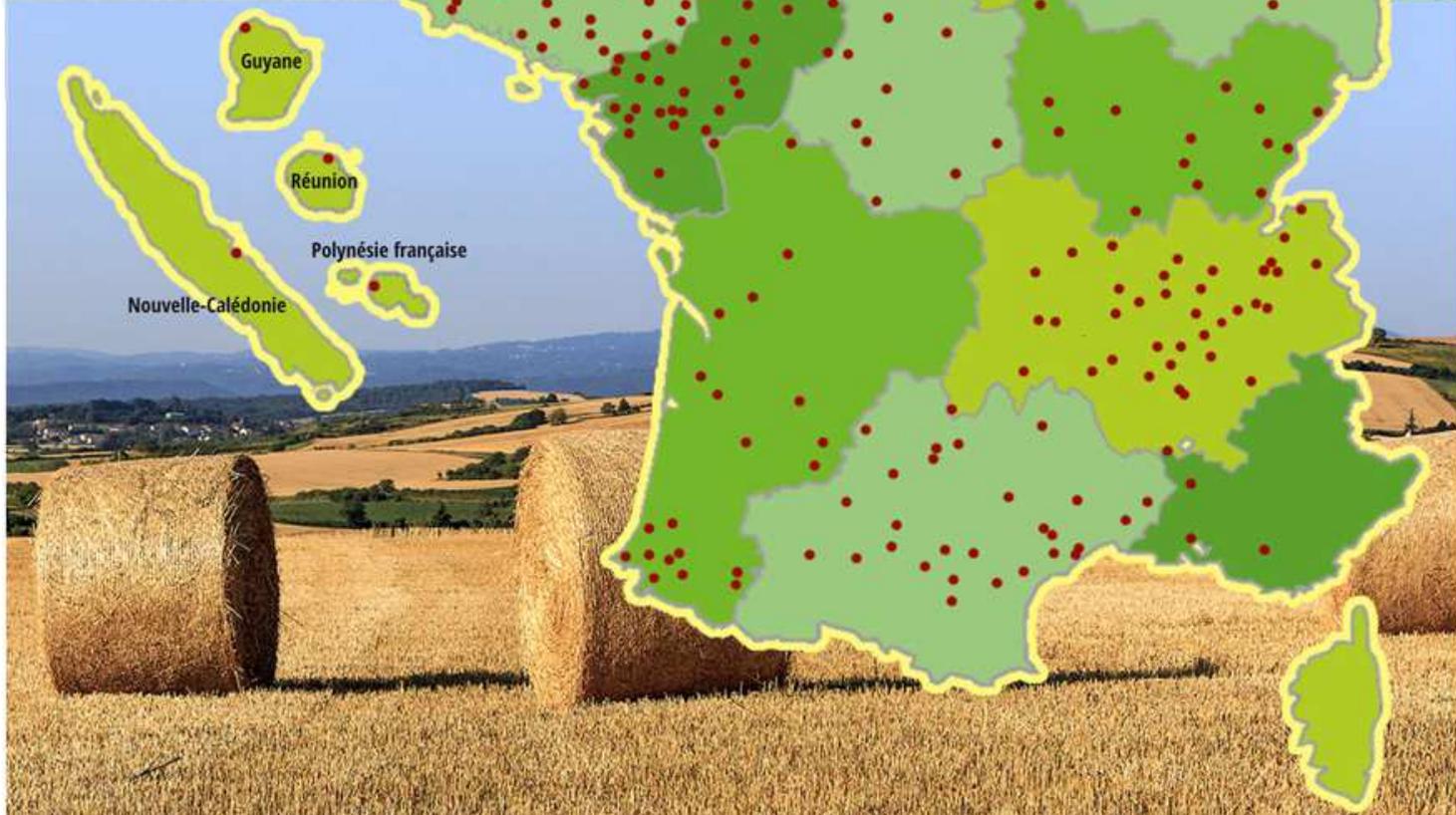
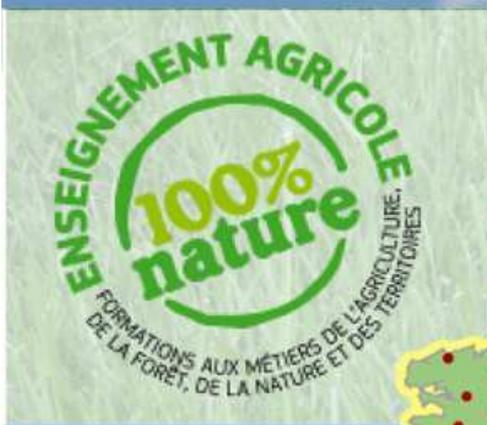




# BILAN SOCIAL 2016

## Enseignement agricole privé Établissements du temps plein





# Préface

Les établissements d'enseignement agricole privés sous contrat avec l'Etat, mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime, recrutent des personnels de droit privé, ainsi que des personnels de droit public. Ces derniers sont exclusivement des personnels enseignants et de documentation contractuels de l'Etat, qui ont pour employeur le ministère de l'agriculture et de l'alimentation. Leur contrat de travail est régi par le décret n°89-406 du 20 juin 1989.

Le bilan social de l'enseignement agricole privé porte uniquement sur ces personnels contractuels de droit public.

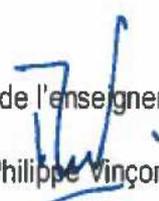
Ce premier bilan social de l'enseignement agricole privé représente un engagement fort du ministère, qui vise à mieux suivre l'évolution de la carrière de ces personnels. En ce sens, il a vocation à constituer un outil au service d'un dialogue social constructif et de qualité mené avec les représentants des personnels.

L'année 2016 a été marquée par d'importantes évolutions en matière de gestion de la dotation globale horaire (DGH) accordée aux établissements de l'enseignement agricole privés du temps plein. La mise en place de l'outil informatique Phoenix a en effet permis à la Direction générale de l'enseignement et de la recherche du ministère d'assurer un meilleur suivi de l'utilisation de cette DGH au niveau des établissements de l'enseignement agricole privés du temps plein sous contrat avec l'Etat.

Ce document a vocation à être amélioré lors des prochaines éditions pour rendre compte de la situation de ces personnels essentiels à la qualité de l'enseignement agricole et à ses bons résultats en termes d'épanouissement des élèves, de réussite aux examens et d'insertion professionnelle et sociale.

Je remercie toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce premier bilan social de l'enseignement agricole privé et je vous souhaite une très bonne lecture !

Le Directeur général de l'enseignement et de la recherche

  
Philippe Vinçon



# Sommaire

Chapitre I – L’emploi	<b>07</b>
Chapitre II – La rémunération	<b>31</b>
Chapitre III – Les conditions d’emploi	<b>39</b>
Chapitre IV – Les relations professionnelles	<b>51</b>
Chapitre V – L’action sociale	<b>55</b>



# Chapitre I

## L'emploi

### 1 - Les effectifs

- 1-1 Quelques définitions
- 1-2 Présentation générale des moyens en personnel
- 1-3 Répartition des effectifs physiques

### 2 - Les mouvements du personnel

- 2-1 Répartition des mouvements du personnel
- 2-2 Recrutement par voie de concours externes
- 2-3 Recrutement sur titre
- 2-4 Recrutement par voie de concours internes
- 2-5 Changement de catégorie
- 2-6 Changement de grade
- 2-7 Mobilité
- 2-8 Inspection

### Chiffres clés 2016

Effectif en <b>ETP</b> :	4 410
Effectif <b>physique</b> :	4 820
<b>Age moyen</b> des agents :	47 ans
Taux de réussite aux <b>concours externes</b> :	34%
Taux de réussite aux <b>concours internes</b> :	41%
Taux de <b>mobilité</b>	1,04 %
Nombre d' <b>inspections</b> réalisées	395



# 1 - Les effectifs

## 1-1 Quelques définitions

- **Effectifs physiques** : agents comptés, sans tenir compte de leur temps travaillé.
  
- **Equivalent temps plein (ETP)** : Le décompte en ETP prend en compte la quotité de travail mais pas la durée dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail. Une personne à temps plein employée toute l'année consomme 1 ETP. Ce décompte est proportionnel à la quotité de travail sur l'année.
  
- **Personnels contractuels**: regroupent l'ensemble des personnels enseignants et de documentation contractuels de droit public exerçant dans les établissements d'enseignement agricole privés mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime.  
Ces personnels contractuels sont recrutés soit sous contrat à durée indéterminée (CDI), soit sous contrat à durée déterminée (CDD).
  
- **Contractuels en CDI** : personnels enseignants et de documentation recrutés sous contrat de droit public à durée indéterminée (CDI).  
Ces personnels sont classés statutairement en 4 catégories :
  - catégorie I (recrutement sur titre ou diplôme de niveau I, diplôme de l'Ecole nationale du génie rural, des eaux et des forêts ou diplôme d'ingénieur complété par un doctorat ou les professeurs agrégés) ;
  - catégorie II et IV (recrutement par concours diplôme de niveau II requis, master) ;
  - catégorie III (recrutement sur titre ou diplôme de niveau II).
  
- **Contractuels en CDD** : personnels enseignants et de documentation recrutés sous contrat de droit public à durée déterminée (CDD) pour assurer l'intérim d'un emploi vacant ou la suppléance d'un enseignant absent pour une durée de trois mois minimum.  
Ces personnels sont classés statutairement en 2 catégories :
  - catégorie I (recrutement sur titre ou diplôme niveau I) ;
  - catégorie II (recrutement sur titre ou diplôme niveau II).Néanmoins, 2 contractuels en CDD sont restés classés sous un ancien statut en catégorie III.

## 1-2 Présentation générale des moyens en personnel

### Moyens en personnels prévus dans la loi de finances 2016

La loi de finances (LFI) 2016 a fixé le plafond d'emploi du programme 143 (Enseignement technique agricole) à 15 123 ETP. La part de l'enseignement agricole privé s'établit à 4 410 ETP (correspondant uniquement aux contractuels de droit public).

En 2016, les efforts entrepris au profit de l'enseignement agricole privé se sont poursuivis avec la création de 42 ETP.

Les crédits de personnels se sont élevés à 205,04 M€ (Rapport annuel de performance 2016) soit une augmentation de 4,14 M€ par rapport à l'année 2015.

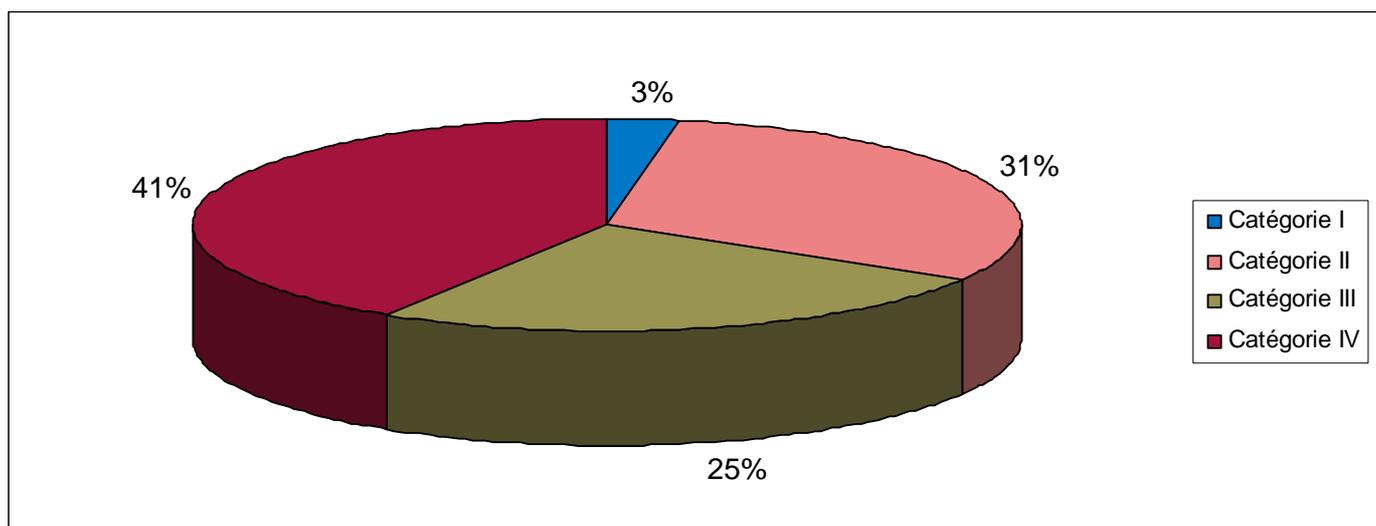
### Répartition des effectifs par statut et catégorie en ETP

Contractuels	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV	Total	%
CDI	45	1 269	1 114	1 816	<b>4 244</b>	96%
CDD*	81	82	2		<b>165</b>	4%
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>1 351</b>	<b>1 116</b>	<b>1 816</b>	<b>4 410</b>	<b>100%</b>

\*Les contractuels en CDD sont désormais recrutés en catégorie I ou II

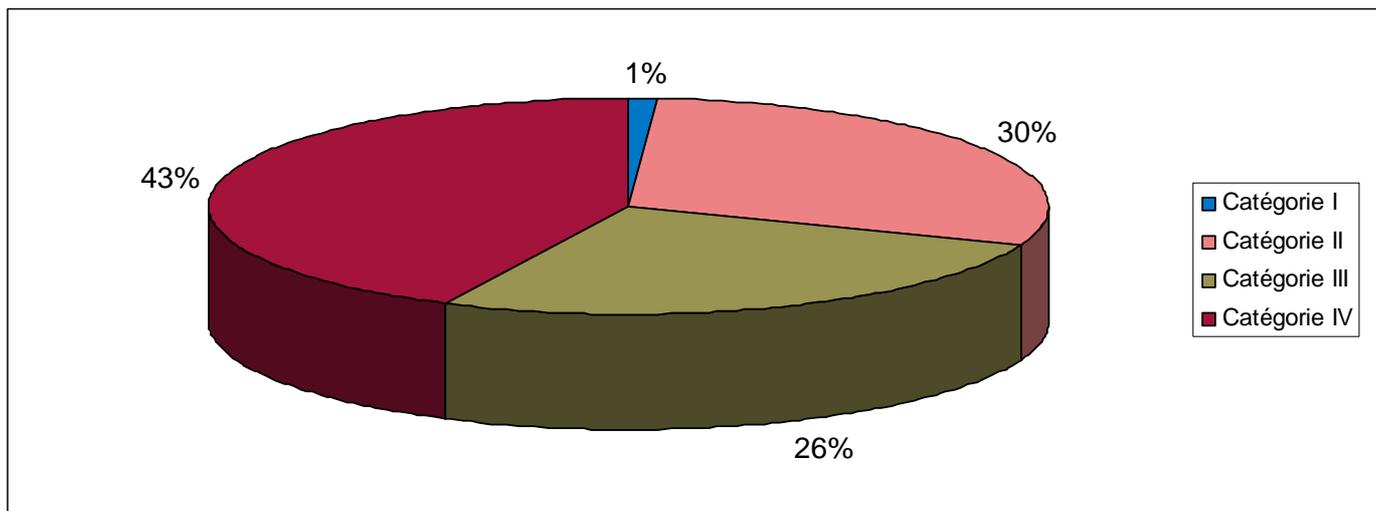
Source : agorha 31/12/2016

### Répartition des effectifs des personnels contractuels par catégorie en ETP



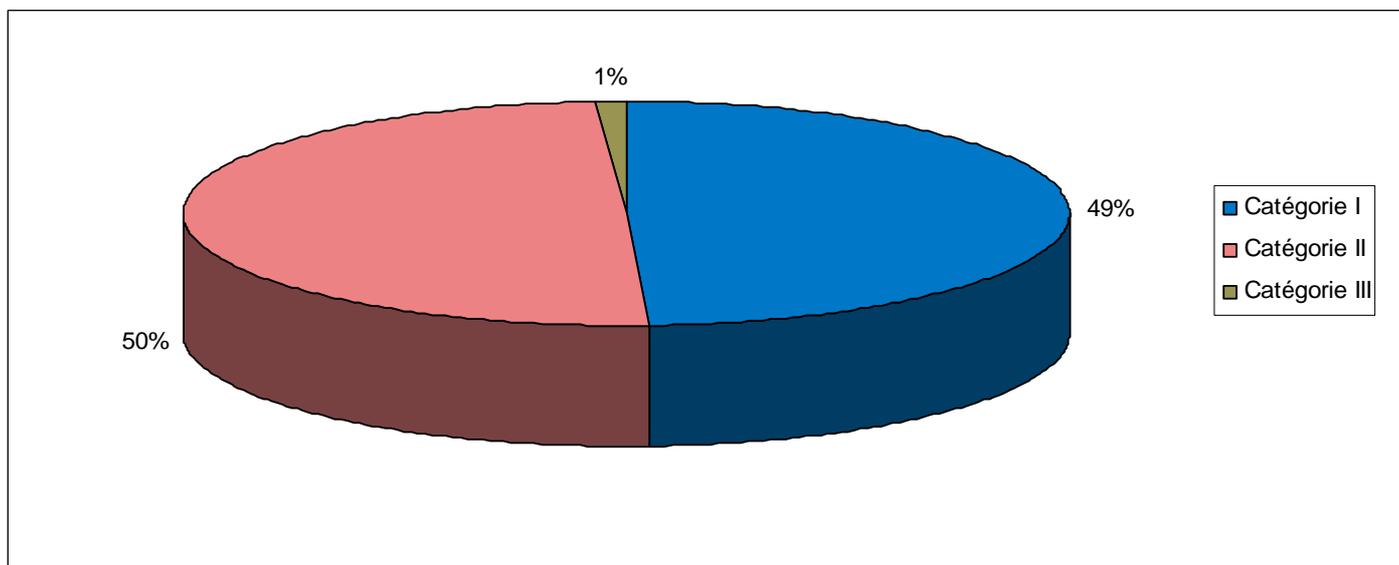
Source : agorha 31/12/2016

Répartition des personnels contractuels en CDI par catégorie en ETP



Source : agorha 31/12/2016

Répartition des personnels contractuels en CDD par catégorie en ETP

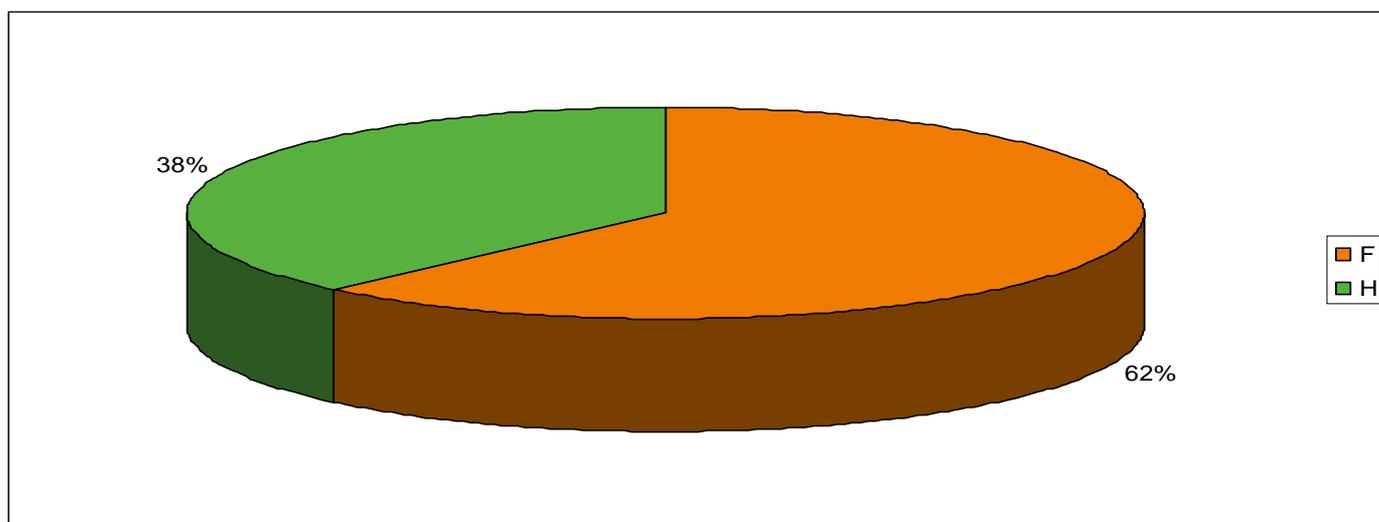


Source : agorha 31/12/2016

### 1-3 Répartition des effectifs physiques

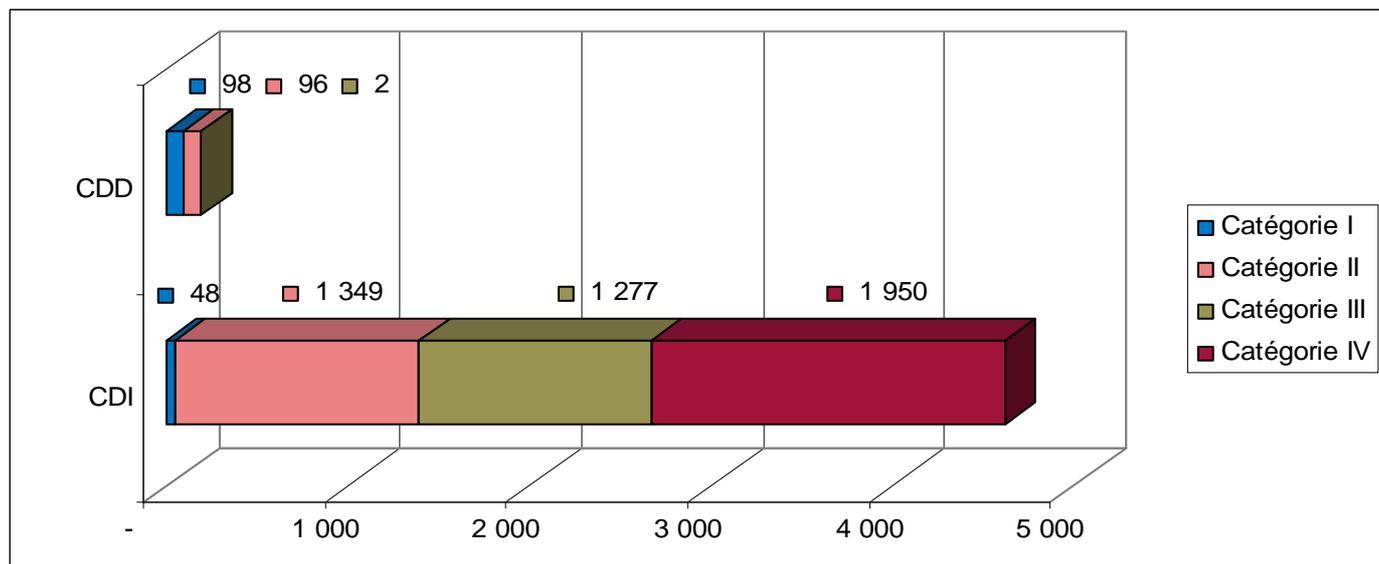
Les effectifs physiques des enseignants contractuels de droit public exerçant dans les établissements d'enseignement agricole privés sous contrat avec l'Etat représentent 4 820 agents en 2016.

#### Répartition femmes - hommes



Source : agorha 31/12/2016

#### Effectifs physiques des personnels contractuels par statut et catégorie

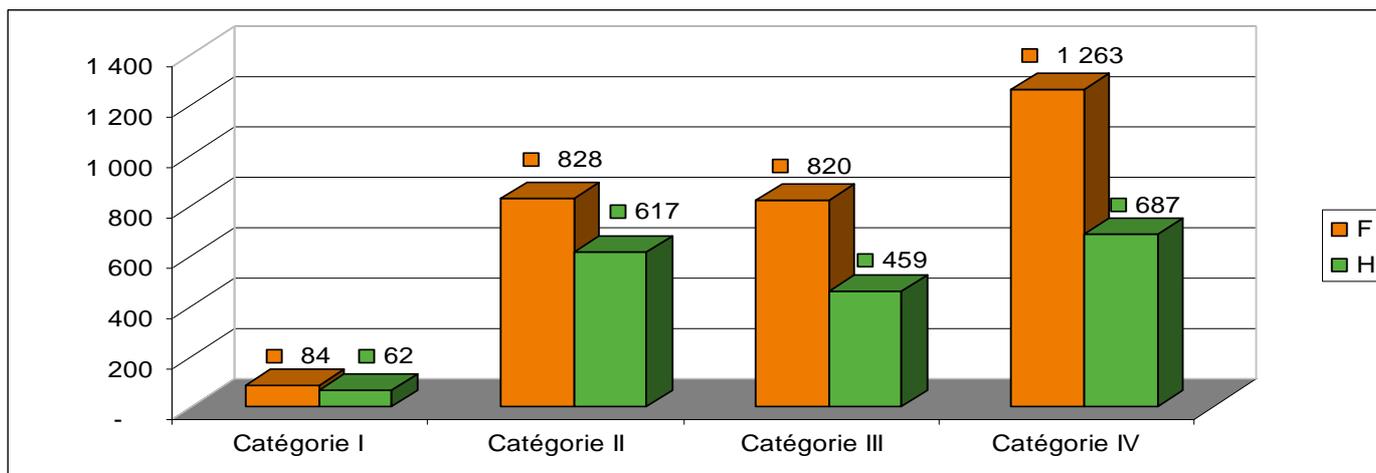


Contractuels	catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV	Total	%
CDI	48	1 349	1 277	1 950	<b>4 624</b>	96%
CDD*	98	96	2*		<b>196</b>	4%
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>1 445</b>	<b>1 279</b>	<b>1 950</b>	<b>4 820</b>	<b>100%</b>

\*Les contractuels en CDD sont désormais recrutés en catégorie I ou II

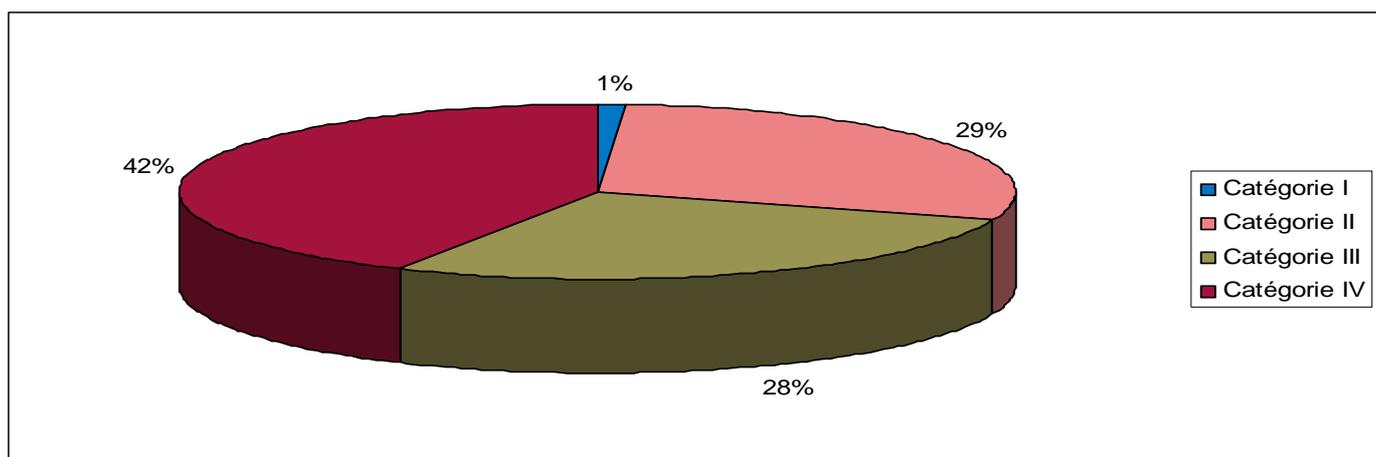
Source : agorha 31/12/2016

Effectifs physiques des personnels contractuels par catégorie et genre



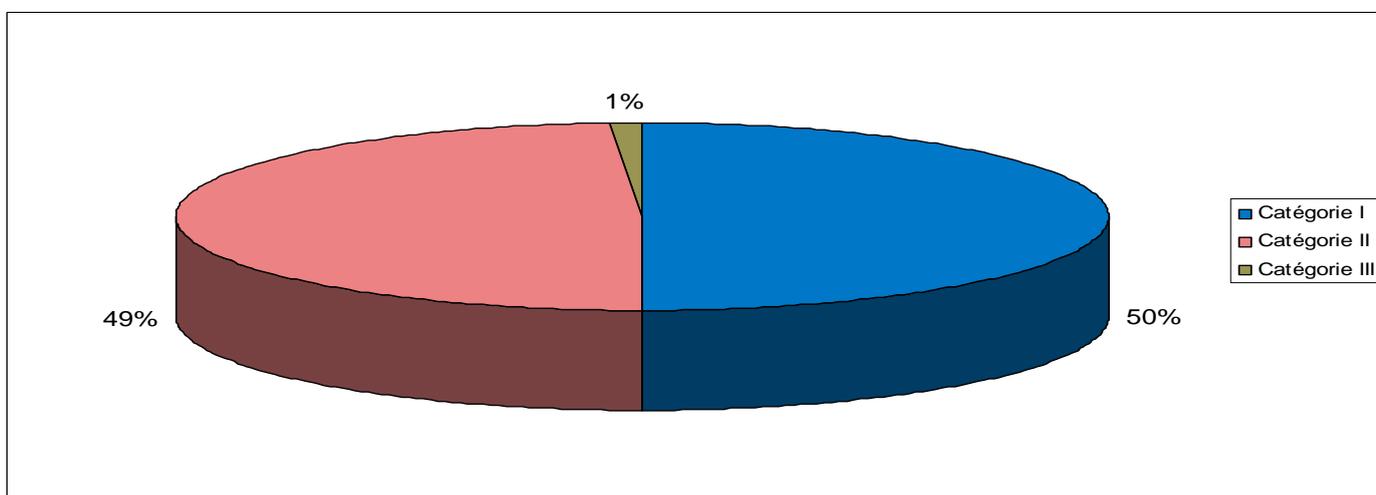
Source : agorha 31/12/2016

Répartition des personnels contractuels en CDI par catégorie (effectifs physiques)



Source : agorha 31/12/2016

Répartition des personnels contractuels en CDD par catégorie (effectifs physiques)



Source : agorha 31/12/2016

Répartition des personnels contractuels par genre et âge

Contractuels	Sexe	< à 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	> à 60 ans	TOTAL
Toutes catégories	F	15	87	236	341	522	661	572	404	157	<b>2 995</b>
	H	4	59	120	180	275	368	339	328	152	<b>1 825</b>
<b>Total général</b>		<b>19</b>	<b>146</b>	<b>356</b>	<b>521</b>	<b>797</b>	<b>1 029</b>	<b>911</b>	<b>732</b>	<b>309</b>	<b>4 820</b>

Source : agorha 31/12/2016

Répartition des personnels contractuels en CDI par catégorie, genre et âge

Contractuels CDI	Sexe	< à 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	> à 60 ans	TOTAL
Catégorie I	F		1	3	1	3	3	4	4	1	<b>20</b>
	H			2	2	1	5	5	5	8	<b>28</b>
Catégorie II	F		5	22	68	136	181	186	113	52	<b>763</b>
	H		1	5	30	71	152	116	138	73	<b>586</b>
Catégorie III	F	4	57	158	159	171	162	57	38	14	<b>820</b>
	H	3	44	85	86	81	64	49	28	17	<b>457</b>
Catégorie IV	F	1	2	21	91	195	298	321	245	89	<b>1 263</b>
	H			14	50	116	138	161	154	54	<b>687</b>
<b>TOTAUX</b>	<i>F</i>	<b>5</b>	<b>65</b>	<b>204</b>	<b>319</b>	<b>505</b>	<b>644</b>	<b>568</b>	<b>400</b>	<b>156</b>	<b>2 866</b>
	<i>H</i>	<b>3</b>	<b>45</b>	<b>106</b>	<b>168</b>	<b>269</b>	<b>359</b>	<b>331</b>	<b>325</b>	<b>152</b>	<b>1 758</b>
		<b>8</b>	<b>110</b>	<b>310</b>	<b>487</b>	<b>774</b>	<b>1 003</b>	<b>899</b>	<b>725</b>	<b>308</b>	<b>4 624</b>

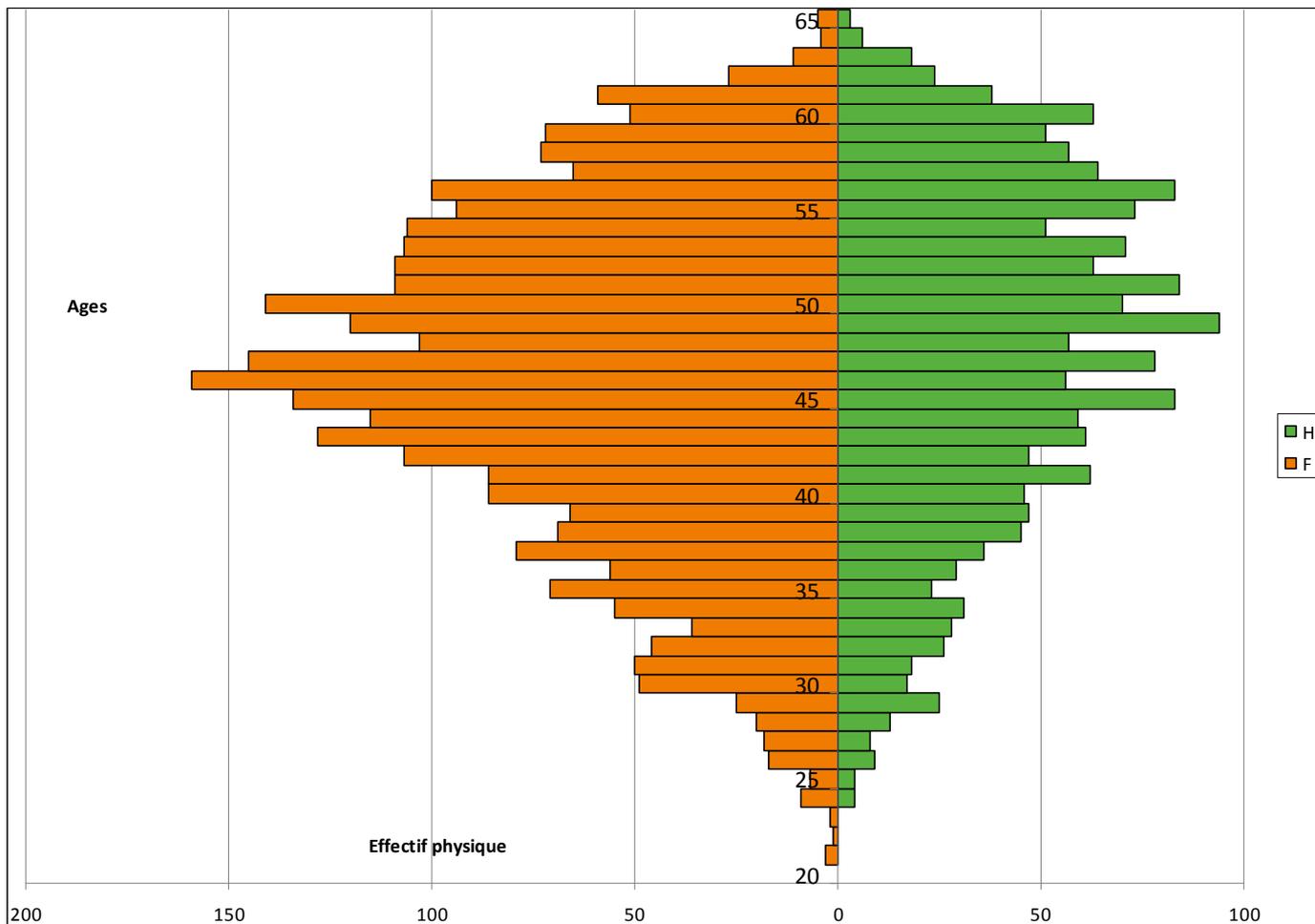
Source : agorha 31/12/2016

Répartition des personnels contractuels en CDD par catégorie, genre et âge

Contractuels CDD	Sexe	< à 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	> à 60 ans	TOTAL
Catégorie I	F	1	14	21	10	5	8	2	2	1	<b>64</b>
	H		7	10	4	3	3	6	1		<b>34</b>
Catégorie II	F	9	8	11	12	12	9	2	2		<b>65</b>
	H	1	7	4	8	3	6	1	1		<b>31</b>
Catégorie III	F										<b>0</b>
	H							1	1		<b>2</b>
<b>TOTAUX</b>	<i>F</i>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>129</b>
	<i>H</i>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>67</b>
		<b>11</b>	<b>36</b>	<b>46</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>196</b>

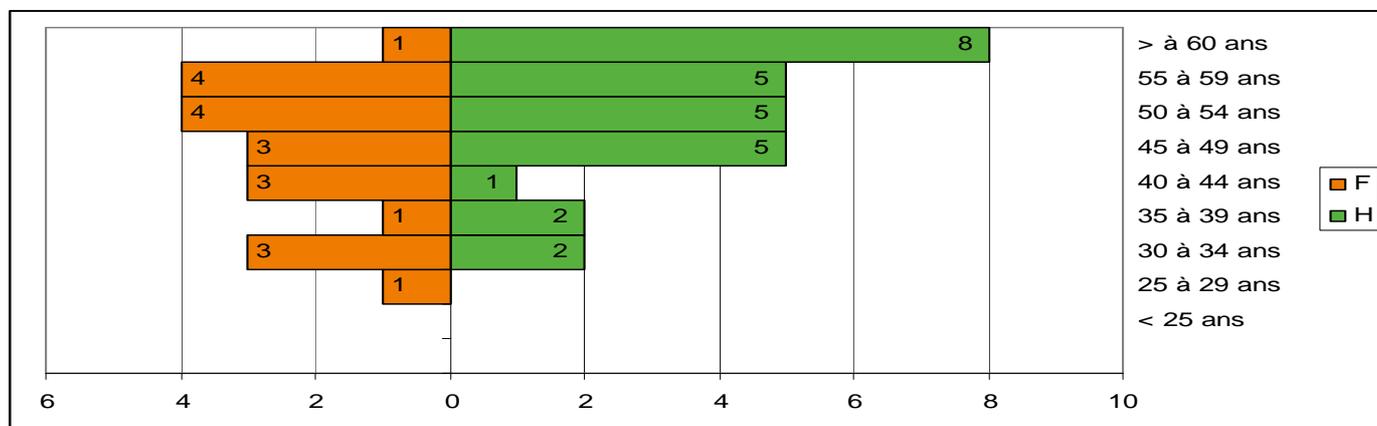
Source : agorha 31/12/2016

Pyramide des âges des personnels contractuels



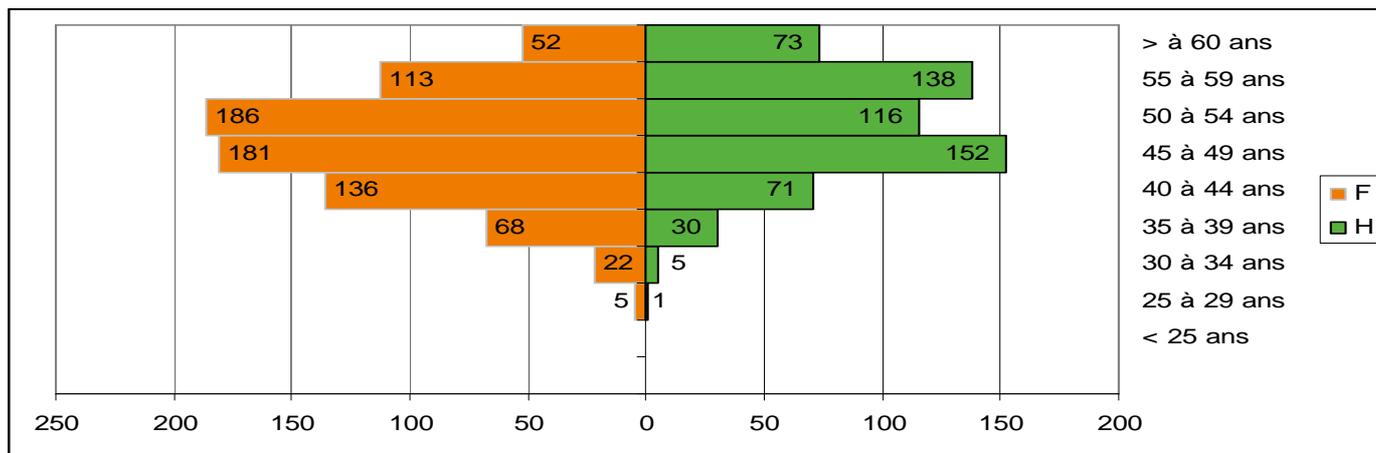
Source : agorha 31/12/2016

Pyramide des âges des personnels contractuels en CDI catégorie I



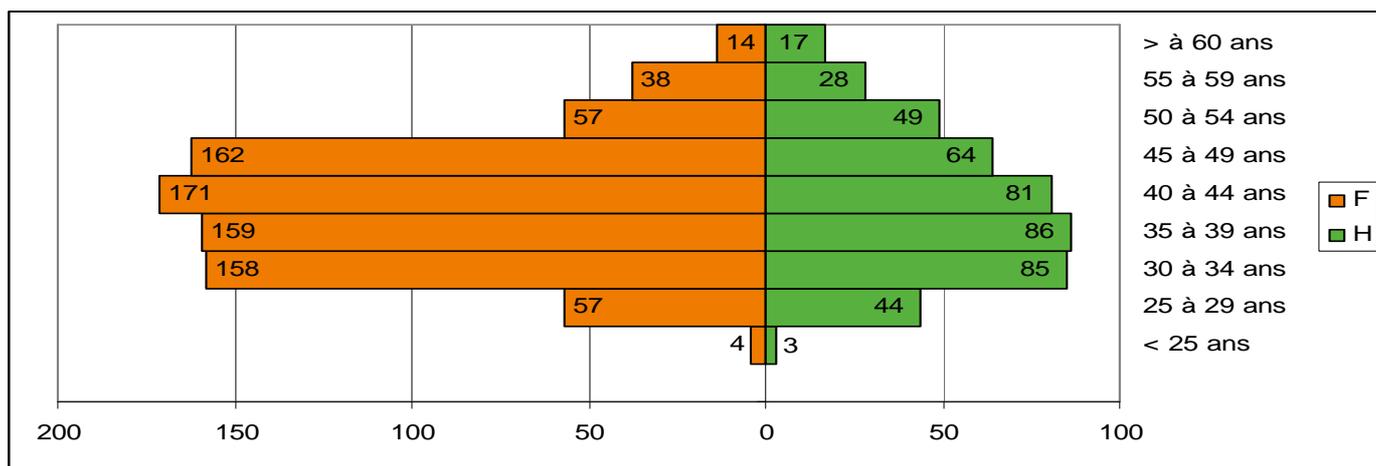
Source : agorha 31/12/2016

Pyramide des âges des personnels contractuels en CDI catégorie II



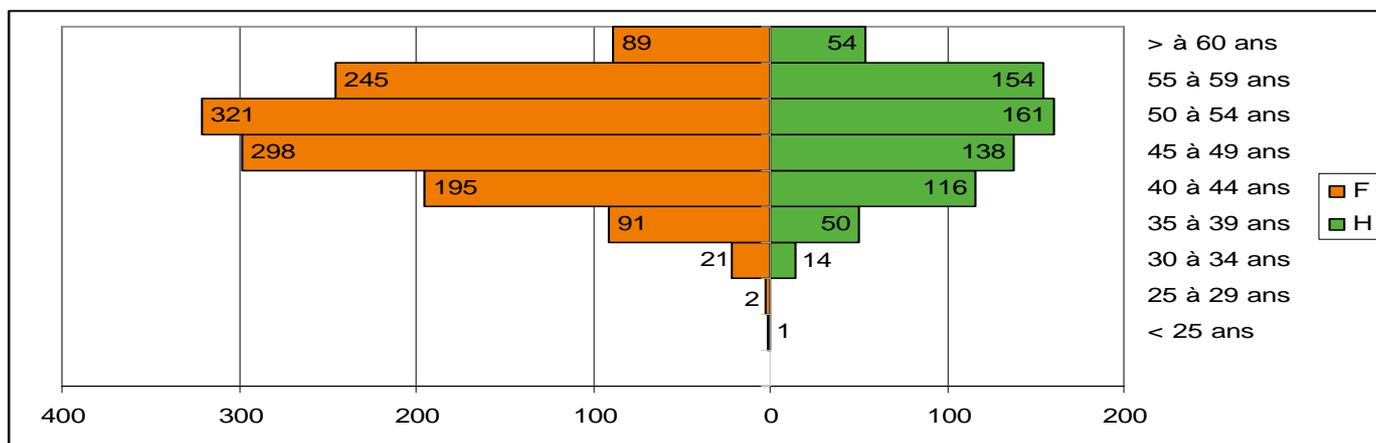
Source : agorha 31/12/2016

Pyramide des âges des personnels contractuels en CDI catégorie III



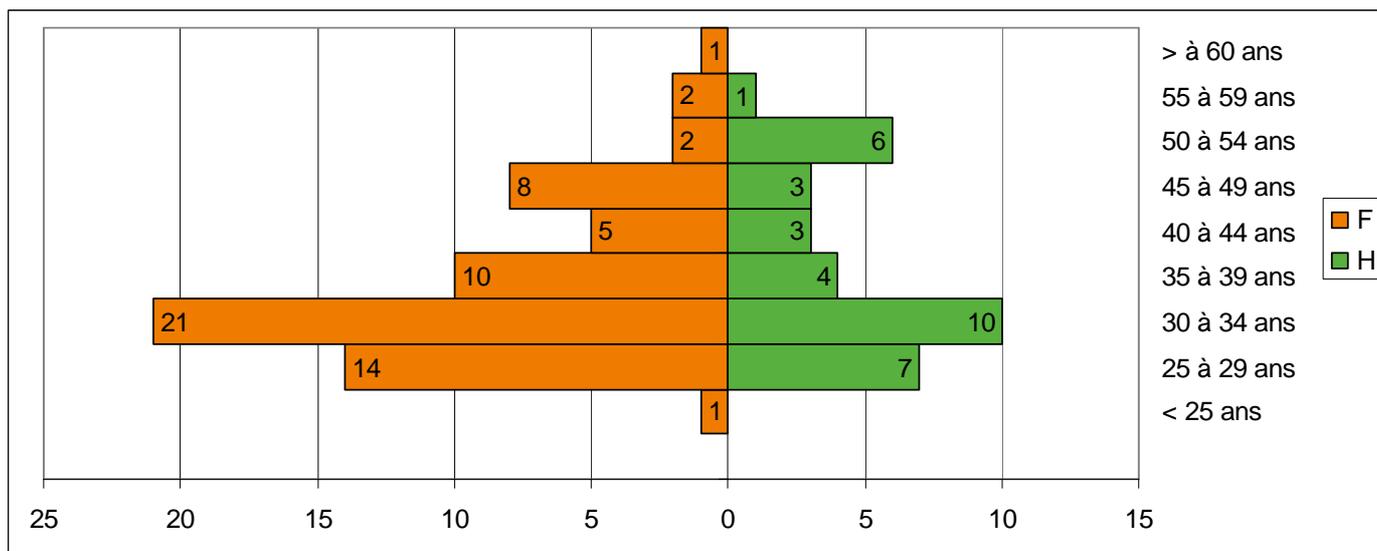
Source : agorha 31/12/2016

Pyramide des âges des personnels contractuels en CDI catégorie IV



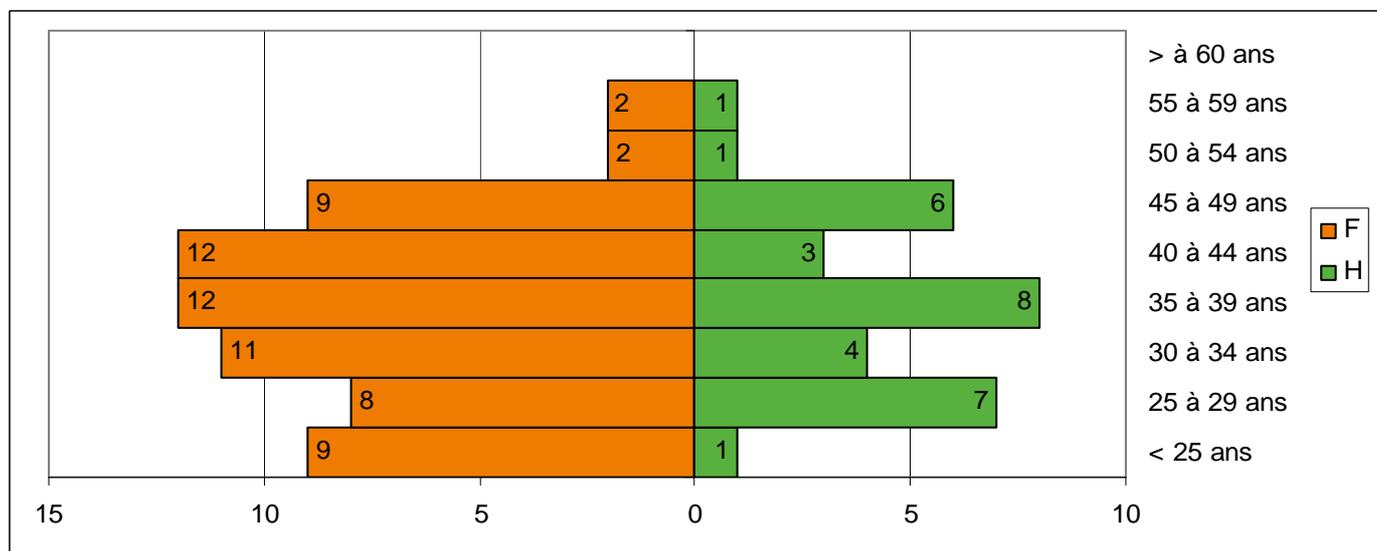
Source : agorha 31/12/2016

Pyramide des âges des personnels contractuels en CDD catégorie I



Source : agorha 31/12/2016

Pyramide des âges des personnels contractuels en CDD catégorie II



Source : agorha 31/12/2016

## 2 - Les mouvements du personnel

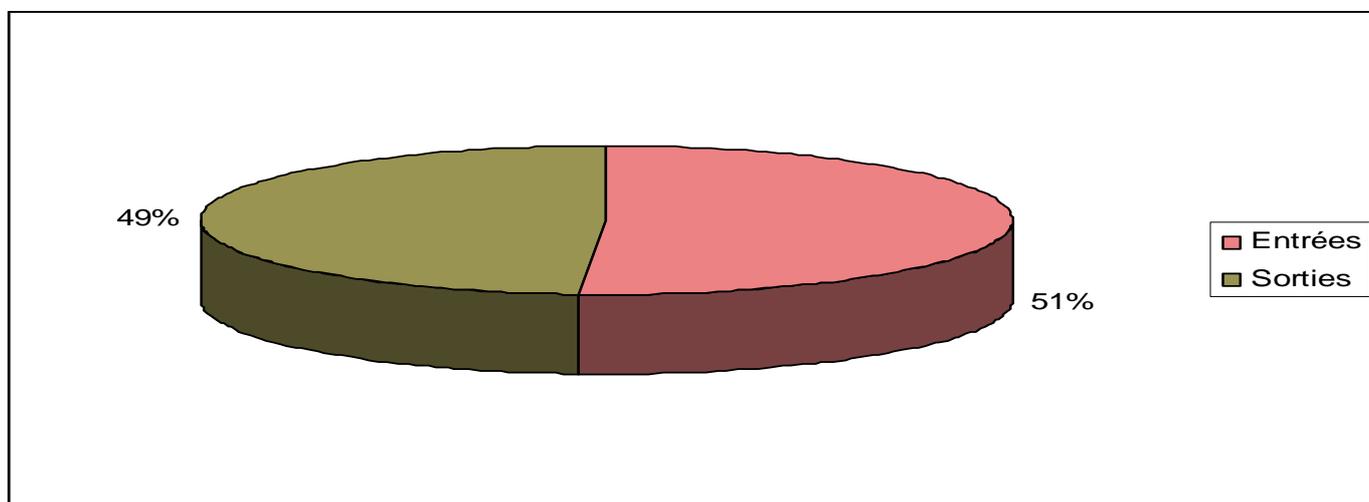
### 2-1 Répartition des mouvements du personnel

	Femmes	Hommes	Total
Entrées	197	117	314
Sorties	173	128	301

Ces données correspondent aux effectifs physiques

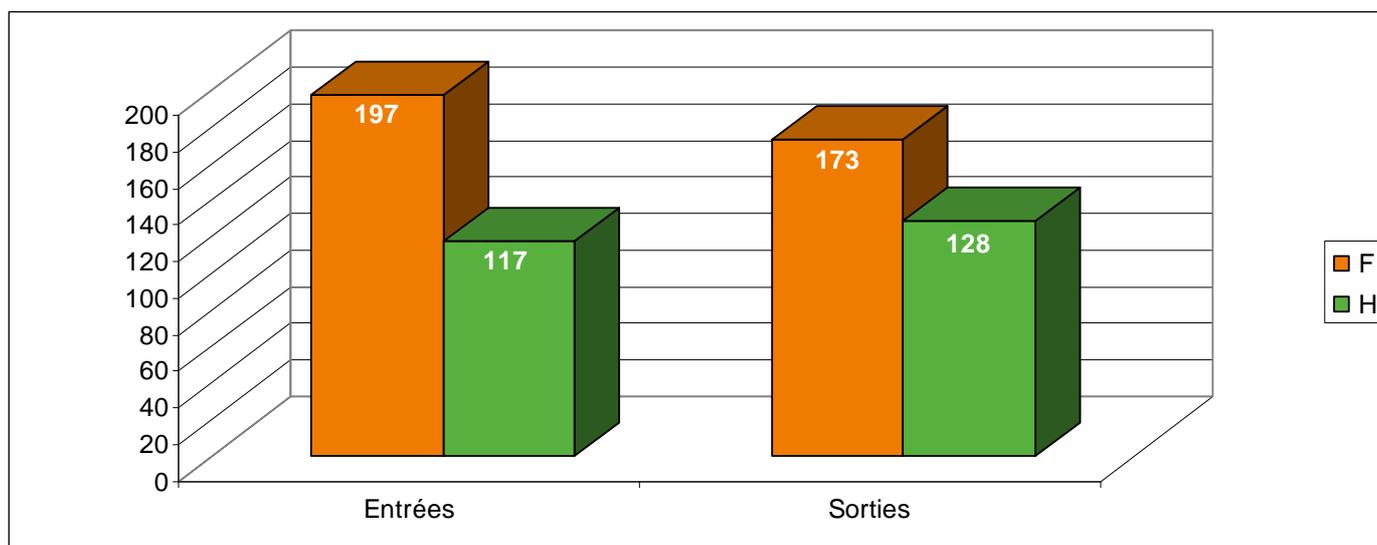
Source : agorha 31/12/2016

#### Répartition des entrées et des sorties



Source : agorha 31/12/2016

#### Répartition des entrées et sorties par genre



Source : agorha 31/12/2016

## 2-2 Recrutement par voie de concours externes

### Répartition des candidats présents par genre et âge

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 plus
Recrutement dans les 2 concours catégorie II et IV								
<b>2EME CATEGORIE</b>	39	12	7	5	2	3	7	0
2EME CATEGORIE Lettres Modernes	10	2	1	1	0	0	2	0
2EME CATEGORIE SESG / Gestion de l'entreprise	29	10	6	4	2	3	5	0
<b>4EME CATEGORIE</b>	42	23	15	8	7	9	4	3
4EME CATEGORIE Anglais-Lettres	12	3	2	1	1	1	1	
4EME CATEGORIE SESG / ESF	16	11	10	1	3	5	2	1
4EME CATEGORIE Maths Physique Chimie	14	9	3	6	3	3	1	2
<b>Total catégorie II et IV</b>	81	35	22	13	9	12	11	3

Source : agorha 31/12/2016

### Répartition des candidats admissibles par genre et âge

Candidats admissibles	Candidats présents	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 plus
Recrutement dans les 2 concours catégorie II et IV								
<b>2EME CATEGORIE</b>	12	9	4	5	2	2	5	0
2EME CATEGORIE Lettres Modernes	2	2	1	1	0	0	2	0
2EME CATEGORIE SESG / Gestion de l'entreprise	10	7	3	4	2	2	3	0
<b>4EME CATEGORIE</b>	23	16	8	8	5	4	4	3
4EME CATEGORIE Anglais-Lettres	3	2	1	1	1	0	1	0
4EME CATEGORIE SESG / ESF	11	7	1	6	2	2	2	1
4EME CATEGORIE Maths Physique Chimie	9	7	6	1	2	2	1	2
<b>Total catégorie II et IV</b>	35	25	12	13	7	6	9	3

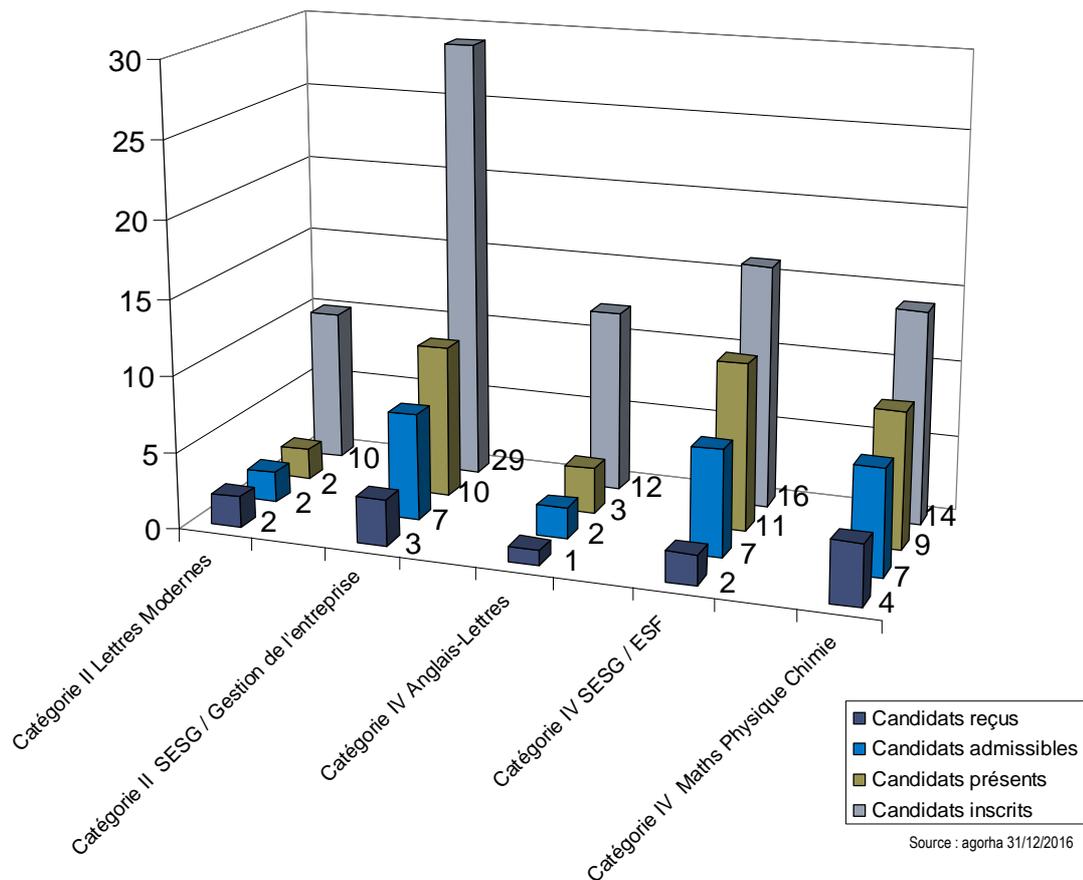
Source : agorha 31/12/2016

### Répartition des candidats reçus par genre et âge

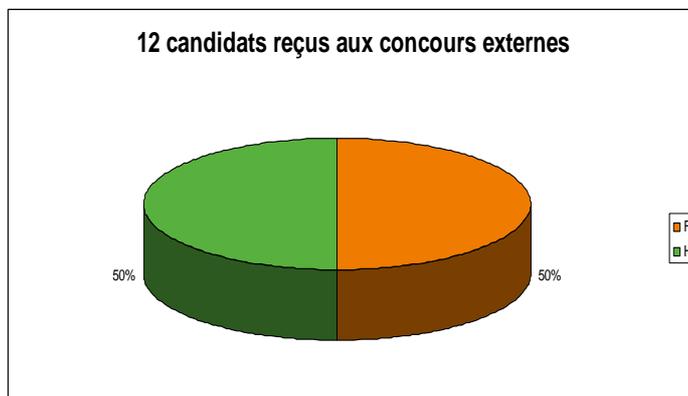
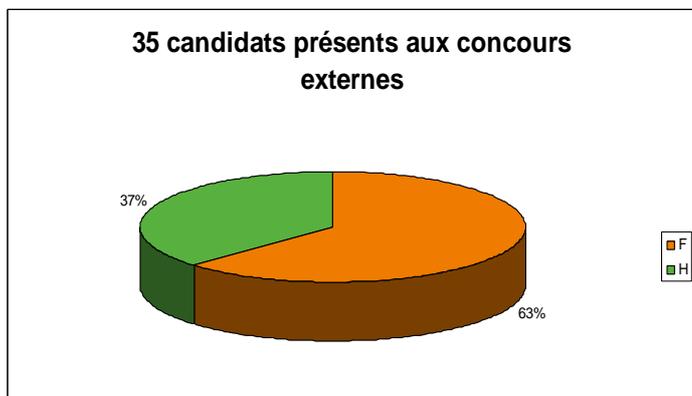
Candidats reçus	Candidats admissibles	Candidats reçus	Par genre		Par tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et plus
Recrutement dans les 2 concours catégorie II et IV								
<b>2EME CATEGORIE</b>	9	5	2	3	1	1	3	0
2EME CATEGORIE Lettres Modernes	2	2	1	1	0	0	2	0
2EME CATEGORIE SESG / Gestion de l'entreprise	7	3	1	2	1	1	1	0
<b>4EME CATEGORIE</b>	16	7	4	3	1	3	2	1
4EME CATEGORIE Anglais-Lettres	2	1	0	1	0	0	1	0
4EME CATEGORIE SESG / ESF	7	2	0	2	1	1	0	0
4EME CATEGORIE Maths Physique Chimie	7	4	4	0	0	2	1	1
<b>Total catégorie II et IV</b>	25	12	6	6	2	4	5	1

Source : agorha 31/12/2016

Candidats inscrits et reçus aux concours externes par discipline



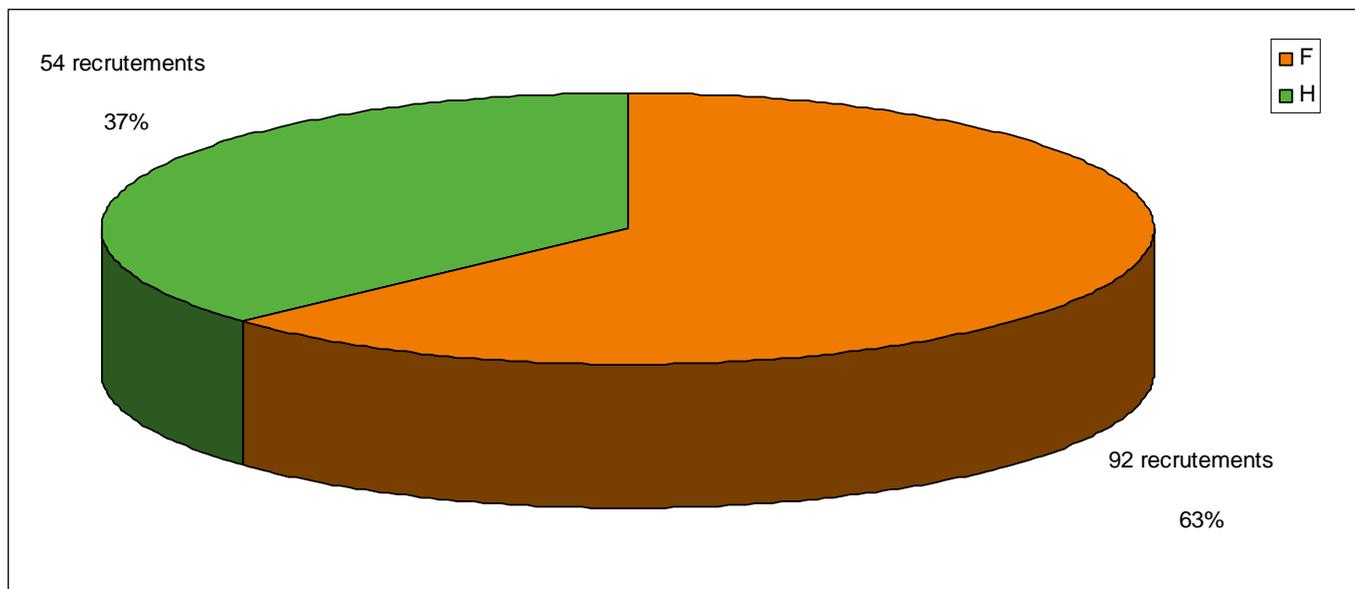
Répartition des candidats présents et reçus aux concours externes par genre



## 2-3 Recrutement sur titre en catégorie III

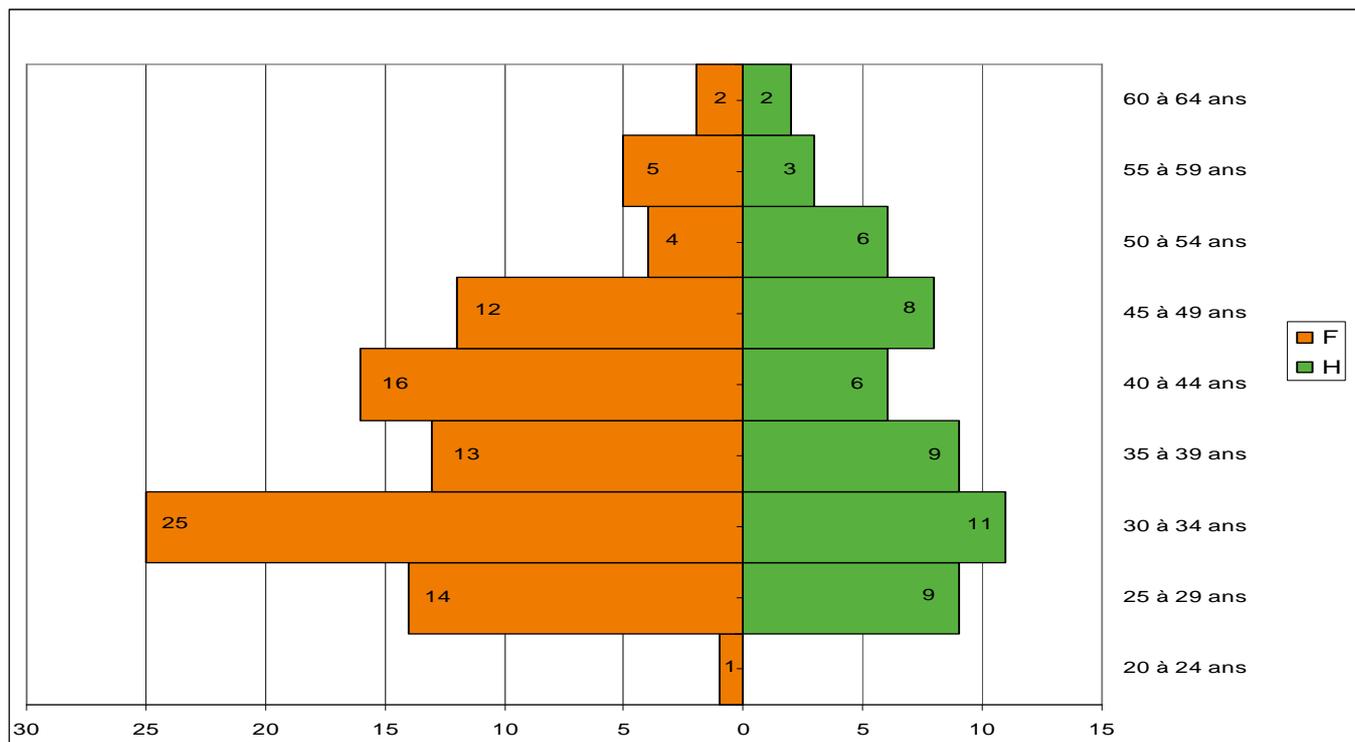
En 2016, 146 agents contractuels ont été recrutés sur titre en catégorie III.

Répartition des personnels contractuels recrutés en 2016 en catégorie III par genre



Source : agorha 31/12/2016

Pyramide des âges des personnels contractuels recrutés en 2016 en catégorie III



Source : agorha 31/12/2016

## 2-4 Recrutement par voie de concours internes

### Répartition des candidats présents par genre et âge

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 plus
Recrutement dans les 2 concours catégorie II et IV								
CATEGORIE II	6	6	1	5	0	5	1	0
2EME CATEGORIE Lettres Modernes	6	6	1	5	0	5	1	0
CATEGORIE IV	21	21	8	13	0	5	14	2
4EME CATEGORIE Maths Physique Chimie	16	16	8	8	0	3	11	2
4EME CATEGORIE SESG / ESF	5	5	0	5	0	2	3	0
<b>Total catégorie II et IV</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>2</b>

Source : MAA/Bureau des concours

### Répartition des candidats admissibles par genre et âge

Candidats admissibles	Candidats présents	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 plus
Recrutement dans les 2 concours catégorie II et IV								
CATEGORIE II	6	5	0	5	0	5	0	0
2EME CATEGORIE Lettres Modernes	6	5	0	5	0	5	0	0
CATEGORIE IV	21	13	5	8	0	3	10	0
4EME CATEGORIE Maths Physique Chimie	16	10	5	5	0	2	8	0
4EME CATEGORIE SESG / ESF	5	3	0	3	0	1	2	0
<b>Total catégorie II et IV</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

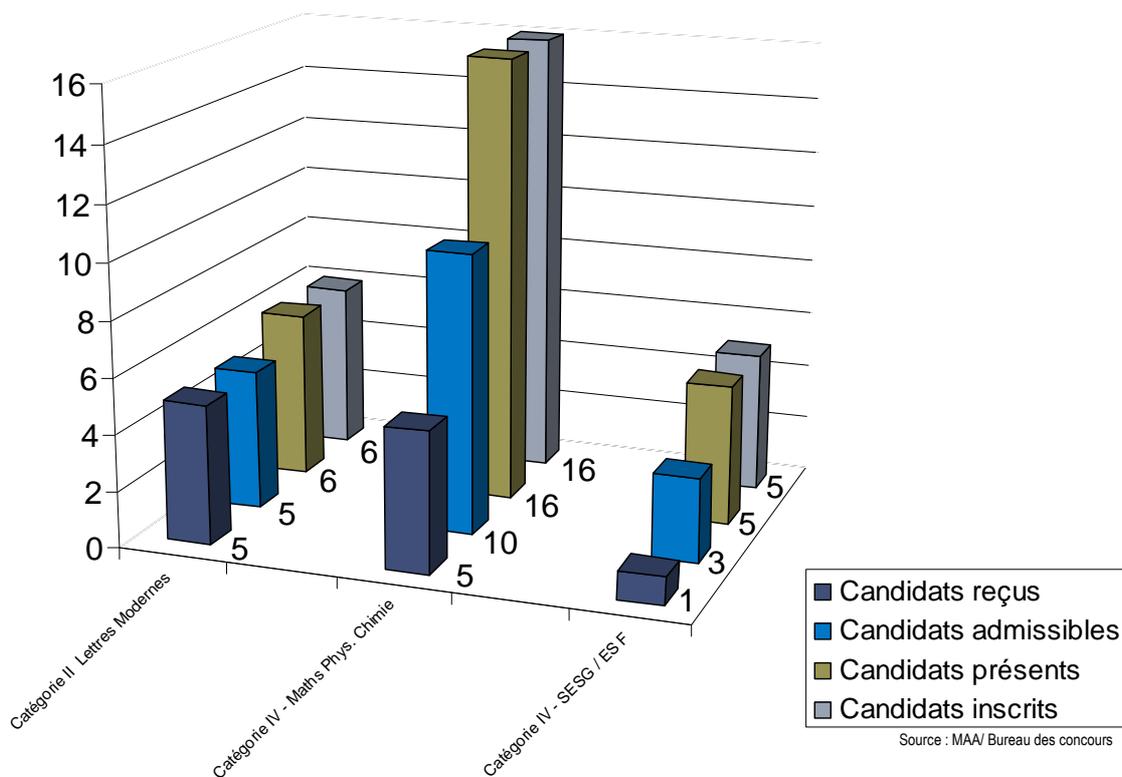
Source : MAA/Bureau des concours

### Répartition des candidats reçus par genre et âge

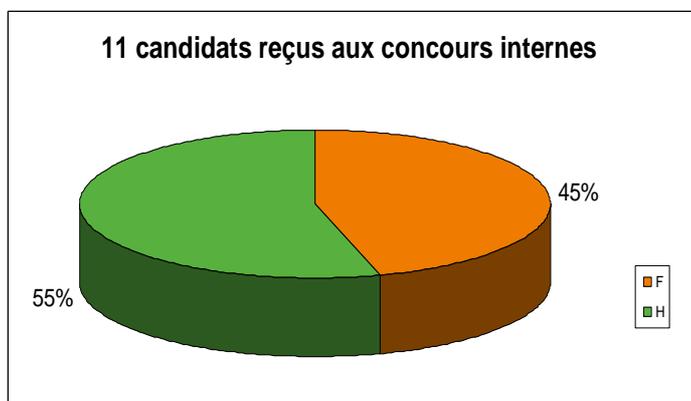
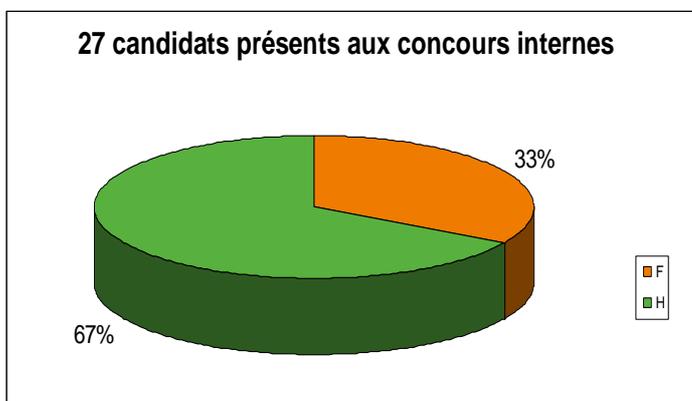
Candidats reçus	Candidats admissibles	Candidats reçus	Par genre		Par tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et plus
Recrutement dans les 2 concours catégorie II et IV								
CATEGORIE II	5	5	0	5	0	5	0	0
2EME CATEGORIE Lettres Modernes	5	5	0	5	0	5	0	0
CATEGORIE IV	13	6	5	1	0	1	5	0
4EME CATEGORIE Maths Physique Chimie	10	5	4	1	0	1	4	0
4EME CATEGORIE SESG / ESF	3	1	1	0	0	0	1	0
<b>Total catégorie II et IV</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

Source : MAA/Bureau des concours

Candidats inscrits et reçus aux concours internes par discipline



Répartition des candidats présents et reçus aux concours internes par genre



## 2-5 Changement de catégorie - liste d'aptitude

Les personnels contractuels en CDI classés en 3<sup>ème</sup> catégorie peuvent être inscrits :

- soit sur une liste d'aptitude à la 2<sup>ème</sup> catégorie s'ils exercent à titre principal en cycle long ou en cycle supérieur court ;
- soit sur une liste d'aptitude à la 4<sup>ème</sup> catégorie s'ils enseignent en cycle court ou dans les classes conduisant à l'acquisition des baccalauréats professionnels et des brevets de technicien agricole.

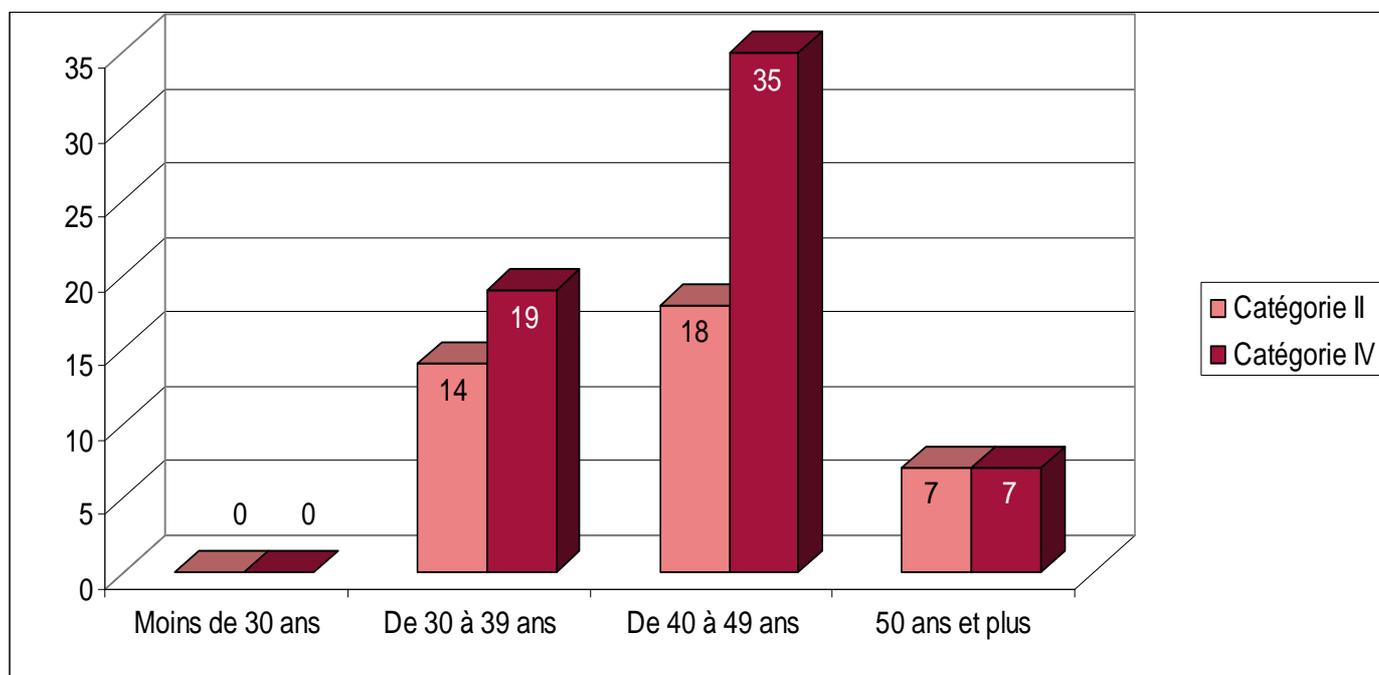
Le nombre de contractuels de catégorie III en CDI ayant obtenu la liste d'aptitude au titre de l'année 2016 représente 7,83 % des contractuels de la catégorie III

### Contractuels de catégorie III en CDI ayant obtenu la liste d'aptitude, par genre et âge

Liste d'aptitude	Agents retenus	Femme	Homme	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Catégorie II	39	25	14	0	14	18	7
Catégorie IV	61	45	16	0	19	35	7
<b>Totaux</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>53</b>	<b>14</b>

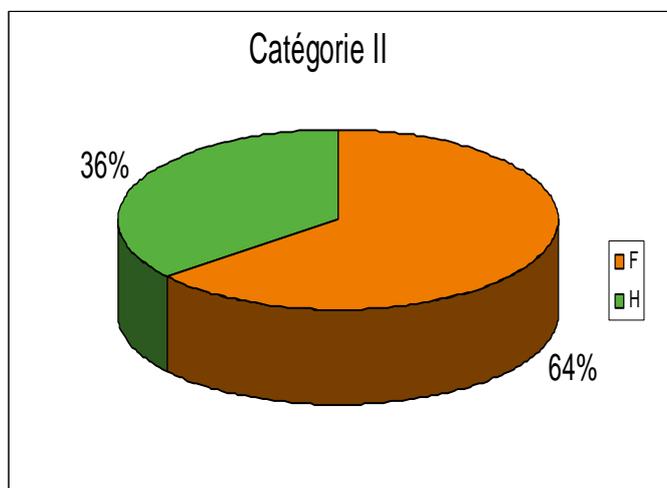
Source : agorha 31/12/2016

### Répartition des contractuels de catégorie III en CDI ayant obtenu la liste d'aptitude, par âge

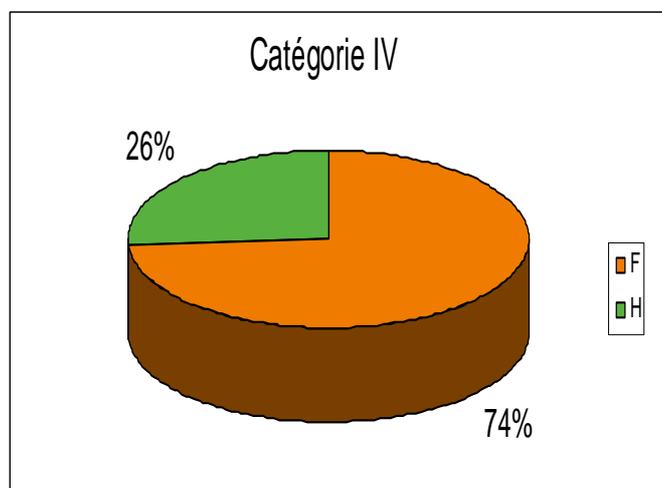


Source : agorha 31/12/2016

Répartition des contractuels de catégorie III en CDI ayant obtenu le bénéfice de l'inscription sur la liste d'aptitude, par genre



Source : agorha 31/12/2016



Source : agorha 31/12/2016

## 2-6 Changement de grade

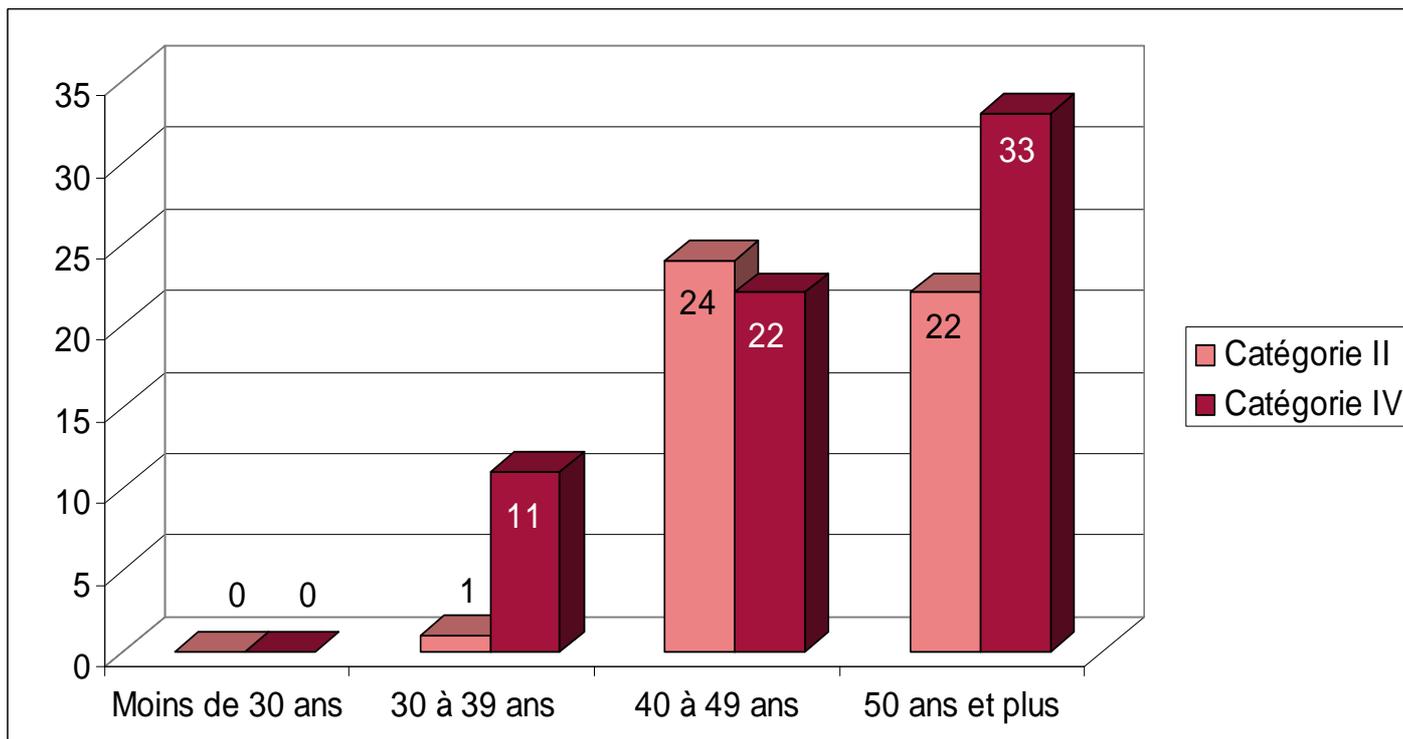
113 agents contractuels en CDI ont changé de grade au titre de l'année 2016 ce qui représente un taux de promotion de 3,43 %.

Personnel contractuels en CDI ayant changé de grade par catégorie, genre et âge

Catégorie	Agents promus	Femme	Homme	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
Catégorie II	47	29	18	0	1	24	22
Catégorie IV	66	48	18	0	11	22	33
<b>Totaux</b>	<b>113</b>	<b>47</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>46</b>	<b>55</b>

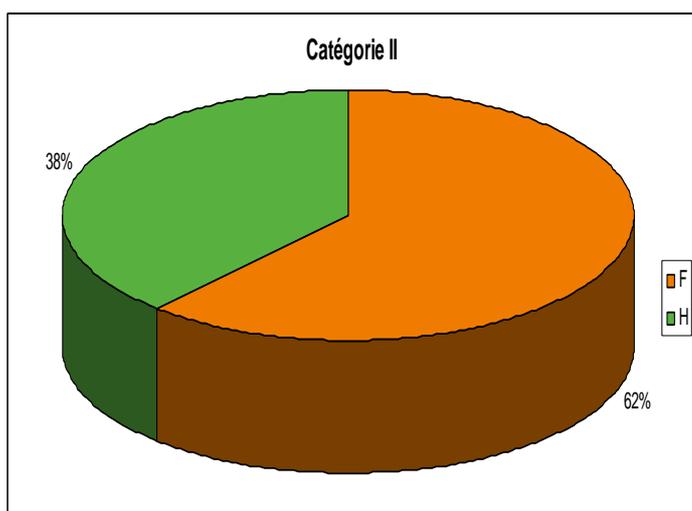
Source : agorha 31/12/2016

Répartition des contractuels en CDI ayant changé de grade par catégorie et âge

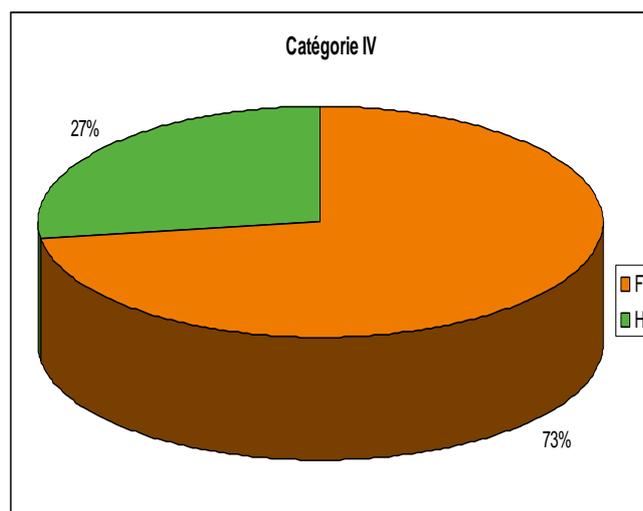


Source : agorha 31/12/2016

Répartition des contractuels en CDI ayant changé de grade par catégorie et genre



Source : agorha 31/12/2016



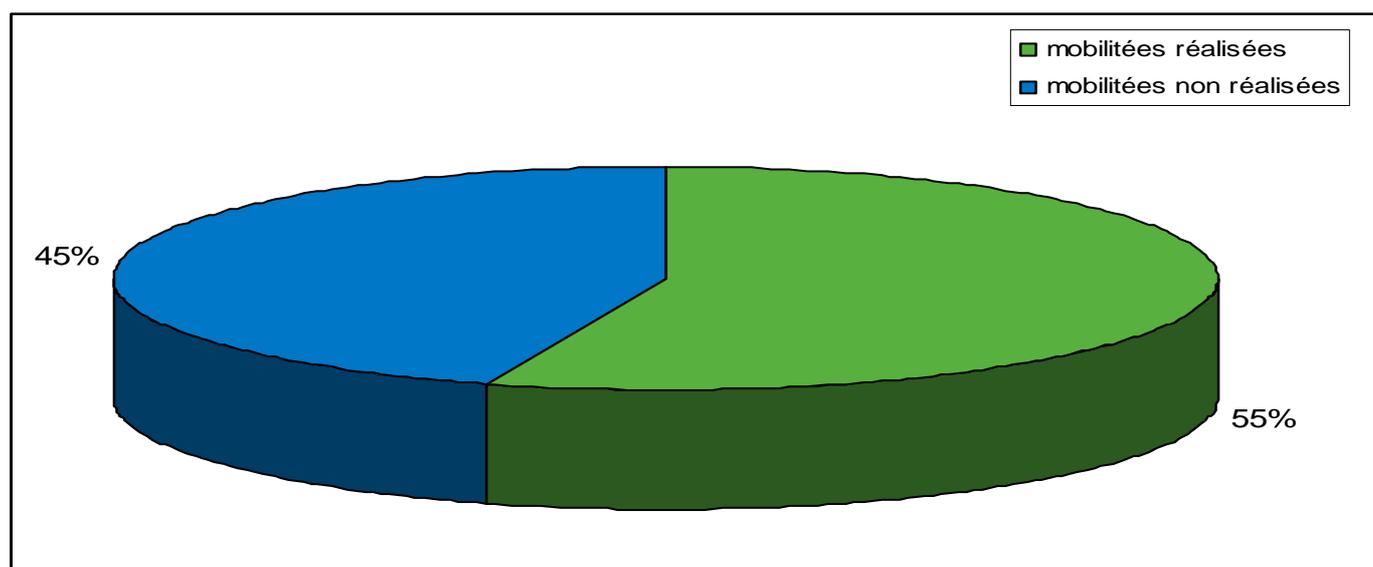
Source : agorha 31/12/2016

## 2-7 Mobilité

En 2016, 87 agents se sont portés candidats à la mobilité et ont formulé 189 vœux d'affectation.

A l'issue des commissions consultatives mixtes, 48 agents contractuels de l'enseignement agricole privé ont bénéficié d'une mobilité, soit un taux de satisfaction de 55 %.

### Répartition des 87 candidats à la mobilité de l'année 2016 – mobilités réalisées / non réalisées



Source : agorha 31/12/2016

### Postes proposés à la mobilité au cours de l'année 2016

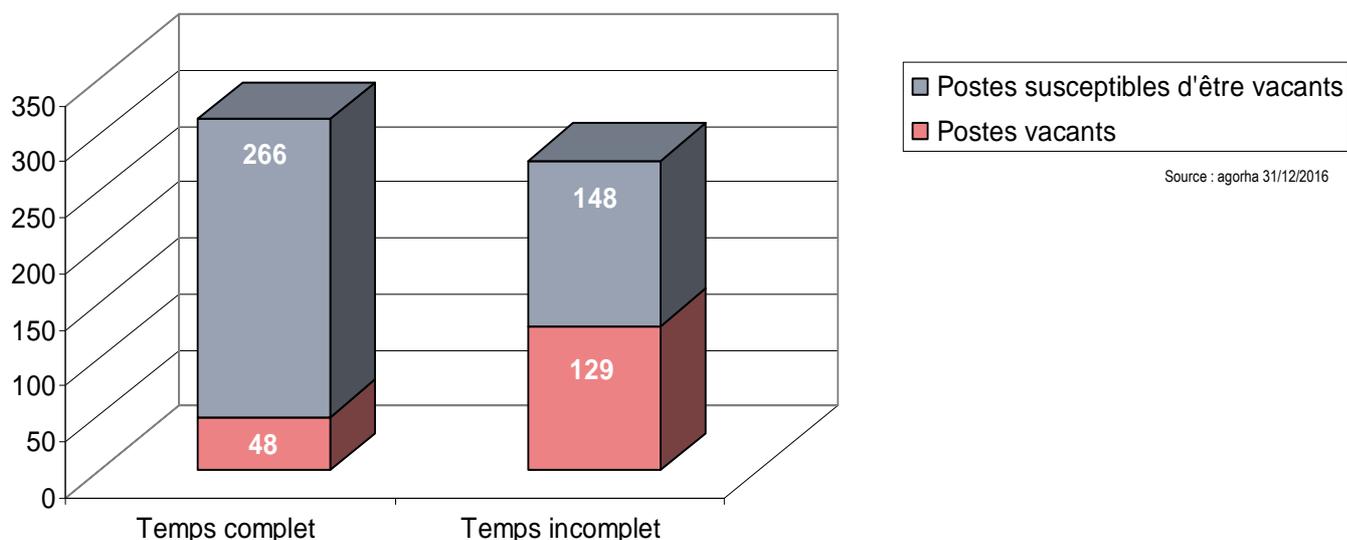
591 postes ont été offerts à la mobilité en 2016, dont 30 % étaient vacants.

53 % des postes offerts étaient des postes à temps complet (18h hebdomadaires).

Temps de travail proposés	9h	10h	11h	12h	13h	14h	15h	16h	17h	18h	Total
Postes vacants	53	9	9	20	6	13	8	9	2	48	<b>177</b>
Postes susceptibles d'être vacants	44	4	5	17	4	32	17	18	7	266	<b>414</b>
<b>Total des Postes</b>	<b>97</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>37</b>	<b>10</b>	<b>45</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>314</b>	<b>591</b>

Source : agorha 31/12/2016

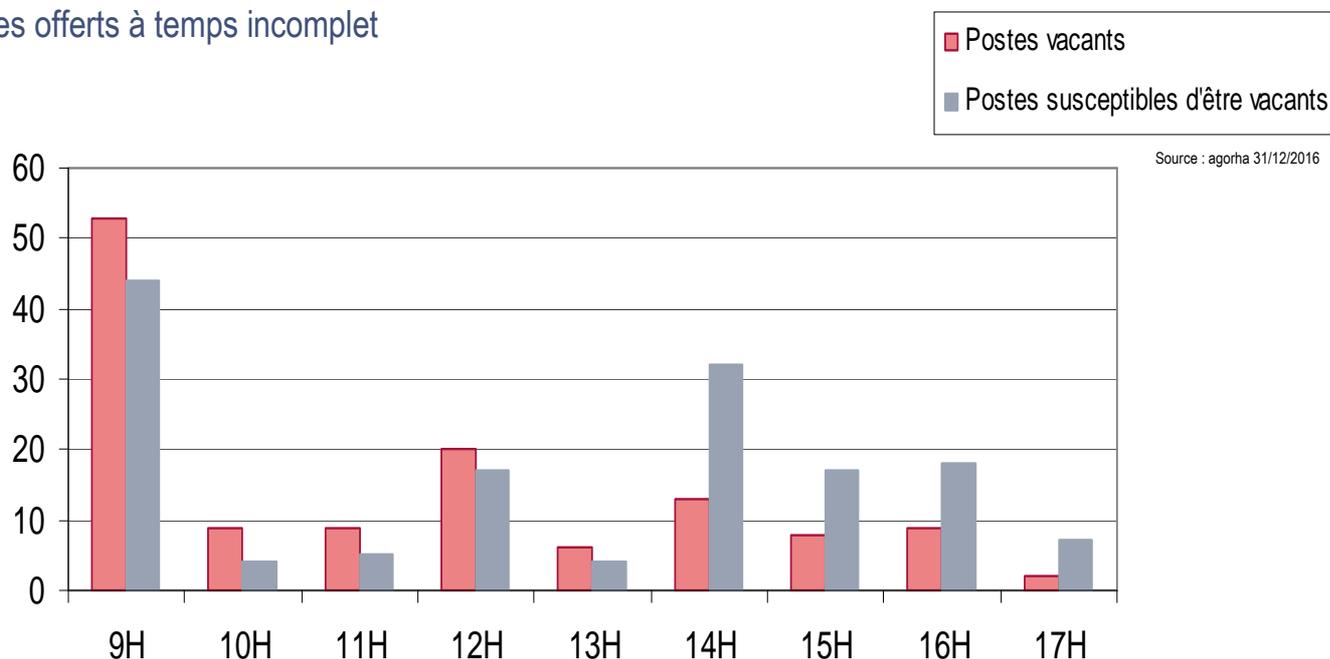
**Postes offerts à la mobilité**



Source : agorha 31/12/2016

Les postes offerts à la mobilité sont proposés, soit à temps complet pour 18 heures hebdomadaires, soit à temps incomplet pour un temps de travail compris entre 9 heures et 17 heures hebdomadaires.

**Postes offerts à temps incomplet**



Source : agorha 31/12/2016

On distingue les postes offerts à temps incomplet proposés par l'administration et la position d'activité à temps partiel qui s'effectue sur demande de l'agent.

## 2-8 Inspection

### Rôle de l'Inspection de l'enseignement agricole

L'inspection de l'enseignement agricole est chargée des missions permanentes suivantes :

- 1- l'inspection des établissements et des dispositifs d'enseignement et de formation, l'inspection des agents, pouvant revêtir, selon les cas, trois formes : le conseil, l'évaluation, le contrôle,
- 2- l'expertise et l'appui en faveur des différents niveaux de l'administration,
- 3- la contribution à l'animation générale du système d'enseignement et de formation professionnelle agricoles,
- 4- la participation à la formation initiale et continue des personnels du système d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

Dans ce cadre, elle intervient auprès des agents contractuels de droit public exerçant dans les établissements d'enseignement agricole privés.

Ces interventions se situent essentiellement dans un cadre statutaire. Ainsi, l'avis de l'inspection est obligatoire pour la qualification des enseignants recrutés sur concours, la levée de la clause suspensive des contrats de 3ème catégorie et la liste d'aptitude.

En ce qui concerne la qualification, l'avis de l'inspection constitue l'une des pièces mise à disposition du jury.

Pour les levées de clause suspensive, en cas de premier avis défavorable, une deuxième inspection est possible sur demande de l'agent.

Par ailleurs, tout agent de droit public dont la clause suspensive a été levée peut également bénéficier d'une visite conseil, sur demande de l'enseignant adressée par voie hiérarchique au doyen de l'inspection de l'enseignement agricole.

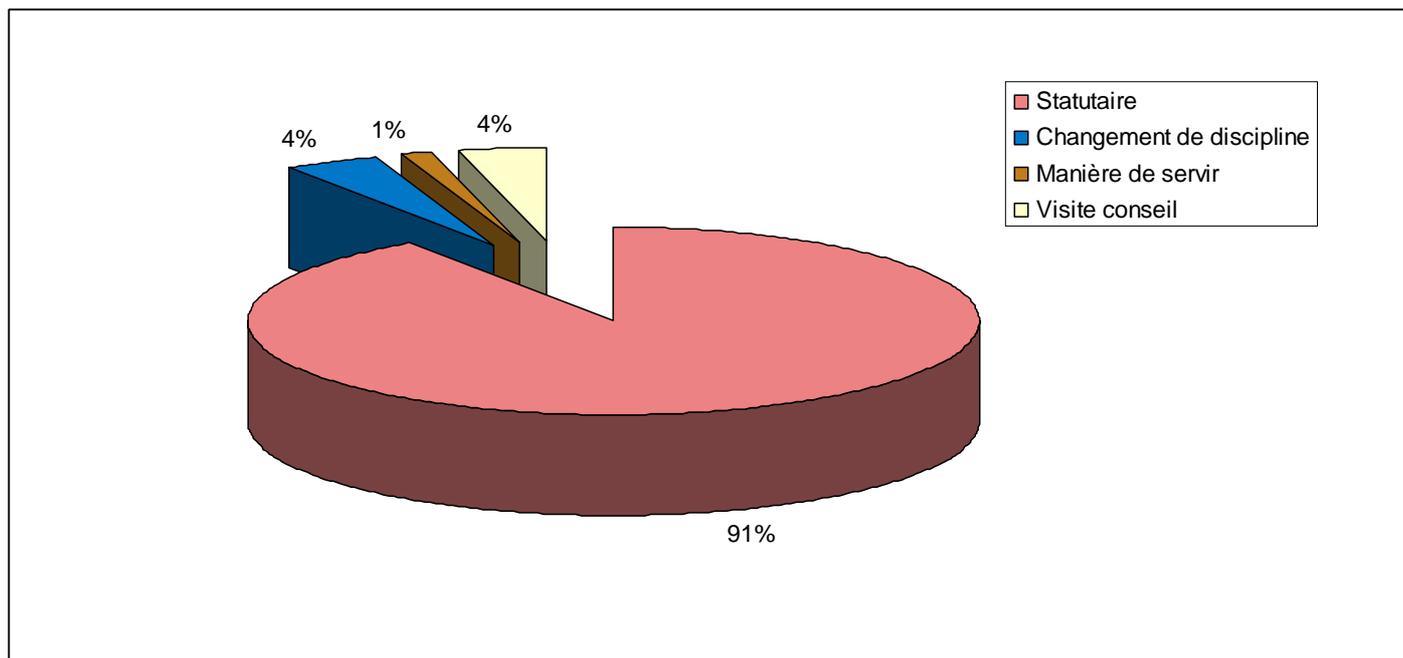
### Inspections des personnels contractuels réalisées au cours de l'année scolaire 2015/2016

Inspections 2015/2016	Avis favorable	Avis défavorable	Inspections non réalisées	Total
Statutaire	331	31	7	369
Changement de discipline	7	5	5	17
Section sportive et européenne	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>338</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>386</b>
Manière de servir		5	0	5
Visite conseil		16	0	16
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>0</b>	<b>21</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>395</b>	<b>12</b>	<b>407</b>

Source : MAA Inspection de l'enseignement agricole

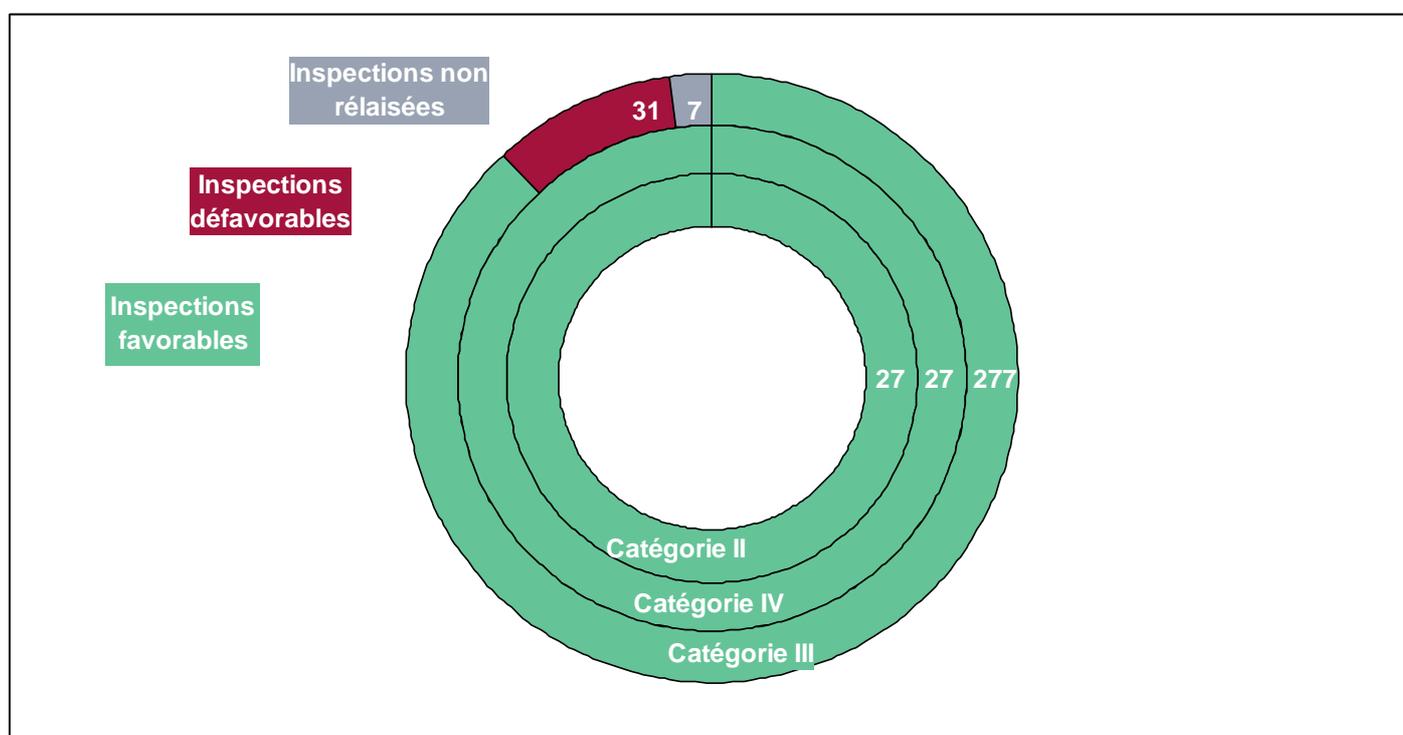
Les inspections non réalisées concernent des personnels contractuels en situation d'absence prolongée (maladie, congé parental...).

### Répartition des types d'inspections



Source : MAA Inspection de l'enseignement agricole

### Répartition des 369 inspections statutaires par catégorie et avis



Source : MAA Inspection de l'enseignement agricole

Les 7 inspections non réalisées en catégorie III concernent des personnels contractuels en situation d'absence prolongée (maladie, congé parental, etc.).

## Chapitre II

# La rémunération

### 1 - Les traitements et salaires

- 1-1 Masse salariale
- 1-2 Répartition des traitements
- 1-3 Répartition des salaires

### 2 - Le régime indemnitaire

- 2-1 Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)
- 2-2 Heures supplémentaires
- 2-3 Indemnités diverses

### Chiffres clés 2016

Masse salariale : 205 M€

**Rémunération nette** moyenne annuelle : 26 434 €

*Dont régime **indemnitaire brut** moyen annuel :* 3 500 €

**86%** des agents bénéficient d'**heures supplémentaires**

# 1 - Les traitements et salaires

## 1-1 Masse salariale

### Consommation des crédits de personnels en 2016

L'exécution des dépenses des personnels contractuels de droit public exerçant dans les établissements d'enseignement agricole privés s'effectue sur l'article 30 du programme 143 « enseignement technique agricole privé temps plein ».

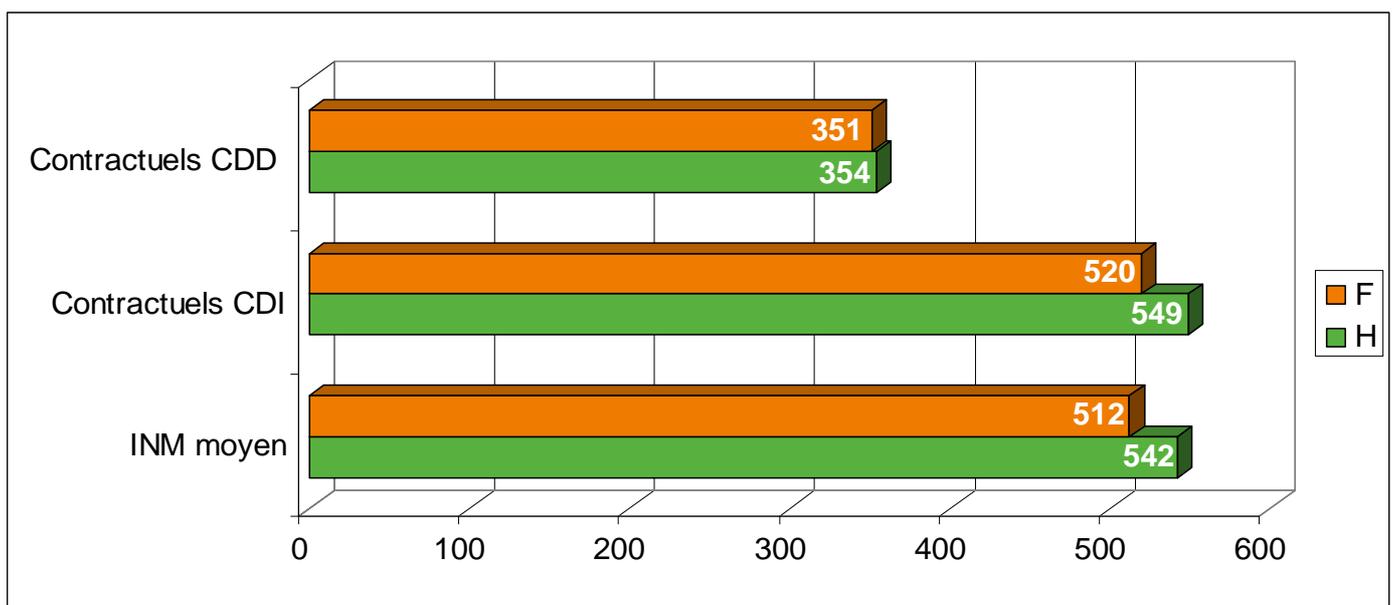
Le montant des dépenses consacrées à ces personnels contractuels pour l'année 2016 s'élève à 205 M€.

## 1-2 Répartition des traitements

La rémunération brute annuelle des personnels, est égale au produit de l'indice nouveau majoré (INM) par la valeur du point d'indice de la fonction publique.

La valeur du point d'indice de la fonction publique au 31 décembre 2016 est de 55,8969 €.

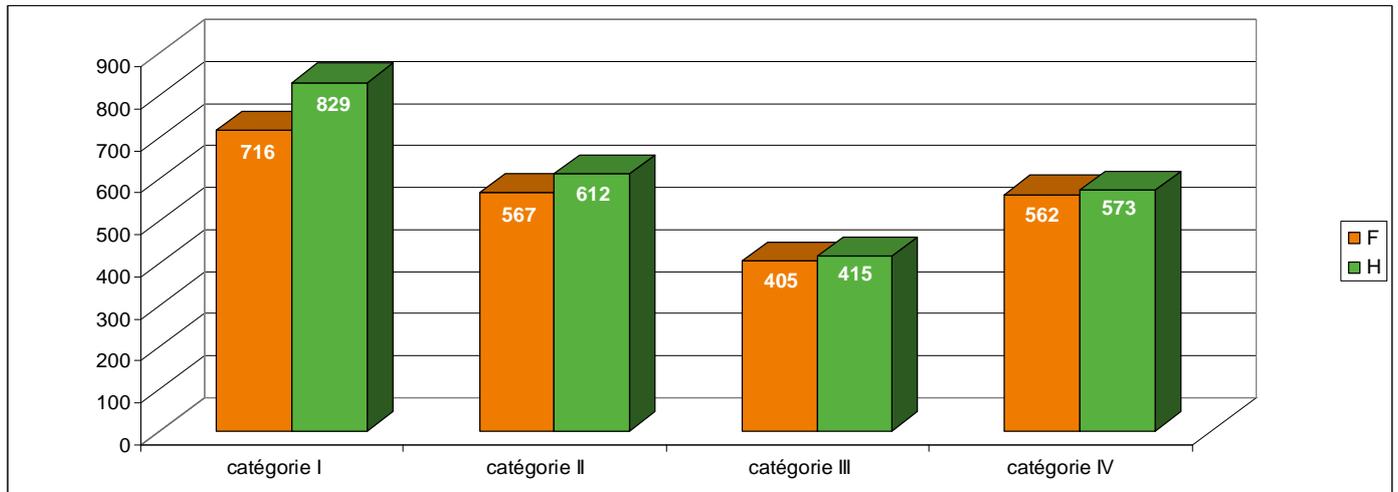
### Indice de rémunération (INM) moyen des personnels contractuels par statut et genre



Source : agorha 31/12/2016

L'indice de rémunération moyen pour l'ensemble des personnels contractuels est de 524.

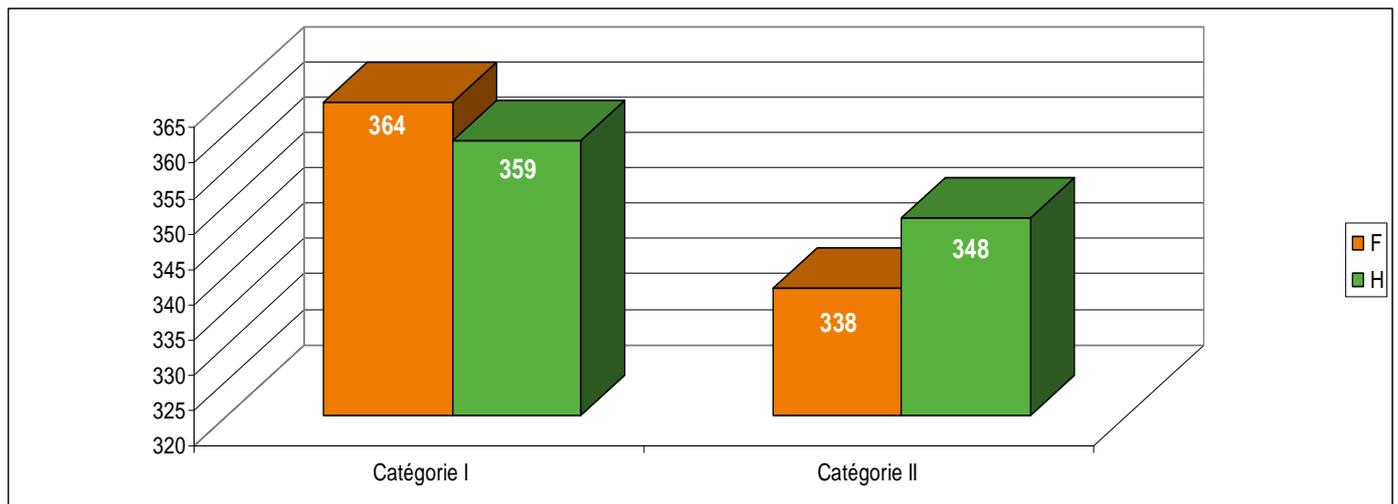
Indice de rémunération moyen des personnels contractuels en CDI par genre



Contractuels en CDI	Femmes	Hommes	INM moyen
Catégorie I	716	829	782
Catégorie II	567	612	587
Catégorie III	405	415	409
Catégorie IV	562	573	566
<b>Total</b>	<b>520</b>	<b>549</b>	<b>531</b>

Source : agorha 31/12/2016

Indice de rémunération moyen des personnels contractuels en CDD par genre



Contractuels en CDD	Femmes	Hommes	INM moyen
Catégorie I	364	359	362
Catégorie II	338	348	341
<b>Total</b>	<b>351</b>	<b>354</b>	<b>352</b>

Source : agorha 31/12/2016

### 1-3 Répartition des salaires

La rémunération nette annuelle des personnels contractuels correspond à la rémunération perçue après déduction des charges salariales.

Moyenne des salaires nets annuels en euros			
Contractuels en CDI	Femmes	Hommes	Salaires moyen
Catégorie I	35 763,67	40 832,69	38 783,51
Catégorie II	27 900,50	30 118,99	28 872,02
Catégorie III	20 950,36	21 189,96	21 036,23
Catégorie IV	27 749,67	28 701,22	28 086,59
<b>TOTAL</b>	<b>26 047,18</b>	<b>27 594,38</b>	<b>26 639,43</b>

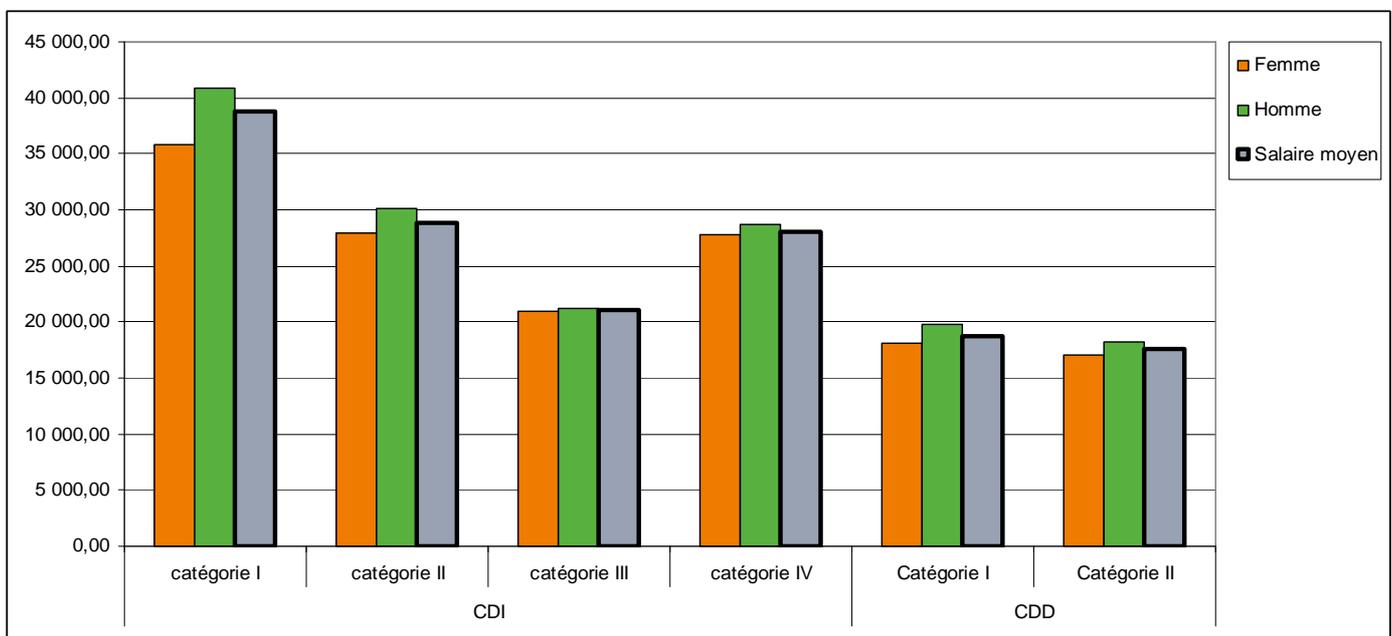
Contractuels en CDD	Femmes	Hommes	Salaires moyen
Catégorie I	18 059,17	19 812,18	18 789,59
Catégorie II	17 050,53	18 260,50	17 522,48
<b>TOTAL</b>	<b>17 436,97</b>	<b>19 034,47</b>	<b>18 061,44</b>

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>25 844,20</b>	<b>27 385,72</b>	<b>26 434,57</b>
----------------------	------------------	------------------	------------------

Source : données paie DGFIP 2016

#### Rémunération moyenne nette annuelle des personnels contractuels par statut, catégorie et genre



Source : données paie DGFIP 2016

## 2 - Le régime indemnitaire annuel

Moyenne des indemnités brutes annuelles versées aux enseignants contractuels par statut et genre

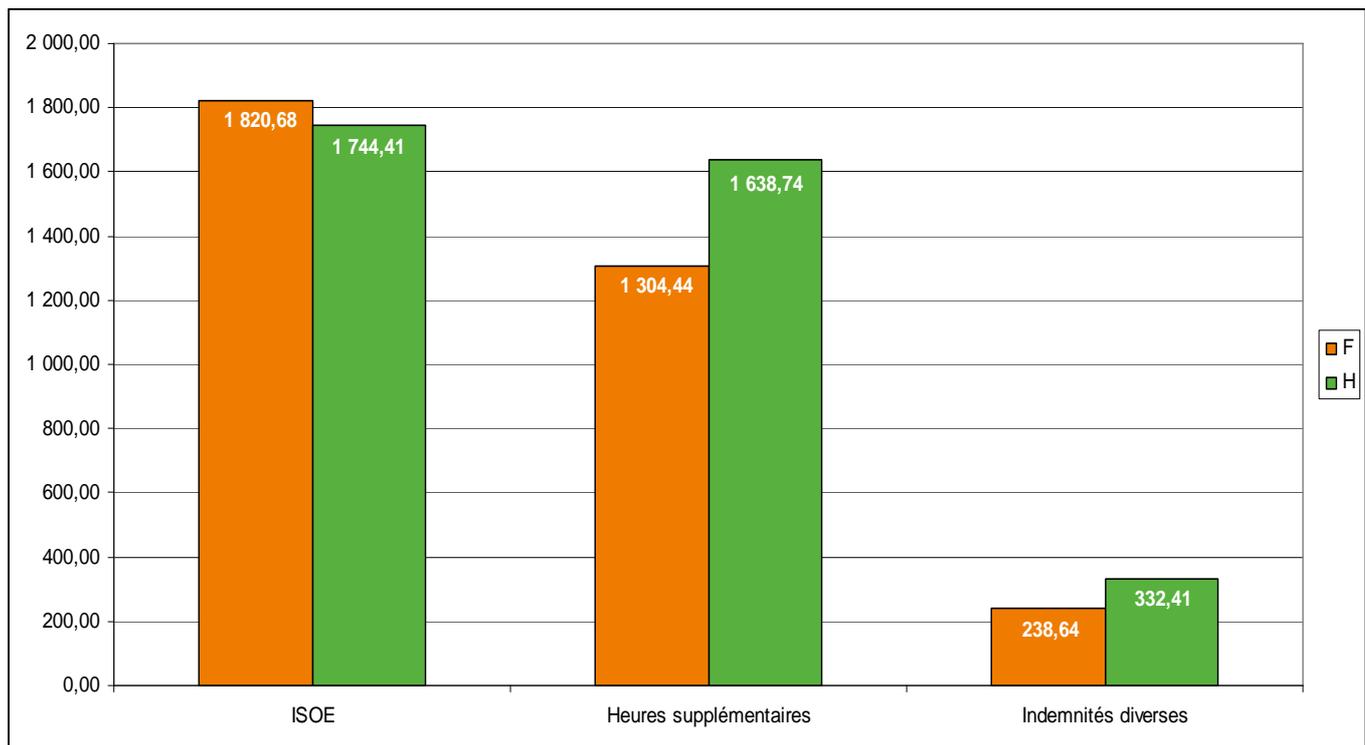
Statut	Femmes				Hommes				TOTAL GENERAL
	ISOE*	HS**	Indemnités diverses	Total	ISOE*	HS**	Indemnités diverses	Total	
Contractuels en CDI	1 846,69	1 331,43	243,84	<b>3 421,96</b>	1 764,12	1 671,37	338,48	<b>3 773,97</b>	<b>3 558,73</b>
Contractuels en CDD	1 050,40	505,16	84,66	<b>1 640,22</b>	1 143,13	643,23	147,16	<b>1 933,52</b>	<b>1 752,13</b>
<b>Total général</b>	<b>1 820,68</b>	<b>1 304,44</b>	<b>238,64</b>	<b>3 363,77</b>	<b>1 744,41</b>	<b>1 638,74</b>	<b>332,41</b>	<b>3 715,55</b>	<b>3 500,37</b>

\* ISOE : Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

\*\* HS : Heure supplémentaire

Source : données paie DGFIIP 2016

Régime indemnitaire moyen par agent versé annuellement aux enseignants contractuels par genre



Source : données paie DGFIIP 2016

## 2-1 Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)

L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) est allouée aux personnels contractuels exerçant dans les établissements d'enseignement agricole privés sous contrat avec l'Etat. Cette indemnité comprend une part fixe à laquelle peut s'ajouter une part modulable.

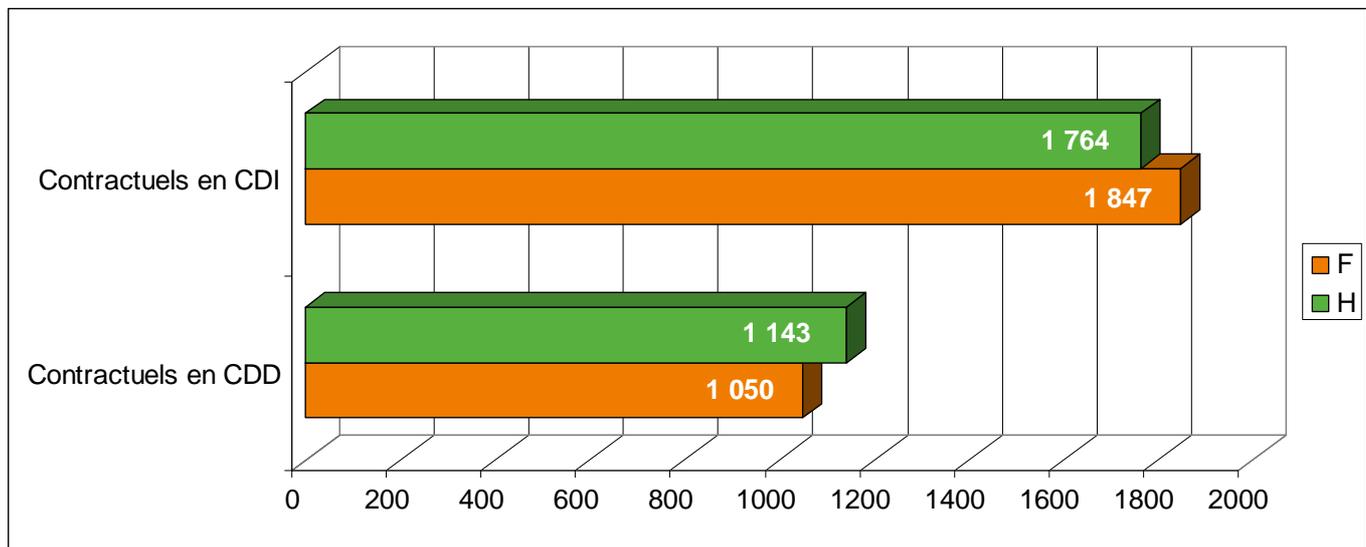
L'attribution de la part fixe de l'indemnité est liée à l'exercice des fonctions d'enseignement y ouvrant droit, en particulier au suivi individuel et à l'évaluation des élèves comprenant notamment la notation, l'appréciation du travail scolaire et la participation aux conseils de classe.

La part modulable de l'indemnité est allouée aux personnels enseignants qui assurent une tâche de coordination, tant du suivi des élèves d'une classe que de la préparation de leur orientation en concertation avec les parents d'élèves.

La part fixe de l'ISOE comporte un montant unique. Le montant de la part modulable varie en fonction de la classe où exercent les intéressés.

L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves est versée trimestriellement et suit les mêmes règles applicables pour le calcul du traitement principal.

### Montant moyen par agent versé annuellement au titre de l'ISOE, par statut et genre



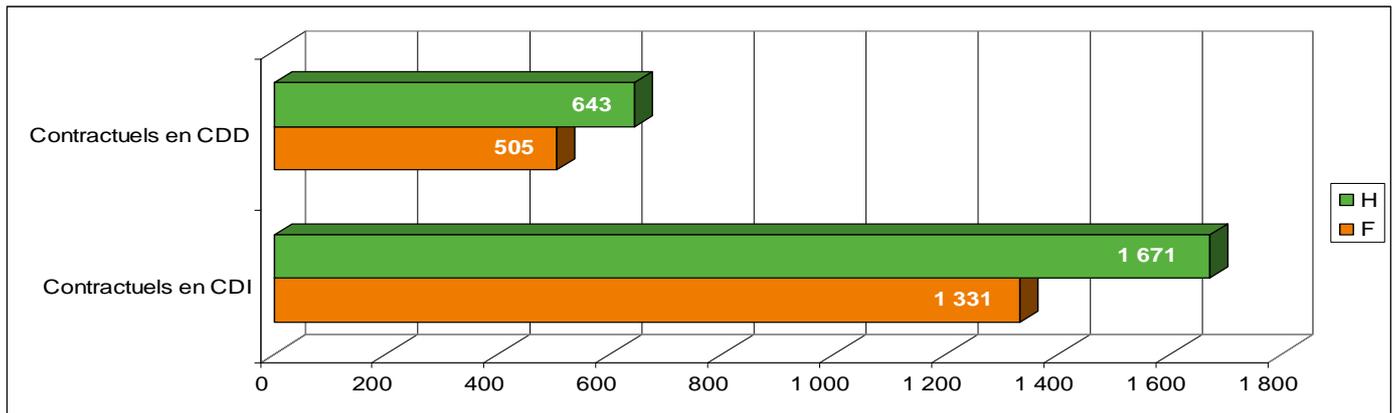
Source : données paie DGFIP 2016

## 2-2 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires correspondent aux heures d'enseignement attribuées aux contractuels titulaires et non titulaires en plus des heures portées à leur contrat de travail (18 heures par semaine pour un contrat à temps complet).

L'attribution de ces heures supplémentaires ne peut dépasser plus de 6 heures par semaine pour les contractuels à temps complet et plus de 2 heures pour les contractuels à temps incomplet.

### Nombre moyen par agent d'heures supplémentaires attribuées annuellement par statut et genre



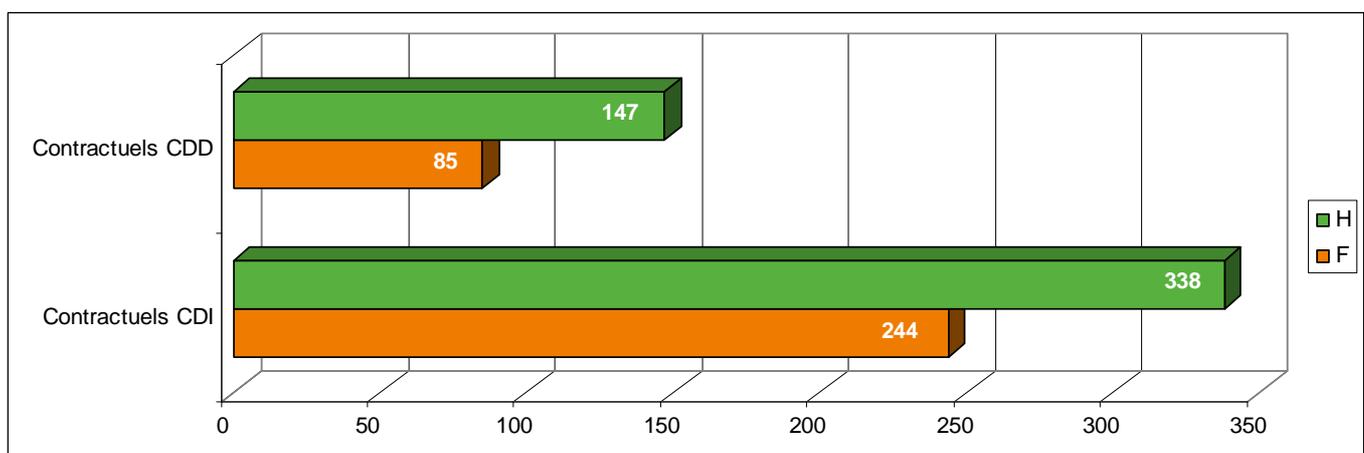
Source : données paie DGFIP 2016

## 2-3 Indemnités diverses

Les indemnités diverses comprennent principalement :

- le remboursement de transport domicile / travail ;
- le supplément familial de traitement ;
- la majoration de traitement ;
- la garantie de pouvoir d'achat ;
- l'indemnité d'entrée dans le métier d'enseignant.

### Montant moyen par agent versé annuellement au titre des indemnités diverses par statut et genre



Source : données paie DGFIP 2016



# Chapitre III

## Les conditions d'emploi

### 1 - Le temps de travail des personnels contractuels

- 1-1 Quotité de travail des personnels contractuels
- 1-2 Temps de travail - personnels contractuels en CDI
- 1-3 Temps de travail - personnels contractuels en CDD

### 2 - Les congés de maladie

- 2-1 Situations administratives de congés de maladie
- 2-2 Pyramides des âges des contractuels en congé de maladie

### 3 - Les situations particulières d'emploi

- 3-1 Congés maternité et paternité
- 3-2 Autres situations particulières d'emploi

#### Chiffres clés 2016

**80%** des agents bénéficient d'un contrat de travail à **temps complet**

La moyenne des jours de congés de maladie par agent représente environ 7,5 jours ouvrés pour l'année 2016

**2,7%** des femmes ont bénéficié d'un congé de **maternité**  
**1,5%** des hommes ont bénéficié d'un congé de **paternité**

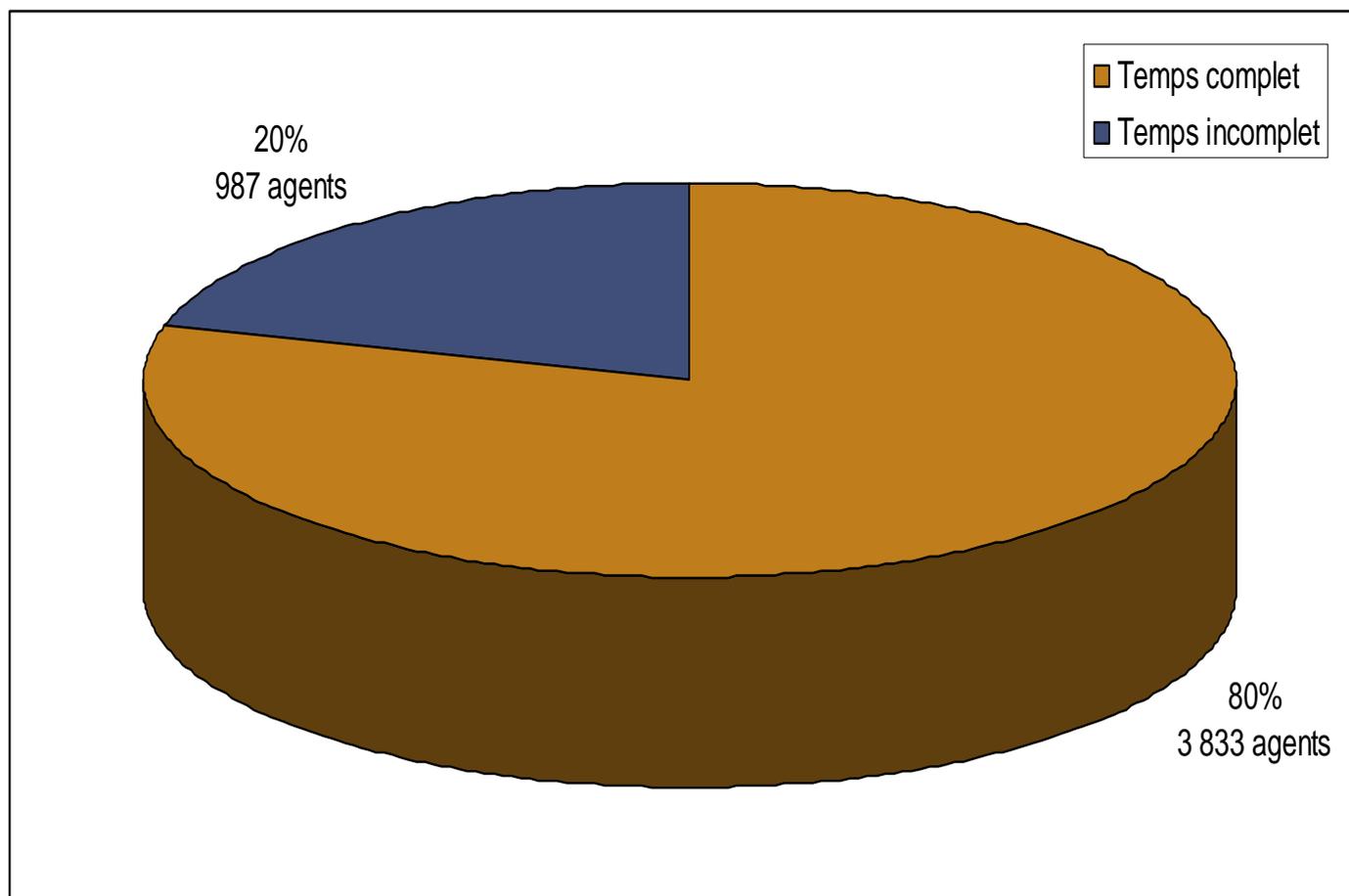
## 1 - Le temps de travail des personnels contractuels

### 1-1 Quotité de travail des personnels contractuels

Les personnels contractuels de droit public exerçant dans les établissements d'enseignement agricole privés, recrutés sur des postes à temps complet ont une obligation de travail moyen, fixée à 18 heures par semaine.

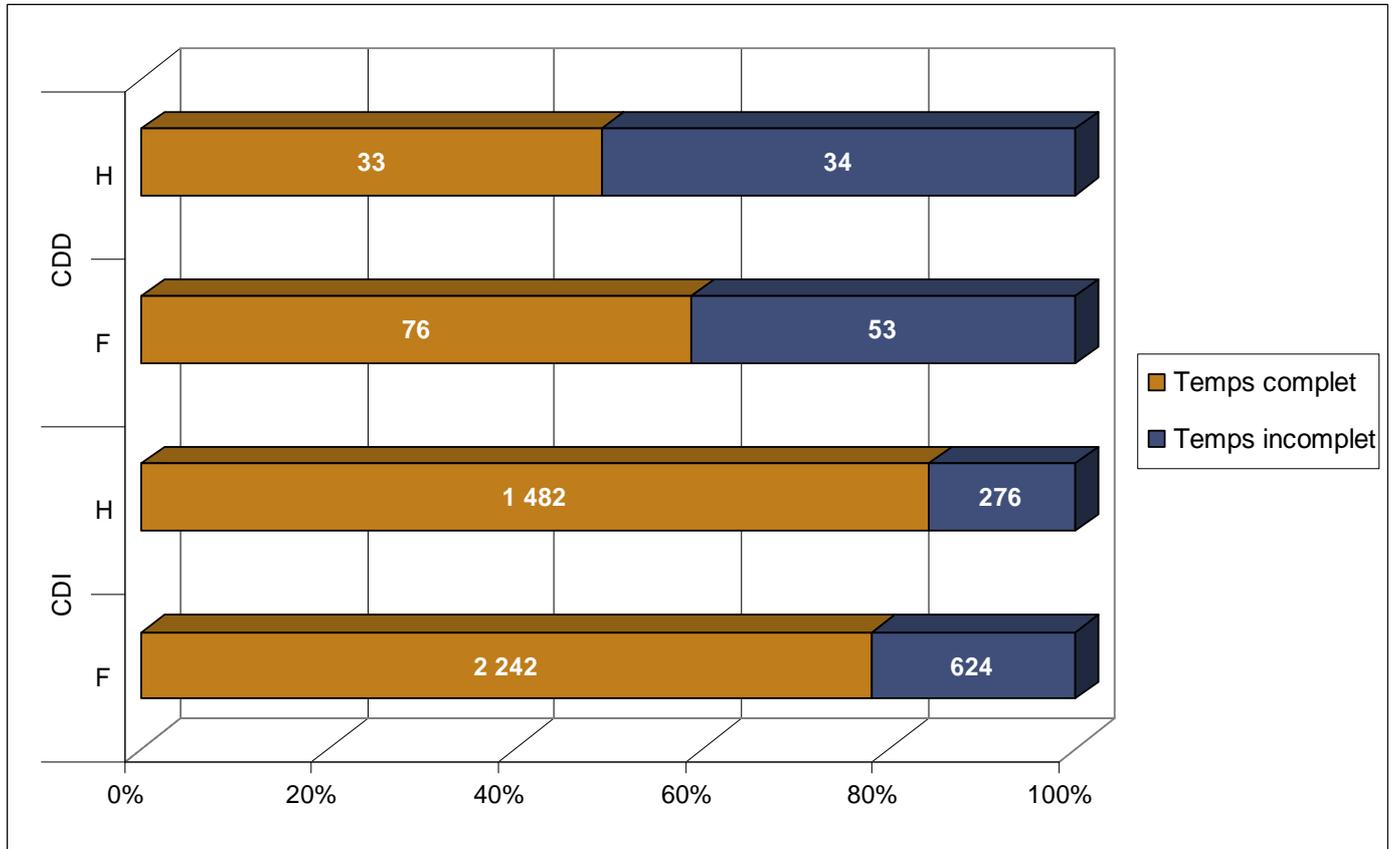
Les personnels recrutés sur des postes à temps incomplet sont contractualisés pour un temps de travail hebdomadaire inférieur à 18h par semaine.

#### Répartition des contrats de travail - temps complet / incomplet



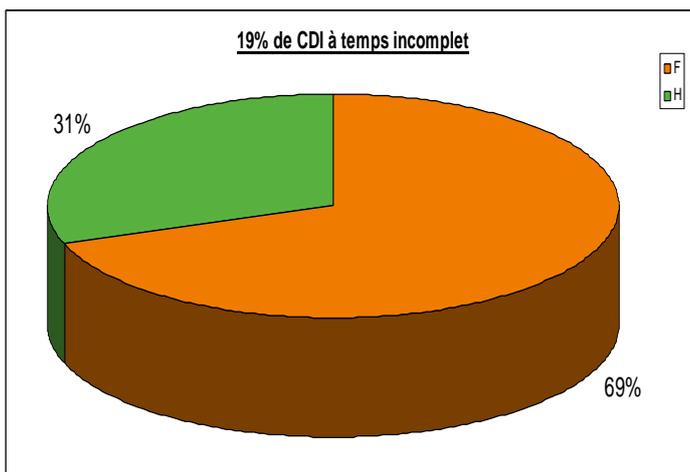
Source : agorha 31/12/2016

Répartition des contrats de travail des agents contractuels par statut et genre

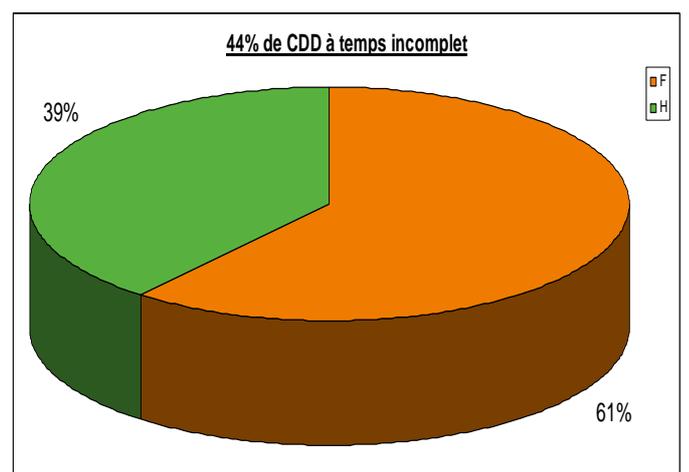


Source : agorha 31/12/2016

Répartition des contrats de travail à temps incomplet par genre



Source : agorha 31/12/2016

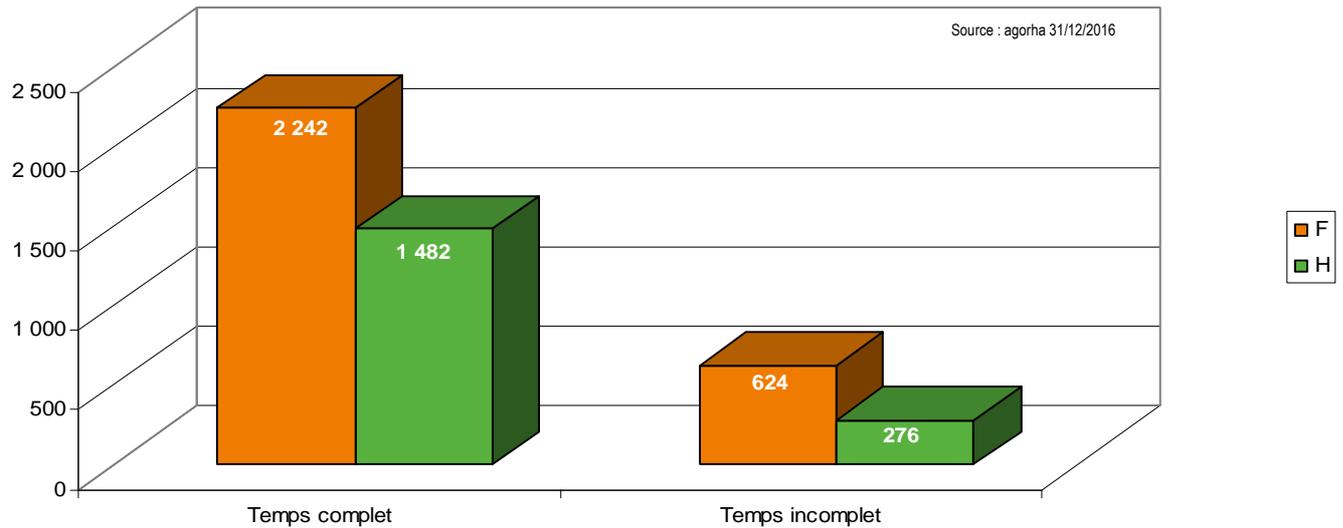


Source : agorha 31/12/2016

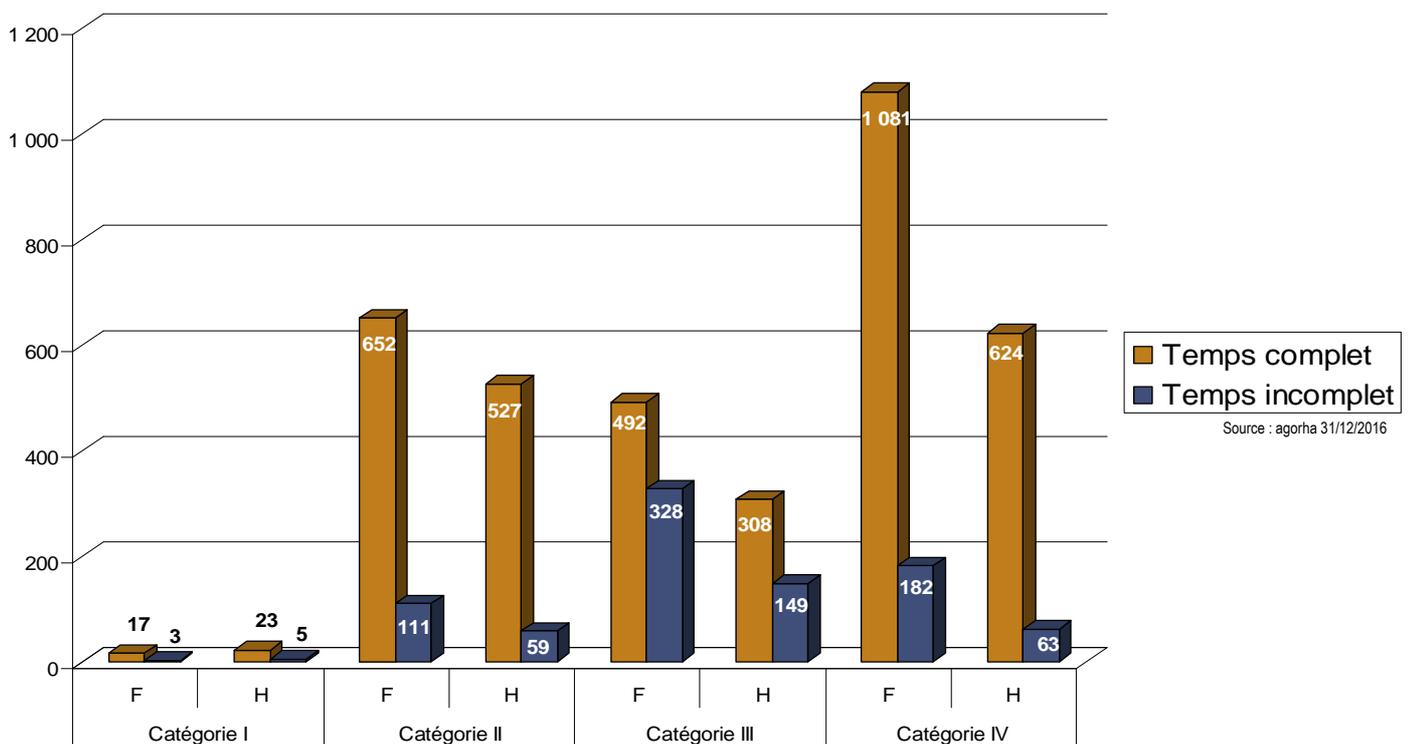
## 1-2 Temps de travail - contractuels en CDI

19% des agents contractuels dont 61% de femmes travaillent en CDI à temps incomplet (contrat de travail inférieur à 18 heures par semaine).

### Répartition du temps de travail complet / incomplet par genre



### Temps de travail des contractuels en CDI par catégorie et genre



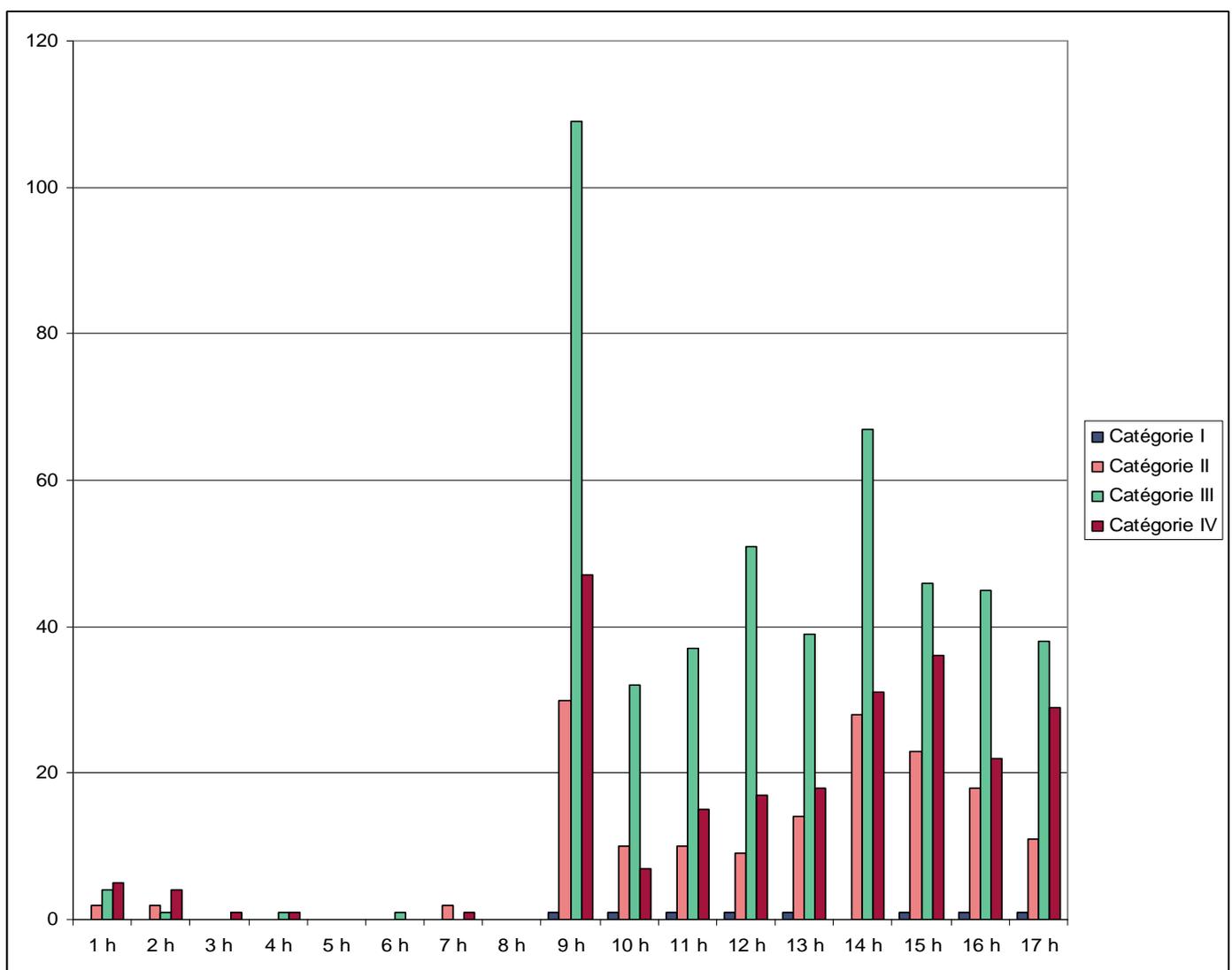
**Répartition des contractuels en CDI, par quotité de travail et catégorie**

Contractuels CDI	Quotité de travail en heures hebdomadaires portée au contrat de l'agent contractuel																		Total	
	0h	1h	2h	3h	4h	5h	6h	7h	8h	9h	10h	11h	12h	13h	14h	15h	16h	17h		18h
Catégorie I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	40	<b>48</b>
Catégorie II	11	2	2	0	0	0	0	2	0	30	10	10	9	14	28	23	18	11	1 179	<b>1 349</b>
Catégorie III	6	4	1	0	1	0	1	0	0	109	32	37	51	39	67	46	45	38	800	<b>1 277</b>
Catégorie IV	11	5	4	1	1	0	0	1	0	47	7	15	17	18	31	36	22	29	1 705	<b>1 950</b>
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>187</b>	<b>50</b>	<b>63</b>	<b>78</b>	<b>72</b>	<b>126</b>	<b>106</b>	<b>86</b>	<b>79</b>	<b>3 724</b>	<b>4 624</b>

La quotité de travail à 0h correspond aux situations d'agents placés en CLD pour maladie grave.

Source : agorha 31/12/2016

**Répartition du nombre de CDI à temps incomplet par quotité de travail et catégorie**



Le temps de travail des personnels contractuels est exprimé en heures hebdomadaires.

Source : agorha 31/12/2016

### 1-3 Temps de travail - contractuels en CDD

La contractualisation des personnels en CDD se fait sur la base d'un temps de travail compris entre 9 et 18 heures par semaine.

44% des agents contractuels dont 61% de femmes travaillent en CDD à temps incomplet.

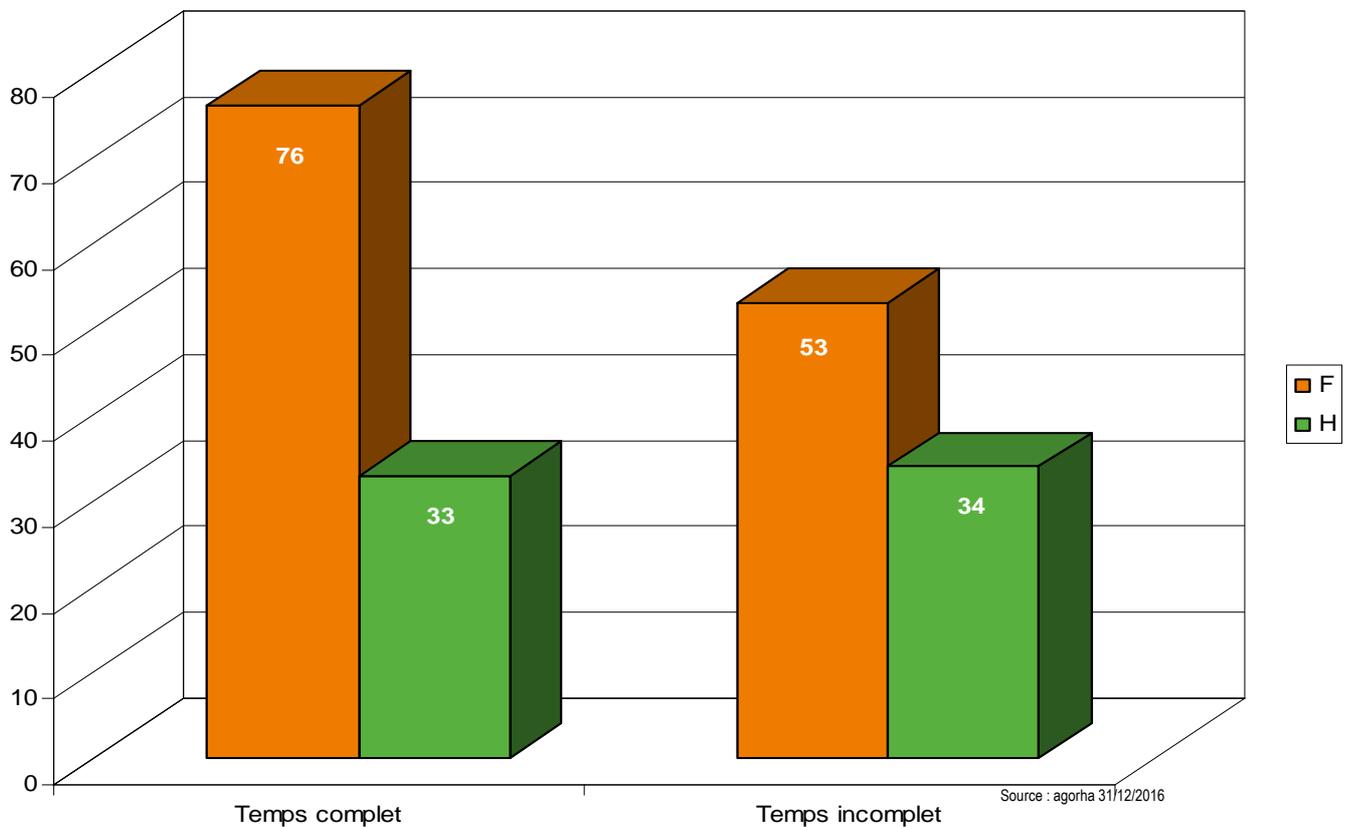
#### Répartition des contractuels en CDD, par quotité de travail et catégorie

Contractuels CDD	Quotité de travail en heures hebdomadaires portée au contrat des agents contractuels																	Total		
	0h	1h	2h	3h	4h	5h	6h	7h	8h	9h	10h	11h	12h	13h	14h	15h	16h		17h	18h
Catégorie I										20	5	2	3	0	6	5	4	4	49	98
Catégorie II										15	3	3	2	5	3	4	2	1	58	96
Catégorie III										0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
<b>Total</b>										35	8	5	5	5	9	9	6	5	109	196

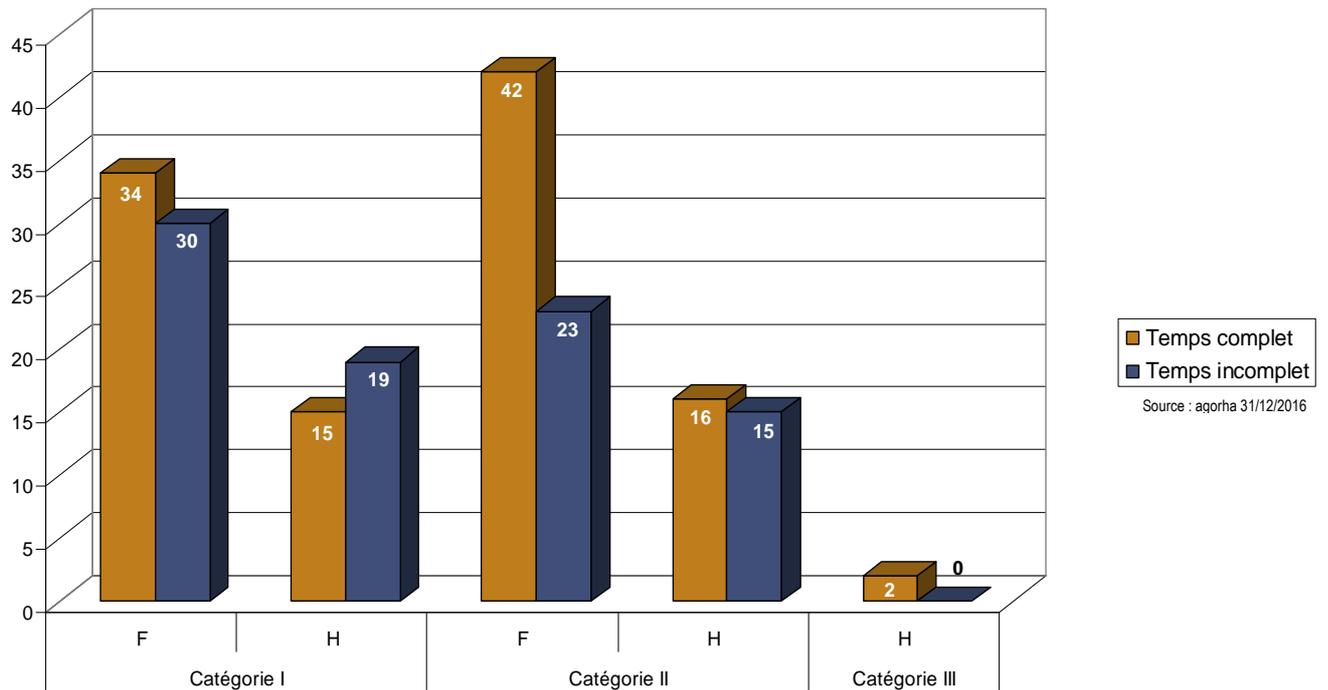
La quotité de travail à 0h correspond aux situations d'agents placés en CLD pour maladie grave.

Source : agorha 31/12/2016

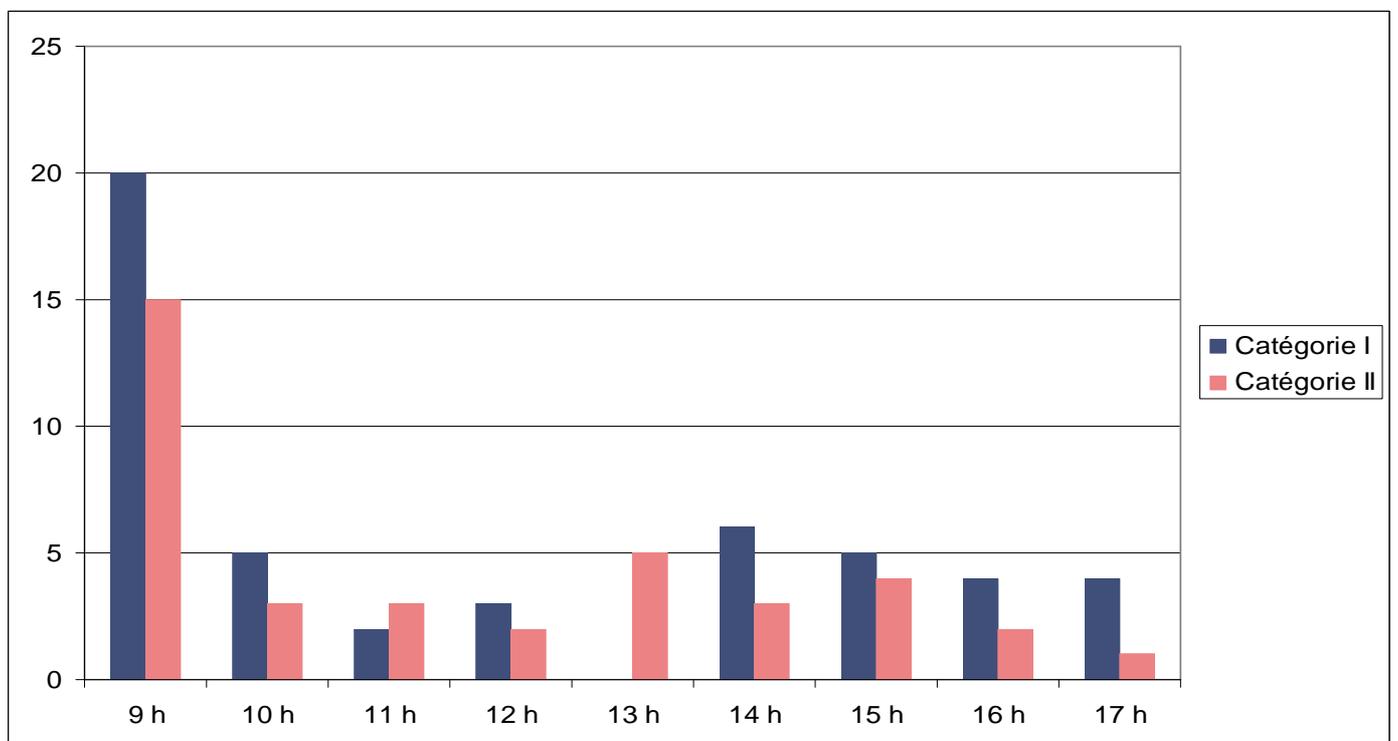
#### Répartition du temps de travail complet/incomplet des CDD par genre



**Temps de travail des contractuels en CDD par catégorie et genre**



**Répartition du nombre de contractuels en CDD à temps incomplet, par catégorie**



## 2 - Les congés de maladie

### 2-1 Situations administratives de congés de maladie

Quatre situations administratives relatives aux congés de maladie sont répertoriées dans ce chapitre :

- congé accident de service ou accident de travail (Congés AS/AT) ;
- congé de longue maladie (CLM) ;
- congé de maladie ordinaire (CMO) ;
- congé de longue durée (CLD).

Le nombre de jours d'arrêts est exprimé en jours ouvrés qui correspondent aux jours d'une semaine sans les week-end.

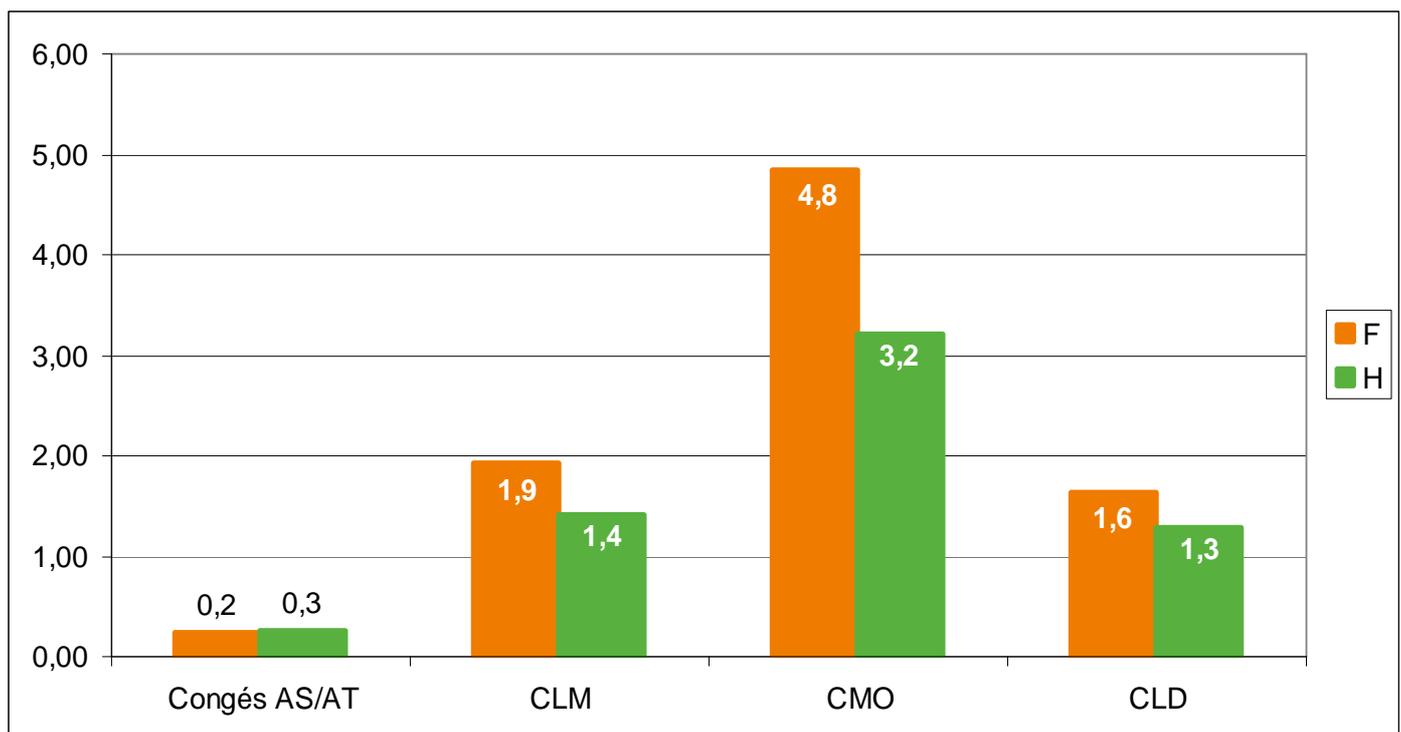
La moyenne annuelle d'absence en jours ouvrés par agent correspond au nombre de jours d'arrêt au cours de l'année 2016 divisé par l'effectif total des contractuels recensés sur l'année 2016.

#### Répartition et moyenne annuelle des arrêts en jours ouvrés par position administrative et genre

Type d'arrêts	Nombre de jours d'absence en 2016			Moyenne annuelle de jours d'absence par agent		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
congés AS/AT	719	463	1 182	0,3	0,3	0,3
CLM	5 796	2 592	8 388	1,9	1,4	1,7
CMO	14 521	5 853	20 374	4,9	3,2	4,2
CLD	4 915	2 328	7 243	1,6	1,3	1,5
<b>Total général</b>	<b>25 951</b>	<b>11 236</b>	<b>37 187</b>	<b>8,7</b>	<b>6,2</b>	<b>7,7</b>

Source : agorha 31/12/2016

#### Moyenne annuelle de jours ouvrés d'absence par agent, par position administrative et genre



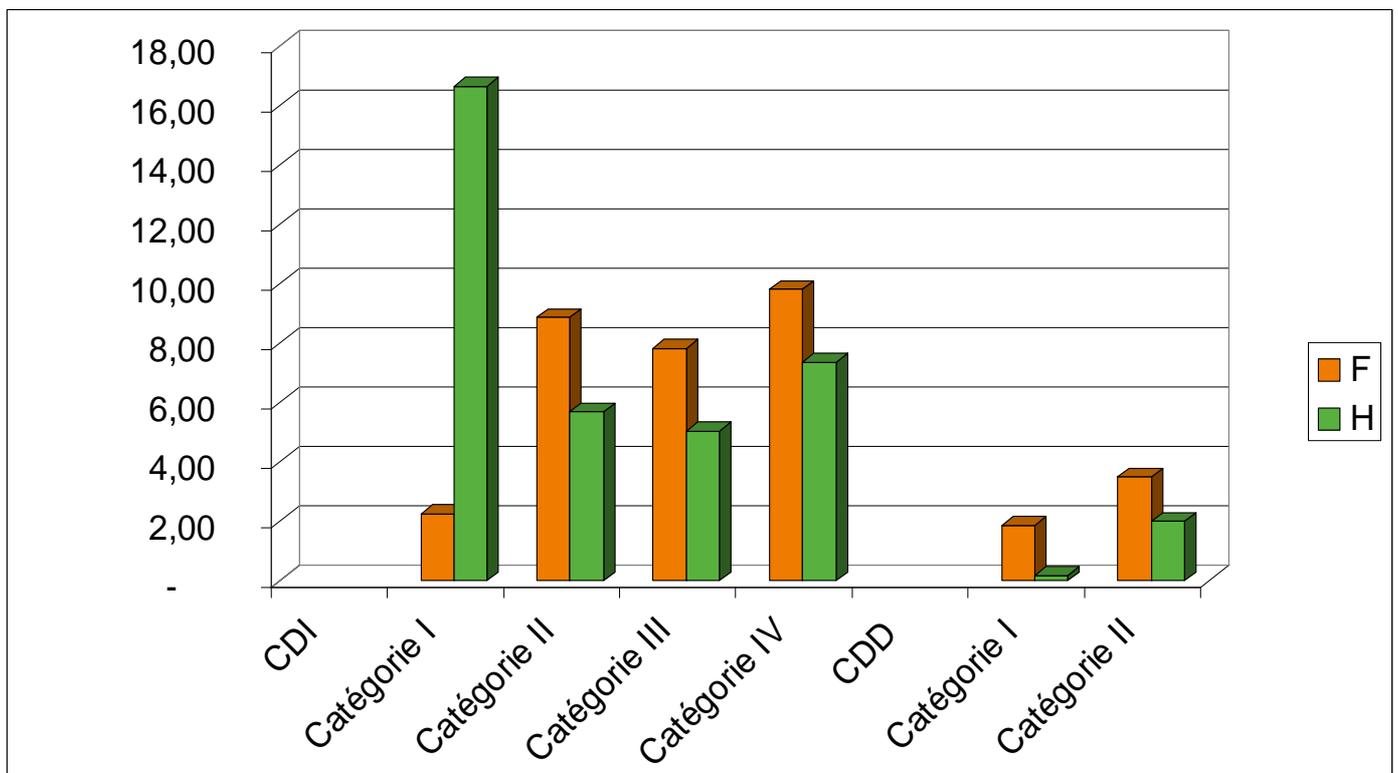
Source : agorha 31/12/2016

Répartition et moyenne annuelles du nombre de jours ouvrés d'absence par statut, catégorie et genre

Contractuels	Nombre de jours d'absence en 2016			Moyenne annuelle de jours d'absence par agent		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie I	45	466	511	2,25	16,64	10,65
Catégorie II	6 768	3 336	10 104	8,87	5,69	7,49
Catégorie III	6 409	2 307	8 716	7,82	5,05	6,83
Catégorie IV	12 382	5 055	17 437	9,80	7,36	8,94
<b>Total CDI</b>	<b>25 604</b>	<b>11 164</b>	<b>36 768</b>	<b>8,93</b>	<b>6,35</b>	<b>7,95</b>
Catégorie I	120	6	126	1,88	0,18	1,29
Catégorie II	227	62	289	3,49	2,00	3,01
<b>Total CDD</b>	<b>347</b>	<b>68</b>	<b>415</b>	<b>2,69</b>	<b>1,07</b>	<b>2,14</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>25 951</b>	<b>11 232</b>	<b>37 183</b>	<b>8,66</b>	<b>6,16</b>	<b>7,72</b>

Source : agorha 31/12/2016

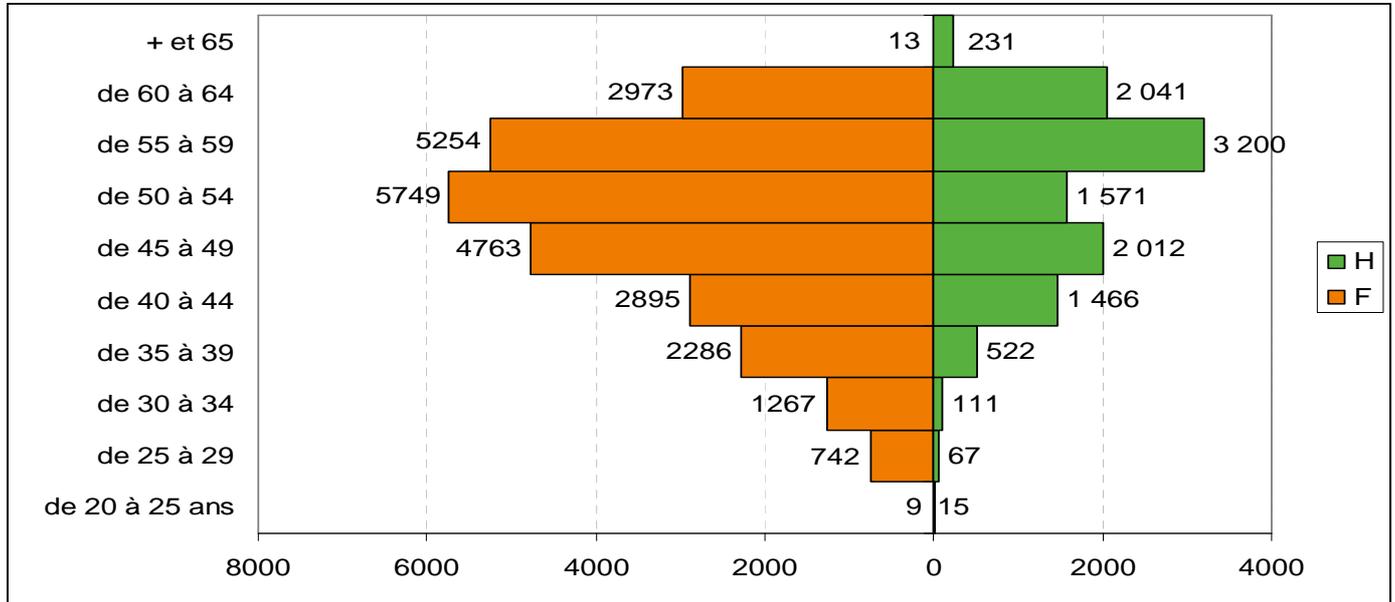
Répartition de la moyenne annuelle des jours ouvrés d'absence par statut, catégorie et genre



Source : agorha 31/12/2016

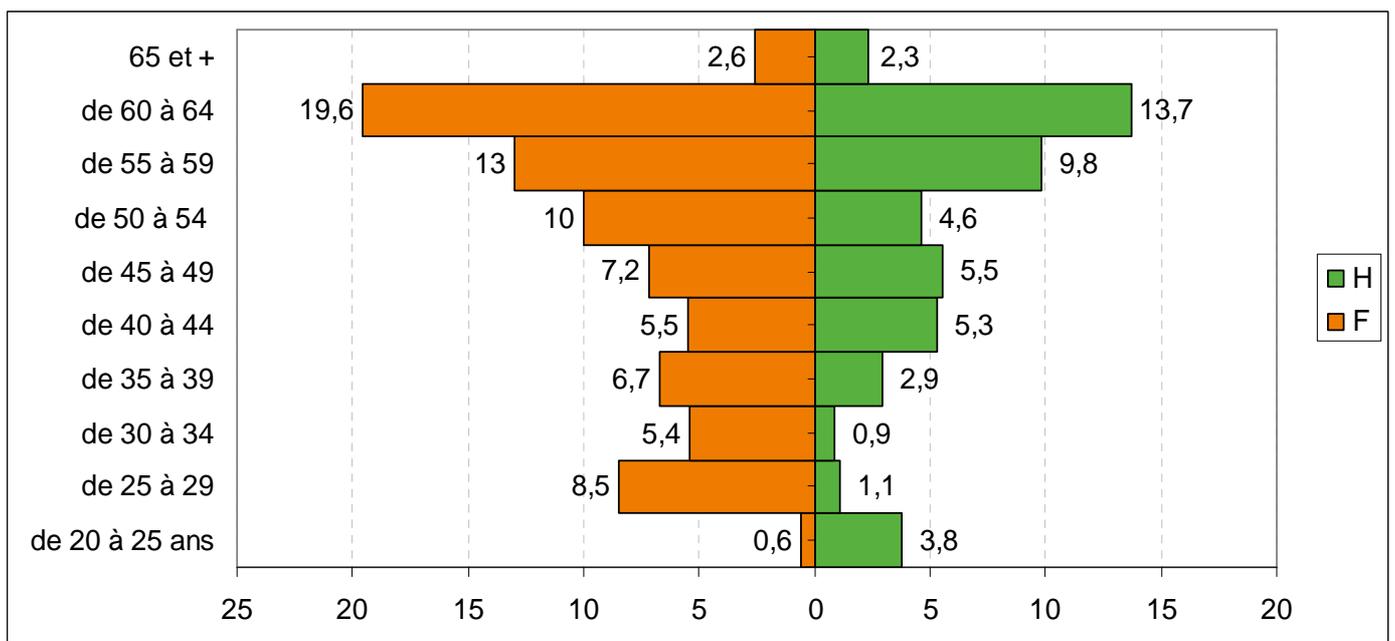
## 2-2 Pyramides des âges des agents en congés de maladie

Pyramides des âges: nombre moyen de jours ouvrés d'arrêt de travail des agents contractuels



Source : agorha 31/12/2016

Pyramides des âges: nombre moyen de jours ouvrés d'arrêts de travail des agents contractuels



Source : agorha 31/12/2016

## 3 - Les situations particulières d'emploi

### 3-1 Congés de maternité et de paternité

2,7% des femmes ont bénéficié d'un congé de maternité et 1,5% des hommes ont bénéficiés d'un congé de paternité.

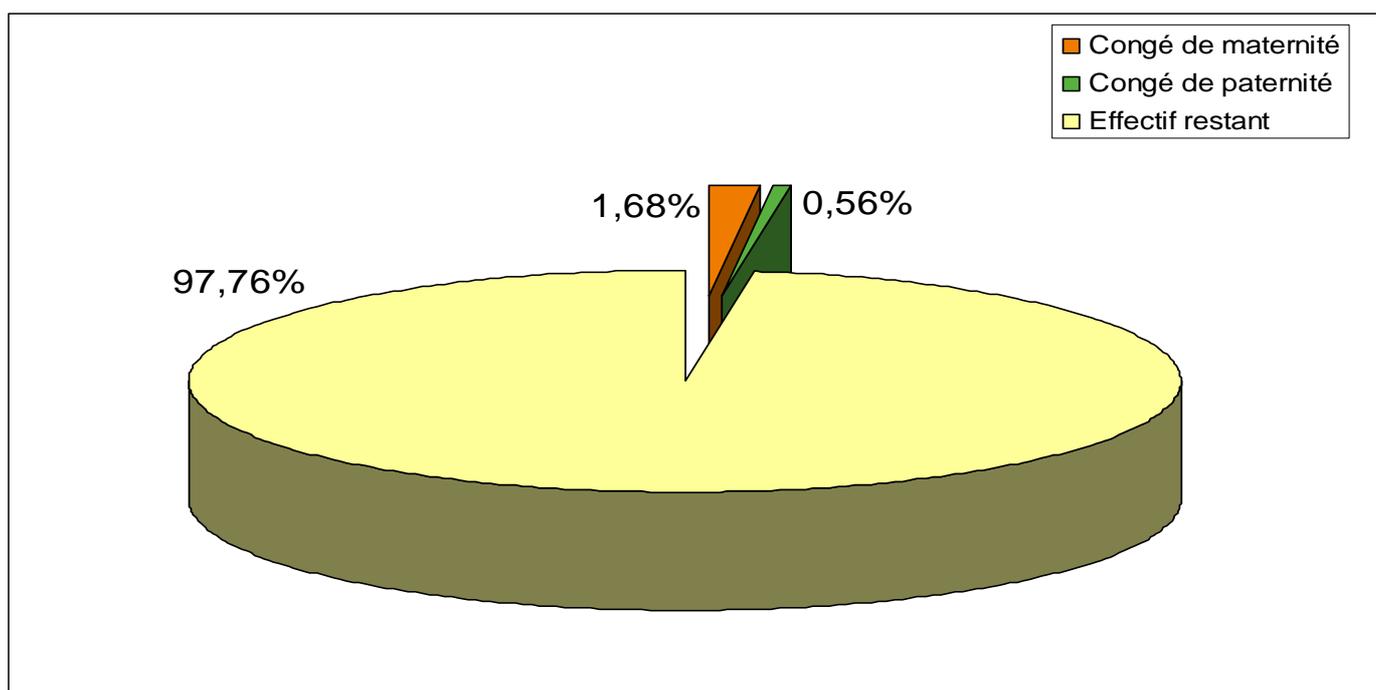
#### Répartition des jours d'absence liés à un congé de maternité ou de paternité

	Congé de maternité	Congé de paternité
Jours ouvrés d'absences	7 636	236
Jours calendaires d'absences	10 686	296
Nombre d'agents concernés	81	27

Source : agorha 31/12/2016

Le temps passé en congés de maternité représente une durée moyenne par agent de 4 mois et 2 semaines. En ce qui concerne la durée moyenne du congé de paternité, elle s'élève conformément à la réglementation en vigueur à 11 jours par agent.

#### Représentation générale des effectifs placés en congés de maternité et de paternité



Source : agorha 31/12/2016

## 3-2 Autres situations particulières d'emploi

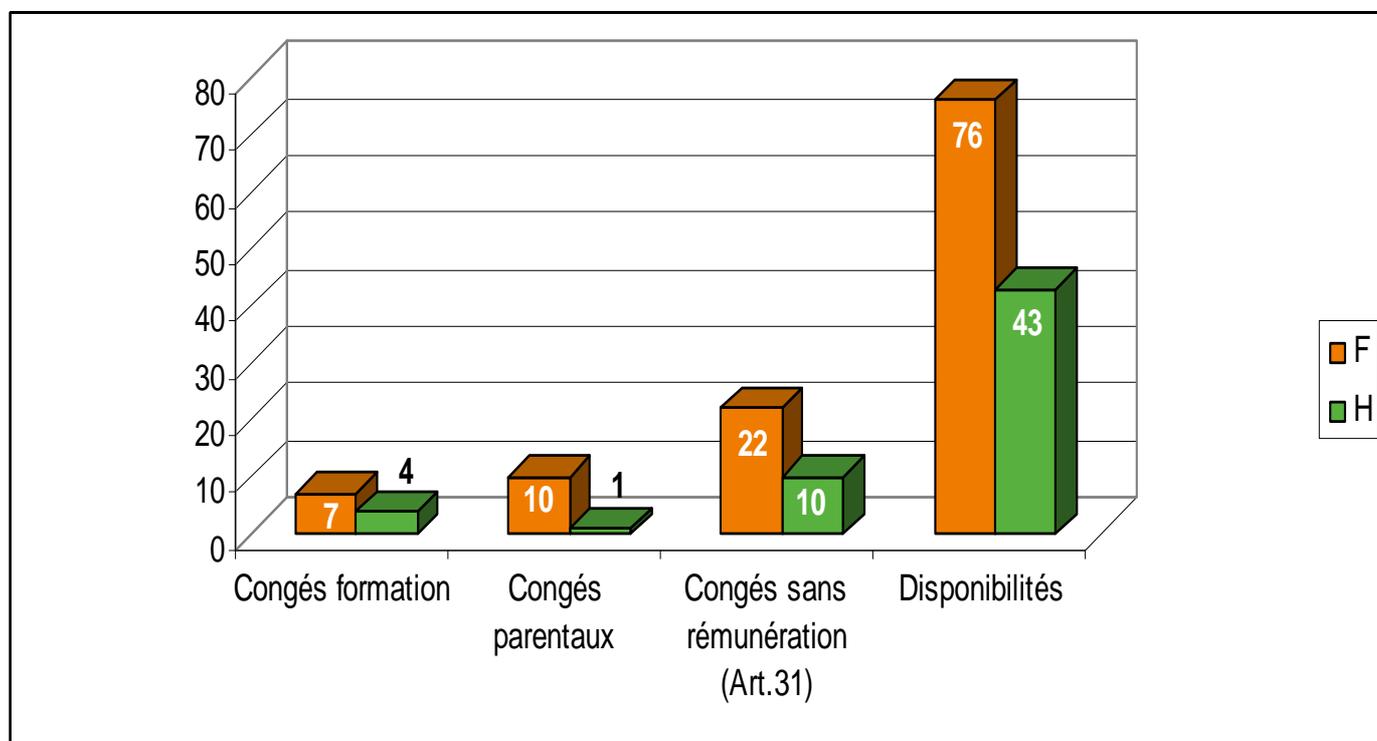
3% des agents contractuels sont placés en situations particulières d'emploi

### Récapitulatif des situations particulières d'emploi

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total général
Congés formation	7	4	11
Congés parentaux	10	1	11
Congés sans rémunération (Art.31)	22	10	32
Disponibilités	76	43	119
<b>Total général</b>	<b>115</b>	<b>58</b>	<b>173</b>

Source : agorha 31/12/2016

### Répartition des situations particulières d'emploi par genre



Source : agorha 31/12/2016

# Chapitre IV

## Les relations professionnelles

### 1 - Les organisations syndicales

- 1-1 Représentativité des organisations syndicales
- 1-2 Décharges d'activité de service à titre syndical et les autorisations d'absence

#### Chiffres clés 2016

Organisations syndicales siégeant au CCM

- Fep-CFDT (8 sièges) ;
- Snec-CFTC (1 siège) ;
- SPELC (1 siège).

Organisations syndicales siégeant à la CCM

- Fep-CFDT (6 sièges) ;
- Snec-CFTC (1 siège) ;
- SPELC (1 siège).

Les décharges de service à titre syndical représentent environ 20 ETP.

# 1 - Les organisations syndicales

## 1-1 Représentativité des organisations syndicales

La représentativité des organisations syndicales au sein de l'enseignement agricole privé est déterminée au cours de l'année 2016, en fonction des élections professionnelles qui ont eu lieu le 4 décembre 2014.

Les résultats de ces élections ont permis le renouvellement de la commission consultative mixte (la CCM) et la constitution du premier comité consultatif ministériel (le CCM) des personnels enseignants et de documentation. Ce comité consultatif ministériel est assimilable au comité technique ministériel (CTM).

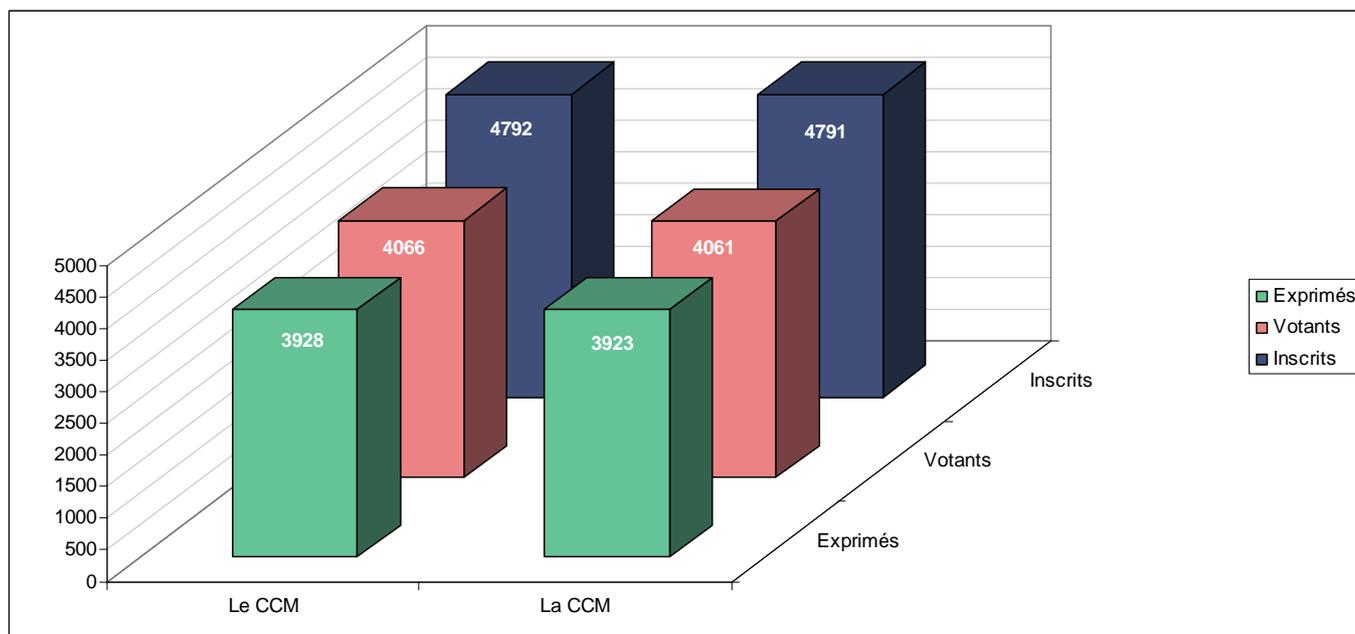
Les élections professionnelles ont également permis d'attribuer des droits syndicaux aux organisations syndicales de l'enseignement agricole privé comme les décharges de service et les autorisations d'absence.

### Elections professionnelles du 4 décembre 2014

Lors des élections professionnelles du 4 décembre 2014, les agents contractuels ont élu leurs représentants pour l'ensemble des instances de concertation de l'enseignement agricole privé.

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2015-12 du 7 janvier 2015 a validé les résultats détaillés de ces élections.

### Participation des personnels contractuels aux élections professionnelles



**Résultats des élections professionnelles au comité consultatif ministériel (Le CCM)**

Inscrits	Votants	Exprimés	Fep-CFDT	Snec-CFTC	SPELC	SNEIC-CGT	SYNEP-CGC
4 792	4 066	3 928	2 509	626	441	297	55
% des voix			63,87 %	15,94 %	11,23 %	7,56 %	1,40 %
sièges attribués			8	1	1	0	0

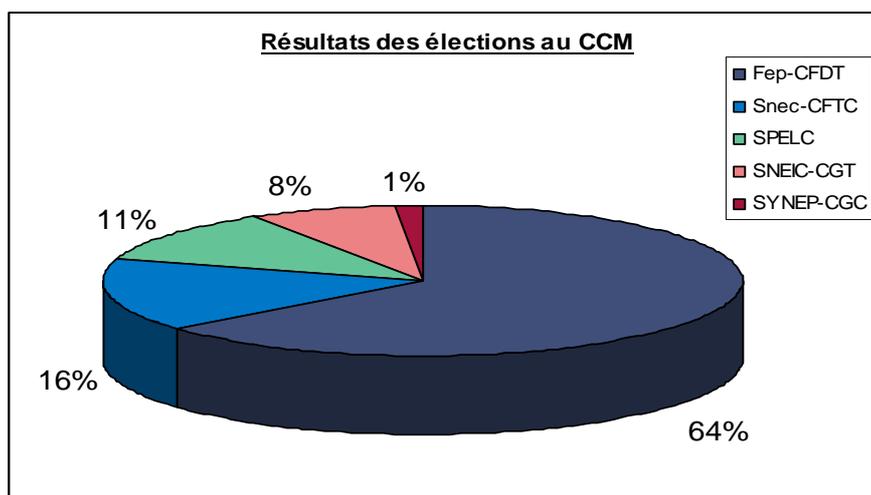
Source : MAA/SRH/ Bureau des politiques statutaires et réglementaires

**Résultats des élections professionnelles à la commission consultative mixte (La CCM)**

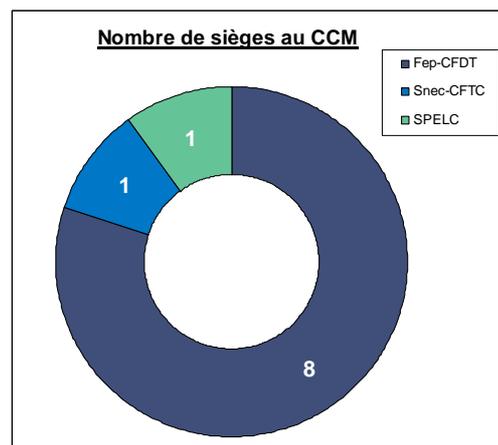
Inscrits	Votants	Exprimés	Fep-CFDT	Snec-CFTC	SPELC	SNEIC-CGT	SYNEP-CGC
4 791	4 061	3 923	2 446	648	455	323	51
% des voix			62,35 %	16,52 %	11,60 %	8,23 %	1,30 %
sièges attribués			6	1	1	0	0

Source : MAA/SRH/ Bureau des politiques statutaires et réglementaires

**Représentativité des représentants du personnel au comité consultatif ministériel (Le CCM)**

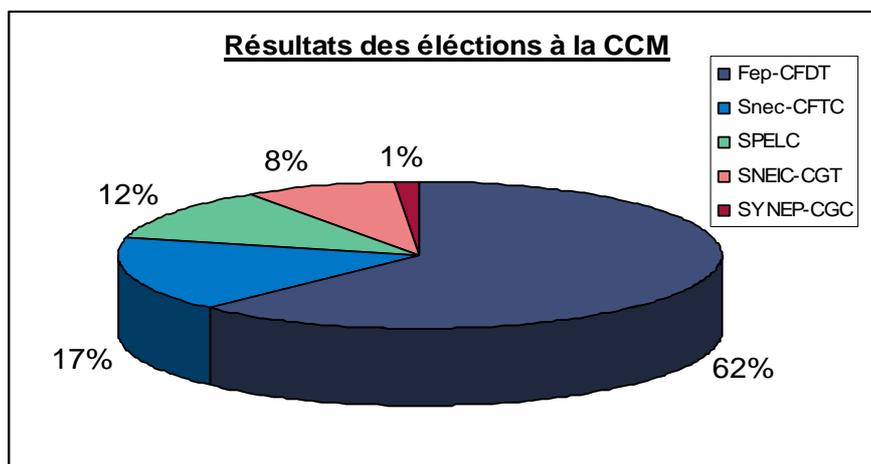


Source : MAA/SRH/ Bureau des politiques statutaires et réglementaires

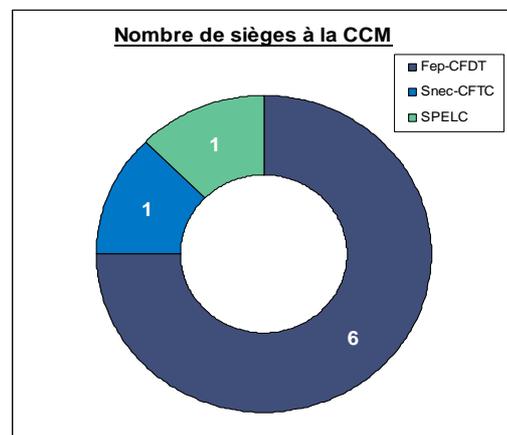


Source : MAA/SRH/ Bureau des politiques statutaires et réglementaires

**Représentativité des représentants du personnel à la commission consultative mixte (La CCM)**



Source : MAA/SRH/ Bureau des politiques statutaires et réglementaires



Source : MAA/SRH/ Bureau des politiques statutaires et réglementaires

## 1-2 Les décharges d'activité de service à titre syndical et les autorisations d'absence

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 des résultats des élections professionnelles du 4 décembre 2014. En fonction du crédit temps qui leur a été attribué, chaque organisation syndicale a procédé à une répartition d'heures entre décharges de service et autorisations d'absence pour une année scolaire. Cette répartition peut-être modifiée chaque année par les organisations syndicales.

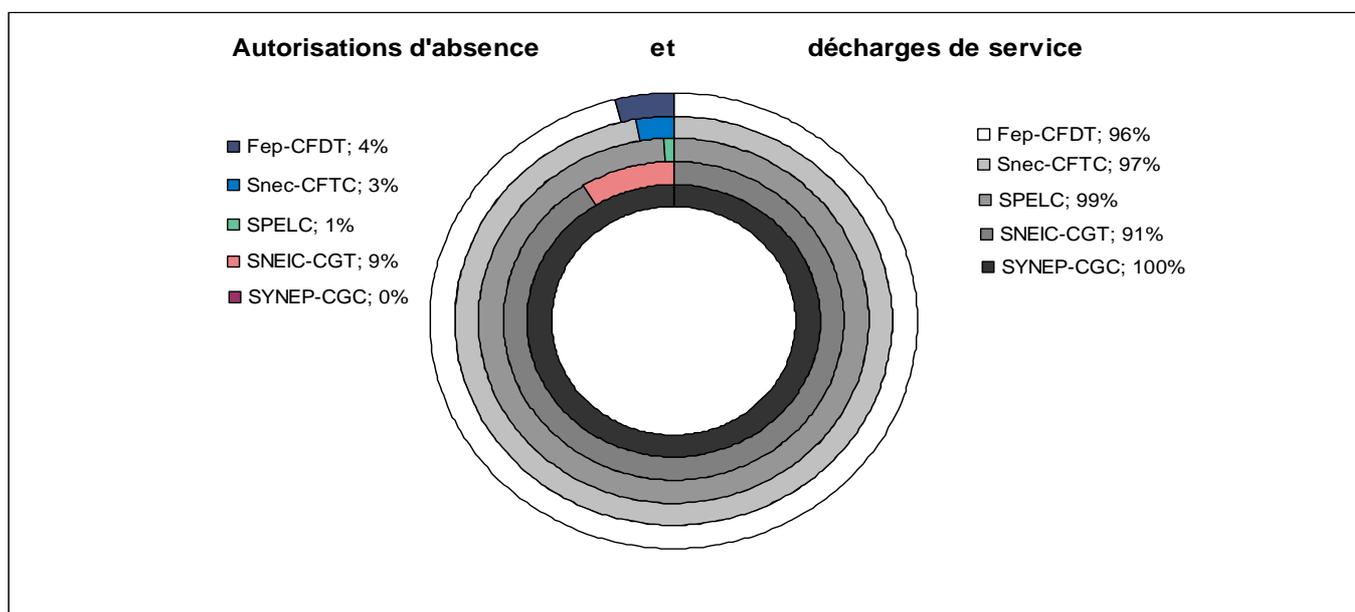
Le nombre d'agents bénéficiant de décharges varie selon la politique de chaque syndicat qui peut, soit concentrer son quota de décharges sur un petit nombre d'agents en attribuant des décharges importantes (entre 10 et 70% d'un équivalent temps plein), soit répartir son quota de décharges sur un plus grand nombre d'agents en attribuant des décharges correspondant à un faible nombre d'heures (inférieur à 10%).

### Attribution du temps syndical en 2014 et sa répartition en 2016 par syndicat

SYNDICAT	Temps syndical en ETP attribué depuis 2014	Décharges de service utilisées		Autorisations d'absence utilisées	
		nombre d'ETP	heures / semaine	nombre d'ETP	jours / an
Fep-CFDT	14,98	14,39	259	0,59	106
Snec-CFTC	2,7	2,625	47,15	0,075	14
SPELC	2,21	2,19	39,3	0,02	4
SNEIC-CGT	0,79	0,72	13	0,07	13
SYNEP-CGC	0,15	0,15	2,4		
<b>Total</b>	<b>20,83</b>	<b>20,075</b>	<b>360,85</b>	<b>0,755</b>	<b>137</b>

Source : MAA/SRH/ Bureau des politiques statutaires et réglementaires

### Répartition de l'utilisation des autorisations d'absence et des décharges de service en 2016 par syndicat



Source : MAA/SRH/ Bureau des politiques statutaires et réglementaires

# Chapitre V

## L'action sociale

### 1 - L'action en faveur des travailleurs en situation de handicap

- 1-1 Contexte du handicap au Ministère de l'agriculture
- 1-2 Travailleurs en situation de handicap ou en situation d'inaptitude

### 2 – Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

- 2-1 BOE dans l'enseignement agricole privé
- 2-2 Aides techniques et humaines – Convention FIPHFP/MAA

#### Chiffres clés 2016

Taux d'emploi de travailleurs handicapés :	1,02 %
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi :	49 agents
Bénéficiaires d'une aide technique :	7 agents
Montant total des aides techniques :	11 369 €

# 1 - L'action en faveur des travailleurs en situation de handicap

## 1-1 Contexte du handicap au Ministère de l'agriculture

La politique du ministère en matière d'actions favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou en situation d'inaptitude est déclinée en plans triennaux Handi-Cap qui sont associés à une convention d'objectifs et de moyens conclue et signée avec le fond d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ce partenariat MAA/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 en situation de handicap.

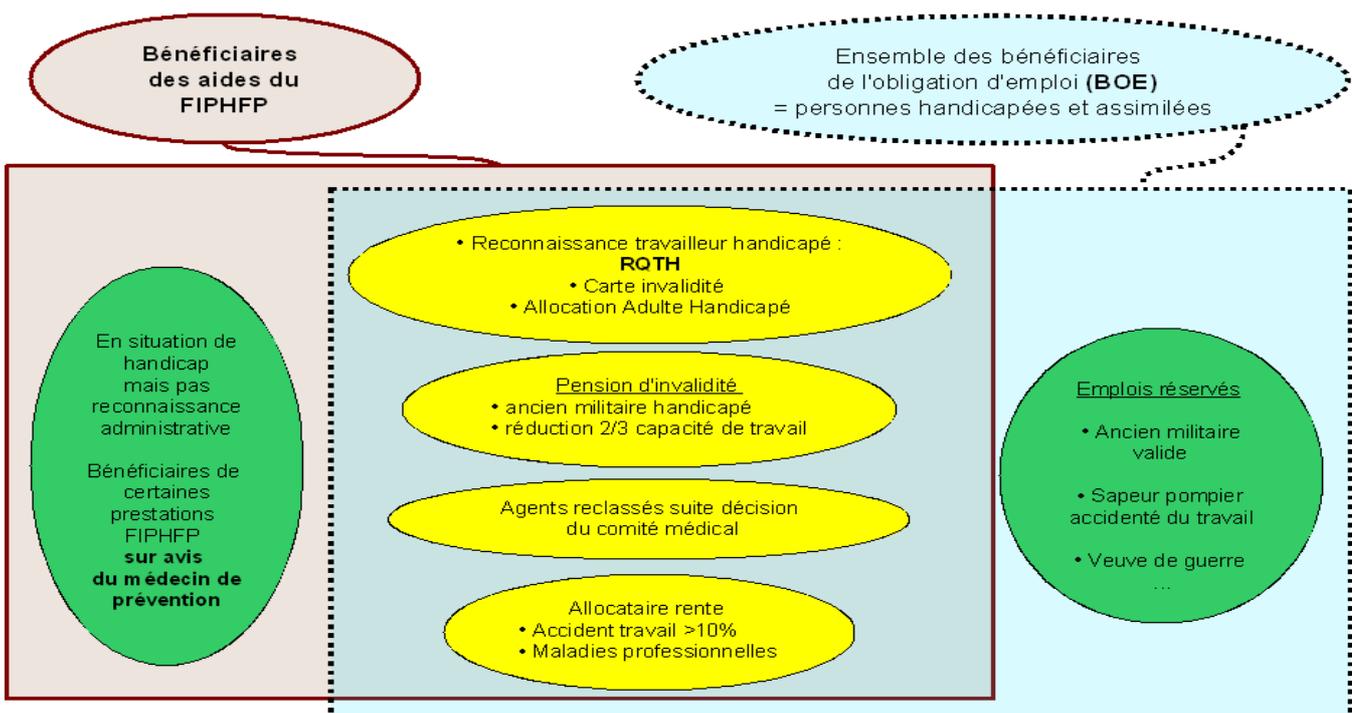
L'année 2016 est la dernière année du plan Handi-Cap 2014-2016 et de la convention liant le MAA et le FIPHFP.

Le MAA se doit comme tous les employeurs publics et privés, de compter au moins 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sein de son effectif. Depuis la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs publics qui ne se conforment pas à cette obligation doivent verser une contribution financière au FIPHFP.

## 1-2 Travailleurs en situation de handicap ou en situation d'inaptitude

Les travailleurs reconnus en situation de handicap ou en situation d'inaptitude sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et peuvent pour certains, bénéficier d'une aide technique et/ou humaine du FIPHFP et du Ministère de l'agriculture permettant la compensation de leur handicap.

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 invalide civil). Ils 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.



Source : MAA/SRH/ Bureau de l'action sanitaire et sociale

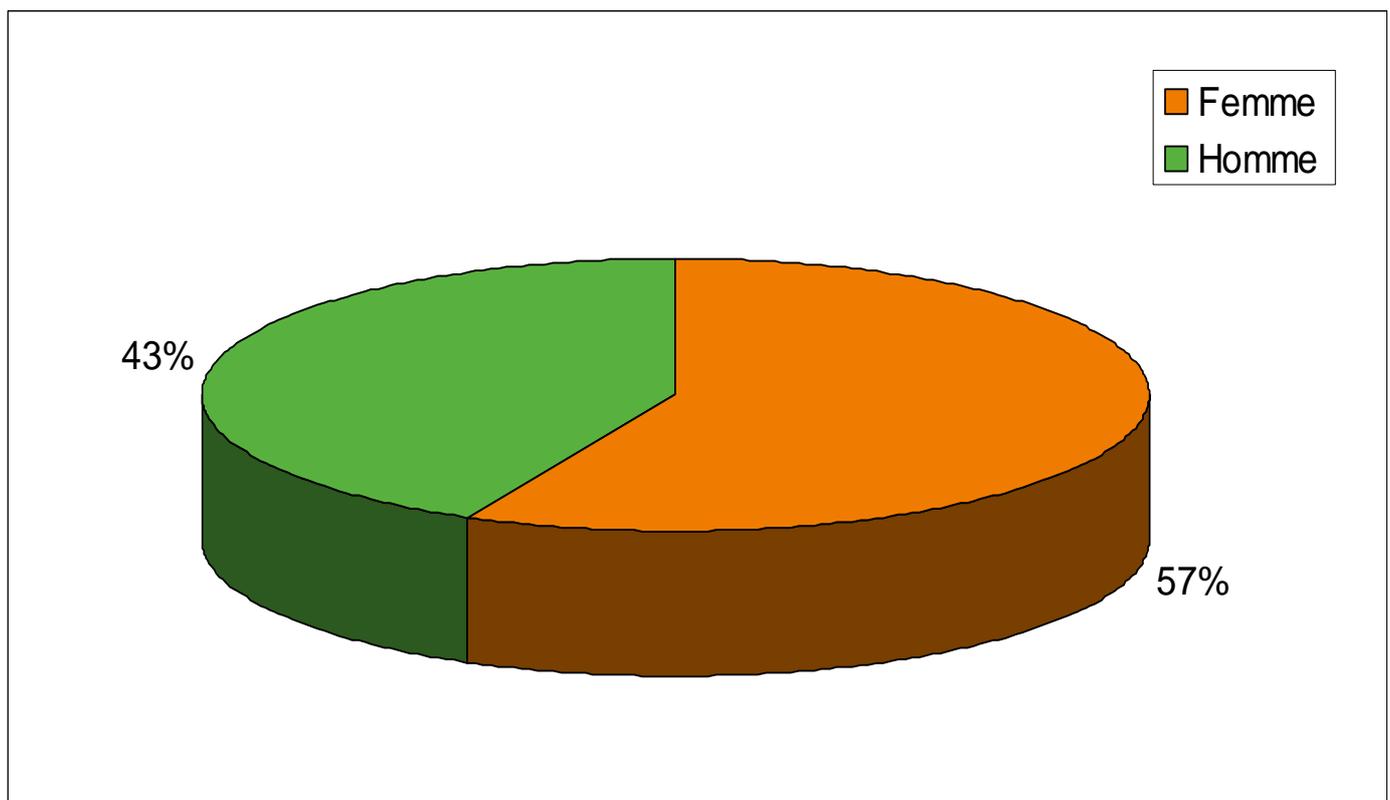
## 2 – Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

### 2-1 BOE dans l'enseignement agricole privé

Le taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap ou en situation d'inaptitude dans l'enseignement agricole privé est de 1,02 % en 2016. Il est calculé sur la base des 49 agents BOE employés dans les établissements privés sous contrat sur le programme 0143-30 rapportés aux 4 820 agents payés sur ce même programme.

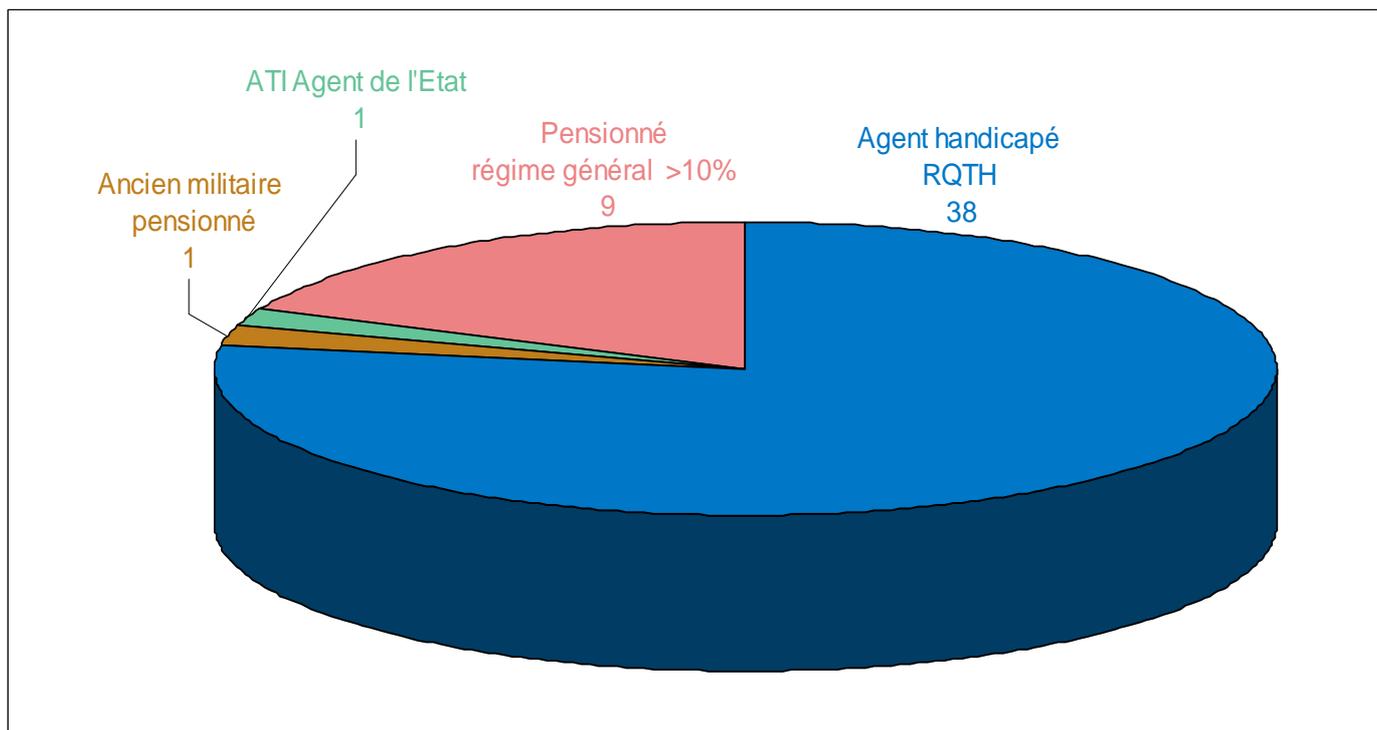
En comparaison, le taux d'emploi direct, calculé sur la base des 1 505 agents BOE employés par le MAA au cours de l'année 2016, continue de progresser pour atteindre 4,73 %, soit 39 agents supplémentaires par rapport à l'année précédente. La prise en compte des dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes porte le taux d'emploi légal du MAA à 4,83 %.

#### Répartition des 49 agents BOE par genre



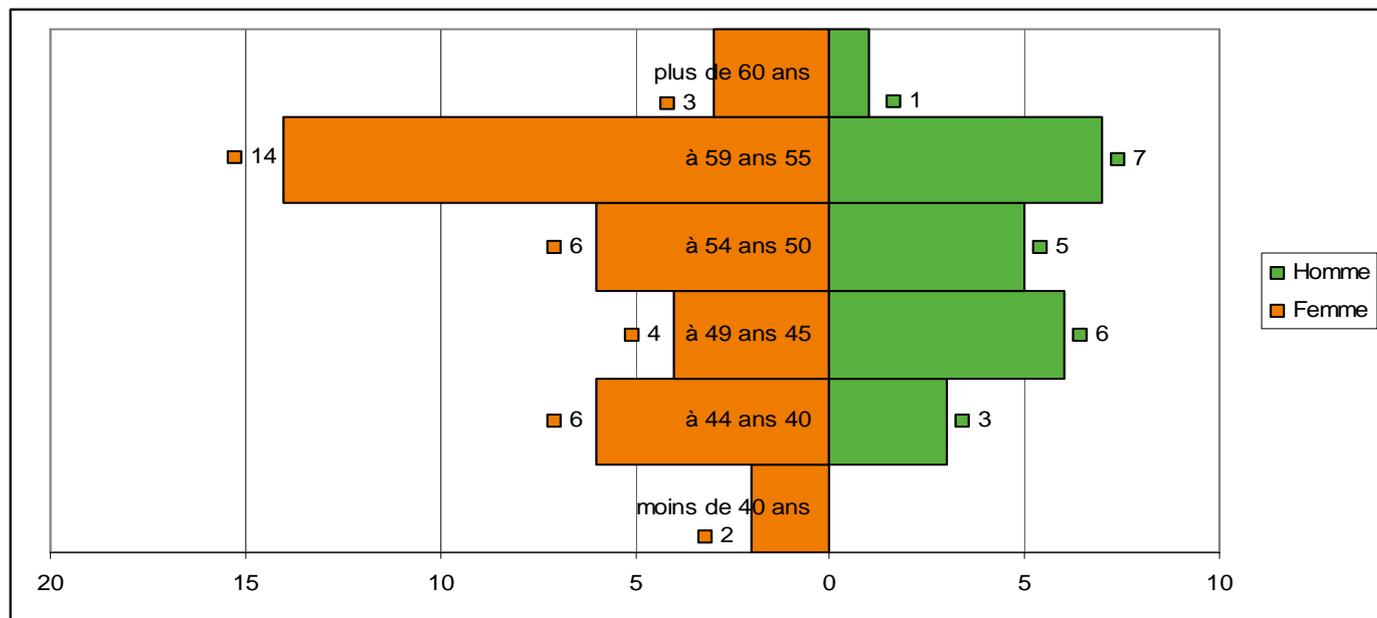
Source : MAA/SRH/ Bureau de l'action sanitaire et sociale

Répartition des 49 agents par catégorie de BOE



Source : MAA/SRH/ Bureau de l'action sanitaire et sociale

Pyramide des âges des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi



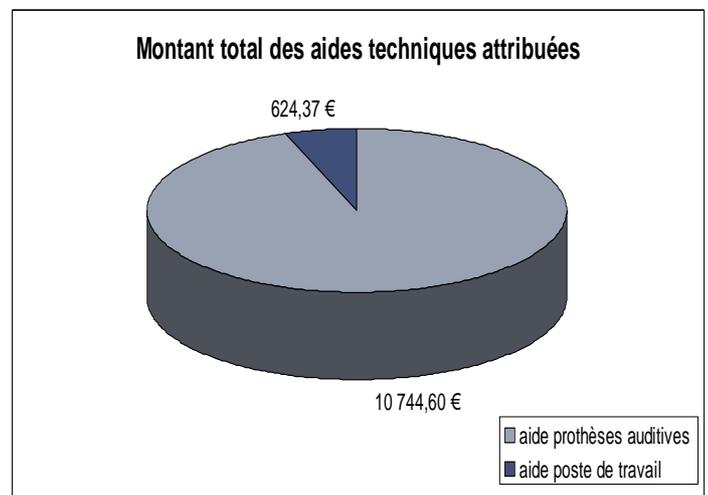
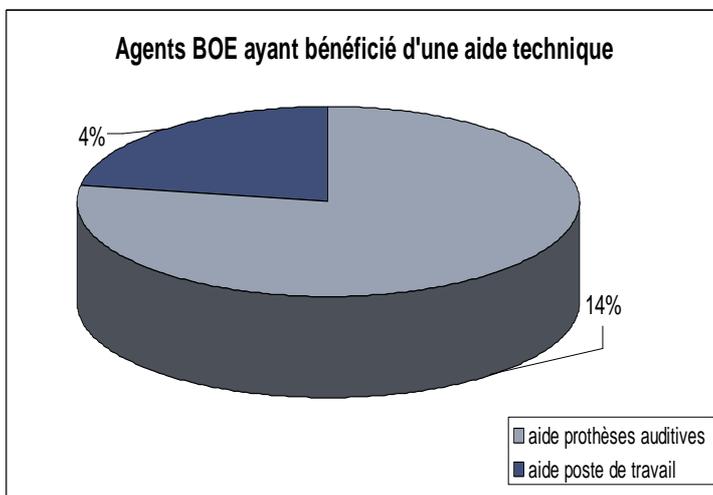
Source : MAA/SRH/ Bureau de l'action sanitaire et sociale

## 2-2 Aides techniques et humaines – Convention FIPHFP/MAA

Les aides techniques et humaines au titre de la compensation du handicap des agents du ministère sont financées au titre de la convention triennale qui lie le Ministère au Fond pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP).

En 2016, les aides attribuées aux personnels contractuels de l'enseignement agricole privé ont portées sur les prothèses auditives et les équipements en lien avec le poste de travail. Sept agents ont bénéficiés de l'aide technique pour un montant total de 11 368,97 euros.

### Répartition des aides techniques attribuées dans l'enseignement agricole privé





# Sigles utilisés



# Sigles

AA	Autorisation d'absence à titre syndicale
AS/AT	Accident de service / accident de travail
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CCM (la)	Commission consultative mixte
CCM (le)	Comité consultatif ministériel
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie
CMO	Congé de maladie ordinaire
CTM	Comité technique ministériel
DAS	Décharge d'activité de service à titre syndicale
EA	Enseignement agricole
ESF	Economie sociale et familiale
ETP	Equivalent temps plein
F	Femme
FIPHFP	Fond d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
H	Homme
HS	Heure supplémentaire
IEA	Inspection de l'enseignement agricole
INM	Indice nouveau majoré
ISOE	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
RQTH	Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé
SESG	Science économie sociale gestion

**Ministère de l'agriculture et de l'alimentation**  
Direction générale de l'enseignement et de la recherche  
Service de l'enseignement technique  
78 rue de Varenne – 75349 Paris 07 SP  
Coordination et mise en page : Bureau des relations contractuelles  
Barbara Merzoug Tél. : 01.49.55.46.40  
Réalisation photo de couverture : Bureau des diplômes de l'enseignement technique  
Christine Marie Tél. : 01.49.55.45.87

Décembre 2017

