,80
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)			2	2,00	10	10,00	69	69,00			81	81,00
Chef de service							9	9,00			9	9,00
Chef de travaux d'école nationale	1	1,00									1	1,00
Conseiller principal d'éducation			304	298,40			8	8,00			312	306,40
Conservateur des bibliothèques	1	1,00									1	1,00
Contrat d'apprentissage					1	1,00	2	2,00			3	3,00
Contrôleur des finances publiques	2	2,00									2	2,00
Contrôleur du travail							4	4,00			4	4,00
Dessinateurs (service de l'équipement)							4	4,00			4	4,00
Directeur							2	2,00			2	2,00
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							5	5,00			5	5,00
Directeur de projet							1	1,00			1	1,00
Directeur d'établissement	6	6,00	413	413,00			21	21,00			440	440,00
Directeur général											4	4,00
Directeur général et directeur de l'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 - agrégé			1	0,56							1	0,56
Enseignant - catégorie I - ingénieur			40	38,13							40	38,13
Enseignant - catégorie II			1 387	1 286,38							1 387	1 286,38
Enseignant - catégorie III			1 290	1 093,24							1 290	1 093,24
Enseignant - catégorie IV			1 972	1 839,11							1 972	1 839,11
Expert de haut niveau							1	1,00			1	1,00
Infirmière(ier) des administrations de l'État			128	124,00			2	1,80			130	125,80
Infirmière(ier)			38	37,20							38	37,20
Informaticien de haute technicité							43	41,90			43	41,90
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	64	63,10	310	301,40	279	270,60	1 307	1 268,20			1 960	1 903,30
Ingénieur de recherche	120	117,80	2	2,00			11	10,70			133	130,50
Ingénieur des mines							2	2,00			2	2,00
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	77	76,40	73	67,70	43	40,90	523	514,90			716	699,90
Ingénieur des systèmes d'information et de communication							1	1,00			1	1,00
Ingénieur des travaux publics de l'État							12	11,20			12	11,20
Ingénieur d'études	250	242,30	1	1			6	5,80			257	249,10
Ingénieur d'études sanitaires							1	1,00			1	1,00
Ingénieur en chef des travaux publics de l'État							2	2,00			2	2,00
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	25	24,80			348	330,00	246	242,50			619	597,30
Inspecteur de l'enseignement agricole			67	67,00			3	3,00			70	70,00

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Progr. 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Inspecteur des affaires maritimes							1	1,00			1	1,00
Inspecteur des finances publiques	1	1,00					1	1,00			2	2,00
Inspection du travail							16	16,00			16	16,00
Inspection générale de l'agriculture							34	33,50			34	33,50
Maître auxiliaire			2	1,50							2	1,50
Maitre Auxiliaire - Catégorie I			50	42,83							50	42,83
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Court			38	31,33							38	31,33
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Long			40	32,06							40	32,06
Maitre Auxiliaire - Catégorie III - Cycle Court			3	2,50							3	2,50
Maître de conférence contractuel	55	53,50									55	53,50
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	518	515,20					3	3,00			521	518,20
Maître de conférences associé	1	1,00									1	1,00
Ouvrier d'État mensualisé hydraulique							11	11,00			11	11,00
Personnel du cabinet non-titulaire							1	1,00			1	1,00
Préposé sanitaire contractuel					17	16,00					17	16,00
Préposé sanitaire non titulaire					226	219,91					226	219,91
Président de section du C.G.A.A.E.R.							7	7,00			7	7,00
Professeur bi-admissible à l'agrégation de l'Education Nationale			17	15,40							17	15,40
Professeur agrégé	8	8,00	107	105,20							115	113,20
Professeur agrégé d'éducation physique et sportive	1	1,00	12	11,60							13	12,60
Professeur associé	4	4,00									4	4,00
Professeur certifié de l'enseignement agricole	50	49,50	3 232	3 112,50	1	1,00	47	46,20			3 300	3 209,20
Professeur contractuel	4	3,00									4	3,00
Professeur de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques			2	2,00							2	2,00
Professeur de lycée professionnel agricole	9	9,00	2 769	2 685,40			66	64,90			2 844	2 759,30
Professeur d'éducation physique et sportive	7	7,00	156	150,30							163	157,30
Professeur d'ens.général de collège Educ.nationale			1	1,00							1	1,00
Professeur des écoles					1	1,00					1	1,00
Professeur enseignement supérieur	316	316,00			1	1,00	2	2,00			319	319,00
Secrétaire administratif	114	108,50	357	340,40	198	187,50	1 298	1 240,10	30	28,80	1 997	1 905,30
Secrétaire général	113	108,70	357	340,40	198	187,50	1	1,00			1	1,00
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	12	12,00									12	12,00
Secrétaire général du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)			2	1,80	4	3,60	72	69,30			78	74,70
Sous-directeur							13	12,90			13	12,90
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux			1	1,00	30	28,90	738	709,70			76	739,60
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles				1,00	172	165,30	823	790,00	1	1,00	996	956,30
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	1	0,80			2 373	2 282,40	145	138,50	3	2,80	2 522	2 424,50
Technicien de formation et de recherche	385	366,50	380	364,80	2	2,00	7	7,00			774	740,30
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire					1	0,80	3	2,80			4	3,60
Technicien supérieur : spécialité C.E.A.P.F.							2	2,00			2	2,00
Technicien supérieur de l'Office national des forêts							2	2,00			2	2,00
Techniciens supérieurs du développement durable					4	4,00	65	62,70			69	66,70
Vétérinaire inspecteur non titulaire					541	296,70					541	296,70
Vice-président du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00
<b>Total général</b>	<b>2759</b>	<b>2 689,40</b>	<b>15 506</b>	<b>14 461,49</b>	<b>4 922</b>	<b>4 492,63</b>	<b>8 760</b>	<b>8 424,60</b>	<b>86</b>	<b>81,60</b>	<b>32 033</b>	<b>30 149,72</b>

## 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 2 001 135 309 € pour l'année 2014 (le transfert en provenance du MEDDE inclus). 2 000 811 265 € ont été utilisés, fongibilités asymétriques\* comprises, pour couvrir la masse salariale, soit 99,98 % des crédits. La fongibilité asymétrique correspond au besoin suivant : 22,95 M€ au titre de la subvention dite "article 44" qui est versée aux établissements d'enseignement privé à partir du titre 3.

\* 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).

#### Effectifs

La loi de finances autorisait un potentiel maximum de 31 000 ETPT pour l'année 2014 auxquels se sont ajoutés 85 ETPT transférés, soit 31 085 ETPT ouverts. 31 412 ETPT ont été utilisés, dont 344 pour la mesure dite « FEAGA » qui n'avait pas été prévue par la LFI. Au final, hors mesure FEAGA, le plafond d'emplois a été consommé à hauteur de 99,94 %.

### Synthèse sur les effectifs en 2014

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

#### Exécution en ETPT

Programme	A admin.	A techn.	B-C admin.	B-C techn.	Enseignants	Total général	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	79	574	261	718	1 063	2 695	2 696	100,0%
143 - Enseignement technique agricole	622	505	1 055	433	12 331	14 946	14 819	100,9%
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	64	899	668	2 888	2	4 521	4 547	99,4%
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	1 077	2 187	3 309	2 549	128	9 250	8 938	103,5%
<b>Total</b>	<b>1 842</b>	<b>4 165</b>	<b>5 293</b>	<b>6 588</b>	<b>13 524</b>	<b>31 412</b>	<b>31 000</b>	<b>101,3%</b>

#### Personnels permanents en ETPT par programme

Programme	A admin.	A techn.	B-C admin.	B-C techn.	Enseignants	Total général	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	79	574	261	718	1 063	2 695	2 696	100,0%
143 - Enseignement technique agricole	622	505	1 055	395	12 231	14 808	14 616	101,3%
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	64	899	668	2 822	2	4 455	4 447	100,2%
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	1 077	2 187	2 928	2 256	128	8 576	8 542	100,4%
<b>Total</b>	<b>1 842</b>	<b>4 165</b>	<b>4 912</b>	<b>6 191</b>	<b>13 424</b>	<b>30 534</b>	<b>30 301</b>	<b>100,8%</b>

## Personnels contractuels de courte durée, en ETPT par programme

Programme	A admin.	A techn.	B-C admin.	B-C techn.	Enseignants	Total général	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles						0	0	
143 - Enseignement technique agricole				38	100	138	203	68,0%
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation				66		66	100	66,0%
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture			381	293		674	396	170,2%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>381</b>	<b>397</b>	<b>100</b>	<b>878</b>	<b>699</b>	<b>125,6%</b>

## Opérateurs (en ETP)

Opérateurs	Agents provenant des corps du MAAF	Autres agents de la Fonction publique (provenant des corps d'autres ministères et fonction publique hors État)	Agents contractuels	Total	Observations
AGENCE BIO	1		1	2	Les autres agents du GIP Bio relèvent d'un statut de droit privé
ANSES	101	357	825	1 284	Par ailleurs, 5 MAD non rémunérées par l'établissement
ASP	1541	31	507	2 079	
CNPF	8		473	481	
FAM	771	12	351	1 134	
GIP PULVES	1		1	2	
IFCE	443	122	298	862	Par rapport à 2013, les agents transférés depuis les anciens corps des haras ont été comptabilisés avec les corps du MAAF
INAO	157	2	79	239	
INFOMA			1	1	agent sous plafond rémunéré par l'établissement + 43 agents permanents du MAAF affectés
ONF	5 401	21	3 516	8 938	Corps des agents ONF considéré comme corps du MAAF
<b>Total (en ETP)</b>	<b>8 449</b>	<b>550</b>	<b>6 062</b>	<b>15 061</b>	

# Les mouvements du personnel

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

Ces données sont extraites d'AGORHA et sont produites par une analyse sur l'année écoulée du nombre d'agents dans les différentes positions administratives. Le chiffre des retraites est celui des titulaires qui ont pris leur retraite dans un corps du MAAF (ce qui ne comprend pas les agents en PNA notamment).

Motif	Entrées		Sorties	
	Non-titulaires	Titulaires	Non-titulaires	Titulaires
Recrutement	1 639	475		
Congé longue durée		28		18
Congé grave	8		8	
Congé longue maladie		72		114
Congé formation	12	44	11	32
Congé parental	8	40	20	29
Congé pour convenance personnelle	16		36	
Détachement		70		126
Disponibilité		36		58
Décès			4	27
Fin de contrat			749	
Licenciement : refus titularisation après stage				4
Radiation des cadres : démission				21
Radiation du corps				53
Retraite				624

## II. Schéma d'emplois 2014 par programme et catégorie (ETP)

Catégorie d'emplois	Prog. 142	Prog. 143	Prog. 206	Prog. 215	Total
A administratifs	-2	-22	2	-14	-36
A techniques	9	6	1	-110	-94
B et C administratifs	6	54	10	-93	-23
B et C techniques	1	6	-8	-33	-34
Enseignants	4	247	1	12	264
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>291</b>	<b>6</b>	<b>-238</b>	<b>77</b>

### III. Recrutement par voie de concours externe

100 % des inscriptions se font de façon dématérialisée, via Télémaque, le site Web du bureau des concours et des examens professionnels du ministère chargé de l'agriculture.

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

##### Candidats inscrits et présents

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Candidats inscrits	Candidats présents	Par genre		Par tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>893</b>	<b>594</b>	<b>325</b>	<b>269</b>	<b>274</b>	<b>210</b>	<b>86</b>	<b>24</b>
IPEF ENS	12	9	2	7	9	0	0	0
IPEF ISIVE	36	33	17	16	33	0	0	0
IPEF AE	58	52	21	31	52	0	0	0
ISPV	33	30	18	12	4	12	12	2
I- ESPV (élèves vétos)	10	9	6	3	9	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	1	1	0	1	1	0	0	0
PCEA	288	179	128	51	87	65	21	6
PLPA	149	79	45	34	32	23	21	3
Professeurs de l'ESA	27	26	7	19	2	5	11	8
Ingénieur de recherche	128	54	37	17	4	33	13	4
Maître de conférence de l'ESA	151	122	44	78	41	72	8	1
<b>Catégorie B</b>	<b>557</b>	<b>333</b>	<b>183</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>126</b>	<b>31</b>	<b>5</b>
T SMA 1	203	117	66	51	42	61	13	1
T SMA 2	354	216	117	99	129	65	18	4
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>1450</b>	<b>927</b>	<b>508</b>	<b>419</b>	<b>445</b>	<b>336</b>	<b>117</b>	<b>29</b>

##### Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Par genre		Par tranche d'âge			
		F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>263</b>	<b>154</b>	<b>109</b>	<b>142</b>	<b>82</b>	<b>30</b>	<b>9</b>
IPEF ENS	6	2	4	6	0	0	0
IPEF ISIVE	14	4	10	14	0	0	0
IPEF AE	18	11	7	18	0	0	0
ISPV	7	4	3	0	5	2	0
I- ESPV (élèves vétos)	7	4	3	7	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	1	0	1	1	0	0	0
PCEA	84	56	28	36	33	13	2
PLPA	43	28	15	18	13	10	2
Professeurs de l'ESA	Pas d'admissibilité						
Ingénieur de recherche	24	16	8	1	15	3	5
Maître de conférence de l'ESA	59	29	30	41	16	2	0
<b>Catégorie B</b>	<b>133</b>	<b>82</b>	<b>51</b>	<b>56</b>	<b>59</b>	<b>14</b>	<b>4</b>
T SMA 1	32	22	10	7	21	3	1
T SMA 2	101	60	41	49	38	11	3
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>396</b>	<b>236</b>	<b>160</b>	<b>198</b>	<b>141</b>	<b>44</b>	<b>13</b>

Candidats reçus en liste principale	Candidats reçus LP	Par genre		Par tranche d'âge			
		F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>147</b>	<b>84</b>	<b>63</b>	<b>66</b>	<b>49</b>	<b>22</b>	<b>10</b>
IPEF ENS	3	2	1	3	0	0	0
IPEF ISIVE	9	6	3	9	0	0	0
IPEF AE	7	2	5	7	0	0	0
ISPV	3	2	1	0	1	2	0
I- ESPV (élèves vétérinaires)	5	4	1	5	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	1	0	1	1	0	0	0
PCEA	40	29	11	20	14	6	0
PLPA	19	12	7	11	6	2	0
Professeurs de l'ESA	20	6	14	0	6	8	6
Ingénieur de recherche	13	8	5	0	8	2	3
Maître de conférence de l'ESA	27	13	14	10	14	2	1
<b>Catégorie B</b>	<b>44</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
TSMA 1	10	5	5	1	8	1	0
TSMA 2	34	16	18	16	15	2	1
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>191</b>	<b>105</b>	<b>86</b>	<b>83</b>	<b>72</b>	<b>25</b>	<b>11</b>

Niveau de diplôme des candidats admissibles	Candidats admissibles	Par niveau de diplôme							
		Sans diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
<b>Catégorie A</b>	<b>263</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>132</b>	<b>73</b>
IPEF ENS	6	0	0	0	0	0	0	6	0
IPEF ISIVE	14	0	0	0	0	0	0	14	0
IPEF AE	18	0	0	0	0	0	0	18	0
ISPV	7	0	0	0	0	0	0	0	7
I- ESPV (élèves vétérinaires)	7	0	0	0	0	0	0	0	7
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	1	0	0	0	0	0	0	1	0
PCEA	84	0	0	0	0	7	21	56	0
PLPA	43	0	0	0	13	8	9	13	0
Professeurs de l'ESA	Pas d'admissibilité								0
Ingénieur de recherche	24	0	0	0	0	0	0	24	0
Maître de conférence de l'ESA	59	0	0	0	0	0	0	0	59
<b>Catégorie B</b>	<b>133</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>3</b>
TSMA 1	32	0	2	2	8	5	12	5	0
TSMA 2	101	0	0	0	30	31	10	27	3
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>396</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>164</b>	<b>76</b>

Niveau de diplôme des candidats reçus sur liste principale	Par niveau de diplôme								
	Candidats reçus LP	Sans diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
<b>Catégorie A</b>	<b>147</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>79</b>	<b>50</b>
IPEF ENS	3	0	0	0	0	0	0	3	0
IPEF ISIVE	9	0	0	0	0	0	0	9	0
IPEF AE	7	0	0	0	0	0	0	7	0
ISPV	3	0	0	0	0	0	0	0	3
I- ESPV (élèves vétérinaires)	5	0	0	0	0	0	0	5	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	1	0	0	0	0	0	0	1	0
PCEA	40	0	0	0	0	2	10	28	0
PLPA	19	0	0	0	1	2	3	13	0
Professeurs de l'ESA	20	0	0	0	0	0	0	0	20
Ingénieur de recherche	13	0	0	0	0	0	0	13	0
Maître de conférence 1 <sup>re</sup> session	27	0	0	0	0	0	0	0	27
<b>Catégorie B</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>1</b>
TSMA 1	10	0	0	0	4	1	3	2	0
TSMA 2	34	0	0	0	6	6	1	20	1
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>191</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>101</b>	<b>51</b>

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

Répartition par genre et âge des candidats inscrits et présents

Candidats inscrits et présents	Candidats inscrits	Candidats présents	Par genre		Par tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>1 234</b>	<b>1 004</b>	<b>508</b>	<b>496</b>	<b>24</b>	<b>355</b>	<b>443</b>	<b>182</b>
IPEF interne	209	173	47	126	5	107	41	20
ISPV interne	12	8	4	4	0	0	5	3
ISPV examen professionnel	7	7	3	4	0	4	3	0
IAE examen professionnel	408	354	133	221	1	144	169	40
IAE élève concours interne	8	8	4	4	2	6	0	0
Attaché examen professionnel	242	204	165	39	0	27	110	67
Ingénieur de recherche	138	108	64	44	0	18	56	34
PCEA concours interne	83	53	34	19	4	15	27	7
PLPA concours interne	127	89	54	35	12	34	32	11
<b>Catégorie B</b>	<b>1 192</b>	<b>971</b>	<b>807</b>	<b>164</b>	<b>10</b>	<b>206</b>	<b>475</b>	<b>280</b>
TSMA 1 concours interne	68	55	36	19	3	21	19	12
TSMA 1 examen professionnel	275	219	131	88	0	66	100	53
TSMA 2 concours interne	76	56	37	19	5	27	17	7
SA examen professionnel	773	641	603	38	2	92	339	208
<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 catégories A, B et C</b>	<b>2 426</b>	<b>1 975</b>	<b>1 315</b>	<b>660</b>	<b>34</b>	<b>561</b>	<b>918</b>	<b>462</b>

Candidats admissibles		Par genre		Par tranche d'âge			
		F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>303</b>	<b>155</b>	<b>148</b>	<b>20</b>	<b>139</b>	<b>111</b>	<b>33</b>
IPEF interne	33	7	26	2	25	3	3
IAE examen professionnel	93	35	58	0	52	35	6
IAE élève concours interne	8	4	4	2	6	0	0
ISPV interne	3	2	1	0	3	0	0
ISPV examen professionnel	3	2	1	0	2	1	0
Attaché examen professionnel	24	19	5	0	4	14	6
Ingénieur de recherche	25	12	13	0	3	14	8
PCEA concours interne	38	26	12	4	11	18	5
PLPA concours interne	76	48	28	12	33	26	5
<b>Catégorie B</b>	<b>111</b>	<b>82</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>49</b>	<b>41</b>	<b>18</b>
TSMA 1 concours interne	20	15	5	1	10	6	3
TSMA 1 examen professionnel	33	21	12	0	12	17	4
TSMA 2 concours interne	29	19	10	2	16	7	4
SA examen professionnel	29	27	2	0	11	11	7
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>414</b>	<b>237</b>	<b>177</b>	<b>23</b>	<b>188</b>	<b>152</b>	<b>51</b>

Répartition par genre et âge des candidats reçus en liste principale		Par genre		Par tranche d'âge			
		F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>123</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>8</b>	<b>66</b>	<b>37</b>	<b>12</b>
IPEF interne	13	2	11	1	12	0	0
ISPV interne	1	1	0	0	0	1	0
ISPV examen professionnel	2	1	1	0	2	0	0
IAE élève concours interne	4	2	2	0	4	0	0
IAE examen professionnel	47	20	27	0	27	17	3
Attaché examen professionnel	8	7	1	0	3	2	3
Ingénieur de recherche	6	4	2	0	2	2	2
PCEA concours interne	17	13	4	2	5	8	2
PLPA concours interne	25	12	13	5	11	7	2
<b>Catégorie B</b>	<b>54</b>	<b>37</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>3</b>
TSMA 1 concours interne	8	5	3	1	5	2	0
TSMA 1 examen professionnel	16	10	6	0	9	7	0
TSMA 2 concours interne	20	13	7	1	13	5	1
SA examen professionnel	10	9	1	0	6	2	2
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>177</b>	<b>99</b>	<b>78</b>	<b>10</b>	<b>99</b>	<b>53</b>	<b>15</b>

Répartition par niveau de diplôme  
des candidats admissibles

	Candidats admissibles	Par niveau de diplôme							
		Sans diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
<b>Catégorie A</b>	<b>278</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>56</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>1</b>
IPEF interne (diplômes non renseignés)	33								
IAE élève concours interne	8	0	0	2	1	1	2	2	
IAE examen professionnel	93	4	1	28	11	18	21	10	0
ISPV interne	3	0	0	0	0	0	0	2	1
ISPV examen professionnel	3	0	0	0	0	0	0	3	0
Attaché examen professionnel	24	4	2	3	4	3	5	3	0
PCEA concours interne	38	0	0	0	0	7	12	19	0
PLPA concours interne	76	0	0	0	18	27	11	20	0
<b>Catégorie B</b>	<b>111</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>37</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
TSMA 1 concours interne	20	0	0	2	5	11	1	1	0
TSMA 1 examen professionnel	33	0	1	12	13	3	2	2	0
TSMA 2 concours interne	29	0	0	3	12	5	4	5	0
SA examen professionnel	29	2	6	6	8	4	3	3	3
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>389</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>57</b>	<b>71</b>	<b>79</b>	<b>61</b>	<b>67</b>	<b>1</b>

Répartition par niveau de diplôme  
des candidats reçus sur liste principale

	Candidats admissibles	Répartition par niveau de diplôme							
		Sans diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
<b>Catégorie A</b>	<b>123</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>1</b>
IPEF interne (diplômes non renseignés)	13								
ISPV interne	1	0	0	0	0	0	0	0	1
ISPV examen professionnel	2	0	0	0	0	0	0	2	0
IAE élève concours interne	4	0	0	1	0	1	1	1	0
IAE examen professionnel	47	2	0	2	18	8	8	9	0
Attaché examen professionnel	8	1	1	0	3	0	3	0	0
Ingénieur de recherche	6	0	0	0	0	0	0	6	0
PCEA concours interne	17	0	0	0	0	6	2	9	0
PLPA concours interne	25	0	0	0	2	7	4	12	
<b>Catégorie B</b>	<b>54</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
TSMA 1 concours interne	8	0	0	0	2	5	0	1	0
TSMA 1 examen professionnel	16	0	0	4	9	2	0	1	0
TSMA 2 concours interne	20	1	0	1	9	3	2	4	0
SA examen professionnel	10	0	3	1	4	1	1	0	0
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>177</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>47</b>	<b>33</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>1</b>

## Avancement de grade

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

	Candidats inscrits	Candidats présents	Par genre		Par tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>147</b>	<b>138</b>	<b>75</b>	<b>63</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>62</b>	<b>36</b>
Attaché principal	123	114	64	50	0	40	45	29
Ingénieur de recherche hors classe	24	24	11	13	0	0	17	7
<b>Catégorie B</b>	<b>1 317</b>	<b>1 210</b>	<b>792</b>	<b>418</b>	<b>8</b>	<b>537</b>	<b>490</b>	<b>175</b>
SA classe exceptionnelle	145	123	102	21	0	24	62	37
SA classe supérieure	326	290	239	51	2	74	143	71
Technicien principal	71	69	51	18	2	34	29	4
Chef technicien	546	508	286	222	0	302	174	32
TFR classe exceptionnelle	79	78	33	45	0	35	30	13
TFR classe supérieure	150	142	81	6	4	68	52	18
<b>Catégorie C</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>8</b>
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> classe	32	32	28	4	0	10	14	8
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>1 496</b>	<b>1 380</b>	<b>895</b>	<b>485</b>	<b>8</b>	<b>587</b>	<b>566</b>	<b>219</b>

## Répartition par genre et âge des candidats admissibles

	Candidats admissibles	Par genre		Par tranche d'âge			
		F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie B</b>	<b>178</b>	<b>120</b>	<b>58</b>	<b>0</b>	<b>89</b>	<b>78</b>	<b>11</b>
SA classe exceptionnelle	41	34	7	0	12	26	3
Chef technicien	137	86	51	0	77	52	8
<b>Total catégorie B</b>	<b>178</b>	<b>120</b>	<b>58</b>		<b>89</b>	<b>78</b>	<b>11</b>

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

	Candidats reçus LP	Par genre		Par tranche d'âge			
		F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>53</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>13</b>
Attaché principal	29	16	13	0	17	8	4
Ingénieur de recherche hors classe	24	11	13	0	0	15	9
<b>Catégorie B</b>	<b>173</b>	<b>114</b>	<b>59</b>	<b>2</b>	<b>80</b>	<b>75</b>	<b>16</b>
SA classe exceptionnelle	25	20	5	0	10	13	2
SA classe supérieure	36	29	7	1	12	16	7
Technicien principal	9	7	2	0	6	3	0
Chef technicien	59	37	22	0	28	27	4
TFR classe exceptionnelle	22	11	11	0	13	8	1
TFR classe supérieure	22	10	12	1	11	8	2
<b>Catégorie C</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>7</b>
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> classe	30	26	4	0	9	14	7
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>256</b>	<b>167</b>	<b>89</b>	<b>2</b>	<b>106</b>	<b>112</b>	<b>36</b>

Niveau de diplôme des candidats admissibles	Candidats admissibles	Par niveau de diplôme							
		Sans diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
<b>Catégorie B</b>	<b>178</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>81</b>	<b>21</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>0</b>
SA classe exceptionnelle	41	0	0	8	5	10	13	5	0
Chef technicien	137	10	2	9	76	11	19	10	0
<b>Total catégorie B</b>	<b>178</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>81</b>	<b>21</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>0</b>

## Déprécarisation

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

#### Candidats inscrits et présents

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Candidats inscrits	Candidats présents	Par genre		Par tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>624</b>	<b>527</b>	<b>282</b>	<b>245</b>	<b>10</b>	<b>215</b>	<b>227</b>	<b>75</b>
ISPV	34	34	21	13	0	6	21	7
IAE	138	130	57	73	5	70	41	14
Ingénieur d'études	38	38	25	13	1	22	15	0
PCEA	127	95	40	55	0	27	44	24
PLPA	231	176	100	76	4	62	86	24
Attaché	56	54	39	15	0	28	20	6
<b>Catégorie B</b>	<b>158</b>	<b>149</b>	<b>110</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>55</b>	<b>62</b>	<b>27</b>
TSMA	77	75	52	23	3	32	26	14
Technicien formation recherche	32	30	24	6	0	6	17	7
SA	49	44	34	10	2	17	19	6
<b>Catégorie C</b>	<b>117</b>	<b>102</b>	<b>99</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>47</b>	<b>28</b>
Adjoint technique formation recherche	33	31	29	2	0	7	13	11
Adjoint administratif	84	71	70	1	0	20	34	17
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>899</b>	<b>778</b>	<b>491</b>	<b>287</b>	<b>15</b>	<b>297</b>	<b>336</b>	<b>130</b>

#### Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Par genre		Par tranche d'âge			
		F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>381</b>	<b>210</b>	<b>171</b>	<b>11</b>	<b>165</b>	<b>157</b>	<b>48</b>
ISPV	17	10	7	0	4	11	2
IAE	81	38	43	3	50	24	4
Ingénieur d'études	23	28	5	0	13	10	0
PCEA	80	33	47	0	26	32	22
PLPA	149	89	60	4	56	70	19
Attaché	31	22	9	4	16	10	1
<b>Total catégorie A</b>	<b>381</b>	<b>210</b>	<b>171</b>	<b>11</b>	<b>165</b>	<b>157</b>	<b>48</b>

## Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Par genre		Par tranche d'âge			
		F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>227</b>	<b>133</b>	<b>94</b>	<b>6</b>	<b>117</b>	<b>86</b>	<b>18</b>
ISPV	10	6	4	0	0	8	2
IAE	67	34	33	3	40	21	3
Ingénieur d'études	6	4	2	0	5	1	0
PCEA	41	22	19	0	24	13	4
PLPA	78	51	27	3	34	34	7
Attaché	25	16	9	0	14	9	2
<b>Catégorie B</b>	<b>118</b>	<b>89</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>48</b>	<b>46</b>	<b>18</b>
TSMA	65	47	18	4	28	23	10
Technicien formation recherche	11	9	2	0	4	5	2
SA	42	33	9	2	16	18	6
<b>Catégorie C</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>5</b>
Adjoint technique formation recherche	11	11	0	0	5	6	0
Adjoint administratif	25	25	0	0	9	11	5
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>381</b>	<b>258</b>	<b>123</b>	<b>12</b>	<b>179</b>	<b>149</b>	<b>41</b>

## Niveau de diplôme des candidats admissibles

	Candidats admissibles	Répartition par niveau de diplôme							
		Sans diplôme ou non saisis	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
<b>Catégorie B</b>	<b>381</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>86</b>	<b>65</b>	<b>152</b>	<b>17</b>
ISPV	17	0	0	0	0	0	0	0	17
IAE	81	2	1	2	2	3	4	67	0
Ingénieur d'études	23	0	0	1	2	4	6	10	0
PCEA* (7 diplômes non saisis)	80	7	0	0	0	29	21	23	0
PLPA* (7 diplômes non saisis)	149	7	0	0	34	42	29	37	0
Attaché	31	0	1	1	1	8	5	15	0
<b>Total catégorie A</b>	<b>381</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>86</b>	<b>65</b>	<b>152</b>	<b>17</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	Doctorat
<b>Catégorie A</b>	<b>227</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>42</b>	<b>46</b>	<b>102</b>	<b>33</b>
ISPV	10	0	0	0	0	0	0	0	10
IAE	67	1	0	0	1	2	2	61	0
Ingénieur d'études	6	0	0	0	0	0	1	5	0
PCEA	41	0	0	0	0	20	6	15	0
PLPA	78	0	0	0	0	13	34	8	23
Attaché	25	0	1	1	0	7	3	13	0
<b>Catégorie B</b>	<b>118</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>39</b>	<b>46</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
TSMA	65	0	9	18	25	2	4	7	0
TFR	11	0	1	6	4	0	0	0	0
SA	42	1	5	15	17	2	0	2	0
<b>Catégorie C</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoint technique formation recherche	11	1	5	5	0	0	0	0	0
Adjoint administratif	25	2	7	9	7	0	0	0	0
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>381</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>46</b>	<b>50</b>	<b>111</b>	<b>33</b>

## Concours interne à caractère professionnel d'IPEF - 2014

## Répartition des candidats et admis par genre

	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	56	153	209
Présents	47	126	173
Admissibles	7	26	33
Admis	2	11	13

## Origine des candidats par corps

## Candidats présents

ITPE (ingénieur des travaux publics de l'État)	125
IAE (ingénieur de l'agriculture et de l'environnement)	35
ITM (ingénieur des travaux de la météorologie)	4
ITGCE (ingénieur des travaux géographiques et cartographiques de l'État)	7
Ingénieur de recherche du MAAF	2
	<b>173</b>

## Candidats admissibles

ITPE (ingénieur des travaux publics de l'État)	26
IAE (ingénieur de l'agriculture et de l'environnement)	5
Ingénieur de recherche du MAAF	1
ITGCE (ingénieur des travaux géographiques et cartographiques de l'État)	1
	<b>33</b>

## Candidats admis

ITPE (ingénieur des travaux publics de l'État)	9
IAE (ingénieur de l'agriculture et de l'environnement)	3
ITGCE (ingénieur des travaux géographiques et cartographiques de l'État)	1
	<b>13</b>
ITPELC (ingénieur des travaux publics de l'État sur liste complémentaire)	1

## FOCUS

## CANDIDATS AUX CONCOURS

## NIVEAU DE DIPLÔME DES CANDIDATS

Le niveau des lauréats est plus élevé que celui requis, pour toutes les catégories et quelles que soient les voies de recrutement.

Les modalités d'épreuve des opérations de promotions par voie de concours interne et d'examens professionnels permettent à des candidats n'ayant pas le diplôme requis pour se présenter au concours externe d'accéder aux catégories A et B. Les modalités des examens professionnels d'avancement de grade permettent également à ces mêmes agents de réussir dans des proportions plus élevées.

## V. Changement de corps et de grade

		Changement de corps			Changement de grade		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Intra catégorie A	Adm. centrale	36	39	75	65	56	121
	Enseignement	495	337	832	509	427	936
	Services déc.	34	42	76	90	100	190
	<b>Total</b>	<b>565</b>	<b>418</b>	<b>983</b>	<b>664</b>	<b>583</b>	<b>1 247</b>
Accès à la cat. A	Adm. centrale	7	4	11			
	Enseignement	8	8	16			
	Services déc.	17	26	43			
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>70</b>			
Intra catégorie B	Adm. centrale	9	4	13	14	5	19
	Enseignement	18	5	23	64	28	92
	Services déc.	73	28	101	146	92	238
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>137</b>	<b>224</b>	<b>125</b>	<b>349</b>
Accès à la cat. B	Adm. centrale	3	4	7			
	Enseignement	20	4	24			
	Services déc.	46	25	71			
	<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>33</b>	<b>102</b>			
Intra catégorie C	Adm. centrale	1	1	2	29	6	35
	Enseignement	24	2	26	93	19	112
	Services déc.	30	13	43	201	32	233
	<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>16</b>	<b>71</b>	<b>323</b>	<b>57</b>	<b>380</b>
<b>Total général</b>		<b>821</b>	<b>542</b>	<b>1 363</b>	<b>1 211</b>	<b>765</b>	<b>1 976</b>
Sous-totaux	Adm. centrale	56	52	108	108	67	175
	Enseignement	565	356	921	666	474	1 140
	Services déc.	200	134	334	437	224	661

## VI. Mobilité

### Données quantitatives

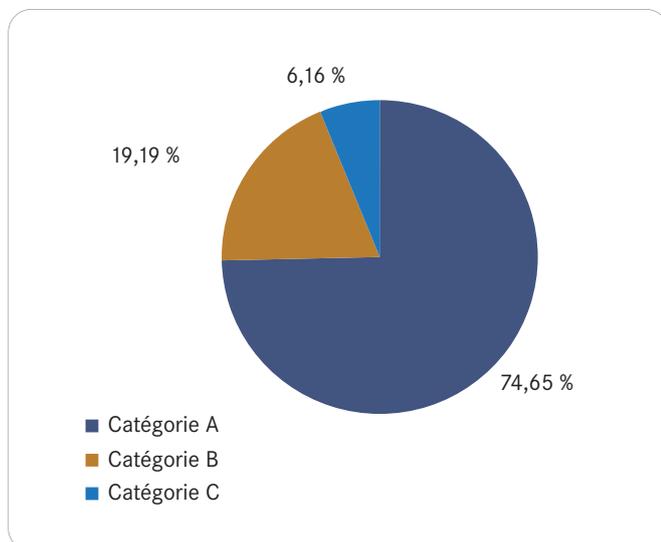
Lieu de départ		Lieu d'arrivée				Total
		Administration centrale	Ile-de-France	Inter-régions	Intra-région	
Administration centrale	Catégorie A	142	20	19		181
	Catégorie B	30	3	2		35
	Catégorie C	27	0	1		28
<b>Total</b>		<b>199</b>	<b>23</b>	<b>22</b>		<b>244</b>
Ile-de-France	Catégorie A	24	25	178		227
	Catégorie B	2	12	25		39
	Catégorie C	1	11	7		19
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>48</b>	<b>210</b>		<b>285</b>
Régions	Catégorie A	37	42	565	609	1 253
	Catégorie B	5	9	194	145	353
	Catégorie C	0	2	70	18	90
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>53</b>	<b>829</b>	<b>772</b>	<b>1 696</b>
<b>Total général</b>		<b>268</b>	<b>124</b>	<b>1 061</b>	<b>772</b>	<b>2 225</b>

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

Ces données relatent tous les mouvements structurels ou géographiques. Le taux de mobilité défini par la fonction publique est calculé en effectuant le ratio des agents qui ont effectué une mobilité structurelle ou géographique, rapporté à l'effectif total, soit en 2014 :  $2225/31\ 947 = 6,96\%$

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
<b>Nombre</b>	1661	427	137	2 225
<b>Pourcentage</b>	74,65 %	19,19 %	6,16 %	100 %

### Mobilités par catégorie, en pourcentage de l'ensemble



# FOCUS MOBILITE

## ELEMENTS CONCERNANT LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

### Mobilité géographique sous plafond par catégorie (hors élèves et stagiaires)

Catégorie	Niveau de mobilité	2011	2012	2013	2014
A	<b>Changement de résidence</b>	<b>830</b>	<b>693</b>	<b>795</b>	<b>766</b>
	dont changement de département	674	602	670	632
	dont changement de région	481	434	500	469
B	<b>Changement de résidence</b>	<b>235</b>	<b>168</b>	<b>210</b>	<b>203</b>
	dont changement de département	148	110	130	150
	dont changement de région	108	78	102	119
C	<b>Changement de résidence</b>	<b>45</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>25</b>
	dont changement de département	30	18	26	18
	dont changement de région	22	15	24	15

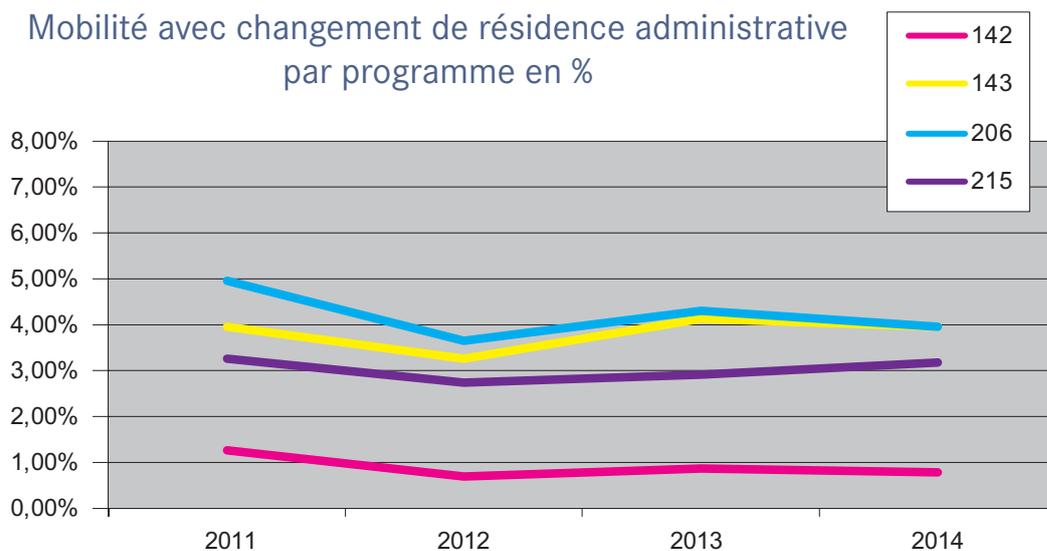
### Taux de mobilité géographique par catégorie

Catégorie	Niveau de mobilité	2011	2012	2013	2014
A	<b>Changement de résidence</b>	<b>4,55%</b>	<b>3,77%</b>	<b>4,38%</b>	<b>4,26%</b>
	dont changement de département	3,69%	3,28%	3,69%	3,52%
	dont changement de région	2,64%	2,36%	2,76%	2,61%
B	<b>Changement de résidence</b>	<b>3,13%</b>	<b>2,25%</b>	<b>2,89%</b>	<b>2,88%</b>
	dont changement de département	1,97%	1,47%	1,79%	2,13%
	dont changement de région	1,44%	1,05%	1,40%	1,69%
C	<b>Changement de résidence</b>	<b>1,07%</b>	<b>0,67%</b>	<b>0,78%</b>	<b>0,67%</b>
	dont changement de département	0,71%	0,43%	0,65%	0,48%
	dont changement de région	0,52%	0,36%	0,60%	0,40%

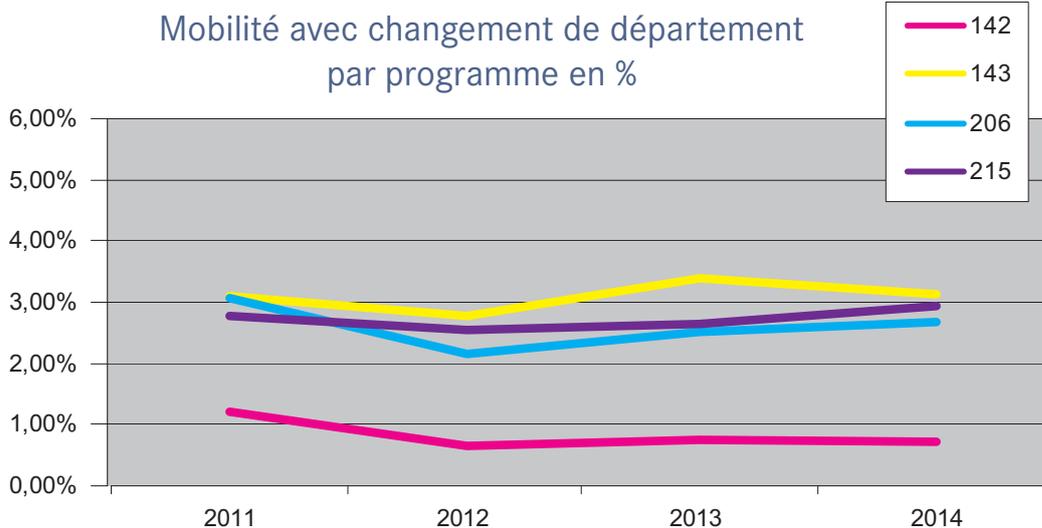
### Taux de mobilité géographique par classe d'âge

Catégorie	Niveau de mobilité	2011	2012	2013	2014
Moins de 35 ans	<b>Changement de résidence</b>	<b>7,27%</b>	<b>6,51%</b>	<b>8,06%</b>	<b>7,78%</b>
	dont changement de département	6,02%	5,31%	6,95%	6,61%
	dont changement de région	4,84%	4,01%	5,39%	5,37%
De 35 à 50 ans	<b>Changement de résidence</b>	<b>3,91%</b>	<b>3,14%</b>	<b>3,78%</b>	<b>3,73%</b>
	dont changement de département	2,93%	2,57%	2,94%	2,90%
	dont changement de région	2,04%	1,87%	2,20%	2,11%
Plus de 50 ans	<b>Changement de résidence</b>	<b>2,54%</b>	<b>1,92%</b>	<b>2,29%</b>	<b>2,38%</b>
	dont changement de département	1,91%	1,60%	1,80%	1,95%
	dont changement de région	1,31%	1,09%	1,36%	1,48%

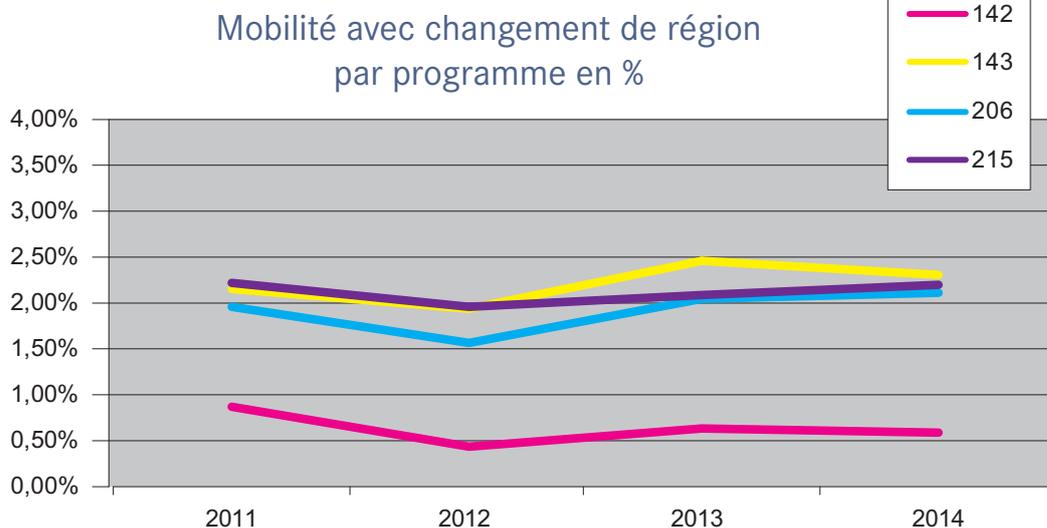
Mobilité avec changement de résidence administrative par programme en %



Mobilité avec changement de département par programme en %



Mobilité avec changement de région par programme en %



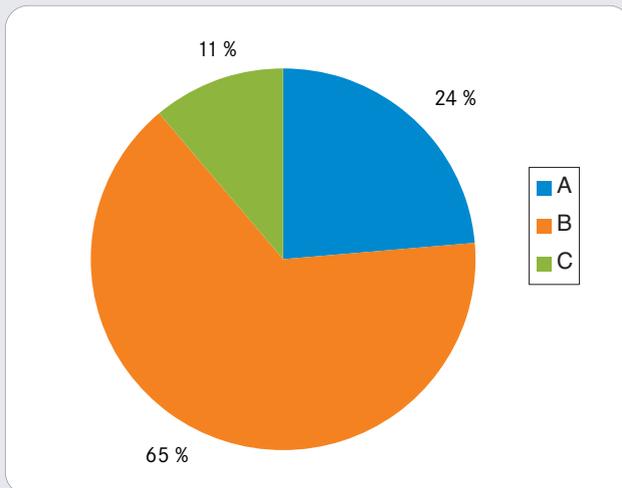
# FOCUS DDI ET DRAAF

## ELEMENTS CONCERNANT LES EFFECTIFS DU MINISTÈRE AFFECTÉS EN DDI ET DRAAF

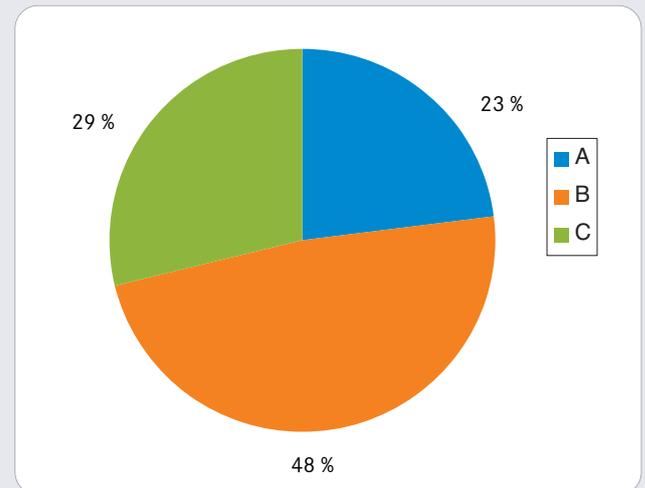
### Effectifs physiques par catégorie d'appartenance

Catégorie	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
A	972	952	1 029	2 953
B	2 681	1 995	742	5 418
C	458	1 193	490	2 141
<b>Total</b>	<b>4 111</b>	<b>4 140</b>	<b>2 261</b>	<b>10 512</b>

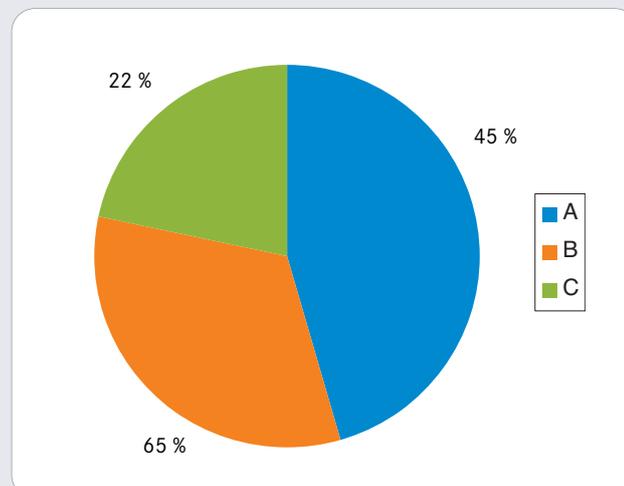
### Effectifs physiques en DD(CS)PP par catégorie



### Effectifs physiques en DDT(M) par catégorie



### Effectifs physiques en DRAAF par catégorie



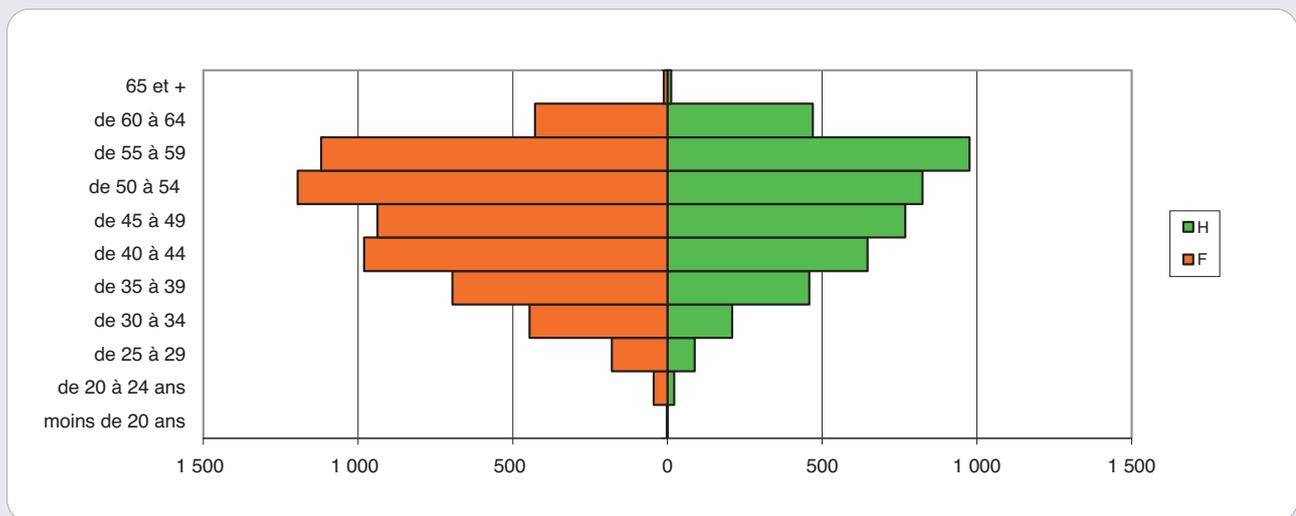
### Effectifs physiques par statut (titulaire ou non-titulaire) en DDI et DRAAF au 31/12/2014

Statut d'appartenance	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Titulaire	3 319	4 042	2 142	9 503
Contractuel	792	98	119	1 009
<b>Total</b>	<b>4 111</b>	<b>4 140</b>	<b>2 261</b>	<b>10 512</b>

### Effectifs physiques par catégorie en DDI et DRAAF au 31/12/2014

Statut d'appartenance	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
A	972	952	1 029	2 953
B	2 681	1 995	742	5 418
C	458	1 193	490	2 141
<b>Total</b>	<b>4 111</b>	<b>4 140</b>	<b>2 261</b>	<b>10 512</b>

### Pyramide des âges globale en DDI et DRAAF

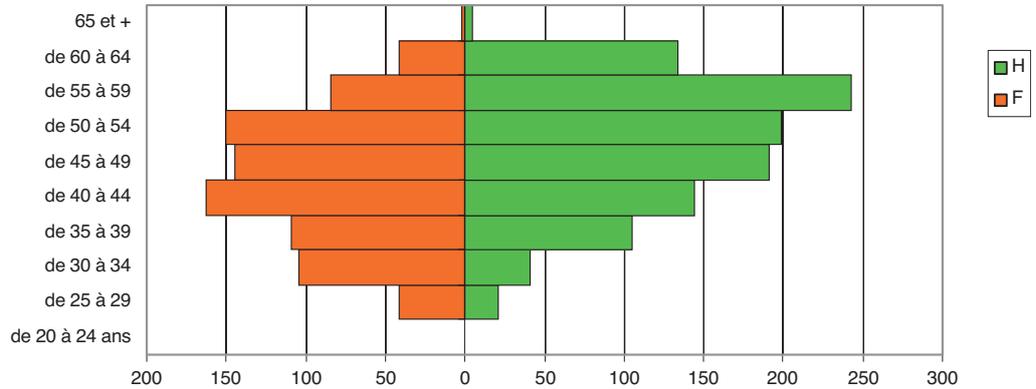


### Effectifs physiques par tranches d'âges en DDI et DRAAF

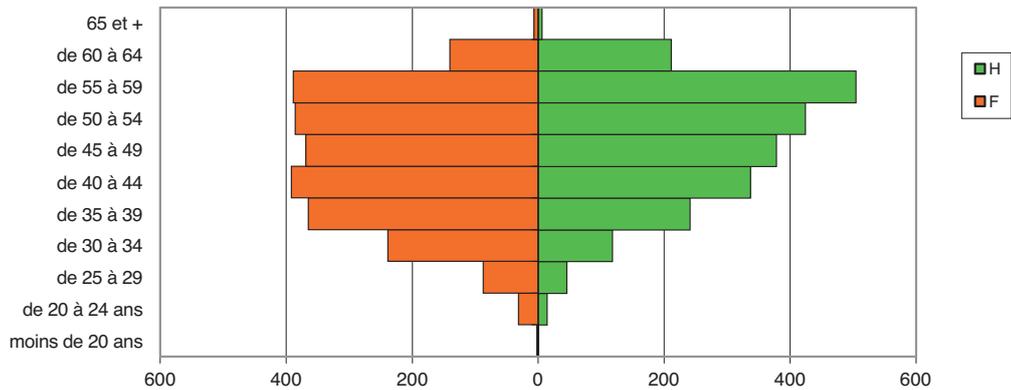
Classe d'âge	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Moins de 20 ans				1		1	1		1	2
De 20 à 24 ans	6		6	33	15	48	6	7	13	67
De 25 à 29	62	31	93	95	52	147	23	5	28	268
De 30 à 34	130	63	193	265	129	394	51	17	68	655
De 35 à 39	155	154	309	423	270	693	117	34	151	1 153
De 40 à 44	252	213	465	480	378	858	248	55	303	1 626
De 45 à 49	232	286	518	435	435	870	270	47	317	1 705
De 50 à 54	237	288	525	477	485	962	481	51	532	2 019
De 55 à 59	167	368	535	474	559	1 033	478	49	527	2 095
De 60 à 64	78	219	297	173	233	406	177	18	195	898
65 et +	2	10	12	4	2	6	6		6	24
<b>Total</b>	<b>1 321</b>	<b>1 632</b>	<b>2 953</b>	<b>2 860</b>	<b>2 558</b>	<b>5 418</b>	<b>1 858</b>	<b>283</b>	<b>2 141</b>	<b>10 512</b>



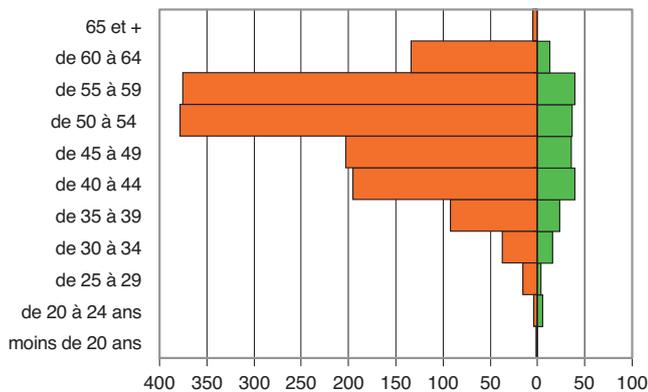
### Pyramide des âges de la catégorie A en DDI



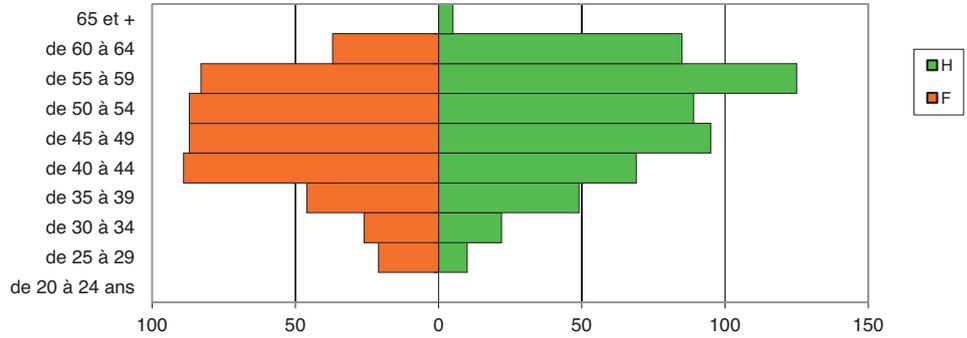
### Pyramide des âges de la catégorie B en DDI



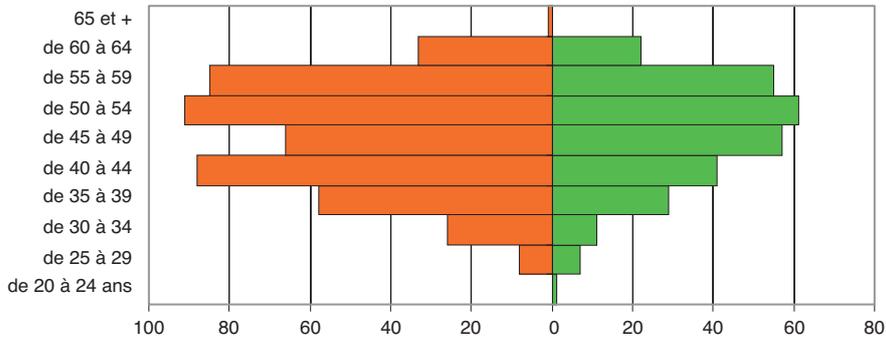
### Pyramide des âges de la catégorie C en DDI



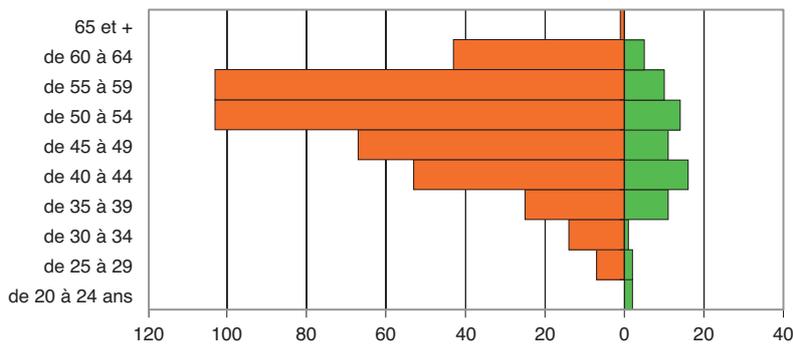
### Pyramide des âges de la catégorie A en DRAAF



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



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



### Moyenne d'âge en DDI et DRAAF par genre (en années)

DDI et DRAAF	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
DD(CS)PP	45,2	50,4	<b>48,1</b>	43,5	48,2	<b>45,9</b>	50,3	47,5	<b>50,0</b>	<b>46,9</b>
DDT(M)	44,6	49,7	<b>47,6</b>	48,8	50,1	<b>49,4</b>	51,2	47,1	<b>50,6</b>	<b>49,3</b>
DRAAF	47,5	50,7	<b>49,2</b>	47,9	48,7	<b>48,2</b>	50,5	47,1	<b>50,0</b>	<b>49,1</b>
<b>Total</b>	<b>45,9</b>	<b>50,3</b>	<b>48,3</b>	<b>46,3</b>	<b>48,9</b>	<b>47,5</b>	<b>50,8</b>	<b>47,2</b>	<b>50,3</b>	<b>48,3</b>

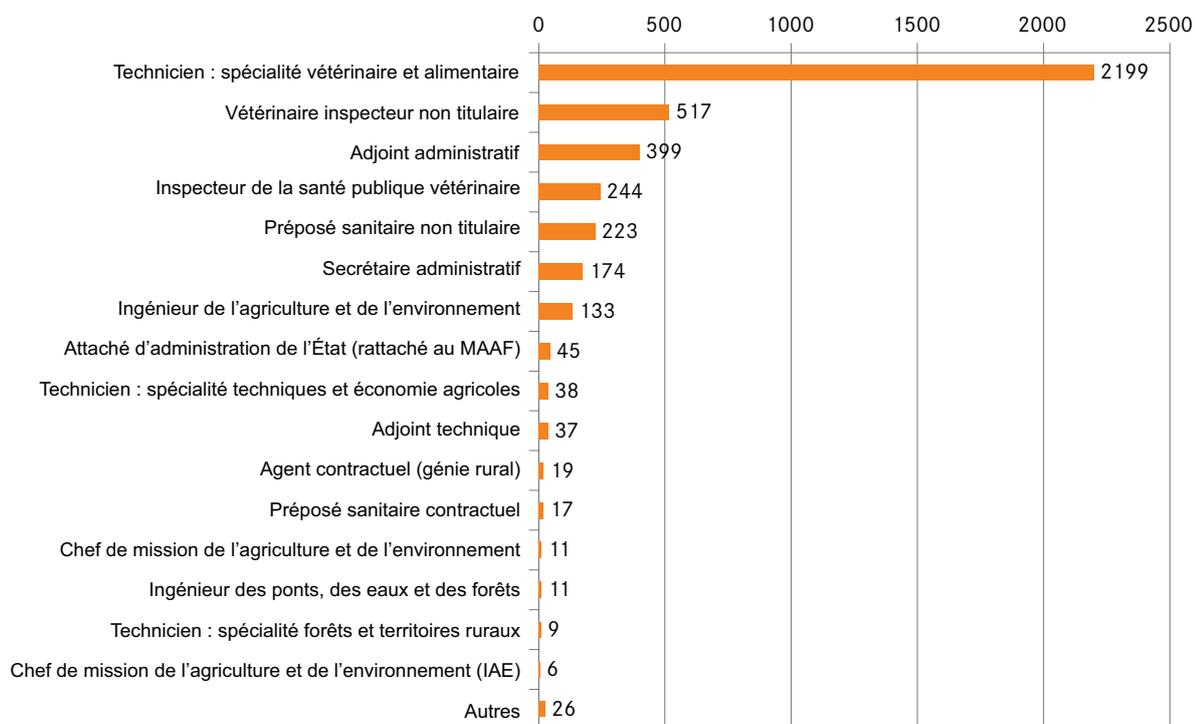
## Effectifs affectés en DDI par corps

Libellé Corps	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Adjoint administratif	399	928	343	1670
Adjoint administratif (accueil PNA)	2	64	79	145
Adjoint technique	37	135	39	211
Adjoint technique (accueil PNA)		1	1	2
Adjoint technique de formation et de rcherche			1	1
Agent contractuel - 1 <sup>ère</sup> catégorie		2		2
Agent contractuel - 2 <sup>ème</sup> catégorie	5	1	1	7
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie		1		1
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie (ex-Berkanien)	4	12	2	18
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle		4	2	6
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle		3	2	5
Agent contractuel (génie rural)	19	49	75	143
Agent contractuel (Offices)		5		5
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 CDD			1	1
Agent contractuel des services déconcentrés	5	8	12	25
Agent principal des services techniques des services déconcentrés	1	5	1	7
Assistant ingénieur de formation et de recherche	131	1	2	4
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés		1	12	13
Attaché d'administration (accueil PNA)	1			1
Attaché d'administration de l'État (non rattaché au MAAF)	1	4	2	7
Attaché d'administration de l'État (rattaché au MAAF)	45	88	145	278
Chargé d'études documentaires			1	1
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	11	8	11	30
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	6	47	13	66
Conseiller principal d'éducation			7	7
Contrat d'apprentissage	21			1
Contrôleur du travail			2	2
Dessinateurs (service de l'Équipement)		4		4
Directeur d'établissement				19
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt			22	22
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt			21	21
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	133	638	410	1 181
Ingénieur de recherche			3	3
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	11	99	115	225
Ingénieur des travaux publics de l'État		10	1	11
Ingénieur d'études		3		3
Ingénieur d'études sanitaires		1		1
Ingénieur en chef des travaux publics de l'État		2		2
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	244	26	98	368
Inspecteur des affaires maritimes			1	1
Inspecteur du travail			6	6
Maître de conférence de l'enseignement supérieur			2	2

Libellé Corps	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Ouvrier d'état mensualisé hydraulique		8	2	10
Préposé sanitaire contractuel	17			17
Préposé sanitaire non titulaire	223		2	225
Professeur certifié de l'enseignement agricole		4	33	37
Professeur de lycée professionnel agricole		5	51	56
Professeur enseignement supérieur			1	1
Secrétaire administratif	174	643	302	1 119
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)	4	52	13	69
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	9	608	73	690
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	38	536	232	806
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	2 199	69	77	2 345
Technicien de formation et de recherche	1	2	2	5
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire		2	1	3
Technicien supérieur de l'Office national des forêts		2		2
Technicien supérieur du développement durable	3	59	5	67
Vétérinaire inspecteur non titulaire	517		15	532
<b>Total</b>	<b>4 111</b>	<b>4 140</b>	<b>2 261</b>	<b>10 512</b>

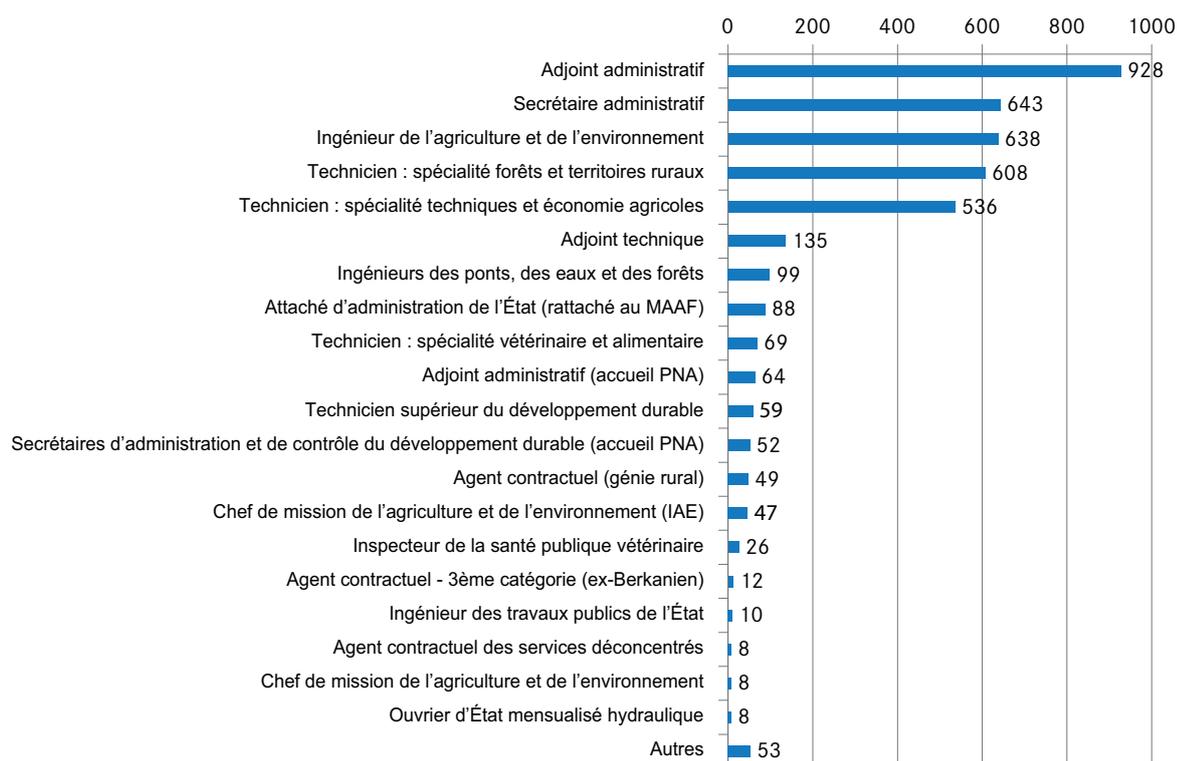
## Effectifs physiques par corps d'appartenance en DD(CS)PP

### Effectifs physiques en DD(CS)PP



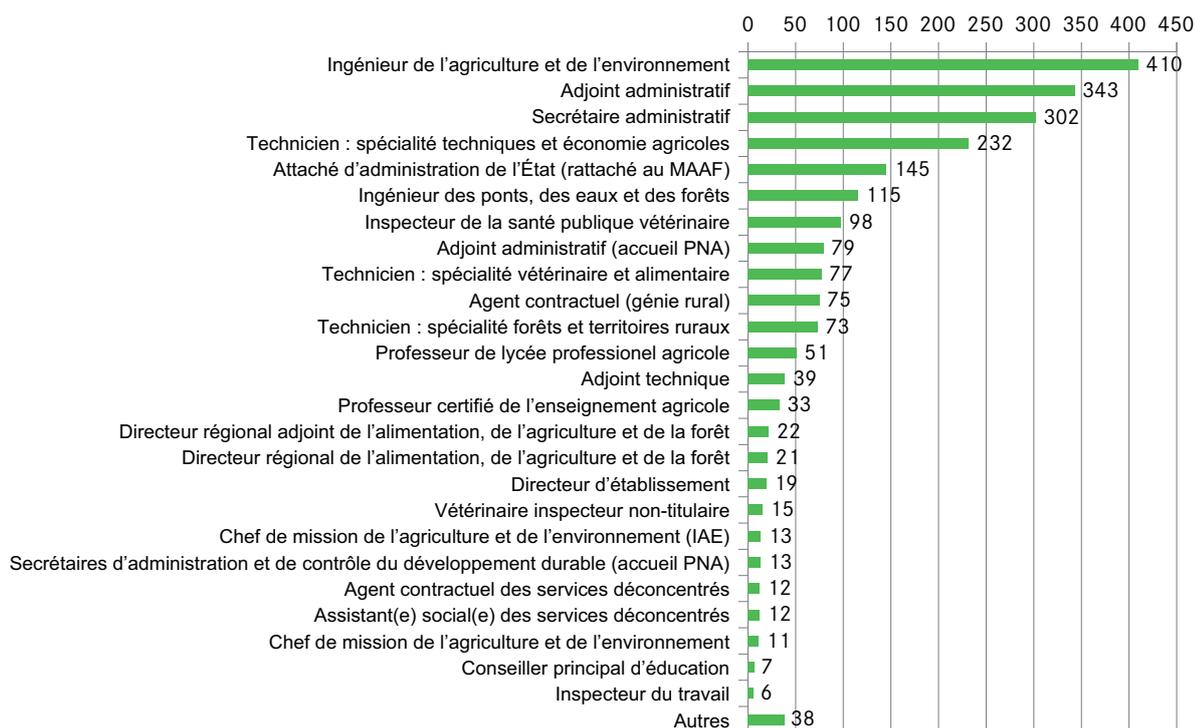
## Effectifs physiques par corps d'appartenance en DDT(M)

## Effectifs physiques en DDT(M)



## Effectifs physiques par corps d'appartenance en DRAAF

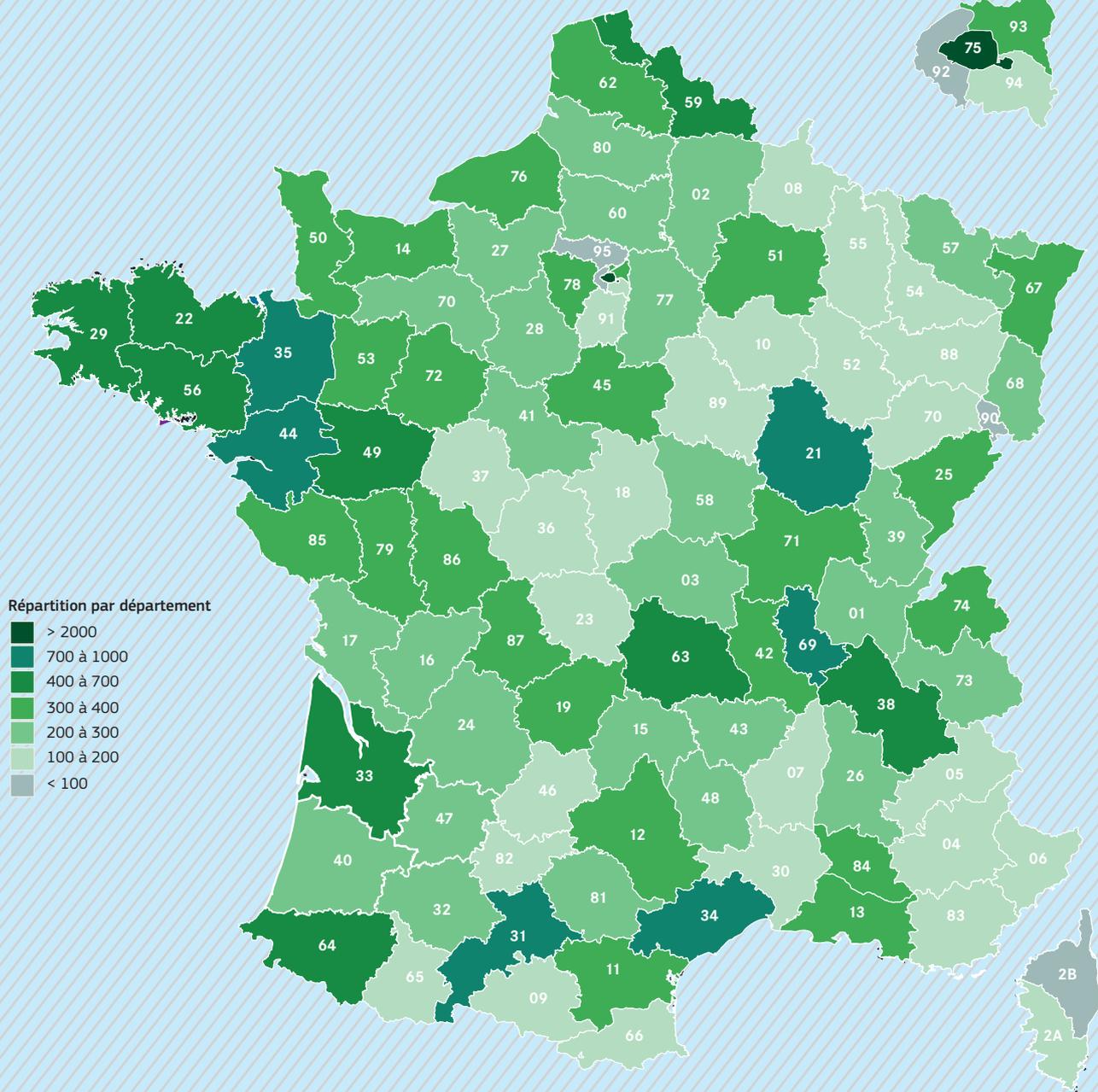
### Effectifs physiques en DRAAF



## Effectifs physiques en DDI et en DRAAF par région

Régions d'affectation	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total général
Alsace	59	106	78	243
Aquitaine	252	269	132	653
Auvergne	178	203	85	466
Basse-Normandie	184	160	102	446
Bourgogne	163	183	112	458
Bretagne	621	255	126	1002
Centre	159	238	119	516
Champagne-Ardenne	95	137	87	319
Corse	46	69	40	155
Franche-Comté	92	151	85	328
Haute-Normandie	72	86	79	237
Ile-de-France	167	113	125	405
Languedoc-Roussillon	143	222	133	498
Limousin	117	14	68	327
Lorraine	114	154	75	343
Midi-Pyrénées	335	391	141	867
Nord-Pas-de-Calais	137	93	79	309
Pays de la Loire	378	265	153	796
Picardie	94	114	79	287
Poitou-Charentes	220	186	96	502
Provence-Alpes-Cote-d'Azur	150	235	119	504
Rhône-Alpes	335	368	148	851
<b>Total</b>	<b>4 111</b>	<b>4 140</b>	<b>2 261</b>	<b>10 512</b>

## Effectifs globaux du ministère par département



Martinique

Guadeloupe

Guyane

La Réunion

Mayotte

Collectivités d'Outre-Mer



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

### Les primes et indemnités par secteur d'activité (hors PFR)

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

#### Les mesures catégorielles

### Les évolutions statutaires et indemnitaires

- I. Décrets publiés en 2014
- II. Arrêtés publiés en 2014

### Chiffres clés 2014

Masse salariale : 1 997 M€

Mesures catégorielles : 6,97 M€

Bénéficiaires de la GIPA : 2 468

Bénéficiaires de l'IDV : 13

# Les traitements et salaires

## I. La masse salariale

### Consommation des crédits de personnel 2014

L'augmentation de 32 M€ des rémunérations hors CAS pension découle pour une large part de dépenses exceptionnelles ou d'un changement du mode de paiement : mise en œuvre du plan FEAGA pour 8,8 M€, régularisation de cotisations sociales pour 10,5 M€, prise en paye d'enseignants du privé précédemment rémunérés au titre de la subvention « article 44 » pour 1,9 M€. Aussi, ces dépenses exceptionnelles neutralisées, l'augmentation de la masse salariale est de 10,8 M€ (+0,7%).

#### Exécution des dépenses des personnels permanents en euros

Programme	Article	Libellé	Cumul	Cumul hors CAS
142	10	Enseignement supérieur public - Personnel de l'enseignement supérieur (hors personnel mis à disposition)	192 187 177,68	128 097 623,48
	11	Enseignement supérieur public - Personnel de l'enseignement supérieur (personnels mis à disposition)	1 126 484,36	787 230,39
	20	Appui à la recherche - Personnel de la recherche du ministère chargé de l'agriculture	1 471 690,59	1 021 695,64
Total 142		Enseignement supérieur et recherche agricoles	194 785 352,63	129 906 549,51
143	10	Personnel permanent - Personnel mis à disposition par le ministère chargé de l'agriculture	169 951,97	112 864,70
	13	Personnel permanent - Personnels titulaires et stagiaires de l'enseignement agricole public	644 381 832,45	434 566 322,64
	27	Personnel TOS inclus dans le périmètre de décentralisation	419 227,44	270 927,44
	30	Enseignement agricole privé à temps plein - Personnel - Actions locales	195 279 394,42	194 989 309,67
	34	Enseignement agricole privé à temps plein - Personnel - Actions nationales	2 574 500,00	2 574 500,00
	99	Dépenses de personnel du programme "enseignement technique agricole" à reventiler	58 003,03	38 645,71
Total 143		Enseignement technique agricole	842 882 909,31	632 552 570,16
206	60	Personnel des services de l'alimentation au niveau déconcentré : moyens permanents	288 931 101,32	210 621 777,91
	62	Personnel mis à disposition par le ministère de l'agriculture	1 980,21	1 980,21
Total 206		Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation	288 933 081,53	210 623 758,12
215	10	Personnel permanent	167 461 506,75	123 570 755,15
	26	Personnel de l'INSEE - Administrations centrale	4 813 730,33	3 428 405,58
	38	Personnel de l'INSEE -DRAAF	5 275 211,41	3 738 363,58
	39	Personnels permanents des DRAAF, DAAF et DDT(M)	394 722 146,08	274 539 040,81
	71	Personnel mis à disposition par le ministère chargé de l'agriculture et autres dépenses	16 021 264,30	11 336 408,50
	72	Elèves et stagiaires en écoles ou en centres de formation	9 595 309,81	6 086 313,08
	78	Personnel des représentations françaises à l'étranger et organismes internationaux	10 185 002,14	8 216 965,92
	79	Personnels en DRAAF - Centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) - Travaillant pour le MAAP	4 066 570,70	2 768 746,10
	80	Personnels en DRAAF - Centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) - Travaillant pour le MEDDE	6 108 902,10	4 117 973,05
	99	Dépenses de personnel du programme "conduite et pilotage des politiques de l'agriculture" à reventiler	1 603 188,95	1 284 118,08
Total 215		Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	619 852 832,57	439 087 089,85
<b>Total</b>			<b>1 946 454 176,04</b>	<b>1 412 169 967,64</b>

## Moyens d'ajustement

Programme	Article	Libellé	Cumul	Cumul hors CAS
<b>143</b>	20	Moyens d'ajustement (structurels et conjoncturels) Personnel enseignant	3 964 615,20	3 961 416,06
	21	Moyens d'ajustement (structurels et conjoncturels) Personnel non enseignant	1 310 021,88	1 310 021,88
	70	Personnel - Autres moyens d'ajustement	2 468 954,01	2 468 954,01
Total 143		Enseignement technique agricole	7 743 591,09	7 740 391,95
<b>206</b>	61	Personnel des services de l'alimentation au niveau déconcentré : moyens non permanents	2 158 544,06	2 158 544,06
Total 206		Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation	2 158 544,06	2 158 544,06
<b>215</b>	11	Personnel : moyens d'ajustement	1 136 239,33	1 136 239,33
	31	Personnel : moyens d'ajustement statistiques (hors recensement agricole)	3 598 717,78	3 598 717,78
	32	Moyens d'ajustement des DRAAF, DAAF et DDT(M)	7 556 309,42	7 556 309,42
	77	Suivi statistique et scientifique du milieu et des ressources halieutiques pour le compte de la Communauté européenne - personnel - cofinancement partiel du FEP	9 173 910,8	9 173 910,8
Total 215		Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	21 465 177,33	21 465 177,33
<b>Total</b>			<b>31 367 312,48</b>	<b>31 364 113,34</b>
<b>Total général</b>			<b>1 977 821 488,52</b>	<b>1 443 534 080,98</b>

## II. Répartition des traitements et salaires

### Par statut et tranche indiciaire

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	1 249	2 732	4 454	1 935	7 176	5 084	1 591	24 221
Non-titulaire	311	1 292	1 564	887	1 614	1 889	169	7 726
<b>Total</b>	<b>1 560</b>	<b>4 024</b>	<b>6 018</b>	<b>2 822</b>	<b>8 790</b>	<b>6 973</b>	<b>1 760</b>	<b>31 947</b>

La valeur du point au 31 décembre 2014 est de 55,5635 € annuels.

### Par secteur d'activité

#### Administration centrale

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	39	139	331	105	378	330	343	1 665
Non-titulaire	10	4	5	5	71	94	98	287
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>143</b>	<b>336</b>	<b>110</b>	<b>449</b>	<b>424</b>	<b>441</b>	<b>1 952</b>

#### Enseignement technique

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	309	490	708	966	3 631	2 910	260	9 274
Non-titulaire	188	1 032	1 478	864	1 457	1 189	24	6 232
<b>Total</b>	<b>497</b>	<b>1 522</b>	<b>2 186</b>	<b>1 830</b>	<b>5 088</b>	<b>4 099</b>	<b>284</b>	<b>15 506</b>

#### Enseignement supérieur

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	141	333	455	108	442	600	526	2 605
Non-titulaire	8	8	40	5	42	26	25	154
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>341</b>	<b>495</b>	<b>113</b>	<b>484</b>	<b>626</b>	<b>551</b>	<b>2 759</b>

#### DRAAF, DDT

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	497	993	1 655	378	1 614	813	216	6 166
Non-titulaire	81	15	9	10	26	28	12	181
<b>Total</b>	<b>578</b>	<b>1 008</b>	<b>1 664</b>	<b>388</b>	<b>1 640</b>	<b>841</b>	<b>228</b>	<b>6 347</b>

#### Services de l'alimentation

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	213	623	1 273	368	1 048	374	163	4 062
Non-titulaire	24	233	32	3	16	545	7	860
<b>Total</b>	<b>237</b>	<b>856</b>	<b>1 305</b>	<b>371</b>	<b>1 064</b>	<b>919</b>	<b>170</b>	<b>4 922</b>

#### Autres

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	50	154	32	10	63	57	83	449
Non-titulaire					2	7	3	12
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>154</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>86</b>	<b>461</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 (décret n° 2008-539 du 6 juin 2008). Elle a été reconduite depuis à trois reprises, en dernier lieu par le décret n°2015-54 du 23 janvier 2015 qui la prolonge pour 2015.

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 – d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versée à chaque agent concerné. Le calcul de la GIPA est donc complètement automatisé.

En 2014, septième année d'existence de ce dispositif, la période de référence pour apprécier l'évolution du pouvoir d'achat selon les termes du décret était fixée du 31 décembre 2009 au 31 décembre 2013. Par ailleurs, l'inflation prise en compte pour le calcul de la GIPA 2014 s'élevait à 6,3 %.

**Les conditions d'application étaient les mêmes qu'en 2011, 2012 et 2013. Ont pu en bénéficier :**

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

**Le nombre de bénéficiaires au sein des agents gérés par le MAAF s'est élevé à 2 468 (pour 2 174 en 2013, 3 281 en 2012, 1 818 en 2011 et 1 028 en 2010). Cette évolution est liée à plusieurs éléments :**

- ▶ aux conditions d'application : elles étaient plus restrictives pour l'année 2010,
  - ▶ au taux d'inflation pris en compte pour le calcul, plus important en 2014 qu'en 2013,
  - ▶ aux réformes statutaires qui ont eu un impact en paye sur la période de référence.
- Ainsi, le nombre de bénéficiaires de catégorie B avait diminué de 800 en 2012 à 120 en 2013 en raison de la mise en œuvre du nouvel espace statutaire (NES), mais augmente de 348 en 2014.

**Au total, le montant total de la GIPA versée au titre de l'année 2014 s'est établi à 1 506 352 €.**

Année	2010	2011	2012	2013	2014
Bénéficiaires	1 015	1 818	3 281	2 124	2 468
Inflation	6,2 %	5,9 %	6,5 %	5,5 %	6,3 %
Dépense	869 683	1 330 907,42	1 860 858,45	1 453 305,97	1 506 352,00

**Les principaux corps bénéficiaires de la GIPA en 2014 sont :**

- ▶ en catégorie A, les enseignants de l'enseignement technique public et privé (220) et supérieur (58), les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (53) et les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (126),
- ▶ en catégorie B, les secrétaires administratifs (11) et les techniciens des services (338),
- ▶ en catégorie C, les adjoints administratifs (1 172), les adjoints techniques (117) et les adjoints techniques des corps d'enseignement (145),
- ▶ chez les contractuels, les enseignants de l'enseignement privé (64) et les agents relevant du « statut unique » (25).

	Nombre de bénéficiaires	F	H	Montant moyen en € (arrondi)	Coût total en €
<b>Titulaires</b>					
Catégorie A	471	33	438	1 575	742 011
Catégorie B	361	11	350	27	9 757
Catégorie C	1 449	1 210	239	348	504 929
Total titulaires	2 281	1 254	1 027	551	1 256 696
<b>Contractuels</b>					
Catégorie A	144	28	116	1 559	224 445
Catégorie B	42	24	18	585	24 565
Catégorie C	1	1		647	647
Total / moyenne pondérée	187	53	134	1 335	249 656
<b>Total GIPA</b>	<b>2 468</b>	<b>1 307</b>	<b>1 161</b>	<b>610</b>	<b>1 506 353</b>

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

### Montant versé par programme et par année

Programme	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total général
142		122 219,55	265 552,62	171 574,26	11 700,46		571 046,89
143	438 658,98	555 763,46	134 441,24	558 790,33	660 671,76	193 586,76	3 751 888,53
206	148 819,89	134 554,39	115 840,98	243 275,17	370 061,57	198 787,32	1 211 339,32
215	660 093,93	585 166,81	1 181 163,04	845 742,72	1 052 777,99	174 761,32	4 499 705,81
<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>2 095 211,78</b>	<b>567 135,40</b>	<b>10 033 980,55</b>

### Evolution de l'âge moyen des bénéficiaires

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total général
Age moyen	47,57	45,71	43,79	47,26	47,75	45,77	46,01

### Nombre d'IDV attribuées par année et par NNE

NNE	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total général
A Administratif	1	2	1	1	5	1	11
A Technique	7	3	8	9	5	2	34
B & C Administratif	2	5	3	3	8	2	23
B & C Technique	11	10	8	10	11	3	53
Enseignant	2	15	38	12	7	5	79
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>58</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>13</b>	<b>200</b>

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

Catégorie d'emplois	De 20 à 30 ans	De 30 à 40 ans	De 40 à 50 ans	De 50 à 60 ans	Total général
A Administratif		1	1	9	11
A Technique		6	13	15	34
B & C Administratif		2	9	12	23
B & C Technique		15	14	24	53
Enseignant	2	21	34	22	79
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>71</b>	<b>82</b>	<b>200</b>

Entre 2009 et 2014, le MAAF a versé 200 indemnités de départ volontaires pour un montant de 10,033 M€. L'année 2014 marque un ralentissement en raison de la suppression de la possibilité de l'obtenir dans le cadre d'un projet personnel. Ceci explique que l'âge moyen baisse en 2014, puisqu'elle se concentre sur les créateurs d'entreprise. Sur la période considérée, l'IDV a bénéficié pour une proportion importante à des agents de plus de 50 ans (41 %).

# Les primes et indemnités par secteur d'activité (hors PFR)

## Administration centrale

Corps/Grade	TOTAL 2014
IGPEF CI Ex	38 398
IGPEF CI N (2 <sup>e</sup> ech)	37 119
IGPEF CI N (1 <sup>er</sup> ech)	35 927
ICPEF	28 536
ICPEF chef de bureau	29 775
IPEF	22 895
IPEF chef de bureau	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 administration centrale, il conviendra d'appliquer la note de service relative à la PFR/IPF.

Adj Adm Principal 1 AC (E 6)	8 657
Adj Adm Principal 2 AC (E 5)	8 249
Adj Adm 1 <sup>er</sup> CI AC (E4)	7 979
Adj Adm 2 <sup>e</sup> CI AC (E3)	7 719
Adj Tech Principal 1 AC (E 6)	8 797
Adj Tech Principal 2 AC (E 5)	8 249
Adj Tech 1 <sup>er</sup> CI AC (E4)	7 979
Adj Tech 2 <sup>e</sup> CI AC (E3)	7 719
TS MAP Chef	11 867
TS MAP Principal	11 504
TS MAP CI N > 5 <sup>e</sup> échelon	10 904
TS MAP CI N < 5 <sup>e</sup> échelon	10 610
APST	8 900
Cat. Fonctionnelle chef de bureau	13 193
Cat. Fonctionnelle	12 647
Cat. Exceptionnelle chef de bureau	9 650
Cat. Exceptionnelle	9 221
1 <sup>er</sup> Cat. H CI	7 165
1 <sup>er</sup> Cat.	6 440
2 <sup>e</sup> Cat.	5 346
PCEA-CPE-HCI chef de bureau	14 179
PCEA-PLP-CPE HCI	13 269
PCEA-PLP-CPE chef de bureau	12 990
PCEA-PLP-CPE	12 694
Chef mission (IAE)	23 974
IDAE	22 276
IAE	15 393
IGSPV CI Ex	38 398
IGSPV CI N (2 <sup>e</sup> échelon)	37 119
IGSPV CI N (1 <sup>er</sup> échelon)	35 927
ICSPV chef de bureau	29 775
ICSPV	28 536
ISPV chef de bureau	24 295
ISPV	22 895

## Services déconcentrés

### Personnels administratifs

Corps/Grade	TOTAL 2014
PCEA PLP CPE H CI	11 539
PCEA PLP CPE	9 048
Cat. Fonctionnelle	9 287
Cat. Exceptionnelle	7 273
1 <sup>re</sup> Cat. H CI	5 987
2 <sup>e</sup> Cat.	4 280
3 <sup>e</sup> Cat.	2 800
Assistant social principal	7 350
Assistant social	6 650
Adj Adm Principal 1 SD (E 6)	5 841
Adj Adm Principal 2 SD (E 5)	5 353
Adj Adm SD (E4)	5 149
Adj Adm 2 <sup>e</sup> CI SD (E3)	4 997

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

À l'exception des IPEF en DDT qui relèvent de l'IPF

Corps/Grade	TOTAL 2014
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)	9 874
TS MAP Chef (ff Ing)	13 274
TS MAP Pal	9 530
TS MAP	8 999
Adj Tech Pal (E 6)	5 804
Adj Tech Pal (E5)	5 558
Adj Tech (E4)	5 456
Adj Tech (E3)	5 378

### Personnels techniques DDPP-DDCSPP

Corps/Grade	TOTAL 2014
ICSPV	25 866
ISPV	19 405
Chef mission (IAE)	20 670
IDAE	19 086
IAE	13 209
TS MAP Chef	9 874
TS MAP Principal	9 530
TS MAP CI N	8 999

## Enseignement technique

Corps/Grade	TOTAL 2014
ICPEF	5 591
IPEF	2 905
IDAE	3 033
IAE	1 849
Infirmière CI Sup et CI Ex	5 094
Infirmière CI N	4 588
Adjoint technique ens E6	2 164
Adjoint technique ens E5	1 981
Adjoint technique ens E4	1 904
Adjoint technique ens E3	1 846

## Enseignement supérieur

À l'exception des IPEF qui relèvent de l'IPF

Corps/Grade	TOTAL 2014
ICSPV	23 166
ISPV	18 155
IDAE	5 688
IAE	3 346
Ing Recherche H CI	12 738
Ing Recherche 1 <sup>re</sup> CI	11 694
Ing Recherche 2 <sup>e</sup> CI	8 874
Ing Etudes H CI	10 500
Ing Etudes 1 <sup>re</sup> CI	9 000
Ing Etudes 2 <sup>e</sup> CI	8 500
Ass Ingénieurs	6 500

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

Corps/Grade	TOTAL 2014
Tech FR CI Ex	5 338
Tech FR CI Sup	5 095
Tech FR CI N > 5 (IFTS)	4 588
Tech FR CI N < ou égal à 5 (IAT)	4 588
Adj Tech Principal FR 1cl (E 6)	3 910
Adj Tech Principal FR 2cl (E5)	3 748
Adj Tech FR 1cl (E4)	3 705
Adj Tech FR 2cl (E3)	3 585
Adj Adm Principal 1 <sup>re</sup> cl (E 6)	4 496
Adj Adm Principal 2 <sup>e</sup> CI (E 5)	4 328
Adj Adm 1 <sup>re</sup> CI (E4)	4 288
Adj Adm 2 <sup>e</sup> CI (E3)	4 168

# 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.

Le ministère chargé de l'agriculture a mis en oeuvre 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 étendue aux corps des administrateurs civils et des 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.

## Répartition des coefficients par grade tous secteurs confondus

Administrateurs civils*		Coefficient fonctions								Coefficient résultats						
Grade	Nombre d'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	12			5	1	3	3					4	5	2	1	
Adm. Civil HC et Adm. Civil HC CL ES	12			4		2	5	1				3	6	2		1
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

\* Administration centrale et autres secteurs.

Les administrateurs civils généraux ne sont pas renseignés dans ce tableau compte tenu de leur trop faible nombre.

Attachés et chefs de mission		Coefficient fonctions								Coefficient résultats						
Grade	Nombre d'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	401	25	34	12	165	92	47	25	1	18	40	73	192	59	15	4
Attaché principal	393	6	17	12	106	130	46	68	8	1	21	45	211	68	32	10
Attaché hors classe	50		2	3		8	12	23	2			1	23	14	7	4
Chef de mission	54		2	2	1	7	7	27	8			5	26	14	5	4
Secrétaire général	12					1		2	9			1	4	4	1	2
<b>Total</b>	<b>910*</b>	<b>31</b>	<b>55</b>	<b>29</b>	<b>272</b>	<b>238</b>	<b>112</b>	<b>145</b>	<b>28</b>	<b>19**</b>	<b>61</b>	<b>125</b>	<b>456</b>	<b>159</b>	<b>60</b>	<b>24</b>

\*Dont 115 agents logés.

\*\*Dont 11 agents dépréciés percevant 75% de la PFR

Secrétaires administratifs		Coefficient fonctions							Coefficient résultats								
Grade	Nombre d'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 normale	716	1		28	315	281	72	19	3	7	94	209	310	62	19	10	2
Classe sup	451		2	19	168	205	33	24		1	43	129	187	68	11	9	3
Classe exc	929	1	3	23	248	457	85	112	2	5	77	205	425	135	61	10	9
<b>Total</b>	<b>2 096</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>70</b>	<b>731</b>	<b>943</b>	<b>190</b>	<b>155</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>214</b>	<b>543</b>	<b>922</b>	<b>265</b>	<b>91</b>	<b>29</b>	<b>14</b>

## Répartition des coefficients par grade et par secteur

### Administration centrale

Administrateurs civils*		Coefficient fonctions								Coefficient résultats						
Grade	Nombre d'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	12			5	1	3	3					4	5	2	1	
Adm. Civil HC	10			3		2	4	1				3	5	1		1
Adm. Civil HC CL ES	2			1			1						1	1		
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

\* Administration centrale et autres secteurs.

Attachés et chefs de mission		Coefficient fonctions						Coefficient résultats						
Grade	Nombre d'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	118	13	7	1		3	20	30	55	21	8	3
Attaché principal	148		88	28	15	16	1		4	15	72	28	24	5
Attaché hors classe	11			3	5	3					5	2	3	1
Chef de mission	14		1	2	2	5	4				2	6	4	2
<b>Total</b>	<b>313</b>	<b>1</b>	<b>207</b>	<b>46</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>45</b>	<b>134</b>	<b>57</b>	<b>39</b>	<b>11</b>

Secrétaires administratifs		Coefficient fonctions				Coefficient résultats								
Grade	Nombre d'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 normale	102	1	26	72	3	2	1	17	32	28	7	6	8	1
Classe sup	68	1	27	33	7			9	10	16	18	5	8	2
Classe exc	143		26	85	32			6	30	39	31	24	7	6
<b>Total</b>	<b>313</b>	<b>2</b>	<b>79</b>	<b>190</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>72</b>	<b>83</b>	<b>56</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>9</b>

### Services déconcentrés

Attachés et chefs de mission		Coefficient fonctions						Coefficient résultats						
Grade	Nombre d'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		36	70	17	16	1	2	12	26	71	22	6	1
Attaché principal	163		15	87	11	43	7	1	12	25	96	22	5	2
Attaché hors classe	28			5	4	17	2			1	14	9	3	1
Chef de mission	27			2	4	17	4			4	17	5	1	
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>164</b>	<b>36</b>	<b>93</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>56</b>	<b>198</b>	<b>58</b>	<b>15</b>	<b>4</b>

Secrétaires administratifs		Coefficient fonctions				Coefficient résultats								
Grade	Nombre d'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 normale	451		225	211	15	1	6	68	132	199	33	10	2	
Classe sup	269	1	107	149	12			26	84	115	37	6	1	
Classe exc	595		158	364	73	2	5	51	145	286	73	29	2	2
<b>Total</b>	<b>1 315</b>	<b>1</b>	<b>490</b>	<b>724</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>145</b>	<b>361</b>	<b>600</b>	<b>143</b>	<b>45</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

Rémunération

## Enseignement supérieur

Attachés et chefs de mission		Coefficient fonctions								Coefficient résultats						
Grade	Nombre d'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	22	1			8	4	4	5		1	2	5	8	5	1	
Attaché principal	22	3			2	11	2	4			3	2	6	6	2	3
Attaché hors classe	3							3							1	2
Chef de mission	5					3		2				1	1	1		2
Secrétaire général	12					1		2	9			1	4	4	1	2
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

Secrétaires administratifs		Coefficient fonctions							Coefficient résultats							
Grade	Nombre d'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 normale	40			25	13	2				2	19	13	3	2		1
Classe sup	28			19	6	3					11	10	6			1
Classe exc	51		1	18	27	5				3	8	23	8	7	1	1
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>62</b>	<b>46</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>46</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

## Enseignement technique

Attachés et chefs de mission		Coefficient fonctions								Coefficient résultats						
Grade	Nombre d'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	99	23	34	12	3	5	19	3		12*	6	12	58	11		
Attaché principal	60	3	17	12	1	4	18	5			2	3	37	12	1	
Attaché hors classe	8		2	3			3						4	3		
Chef de mission	8		2	2			1	3					6	2		
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>26</b>	<b>55</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>41</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>105</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

\* Dont 11 agents dépréciés.

+ 6 agents comptables

Secrétaires administratifs		Coefficient fonctions							Coefficient résultats							
Grade	Nombre d'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 normale	123	1		3	76	42	1			7	26	70	19	1		
Classe sup	86		2		53	26	5		1	8	24	46	7			
Classe exc	140	1	2	5	63	62	7			17	22	77	23	1		
<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>192</b>	<b>130</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>72</b>	<b>193</b>	<b>49</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

# Les mesures catégorielles

Le montant total des mesures catégorielles payées en 2014 est de 6,97 M€.

- ▶ 61% de l'enveloppe ont été consacrés à la catégorie C (4,2 M€) :
  - revalorisation de la grille indiciaire (1 200 000 €),
  - déplafonnement de l'IAT (3 036 000 €).
- ▶ 27% au financement de la déprécarisation (1,8 M€).
- ▶ 12% à diverses mesures (0,9 M€) :
  - reclassement des agents de l'enseignement privé (541 000 €),
  - majoration du traitement pour Mayotte (120 000 €),
  - revalorisation de l'ISSQ des ISPV (90 000 €),
  - indemnisation pour remplacement en abattoir (149 000 €).

La répartition de l'enveloppe par secteur a été la suivante :

- ▶ 60% pour le secteur de l'enseignement (4 188 000 €),
- ▶ 23% pour les agents relevant du programme 215 (1 631 000 €),
- ▶ 17% pour ceux relevant du programme 206 (1 152 000 €).

## 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 2014	Coût	Coût en année pleine
<b>Effets extension année pleine de mesures 2013 ou report de mesures des années précédentes</b>						<b>28 283</b>	<b>42 425</b>
<i>Déprécarisation des agents contractuels (tranche 2013)</i>	37	A B C	<i>Ingénieur d'études, technicien formation recherche, adjoint technique formation recherche</i>	09-2013	8	28 283	42 425
<b>Mesures statutaires</b>						<b>177 822</b>	<b>220 742</b>
<i>Déprécarisation 2014</i>	37	A B C	<i>Ingénieur d'études, technicien de formation et de recherche, adjoint administratif, adjoint technique de formation et de recherche</i>	09-2014	4	21 460	64 380
<i>Revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C</i>	468	C	<i>Adjoint administratif, adjoint technique, adjoint de formation et de recherche</i>	01-2014	12	156 362	156 362
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>844 452</b>	<b>844 452</b>
<i>Déplafonnement de l'IAT (indemnité d'administration et de technicité)</i>	479	C	<i>Adjoint administratif, adjoint technique</i>	01-2014	12	844 452	844 452
<b>Total</b>						<b>1 050 557</b>	<b>1 107 619</b>

## 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 2014	Coût	Coût en année pleine
<b>Effets extension année pleine de mesures 2013 ou report de mesures des années précédentes</b>						<b>1 385 894</b>	<b>2 078 841</b>
<i>Déprécarisation (tranche 2013)</i>	377	A	<i>Enseignant, conseiller principal d'éducation</i>	09-2013	8	1 119 716	1 679 574
<i>Reclassement des agents de l'enseignement privé classés en catégorie III (mesure 2013)</i>	219	A	<i>Enseignants du privé catégorie III</i>	09-2013	8	266 178	399 267
<b>Mesures statutaires</b>						<b>418 757</b>	<b>720 919</b>
<i>Déprécarisation (tranche 2014)</i>	238	A B C	<i>Attaché, enseignant, conseiller principal d'éducation, secrétaire administratif, technicien de formation et de recherche, adjoint administratif, adjoint technique, adjoint technique de formation et de recherche</i>	09-2014	4	151 081	453 243
<i>Revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C</i>	643	C	<i>Adjoint administratif, adjoint technique, adjoint technique de formation et de recherche</i>	01-2014	12	233 676	233 676
<i>Mise en place d'une majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte</i>	28	A B C		01-2014	12	34 000	34 000
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>1 057 145</b>	<b>1 057 145</b>
<i>Déplafonnement de l'IAT (indemnité d'administration et de technicité)</i>	692	C	<i>Adjoint administratif, Adjoint technique</i>	01-2014	12	1 057 145	1 057 145
<b>Transformations d'emplois (requalification)</b>						<b>275 000</b>	<b>825 000</b>
<i>Reclassement des agents de l'enseignement privé classés en catégorie III</i>	48	A	<i>Enseignants du privé classés en catégorie III</i>	09-2014	4	275 000	825 000
<b>Total</b>						<b>3 136 796</b>	<b>4 681 905</b>

## 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 2014	Coût	Coût en année pleine
<b>Effets extension année pleine mesures 2013 ou report de mesures des années précédentes</b>						<b>487 039</b>	<b>730 559</b>
<i>Dépréciation (tranche 2013)</i>	127	B	Techniciens des services	09-2013	8	487 039	730 559
<b>Mesures statutaires</b>						<b>241 856</b>	<b>373 724</b>
<i>Dépréciation (tranche 2014)</i>	74	B C	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement, Secrétaire administratif, technicien, adjoint administratif, adjoint technique	10-2014	3	43 956	175 824
<i>Revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C</i>	514	C	Adjoint administratif, adjoint technique	01-2014	12	175 900	175 900
<i>Mise en place d'une majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte.</i>	15	A B C		01-2014	12	22 000	22 000
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>422 614</b>	<b>422 614</b>
<i>Déplafonnement de l'IAT (indemnité d'administration et de technicité)</i>	554	C	Adjoint administratif, adjoint technique	01-2014	12	254 042	254 042
<i>Revalorisation 2014 de l'ISSQ (ISPV des DDI et de l'enseignement supérieur)</i>	15	A	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	01-2014	12	19 212	19 212
<i>Indemnisation des agents affectés dans les DD(CS)PP ayant réalisé des remplacements en abattoir</i>	400			01-2014	12	149 360	149 360
<b>Total</b>						<b>1 151 509</b>	<b>1 526 897</b>

## 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 2014	Coût	Coût en année pleine
<b>Mesures statutaires</b>						<b>698 062</b>	<b>698 062</b>
<i>Revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C</i>	2 040	C	Adjoint administratif, Adjoint technique	01-2014	12	634 062	634 062
<i>Mise en place d'une majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte</i>	47	A B C		01-2014	12	64 000	64 000
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>933 361</b>	<b>933 361</b>
<i>Déplafonnement de l'IAT (indemnité d'administration et de technicité)</i>	1 947	C	Adjoint administratif, Adjoint technique	01-2014	12	879 979	879 979
<i>Revalorisation de l'ISSQ (ISPV des DDI et de l'enseignement supérieur)</i>	53	A	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	01-2014	12	53 382	53 382
<b>Total</b>						<b>1 631 423</b>	<b>1 631 423</b>

Rémunération

# Les évolutions statutaires et indemnitaires

## 9 décrets et 30 arrêtés ont été publiés.

### 1 – Textes indemnitaires

De nombreux textes indemnitaires du MAAF étant devenus peu lisibles, voire obsolètes compte tenu des fusions de corps opérées par le ministère ces dernières années, un toilettage important de ces textes a été réalisé en 2014 pour simplifier le paysage indemnitaire.

### 2 – Secteur de l'enseignement

Dans le cadre du renouvellement des instances de dialogue social le 4 décembre 2014, les personnels enseignants et de documentation de l'enseignement agricole privé ont voté, comme les autres personnels du MAAF, pour élire leurs représentants à la fois au comité consultatif ministériel (le CCM) nouvellement créé et à la commission consultative mixte (la CCM), adaptée dans le cadre de la modification du décret n°89-406 du 20 juin 1989 relatif à ces personnels. Par ailleurs, certains agents contractuels du centre privé de formation et de promotion horticoles Le Grand Blottereau ont opté pour leur intégration dans l'enseignement public.

### 3 – Autres textes

Le ministère chargé de la fonction publique plaçant désormais les règles en matière d'échelonnement indiciaire des différents corps de fonctionnaire au niveau du décret et non plus au niveau de l'arrêté interministériel, le MAAF a publié en 2014 un décret regroupant les échelonnements indiciaires de ses corps et emplois propres.

Par ailleurs, les fusions de corps réalisées ont nécessité la publication de nombreux arrêtés pour définir les modalités de recrutement et de promotion dans les corps concernés.

## I. Décrets publiés en 2014

Décret	Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
Décret n° 2014-564	30 mai 2014	31 mai 2014	Agents contractuels du centre privé de formation et de promotion horticoles Le Grand Blottereau	Intégration des personnels de ce centre dans l'enseignement public
Décret n° 2014-625	16 juin 2014	18 juin 2014	Corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	Echelonnement indiciaire des corps et emplois propres au MAAF
Décret n° 2014-757	1 <sup>er</sup> juillet 2014	3 juillet 2014	Corps de l'inspection générale de l'agriculture	Modification du statut particulier
Décret n° 2014-1218	21 octobre 2014	22 octobre 2014	Personnels enseignants et de documentation mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime (CRPM)	Institution du comité consultatif ministériel (le CCM) auprès du ministre chargé de l'agriculture
Décret n° 2014-1219	21 octobre 2014	22 octobre 2014	Personnels enseignants et de documentation mentionnés à l'article L. 813-8 du CRPM	Modification de la composition de la commission consultative mixte (la CCM)
Décret n° 2014-1448	3 décembre 2014	5 décembre 2014	Certains corps techniques du MAAF	Actualisation des libellés des corps bénéficiaires de l'indemnité spéciale de sujétions et abrogation de divers décrets devenus obsolètes
Décret n° 2014-1449	3 décembre 2014	5 décembre 2014	Corps techniques du MAAF	Toilettage des libellés des corps de la prime de service et de rendement du MAAF
Décret n° 2014-1450	3 décembre 2014	5 décembre 2014	Personnels d'éducation relevant du ministre chargé de l'agriculture	Extension de l'indemnité forfaitaire aux agents contractuels
Décret n° 2014-1451	3 décembre 2014	5 décembre 2014	Personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement technique agricole, les établissements publics d'enseignement maritime aquacole ou affectés au Centre national de promotion rurale	Mensualisation de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves

## II. Arrêtés publiés en 2014

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
20 mars 2014	29 mars 2014	Grade de technicien forestier du corps des techniciens supérieurs forestiers de l'Office national des forêts	Règles d'organisation générale, nature et programme des épreuves des concours d'accès à ce grade
20 mars 2014	29 mars 2014	Corps des techniciens supérieurs forestiers de l'Office national des forêts	Nature des épreuves et règles d'organisation générale de l'examen professionnalisé réservé pour l'accès à ce corps
20 mars 2014	29 mars 2014	Grade de technicien forestier principal du corps des techniciens supérieurs forestiers de l'Office national des forêts	Règles d'organisation générale, nature et programme des épreuves des concours d'accès à ce grade
20 mars 2014	29 mars 2014	Grade du corps des techniciens supérieurs forestiers de l'Office national des forêts	Règles d'organisation générale et nature des épreuves des examens professionnels d'avancement à ce grade
20 mars 2014	29 mars 2014	Corps des techniciens supérieurs forestiers de l'Office national des forêts	Liste des domaines dont relèvent les diplômes des candidats autorisés à concourir pour accéder à ce corps
31 mars 2014	2 avril 2014	Corps de l'inspection générale de l'agriculture	Extension de la prime de fonctions et de résultats aux membres de ce corps et fixation des montants de référence de la prime
6 mai 2014	22 mai 2014	Fonctionnaires du ministère chargé de l'agriculture	Application du décret n° 2013-314 du 15 avril 2013 portant création d'une indemnité de sujétion géographique
6 mai 2014	22 mai 2014	Fonctionnaires de l'Office national des forêts	Application du décret n° 2013-314 du 15 avril 2013 portant création d'une indemnité de sujétion géographique
19 mai 2014	29 mai 2014	Attachés d'administration de l'État rattachés au ministre chargé de l'agriculture	Liste des fonctions spécifiques mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 exercées dans les services du ministre chargé de l'agriculture
19 mai 2014	29 mai 2014	Attachés d'administration de l'État rattachés à l'Office national des forêts	Liste des fonctions spécifiques mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011
10 juin 2014	20 juin 2014	Personnels du Centre national de la propriété forestière	Commission nationale de discipline instituée auprès du directeur général de l'établissement public
12 juin 2014	24 juin 2014	Corps de l'inspection générale de l'agriculture	Modification de l'arrêté du 31 mars 2014 portant extension de la prime de fonctions et de résultats aux membres de ce corps
18 juin 2014	24 juin 2014	Personnels et collaborateurs du ministère de l'agriculture et de la pêche	Modification de l'arrêté du 24 mai 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires
30 juin 2014	3 juillet 2014	Personnels recrutés dans le grade de technicien principal du corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture	Modalités de l'enseignement professionnel organisé par l'Institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture
9 juillet 2014	18 juillet 2014	Personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du CRPM	Modalités temporaires d'accès à certaines catégories par voie de liste d'aptitude
1 <sup>er</sup> sept. 2014	10 septembre 2014	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	Règles applicables en matière de discipline, composition du conseil de discipline et procédure devant cette instance
5 sept. 2014	11 septembre 2014	Agents en service à l'Office national des forêts	Autorisation de port d'armes
23 sept. 2014	28 septembre 2014	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien)	Modalités d'organisation et nature des épreuves du concours externe prévu à l'article 5 du décret n° 2011-489 du 4 mai 2011
23 sept. 2014	28 septembre 2014	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien)	Modification des modalités d'organisation et de la nature des épreuves du concours interne prévu à l'article 5 du décret n° 2011-489 du 4 mai 2011

Rémunération

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
23 sept. 2014	28 septembre 2014	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien)	Modification des modalités d'organisation et de la nature des épreuves de l'examen professionnel prévu à l'article 5 du décret n° 2011-489 du 4 mai 2011
23 sept. 2014	28 septembre 2014	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien)	Modification des modalités d'organisation et de la nature des épreuves du troisième concours prévu à l'article 5 du décret n° 2011-489 du 4 mai 2011
23 sept. 2014	28 septembre 2014	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien)	Modification des modalités d'organisation et de la nature des épreuves du troisième concours prévu à l'article 5 du décret n° 2011-489 du 4 mai 2011
23 sept. 2014	28 septembre 2014	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien principal)	Modification des modalités d'organisation et la nature des épreuves du concours externe
23 sept. 2014	28 septembre 2014	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien principal)	Modification des modalités d'organisation et la nature des épreuves du concours interne
23 sept. 2014	28 septembre 2014	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien principal)	Modification des modalités d'organisation et la nature des épreuves du troisième concours
23 sept. 2014	8 octobre 2014	Divers personnels d'éducation et personnels techniques au ministère chargé de l'agriculture	Conversion en euros des montants de diverses indemnités
23 sept. 2014	8 octobre 2014	Personnels exerçant des fonctions de responsabilité au sein des exploitations agricoles ou des halles technologiques dans les établissements publics de l'enseignement supérieur agricole	Montant annuel de l'indemnité de sujétions spéciales et liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de cette indemnité
20 octobre 2014	25 octobre 2014	Agents de catégorie C du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche	Modification des montants de l'indemnité d'administration et de technicité
20 octobre 2014	5 novembre 2014	Personnes participant à titre accessoire à des activités de formation et de recrutement pour l'Office national des forêts	Modification de l'arrêté du 7 septembre 2011 fixant la rémunération de ces activités
3 déc. 2014	3 décembre 2014	Certains personnels d'encadrement et personnels techniques du ministère chargé de l'agriculture	Modification de l'arrêté du 6 décembre 2002 pris en application du décret n° 2000-240 du 13 mars 2000 relatif à l'attribution d'une indemnité spéciale de sujétions
3 déc. 2014	3 décembre 2014	Certains personnels du ministère chargé de l'agriculture	Abrogation de divers arrêtés relatifs au régime indemnitaire

## 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 2014

**Temps partiel** : 4 113 agents en temps partiel  
dont 85,5% de femmes

**Congés de formation professionnelle** : 87 agents

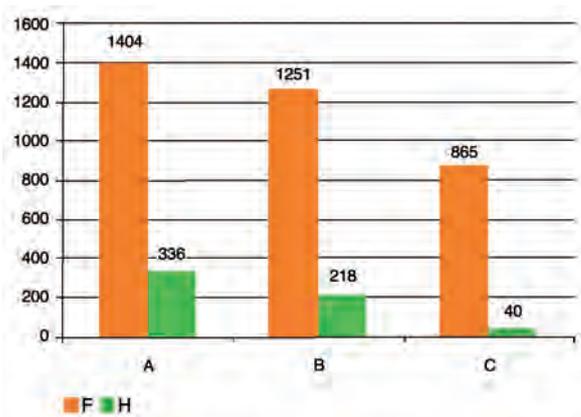
**CET** : 63 486 jours épargnés

# Le travail à temps partiel

## Répartition par genre et par catégorie

Taux de travail	Genre	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Temps partiel 50 %	Femmes	195	58	56	309
	Hommes	78	19	5	102
	Total	273	77	61	411
Temps partiel 60 %	Femmes	44	30	23	97
	Hommes	14	2	1	17
	Total	58	32	24	114
Temps partiel 70 %	Femmes	64	27	14	105
	Hommes	12	2	3	17
	Total	76	29	17	122
Temps partiel 80 %	Femmes	895	934	626	2455
	Hommes	190	154	25	369
	Total	1 085	1 088	651	2 824
Temps partiel 90 %	Femmes	205	202	146	553
	Hommes	42	41	6	89
	Total	247	243	152	642
<b>Total</b>	<b>Femmes</b>	<b>1 403</b>	<b>1 251</b>	<b>865</b>	<b>3 519</b>
	<b>Hommes</b>	<b>336</b>	<b>218</b>	<b>40</b>	<b>594</b>
<b>Total général</b>		<b>1 739</b>	<b>1 079</b>	<b>905</b>	<b>4 113</b>

Agents à temps partiel selon le genre et la catégorie



## Répartition par secteur

Secteur	Taux	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administration centrale	50	5	3	6	14
	60	3			3
	70	2	2		4
	80	88	32	26	146
	90	26	12	6	44
<b>Total administration centrale</b>		<b>124</b>	<b>49</b>	<b>38</b>	<b>211</b>
Autres secteurs	50	1	1	1	3
	80	3	10	4	17
	90	2	1	0	3
<b>Total autres secteurs</b>		<b>6</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>23</b>
Enseignement	50	245	16	23	284
	60	44	10	9	63
	70	70	7	11	88
	80	719	189	201	1 109
	90	108	47	68	223
<b>Total enseignement</b>		<b>1186</b>	<b>269</b>	<b>312</b>	<b>1 767</b>
Services déconcentrés	50	22	57	31	110
	60	11	22	15	48
	70	4	20	6	30
	80	275	857	420	1 552
	90	111	183	78	372
<b>Total services déconcentrés</b>		<b>423</b>	<b>1 139</b>	<b>550</b>	<b>2 112</b>
<b>Total général</b>		<b>1 739</b>	<b>1 469</b>	<b>905</b>	<b>4 113</b>

# Les congés de formation professionnelle

Répartition par catégorie, par genre et par durée

Durée	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
< 1 an	15	3	18	2		2	4	2	6	26
> 1 an	41	18	59	1		1		1	1	61
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>21</b>	<b>77</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>87</b>

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

Durée	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	< 1 an	> 1 an	Total	< 1 an	> 1 an	Total	< 1 an	> 1 an	Total	
Administration centrale	2		2				2	1	3	5
Enseignement	15		15							15
Enseignement supérieur				1	1	2				2
Services déconcentrés		1	1							1
Services déconcentrés régionaux	1		1				1		1	2
Secteur de l'alimentation				1		1	3		3	4
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>59</b>	<b>77</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>87</b>

# Les congés de maladie

Répartition des arrêts en jours ouvrables par genre, par catégorie et par type d'arrêt

Type d'arrêts	Position	Femmes	Hommes	Total
A+	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	192	60	252
	Congé grave maladie	40		40
	Congé longue durée	261	1 795	2 056
	Congé longue maladie	542	193	735
	Congé ordinaire de maladie	3 200	1 797	4 997
<b>Total A+</b>		<b>4 235</b>	<b>3 845</b>	<b>8 080</b>
A	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	2 733	3 447	6 180
	Congé grave maladie	825	1 362	2 187
	Congé longue durée	13 026	8 711	21 737
	Congé longue maladie	12 195	7 590	19 785
	Congé maladie sans traitement	53	2	55
	Congé ordinaire de maladie	41 086	22 318	63 404
	Congé sans traitement pour raisons de santé	10		10
	Disponibilité d'office après congé maladie	361	3	364
<b>Total A</b>		<b>70 289</b>	<b>43 433</b>	<b>113 722</b>
B	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	3 311	2 991	6 302
	Congé grave maladie	261	319	580
	Congé longue durée	4 983	5 341	10 324
	Congé longue durée pour maladie professionnelle		135	135
	Congé longue maladie	5 752	5 207	10 959
	Congé ordinaire de maladie	25 587	15 056	40 643
<b>Total B</b>		<b>39 894</b>	<b>29 049</b>	<b>68 943</b>
C	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	2 746	642	3 388
	Congé grave maladie	261		261
	Congé longue durée	8 983	2 610	11 593
	Congé longue maladie	8 086	1 856	9 942
	Congé ordinaire de maladie	23 265	3 630	26 895
	Congé sans traitement pour raisons de santé		132	132
Disponibilité d'office après congé maladie	64		64	
<b>Total C</b>		<b>43 405</b>	<b>8 870</b>	<b>52 275</b>
<b>Total général</b>		<b>157 823</b>	<b>85 197</b>	<b>243 020</b>

## Nombre moyen annuel de jours d'arrêts par agent, par genre et par type d'arrêt

Type d'arrêts	Femmes	Hommes	Total
Congé accident de service/travail ou maladie professionnelle	0,49	0,53	0,50
Congé grave maladie	0,08	0,12	0,10
Congé longue durée	1,48	1,36	1,43
Congé longue durée pour maladie professionnelle		0,01	
Congé longue maladie	1,44	1,10	1,30
Congé maladie sans traitement			
Congé ordinaire de maladie	5,06	3,16	4,26
Congé sans traitement pour raisons de santé		0,01	
Disponibilité d'office après congé maladie	0,02		0,01
<b>Total</b>	<b>8,57</b>	<b>6,30</b>	<b>7,61</b>

## Arrêts maladie et accidents de travail en jours ouvrables par genre

Type d'arrêts	Femmes	Hommes	Total
Congé accident de service/travail ou maladie professionnelle	8 982	0,53	0,50
Congé grave maladie	1 387	0,12	0,10
Congé longue durée	27 253	1,36	1,43
Congé longue durée pour maladie professionnelle		0,01	
Congé longue maladie	26 575	1,10	1,30
Congé maladie sans traitement	53		
Congé ordinaire de maladie	93 138	3,16	4,26
Congé sans traitement pour raisons de santé	10	0,01	
Disponibilité d'office après congé maladie	425		0,01
<b>Total</b>	<b>157 823</b>	<b>6,30</b>	<b>7,61</b>

Congés maladie et accidents de travail des agents permanents en jours ouvrables  
Moyenne par agent et par genre

Type d'arrêts	Position	Femmes	Hommes	Total
A+	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,16	0,04	0,10
	Congé grave maladie	0,03		0,02
	Congé longue durée	0,22	1,33	0,80
	Congé longue maladie	0,45	0,14	0,29
	Congé ordinaire de maladie	2,64	1,33	1,95
<b>Total A+</b>		<b>3,50</b>	<b>2,85</b>	<b>3,16</b>
A	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,29	0,42	0,35
	Congé grave maladie	0,09	0,17	0,12
	Congé longue durée	1,37	1,07	1,23
	Congé longue maladie	1,28	0,94	1,12
	Congé maladie sans traitement	0,01	0,00	0,00
	Congé ordinaire de maladie	4,31	2,75	3,59
	Congé sans traitement pour raisons de santé	0,00	-	0,00
	Disponibilité d'office après congé maladie	0,04	0,00	0,02
<b>Total A</b>		<b>7,37</b>	<b>5,35</b>	<b>6,44</b>
B	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,76	0,87	0,81
	Congé grave maladie	0,06	0,09	0,07
	Congé longue durée	1,15	1,55	1,32
	Congé longue durée pour maladie professionnelle		0,04	0,02
	Congé longue maladie	1,32	1,51	1,41
	Congé ordinaire de maladie	5,88	4,36	5,21
<b>Total B</b>		<b>9,18</b>	<b>8,42</b>	<b>8,84</b>

## Congés maladie et accidents de travail des agents permanents en jours ouvrables Moyenne par agent et par genre

Type d'arrêts	Position	Femmes	Hommes	Total
C	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,83	1,04	0,86
	Congé grave maladie	0,08		0,07
	Congé longue durée	2,70	4,23	2,94
	Congé longue maladie	2,43	3,01	2,52
	Congé ordinaire de maladie	7,00	5,88	6,83
	Congé sans traitement pour raisons de santé		0,21	0,03
	Disponibilité d'office après congé maladie	0,02		0,02
<b>Total C</b>		<b>13,06</b>	<b>14,38</b>	<b>13,27</b>
<b>Total général</b>		<b>8,57</b>	<b>6,30</b>	<b>7,61</b>

## Congés maladie et accidents du travail en jours ouvrables par secteur

Genre	Catégorie NNE	Administration centrale	DRAAF, DDT	Enseignement supérieur	Enseignement technique	Secteur de l'alimentation	Autres	Total
Femmes	A administratif	6,01	7,96	2,18	5,02	4,02	8,25	5,90
	A technique	3,94	5,40	6,71	7,08	4,93	4,62	5,51
	B et C administratif	15,45	11,00	8,28	9,92	14,43	21,04	11,58
	B et C technique	4,66	6,65	11,43	7,96	11,41	5,68	9,73
	Enseignant	1,22	5,98	2,04	7,84	3,00		7,44
<b>Total Femmes</b>		<b>9,34</b>	<b>9,20</b>	<b>6,71</b>	<b>7,98</b>	<b>10,61</b>	<b>8,11</b>	<b>8,57</b>
Hommes	A administratif	4,76	2,92	0,58	2,31	6,13	-	3,23
	A technique	4,65	6,01	1,81	9,88	4,70	2,37	5,06
	B et C administratif	10,75	9,49	30,57	10,77	7,48	6,70	10,38
	B et C technique	3,49	8,02	14,29	6,74	10,16	0,79	9,26
	Enseignant	1,00	8,20	0,94	5,64		1,60	5,23
<b>Total Hommes</b>		<b>5,23</b>	<b>7,17</b>	<b>4,84</b>	<b>5,70</b>	<b>8,45</b>	<b>2,6</b>	<b>6,30</b>
<b>Total général</b>		<b>7,54</b>	<b>8,39</b>	<b>5,91</b>	<b>7,05</b>	<b>9,56</b>	<b>5,24</b>	<b>7,61</b>

## Pourcentage d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle en 2014 par genre, par secteur et par NNE

Genre	Catégorie NNE	Administration centrale	DRAAF, DDT	Enseignement supérieur	Enseignement technique	Secteur de l'alimentation	Abattoir	Autres	Total
Femmes	A administratif	3,21%	0,98%		0,74%				1,56%
	A technique	1,45%	0,57%		0,91%		1,97%	1,43%	0,69%
	B et C administratif	3,71%	0,86%	2,50%	1,09%	2,12%			1,42%
	B et C technique		0,99%	1,11%	1,87%	1,44%	3,88%		1,70%
	Enseignant				0,74%				0,69%
<b>Total Femmes</b>		<b>2,83%</b>	<b>0,84%</b>	<b>0,70%</b>	<b>0,82 %</b>	<b>1,32%</b>	<b>3,41%</b>	<b>0,83%</b>	<b>1,08%</b>
Hommes	A administratif	1,36%	0,55%		0,26%	2,56%			0,73%
	A technique	0,27%	0,74%	0,36%	1,59%	0,53%	0,66%	0,69%	0,65%
	B et C administratif	1,03%	1,06%		0,78%	1,32%			0,98%
	B et C technique	2,27%	0,59%	2,50%	-	1,67%	3,32%		1,60%
	Enseignant	16,67%			0,84%				0,77%
<b>Total Hommes</b>		<b>1,05%</b>	<b>0,67%</b>	<b>0,68%</b>	<b>0,80%</b>	<b>1,37%</b>	<b>2,51%</b>	<b>0,46%</b>	<b>0,96%</b>
<b>Total général</b>		<b>2,05%</b>	<b>0,77%</b>	<b>0,69%</b>	<b>0,81%</b>	<b>1,34%</b>	<b>2,86%</b>	<b>0,65%</b>	<b>1,03%</b>

## Jours d'absence pour accidents du travail par secteur, par genre et par NNE

Genre	Catégorie NNE	Administration centrale	DRAAF, DDT	Enseignement supérieur	Enseignement technique	Secteur de l'alimentation	Abattoir	Autres	Total
Femmes	A administratif	1,35	0,26		0,11				0,56
	A technique	0,05	0,23		0,33		0,38	1,39	0,23
	B et C administratif	0,91	0,66	0,49	0,73	0,98			0,72
	B et C technique		0,46	0,38	0,42	0,89	2,51		0,91
	Enseignant				0,27				0,25
<b>Total Femmes</b>		0,78	0,53	0,18	0,33	0,71	2,00	0,80	0,49
Hommes	A administratif	0,25	0,51		0,01	1,90			0,26
	A technique	0,02	0,92	0,19	0,12	0,07	0,30	0,03	0,38
	B et C administratif	0,04	0,61		0,14	1,18			0,46
	B et C technique	0,09	0,13	3,64		1,39	1,52		1,03
	Enseignant	1,00			0,42				0,38
<b>Total Hommes</b>		0,11	0,46	0,91	0,37	1,04	1,15	0,02	0,54
<b>Total</b>		<b>0,49</b>	<b>0,50</b>	<b>0,49</b>	<b>0,34</b>	<b>0,85</b>	<b>1,48</b>	<b>0,43</b>	<b>0,51</b>

## Les situations particulières d'emploi

## Récapitulatif des situations particulières

	Femmes	Hommes	Total
Congé formation	34	15	49
Congé longue durée	123	96	219
Congé longue maladie	117	64	181
Congé parental	44	4	48
Détachement	49	77	126
Disponibilité / Congé sans traitement	56	41	97
Mise à disposition	78	117	195
Congés de paternité		175	175
Congés de maternité	371		371
<b>Total</b>	<b>872</b>	<b>589</b>	<b>1461</b>

## Heures de nuit (effectuées entre 21 h et 6h).

Nombre d'heures de nuit payées en 2014 par corps	Nombre d'heures de nuit	Nombre d'agents concernés
Adjoint technique de formation	1 653,00	2,00
Agent occasionnel	102,00	2,00
Adjoint technique	1 156,50	14,00
Agent contractuel (génie rural)	37,00	1,00
Agent contractuel des services)	426,00	3,00
Préposé sanitaire contractuel	1 430,25	9,00
Préposé sanitaire non titulaire	25 500,50	299,00
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	849,50	5,00
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	81 787,75	758,00
Techniciens supérieurs du développement durable	31,50	1,00
Vétérinaire inspecteur non titulaire	5 856,75	99,00
<b>Total</b>	<b>118 830,75</b>	<b>1 193</b>

## Nombre d'agents concernés par des astreintes en 2014 (par programme)

Catégorie	142	206	215	Total
A	1	13	107	121
B	1	2	46	49
C	4		36	40
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>189</b>	<b>210</b>

## Heures écrêtées (données disponibles pour l'administration centrale)

Les compteurs d'administration centrale du logiciel GESTOR font ressortir un nombre d'heures supérieur aux obligations horaires de 110 480. Ce nombre représente en moyenne 81h pour chacun des 1367 agents concernés.

## Agents accueillis en position normale d'activité (PNA) au 31 décembre 2014 par programme

Catégorie	142	143	206	215	Total
A	11	123	1	44	179
B	2	2	9	144	157
C	1	2	2	148	153
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>127</b>	<b>12</b>	<b>336</b>	<b>489</b>

# Le compte épargne-temps (CET)

## Bilan des CET en 2014

(Source : enquête effectuée auprès des services)

Programme	Catégorie	Stock 2013	Jours versés au CET	Jours consommés ou indemnisés	Soldes des CET entrants/sortants*	Stock 2014
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	A	8362,5	2464,0	-1040,0	-73,0	9713,5
	B	4 523,0	952,0	-453,0	-87,0	4935,0
	C	2 528,0	941,0	-634,0	-78,0	2757,0
	Contractuels	323,0	75,0	-17,0	0	381,0
		<b>15 736,5</b>	<b>4 432,0</b>	<b>-2 144,0</b>	<b>-238,0</b>	<b>17 786,5</b>
143 - Enseignement technique agricole	A	20 957,0	10642,5	-8081,5	-879,5	22638,5
	B	690,0	326,0	-134,0	5,0	887,0
	C	552,0	291,0	-192,0	-24,0	627,0
	Contractuels	743,0	351,0	-235,0	-78,0	781,0
		<b>22 942,0</b>	<b>11 610,5</b>	<b>-8 642,5</b>	<b>-976,5</b>	<b>24 933,5</b>
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	A	14 661,0	3958,5	-1782,0	-311,5	16526,0
	B	27 843,5	9312,5	-3042,5	-548,5	33565,0
	C	4 254,5	1490,0	-413,5	-194,5	5136,5
	Contractuels	3 344,0	1432,0	-501,5	-194,5	408,00
		<b>50 103,0</b>	<b>16 193,00</b>	<b>-5 739,5</b>	<b>-1 249,0</b>	<b>59 307,5</b>
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture (administration centrale)	A	19 429,5	3654,5	-1954,0	236,5	21366,5
	B	4 015,0	1175,5	-736,0	-336,5	4118,0
	C	2 211,0	667,5	-353,5	-135,0	2390,0
	Contractuels	3 429,0	772,0	-371,0	-356,5	3473,5
		<b>29 084,5</b>	<b>6 269,5</b>	<b>-3 414,5</b>	<b>-591,5</b>	<b>31 348,0</b>
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture (services déconcentrés)	A	37 078,0	9 980,5	-5 228,5	-432,5	41 397,5
	B	30 619,0	9 959,0	-4 180,0	-271,0	36 127,0
	C	13 574,5	4 631,5	-2 184,5	-371,0	15 650,5
	Contractuels	1 940,0	410,0	-276,0	-25,0	2 049,0
		<b>83 211,5</b>	<b>24 981,0</b>	<b>-11 869,0</b>	<b>-1 099,5</b>	<b>95 224,0</b>
		<b>201 077,5</b>	<b>63 486,0</b>	<b>-31 809,5</b>	<b>-4 154,5</b>	<b>228 599,5</b>

## Nombre d'agents détenant un CET en administration centrale, par genre, par catégorie et par tranche d'âges

Catégorie	Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
A	De 20 ans à 30 ans	36	22	58
	De 30 ans à 40 ans	114	85	199
	De 40 ans à 50 ans	86	108	194
	De 50 ans à 60 ans	123	176	299
	Plus de 60 ans	55	93	148
<b>Total A</b>		<b>414</b>	<b>484</b>	<b>898</b>
B	De 30 ans à 40 ans	5	7	12
	De 40 ans à 50 ans	39	22	61
	De 50 ans à 60 ans	96	34	130
	Plus de 60 ans	20	11	31
<b>Total B</b>		<b>160</b>	<b>74</b>	<b>234</b>
C	De 20 ans à 30 ans	0	2	2
	De 30 ans à 40 ans	5	4	9
	De 40 ans à 50 ans	30	5	35
	De 50 ans à 60 ans	73	15	88
	Plus de 60 ans	19	7	26
<b>Total C</b>		<b>127</b>	<b>33</b>	<b>160</b>
<b>Total général</b>		<b>701</b>	<b>591</b>	<b>1 292</b>

## Répartition par catégorie des jours de CET indemnisés

### Montants versés pour les congés non pris (au RAFF\* et à l'agent)

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	607 323,36	1 415 705,99	2 023 029,35
B	120 506,55	179 486,61	299 993,16
C	71 884,54	39 735,84	111 620,38
<b>Total</b>	<b>799 714,45</b>	<b>1 634 928,44</b>	<b>2 434 642,89</b>

(\*) : Retraite additionnelle de la fonction publique

# Chapitre IV

## Le développement professionnel des agents

### Formation professionnelle et développement des compétences des agents

- I - Les données jours-stagiaires et leur évolution
- II - Les motivations des stagiaires et leur évolution
- III - Niveau d'initiative des formations depuis 5 ans
- IV - Les thématiques suivies par les stagiaires et leur évolution
- V - Les dépenses de la formation continue
- VI -Rétrospective 2014 de la formation continue au MAAF

### 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 2014

#### FOCUS ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

LA FORMATION À LA LUTTE CONTRE  
LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

#### FOCUS AGROÉCOLOGIE

LE DISPOSITIF DE FORMATION RELATIF  
AU PROJET AGROÉCOLOGIQUE DU MAAF

#### Chiffres clés 2014

**Agents formés** : 17 625

**Journées stagiaires** : 63 412

**Dépenses de formation** : 5 193 824 €  
(hors formation initiale)

**Nombre de visites des IGAPS  
dans les structures** : 763

**Nombre d'entretiens  
avec des agents du MAAF** : 9 991

# Formation professionnelle et développement des compétences des agents

Les chiffres sont extraits des outils EPICEA, pour l'administration centrale (AC) et les services déconcentrés (DRAAF/DAAF/DDI), et de SAFO pour la communauté éducative de l'enseignement technique agricole.

En ce qui concerne les agents du MAAF en poste en DDI, les informations saisies localement dans EPICEA ne sont pas exhaustives. De ce fait les chiffres extraits du module formation continue d'EPICEA sont sous-estimés.

## I- Les données jours-stagiaires et leur évolution

### Évolution du nombre de journées-stagiaires par catégorie

	2011	2012	2013	2014
<b>Catégorie A</b>	32 260	35 228	33 827	34 338
<b>Catégorie B</b>	20 541	21 806	20 726	22 066
<b>Catégorie C</b>	8 884	8 154	7 962	7 008
<b>Total</b>	<b>61 685</b>	<b>65 188</b>	<b>62 515</b>	<b>63 412</b>

### Évolution du nombre de stagiaires par catégorie

	2011	2012	2013	2014
<b>Catégorie A</b>	19 780	22 343	21 748	21 428
<b>Catégorie B</b>	13 934	14 394	13 169	13 195
<b>Catégorie C</b>	6 470	5 855	5 598	5 233
<b>Total</b>	<b>40 184</b>	<b>42 592</b>	<b>40 515</b>	<b>39 856</b>

Le nombre de «jours-stagiaires» est en augmentation par rapport à 2013 (+ 1,4%). Cette progression concerne tous les secteurs du ministère.

En revanche, le nombre de stagiaires est en diminution de 1,6 % par rapport à 2013. Ces deux indicateurs combinés se traduisent par un allongement de la durée moyenne de la formation qui passe de 1,53 jours en 2011 à 1,59 jours en 2014.

### Nombre de journées stagiaires par catégorie et par genre

Jours-stagiaires	Femmes	Hommes	Total
<b>Catégorie A</b>	18 049	16 289	34 338
<b>Catégorie B</b>	13 235	8 832	22 067
<b>Catégorie C</b>	5 874	1 133	7 007
<b>Total</b>	<b>37 158</b>	<b>26 254</b>	<b>63 412</b>

Les jours-stagiaires femmes représentent 59 % des journées stagiaires. Ce taux est conforme à la représentativité des femmes dans la population totale du MAAF qui est de 58 %. Les chiffres par catégorie montrent que cet équilibre vaut pour toutes les catégories et que l'accès aux formations est identique pour les hommes et pour les femmes.

	Stagiaires Hommes	Stagiaires Femmes	Total stagiaires	% stagiaires femmes	Agents hommes	Agents Femmes	Total agents	% agents femmes
<b>Catégorie A</b>	10 072	11 362	21 434	53 %	9 465	10 746	20 211	53 %
<b>Catégorie B</b>	5 338	7 857	13 195	60 %	3 449	4 350	7 799	56 %
<b>Catégorie C</b>	833	4 394	5 227	84 %	626	3 324	3 950	83 %
<b>Total</b>	<b>16 243</b>	<b>23 613</b>	<b>39 856</b>	<b>59 %</b>	<b>13 540</b>	<b>18 420</b>	<b>31 960</b>	<b>58 %</b>

## Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation par genre et catégorie en 2014

Catégorie	Agents non formés femmes		Agents non formés hommes	
	Nombre	%	Nombre	%
A	5 685	53 %	4 916	52 %
B	1 284	53 %	1 337	39 %
C	1 042	31 %	71	11 %
<b>Total agents non formés : 14 335</b>	<b>8 011</b>	<b>43%</b>	<b>6 324</b>	<b>47%</b>

45 % des agents du MAAF n'ont pas eu recours à une formation en 2014.

## II- Les motivations des stagiaires et leur évolution

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

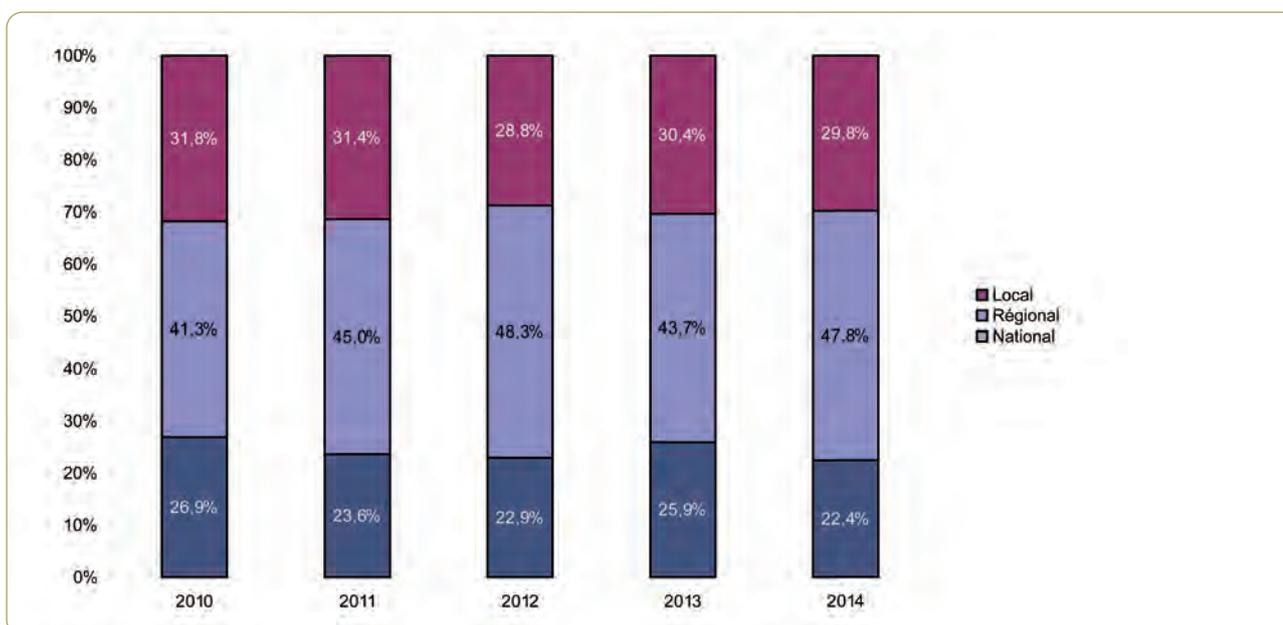
Stagiaires par motivation	2012	2013	2014
Préparation examens et concours (PEC)	3 577	5 653	2 980
Formation statutaire (FS)	14 268	1 912	1 971
Adaptation immédiate au poste de travail (T1)	25 779	23 719	26 414
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2)	3 630	2 774	2 246
Développement et acquisition de nouvelles qualifications (T3)	7 646	6 351	6 207
Bilan de compétences (BC)	24	16	21
Période de professionnalisation (PP)	57	69	7
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	32	21	10
<b>Nombre de stagiaires</b>	<b>42 592</b>	<b>40 515</b>	<b>39 856</b>

On constate une augmentation des actions relatives à l'adaptation immédiate au poste de travail, mais une baisse des actions de préparation aux concours, en particulier ceux « de déprécarisation ».

## III- Niveau d'initiative des formations depuis 5 ans

Les formations de proximité (régionale et locale) restent majoritaires. Seules 22 % des formations suivies en 2014 relèvent du niveau national.

### Niveaux d'initiative de la formation continue



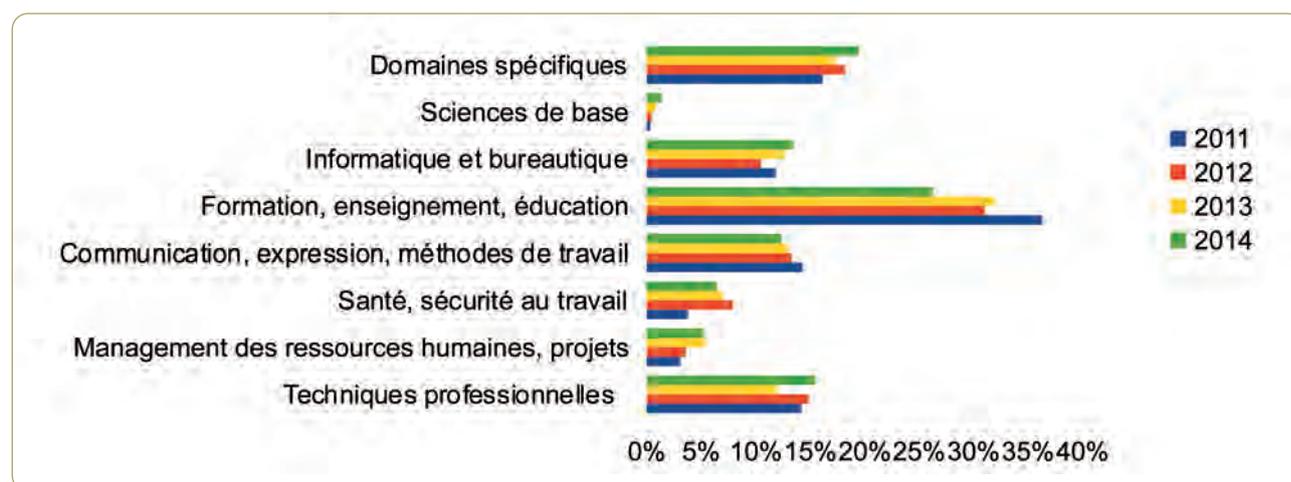
Développement professionnel

## IV- Les thématiques suivies par les stagiaires et leur évolution

Les journées stagiaires par thématiques de formation

	2011	2012	2013	2014
Techniques professionnelles	8 756	9 701	7 490	9 798
Management des ressources humaines, projets	1 891	2 334	3 383	3 310
Santé, sécurité au travail	2 325	5 137	4 366	4 080
Communication, expression, méthodes de travail	8 839	8 692	8 105	7 844
Formation, enseignement, éducation	22 399	20 186	19 965	16 665
Informatique et bureautique	7 291	6 861	7 875	8 523
Sciences de base	208	284	499	859
Domaines spécifiques	9 979	11 855	10 834	12 333
<b>Total jour stagiaires</b>	<b>40 184</b>	<b>42 592</b>	<b>40 515</b>	<b>39 856</b>

Évolution 2011 - 2014, en pourcentage des jours stagiaires



## V- Les dépenses de la formation continue

Année	2011	2012	2013	2014
Budget prévisionnel	5 224 652 €	5 410 630 €	5 510 808 €	5 510 808 €
Réalisation	5 323 559 €	5 347 157 €	5 314 565 €	5 193 824 €

En 2014, le budget a été réalisé à hauteur de **94 %**.

Le coût moyen d'un jour de formation a été de : **82 €**.

## Formateurs internes

Comme les années antérieures, le recours aux compétences internes pour l'ingénierie et l'animation des formations est privilégié. Au regard de la thématique, 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. En 2014, le MAAF a fait appel à 528 formateurs internes. Plusieurs réseaux de formateurs internes existent, ils sont animés par le bureau de la formation continue et du développement des compétences (FEADER/finances-Chorus/gestion RH/géomatique,,).

## Formation initiale statutaire

Nombre d'agents en formation initiale statutaire par catégorie, par genre et par voie de recrutement

Catégorie	Libellé corps	Accès au corps	Femme	Homme	Total	
A	Ingénieur de l'agriculture Et De L'environnement	Concours externe	64	27	91	
		Concours interne	1	1	2	
	Total ingénieur de l'agriculture et de l'environnement			65	28	93
	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	Concours externe	9	15	24	
			9	15	24	
	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	Concours externe	12	3	15	
		Concours interne	1		1	
		Concours réservé déprécarisation	6	4	10	
		Contrat	1		1	
	Total Inspecteur de la santé publique vétérinaire			20	7	27
<b>Total A</b>			<b>94</b>	<b>50</b>	<b>144</b>	
B	Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	Concours externe	5	4	9	
		Concours interne	1	2	3	
	Total technicien : spécialité forêts et territoires ruraux			6	6	12
	Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	Concours externe	4	12	16	
		Concours interne	4	3	7	
		Emplois réservés	1		1	
	Total technicien : spécialité techniques et économie agricoles			9	15	24
	Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	Concours externe	10	6	16	
		Concours interne	3	3	6	
		Emplois réservés	1	1	2	
Total technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire			14	10	24	
<b>Total B</b>			<b>29</b>	<b>31</b>	<b>60</b>	
<b>Total général</b>			<b>123</b>	<b>81</b>	<b>204</b>	

Développement professionnel

## Nombre de journées stagiaires par genre et catégorie, avec la formation initiale statutaire

(en école, l'hypothèse est de 200 jours/an)

Catégorie	Femmes			Hommes			Total
	Jours	Ecole	Total	Jours	Ecole	Total	
A	18 049	18 800	36 849	16 289	10 000	26 289	63 138
B	13 235	5 800	19 035	8 832	16 200	25 032	44 067
C	5 874		5 874	1 133		1 133	7 007
<b>Total</b>	<b>37 158</b>	<b>24 600</b>	<b>61 758</b>	<b>26 254</b>	<b>26 200</b>	<b>52 454</b>	<b>114 212</b>

## Nombre moyen de jours de formation par catégorie et par genre, tous types de formation confondus

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	3,43	2,78	3,12
B	4,38	7,25	5,65
C	1,77	1,84	1,78
<b>Total</b>	<b>3,35</b>	<b>3,88</b>	<b>3,58</b>

## VI- Rétrospective 2014 de la formation continue au MAAF

### FOCUS

#### LA FORMATION À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

En application des politiques gouvernementales engagées en 2013 (Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique ; Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique), le MAAF a mis en place un dispositif de formation continue ambitieux.

La formation relative à la lutte contre les discriminations et pour l'égalité professionnelle femmes/hommes s'adresse prioritairement aux personnels encadrants du ministère en charge de l'agriculture. Il est en effet apparu essentiel, en première approche, d'intégrer ces sujets de la discrimination et de l'égalité professionnelle F/H dans la sphère managériale.

L'objectif principal de ces formations, qui ont été rendues obligatoires, est l'appropriation et le partage de ces valeurs au travers d'un contenu théorique associé à des échanges de pratiques et à la co-construction entre participants.

In fine l'objectif est, très concrètement, d'intégrer le bénéfice de la formation dans les pratiques managériales.

Les sessions ont démarré au cours du troisième trimestre 2014 avec la contribution de la société Altidem, prestataire retenu au terme d'un appel d'offres passé au cours de l'année 2014. En amont, le SRH et le prestataire ont effectué un travail conséquent d'ingénierie pour élaborer une formation « sur mesures », prenant en compte les spécificités et la culture du MAAF.

Cette action arrivera à son terme au mois de décembre 2015. A cette échéance, environ 1000 agents auront été formés. Il s'agit des membres des CODIR en administration centrale et dans les DRAAF/DAAF, des équipes de direction des EPL, des IGAPS et des membres des CAP nationales.

# FOCUS

## LE DISPOSITIF DE FORMATION RELATIF AU PROJET AGROÉCOLOGIQUE DU MAAF

Dans le périmètre des actions mises en place par le comité national de pilotage de l'agroécologie, la formation continue tient une place importante. L'objectif est, pour les agents directement concernés dans leurs missions, de s'approprier le projet agroécologique dans ses composantes économique, environnementale et sociale afin de contribuer à sa reprise, au niveau territorial, par les agriculteurs et par les industries agroalimentaires. Plus largement, il s'agit également de sensibiliser la communauté des agents du MAAF au projet agroécologique au travers notamment de son intégration dans les formations existantes.

L'idée force du dispositif de formation continue est d'assurer la montée en compétences des agents sur une politique publique majeure initiée par le ministère en charge de l'agriculture. La dimension de la formation continue est intégrée au plan national d'action de l'agroécologie au travers d'une série d'actions à mettre en place.

### 5 actions ont été retenues :

**Action 1 : Organiser une sensibilisation à grande échelle des agents**

**Action 2 : Professionnalisation des acteurs clés**

**Action 3 : Orienter et étoffer l'offre actuelle de formation par de nouvelles actions « agroécologie et territoire »**

**Action 4 : Intégrer le projet agroécologique dans les formations dites statutaires et initiales**

**Action 5 : Mettre en visibilité l'offre actuelle de formation en matière d'agroécologie**

Chaque action engage des réalisations qui impactent l'offre de formation continue des niveaux national ou régional, dans une vision transverse à tous les secteurs d'activité du MAAF.

A souligner également l'utilisation des nouvelles technologies et plus particulièrement la réalisation de modules de formation ouverte et à distance (FOAD) accessibles sur le site internet de l'INFOMA.

## Accompagnement des agents

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

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

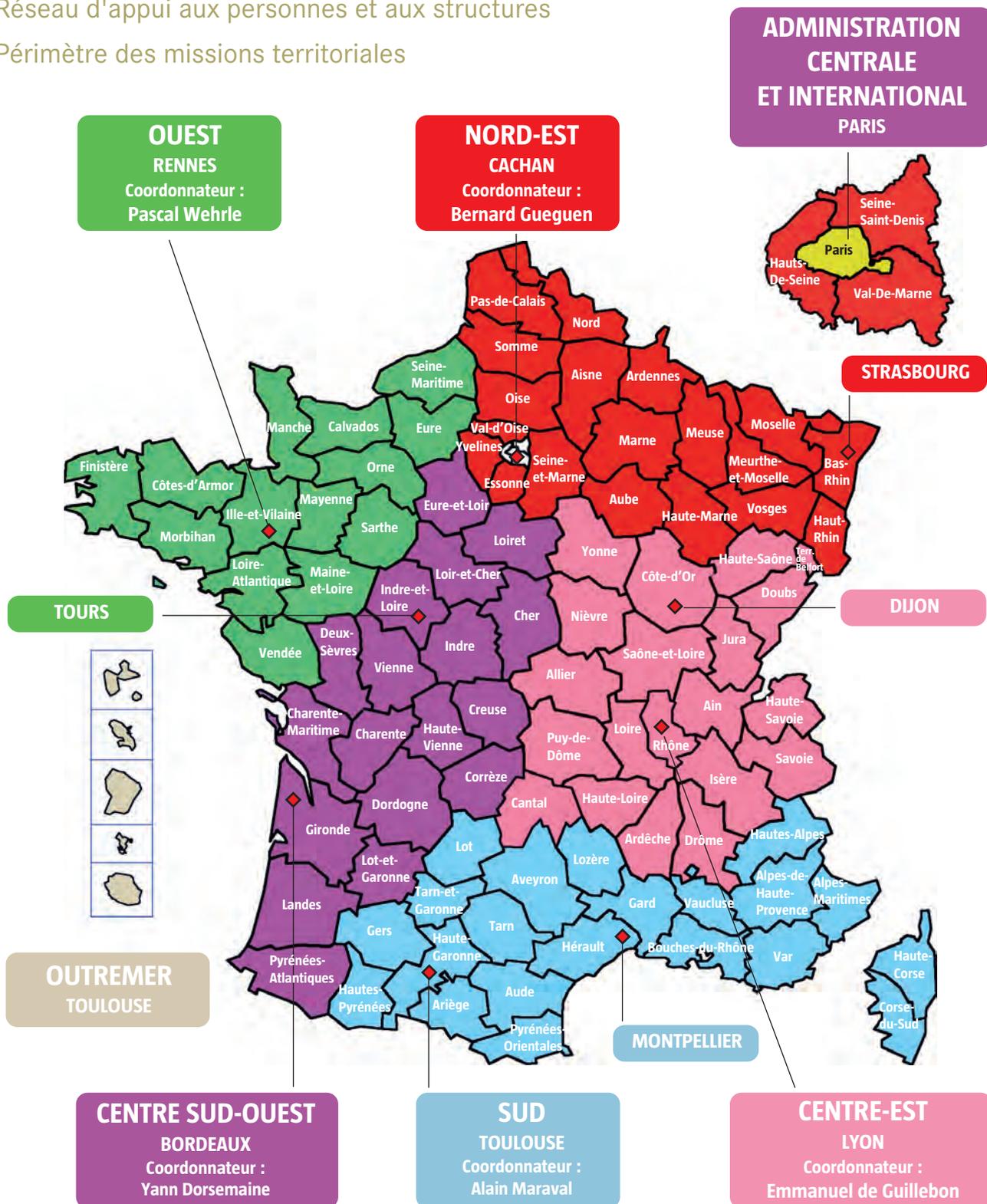
Au sein du réseau, une trentaine d'ingénieurs et d'inspecteurs généraux, chargés de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS), assurent un suivi personnalisé des parcours professionnels des agents. Ce suivi s'appuie notamment sur les entretiens qu'ils ont avec eux. Les IGAPS ont tous une solide 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, dans les établissements d'enseignement agricole ou hors ministère, et qu'ils soient personnels administratifs ou techniques.

## Zones de compétences des équipes territoriales

Pour tenir compte de la réforme de l'Etat territorial annoncée en fin d'année 2014, le RAPS a entrepris une réorganisation interne qui s'est traduite au 1er avril 2015 par un redécoupage des interrégions (voir nouvelle carte ci-après).

## Réseau d'appui aux personnes et aux structures

### Périmètre des missions territoriales



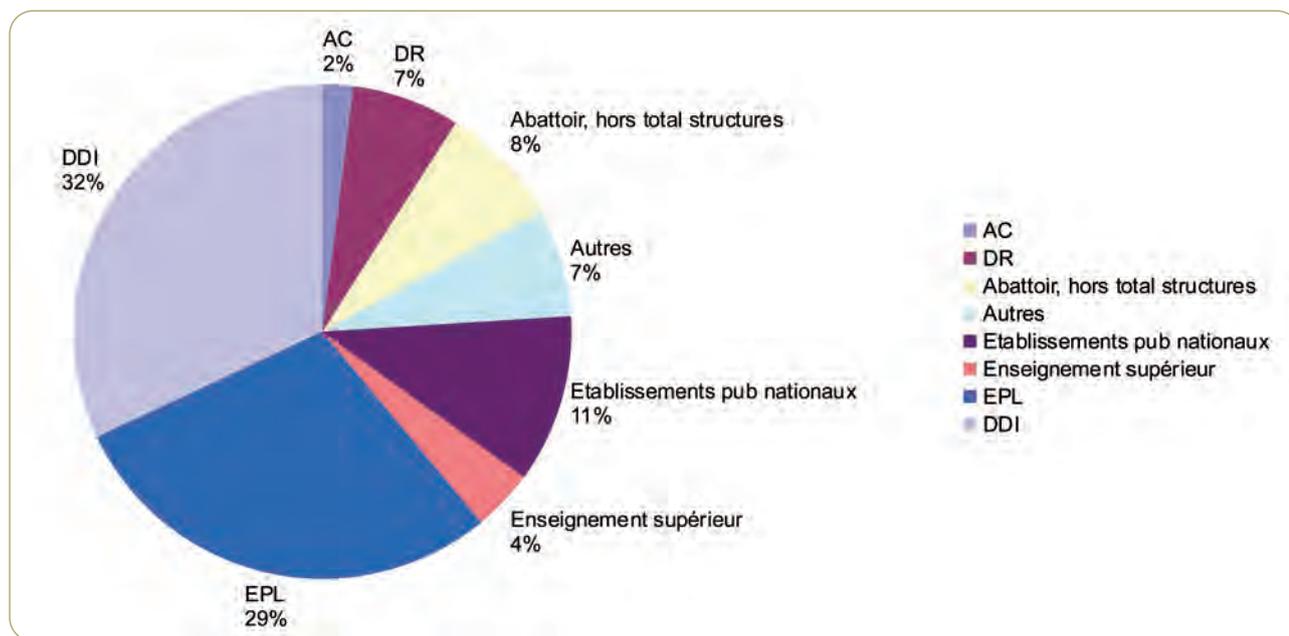
Les sites d'implantation au sein de chaque MAPS sont figurés par un losange.

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

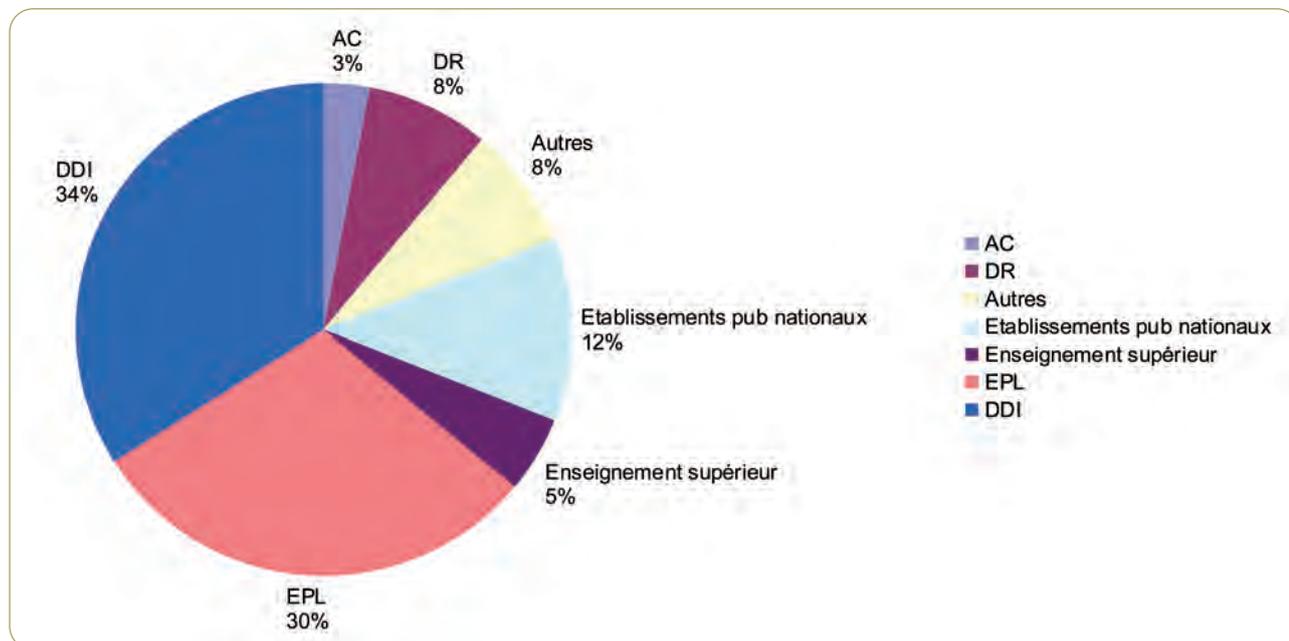
Au cours de l'année 2014, les IGAPS ont visité 763 structures et conduit 9 991 entretiens.

- ▶ 763 visites de structures en 2014 (pour un total de 616 structures : DR, DDI , EPL...) dont 239 en DDI, 211 en EPL et 64 visites en abattoirs.
- ▶ Le nombre de structures visitées augmente de 12,5 % de 2013 à 2014.

### Poids des visites par type de structures visitées en 2014



- ▶ 9 991 entretiens individuels ont été conduits pour un peu plus de 24 800 agents à suivre.
- ▶ L'analyse selon la catégorie des agents rencontrés montre que les IGAPS reçoivent en entretien un peu plus de 55 % d'agents de catégorie A, 26 % d'agents de catégories B et environ 15 % d'agents de catégorie C. 4 % relèvent d'une autre typologie (contractuels non catégorisés, directeurs...).
- ▶ Ces proportions ont globalement peu évolué par rapport à celles des années antérieures. Il est cependant constaté que l'augmentation du nombre des entretiens en 2014 répond presque exclusivement aux demandes des agents de la catégorie A.



L'activité du RAPS se répartit entre entretiens avec les agents en structures ou à la MAPS, activités nationales (ouvertures des postes à la mobilité, tableaux d'avancement et listes d'aptitude, préparations des CAP, régulations PFR et bonifications), réunions collégiales (échanges avec les services, formation et ateliers de travail...) et activités locales.

On note en 2014 une augmentation de la proportion du temps identifié pour les entretiens, en complète cohérence avec l'augmentation du nombre d'entretiens menés (voir point 2.2 ci-dessus). Le pourcentage du temps consacré à cette activité (entretiens à l'occasion de visites de structures et entretiens à la MAPS cumulés) est de 46% contre 44% en 2013 et 39% en 2012. Ce résultat est conforme aux objectifs qui avaient été fixés en début d'année 2013 visant à donner la priorité aux entretiens avec les agents.

Le temps consacré aux «autres activités de la MAPS» (6%) intègre dans plusieurs cas des réunions d'information et d'échange collectif avec les agents, non assimilables à des entretiens.

Parallèlement, le temps consacré aux activités nationales (missions nationales et arbitrages) augmente cette année encore très légèrement pour se situer à 34% contre 32% en 2013. Ce temps est essentiellement dédié à la préparation des CAP et à la participation des référents de corps à ces instances, notamment sur les problématiques suivantes : élaboration des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement, mobilités, détachements, cotation des postes, expertise et instruction des recours des agents, participation aux CAP . Il est aussi consacré à la régulation relative à la PFR et aux bonifications d'ancienneté.

De la même façon, le RAPS contribue fortement à la constitution des listes des postes offerts aux élèves sortant d'école (ISPV, IPEF, TSMA, IAE) et il identifie les postes offerts aux agents déprécarisés.

Il convient de souligner que cette année consacre plus que jamais la collégialité comme modalité de travail du réseau.

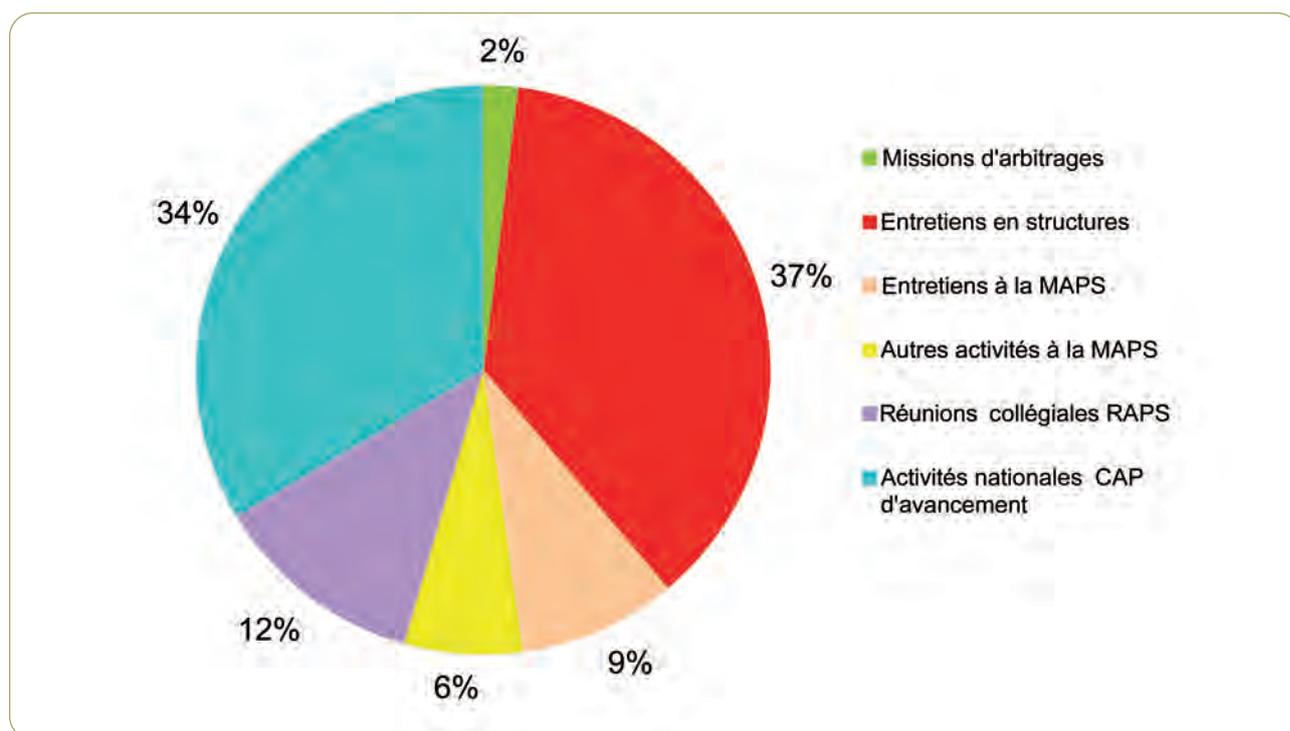
A la croisée des activités nationales et des missions d'appui aux structures, les IGAPS sont de façon systématique associés en qualité d'«expert emploi» aux dialogues de gestion entre les Responsables de Programmes budgétaires et les instances régionales qui déterminent les allocations de moyens aux services.

La MAPS d'administration centrale est de façon spécifique sollicitée à qualités pour une participation active aux travaux de diverses instances dont le Conseil d'Orientation de l'Observatoire des Missions et des Métiers, le Comité Technique Ministériel, les Comités Techniques Administration Centrale, et selon les demandes, les Comités Techniques Spéciaux des directions générales. Elle anime également le Comag (qui réunit les missions d'affaires générales).

Le temps strictement consacré aux travaux internes du réseau (réunions périodiques, partage d'informations, échanges de pratiques, formations) s'est stabilisé en 2014 à 12% ; il est cohérent avec la diminution décidée en 2012 du nombre de séminaires nationaux.

**La répartition en temps passé par IGAPS est illustrée ci-dessous.**

#### Répartition des activités des IGAPS



## II. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en 2014

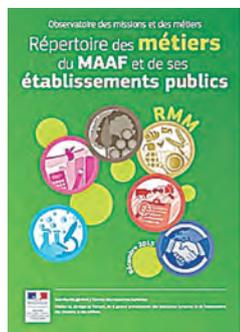
### a) Le répertoire des métiers du MAAF et de ses établissements publics

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 (OMM).

Il regroupe les métiers du ministère en filières d'emplois. Le RMM établit des correspondances systématiques avec les emplois fonctionnels du répertoire interministériel des métiers (RIME) <http://rime.fonction-publique.gouv.fr/>

Après avoir été actualisé et intégré les métiers de 5 établissements publics (FranceAgriMer, l'ASP, l'ODEADOM, l'INAO, et l'ONF) en 2013, le répertoire est resté stabilisé en 2014. En revanche, l'OMM a lancé une série de travaux permettant une actualisation ultérieure, avec la création de 20 nouvelles fiches emplois-types en préparation pour 2015. Dans ce cadre, la refonte complète des filières Métiers de la vie scolaire et de la Protection des végétaux est notamment prévue.

#### Le « Répertoire des métiers du MAAF et de ses établissements publics ».



Accessible sur le site intranet du ministère et sur Internet

<http://agriculture.gouv.fr/rmm>,

il constitue un outil de référence en matière de GRH et d'aide à la mobilité, particulièrement avec l'identification précise des compétences communes mises en oeuvre dans les différents secteurs d'emploi du MAAF et de ses établissements publics.

Il représente :

- ▶ 46 000 agents (ceux du MAAF et de ses établissements publics),
- ▶ plus de 200 emplois types,
- ▶ 40 filières d'emplois.

### b) Développement de la démarche de GPEC et des outils

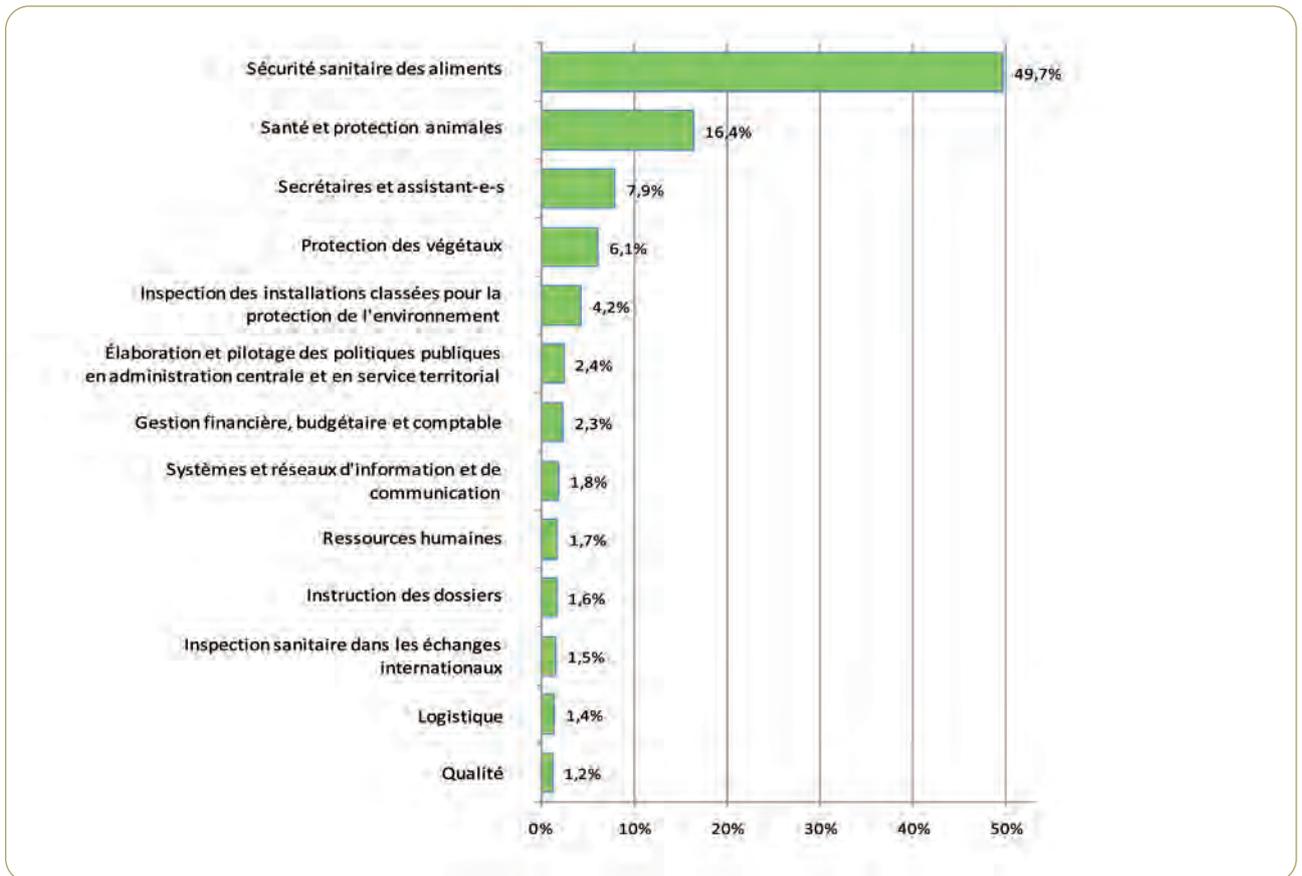
Depuis la fin de l'année 2011, le service des ressources humaines a développé une communication importante pour accompagner le **développement de la GPEC** : à la suite d'un séminaire national, le service des ressources humaines du MAAF a organisé neuf réunions inter-régionales sur le thème de la GPEC et de la formation continue. Ces réunions, fondées sur le principe du partage d'expériences ont permis de mobiliser les acteurs RH et de conforter le lien entre GPEC et formation continue. A l'issue de ces rencontres un **guide pratique de la GPEC** a été réalisé. Elaboré à partir d'éléments méthodologiques et de « bonnes pratiques » ce guide propose une base de travail aux différents acteurs RH et permet de préparer et d'accompagner les évolutions des services.

### c) Cartographie des ressources

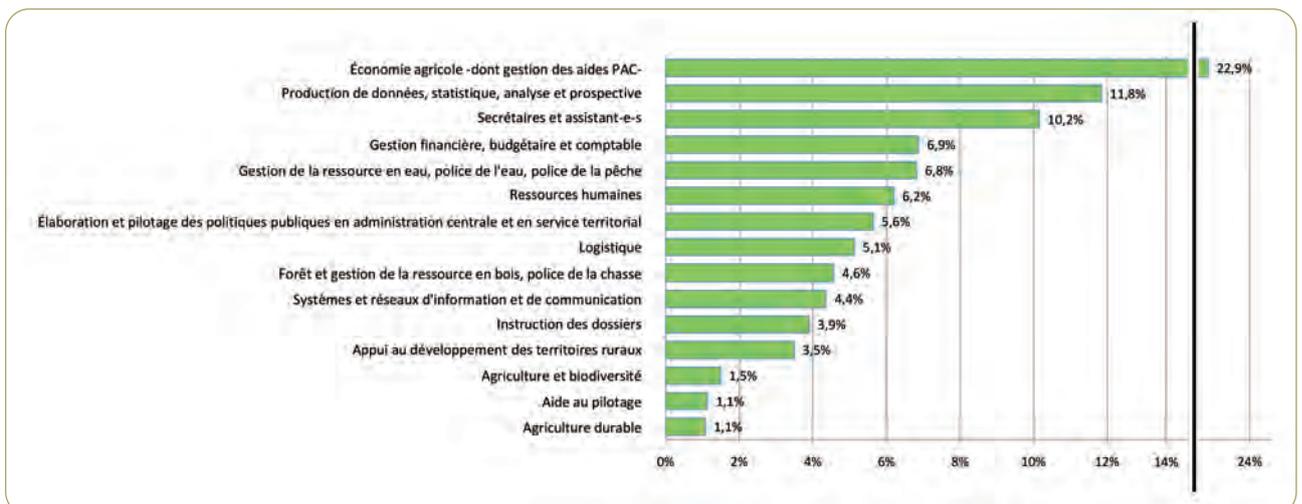
Le ministère effectue chaque année un recensement des métiers détenus par les agents. Cette enquête qui permet de connaître les différents types de métiers exercés par chacun est réalisée en coordination forte avec les secrétariats généraux des DRAAF.

Les graphiques ci-dessous ont été élaborés sur la base des éléments fournis et consolidés par 18 régions au moment où le présent bilan social a été élaboré. Ils présentent la répartition des agents par filière d'emplois dans les services déconcentrés.

## Programme 206



## Programme 215



Depuis 2013, à partir du recensement des métiers détenus par les agents du MAAF, différentes réflexions en matière de GPRH ont été conduites dans le cadre d'études prospectives, dont notamment l'étude engagée par l'OMM sur la filière technique. Cette approche se complète de réflexions sur les métiers et les compétences. En 2014, deux études ont ainsi été réalisées : l'une sur les métiers de la vie scolaire, l'autre sur les compétences exercées en réseau au sein du MAAF.

## Chapitre V

# Les relations professionnelles

### Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2014

- I. Représentativité des organisations syndicales en 2014 suite aux élections professionnelles de 2011
- II. Résultats des élections professionnelles du 4 décembre 2014
- III. Les décharges d'activité de service à titre syndical et les autorisations d'absence, résultant des élections de 2011 et appliquées en 2014

### Actualité du dialogue social

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

### Protection juridique et régime disciplinaire

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

#### FOCUS

LA CHARTE DES TEMPS

#### Chiffres clés 2014

Réunions du CTM : 5

Avis de CTM sur des projets :

- de décrets : 4
- d'arrêtés : 7

Nombre de jours de grève : 2 196

Nombre de mouvements de grève : 18

# Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2014

## I. Représentativité des organisations syndicales en 2014 suite aux élections professionnelles de 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, commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires et d'attribuer les droits syndicaux (locaux, autorisations d'absence, décharges de service) aux organisations syndicales du ministère.

La circulaire, référencée SG/SRH/SDDPRS/N2011-1191 du 7 décembre 2011 a diffusé 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	Exprimés	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 participation		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 des élections professionnelles du 4 décembre 2014

Des élections professionnelles ont été organisées le 4 décembre 2014. Les agents ont élu leurs représentants pour l'ensemble des instances de concertation du ministère. Les résultats à ces élections ont permis de renouveler les divers CT, CAP et CCP pour une durée de quatre ans et d'attribuer les droits syndicaux (locaux, autorisations d'absence, décharges de service) aux organisations syndicales du ministère.

La circulaire référencée SG/SRH/SDDPRS/2015-12 du 7 janvier 2015 a diffusé les résultats détaillés de ces élections pour chacun des CT du ministère.

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

Inscrits	Votants	Exprimés	CFDT	CFE-CGC-CFTC-SNISPV-FGAF	FO	FSU	SUD Rural Equipement - Solidaires	SYAC-CGT	UNIPEF	UNSA
38 030	24 983	23 810	2 672	1 466	4 822	6 950	1 183	1 844	484	4 389
	65,69% des voix		11,22%	6,16%	20,25%	29,19%	4,97%	7,74%	2,03%	18,43%
	Sièges attribués : 15		2	1	3	5	0	1	0	3

**Les résultats au comité technique de l'enseignement agricole (CTEA) ont été les suivants :**

Inscrits	Votants	Exprimés	CFDT	FO	FSU	SUD Rural Equipement - Solidaires	SYAC-CGT	UNSA
23 891	14 066	13 440	1 805	1 751	5 948	897	966	2 073
	58,88 % des voix		13,43 %	13,03 %	44,26 %	6,67 %	7,19 %	15,42 %
	Sièges attribués : 10		1	1	6	0	0	2

**Les résultats au comité technique spécial DRAAF-DRIAAF-DAAF ont été les suivants :**

Inscrits	Votants	Exprimés	CFDT	CFE-CGC CFTC SNISPV-FGAF	FO	FSU	SYAC-CGT	UNSA
2 846	2 404	2 330	342	261	634	252	221	620
	84,47 % des voix		14,68 %	11,20 %	27,21 %	10,82 %	9,48 %	26,61 %
	Sièges attribués : 10		1	1	3	1	1	3

**Les résultats au comité technique d'administration centrale (CTAC) ont été les suivants :**

Inscrits	Votants	Exprimés	CFDT	CFE-CGC CFTC SNISPV-FGAF	FO	FSU	SYAC-CGT	UNSA
2 118	1 662	1 581	494	299	177	232	179	200
	78,47 % des voix		31,25 %	18,91 %	11,20 %	14,67 %	11,32 %	12,65 %
	Sièges attribués : 10		4	2	1	1	1	1

Les résultats complets des CAP sont disponibles en ligne sur le site Internet et l'Intranet du ministère.

**Répartition par genre des représentants du personnel (titulaires et suppléants) aux 4 CT nationaux et aux CAP du MAAF suite aux élections du 4 décembre 2014**

Instances	Nombre de sièges	Titulaires		Suppléants	
		Femme	Homme	Femme	Homme
Comité Technique Ministériel	15	5	10	7	8
Comité Technique d'Administration Centrale	10	5	5	8	2
Comité Technique Spécial DRAAF, DRIAAF, DAAF	10	6	4	5	5
Comité Technique National de l'enseignement agricole public	10	2	8	5	5
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ministériel	7	1	6	1	6
Conditions de Travail de l'Administration Centrale	7	5	2	5	2

## Répartition par genre des représentants du personnel

CAP du corps des :	Nombre de sièges	Titulaires		Suppléants	
		Femme	Homme	Femme	Homme
Adjoint Administratif	11	8	3	10	1
Adjoint Technique	8	3	5	5	3
Adjoint Technique EA	8	1	7	4	4
Adjoint Technique FR	8	5	3	5	3
Secrétaire Administratif	7	6	1	6	1
Technicien Supérieur	8	3	5	5	3
Attaché d'administration	6	3	3	3	3
Ingénieur de l'Agriculture et de l'Environnement	6	3	3	2	4
Inspecteur de la Santé Publique Vétérinaire	8	3	5	4	4
IPEF	10	4	6	1	9
Administrateur Civil	4	1	3	1	3
Inspecteur Général de l'Agriculture	3	0	3	1	2
Professeur (PLPA)	5	2	3	2	3
Professeur (PCEA)	6	3	3	3	3
Conseiller Principal d'Education	4	1	3	3	1
Assistant Ingénieur FR	2	1	1	1	1
Ingénieur Recherche FR	6	3	3	1	5
Ingénieurs d'Etudes FR	5	4	1	4	1
Technicien FR	6	4	2	3	3

### III. Les décharges d'activité de service à titre syndical et les autorisations d'absence résultant des élections de 2011 et appliquées en 2014

*NB : l'attribution du temps syndical résultant des élections professionnelles du 4 décembre 2014 sera présentée dans le bilan social 2015.*

Le décret n° 2012-224 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 a modifié les règles relatives au temps syndical, qui regroupe désormais les décharges d'activité de service et les autorisations d'absence.

Le crédit de temps syndical a été réparti sur la base de leurs résultats à chacune des 9 organisations syndicales qui s'étaient présentées au scrutin 2011 du CTPM pour le ministère (CFDT, CGT, FO, UNSA, FSU, Sud Rural, CFTC, CGC, SNISPV). En fonction du crédit de temps qui leur a été attribué, chaque organisation syndicale a réparti ce temps entre décharges et autorisations d'absence pour une année, sachant que chaque année jusqu'à la prochaine consultation générale des personnels, elles 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 10% 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 pour l'année 2014 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	19,17	2,00
CGT	13,72	12,30	1,42
FO	32,36	30,00	2,36
UNSA	24,98	22,98	2,00
FSU	53,95	43,72	10,23
SUD	10,36	8,00	2,36
CFTC/CGC/SNISPV	11,16	7,95	3,21
<b>Total (en ETP)</b>	<b>167,70</b>	<b>144,12</b>	<b>23,58</b>

## Actualité du dialogue social

### I. Climat social

Le nombre de journées de grèves pour l'année 2014 est plus élevé qu'en 2013, puisque 2 196 journées de grèves ont été comptabilisées cette année contre 1 554 l'année dernière.

En ce qui concerne les grèves nationales, elles ont été motivées par les emplois, les salaires, les revalorisations du point d'indice, les retraites, et par la contestation de la politique économique.

Il n'y a pas eu de grève ministérielle. Les grèves locales ont concerné l'enseignement agricole technique et supérieur et représentent 10% environ des jours de grève.

### Mouvements d'ampleur nationale

Période et durée de la grève	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève et objet	Effectifs réels déclarés	% estimé le jour de la grève
6 février (1 journée)	CGT (défense du système de retraite, des salaires et de l'emploi)	63	0,44
18 mars (1 journée)	CGT, FSU, FO, Solidaires (défense de l'emploi, du pouvoir d'achat et des salaires, protection sociale et accès aux services publics, refus de la politique d'austérité, pacte de responsabilité)	538	3,23
15 mai (1 journée)	CGT, CFDT, FO, Solidaires, UNSA, CFTC (défense de l'emploi, du pouvoir d'achat, augmentation valeur du point d'indice, arrêt de la MAP, refus politique d'austérité, pacte de responsabilité)	1296	5,10
26 juin (1 journée)	CGT (refus des politiques d'austérité)	20	0,15
16 octobre (1 journée)	CGT (amélioration de la protection sociale et reconnaissance de la sécurité sociale)	36	0,66
18 novembre (1 journée)	CGT, Solidaires (avenir fonction publique, solidarité nationale, création d'emploi, salaires)	28	0,48
<b>Total</b>		<b>1 981</b>	

## Mouvements d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle

Mouvement de grève	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève et motif	Nombre de jours de grève (= total du nombre de grévistes par jour de grève)
11 mars (1 journée)	FSU, UNSA Legta de Carpentras (PACA) – situation budgétaire de l'établissement, protection de la communauté éducative	22
8 avril (1 journée)	UNSA Eplefpa de Roanne (Rhône-Alpes) – malaise de la communauté éducative	57
5 au 9 mai (5 jours)	FSU Lycée St Joseph (Réunion) – suppression de poste	20 le 5 mai
9 mai (reconductible sur toute la période d'examen soit 43 jours)	FSU CFA et CFPPA – conditions de travail	29 (12 le 15 mai, 15 le 20 mai, 1 le 3 juillet, 1 le 4 juillet)
20 mai (1 journée)	FSU Eplefpa Brie Comte Robert (Ile de France) – dysfonctionnements récurrents, déficit chronique du pilotage pédagogique	19
5 juin (1 journée)	FSU Eplefpa St Gaudens (Midi-Pyrénées) – rétablissement poste d'EFS, abondement de dotation vie scolaire	16
17 juin (1 journée)	CGT Agrosup Dijon (enseignement supérieur) – souffrance et mal-être	5
2 septembre (reconductible)	FSU Eplefpa Rodez (Midi-Pyrénées) – conditions de la rentrée 2014	3
23 septembre (1 journée)	FSU Eplefpa Toulouse (Midi-Pyrénées) – dotation en personnel, fermeture de bâtiment	13
3 octobre (1 journée)	FSU LPA St Briec (Bretagne) – suppression de poste, baisse des ressources financières	13
10 novembre (1 journée)	FO, SNETAP-FSU, SUD RURAL EQUIPEMENT EPL Marmilhat (Auvergne) – Journée de solidarité sans concertation	12
10 décembre (1 journée)	SNETAP-FSU Eplefpa Chartres (Centre) – Conditions de travail dégradées	6
<b>Total</b>		<b>215</b>
<b>Total général</b>		<b>2 196</b>

## II. Le dialogue social au MAAF

Le CTM a été consulté sur 5 projets de décrets ou d'arrêtés concernant les personnels du MAAF.

### Fréquence des réunions des CT nationaux, locaux et des CRIC, et principaux sujets traités en 2014

	Nombre de réunions des instances nationales	Nombre de réunions des instances locales et fréquences			
		1	2	3	4
CTM	5				
CT AC	1				
CTS réseau DRAAF/DRIAAF/DAAF	1				
CTEA - DGER	7				
CT régionaux DRAAF DAAF			65%	27%	8%
CT régionaux enseignement agricole			47,62%	33,33%	19,05%
CRIC		29,41%	64,71%	5,88%	

### 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 :*

- ▶ fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ;
- ▶ fixant les conditions d'intégration dans l'enseignement public du centre privé de formation et de promotion horticoles « Le grand Blottereau » ;
- ▶ relatif au recrutement et à la formation initiale des personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'agriculture ;
- ▶ relatif au transfert à la collectivité territoriale de Corse des services ou parties de services du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt chargés de l'exercice de la compétence dans les domaines de la production et de la multiplication de plants forestiers et autres végétaux.

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

- ▶ modifiant l'arrêté du 6 juillet 2011 fixant les modalités de vote par correspondance aux élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires des corps relevant du ministre chargé de l'agriculture ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 29 avril 2005 fixant la liste des branches d'activités professionnelles et des emplois types des établissements publics d'enseignement supérieur agricole relevant du ministre chargé de l'agriculture et de l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments ;
- ▶ portant extension de la prime de fonctions et de résultats aux membres du corps de l'inspection générale de l'agriculture et fixant les montants de référence de cette prime ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 24 mai 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels et collaborateurs du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ;
- ▶ relatif à la réduction de la durée des mandats des membres de certaines instances représentatives du personnel du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 27 juin 2011 portant institution des comités techniques au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire ;
- ▶ modifiant les dispositions relatives à la notation des enseignants et CPE, d'une part, à l'attribution des réductions ou majorations d'ancienneté, d'autre part, fixées par l'arrêté du 16 mars 2011 relatif aux conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des personnels du ministère chargé de l'agriculture.

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

- ▶ Agenda social 2014;
- ▶ Projet de circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des personnels des corps de catégorie A et A+ du ministère en charge de l'agriculture;
- ▶ Transfert du pilotage du FEADER aux Conseils régionaux;
- ▶ Bilan de la Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA);
- ▶ Bilan de l'Aide au retour à l'emploi (ARE);
- ▶ Bilan de la mise en œuvre du dispositif 1 pour 1;
- ▶ Projet de note sur les référents experts de la DGAL;
- ▶ Point d'information sur l'organisation du dialogue de gestion 2015;
- ▶ Harmonisation des règlements intérieurs dans les structures du MAAF (administration centrale et DRAAF);
- ▶ Présentation du Bilan social 2013;
- ▶ Projet de la « Charte des temps »;
- ▶ Projet de note de service relative aux conditions d'accès et conditions générales d'utilisation des TIC par les organisations syndicales au MAAF;
- ▶ Projet de note de service relative à la prise en compte de la valeur professionnelle par réduction ou majoration d'ancienneté en vue des changements d'échelons;
- ▶ Point d'information sur la revue des missions et les chantiers sur l'organisation territoriale de l'État.

**Au CTEA**

***Avis sur les projets de décrets :***

- ▶ portant création du plan d'accompagnement personnalisé ;
- ▶ relatif à la durée complémentaire de formation qualifiante prévue à l'article L.122-2 du code de l'éducation ;
- ▶ relatif à la formation professionnelle des sortants sans qualification professionnelle du système éducatif ;
- ▶ relatif à la composition du conseil de perfectionnement des centres de formation d'apprentis de l'enseignement agricole ;
- ▶ autorisant les dispenses d'épreuves au baccalauréat général et technologique pour les candidats titulaires d'un baccalauréat.

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

- ▶ modifiant l'arrêté du 30 mars 2012 relatif au livret scolaire pour l'examen du baccalauréat général pour les élèves de la série S, option « écologie, agronomie et territoires » ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 15 juillet 2013 relatif aux épreuves du deuxième groupe de la série « sciences et technologies de l'agronomie et du vivant : agronomie, alimentation, environnement, territoires » (STAV) du baccalauréat technologique ;
- ▶ portant abrogation de l'arrêté du 7 septembre 2006 relatif aux conditions d'attribution de la note de vie scolaire dans les classes de quatrième et troisième des établissements d'enseignement 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 ;
- ▶ fixant les clauses-types des conventions prévues à l'article R. 715-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- ▶ portant création de la spécialité « cultures marines » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ portant création du plan d'accompagnement personnalisé ;
- ▶ portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur agricole option « analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole » ;
- ▶ portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur agricole option « développement de l'agriculture des régions chaudes » ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 15 juillet 2013 fixant les conditions dans lesquelles les candidats ajournés à l'examen de la série STAV du baccalauréat technologique peuvent se présenter à l'examen de la série STAV créée par l'arrêté du 21 février 2013 à compter de la session 2013 ;
- ▶ 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 ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 1<sup>er</sup> septembre 2009 modifié portant création de la spécialité « Bio industries de transformation » du baccalauréat professionnel ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 15 juillet 2013 modifié fixant les conditions dans lesquelles les candidats ajournés à l'examen de la série « sciences et technologies de l'agronomie et du vivant » (STAV) du baccalauréat technologique peuvent se présenter à l'examen de la série « sciences et technologies de l'agronomie et du vivant » (STAV) créée par l'arrêté du 21 février 2013 à compter de la session 2015 ;
- ▶ relatif aux dispenses d'épreuves des candidats au baccalauréat général ou technologique déjà titulaires d'un baccalauréat général, technologique, de technicien ou de l'enseignement du second degré, dans une autre série ;
- ▶ relatif aux dispenses d'épreuves des candidats au baccalauréat technologique série STAV déjà titulaires d'un baccalauréat général ou technologique, dans une autre série, pour la session d'examens 2015 ;
- ▶ portant prolongation de l'expérimentation pour inscrire le brevet de technicien supérieur agricole dans l'architecture européenne de l'enseignement supérieur.

#### Autres points :

- ▶ Présentation de la circulaire relative aux stages en entreprise des élèves et des étudiants de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles;
- ▶ Présentation du tableau de suivi du 5<sup>e</sup> schéma prévisionnel national des formations (SPNF);
- ▶ Présentation du projet de note de service relative à la Charte de la laïcité et symboles de la République;
- ▶ Point d'information relatif à la note de service rentrée 2015;
- ▶ Présentation de la situation des salariés des exploitations agricoles et des ateliers technologiques;
- ▶ Préparation du 6<sup>e</sup> schéma prévisionnel national des formations (SPNF);
- ▶ Situation des effectifs de rentrée 2014;
- ▶ Point d'information sur les « Résultats de la consultation du "socle commun" ouverte sur Chlorofil »;
- ▶ Présentation du « projet stratégique national pour l'enseignement agricole ».

#### Au CT AC

- ▶ Evolution des locaux pour l'administration centrale;
- ▶ Point sur les effectifs en administration centrale;
- ▶ Point sur les mobilités et autres mouvements de personnels en 2013;
- ▶ Point sur les entretiens d'évaluation en administration centrale;
- ▶ Nouvelle règle de calcul des tarifs de restauration pour les contractuels d'administration centrale.

#### Dans le cadre des questions diverses :

- ▶ Différentiel de paiement entre les restaurants d'entreprise Auri de Barbet et Elior de Vaugirard;
- ▶ Point sur la mise à niveau du réseau informatique dans le cadre des travaux dans les bâtiments A et B de Varenne.

#### Au CTS réseau DRAAF/DRIAAF/DAAF

- ▶ Bilan des dialogues de gestion pour l'exercice 2014;
- ▶ Décentralisation du FEADER;
- ▶ Évolution de l'organisation du réseau des référents DGAL.
- ▶ Les grands projets informatiques en cours de développement : RESYTAL et SIRENA;
- ▶ Information sur l'évolution de l'organisation de la chaîne de dépenses de l'État (cf. Question diverse du CTM du 4 mars 2014).

#### Dans le cadre des questions diverses :

- ▶ La récupération d'heures supplémentaires en jours au même titre que les DDI;
- ▶ Etat des lieux et perspectives en matière d'organisation du temps de travail dans les DRAAF et DAAF;
- ▶ Harmonisation des règlements intérieurs dans les DRAAF;
- ▶ Recrutement d'agents contractuels sur des postes de vétérinaires épidémiologistes.

## FOCUS

### LA CHARTE DES TEMPS

La charte des temps a pour objectif d'améliorer la qualité de vie au travail et le bien être des agents. Le ministère de l'agriculture a souhaité s'engager dans la construction d'une politique de ressources humaines favorisant cet équilibre des temps de vie. La bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un facteur déterminant pour faire progresser l'égalité réelle au travail entre les femmes et les hommes.

Loin d'être un énoncé des règles relatives à la réglementation de la durée de travail, la charte des temps vise à rappeler, soutenir et promouvoir des principes et bonnes pratiques relatifs à la gestion du temps. Ce sont des principes et bonnes pratiques, simples, généralement connus, mais insuffisamment pratiqués. Elle s'inscrit dans un objectif de modernisation du fonctionnement de l'État et de ses modes de management.

Élaborée avec les organisations syndicales nationales, la charte des temps est destinée à être adaptée au contexte local, dans la concertation, dans les services du MAAF en intégrant la diversité des métiers et des statuts.

Ainsi, elle s'applique à l'ensemble des services du MAAF (administration centrale, services déconcentrés, établissements d'enseignement). Elle concerne également l'ensemble des agents : non seulement les encadrants qui doivent être exemplaires par l'impulsion qu'ils donnent, mais également toute la communauté de travail.

Plus concrètement, la charte des temps identifie un certain nombre d'axes parmi lesquels figurent l'amélioration de la gestion collective et individuelle du temps, la professionnalisation de la conduite de réunions, le bon usage des technologies de communication et la prise en compte des situations particulières.

### III. Le dialogue social local

Le dialogue social local se déroule, d'une part dans les comités techniques (CT) des directions départementales interministérielles relevant des services du Premier ministre, d'autre part dans les multiples comités techniques relevant du ministère chargé de l'agriculture : notamment dans les 22 CT régionaux des 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 2014 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,...) ARTT / RIALTO (bilan, ajustement, jours de fermeture, GESTOR)</li> <li>▶ Budget de fonctionnement, BOP moyens</li> <li>▶ Formation continue (bilan 2012, plan 2013, proposition 2014)</li> <li>▶ Gestion des ressources humaines - mobilités, mouvements de personnel, avancements, parité hommes/femmes (Plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes)</li> <li>▶ Primes (modulation, harmonisation, bilan)/Prime spéciale, critères d'attribution</li> <li>▶ Réforme territoriale - réorganisation des services - modernisation de l'action publique, décentralisation</li> <li>▶ Élections professionnelles 2014</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Frais de déplacements (utilisation Chorus DT), ordres de mission permanents</li> <li>▶ Informatique</li> <li>▶ PFR</li> <li>▶ Restaurant administratif</li> <li>▶ Transfert FEADER</li> </ul>

#### Les principaux sujets traités en 2014 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 2014 (préparation, évolution des structures pédagogiques, effectifs, personnels, mouvements, dotation globale horaire)</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>▶ Bilan des examens, résultats scolaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Projet régional "enseigner à produire autrement"</li> <li>▶ Rénovation/réforme de la voie professionnelle</li> <li>▶ Agents non titulaires (rémunérations, contrat de travail, CCP)</li> <li>▶ Déprécarisation</li> <li>▶ Apprentissage</li> <li>▶ Indicateurs 2013 et 2014 du programme 143 et BOP 143 pour 2014 (LOLF)</li> <li>▶ Mise en place et suivi de l'avancement du projet d'ENT (Espace Numérique de Travail)</li> <li>▶ Médecine de prévention des agents de l'enseignement agricole</li> <li>▶ Gestion du handicap</li> <li>▶ Hygiène et sécurité (fonctionnement CHSCT, bilan CHS, tenue d'un document unique d'évaluation des risques professionnels etc.)</li> <li>▶ Élections professionnelles 2014</li> </ul>

#### Les principaux sujets traités en 2014 au sein des CRIC

Par au moins deux tiers	Par au moins un tiers
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Evolution des effectifs et moyens des BOP 206 et 215</li> <li>▶ Présentation du DRF 2014 / DRF 2015</li> <li>▶ Transfert du FEADER aux régions</li> <li>▶ Bilan 2013, avancée du Programme régional de formation 2014</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Action sociale ministérielle (restauration collective, suivi médical, médecine de prévention, prestations sociales)</li> <li>▶ Modernisation de l'action publique (devenir des DDCSPP, restructuration en abattoirs etc.), projet stratégique du MAAF</li> <li>▶ Dispositif de déprécarisation (bilan des formations)</li> <li>▶ Bilan social par BOP 206 et 215 (répartition des effectifs par missions, tranche d'âge et sexe en ETPT), dispositif régional de GPEC, protocole égalité femmes / hommes)</li> </ul>

# Protection juridique et régime disciplinaire

## I. Protection fonctionnelle des fonctionnaires en 2014

En 2014, 39 agents ont adressé une demande de protection fonctionnelle au service des affaires juridiques, qui a ouvert 35 dossiers.

13 dossiers, concernant des agents victimes d'attaques (actes d'intimidation, violences ou menaces), ont été portés devant les juridictions et les honoraires des avocats qui ont assuré la défense des agents concernés ont été pris en charge au titre de la protection fonctionnelle.

- ▶ Dans 11 dossiers, les 19 agents ont vu leur agresseur condamné par les tribunaux correctionnels à des peines de 2 mois d'emprisonnement ferme, avec aménagement sous bracelet électronique, de 6 mois d'emprisonnement avec sursis, d'amendes avec sursis. En outre, certains agents ont demandé et obtenu des dommages et intérêts de plusieurs centaines d'euros et d'autres l'euro symbolique pour réparer leur préjudice moral.
- ▶ Dans deux dossiers, 3 agents ont vu leur agresseur relaxé, et dans un cas il a été fait appel de cette décision.

Cinq agents ont vu leur responsabilité pénale mise en cause. Dans les deux dossiers traités par les autorités judiciaires, ont été prononcés une condamnation, dont il a été fait appel, et un non-lieu a été confirmé.

Les autres dossiers ont pu faire l'objet d'un accord de principe alors qu'ils n'ont pas encore été traités par les autorités judiciaires, ou d'un refus motivé par la nature du contentieux (s'agissant par exemple d'un accident de travail) ou par le corps auquel appartenait le demandeur. En effet, seuls les agents employés par le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle accordée par le service des affaires juridiques.

Lorsque la question de la prise en charge des honoraires d'avocats ne se pose pas, parce que des poursuites pénales ne sont pas engagées, la protection fonctionnelle comprend une assistance juridique, ainsi que des mesures de soutien et de prévention dont le choix est laissé à l'appréciation de l'administration.

Compte tenu de la durée des procédures judiciaires, 9 agents ont obtenus des dommages et intérêts dans trois dossiers ouverts au cours des années précédentes mais jugés en 2014, et 2 agents dans le même dossier ont bénéficié de la prise en charge des honoraires de leur avocat en 2014 pour un dossier ouvert en 2013.

## II. Fautes commises et sanctions prononcées en 2014

Fautes	Détournement, conservation de fonds, malversation		Absences irrégulières abandon de fonction		Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Ivresse		Mœurs		Condamnations pénales		Incorrections violences & insultes		Totaux	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Révocation											1					1
Mise à la retraite d'office						1										1
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	1													1	1	1
Blâme						1										1
Avertissement						1					1					2
<b>Totaux</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

## Chapitre VI

# L'action sanitaire et sociale

### Objectifs, organisation et acteurs

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

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

#### L'action sociale

- I. Le service social du personnel
- 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. Contexte du handicap dans la fonction publique
- II. Evolution des recrutements annuels
- III. Convention FIPHPF

#### 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 2014

**Budget de l'action sanitaire et sociale :**  
10 412 108 €

**Dépenses au titre de la restauration :**  
3 333 366 €

**Dépenses au titre de la prestation de secours :**  
341 082 €

**Dépenses pour les réservations de logements :**  
124 990 €

**Recrutement de personnes handicapées :** 29

**Taux d'emploi des travailleurs handicapés :**  
4,70%

# 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 (CHCT).

## 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 assistants de service social** ont pour missions d'aider et de soutenir toute personne ou équipe éprouvant des difficultés d'ordre personnel ou professionnel et de favoriser la recherche des solutions les mieux adaptées. Leur mission consiste aussi à impulser et à participer à des actions collectives d'information, afin d'assurer un accès équitable et adapté à l'action sociale.

**Les inspecteurs en santé et sécurité au travail** contrôlent les conditions d'application des règles définies dans la 4<sup>ème</sup> partie du code du travail et proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

**Les associations d'action sociale, sportive, culturelle et de 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, Harmonie Fonction Publique et la MGET/MGEN VIE pour assurer la protection sociale complémentaire des agents. Les conventions avec ces deux organismes ont été signées le 17 décembre 2008 et sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour une durée de sept ans.

# Le budget de l'action sanitaire et sociale

L'action sociale du ministère vise à améliorer les conditions de travail de l'ensemble des personnels et à faciliter l'harmonie entre vie professionnelle et vie familiale.

Les crédits alloués permettent de financer les équipements sociaux, subventionner les associations et organismes à vocation sociale qui interviennent au bénéfice des personnels du ministère.

En 2014, les crédits destinés à l'action sociale ont été préservés malgré les contraintes fortes portant sur le programme 215 .

## Dépenses de fonctionnement (titre 3, sauf mention contraire)

Principaux postes de dépenses	Dépenses 2012	Dépenses 2013	Dépenses 2014
Restauration parisienne	1 197 735,00	1 133 965,00	1 281 955,56
Restauration services déconcentrés	2 200 911,00	2 139 911,00	2 059 386,00
ASMA nationale			
- Subvention	2 587 635,00	2 687 635,00	2 687 635,00
- Subvention colonie	765 655,00	696 050,00	696 050,00
- Dispense de service : 7 postes en 2014 et 2013 6,8 postes en 2012 (titre 2)	419 486,00	445 690,00	450 303,00
- Mises à disposition	749 803,00	825 616,00	876 134,00
Logement (réservations + ADII)	124 000,00	256 950,00	124 990,00
Médecine de prévention services déconcentrés	785 006,00	879 463,00	959 974,00
Action sociale (séminaire ASS, achat de véhicules, INAVEM, journée SIDA)	56 943,00	30 113,00	43 468,00
Comités médicaux (expertises médicales)	6 600,00	9 848,00	10 781,78
Mutuelles (transferts solidaires + cabinet d'actuariat)	-	617 689,00	22 442,00
Santé et sécurité au travail (formations, abonnements internet éditions législatives et site sécurité, achat de véhicules, séminaires ISST et fournitures,...)	169 350,00	137 893,00	145 912,52
Secteur handicap (annonce, interprète, prise en charge transport et prothèse et séminaire)	-	-	10 991,50
Secours (titre 2)	316 266,46	364 717,33	341 082,00
Prestations sociales (interministérielles et ministérielles) (titre 2)	693 898,66	701 813,83	700 303,19
Autres dépenses (formation)	-	-	700,00
<b>TOTAL</b>	<b>10 173 289,12</b>	<b>10 927 354,16</b>	<b>10 412 108,00</b>

## Prestations interministérielles

	Montant total des prestations individuelles (PI)	Montant total des PI pour les agents du MAAF	Nombre de dossiers	%
Aide à l'installation des personnels de l'État (AIP)	5 475 719	54 110	91	0,99
CESU pour garde d'enfants 0-6 ans	41 488 575	394 620	806	0,95
Chèques-vacances	31 243 999	389 012	1 716	1,25

# L'action sociale

## I. Le service social du personnel

En 2014, les 16 assistants de service social (ASS) ont conseillé, orienté et accompagné 2 359 personnes au cours de 6 712 entretiens individuels (3 826 physiques et 2 886 téléphoniques). Les ASS font le constat que les temps d'entretien sont de plus en plus longs et que ce temps est essentiellement consacré à l'écoute et au soutien psychologique.

	Personnes reçues au cours des permanences	Entretiens	Rencontres avec les partenaires
2013	2 844	7 116	2 299
2014	2 359	6 716	2 422

### Les permanences et visites à domicile par structures

	Nombre total de permanences	Dans les DDI	Dans les structures MAAF	Dans les autres ministères	Visites à domicile
2013	1 735	646	1 049	40	180
2014	1 577	571	978	20	177

Les ASS rencontrent prioritairement les agents sur les sites de travail où ils effectuent des permanences. Cependant, dans quelques situations, il est plus adapté de proposer une visite à domicile, notamment :

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

Une diminution de 9% du nombre de permanences est constaté par rapport à 2014. Un poste temporairement vacant en 2014 (congé maternité + parental) et un long arrêt maladie peuvent en partie expliquer ce fléchissement.

### Nombre de mails traités en 2014 : 6 921

L'utilisation de la messagerie tend à se développer de façon conséquente pour de nombreuses demandes. C'est pourquoi il a été décidé de les comptabiliser dans le bilan social à partir de cette année 2014.

Néanmoins n'ont été pris en compte que les mails « traités », c'est-à-dire ceux qui ont nécessité plusieurs actions pour répondre à la demande. Les très nombreux mails comportant une simple demande d'information ne sont pas comptabilisés.

Il est constaté que ce mode de contact est souvent complémentaire du contact téléphonique.

## Participer à la gestion des ressources humaines des services

- ▶ L'ASS peut participer aux comités de direction et aux réunions de service des secrétariats généraux. La participation de l'ASS aux groupes RH, examinant les situations complexes de gestion des ressources humaines, comme aux cellules de veille est de nature à favoriser la recherche des solutions les mieux adaptées, tant pour l'agent que pour le service.
- ▶ En ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail, l'accompagnement des changements structurels, la prévention des inadaptations professionnelles, l'ASS peut proposer des actions de prévention, notamment dans le cadre des plans de prévention, en lien avec les différents partenaires de la gestion des ressources humaines.
- ▶ L'ASS peut faire partie des experts de l'administration qui participent aux réunions des comités techniques et des comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail des services dans lesquels il intervient.

	CT-CHSCT-coHS	Cellules RH-veille	Liaisons RH chefs de service
2013	172	59	844
2014	198	127	920

L'investissement intensifié des ASS dans ces actions répond à la demande des services et confirme un travail de coopération renforcé avec les directions, les acteurs de prévention et les services RH.

## Impulser et participer à des actions collectives d'information, en leur qualité de relais et d'acteur de la mise en œuvre de la politique sociale

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

	Groupes de travail	Infos collectives
2013	138	26
2014	142	42

## Exercer une fonction de "veille sociale"

L'ASS permet, par son analyse, d'apporter un éclairage professionnel sur les problématiques communes et spécifiques rencontrées par les agents et les services et de suivre leur évolution. Il participe ainsi à l'orientation de la politique d'action sociale en fonction de l'évolution du contexte professionnel.

## Répartition des demandes adressées aux ASS par difficultés rencontrées

	Environnement professionnel	Famille	Santé
2013	1820	1507	717
2014	1492	1278	688

En 2014, comme en 2013, les demandes sont motivées majoritairement par **des difficultés liées à l'environnement professionnel**. Elles sont néanmoins en baisse par rapport à 2013. Les ASS constatent que les agents les sollicitent de plus en plus sur des sujets relatifs à la vie professionnelle qui concernent tout autant des situations individuelles que des groupes en difficulté.

Concernant le **pôle famille**, les ASS constatent, comme les années antérieures, que les évolutions sociétales avec les structures familiales éclatées, l'augmentation du nombre de familles mono-parentales liée aux séparations et divorces, les familles recomposées, sont autant de faits et d'évènements qui perturbent l'équilibre psychologique et financier des agents.

Toute modification de la cellule familiale peut entraîner des problèmes de logement, des difficultés psychologiques ou financières, des problèmes liés à l'éducation des enfants, qui ont des répercussions sur la vie professionnelle de l'agent.

L'augmentation des charges liées au logement, le coût des études, de la dépendance des parents vieillissants, sont sources d'inconfort financier et entraînent bien souvent les familles vers l'endettement, voir le sur-endettement.

Les demandes concernant ces deux domaines (professionnel et familial) sont parfois étroitement liées, les agents étant confrontés à la difficulté de conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle.

Les rapports d'expertise sociale en appui aux demandes de mobilité établis par le service social témoignent de ces difficultés.

En 2013 avait été observée une augmentation conséquente des rapports d'appui à la mobilité comparativement à 2012 : + 67%. Cette augmentation concernait toutes les catégories mais principalement les techniciens (+ 69%) et les catégories A (+ 70%).

En 2014 la progression est plus modérée : + 11% (+ 40% concernant les A, + 80% pour les B), et avec une nette diminution concernant les techniciens : -46%.

Le **pôle santé** : il a été constaté qu'un certain nombre d'agents n'ont pas de mutuelle ou garantie de prévoyance.

Les ASS remarquent que, de plus en plus souvent, pour une même situation plusieurs difficultés apparaissent et interagissent entre elles (professionnelles, familiales, personnelles, santé).

## Les aides financières non remboursables

### Le dispositif

La prestation de secours financier non remboursable définie par le règlement intérieur du 2 septembre 2002 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 examen par la commission consultative des secours du ministère créée par l'arrêté du 5 septembre 2002. 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. Elle se réunit au moins une fois par mois.

## Les demandes de secours en 2014

### Évolution des attributions de secours de 2010 à 2014

	Dossiers présentés	Dossiers acceptés	Montant versé aux agents	Montant versé avec pouvoirs	Montant total des secours	Montant moyen des secours
2010	280	261	203 332 €	68 675 €	272 007 €	1 042 €
2011	329	284	244 745 €	50 579 €	295 324 €	1 040 €
2012	319	293	255 153 €	49 977 €	315 130 €	1 075 €
2013	367	330	314 460 €	48 822 €	363 282 €	1 100 €
2014	333	303	291 300 €	49 792 €	341 082 €	1 125 €

Le nombre de demandes de secours a diminué en 2014, comparativement à 2013, mais reste supérieur aux années antérieures. Par contre le montant moyen du secours a continué sa progression pour atteindre 1 125 €, soit plus 2,25 % par rapport à 2013.

### Répartition des demandes par motifs

#### Le thème santé

- Les frais liés à la maladie : les pertes de salaire liées à la maladie sont essentiellement dues 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.
- L'absence de mutuelle et d'assurance « perte de salaire » est parfois lourde de conséquence sur le budget des agents.

#### Le thème budget

- Les difficultés financières avec des situations d'endettement actif ou passif.
- Majoritairement, les difficultés financières sont ponctuelles, de type paiement des charges fixes, lorsqu'au budget, souvent serré en gestion, s'ajoutent des dépenses imprévisibles et incontournables.

#### Le thème famille

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

#### Le thème logement

- Les frais liés au logement : travaux, accès au logement, équipement ...

## Les dossiers exceptionnels

Il s'agit des dossiers des agents victimes :

- d'un événement grave et imprévisible que sont les inondations, les catastrophes naturelles, les incendies;
- d'un décès pour lequel il semble nécessaire de retenir la notion de solidarité de la communauté de travail. Cet événement ouvre droit au secours à des personnes qui ne seraient pas ayant droit d'un agent décédé (ex : les parents dans le cas d'un décès d'un agent fonctionnaire au MAAF n'ayant pas d'ayants droit).

Les demandes sont récapitulées dans le tableau suivant selon 6 motifs.

	2010	2011	2012	2013	2014
<i>Rappel dossiers traités</i>	280	284	293	367	333
Budget	36%	44%	46%	43%	43%
Famille	13%	16%	14%	11%	15%
Santé	13%	14%	14%	18%	17%
Logement	9%	11%	4%	12%	13%
Travail	1%	4%	11%	7%	3%
Évènement exceptionnel	28%	11%	12%	11%	9%

## Répartition des demandes par structure

	2010	2011	2012	2013	2014
<i>Rappel dossiers traités</i>	280	284	293	367	333
Administration centrale	8%	10%	6%	9%	10%
DRAAF	10%	8%	14%	12%	9%
DDI	28%	37%	34%	29%	34%
Enseignement agricole	31%	27%	33%	33%	32%
Enseignement supérieur	11%	8%	8%	10%	11%
Retraités	12%	10%	5%	6%	4%

## Conclusion

Le soutien apporté par le biais des secours permet une aide financière ponctuelle avec une procédure réactive et efficace grâce au paiement par la régie d'avance.

Cette prestation qui repose sur un travail d'analyse budgétaire effectué par les ASS et s'inscrit dans un plan d'action plus global est un moyen adapté pour pallier les difficultés financières passagères des agents.

## 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 interministérielles et ministérielles

	Aides au logement	Famille	Handicap	Prestations facultatives d'action sociale	Sports et loisirs	Total
2014	7 849,92	23 717,02	279 840,60	91 158,47	297 737,18	700 303,19
2013	7 103,17	35 132,53	264 141,30	53 074,10	267 389,02	626 840,12

### III. Le logement

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

Le ministère a conclu en 2014 quatre nouvelles conventions de réservation avec la SNI et la RIVP.

Ces réservations portent sur onze appartements de type F2, F3 et F4 situés à Paris.

Le coût total de cette opération s'élève à 905 000 euros, ce qui représente un effort très important par rapport aux années précédentes (252 000 € en 2013 et 124 000 € en 2012).

#### 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 au 31 décembre 2014

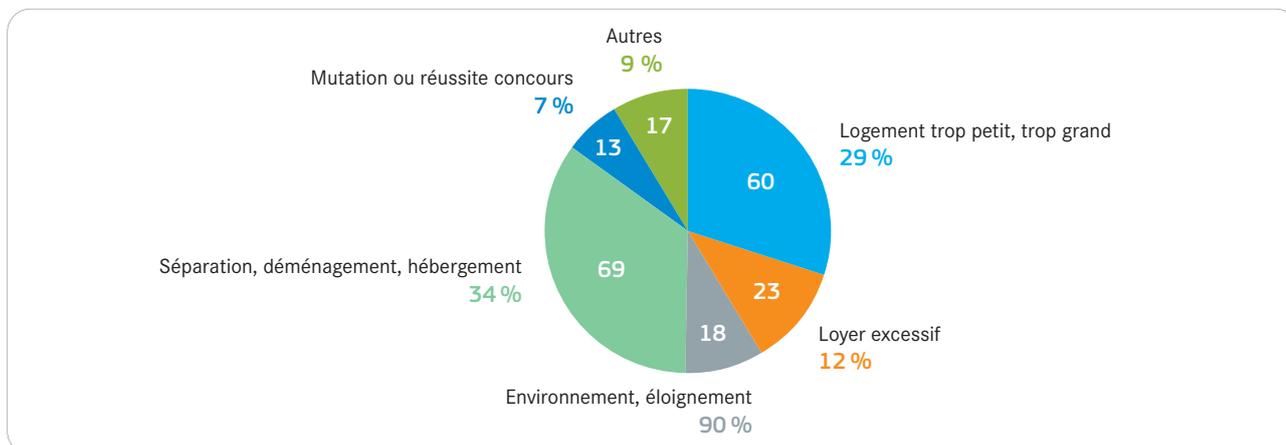
Localisation	F1	F2	F2/F3	F3	F4	F3/F4	F5 et +	Total
Paris	36	77	1	31	17			162
Banlieue	7	16		52	17	1	8	101
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>93</b>	<b>1</b>	<b>83</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>263</b>

En 2014, 19 conventions de réservation sont arrivées à échéance. Deux logements de type F3 situés au Kremlin Bicêtre et à Palaiseau ont été perdus pour un tour malgré un effort soutenu de communication et de recherche de la part du secteur logement, aucun agent n'ayant été intéressé.

#### Le logement en administration centrale

En 2014, le nombre de demandes est de 200 (213 en 2013).

#### Expression de la motivation



#### Répartition des demandeurs par catégorie

A	B	C	Total
110	60	30	200

#### Types de familles

	Sans enfant	Avec 1 enfant	Avec 2 enfants	Avec 3 enfants	Avec 4 enfants	Avec 7 enfants
Célibataire, divorcé, séparé, veuf et famille monoparentale	90*	16	16	1		
Couples	39**	12	20	4	1	1
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>28</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

\* dont 57 agents de catégorie A

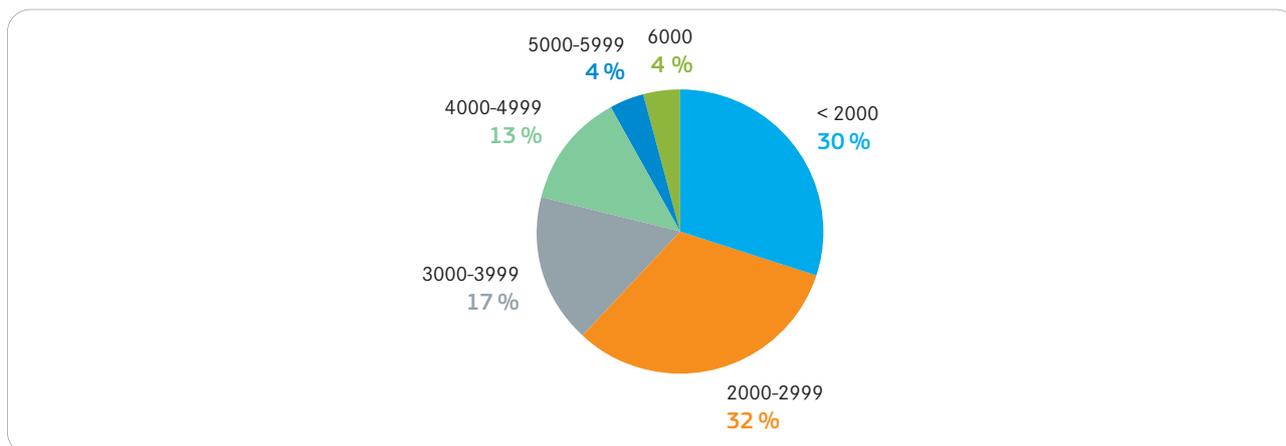
\*\* dont 4 agents de catégorie A célibataires géographiques

**Types de logements demandés**

F1	F2	F3	F4	F5 et +	Total
48	69	45	35	3	200

**Localisation demandée**

75	91	92	93	94	95	77	78
156	2	19	1	12	0	3	7

**Ressources des demandeurs****Attribution**

En 2014, 35 agents ont bénéficié d'un logement par l'intermédiaire du ministère.

	2012	2013	2014			Total 2014
			A	B	C	
Parc ministériel	33	29	9	5	3	17
Filière préfecture	34	17	11	5	2	18
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>46</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>35</b>

En 2014, le BASS a présenté à la préfecture 297 dossiers.

La diminution constatée s'explique par les facteurs suivants :

- en 2014, seuls les logements parisiens étaient proposés sur la bourse interministérielle, en raison de la préparation du nouveau site BALAE (mise en place prévue fin mars 2015) et de SYPLO, la base d'informations sur laquelle sont enregistrés tous les demandeurs ayant un numéro unique en Ile-de-France ;
- depuis 2013, la Préfecture doit obligatoirement proposer trois candidats au lieu d'un par logement, ce qui divise les chances des demandeurs ;
- 5 désistements de candidats après sélection par la Préfecture (inadaptation au besoin réel) ;
- 2 refus bailleur (dépassement du plafond des ressources).

**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 25

**Thèmes abordés :**

- ▶ Location 72 %
- ▶ Copropriété 12 %
- ▶ Accession 8 %
- ▶ Fiscalité 8 %

## 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 (1,21€ en 2014) pour les agents dont l'indice majoré est au plus égal à l'indice brut 548 (INM 465),
- les subventions versées à l'organisme prestataire au titre des dépenses de fonctionnement.

### La restauration dans les services déconcentrés

Données budgétaires	2013	2014	2013	2014
	Programme 206		Programme 215	
Total services déconcentrés (DRAAF - DDI - DAAF - DOM)	604 931 €	599 362 €	1 534 980 €	1 460 024 €

### La restauration en administration centrale

Six structures ont participé en 2014 à la fourniture de repas pour les agents de l'administration centrale.

#### Bilan quantitatif 2014

En 2014, 216 8079 repas ont été servis dans les restaurants inter-administratifs ou inter-entreprises parisiens, dont 89 661 ont bénéficié de la prestation repas interministérielle de 1,21 €.

Structure	Nombre de repas	Nbre de repas avec subvention interminis.	Subvention interministérielle		Subv. de fonction.	Subvention moyenne par repas	Subvention total 2014	Aides complémentaires
			% de repas subventionnés	Total subven. interminis.				
AURI	137 220	58 695	43%	71 020 €	740 730 €	5,92 €	811 751 €	128 329 €
Le cercle militaire	1 046					3,20 €	3 347 €	
AgroParisTech	10 977	6 529	59%	7 834 €	3 347 €	3,93 €	43 179 €	
RIE Vaugirard	49 214	16 288	33%	59 548 €	35 344 €	4,93 €	242 451 €	
RIE Montparnasse	18 365	8 149	44%	9 860 €	182 902 €	7,27 €	133 495 €	
RIE Montreuil*					39 591 €		39 591 €	
<b>Total 2014</b>	<b>216 807</b>	<b>89 661</b>	<b>41%</b>	<b>148 264 €</b>	<b>1 125 551 €</b>		<b>1 145 687 €</b>	<b>128 329 €</b>

(\*) Le prix total des repas concernant le RIE de Montreuil est calculé en fonction des m<sup>2</sup> occupés par le ministère.

#### Comparatif du montant des subventions sur la période 2012 à 2014

	AURI	Le Cercle	AgroParis Tech	RIE Vaugirard	RIE Montparnasse	Montreuil	RIA Duquesne	RA Fontenoy
Coût total 2012	664 055		54 749	202 061	95 856	57 881	12 549	24 109
Coût total 2013	658 165	457	54 257	236 182	117 333	53 429	19 743	
Coût total 2014	811 751	3 347	43 179	242 451	133 495	39 591		

#### Comparatif de la fréquentation journalière sur la période 2012 à 2014

	AURI	Le Cercle	AgroParis Tech	RIE Vaugirard	RIE Montparnasse	Montreuil	RIA Duquesne	RA Fontenoy	Total	Nbre jours ouverts
2012	560		51	206	60		19		896	253
2013	547		54	197	70		16		884	251
2014	547	4	44	196	73				864	251

## V. L'Association d'Action Sociale, Culturelle, Sportive et de Loisirs du Ministère de l'Agriculture (ASMA Nationale)

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.

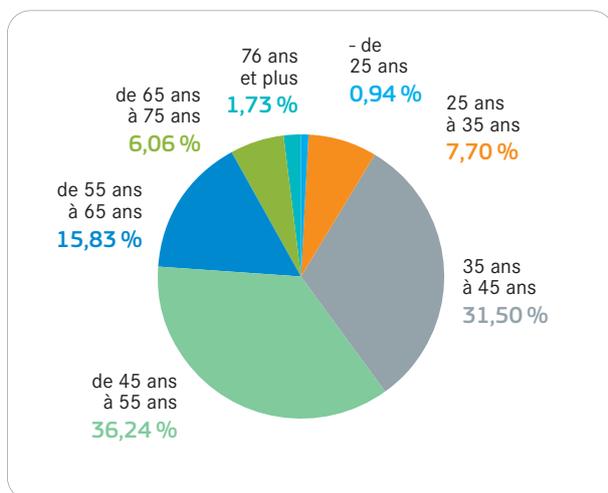
En 2014, les subventions versées par le MAAF à l'ASMA s'élèvent à :

- ▶ 2 687 635 euros au titre de la subvention de fonctionnement,
- ▶ 696 050 euros au titre de la mise en œuvre des séjours d'enfants.

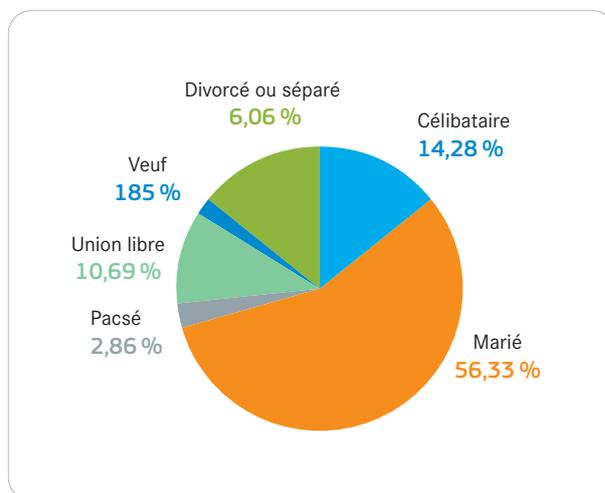
En 2014, 1008 agents (783 en 2013) sont partis en vacances avec l'ASMA. On peut y voir la conséquence de la politique d'information, de communication et notamment l'envoi des flashs d'information.

### Typologie des agents ayant déposé un dossier à l'ASMA nationale en 2014

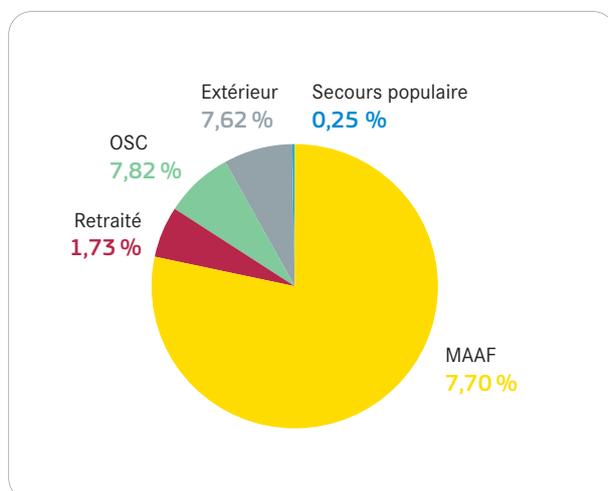
Selon l'âge



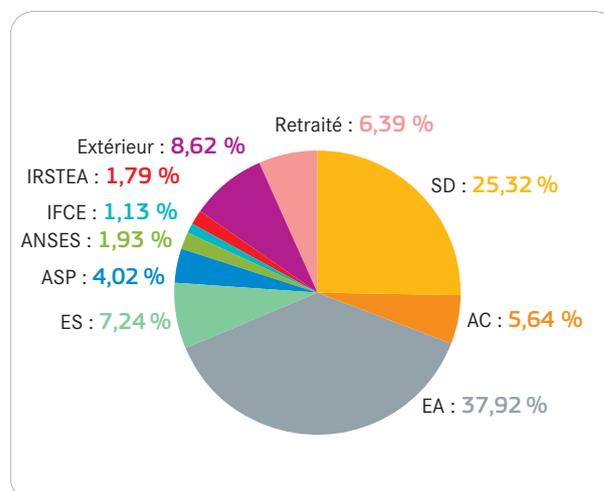
Selon la situation familiale



Selon l'origine



Selon l'affectation



## Par secteur

Secteurs	Nbre de dossiers (ou pour le sport, nombre d'équipes) en 2014	Nombre de participants en 2014	Coût ASMA 2014	% dossiers 2014	% participants 2014	% coût 2014
Séjours familiaux	1744	5317	422 720	49,43%	71,79%	29,38%
Jeunesse	1209	1143	735 480	34,27%	15,43%	51,11%
Voyage y compris solidaires	239	280	197 942	6,77%	3,78%	13,76%
Culture	125	148	14 544	3,54%	2,00%	1,01%
Croisières côtières	125	163	4 907	3,54%	2,20%	0,34%
Coupes sportives	86	355	63 421	2,44%	4,79%	4,41%
Animations sur sites	416	611	47 526			
<b>Total</b>	<b>3528</b>	<b>7406</b>	<b>1 439 017</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

## ASMA : Bilan prêts et aides

### Avances remboursables

Ces avances permettent d'aider rapidement et ponctuellement les agents.

En 2014, 57 demandes ont été accordées (dont 4 ont été annulées) pour un total de 47 690 €.

#### Evolution des avances remboursables

	Mandat 2011-2014			
	2011	2012	2013	2014
Nombre accords	27	55	44	<b>53</b>
Montants	20 150 €	41 150 €	34 900 €	<b>47 690 €</b>

### Prêts sociaux

Les prêts sans intérêt permettent d'aider les agents qui connaissent des difficultés financières.

En 2014, 103 prêts ont été demandés dont 60 avec suivi d'un assistant de service social, 15 dossiers ont été refusés, 4 ont été ajournés sans suite et une transformation en avance remboursable soit 82 prêts accordés pour un montant total de 154 560 €.

#### Evolution des prêts sociaux à taux zéro

	Nombre prêts demandés	Nombre prêts accordés	% accords	% refus	Montant annuel accordé	Montant / prêt
2011	121	105	87,5%	12,5%	190 476 €	1 814 €
2012	140	117	86,8%	12,7%	208 316 €	1 780 €
2013	114	96	91,4%	8,6%	172 865 €	1 801 €
2014	103	82	84,5%	15,5%	154 560 €	1 885 €

### Situation de famille

	2011		2012		2013		2014	
	Sans	Avec	Sans	Avec	Sans	Avec	Sans	Avec
Enfants								
Séparé(e)	6	16	5	10	0	13	2	12
Veuf(ve)	2		2	0	1	2	1	1
Divorcé(e)	31		20	15	16	14	9	15
Célibataire	11	9	17	5	12	4	8	5
Marié(e)	26		9	17	5	21	5	13
Vie maritale	4		4	13	1	7	2	9

### Nombre d'enfants à charge

	2011	2012	2013	2014	Cumul 4 ans	% 4 ans
Sans enfant	35	57	35	27	154	39%
1 enfant	28	29	32	24	113	28%
2 enfants	31	19	20	24	94	24%
3 enfants et +	11	12	9	7	39	10%

### Motivation de la demande

	2013	2014	% 2013	% 2014
Budget - situation financière	40	44	42%	54%
Dépenses exceptionnelles	2	0	2%	0%
Famille	22	26	23%	32%
Santé	9	16	9%	20%
Logement	19	28	20%	34%
Travail	4	10	4%	12%

### Motivations des refus de prêts sociaux

	2013	2014
Situation financière fragile (faible capacité de remboursement, surendettement...)	2	4
Absence de caractère social	6	9
Statut (OSC, contrat terminé)	1	2
Dossiers ajournés pour compléments et non complétés dans l'année du 1 <sup>er</sup> examen	8	5
Demande annulée	1	0

## 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. La participation financière au titre des transferts solidaires de 2014 est de 22 442 €.

La SMAR et la Mutuelle Nationale Aviation Marine (MNAM) ont choisi de s'associer afin de créer une mutuelle nationale. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la SMAR et la MNAM sont devenus le pôle Fonction Publique au sein de l'Union Harmonie Mutuelles. La nouvelle mutuelle s'appelle HARMONIE FONCTION PUBLIQUE.

# L'action en faveur des travailleurs handicapés et des agents en situation d'inaptitude

La politique du ministère en matière d'actions favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents handicapés ou en situation d'inaptitude est déclinée en plans triennaux Handi-Cap. En 2011, le plan d'actions Handi-Cap du MAAF a été associé à une convention d'objectifs et de moyens avec le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ce partenariat MAAF/FIPHFP a permis d'apporter des réponses appropriées et efficaces aux demandes d'aides humaines et techniques nécessaires à la bonne insertion professionnelle des agents handicapés.

Compte tenu du bilan positif de cette première convention, une seconde convention a été signée avec le FIPHFP pour la période 2014-2016.

## Contexte du handicap

Le MAAF se doit comme tous les employeurs publics comme privés de compter au moins 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sein de son effectif. 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 BOE comprennent en premier lieu les agents qui possèdent une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH), ainsi que les titulaires d'une carte d'invalidité (Grand Infirmes Civil). Les BOE comprennent également les agents victimes d'accident de travail ou de service dont la réparation donne lieu au versement d'une rente, les agents reconnus inaptes et reclassés par une commission médicale départementale, ainsi que les anciens militaires reclassés dans un emploi de la Fonction publique.

Le taux d'emploi direct, calculé sur la base des 1 482 agents BOE employés par le MAAF en 2014, est de 4,64%. La prise en compte des dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes porte le taux d'emploi légal du MAAF à 4,70%. Ces chiffres traduisent la politique volontariste menée par le MAAF en matière de handicap puisque, comparés à l'année précédente, le MAAF a employé 103 bénéficiaires de l'obligation d'emploi supplémentaires. Le taux légal a ainsi progressé de 0,15 point.

Les grandes lignes du programme triennal d'actions du MAAF sont :

- changer le regard porté sur le handicap ;
- faciliter l'insertion des personnes handicapées ;
- maintenir dans l'emploi des agents handicapés ou devenus inaptes ;
- améliorer le recensement des travailleurs handicapés.

## Évolution des recrutements au ministère chargé de l'agriculture

Le MAAF a recruté 29 agents handicapés (art 27 de la loi 84-16) en 2014 au titre du recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation.

Une diversification dans les niveaux de recrutement est également respectée. À la demande du groupe de travail chargé du suivi du plan Handi-Cap, au moins 20% de travailleurs handicapés sont recrutés dans chacune des catégories (A, B ou C) sur une période glissante de 3 ans. Ainsi, entre 2012 et 2014, ont été recrutés : 21% des agents de catégorie A, 39% de catégorie B et 40% de catégorie C.

**Recrutement d'agents handicapés**

	2010	2011	2012	2013	2014
A	4	8	3	9	5
B	12	12	8	12	11
C	4	6	8	9	13
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>29</b>

Tous les postes inscrits à la mobilité sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

**Convention FIPHFP/MAAF**

La seconde convention financière, signée le 21 novembre 2014 par Madame la Secrétaire générale du ministère et le Président du Fond d'insertion des personnes handicapées pour la fonction publique (FIPHFP), s'élève à 1,8 million d'euros sur 3 ans, dont 257 000 euros sur budget du MAAF.

Le conventionnement a permis, lors de la période 2011 – 2013, d'augmenter le montant annuel des aides de 130% entre 2010 (avant convention) et 2013. A présent, le dispositif tend à se stabiliser. Au titre de l'année 2014, le montant des aides techniques et humaines destinées à compenser des situations de handicap a été de 530 000 euros (dont 10% budget MAAF), soit une augmentation de 13% par rapport à l'année précédente.

Ce sont les transports adaptés domicile – travail qui ont le plus progressé.

AIDES	MONTANTS
Auxiliaire de vie professionnelle	162 000€
Prothèses et orthèses	64 000€
Transport adapté	148 000€
Equipement du lieu de travail	56 000€
Accessibilité au poste de travail	18 000€
Interprète en langue des signes	10 000€
Fauteuils, formations, autres aides	72 000€
<b>TOTAL</b>	<b>530 000€</b>

## Répartition des agents handicapés par catégorie, par corps ou emplois

Catégorie	Corps ou emplois	Total
A	Professeur de lycée professionnel agricole	99
	Professeur certifié de l'enseignement agricole	91
	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	64
	Enseignant - catégorie IV	28
	Enseignant - catégorie III	5
	Enseignant - catégorie II	20
	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	22
	Attaché d'administration de l'État	21
	Directeur d'établissement	13
	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	10
	Autres corps	102
<b>Total A</b>		<b>475</b>
B	Secrétaire administratif	134
	Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	154
	Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	81
	Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	70
	Technicien de formation et de recherche	53
	Autres corps	54
<b>Total B</b>		<b>546</b>
C	Adjoint administratif	312
	Adjoint technique de formation et de recherche	60
	Adjoint technique	51
	Autres corps	38
<b>Total C</b>		<b>461</b>
<b>Total</b>		<b>1 482</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 (sur un poste d'agent contractuel) 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 formation 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 coopération inter services (médecine du travail inter-entreprises) ou avec des services de médecine de prévention d'autres administrations (MEDDE, préfecture...) peuvent être développés.

La convention initiale a été renouvelée pour une durée de trois ans, elle prend effet à compter du 1er janvier 2014 et a été signée avec le ministère chargé des finances (MEF). Cette convention permet à 3 DD(CS)PP de bénéficier des prestations médicales des médecins du MEF. Seuls les départements où les médecins disposent du temps médical nécessaire au suivi d'agents travaillant en abattoirs ont été inclus dans la convention, 110 agents sont couverts par ce dispositif.

### Dans les services déconcentrés

#### Données budgétaires : crédits de médecine de prévention des services déconcentrés 2014

2014			
Programme 206		Programme 215	
AE	CP	AE	CP
205 530 €	199 788 €	798 751 €	760 186 €

### L'administration centrale

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

## Rapport annuel d'activité du service de santé au travail en administration centrale Période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2013

### Données générales

#### Effectif de salariés

- ▶ Effectif attribué au 1<sup>er</sup> janvier : **2 009**
- ▶ Effectif réel pris en charge (avec 3 ENGREF, 43 AURI et 63 INSPECTEURS DGER) : **2 118**

#### Surveillance médicale renforcée : **141**

#### Examens clinique effectués :

- ▶ Examens périodiques : **350**
- ▶ Examens médicaux non périodiques : **76**

**TOTAL DES EXAMENS CLINIQUES (périodiques + non périodiques) : 426**

#### Autres

- ▶ Visites à la demande du salarié : **109**
- ▶ Demandes du médecin du travail : **27**
- ▶ Urgences : **19**

**TOTAL : 155**

- ▶ Temps consacré aux actions en milieu de travail : **64 jours**

### ACTIVITES D'INFIRMERIE

#### Données numériques : **754**

- ▶ Accidents enregistrés à l'infirmerie : **89**
- ▶ Soins : **552**
- ▶ Autres (conseils, informations) : **113**

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

### En administration centrale

En 2014, il a été déclaré 74 accidents dont 47 avec un arrêt de travail. La totalité des arrêts représente 1 034 jours d'arrêt.

La chute de personne est la cause essentielle des accidents. Elles ont entraîné au total 404 jours d'arrêt, les 34 chutes se décomposent comme suit :

- ▶ Sur le trajet : **20**
- ▶ Sur le lieu de travail : **13**
- ▶ Pendant un déplacement : **1**

Les lésions dominantes se situent au niveau des membres inférieurs (27) et sont de nature musculaire et ligamentaire.

### Mois et jours où le taux d'accident de travail est le plus élevé

	2013		2014	
	Mois	Jour	Mois	Jour
Service-Travail-Mission	Novembre	Lundi	Mars et Novembre	Mardi
Trajets	Janvier-Mars-Avril et novembre	Mardi	Février et octobre	Mardi

### Répartition par catégories de personnel

	2013			2014		
	Catégories			Catégories		
Service – Travail - Mission	A	B	C	A	B	C
Titulaires	11	8	9	9	12	5
Non-titulaires	3	1		3		
<b>Sous-Total</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>5</b>
Trajet	A	B	C	A	B	C
Titulaires	7	14	13	16	9	11
Non-titulaires	1			8	1	
<b>Sous-Total</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>36</b>	<b>22</b>	<b>16</b>
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>			<b>74</b>		

### Répartition 2014 par genre et par tranche d'âge

	Service - Travail - Mission				Trajet			
	Titulaires		Non-titulaires		Titulaires		Non-titulaires	
	F	H	F	H	F	H	F	H
21 - 29 ans					1	1		
30 - 44 ans	7		1	1	4	2	2	3
45 - 54 ans	5	2	1		6	2	2	
55 ans et +	10	2			18	2	1	1
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

### Répartition du coût des accidents (en €)

	2013	2014
Titulaires	30 609 €	27 228 €
Non-titulaires	3 079 €	2 449 €
Expertises	1 558 €	1 836 €

### Répartition du coût des accidents (en €)

Structure	Nombre d'agressions	Nature de l'agression	
		physique	verbale
DDT(M)	7	4	4
DD(CS)PP	15	4	11
DRAAF	1	0	1
Enseignement technique	1	1	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>15</b>

## III. Le comité médical et la commission de réforme

### Le comité médical

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

### Nombre d'avis rendus par le Comité médical (par type)

Motifs	2012	2013	2014
Congé longue maladie (CLM)	52	40	38
Refus CLM			3
CLM fractionné		9	11
CLM d'office	1		1
Congé longue durée (CLD)	40	49	32
CLD fractionné			3
Maintien en congé maladie ordinaire au delà de 6 mois consécutifs			4
Congé grave maladie (CGM)	4	1	1
Dispo. D'office maladie		1	
Réintégration à temps partiel thérapeutique (TPT)	29	36	14
Prolongation TPT			13
Suspension TPT			1
Réintégration à temps plein	19	19	18
Cure thermale	2	1	1
Retraite pour invalidité	3	1	7
Licenciement pour inaptitude			1
Report à statuer	14	4	10
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>161</b>	<b>158</b>

Expertises médicales	2012	2013	2014
	71	78	69

## 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	2013	2014
Reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP)	1	8	3
Non reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP)	2		6
Contestations d'avis émis		4	
Suivi dossier médical AT/MP (soins)	2	7	3
Réintégration temps plein après temps partiel thérapeutique	1		0
Demande initiale d'attribution d'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	11	3	6
Révision quinquennale ATI	1		0
Demande reconnaissance aggravation séquelles (rechute)	1	4	1
Retraite pour invalidité	3	2	2
Demande initiale majoration pour l'emploi d'une tierce personne			1
Report à statuer pour avis complémentaire	4		1
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>161</b>	<b>158</b>

	2012	2013	2014
Expertises médicales	7	7	9

## IV. Le dispositif hygiène et sécurité au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF)

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.

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

### La prévention des troubles musculosquelettiques

Un projet de recherche-action sur la compréhension du geste professionnel pour devenir acteur de la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) dans les abattoirs, projet s'inscrivant dans le cadre d'un partenariat entre le MAAF et l'université Blaise Pascal de Clermont-Ferrand et visant à développer autour de l'analyse du geste professionnel des compétences internes, utilisables dans chacun des abattoirs-pilotes objet de l'étude ainsi qu'en matière de formation, a été mis en place en 2014. Trois sessions de formation ont été organisées à Paris auxquelles ont participé des personnels travaillant en abattoirs.

### La prévention du risque incendie

Un guide de prévention incendie, « Prévenir le risque incendie en établissement d'enseignement agricole », a été publié au mois de juillet 2014 sous l'égide du CHSCTM. Il a été diffusé à tous les établissements de l'enseignement public agricole de métropole et d'outre-mer.

## L'activité du CHSCT ministériel en 2014

Le CHSCTM s'est réuni quatre fois en séance plénières. Il a tenu par ailleurs de nombreuses réunions de travail et poursuivi ses travaux détaillés ci-dessous :

- ▶ Groupe de travail n° 1 : **Programme national de prévention - Crédits Santé sécurité au travail - Bilans des CHSCT locaux**
- ▶ Groupe de travail n° 2 : **Accidents et incidents en situation de contrôle terrain**
- ▶ Groupe de travail n° 3 : **Note de service sur le temps syndical des CHSCT du MAAF**

## Les principales notes de service en lien avec l'activité du CHSCTM

- ▶ Note de service DGAL/MAGDGAL/2014-185 du 11-03-2014 : **Enquête relative aux troubles musculo-squelettiques (TMS) en abattoirs de boucherie**
- ▶ Note de service SG/SRH/SDDPRS/2014-629 du 29-07-2014 : **Déclinaison par chaque service du ministère de l'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux**
- ▶ Note de service SG/SRH/SDDPRS/2014-880 du 05-11-2014 : **Crédits hygiène et sécurité pour l'année 2015**
- ▶ Note de service SG/SRH/SDDPRS/2014-1004 du 15-12-2014 : **Que faire en cas d'agression ou de harcèlement sexuel au travail ou en milieu scolaire ou d'enseignement supérieur.**

## Les crédits hygiène et sécurité

La note de service [réf. SG/SRH/SDDPRS/N2013-1186 du 13/11/2013] avait fixé au 10 janvier 2014 la date limite de dépôt des demandes de crédits hygiène et sécurité auprès du secrétariat du CHSCTM. Toutes les demandes reçues jusqu'à la date du 21 mars incluse ont été examinées en groupe de travail du CHSCTM (réuni le même jour), elles représentent un total de 317 000 € (56 CHSCT).

Le montant réparti est de 75 223 € (28 CHSCT) :

- CHSCT DD(CS)PP : 33 178 €, soit 44 % des crédits attribués ;
- Commissions hygiène et sécurité des établissements de l'enseignement technique : 11 460 €, soit 15 % des crédits attribués ;
- CHSCT des établissements d'enseignement supérieur et assimilés : 14 585 €, 19,5 % des crédits attribués ;
- Autres CHSCT : 16 000 €, 21,5 % des crédits attribués.

### Crédits par région

Bourgogne	2 000 €	Midi-Pyrénées	2 000 €
Bretagne	9 960 €	Basse-Normandie	9 500 €
Centre	5 000 €	PACA	1 000 €
Champagne-Ardenne	7 000 €	Pays de la Loire	5 900 €
Ile-de-France	10 500 €	Picardie	1 050 €
Guadeloupe	800 €	Nord-Pas-de-Calais	2 200 €
Lorraine	4 000 €	Rhône-Alpes	14 313 €

**Total : 75 223 €**

## Les exercices d'évacuation sur les sites parisiens de l'administration centrale

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.

L'objectif des exercices de simulation est de veiller à évacuer le plus rapidement possible et mettre en sécurité l'ensemble des personnes présentes sur le site : agents du ministère, participants à des réunions...

Dix exercices d'évacuation ont été réalisés en administration centrale en administration centrale au cours de l'année civile 2014.

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

Un bilan de chaque exercice est élaboré et adressé aux directeurs, aux MAG et au conseiller de prévention. Dans ce bilan sont présentées les informations concernant les conditions dans lesquelles s'est déroulé l'exercice : le minutage des opérations par exemple. Dans ce bilan sont également consignés les comportements des agents qui ont participé à l'exercice, les anomalies matérielles et techniques (absence de déclenchement de sirène...).

## Chapitre VII

# La retraite et la liquidation des droits en 2014

Les pensions de retraite du MAAF en 2014

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

L'allocation temporaire d'invalidité (ATI)

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

La radiation des cadres sans droit à pension

La validation des services de non-titulaire

### Chiffres clés 2014

Nombre d'agents titulaires du MAAF partis en retraite : 929

Âge moyen du départ en retraite : 63 ans

Nombre de dossiers de validation de services de non-titulaire en cours d'instruction : 6 338

Montant moyen brut de pension : 2 087 €

# La retraite et la liquidation des droits en 2014 des agents titulaires

Le décalage qui a pu exister par le passé entre la publication des données agrégées par le Service des Retraites de l'État (SRE) du ministère de l'Économie et des Finances pour l'ensemble de la fonction publique de l'État et la préparation du Bilan social du MAAF, empêchant de rapprocher les données respectives, a été définitivement résorbé.

Ainsi, pour 2014, le bilan social du MAAF, qui porte sur une analyse détaillée du flux, peut être rapproché des évolutions du stock constatées par le SRE : à ce titre, le nombre des pensions mises en paiement en 2014 par le SRE (hors établissements publics : dont ONF et INRA) progresse pour les ayants-droit et les ayants-cause respectivement de 3% et de 1,8% par rapport au stock identifié à fin 2013.

Pensions en paiement au 31 déc. 2014	2010	2011	2012	2013	2014
Ayants droit	16 618	17 233	17 775	18 320	18 863
Ayants cause	4 457	4 473	4 483	4 489	4 571

Les taux d'évolution 2014 du MAAF sont supérieurs aux taux « toutes administrations de l'Etat confondues », qui s'établissent à 1,62% et 1,17%.

Le nombre de départs en retraite restitué par le SRE pour le MAAF en 2014 est de 942. Il diffère de 13 unités du nombre rapporté ci-après par le bureau des pensions. Cette différence minimale est à attribuer aux modes de décomptes différents, le MAAF comptabilisant les départs en retraite au regard de la date de radiation de l'agent et non de « la mise en paiement » de la pension, comme le pratique le SRE.

Une précision supplémentaire doit être ajoutée quant à la portée de ce bilan : les pensions de réversion qui ont dû être gérées par le bureau des pensions suite aux décès d'agents en activité (au nombre de 34) tout comme le versement des capitaux décès qui ont pu les précéder ne sont pas détaillées, ni-même comptabilisées.

## 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.

## Les pensions de retraite du MAAF en 2014

### Éléments de contexte

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 retarde progressivement l'âge de départ des agents nés à compter du 1er juillet 1951, pour une période transitoire qui ne s'achèvera qu'en 2017 avec à cette échéance un report définitif de l'âge d'ouverture des droits à 62 ans pour l'ensemble des agents nés à compter de l'année 1955.

Ainsi 2014 est marquée, comme les 3 années précédentes, par l'effet progressif du décalage de l'âge de départ au plus tôt :

- il touche les agents nés en 1954 qui n'atteindront pas leur âge d'ouverture des droits (hors cas particuliers de départ) avant la fin d'année 2015 puisqu'il sera porté à 61 ans et 7 mois.

Ce cumul de reports est compensé a contrario par les départs décalés des agents nés en 1952 et pour partie en 1953 en capacité de déposer leur demande de retraite. Ces deux effets sont de sens contraire ; il est difficile de mesurer leur impact, même si le recul de l'âge de départ a un effet prépondérant et minorant sur l'évolution globale du nombre de départs.

La mise en extinction du départ anticipé des parents de trois enfants et de ses règles de calcul particulières avaient marqué les années précédentes en conduisant à une réduction significative des départs depuis 2011. Le nombre des départs à ce titre avait été qualifié d'étiage en 2013. Cette qualification prend tout son sens en 2014, puisque le nombre de départs est identique.

## Ventilation des départs en retraite au 31 décembre 2014

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

Agents titulaires *	2011	2012	2013	2014	% en 2014	diff 2014 - 2013
MAAF	967	820	927	929	98,31%	2
IRSTEA (ex-CEMAGREF)	28	15	6			-6
ANSES	16	15	20	16	1,69%	-4
FranceAgriMer	5					
ASP	7					
ONF	227	80	10			-10
<b>Total</b>	<b>1 250</b>	<b>930</b>	<b>963</b>	<b>945</b>	<b>100%</b>	<b>-18</b>

\* non compris les agents détachés au MAAF ou en PNA-entrants 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 2014.

La diminution de 1,9% du nombre total de départs en retraite traité par le MAAF par rapport au résultat de l'année 2013 (945 / 963) traduit bien une stagnation des départs sur la durée tout en masquant des tendances d'effets opposés.

### Diminution du nombre des départs

#### Les effets décalés de la réforme des retraites de 2010 :

- ▶ les conditions de départs anticipés pour les parents de 3 enfants 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 2 ans à venir.
- ▶ après recul de la date d'ouverture des droits au plus tôt des agents nés au 2<sup>ème</sup> semestre 1951, en 1952 et 1953, le recul à 61 ans et 7 mois pour les agents nés en 1954, les excluait totalement en 2014 du champ des bénéficiaires à un départ en retraite (hors émargement à un dispositif réglementé de départ anticipé).

#### L'impact de la réforme de la chaîne des pensions des retraites de l'Etat menée sous l'égide du Service des Retraites de l'Etat (SRE) de la DGFIP du ministère chargé des finances et du budget :

- ▶ dans la continuité des années précédentes, le rôle de prestataire de services qu'assurait le Bureau des pensions du MAAF pour les agents des Etablissements publics sous tutelle tend à s'estomper et à relever de leur propre responsabilité car ils deviennent progressivement autonomes dans la gestion des pensions de leurs agents grâce à l'usage des outils de la nouvelle base interministérielle PETREL.

Ainsi, 16 dossiers ont été traités à ce titre par le MAAF en 2014 au lieu de 36 dossiers en 2013 et 10 en 2012.

A terme le MAAF n'assurera cette prestation de services que pour le seul IFCE (Institut Français du Cheval et de l'Élevage) dont les personnels titulaires sont gérés historiquement avec le SIRH (Système Informatisé des Ressources Humaines) du MAAF, et à titre exceptionnel en tant qu'expert à la demande de ces Etablissements. Pour l'ASP/FAM, les agents intégrés et titularisés au MAAF suivant les dispositions du décret n° 2010-1246 du 20 octobre 2010, ont été totalement pris en charge par le MAAF depuis 2011.

### Accroissement du nombre des départs

#### L'impact du 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 20 ans.

- ▶ la mesure n'avait eu qu'un effet limité en 2012 puisqu'elle n'était applicable qu'à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012, conduisant à enregistrer 53 départs. En 2013, l'impact avait porté sur une année pleine en générant 140 départs. Pour la deuxième année pleine, l'attrait de cette mesure est confirmé en générant 161 départs au titre de 2014.

**Depuis la création par décret 2009-106 du 10 septembre 2009 du corps des IPEF (Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts) à caractère interministériel et regroupant les Ingénieurs des ponts et chaussées (MEEDE) et les Ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts (MAAF), leur gestion est assurée par le Centre Interministériel de Gestion des IPEF et le traitement des aspects "retraite" est sous l'autorité fonctionnelle du bureau des pensions du MAAF depuis le 1<sup>er</sup> mars 2013.**

- ▶ Cette nouvelle prise en charge est très légèrement supérieure au résultat de 2013 en totalisant 59 départs au lieu de 55.

#### Les départs en limite d'âge constituent un phénomène en augmentation croissante depuis plusieurs années et dont la progression est plus particulière en 2014 pour être signalée et recensée :

- ▶ Il a été choisi en 2014 par 127 agents alors qu'ils n'étaient que 63 en 2010, soit un doublement en 4 ans et pour un périmètre moindre.

Les 927 agents titulaires du MAAF partis en retraite en 2013 incluent les agents détachés du MAAF auprès d'autres administrations ou collectivités (28 agents) et les agents préalablement en situation de disponibilité ou antérieurement radiés avec plus de 15 ans de services (43) ou encore « affectés » en étant mis à disposition dans les établissements sous tutelle du MAAF (91) hors IFCE.

## Ventilation des départs d'agents du MAAF toutes affectations confondues par catégorie d'emplois et par genre

Catégorie d'emplois	A Administratif	A Technique	B-C Administratif	B-C Technique	Enseignant	Total
Femmes	18	20	248	42	90	418
Hommes	24	166	31	157	133	511
<b>Total 2014</b>	<b>42</b>	<b>186</b>	<b>279</b>	<b>199</b>	<b>223</b>	<b>929</b>
<b>% 2014</b>	<b>4,3%</b>	<b>19,1%</b>	<b>28,6%</b>	<b>20,4%</b>	<b>22,8%</b>	<b>100,0%</b>
Rappel % 2013	4,9%	18,2%	26,1%	21,4%	24,3%	100,0%

Si la ventilation des départs en retraite par catégories d'emplois est cohérente avec celle des personnels titulaires en activité, la comparaison avec les résultats de 2013 met en valeur une fluctuation positive de la catégorie d'emploi des « B-C Administratif » et une baisse des catégories d'emploi des « B-C Technique » et « Enseignement ».

Catégorie d'emplois	A Administratif	A Technique	B-C Administratif	B-C Technique	Enseignant	Total
Femmes	-7	1	14	7	-5	10
Hommes	1	7	10	-17	-9	-8
<b>Total 2013</b>	<b>-6</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>-10</b>	<b>-14</b>	<b>2</b>
Rappel % 2012/2011	-12,5%	4,5%	9,4%	-4,8%	-5,9%	0,2%

Le rapport des départs femmes/hommes s'établit à 45% - 55% alors qu'il était de 44% - 56% en 2013, de 47% - 53% en 2012 et de 51% - 49% en 2011 et tend donc vers le rapport de 2010 de 46 - 54% avant la pointe des départs qu'à générée la modification du droit à départ anticipé des parents de 3 enfants bénéficiant quasi exclusivement aux mères de famille.

## Ventilation des départ 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	14	32	63	94	3	8	21	73	101	204
Catégorie B	11	7	21	7	21	57	68	55	121	124
Catégorie C	9	8	31	9	16	4	88	18	144	36
<b>Total 2014</b>	<b>34</b>	<b>45</b>	<b>115</b>	<b>110</b>	<b>40</b>	<b>69</b>	<b>177</b>	<b>146</b>	<b>366</b>	<b>364</b>
<b>%</b>	<b>43,0%</b>	<b>57,0%</b>	<b>52,5%</b>	<b>47,5%</b>	<b>36,7%</b>	<b>63,3%</b>	<b>54,8%</b>	<b>45,2%</b>	<b>50,1%</b>	<b>49,9%</b>
<b>Total 2014</b>	<b>79</b>		<b>219</b>		<b>109</b>		<b>323</b>		<b>730</b>	
<b>%</b>	<b>10,8%</b>		<b>30,0%</b>		<b>14,9%</b>		<b>44,2%</b>		<b>100%</b>	
2013	8,7%		32,7%		15,7%		42,9%		100%	

La ventilation par programme budgétaire concerne une population moindre car elle ne tient pas compte des agents « affectés » sur des missions du MEDDE, détachés ou en PNA dans des établissements publics sous tutelle, ni ceux radiés ou en disponibilité. (NB : le périmètre retenu n'est pas celui utilisé pour les départs en retraite présentés au chapitre VIII qui concerne les agents sous plafond d'emplois).

Affectation	MEDDE	IFCE	DETACHÉ	DISPO	GAGÉ	HORS CADRE - RADIÉ	AFSSA - IRSTEA	ASP-FAM	ONF - IFN	NON PAYÉ
Catégorie A	20	2	21	15	4	9	3	13	7	21
Catégorie B	8	2	4	2	-	1	2	8	3	-
Catégorie C	1	14	5	7	3	5	1	7	2	-
<b>Total 2014</b>	<b>38</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>21</b>
% de 2014	19,5%	9,2%	15,4%	12,3%	3,6%	7,7%	3,1%	14,4%	6,2%	10,8%

## Détail des départs en retraite des agents titulaires du MAAF au 31 décembre 2014.

### Calendrier des départs en retraite

Mois de départ	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.	Total
Catégorie A	52	25	17	29	26	13	22	27	89	70	32	27	429
Catégorie B	38	13	13	22	14	20	31	14	29	38	25	19	276
Catégorie C	35	14	11	17	13	18	19	17	28	19	15	18	224
<b>Total 2014</b>	<b>125</b>	<b>52</b>	<b>41</b>	<b>68</b>	<b>53</b>	<b>51</b>	<b>72</b>	<b>58</b>	<b>146</b>	<b>127</b>	<b>72</b>	<b>64</b>	<b>929</b>
% de 2014	13,5%	5,6%	4,4%	7,3%	5,7%	5,5%	7,8%	6,2%	15,7%	13,7%	7,8%	6,9%	100,0%
Rappel % 2013	15,1%	6,1%	5,8%	8,0%	4,0%	3,8%	8,4%	5,0%	20,4%	11,5%	5,5%	6,4%	100,0%

Si septembre reste le mois où les départs sont les plus nombreux en concentrant ceux des personnels du secteur de l'enseignement en fin d'année scolaire, le deuxième mois « historique » de janvier est remplacé par celui d'octobre en progression régulière depuis 2 ans. Plus globalement, il se dessine un étalement généralisé des départs sur l'ensemble des mois de l'année que l'on peut attribuer à l'effet des journées de CET prises en tampon entre activité et retraite et à la fin du traitement continué, contraignant au départ un « premier » de mois.

Mois de départ	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.	Total
Total 2013	140	57	54	74	37	35	78	46	189	107	51	59	927
Total 2014	125	52	41	68	53	51	72	58	146	127	72	64	929
<b>Différence 2014 -2013</b>	<b>-15</b>	<b>-5</b>	<b>-13</b>	<b>-6</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>-6</b>	<b>12</b>	<b>-43</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

### Âge moyen des départs en retraite

Catégorie	Effectif total parti en 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	429	46,18%	63,58	62,84	63,85
B	276	29,71%	62,69	62,54	62,84
C	224	24,11%	62,18	62,33	61,73
<b>Total</b>	<b>929</b>	<b>100,00%</b>	<b>62,98</b>	<b>62,54</b>	<b>63,33</b>
Rappel total 2013	927	100,00%	62,77	62,43	63,03

L'âge moyen des départs en retraite est tout proche de 63 ans. Il recule de près de 3 mois en un an, tout comme l'année précédente. L'augmentation de l'âge moyen des départs en retraite enregistrée depuis la réforme de novembre 2010 est de 3 ans et 3 mois.

L'âge moyen des départs en retraite est de 62 ans et 6 mois pour les personnels féminins et de 63 ans et 4 mois pour les personnels masculins. Contrairement à l'année 2013, il progresse de manière différente selon le genre, de 1 mois pour les premières et de 4 mois pour les seconds.

Les départs à la retraite des agents de catégorie A restent majoritaires (46,18%), malgré une diminution de 3 points par rapport à 2013. Cette diminution constatée se reporte plus particulièrement sur les personnels de catégorie B, les départs en retraite des catégories C restent quasi stables et n'évoluent que d'un ½ point par rapport à 2013.

Catégorie	% des départs avant 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2013	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ avant 60 ans en 2013	% des départs avant 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2014	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ avant 60 ans en 2014	Évolution (en points) du nombre de départ avant 60 ans (2014 - 2013)	Variation (en mois) de l'âge moyen de départ avant 60 ans (2014 - 2013)
A	2,09%	53,20	3,96%	53,88	1,87%	8,2
B	3,66%	56,65	2,54%	55,91	-1,13%	-8,9
C	8,52%	56,77	9,82%	56,38	1,30%	-4,6
<b>Total</b>	<b>4,10%</b>	<b>55,89</b>	<b>4,95%</b>	<b>55,38</b>	<b>0,85%</b>	<b>-6,1</b>

Contrairement aux 2 années précédentes, l'âge moyen des départs en retraite avant 60 ans, diminue de 6 mois, résultant d'une part de diminutions simultanées pour les catégories B et C (8,9 et 4,6 mois), d'autre part d'une augmentation de 8,2 mois pour la catégorie A. Si le nombre des départs en retraite avant 60 ans reste toujours le plus élevé pour les agents de la catégorie C et augmente par rapport à 2013 (de 1,3 points), la progression est plus forte pour les agents de la catégorie A (1,87 points), alors qu'elle diminue pour les agents de la catégorie B.

Globalement les départs avant 60 ans ne représentent qu'un peu moins de 5% des départs.

Catégorie	% des départs avant 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2013	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ avant 60 ans en 2013	% des départs avant 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2014	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ avant 60 ans en 2014	Évolution (en points) du nombre de départ avant 60 ans (2014 - 2013)	Variation (en mois) de l'âge moyen de départ avant 60 ans (2014 - 2013)
A	97,91%	63,69	96,04%	63,98	-1,87%	3,42
B	96,34%	62,68	97,46%	62,87	1,13%	2,27
C	91,48%	62,25	90,18%	62,81	-1,30%	6,69
<b>Total</b>	<b>95,90%</b>	<b>63,06</b>	<b>95,05%</b>	<b>63,37</b>	<b>-0,85%</b>	<b>3,72</b>

95% des agents sont partis en retraite après 60 ans. Leur âge moyen est en augmentation de près de 4 mois et efface très exactement la diminution constatée l'année dernière, laquelle prenait en compte pour la première fois en année pleine l'effet de l'assouplissement des conditions du départ anticipé à 60 ans.

Cette augmentation est plus particulièrement marquée pour les agents de catégorie C (6,69 mois) même si c'est la catégorie d'agents partant en moins grand nombre après 60 ans (90%).

Si l'âge moyen de départ après 60 ans est quasi-équivalent pour les agents des catégories B et C, il est le plus élevé pour les agents de la catégorie A avec un âge moyen de près de 64 ans.

Catégorie	Agents nés avant 1950	Agents nés en 1950	Agents nés en 1951	Agents nés en 1952	Agents nés en 1953	Agents nés après le 01/01/1954	Total
A	123	29	58	91	89	39	429
B	37	13	37	41	92	56	276
C	30	16	13	27	63	75	224
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>58</b>	<b>108</b>	<b>159</b>	<b>244</b>	<b>170</b>	<b>929</b>
%	20,5%	6,3%	11,7%	17,2%	26,3%	18,3%	100%

Catégorie	Agents nés avant 1949	Agents nés en 1949	Agents nés en 1950	Agents nés en 1951	Agents nés en 1952	Agents nés après le 01/01/1953	Total
A	111	34	45	75	140	26	431
B	28	19	22	44	101	59	273
C	21	2	16	15	89	80	223
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>55</b>	<b>83</b>	<b>134</b>	<b>330</b>	<b>165</b>	<b>927</b>
%	17,3%	5,9%	9,0%	14,5%	35,6%	17,8%	100%

Pendant la durée intermédiaire d'augmentation progressive de l'âge de départ au plus tôt jusqu'à 62 ans pour les agents nés en 1955, il est et sera difficile d'analyser et de comparer finement le comportement des agents suivant leur année de naissance. Ainsi en 2014, ne pouvaient partir à leur âge d'ouverture des droits que les agents nés avant le 31/10/1953. Néanmoins un rapprochement par année de naissance peut permettre de cibler un comportement à grosse maille quant à l'effet progressif du report de l'âge de départ de la réforme des retraites de 2010.

Aux extrémités, le nombre des agents les plus âgés comme celui des plus jeunes augmente mais avec un plus fort pourcentage pour les agents les plus âgés (+3,2 points).

Alors qu'en 2013, l'ensemble des agents nés en 1952 pouvaient partir en retraite à partir de 60 ans et 9 mois, en 2014, la possibilité n'a été ouverte qu'à ceux nés avant le 31/10/1953.

En 2013, la classe d'âge de départ au plus tôt représentait 35,6% des départs, en 2014 elle ne représente plus que 26,3% des départs.

## Nombre de départs en retraite par type de fait générateur

### Analyse par catégorie statutaire

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	285	91	3	22	18	10	429
Catégorie B	165	18	0	79	12	2	276
Catégorie C	116	18	2	60	26	2	224
<b>TOTAL</b>	<b>566</b>	<b>127</b>	<b>5</b>	<b>161</b>	<b>56</b>	<b>14</b>	<b>929</b>
%	61,1%	13,7%	0,5%	17,4%	6,0%	1,5%	100,2%
Rappel % 2013	67,5%	10,5%	1,3%	15,1%	4,1%	1,5%	100,0%

La très grande majorité des départs en retraite se réalise toujours après l'âge légal de départ (74,8%) même si ce pourcentage baisse encore par rapport à 2013 (78%) comme en 2013 par rapport à 2012 (83,1%).

Cette baisse de 3,2% est très précisément égale à une augmentation équivalente des retraites en limite d'âge mettant ainsi en valeur une baisse « brute » d'un pourcentage égal des retraites sur demande de 3,2%.

Les retraites sur demande (566) comprennent les retraites des agents de catégorie sédentaire et active, ces derniers bénéficiaient avant la réforme de novembre 2010 d'un âge d'ouverture des droits à 55 ans (qui sera repoussé de 2 ans à 57 ans de manière croissante comme pour les sédentaires). Ils sont au nombre de 11, si l'on s'en tient aux seuls « adjoints techniques des Haras » (14 en 2013) soit à peine moins de 2% des départs sur demande.

Les retraites en limite d'âge incluent pour 12 agents de catégorie A un maintien en activité au-delà de la limite d'âge. Ce type de retraite concerne d'ailleurs très majoritairement la catégorie A qui comptabilise comme l'an passé plus de 70% des départs de ce type.

Les départs anticipés en retraite pour longue carrière (17,4%) sont encore en progression (+2,3 points) pour la deuxième année sur une année pleine, mais de manière plus modérée que l'année précédente (+8,6%).

Le nombre des départs en retraite pour invalidité n'inclut que 4 départs « imputables au service ». Les retraites pour invalidité concernent majoritairement la catégorie C avec 46,4% des départs de ce type, et l'essentiel de l'augmentation par rapport à 2013 (+1,7 points).

Le nombre de départs anticipés des parents de 3 enfants reste relativement faible et stable (1,5%), mais contrairement à 2013, il concerne des agents de catégorie A pour 71% au lieu de 20% en 2013.

Cinq départs anticipés de fonctionnaires handicapés ont été aussi enregistrés en 2014 au lieu de 3 en 2013.

Les départs en CPA (Cessation progressive d'activité), liés à un dispositif en voie d'extinction, représentent de manière marginale 0,5% des départs.

Les évolutions enregistrées par rapport à 2013 sont dues aux effets de la réforme des pensions de novembre 2010, et s'expliquent par l'allongement de la période obligatoire d'activité, par la fin programmée des dispositifs « d'exception » (CPA et fin des départs anticipés des parents de 3 enfants) et par l'application du décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 qui assouplit les conditions d'un départ à 60 ans pour les assurés ayant commencé leur activité avant 20 ans.

### Différence 2014 - 2013

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	-39	24	-3	2	7	7	-2
B	-13	1	-4	20	2	-3	3
C	-8	5	0	-1	9	-4	1
<b>Total</b>	<b>-60</b>	<b>30</b>	<b>-7</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
%	-9,6%	30,9%	-58,3%	15,0%	47,4%	0,0%	0,2%
Rappel % 2013	4,5%	19,8%	-14,3%	164,2%	-28,3%	-22,2%	13,3%

Le nombre d'agents partant en retraite sur demande est impacté pour la quatrième 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, de 9 mois pour les agents nés en 1952, de 14 mois pour ceux nés en 1953 et de ceux nés en 1954 qui ne pouvaient pas déposer leur demande du fait du recul de 1 an et 7 mois de leur date d'ouverture des droits.



Alors qu'il baissait en 2012, et qu'il augmentait de 4,5% en 2013, le nombre des départs sur demande diminue de 9,6%, principalement pour les agents de la catégorie A (65%).

Cette diminution ciblée est en grande partie contrebalancée par une augmentation des départs en limite d'âge de cette même catégorie d'agents qui progresse (80%) et qui progresse même toutes catégories confondues de 30,9% par rapport à 2013.

Le nombre des départs en retraite dans le cadre d'une cessation progressive d'activité continue de diminuer (-7%) en raison de la suppression du dispositif et de ses aménagements restrictifs pour les « contrats » encore en cours.

L'augmentation, pour la deuxième année consécutive en année pleine, du nombre des départs anticipés pour carrière longue avec 21 départs supplémentaires par rapport à 2013, marque toutefois un très net ralentissement et augure peut-être de l'atteinte d'un niveau de référence qui participera à un nouvel équilibre entre les différents types de départs, à ce jour non stabilisés.

La plus forte variation positive de 2014 (47,4%) est celle des agents partant en invalidité avec une augmentation en nombre aussi importante pour les agents de catégorie A que C (respectivement 7 et 9) et après une diminution de plus de 28% en 2013.

Le nombre des départs anticipés pour les parents de 3 enfants était de 43 en 2010, de 133 en 2011, de 18 en 2012, de 14 en 2013 et reste à ce niveau en 2014. La baisse régulière va se poursuivre jusqu'à l'extinction des bénéficiaires de la période transitoire qui étaient âgés de 55 ans au 1er janvier 2011 soit à l'échéance du 1er janvier 2016.

### Analyse par genre

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	240	33	2	93	36	14	418
Hommes	326	94	3	68	20	0	511
<b>Total</b>	<b>566</b>	<b>127</b>	<b>5</b>	<b>161</b>	<b>56</b>	<b>14</b>	<b>929</b>
% Femmes	42,4%	26,0%	40,0%	57,8%	64,3%	100,0%	45,0%
% Hommes	57,6%	74,0%	60,0%	42,2%	35,7%	0,0%	55,0%

Comme en 2013, les départs des personnels féminins sont majoritaires pour les départs anticipés qu'ils relèvent de la longue carrière ou soient parents de 3 enfants, sachant qu'il convient de justifier de 2 mois d'interruption d'activité. Ils sont également majoritaires pour les départs en invalidité, ce qui n'était pas le cas en 2013.

## Age moyen par type de départs en retraite

### Présentation par catégorie statutaire.

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	63,39	66,58	62,95	61,28	56,27	59,85	63,58
B	63,25	66,50	0,00	61,21	59,45	60,82	62,69
C	62,91	65,77	62,73	61,11	59,22	56,98	62,18
<b>Total</b>	<b>63,25</b>	<b>66,45</b>	<b>62,86</b>	<b>61,18</b>	<b>58,32</b>	<b>59,58</b>	<b>62,98</b>
Rappel de 2012	62,92	66,41	62,19	61,10	58,77	59,00	62,77

L'âge moyen des départs en retraite sur demande de 63 et 3 mois augmente précisément de 4 mois par rapport à 2013 dans la logique du recul de l'âge d'ouverture des droits instauré par la réforme de novembre 2010 et pour cette année 2014 sans disposition particulière pouvant affecter la comparaison avec 2013.

Il est supérieur de 3 mois à l'âge moyen tous types de départs en retraite confondus.

L'écart entre les agents des catégories A et C est de 17 mois, en réduction de 3 mois par rapport à 2013.

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 de maintien en activité, telles que la prolongation de 10 trimestres maximum pour cause de non atteinte du taux plein de pension de 75%, de 4 trimestres pour avoir élevé 3 enfants ou celles dont bénéficient les personnels de l'enseignement supérieur qui ont le droit de prolonger leur activité jusqu'à 68 ans.

Il est stable par rapport à 2013, et à 2012 (66 ans et 6 mois).

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%, les bénéficiaires de CPA restant soumis aux règles générales de recul de date d'ouverture des droits. Toutes catégories confondues, il progresse néanmoins par rapport à 2013 de près de 8 mois alors que l'écart entre catégories se resserre à moins de 3 mois seulement.

L'âge moyen du départ en retraite pour carrière longue à partir de 60 ans est de 61 ans et 2 mois, augmentant de 1 mois par rapport à 2013. L'écart entre catégories, qui était de 5 mois en 2013, se réduit à 2 mois.

Le bénéfice de ce départ anticipé est conditionné d'une part, à la détention de 4 ou 5 trimestres de durée d'assurance l'année de ses 20 ans la date de naissance, et d'autre part à la justification du nombre de trimestres exigés pour sa classe d'âge. C'est cette condition qui explique que l'âge moyen est supérieur à 60 ans. En même temps, cela révèle que près de 20% des agents partant en retraite ne souhaitent pas attendre approximativement 1 an de plus.

Le départ anticipé ouvert aux parents de 3 enfants justifiant de 15 ans de services, qui aujourd'hui est restreint aux seuls agents qui avaient atteint 55 ans au 1er janvier 2011, permet aux agents concernés de devancer leur départ de près de 3 ans et 4 mois par rapport à l'âge moyen des départs constatés de 63 ans. Cet écart diminue de 1 mois en un an.

Même s'ils sont les moins nombreux à bénéficier de ce dispositif, l'amplitude entre les agents des catégories B et C est de 3 ans 10 mois.

L'âge moyen des départs en retraite pour cause d'invalidité imputable ou non au service s'établit à 58 ans et 4 mois en diminuant de 5 mois par rapport à 2013. Cette baisse est fortement impactée par le nombre de « bénéficiaires » en catégorie A et par leur âge moyen de départ qui diminue de 2 ans et 1 mois par rapport à 2013.

A l'exception des départs en invalidité ou en tant que parents de 3 enfants, l'âge moyen des départs en retraite des agents de catégorie A est toujours le plus élevé alors que le plus faible est celui des agents de catégorie C.

### Présentation par genre

Genre	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	63,15	66,77	63,33	61,18	59,26	59,58	62,54
Hommes	63,33	66,34	62,55	61,18	56,64	0	63,33
<b>Total</b>	<b>63,25</b>	<b>66,45</b>	<b>62,86</b>	<b>61,18</b>	<b>58,32</b>	<b>59,58</b>	<b>62,98</b>

Si l'âge moyen des départs en retraite tous types confondus des personnels féminins est inférieur à celui des personnels masculins de près de 9 mois, il convient de remarquer que pour le type de départ majoritaire des retraites sur demande, il n'est que 2 mois, et l'âge moyen de leurs départs au titre des autres types est systématiquement supérieur à celui des personnels masculins. Leur répartition en pourcentage est plus forte dans les types de départs en retraite plus précoces.

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

Même si elle diminue en 2014, la part des départs en retraite sur demande est majoritaire avec 61,1% 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 depuis 2011 et pour des raisons identiques de suivi et d'enregistrement des données au cours de l'année 2014, il n'est pas possible de mener cette analyse sur la totalité des 566 départs mais sur un nombre limité de 532 départs représentant un échantillon à hauteur de 94% et dont le détail par catégories ou par genres est à très peu près homogène apportant à cet échantillon une représentativité certaine.

Catégorie	Genre	Retraite sur demande	% par genre	Retraite SD échantillon	% par genre	Représentation échantillon
A	Femme	80	14,1%	76	13,4%	95,0%
	Homme	205	36,2%	192	33,9%	93,7%
B	Femme	73	12,9%	71	12,5%	97,3%
	Homme	92	16,3%	85	15,0%	92,4%
C	Femme	87	15,4%	84	14,8%	96,6%
	Homme	29	5,1%	24	4,2%	82,8%
Total	Femme	240	42,4%	231	40,8%	96,3%
	Homme	326	57,6%	301	53,2%	92,3%
Total général		566		532		94,0%

### Les composantes retenues

Catégorie	Genre	Echantillon	Pensions sans décote ni surcote	Pensions avec surcote	Taux moyen de surcote	Pensions avec décote	Taux moyen de décote
A	Femme	76	17	42	6,76%	17	-7,26%
	Homme	192	49	105	9,75%	38	-6,78%
B	Femme	71	23	38	9,59%	10	-8,90%
	Homme	85	28	49	10,15%	8	-3,30%
C	Femme	84	30	45	10,35%	9	-8,65%
	Homme	24	13	8	8,28%	3	-14,50%
Total	Femme	231	70	125	8,91%	36	-8,07%
	Homme	301	90	162	9,85%	49	-6,69%
% total	Femme	43,4%	43,8%	43,55%		42,35%	
	Homme	56,6%	56,3%	56,45%		57,65%	
Total général		532	160	287		85	
%			30,1%	53,9%		16,0%	

### Pension sans décote ni surcote.

**Le nombre de pensions sans décote ni surcote représente 30,1% des pensions liquidées, en diminution de 2,4 points par rapport à 2013.**

Il regroupe les pensions :

- ▶ dites à taux plein dont le taux de liquidation est de 75% et plus, du fait des différentes bonifications (37 agents) soit 23,1% de ce type de pensionnés alors qu'il représentait 24,9% en 2013.
- ▶ d'un pourcentage inférieur, mais pour des agents obligatoirement polypensionnés qui percevront une pension d'un ou plusieurs autres régimes de retraite de base (123 agents) soit 76,9% de ce type de pensionnés alors qu'il représentait 75,1% en 2013.

Cette catégorie de pensionnés se répartit en faveur de la catégorie A pour 41,25%, B 31,88% et C 26,88%, ce qui marque essentiellement un transfert de 2,7 points de la catégorie A vers la catégorie B.

La part relative sur l'ensemble de l'échantillon pour chaque catégorie statutaire s'établit en A 12,4%, B 9,6% et C 8,1%.

Par rapport à 2013, elle reste identique pour les catégories B et C alors qu'elle diminue de près de 2 points pour la catégorie A.

Le personnel féminin émerge à cette catégorie de pensionnés pour 43,8%, en baisse de 1,2 points par rapport à 2013.

### Pension avec 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 instauré depuis 2004 évolue progressivement en fonction de l'âge d'ouverture des droits pour être de 1,25% en 2014. La loi de novembre 2010 a levé le plafonnement à 20 trimestres du nombre de trimestres en surcotisation.*

53,9% des pensions liquidées incluent une surcote en augmentation de 1,4 points par rapport à 2013.

La répartition par catégories se fait au bénéfice de la catégorie A (51,2%) pour se réduire à 30,3% en B et 18,5% en C, alors que la part de chaque catégorie statutaire par rapport à l'ensemble de l'échantillon s'établit en A 27,6%, B 16,4% et C 10%.

Le pourcentage de femmes bénéficiant d'une pension liquidée avec surcote est de 43,55%, diminuant de 1,5 points pour retrouver une valeur proche de 2012 de 45%.

Le taux moyen de surcote le plus élevé en 2014 est de 10,35% pour les personnels féminins de catégorie C. En 2013, il s'agissait de celui du personnel masculin de catégorie C avec un taux de 12,02%

Le taux moyen de surcote est de 8,91% pour les femmes et de 9,85% pour les hommes, alors qu'il était respectivement de 9,63% et de 8,11% en 2013.

Les taux maximums de surcote par catégories sont respectivement de 29,5% en C, 28,25% en A et 26,5% en B.

### Pension avec 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 1er 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 être de 1,25% en 2014. 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, anticipé pour carrière longue, 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.*

16% des pensions liquidées incluent une décote (15% en 2013 et 13,7% en 2012).

La répartition par catégories est de 64,7% en catégorie A, 21,2% en B et 14,1% en C, alors que la part de chaque catégorie statutaire par rapport à l'ensemble de l'échantillon s'établit en A à 10,3%, en B à 3,4% et en C à 2,3%.

Le pourcentage de femmes dont la pension est liquidée avec décote est de 42,35%, alors qu'il n'était que de 27,6% en 2013.

Le taux moyen de décote est le plus élevé en catégorie C des personnels masculins avec -14,5%, dont la valeur est toutefois toute relative eu égard au nombre d'agents concernés.

Plus représentatif, le taux moyen de décote est de -8,07% pour les femmes et de -6,69% pour les hommes alors qu'il était respectivement de -5,33% et -5,43% en 2013.

Les taux maximums de décote par catégories sont respectivement de 20% en A, 15,75% en B et en C.

### Montant de pensions et données particulières

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	Genre	Retraite SD échantillon	Pension mensuelle moyenne	Pension moyenne par catégorie
A	Femme	76	2 199	2 721
	Homme	192	2 928	
B	Femme	71	1 575	1 670
	Homme	85	1 749	
C	Femme	84	1 126	1 116
	Homme	24	1 081	
Total	Femme	231	1 617	
	Homme	301	2 448	
	Total général	532	2 087	
Rappel total 2013	Femme		1 729	
	Homme		2 438	
	Rappel total général 2013		2 144	

Le montant moyen de pension est de 2.087 € toutes catégories confondues diminuant de 2,65% par rapport à 2013 après une progression de 2,46% l'année précédente.

Le montant moyen de pension en catégorie A est de 2.721 €, en B de 1.670 € et en C de 1.116 €.

Ils varient par rapport à 2013 de -1,99% en A, +0,35% en B et -3,57% en C.

Par rapport à 2012, ce sont des baisses supérieures à 2% en catégorie A et B (-2,65 et -2,15%) et de 3% en catégorie C (-3,33%).

Le montant moyen de pension en catégorie A est supérieur de 30,4% au montant moyen global et inférieur en catégorie B et C respectivement de 20,2% et 46,5%. C'est une variation par rapport à 2013 de 0,9 et de 2,4 points en plus en catégorie A et B et de 0,5 points en moins en catégorie B.

Le montant moyen de pension des femmes est inférieur de 22,52% à la pension moyenne, alors que celui des hommes lui est supérieur de 17,29%.

Cet écart trouve toujours essentiellement et comme l'an passé son origine dans l'écart existant en catégorie A avec la pension moyenne de la catégorie, où il est de -19,18 % pour les femmes en forte progression de plus de 7 points, alors qu'il est au contraire de +7,6% pour les hommes. Ce même écart pour les femmes en catégorie B n'est que de -5,7% et en C de +0,89%.

Sur cet échantillon de 532 départs en retraite sur demande, d'autres particularités qui sont prises en compte pour le calcul du montant liquidé de la pension peuvent être signalées :

- ▶ nombre de pensions intégrant une majoration pour perception de la NBI : 98,
- ▶ nombre de pensions intégrant une bonification de trimestres pour enfants nés avant le 01/01/2004 : 159,
- ▶ nombre de pensions intégrant une bonification pour services hors d'Europe : 64,
- ▶ nombre de pensions élevée au minimum garanti : 35,
- ▶ nombre de pensions ramené à 100% du dernier traitement indiciaire : 15.

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

Adjoint administratif	162	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	11
Adjoint technique	24	Inspecteur général de l'agriculture	5
Adjoint technique de formation-recherche	11	Maître de conférence	5
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	23	Maître de conférence de l'enseignement supérieur	1
Adjoint technique des haras	11	Professeur certifié de l'enseignement agricole	72
Administrateur civil	2	Professeur de l'enseignement supérieur	17
Attaché d'administration	27	Professeur de lycée professionnel agricole	72
Chef de mission (IAE - Attaché d'administration)	13	Provisoire d'établissement d'enseignement	11
Conseiller principal d'éducation	4	Secrétaire administratif	111
Infirmier	6	Secrétaire général d'établissement d'enseignement	2
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	60	Technicien de formation-recherche	16
Ingénieur de recherche et d'études	13	Technicien supérieur	142
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	108	<b>Total général</b>	<b>929</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.

A l'instar du préambule du chapitre précédent relatif aux retraites, les données visant le flux et le stock des ATI au 31 décembre 2014 (compris historiquement l'ONF) ont été rendues disponibles par le Service des Retraites de l'Etat (SRE).

Année	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Evolution n-n-1
Nouveaux bénéficiaires de l'année	39	36	43	37	32	31	23	-25,8%
Stock des bénéficiaires	1230	1220	1217	1208	1199	1194	1189	-0,4%

La baisse du nombre de bénéficiaires constituant le stock se poursuit, même si elle est d'année en année relativement faible et cette année encore avec une minoration limitée et égale à 2013 avec -0,4%.

Consolidant ce constat, il y a cette année encore une baisse du volume des nouveaux bénéficiaires (-8).

Toutefois cette diminution, portant en valeur absolue sur peu d'agents, n'affecte qu'à la marge la proportion femmes - hommes constituant le stock des bénéficiaires qui se répartit pour 22% et 78% au lieu de 22,4% et 77,6% en 2013 et en 2012, 22,6% et 77,4%.

## 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 1er janvier 2011. Depuis 2012, il s'agit donc du suivi de l'extinction du dispositif.

Rappelons que 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 1er janvier 2011, les mesures d'augmentation progressives de l'âge d'ouverture des droits de départ en retraite ont été applicables. Elles ont eu pour effet de contraindre l'agent à devoir prolonger son activité suivant son âge de naissance. 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.

Catégorie		2012	2013	2014	%
	Agents partis en retraite au terme CPA		9	5	35,7%
	Agents qui ont renoncés à leur CPA		1	5	35,7%
	Agents partis en retraite hors CPA		4		0,0%
	Agents sortis du MAAF		2	1	7,1%
	Cessation d'activité en cours	30	14	3	21,4%
Catégorie A	Femme	7	3	2	66,67%
	Homme	6	3		
Catégorie B	Femme	5	4		
	Homme	4	1	1	33,33%
Catégorie C	Femme	6	2		
	Homme	2	1		

## 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'Etat pour relever du dispositif de retraite applicable aux agents non titulaires.

Pour les radiations des cadres prenant effet à compter du 1er 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 à pension » ne pouvant percevoir une retraite de fonctionnaires mais une retraite de base du régime général de la Sécurité Sociale complétée par une retraite du régime complémentaire de l'IRCANTEC, conformément aux dispositions du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite.

En 2014, 20 fonctionnaires radiés des cadres sans droit à pension ont bénéficié de ce dispositif tant auprès de la Sécurité Sociale que de l'Ircantec et 10 autres pour lesquels des réaffiliations antérieures auprès de la seule Sécurité Sociale avaient été faites, ont été complétées par des réaffiliations auprès de l'Ircantec. Sans représenter la réalité du stock des dossiers qui seraient effectivement à traiter, le nombre des dossiers ouverts et en instance est à fin 2014 de 29. La cause de ces décalages réside essentiellement dans les délais prolongés qui sont nécessaires pour la recherche des données « paie » et la mise au net des situations administratives.

Cette procédure résulte de la combinaison des dispositions de l'article L65 du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite et de l'article D173-16 du Code de la Sécurité Sociale lesquels stipulent :

- ▶ « Le fonctionnaire civil ou le militaire qui vient à quitter le service, pour quelque cause que ce soit, sans pouvoir obtenir une pension ou une solde de réforme, est rétabli, en ce qui concerne l'assurance vieillesse, dans la situation qu'il aurait eue s'il avait été affilié au régime général des assurances sociales et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités locales (Ircantec) pendant la période où il a été soumis au présent régime. »
- ▶ « Il doit être effectué par l'administration, (...), dans un délai d'un an à compter de la radiation des cadres. »

Le suivi des réaffiliations au fil de l'eau qu'impose ainsi la réglementation est en cours de sécurisation. Au titre de 2014, ce serait au maximum 80 radiations conduisant à réaffiliation pour une durée moyenne de 15 ans et 10 mois qui seraient à réaliser.

## La validation des services de non-titulaire

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

Au 31 décembre 2014, 6 338 dossiers de validation sont en cours d'instruction, soit une diminution du stock de 4,2%.

Année	Nombre de dossiers en stock au 31/12	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	7 275	157	252	112
2013	6 618	45	262	194
2014	6 338	20	246	153

Le résultat de l'attention portée à la résorption de ce stock est moins perceptible que l'engagement qui y est consacré.

En effet, les relances auprès des agents qui ont des dossiers anciens en instance, à défaut d'avoir produit toutes les pièces nécessaires à l'établissement d'une proposition de décompte, ne conduisent pas systématiquement à la conclusion des dossiers.

Dans un environnement réglementaire changeant, c'est une forme d'attentisme qui est développée par les agents, qui ne s'achève qu'à la proximité d'un départ en retraite. Une prise de décision de leur part est conditionnée par une comparaison de leurs futurs montants de retraite avec ou sans validation, ce qui suppose qu'ils puissent obtenir du régime général des estimations suivant ces 2 scénarii, lesquelles sont difficilement obtenues tant que l'agent n'a pas atteint l'âge de départ au plus tôt, à la différence de celles produites par le bureau des pensions.

Cela explique pour une bonne part que le nombre de « décomptes des retenues adressés aux agents » ne progresse pas par rapport à l'année dernière pour être même en diminution de 6%.

*NB : 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 1er 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 1er janvier 2015.*

Les 20 demandes enregistrées au titre de 2014 entérinent la fin du dépôt possible de toute nouvelle demande.

## Chapitre VIII

# Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 a prévu que le bilan social de chaque ministère comporte un rapport de situation comparée (RSC) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le présent chapitre du bilan social constitue la seconde édition du RSC du ministère.

Ses indicateurs constituent un socle commun à tous les ministères qui permet des comparaisons transversales à l'ensemble de la fonction publique. Ils sont notamment examinés lors de la présentation d'un rapport annuel "Egalité professionnelle" au conseil commun de la fonction publique.

Le ministère s'est toutefois intéressé depuis longtemps à la place respective des femmes et des hommes en présentant dans ses bilans sociaux précédents des statistiques "genrées" dans un certain nombre de domaines.

C'est pourquoi, comme l'an dernier, certains des indicateurs prévus par le Protocole du 8 mars 2013 ont été laissés dans leur chapitre d'origine lorsqu'ils donnaient sens à un ensemble plus large, ou permettaient une continuité de lecture sur un thème particulier. Dans ce cas, un renvoi signale la page où les trouver.

Les pages qui suivent constituent une base d'informations, un outil pour suivre l'impact des politiques visant à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le temps et permettent d'effectuer des comparaisons interannuelles.

### Conditions générales d'emploi

- I. Effectifs
- II. Durée et organisation du travail
- III. Comptes Epargne-temps
- IV. Embauches et départs
- V. Positionnement
- VI. Promotions

### Rémunérations

### Formation

### Conditions de travail

### Congés

### Organisation du temps de travail

- I. Organisation
- II. Temps partiel
- III. Services de proximité

### FOCUS

PYRAMIDES DES ÂGES DE QUELQUES CORPS

### Chiffres clés 2014

**Taux de féminisation 2013** : 57,65 % (48,9% en 1999)

**Part des femmes dans les jurys des concours** : 42% et 39% dans les jurys de déprécarisation

**Taux de rotation** : 5,79%  
((Nombre d'entrées sous plafond + nombre de sorties du plafond) / 2) / effectif moyen de l'année

# I. Conditions générales d'emploi

## A) Effectifs

Effectifs des titulaires en effectifs physiques (EP) et en équivalents temps plein (ETP)

Catégorie	Effectif physique (EP)		Équivalent temps plein (ETP)		Total	
	Femme	Homme	Femme	Homme	EP	ETP
A+	1 209	1 346	1 171,80	1 339,10	2 555	2 510,90
A	5 474	5 192	5 235,30	5 121,50	10 666	10 356,80
B	4 040	3 214	3 787,30	3 168,20	7 254	6 955,50
C	3 156	590	2 969,20	578,20	3 746	3 547,40
<b>Total</b>	<b>13 879</b>	<b>10 342</b>	<b>13 163,60</b>	<b>10 207,00</b>	<b>24 221</b>	<b>23 370,60</b>

Effectifs des non-titulaires en EP et en ETP

Catégorie	Type de contrat	Effectif physique (EP)		Équivalent temps plein (ETP)		Total	
		Femme	Homme	Femme	Homme	EP	ETP
A+	D	1	1	1,00	1,00	2	2,00
Total A+		1	1	1,00	1,00	2	2,00
A	D	886	672	731,91	528,26	1 558	1 260,17
	I	3 175	2 251	2 824,39	1 997,49	5 426	4 821,88
Total A		4 061	2 923	3 556,29	2 525,75	6 984	6 082,04
B	D	226	176	200,93	151,06	402	351,99
	I	82	60	69,29	52,49	142	121,78
Total B		308	236	270,22	203,55	544	473,77
C	D	107	17	85,19	15,38	124	100,57
	I	60	5	30,75	3,39	65	34,14
Total C		167	22	115,94	18,77	189	134,71
<b>Total</b>		<b>4 537</b>	<b>3 182</b>	<b>3 943,45</b>	<b>2 749,07</b>	<b>7 719</b>	<b>6 692,52</b>

D : à durée déterminée - I : à durée indéterminée

Age médian par statut et catégorie hiérarchique

Statut	Catégorie	Femme	Homme	Total
Titulaires	A+	46	52	49
	A	45	48	46
	B	48	49	48
	C	52	50	52
Total titulaires		47	49	48
Non-titulaires	A			
	B	44	46	45
	C	37	38	37
Total non-titulaires		45	40	44
<b>Total</b>		<b>47</b>	<b>48</b>	<b>47</b>

Age moyen par statut et catégorie hiérarchique

Statut	Catégorie	Femme	Homme	Total
Titulaires	A+	45,39	50,50	48,08
	A	45,76	48,16	46,93
	B	47,74	49,01	48,30
	C	51,35	49,56	51,07
Total titulaires		47,58	48,81	48,10
Non-titulaires	A	46,57	33,63	40,10
	B	44,29	46,28	45,12
	C	38,36	39,05	38,66
Total non-titulaires		43,79	39,06	43,13
<b>Total</b>		<b>46,66</b>	<b>48,07</b>	<b>47,26</b>

## Taux de féminisation des principaux emplois , par ordre croissant au 31 décembre 2014

Libellé corps	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Ouvrier d'Etat mensualisé hydraulique		11	11	0,0%
Agent principal des services techniques d'adm.cent	1	14	15	6,6%
Agent technique Mayotte	1	14	15	6,6%
Directeur général et directeur ens.sup.agri.public	1	11	12	8,3%
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	10	71	81	12,3%
Agent principal des services techniques des services déconcentrés	2	9	11	18,1%
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	5	16	21	23,8%
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	187	582	769	24,3%
Informaticien de haute technicité	11	32	43	25,5%
Inspection générale de l'agriculture	10	24	34	29,4%
Techniciens supérieurs du développement durable	21	48	69	30,4%
Professeur d'éducation physique et sportive	51	112	163	31,2%
Professeur enseignement supérieur	104	215	319	32,6%
Inspecteur de l'enseignement agricole	23	47	70	32,8%
Administrateur civil	8	16	24	33,3%
Professeur agrégé	39	76	115	33,9%
Directeur d'établissement	151	289	440	34,3%
Enseignant - catégorie I - ingénieur	14	26	40	35,0%
Vétérinaire inspecteur non titulaire	192	349	541	35,4%
Adjoint technique	107	186	293	36,5%
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	6	10	16	37,5%
Professeur agrégé d'éducation physique et sportive	5	8	13	38,4%
Sous-directeur	5	8	13	38,4%
Prof. bi-admissible à l'agrégation de l'Educ.Nat.	7	10	17	41,1%
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	298	418	716	41,6%
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	5	7	12	41,6%
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle	6	8	14	42,8%
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	847	1 113	1 960	43,2%
Inspection du travail	7	9	16	43,7%
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	449	546	995	45,1%
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	1 142	1 377	2 519	45,3%
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	10	12	22	45,4%
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive	6	7	13	46,1%
Professeur de lycée professionnel agricole	1 419	1 425	2 844	49,8%
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.	105	97	202	51,9%
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.D.	25	23	48	52,0%
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	36	33	69	52,1%
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	273	248	521	52,4%

Libellé corps	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Long	21	19	40	52,5%
Agent contractuel d'administration centrale	116	104	220	52,7%
Enseignant - catégorie II	772	615	1 387	55,6%
Agent contractuel des services déconcentrés	18	14	32	56,2%
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.	547	415	962	56,8%
Professeur certifié de l'enseignement agricole	1 900	1 430	3 330	57,0%
Attaché d'administration de l'état (rattaché au MAAF)	444	328	772	57,5%
Agent contractuel de l'enseignement agricole	42	31	73	57,5%
Ingénieur d'études	148	109	257	57,5%
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle	11	8	19	57,8%
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	7	5	12	58,3%
Technicien de formation et de recherche	461	313	774	59,5%
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	372	247	619	60,1%
Préposé sanitaire non titulaire	136	90	226	60,1%
Ingénieur de recherche	81	52	133	60,9%
Assistant ingénieur de formation et de recherche	58	37	95	61,0%
Attaché d'administration de l'état (non rattaché au MAAF)	8	5	13	61,5%
Adjoint technique de formation et de recherche	253	150	403	62,7%
Enseignant - catégorie IV	1 262	710	1 972	64,0%
Enseignant - catégorie III	831	459	1 290	64,4%
Conseiller principal d'éducation	201	111	312	64,4%
Préposé sanitaire contractuel	11	6	17	64,7%
Maître de conférence contractuel	36	19	55	65,4%
Maitre Auxiliaire - Catégorie I	34	16	50	68,0%
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Court	26	12	38	68,4%
Agent contractuel (génie rural)	256	99	355	72,1%
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)	59	19	78	75,6%
Agent contractuel - 2 <sup>e</sup> catégorie	11	3	14	78,5%
Adjoint administratif (accueil PNA)	124	25	149	83,2%
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés	11	2	13	84,6%
Secrétaire administratif	1 670	297	1 967	84,9%
Adjoint administratif	2 674	194	2 868	93,2%
Agent contractuel - 3 <sup>e</sup> catégorie (ex-Berkanien)	17	1	18	94,4%
Infirmière(ier)	36	2	38	94,7%
Infirmièr(e) des administrations de l'état	125	5	130	96,1%
<b>Total général tous agents</b>	<b>18 417</b>	<b>13 530</b>	<b>31 947</b>	<b>57,6%</b>

## B) Durée et organisation du travail

Répartition des effectifs selon la durée du travail (en EP, sous plafond d'emplois)

Temps de travail	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total général
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Inférieur à 100%	188	27	215	2 328	1 050	3 378	1 344	302	1 646	988	47	1 035	6 274
À 100%	1 022	1 320	2 342	7 208	7 065	14 273	3 004	3 149	6 153	2 335	570	2 905	25 673
<b>Total général</b>	<b>1 210</b>	<b>1 347</b>	<b>2 557</b>	<b>9 536</b>	<b>8 115</b>	<b>17 651</b>	<b>4 348</b>	<b>3 451</b>	<b>7 799</b>	<b>3 323</b>	<b>617</b>	<b>3 940</b>	<b>31 947</b>

Les durées inférieures à 100% comprennent les agents à temps partiel ainsi que les agents à temps incomplet.

Répartition des effectifs selon l'organisation du travail (Cf. chapitre III : nombre d'agents travaillant de nuit ou soumis à une astreinte p. 72-73)

## C) Compte d'épargne-temps

Répartition des jours stockés (en administration centrale) par catégorie, genre, et type de CET

Catégorie	Tranche d'âge	Femmes			Hommes			Total	Total	Total
		CET 2002	CET 2009	Total	CET 2002	CET 2009	Total	CET 2002	CET 2009	général
A	De 20 ans à 30 ans	0	456	456	0	412	412	0	869	869
	De 30 ans à 40 ans	249	1 860	2 109	228	1 763	1 991	477	3 623	4 100
	De 40 ans à 50 ans	130	1 354	1 484	470	2 053	2 523	600	3 407	4 007
	De 50 ans à 60 ans	927	2 848	3 775	1 814	4 376	6 190	2 741	7 224	9 966
	Plus de 60 ans	811	1 117	1 928	2 191	2 353	4 544	3 002	3 470	6 472
<b>Total A</b>		<b>2 118</b>	<b>7 635</b>	<b>9 754</b>	<b>4 703</b>	<b>10 958</b>	<b>15 661</b>	<b>6 821</b>	<b>18 593</b>	<b>25 415</b>
B	De 30 ans à 40 ans	0	34	34	0	97	97	0	131	131
	De 40 ans à 50 ans	13	555	568	12	366	378	25	921	947
	De 50 ans à 60 ans	69	1 297	1 366	85	659	744	154	1 956	2 110
	Plus de 60 ans	58	344	402	30	234	264	88	578	667
<b>Total B</b>		<b>141</b>	<b>2 230</b>	<b>2 371</b>	<b>127</b>	<b>1 357</b>	<b>1 484</b>	<b>268</b>	<b>3 587</b>	<b>3 855</b>
C	De 20 ans à 30 ans	0	0	0	0	12	12	0	12	12
	De 30 ans à 40 ans	0	39	39	0	32	32	0	71	71
	De 40 ans à 50 ans	25	344	369	0	83	83	25	427,5	453
	De 50 ans à 60 ans	59	859	918	1	189	190	60	1 048	1 108
	Plus de 60 ans	-5	345	340	58	119	177	53	464	518
<b>Total C</b>		<b>79</b>	<b>1 587</b>	<b>1 667</b>	<b>59</b>	<b>436</b>	<b>495</b>	<b>139</b>	<b>2 023</b>	<b>2 162</b>
<b>Total général</b>		<b>2 339</b>	<b>11 453</b>	<b>13 792</b>	<b>4 889</b>	<b>12 751</b>	<b>17 640</b>	<b>7 228</b>	<b>24 204</b>	<b>31 433</b>

## D) Embauches et départs (en EP, sous plafond d'emplois)

Répartition des agents recrutés par catégorie et par voie d'accès

	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total général
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Après formation dans un I.R.A.				9	6	15							15
Concours externe	19	26	45	64	24	88	18	19	37	3	1	4	174
Concours interne	2		2	2	4	6	5	5	10				18
Autres recrutements (*)		4	4	55	36	91	58	8	66	61	1	62	223
Contrat		2	2	442	253	695	188	135	323	8	2	10	1 030
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>32</b>	<b>53</b>	<b>572</b>	<b>323</b>	<b>895</b>	<b>269</b>	<b>167</b>	<b>436</b>	<b>72</b>	<b>4</b>	<b>76</b>	<b>1 460</b>

(\*) dont 3 apprentis, déprécarisations, emplois réservés, travailleurs handicapés.

## Autres entrées dans les effectifs en EP

	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total général
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Accueil en PNA (position normale d'activité)		1	1	1	2	3	10	16	26	9	1	10	40
Détachement	6	8	14	13	17	30	36	15	51	15	5	20	115
Mobilités	8	6	14	42	34	76	29	12	41	8	5	13	144
Congé parental				17	2	19	6		6	6		6	31
Autres congés (*)				1	1	2	1	1	2	1		1	5
Retours de détachement	6	31	37	8	14	22	1	2	3	1		1	63
Retour de disponibilité	1	3	4	12	7	19	1		1	4	1	5	29
Autres entrées	2		2	2	4	6	1		1				9
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>49</b>	<b>72</b>	<b>96</b>	<b>81</b>	<b>177</b>	<b>85</b>	<b>46</b>	<b>131</b>	<b>44</b>	<b>12</b>	<b>56</b>	<b>436</b>

(\*) Congés longue durée, congés maladie sans traitement, congés sans rémunération.

## Répartition des départs du plafond d'emplois, par catégorie et par circonstance (en EP)

## Départs en retraite

Statut	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total général
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Titulaire	17	56	73	84	145	229	116	119	235	114	27	141	678
Non-titulaire				50	64	114	4	6	10	1		1	125
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>56</b>	<b>73</b>	<b>134</b>	<b>209</b>	<b>343</b>	<b>120</b>	<b>125</b>	<b>245</b>	<b>115</b>	<b>27</b>	<b>142</b>	<b>803</b>

## Autres départs définitifs

Statut	Circonstance	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total général	
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes			
Titulaire	Fin de dossier	1	2	3	11	12	23	16	5	21	3		3	50	
	Licenciement : refus titularisation après stage					3	3	1		1				4	
	Radiation des cadres : décès		1	1	2	8	10	3	7	10	4	2	6	27	
	Radiation des cadres : démission				3	2	5	1	3	4	2	1	3	12	
	Radiation du corps				12	12	24	1	3	4	3	1	4	32	
<b>Total titulaire</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>37</b>	<b>65</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>40</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>125</b>	
Non-titulaire	Fin de contrat/fin de dossier				88	27	115	123	66	189			2	2	306
	Licenciement				10	12	22							22	
	Radiation des cadres : décès				1	3	4							4	
	Radiation des cadres : démission				52	30	82	14	20	34				116	
	Radiation du corps											1	1	1	
<b>Total non-titulaire</b>				<b>151</b>	<b>72</b>	<b>223</b>	<b>137</b>	<b>86</b>	<b>223</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>449</b>		
<b>Total général</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>179</b>	<b>109</b>	<b>288</b>	<b>159</b>	<b>104</b>	<b>263</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>574</b>	

## Départs temporaires

Statut	Circonstance	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total général
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Titulaire	Congé parental	2		2	11	1	12	6	1	7	3		3	24
	Détachement	14	26	40	13	25	38	7	14	21	11	3	14	113
	Disponibilité	6	3	9	14	18	32	4	3	7	4		4	52
	Mobilité hors plafond	13	9	22	43	43	86	30	28	58	18	1	19	185
<b>Total titulaire</b>		<b>35</b>	<b>38</b>	<b>73</b>	<b>81</b>	<b>87</b>	<b>168</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>93</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>374</b>
Non-titulaire	Congé parental				88	27	115	123	66	189		2	2	306
	Disponibilité				10	12	22							22
	Mobilité hors plafond				1	3	4							4
<b>Total non-titulaire</b>					<b>34</b>	<b>15</b>	<b>49</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>				<b>54</b>
<b>Total général</b>		<b>35</b>	<b>38</b>	<b>73</b>	<b>115</b>	<b>102</b>	<b>217</b>	<b>51</b>	<b>47</b>	<b>98</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>428</b>

## E) Positionnement

### Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

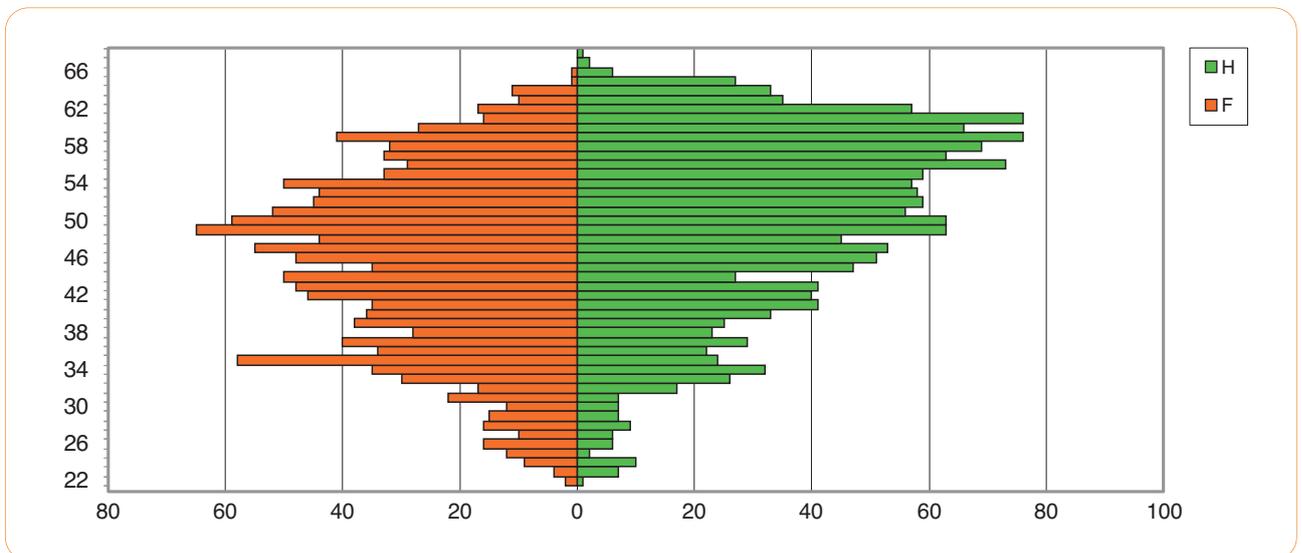
Administration centrale	Femmes	Hommes	Total
Secrétaire général	1		1
Directeur général	2	1	3
Directeur	1	1	2
Chef de service (*)	6	7	13
Sous-directeur (**)	10	22	32
Directeur de projet	1		1
Expert de haut niveau		1	1
Vice-président du C.G.A.A.E.R.		1	1
Secrétaire général du C.G.A.A.E		1	1
Président de section du C.G.A.A	2	5	7
<b>Total général</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>62</b>

(\*) Chefs de service en titre : 3 F, 6 H. (\*\*) Sous-directeurs en titre : 5 H, 8 F.

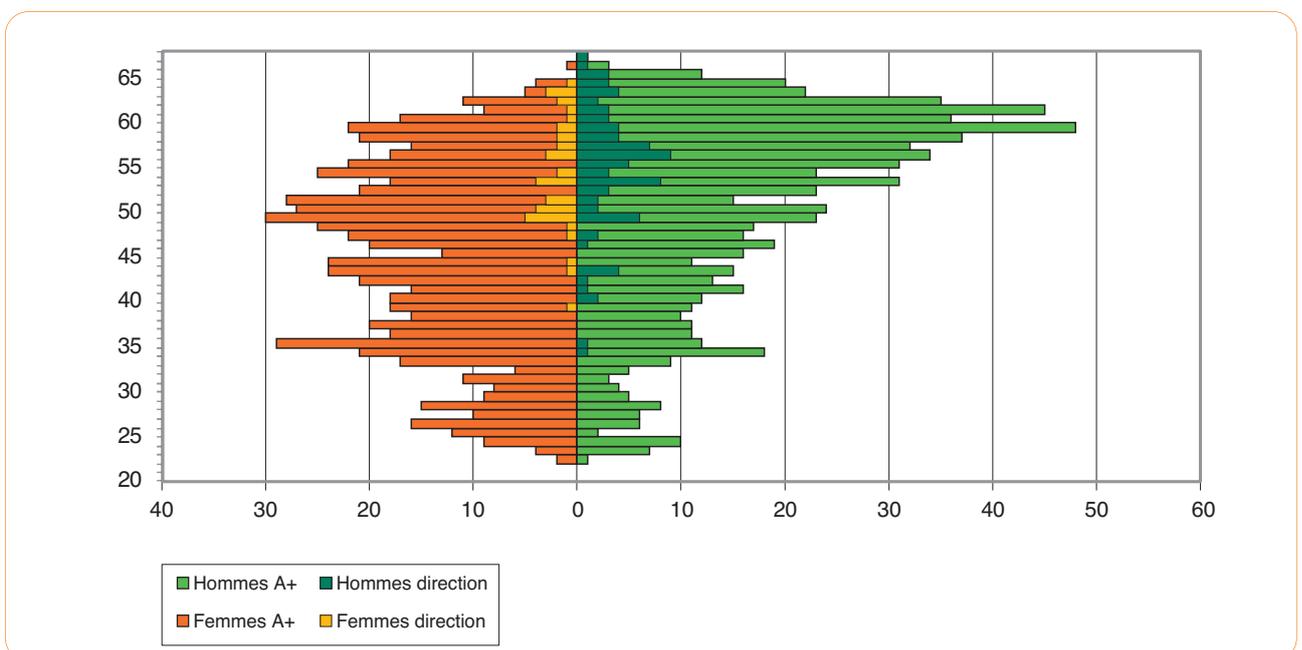
Services territoriaux	Femmes	Hommes	Total
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	5	16	21
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	10	12	22
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt		5	5
Directeur adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt		5	5
Directeur adjoint des territoires, de l'alimentation et de la mer	1		1
Directeur général et directeur d'enseignement supérieur agricole public	1	11	12
Directeur d'établissement	151	289	440
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	7	5	12
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>343</b>	<b>518</b>

Répartition par corps de catégorie A+	Femmes	Hommes	Total
Administrateur civil	8	16	24
Ingénieur de recherche	81	52	133
Ingénieur des mines		2	2
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	298	418	716
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	372	247	619
Inspecteur de l'enseignement agricole	23	47	70
Inspection générale de l'agriculture	10	24	34
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	273	248	521
Professeur enseignement supérieur	104	215	319
<b>Total</b>	<b>1 169</b>	<b>1 269</b>	<b>2 438</b>

### Pyramide des âges des agents du MAAF de la catégorie A+ et emplois fonctionnels



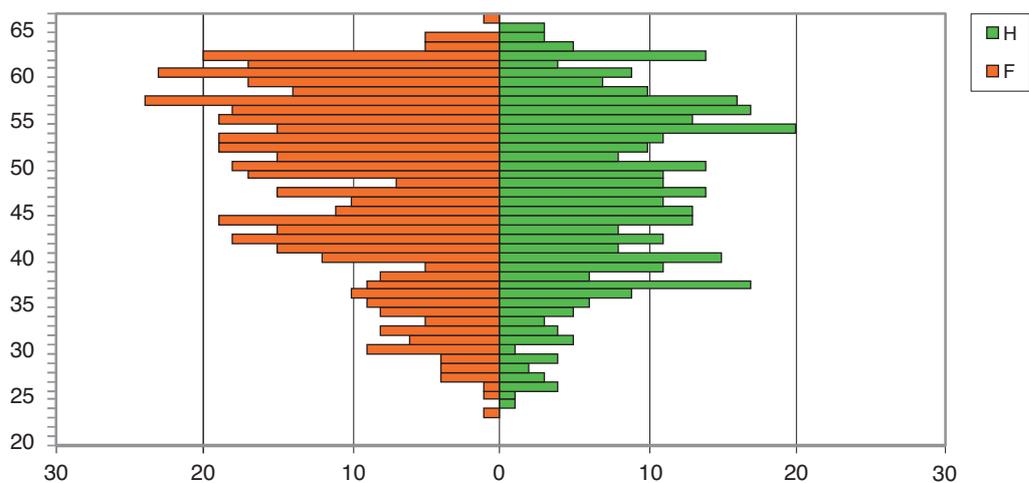
### Superposition de la pyramide des âges des emplois fonctionnels et du vivier des A+ hors enseignement



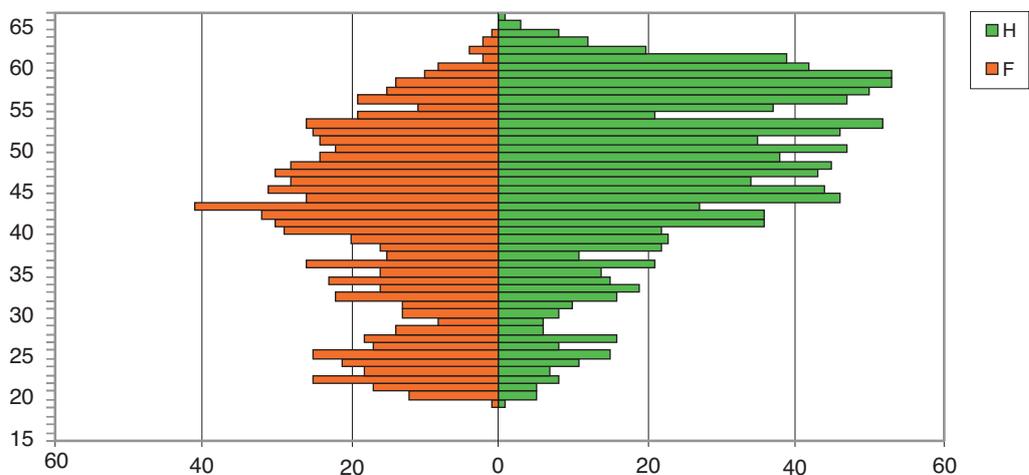
# FOCUS

## PYRAMIDES DES ÂGES POUR DIFFÉRENTS CORPS DU MAAF

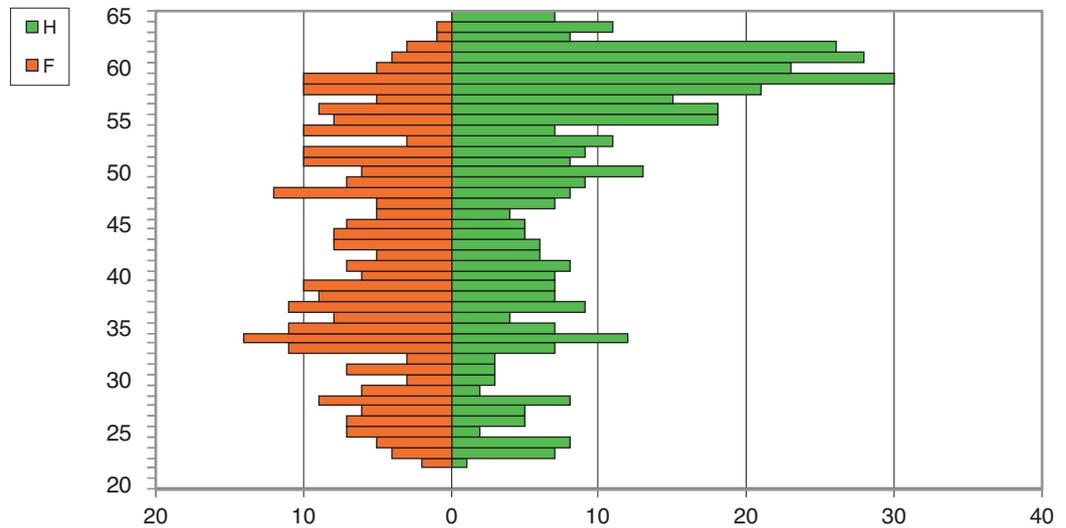
### Attachés et chefs de mission



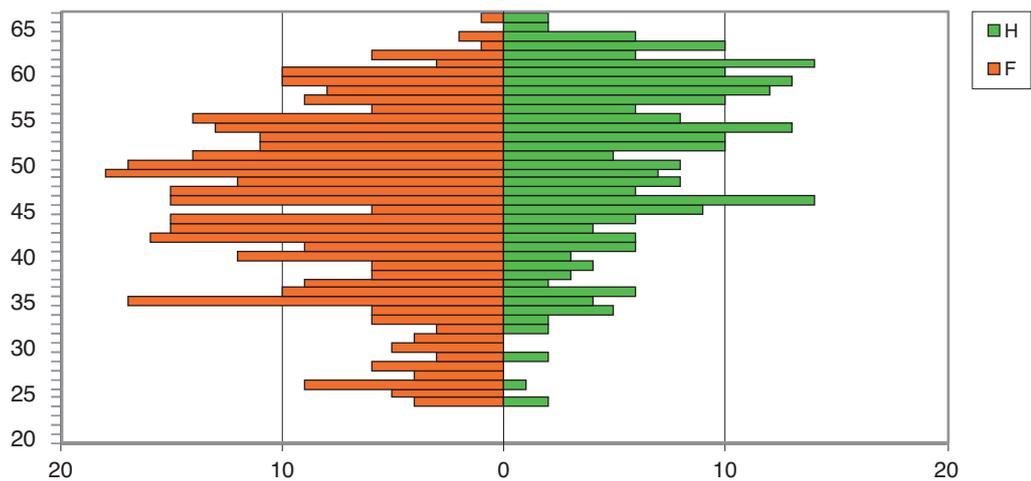
### Ingénieurs d'agriculture et d'environnement et chefs de mission



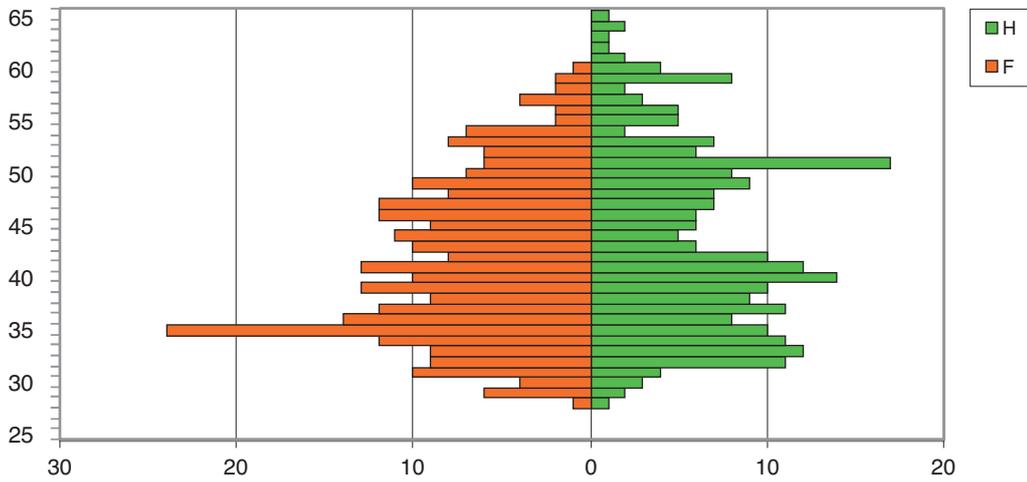
### IPEF (hors emplois fonctionnels)



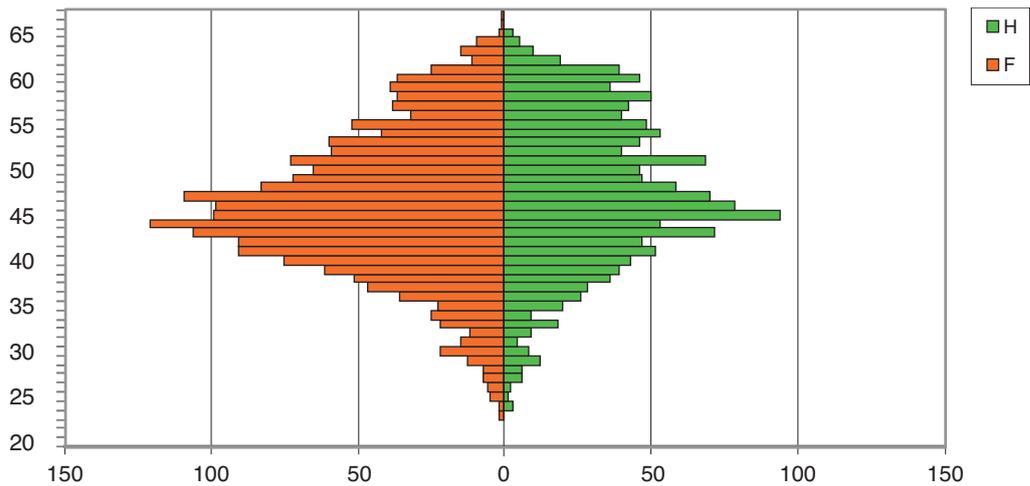
### Inspecteurs de la santé publique vétérinaire (hors emplois fonctionnels)



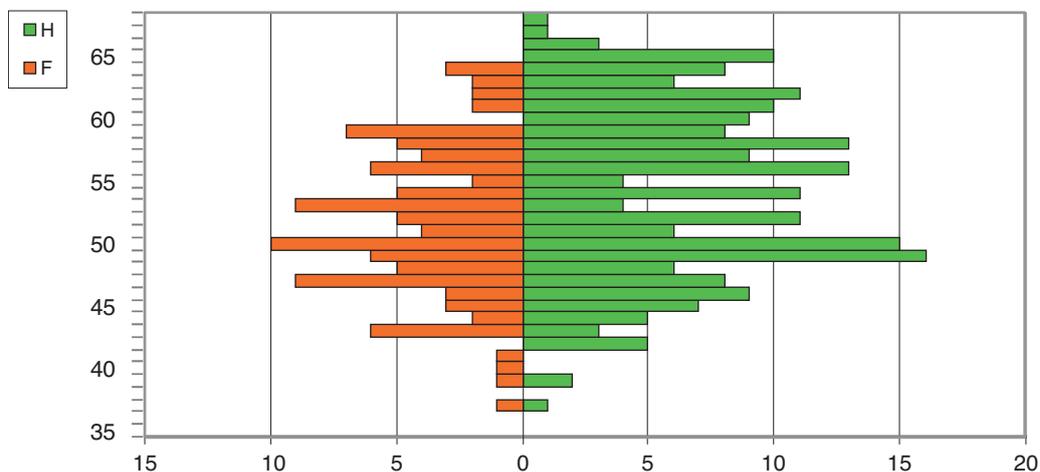
## Maîtres de conférence



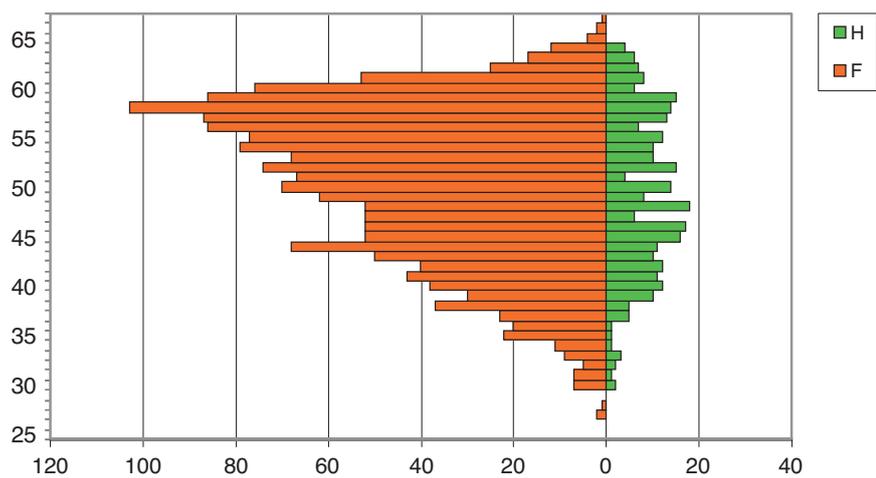
## Professeurs certifiés de l'enseignement agricole



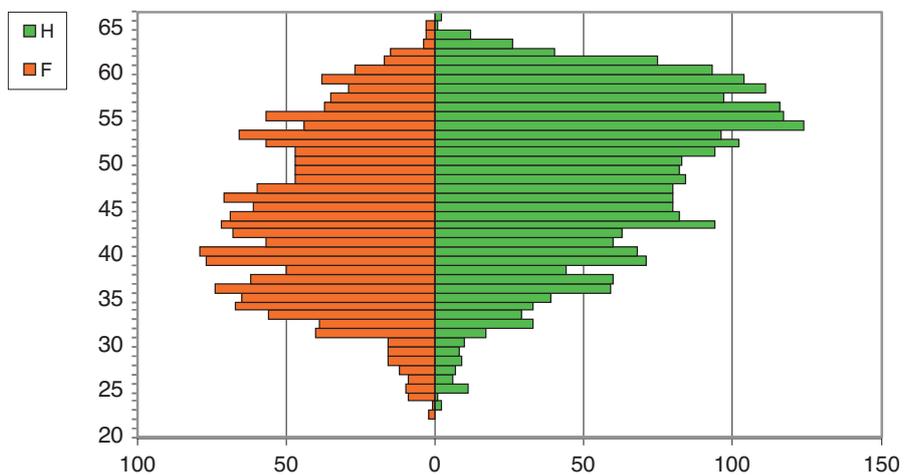
### Professeurs de l'enseignement supérieur



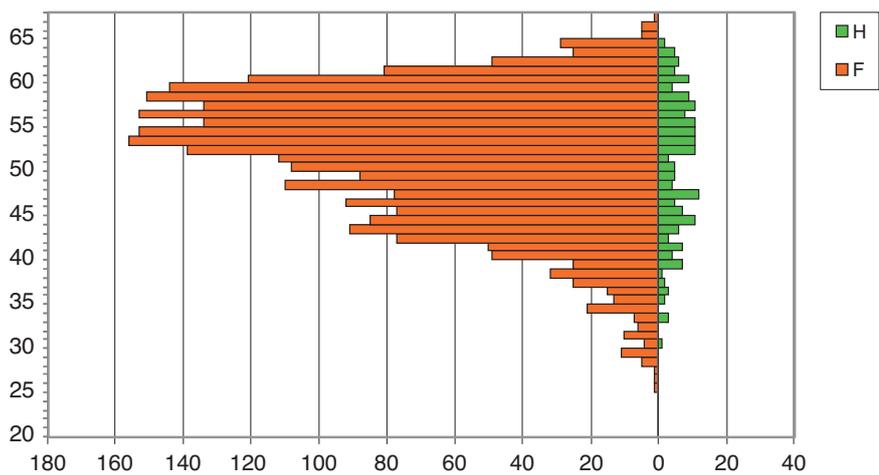
### Secrétaires administratifs



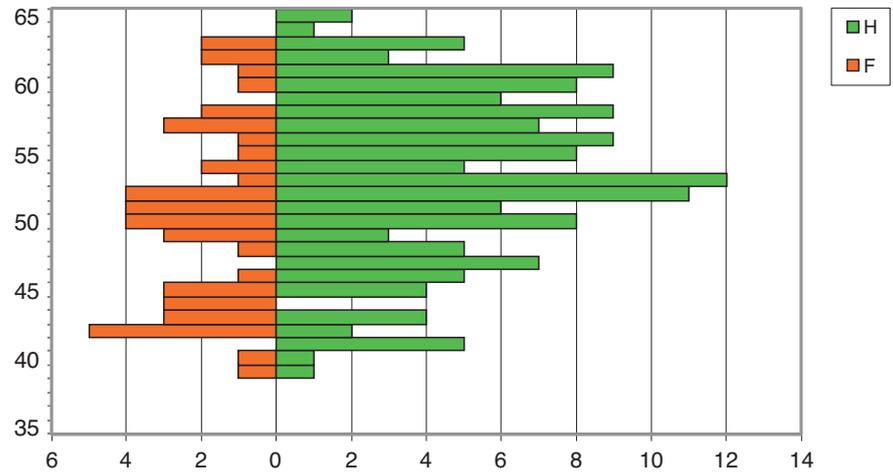
## Techniciens supérieurs



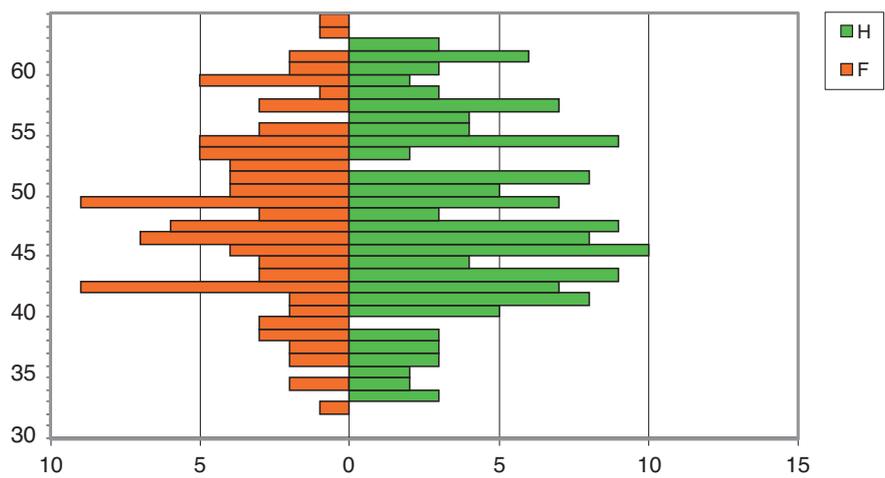
## Adjointes administratifs



### Directeurs d'établissement



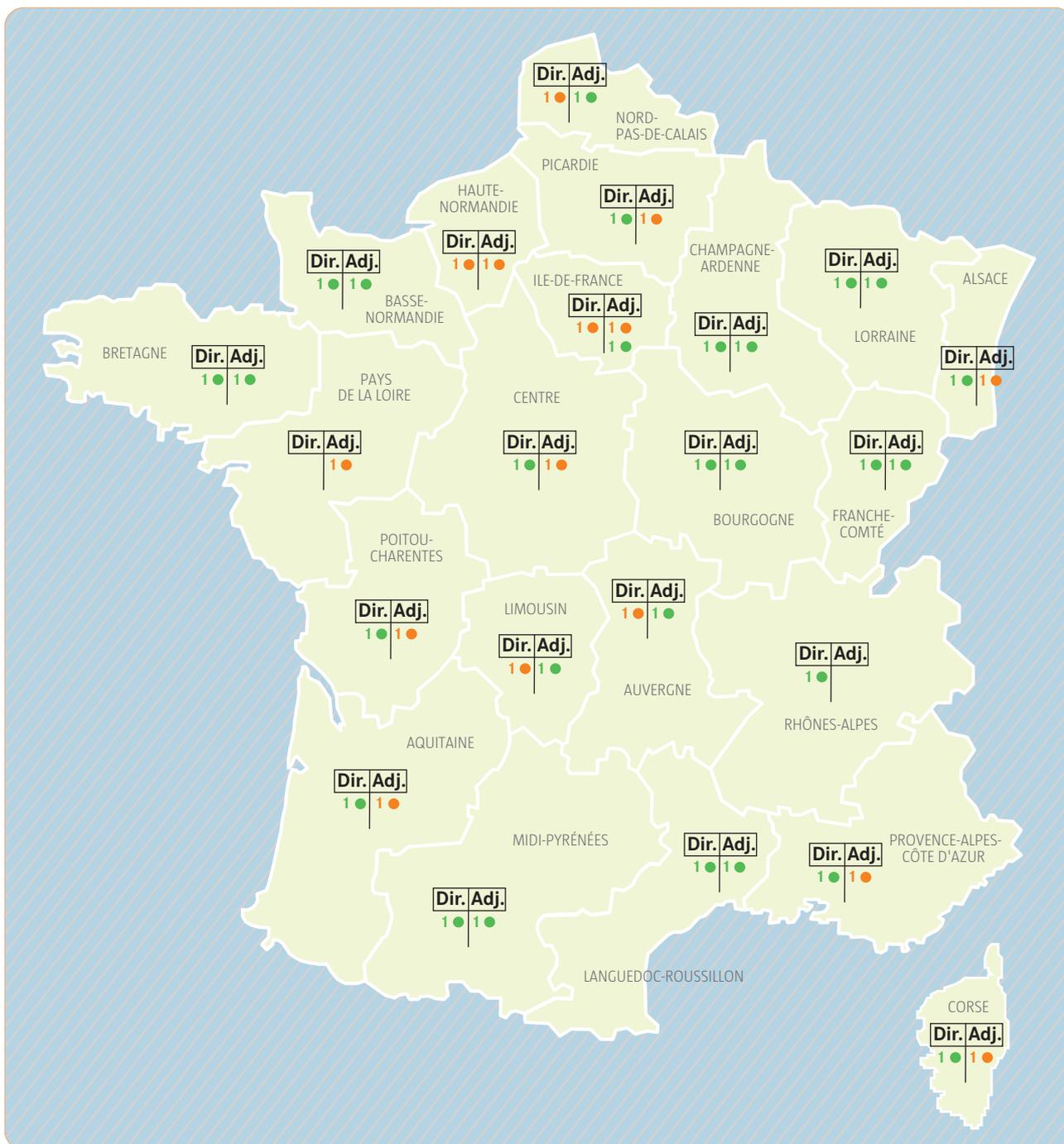
### Directeurs adjoints d'établissement



# Répartition par région des postes de direction

DRAAF

Au 31/12/2014

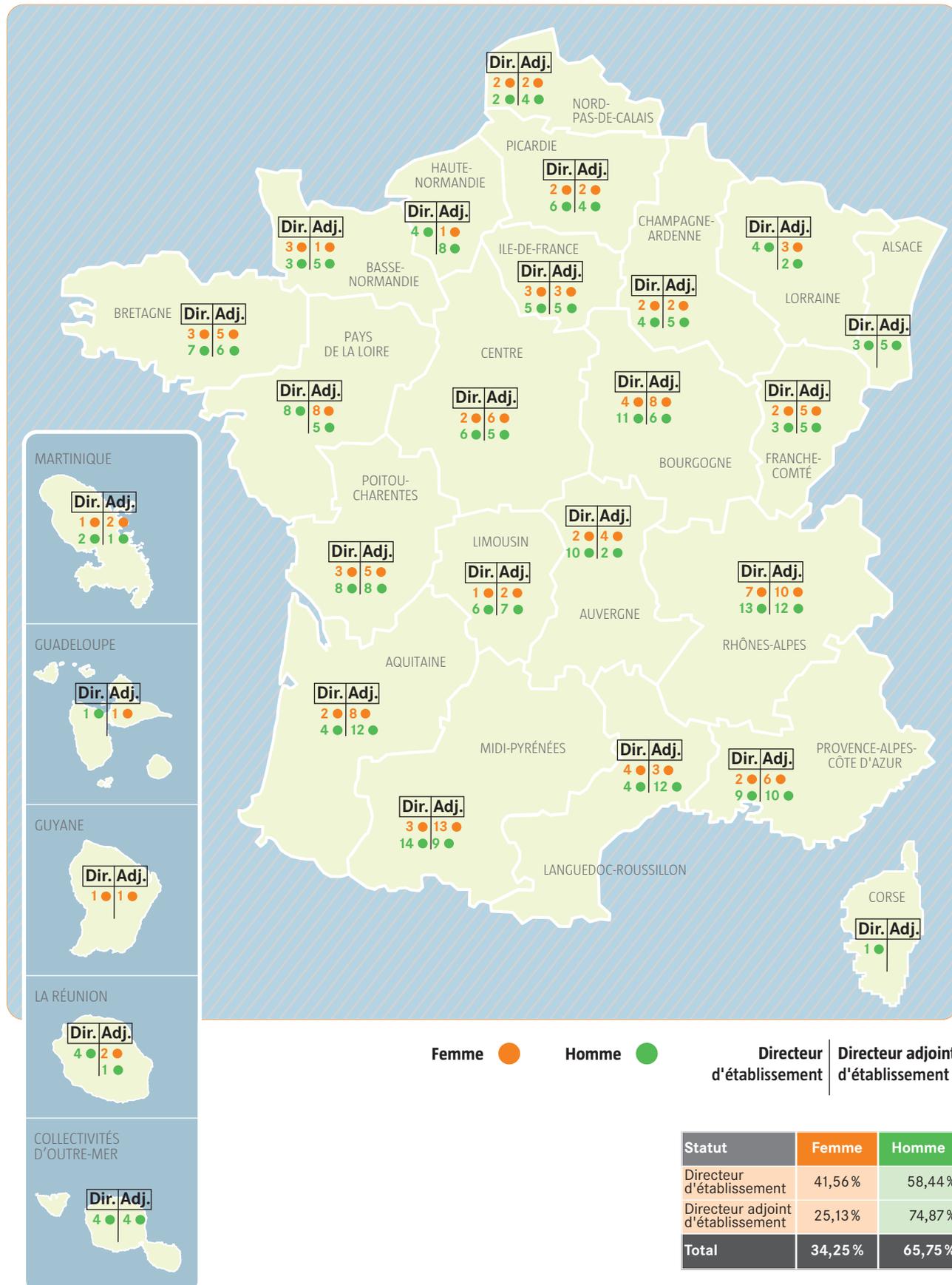


Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

Femme ● Homme ●





## Flux annuel de primominations aux emplois supérieurs et dirigeants

	Nombre de nominations (renouvellements compris)			Nombre de primominations		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1		1	1		1
Emplois de direction du CGAAER		2	2		2	2
Chefs de service		3	3		2	2
Sous-directeurs	2	3	5	1	1	2
Directeurs de projet						
Experts de haut niveau						
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat	5	10	15	4	6	10
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>

Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (Cf. chap. I, p. 29 et suivantes)

## F) Promotions

Répartition des agents promouvables et promus, par grade et voie d'accès

Catégorie	Corps	Grade d'accès	Promouvables		Promus		Taux promus/ promouvables	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	Administrateur civil	Hors classe	1	9	0	3	0%	33,3%
		Général	0	3	0	2	0%	66,7%
	IPEF	Chef	143	98	26	34	18,2%	34,7%
		Général classe normale	85	228	11	32	12,9%	14,0%
		Général classe exceptionnelle	8	84	1	9	12,5%	10,7%
	Professeur de l'enseignement supérieur	1 <sup>re</sup> classe	49	69	5	13	10,2%	18,7%
		Classe exceptionnelle 1 <sup>er</sup> échelon	33	79	2	14	6,1%	17,7%
		Classe exceptionnelle 2 <sup>e</sup> échelon	4	28	0	5	0,0%	17,9%
	Maître de conférence de l'enseignement supérieur	Hors classe	58	70	5	13	8,6%	18,6%
	Professeur certifié de l'enseignement agricole	Hors classe	1 211	778	85	64	7,0%	8,2%
	Professeurs de lycée professionnel agricole	Hors classe	977	976	74	62	7,6%	6,4%
	Conseillers principaux d'éducation	Hors classe	124	82	8	7	6,5%	8,5%
	Directeurs d'établissement	1 <sup>re</sup> classe	2	1	2	1	100,0%	100,0%
		Hors classe	2	1	2	1	100,0%	100,0%
	Ingénieur de recherche	1 <sup>re</sup> classe	26	25	4	2	15,4%	8,0%

Catégorie	Corps	Grade d'accès	Promouvables		Promus		Taux promus/ promouvables	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	Ingénieur d'études	1 <sup>re</sup> classe	22	20	5	10	22,7%	50,0%
		Hors classe	2	1	0	1	0,0%	100,0%
	Ingénieur de recherche	Accès au corps par liste d'aptitude	117	108	0	1	0,0%	0,9%
	Ingénieur d'études	Accès au corps par liste d'aptitude	48	30	2	2	4,2%	6,7%
	Assistant ingénieur	Accès au corps par liste d'aptitude	380	243	1	0	0,3%	0,0%
	Inspecteur de la santé publique et vétérinaire	Chef	150	60	24	8	16%	13,3%
		Général	115	172	10	20	8,7%	11,6%
	Attaché	Accès au corps par liste d'aptitude	2429	472	12	4	0,5%	0,8%
		Attaché Principal	113	99	7	5	6,2%	5,1%
		Hors classe	109	85	35	37	32,1%	43,52%
	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Ingénieur divisionnaire	551	706	54	88	9,8%	12,5%
	Enseignement privé	Ingénieur en chef	5	3	1	1	20,0%	33,3%
		Catégorie 2	165	110	25	20	15,2%	18,2%
Catégorie 4		217	116	37	24	17,1%	20,7%	
B	Technicien des services	Accès au corps par liste d'aptitude	3 696	1 184	14	26	0,4%	2,2%
	Technicien de formation et recherche	Accès au corps par liste d'aptitude	235	144	6	1	2,6%	0,7%
		TFR CS	111	107	8	11	7,2%	10,3%
		TFR CE	85	83	13	7	15,3%	8,4%
	Technicien supérieur TEA	TSTEA Principal	12	9	0	2	0,0%	22,2%
		TSTEA Chef	252	265	26	17	10,3%	6,4%
	Technicien supérieur VA	TSPA Principal	104	100	9	12	8,7%	12,0%
		TSPA Chef	384	471	38	31	9,9%	6,6%
	Technicien supérieur FTR	TSFTR Principal	4	7	0	1	0,0%	14,3%
		TSFTR Chef	73	249	7	21	9,6%	8,4%
	Assistant social	Principal	6	2	0	1	0%	50,0%
	Secrétaire administratif	Classe normale par liste d'aptitude	3 656	1 148	22	0	0,6%	0%
		SA SUP	773	154	76	11	9,8%	7,1%
SA EX		539	115	53	5	9,8%	4,3%	
C	Adjoint technique	AT 1	6	21	1	8	16,7%	38,1%
		AT P2	7	38	1	10	14,3%	26,3%
		AT P1	46	110	6	22	13,0%	20,0%
	Adjoint technique de formation recherche	ATFR 1	35	17	8	3	22,9%	17,6%
		ATFR P2	28	25	8	5	28,6%	20,0%
		ATFR P1	57	37	7	8	12,3%	21,6%
	Adjoint administratif	AA 1	70	11	45	4	64,3%	36,4%
		AAP2	551	74	110	11	20,0%	14,9%
		AAP1	763	62	156	6	20,4%	9,7%

## Mobilité géographique (Cf. chapitre I p. 17 à 19)

### Part des femmes dans les compositions de jury

#### Concours externes, internes et examens professionnels

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Président(e)s		Membres	
	Femmes	Homme	Femmes	Hommes
<b>Catégorie A</b>	<b>27</b>	<b>94</b>	<b>552</b>	<b>726</b>
ISPV et IESPV		1	12	6
PCEA	2	22	95	108
PLPA	4	30	140	161
IPEF ENS		1	4	3
IPEF ISIVE		1	2	5
IPEF AE		1	2	5
IPEF INTERNE	1		4	3
IAE		2	19	36
IR Hors classe		1	4	4
IR EXTERNE		1	12	30
IR INTERNE		1	4	4
Attaché	1	1	12	16
MC	13	17	154	170
PR	6	15	88	175
<b>Catégorie B</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>65</b>	<b>68</b>
T SMA	2	4	30	42
Secrétaire administratif		3	24	18
TFR		1	11	8
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Adjoint administratif	1		2	
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>30</b>	<b>102</b>	<b>619</b>	<b>794</b>

(\*) IESPV : inspecteur élève de la santé publique vétérinaire

#### Déprécarisation

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Président(e)s		Membres	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Catégorie A</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>135</b>	<b>195</b>
ISPV		1	2	4
IAE		1	7	14
Ingénieur d'études		2	6	7
PCEA		14	51	71
PLPA	1	19	65	98
Attaché	1		4	1
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>28</b>
T SMA		1	14	17
Technicien formation recherche		2	7	5
Secrétaire administratif		1	7	6
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
Adjoint administratif	1		2	
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>3</b>	<b>42</b>	<b>166</b>	<b>223</b>

## II. Rémunérations (ramenées à l'euro entier)

### Rémunérations nettes moyennes annuelles par catégorie

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A+	52 558	61 912	57 585
A	30 506	34 198	32 244
B	27 105	28 799	27 871
C	23 245	22 742	23 164
<b>Total</b>	<b>29 838</b>	<b>35 046</b>	<b>32 100</b>

### Rémunérations nettes moyennes annuelles pour les principaux corps

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Adjoint administratif	23 497	23 023	23 464
Adjoint technique	22 431	23 260	22 968
Adjoint technique de formation et de recherche	21 778	21 768	21 774
Agent contractuel d'administration centrale	32 797	39 955	36 407
Agent contractuel de l'enseignement agricole	26 485	33 508	29 617
agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.	20 684	21 281	20 932
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.	21 833	22 854	22 336
Attaché d'administration de l'état (rattaché au MAAF)	40 479	41 650	40 992
Conseiller principal d'éducation	26 513	28 460	27 221
Directeur d'établissement	45 069	48 815	47 549
Enseignant - catégorie II	28 254	30 255	29 179
Enseignant - catégorie III	21 437	21 572	21 487
Enseignant - catégorie IV	27 844	28 642	28 139
Infirmier(e) des administrations de l'état	28 068	25 018	27 960
Ingénieur d'études	33 142	34 502	33 744
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	36 944	42 155	39 967
Ingénieur de recherche	41 152	43 660	42 131
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	60 689	71 945	67 383
inspecteur de la santé publique vétérinaire	57 924	69 703	62 719
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	34 126	35 091	34 590
Préposé sanitaire non titulaire	16 427	16 343	16 394
Professeur agrégé	39 994	41 895	41 245
Professeur certifié de l'enseignement agricole	30 582	31 801	31 118
professeur d'éducation physique et sportive	31 175	33 108	32 483
professeur de lycée professionnel agricole	30 428	32 165	31 319
Professeur enseignement supérieur	49 139	53 467	52 092
Secrétaire administratif	28 718	28 561	28 693
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	29 549	31 162	30 805
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	30 068	31 815	31 059
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	28 764	30 643	29 831
Technicien de formation et de recherche	24 228	23 375	23 867
<b>Moyenne</b>	<b>29 862</b>	<b>35 062</b>	<b>32 119</b>

### Rémunérations nettes annuelles par décile

Décile	Femmes	Hommes	Total
10%	20 696,42	22 252,68	21 159,53
20%	22 827,51	25 301,68	23 634,99
30%	24 556,68	27 488,16	25 575,87
40%	26 111,24	29 603,67	27 376,10
50%	27 742,52	31 788,73	29 295,65
60%	29 551,75	34 122,47	31 452,85
70%	31 827,73	36 851,12	34 123,35
80%	35 059,22	41 736,55	37 729,47
90%	41 809,18	52 763,04	47 356,85

## Part des primes et indemnités dans la rémunération globale brute annuelle (en €)

### Par catégorie hiérarchique

Catégorie	Genre	Traitement Brut	Primes et indemnités	% primes/rémunération totale (traitement + primes et indemnités)
A+	F	44 551	17 272	27,94 %
	H	51 941	21 192	28,98 %
A	F	31 037	5 433	14,90 %
	H	33 603	7 224	17,69 %
B	F	25 045	8 573	25,50 %
	H	25 723	9 808	27,60 %
C	F	21 114	6 956	24,78 %
	H	20 226	7 065	25,89 %

### Par catégorie NNE et statutaire

Catégorie NNE	Catégorie statutaire	Genre	% primes/rémunération totale (traitement + primes et indemnités)
A Administratif	A	F	23,94 %
		H	24,86 %
A Technique	A	F	29,78 %
		H	32,57 %
B & C Administratif	B	F	24,45 %
		H	24,10 %
	C	F	24,52 %
		H	24,26 %
B & C Technique	B	F	25,90 %
		H	27,80 %
	C	F	24,46 %
		H	26,69 %
Enseignant		F	11,09 %
		H	11,80 %

## III. Formation

Nombre moyen par catégorie hiérarchique de jours de formation initiale statutaire et de jours de formation professionnelle continue (Cf. chapitre IV, p. 76)

Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle (Cf. chap. III, p. 69)

## IV. Conditions de travail

Accidents de travail et maladies professionnelles (Cf. chapitre VI, p. 118 et chapitre III, p. 69 à 72)

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (Cf. chapitre VII, p.134)

## V. Congés

### Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, par catégorie hiérarchique

Catégorie	Effectif physique	Nombre de jours pris	Nombre de jours théorique
A+	14	158	161
A	104	1 158	1 165
B	51	560	560
C	9	99	99
<b>Total général</b>	<b>178</b>	<b>1 975</b>	<b>1 985</b>

### Nombre d'agents ayant été en congé pour une durée égale ou supérieure à 6 mois

Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
Congé parental	85	7	92
Congé sans rémunération convenances personnelles	30	14	44
Congé sans rémunération création ou reprise entrep.	1		1
Dispo : conv.personnelles	194	279	473
Dispo : demande du fonct. (création ou reprise ent.)	2	7	9
dispo : d'office après congé maladie	10	4	14
Dispo : élever enfant ou soins pers. handicapée	25	3	28
Dispo : pour suivre son conjoint (raison prof.)	87	28	115
Dispo : soins conjoint, enf., ascendant (accident)	1	1	2
Congé de présence parentale	1		1
Congé maladie sans traitement	1		1
Dispo : études ou rech. présentant un int. général		3	3
Dispo : d'office avt réintégration sur emploi vacant		1	1
<b>Total général</b>	<b>437</b>	<b>347</b>	<b>784</b>

Nombre et type d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental : Sans objet

# VI. Organisation du temps de travail

## A) Organisation

Nombre d'agents couverts par une charte du temps en 2014 (Cf. chap. V, p. 95)

Nombre d'agents en télétravail : 25 agents, dont 12 hommes et 13 femmes (dernier chiffre connu : 2013)

## B) Temps partiel

Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel, par catégorie (Cf. chap. III, p. 68)

Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande  
et nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande, par catégorie hiérarchique

Catégorie	Genre	A temps plein passé à temps partiel	A temps partiel passé à temps plein
A+	F	19	25
	H	5	2
<b>Total A+</b>		<b>24</b>	<b>27</b>
A	F	168	172
	H	61	45
<b>Total A</b>		<b>229</b>	<b>217</b>
B	F	102	117
	H	43	30
<b>Total B</b>		<b>145</b>	<b>147</b>
C	F	52	84
	H	6	7
<b>Total C</b>		<b>58</b>	<b>91</b>
<b>Total général</b>		<b>456</b>	<b>482</b>

## C) Services de proximité

Dépenses d'action sociale (Cf. chap. VI, p. 102)

# Sigles utilisés

<b>AC</b>	Administration centrale
<b>ACEN</b>	Agent contractuel d'enseignement
<b>ACMO</b>	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
<b>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 des personnels de l'État
<b>ARTT</b>	Aménagement et réduction du temps de travail
<b>ASA</b>	Autorisation spéciale d'absence
<b>ASS</b>	Assistant de service social
<b>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>ASMA</b>	Association d'action sociale, culturelle et de loisirs du ministère de l'agriculture
<b>ASP</b>	Agence de services et de paiement
<b>BASS</b>	Bureau de l'action sanitaire et sociale
<b>BCEP</b>	Bureau des concours et des examens professionnels
<b>BFDCD</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>BPSR</b>	Bureau des politiques statutaires et réglementaires
<b>BPNP</b>	Bureau du pilote national de la paie
<b>BTSA</b>	Brevet de technicien supérieur agricole
<b>CAP</b>	Commission administrative paritaire
<b>CAS pensions</b>	Compte d'affectation spéciale "pensions"
<b>CCP</b>	Commission consultative paritaire
<b>CDAPH</b>	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CEAPF</b>	Corps d'État pour l'administration de la Polynésie française
<b>CEIGIPEF</b>	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
<b>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>	Collectivité d'outre-mer
<b>CP et AP</b>	Conseiller de prévention et assistants de prévention
<b>CPA</b>	Cessation progressive d'activité
<b>CPCM</b>	Centre de prestations comptables mutualisées
<b>CPE</b>	Conseiller principal d'éducation
<b>CRATMP</b>	Commission centrale de réparation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles
<b>CRIC</b>	Commission régionale d'information et de concertation
<b>CT</b>	Comité technique
<b>CTM</b>	Comité technique ministériel
<b>DCB</b>	Département de contrôle budgétaire
<b>DDCS</b>	Direction départementale de la cohésion sociale
<b>DD(CS)PP</b>	Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
<b>DDI</b>	Direction départementale interministérielle
<b>DDPP</b>	Direction départementale de la protection des populations
<b>DDT(M)</b>	Direction départementale des territoires et de la mer
<b>DGAL</b>	Direction générale de l'alimentation
<b>DGER</b>	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
<b>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>	Ecole normale supérieure
<b>ENSSUP</b>	Enseignement supérieur
<b>EP</b>	Effectif physique
<b>EPICEA</b>	Logiciel de gestion des personnels
<b>EPLEFPA</b>	Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
<b>ESA</b>	Enseignement supérieur agricole
<b>ESAT</b>	Entreprises et services d'aide par le travail
<b>ESPV</b>	Inspecteur élève de la santé vétérinaire
<b>ETP</b>	Equivalent temps plein
<b>ETPT</b>	Equivalent temps plein travaillé
<b>FAM</b>	FranceAgriMer

<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
<b>FP</b>	Fonction publique
<b>GIPA</b>	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
<b>GPEC</b>	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
<b>GPRH</b>	Gestion prévisionnelle des ressources humaines
<b>GVT</b>	Glissement vieillesse technicité
<b>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>IFCE</b>	Institut français du cheval et de l'équitation
<b>IGAPS</b>	Ingénieur général d'appui aux personnes et aux structures
<b>IGN</b>	Institut national géographique et forestier
<b>IPEF</b>	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
<b>IPF</b>	Indemnité de performance et de fonction
<b>IHS</b>	Inspecteur hygiène et sécurité
<b>INRA</b>	Institut national de recherche agronomique
<b>INM</b>	Indice nouveau majoré
<b>ISIVE</b>	Institut des sciences et industrie du vivant et de l'environnement
<b>IRCANTEC</b>	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
<b>ISPV</b>	Inspecteur de 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>	Ministère de l'économie et des finances
<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>OSC</b>	Organisme sous contrat

<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>	Troubles musculo-squelettiques
<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

Jean-Louis Grenouilloux Tél. : 01 49 55 82 16

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

Septembre 2015

