



# Bilan social 2015



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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





# Préface

Le bilan social présente chaque année les données permettant d'appréhender la situation de la communauté de travail du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ainsi que les évolutions intervenues en matière de politique des ressources humaines.

Je tiens plus particulièrement, pour l'année 2015, à souligner les réalisations suivantes.

L'amélioration de la rémunération pour les agents de la catégorie C s'est poursuivie avec la deuxième phase de revalorisation de la grille indiciaire décidée en 2014 et la poursuite de l'harmonisation entre les différents secteurs d'activité du ministère.

L'année 2015 a également été la première année de mise en œuvre du plan ministériel de requalification de catégorie C en B avec une augmentation substantielle du nombre de postes accessibles par examen professionnel ou liste d'aptitude, qui se poursuivra jusqu'en 2018.

Le plan de déprécarisation pour les agents contractuels a connu sa troisième année de mise en œuvre, 431 postes ont été ouverts aux concours dans les différentes catégories et une attention accrue a été portée à la préparation des candidats.

Le MAAF a par ailleurs pris part au déploiement dans la fonction publique de l'État du plan de relance de l'apprentissage en accueillant avec les opérateurs qui lui sont rattachés une centaine d'apprentis au total, dont une trentaine dans ses propres services.

Le déploiement du régime indemnitaire RIFSEEP a débuté. Ce nouveau régime indemnitaire vise une simplification du paysage indemnitaire et a vocation à se substituer, à terme, à la plupart des primes et indemnités existantes.

En matière de responsabilité sociale, le ministère a conduit de nombreuses actions.

D'importants travaux sur la thématique des troubles musculosquelettiques (TMS) ont été menés à bien avec les organisations syndicales (CHSCTM), les ISST, la DGAL et l'université Blaise Pascal, dans le but de mieux comprendre les causes de l'apparition des TMS afin de mieux les prévenir. Un plan d'action a ainsi été défini pour 2016-2018 autour de quatre axes forts : valoriser le réseau de compétence créé lors de ces travaux, répondre aux besoins de formation des acteurs locaux, accompagner la conception et la rénovation des espaces et postes de travail en abattoirs et favoriser la création d'espaces de discussion sur les conditions de travail.

La poursuite de la mise en œuvre du plan pluriannuel en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap a permis de conforter le niveau atteint (4,74%).

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 :

- la charte du temps, élaborée avec les partenaires sociaux en fin d'année précédente, a été diffusée aux agents pour qu'avec leur encadrement, ils s'en saisissent et favorisent un meilleur équilibre des temps entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la troisième édition du rapport de situation comparée consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes paraît cette année, dans une version étoffée qui rassemble des données précédemment éparpillées dans le bilan social (cf. chapitre 8).

Ces différents sujets, et bien d'autres, ont donné lieu à un dialogue social riche et approfondi dont les conditions d'exercice ont été renouvelées par la publication d'une nouvelle circulaire ministérielle relative à l'exercice des droits syndicaux le 9 décembre 2015.

Je remercie tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce document et souhaite à chacun une très bonne lecture.

La Secrétaire générale



Valérie Metrich-Hecquet





# Sommaire

- 06** - L'emploi, les effectifs et les flux
- 50** - La rémunération
- 70** - Les conditions d'emploi
- 80** - Le développement professionnel des agents
- 100** - Les relations professionnelles
- 110** - L'action sanitaire et sociale
- 134** - La retraite et la liquidation des droits
- 146** - 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 2015
- VI. Exécution budgétaire

### Les mouvements du personnel

- I. Mouvements du personnel par position administrative
- II. Schéma d'emploi 2015 par programme et catégorie
- 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 DDI ET DRAAF

ELEMENTS CONCERNANT LES EFFECTIFS  
DU MINISTÈRE AFFECTÉS EN DDI ET DRAAF

### Chiffres clés 2015

**Plafond d'emploi LFI : 31 035 ETPT**

**Répartition des effectifs physiques,  
personnel permanent : 31 882**

**Age moyen des agents : 47,5 ans**

**Concours externes**

▶ **Candidats reçus (LP) : 245**

**Concours internes et examens professionnels**

▶ **Candidats reçus (LP) : 161**

**Avancements de grade**

▶ **Candidats reçus (LP) : 182**

**Changements d'affectation : 2 275**

# Les effectifs

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

Le plafond des autorisations d'emploi pour 2015, exprimé en équivalents temps plein travaillé (ETPT), est réparti comme suit entre les principaux ministères :

### Situation des principaux ministères en fonction des autorisations budgétaires 2015 (Plafond exprimé en ETPT)

Ministère	2013	2014	2015
Éducation nationale et enseignement supérieur	966 687	974 274	983 831
Intérieur + outre-mer	282 094	283 330	283 900
Défense	285 253	275 567	265 846
Économie et finances	151 491	147 252	146 006
Justice	77 542	77 951	78 941
Écologie, énergie, développement durable + transports et logement	52 392	48 294	44 449
<b>Agriculture, agroalimentaire et forêt</b>	<b>31 007</b>	<b>31 000</b>	<b>31 035</b>
Travail, emploi + affaires sociales et santé	21 229	20 458	20 055
Culture et communication	10 928	10 932	10 958

## 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 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 2015

La loi de finances 2015 s'est inscrite dans l'objectif général de maîtrise des dépenses publiques tout en poursuivant les efforts entrepris au profit du secteur de l'enseignement et de sécurité sanitaire avec la création de 245 postes :

- **140 postes d'enseignants pour le programme 143**, qui s'ajoutent aux 400 postes créés entre 2012 et 2014 ;
- **20 postes au profit du programme 142** à l'identique de 2014 ;
- **60 postes dédiés au contrôle sanitaire pour le programme 206**, après des années de baisse entre 2007 et 2013 et la stabilisation des effectifs en 2014 ;
- **25 postes d'assistants de vie scolaire et d'insertion** au sein des établissements de l'enseignement technique agricole.

**Au global, pour la première fois depuis 2005, la LFI envisageait une évolution à la hausse du plafond d'emplois. Fixé à 31 035 ETPT, il augmente de 35 ETPT par rapport à la LFI 2014 en raison de :**

- l'effet de l'extension en année pleine des mesures fixées par la LFI 2014 (+128 ETPT) ;
- des mesures de transfert dont le solde est de +14 ETPT ;
- un solde négatif de 107 ETPT entre les créations et les suppressions de postes, lié principalement au sein du programme 215 à la seconde année d'arrêt des missions d'assistance aux collectivités locales, à la délégation des services publics de l'eau et de l'assainissement, ainsi qu'à la suppression des quotas laitiers qui sera répartie sur deux ans.

En outre, 20 emplois ont été créés en gestion en 2015 au profit du programme 142. Ils seront régularisés par le PLF 2016, de la même manière que la LFI 2015 le prévoyait pour les 20 emplois créés en 2014.

**S'agissant des crédits de personnel**, le PLF prévoyait un montant de 1 471 M€ (hors CAS pensions), soit une **augmentation de 28 M€** par rapport à 2014.

Une enveloppe de 4,5M€ a été allouée au financement de mesures catégorielles.

### Plafond d'emploi 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
2014	2 696	14 819	4 547	8 938		31 000
<b>2015</b>	<b>2 719</b>	<b>14 987</b>	<b>4 567</b>	<b>8 762</b>		<b>31 035</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 et qualité sanitaire 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
142	77	574	266	725	1 077	2 719
143	607	489	1 054	383	12 454	14 987
206	77	1 014	711	2 761	4	4 567
215	1 037	2 244	3 219	2 129	133	8 762
<b>Total</b>	<b>1 798</b>	<b>4 321</b>	<b>5 250</b>	<b>5 998</b>	<b>13 668</b>	<b>31 035</b>

### Répartition indicative par catégorie et par programme en ETPT

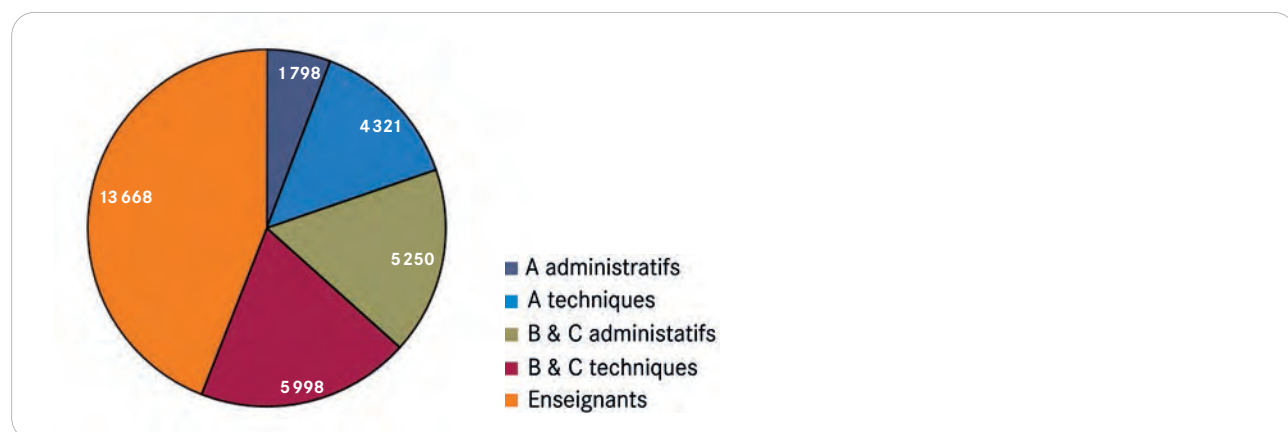
#### Personnels permanents

Programme	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
142	77	574	266	725	1 077	2 719
143	607	489	991	383	12 324	14 794
206	77	919	711	2 761	4	4 472
215	1 037	2 244	2 833	2 129	133	8 376
<b>Total</b>	<b>1 798</b>	<b>4 226</b>	<b>4 801</b>	<b>5 998</b>	<b>13 538</b>	<b>30 361</b>

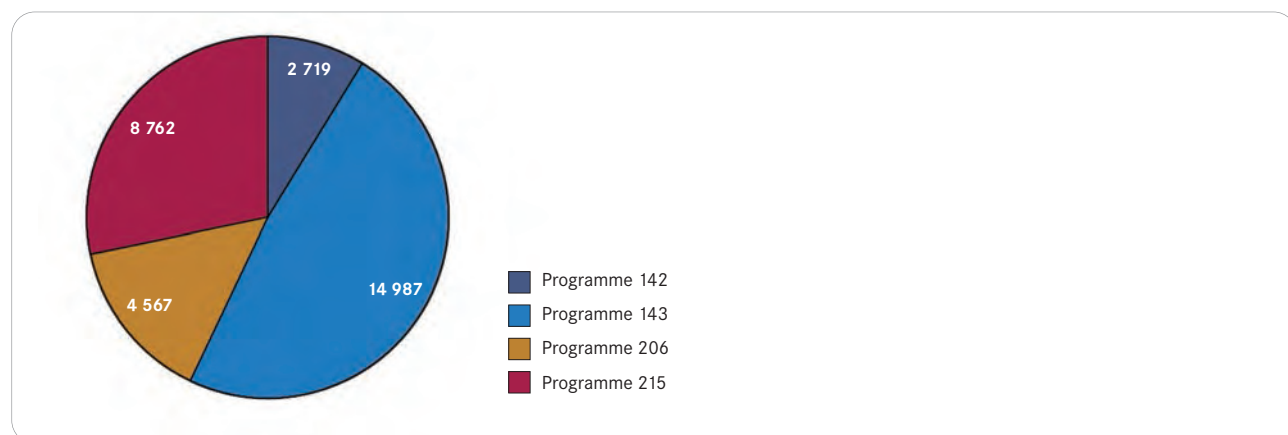
Personnels contractuels de courte durée

Programme	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
142	0	0	0	0	0	0
143	0	0	63	0	130	193
206	0	95	0	0	0	95
215	0	0	386	0	0	386
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>95</b>	<b>449</b>	<b>0</b>	<b>130</b>	<b>674</b>

Ventilation par catégorie NNE en 2015



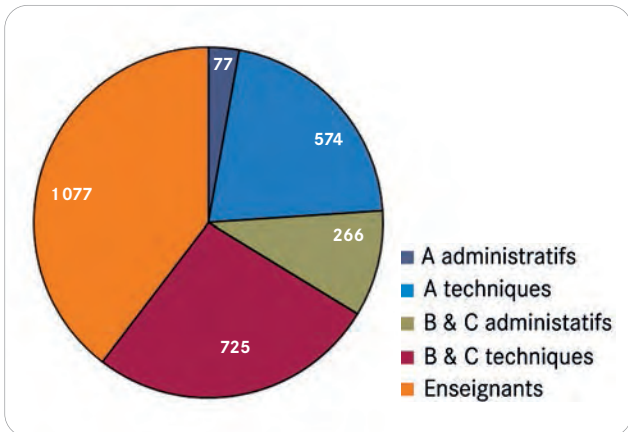
Effectifs par programme (ETPT) en 2015



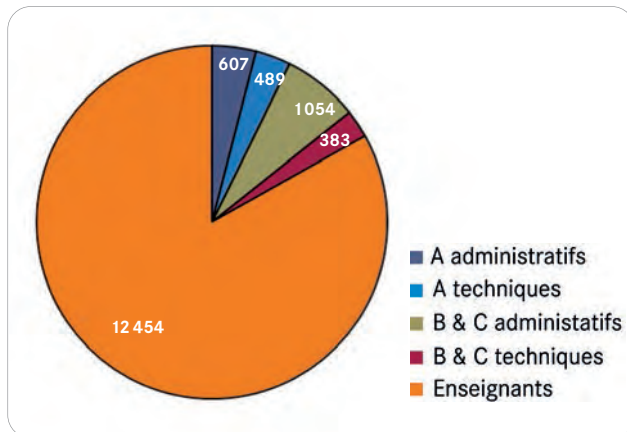


# Ventilation des programmes par NNE en 2015

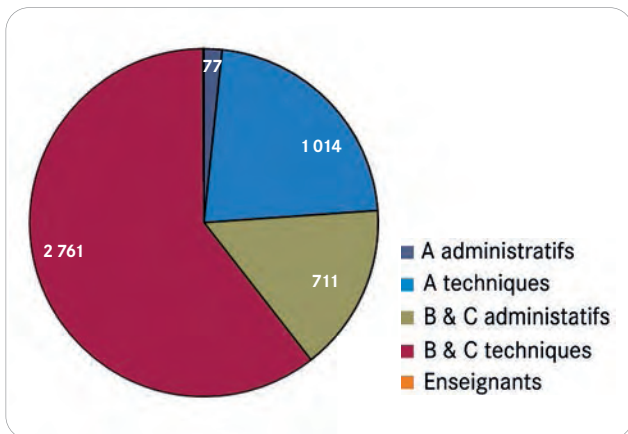
Programme 142



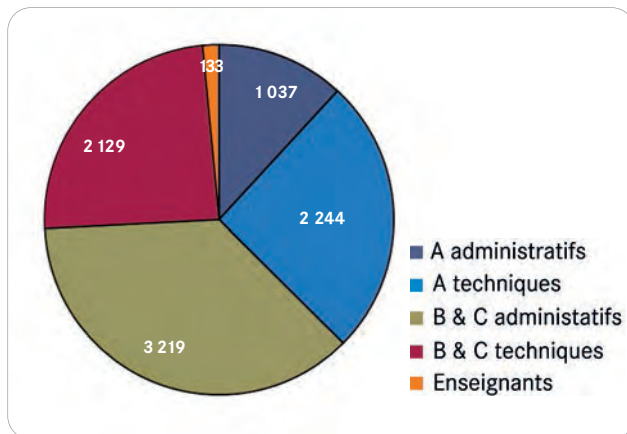
Programme 143



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	1 015	7 790	1 644	1 730	774	318	13 271	65,4%
Non titulaires	242	6 045	144	32	561	11	7 035	34,6%
<b>Total</b>	<b>1 257</b>	<b>13 835</b>	<b>1 788</b>	<b>1 762</b>	<b>1 335</b>	<b>329</b>	<b>20 306</b>	<b>100%</b>

### Catégorie B

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres <sup>(1)</sup>	TOTAL	%
Titulaires	382	778	504	2 642	2 865	88	7 259	92,7%
Non titulaires	13	245	1	38	276	1	574	7,3%
<b>Total</b>	<b>395</b>	<b>1 023</b>	<b>505</b>	<b>2 680</b>	<b>3 141</b>	<b>89</b>	<b>7 833</b>	<b>100%</b>

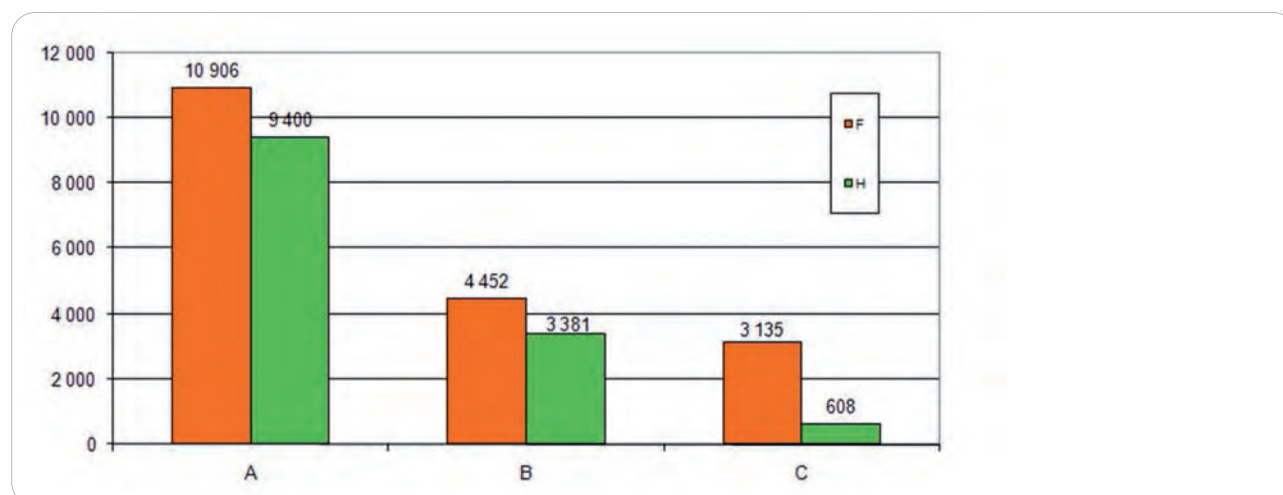
### Catégorie C

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres <sup>(1)</sup>	TOTAL	%
Titulaires	277	703	485	1 537	494	34	3 530	94,3%
Non titulaires	14	91	6	58	44		213	5,7%
<b>Total</b>	<b>291</b>	<b>794</b>	<b>491</b>	<b>1 595</b>	<b>538</b>	<b>34</b>	<b>3 743</b>	<b>100,0%</b>

<b>Total général</b>	<b>1 943</b>	<b>15 652</b>	<b>2 784</b>	<b>6 037</b>	<b>5 014</b>	<b>452</b>	<b>31 882</b>
----------------------	--------------	---------------	--------------	--------------	--------------	------------	---------------

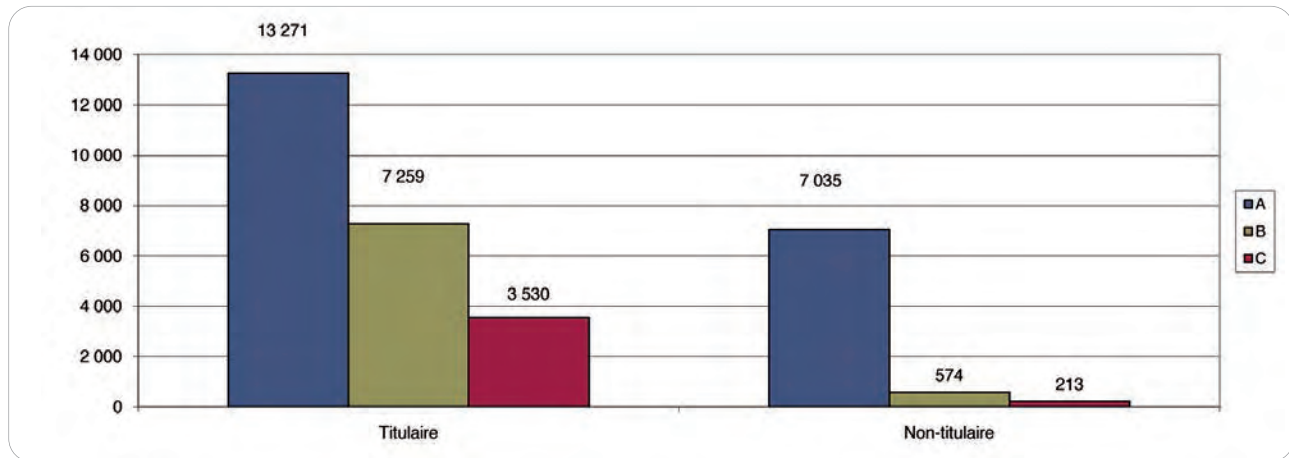
<sup>(1)</sup> Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

### Répartition femmes - hommes par catégorie

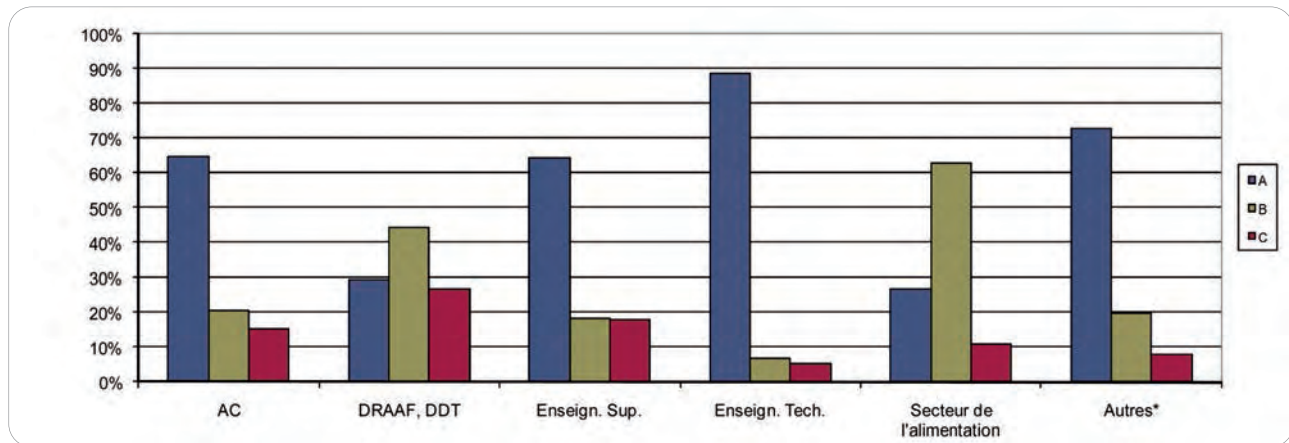


Femmes : 18 493 - Hommes : 13 389

### Répartition par catégorie et par statut

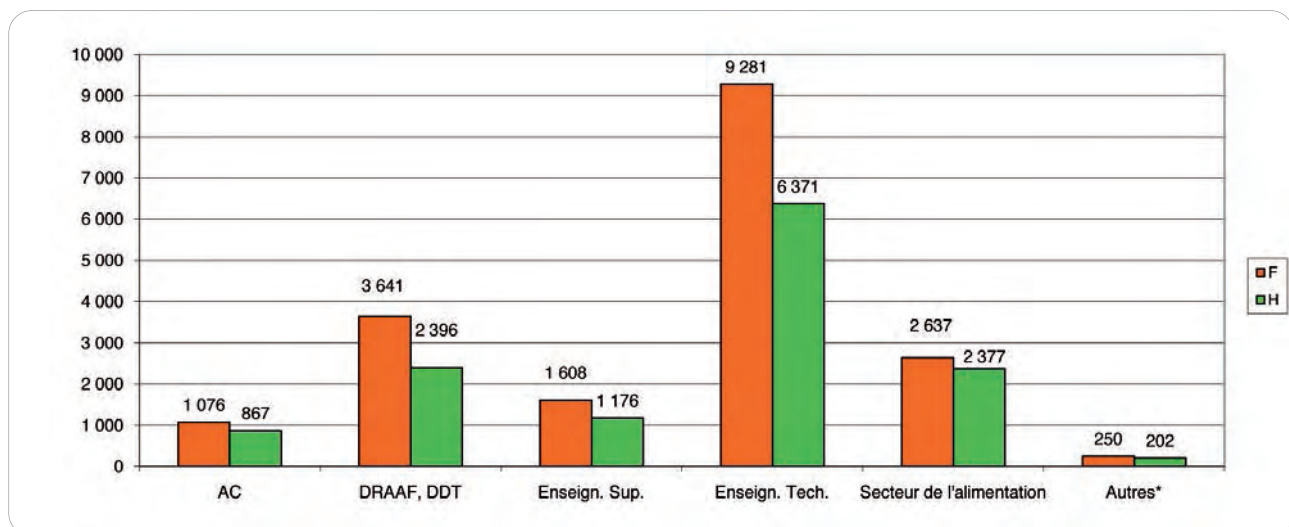


### Répartition en pourcentage par catégorie et par secteur



\*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

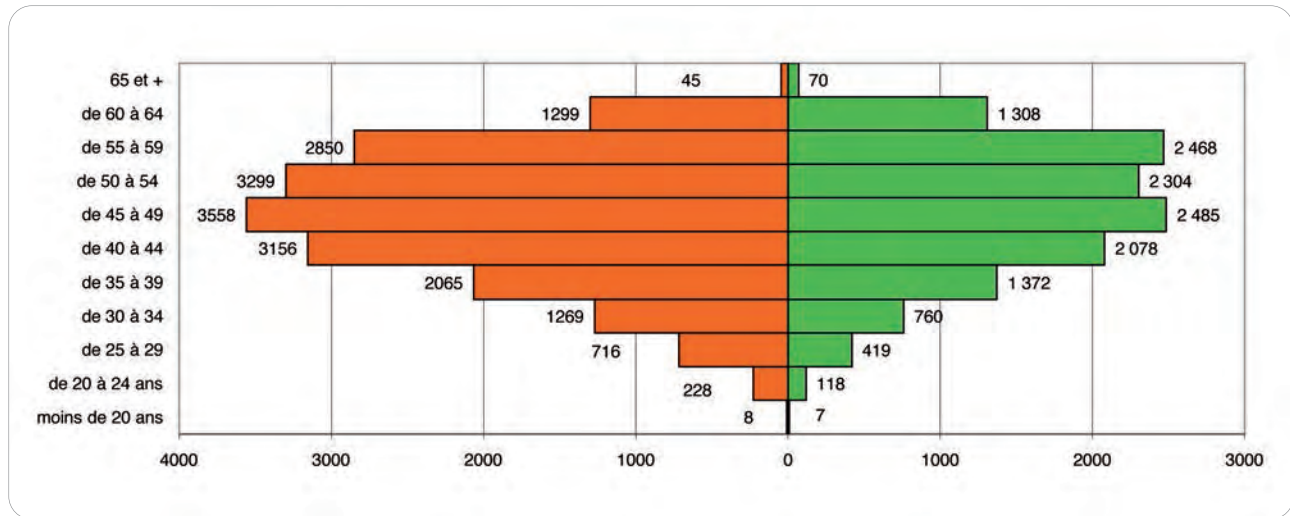
### Répartition femmes - hommes par secteur



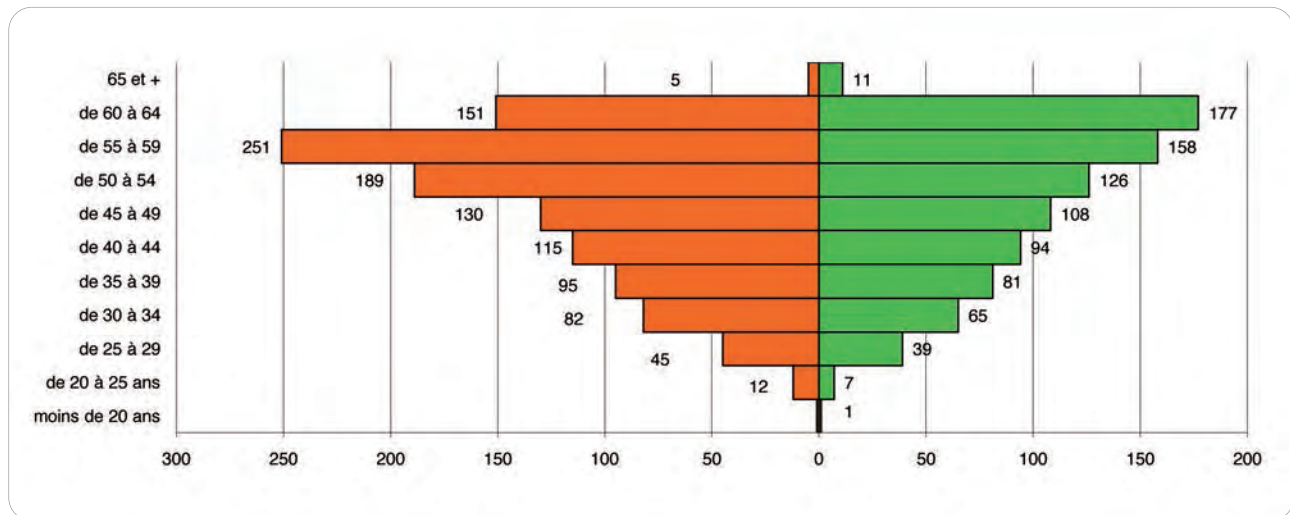
\*Autres : essentiellement mises à disposition à l'extérieur, personnels affectés à l'Infoma et élèves des écoles.



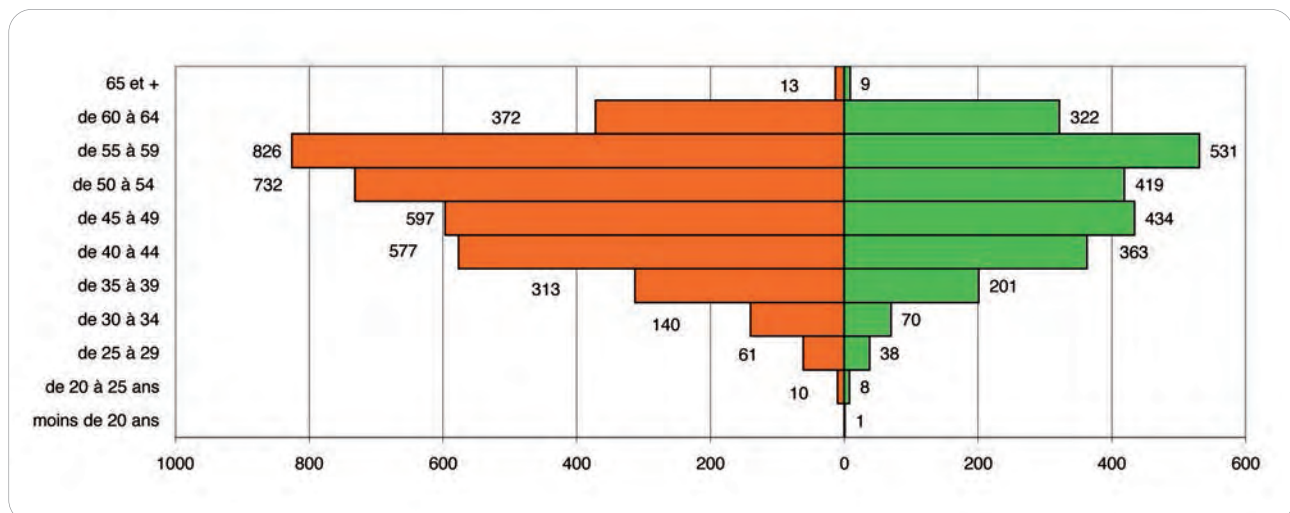
Pyramide des âges : ensemble du MAAF



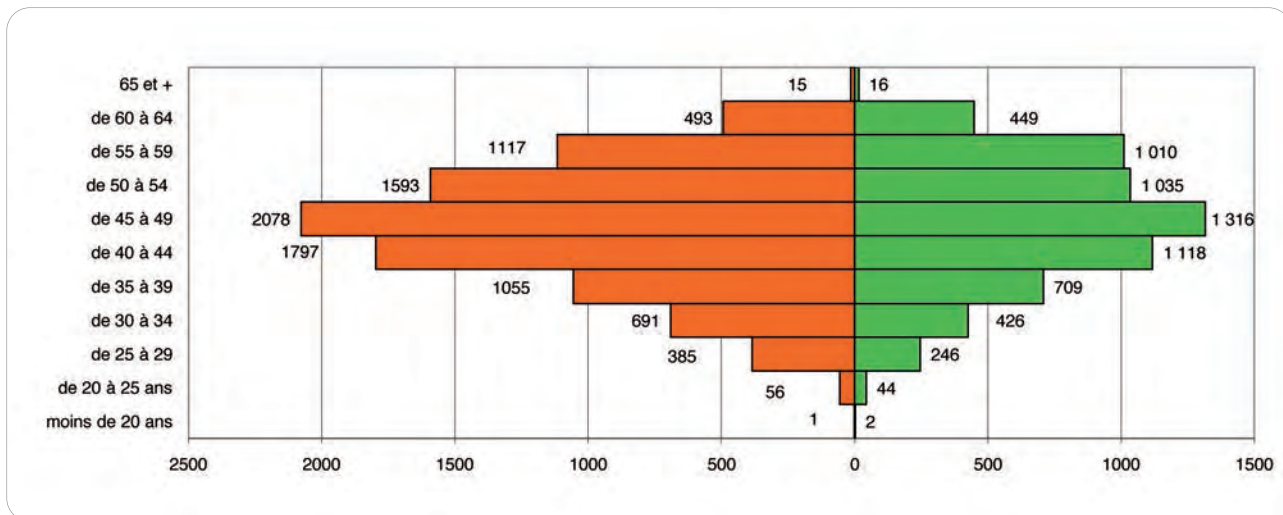
Pyramide des âges : administration centrale



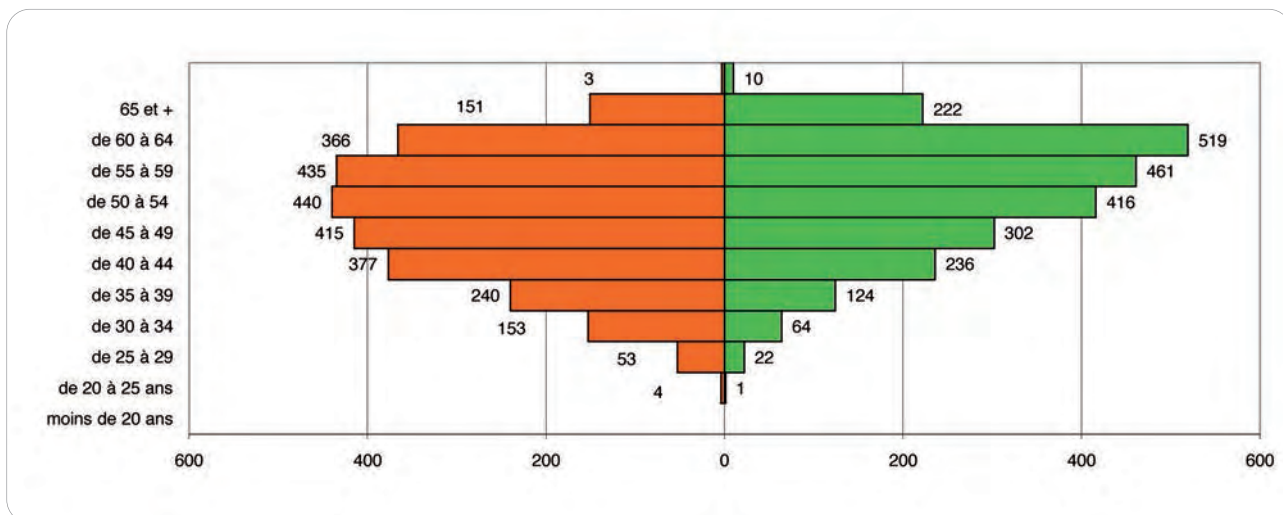
Pyramide des âges DRAAF et DDT



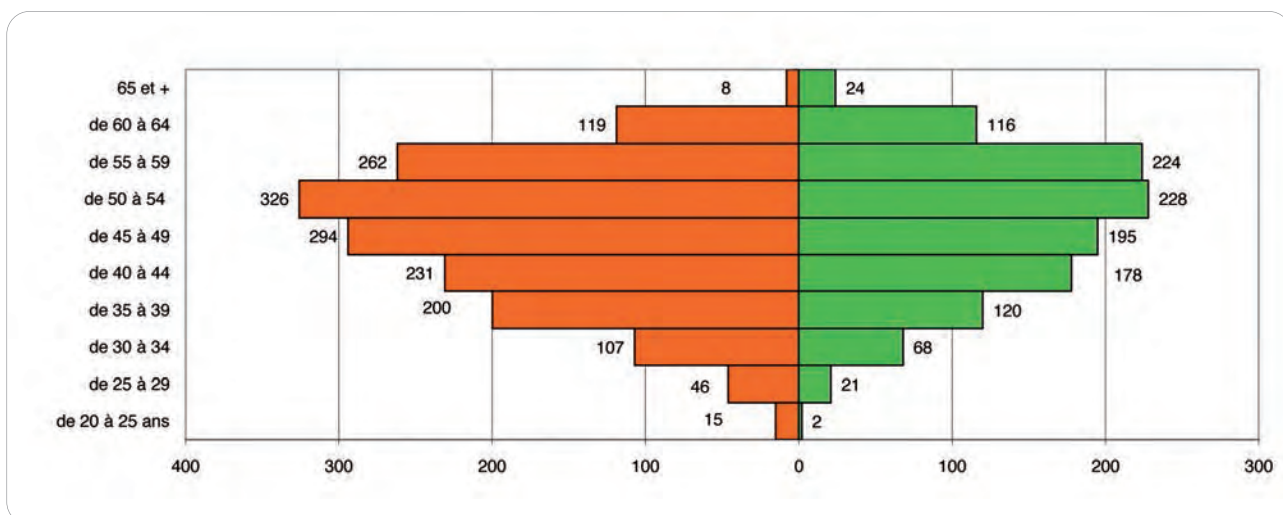
### Pyramide des âges enseignement technique



### Pyramide des âges secteur alimentation



### Pyramide des âges enseignement supérieur



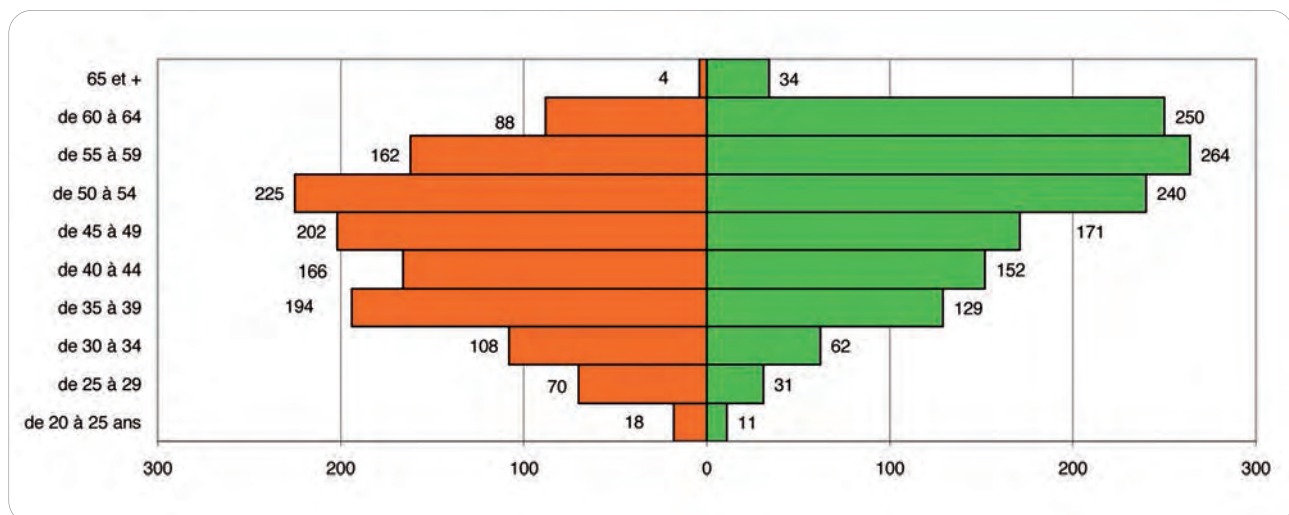
## Moyens en personnels non permanents sur contrats de courte durée

Programme	Catégories de personnel	ETPT
143 - Enseignement technique agricole public	Personnels enseignants	101,86
	Personnels non enseignants	27,37
<b>Total 143</b>		<b>129,23</b>
206 - Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation	Moyens non permanents	61,90
<b>Total 206</b>		<b>61,90</b>
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	Administration centrale	25,30
	Services déconcentrés	304,87
	FEAGA <sup>(1)</sup>	283,67
<b>Total 215</b>		<b>613,84</b>
<b>Total 143 - 206 - 215</b>		<b>804,97</b>

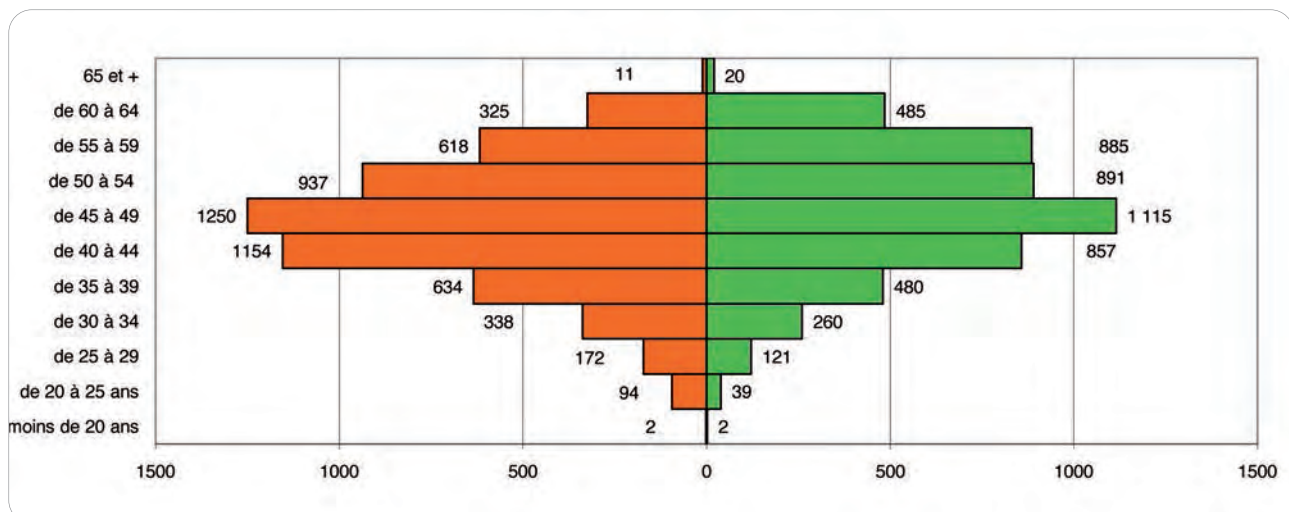
<sup>(1)</sup> La mesure FEAGA consiste à réaliser des travaux de vérification destinés à montrer à la Commission européenne la validité des aides à la surface.

## Pyramides des âges par statut et par catégorie

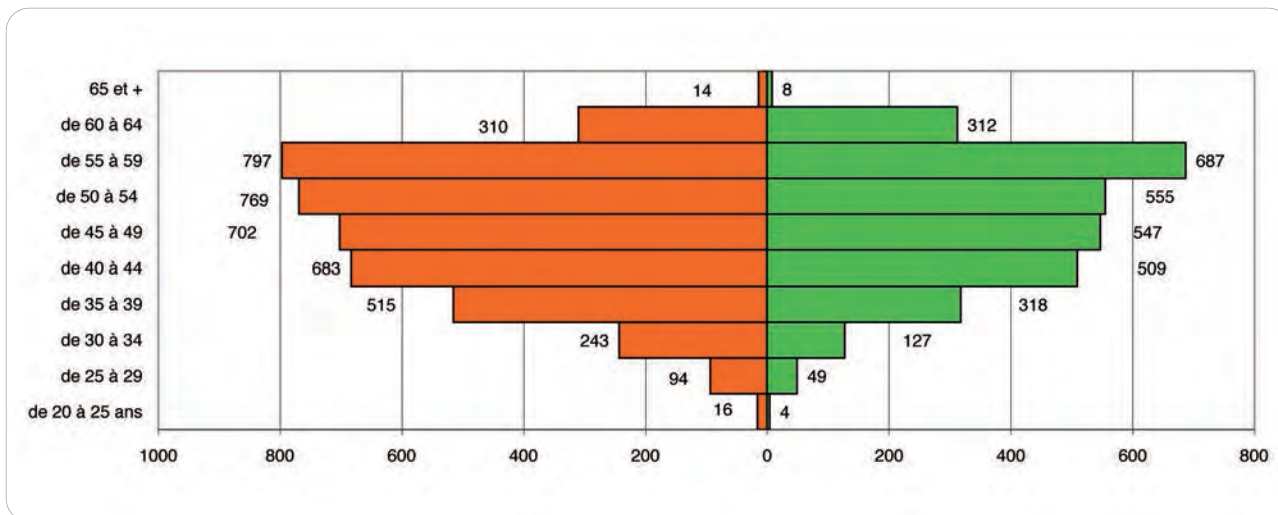
## A+ titulaires



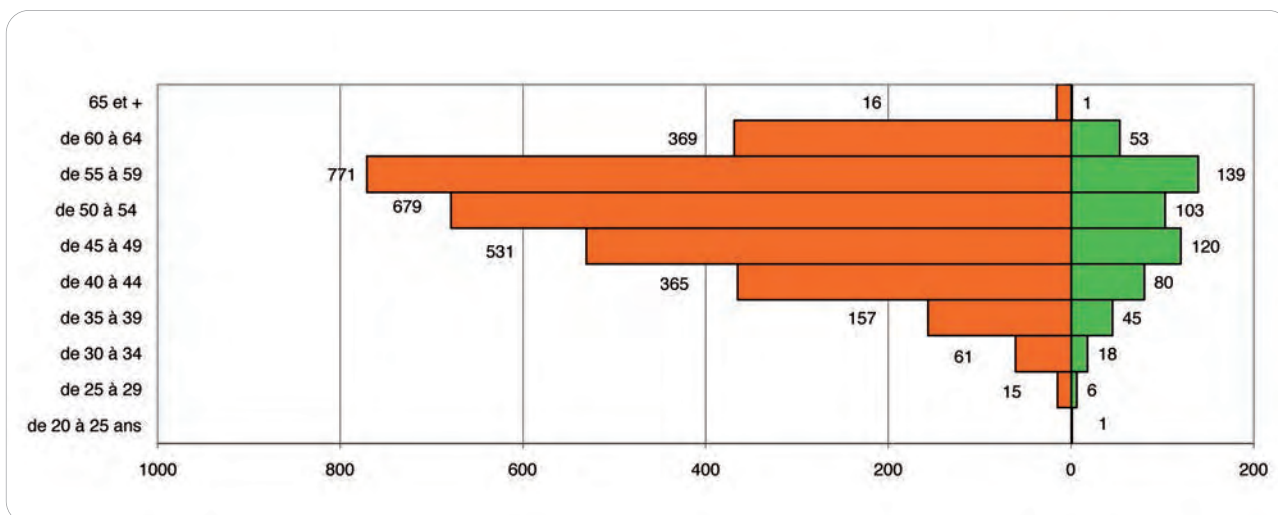
## Titulaires A



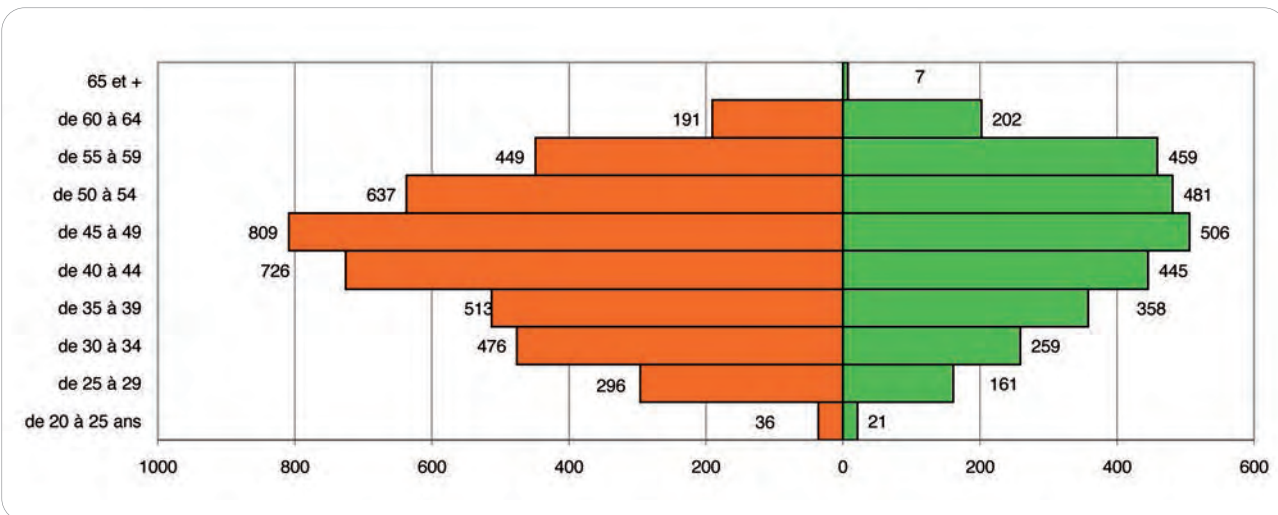
### Titulaires B



### Titulaires C

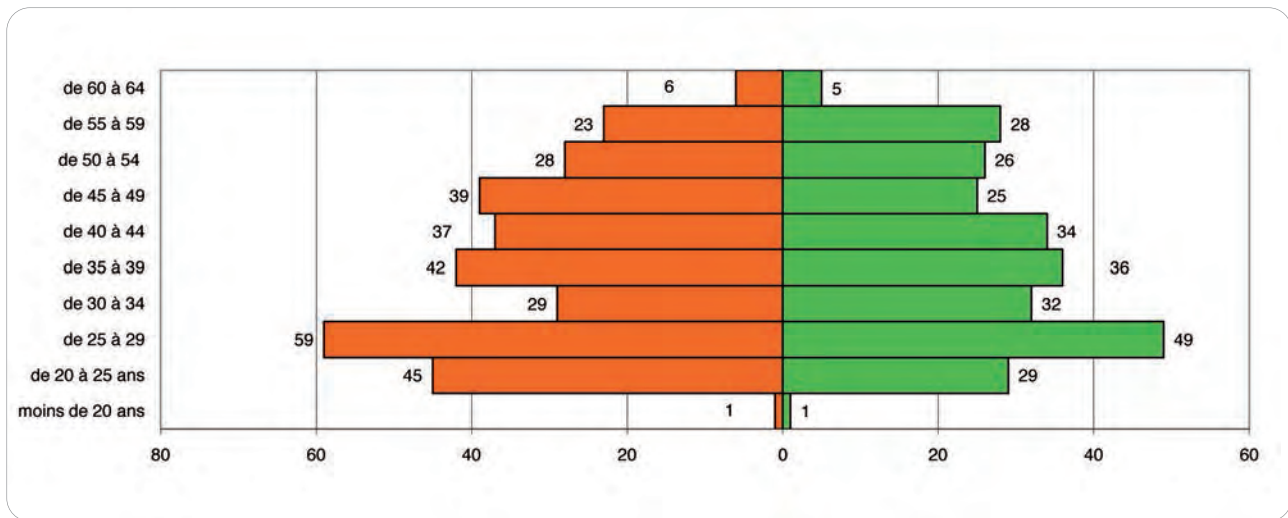


### Non-titulaires A

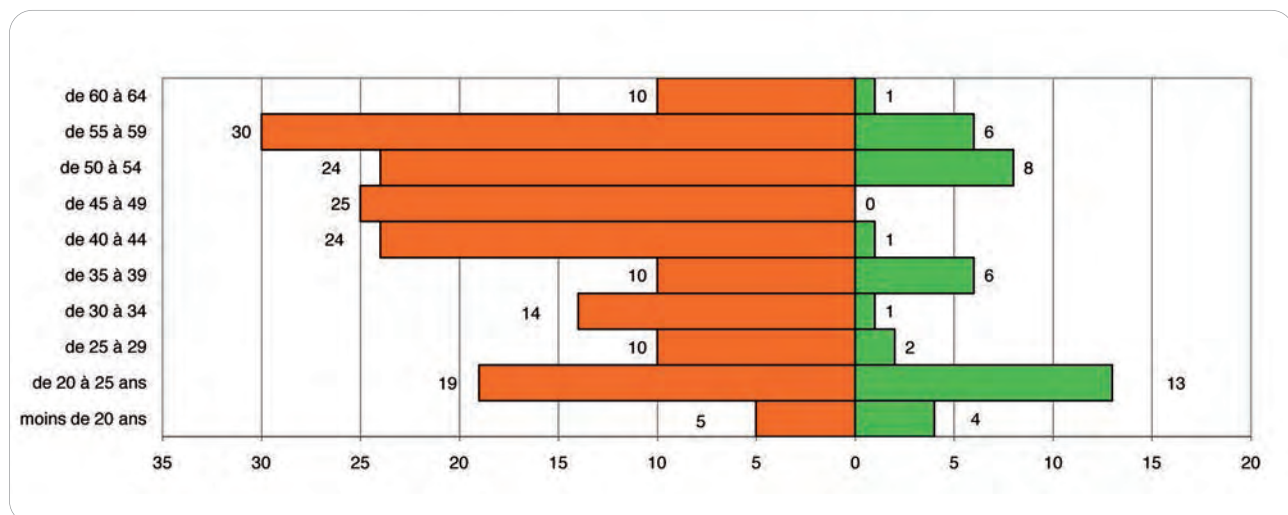




Non-titulaires B



Non-titulaires C



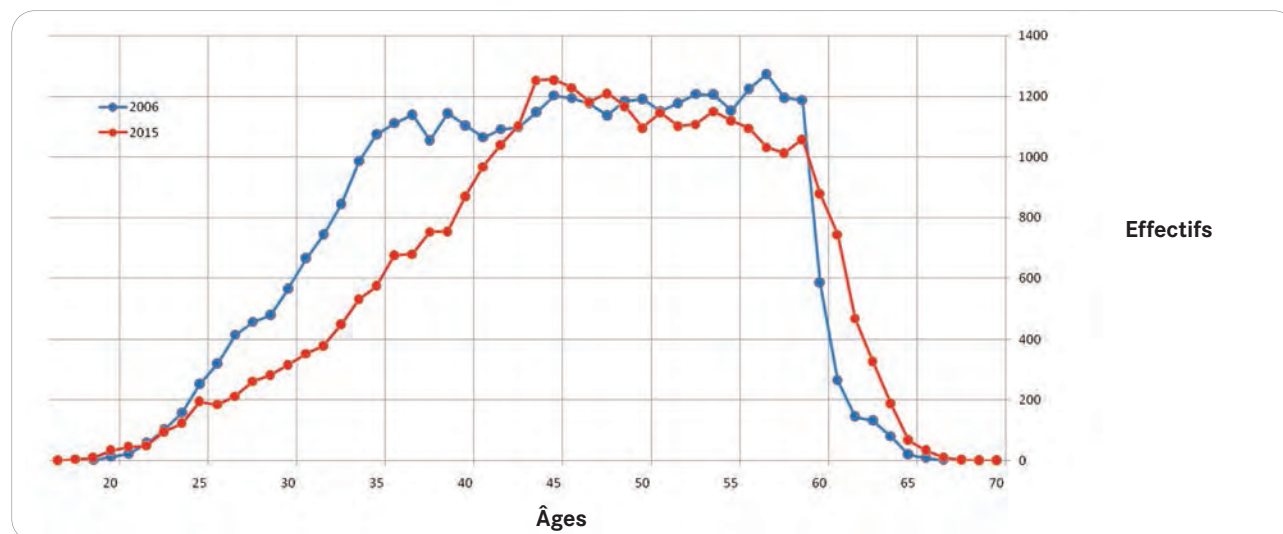
Evolution de l'âge moyen des agents au MAAF

Age moyen		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)		Part des 55 ans et plus (en %)	
1998	2015	1998	2015	1998	2015	1998	2015
42,7	47,51	12%	4,7%	29,3%	42,8%	12,2%	25,2%

Âge moyen par catégorie et par genre

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	45,54	48,14	46,74
B	47,35	48,54	47,86
C	51,25	49,33	50,94
<b>Total</b>	<b>46,94</b>	<b>48,29</b>	<b>47,51</b>



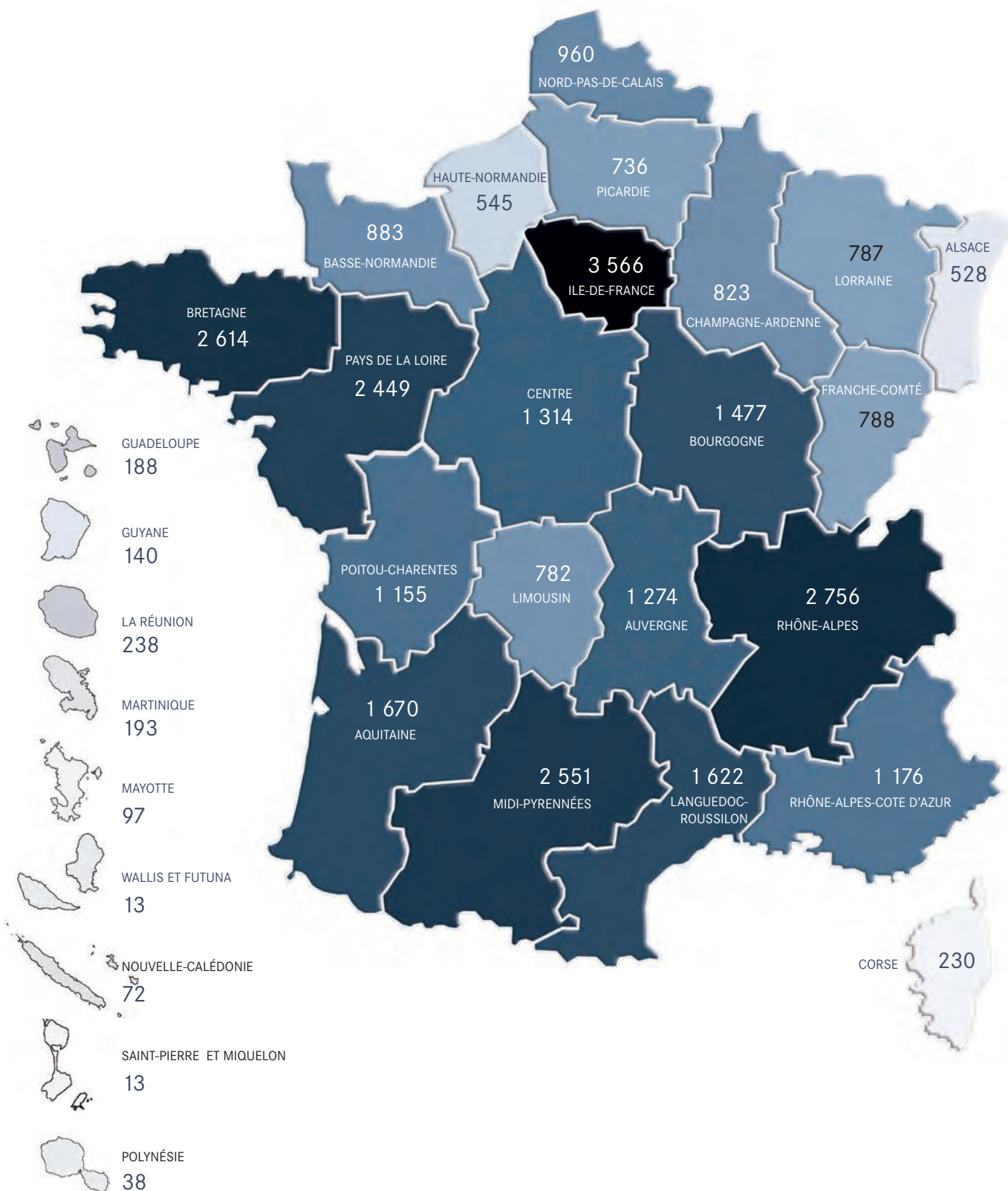
**Effectifs par âge dans l'année (effectifs physiques sous plafond MAAF, au 31/12/2015)**


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		161	230	61	76		528
Aquitaine		344	931	101	294		1 670
Auvergne		264	657	143	210		1 274
Basse-Normandie		225	460		198		883
Bourgogne	1	263	690	221	205	97	1 477
Bretagne		342	1 398	221	653		2 614
Centre		321	802		190	1	1 314
Champagne-Ardenne		200	504		119		823
Corse		103	62		64		230
Franche-Comté		208	466		114		788
Haute Normandie		132	310		103		545
Ile-de-France	1 725	185	450	745	224	237	3 566
Languedoc-Roussillon		318	846	280	178		1 622
Limousin	10	188	443	1	140		782
Lorraine	10	212	370	48	135	12	787
Midi-Pyrénées	176	490	1 211	307	367		2 551
Nord-Pas-de-Calais		136	662		162		960
Pays de la Loire		363	1 248		425		2 449
Picardie	7	169	445		115		736
Poitou-Charentes		250	645	413	260		1 155
Provence-Alpes-Côte-d'Azur		310	666	4	196		1 176
Rhône-Alpes	1	457	1 601	222	379	96	2 756
Guadeloupe		79	66		43		188
Guyane		54	54	5	27		140
La Réunion		84	108		44	2	238
Martinique		68	94		29	2	193
Mayotte		51	25		21		97
Wallis et Futuna		4	7		2		13
Nouvelle-Calédonie		12	60				72
Saint-Pierre et Miquelon		6			7		13
Polynésie			36			2	38
Sans affectation (CLD, etc)	13	38	105	12	34	2	204
<b>Total</b>	<b>1943</b>	<b>6 037</b>	<b>15 652</b>	<b>2 784</b>	<b>5 014</b>	<b>452</b>	<b>31 882</b>

## Les effectifs globaux du ministère par région



**Répartition des effectifs physiques en administration centrale**

Structure	Administration centrale
Cabinet	67
Bureau du Cabinet	48
CGAAER	169
Contrôle budgétaire comptable ministériel	8
DGAL	231
DGER	148
DGPE	355
Mission défense	5
Secrétariat général	880
Autres	32
<b>Total</b>	<b>1 943</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		Sous-total	A durée indéterminée		Sous-total	Total
		Service à temps complet	Service incomplet		Service à temps complet	Service incomplet		
AC	F	63		63	64	3	67	130
	H	53	3	56	82	1	83	139
<b>Total AC</b>		116	3	119	146	4	150	269
Enseign. Tech.	F	503	367	870	2 976	65	3 041	3 911
	H	342	228	570	1 868	32	1 900	2 470
<b>Total Ens. Technique</b>		845	595	1 440	4 844	97	4 941	6 381
Enseign. Sup.	F	67	6	73	12	1	13	86
	H	53	3	56	7	2	9	65
<b>Total Ens. Supérieur</b>		120	9	129	19	3	22	151
DRAAF, DDT, DAF	F	14	7	21	34	28	62	83
	H	9	3	12	33		33	45
<b>Total DRAAF, DDT</b>		23	10	33	67	28	95	128
Secteur de l'alimentation	F	218	48	266	100	32	132	398
	H	143	85	228	121	134	255	483
<b>Total Secteur de l'alimentation</b>		361	133	494	221	166	387	881
Autres*	F	3		3	3		3	6
	H	2		2	4		4	6
<b>Total Autres*</b>		5		5	7		7	12
<b>Total</b>		<b>1 470</b>	<b>750</b>	<b>2 220</b>	<b>5 304</b>	<b>298</b>	<b>5 602</b>	<b>7 822</b>

(\*) Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

## V. Etat des effectifs par corps au 31 décembre 2015

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 2016. 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	137,00	628	588,10	420	396,20	1 482	1 408,70	40	37,50	2 714	2 567,50
Adjoint administratif (accueil PNA)	1	1,00	2	1,80	2	2,00	138	131,90			143	136,70
Adjoint d'enseignement			1	1,00							1	1
Adjoint technique	1	1,00	1	1,00	75	72,50	219	212,00	1	0,80	297	287,30
Adjoint technique (accueil PNA)							2	2,00			2	2
Adjoint technique de formation et de recherche	339	325,80	58	53,50			1	1,00			398	380,30
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics			16	16,00							16	16,00
Administrateur civil							24	23,80			24	23,80
Agent contractuel - 1 <sup>re</sup> catégorie							2	2,00			2	2,00
Agent contractuel - 2 <sup>e</sup> catégorie	1	0,80			4	3,60	6	5,60			11	10,00
Agent contractuel - 3 <sup>e</sup> catégorie							1	0,60			1	0,60
Agent contractuel - 3 <sup>e</sup> catégorie (ex-Berkanien)					4	1,80	13	7,96			17	9,76
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle			1	1,00	1	1,00	7	6,10			9	8,10
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle							16	14,90			16	14,90
Agent contractuel (génie rural)	1	1,00	227	156,95	70	64,32	58	39,97			356	262,24
Agent contractuel (Offices)							5	5,00			5	5
Agent contractuel d'administration centrale							206	200,40			206	200,40
Agent contractuel de l'enseignement agricole	87	85,70	30	29,20							117	114,90
Agent contractuel de l'enseignement agricole (ex. AGEMA)			1	1,00							1	1
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.			1 039	846,70							1 039	846,70
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.			173	143,80							173	143,80
Agent contractuel des services déconcentrés			1	1,00	9	8,30	20	17,70			30	27,00
Agent principal des services techniques d'admin. centrale							11	10,90			11	10,9
Agent principal des services techniques des services déconcentrés					3	3,00	7	6,80			10	9,80
Assistant d'administration de l'aviation civile					1	1,00					1	1
Assistant de service social							1	1,00			1	1
Assistant d'enseignement et de recherche cont.	6	6,00									6	6,00
Assistant ingénieur de formation et de recherche	84	78,50	2	2,00	5	4,80	5	4,90			96	90,20
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés							14	13,20			14	13,20

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 de l'Etat (non rattaché au MAAF)	1	1,00	3	3,00	1	1,00	6	5,90			11	10,90
Attaché d'administration de l'Etat (rattaché au MAAF)	50	49,60	170	167,90	55	54,30	539	527,60	4	4,00	818	803,40
Chargé de mission du cabinet							6	6,00			6	6,00
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive			11	11,00							11	11,00
Chargé d'études documentaires							2	2,00			2	2,00
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (Attaché)	4	4,00	5	5,00	9	8,80	25	25,00			43	42,80
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)			2	2,00	12	12,00	77	76,50			91	90,50
Chef de service							10	10,00			10	10,00
Chef de travaux d'école nationale	1	1,00									1	1,00
Conseiller principal d'éducation			306	300,70			8	7,80			314	308,50
Conservateur des bibliothèques	1	1,00									1	1,00
Apprentis	4	4,00	7	7,00	9	9,00	15	15,00			35	35,00
Contrôleur des finances publiques	2	2,00					1	1,00			3	3,00
Contrôleur du travail							3	3,00			3	3,00
Dessinateurs (service de l'équipement)							5	5,00			5	5,00
Directeur							2	2,00			2	2,00
Directeur adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							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 centre constitutif d'EPL contractuel			70	70,00							70	70,00
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							6	6,00			6	6,00
Directeur d'établissement	6	6,00	419	418,50			22	22,00			447	446,50
Directeur général							3	3,00			3	3,00
Directeur général et directeur de l'ens. sup. agri. public	10	10,00									10	10,00
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							20	20,00			20	20,00
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							16	16,00			16	16,00
Enseignant - catégorie I - agrégé			2	1,28							2	1,28
Enseignant - catégorie I - ingénieur			46	41,91							46	41,91
Enseignant - catégorie II			1368	1281,44							1368	1281,44
Enseignant - catégorie III			1296	1 116,17							1296	1 116,17
Enseignant - catégorie IV			1976	1848,77							1976	1848,77
Expert de haut niveau							3	3,00			3	3,00
Infirmière(ier) des administrations de l'État	1	1,00	129	125,90			2	1,80			132	128,70
Infirmière(ier)			38	37,30							38	37,30
Informaticien de haute technicité							39	38,10			39	38,10
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	54	52,70	304	295,70	291	283,60	1295	1 260,60			1944	1 892,60
Ingénieur de recherche	138	135,60	1	1,00			14	13,70			153	150,30
Ingénieur des mines							2	2,00			2	2,00
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	74	73,20	69	64,20	40	38,30	520	513,70			703	689,40
Ingénieur des systèmes d'information et de communication							1	1,00			1	1,00
Ingénieur des travaux publics de l'État							12	11,00			12	11,00
Ingénieur d'études	254	246,80	2	2,00			8	7,80			264	256,60
Ingénieur d'études sanitaires							1	1,00			1	1,00
Ingénieur du génie sanitaire					1	1					1	1,00
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	26	25,80			357	339,20	243	238,50			626	603,50
Inspecteur de l'enseignement agricole			66	66,00			3	3,00			69	69,00



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 finances publiques							1	1,00			1	1,00
Inspection du travail							15	14,50			15	14,50
Inspection générale de l'agriculture							34	33,30			34	33,30
Maître auxiliaire			2	1,50							2	1,50
Maitre Auxiliaire - Catégorie I			55	47,72							55	47,72
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Court			33	26,63							33	26,63
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Long			42	36,50							42	36,50
Maitre Auxiliaire - Catégorie III - Cycle Court			2	2,00							2	2,00
Maître de conférence contractuel	44	41,00									44	41,00
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	522	516,70					2	2,00			524	518,70
Maître de conférences associé	1	1,00									1	1,00
Ouvrier d'État mensualisé hydraulique							11	11,00			11	11,00
Préposé sanitaire contractuel					11	11,00					11	11,00
Préposé sanitaire non titulaire					235	229,61					235	229,61
Président de section du C.G.A.A.E.R.							6	6,00			6	6,00
Professeur bi-admissible à l'agrégation de l'Education Nationale			13	12,60							13	12,60
Professeur agrégé	6	6,00	108	107,00							114	113,00
Professeur agrégé d'éducation physique et sportive	1	1,00	12	11,60							13	12,60
Professeur associé	2	2,00									2	2,00
Professeur certifié de l'enseignement agricole	51	50,60	3 239	3 128,90	2	2,00	43	42,60			3 335	3 224,10
Professeur contractuel	5	3,50									5	3,50
Professeur de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques			2	2,00							2	2,00
Professeur de lycée professionnel agricole	8	7,80	2 783	2 697,30	1	1,00	68	67,00			2 860	2 773,10
Professeur d'éducation physique et sportive	7	7,00	146	141,80							153	148,80
Professeur d'enseignement général de collège Education nationale			1	1,00							1	1,00
Professeur des écoles							2	2,00			2	2,00
Professeur enseignement supérieur	332	331,50			1	1,00	2	2,00			335	334,50
Secrétaire administratif	110	104,80	364	347,00	216	206,70	1 276	1 219,90	28	26,80	1 994	1 905,20
Secrétaire général							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)			1	0,80	4	3,60	74	70,80			79	75,20
Sous-directeur							14	14,00			14	14,00
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux					34	32,70	687	661,60			721	694,30
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles					178	170,10	824	792,00	1	1,00	1 003	963,10
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	1	1,00			2 424	2 333,10	142	135,40	3	3,00	2 570	2 472,50
Technicien de formation et de recherche	391	372,80	379	362,70	3	3,00	4	4,00			777	742,50
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire					1	0,80	3	2,80			4	3,60
Technicien supérieur : spécialité C.E.A.P.F. (Corps d'Etat de la Polynésie française)							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					3	2,80	64	61,80			67	64,60
Vétérinaire inspecteur non titulaire					532	288,70					532	288,70
Vice-président du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00
<b>Total général</b>	<b>2 784</b>	<b>2 710,20</b>	<b>15 652</b>	<b>14 636,88</b>	<b>5 014</b>	<b>4 591,83</b>	<b>8 432</b>	<b>8 122,13</b>	<b>77</b>	<b>73,10</b>	<b>31 959</b>	<b>30 134,14</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 2 014 936 229 € pour l'année 2015. 1 981 676 769 € ont été utilisés, fongibilités asymétriques\* comprises, pour couvrir la masse salariale, soit 98,35 % des crédits. La fongibilité asymétrique a correspondu au versement aux établissements d'enseignement privé de 18,3 M€ à partir du titre 3 au titre de la subvention dite "article 44".

\*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 31 035 ETPT pour l'année 2015, porté à 31 375 par la LFR, auxquels se sont ajoutés 58 ETPT transférés, soit un total de 31 433 ETPT ouverts. 31 406 ETPT ont été utilisés, dont 805 ETPT pour les contrats de courte durée, dont le FEAGA, soit 99,91 % du plafond ouvert globalement pour le MAAF.

### Synthèse sur les effectifs en 2015

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 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	77	574	263	703	1 077	2 694	2 719	99,1%
143 - Enseignement technique agricole	604	504	1 100	431	12 451	15 090	14 987	100,7%
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	73	913	658	2 873	3	4 520	4 567	99,0%
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	1 038	2 127	3 293	2 513	131	9 102	8 762	103,9%
<b>Total</b>	<b>1 792</b>	<b>4 118</b>	<b>5 314</b>	<b>6 520</b>	<b>13 662</b>	<b>31 406</b>	<b>31 035</b>	<b>101,2%</b>

### Répartition indicative par catégorie et par programme

#### 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	77	574	263	703	1 077	2 694	2 719	99,1%
143 - Enseignement technique agricole	604	504	1 100	404	12 349	14 961	14 794	101,1%
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	73	913	658	2 811	3	4 458	4 472	99,7%
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	1 038	2 127	2 963	2 229	131	8 488	8 376	101,3%
<b>Total</b>	<b>1 792</b>	<b>4 118</b>	<b>4 984</b>	<b>6 147</b>	<b>13 560</b>	<b>30 601</b>	<b>30 361</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				27	102	129	193	66,8 %
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation				62		62	95	65,3 %
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture			330	284		614	386	159,1 %
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>330</b>	<b>373</b>	<b>102</b>	<b>805</b>	<b>674</b>	<b>119,4 %</b>

## Les 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
AGENCE BIO	2,00	-	15,00	17,00
ANSES	364,00	100,00	919,00	1 383,00
INFOMA	2,62	-	1,38	4,00
INAO	175,00	-	81,00	256,00
ODEADOM	23,00	8,00	9,00	40,00
CNPF	8,00	-	356,00	364,00
ONF	5 303,20	47,00	3 553,00	8 903,20
FAM	773,20	10,00	311,10	1 094,30
IFCE	439,00	32,00	281,00	852,00
ASP	1 554,80	19,00	454,30	2 028,10
<b>Total (en ETP)</b>	<b>8 644,82</b>	<b>316,00</b>	<b>5 980,78</b>	<b>14 941,60</b>

# Les mouvements du personnel

## I. Mouvements du personnel par position administrative (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	2 313	443		
Congé longue durée		30		28
Congé grave maladie	9		9	
Congé longue maladie		69		111
Congé formation	8	34	12	34
Congé parental	9	23	5	22
Congé pour convenance personnelle	17		36	
Détachement		64		100
Disponibilité		48		64
Décès			15	25
Fin de contrat			924	
Licenciement : refus titularisation après stage				7
Radiation des cadres : démission				29
Radiation du corps				64
Retraite				593
<b>Total</b>	<b>2 356</b>	<b>711</b>	<b>1001</b>	<b>1 077</b>

## II. Schéma d'emplois 2015 par programme et catégorie (ETP)

Catégorie d'emplois	Prog. 142	Prog. 143	Prog. 206	Prog. 215	Total
A administratifs	10	-22	13	-39	-38
A techniques	-7	-20	6	-18	-39
B et C administratifs	-4	23	3	-132	-110
B et C techniques	5	2	36	-45	-2
Enseignants	18	158		9	185
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>141</b>	<b>58</b>	<b>-225</b>	<b>-4</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			Par genre		Par tranche d'âge			
Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Candidats inscrits	Candidats présents	F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>917</b>	<b>666</b>	<b>365</b>	<b>301</b>	<b>263</b>	<b>262</b>	<b>112</b>	<b>29</b>
IPEF ENS	15	13	3	10	13	0	0	0
IPEF ISIVE	32	29	12	17	29	0	0	0
IPEF AE	53	44	21	23	44	0	0	0
ISPV	37	32	24	8	3	18	10	1
I- ESPV (élèves vétos)	8	7	6	1	7	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	1	1	1	0	1	0	0	0
Assistant ingénieur	45	45	35	10	20	12	10	3
PCEA	271	153	94	59	74	49	25	5
PLPA	235	133	84	49	40	56	32	5
Professeurs de l'ESA	26	24	7	17	0	6	14	4
Ingénieur d'études	43	43	19	24	7	26	4	6
Maître de conférence de l'ESA	151	142	59	83	25	95	17	5
<b>Catégorie B</b>	<b>606</b>	<b>418</b>	<b>257</b>	<b>161</b>	<b>208</b>	<b>142</b>	<b>52</b>	<b>16</b>
T SMA 1	338	248	146	102	117	87	31	13
T SMA 2	268	170	111	59	91	55	21	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>Total catégories A, B et C</b>	<b>1 523</b>	<b>1 084</b>	<b>622</b>	<b>462</b>	<b>471</b>	<b>404</b>	<b>164</b>	<b>45</b>

Candidats admissibles		Par genre		Par tranche d'âge			
	Candidats admissibles	F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>319</b>	<b>165</b>	<b>154</b>	<b>130</b>	<b>129</b>	<b>52</b>	<b>8</b>
IPEF ENS	6	3	3	6	0	0	0
IPEF ISIVE	18	10	8	18	0	0	0
IPEF AE	14	5	9	14	0	0	0
ISPV	8	5	3	1	6	1	0
I- ESPV (élèves vétos)	7	6	1	7	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	1	1	0	1	0	0	0
Assistant ingénieur	14	11	3	7	5	2	0
PCEA	88	47	41	41	32	13	2
PLPA	62	39	23	21	26	14	1
Professeurs de l'ESA	22	7	15	0	4	14	4
Ingénieur d'études	15	9	6	5	10	0	0
Maître de conférence de l'ESA	64	22	42	9	46	8	1
<b>Catégorie B</b>	<b>239</b>	<b>165</b>	<b>74</b>	<b>118</b>	<b>84</b>	<b>27</b>	<b>10</b>
T SMA 1	151	102	49	63	59	21	8
T SMA 2	88	63	25	55	25	6	2
<b>Catégorie C</b>							
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>558</b>	<b>330</b>	<b>228</b>	<b>248</b>	<b>213</b>	<b>79</b>	<b>18</b>



## Candidats reçus en liste principale

	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>154</b>	<b>76</b>	<b>78</b>	<b>64</b>	<b>60</b>	<b>27</b>	<b>3</b>
IPEF ENS	3	2	1	3	0	0	0
IPEF ISIVE	9	5	4	9	0	0	0
IPEF AE	7	3	4	7	0	0	0
ISPV	4	2	2	1	2	1	0
I- ESPV (élèves vétos)	6	6	0	6	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	1	1	0	1	0	0	0
Assistant ingénieur	5	4	1	3	1	1	0
PCEA	31	12	19	14	12	4	1
PLPA	29	17	12	10	13	6	0
Professeurs de l'ESA	19	6	13	0	6	11	2
Ingénieur d'études	9	5	4	4	5	0	0
Maître de conférence de l'ESA	31	13	18	6	21	4	0
<b>Catégorie B</b>	<b>91</b>	<b>70</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>4</b>
TSMA 1	57	43	14	24	22	9	2
TSMA 2	34	27	7	20	8	4	2
<b>Catégorie C</b>							
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>245</b>	<b>146</b>	<b>99</b>	<b>108</b>	<b>90</b>	<b>40</b>	<b>7</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>329</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>41</b>	<b>155</b>	<b>105</b>
IPEF ENS	6	0	0	0	0	0	0	6	0
IPEF ISIVE	18	0	0	0	0	0	0	18	0
IPEF AE	14	0	0	0	0	0	0	14	0
ISPV	8	0	0	0	0	0	0	0	8
I- ESPV (élèves vétos)	7	0	0	0	0	0	0	7	0
I- ESPV (élèves non vétos)	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Assistant ingénieur	14	0	0	1	7	1	1	4	0
PCEA	88	0	0	0	1	9	22	56	0
PLPA	62	1	0	0	4	3	17	37	0
Professeurs de l'ESA	22	0	0	0	0	0	0	0	22
Ingénieur d'études	15	0	0	0	0	1	1	12	1
Maître de conférence de l'ESA	74	0	0	0	0	0	0	0	74
<b>Catégorie B</b>	<b>239</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>41</b>	<b>80</b>	<b>47</b>	<b>11</b>	<b>53</b>	<b>0</b>
TSMA 1	151	3	4	41	54	31	5	13	0
TSMA 2	88	0	0	0	26	16	6	40	0
<b>Catégorie C</b>									
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>568</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>42</b>	<b>92</b>	<b>61</b>	<b>52</b>	<b>208</b>	<b>105</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>154</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>69</b>	<b>55</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	4	0	0	0	0	0	0	0	4
I- ESPV (élèves vétos)	6	0	0	0	0	0	0	6	0
I- ESPV (élèves non vétos)	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Assistant ingénieur	5	0	1	2	0	0	0	1	1
PCEA	31	0	0	0	0	0	9	22	0
PLPA	29	1	0	0	2	3	10	13	0
Professeurs de l'ESA	19	0	0	0	0	0	0	0	19
Ingénieur d'études	9	0	0	0	0	1	1	7	0
Maître de conférence 1 <sup>re</sup> session	31	0	0	0	0	0	0	0	31
<b>Catégorie B</b>	<b>91</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>0</b>
T SMA 1	57	0	0	8	17	18	3	11	0
T SMA 2	34	0	0	0	12	5	2	15	0
<b>Catégorie C</b>									
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>245</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>95</b>	<b>55</b>

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

### Répartition par genre et âge des candidats

Candidats inscrits et présents			Par genre		Par tranche d'âge			
	Candidats inscrits	Candidats présents	F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>1 104</b>	<b>1 002</b>	<b>616</b>	<b>386</b>	<b>55</b>	<b>352</b>	<b>408</b>	<b>187</b>
IPEF interne	185	153	47	106	21	85	36	11
ISPV interne	10	10	4	6	0	2	5	3
ISPV examen professionnel	10	10	4	6	0	4	5	1
IAE élève concours interne	8	4	2	2	1	3	0	0
Attaché examen professionnel	242	176	142	34	0	29	99	48
Assistant ingénieur	204	204	151	53	5	64	85	50
Ingénieur d'études	139	139	102	37	1	49	64	25
Ingénieur de recherche / Hors Classe	19	19	9	10	0	0	12	7
PCEA concours interne	105	105	58	47	7	43	38	17
PLPA concours interne	182	182	97	85	20	73	64	25
<b>Catégorie B</b>	<b>1 157</b>	<b>777</b>	<b>625</b>	<b>152</b>	<b>27</b>	<b>160</b>	<b>375</b>	<b>215</b>
T SMA 1 concours interne	100	84	45	39	20	35	19	10
T SMA 1 examen professionnel	227	174	106	68	2	51	73	48
T SMA 2 concours interne	41	29	15	14	2	9	13	5
SA examen professionnel	789	490	459	31	3	65	270	152
<b>Catégorie C</b>								
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>2 261</b>	<b>1 779</b>	<b>1 241</b>	<b>538</b>	<b>82</b>	<b>512</b>	<b>783</b>	<b>402</b>

## Candidats admissibles

	Candidats inscrits	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>280</b>	<b>164</b>	<b>116</b>	<b>24</b>	<b>130</b>	<b>88</b>	<b>38</b>
IPEF interne	31	12	19	5	22	4	0
ISPV interne	4	2	2	0	1	3	0
Attaché examen professionnel	22	17	5	0	7	12	3
ISPV examen professionnel	5	3	2	0	4	1	0
Assistant ingénieur	38	29	9	1	17	15	5
Ingénieur d'études	20	15	5	0	8	7	5
PCEA concours interne	52	29	23	3	28	12	9
PLPA concours interne	108	57	51	15	43	34	16
<b>Catégorie B</b>	<b>141</b>	<b>98</b>	<b>43</b>	<b>7</b>	<b>58</b>	<b>54</b>	<b>22</b>
TSMA 1 concours interne	53	33	20	6	27	11	9
TSMA 1 examen professionnel	39	25	14	0	14	18	7
TSMA 2 concours interne	19	12	7	1	7	7	4
SA examen professionnel	30	28	2	0	10	18	2
<b>Catégorie C</b>							
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>421</b>	<b>262</b>	<b>159</b>	<b>31</b>	<b>188</b>	<b>142</b>	<b>60</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>92</b>	<b>47</b>	<b>45</b>	<b>11</b>	<b>45</b>	<b>24</b>	<b>12</b>
IPEF interne	13	7	6	3	10	0	0
IAE élève concours interne	3	2	1	0	3	0	0
ISPV interne	1	0	1	0	0	1	0
ISPV examen professionnel	2	1	1	0	2	0	0
Attaché examen professionnel	8	6	2	0	1	6	1
Assistant ingénieur	5	3	2	0	1	3	1
Ingénieur d'études	5	3	2	0	1	2	2
Ingénieur de recherche / Hors Classe	7	3	4	0	0	5	2
PCEA concours interne	17	8	9	1	9	4	3
PLPA concours interne	31	14	17	7	18	3	3
<b>Catégorie B</b>	<b>69</b>	<b>51</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>7</b>
TSMA 1 concours interne	33	23	10	5	17	6	5
TSMA 1 examen professionnel	16	11	5	0	6	10	0
TSMA 2 concours interne	10	7	3	0	4	4	2
SA examen professionnel	10	10	0	0	3	7	0
<b>Catégorie C</b>							
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>161</b>	<b>98</b>	<b>63</b>	<b>16</b>	<b>75</b>	<b>51</b>	<b>19</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>222</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>57</b>	<b>34</b>	<b>103</b>	<b>4</b>
IPEF interne (diplômes non renseignés)	31	0	0	0	0	0	0	31	0
ISPV interne	4	0	0	0	0	0	0	0	4
ISPV examen professionnel	5	0	0	0	0	0	0	5	0
Attaché examen professionnel	22	0	1	7	2	5	6	1	0
PCEA concours interne	52	0	0	0	0	14	12	26	0
PLPA concours interne	108	0	0	0	14	38	16	40	0
<b>Catégorie B</b>	<b>141</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>48</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>0</b>
TSMA 1 concours interne	53	1	7	14	16	9	3	3	0
TSMA 1 examen professionnel	39	0	2	11	17	5	4	0	0
TSMA 2 concours interne	19	0	2	2	9	2	0	4	0
SA examen professionnel	30	0	15	8	6	0	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>363</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>42</b>	<b>64</b>	<b>73</b>	<b>42</b>	<b>110</b>	<b>4</b>

Répartition par 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>92</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>39</b>	<b>7</b>
IPEF interne (diplômes non renseignés)	13	0	0	0	0	0	0	13	0
IAE élève concours interne	3	0	0	0	2	0	0	1	0
ISPV interne	1	0	0	0	0	0	0	0	1
ISPV examen professionnel	2	0	0	0	0	0	0	2	0
Attaché examen professionnel	8	0	0	4	1	2	1	0	0
Assistant ingénieur	5	0	1	2	0	0	0	1	1
Ingénieur d'études	5	0	0	0	1	2	0	2	0
Ingénieur de rech./Hors Classe	7	0	0	0	0	1	0	1	5
PCEA concours interne	17	0	0	0	0	3	4	10	0
PLPA concours interne	31	0	0	0	6	14	2	9	0
<b>Catégorie B</b>	<b>69</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
TSMA 1 concours interne	33	0	4	12	9	5	0	3	0
TSMA 1 examen professionnel	16	1	0	5	4	3	3	0	0
TSMA 2 concours interne	10	1	1	2	5	0	0	1	0
SA examen professionnel	10	0	4	2	3	0	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>161</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>43</b>	<b>7</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>132</b>	<b>127</b>	<b>72</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>61</b>	<b>37</b>
Attaché principal	113	108	63	45	0	29	49	30
Ingénieur de recherche hors classe	19	19	9	10	0	0	12	7
<b>Catégorie B</b>	<b>1 184</b>	<b>1 059</b>	<b>700</b>	<b>359</b>	<b>4</b>	<b>367</b>	<b>504</b>	<b>184</b>
SA classe exceptionnelle	142	124	102	22	0	13	72	39
SA classe supérieure	298	270	234	36	0	67	139	64
Technicien principal	69	62	42	20	0	30	25	7
Chef technicien	526	458	245	213	0	194	218	46
TFR classe exceptionnelle	53	50	21	29	0	21	18	11
TFR classe supérieure	96	95	56	39	4	42	32	17
<b>Catégorie C</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> classe	14	7	6	1	2	3	0	2
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>1 330</b>	<b>1 193</b>	<b>778</b>	<b>415</b>	<b>6</b>	<b>399</b>	<b>565</b>	<b>223</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>168</b>	<b>109</b>	<b>59</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>83</b>	<b>30</b>
SA classe exceptionnelle	51	41	10	0	6	33	12
Chef technicien	117	68	49	0	49	50	18
<b>Total catégorie B</b>	<b>168</b>	<b>109</b>	<b>59</b>		<b>55</b>	<b>83</b>	<b>30</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>32</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>6</b>
Attaché principal	25	18	7	0	11	10	4
Ingénieur de recherche hors classe	7	3	4	0	0	5	2
<b>Catégorie B</b>	<b>143</b>	<b>104</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>63</b>	<b>66</b>	<b>14</b>
SA classe exceptionnelle	25	22	3	0	4	16	5
SA classe supérieure	35	32	3	0	13	15	7
Technicien principal	8	5	3	0	4	3	1
Chef technicien	54	29	25	0	33	21	0
TFR classe exceptionnelle	9	8	1	0	1	7	1
TFR classe supérieure	12	8	4	0	8	4	0
<b>Catégorie C</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> classe	7	6	1	2	3	0	2
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>182</b>	<b>131</b>	<b>51</b>	<b>2</b>	<b>77</b>	<b>81</b>	<b>22</b>



Niveau de diplôme des candidats admissibles	Répartition par niveau de diplôme								
	Candidats admissibles	Sans diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
<b>Catégorie B</b>	<b>142</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>72</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>5</b>
SA classe exceptionnelle	25	0	2	4	7	6	3	3	0
Chef technicien	117	0	0	3	65	17	17	10	5
<b>Total catégorie B</b>	<b>142</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>72</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>5</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>237</b>	<b>233</b>	<b>126</b>	<b>107</b>	<b>0</b>	<b>72</b>	<b>113</b>	<b>48</b>
ISPV	32	31	16	15	0	7	16	8
Ingénieur d'études	13	13	5	8	0	5	5	3
PCEA	50	50	21	29	0	12	27	11
PLPA	116	116	62	54	0	35	57	24
Attaché	26	23	22	1	0	13	8	2
<b>Catégorie B</b>	<b>97</b>	<b>97</b>	<b>77</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>43</b>	<b>29</b>
T SMA	29	29	18	11	0	8	10	11
Technicien formation recherche 143	11	11	6	5	0	4	2	5
Technicien formation recherche 142	10	10	9	1	0	1	5	4
SA	47	47	44	3	0	12	26	9
<b>Catégorie C</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>14</b>
Adjoint technique formation recherche 143	1	1	1	0	0	0	1	0
Adjoint technique formation recherche 142	30	28	24	4	0	5	9	14
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>365</b>	<b>359</b>	<b>228</b>	<b>131</b>	<b>0</b>	<b>102</b>	<b>166</b>	<b>91</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>155</b>	<b>89</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>70</b>	<b>29</b>
ISPV	15	8	7	0	4	6	5
Ingénieur d'études	10	5	5	0	4	4	2
PCEA	38	16	22	0	11	20	7
PLPA	79	47	32	0	29	37	13
Attaché	13	13	0	0	8	3	2
<b>Total catégorie A</b>	<b>155</b>	<b>89</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>70</b>	<b>29</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>78</b>	<b>47</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>11</b>
ISPV	10	5	5	0	2	4	4
Ingénieur d'études	3	2	1	0	2	1	0
PCEA	23	10	13	0	10	10	3
PLPA	35	23	12	0	16	16	3
Attaché	7	7	0	0	5	1	1
<b>Catégorie B</b>	<b>48</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>16</b>
T SMA	21	13	8	0	8	5	8
Technicien formation recherche 143	10	6	4	0	4	2	4
Technicien formation recherche 142	4	4	0	0	1	1	2
SA	13	12	1	0	4	7	2
<b>Catégorie C</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
Adjoint technique formation recherche 143	1	1	0	0	0	1	0
Adjoint technique formation recherche 142	12	12	0	0	4	4	4
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>139</b>	<b>95</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>52</b>	<b>31</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 A</b>	<b>155</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>48</b>	<b>24</b>	<b>45</b>	<b>10</b>
ISPV	15	5							10
Ingénieur d'études	10	0	0	1	0	0	4	5	0
PCEA	38	2	0	0	3	13	8	12	0
PLPA	79	0	0	0	15	31	12	21	0
Attaché	13	0	0	1	1	4	0	7	0
<b>Total catégorie A</b>	<b>155</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>48</b>	<b>24</b>	<b>45</b>	<b>10</b>

Niveau de diplôme des candidats reçus  
sur liste principale

	Candidats reçus LP	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 A</b>	<b>78</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>10</b>
ISPV	10	0	0	0	0	0	0	0	10
Ingénieur d'études	3	0	0	1	0	0	0	2	0
PCEA	23	2	0	0	0	3	6	12	0
PLPA	35	0	0	0	3	16	7	9	0
Attaché	7	0	0	1	1	1	0	4	0
<b>Catégorie B</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
T SMA	15	1	5	4	5	0	0	0	0
Technicien formation recherche 143	10	0	0	5	4	1	0	0	0
Technicien formation recherche 142	4	0	0	1	2	1	0	0	0
SA	13	0	0	5	5	2	1	0	0
<b>Catégorie C</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoint technique formation recherche 143	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Adjoint technique formation recherche 142	12	1	5	4	2	0	0	0	0
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>133</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>10</b>

## Concours interne à caractère professionnel d'IPEF - 2015

## Répartition des candidats et admis par genre

	Femmes	Hommes	Total	% de Femmes
Inscrits	56	129	185	30%
Présents	47	106	153	31%
Admissibles	12	19	31	39%
Admis	7	6	13	54%

## Origine des candidats par corps

## Candidats présents

ITPE (ingénieur des travaux publics de l'État)	102	67%
IAE (ingénieur de l'agriculture et de l'environnement)	40	26%
ITM (ingénieur des travaux de la météorologie)	3	2%
ITGCE (ingénieur des travaux géographiques et cartographiques de l'État)	8	5%
	<b>153</b>	

## Candidats admissibles

ITPE (ingénieur des travaux publics de l'État)	20	65%
IAE (ingénieur de l'agriculture et de l'environnement)	8	26%
ITM (ingénieur des travaux de la météorologie)	1	3%
ITGCE (ingénieur des travaux géographiques et cartographiques de l'État)	2	6%
	<b>31</b>	

## Candidats admis

ITPE (ingénieur des travaux publics de l'État)	7	54%
IAE (ingénieur de l'agriculture et de l'environnement)	3	23%
ITGCE (ingénieur des travaux géographiques et cartographiques de l'État)	2	15%
ITM (ingénieur des travaux de la météorologie)	1	8%
	<b>13</b>	
ITPE-(ingénieur des travaux publics de l'État) en Liste complémentaire	1	

## V. Changement de corps et de grade

		Changement de corps			Changement de grade		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Intra-catégorie A</b>	Adm. centrale	32	26	58	52	53	105
	Enseignement	251	218	469	410	320	730
	Services déc.	33	32	65	84	103	187
	<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>276</b>	<b>592</b>	<b>546</b>	<b>476</b>	<b>1022</b>
<b>Accès à la cat. A</b>	Adm. centrale	3	2	5			
	Enseignement	11	7	18			
	Services déc.	10	12	22			
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>45</b>			
<b>Intra-catégorie B</b>	Adm. centrale	1	6	7	17	7	24
	Enseignement	9	3	12	54	32	86
	Services déc.	74	27	101	143	121	264
	<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>36</b>	<b>120</b>	<b>214</b>	<b>160</b>	<b>374</b>
<b>Accès à la cat. B</b>	Adm. centrale	9		9			
	Enseignement	31	6	37			
	Services déc.	84	18	102			
	<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>24</b>	<b>148</b>			
<b>Intra-catégorie C</b>	Adm. centrale				22	8	30
	Enseignement	9		9	86	25	111
	Services déc.	28	23	51	176	29	205
	<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>23</b>	<b>60</b>	<b>284</b>	<b>62</b>	<b>346</b>
<b>Total général</b>		<b>585</b>	<b>380</b>	<b>965</b>	<b>1044</b>	<b>698</b>	<b>1742</b>
<b>Sous-totaux</b>	Administration centrale	45	34	79	91	68	159
	Services déconcentrés	229	112	341	403	253	656
	Enseignement	311	234	545	550	377	927

## VI. Mobilités structurelles et géographiques internes au ministère

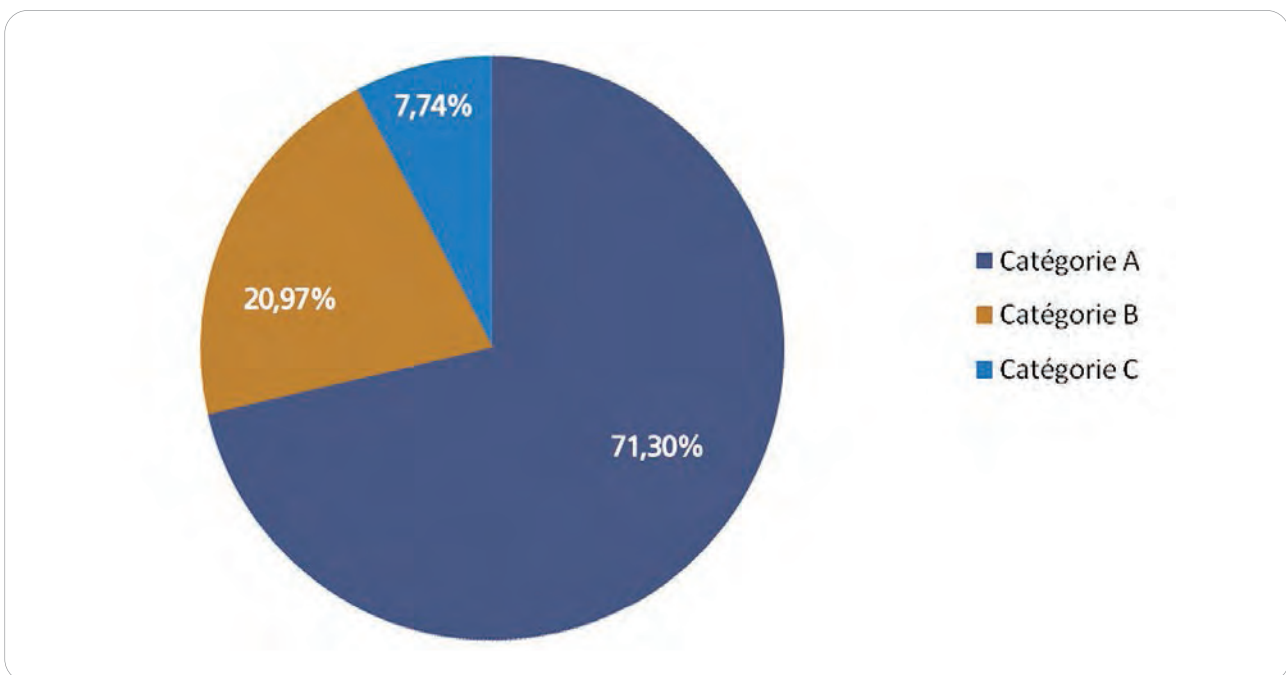
Données quantitatives		Lieu d'arrivée				Total
		Administration centrale	Ile-de-France	Inter-régions	Intra-régions	
Lieu de départ						
Administration centrale	Catégorie A	395	23	19		437
	Catégorie B	67	1	8		76
	Catégorie C	59	0	6		65
<b>Total</b>		<b>521</b>	<b>24</b>	<b>33</b>		<b>578</b>
Ile-de-France	Catégorie A	20	23	118		161
	Catégorie B	6	9	9		24
	Catégorie C	1	5	2		8
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>37</b>	<b>129</b>		<b>193</b>
Régions	Catégorie A	35	37	517	435	1 024
	Catégorie B	6	6	239	126	377
	Catégorie C	2	8	82	11	103
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>51</b>	<b>838</b>	<b>572</b>	<b>1 504</b>
<b>Total général</b>		<b>591</b>	<b>112</b>	<b>1 000</b>	<b>572</b>	<b>2 275</b>

Les entrées et sorties du MAAF sont présentées au chapitre VIII, rubrique IV : embauches et départs.

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

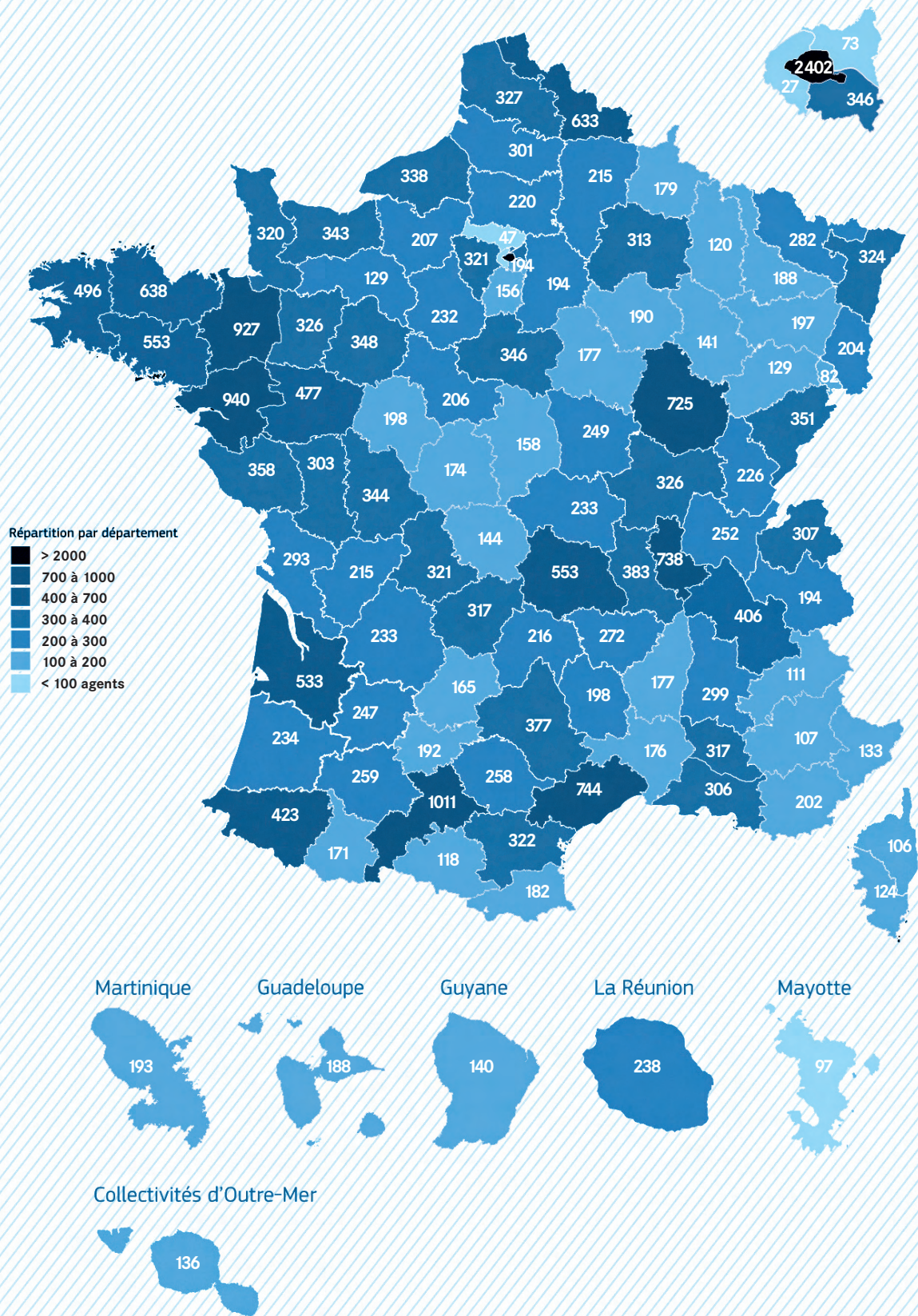
Ces données relatent tous les mouvements structurels ou géographiques. Le taux de mobilité défini par la fonction publique est calculé en rapportant le nombre des agents qui ont effectué une mobilité structurelle ou géographique à l'effectif total, soit en 2015 ;  $2275/31\ 882 = 7,13\ %$

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
<b>Nombre</b>	1 622	477	176	2 275
<b>Pourcentage</b>	71,30%	20,97%	7,74%	100%

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



### Les effectifs globaux du ministère, par département





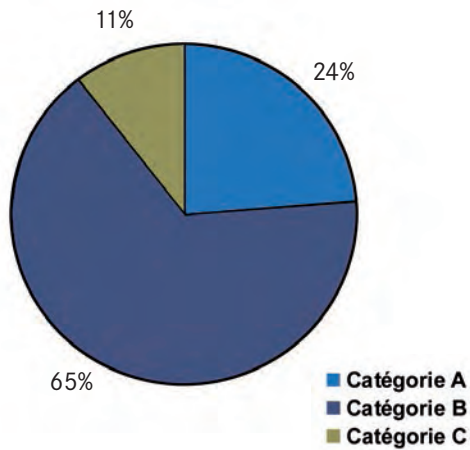
# FOCUS DDI ET DRAAF

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

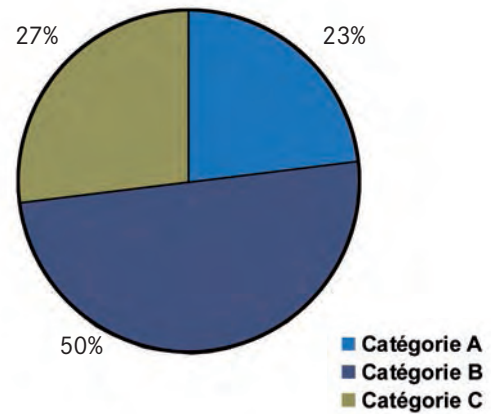
### Effectifs physiques par catégorie d'appartenance

Catégorie	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
A	984	904	1 005	2 893
B	2 716	1 946	759	5 421
C	443	1 055	443	1 941
<b>Total</b>	<b>4 143</b>	<b>3 905</b>	<b>2 207</b>	<b>10 255</b>

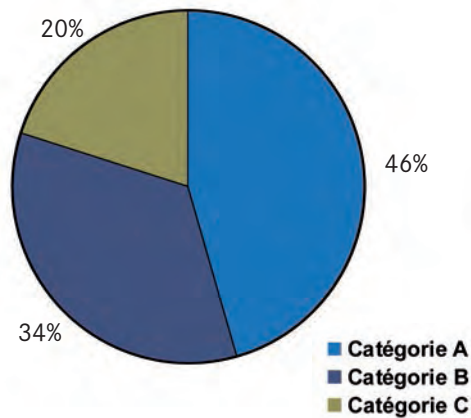
### Effectifs physiques en DD(CS)PP par catégorie



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



### Effectifs physiques en DRAAF par catégorie



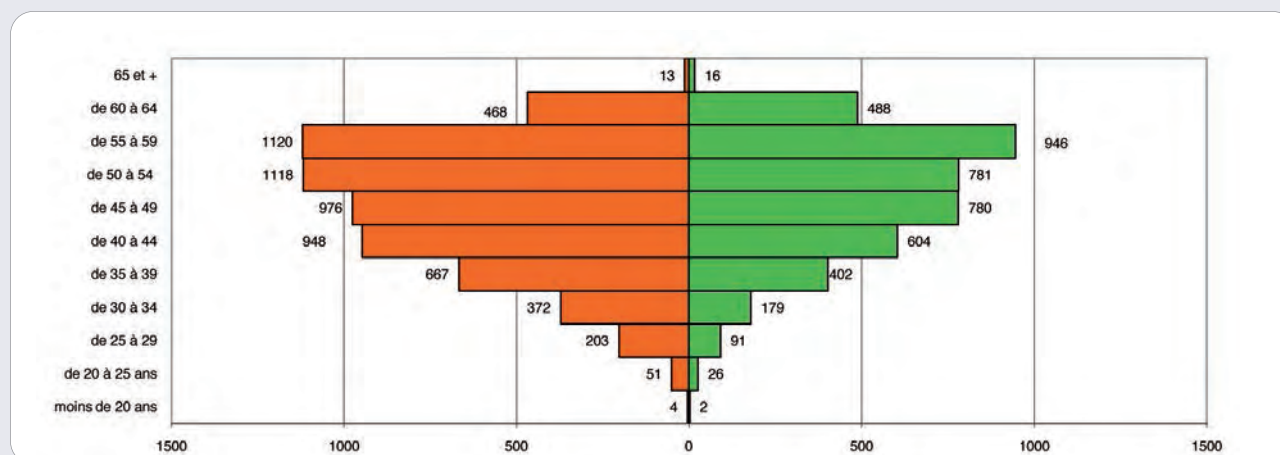
## Effectifs physiques par statut (titulaire ou non-titulaire) en DDI et DRAAF au 31/12/2015

Statut d'appartenance	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Titulaires	3 366	3 840	2 111	9 317
Non-titulaires	777	65	96	938
<b>Total</b>	<b>4 143</b>	<b>3 905</b>	<b>2 207</b>	<b>10 255</b>

## Effectifs physiques par catégorie en DDI et DRAAF au 31/12/2015

Statut d'appartenance	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
A	984	904	1 005	2 893
B	2 716	1 946	759	5 421
C	443	1 055	443	1 941
<b>Total</b>	<b>4 143</b>	<b>3 905</b>	<b>2 207</b>	<b>10 255</b>

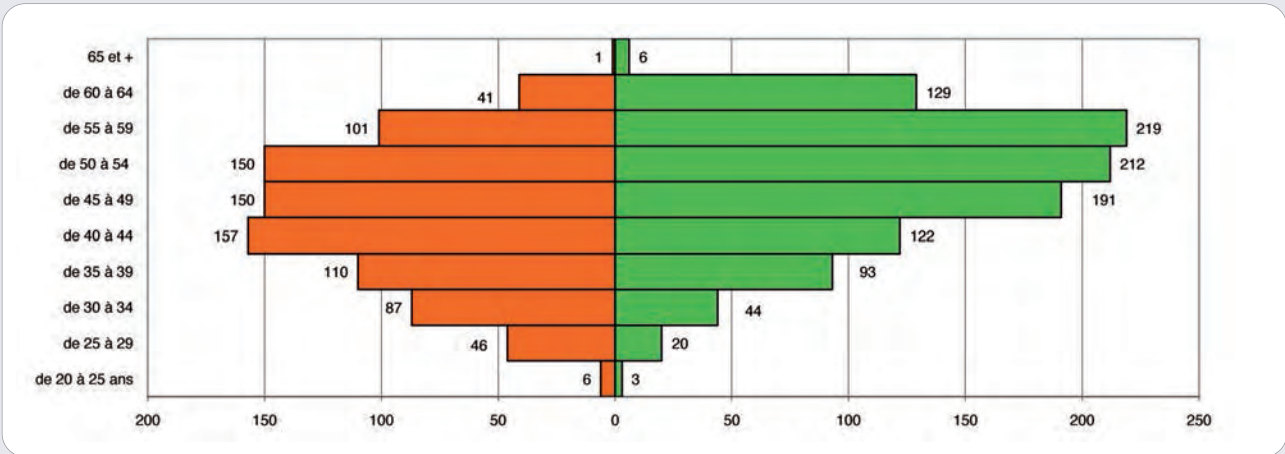
## Pyramide des âges globale en DDI et DRAAF



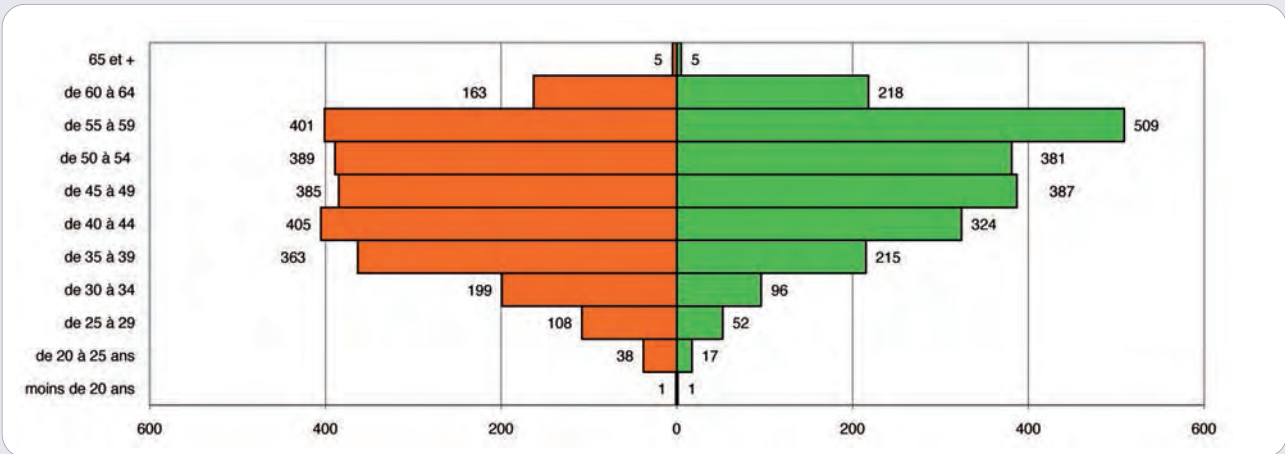
## Effectifs physiques par tranches d'âges en DDI et DRAAF

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	2	3	1	4	6
De 20 à 24 ans	7	3	10	39	18	57	5	5	10	77
De 25 à 29	74	29	103	118	59	177	11	3	14	294
De 30 à 34	111	59	170	222	110	332	39	10	49	551
De 35 à 39	151	136	287	415	238	653	101	28	129	1 069
De 40 à 44	239	188	427	490	373	863	219	43	262	1 552
De 45 à 49	240	282	522	465	445	910	271	53	324	1 756
De 50 à 54	241	297	538	479	438	917	398	46	444	1 899
De 55 à 59	188	335	523	497	558	1 055	435	53	488	2 066
De 60 à 64	76	225	301	198	247	445	194	16	210	956
65 et +	1	11	12	5	5	10	7		7	29
<b>Total</b>	<b>1 328</b>	<b>1 565</b>	<b>2 893</b>	<b>2 929</b>	<b>2 492</b>	<b>5 421</b>	<b>1 683</b>	<b>258</b>	<b>1 941</b>	<b>10 255</b>

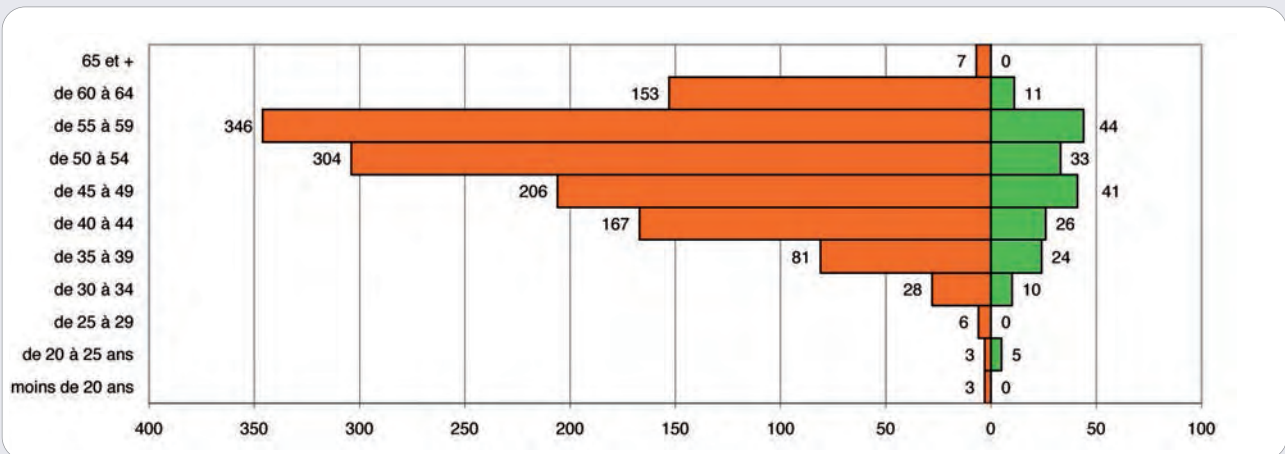
Pyramide des âges de la catégorie A en DDI



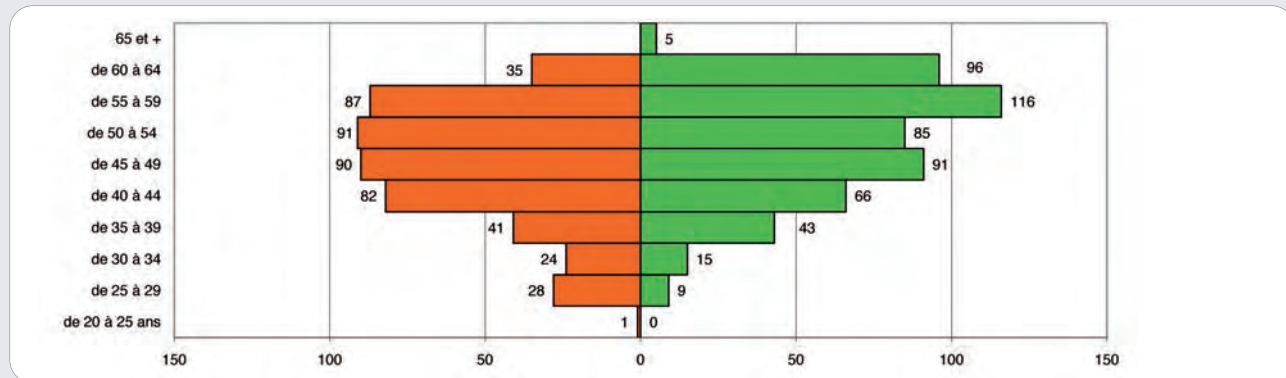
Pyramide des âges de la catégorie B en DDI



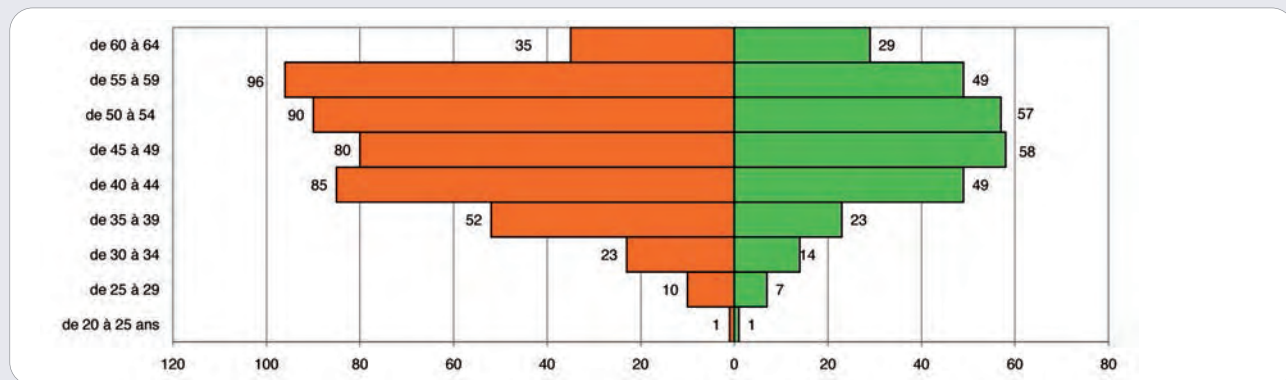
Pyramide des âges de la catégorie C en DDI



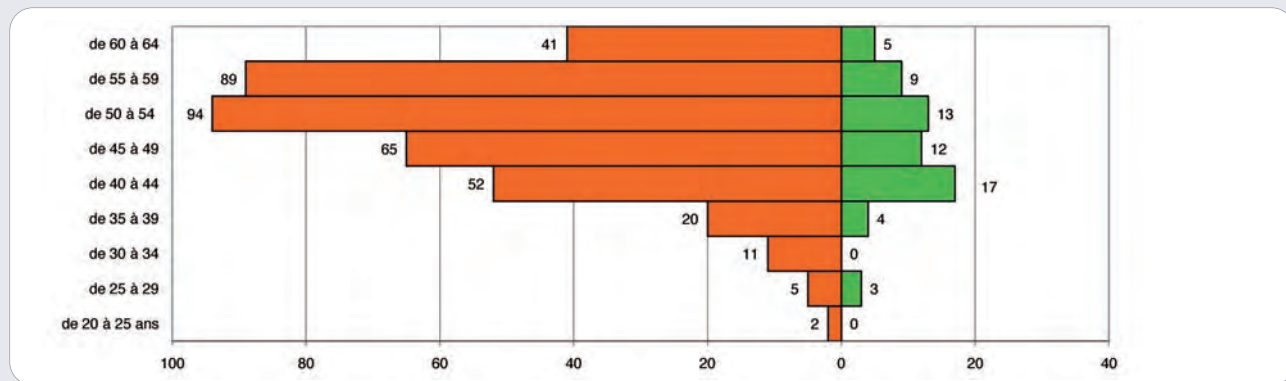
**Pyramide des âges de la catégorie A en DRAAF**



**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			Moyenne d'âge par structure
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
DD(CS)PP	45,5	50,5	48,2	43,7	48,4	46,0	49,9	46,8	49,5	46,9
DDT(M)	44,9	49,7	47,7	49,3	50,4	49,8	52,0	48,9	51,6	49,8
DRAAF	47,7	51,2	49,5	48,4	48,7	48,6	50,8	47,7	50,3	49,3
Moyenne d'âge par catégorie et par genre	46,1	50,5	48,5	46,5	49,1	47,7	51,2	48,1	50,8	48,5

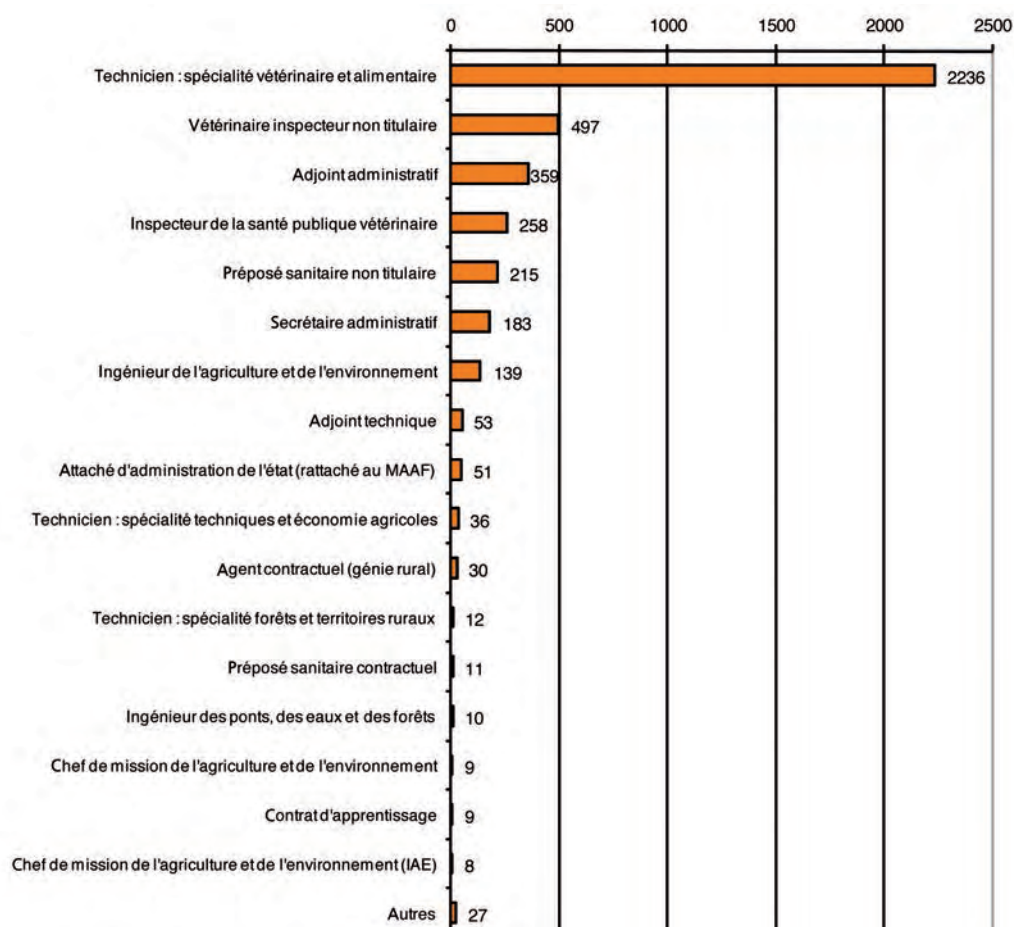
## Effectifs affectés en DDI et en DRAAF, par corps

Libellé Corps	DD(GS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Adjoint administratif	359	838	313	1510
Adjoint administratif (accueil PNA)	2	60	74	136
Adjoint technique	53	117	33	203
Adjoint technique (accueil PNA)		1	1	2
Adjoint technique de formation et de rcherche			1	1
Agent contractuel - 1 <sup>ère</sup> catégorie		1		1
Agent contractuel - 2 <sup>ème</sup> catégorie	4	1	1	6
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie		1		1
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie (ex-Berkanien)	4	11	2	17
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle		3	1	4
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle		1	2	3
Agent contractuel (génie rural)	30	24	51	105
Agent contractuel (Offices)		4		4
Agent contractuel des services déconcentrés	5	7	11	23
Agent principal des services techniques des services déconcentrés	1	4	1	6
Assistant ingénieur de formation et de recherche	3	1	2	6
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés		1	13	14
Attaché d'administration de l'État (non rattaché au MAAF)	1	3	2	6
Attaché d'administration de l'État (rattaché au MAAF)	51	82	145	278
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	9	5	3	17
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	8	49	12	69
Conseiller principal d'éducation			7	7
Contrat d'apprentissage	9	2	4	15
Contrôleur des finances publiques			1	1
Contrôleur du travail			1	1
Dessinateurs (service de l'Équipement)		5		5
Directeur d'établissement			16	16
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt			20	20
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt			16	16
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	139	607	432	1 178
Ingénieur de recherche			4	4
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	10	100	110	220
Ingénieur des travaux publics de l'État		10	1	11
Ingénieur d'études		3	1	4
Ingénieur d'études sanitaires		1		1
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	258	22	95	375
Inspection du travail			7	7
Ouvrier d'état mensualisé hydraulique		8	2	10
Préposé sanitaire contractuel	11			11
Préposé sanitaire non titulaire	215		3	218
Professeur certifié de l'enseignement agricole		4	29	33
Professeur de lycée professionnel agricole		6	51	57

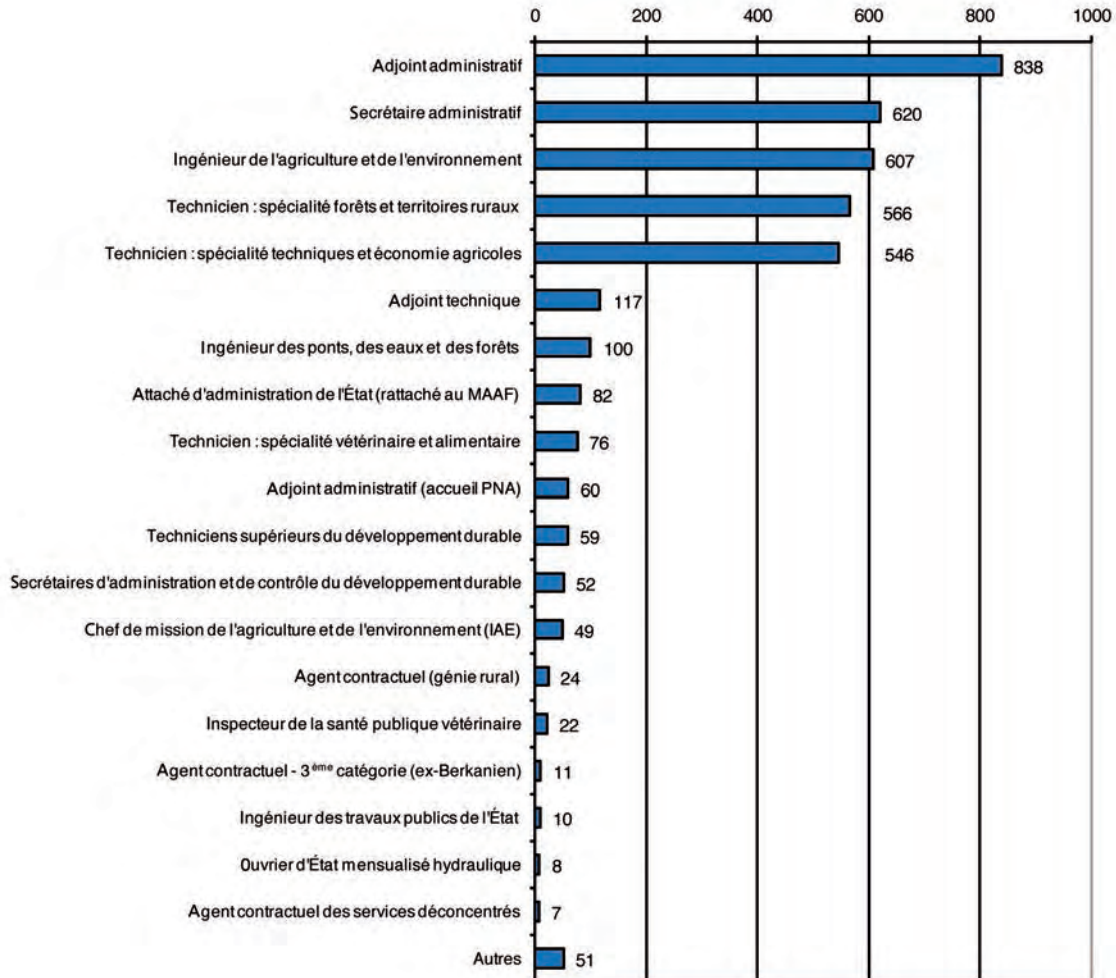


Libellé Corps	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Professeur des écoles			1	1
Professeur enseignement supérieur			1	1
Secrétaire administratif	183	620	300	1 103
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)	4	52	14	70
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	12	566	70	648
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	36	546	249	831
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	2 236	76	79	2 391
Technicien de formation et de recherche	2			2
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire		2	1	3
Technicien supérieur de l'Office national des forêts		2		2
Technicien supérieur du développement durable	1	59	6	66
Vétérinaire inspecteur non titulaire	497		16	513
Ingénieur du génie sanitaire			1	1
Assistant d'administration de l'aviation civile			1	1
<b>Total</b>	<b>4 143</b>	<b>3 905</b>	<b>2 207</b>	<b>10 255</b>

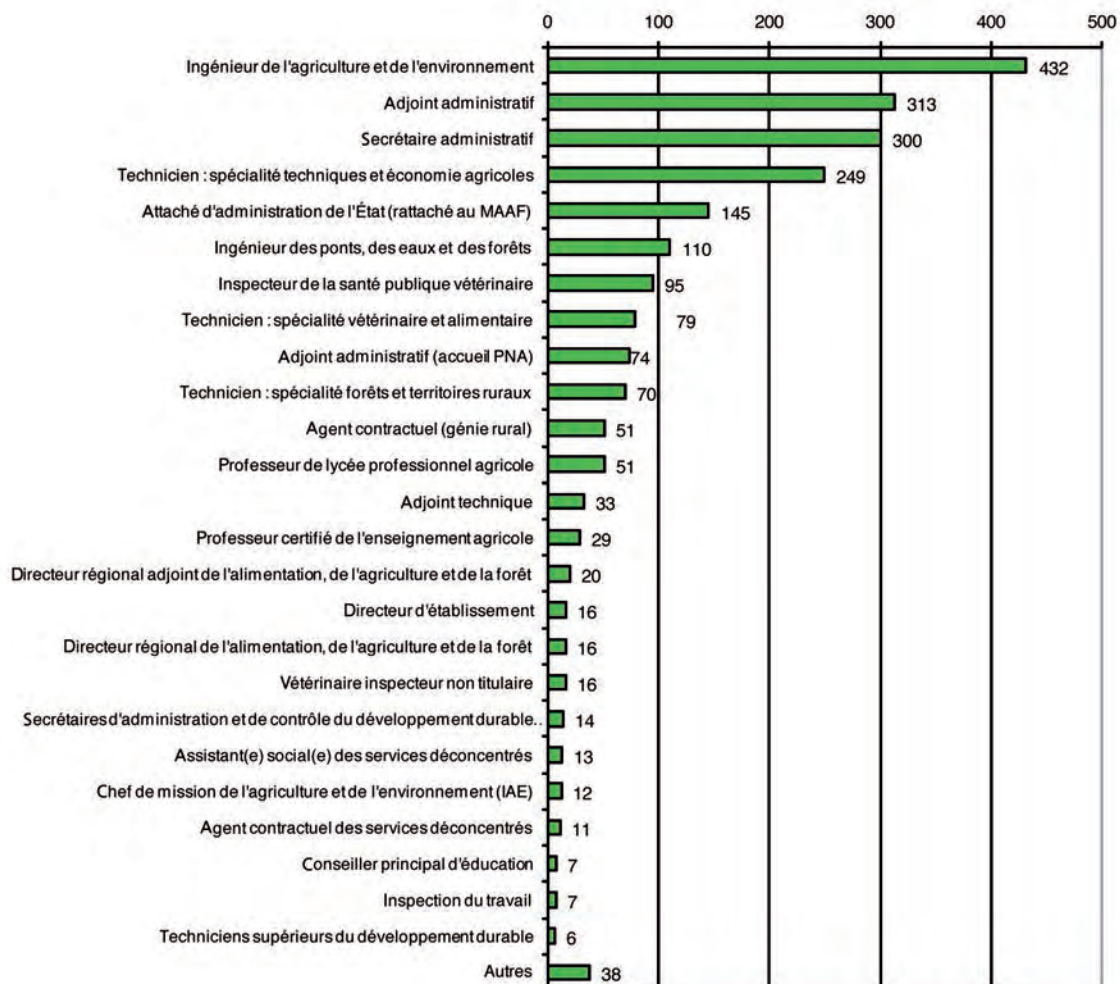
## Effectifs physiques par corps d'appartenance en DD(CS)PP



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



## Effectifs physiques par corps d'appartenance en DRAAF



## Effectifs physiques en DDI et en DRAAF par région

Régions (périmètre 2015)	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total général
Alsace	61	103	73	237
Aquitaine	253	249	128	630
Auvergne	182	196	84	462
Basse-Normandie	178	146	94	418
Bourgogne	172	172	110	454
Bretagne	609	243	130	982
Centre	161	221	123	505
Champagne-Ardenne	100	133	80	313
Corse	58	68	41	167
Franche-Comté	99	140	79	318
Haute-Normandie	70	81	79	230
Ile-de-France	169	99	129	397
Languedoc-Roussillon	144	219	121	484
Limousin	121	139	61	321
Lorraine	112	151	76	339
Midi-Pyrénées	321	381	136	838
Nord-Pas-de-Calais	137	85	72	294
Pays de la Loire	382	245	150	777
Picardie	92	106	80	278
Poitou-Charentes	231	173	94	498
Provence-Alpes-Cote d'Azur	152	223	121	496
Rhône-Alpes	338	331	145	814
Autres	1	1	1	3
<b>Total</b>	<b>4 143</b>	<b>3 905</b>	<b>2 207</b>	<b>10 255</b>

## Chapitre II

# La rémunération

### Les traitements et salaires

- I. La masse salariale
- II. Répartition des traitements et salaires
- III. La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)
- 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 2015
- II. Arrêtés publiés en 2015

#### FOCUS

LE RIFSEEP.

CE NOUVEAU RÉGIME VISE UN OBJECTIF  
DE SIMPLIFICATION DU PAYSAGE INDEMNITAIRE.

#### Chiffres clés 2015

Masse salariale : 1 981 M€

Bénéficiaires de la GIPA : 2 322

Bénéficiaires de l'IDV : 14

Mesures catégorielles : 3,441 M€

# Les traitements et salaires

## I. La masse salariale

### Consommation des crédits de personnel 2015

Les dépenses de personnel hors CAS sont au même niveau qu'en 2014. Le secteur de l'enseignement (programmes 142 et 143) voit son exécution augmenter en raison des créations d'emploi.

#### 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)	196 076 870,72	130 558 270,98
	11	Enseignement supérieur public - Personnel de l'enseignement supérieur (personnels mis à disposition)	851 394,50	626 437,15
	20	Appui à la recherche - Personnel de la recherche du ministère chargé de l'agriculture	1 833 155,87	1 281 795,89
<b>Total 142</b>		<b>Enseignement supérieur et recherche agricoles</b>	<b>198 761 421,09</b>	<b>132 466 504,02</b>
143	10	Personnel permanent - Personnel mis à disposition par le ministère chargé de l'agriculture	182 879,86	138 097,13
	13	Personnel permanent - Personnels titulaires et stagiaires de l'enseignement agricole public	654 075 464,88	440 204 448,94
	27	Personnel TOS inclus dans le périmètre de décentralisation	207 554,16	135 441,20
	30	Enseignement agricole privé à temps plein - Personnel - Actions locales	198 818 347,66	198 524 881,75
	34	Enseignement agricole privé à temps plein - Personnel - Actions nationales	2 127 434,00	2 127 434,00
	99	Dépenses de personnel du programme "enseignement technique agricole" à reventiler	57 101,78	37 744,46
<b>Total 143</b>		<b>Enseignement technique agricole</b>	<b>855 468 782,34</b>	<b>641 168 047,48</b>
206	60	Personnel des services de l'alimentation au niveau déconcentré : moyens permanents	289 202 720,36	209 886 813,96
	62	Personnel mis à disposition par le ministère de l'agriculture	3 148,29	3 148,29
<b>Total 206</b>		<b>Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation</b>	<b>289 205 868,65</b>	<b>209 889 962,25</b>
215	10	Personnel permanent	167 003 224,88	122 797 353,02
	26	Personnel de l'INSEE - Administrations centrale	4 329 378,15	3 098 615,84
	38	Personnel de l'INSEE -DRAAF	5 204 900,05	3 681 201,57
	39	Personnels permanents des DRAAF, DAAF et DDT(M)	383 763 295,17	266 288 518,97
	71	Personnel mis à disposition par le ministère chargé de l'agriculture et autres dépenses	16 325 387,47	11 516 269,93
	72	Elèves et stagiaires en écoles ou en centres de formation	9 113 696,52	5 823 621,66
	78	Personnel des représentations françaises à l'étranger et organismes internationaux	12 052 769,89	9 790 497,52
	79	Personnels en DRAAF - Centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) - Travaillant pour le MAAP	3 979 100,82	2 704 262,44
	80	Personnels en DRAAF - Centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) - Travaillant pour le MEDDE	5 487 833,16	3 671 128,61
	99	Dépenses de personnel du programme "conduite et pilotage des politiques de l'agriculture" à reventiler	1 461 854,10	1 150 488,21
<b>Total 215</b>		<b>Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture</b>	<b>608 721 440,21</b>	<b>430 521 957,77</b>
<b>Total</b>			<b>1 952 157 512,29</b>	<b>1 414 046 471,52</b>



## Moyens d'ajustement

Programme	Article	Libellé articles	Cumul	Cumul hors CAS
143	20	Moyens d'ajustement (structurels et conjoncturels) Personnel enseignant	4 390 595,22	4 390 595,22
	21	Moyens d'ajustement (structurels et conjoncturels) Personnel non enseignant	1 112 081,04	1 112 081,04
	70	Personnel - Autres moyens d'ajustement	2 385 586,30	2 377 314,65
<b>Total 143</b>		<b>Enseignement technique agricole</b>	<b>7 888 262,56</b>	<b>7 879 990,91</b>
206	61	Personnel des services de l'alimentation au niveau déconcentré : moyens non permanents	1 995 399,13	1 995 399,13
<b>Total 206</b>		<b>Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation</b>	<b>1 995 399,13</b>	<b>1 995 399,13</b>
215	11	Personnel : moyens d'ajustement	713 904,48	713 904,48
	27	Personnel : moyens d'ajustement statistiques pour le recensement agricole	-137 394,21	-137 394,21
	31	Personnel : moyens d'ajustement statistiques (hors recensement agricole)	3 030 272,23	3 030 272,23
	32	Personnel : Moyens d'ajustement des DRAAF, DAAF et DDT(M)	8 278 028,56	8 278 028,56
	77	FEAGA	7 750 780,35	7 750 780,35
<b>Total 215</b>		<b>Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture</b>	<b>19 635 591,41</b>	<b>19 635 591,41</b>
<b>Total</b>			<b>29 519 253,10</b>	<b>29 510 981,45</b>
<b>Total général</b>			<b>1 981 676 765,39</b>	<b>1 443 557 452,97</b>

## II. Répartition des traitements et salaires

### Nombre d'agents par statut et tranche indiciaire

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	369	3 011	4 803	1 845	7 056	5 315	1 661	24 060
Non-titulaire	348	1 344	1 571	902	1 653	1 833	171	7 822
<b>Total</b>	<b>717</b>	<b>4 355</b>	<b>6 374</b>	<b>2 747</b>	<b>8 709</b>	<b>7 148</b>	<b>1 832</b>	<b>31 882</b>

la valeur du point au 31 décembre 2015 est de 55,5635 € annuels.

### Nombre d'agents 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	12	120	372	109	382	335	344	1 674
Non-titulaire	11	2	2	7	67	79	101	269
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>122</b>	<b>374</b>	<b>116</b>	<b>449</b>	<b>414</b>	<b>445</b>	<b>1 943</b>

#### Enseignement technique

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	65	609	831	916	3 442	3 147	261	9 271
Non-titulaire	232	1 068	1 509	877	1 498	1 173	24	6 381
<b>Total</b>	<b>297</b>	<b>1 677</b>	<b>2 340</b>	<b>1 793</b>	<b>4 940</b>	<b>4 320</b>	<b>285</b>	<b>15 652</b>

#### Enseignement supérieur

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	48	345	496	117	460	598	569	2 633
Non-titulaire	15	9	26	4	50	23	24	151
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>354</b>	<b>522</b>	<b>121</b>	<b>510</b>	<b>621</b>	<b>593</b>	<b>2 784</b>

#### DRAAF, DDT

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	129	1 059	1 737	381	1 577	813	213	5 909
Non-titulaire	50	15	8	6	21	18	10	128
<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>1 074</b>	<b>1 745</b>	<b>387</b>	<b>1 598</b>	<b>831</b>	<b>223</b>	<b>6 037</b>

#### Services de l'alimentation

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	68	737	1 325	312	1 139	368	184	4 133
Non-titulaire	40	250	25	8	14	535	9	881
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>987</b>	<b>1 350</b>	<b>320</b>	<b>1 153</b>	<b>903</b>	<b>193</b>	<b>5 014</b>

#### Autres

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	47	141	42	10	56	54	90	440
Non-titulaire			1		3	5	3	12
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>141</b>	<b>43</b>	<b>10</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>93</b>	<b>452</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 prolonge la GIPA 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 – du 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 2015, huitième 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 2010 au 31 décembre 2014. Par ailleurs, l'inflation prise en compte pour le calcul de la GIPA s'élevait à 5,6 %.

#### Les populations concernées sont les suivantes :

- ▶ 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'élève à 2 322 soit 6% de moins qu'en 2014 (2 468). De ce fait, le montant total de la GIPA versée au titre de l'année 2015 s'élève à 1 851 728 €.**

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bénéficiaires	1 015	1 818	3 281	2 124	2 468	2 322
Inflation	6,2 %	5,9 %	6,5 %	5,5 %	6,3 %	5,6 %
Dépense	869 683	1 330 907,42	1 860 858,45	1 453 305,97	1 506 352,00	1 851 728,00

#### Les principaux corps bénéficiaires de la GIPA en 2015 ont été :

- ▶ en catégorie A, les enseignants de l'enseignement technique public et privé (768, dont 323 du privé) et supérieur (130), les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (80), les Inspecteurs de la santé publique vétérinaire (67) et les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (53). Le nombre d'agents de catégories A concernés par la GIPA augmente fortement en 2015 (842 contre 471 en 2014) ;
- ▶ en catégorie B, les secrétaires administratifs (37), et les techniciens des services (28), en baisse par rapport à 2014 ;
- ▶ en catégorie C, les adjoints administratifs (582), les adjoints techniques (34) et les adjoints techniques des corps d'enseignement (53), également en baisse ;

La baisse du nombre de catégories B et C bénéficiaires de la GIPA est liée aux améliorations statutaires dont ont bénéficié ces catégories.

- ▶ Chez les contractuels, en priorité les enseignants de l'enseignement privé (323) et les contractuels du secteur vétérinaire, dont 228 pour les vétérinaires non titulaires, et 33 pour les préposés non titulaires. Les contractuels du niveau de la catégorie A sont ainsi plus nombreux en 2015 à bénéficier de la GIPA (642 contre 144).

	Nombre de bénéficiaires	F	H	Moyenne d'âge	Moyenne des montants en €	Total des montants en €
<b>Titulaires</b>						
Catégorie A	842	355	487	53,5	1 463	1 231 910,00
Catégorie B	83	60	23	48,3	208	17 282,29
Catégorie C	688	600	88	56,2	256	176 102,58
<b>Total titulaires</b>	<b>1 613</b>	<b>1 015</b>	<b>598</b>	<b>54,4</b>	<b>884</b>	<b>1 425 294,87</b>
<b>Contractuels</b>						
Catégorie A	642	297	345	49,5	623	399 679,56
Catégorie B	64	35	29	47,3	391	25 009,53
Catégorie C	3	3		45,7	582	1 744,62
<b>Total / moyenne pondérée</b>	<b>709</b>	<b>335</b>	<b>374</b>	<b>49,2</b>	<b>601</b>	<b>426 433,71</b>
<b>Total GIPA</b>	<b>2 322</b>	<b>1 350</b>	<b>972</b>	<b>52,8</b>	<b>797</b>	<b>1 851 728,58</b>

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

### Montant versé par programme et par année

Programme	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total général
142		122 220	265 553	171 574	11 700		32 295	603 342
143	438 659	555 763	1 344 417	558 790	660 672	193 587	257 796	4 009 684
206	148 820	134 554	115 841	243 275	370 062	198 788	223 821	1 435 160
215	660 094	585 167	1 181 163	845 743	1 052 778	174 761	254 795	4 754 501
<b>Total</b>	<b>1 247 573</b>	<b>1 397 704</b>	<b>2 906 974</b>	<b>1 819 382</b>	<b>2 095 212</b>	<b>567 135</b>	<b>768 706</b>	<b>10 802 687</b>

### Evolution de l'âge moyen des bénéficiaires

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Moyenne sur la période 2009 à 2015
Âge moyen	47,57	45,71	43,79	47,26	47,75	45,77	49,00	46,21

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

NNE	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total général
A Administratif	1	2	1	1	5	1		11
A Technique	7	3	8	9	5	2	2	36
B & C Administratif	2	5	3	3	8	2	2	25
B & C Technique	11	10	8	10	11	3	6	59
Enseignant	2	15	38	12	7	5	4	83
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>58</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>214</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	9	11
A Technique			6	30	36
B & C Administratif			2	23	25
B & C Technique			16	43	59
Enseignant	2	21	35	25	83
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>46</b>	<b>77</b>	<b>89</b>	<b>214</b>

Entre 2009 et 2014, le MAAF a versé 214 indemnités de départ volontaires pour un montant de 10,8 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.

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

## Administration centrale

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

Corps/Grade	TOTAL 2015
IGSPV CI Ex	38 398
IGSPV CI N (2ème éch.)	37 119
IGSPV CI N (1er éch.)	35 927
ICSPV	28 536
ICSPV (chef de bureau)	29 775
ISPV	22 895
ISPV (chef de bureau)	24 295
Chef mission (IAE)	23 974
IDAE	22 276
IAE	15 393
PCEA-PLP-CPE HCI	13 269
PCEA-CPE-HCI chef de bureau	14 179
PCEA-PLP-CPE	12 694
PCEA-PLP-CPE chef de bureau	12 990
Infirmier(e) CI Sup et Hors CI (catégorie. A)	10 766
Infirmier(e) CI N (catégorie. A)	9 444
Contractuel Catégorie fonctionnelle	12 647
Contractuel Catégorie fonctionnelle chef de bureau	13 193
Contractuel Catégorie except	9 221
Contractuel Catégorie except chef de bureau	9 650
Contractuel 1 <sup>ère</sup> catégorie H CI	7 165
Contractuel 1 <sup>ère</sup> catégorie	6 440
Contractuel 2 <sup>ème</sup> catégorie	5 346
APST 1 <sup>ère</sup> catégorie	9 300
TS MAP Chef	11 867
TS MAP Principal	11 504
TS MAP CI N > 5	10 904
TS MAP CI N <=5	10 610
Adj Adm Principal 1 <sup>ère</sup> CI AC (E6)	9 057
Adj Adm Principal 2 <sup>ème</sup> CI AC (E5)	8 649
Adj Adm 1 <sup>ère</sup> CI AC (E4)	8 379
Adj Adm 2 <sup>ème</sup> CI AC (E3)	8 119
Adj Tech. Principal 1 <sup>ère</sup> CI AC (E6)	9 197
Adj Tech Principal 2 <sup>ème</sup> CI AC (E5)	8 649
Adj Tech 1 <sup>ère</sup> CI AC (E4)	8 379
Adj Tech 2 <sup>ème</sup> CI AC (E3)	8 119

## Services déconcentrés

### Personnels administratifs

Corps/Grade	TOTAL 2015
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
1 <sup>re</sup> Cat.	3 133
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)	6 423
Adj Adm Principal 2 SD (E 5)	5 936
Adj Adm SD (E4)	5 731
Adj Adm 2 <sup>e</sup> CI SD (E3)	5 579

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

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

Corps/Grade	TOTAL 2015
ICSPV en DRAAF et DAAF	24 719
ICSPV en DDT	25 866
ISPV en DRAAF et DAAF	17 895
ISPV en DDT	19 405
Chef mission (IAE)	20 670
IDAE	19 086
IAE	13 209
TS MAP Chef (1,2)	9 874
TS MAP Chef (faisant fonction d'Ingénieur)	13 274
TS MAP Principal	9 530
TS MAP	8 999
APST 1 <sup>ère</sup> catégorie	6 993
Adj Tech Principal (E6)	6 341
Adj Tech Principal (E5)	6 095
Adj Tech (E4)	5 993
Adj Tech (E3)	5 916

### Personnels techniques DDPP-DD(CS)PP

Corps/Grade	TOTAL 2015
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 2015
IDAE	3 033
IAE	1 849
Infirmier(e) CI Sup et Hors CI (catégorie. A)	5 094
Infirmier(e) CI N (catégorie. A)	4 588
Infirmier(e) CI Sup et Hors CI (catégorie. B)	5 094
Infirmier(e) CI N (catégorie. B)	4 588
Adjoint technique enseignement E6	6 342
Adjoint technique enseignement E5	5 854
Adjoint technique ens E4	5 650
Adjoint technique ens E3	5 497

## Enseignement supérieur

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

Corps/Grade	TOTAL 2015
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 Hors 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 2015
Tech FR CI Ex	5 338
Tech FR CI Sup > 4 (IFTS)	5 095
Tech FR CI Sup < ou égal à 4 (IAT)	4 588
Tech FR CI N > 5 (IFTS)	4 588
Tech FR CI N < ou égal à 5 (IAT)	4 588
Adj Tech Principal FR 1 <sup>ère</sup> CI (E6)	6 342
Adj Tech Principal FR 2 <sup>ème</sup> CI (E5)	5 854
Adj Tech FR 1 <sup>ère</sup> CI (E4)	5 650
Adj Tech FR 2 <sup>ème</sup> CI (E3)	5 497
Adj Adm Principal 1 <sup>ère</sup> CI (E6)	6 342
Adj Adm Principal 2 <sup>ème</sup> CI (E5)	5 854
Adj Adm 1 <sup>ère</sup> CI (E4)	5 650
Adj Adm 2 <sup>ème</sup> CI (E3)	5 497



# 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 décret du 22 décembre 2008.

Le ministère chargé de l'agriculture a mis en œuvre la PFR dès l'année 2009 dans la filière administrative, pour le corps des attachés et les statuts d'emploi de chef de mission et de secrétaire général des établissements d'enseignement supérieur. 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.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la PFR est remplacée progressivement par le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Une première mise en œuvre du RIFSEEP a eu lieu au 1<sup>er</sup> juillet 2015 pour le corps des administrateurs civils.

## PFR des attaches et des secrétaires administratifs

Montant PF et PR des attachés	Montants de référence en €		Plafonds
	Fonctions	Résultats	
<b>Administration centrale</b>			
Attaché d'administration	2 600	1 700	25 800
Attaché principal d'administration	3 200	2 200	32 400
Chef de mission	3 500	2 400	35 400
<b>Services déconcentrés, établissements publics et services à compétence nationale</b>			
Attaché d'administration	1 750	1 600	20 100
Attaché principal d'administration	2 500	1 800	25 800
Chef de mission /SG des établissements d'enseignement supérieur	2 900	2 000	29 400

Montant PF et PR des SA	Montants de référence en €		Plafonds
	Fonctions	Résultats	
<b>Administration centrale</b>			
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle et grades analogues	1 850	850	16 200
Secrétaire administratif de classe supérieure et grades analogues	1 750	800	15 300
Secrétaire administratif de classe normale et grades analogues	1 650	750	14 400
<b>Services déconcentrés, établissements publics et services à compétence nationale</b>			
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle et grades analogues	1 550	700	13 500
Secrétaire administratif de classe supérieure et grades analogues	1 450	650	12 600
Secrétaire administratif de classe normale et grades analogues	1 350	600	11 700

## Répartition des coefficients par grade et par secteur

### Administration centrale

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	
Chef de mission	19		1	1		2	15				1	3	5	7	3
Attaché hors classe	19		1		4	6	8				7	5	5	2	
Attaché principal	129		72		28	16	13		7	12	57	28	19	6	
Attaché	155		130	1	14	8	2	13*	24	30	48	26	10	4	
<b>Total</b>	<b>322</b>	<b>0</b>	<b>204</b>	<b>2</b>	<b>46</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>13*</b>	<b>31</b>	<b>43</b>	<b>115</b>	<b>64</b>	<b>41</b>	<b>15</b>	

\*dont 10 déprécarisations

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 exc	156		28	97	31			8	26	39	34	28	11	10
Classe sup	71		26	39	6			6	10	25	14	6	6	4
Classe normale	137		48	85	4	11*	3	31	30	34	11	6	10	1
<b>Total</b>	<b>364</b>	<b>0</b>	<b>102</b>	<b>221</b>	<b>41</b>	<b>11*</b>	<b>3</b>	<b>45</b>	<b>66</b>	<b>98</b>	<b>59</b>	<b>40</b>	<b>27</b>	<b>15</b>

\*dont 3 déprécarisations

### 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
Chef de mission	22			2	3	13	4		1	1	13	3	3	1
Attaché hors classe	32			3	3	25	1			2	17	9	2	2
Attaché principal	155			100	11	36	8	1	8	26	78	29	8	5
Attaché	135		1	103	16	13	2	6	13	28	66	13	8	1
<b>Total</b>	<b>344</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>208</b>	<b>33</b>	<b>87</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>57</b>	<b>174</b>	<b>54</b>	<b>21</b>	<b>9</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 exc	599		163	367	69		1	46	127	298	88	32	3	4
Classe sup	304		117	170	17		1	27	86	133	45	11	1	
Classe normale	524	1	276	235	12	26*	2	116	118	201	49	10	1	1
<b>Total</b>	<b>1427</b>	<b>1</b>	<b>556</b>	<b>772</b>	<b>98</b>	<b>26*</b>	<b>4</b>	<b>189</b>	<b>331</b>	<b>632</b>	<b>182</b>	<b>53</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

\*dont 24 déprécarisations

### 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
Secrétaire général	12							4	8				2	2	4	4
Chef de mission	4					3		1					3			1
Attaché hors classe	4							4						2	2	
Attaché principal	27	1	1			16	3	6			2	2	12	6	4	1
Attaché	27	1				17	6	3		1	2	4	13	6	1	
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>6</b>

Rémunération

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 exc	54		1		19	27	7			2	6	28	8	7	2	1
Classe sup	30				21	7	2				7	15	6		1	1
Classe normale	44				29	14	1	1*		2	14	19	5	2		1
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>69</b>	<b>48</b>	<b>10</b>	<b>1*</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>62</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

\*Déprecarisation

## 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
Chef de mission	10			2	3				3	2				7	1	
Attaché hors classe	15			4	3				7	1				7	7	
Attaché principal	62	6	17	12		7	18	2			4	4	40	7	1	
Attaché	100	21	36	15		10	15	3		7*	10	7	60	13	1	
<b>Total</b>	<b>187**</b>	<b>27</b>	<b>59</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>43</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>7*</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>114</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

\* Déprecarisations - \*\* 11 agents comptables n'ont pas de part résultat

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 exc	137	1	3	3	61	62	7	0	1	12	28	71	22	3		
Classe sup	96		2		57	31	6			7	28	51	9	1		
Classe normale	187	1		3	116	64	3	32*	1	26	41	72	13	1	1	
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>234</b>	<b>157</b>	<b>16</b>	<b>32*</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>97</b>	<b>194</b>	<b>44</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

\*Déprecarisation 2015

## Répartition des coefficients par grade tous secteurs confondus

Attachés et chef de mission		Coefficient fonctions								Coefficient résultats						
Grade	Nombre d'agents	≤ 1,5	1,75	2	2,5	3	3,5	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
Secrétaire général	12							4	8				2	2	3	5
Chef de mission	55		2	3	1	6	6	18	19		1	2	26	9	10	5
Attaché hors classe	70		4	3	1	3	14	36	9			2	31	23	8	5
Attaché principal	373	7	18	12	72	123	60	60	21	1	21	44	187	70	31	13
Attaché	417	22	36	15	131	131	51	27	4	27	49	69	187	58	19	6
<b>Total</b>	<b>927*</b>	<b>29</b>	<b>60</b>	<b>33</b>	<b>205</b>	<b>263</b>	<b>131</b>	<b>145</b>	<b>61</b>	<b>28**</b>	<b>71</b>	<b>117</b>	<b>433</b>	<b>162</b>	<b>71</b>	<b>34</b>

\* Dont 122 agents logés et 11 agents comptables n'ont pas de part résultat \*\* Dont 17 déprecarisés, PFR = 75 %

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 exc	946	1	4	3	243	484	97	114	0	2	68	187	436	152	70	16	15
Classe sup	501	0	2	0	195	234	39	31	0	1	40	131	224	74	18	8	5
Classe normale	892	1	0	4	421	361	85	20	70	6	175	203	326	78	19	12	3
<b>Total</b>	<b>2 339</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>859</b>	<b>1 079</b>	<b>221</b>	<b>165</b>	<b>70</b>	<b>9</b>	<b>283</b>	<b>521</b>	<b>986</b>	<b>304</b>	<b>107</b>	<b>36</b>	<b>23</b>

# FOCUS

## MISE EN ŒUVRE PROGRESSIVE DU RIFSEEP POUR LES AGENTS AFFECTÉS AU MAAF

(RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL)

Le RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire ayant vocation à se substituer à la plupart des primes et indemnités existantes, entre en œuvre progressivement au sein du MAAF. Ce nouveau régime vise un objectif de simplification du paysage indemnitaire.

Il se compose de deux volets cumulatifs :

- ▶ l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est l'indemnité principale, valorisant l'exercice des fonctions et versée mensuellement. Son montant est déterminé par rapport au groupe de fonctions, au grade et au secteur d'activités de l'agent ;
- ▶ le complément indemnitaire annuel (CIA) permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir ; son montant est modulé annuellement et il est attribué en une fraction sur la paie du mois de décembre. Le CIA représentera en moyenne et selon les corps entre 5 et 10% du montant total du RIFSEEP.

Le passage au RIFSEEP s'accompagne d'une garantie financière permettant aux personnels concernés, lors de la bascule au nouveau régime, de conserver le montant mensuel perçu l'année précédant le changement en application des régimes indemnitaires antérieurs.

La mise en œuvre du nouveau régime est opérée progressivement pour les agents affectés au MAAF, en fonction de leur corps :

- ▶ au 1<sup>er</sup> juillet 2015 pour les administrateurs civils ;
- ▶ au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les assistants de service social des administrations de l'État, ainsi que les inspecteurs généraux de l'agriculture ;
- ▶ en mai 2016 pour les attachés d'administration de l'État et les secrétaires administratifs, avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

La bascule sera opérée pour les corps de catégorie C à l'automne 2016, et pour les corps techniques de catégorie A+ (IPEF et ISPV) au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Les décisions relatives au passage des autres corps du MAAF ne sont pas encore arrêtées et feront l'objet d'informations ultérieures.

Groupe RIFseep	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP MAAF		Barème réglementaire		
			Socle IFSE	CIA (Complément indemnitaire annuel) pivot	Maximum IFSE = 85 % du plafond RIFSEEP	CIA max 15 % du plafond RIFSEEP	PLAFOND RIFSEEP
G1	. Adjoint au chef de service, sous-directeur ou assimilé . Chef de bureau (forte exposition ou équipe importante) . Chargé de mission transversal auprès d'un directeur, d'un chef de service ou assimilé	Adm. HCL.	33 500	3 090	49 980	8 820	58 800
		Adm. Civil	32 000	3 090			
G2	. Chef de bureau II . Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 1 . Chargé de mission transversal auprès d'un sous-directeur ou assimilé	Adm. HCL.	28 000	3 090	46 920	8 280	55 200
		Adm. Civil					
G2	. Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 2 . Chargé de mission /chargé d'études au sein d'un bureau ou assimilé	Adm. Civil	23 100	3 090	42 330	7 470	49 800
		Minimum	19 265	3 090			

# L'indemnité de performance et de fonctions (IPF)

L'indemnité de performance et de fonctions (IPF) a été mise en place par décret n° 2010-1705 du 30 décembre 2010 et concerne le corps interministériel des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF).

Au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, la mise en œuvre de l'IPF s'est faite au 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour les IPEF exerçant leurs fonctions en direction départementale des territoires (DDT).

En 2014, le versement de cette indemnité a concerné les IPEF de l'enseignement supérieur et en 2015, il a été étendu à ceux affectés en direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF), en direction de l'alimentation et de l'agriculture (DAAF) et en administration centrale.

Cette indemnité est composée :

- ▶ d'une part fonctions liée au poste occupé par l'agent,
- ▶ d'une part performance appelée à évoluer en fonction de l'évaluation de l'atteinte des objectifs qui lui ont été fixés dans le cadre de l'entretien professionnel.

## Répartition des coefficients par grade tous secteurs confondus

Grade	Nombre agents	Coefficient fonctions										Coefficient performance									
		1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	< 1,5	≤ 2	≤ 2,5	≤ 3	≤ 3,5	≤ 4	≤ 4,5	≤ 5,5	≤ 6
I.P.E.F.	235	46	4	15	24	91	17	33	4	1		72	22	84	47	5	4			1	
I.C.P.E.F.	334	20	5	2	33	62	67	108	24	10	3	39	18	151	84	20	17	4		1	
I.G.P.E.F.	146					62	1	13	5	106	11	4	1	103	15	8	12	3	1	3	
<b>Total</b>	<b>715</b>	<b>66</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>57</b>	<b>159</b>	<b>85</b>	<b>154</b>	<b>33</b>	<b>117</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>111</b>	<b>41</b>	<b>338</b>	<b>146</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

## Répartition des coefficients par grade et par secteur

### Administration centrale

Grade	Nombre agents	Coefficient fonctions								
		3	3,5	4	4,5	5	5,5	6		
I.P.E.F.	64		51		5	4	3	1		
I.C.P.E.F.	91		22		12	26	18	10	3	
I.G.P.E.F.	118		2			4	1	100	8	3
<b>Total</b>	<b>273</b>		<b>75</b>		<b>17</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>111</b>	<b>11</b>	<b>3</b>

Secteur d'affectation	Coefficient performance					
	IPEF		ICPEF		IGPEF	
	Moyenne	Nombre d'agents	Moyenne	Nombre d'agents	Moyenne	Nombre d'agents
CGAAER			2,82	1	2,24	76
SG	2,95	13	3,13	20	2,87	30
DGPE	2,52	38	3,01	37	3,31	3
DGAL	2,53	9	2,88	9	3,00	1
DGER	2,59	3	2,92	12	3,25	2
Autres	2,35	1	3,05	13	3,84	7

## Services déconcentrés

Grade	Nombre agents	Coefficient fonctions						
		2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5
I.P.E.F.	97	16	39	13	29			
I.C.P.E.F.	171	22	29	40	76	4		
I.G.P.E.F.	11			1	1	2	6	1
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>38</b>	<b>68</b>	<b>54</b>	<b>106</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>

Secteur d'affectation	Coefficient performance					
	IPEF		ICPEF		IGPEF	
	Moyenne	Nombre d'agents	Moyenne	Nombre d'agents	Moyenne	Nombre d'agents
DRAAF-DAAF	2,34	45	2,48	81	2,51	7
DDT	2,25	46	2,41	60		
DD(SC)PP			2,50	10		
Autres	1,83	6	21,00	2,03	4,15	5

## Enseignement (technique et supérieur)

Grade	Nombre agents	Coefficient fonctions										
		1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6
I.P.E.F.	74	46	4	15	8							
I.C.P.E.F.	70	20	5	2	11	11	14	5	2			
I.G.P.E.F.	15					2		8	2		2	1
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>66</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>5</b>		<b>2</b>	<b>1</b>

Secteur d'affectation	Coefficient performance					
	IPEF		ICPEF		IGPEF	
	Moyenne	Nombre d'agents	Moyenne	Nombre d'agents	Moyenne	Nombre d'agents
Technique	0,10	50	0,50	25		
Supérieur	2,01	24	2,38	45	2,93	15

Rémunération

## Les mesures catégorielles

Le montant total des mesures payées en 2015 est de 3,451 M€, soit 0,24% du titre 2 HCAS, décomposés comme suit :

- ▶ 31,85% pour la deuxième tranche de la revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C (1,099 M€) ;
- ▶ 20,79% pour le rapprochement du niveau indemnitaire de la filière de formation et de recherche (0,717 M€) ;
- ▶ 14,78% pour la convergence indemnitaire entre les inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV) et les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) du ministère (0,510 M€) ;
- ▶ 8,47 % pour l'application de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels dans la fonction publique (plan de déprécarisation) (0,292 M€) ;
- ▶ 8,40% pour le reclassement des agents de l'enseignement privé classés en catégorie III (0,290 M€) ;
- ▶ 7,53% pour la convergence indemnitaire entre les agents exerçant des fonctions comparables au sein des directions départementales interministérielles (IDT : indemnité différentielle temporaire) (0,260 M€) ;
- ▶ et 8,18% consacrés à diverses autres mesures :
  - la troisième tranche de la majoration du traitement indiciaire pour les agents titulaires affectés à Mayotte (0,120 M€) ;
  - mise en place du RIFSEEP pour les attachés : 0,120 M€
  - ajustement de l'indemnité des infirmier(e)s : 0,03M€
  - revalorisation des primes des contractuels du statut unique : 0,012 M€.

Par secteur, la répartition de l'enveloppe a été la suivante :

- ▶ 46% pour le secteur de l'enseignement (1,596 M€)
- ▶ 32% pour les agents relevant du programme 215 (1,095 M€)
- ▶ 22% pour ceux relevant du programme 206 (0,758 M€)

### 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 2015	Coût	Coût en année pleine
<b>Effets extension année pleine mesures 2014 ou années précédentes</b>						<b>9 990</b>	<b>14 985</b>
Déprécarisation des agents contractuels (tranche 2014)	37	A, B, C	Ingénieur d'études, technicien de formation et de recherche, adjoint administratif, adjoint technique de formation et de recherche	09-2014	8	9 990	14 985
<b>Mesures statutaires</b>						<b>149 054</b>	<b>170 735</b>
Déprécarisation des agents contractuels 2015	10	A, B, C	Ingénieur d'études, technicien de formation et de recherche, adjoint technique de formation et de recherche	12-2015	1	1 971	23 652
Revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C	469	C	Adjoint administratif, adjoint technique, adjoint de formation et de recherche	01-2015	12	147 083	147 083
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>354 700</b>	<b>354 700</b>
Ajustement indemnitaire filière de formation et de recherche	409	B	Technicien de formation et de recherche	01-2015	12	352 700	352 700
Préparation RIFSEEP pour les Attachés	10	A	Attachés	01-2015	12	2 000	2 000
<b>Total</b>						<b>513 744</b>	<b>540 420</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 2015	Coût	Coût en année pleine
<b>Effets extension année pleine mesures 2014 ou années précédentes</b>						<b>258 303</b>	<b>387 455</b>
<i>Dépréciation des agents contractuels (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 de formation et de recherche</i>	09-2014	8	80 278	120 417
<i>Reclassement des agents de l'enseignement privé classés en catégorie III (mesure 2014)</i>	48	A	<i>Enseignants du privé classés en catégorie III</i>	09-2014	8	178 025	267 038
<b>Mesures statutaires</b>						<b>322 691</b>	<b>476 195</b>
<i>Revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C</i>	716	C	<i>Adjoint administratif, adjoint technique, adjoint technique de formation et de recherche</i>	01-2015	12	211 939	211 939
<i>Mise en place d'une majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte</i>	25	A,B,C		01-2015	12	34 000	34 000
<i>Dépréciation des agents contractuels 2015</i>	66	A,C	<i>Enseignants, attaché d'administration, adjoint administratif</i>	09-2015	4	76 752	230 256
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>390 000</b>	<b>390 000</b>
<i>Ajustement indemnitaire filière de formation et de recherche</i>	390	B	<i>Technicien de formation et de recherche</i>	01-2015	12	358 000	358 000
<i>Ajustement indemnitaire des infirmières(iers)</i>	100	A	<i>Infirmières(iers)</i>	01-2015	12	30 000	30 000
<i>Préparation RIFSEEP pour les Attachés</i>	10	A	<i>Attaché d'administration</i>	01-2015	12	2 000	2 000
<b>Transformations d'emplois (requalification)</b>						<b>112 000</b>	<b>336 000</b>
<i>Reclassement des agents de l'enseignement privé classés en catégorie III</i>	70	A	<i>Enseignants du privé classés en catégorie III</i>	09-2015	4	112 000	336 000
<b>Total</b>						<b>1 082 994</b>	<b>1 589 650</b>

Rémunération

## 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 2015	Coût	Coût en année pleine
<b>Effets extension année pleine mesures 2014 ou années précédentes</b>						<b>34 252</b>	<b>51 378</b>
Dépréciation des agents contractuels (tranche 2014)	74	A,B,C	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement, secrétaire administratif, technicien, adjoint administratif, adjoint technique	09-2014	8	34 252	51 378
<b>Mesures statutaires</b>						<b>208 590</b>	<b>269 028</b>
Dépréciation des agents contractuels 2015	26	A,B	Inspecteur de la santé publique vétérinaire, ingénieur de l'agriculture et de l'environnement, technicien	09-2015	4	30 219	90 657
Revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C	516	C	Adjoint administratif, adjoint technique, adjoint de formation et de recherche	01-2015	12	156 371	156 371
Mise en place d'une majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte	21	A,B,C		01-2015	12	22 000	22 000
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>516 136</b>	<b>516 136</b>
Convergence indemnitaire ISPV-IPEF	247	A	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	01-2015	12	461 000	461 000
Indemnité différentielle temporaire (IDT 2014)	130	A,B	Attaché d'administration, secrétaire administratif	01-2015	12	49 000	49 000
Ajustement indemnitaire de la filière de formation et de recherche	3	B	Technicien de formation et de recherche	01-2015	12	3 000	3 000
Revalorisation des primes des contractuels du statut unique	6	A	Agents contractuels du statut unique	01-2015	12	1 136	1 136
Préparation RIFSEEP pour les attachés	10	A	Attaché d'administration	01-2015	12	2 000	2 000
<b>Total</b>						<b>758 978</b>	<b>836 542</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 2015	Coût	Coût en année pleine
<b>Mesures statutaires</b>						<b>706 589</b>	<b>726 172</b>
Dépréciation des agents contractuels 2015	25	A,C	Attaché d'administration, ingénieur de l'agriculture et de l'environnement, adjoint administratif	04-2015	9	58 748	78 331
Revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C	1 989	C	Adjoint administratif, adjoint technique	01-2015	12	583 841	583 841
Mise en place d'une majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte	66	A,B,C		01-2015	12	64 000	64 000
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>389 136</b>	<b>389 136</b>
Convergence indemnitaire ISPV-IPEF	26	A	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	01-2015	12	49 000	49 000
Indemnité différentielle temporaire (IDT 2014)	570	A,B,C	Attaché d'administration, secrétaire administratif, adjoint administratif, adjoint technique	01-2015	12	211 000	211 000
Ajustement indemnitaire de la filière de formation et de recherche	7	B	Technicien de formation et de recherche	01-2015	12	4 000	4 000
Revalorisation des primes des agents contractuels du statut unique	34	A	Agents contractuels du statut unique	01-2015	12	11 136	11 136
Préparation RIFSEEP pour les Attachés	564	A	Attaché d'administration	01-2015	12	114 000	114 000
<b>Total</b>						<b>1 095 725</b>	<b>1 115 308</b>

# Evolutions statutaires et indemnitaires au MAAF en 2015

## 5 décrets et 13 arrêtés ont été publiés

### 1 – Toilettage des textes indemnitaires existants et mise en place d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (RIFSEEP) :

De nombreux textes indemnitaires du MAAF étant devenus peu lisibles, compte tenu des fusions de corps opérées par le ministère ces dernières années, un toilettage important de ces textes a été initié en 2014 et poursuivi en 2015 pour simplifier le paysage indemnitaire. Par ailleurs, le MAAF a publié plusieurs arrêtés d'application du RIFSEEP en 2015 pour permettre la mise en place progressive de ce nouveau régime indemnitaire. Les premiers bénéficiaires en 2015 sont les administrateurs civils, les autres fonctionnaires de la filière administrative passeront en 2016.

### 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 – Déprécarisation :

Le décret de 2013 relatif à l'ouverture de recrutements réservés pour l'accès à certains corps de fonctionnaires a été complété en 2015, notamment pour permettre l'harmonisation des conditions de titularisation des adjoints techniques.

### 4 - Requalification :

Afin de favoriser la promotion interne au MAAF, des modalités exceptionnelles de recrutement ont été mises en place pour 4 ans : de 2015 à 2018 dans les filières administratives, technique et de formation et de recherche. Ainsi les adjoints administratifs et techniques bénéficieront d'un accès plus important aux corps des secrétaires administratifs et de techniciens.

## I. Décrets publiés en 2015

Décret	Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
Décret n° 2015-36	19 janvier 2015	20 janvier 2015	Personnels enseignants et d'éducation relevant du MAAF	Réforme de la formation initiale des personnels enseignants et d'éducation
Décret n° 2015-809	2 juillet 2015	4 juillet 2015	Agents contractuels éligibles au recrutement réservé (déprécarisation)	Élargissement de l'accès au corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire aux agents contractuels relevant du ministre chargé des affaires sociales, harmonisation des conditions de titularisation des adjoints techniques et actualisation des annexes pour tenir compte de diverses évolutions statutaires intervenues
Décret n° 2015-1104	31 août 2015	2 septembre 2015	Directeurs de CFA et CFPPA des EP locaux et nationaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles	Modification des règles d'attribution de l'indemnité de responsabilité : montants fixés par le SG du MAAF sur proposition du directeur de l'établissement, selon les résultats professionnels obtenus
Décret n° 2015-1730	22 décembre 2015	22 décembre 2015	Adjoints techniques et adjoints techniques de formation et de recherche	Modalités exceptionnelles de recrutement de 2015 à 2018 dans les corps des techniciens supérieurs du ministre chargé de l'agriculture et des techniciens de formation et de recherche relevant du ministre chargé de l'agriculture
Décret n° 2015-1810	28 décembre 2015	30 décembre 2015	Adjoints administratifs du MAAF et de l'ONF	Modalités exceptionnelles de recrutement de 2015 à 2018 dans le corps des secrétaires administratifs – 2 autorités de rattachement : MAAF et ONF.

## II. Arrêtés publiés en 2015

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
30 janvier 2015	7 février 2015	Corps et emplois bénéficiaires de l'indemnité complémentaire de fonctions, listés par l'arrêté du 7 août 2002 fixant les montants de cette indemnité	Actualisation de la liste des corps et emplois bénéficiaires
30 janvier 2015	7 février 2015	Fonctionnaires et agents contractuels listés par l'arrêté du 13 février 2002 portant application du décret n° 2002-62 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires de l'administration centrale au MAAF	Actualisation de la liste des corps de fonctionnaires et de catégories d'agents contractuels bénéficiaires
30 janvier 2015	7 février 2015	Fonctionnaires et agents contractuels listés par l'arrêté du 13 février 2002 portant application du décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés au MAAF	Actualisation de la liste des corps de fonctionnaires et de catégories d'agents contractuels bénéficiaires
2 février 2015	7 février 2015	Fonctionnaires et agents contractuels listés par l'arrêté du 30 juillet 2010 portant application du décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité au ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche	Actualisation de la liste des corps de fonctionnaires et de catégories d'agents contractuels bénéficiaires
5 février 2015	8 février 2015	Personnels de l'Office national des forêts	Ouverture des droits à l'ONF au bénéfice de la prime de restructuration, de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint et de l'indemnité de départ volontaire des décrets n° 2008-366 et n° 2008-368 du 17 avril 2008
23 février 2015	26 février 2015	Candidats aux concours et examens professionnels d'accès au corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire relevant du décret n° 2002-262 du 22 février 2002	Modification de l'arrêté du 8 août 2011 fixant les modalités d'organisation, la nature et le programme des épreuves des concours et de l'examen professionnel de recrutement dans le corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire
7 août 2015	15 août 2015	Candidats au concours externe de recrutement de techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture dont les modalités d'organisation et la nature des épreuves sont fixées par l'arrêté du 11 septembre 2012	Modification des épreuves pour le concours interne de recrutement des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (grade de technicien principal)

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
7 août 2015	15 août 2015	Candidats au concours interne de recrutement de techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture dont les modalités d'organisation et la nature des épreuves sont fixées par l'arrêté du 11 septembre 2012	Modification des épreuves pour le concours interne de recrutement des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (grade de technicien principal)
7 août 2015	15 août 2015	Candidats au troisième concours de recrutement de techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture dont les modalités d'organisation et la nature des épreuves sont fixées par l'arrêté du 11 septembre 2012	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
24 novembre 2015	2 décembre 2015	Personnels exerçant des fonctions de responsabilité supérieure bénéficiaires de la nouvelle bonification indiciaire dans les services centraux et dans les services déconcentrés du MAAF pour les personnels fixant les conditions d'attribution	Modification des conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire dans les services centraux fixées par l'arrêté du 3 mai 2002
23 décembre 2015	29 décembre 2015	Corps des secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture	Mise en place d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) pour le corps des secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture
23 décembre 2015	30 décembre 2015	Corps de l'inspection générale de l'agriculture bénéficiaire	Mise en place d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) pour le corps de l'inspection générale de l'agriculture
23 décembre 2015	30 décembre 2015	Corps des attachés d'administration de l'État rattachés au ministre chargé de l'agriculture et corps des attachés d'administration de l'État rattachés au directeur général de l'Office national des forêts	Mise en place d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) pour le corps des attachés d'administration de l'État et dont l'autorité de rattachement est le Ministre chargé de l'agriculture /le Directeur de l'ONF

## Chapitre III

# Les conditions d'emploi

Le travail à temps partiel

Les congés de maladie

Les congés de formation professionnelle

Les situations particulières d'emploi

Le compte épargne-temps

### Chiffres clés 2015

**Temps partiel** : 4 040 agents en temps partiel  
dont 85% de femmes

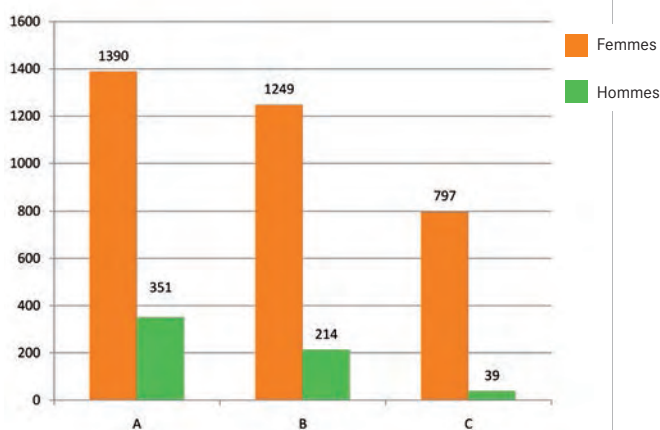
**Congés de formation professionnelle** : 79 agents

# 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	200	48	51	299
	Hommes	69	21	4	94
	<b>Total</b>	<b>269</b>	<b>69</b>	<b>55</b>	<b>393</b>
Temps partiel 60 %	Femmes	46	33	19	98
	Hommes	14		14	14
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>112</b>
Temps partiel 70 %	Femmes	76	27	17	120
	Hommes	13	3	3	19
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>139</b>
Temps partiel 80 %	Femmes	863	932	568	2 363
	Hommes	202	150	28	380
	<b>Total</b>	<b>1 065</b>	<b>1 082</b>	<b>596</b>	<b>2 743</b>
Temps partiel 90 %	Femmes	205	209	142	556
	Hommes	53	40	4	97
	<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>249</b>	<b>146</b>	<b>653</b>
<b>Total</b>	<b>Femmes</b>	<b>1 390</b>	<b>1 249</b>	<b>797</b>	<b>3 436</b>
	<b>Hommes</b>	<b>351</b>	<b>214</b>	<b>39</b>	<b>604</b>
<b>Total général</b>		<b>1 741</b>	<b>1 463</b>	<b>836</b>	<b>4 040</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	8
	60	2			2
	70	3	1		4
	80	85	34	27	146
	90	27	14	6	47
<b>Total administration centrale</b>		<b>122</b>	<b>49</b>	<b>36</b>	<b>207</b>
Enseignement	50	238	13	22	273
	60	48	9	7	64
	70	80	7	13	100
	80	724	199	200	1 123
	90	111	55	61	227
<b>Total enseignement</b>		<b>1 201</b>	<b>283</b>	<b>303</b>	<b>1 787</b>
Services déconcentrés	50	26	54	29	109
	60	10	24	12	46
	70	6	22	7	35
	80	254	838	365	1 457
	90	117	178	79	374
<b>Total services déconcentrés</b>		<b>413</b>	<b>11 16</b>	<b>492</b>	<b>2 021</b>
Autres*	50		2	1	3
	80	2	11	4	17
	90	3	2		5
<b>Total Autres*</b>		<b>5</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>25</b>
<b>Total général</b>		<b>1 741</b>	<b>1 463</b>	<b>836</b>	<b>4 040</b>

\*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.



# 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.	115	13	128
	Congé de longue maladie	587	513	1 100
	Congé de maladie ordinaire	3 526	1 914	5 440
	Congé longue durée	638	271	909
<b>Total A+</b>		<b>4 866</b>	<b>2 711</b>	<b>7 577</b>
A	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	4 019	4 348	8 367
	Congé de grave maladie	1 313	1 061	2 374
	Congé de longue maladie	13 237	6 823	20 060
	Congé de maladie ordinaire	42 176	23 618	65 794
	Congé longue durée	4 657	10 386	25 043
	Congé longue durée pour maladie professionnelle		261	261
<b>Total A</b>		<b>75 402</b>	<b>46 497</b>	<b>121 899</b>
B	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	3 362	4 525	7 887
	Congé de grave maladie	587	522	1 109
	Congé de longue maladie	6 187	3 923	10 110
	Congé de maladie ordinaire	25 169	13 198	38 367
	Congé longue durée	5 475	6 501	11 976
<b>Total B</b>		<b>40 780</b>	<b>28 669</b>	<b>69 449</b>
C	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	2 578	64	2 642
	Congé de grave maladie	224		224
	Congé de longue maladie	9 369	2 817	12 186
	Congé de maladie ordinaire	22 811	4 074	26 885
	Congé longue durée	10 179	2 894	13 073
<b>Total C</b>		<b>45 161</b>	<b>9 849</b>	<b>55 010</b>
<b>Total général</b>		<b>166 209</b>	<b>87 726</b>	<b>253 935</b>

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

Position	Femmes	Hommes	Total
Congé accident de service/travail ou maladie professionnelle	0,54	0,67	0,60
Congé de grave maladie	0,11	0,12	0,12
Congé de longue maladie	1,59	1,05	1,36
Congé de maladie ordinaire	5,07	3,20	4,28
Congé longue durée	1,67	1,50	1,60
Congé longue durée pour maladie professionnelle		0,02	0,01
<b>Total</b>	<b>8,99</b>	<b>6,55</b>	<b>7,96</b>

Position	Femmes	Hommes	Total
Congé accident de service/travail ou maladie professionnelle	10 074	8 950	19 024
Congé de grave maladie	2 124	1 583	3 707
Congé de longue maladie	29 380	1 4076	43 456
Congé de maladie ordinaire	93 682	42 804	136 486
Congé longue durée	30 949	20 052	51 001
Congé longue durée pour maladie professionnelle		261	261
<b>Total</b>	<b>166 209</b>	<b>87 726</b>	<b>253 935</b>

Congés maladie et accidents de travail des agents permanents en jours ouvrables

Moyenne par agent et par genre

Cat. FP	Position	Femmes	Hommes	Total
A+	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,09	0,01	0,05
	Congé de longue maladie	0,47	0,38	0,43
	Congé de maladie ordinaire	2,85	1,42	2,11
	Congé longue durée	0,52	0,20	0,35
<b>Total A+</b>		<b>3,93</b>	<b>2,01</b>	<b>2,93</b>
A	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,42	0,54	0,47
	Congé de grave maladie	0,14	0,13	0,13
	Congé de longue maladie	1,37	0,85	1,13
	Congé de maladie ordinaire	4,36	2,93	3,71
	Congé longue durée	1,52	1,29	1,41
	Congé longue durée pour maladie professionnelle	-	0,03	0,01
<b>Total A</b>		<b>7,80</b>	<b>5,77</b>	<b>6,88</b>
B	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,76	1,34	1,01
	Congé de grave maladie	0,13	0,15	0,14
	Congé de longue maladie	1,39	1,16	1,29
	Congé de maladie ordinaire	5,65	3,90	4,90
	Congé longue durée	1,23	1,92	1,53
<b>Total B</b>		<b>9,16</b>	<b>8,48</b>	<b>8,87</b>
C	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,82	0,11	0,71
	Congé de grave maladie	0,07	-	0,06
	Congé de longue maladie	2,99	4,63	3,26
	Congé de maladie ordinaire	7,28	6,70	7,18
	Congé longue durée	3,25	4,76	3,49
<b>Total C</b>		<b>14,41</b>	<b>16,20</b>	<b>14,70</b>
<b>Total général</b>		<b>8,99</b>	<b>6,55</b>	<b>7,96</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	5,74	6,62	7,18	3,18	2,70	17,08	5,15
	A technique	5,76	6,71	6,61	9,83	6,43	5,40	6,86
	B et C administratif	15,43	12,36	9,04	11,61	14,42	11,22	12,57
	B et C technique	4,13	8,84	10,81	8,26	11,15	1,94	10,07
	Enseignant	3,33	9,12	1,67	7,92	-	-	7,52
<b>Total Femmes</b>		9,70	10,51	6,62	8,29	10,70	6,70	8,99
Hommes	A administratif	4,11	2,94	0,92	1,83	4,56	-	2,77
	A technique	3,88	5,66	3,31	2,49	5,28	0,40	4,47
	B et C administratif	16,70	12,02	42,05	11,01	8,87	16,58	13,17
	B et C technique	3,31	7,46	13,34	6,96	10,52	9,14	9,31
	Enseignant	6,00	11,98	1,47	6,20	-	-	5,81
<b>Total Hommes</b>		5,34	7,18	5,42	5,95	8,88	2,52	6,55
<b>Total général</b>		<b>7,76</b>	<b>9,19</b>	<b>6,11</b>	<b>7,34</b>	<b>9,84</b>	<b>4,84</b>	<b>7,96</b>

\*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

## Pourcentage d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail pour accident de travail

## ou maladie professionnelle en 2015 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	1,32%	0,55%	-	1,05%	-	-	-	0,90%
	A technique	0,72%	0,93%	1,12%	1,24%	0,25%	-	0,65%	0,77%
	B et C administratif	2,23%	1,20%	1,67%	0,81%	1,16%	-	6,00%	1,28%
	B et C technique	2,56%	0,42%	0,88%	1,12%	1,25%	4,03%	-	1,48%
	Enseignant	-	4,76%	-	0,53%	-	-	-	0,52%
<b>Total Femmes</b>		1,58%	1,02%	0,75%	0,62%	0,97%	3,07%	1,60%	0,91%
Hommes	A administratif	0,66%	0,58%	-	-	2,78%	-	-	0,42%
	A technique	-	0,78%	0,73%	-	0,26%	1,03%	-	0,50%
	B et C administratif	1,04%	1,48%	-	-	2,35%	-	-	1,12%
	B et C technique	-	0,36%	1,79%	1,08%	1,93%	4,44%	-	1,80%
	Enseignant	-	-	0,18%	0,88%	-	-	-	0,80%
<b>Total Hommes</b>		0,35%	0,63%	0,68%	0,78%	1,51%	3,43%	-	0,98%
<b>Total général</b>		<b>1,03%</b>	<b>0,86%</b>	<b>0,72%</b>	<b>0,69%</b>	<b>1,20%</b>	<b>3,28%</b>	<b>0,88%</b>	<b>0,94%</b>

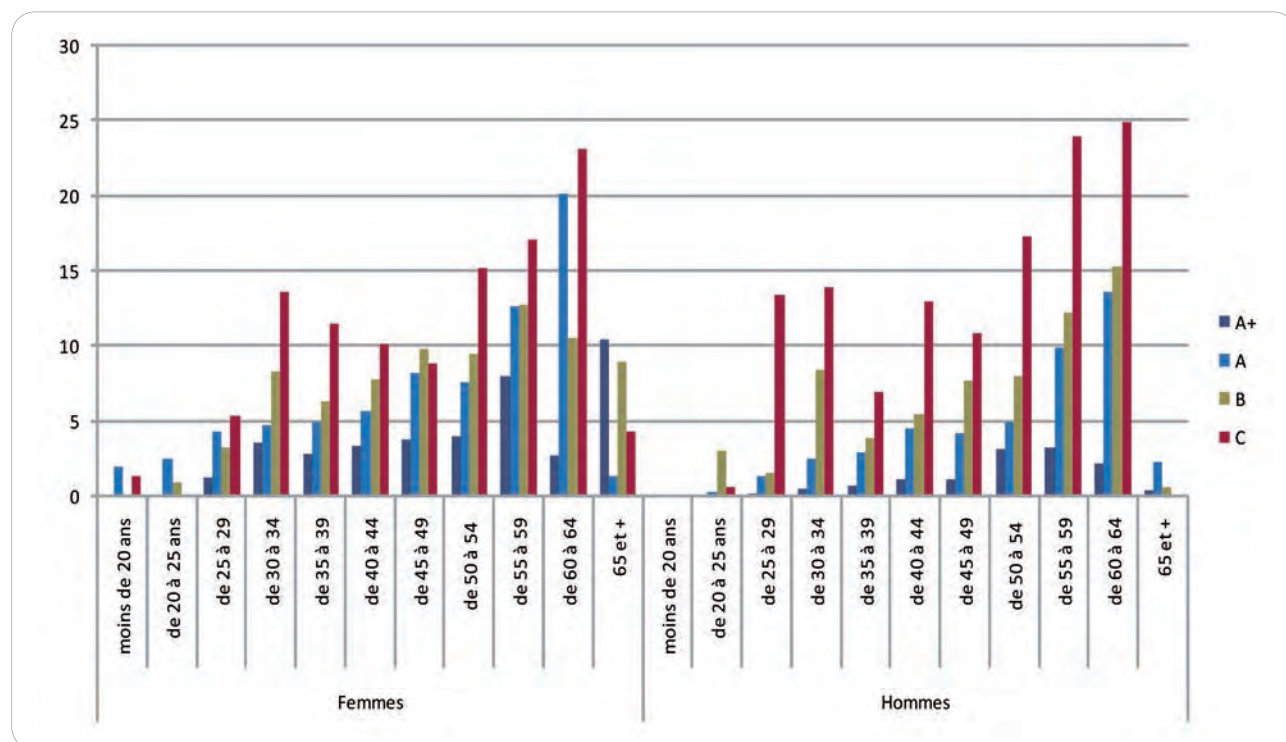
\*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

Jours ouvrables d'absence pour accident du travail par secteur, genre et catégorie NNE

Genre	Catégorie NNE	Administration centrale	DRAAF, DDT	Enseignement supérieur	Enseignement technique	Secteur de l'alimentation	Abattoir	Autres*	Total
Femmes	A administratif	1,07	0,63	-	0,13	-	-	-	0,53
	A technique	0,18	0,69	0,32	0,64	0,05	0,48	0,01	0,38
	B et C administratif	0,70	1,06	0,44	0,50	0,53	-	0,44	0,78
	B et C technique	0,18	0,80	0,21	0,67	0,85	2,36	-	0,97
	Enseignant	-	1,43	-	0,31	-	-	-	0,29
<b>Total Femmes</b>		0,64	0,94	0,20	0,35	0,56	1,91	0,09	0,54
Hommes	A administratif	0,25	0,04	-	-	2,14	-	-	0,17
	A technique	0,15	0,56	0,34	-	0,02	2,12	-	0,50
	B et C administratif	0,03	0,82	-	-	1,87	-	-	0,61
	B et C technique	-	0,07	1,65	0,33	0,91	4,25	-	1,33
	Enseignant	-	-	0,46	0,52	-	-	-	0,51
<b>Total Hommes</b>		0,15	0,31	0,69	0,46	0,75	3,62	-	0,69
<b>Total</b>		<b>0,42</b>	<b>0,69</b>	<b>0,41</b>	<b>0,39</b>	<b>0,64</b>	<b>2,92</b>	<b>0,05</b>	<b>0,60</b>

\*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

Nombre de jours d'arrêt de travail pour maladie ou accident de travail selon l'âge, le genre et la catégorie



# 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	10	4	14	2	2	4	4		4	22
> 1 an	33	22	55	1		1		1	1	57
<b>Total général</b>	<b>43</b>	<b>26</b>	<b>69</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>79</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		1	1	3
Enseignement	9	55	64	1		1	3		3	68
Enseignement supérieur	2		2	1		1				3
Secteur de l'alimentation	1	0	1	0	1	1	1	0	1	3
Services déconcentrés	1		1							1
Services déconcentrés régionaux	1		1							1
<b>Total général</b>	<b>14</b>	<b>55</b>	<b>69</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>79</b>

# Les situations particulières d'emploi

## Récapitulatif des situations particulières

	Femmes	Hommes	Total
Congé formation	27	23	50
Congé longue durée	128	90	218
Congé longue maladie	127	65	192
Congé parental	26	1	27
Détachement	45	53	98
Disponibilité / Congé sans traitement	61	41	102
Mise à disposition	84	115	199
Congés de paternité		186	186
Congés de maternité	326		326
<b>Total</b>	<b>824</b>	<b>574</b>	<b>1398</b>

**Heures de nuit (effectuées entre 21 h et 6h)**

Corps	Nombre d'agents concernés			Nombre d'heures de nuit payées		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Adjoint technique de formation		2	2		1 894	1 894
Adjoint technique	3	15	18	228	1 196	1 424
Agent contractuel (génie rural)	1		1	90		90
Agent contractuel des services		3	3		267	267
Agent occasionnel des services		1	1		39	39
Préposé sanitaire contractuel	4	4	8	651	713	1 363
Préposé sanitaire non titulaire	174	124	298	12 539	10 731	23 270
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	2	5	7	486	684	1 170
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	289	483	772	24 822	59 454	84 276
Techniciens supérieurs du développement durable		1	1		63	63
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	3		3	8		8
Vétérinaire inspecteur non-titulaire	55	44	99	2 122	4 351	6 473
<b>Total</b>	<b>531</b>	<b>682</b>	<b>1213</b>	<b>40 946</b>	<b>79 391</b>	<b>120 337</b>

**Nombre d'agents concernés par des astreintes en 2015, par programme et par genre**

Catégorie	Femmes				Hommes					Total
	0142	0206	0215	Total Femmes	0142	0143	0206	0215	Total Hommes	
A	1	1	28	30		1	14	48	63	93
B			23	23	1			16	17	40
C	2		17	19	2			11	13	32
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>68</b>	<b>72</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>75</b>	<b>93</b>	<b>165</b>

**Montant des indemnités d'astreintes versées en 2015 par programme et par genre**

Catégorie	Femmes				Hommes					Total
	0142	0206	0215	Total Femmes	0142	0143	0206	0215	Total Hommes	
A	1 025,00	225,00	10 268,99	11 518,99		175,00	10 698,96	16 828,53	27 702,49	39 221,48
B			4 870,00	4 870,00	2 125,00			7 800,00	9 925,00	14 795,00
C	1 125,00		3 080,00	4 205,00	11 250,00			4 720,00	15 970,00	20 175,00
<b>Total</b>	<b>2 150,00</b>	<b>225,00</b>	<b>18 218,99</b>	<b>20 593,99</b>	<b>13 375,00</b>	<b>175,00</b>	<b>10 698,96</b>	<b>29 348,53</b>	<b>53 597,49</b>	<b>74 191,48</b>

**Heures écrites (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 00 795 h. Ce nombre représente en moyenne 70,8 h pour les 1423 agents concernés.



## Agents accueillis en position normale d'activité (PNA) au 31 décembre 2015 par programme

Catégorie	142	143	206	215	Total
A	8	124	2	40	174
B	2	1	9	147	159
C	1	2	2	145	150
<b>Total général</b>	<b>11</b>	<b>127</b>	<b>13</b>	<b>332</b>	<b>483</b>

## Le compte épargne-temps (CET)

## Nombre global de jours de CET fin 2015, (estimation selon résultats partiels, enquête en cours)

Programme	Catégorie	Stock 2015
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	A	12 212
	B	3 574
	C	2 442
		18 228
143 - Enseignement technique agricole	A	24 191
	B	1 575
	C	893
		26 659
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	A	20 352
	B	37 059
	C	4 862
		62 272
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture (administration centrale)	A	71 663
	B	46 820
	C	18 490
		136 973
		<b>244 134</b>

## Nombre de jours de CET en administration centrale

Catégorie	Tranche d'âges	Femmes			Hommes			Total CET par origine		Total
		Somme de CET 2002	Somme de CET 2009	Total	Somme de CET 2002	Somme de CET 2009	Total	CET 2002	CET 2009	
A	De 20 à 30 ans	0,00	472,00	472,00	0,00	574,50	574,50	0,00	1 046,50	1 046,50
	De 30 à 40 ans	213,00	2 186,50	2 399,50	258,50	1 945,50	2 204,00	471,50	4 132,00	4 603,50
	De 40 à 50 ans	96,00	1 537,50	1 633,50	457,00	2 536,00	2 993,00	553,00	4 073,50	4 626,50
	De 50 à 60 ans	1 073,00	3 399,00	4 472,00	1 641,00	4 483,50	6 124,50	2 714,00	7 882,50	10 596,50
	Plus de 60 ans	844,50	1 508,00	2 352,50	2 454,00	3 542,50	5 996,50	3 298,50	5 050,50	8 349,00
<b>Total A</b>		<b>2 226,50</b>	<b>9 103,00</b>	<b>11 329,50</b>	<b>4 810,50</b>	<b>13 082,00</b>	<b>17 892,50</b>	<b>7 037,00</b>	<b>22 185,00</b>	<b>29 222,00</b>
B	De 20 à 30 ans	0,00	3,00	3,00	0,00	10,00	10,00	0,00	13,00	13,00
	De 30 à 40 ans	0,00	178,00	178,00	0,00	164,00	164,00	0,00	342,00	342,00
	De 40 à 50 ans	10,50	701,50	712,00	12,00	442,00	454,00	22,50	1 143,50	1 166,00
	De 50 à 60 ans	89,00	1 644,00	1 733,00	85,00	758,00	843,00	174,00	2 402,00	2 576,00
	Plus de 60 ans	64,00	513,50	577,50	0,00	335,50	335,50	64,00	849,00	913,00
<b>Total B</b>		<b>163,50</b>	<b>3 040,00</b>	<b>3 203,50</b>	<b>97,00</b>	<b>1 709,50</b>	<b>1 806,50</b>	<b>260,50</b>	<b>4 749,50</b>	<b>5 010,00</b>
C	De 20 à 30 ans	0,00	5,00	5,00			0,00	0,00	5,00	5,00
	De 30 à 40 ans	0,00	36,00	36,00	0,00	52,00	52,00	0,00	88,00	88,00
	De 40 à 50 ans	25,50	404,50	430,00	0,00	190,50	190,50	25,50	595,00	620,50
	De 50 à 60 ans	40,00	1 143,00	1 183,00	1,00	242,00	243,00	41,00	1 385,00	1 426,00
	Plus de 60 ans	72,33	378,50	450,83	58,50	141,00	199,50	130,83	519,50	650,33
<b>Total C</b>		<b>137,83</b>	<b>1 967,00</b>	<b>2 104,83</b>	<b>59,50</b>	<b>625,50</b>	<b>685,00</b>	<b>197,33</b>	<b>2 592,50</b>	<b>2 789,83</b>
<b>Total général</b>		<b>2 527,83</b>	<b>14 110,00</b>	<b>16 637,83</b>	<b>4 967,00</b>	<b>15 417,00</b>	<b>20 384,00</b>	<b>7 494,83</b>	<b>29 527,00</b>	<b>37 021,83</b>

## Nombre de détenteurs d'un CET en administration centrale

Catégorie	Tranche d'âges	Femmes	Hommes	Total
A	De 20 à 30 ans	37	28	65
	De 30 à 40 ans	119	99	218
	De 40 à 50 ans	93	116	209
	De 50 à 60 ans	138	173	311
	Plus de 60 ans	58	120	178
<b>Total A</b>		<b>445</b>	<b>536</b>	<b>981</b>
B	De 20 à 30 ans	1	1	2
	De 30 à 40 ans	8	11	19
	De 40 à 50 ans	53	29	82
	De 50 à 60 ans	97	38	135
	Plus de 60 ans	24	14	38
<b>Total B</b>		<b>183</b>	<b>93</b>	<b>276</b>
C	De 20 à 30 ans	1		1
	De 30 à 40 ans	4	6	10
	De 40 à 50 ans	31	9	40
	De 50 à 60 ans	80	17	97
	Plus de 60 ans	21	8	29
<b>Total C</b>		<b>137</b>	<b>40</b>	<b>177</b>
<b>Total général</b>		<b>765</b>	<b>669</b>	<b>1434</b>

## Répartition par catégorie des jours de CET indemnisés

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

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	666 854,34	1 430 793,20	2 097 647,54
B	156 546,73	277 033,08	433 579,81
C	93 476,36	39 789,45	133 265,81
<b>Total général</b>	<b>916 877,43</b>	<b>1 747 615,73</b>	<b>2 664 493,16</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 dépenses de la formation continue
- V - Formation initiale statutaire

### 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 2015

#### FOCUS :

LA PRÉVENTION DES RISQUES  
PSYCHO-SOCIAUX

#### FOCUS :

ÉVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION  
"MANAGEMENT"

#### FOCUS :

BILAN DE LA DÉPRÉCARISATION 2013-2015

#### FOCUS :

L'APPRENTISSAGE

#### FOCUS :

PLAN DE REQUALIFICATION  
DES AGENTS DE CATÉGORIE C

### Chiffres clés 2015

**Agents formés** : 17 360

**Journées stagiaires** : 61 373

**Nombre de stagiaires** : 40 454

**Dépenses de formation réalisées** : 5 264 713 €  
(inclus les indemnités de formateurs internes)

**Nombre de visites des IGAPS  
dans les structures** : 706

**Nombre d'entretiens  
avec des agents du MAAF** : 9 417

# Formation professionnelle et développement des compétences des agents

Les statistiques sont extraites des outils EPICEA pour l'administration centrale (AC) et les services déconcentrés (DRAAF/DAAF/DDI), et 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	2015
Catégorie A	32 260	35 228	33 827	34 338	35 549
Catégorie B	20 541	21 806	20 726	22 066	19 442
Catégorie C	8 884	8 154	7 962	7 008	6 382
<b>Total</b>	<b>61 685</b>	<b>65 188</b>	<b>62 515</b>	<b>63 412</b>	<b>61 373</b>

### Évolution du nombre de stagiaires par catégorie

	2011	2012	2013	2014	2015
Catégorie A	19 780	22 343	21 748	21 428	22 809
Catégorie B	13 934	14 394	13 169	13 195	12 898
Catégorie C	6 470	5 855	5 598	5 233	4 747
<b>Total</b>	<b>40 184</b>	<b>42 592</b>	<b>40 515</b>	<b>39 856</b>	<b>40 454</b>

Le nombre de "jours-stagiaires" est en légère diminution par rapport à 2014 (-3,2%). Cette variation est inégalement répartie entre l'enseignement agricole et l'AC/SD, puisque l'on note une progression de 3,4% de journées-stagiaires dans l'enseignement agricole et une baisse de 7,8% pour l'AC/SD. Le nombre de stagiaires en revanche est en légère augmentation de +1,5 % par rapport à 2014.

Ces deux indicateurs permettent d'établir la durée moyenne de formation, qui s'établit à 1,52 jours par stagiaire. Cet indicateur varie peu depuis 5 ans puisque la durée moyenne de formation sur 5 ans est de 1,54 jours.

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

Jours-stagiaires	Femmes	Hommes	Total 2015
Catégorie A	19 121	16 428	35 549
Catégorie B	11 633	7 809	19 442
Catégorie C	5 157	1 225	6 382
<b>Total</b>	<b>35 911</b>	<b>25 462</b>	<b>61 373</b>

Les jours-stagiaires femmes représentent 58,5 % des journées stagiaires et 41,5% pour les hommes.

Ce chiffre est cohérent avec les proportions de femmes et d'hommes dans la population totale du MAAF qui sont respectivement de 58 % et 42 %. Il montre que les femmes et les hommes ont accès de la même manière à l'offre de formation continue.

### Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation en 2015, par genre et par catégorie

Catégorie	Femmes	Hommes	Total	%
A	5 807	4 876	10 683	52,1%
B	1 591	1 331	2 922	36,8%
C	1 639	227	1 866	43,7%
<b>Nombre total d'agents non formés</b>	<b>9 037</b>	<b>6 434</b>	<b>15 471</b>	<b>47,1%</b>

47,1 % des agents du MAAF n'ont pas eu recours à des formations en 2015.

Comme les années précédentes, on constate que les agents de catégorie A sont ceux qui se forment le moins, aussi bien chez les hommes que les femmes. Ces chiffres sont relativement constants depuis plusieurs années.

Chez les hommes, ce sont les agents de catégorie C qui se forment le plus puisque 70% d'entre eux ont eu accès à une formation en 2015 ; chez les femmes, ce sont les agents de catégorie B avec 65 % d'agents formés dans cette catégorie.

## II- Les motivations des stagiaires et leur évolution

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

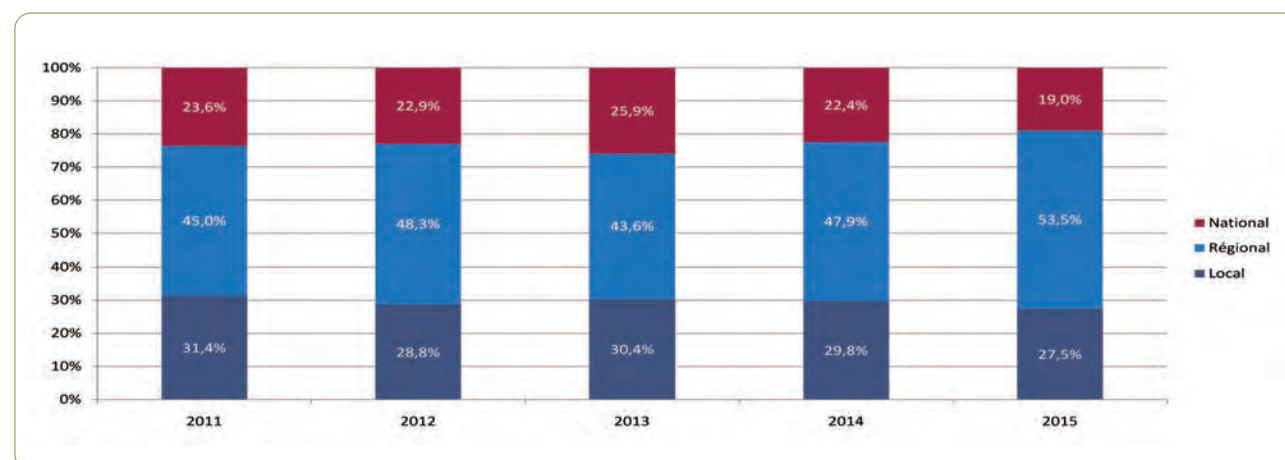
Stagiaires par motivation	Code formation	2012	2013	2014	2015
Préparation examens et concours	PEC	3 577	5 653	2 980	2 235
Formation statutaire	FS	14 268	1 912	1 971	667
Adaptation immédiate au poste de travail	T1	25 779	23 719	26 414	28 690
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	T2	3 630	2 774	2 246	2 423
Développement et acquisition de nouvelles qualifications	T3	7 646	6 351	6 207	6 380
Bilan de compétences	BC	24	16	21	20
Période de professionnalisation	PP	57	69	7	33
Validation des acquis de l'expérience	VAE	32	21	10	6
<b>Nombre de stagiaires</b>		<b>55 013</b>	<b>40 515</b>	<b>39 856</b>	<b>40 454</b>

On constate une augmentation du nombre de stagiaires pour des actions relatives à l'adaptation immédiate au poste de travail ainsi qu'une forte baisse des actions de préparation aux examens et concours. Cette dernière s'explique par la fin du dispositif lié à la première vague des concours dits de "déprécarisation".

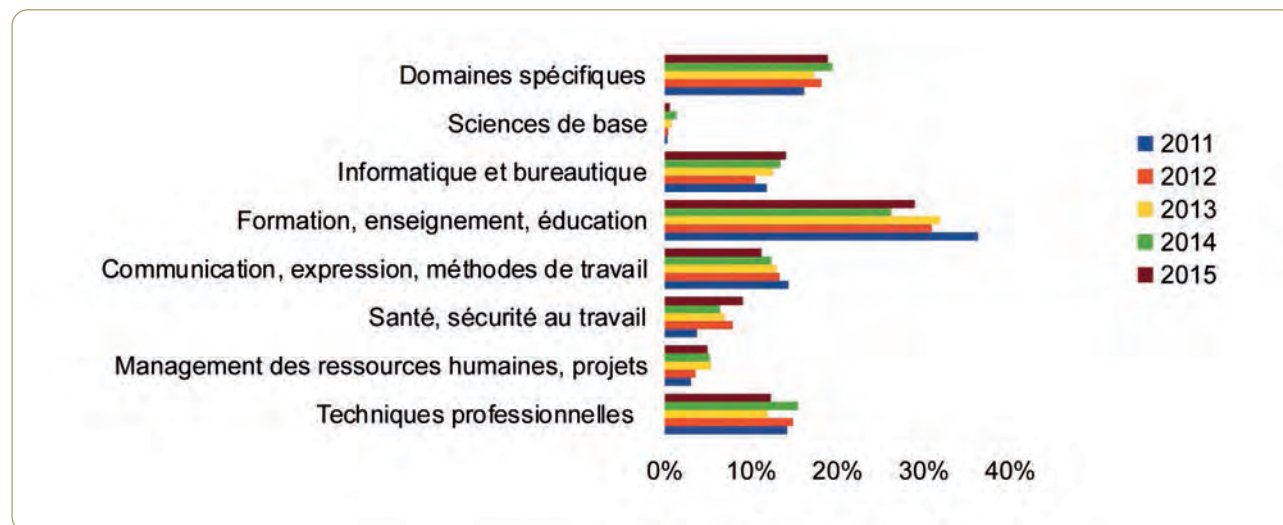
## III- Niveau d'initiative des formations depuis 5 ans

Les formations de proximité (régionales et locales) restent majoritaires, sans grande variation d'une année à l'autre.

### Niveaux d'initiative de la formation continue



Évolution 2011 - 2015 de la répartition des journées stagiaires



## IV- Les dépenses de la formation continue

Année	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Budget prévisionnel</b>	5 224 652 €	5 410 630 €	5 510 808 €	5 510 808 €	5 510 808 €
<b>Réalisation</b>	5 323 559 €	5 347 157 €	5 314 565 €	5 193 824 €	5 264 703 €

En 2015 le budget a été réalisé à hauteur de 95%, ce qui représente un budget de 5 264 703 € dont 306 998 € sur le titre II du programme budgétaire 215 pour le paiement des indemnités de vacation des formateurs internes.

### Formateurs internes

Comme les années antérieures, le recours aux compétences internes pour l'ingénierie et l'animation des formations est maintenu. 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 2015, le MAAF a fait appel à 480 formateurs internes.

Il existe plusieurs réseaux de formateurs internes animés par le bureau de la formation continue et du développement des compétences afin de maintenir leur niveau de compétences et de coordonner l'élaboration de cursus pédagogique. Un nouveau réseau a été créé en 2015, il concerne le secteur des formations sur les conditions d'hygiène santé et sécurité au travail.

## V- 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	65	26	91	
		Concours interne	4	3	7	
	<b>Total ingénieur de l'agriculture et de l'environnement</b>			69	29	98
	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	Concours externe	13	10	23	
		<b>Total ingénieur des ponts, des eaux et des forêts</b>		13	10	23
	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	Concours externe	12	4	16	
		Concours interne	3	5	8	
		Concours réservé déprécarisation	3	1	4	
		Contrat	1	1	2	
	<b>Total inspecteur de la santé publique vétérinaire</b>			19	11	30
<b>Total A</b>			<b>101</b>	<b>50</b>	<b>151</b>	
B	Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	Concours externe	1	3	4	
		Concours interne	-	2	2	
	<b>Total technicien : spécialité forêts et territoires ruraux</b>			1	5	6
	Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	Concours externe	6	3	9	
		Concours interne	1	-	1	
	<b>Total technicien : spécialité techniques et économie agricoles</b>			7	3	10
	Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	Concours externe	16	3	19	
		Concours interne	1	-	1	
<b>Total technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire</b>			17	3	20	
<b>Total B</b>			<b>25</b>	<b>11</b>	<b>36</b>	
<b>Total général</b>			<b>126</b>	<b>61</b>	<b>187</b>	



**Nombre de journées stagiaires par genre et catégorie,****y compris la formation initiale statutaire**

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

Catégorie	Femmes			Hommes			Total
	Jours	Jours en école	Total	Jours	Jours en école	Total	
A	19 121	20 200	39 321	16 428	10 000	26 428	65 749
B	11 633	5 000	16 633	7 809	2 200	10 009	26 642
C	5 157		5 157	1 225		1 225	6 382
<b>Total</b>	<b>35 911</b>	<b>25 200</b>	<b>61 111</b>	<b>25 462</b>	<b>12 200</b>	<b>37 662</b>	<b>98 773</b>

**Nombre moyen de jours de formation par catégorie et par genre,****tous types de formation confondus (en journées et en école)**

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	3,61	2,81	3,24
B	3,74	2,96	3,40
C	1,64	2,01	1,71
<b>Total</b>	<b>3,30</b>	<b>2,81</b>	<b>3,10</b>

## FOCUS

**DÉPLOIEMENT DE FORMATIONS RELATIVES À LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

Conformément à l'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique, le ministère de l'agriculture a mis en place un important dispositif de formation continue pour accompagner les structures et les personnels concernés par cette thématique. Les publics cibles du dispositif national de formation, initié et piloté par le SRH, étaient les directeurs des DRAAF/DAAF/EPL et leurs chefs de projet, les ingénieurs généraux d'appui aux personnels et aux structures (IGAPS), les inspecteurs santé et sécurité au travail, les assistants de service sociaux et les membres des CHSCT nationaux.

L'objectif de ces formations rendues obligatoires était de permettre aux participants de s'engager dans la phase de diagnostic et la phase du plan d'action de prévention des RPS avec une aide méthodologique.

Ces formations ont été suivies par 411 agents et plébiscitées par les participants à plus de 93 % ("très satisfaits" et "satisfaits"). En réponse à la demande d'une partie d'entre eux, une session complémentaire leur a été proposée.

Par ailleurs, des offres de formations ont été mises en place au niveau régional pour l'ensemble des agents afin de leur donner le socle de connaissances nécessaires pour une meilleure approche du sujet des RPS.

**EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION « MANAGEMENT »**

Dans le contexte de la mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 10 juin 2015, le ministère de l'agriculture s'est engagé dans l'élaboration d'un plan managérial avec une échéance en 2016 pour sa mise en application. Le bureau de la formation continue et du développement des compétences a pleinement contribué à cette première phase qui a permis de définir des orientations solides en matière de formation continue. Elles concernent d'une part la complétude de l'offre de formation au management afin de répondre à l'ensemble des besoins des personnels encadrants et, d'autre part, la création de parcours de formation continue pour les cadres tout au long de leur carrière.

# FOCUS

## BILAN DE LA DÉPRÉCARISATION

La loi du 12 mars 2012 a permis l'accès des contractuels à l'emploi titulaire, à travers des examens professionnels et concours réservés, sur une période initiale de trois ans. Le bilan 2013/2015 par année et par corps est le suivant, en termes de postes offerts, de candidats, et de lauréats.

### Résultats des épreuves de titularisation au titre de l'exercice 2013

Corps Programmes	Nbre de postes MAAF ouverts au titre de l'exercice 2013	Candidats admis à concourir	Lauréats
PCEA	180	327	179
PLPA	263	485	240
CPE	17	25	17
IE 142	6	57	6
TFR 142	12	39	12
TFR 143	45	30	19
ATFR 142	17	57	17
ATFR 143	13	10	10
ISPV	10	65	10
IAE 215 + opérateurs	74 + 5 IFCE = 79	88	65
TSMA 206-215	141	202	138
TSMA ASP-IGN	2 ASP + 14 IGN = 16	10	10
ADJTS TECH. 215-206	11	9	9
ATTACHÉS 143	11	20	11
SA 143	34	98	34
SA 215 + opérateurs	reporté	-	-
ADJTS ADM. 143	47	148	47
ADJTS ADM. 215-206 + opérateurs	20 + 9 IFCE + 1 IGN + 1 ODEADOM = 31	29	28
<b>TOTAL 2013 MAAF + opérateurs</b>	<b>901 + 32 opérateurs = 933</b>	<b>1 699</b>	<b>852</b>

### Résultats des épreuves de titularisation au titre de l'exercice 2014

Corps Programmes	Nbre de postes MAAF ouverts au titre de l'exercice 2014	Candidats admis à concourir	Lauréats
PCEA	102	127	41
PLPA	136	231	78
IE 142	6	38	6+6 LC
TFR 142	12	32	11+1 LC
ATFR 142	11	33	11+4 LC
ISPV	10	34	10
IAE MAAF + opérateurs	44 + 49 op. = 93	80	67
TSMA 206-215 + opérateurs (IGN)	95 + 1 op. = 96	75	66
ATTACHÉS 215 + opérateurs (report 2013 + 2014)	31 MAAF(2013) - 18 MAAF (2014) + 9 ASP (2013) + 1 IFCE (2013) = 59	56	25
SA 215 + opérateurs (report 2013 + 2014)	29 MAAF (2013) 15 MAAF (2014) + 5 op. = 49	45	42
ADJTS ADM. 143	25	84	25+3 LC
<b>TOTAL 2014 MAAF + opérateurs</b>	<b>534 + 65 opérateurs = 599</b>	<b>835</b>	<b>382+14 LC</b>

### Résultats des épreuves de titularisation au titre de l'exercice 2015

Corps Programmes	Nbre de postes MAAF ouverts au titre de l'exercice 2014	Candidats admis à concourir	Lauréats
PCEA	58	50	23
PLPA	57	116	35
IE 142	3	13	3 + 3 LC
TFR 142	4	10	4
TFR 143	17	11	10
ATFR 142	12	28	12 + 4 LC
ATFR 143	1	1	1
ISPV 206	12	32	10
IAE 143 + 206 + 215 + opérateurs	reporté	-	-
TSMA 206-215 + opérateurs	80 + 5 + 4 ASP = 89	29	21
ATTACHÉS 143 + 215 + opérateurs	4+26 +3 FAM + 8 ASP = 41	25	7
SA 143 + 215 + opérateurs	8+5 +3 FAM+1 IFCE + 4 ONCFS = 21	47	13 + 7 LC
ADJTS ADM. 143	reporté	-	-
<b>TOTAL 2014 MAAF + opérateurs</b>	<b>292 + 23 opérateurs = 315</b>	<b>362</b>	<b>139 + 14 LC</b>

# FOCUS

## L'apprentissage au MAAF

Le ministère et ses opérateurs ont pris part au plan national de relance de l'apprentissage lancé en cours d'année 2015. Au total, 99 apprentis ont été accueillis, dont une trentaine dans les services centraux et déconcentrés du MAAF et en EPLEFPA.

Tous les niveaux de formation étaient représentés : CAP, baccalauréat professionnel, brevet professionnel, BTS/ BTSA, DUT, licence et licence professionnelle, master II et formation d'ingénieur.

Les domaines de spécialisation recouvraient eux aussi une très grande variété : administration publique, aménagements paysagers, assistant de manager, cartographie-topographie, comptabilité gestion, conseil en élevage, cuisine, droit de l'agriculture, dynamiques culturelles, productions animales, qualité animale, systèmes informatiques...

Programme ou établissement d'accueil	Total rentrée 2015
142	4
143	8
206	7
215	14
<b>Total MAAF</b>	<b>33</b>
ASP	2
FAM	5
IFCE	13
ONF	46
<b>Total opérateurs</b>	<b>66</b>
<b>Total général</b>	<b>99</b>

## 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 la 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'État territorial annoncé 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

#### ADMINISTRATION CENTRALE ET INTERNATIONALE PARIS

Coordonnateur : Marc Michel  
01 49 55 56 15 - 06 82 18 11 79  
marc.michel@agriculture.gouv.fr

#### OUEST RENNES

Coordonnateur : Pascal Wehrle  
02 99 28 22 92 - 06 82 89 58 13  
pascal.wehrle@agriculture.gouv.fr

#### NORD-EST CACHAN

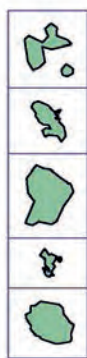
Coordonnateur : Bernard Gueguen  
01 41 24 17 68 - 06 71 77 21 66  
bernard.gueguen@agriculture.gouv.fr



#### STRASBOURG

#### DIJON

#### TOURS



#### OUTREMER TOULOUSE

Dominique Pélassié  
05 61 10 61 56 - 06 23 02 76 89  
dominique.pelassie@agriculture.gouv.fr

#### CENTRE SUD-OUEST

##### BORDEAUX

Coordonnateur : Yann Dorsemaine  
02 47 70 82 91 - 06 86 17 75 24  
yann.dorsemaine@agriculture.gouv.fr

#### SUD

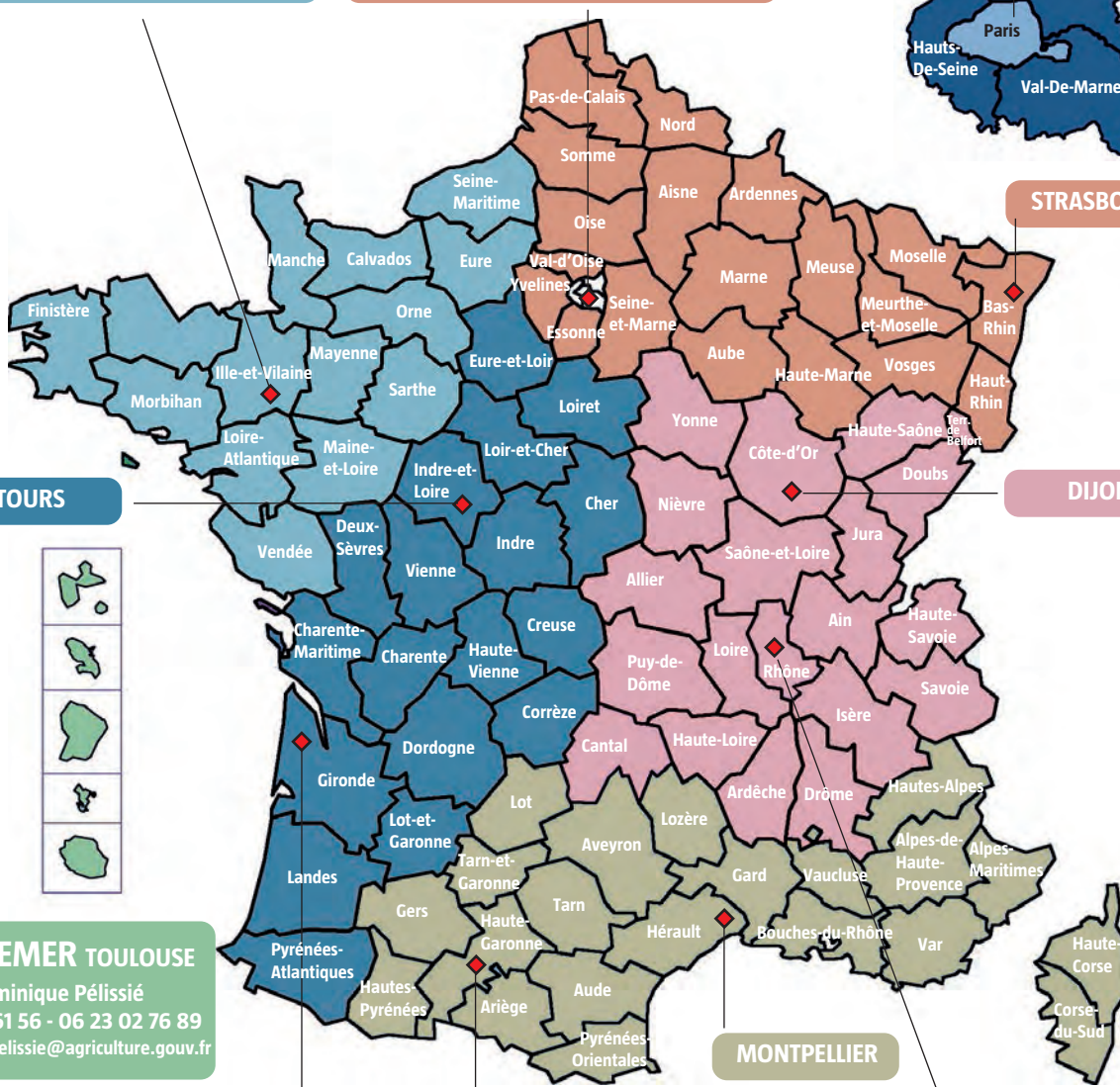
##### TOULOUSE

Coordonnateur : Alain Maraval  
05 61 10 61 59 - 06 48 74 86 81  
alain.maraval@agriculture.gouv.fr

#### CENTRE-EST

##### LYON

Coordonnateur : Anne Le Hy  
04 78 63 14 38 - 06 21 14 90 72  
anne.le-hy@agriculture.gouv.fr



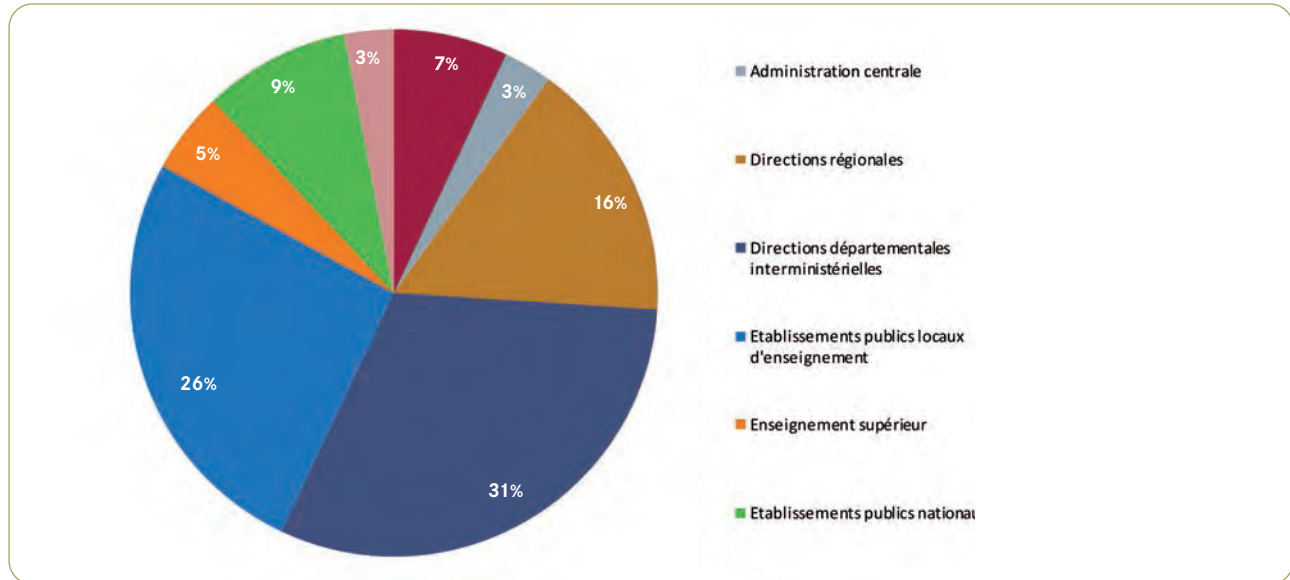
Développement professionnel

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

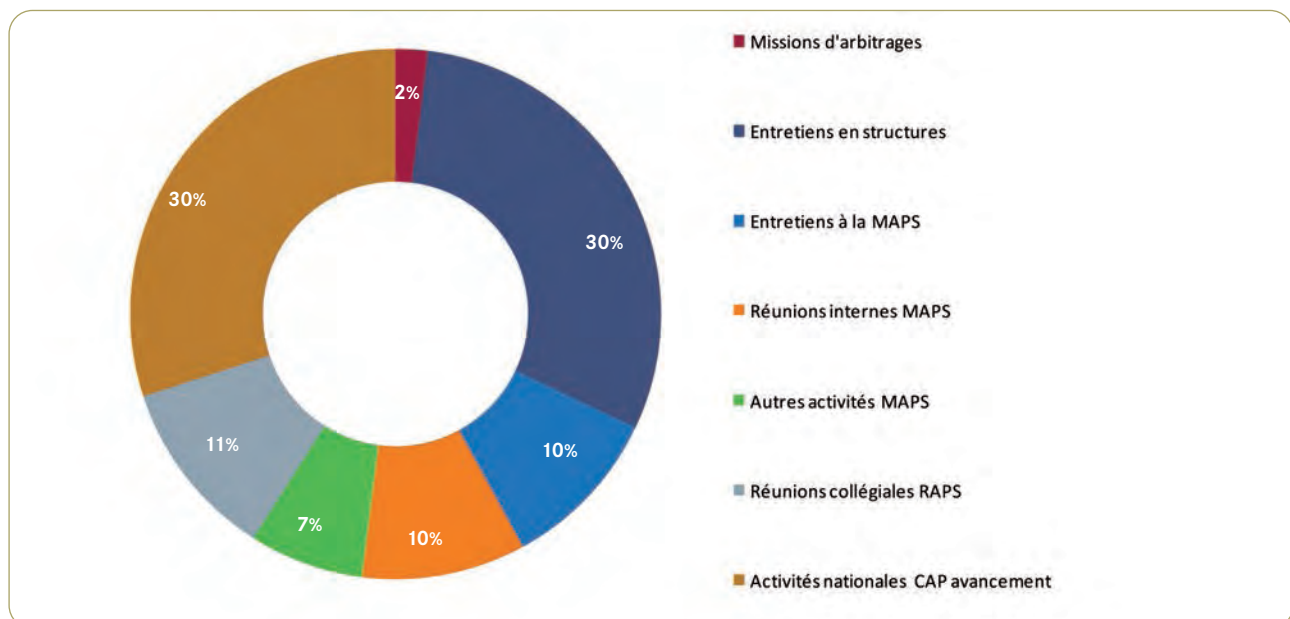
- ▶ En 2015, 706 visites de structures ont été dénombrées dont 218 en DDI (31%), 183 en EPL (25%) et 51 en abattoir (7 %).
- ▶ Par rapport au nombre de structures à visiter, cela représente des taux de 1 à 2 visites par an en direction départementale interministérielle et en direction régionale, 1 visite par an en établissement public local d'enseignement et 1 visite tous les 2 ans en abattoir.

### Répartition des visites par type de structures visitées en 2015



- ▶ 9 417 entretiens individuels pour un peu plus de 24 278 agents à suivre.
- ▶ L'analyse par catégorie des agents rencontrés montre que les IGAPS reçoivent en entretien un peu plus de 57,3 % d'agents de catégorie A, près de 27 % d'agents de catégorie B et environ 14 % d'agents de catégorie C, 2 % des agents relèvent d'une autre typologie (contractuels non catégorisés, directeurs...). Ces proportions ont globalement peu évolué par rapport à celles des années antérieures. Les éléments explicatifs classiques, à savoir la prévalence des problématiques de mobilité et de parcours professionnels à l'origine de l'importance des contacts des agents de catégorie A, restent valides en 2015.
- ▶ Ce sont les agents de catégorie B, qui au regard de leur proportion dans les effectifs à suivre, ont le taux d'entretien le plus faible.
- ▶ Il convient également de noter que la répartition de l'ensemble des agents à suivre par le RAPS est d'environ 40 % en A, 41 % en B et 19 % en C.

### Répartition des activités des IGAPS en 2015





L'activité des IGAPS 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 2015, pour la première année, une rubrique consacrée aux réunions internes de la MAPS (10% du temps) ; cette rubrique est rendue nécessaire par le temps consacré à la réorganisation du réseau intervenu au 1er semestre 2015.

Le temps consacré aux «autres activités de la MAPS» (7 %) 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) tend à faiblir pour se situer à 30 % contre 34 % en 2014. 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. 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) ; il identifie également 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 associés de façon systématique 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 des services.

La MAPS Administrations Centrales et International est de façon spécifique sollicitée ès-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.

Le temps strictement consacré aux travaux internes classiques du réseau (réunions périodiques, partage d'informations, échanges de pratiques, formations) tend à diminuer légèrement (11 % contre 12 % en 2014) ; Ce poste pérenne d'activités doit cependant être rapproché du temps identifié pour la mise en place du réseau réorganisé sur chaque territoire au cours de l'année 2015.



## II. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

### 1) 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 différents métiers ("emplois-types") du ministère en familles ("filières d'emplois") et établit leur correspondance avec les "emplois références" et "domaines fonctionnels" du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME).

<http://rime.fonction-publique.gouv.fr/>

En 2015, 20 fiches nouvelles réparties dans 9 filières d'emplois ont été créées et 3 fiches emplois-types existantes relevant de 2 filières d'emplois ont été actualisées.

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



Accessible sur le site intra net du ministère et sur Internet

<http://agriculture.gouv.fr/le-repertoire-ministériel>,

il constitue un outil de référence en matière de GRH et d'aide à la mobilité en identifiant, notamment, avec précision les compétences communes mises en œuvre 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),
- ▶ 48 emplois types,
- ▶ 40 filières d'emplois.

<http://agriculture.gouv.fr/le-repertoire-des-metiers-pour-les-agents-du-ministere-et-de-ses-etablissements-publics>

### 3) Cartographie des ressources en régions

Le ministère réalise chaque année, en coordination avec les secrétariats généraux des DRAAF, un recensement des métiers exercés par les agents.

Les données ci-dessous sont issues de l'enquête GPEC 2015. Elle combine des informations factuelles sur les agents (genre, âge, corps...) et qualitatives sur les postes occupés (lien avec le RMM, programme LOLF support, service d'exercice...). Les effectifs sont analysés selon les filières d'emploi et les emplois-types du RMM.

Lorsque c'était nécessaire, les éléments reçus des services ont été fiabilisés à partir des données présentes dans le système d'information des ressources humaines Agorha, mais des hétérogénéités entre régions ou des manques peuvent subsister, en particulier pour les agents en DDCSPP, que l'enquête 2016 s'emploiera à réduire. Il s'agit ici d'une première approche de la communauté de travail selon le périmètre décrit ci-dessus.

Pour la présente édition du bilan social, l'option a été retenue de regrouper les données selon le nouveau découpage des régions afin de permettre une continuité des analyses dès l'an prochain.

#### Périmètre

L'enquête porte sur les agents présents au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Elle concerne les agents permanents et non-permanents rémunérés sur les programmes 143, 206,215 et par FranceAgriMer (FAM), et affectés en DRAAF, DAAF, DD(CS)PP, DDT(M), SIDSIC et en EPLEFPA. Pour ces derniers, l'enquête ne porte que sur les personnels non-enseignants. Les agents du MAAF affectés aux ICPE sont également inclus dans le périmètre<sup>1</sup>.

L'enquête a permis d'identifier les métiers de 13 278 agents exerçant dans les 7 types de services présents en régions et dans 25 des 26 régions historiques<sup>2</sup>.

Les données relatives aux agents non-titulaires étant particulièrement hétérogènes d'une région à l'autre, elles n'ont pu toujours être valorisées dans les graphiques ci-dessous. Dans ce cas, l'aspect étudié est assorti de la mention "titulaires seulement".

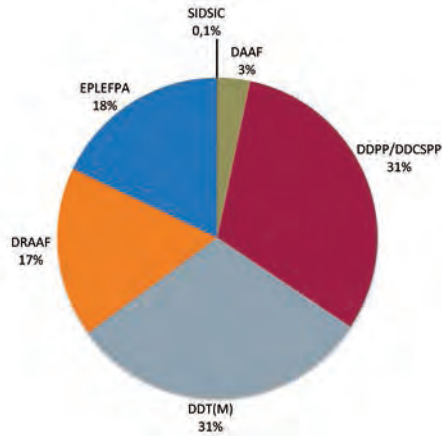
<sup>1</sup> Les agents de FAM et de l'INSEE en DRAAF ou DAAF et les personnels des CPCM et CSPI imputés sur les dotations du MAAF entrent dans le cadre de l'enquête. A contrario, les agents en poste en établissement d'enseignement supérieur et, en EPLEFPA, les agents des collectivités et les agents contractuels sur budget d'établissement ne sont pas concernés.

<sup>2</sup> Les données de la région Languedoc-Roussillon ne sont pas disponibles.

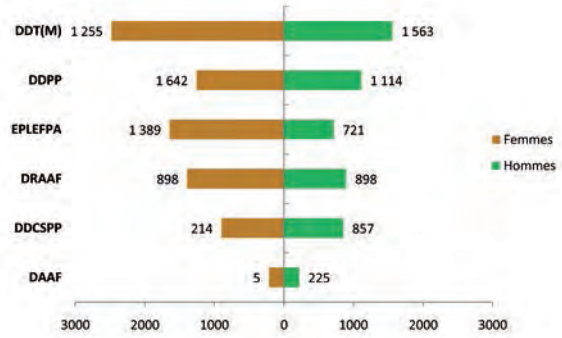
## Effectifs dans les services en région

13 278 agents dans 25 régions historiques.

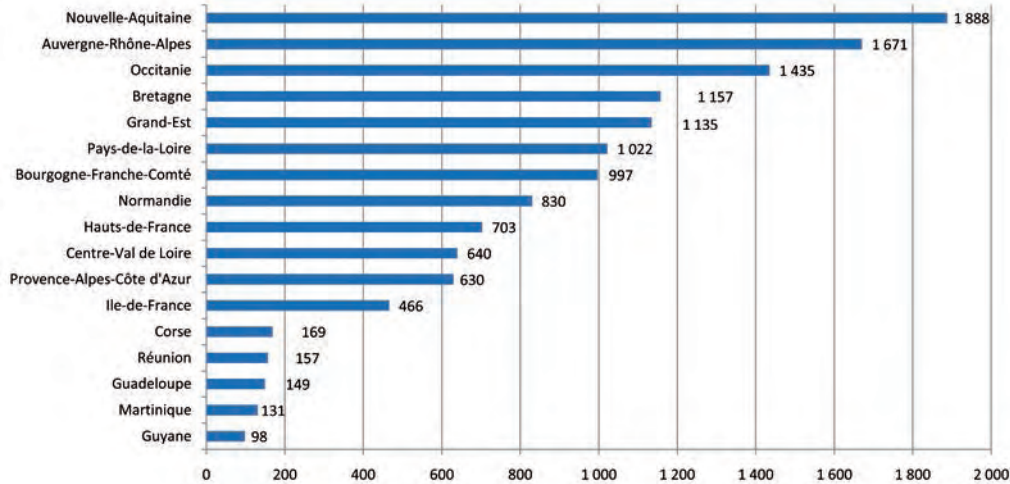
Répartition des agents par service



Répartition par genre et par service

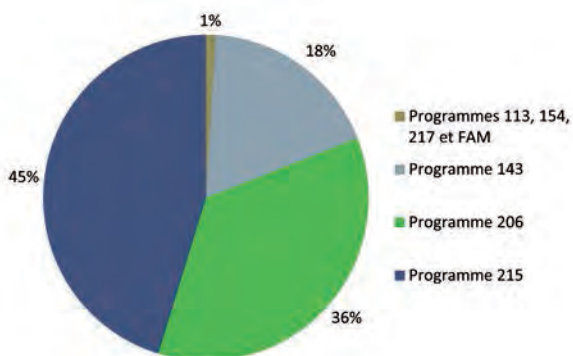


Répartition des effectifs par région

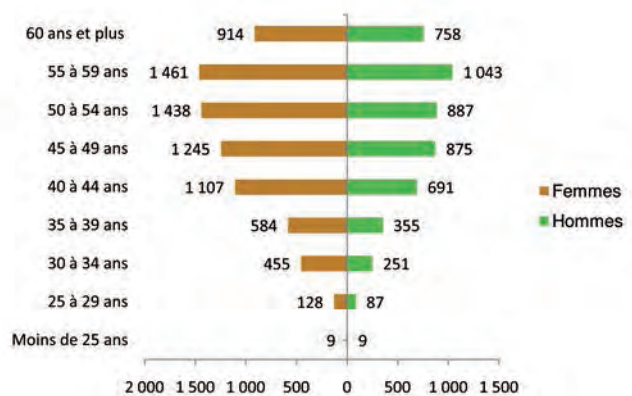


## Populations par programme

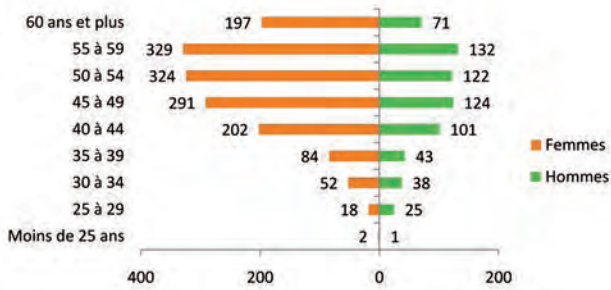
Répartition des effectifs par programme



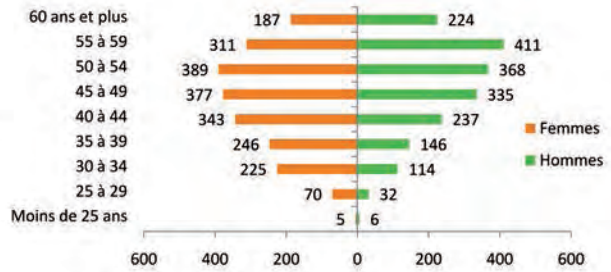
Effectifs par tranche d'âge tous programmes confondus



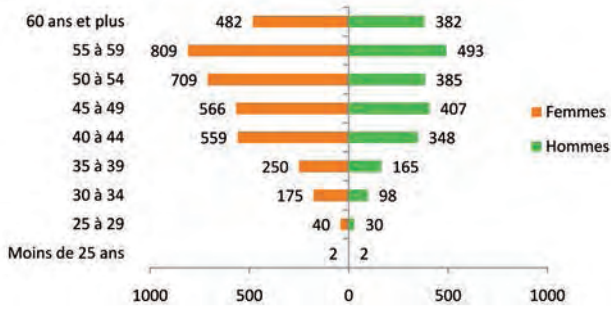
**Effectifs par tranche d'âge  
Programme 143**



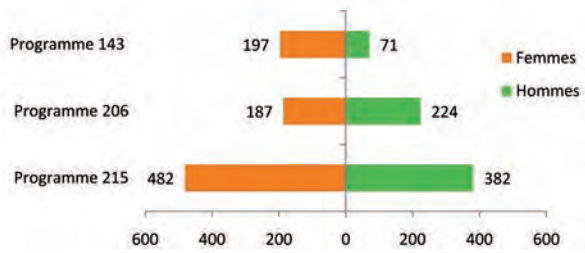
**Effectifs par tranche d'âge Programme 206**



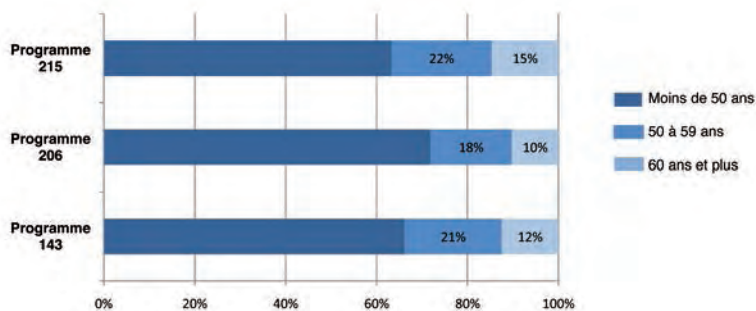
**Effectifs par tranche d'âge  
Programme 215**



**Agents de 60 ans et plus, par programme  
dans les services en région (titulaires seulement)**



**Proportion des agents de 50 ans et plus en régions**



## Filières d'emplois

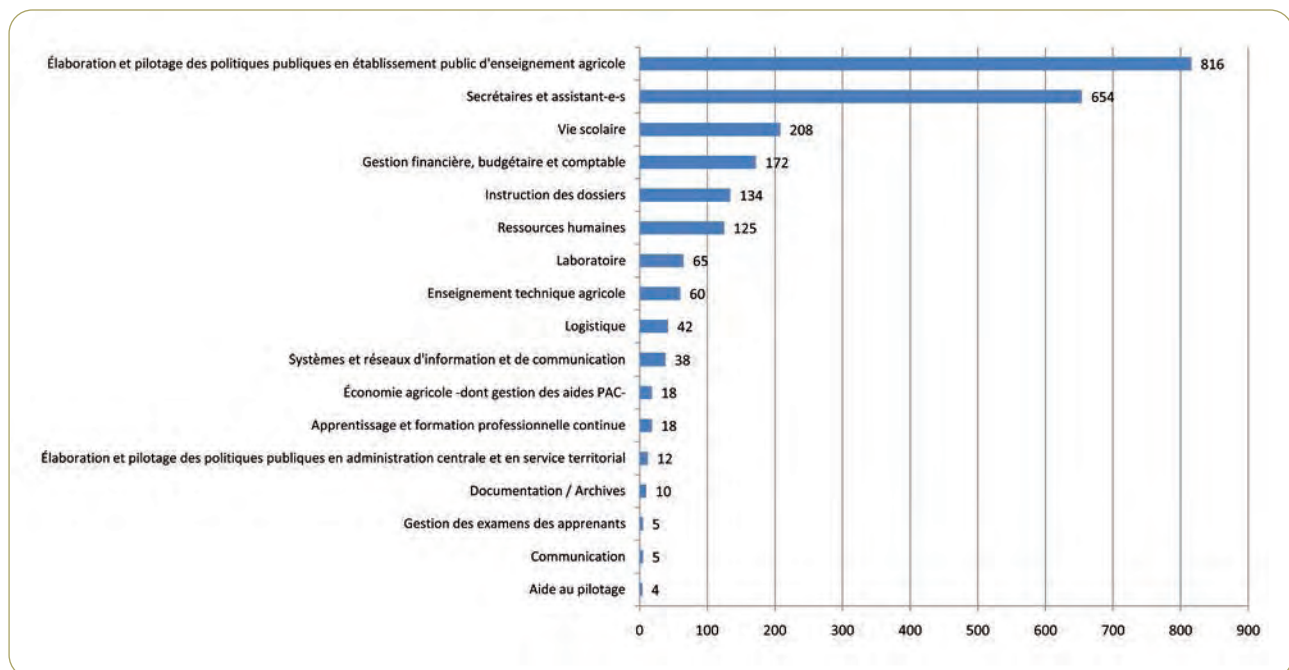
Les 13 278 agents recensés en région exercent dans 38 filières d'emplois.

L'enquête 2015 distinguait insuffisamment les assistant(e)s gestionnaires-instructeurs d'un domaine spécialisé des secrétaires et assistant(e)s, ce qui explique sans doute en partie le nombre élevé de ces derniers. L'enquête 2016 permettra de préciser leur domaine d'exercice, ce qui devrait contribuer à un dénombrement plus exact dans ces filières d'emplois.

### Effectifs dans les principales filières d'emplois

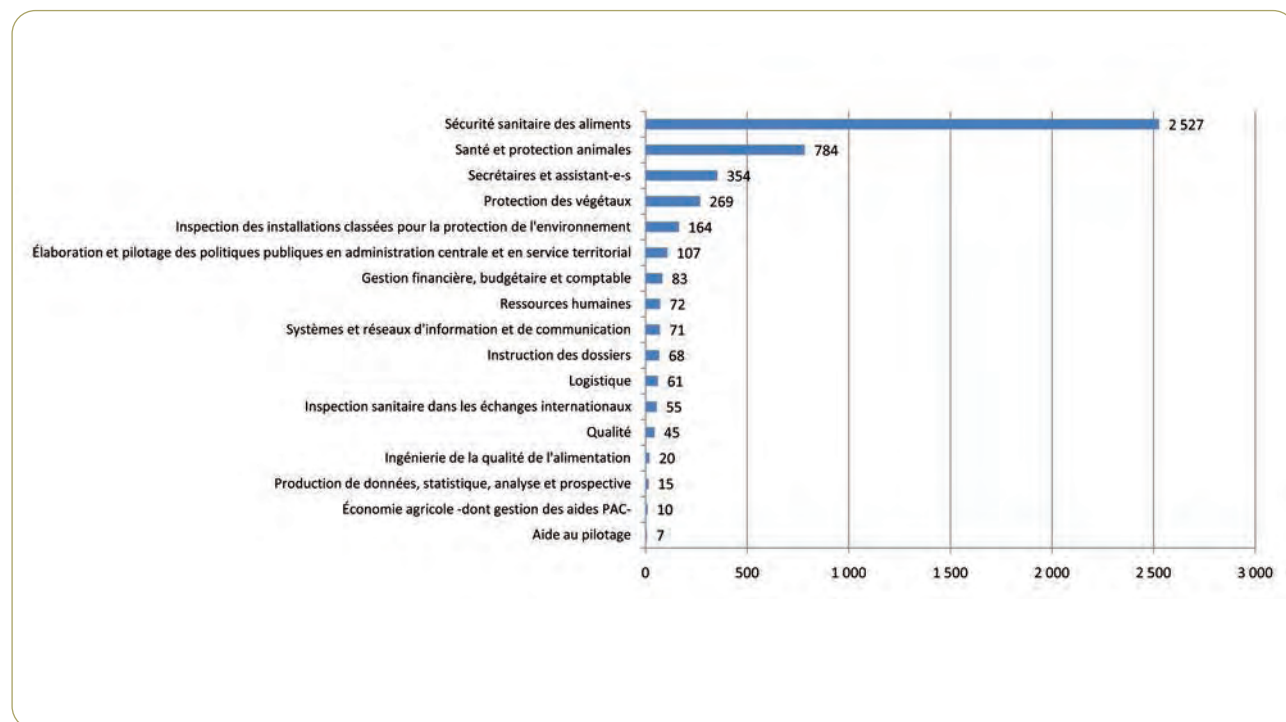


### Effectifs dans les principales filières d'emplois Programme 143

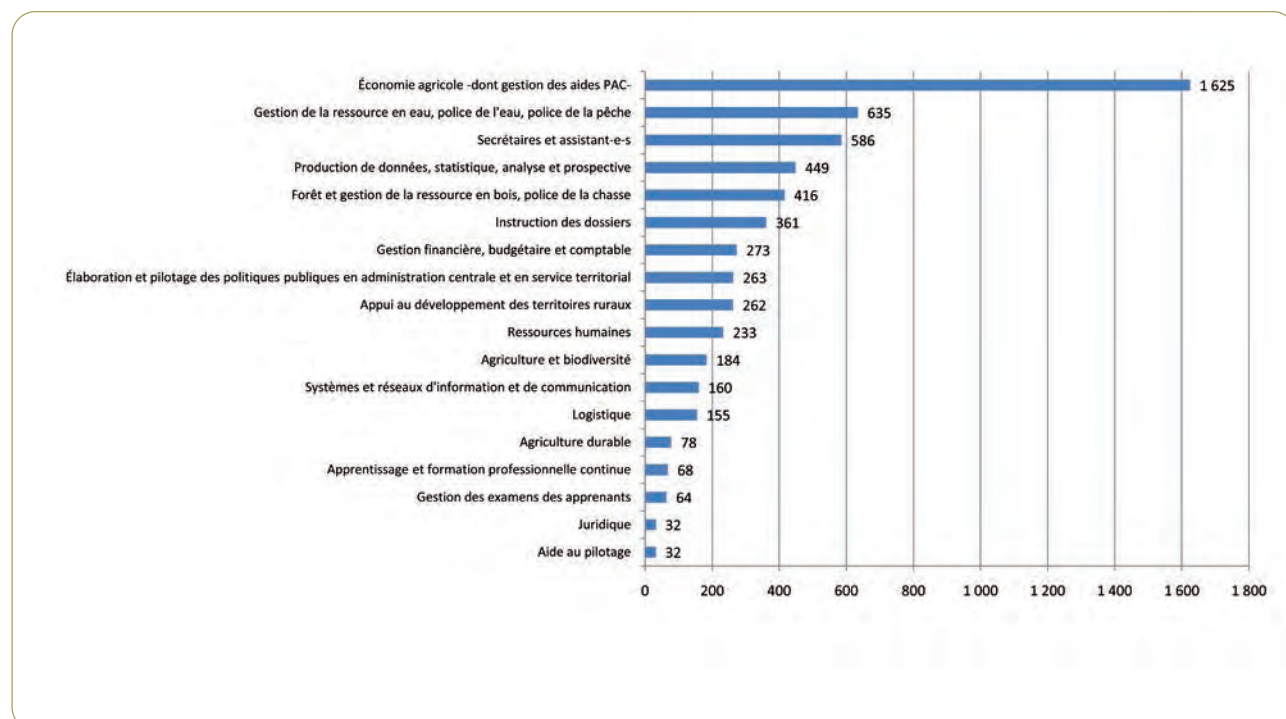




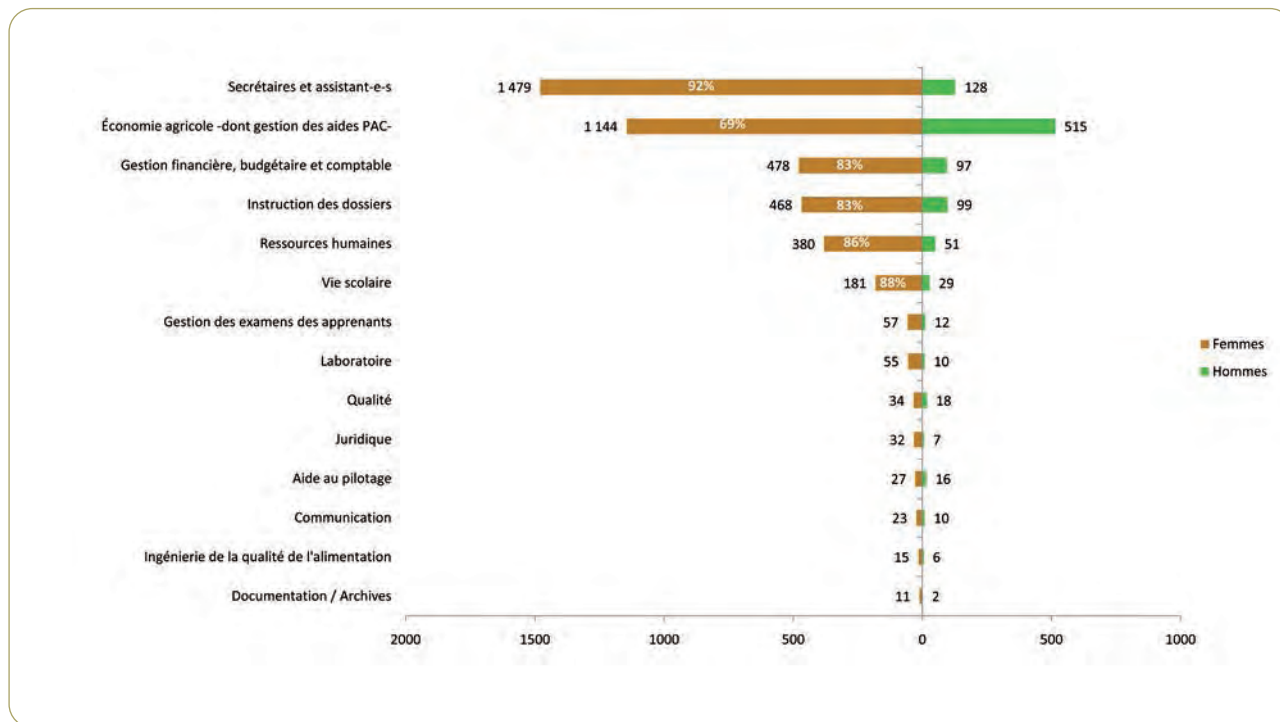
**Effectifs dans les principales filières d'emplois  
Programme 206**



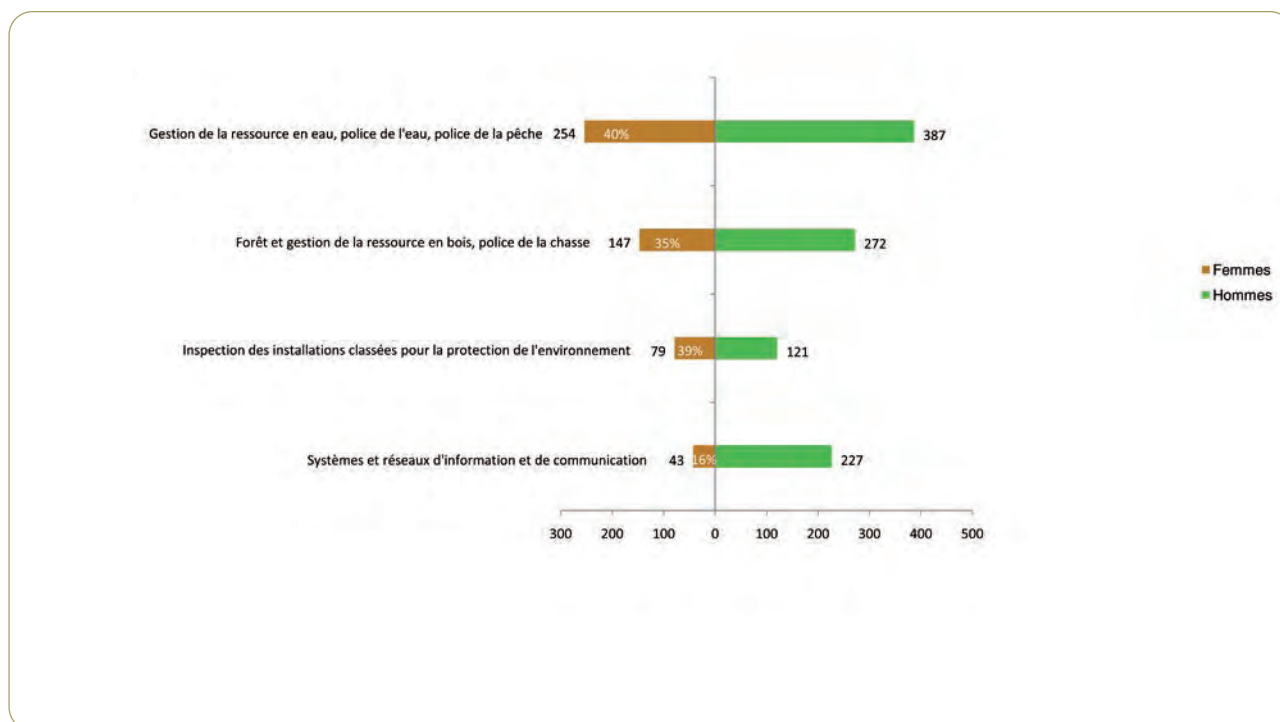
**Effectifs dans les principales filières d'emplois  
Programme 215**



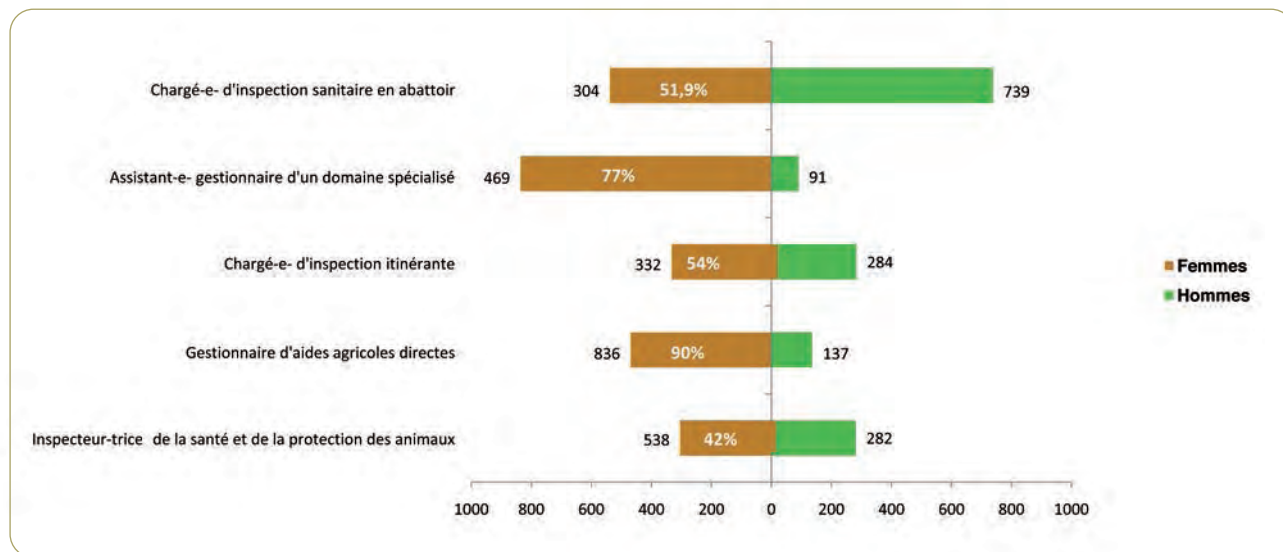
Les filières d'emplois féminisées à plus de 60%



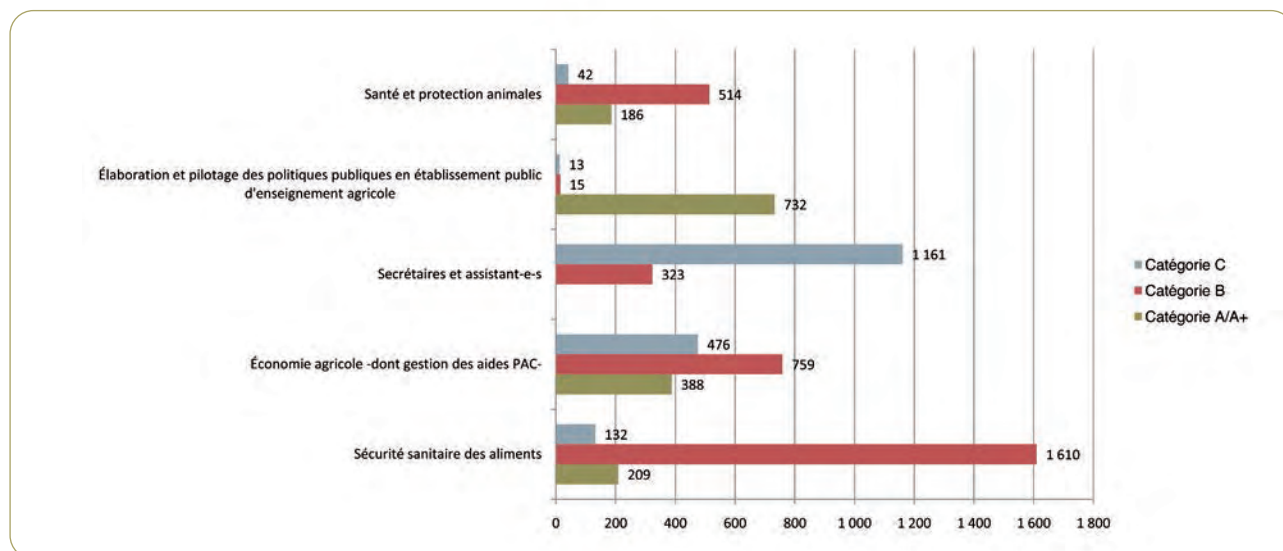
Les filières d'emplois féminisées à 40% ou moins



### Répartition par genre pour les 5 principaux emplois-types



### Répartition par catégorie dans les 5 principales filières d'emplois tous programmes confondus titulaires seulement





# FOCUS

## LA PLAN DE REQUALIFICATION DES AGENTS DE CATÉGORIE C AU MAAF

Depuis plusieurs années, le Gouvernement et le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF) conduisent une politique volontariste de revalorisation du traitement indiciaire, du régime indemnitaire et des carrières des agents de catégorie C.

### 2014 et 2015 : refonte des grilles indiciaires applicables aux agents de catégorie C

Le Gouvernement a décidé de mettre en œuvre une refonte des grilles indiciaires des corps de catégorie C, conduisant à une augmentation globale du traitement des agents concernés.

A l'issue des deux étapes de cette opération (1er février 2014 et 1er janvier 2015), tous les indices majorés des agents de catégorie C ont augmenté de 1 à 10 points selon les cas (entre 56 et 560 euros bruts annuels).

### 2014 : revalorisation du régime indemnitaire des agents de catégorie C

Le ministre a décidé de procéder, à la fin de l'année 2014, à la revalorisation du régime indemnitaire versé aux adjoints administratifs, aux adjoints techniques, aux adjoints techniques de l'enseignement et aux adjoints techniques de la filière formation-recherche en activité dans les services du MAAF.

Cette revalorisation s'est notamment traduite par une augmentation des montants maximaux susceptibles d'être attribués au titre de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT).

C'est ainsi que les agents de catégorie C affectés en administration centrale et dans les services déconcentrés ont vu leur régime indemnitaire annuel augmenter de 400 à 500 € à partir de l'année 2014. S'agissant de l'enseignement agricole, l'augmentation a été majorée (entre 1 200 et 1 800 € d'augmentation brute annuelle en fonction des situations individuelles) afin de permettre un alignement du régime indemnitaire servi aux agents affectés dans le secteur de l'enseignement agricole par rapport aux autres secteurs d'emploi.

Il est à noter que le bénéfice de cette mesure ne s'est pas limité à la seule année 2014 mais constitue une augmentation reconduite et acquise pour l'ensemble des agents concernés.

### 2015 à 2018 : plan de requalification destiné à favoriser l'accès aux corps de catégorie B

Un nouveau plan de requalification pour favoriser la promotion d'agents du MAAF de la catégorie C vers la catégorie B a été décidé par le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, en accord avec le Premier ministre et la ministre en charge de la fonction publique.

Ce plan, qui couvre les années 2015, 2016, 2017 et 2018, vise à faciliter l'accès aux corps de catégorie B par une augmentation substantielle du nombre de postes offerts à la fois aux examens professionnels, mais également proposés par liste d'aptitude, selon les procédures en vigueur. Dans ce cadre, il a d'ores et déjà permis la promotion de 91 agents supplémentaires au titre de 2015.

**En pratique, les taux de promotion dans les différentes filières seront revalorisés aux niveaux suivants pour les quatre années concernées, représentant au total près de 360 nouvelles promotions :**

- ▶ pour la filière administrative, le nouveau taux de promotion permettra de promouvoir annuellement dans le corps des secrétaires administratifs environ 81 agents (au lieu de 32 avant application du plan), soit un total d'environ 200 nominations supplémentaires sur 4 ans ;
- ▶ pour la filière formation-recherche, le nouveau taux permettra de promouvoir annuellement dans le corps des techniciens de formation et de recherche environ 22 agents (au lieu de 9 avant application du plan), soit un total d'environ 50 nominations supplémentaires sur 4 ans ;
- ▶ pour la filière technique, le nouveau taux permettra de promouvoir annuellement dans le corps des techniciens supérieurs environ 82 agents (au lieu de 55 avant application du plan), soit un total d'environ 110 nominations supplémentaires sur 4 ans.

## Chapitre V

# Les relations professionnelles

### Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2015

- I. Représentativité des organisations syndicales en 2015 suite aux élections professionnelles de 2014
- II. Les décharges d'activité de service à titre syndical et les autorisations d'absence, résultant des élections de 2014 et appliquées en 2015

### 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 CIRCULAIRE DES DROITS SYNDICAUX

#### Chiffres clés 2015

Réunions du CTM : 6

Avis de CTM sur des projets :

• de décrets : 4

• d'arrêtés : 8

Nombre de jours de grève : 1305

Nombre de mouvements de grève : 17

# Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2015

## I. Représentativité des organisations syndicales en 2015 suite aux élections professionnelles de 2014

Afin de déterminer la représentativité des organisations syndicales au sein du ministère, des élections ont été organisées en 2014. Les résultats de ces élections professionnelles ont permis de renouveler les divers comités techniques (CT), commissions administratives paritaires (CAP) 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/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	UNIPF	UNSA
38 030	24 983	23 810	2 672	1 466	4 822	6 950	1 183	1 844	484	4 389
% de voix	65,69 %		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
23891	14 066	13 440	1 805	1 751	5 948	897	966	2 073
% de voix	58,88%		13,43%	13,03%	44,26%	6,67%	7,19%	15,42%
Sièges attribués :		10	1	1	6	0	0	2

Les résultats complets des CAP sont en ligne sur l'Intranet du ministère.

## II. Les décharges d'activité de service à titre syndical et les autorisations d'absence résultant des élections de 2014 et appliquées en 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 10 organisations syndicales qui se sont présentées au scrutin 2014 du CTM pour le ministère (CFDT, CGT, FO, UNSA, FSU, Sud Rural, CFTC, CGC, SNISPV, UNIPF). 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.

Les organisations syndicales peuvent mutualiser une partie de leur temps syndical avec les établissements publics sous tutelle qui ont obtenu du temps syndical lors des élections professionnelles. Après proposition de l'organisation syndicale auprès du ministère et de l'établissement, pour obtenir du temps ou en récupérer, la décision reviendra à l'administration centrale (SRH/SDDPRS/BPSR) qui en informera les deux parties, sachant que cette mutualisation peut intervenir tout au long de l'année.

Pour l'année 2015, seule la CGT a demandé à bénéficier de cette mesure en demandant le transfert de 0,27 ETP vers l'IFCE.

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 2014 et sa répartition pour l'année 2015 entre décharges de service et autorisations d'absence s'établissent comme suit en ETP :

Organisations syndicales	Temps syndical attribué en 2014	Utilisation des décharges de service	Nombre d'agents en décharge syndicale	Utilisation des autorisations d'absence
CFDT	20,3	19,2	38	1,1
CGT	11,91	10,41 - 0,27 (IFCE) = 10,14	29	1,5
FO	33,28	32,08	68	1,2
UNSA	31,77	29,77	72	2
FSU	51,69	43,01	213	8,68
SUD	4,11	3,80	24	0,3
CFTC/CGC/SNISPV	10,6	8,75	6	1,85
UNIPEF	1,68	1	0	0,68
<b>Total (en ETP)</b>	<b>165,30</b>	<b>148,02</b>	<b>450</b>	<b>17,31</b>

## Actualité du dialogue social

### I. Climat social

Le nombre de journées de grèves pour l'année 2015 a diminué très significativement par rapport à l'année 2014. En effet, 1305 journées de grève ont été comptabilisées en 2015 contre 2196 en 2014.

En ce qui concerne les grèves nationales (concernant tous les ministères), elles ont été motivées par les emplois, les salaires, la revalorisation du point d'indice, les retraites et par le refus de la politique d'austérité, tout comme l'année précédente.

Toutes les grèves locales ont touché l'enseignement agricole technique et ont toujours eu lieu dans un seul établissement à chaque fois, mis à part le mouvement du 11 juin qui a concerné l'ensemble des établissements d'enseignement agricole, en solidarité au mouvement de l'éducation nationale.

10 préavis de grève ont été déposés mais n'ont pas été suivis, ou ont été annulés suite à des négociations entre syndicats et administration ; ils concernaient tous des établissements d'enseignement agricole.

Une seule grève (du 23 au 25 juin) a touché l'enseignement privé.

#### Mouvements d'ampleur nationale

Mouvement de grève du :	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève et objet	Nombre de journées perdues pour fait de grève (= nombre total de grévistes par jour de grève)	% de grévistes estimé le jour de la grève
26 janvier (1 journée)	CGT - (opposition au projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite "loi Macron")	15	0,18
9 avril (1 journée)	CGT, FSU, FO, Solidaires - (opposition à la politique d'austérité et aux choix budgétaires, pour la création d'emplois et l'augmentation des salaires)	845	2,82
13 juin (1 journée)	Solidaires - (défense et promotion des services publics)	0 (samedi)	
25 juin (1 journée)	CGT, Solidaires - (pour l'augmentation des salaires et des pensions, la reconnaissance de la pénibilité, la défense de la filière sociale et par opposition à la réforme des collectivités territoriales et à l'ensemble des projets de lois réformant l'organisation administrative, etc)	17	0,11
8 octobre (1 journée)	CGT, FSU, Solidaires - (opposition à la politique d'austérité, la réforme territoriale, les suppressions d'emploi et pour la défense du pouvoir d'achat,...)	197	1,07
<b>Total</b>		<b>1 074</b>	

Mouvements d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle

Mouvement de grève du :	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève et objet	Nombre de journées perdues pour fait de grève (= nombre total de grévistes par jour de grève)
15 janvier (1 journée)	FSU, UNSA EPL des Flandres (Nord-Pas de Calais) Situation de crise financière	22
6 février (1 journée)	SNETAP-FSU EPLEFPA de Cibeins (Rhône-Alpes) Accumulation de décisions péremptoires, manque de considération des personnels	13
20 mars (1 journée)	SNETAP-FSU, CGT EPLEFPA la Germinière (Pays de la Loire) Suppression de poste	38
24 mars (1 journée)	SNETAP-FSU EPLEFPA Avize (Champagne-Ardenne) Suppression de poste	14
28 avril (1 journée)	SNETAP-FSU EPLEFPA Castelnaudary (Languedoc-Roussillon) Dysfonctionnements multiples de l'établissement	29
28 mai (1 journée)	SEA-UNSA, SNETAP-FSU EPLEFPA Saintonge et Saint-Claude (Poitou-Charentes) Avenir de certaines filières	20
8 juin (1 journée)	SNETAP-FSU Lycée St Paul de la Réunion Incertitudes sur les services administratifs de l'établissement	18
11 juin (1 journée)	SNETAP-FSU Grève dans les établissements d'enseignement, en soutien au mouvement de l'éducation nationale	4
17 juin (1 journée)	SNETAP-FSU, CGT et SUD RURAL EQUIPEMENT EPLEFPA de Nîmes (Languedoc-Roussillon) Gestion et évolution de l'établissement	2
23 au 25 juin (3 jours)	FEP, SNEC, SYNEP, CGT Educ, SPELC Enseignement privé	43 (6 le 23, 21 le 24, 16 le 25)
6 juillet (1 journée)	SNERMA-FO CFPPA de Beaune Mal-être des agents, démantèlement de l'organisation générale, modifications de postes	1
14 septembre (1 journée)	SNETAP-FSU EPLEFPA Yvetot (Haute-Normandie) Dysfonctionnements au sein de l'établissement	27
<b>Total</b>		<b>231</b>
<b>Total général</b>		<b>1 305</b>

## II. Le dialogue social au MAAF

Le CTM a été consulté sur 11 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 2015

	Nombre de réunions des instances nationales	Nombre de réunions des instances locales				
		0	1	2	3	4
CT M	6					
CT AC	2					
CTS réseau DRAAF/DRIAAF/DAAF	2					
CTEA - DGER	8					
CT régionaux DRAAF/DAAF				8%	32%	60%
CT régionaux enseignement agricole			4%	76%	20%	
CRIC		10%	47%	43%		

\*Commission régionales d'information et de concertation

### Points discutés au sein des comités techniques

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

#### Au CTM

##### Consultation sur des projets de textes

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

- ▶ modifiant le décret n°2008-636 du 30 juin 2008 fixant l'organisation de l'administration centrale du ministère chargé de l'agriculture, de l'alimentation, de l'agroalimentaire et de la forêt ;
- ▶ portant diverses dispositions relatives aux personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'agriculture ;
- ▶ portant diverses mesures d'organisation de l'administration territoriale de l'État dans les régions ;
- ▶ portant dispositions relatives au recrutement dans certains corps relevant du ministre chargé de l'agriculture (plan de requalification des agents de catégorie C en agents de catégorie B).

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

- ▶ modifiant l'arrêté du 13 mars 2012 portant institution des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire ;
- ▶ pris pour l'application au ministère chargé de l'agriculture du deuxième alinéa de l'article 75-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- ▶ pris pour l'application au ministère chargé de l'agriculture des quatrième et cinquième alinéas de l'article 75-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- ▶ relatif à la mise en place de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État (PARRE).

###### Avis sur des projets d'arrêtés et barèmes dans le cadre du schéma d'adhésion ministériel au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (RIFSEEP) :

- ▶ barèmes d'adhésion au RIFSEEP pour les administrateurs civils ;
- ▶ barèmes et arrêtés d'adhésion au RIFSEEP pour les inspecteurs généraux de l'agriculture et les directeurs des établissements d'enseignement supérieur agricole publics ;
- ▶ barèmes et arrêtés d'adhésion au RIFSEEP pour les attachés d'administration ;
- ▶ barèmes et arrêtés d'adhésion au RIFSEEP pour les secrétaires administratifs.

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

- ▶ installation du comité technique ministériel suite aux élections professionnelles du 4 décembre 2014 ;
- ▶ feuille de route sociale du MAAF 2015 ;
- ▶ point d'information sur la réforme territoriale de l'État ;
- ▶ présentation de la note de service relative à l'accompagnement RH des agents impactés par la réforme territoriale ;
- ▶ point d'information sur le décroisement des emplois du MAAF réalisant des missions pour le compte du MEEM ;
- ▶ présentation de la note de service fixant les modalités des deuxième et troisième phases du décroisement MAAF-MEEM ;
- ▶ présentation du projet de note de service sur les droits syndicaux ;
- ▶ projet de note de service relative au temps syndical des représentants des CHSCT au ministère en charge de l'agriculture ;
- ▶ présentation de la note de service relative aux RIALTO et au temps de travail au MAAF ;
- ▶ point d'information sur la réforme de la chaîne de gestion et de liquidation des pensions au MAAF ;
- ▶ point d'information sur l'évolution de l'organisation de la MAPS administration centrale et internationale et de la MAPS nord-est ;
- ▶ point d'information sur la mise en place de l'apprentissage ;
- ▶ point d'information sur l'évolution de la politique en matière de protection des végétaux ;
- ▶ présentation du bilan social 2014.

**Au CTEA**

**Avis sur les projets de décrets :**

- ▶ portant modification du périmètre des modes d'évaluation à l'examen du baccalauréat professionnel ;
- ▶ instituant le médiateur de l'enseignement technique et de l'enseignement supérieur ;
- ▶ portant application de la disposition de la loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt sur les groupements d'EPLEFPA (article 60-9) ;
- ▶ portant diverses dispositions relatives à l'aménagement des épreuves des examens et concours de l'enseignement scolaire pour les élèves en situation de handicap et modifiant le code de l'éducation ;
- ▶ relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels mentionnés aux articles L. 811-8 et L. 812-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- ▶ relatif aux modalités de transmission du budget des établissements publics locaux d'enseignement ;
- ▶ modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives à la préparation aux examens des voies générale, professionnelle et technologique des lycées et à la délivrance du baccalauréat ;
- ▶ pris en l'application de l'article 60 de la loi d'avenir pour l'agriculture l'alimentation et la forêt et relatif à l'acquisition progressive des diplômes (CAP agricole) ;
- ▶ relatif aux épreuves de remplacement et aux conditions de délibération des jurys des baccalauréats général et technologique ;
- ▶ relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil ;
- ▶ relatif à l'évaluation des acquis scolaires des élèves et au livret scolaire à l'école et au collège ;
- ▶ introduisant la forme progressive de l'examen conduisant à la délivrance du baccalauréat professionnel pour les candidats ajournés de la voie scolaire et de l'apprentissage ;
- ▶ modifiant certaines dispositions réglementaires du livre IV et du livre V du code de l'éducation relatives aux aides à la scolarité.

**Avis sur les projets d'arrêtés :**

- ▶ portant création de la spécialité « agricultures des régions chaudes » du certificat d'aptitude professionnelle agricole et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ portant création de la spécialité « lad-cavalier d'entraînement » du certificat d'aptitude professionnelle agricole et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ portant création de la spécialité « opérateur en industries agroalimentaires » du certificat d'aptitude professionnelle agricole et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « métiers de l'agriculture » du certificat d'aptitude professionnelle agricole pour la voie scolaire ;
- ▶ portant création du certificat de spécialisation agricole option « restauration collective » et fixant ses conditions de délivrance selon la modalité des unités capitalisables ;
- ▶ de l'éducation nationale sur le nouveau programme d'enseignement moral et civique ;
- ▶ modifiant les objectifs de formation du module MG1 du référentiel de formation commun à toutes les spécialités du baccalauréat professionnel relevant du 2ème alinéa de l'article D.337-53 du code de l'éducation ;
- ▶ portant création de la spécialité « jardinier paysagiste » du certificat d'aptitude professionnelle agricole et fixant ses conditions de délivrance (annexe référentiel de diplôme) ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « jardinier paysagiste » du certificat d'aptitude professionnelle agricole pour la voie scolaire ;
- ▶ portant création de la spécialité « travaux forestiers » du certificat d'aptitude professionnelle agricole et fixant ses conditions de délivrance (annexe référentiel de diplôme) ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « travaux forestiers » du certificat d'aptitude professionnelle agricole pour la voie scolaire, portant création de la spécialité « maréchal-ferrant » du certificat d'aptitude professionnelle agricole et fixant ses conditions de délivrance (annexe référentiel de diplôme) ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « maréchal-ferrant » du certificat d'aptitude professionnelle agricole pour la voie scolaire ;



- ▶ portant création de la spécialité « services aux personnes et vente en espace rural » du certificat d'aptitude professionnelle agricole et fixant ses conditions de délivrance (annexe référentiel de diplôme) ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « services aux personnes et vente en espace rural » du certificat d'aptitude professionnelle agricole pour la voie scolaire ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 23 février 2015 portant création du certificat de spécialisation agricole option « restauration collective » et fixant ses conditions de délivrance selon la modalité des unités capitalisables (annexe référentiel de diplôme) ;
- ▶ modifiant divers arrêtés relatifs aux baccalauréats général et technologique et aux baccalauréats binationaux ;
- ▶ portant création d'un enseignement d'exploration informatique et création numérique en classe de seconde générale et technologique ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 11 mars 2013 portant organisation des enseignements dans les classes de quatrième de l'enseignement agricole ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 11 mars 2013 portant organisation des enseignements dans les classes de troisième de l'enseignement agricole ;
- ▶ relatif à l'enseignement moral et civique (EMC) au collège pour les élèves des classes de 4<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup> de l'enseignement agricole ;
- ▶ fixant les clauses types des conventions relatives aux séquences en milieu professionnel prévues à l'article R.715-1 du code rural et de la pêche maritime et relatif aux stages des étudiants visés à l'article D.811-140 du code rural et de la pêche maritime ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 15 avril 2013 relatif au programme des enseignements de la classe de troisième de l'enseignement agricole et en particulier le programme de l'enseignement d'histoire-géographie-éducation civique ;
- ▶ relatif à la dispense de certaines épreuves du certificat d'aptitude professionnelle agricole pour les candidats mentionnés aux articles D.811-147-2 à D.811-147-4 du code rural et de la pêche maritime ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 15 juillet 2013 relatif aux épreuves du second groupe de la série sciences et technologies de l'agronomie et du vivant : agronomie, alimentation, environnement, territoires (STAV) du baccalauréat technologique ;
- ▶ relatif à la dispense de certaines épreuves du certificat d'aptitude professionnelle agricole pour les candidats mentionnés au 3<sup>o</sup> de l'article D.811-148-2 du code rural et de la pêche maritime.

**Autres points :**

- ▶ présentation d'une synthèse des programmes régionaux des exploitations agricoles et ateliers technologiques des établissements d'enseignement agricole en faveur de la transition agro-écologique ;
- ▶ orientations du 6<sup>ème</sup> schéma prévisionnel national des formations (SPNF) ;
- ▶ avis sur le projet de formations correspondant à des enjeux particuliers ;
- ▶ avis sur la note de service relative aux séquences en milieu professionnel des élèves et des étudiants de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles ;
- ▶ présentation du projet de plan d'action : l'enseignement agricole et la « grande mobilisation de l'École pour les valeurs de la République » ;
- ▶ projet de note de service préparatoire à la rentrée scolaire 2016.

**Points d'information :**

- ▶ suites des attentats : réponse de la communauté éducative ;
- ▶ sur l'innovation pédagogique ;
- ▶ sur la mise en œuvre du dispositif prévu par l'article L. 812-6 du code rural et de la pêche maritime ;
- ▶ sur la réforme territoriale ;
- ▶ sur deux projets de note de service :
- ▶ les modalités d'allocation des postes des personnels, administratifs, techniques, laboratoires et infirmiers (ATLS) des EPLEFPA et des Établissements publics nationaux de l'enseignement technique agricole ;
- ▶ les modalités d'allocation des postes de personnels «vie scolaire» des EPLEFPA et des Établissements publics nationaux de l'enseignement technique agricole.

## Au CT spécial DRAAF/DRIAAF/DAAF

**Avis sur le projet de décret :**

- ▶ relatif aux dates et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de services de l'État qui participent à l'exercice de l'autorité de gestion du programme européen financé au titre du fonds européen agricole pour le développement rural, transférée aux régions, aux départements d'outre-mer ou aux groupements d'intérêt public par les articles 78 et 80 à 89 de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles.

**Autres points :**

- ▶ installation du Comité technique spécial DRAAF-DRIAAF-DAAF suite aux élections professionnelles du 4 décembre 2014 (approbation du règlement intérieur) ;
- ▶ sur la réforme territoriale de l'État ;
- ▶ retour sur les dialogues de gestion tenus en 2014, sur les moyens 2015 et sur les dialogues de gestion sur les moyens 2016 ;
- ▶ projet de note de service technique portant sur le poste de travail micro-informatique.

**Points d'information :**

- ▶ accès à la catégorie B pour les adjoints administratifs. Précisions sur les conditions et modalités d'accès aussi bien en B technique qu'en B administratif ;
- ▶ précisions sur le décompte des grévistes.

### III. Le dialogue social local

Le dialogue social se déroule à la fois dans les comités technique (CT) des directions départementales interministérielles (DDI), relevant des services du Premier ministre, et dans les CT relevant du ministre chargé de l'agriculture. Ces derniers sont les 22 CT régionaux, 5 CT départementaux d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, la Réunion, Guyane et Mayotte) et les 22 CT régionaux de l'enseignement agricole.

#### Les principaux sujets traités en 2015 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 etc.)</li> <li>▶ ARTT / RIALTO (bilan, ajustement, jours de fermeture, GESTOR)</li> <li>▶ Budget de fonctionnement, BOP moyens</li> <li>▶ Gestion des ressources humaines - mobilités, mouvements de personnel, avancement, plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes</li> <li>▶ Réforme territoriale - réorganisation des services - modernisation de l'action publique, décentralisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Formation continue (bilan 2013, plan 2014, proposition 2015)</li> <li>▶ Primes (modulation, harmonisation, bilan) / Prime spéciale, (critères d'attribution)</li> <li>▶ Plate-forme Chorus, CPCM</li> <li>▶ CHSCT (composition, articulation CT / CHSCT, etc.)</li> <li>▶ Risques psycho-sociaux</li> <li>▶ Transfert des personnels de l'État vers le conseil régional dans le cadre du FEADER</li> <li>▶ Apprentissage</li> <li>▶ Charte du temps</li> </ul>

#### Les principaux sujets traités en 2015 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 2015 (préparation, évolution des structures pédagogiques, effectifs, personnels, mouvements, dotation globale horaire)</li> <li>▶ Projet régional de l'enseignement agricole (PREA) : planning d'avancement, actualisation - PREA public</li> <li>▶ Bilan des examens, résultats scolaires</li> <li>▶ Apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Rénovation / réforme de la voie professionnelle</li> <li>▶ État des lieux des formations</li> <li>▶ Formation professionnelle continue des personnels (DRF)</li> <li>▶ Agents non titulaires (rémunérations, contrat de travail, CCP)</li> <li>▶ Mise en place et suivi de l'avancement du projet d'Espace Numérique de Travail (ENT)</li> <li>▶ Indicateurs 2014 et 2015 du programme 143</li> <li>▶ Gestion du handicap</li> <li>▶ Projet régional : enseigner à produire autrement</li> <li>▶ Réforme territoriale de l'État</li> </ul>

#### Les principaux sujets traités en 2015 au sein des CRIC :

Par au moins deux tiers	Par au moins un tiers
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Décroissement des effectifs MAAF/MEEM</li> <li>▶ Réforme territoriale de l'État</li> <li>▶ Évolution des effectifs et moyens des BOP 206 et 215</li> <li>▶ Transfert du FEADER aux régions</li> <li>▶ Bilan 2014, avancée du programme régional de formation 2015</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Présentation du DRF 2015 / DRF 2016</li> <li>▶ Dispositif de déprécarisation (bilan des formations)</li> <li>▶ Bilan social par BOP 206 et 215 (répartition des effectifs par missions, tranche d'âges et genre en ETPT), dispositif régional de GPEC, protocole égalité femmes / hommes</li> </ul>

# Protection juridique et régime disciplinaire

## I. Protection fonctionnelle des fonctionnaires en 2015

En 2015, 39 agents ont adressé une demande de protection fonctionnelle au service des affaires juridiques, qui a ouvert 35 dossiers. 23 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 4 dossiers, les 8 agents ont vu leur agresseur condamné par les tribunaux correctionnels à des peines d'emprisonnement ferme (2 mois), d'emprisonnement avec sursis (jusqu'à 6 mois) et d'amendes, avec sursis ou non. 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 un dossier, l'agresseur a fait appel et dans un autre, les agresseurs se sont pourvus en cassation.
- ▶ Dans 2 dossiers, 2 agents ont vu leur agresseur relaxé. Dans un autre, l'affaire a fait l'objet d'un classement sans suite. Les autres dossiers ont pu faire l'objet d'un accord de principe d'octroi de la protection fonctionnelle alors qu'ils n'avaient pas encore été traités par les autorités judiciaires, ou d'un refus motivé au regard des circonstances. 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, le cas échéant et en concertation avec l'agent, des mesures de soutien et de prévention. Dans un dossier, un agent a ainsi obtenu le remboursement de frais de dégradation de son véhicule qui n'avaient pas été pris en charge par son assurance.

Compte tenu de la durée des procédures judiciaires, 4 agents ont obtenus des dommages et intérêts dans 3 dossiers ouverts au cours des années précédentes mais jugés en 2015, et 3 agents ont bénéficié de la prise en charge des honoraires de leur avocat en 2015 pour un dossier ouvert en 2014.

## II. Fautes commises et sanctions prononcées en 2015

Fautes	Insuffisance professionnelle		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
Mise à la retraite d'office				1												1
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans						2				3						5
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum						1										1
Blâme						2										2
Licenciement	2	1													2	1
<b>Totaux</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>1</b>		<b>5</b>				<b>3</b>					<b>2</b>	<b>10</b>

# FOCUS

## Circulaire droits syndicaux

Une nouvelle circulaire ministérielle relative à l'exercice des droits syndicaux a été publiée le 9 décembre 2015, répondant à la nécessité d'actualiser la précédente circulaire ministérielle du 20 avril 1999 suite aux évolutions juridiques importantes en la matière et aux dernières élections du 4 décembre 2014.

Cette circulaire a conforté et réaffirmé les bases d'un dialogue social constructif au sein du ministère. Elle est le résultat d'une concertation de plusieurs mois avec les organisations syndicales (5 réunions de travail), destinée à renforcer l'exercice du droit syndical.

Son élaboration sous forme de fiches pratiques répond aux besoins d'expliquer et de préciser l'exercice du droit syndical au quotidien, tant pour les organisations syndicales que pour les différents services du ministère, afin d'apporter des réponses aux interrogations des acteurs du dialogue social ministériel.

La circulaire aborde les domaines suivants :

- ▶ les moyens matériels d'action (locaux syndicaux, frais de fonctionnement),
- ▶ les moyens de communication (réunions syndicales, accès aux technologies de l'information et de la communication, autres moyens de communication)
- ▶ les mouvements de grève,
- ▶ les autorisations spéciales d'absence (participation aux congrès, participation à des instances et groupes de travail, frais de déplacement),
- ▶ le crédit de temps syndical (répartition, décharge d'activité de service, autorisations d'absence au titre du crédit d'heures),
- ▶ les garanties apportées aux représentants syndicaux (carrière, accidents de service).

Elle sera adaptable dans le temps, toujours dans la concertation, et en fonction des évolutions du droit.

## Chapitre VI

# L'action sanitaire et sociale

### Objectifs, organisation et acteurs

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

### Bilan des dépenses d'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
- 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

#### Prestations interministerielles

- I. CESU
- II. Chèques-vacances
- III. AIP

### FOCUS :

LOGEMENT

## Chiffres clés 2015

**Budget de l'action sanitaire et sociale :**  
11 050 762 €

**Dépenses au titre de la restauration :**  
3 483 203 €

**Dépenses au titre de la prestation de secours :**  
364 410 €

**Dépenses pour les réservations de logements :**  
131 040 €

**Recrutement de personnes handicapées : 23**

**Taux d'emploi des travailleurs handicapés :**  
4,74 %

# Objectifs, organisation et acteurs

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

## I. L'action sociale

Elle vise à :

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

## II. L'action sanitaire

Elle doit permettre :

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

## III. Les acteurs

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

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

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

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

**Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)** assure notamment une mission d'écoute et de conseil dans le cadre du suivi personnalisé des agents et, outre sa contribution à la préparation des décisions de gestion individuelle des personnels, participe activement aux réflexions relatives aux ressources humaines conduites par le secrétariat général.

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

**Les médecins locaux de prévention** assurent la surveillance médicale des agents publics à travers la réalisation de visites médicales, systématiques, à la demande de l'administration ou des agents. Dans le cadre du tiers-temps et comme membre de droit du CHSCT, ils apportent un conseil direct en matière d'environnement professionnel. Ils interviennent également dans le champ de la médecine statutaire : comité médical et commission de réforme.

**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 prévention** ont pour mission d'assister et de conseiller les chefs de service, auprès desquels ils sont placés, dans la démarche d'évaluation des risques, dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail. Ils sont associés aux travaux du CHSCT compétent pour leur service et assistent de plein droit aux réunions de ce comité.

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

**Les mutuelles** : le ministère a référencé deux mutuelles, 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.

# Bilan des dépenses action sanitaire et sociale 2015

L'action sanitaire et 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 mobilisés permettent de financer les équipements sociaux et de subventionner les associations et organismes à vocation sociale qui interviennent au bénéfice des personnels du ministère. En 2015, malgré les contraintes fortes portant sur le programme 215, les crédits ont été préservés.

## Bilan des crédits d'action sociale (arrondis à l'euro)

AXES	2014		2015	
	Engagements	Paiements	Engagements	Paiements
RESTAURATION parisienne	1 285 502	1 281 955	1 218 343	1 172 730
RESTAURATION services déconcentrés	2 076 614	2 059 386	2 394 863	2 310 473
ASMA NATIONALE subvention de fonctionnement et subvention colonie	3 383 685	3 383 685	3 383 685	3 453 290
LOGEMENTS 2 réservations + ADIL	124 990	124 990	131 040	131 040
MEDECINE DE PREVENTION (SD)	965 716	959 974	867 102	828 537
ACTION SOCIALE (séminaire ASS, INAVEM, journée SIDA, achat de 3 véhicules en 2014)	43 468	43 468	49 675	49 675
COMITES MEDICAUX (expertises médicales) déprécarisation	10 602	10 782	9 946	9 846
MUTUELLES (transferts solidaires, Aprécialis)	147	22 442		27 754
SANTE et SECURITE AU TRAVAIL (formations, abonnements internet; éditions législatives, site sécurité, achat de 2 véhicules en 2014, séminaires ISST, fournitures, financement projets H&S des SD)	155 913	145 913	162 665	153 194
SECTEUR HANDICAP (aménagement de postes)	6 149	10 991	4 727	5 719
Fonds de concours FIPHP			555 894	552 218
<b>TOTAL</b>	<b>8 052 786</b>	<b>8 043 586</b>	<b>8 777 940</b>	<b>8 694 475</b>

## Prestations interministérielles

SECOURS	341 082	341 082	364 410	364 410
PRESTATIONS SOCIALES (interministérielles et ministérielles)	700 303	700 303	663 547	663 547
ASMA NATIONALE				
Dispenses de service = 7 postes	441 970	441 970	455 210	455 210
15 Mises à disposition	876 134	876 134	873 120	873 120
AUTRES DEPENSES (formation en 2014)	700	700		
<b>TOTAL</b>	<b>2 360 189</b>	<b>2 360 189</b>	<b>2 356 287</b>	<b>2 356 287</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>10 412 975</b>	<b>10 403 775</b>	<b>11 134 227</b>	<b>11 050 762</b>



# L'action sociale

## I. Le service social du personnel

Le service social du personnel du MAAF est constitué d'un réseau de 16 assistants de service social (ASS). Il est compétent pour l'ensemble des personnels des services déconcentrés, des établissements d'enseignement, de l'administration centrale, des directions interministérielles, et des services d'autres ministères ou office faisant l'objet d'une convention de prestation de service social.

Il intervient pour toute question relative à l'environnement professionnel et personnel, en coordination avec les chefs de service, les bureaux de gestion, le RAPS (réseau d'appui aux personnes et aux structures), le bureau des pensions, les médecins de prévention, les ISST (inspecteurs santé, sécurité du travail), les agents de prévention, et les représentants des personnels.

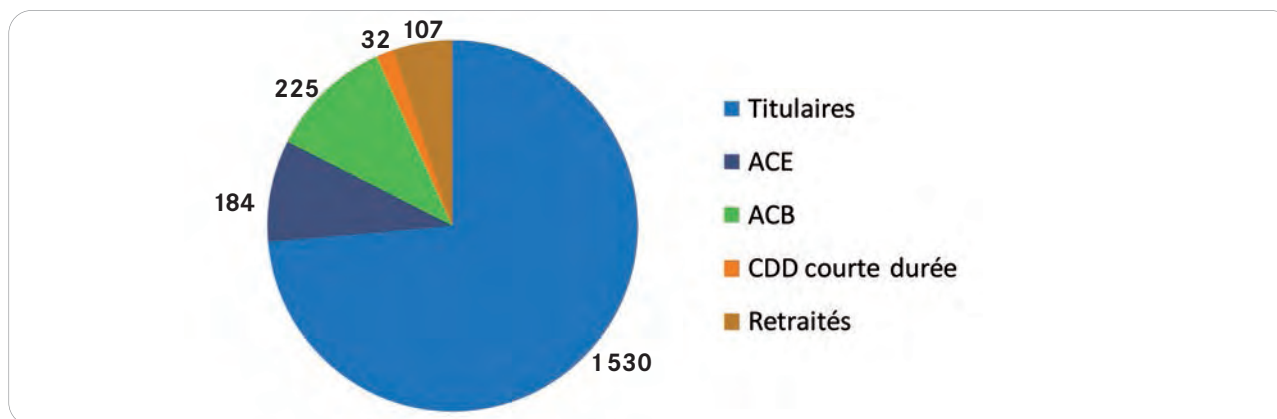
## L'activité du service social en 2015

En 2015, les 16 ASS ont conseillé, orienté et accompagné 2 078 personnes au cours de 6 242 entretiens individuels (3 715 physiques et 2 527 téléphoniques) et ont effectués 2 534 liaisons.

	Personnes reçues	Entretiens	Liaisons avec les partenaires
2013	2 844	7 116	2 299
2014	2 359	6 716	2 422
2015	2 078	6 242	2 534

Cette année, ont été distinguées dans la catégorie «contractuels», les agents contractuels État (ACE) et les agents contractuels payés par les établissements (ACB). Même si ces agents ne sont pas formellement éligibles à l'action sociale du ministère, les ASS les reçoivent, les conseillent, les orientent. Il est important de préciser que ces agents connaissent souvent des situations personnelles difficiles liées à des interruptions de contrat, des temps incomplets non-choisis, des trajets domicile-travail importants.

	Total personnes reçues	Titulaires	ACE	ACB	CDD courte durée	Retraités
2015	2 078	1 530	184	225	32	107



## Les permanences et visites à domicile par structures

	Nombres total de permanences	Dans les DDI	Dans les structures MAAF	Dans les services des autres ministères	Visites à domicile
2014	1 577	571	978	28	177
2015	1 400	504	896	19	184

Les ASS rencontrent prioritairement les agents sur les sites de travail mais dans certaines situations, la visite à domicile est plus adaptée, notamment :

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

On constate cette année encore un fléchissement de l'activité concernant l'accompagnement social individuel des agents.

Deux postes temporairement vacants en 2015 (contre un en 2014) expliquent aussi ce fléchissement.

Nombres de mails traités en 2015 : 5 830 (6 921 en 2014)

Ce mode de contact est souvent complémentaire au 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 au travail de groupes pluridisciplinaires (examinant les situations complexes de gestion des ressources humaines) et 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
2014	198	127	920
2015	232	135	1 052

L'augmentation des actions de participation à la GRH s'observe pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive. Elle confirme la forte sollicitation du service social pour toute question relative à l'environnement professionnel et le travail collaboratif avec les directions, les acteurs de prévention et les services RH.

Le travail engagé par les services en 2015 dans le domaine des risques psycho-sociaux (RPS), auquel les ASS contribuent, explique l'augmentation du nombre de participation à des CHSCT et CoHS.

La fusion des régions a également généré une augmentation de l'activité des ASS en ce qui concerne les cellules RH-veille et les liaisons RH-chefs de service.

En 2015 les chefs de service ont plus largement sollicité le service social car ils participaient à la mise en œuvre d'une réforme qui les impactaient, alourdissait leur charge de travail et augmentait parfois les difficultés préexistantes de leurs équipes.

### Impulser et participer à des actions collectives d'information

L'assistant de service social impulse et participe à des actions collectives d'information, afin d'assurer un accès équitable et adapté à l'action sociale. Cette mission nécessite une bonne observation de l'environnement professionnel et une capacité à 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	Informations collectives
2014	142	42
2015	199	51

### Exercer une fonction de veille sociale

Le service social 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 problématiques rencontrées par thèmes

	Environnement professionnel	Famille	Santé
2014	1 492	1 278	688
2015	1 642	1 403	626

Les ASS précisent que, pour une même situation, il est fréquent que ces trois problématiques apparaissent et interagissent entre elles..

#### L'environnement professionnel

En 2015, comme en 2014, les demandes ont été motivées majoritairement par des difficultés liées à l'environnement professionnel. 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.

Les causes de ces demandes sont multiples entre l'inadaptation au poste de travail, les contraintes de mobilité, le relationnel difficile, le stress généré par une pression au travail, les réorganisations et l'incertitude qui règne sur l'avenir de certains services ou de certaines missions. La demande est souvent générée par un mal être qu'il est indispensable d'écouter et d'analyser.

#### La famille

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'événements qui perturbent les équilibres psychologiques et financiers des agents.

Toute modification de la cellule familiale peut également entraîner des problèmes de logement, d'éducation des enfants qui ont des répercussions sur la vie professionnelle de l'agent.

De même, 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, voire 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. Ils mettent en évidence que l'éloignement familial pour raisons professionnelles peut générer :

- ▶ des problèmes de santé pour l'agent (épuisement, stress), mais aussi pour le conjoint et les enfants
- ▶ des difficultés financières liées aux frais de trajet (pour rejoindre le domicile familial les fins de semaine) et de double résidence
- ▶ des difficultés conjugales
- ▶ des difficultés éducatives concernant les enfants

Ces difficultés motivent la majorité des demandes de rapport d'appui à la mobilité.

Seulement quelques situations de souffrance au travail ont fait l'objet d'un rapport social.

### Nombre de rapports d'expertise en appui aux demandes de mutation

Agents par catégories	Mobilité 2015	Mobilité 2014
A	47	40
B	27	25
C	6	10
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>75</b>

### La santé

On constate toujours qu'un certain nombre d'agents n'a pas de mutuelle ou garantie de prévoyance, en raison de ressources insuffisantes.

Les problèmes liés aux «trop perçus» de salaire sont aussi sources de difficultés, tout particulièrement dans le cas des personnels contractuels qui se voient dans l'obligation de reverser des indemnités journalières.

Des agents sont régulièrement en difficultés en raison des délais d'obtention de documents administratifs (attestations à fournir aux mutuelles ou pôle emploi, arrêtés...) ou de traitement des dossiers par certains comités médicaux. Ces lenteurs ont des conséquences sur la paie de ces agents, qui mettent à mal leur situation financière et peuvent se répercuter sur leur état de santé.

## Les aides financières non remboursables

### Le dispositif

La prestation de secours financier non remboursable a pour objet d'accompagner les agents, actifs ou retraités, dans une situation péninsulaire particulièrement difficile.

Ces aides ponctuelles, dont le montant varie en fonction de la situation constatée, 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 est attribuée sur la base d'une enquête sociale et après présentation pour avis à la commission consultative des secours du ministère, qui se réunit une fois par mois. Siègent à cette commission les représentants de l'administration, des organisations syndicales et des experts.

## Les demandes de secours en 2015

### Évolution des attributions de secours de 2013 à 2015

	Dossiers présentés	Dossiers acceptés	Montant versé aux agents	Montant versé avec pouvoirs	Montant total des secours	Montant moyen des secours
<b>2013</b>	367	330	314 460 €	48 822 €	363 282 €	1 100 €
<b>2014</b>	333	303	291 300 €	49 792 €	341 082 €	1 125 €
<b>2015</b>	339	311	315 569 €	48 841 €	364 410 €	1 172 €

Le nombre de demandes de secours a légèrement augmenté en 2015, comparativement à 2014. Le montant total des secours a atteint son plus haut niveau depuis 2011 sans néanmoins marquer une augmentation significative. Le montant moyen du secours continue sa progression pour atteindre **1 172€**.

## Répartition des demandes par motifs

### Le thème santé

Les frais liés à la maladie : les pertes de salaire liées à la maladie sont essentiellement liées au passage à demi-traitement, à la suppression des primes, au décalage entre l'événement et la régularisation sur la paie, aux retards de comités médicaux dans l'examen des dossiers.

L'absence de mutuelle et d'assurance perte de salaire sont parfois lourdes 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'ajoute 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 de ré-emménagement.

### 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.

### Demandes de secours par motif

	2013	2014	2015
<i>Rappel dossiers traités</i>	367	333	339
Budget	43%	43%	41%
Famille	11%	15%	15%
Santé	18%	17%	17%
Logement	12%	13%	13%
Travail	7%	3%	3%
Évènement exceptionnel	11%	9%	11%

On constate peu d'écart d'une année sur l'autre concernant la répartition des demandes de secours par motif ; de même la hiérarchie des motifs reste identique sur les trois dernières années.

### Répartition des demandes par structure

	2013	2014	2015
<i>Rappel dossiers traités</i>	367	333	339
Administration centrale	9%	10%	9%
DRAAF	12%	9%	15%
DDI	29%	34%	35%
Enseignement agricole	33%	32%	32%
Enseignement supérieur	10%	11%	6%
Retraités	6%	4%	3%

## II. Les prestations d'action sociale

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

En 2015, le MAAF a mis en œuvre une nouvelle prestation ministérielle : l'Aide à l'Accès au Logement Locatif (AALL). Cette aide a été créée pour financer les frais relatifs à l'accès au logement locatif (frais de déménagement, caution, frais d'agence) pour les agents en situation de :

- ▶ mutation nécessitant une installation hors du département d'origine ;
- ▶ nécessité de relogement suite à une rupture de vie commune : séparation de corps, divorce, dissolution d'un PACS, séparation des concubins justifiant d'une durée de vie maritale d'au moins trois ans.

### Les prestations sociales interministérielles et ministérielles

	Aides au logement	Famille	Handicap	Prestations facultatives d'action sociale	Sports et loisirs	Total
2014	7 850 €	23 717 €	279 841 €	91 158 €	297 737 €	700 303 €
2015	14 983 €	24 908 €	299 377 €	55 345 €	268 934 €	663 547 €

Entre 2014 et 2015, le montant global versé au titre des prestations sociales a baissé de 5%. Cette baisse concerne uniquement les prestations « aides facultatives et diverses » et les prestations « sports et loisirs ».

Certaines aides ont connu une progression comme la prestation « enfants handicapés » (+ 6,50%), les « aides au logement » (+ 52%) et les prestations « famille » (+ 4,7%).

### III. Le logement

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

Le ministère a conclu en 2015, deux conventions de réservation avec la Fondation Rothschild. Les réservations portent sur un appartement de type F2 et sur un appartement de type F3 situés à Paris. Le coût total de cette opération s'élève à 126 000 euros.

##### Propriété de l'administration

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

Sur le site de Montrouge, trois logements (2 F1 et 1 F2), meublés et équipés, sont réservés aux personnes en situation d'urgence, accompagnées et désignées par l'assistante sociale. Les appartements sont attribués à titre provisoire pour un loyer d'environ 15 € par jour.

##### Etat des réservations au 31 décembre 2015

Localisation	F1	F2	F2/F3	F3	F4	F3/F4	F5 et +	Total
Paris	29	73	1	23	15			141
Banlieue	4	16		44	16	1	8	89
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>89</b>	<b>1</b>	<b>67</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>230</b>

En 2015, 33 conventions sont arrivées à expiration et 230 logements restent réservés à la location pour les agents d'administration centrale. 16 meublés sont conventionnés avec la société Lerichefont : 13 T1 sur Paris XIII et 3 T2 sur Montreuil (93).

#### Le logement en administration centrale

<b>Nombre d'agents ayant renouvelé leur demande en 2015</b>	<b>62</b>
Nombre de nouveaux demandeurs en 2015	213
<b>Nombre total de demandeurs 2015</b>	<b>275</b>

##### Situation familiale des demandeurs

Personne seule (sans enfant)	Famille monoparentale	Couple sans enfant	Couple avec enfant(s)	TOTAL
116	55	40	64	275
42,18%	20,00%	14,55%	23,27%	

## FOCUS

### LE LOGEMENT

Depuis avril 2015, pour bénéficier d'un logement social, un agent du MAAF doit faire une demande en ligne sur le site [www.demande-logement-social.gouv.fr](http://www.demande-logement-social.gouv.fr) pour obtenir un numéro unique d'enregistrement (qui a également d'autres usages) puis télécharger l'attestation d'inscription. Après validation, la demande sera rendue disponible aux organismes de logement social disposant de logements sur les communes recherchées.

Les agents du MAAF affectés en Île-de-France qui souhaitent bénéficier d'un logement contingent "agents de l'État", s'adressent ensuite au bureau du logement du BASS qui communique une fiche de situation à compléter, et à retourner accompagnée des justificatifs nécessaires et de l'attestation d'inscription évoquée ci-dessus.

Les gestionnaires logements, après avoir vérifié les éléments déclarés, valident en ligne l'inscription sur le logiciel SYPLO (Système Priorité Logement) et calculent la cotation du dossier (nombre de points dont bénéficie l'agent). Ces opérations débloquent pour l'agent l'accès à la "bourse aux logements des agents de l'État" (BALAE).

## Répartition des demandeurs par catégorie

A	B	C	Total
130	99	46	275
47,27%	36,00%	16,73%	

## Bénéficiaires en 2015 : 28 % des demandeurs ont bénéficié d'un logement

MINISTÈRE CHARGE DE L'AGRICULTURE				PRÉFECTURE	PRÉFECTURE	Total
Vanves	Montrouge	Logement d'urgence (Montrouge)	Réservation			78
1	3	7	25	40	2	
36				40	2	

\* 2 demandeurs ont été contactés directement par un bailleur social

## Situation familiale des bénéficiaires

Personne seule (sans enfant)	Famille monoparentale	Couple sans enfant	Couple avec enfant(s)	TOTAL
33	13	16	16	78
42,31%	16,67%	20,51%	20,51%	

## Catégorie des bénéficiaires

A	B	C	Total
40	27	11	78
51,28%	34,62%	14,10%	

## Les aides ministérielles

### ► L'aide au double loyer (ADL)

Elle est accordée en un seul versement, sous conditions de ressources, lorsqu'il existe un double-loyer en logement locatif. L'octroi de l'aide doit intervenir dans un délai de trois mois à compter de la résiliation du bail. Il est possible de faire une demande tous les deux ans.

### ► L'aide à l'accès au logement locatif (AALL)

Elle contribue au financement d'une partie des frais relatifs à l'accès au logement locatif (déménagement, caution, frais d'agence) suite à une mutation nécessitant une installation hors du département d'origine ou une nécessité de relogement suite à une rupture de vie commune. Le bénéfice de cette aide est soumis à conditions de ressources.

## L'aide interministérielle

L'aide à l'installation des personnels (AIP) est une aide non remboursable versée sous conditions de ressources, destinée à contribuer à la prise en charge, dans le cas d'une location vide ou meublée, des dépenses réellement engagées par l'agent au titre du premier mois de loyer, y compris la provision pour charges, des frais d'agence et de rédaction de bail incombant à l'agent, du dépôt de garantie ainsi que des frais de déménagement.

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

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

### Fréquentation :

- Nombre de permanences 10
- Nombre de consultations 35

### Thèmes abordés :

- Location 40 %
- Copropriété 13 %
- Accession 37 %
- Fiscalité 9 %
- Urbanisme 1 %



## IV. La restauration collective

L'accès à la restauration est facilité 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 de 1,21€ en 2015, comme en 2014, pour les agents dont l'indice majoré est au plus égal à l'indice brut 548 (IM 465).
- les subventions versées à l'organisme prestataire au titre des dépenses de fonctionnement.

### La restauration dans les services déconcentrés

#### Données budgétaires

Programme	2014		2015	
	206	215	206	215
DRAAF - DDI	599 362 €	1 460 024 €	831 649 €	1 478 824 €
<b>TOTAL</b>	<b>2 059 386 €</b>		<b>2 310 473 €</b>	

### La restauration en administration centrale

Six structures ont participé en 2015 à la fourniture de repas pour les agents de l'administration centrale.

#### Données budgétaires

205 198 repas ont été servis dans les restaurants inter-administratifs ou inter-entreprises parisiens dont 77 560 repas ont bénéficié de la prestation repas interministérielle de 1,22 €.

Structure	Nombre total de repas	Nbre de repas avec subvention interminis.	Subvention interministérielle		Subv. de fonction.	Subvention moyenne par repas	Subvention total 2015	Aides complémentaires
			% de repas subventionnés	Total subven. interminis.				
AURI	135 694	57 126	42%	69 694 €	618 731 €	4,39 €	688 425 €	10 000 €
Le cercle militaire	930				2 976 €	3,20 €	2 976 €	
AgroParisTech					34 648 €		34 648 €	
RIE Vaugirard	51 365	12 995	25%	15 854 €	270 860 €	5,58 €	286 714 €	
RIE Montparnasse	17 209	7 439	43%	9 076 €	137 559 €	8,52 €	146 634 €	
RIE Montreuil**					42 536 €		42 536 €	
<b>Total 2015</b>	<b>205 198</b>	<b>77 560</b>	<b>38%</b>	<b>94 624€</b>	<b>1 107 310 €</b>		<b>1 201 933 €</b>	<b>10 000 €</b>

\* Arrondis à l'euro

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

## 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. Une nouvelle convention entre l'ASMA nationale et le ministère a été signée le 4 juin 2015.

En 2015, la subvention versée par le MAAF à l'ASMA s'est élevée à **3 383 685 euros**.

## 1. Élections des ASMA Départementales (AD)

Au plan local, les ASMA départementales, déclinent les activités au plus près des agents.  
Les AD ont renouvelé leurs conseils d'administration début 2015. Le taux de participation moyen a été de 52%.

## 2. Retraités

Le secteur culture organise des voyages courts, donc moins coûteux, de 3-4 jours pour les retraités.  
Le secteur voyage organise traditionnellement un voyage annuel en bus, environ 36% de retraités y participent. La proportion de retraités participant aux activités proposées par le secteur culture reste stable depuis 2014, soit 21% des participants.

## 3. Coupes sportives

Avec 345 participants venant de 35 AD, les coupes sportives représentent un lien important entre les AD et les agents participants.

## 4. Croisière côtière

L'équipe est composée de 10 skippers et 10 seconds, tous brevetés pour la voile. L'ASMA propose une trentaine de séjours par an entre avril et fin septembre sur trois bassins de navigation Manche-Atlantique-Méditerranée. Avec un taux de fréquentation de 95%, l'année 2015 présente un bilan positif.

## 5. Profil des bénéficiaires 2015 de l'ASMA

Parmi les 3 700 inscrits, 900 sont de nouveaux ayants droit pour l'année 2015.

### Âge des ouvrants droit inscrits en 2015

18-25	25-35	35-45	45-55	55-65	65-75	75-86
0,2%	3,8%	33,5%	42,6%	14,8%	4,2%	0,7%

### Situation familiale des ouvrants droit

Célibataires	Union libre	Pacsés	Mariés	Divorcés	Veufs-Veuves
11%	11%	3%	58%	15%	2%

### Répartition par secteur (nombre de dossiers, nombres de participants, coût ASMA)

	Dossiers	Inscrits	Coût ASMA	% dossiers 2015	% inscrits 2015	% coût ASMA 2015
Séjours familiaux	1 620	5 546	402 408	48%	73%	30%
Jeunesse	1 255	1 305	744 831	37%	17%	56%
Voyage	172	306	129 323	5%	4%	10%
Culture	109	177	14 429	3%	2%	1%
Croisières côtières	115	150	4 915	3%	2%	0.4%
Coupes sportives	54	345	77 769	2%	5%	6%
<b>TOTAL</b>	<b>3 366</b>	<b>7 576</b>	<b>1 329 137</b>			
Animations sur site	136	344	24 825			

### Quotient familial : proportion de dossiers par QF tous secteurs confondus

1	2	3	4	5	6	7	8	9
De 0 à 382 €	De 383 à 476 €	De 477 à 571 €	De 572 à 668 €	De 669 à 763 €	De 764 à 858 €	De 859 à 953 €	De 954 à 1000 €	+ de 1000 €
9,2%	8,6%	10,8%	17,8%	16,5%	12,5%	6%	17,1%	1,5%

## Prêts sociaux accordés aux bénéficiaires de l'ASMA

Il s'agit de prêts à taux 0 d'un montant maximum de 2 000 €. On observe une certaine stabilité dans le nombre de demandes et une diminution du montant moyen accordé.

### Evolution des prêts sociaux à taux zéro

	Nombre prêts demandés	Nombre prêts accordés	% accords*	% refus	Montant annuel accordé	Montant / prêt
2011	121	105	87%	13%	190 476 €	1 814 €
2012	140	117	84%	16%	208 316 €	1 780 €
2013	114	96	84%	16%	172 865 €	1 801 €
2014	103	82	80%	20%	154 560 €	1 885 €
<b>2015</b>	<b>109</b>	<b>83</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>147 700 €</b>	<b>1 780 €</b>

\* Nb d'accords / (nb accords + nb refus), hors ajournés - 11 réunions par an

### On constate que

- ▶ Les demandeurs « femmes » sont deux fois plus nombreuses.
- ▶ 70% des demandeurs ont entre 40 et 60 ans.
- ▶ 43% des demandeurs sont de catégorie C.
- ▶ 45% des demandeurs sont dans l'enseignement technique.
- ▶ Plus de la moitié des demandeurs sont chargés de famille.
- ▶ 75% des prêts sont supérieurs à 1 000 €.
- ▶ 77% des prêts ont une durée de remboursement de plus de 25 mois.

### Motivation des demandes de prêts sociaux

	2013	2014	2015
Budget - situation financière	40	44	<b>40</b>
Famille	22	26	<b>15</b>
Santé	9	16	<b>10</b>
Logement	19	28	<b>16</b>
Travail	4	10	<b>3</b>
Dépenses exceptionnelles	2	0	<b>0</b>

## Aides remboursables versées aux bénéficiaires de l'ASMA

Il s'agit d'avances, donc remboursables, versées suite à des retards de versement de salaire. Le montant moyen baisse à 825 € par demande mais le nombre d'attributaires augmente depuis 2013

	2011	2012	2013	2014	2015
Nombre accords	27	55	44	53	<b>67</b>
Montants	20 150 €	41 150 €	34 900 €	47 690 €	<b>55 261</b>

### Origine des demandeurs

54% des demandeurs sont dans l'enseignement et plus de 30% en DDI.

	2015
Administration Centrale	4
DDI	21
DRAAF	6
Enseignement technique	32
Enseignement Supérieur	4

### Motifs des demandes

Plus de 83% des demandes sont liées à des retards de versement de salaire.

	2015
Retard sur salaire*ou trop perçu	59
Difficultés financières	7
Attente compensation mutuelle	1

\* Il s'agit de salaires non versés à la date prévue pour un contractuel, de titulaires de retour après une absence (CLD, CLM...) ou suite à un changement de statut.

## VI. Les mutuelles

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

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

En 2015, il n'y a pas eu de participation financière versée par le ministère, les transferts solidaires étant négatifs.

# 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. Depuis 2011, les plans d'actions Handi-Cap du MAAF sont associés à une convention d'objectifs et de moyens passée 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.

L'année 2015 s'inscrit dans le cadre du plan Handi-Cap 2014-2016.

## I. Contexte du handicap

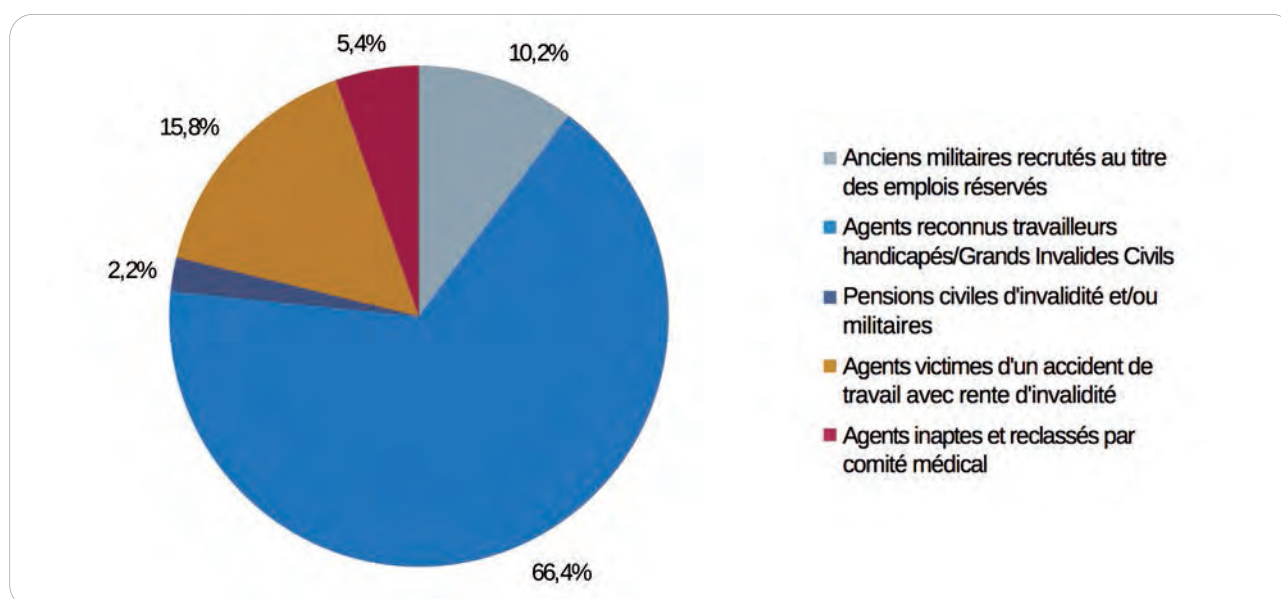
Le MAAF se doit comme tous les employeurs, publics comme privés, de compter au moins 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sein de son effectif. Dans la fonction publique, les employeurs qui ne se conforment pas à cette obligation doivent verser une contribution au Fonds pour l'insertion 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 Civils). 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 1466 agents BOE employés par le MAAF en 2015, 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 4,74 %. Ces chiffres traduisent la politique volontariste menée par le MAAF, dans un contexte difficile, en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des agents handicapés. De 2014 à 2015, le taux légal s'est ainsi sensiblement maintenu (+0,04 points)

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.

**Bénéficiaires de l'obligation d'emploi / enquête 2015 / au 1<sup>er</sup> janvier 2014 / 1466 agents**



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

Le MAAF a recruté 23 agents handicapés (art 27 de la loi 84-16) en 2015 au titre du recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation.

Une diversification dans les niveaux de recrutement est également respectée. A la demande du groupe de travail « 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 2013 et 2015, ont été recrutés :

- ▶ 27% des agents de catégorie A,
- ▶ 38% de catégorie B,
- ▶ 35 % de catégorie C.

### Recrutement d'agents handicapés

	2012	2013	2014	2015
A	3	9	5	8
B	8	12	11	8
C	8	9	13	7
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>23</b>

Pour lutter contre les discriminations, tous les postes inscrits à la mobilité sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

## III. Convention FIPHFP/MAAF

La seconde convention financière signée le 21 novembre 2014 par Madame la Secrétaire générale du ministère et le Président du Fonds 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 montant des aides techniques et humaines destinées à compenser des situations de handicap de l'année 2015 (financés par la convention avec le FIPHFP ou sur budget propre du MAAF) a été de 571 000 euros, soit une augmentation de 35 000 euros par rapport à l'année précédente.

Les principales aides ont porté sur :

- ▶ le transport domicile-travail : 181 000 euros
- ▶ les salaires des auxiliaires de vie professionnelle : 115 000 euros
- ▶ les prothèses auditives : 86 000 euros
- ▶ les équipements en lien avec le poste de travail : 72 000 euros

Les transports adaptés domicile - travail ont le plus progressé, les dépenses de l'année 2015 dépassant les prévisions.

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

Catégorie	Corps ou emplois	Total
A	Professeur de lycée professionnel agricole	110
	Professeur certifié/agrégé de l'enseignement agricole	98
	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	67
	Enseignant - catégorie IV	31
	Enseignant - catégorie III	6
	Enseignant - catégorie II	20
	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	22
	Attaché d'administration de l'État	21
	Agent contractuel de l'enseignement	20
	Directeur d'établissement	15
	Ingénieur d'étude/recherche enseignement supérieur	11
	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	10
	Autres corps	49
<b>Total A</b>		<b>480</b>
B	Secrétaire administratif	137
	Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	165
	Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	82
	Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	76
	Technicien de formation et de recherche	53
	Autres corps	24
<b>Total B</b>		<b>537</b>
C	Adjoint administratif	326
	Adjoint technique de formation et de recherche	66
	Adjoint technique	53
	Autres corps	4
<b>Total C</b>		<b>449</b>
<b>Total</b>		<b>1 466</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 dans le cadre du tiers temps, qui lui permet d'évaluer et d'améliorer les conditions de travail et d'agir sur elles. Il a un rôle exclusivement préventif, il est le conseiller de l'administration et des agents.

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

Le suivi médical des agents de l'administration centrale est assuré par un médecin de prévention à temps plein, assisté d'une infirmière sur le site de Varenne et d'une infirmière sur le site de Vaugirard. En administration centrale, l'infirmier propose des actions de formation et d'éducation sanitaire et est intervenue 547 fois en 2015.

La médecine de prévention au bénéfice des agents des services déconcentrés est principalement organisée au niveau des DRAAF dans le cadre d'un conventionnement avec les caisses locales du mutualité sociale agricole (MSA).

La convention nationale signée entre la caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA) et le MAAF a été renouvelée en 2015 pour 3 ans. Elle permet aux DRAAF de passer des conventions avec les caisses locales de la MSA afin d'assurer la médecine de prévention de leurs agents.

En 2015, certaines caisses de MSA n'ont pas renouvelé les conventions avec plusieurs DRAAF (régions Rhône-Alpes, Midi-Pyrénées, Île-de-France et Franche-Comté). Les caisses de MSA sont touchées par le déficit de médecins du travail, ce qui les conduit à prioriser la médecine de prévention pour la population relevant du régime agricole.

Dans ce cas (qui concerne environ 65 structures), des projets de coopération inter-services (médecine du travail inter-entreprises) ou avec des services de médecine de prévention d'autres administrations (MEEM, MEF, Préfectures...) ont été recherchés.

Deux conventions triennales sont en vigueur, signées au niveau national avec deux autres ministères:

- ▶ avec le Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer (MEEM). Au 31 décembre 2015, elle concerne les 44 agents de la direction départementale des territoires des Alpes de Haute-Provence (DDT 04).
- ▶ avec les Ministères Economiques et Financiers (MEF). Cette convention couvre les agents du MAAF des départements 07, 21, 31 et 74 exerçant dans les Directions Départementales de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations (DDCSP) et les Directions Départementales de la Protection des Populations (DDPP), dont ceux chargés du contrôle des abattoirs. Au 31 décembre 2015, 139 agents MAAF sont couverts par cette convention.

### Données budgétaires (services déconcentrés)

2014		2015	
Engagements	Paiements	Engagements	Paiements
965 716 €	959 974 €	867 102 €	828 537 €

## Données administration centrale

Au suivi de l'effectif de l'administration centrale (2 017 agents) a été ajouté en 2015, la surveillance des salariés de l'AURI, des inspecteurs de la DGER, et des stagiaires de l'INFOMA de Lyon, soit au total 2 159 agents suivis désormais.

Ainsi, 250 visites périodiques ont été réalisées auxquelles il faut ajouter 364 examens non-périodiques, dont 3 visites d'embauche, 56 visites de reprise et 302 visites occasionnelles. Celles-ci se décomposent en 45 % à la demande des agents (pour raison médicale ou professionnelle), 18 % à la demande du médecin de prévention et 27 % à la demande de la hiérarchie.

Outre ces visites il faut noter 850 examens complémentaires, 547 actes infirmiers dont 387 soins. Quatre maladies professionnelles ont été détectées.

Une des infirmières du cabinet médical est formée au « conseil conjugal et familial ». Elle a été sollicitée 58 fois.

De par sa fonction de conseillère technique nationale, le médecin de prévention de l'administration centrale a des contacts avec des responsables hiérarchiques de différents départements, des ISST, des syndicats, des agents... pour différents types de problèmes ; et entretient des partenariats en externe.

En 2015, le médecin de prévention de l'administration centrale a fréquemment été interpellée en raison de l'absence de médecin de prévention dans différents départements avec des demandes de visites médicales en AC pour des agents en difficulté, des conseils médicaux, des soucis avec les comités médicaux de leur région.

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

### En administration centrale

En 2015, 61 accidents ont été déclarés, dont 38 avec un arrêt de travail. La totalité des arrêts représente 840 jours d'arrêt (contre 1034 en 2014).

La chute de personne est la cause essentielle des accidents. Sur 33 chutes, 21 d'entre elles ont entraîné au total 535 jours d'arrêt. Les 33 chutes se décomposent comme suit :

- ▶ Sur le trajet : 20
- ▶ Sur le lieu de travail : 12
- ▶ Pendant un déplacement : 1

### Répartition 2015 par genre et tranche d'âges

	Service - Travail - Mission				Trajet			
	Titulaires		Non-titulaires		Titulaires		Non-titulaires	
	F	H	F	H	F	H	F	H
21 - 29 ans	1		1			1	2	
30 - 44 ans	3	2			2	1	5	2
45 - 54 ans	4	4		1	7	1		2
55 ans et +	6		1		10	4	1	
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>4</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	2013	2014	2015
Congé longue maladie (CLM)	40	38	33
Refus CLM		3	
CLM fractionné	9	11	14
CLM d'office		1	3
Congé longue durée (CLD)	49	32	39
CLD d'office			1
CLD fractionné		3	
Maintien en congé maladie ordinaire au delà de 6 mois consécutifs		4	3
Congé grave maladie (CGM)	1	1	2
Dispo. D'office maladie	1		1
Réintégration à temps partiel thérapeutique (TPT)	36	14	13
Prolongation TPT		13	17
Suspension TPT		1	
Réintégration à temps plein	19	18	17
Refus de réintégration			1
Cure thermique	1	1	3
Inaptitude temporaire			1
Retraite pour invalidité	1	7	3
Licenciement pour inaptitude		1	
Report à statuer	4	10	5
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>158</b>	<b>156</b>

	2013	2014	2015
Expertises médicales	78	69	68

## 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 l'emploi d'une tierce personne.

## Nombre de dossiers traités en administration centrale

Motifs	2013	2014	2015
Reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP)	8	3	2
Non reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP)		6	3
Non reconnaissance d'imputabilité au service d'une rechute d'accident du travail (AT)			1
Contestations d'avis émis	4		
Suivi dossier médical AT/MP (soins)	7	3	
Réintégration/prolongation temps partiel thérapeutique		0	4
Demande initiale d'attribution d'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	3	6	9
Renouvellement à titre définitif ATI			1
Révision quinquennale ATI		0	
Demande reconnaissance aggravation séquelles (rechute)	4	1	
Retraite pour invalidité	2	2	1
Demande initiale majoration pour l'emploi d'une tierce personne		1	
Report à statuer pour avis complémentaire		1	3
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>24</b>

	2013	2014	2015
Expertises médicales	7	9	2

## 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 musculo-squelettiques

Le projet de recherche-action initié en 2014 sur la compréhension du geste professionnel pour devenir acteur de la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) dans les abattoirs est entré dans une nouvelle phase de développement. Ce projet, qui s'inscrit dans le cadre d'un partenariat entre le MAAF et l'université Blaise-Pascal de Clermont-Ferrand, vise à développer des compétences internes autour de l'analyse du geste professionnel, utilisables dans chacun des abattoirs-pilotes objet de l'étude ainsi qu'en matière de formation. Il a fait l'objet d'un colloque de restitution organisé le 7 décembre 2015 à Paris en présence des membres du CHSCTM. L'action engagée se poursuivra sous la forme d'un plan d'action à mettre en œuvre en 2016-2018.

### Les agressions

Nombre d'agressions en 2015 :

- ▶ hommes : 16 (51,5 %)
- ▶ femmes : 12 (39 %)
- ▶ genre non connu [déclarations anonymisées] : 3 (9,5 %)

Prévention des agressions : le CHSCTM a mis en place un groupe de travail relatif aux agressions, dont la première réunion a eu lieu le 9 octobre 2015.

### L'activité du CHSCT ministériel en 2015

Le CHSCTM s'est réuni trois fois en séance plénière, les 10 mars, 17 juillet, et le 15 octobre à Paris. Il a tenu par ailleurs de nombreuses réunions de travail et poursuivi ses travaux dans le cadre des groupes de travail suivants :

- ▶ Le groupe de travail **Programme national de prévention 2015**
- ▶ Le groupe de travail **Crédits Santé sécurité au travail**

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

- ▶ Note de service SG/SRH/2015-340 du 14-04-2015 : **Convention cadre nationale avec la Caisse centrale de mutualité sociale agricole relative à la médecine de prévention.**
- ▶ Note de service SG/SRH/SDDPRS/2015-606 du 17-07-2015 : **Note de service relative au temps syndical des représentants des CHSCT du MAAF.**
- ▶ Note de service SG/SRH/SDDPRS/2015-657 du 29-07-2015 : **Programme national de prévention 2015.**
- ▶ Note de service SG/SRH/SDDPRS/2015-726 du 24-08-2015 : **Circulaire du 28 juillet 2015 relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la Fonction publique.**
- ▶ Note de service SG/SRH/SDDPRS/2015-929 du 4-11-2015 : **Crédits hygiène et sécurité pour l'année 2016.**

## Les crédits hygiène et sécurité

La note de service SG/SRH/SDDPRS/N2014-880 du 5/11/2014 avait fixé au 31 janvier 2015 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 26 février incluse ont été examinées en groupe de travail du CHSCTM (réuni le même jour), elles représentent un total de 261 602 € (42 CHSCT demandeurs).

Le montant réparti est de **79.840 €** (28 CHSCT bénéficiaires) :

- ▶ CHSCT DD(CS)PP : 27 760 €, soit 35 % des crédits attribués ;
- ▶ Commissions hygiène et sécurité des établissements de l'enseignement technique : 18 300 €, soit 23 % des crédits attribués ;
- ▶ CHSCT des établissements d'enseignement supérieur et assimilés : 9 180 €, 11 % des crédits attribués ;
- ▶ Autres CHSCT : 24.600 €, 31 % des crédits attribués.

### Crédits par région

Alsace	4 000 €	Midi-Pyrénées	4 000 €
Bretagne	8 960 €	Basse-Normandie	2 000 €
Centre	7 600 €	Haute Normandie	3 000 €
Franche-Comté	5 000 €	Pays de la Loire	2 500 €
Ile-de-France	6 500 €	Poitou-Charentes	1 000 €
Limousin	6 700 €	Réunion	4 000 €
Languedoc-Roussillon	1 650 €	Rhône-Alpes	18 930 €
Martinique	4 000 €		

**Total : 79 840 €**

# Prestations interministérielles

## I. CESU

Le CESU préfinancé est un titre spécial de paiement, créé par la loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne (chapitre 1er du titre VII du livre IIème de la première partie du code du travail).

Afin, notamment, de favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent, l'Etat employeur aide ses agents à recourir à des dispositifs payants de garde de leurs enfants de moins de six ans, en leur attribuant des chèques emploi-service universel préfinancés (CESU préfinancés).

Prestation	Montant pour le MAAF	Nombre de dossiers validés	Dont nombre de majorations pour situations monoparentales
CESU garde d'enfants 0-6 ans pour le MAAF	316 640 €	634	67
Ensemble pour les ministères	38 835 025 €	77 267	8 434

## II. Chèques-vacances

La prestation Chèques-Vacances s'inscrit dans le cadre de l'action sociale au bénéfice des agents de l'État, prévue par l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 et le décret du 6 janvier 2006 cités en référence. En application de l'article L.411-18 du Code du tourisme, l'État a souhaité faire bénéficier ses agents de Chèques-Vacances. Le Chèque-Vacances est un titre nominatif qui peut être remis aux collectivités publiques et à des prestataires de services agréés, en paiement des dépenses effectuées, sur le territoire national, par les bénéficiaires pour leurs vacances (frais de transports, d'hébergement, de repas, d'activités de loisir). Il repose sur une épargne de l'agent abondée d'une participation de l'employeur.

### Répartition par taux de bonification des bénéficiaires

	Taux de bonification					
	10%	15%	20%	25%	30%	35%
MAAF	6,10%	16,26%	31,32%	38,31%	5,50%	2,51%
Ensemble Fonction publique	5,70%	14,88%	28,76%	37,73%	6,62%	6,30%

	Revenu fiscal de référence	Nombre de parts moyen	Bonification moyenne
MAAF	31 690,49	2,71	21,42
Ensemble Fonction publique	27 996,08	2,49	22,67

### Répartition des bénéficiaires par année

	2011		2012		2013		2014		2015	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
MAAF	1 510	1,27%	1 699	1,43%	1 812	1,41%	1 716	1,39%	1 673	1,36%
Ensemble Fonction publique	109 506		118 701		128 382		123 390		123 457	

### Répartition des bénéficiaires par catégorie

	A		B		C		Autres	
	Nombre	%	nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
MAAF	465	27,79%	633	37,84%	429	25,64%	146	8,73%

### Répartition pour les actifs

	Epargne moyenne	Durée moyenne de la vie d'un plan	Abondement moyen
MAAF	1 074	8,64	230,2
Ensemble Fonction publique	1 016	8,68	242,6

### Montant de l'épargne et de la bonification

	Epargne des bénéficiaires		Bonification État		Bonification FIPH		Boni/Epargne	Montant	Nombre de bénéficiaires
	Montant	%	Montant	%	Montant	%			
MAAF	1 796 628,10	1,25%	378 927,90	1,20%	6 164,00	2,69%	21,43%	2 181 720	1 673
Ensemble Fonction publique	144 062 552,20		31 471 589,50		228 838,30		22%	175 762 980	123 457

## III. L'AIP (Aide à l'installation des personnels)

L'Aide à l'installation des personnels de l'État (AIP), dont les conditions d'attribution sont définies dans la circulaire NOR : RDFS1427525C du 24 décembre 2014, est destinée à prendre en charge une partie des frais d'installation des agents de l'État « primo-arrivants » dans la fonction publique de l'État ou affectés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Il s'agit d'une aide financière non remboursable pour le paiement du premier mois de loyer (provision pour charges comprise) ainsi que des frais d'agence et de rédaction de bail, du dépôt de garantie et des frais de déménagement.

Les montants maxima de l'aide accordée varient en fonction de la région d'affectation du demandeur :

- ▶ 900 € pour les agents affectés dans les régions Ile-de-France et Provence-Alpes-Côte-D'azur ainsi que dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- ▶ 500 € pour les agents affectés dans les régions autres que celles citées ci-dessus.

Le montant de l'aide versée ne peut être supérieur au montant des dépenses réellement engagées par l'agent.

### Montant aide versée

	Montant	Nombre	Aide moyenne
MAAF	71 478	114	627,00
Ensemble Fonction publique	6 505 084	8 977	724,64

### Répartition par genre

	Femmes	% bénéficiaires	Hommes	% bénéficiaires
MAAF	61	1,11%	53	1,53%
Ensemble Fonction publique	5 516		3 461	

### Répartition par genre et par catégorie

	Femmes				Hommes			
	A	B	C	Total femmes	A	B	C	Total hommes
MAAF	27	33	1	61	26	26	1	53
Ensemble Fonction publique	4 078	946	486	5 510	1 853	1 096	510	3 459



## Chapitre VII

# La retraite et la liquidation des droits en 2015

Les pensions de retraite du MAAF en 2015

L'allocation temporaire d'invalidité (ATI)

La radiation des cadres sans droit à pension

l'état authentique de services

La validation des services de non-titulaire

Le rachat des années d'études supérieures

### Chiffres clés 2015

Nombre d'agents titulaires du MAAF  
partis en retraite : 875

Âge moyen du départ en retraite : 62,3 ans

Nombre de dossiers de validation de services  
de non-titulaire en cours d'instruction : 6 100

# La retraite et la liquidation des droits en 2015 des agents titulaires

Données du bilan du Service des Retraites de l'État (SRE) du ministère de l'Economie et des Finances pour l'ensemble de la fonction publique de l'État :

Pensions en paiement au 31 déc. 2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ayants droit	16 618	17 233	17 775	18 320	18 863	19 279
Ayants cause	4 457	4 473	4 483	4 489	4 571	4 572

Le nombre des pensions mises en paiement en 2015 par le SRE (hors établissements publics dont ONF et INRA) progresse pour les ayants-droit<sup>1</sup> et les ayants-cause<sup>2</sup> respectivement de 2,21% et de 0,02% par rapport aux stocks identifiés à fin 2014.

Les taux d'évolution 2015 du MAAF sont à rapprocher des taux globaux « toutes administrations de l'Etat confondues », qui s'établissent respectivement à 1,04% et 0,47%, soit une évolution moins forte qu'au MAAF.

Le nombre de départ en retraite comptabilisé par le SRE pour le MAAF en 2015 est de 863. Il diffère de 12 unités en moins du nombre rapporté ci-après par le bureau des pensions. Cette différence résulte de modes de décompte différents, le MAAF comptabilisant les départs en retraite à la date de radiation de l'agent et non de « la mise en paiement » de la pension comme le SRE.

Le bilan ci-dessous ne rend pas compte des pensions de réversion gérées par le bureau des pensions suite aux décès d'agents en activité (au nombre de 46) ni du versement des capitaux décès qui ont pu les précéder.

## 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 2015

### 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 au plus tôt des agents nés à compter du 1er juillet 1951, 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 2015 est marquée, comme les 4 années précédentes, par l'effet progressif du décalage de l'âge de départ au plus tôt. Il touche les agents nés avant le 31/12/1953 qui ont tous atteint, sans distinction de date de naissance, leur âge d'ouverture de droit à partir du 28/02/2015 (à 61 ans et 2 mois).

De même en 2015, ont atteint leur âge d'ouverture de droits à 61 ans et 7 mois, les agents nés en 1954 mais à la condition d'être nés avant le 31/05/1954. Il est difficile de mesurer l'impact respectif de ces deux effets, même si le recul de l'âge de départ a un effet prépondérant et minorant sur l'évolution globale du nombre de départs.

Cet effet cumulé et progressif de reports est compensé par les départs décalés des agents nés en 1952 et pour partie en 1953 en capacité de déposer leur demande de retraite.

<sup>1</sup>Ayant droit : titulaire d'un droit non à titre personnel mais du fait de son lien avec l'assuré (conjoint, enfant, héritier).

<sup>2</sup>Ayant cause : personne qui détient tout ou partie des droits d'une autre personne (l'auteur) et qui agit en tant que successeur.

Âge de départ / année de naissance	< 60 ans	≥ 60 et < 61 ans	≥ 61 et < 62 ans	≥ 62 et < 63 ans	≥ 63 et < 64 ans	≥ 64 et < 65 ans	≥ 65 ans	Total des agents partis en retraite	Nombre d'agents en activité	Total des agents de la classe d'âge
Agents nés en 1950	177	438	145	97	74	59	98	1 088	85	1173
% par âge de départ	16,3%	40,3%	13,3%	8,9%	6,8%	5,4%	9,0%	100,0%		
% de la classe d'âge	15,1%	37,3%	12,4%	8,3%	6,3%	5,0%	8,4%	92,8%	7,2%	100%
% cumulé	15,1%	52,4%	64,8%	73,1%	79,4%	84,4%	92,8%	92,8%	100,0%	
Agents nés en 1952	131	296	214	138	41	0	0	820	381	1201
% par âge de départ	16,0%	36,1%	26,1%	16,8%	5,0%	0,0%	0,0%	100,0%		
% de la classe d'âge	10,9%	24,6%	17,8%	11,5%	3,4%	0,0%	0,0%	68,3%	31,7%	100%
% cumulé	10,9%	35,6%	53,4%	64,9%	68,3%	68,3%	68,3%	68,3%	100,0%	

Alors que 52,4 % des agents nés en 1950 étaient partis en retraite avant leurs 61 ans, ce pourcentage n'est que de 35,6% pour les agents nés en 1952.

Plus globalement, les effets de la loi sont perceptibles sur le nombre de départs enregistrés avant 63 ans. Il représentait 73,1% des agents nés en 1950 et n'est plus que de 64,9% pour les agents nés en 1952. L'effet de la « surcote » sur le montant de la pension provoque aussi un décalage, qui sera à examiner plus finement dès que la totalité de la classe d'âge née en 1952 sera partie en retraite.

## Ventilation des départs en retraite au 31 décembre 2015

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

Agents titulaires *	2012	2013	2014	2015	% en 2015	Evolution 2015/2014
<b>MAAF</b>	<b>820</b>	<b>927</b>	<b>929</b>	<b>875</b>	<b>99,32%</b>	<b>-54</b>
IRSTEA (ex-CEMAGREF)	15	6	0	0		0
ANSES	15	20	16	6	0,68%	-10
France-AgriMer			0	0		0
ASP			0	0		0
ONF	80	10	0	0		0
<b>Total</b>	<b>930</b>	<b>963</b>	<b>945</b>	<b>881</b>	<b>100%</b>	<b>-64</b>

\* Non compris les agents détachés ou en PNA-entrantes au MAAF dont la pension doit être liquidée par leur ministère d'origine, les agents partis en retraite avec une réaffiliation à la sécurité sociale ou les agents décédés au cours de l'année 2015.

La réduction de 6,8% du nombre total de départs en retraite traité par le MAAF par rapport à 2014 traduit bien une stagnation des départs sur la durée, qui résulte de deux tendances d'effet opposé.

## Diminution du nombre des départs

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

- ▶ après le 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, ne les ont autorisés à partir en 2015 que s'ils étaient nés avant le 31 mai 1954 (hors élargement à un dispositif réglementé de départ anticipé) ;
- ▶ les conditions de départ anticipé pour les parents de 3 enfants n'ont plus la même attractivité que celles qui étaient encore en cours en 2011.

### L'impact de la réforme de la chaîne des pensions des retraites de l'État menée sous l'égide du Service des Retraites de l'État (SRE) :

- ▶ dans la continuité des années précédentes, le rôle de prestataire de services qu'assurait le Bureau des pensions du MAAF pour les agents des établissements publics sous tutelle (exception faite de l'IFCE) s'estompe et relève de leur propre responsabilité. Ils deviennent autonomes dans la gestion des pensions de leurs agents par l'usage des outils de la nouvelle base interministérielle PETREL. Seuls 6 dossiers (ANSES) ont été traités à ce titre par le MAAF en 2015 au lieu de 16 dossiers en 2014, 36 en 2013 et 105 en 2012.

## 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 1er novembre 2012, ce qui avait conduit à n'enregistrer que 53 départs. En 2013, l'impact avait porté sur une année pleine et généré 140 départs. Pour la troisième année pleine, l'attrait de cette mesure est confirmé et représente 168 départs en 2015 après les 161 départs de 2014.

Depuis la création du corps à caractère interministériel des IPEF en 2009, (Ingénieurs des Ponts, des Eaux et des Forêts), 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 prise en charge a concerné 51 départs.

Les départs en retraite en limite d'âge constituent un phénomène non négligeable depuis plusieurs années, même si leur progression est faible par rapport à 2014.

► Ce dispositif a concerné 133 agents (127 en 2014) alors qu'ils n'étaient que 63 en 2010, soit un doublement en 4 ans.

Les 875 agents titulaires du MAAF partis en retraite incluent les agents détachés du MAAF auprès d'autres administrations ou collectivités (40), les agents préalablement en situation de disponibilité ou antérieurement radiés avec plus de 15 ans de services (36) ou encore « affectés » ou mis à disposition dans les établissements sous tutelle du MAAF (110) 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	25	20	231	27	96	399
Hommes	18	153	29	142	134	476
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>173</b>	<b>260</b>	<b>169</b>	<b>230</b>	<b>875</b>
%	4,9%	19,8%	29,7%	19,3%	26,3%	100,0%
Rappel % 2014	4,5%	20,0%	30,0%	21,4%	24,0%	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 2014 fait apparaître une fluctuation de 2 points respectivement négative et positive pour les catégories d'emplois des « B-C Technique » et « Enseignants ».

Le rapport des départs femmes/hommes qui s'établissait à 45% - 55% en 2014 n'évolue qu'à la marge en 2015 à 45,6% - 54,4%. Il ne s'écarte que très peu du rapport constaté en 2010 de 46 - 54%, avant la pointe des départs induits par la modification du droit à départ anticipé des parents de 3 enfants bénéficiant aux mères de famille.

Catégorie d'emplois	A Administratif	A Technique	B-C Administratif	B-C Technique	Enseignant	Total
Femmes	-7	0	-17	-15	6	-19
Hommes	-6	-13	-2	-15	1	-35
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>-13</b>	<b>-19</b>	<b>-30</b>	<b>7</b>	<b>-54</b>
Évolution % 2015 / 2014	2,4%	-7,0%	-6,8%	-15,1%	3,1%	-5,8%

On constate une baisse significative du nombre des départs par rapport à 2014 de 5,8% qui concerne plus particulièrement les catégories d'emploi des « B-C Technique » et des « B-C Administratif ».

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

Programme	142		143		206		215		Total	
Genre	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Catégorie A	7	16	64	94	8	7	23	75	102	192
Catégorie B	10	6	17	5	25	50	55	56	107	117
Catégorie C	13	1	22	2	22	2	77	11	134	16
<b>Sous-Total</b>										
<b>2015</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>103</b>	<b>101</b>	<b>55</b>	<b>59</b>	<b>155</b>	<b>142</b>	<b>343</b>	<b>325</b>
%	56,6%	43,4%	50,5%	49,5%	48,2%	51,8%	52,2%	47,8%	51,3%	48,7%
<b>Total 2015</b>	<b>53</b>		<b>204</b>		<b>114</b>		<b>297</b>		<b>668</b>	
%	<b>7,9%</b>		<b>30,5%</b>		<b>17,1%</b>		<b>44,5%</b>		<b>100,0%</b>	
Rappel 2014	10,8%		30,0%		14,9%		44,2%		100,0%	

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. Elle est très proche de la répartition relevée en 2014 pour les 2 programmes les plus importants en volume, 215 et 143.

Affectation	MEDDE	IFCE	Détaché	Dispo.	Gagé	Hors cadre - Radié	AFSSA - IRSTEA	ASP-FAM	ONF - IFN	Affecté
Catégorie A	33		21	12	11	8		4	12	11
Catégorie B	10	7	6	5		1		14	3	1
Catégorie C	3	14	13	3	1	7	2	2	2	1
<b>Total 2015</b>	<b>46</b>	<b>21</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>13</b>
%	22,2%	10,1%	19,3%	9,7%	5,8%	7,7%	1,0%	9,7%	8,2%	6,3%
Rappel 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 2015.

### Calendrier des départs en retraite

Mois de départ	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.	Total
Catégorie A	60	22	21	22	10	12	28	22	96	58	29	26	406
Catégorie B	51	17	12	27	18	8	23	19	24	42	13	17	271
Catégorie C	44	7	14	11	13	4	20	15	26	16	13	15	198
<b>Total 2014</b>	<b>155</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>60</b>	<b>41</b>	<b>24</b>	<b>71</b>	<b>56</b>	<b>146</b>	<b>116</b>	<b>55</b>	<b>58</b>	<b>875</b>
% de 2014	17,7%	5,3%	5,4%	6,9%	4,7%	2,7%	8,1%	6,4%	16,7%	13,3%	6,3%	6,6%	100,0%
Rappel % 2013	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%

Les départs en septembre, qui rassemblent les départs des personnels du secteur de l'enseignement en fin d'année scolaire, sont supplantés de quelques unités pour la première fois par ceux de janvier.

Le mois de janvier concentre le maximum des départs.

Mois de départ	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.	Total
Total 2014	125	52	41	68	53	51	72	58	146	127	72	64	929
Total 2015	155	46	47	60	41	24	71	56	146	116	55	58	875
<b>Evolution 2015 -2014</b>	<b>30</b>	<b>-6</b>	<b>6</b>	<b>-8</b>	<b>-12</b>	<b>-27</b>	<b>-1</b>	<b>-2</b>	<b>0</b>	<b>-11</b>	<b>-17</b>	<b>-6</b>	<b>-54</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	406	46,40%	63,08	62,69	63,24
B	271	30,97%	61,93	61,71	62,12
C	198	22,63%	61,27	61,35	61,00
<b>Total</b>	<b>875</b>	<b>100,00%</b>	<b>62,32</b>	<b>61,85</b>	<b>62,70</b>
Rappel total 2014	929	100%	62,98	62,54	63,33

L'âge moyen des départs en retraite est de 62 ans et 4 mois alors qu'il approchait des 63 ans en 2014.

Ce recul moyen de 8 mois ne doit cependant pas masquer le fait que l'âge moyen de départ en retraite a augmenté de 2 ans et demi depuis la réforme de novembre 2010.

L'âge moyen des départs en retraite est pour les personnels féminins de 61 ans et 10 mois et de 62 ans et 8 mois pour les personnels masculins. Il était en 2014 respectivement de 62 ans 6 mois et 63 ans 4 mois, soit un recul de 8 mois entre 2014 et 2015, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les départs à la retraite des agents de catégorie A restent majoritaires (46,40%) et quasiment stables par rapport à 2014, alors que la catégorie B connaît une variation d'un point.

Catégorie	Effectif total parti à la retraite en 2015	% par catégorie	Âge moyen à la radiation des cadres	Dont effectif parti à la retraite avant 60 ans	% des départs avant 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ avant 60 ans
A	406	46,40%	63,08	15	3,69%	57,07
B	271	30,97%	61,93	10	3,69%	53,95
C	198	22,63%	61,27	23	11,62%	55,57
<b>Total</b>	<b>875</b>	<b>100,00%</b>	<b>62,32</b>	<b>48</b>	<b>5,49%</b>	<b>55,70</b>

Globalement les 48 départs avant 60 ans ne représentent qu'un peu plus de 5% des départs de l'année, en très légère progression par rapport à l'année 2014 (46). Il ne peuvent concerner que les départs non soumis aux règles générales d'âge légal d'ouverture des droits que sont principalement les départs pour invalidité.

Catégorie	% des départs après 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2014	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ après 60 ans en 2014	% des départs après 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2015	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ après 60 ans en 2015	Evolution (en points) du nombre de départ après 60 ans (2015 - 2014)	Evolution (en points) du nombre de départ après 60 ans (2015 - 2014)
A	96,04%	63,98	96,31%	63,31	0,27%	-7,96
B	97,46%	62,87	96,31%	62,23	-1,15%	-7,64
C	90,18%	62,81	88,38%	62,02	-1,79%	-9,41
<b>Total</b>	<b>95,05%</b>	<b>63,37</b>	<b>94,51%</b>	<b>62,70</b>	<b>-0,53%</b>	<b>-8,07</b>

94,5% des agents sont partis en retraite après 60 ans alors que ce pourcentage était de 95% en 2014.

Leur âge moyen est en diminution de près de 8 mois, de manière équivalente pour chacune des catégories statutaires. Le recul est un peu plus marqué pour la catégorie C, qui est la catégorie partant en moins grand nombre après 60 ans.

L'âge moyen de départ après 60 ans est similaire pour les agents des catégories B et C ; il est plus élevé pour les agents de la catégorie A avec un âge moyen de près de 63 ans et 4 mois.

Catégorie	Agents nés avant 1951	Agents nés en 1951	Agents nés en 1952	Agents nés en 1953	Agents nés avant le 31/01/1954	Agents nés après le 31/05/1954	Total
A	126	46	58	92	40	44	406
B	41	24	33	67	20	86	271
C	33	6	16	35	17	91	198
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>76</b>	<b>107</b>	<b>194</b>	<b>77</b>	<b>221</b>	<b>875</b>
<b>%</b>	<b>22,9%</b>	<b>8,7%</b>	<b>12,2%</b>	<b>22,2%</b>	<b>8,8%</b>	<b>25,3%</b>	<b>100%</b>

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 difficile d'analyser finement le comportement des agents selon leur année de naissance. Ainsi en 2015, ne pouvaient partir à leur âge d'ouverture des droits que les agents nés avant le 31/05/1954.

Toutefois les constats suivants peuvent être établis :

- ▶ Les agents nés après le 31/05/1954, qui représentent le quart des départs, ne peuvent relever que des types de départ sous contraintes « allégées », que ce soient les départs en invalidité, des mères de famille de 3 enfants et pour la plus grande part, les départs suite à une carrière longue. La moitié de ces départs concerne des agents de catégorie C.
- ▶ A l'autre extrémité, le nombre des agents les plus âgés partis en retraite (nés avant 1951), qui représente près d'un quart des départs également (22,9%), inclut les départs en limite d'âge, y compris ceux qui bénéficient d'une autorisation de recul ou de prolongation au-delà de la limite d'âge.
- ▶ Les agents nés en 1953, représentent eux aussi près d'un quart des départs (22,2%) alors que cette classe d'âge pouvait déjà partir en retraite en 2014 (pour la première fois à compter du 01/03/2014). En 2014, ils étaient au nombre de 244, soit 26,3% des départs de l'année.

## Nombre de départs en retraite par type

### Effectifs 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	268	79	3	29	21	6	406
Catégorie B	148	26	1	81	12	3	271
Catégorie C	87	28	0	58	23	2	198
<b>TOTAL</b>	<b>503</b>	<b>133</b>	<b>4</b>	<b>168</b>	<b>56</b>	<b>11</b>	<b>875</b>
%	57,5%	15,2%	0,5%	19,2%	6,4%	1,3%	100,0%
Rappel % 2014	60,9%	13,7%	0,5%	17,3%	6,0%	1,5%	100,0%

La grande majorité des départs (72,7%) en retraite se réalise toujours après l'âge légal de départ, même si ce pourcentage baisse encore par rapport à 2014 (74,8%), comme en 2014 par rapport à 2013 (78%).

Les retraites sur demande (503) comprennent les retraites des agents des catégories sédentaire et active. Ces derniers bénéficient d'un âge d'ouverture des droits à 55 ans, pour autant qu'ils en demandent le bénéfice (repoussé de 2 ans à 57 ans et de manière croissante jusqu'à 62 ans, comme pour les sédentaires). Ils sont 6 en 2015, si l'on s'en tient aux seuls « adjoints techniques des haras » (11 en 2014, 14 en 2013) et représentent moins de 1% des départs sur demande.

Les départs en retraite pour carrière longue ne cessent d'augmenter (+2,1% en 2015 par rapport à 2014). Alors que cette catégorie ne représentait que 1,6% des départs en 2010, elle en représente 19,2% en 2015.

Parmi les retraites en limite d'âge, 46 agents, soit près de 60% de ces départs pour la catégorie A, ont bénéficié d'un recul ou d'une prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge.

Les départs anticipés en retraite pour longue carrière augmentent encore (+1,9 points) mais plus modérément que sur les deux années passées (+2,3 points en 2014 et +8,6% en 2013).

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.

Le nombre de départs anticipés des parents de 3 enfants reste relativement faible et stable (1,5%) et, comme en 2014, la part la plus significative est à enregistrer par des agents de catégorie A pour 55%.

Cinq départs anticipés de fonctionnaires handicapés ont été aussi enregistrés en 2015, tout comme en 2014.

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

Les évolutions enregistrées par rapport à 2014 sont dans la ligne des années précédentes. Elles sont dues aux effets de la réforme des pensions de 2010, à l'allongement de la période obligatoire d'activité et à la fin programmée des dispositifs « d'exception » (CPA, départs anticipés des parents de 3 enfants et 15 ans de services). L'effet en est atténué par le 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.

### Evolutions 2015 - 2014

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite carrière longue	Retraite en invalidité	Retraite parents de 3 enfants	Total
A	-17	-12	0	7	3	-4	-23
B	-17	8	1	2	0	1	-5
C	-29	10	-2	-2	-3	0	-26
<b>Total</b>	<b>-63</b>	<b>6</b>	<b>-1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>-3</b>	<b>-54</b>
%	-11,1%	4,7%	-20,0%	4,3%	0,0%	-21,4%	-5,8%
Rappel % 2014	-9,6%	30,9%	-58,3%	15,0%	47,4%	0,0%	0,2%



Pour la cinquième année consécutive, le nombre d'agents partant en retraite est impacté par le recul progressif de la date d'ouverture des droits posé par la loi de novembre 2010. En 2015, seuls les agents nés avant le 31 mai 1954 étaient en capacité de déposer leur demande de départ en retraite, en ayant atteint l'âge d'ouverture des droits de leur classe d'âge, soit 61 ans et 7 mois.

Ainsi, le nombre des départs sur demande diminue de 11,1% et affecte cette année plus particulièrement les agents de la catégorie C (46%).

Pour la troisième année consécutive, l'augmentation du nombre des départs anticipés pour carrière longue - avec 7 départs supplémentaires par rapport à 2014 - marque à nouveau un ralentissement, comme en 2014.

Les demandes de départ en limite d'âge sont portées cette année exclusivement par une progression des demandes d'agents de catégorie B et C alors que la variation est négative pour les agents de catégorie A.

Le nombre des départs en retraite dans le cadre d'une cessation progressive d'activité continue de diminuer (-20%) en raison de la suppression du dispositif et de ses aménagements restrictifs pour les « contrats » encore en cours.

Le nombre des départs anticipés pour les parents de 3 enfants était de 43 en 2010, de 133 en 2011, de 18 en 2012 et 14 en 2013 et 2014. Il marque à nouveau une baisse de 21,4 %, qui va se poursuivre jusqu'à l'extinction du stock des bénéficiaires de la période transitoire qui étaient âgés de 55 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2011, soit à l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les départs en invalidité restent stables par rapport à 2014.

### Effectifs 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	Total
Femmes	207	46	2	102	31	11	399
Hommes	296	87	2	66	25	0	476
<b>Total</b>	<b>503</b>	<b>133</b>	<b>4</b>	<b>168</b>	<b>56</b>	<b>11</b>	<b>875</b>
% Femmes	41,2%	34,6%	50,0%	60,7%	55,4%	100,0%	45,6%
% Hommes	58,8%	65,4%	50,0%	39,3%	44,6%	0,0%	54,4%

Comme depuis plusieurs années, les départs des personnels féminins sont majoritaires pour les départs anticipés qu'ils soient en longue carrière ou en tant que 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, comme en 2014.

## Âge moyen par type de départs en retraite

### 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	62,95	65,64	61,95	60,72	59,58	59,70	63,08
B	62,60	65,67	62,43	60,43	56,10	60,06	61,93
C	62,08	64,26	0,00	60,39	57,23	56,38	61,27
<b>Total</b>	<b>62,70</b>	<b>65,36</b>	<b>62,07</b>	<b>60,47</b>	<b>57,87</b>	<b>59,19</b>	<b>62,32</b>
Rappel de 2014	63,25	66,45	62,86	61,18	58,32	59,58	62,98

L'âge moyen des départs en retraite sur demande est de 62 et 8,5 mois, en diminution de plus de 6 mois par rapport à 2014. Il se situe même en dessous de l'âge moyen constaté en 2013 de 62 ans et 11 mois.

L'effet du recul de l'âge d'ouverture des droits instauré avec la réforme de 2010 n'en est pas moins réel si l'on se réfère au constat de l'année 2010, qui est l'année de référence avec un âge moyen de 61 ans et 2 mois.

Le moindre nombre de départs sur demande en 2015 explique en partie ce recul. Il est aussi significatif du report de certains départs en retraite dont l'impact sera perceptible dans les prochaines années.

Il reste néanmoins supérieur de 4,5 mois par rapport à l'âge moyen tous types de départs en retraite confondus.

L'écart entre les agents des catégories A et C est de 10 mois alors qu'il était de 6 mois en 2014.

L'âge moyen des départs en retraite par limite d'âge est supérieur à 65 ans par l'effet du recul de la limite d'âge pour les agents nés après le 01/07/1951 et des mesures particulières de maintien en activité comme la prolongation possible 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 des mesures visant les personnels de l'enseignement supérieur qui ont le droit de prolonger leur activité jusqu'à 68 ans.

Il est, en recul en 2015 de près de 12 mois par rapport à 2014, et même de 18 mois pour les agents de catégorie C. L'écart entre catégories qui était de 4 mois en 2013 et de 10 mois en 2014 s'élargit encore pour atteindre 17 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% et où les bénéficiaires de CPA sont soumis aux règles générales de recul de date d'ouverture de leurs droits. Il est de 62 ans et un mois toutes catégories confondues, stable par rapport à 2014.

L'âge moyen du départ en retraite pour carrière longue à partir de 60 ans est de 60 ans et 5,5 mois, diminuant de 8,5 mois par rapport à 2014. L'écart entre catégories qui était de 2 mois en 2014 passe à 4 mois.

Le bénéfice de ce départ anticipé est conditionné, d'une part et suivant son mois de naissance, à la détention par l'agent de 4 ou 5 trimestres de durée d'assurance l'année de ses 20 ans 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.

Le départ anticipé ouvert aux parents de 3 enfants justifiant de 15 ans de services, qui est aujourd'hui restreint aux seuls agents qui avaient atteint 55 ans au 1er janvier 2011, permet aux agents concernés de devancer leur départ de près de 2 ans et 9 mois par rapport à l'âge moyen des départs constatés, qui est de 62 ans 4 mois. Cet écart diminue de 7 mois en un an. Même si les agents de catégorie C sont les moins nombreux à bénéficier de ce dispositif, leur âge moyen de départ est de 56 ans et 4,5 mois.

L'âge moyen des départs en retraite pour cause d'invalidité, imputable ou non au service, s'établit à 57 ans et 10 mois, en diminution de près de 6 mois pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive.

### 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 et 15 ans services	Âge moyen total
Femmes	62,65	65,59	61,51	60,43	56,60	59,58	61,85
Hommes	62,73	65,23	62,63	60,51	59,44	0	62,70
<b>Total</b>	<b>62,70</b>	<b>65,36</b>	<b>62,07</b>	<b>60,47</b>	<b>57,87</b>	<b>59,19</b>	<b>62,32</b>

Si l'âge moyen des départs en retraite, tous types confondus, des personnels féminins reste inférieur à celui des personnels masculins de près de 10 mois (contre 9 mois en 2014), il n'est que 1 mois (2 mois en 2014) pour le type de départ majoritaire des retraites sur demande.

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

Adjoint administratif	150	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	14
Adjoint technique	12	Inspecteur de l'enseignement agricole	9
Adjoint technique de formation-recherche	9	Inspecteur général de l'agriculture	5
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	13	Maître de conférence de l'enseignement supérieur	1
Adjoint technique des haras	12	Président de section CGAAER	1
Agent principal des services techniques	2	Professeur certifié de l'enseignement agricole	68
Assistant ingénieur d'études	2	Professeur de l'enseignement supérieur	11
Attaché d'administration	36	Professeur de lycée professionnel agricole	73
Chef de mission (IAE - Attaché d'administration)	9	Proviseur d'établissement d'enseignement	15
Conseiller principal d'éducation	1	Secrétaire administratif	110
Directeur général d'école supérieure d'enseignement	1	Secrétaire général d'établissement d'enseignement	
Infirmier	3	Technicien de formation-recherche	16
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	62	Technicien des établissements publics de l'ens. technique agricole	2
Ingénieur de recherche et d'études	6	Technicien supérieur	143
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	89	<b>Total général</b>	<b>875</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.

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

Les données visant le flux et le stock des ATI au 31 décembre 2015 (compris historiquement l'ONF) ont été rendues disponibles par le Service des Retraites de l'État (SRE).

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evolution n-1
Nouveaux bénéficiaires de l'année	36	43	37	32	31	23	23	0,0%
Stock des bénéficiaires	1220	1217	1208	1199	1194	1189	1173	-1,3%

La baisse du nombre de bénéficiaires constituant le stock se poursuit, même si elle est plus forte cette année (-1,3%) que les années précédentes (-0,4% en 2014 et en 2013).

Le volume des nouveaux bénéficiaires est identique à celui de l'année dernière (23 agents).

La proportion femmes - hommes n'évolue qu'à la marge avec un rapport de 21,7% - 78,3% alors qu'il était de 22% - 78% en 2014.

## La radiation des cadres sans droit à pension

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 qui 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'État et des collectivités locales (Ircantec) pendant la période où il a été soumis au présent régime.* » et « *il doit être effectué par l'administration, ... , dans un délai d'un an à compter de la radiation des cadres.* »

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

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

En 2015, sur la base des dossiers ordonnancés par le SRE à partir du CAS-pension au cours de l'année, 26 fonctionnaires radiés des cadres sans droit à pension ont bénéficié de ce dispositif tant auprès de la Sécurité Sociale que de l'Ircantec, et 15 autres pour lesquels des réaffiliations antérieures auprès de la seule Sécurité Sociale avaient été effectuées, ont été complétées par des réaffiliations auprès de l'Ircantec.

La réaffiliation au régime général a été faite en moyenne pour 5 ans 5 mois et 10 jours avec un maximum de 13 ans 11 mois et 29 jours et un minimum de 1 an et 0 jour.

Un suivi au fil de l'eau est effectué par le bureau des pensions pour sécuriser cette procédure.

## L'état authentique de services (EAS)

Retraites pour les agents fonctionnaires, affiliations rétroactives pour les fonctionnaires radiés sans droit à pension, l'état authentique de services est l'acte qui doit être établi pour les fonctionnaires radiés des cadres du MAAF qui poursuivent leur carrière de fonctionnaire en intégrant une autre administration ou établissement public de l'État mais également la Fonction publique territoriale ou hospitalière.

L'EAS détaille les données de carrière accomplies au MAAF avec toutes les spécificités à prendre en compte conformément au Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite (CPCMR) pour effectuer, le moment venu, le calcul des droits à pension du fonctionnaire.

L'EAS est également requis pour certifier si les services d'auxiliaire, d'agent temporaire, d'aide ou de contractuel effectués au ministère de l'agriculture, préalablement à la titularisation dans une autre administration ou établissement des trois Fonctions publiques, ont fait l'objet d'un arrêté conjoint du ministre chargé de l'agriculture et du ministre chargé des finances en autorisant la « validation » des services pris en compte dans la constitution du droit à pension, comme le requiert l'article L5 du CPCMR.

Les EAS sont établis exclusivement à la demande des employeurs publics d'État, territoriaux ou hospitaliers.

Année	Nombre d'EAS établi	EAS pour FPE	EAS pour FPT-FPH	Délai moyen d'établissement en jours	Age moyen de l'agent
2014	651	209	442	53	48
2015	656	246	410	22	50

Le volume d'EAS est stable depuis 2014.

La fonction publique d'Etat représente un tiers des demandes. Le délai d'établissement des EAS a été réduit de moitié par rapport à 2014.

## La validation des services de non-titulaire

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

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a supprimé pour les fonctionnaires titularisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, la prise en compte des services auxiliaires validés pour la constitution du droit à pensions.

L'agent disposant de 2 ans à dater de sa titularisation pour déposer formellement sa demande de validation, le dispositif est définitivement fermé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, ce qui explique l'absence de nouvelles demandes au titre de 2015.

Au 31 décembre 2015, 6 100 dossiers de validation sont en cours d'instruction, soit une diminution du stock de 3,76%.

Année	Nombre de dossiers en stock au 31/12 / N	Nouvelles demandes enregistrées	Décomptes des retenues rétroactives adressés aux agents	Dossiers finalisés ou saisie de titres
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
2015	6 100	0	59	179

La résorption du 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, les agents développent une forme d'attentisme qui ne s'achève qu'à la proximité d'un départ en retraite. Leur prise de décision est conditionnée par une comparaison de leurs futurs montants de retraite avec et 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 » soit en régression significative par rapport à 2014.

## Le rachat des années d'études supérieures

Depuis le 1er janvier 2004 (loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites), les agents fonctionnaires d'Etat ont la possibilité de racheter, dans la limite de 12 trimestres (3 ans), des années d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur (l'admission dans les grandes écoles et classes préparatoires à ces grandes écoles est assimilée à l'obtention d'un diplôme).

Ces périodes d'études sont prises en compte pour le calcul de la pension selon trois options dont la valeur est fonction de l'INM de rémunération et de l'âge de l'agent, et progressive suivant le type d'option, l'option 1 étant la moins coûteuse pour l'agent :

- ▶ option 1 : obtenir un supplément de liquidation afin d'augmenter la durée de service et de bonification ;
- ▶ option 2 : augmenter la durée d'assurance pour réduire l'effet de la décote ;
- ▶ option 3 : obtenir un supplément de liquidation et de durée d'assurance.

Pour faciliter le rachat par les jeunes fonctionnaires, la loi du 20 janvier 2014 a mis en place un abaissement du coût du rachat des périodes d'études si la demande est présentée dans le délai de dix ans à compter de la fin des études. Il est plafonné à quatre trimestres et prend la forme d'un abattement forfaitaire et progressif sur la valeur de l'option choisie.

La procédure de demande de rachat d'études est séquencée par plusieurs étapes : la fourniture des pièces justificatives, l'établissement d'un plan de financement, un règlement unique ou un échelonnement des versements sur plusieurs mois ou années (3, 5 ou 7 années) en fonction du nombre de trimestres rachetés, avec précompte sur salaire.

L'agent doit avoir versé l'intégralité des cotisations dues pour que les périodes rachetées soient prises en compte pour le calcul de sa pension.

### Gestion des rachats d'années d'études en 2015

Demande d'informations.	Envoi d'un plan de financement (PF)	Plan de financement accepté	Trimestres rachetés (max. 12)												Profil agent		Rachats avant 2015 en cours (versement échelonné)	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	jeune fonctionnaire	autres		
28	6	6	6			1	1								1	2	4	12

On constate une forte disparité dans le profil des agents qui rachètent des années d'études.

Pour ceux qui ont confirmé leur demande de rachat en 2015, toutes les décennies d'année de naissance sont représentées (1959, 1967, 1979, 1984, 1988).

Le succès de la nouvelle mesure mise en place pour les jeunes fonctionnaires est avéré. Il s'agit d'agents relevant de la catégorie A en majorité, quelque soit leur corps d'appartenance, en raison d'un pouvoir d'achat plus élevé.

## 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 "Égalité 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 épargne-temps
- IV. Embauches et départs
- V. Promotions
- VI. Positionnement

## 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

DÉPARTEMENT D'AFFECTATION/  
DÉPARTEMENT DE NAISSANCE

## Chiffres clés 2015

**Taux de féminisation 2015** : 58,0% (48,9% en 1999)

**PART DES FEMMES DANS LES JURYS DES CONCOURS** :

**Présidences** : 24%  
12,2% dans les jurys de déprécarisation

**Membres** : 46,3%  
50,5% dans les jurys de déprécarisation

# Conditions générales d'emploi

## I. Effectifs

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

Catégorie FP	Effectif physique (EP)		Equivalent temps plein (ETP)		Total	
	Femme	Homme	Femme	Homme	EP	ETP
A+	1 237	1 344	1 197,30	1 338,20	2 581	2 535,50
A	5 535	5 155	5 309,20	5 087,20	10 690	10 396,40
B	4 143	3 116	3 895,00	3 069,90	7 259	6 964,90
C	2 964	566	2 796,40	556,10	3 530	3 352,50
<b>Total</b>	<b>13 879</b>	<b>10 181</b>	<b>13 197,90</b>	<b>10 051,40</b>	<b>24 060</b>	<b>23 249,30</b>

Effectifs des non-titulaires en EP et en ETP

Catégorie	Type de contrat	Effectif physique (EP)		Equivalent temps plein (ETP)		Total	
		Femme	Homme	Femme	Homme	EP	ETP
A+	D	1	2	1,00	2,00	3	3,00
<b>Total A+</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>3</b>	<b>3,00</b>
A	D	954	697	785,46	553,68	1 651	1 339,14
	I	3 179	2 202	2 854,68	1 952,61	5 381	4 807,29
<b>Total A</b>		<b>4 133</b>	<b>2 899</b>	<b>3 640,14</b>	<b>2 506,29</b>	<b>7 032</b>	<b>6 146,43</b>
B	D	232	201	206,83	173,26	433	380,09
	I	77	64	65,09	57,69	141	122,78
<b>Total B</b>		<b>309</b>	<b>265</b>	<b>271,92</b>	<b>230,95</b>	<b>574</b>	<b>502,87</b>
C	D	113	28	90,80	25,88	141	116,68
	I	58	8	30,67	6,09	66	36,76
<b>Total C</b>		<b>171</b>	<b>36</b>	<b>121,47</b>	<b>31,97</b>	<b>207</b>	<b>153,44</b>
<b>Total</b>		<b>4 614</b>	<b>3 202</b>	<b>4 034,53</b>	<b>2 771,21</b>	<b>7 816</b>	<b>6 805,74</b>

D : à durée déterminée - I : à durée indéterminée

Âge médian par statut et catégorie hiérarchique

Statut d'appartenance	Catégorie	Femme	Homme	Total
Titulaires	A+	46,80	52,28	49,72
	A	46,42	48,63	47,43
	B	48,58	50,06	49,31
	C	52,94	50,81	52,65
<b>Total titulaires</b>		<b>48,35</b>	<b>49,62</b>	<b>48,85</b>
Non-titulaires	A+	40,94	41,81	40,94
	A	45,15	47,13	45,76
	B	37,28	38,46	37,81
	C	45,68	37,74	44,82
<b>Total non-titulaires</b>		<b>44,82</b>	<b>46,48</b>	<b>45,40</b>
<b>Total</b>		<b>47,46</b>	<b>48,91</b>	<b>48,08</b>

Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique

Statut	Catégorie	Femme	Homme	Total
Titulaires	A+	45,74	50,78	48,36
	A	46,26	48,42	47,30
	B	48,04	49,36	48,61
	C	51,70	50,25	51,47
<b>Total titulaires</b>		<b>47,91</b>	<b>49,12</b>	<b>48,42</b>
Non-titulaires	A+	40,94	41,81	41,52
	A	44,53	46,41	45,30
	B	38,03	38,94	38,45
	C	43,51	36,99	42,23
<b>Total non-titulaires</b>		<b>44,05</b>	<b>45,67</b>	<b>44,72</b>
<b>Total</b>		<b>46,94</b>	<b>48,29</b>	<b>47,51</b>

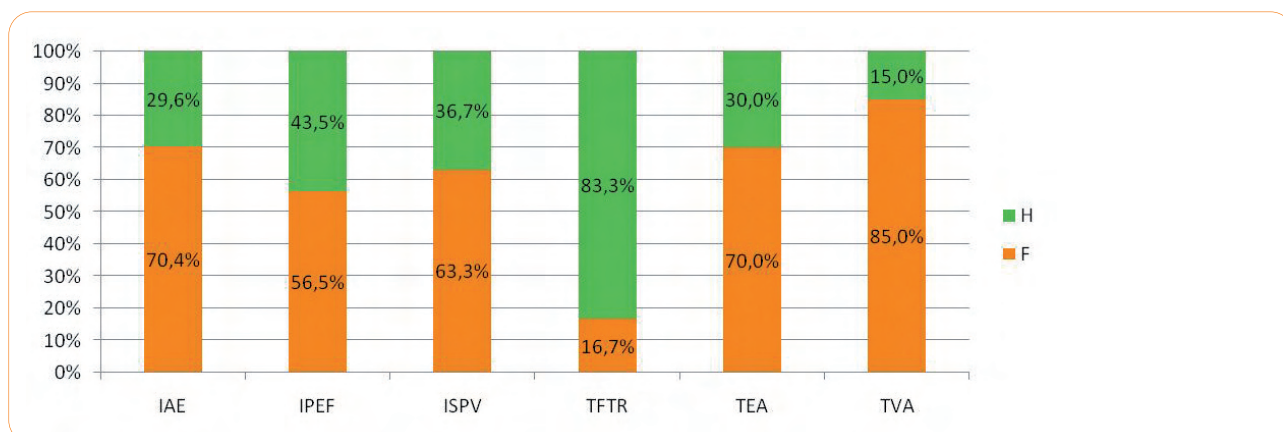


## Taux de féminisation des principaux emplois, par ordre croissant au 31 décembre 2014

Libellé corps	Femmes	Hommes	Total général	Taux de féminisation
Ouvrier d'Etat mensualisé hydraulique		11	11	0,00%
Agent principal des services techniques d'adm.cent	1	10	11	9,09%
Agent principal des services techniques des services déconcentrés	1	9	10	10,00%
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	16	75	91	17,58%
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	3	13	16	18,75%
Directeur général et directeur ens.sup.agri.public	2	8	10	20,00%
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	189	533	722	26,18%
Informaticien de haute technicité	11	28	39	28,21%
Administrateur civil	7	17	24	29,17%
Inspection générale de l'agriculture	10	24	34	29,41%
Chef de service	3	7	10	30,00%
Inspecteur de l'enseignement agricole	21	48	69	30,43%
Professeur enseignement supérieur	110	225	335	32,84%
Techniciens supérieurs du développement durable	22	45	67	32,84%
Professeur d'éducation physique et sportive	51	102	153	33,33%
Professeur agrégé	40	74	114	35,09%
Directeur d'établissement	158	289	447	35,35%
Vétérinaire inspecteur non titulaire	191	341	532	35,90%
Adjoint technique	107	189	296	36,15%
Enseignant - catégorie I - ingénieur	17	29	46	36,96%
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	6	10	16	37,50%
Professeur agrégé d'éducation physique et sportive	5	8	13	38,46%
Inspection du travail	6	9	15	40,00%
Ingénieur des travaux publics de l'État	5	7	12	41,67%
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	299	404	703	42,53%
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	856	1 088	1 944	44,03%
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	9	11	20	45,00%
Prof. bi-admissible à l'agrégation de l'éducation nationale	6	7	13	46,15%
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	464	538	1 002	46,31%
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	1 218	1 349	2 567	47,45%
Contrat d'apprentissage	17	18	35	48,57%
Agent contractuel d'administration centrale	102	104	206	49,51%
Sous-directeur	7	7	14	50,00%
Professeur de lycée professionnel agricole	1 442	1 418	2 860	50,42%
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.	89	84	173	51,45%
Directeur de centre constitutif d'EPL contractuel	37	33	70	52,86%
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	279	245	524	53,24%

Libellé corps	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	23	20	43	53,49%
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive	6	5	11	54,55%
Enseignant - catégorie II	765	603	1 368	55,92%
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle	9	7	16	56,25%
Agent contractuel des services déconcentrés	17	13	30	56,67%
Attaché d'administration de l'état (rattaché au MAAF)	462	352	814	56,76%
Professeur certifié de l'enseignement agricole	1 900	1 435	3 335	56,97%
Préposé sanitaire non titulaire	136	99	235	57,87%
Agent contractuel de l'enseignement agricole	68	49	117	58,12%
Maître auxiliaire - catégorie i	32	23	55	58,18%
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.	606	433	1 039	58,33%
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	7	5	12	58,33%
Ingénieur de recherche	90	63	153	58,82%
Ingénieur d'études	157	107	264	59,47%
Technicien de formation et de recherche	468	309	777	60,23%
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	381	245	626	60,86%
Maître de conférence contractuel	27	17	44	61,36%
Maître auxiliaire - catégorie ii - cycle long	26	16	42	61,90%
Assistant ingénieur de formation et de recherche	60	36	96	62,50%
Adjoint technique de formation et de recherche	249	149	398	62,56%
Attaché d'administration de l'état (non rattaché au MAAF)	7	4	11	63,64%
Préposé sanitaire contractuel	7	4	11	63,64%
Enseignant - catégorie IV	1 275	701	1 976	64,52%
Conseiller principal d'éducation	203	111	314	64,65%
Enseignant - catégorie III	838	458	1 296	64,66%
Maître auxiliaire - catégorie ii - cycle court	23	10	33	69,70%
Agent contractuel (génie rural)	257	99	356	72,19%
Agent contractuel - 2 <sup>ème</sup> catégorie	8	3	11	72,73%
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)	59	20	79	74,68%
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés	11	3	14	78,57%
Adjoint administratif (accueil PNA)	117	26	143	81,82%
Secrétaire administratif	1 672	294	1 966	85,05%
Adjoint administratif	2 491	183	2 674	93,16%
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie (ex-Berkanien)	16	1	17	94,12%
Infirmière(ier)	36	2	38	94,74%
Infirmier(e) des administrations de l'État	126	6	132	95,45%
<b>Total général tous agents</b>	<b>18 493</b>	<b>13 390</b>	<b>31 883</b>	<b>58,00%</b>

### Répartition élèves et stagiaires en école par genre et par corps au 31/12/2015



## II. Durée et organisation du travail

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

Temps de travail	Femmes				Total F	Hommes				Total H	Total général
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Inférieur à 100%	187	2 295	1 335	912	4 729	28	1 054	306	48	1 436	6 165
À 100%	1 051	7 373	3 117	2 223	13 764	1 318	7 000	3 075	560	11 953	25 717
<b>Total général</b>	<b>1 238</b>	<b>9 668</b>	<b>4 452</b>	<b>3 135</b>	<b>18 493</b>	<b>1 346</b>	<b>8 054</b>	<b>3 381</b>	<b>608</b>	<b>13 389</b>	<b>31 882</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)

## III. Compte épargne-temps

cf. Chapitre III

## IV. 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.				3	2	5							5
Concours externe	29	19	48	52	28	80	39	11	50	3		3	181
Concours interne		2	2	2	5	7	4	5	9				18
Autres recrut.	2	3	5	61	53	114	23	8	31	44	6	50	200
Contrat	2		2	454	273	727	94	75	169	45	7	52	950
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>57</b>	<b>572</b>	<b>361</b>	<b>933</b>	<b>160</b>	<b>99</b>	<b>259</b>	<b>92</b>	<b>13</b>	<b>105</b>	<b>1 354</b>

Autres entrées

Position	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total général
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Mobilités	5	4	9	38	40	78	33	8	41	19	9	28	156
Autres congés				1		1							1
Retour de dispo.	5	5	10	27	23	50	1	6	7	6		6	73
Congé parental	4		4	20	3	23	6		6	3		3	36
Détachement	3	3	6	22	10	32	43	24	67	17	3	20	125
Retours de détachement	10	24	34	3	15	18	5	2	7		3	3	62
Congé formation				30	10	40	1		1				41
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>63</b>	<b>141</b>	<b>101</b>	<b>242</b>	<b>89</b>	<b>40</b>	<b>129</b>	<b>45</b>	<b>15</b>	<b>60</b>	<b>494</b>

## 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	47	64	79	137	216	112	112	224	120	11	131	635
Non-titulaire				55	58	113	5	2	7	3		3	123
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>47</b>	<b>64</b>	<b>134</b>	<b>195</b>	<b>329</b>	<b>117</b>	<b>114</b>	<b>231</b>	<b>123</b>	<b>11</b>	<b>134</b>	<b>758</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 contrat : échéance du contrat				2		2							2
	Fin de dossier	1		1	2	2	4	5		5	2		2	12
	Licenciement				4	3	7							7
	Radiation des cadres				2		2		1	1				3
	Radiation des cadres : décès				2	9	11	4	10	14	4	1	5	30
	Radiation des cadres : démission				10	5	15	4	3	7	1		1	23
	Radiation du corps	1		1	17	9	26	9	3	12	5		5	44
<b>Total titulaire</b>		<b>2</b>		<b>2</b>	<b>39</b>	<b>28</b>	<b>67</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>121</b>
Non-titulaire	Fin de contrat	0	0	0	136	89	225	22	23	45	33	6	39	309
	Licenciement	0	0	0	11	15	26	1	2	3	2	0	2	31
	Radiation des cadres				5	2	7							7
	Radiation des cadres : décès				6	6	12		2	2				14
	Radiation des cadres : démission				64	54	118	9	4	13	4		4	135
<b>Total non-titulaire</b>				<b>222</b>	<b>166</b>	<b>388</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>63</b>	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>45</b>	<b>496</b>	
<b>Total général</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>261</b>	<b>194</b>	<b>455</b>	<b>54</b>	<b>48</b>	<b>102</b>	<b>51</b>	<b>7</b>	<b>58</b>	<b>617</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	0	2	12	0	12	4	1	5	0	0	0	19
	Détachement	14	22	36	20	13	33	5	12	17	4	1	5	91
	Disponibilité	2	7	9	26	16	42	7	9	16	4	2	6	73
	Mobilité hors plafond	14	15	29	36	42	78	42	27	69	18	3	21	197
<b>Total titulaire</b>		<b>32</b>	<b>44</b>	<b>76</b>	<b>94</b>	<b>71</b>	<b>165</b>	<b>58</b>	<b>49</b>	<b>107</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>380</b>
Non-titulaire	Congé parental	0	0	0	3	1	4	0	0	0	0	0	0	4
	Disponibilité	0	0	0	30	15	45	4	1	5	3	1	4	54
	Mobilité hors plafond	0	0	0	1	1	2	2	0	2	0	0	0	4
<b>Total non-titulaire</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>51</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>62</b>
<b>Total général</b>		<b>32</b>	<b>44</b>	<b>76</b>	<b>128</b>	<b>88</b>	<b>216</b>	<b>64</b>	<b>50</b>	<b>114</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>442</b>

## Réussite aux concours par genre (selon la phase de sélection)

## Recrutement par voie de concours externe

Grade d'accès	Présents			Admissibles			Admis liste principale		
	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes
<b>Catégorie A</b>	<b>365</b>	<b>301</b>	<b>54,8%</b>	<b>165</b>	<b>154</b>	<b>51,7%</b>	<b>76</b>	<b>78</b>	<b>49,4%</b>
IPEF ENS	3	10	23,1%	3	3	50,0%	2	1	66,7%
IPEF ISIVE	12	17	41,4%	10	8	55,6%	5	4	55,6%
IPEF AE	21	23	47,7%	5	9	35,7%	3	4	42,9%
ISPV	24	8	75,0%	5	3	62,5%	2	2	50,0%
I- ESPV (élèves vétos)	6	1	85,7%	6	1	85,7%	6	0	100,0%
I- ESPV (élèves non vétos)	1	0	100,0%	1	0	100,0%	1	0	100,0%
Assistant ingénieur	35	10	77,8%	11	3	78,6%	4	1	80,0%
PCEA	94	59	61,4%	47	41	53,4%	12	19	38,7%
PLPA	84	49	63,2%	39	23	62,9%	17	12	58,6%
Professeur de l'ESA	7	17	29,2%	7	15	31,8%	6	13	31,6%
Ingénieur d'études	19	24	44,2%	9	6	60,0%	5	4	55,6%
Maître de conférence de l'ESA	59	83	41,5%	22	42	34,4%	13	18	41,9%
<b>Catégorie B</b>	<b>257</b>	<b>161</b>	<b>61,5%</b>	<b>165</b>	<b>74</b>	<b>69,0%</b>	<b>70</b>	<b>21</b>	<b>76,9%</b>
TSMA 1	146	102	58,9%	102	49	67,5%	43	14	75,4%
TSMA 2	111	59	65,3%	63	25	71,6%	27	7	79,4%
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>622</b>	<b>462</b>	<b>57,4%</b>	<b>330</b>	<b>228</b>	<b>59,1%</b>	<b>146</b>	<b>99</b>	<b>59,6%</b>

## Promotion par voie de concours interne et examen professionnel

Grade d'accès	Présents			Admissibles			Admis liste principale		
	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes
<b>Catégorie A</b>	<b>616</b>	<b>386</b>	<b>61,5%</b>	<b>164</b>	<b>116</b>	<b>58,6%</b>	<b>47</b>	<b>45</b>	<b>51,1%</b>
IPEF interne	47	106	30,7%	12	19	38,7%	7	6	53,8%
IAE élève concours interne	2	2	50,0%				2	1	66,7%
ISPV interne	4	6	40,0%	2	2	50,0%	0	1	0,0%
ISPV examen professionnel	4	6	40,0%	3	2	60,0%	1	1	50,0%
Attaché examen professionnel	142	34	80,7%	17	5	77,3%	6	2	75,0%
Assistant ingénieur	151	53	74,0%	29	9	76,3%	3	2	60,0%
Ingénieur d'études	102	37	73,4%	15	5	75,0%	3	2	60,0%
Ingénieur de recherche / Hors Classe	9	10	47,4%				3	4	42,9%
PCEA concours interne	58	47	55,2%	29	23	55,8%	8	9	47,1%
PLPA concours interne	97	85	53,3%	57	51	52,8%	14	17	45,2%
<b>Catégorie B</b>	<b>625</b>	<b>152</b>	<b>80,4%</b>	<b>98</b>	<b>43</b>	<b>69,5%</b>	<b>51</b>	<b>18</b>	<b>73,9%</b>
TSMA 1 concours interne	45	39	53,6%	33	20	62,3%	23	10	69,7%
TSMA 1 examen professionnel	106	68	60,9%	25	14	64,1%	11	5	68,8%
TSMA 2 concours interne	15	14	51,7%	12	7	63,2%	7	3	70,0%
SA examen professionnel	459	31	93,7%	28	2	93,3%	10	0	100,0%
<b>Catégorie C</b>									
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>1 241</b>	<b>538</b>	<b>69,8%</b>	<b>262</b>	<b>159</b>	<b>62,2%</b>	<b>98</b>	<b>63</b>	<b>60,9%</b>

## Déprécarisation

Grade d'accès	Présents			Admissibles			Admis liste principale		
	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes
<b>Catégorie A</b>	<b>126</b>	<b>107</b>	<b>54,1%</b>	<b>89</b>	<b>66</b>	<b>57,4%</b>	<b>47</b>	<b>31</b>	<b>60,2%</b>
ISPV	16	15	51,6%	8	7	53,3%	5	5	50,0%
Ingénieur d'études	5	8	38,5%	5	5	50,0%	2	1	66,7%
PCEA	21	29	42,0%	16	22	42,1%	10	13	43,5%
PLPA	62	54	53,4%	47	32	59,5%	23	12	64,7%
Attaché	22	1	95,7%	13	0	100,0%	7	0	100,0%
<b>Catégorie B</b>	<b>77</b>	<b>20</b>	<b>79,4%</b>				<b>35</b>	<b>13</b>	<b>72,9%</b>
TSMA	18	11	62,1%				13	8	61,9%
Tech. form. recherche 143 BAP B, E et F	6	5	54,5%				6	4	60,0%
Tech. form. rech. 142 BAP E, F, G et H	9	1	90,0%				4	0	100,00%
SA	44	3	93,6%				12	1	92,3%
<b>Catégorie C</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>86,2%</b>				<b>13</b>	<b>0</b>	<b>100,0%</b>
Adj. tech. form. recherche BAP B 143	1	0	100,0%				1	0	100,0%
Adj. tech. formation recherche 142	24	4	85,7%				12	0	100,0%
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>228</b>	<b>131</b>	<b>63,5%</b>				<b>95</b>	<b>44</b>	<b>68,3%</b>

## V. 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	2	7		2	0,0%	28,6%
		Général	22	14		2	0,0%	14,3%
	IPEF	Chef	128	79	11	17	8,6%	21,5%
		Général classe normale	114	240	10	26	8,8%	10,8%
		Général classe exceptionnelle	24	137	2	10	8,3%	7,3%
	Professeur de l'enseignement supérieur	1 <sup>re</sup> classe	48	66	7	10	14,6%	15,2%
		Classe exceptionnelle 1 <sup>er</sup> échelon	30	67	8	6	26,7%	9,0%
		Classe exceptionnelle 2 <sup>e</sup> échelon	3	23	1	5	33,3%	21,7%
	Maître de conférence de l'enseignement supérieur	Hors classe	45	64	9	13	20,0%	20,3%
	Professeur certifié de l'enseignement agricole	Hors classe	1 234	884	76	73	6,2%	8,3%
	Professeurs de lycée professionnel agricole	Hors classe	1 047	934	67	72	6,4%	7,7%
	Conseillers principaux d'éducation	Hors classe	124	89	7	8	5,6%	9,0%
	Directeurs d'établissement	1 <sup>re</sup> classe	29	42	29	16	100,0%	38,1%
		Hors classe	10	27	3	10	30,0%	37,0%
	Ingénieur de recherche	1 <sup>re</sup> classe	30	20	3	3	10,0%	15,0%



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	58	37	8	5	13,8%	13,5%
		Hors classe	4	3	2	0	50,0%	0,0%
	Ingénieur de recherche	Accès au corps par liste d'aptitude	121	106	0	1	0,0%	0,9%
	Ingénieur d'études	Accès au corps par liste d'aptitude	52	33	3	0	5,8%	0,0%
	Assistant ingénieur	Accès au corps par liste d'aptitude	425	288	1	0	0,2%	0,0%
	Inspecteur de la santé publique et vétérinaire	Chef	152	55	7	17	4,6%	30,9%
		Général	149	194	15	13	10,1%	6,7%
	Attaché	Classe normale par liste d'aptitude	2461	481	17	4	0,7%	0,8%
		Attaché Principal	124	94	7	4	5,6%	4,3%
		Hors classe	281	231	20	8	7,1%	3,5%
	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Classe normale par liste d'aptitude	496	1218	9	16	1,8%	1,3%
		Enseignement privé	IDAE	551	715	54	69	9,8%
	Enseignement privé	Ingénieur en chef	4	3	1	1	25,0%	33,3%
		Catégorie 2 hors classe	421	293	36	10	8,6%	3,4%
		Catégorie 4 hors classe	616	294	37	24	6,0%	8,2%
	Infirmier cat A	Infirmière A CS	14		4		28,6%	
Infirmière B CS		69	3	7		10,1%	0,0%	
Infirmier cat B	Infirmière B CS	10		2		20,0%		
B	Technicien de formation et recherche	Accès au corps par liste d'aptitude	237	144	15	4	6,3%	2,8%
		Technicien des services	Accès au corps par liste d'aptitude	130	101	10	8	7,7%
	Technicien supérieur EA	TFR CS	66	72	10	15	15,2%	20,8%
		TFR CE	3504	1077	24	38	0,7%	3,5%
	Technicien supérieur EA	TSTEA Principal	15	14	2	1	13,3%	7,1%
		TSTEA Chef	239	250	19	23	7,9%	9,2%
	Technicien supérieur VA	TSVA Principal	90	84	6	13	6,7%	15,5%
		TSVA Chef	371	426	26	28	7,0%	8,9%
	Technicien supérieur FTR	TSFTR Principal	4	9	1	1	25,0%	11,1%
		TSFTR Chef	69	230	5	21	7,2%	9,1%
	Assistant social	Principal	5	1	1	0	20,0%	0,0%
	Secrétaire administratif	Classe normale par liste d'aptitude	3506	1075	49	1	1,4%	0,1%
SA SUP		717	142	71	11	9,9%	7,7%	
SA EX		563	126	49	10	8,7%	7,9%	
C	Adjoint technique	AT 1	9	23	3	4	33,3%	17,4%
		AT P2	9	35	2	8	22,2%	22,9%
		AT P1	41	85	7	12	17,1%	14,1%
	Adjoint technique de formation recherche	ATFR 1	21	22	10	3	47,6%	13,6%
		ATFR P2	34	30	6	8	17,6%	26,7%
		ATFR P1	49	26	8	7	16,3%	26,9%
	Adjoint administratif	AA1	119	24	28		23,5%	0,00%
		AAP2	521	62	100	12	19,2%	19,4%
		AAP1	664	60	144	12	21,7%	20,0%
	Adjoint technique enseignement	AA1	34	32	4	5	11,8%	15,6%
AAP2		40	72	9	9	22,5%	12,5%	
AAP1		1	16	1	2	100,0%	12,5%	

## VI. Positionnement

### Répartition des emplois supérieurs et dirigeants

Administration centrale	Femmes	Hommes	Total
Secrétaire général	1	0	1
Directeur général	2	1	3
Directeur	1	1	2
Chef de service (*)	6	8	14
Sous-directeur (**)	13	18	31
Expert de haut niveau	1	2	3
Vice-président du C.G.A.A.E.R.	0	1	1
Secrétaire général du C.G.A.A.E.R.	0	1	1
Président de section du C.G.A.A.E.R.	2	4	6
<b>Total général</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>62</b>

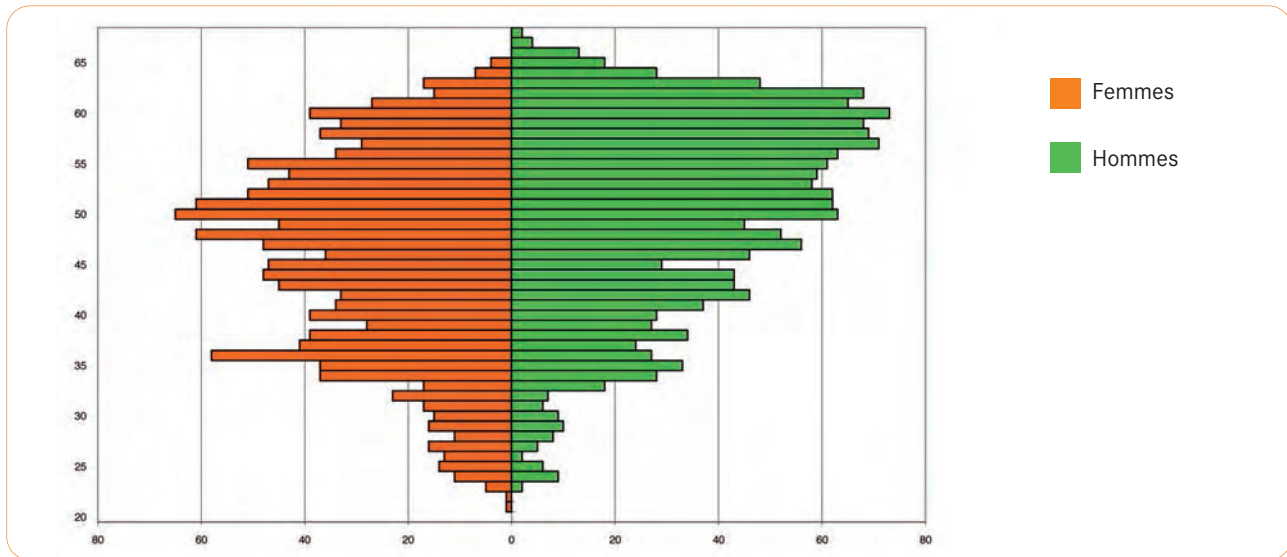
(\*) Chefs de service en titre : 3 F, 7 H. (\*\*) Sous-directeurs en titre : 7 F, 7 H.

Services territoriaux	Femmes	Hommes	Total
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	3	13	16
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	9	11	20
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	1	5	6
Directeur adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	0	5	5
Directeur adjoint des territoires, de l'alimentation et de la mer	0	1	1
Directeur général et directeur d'enseignement supérieur agricole public	2	8	10
Directeur d'établissement	158	289	447
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	7	5	12
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>337</b>	<b>517</b>

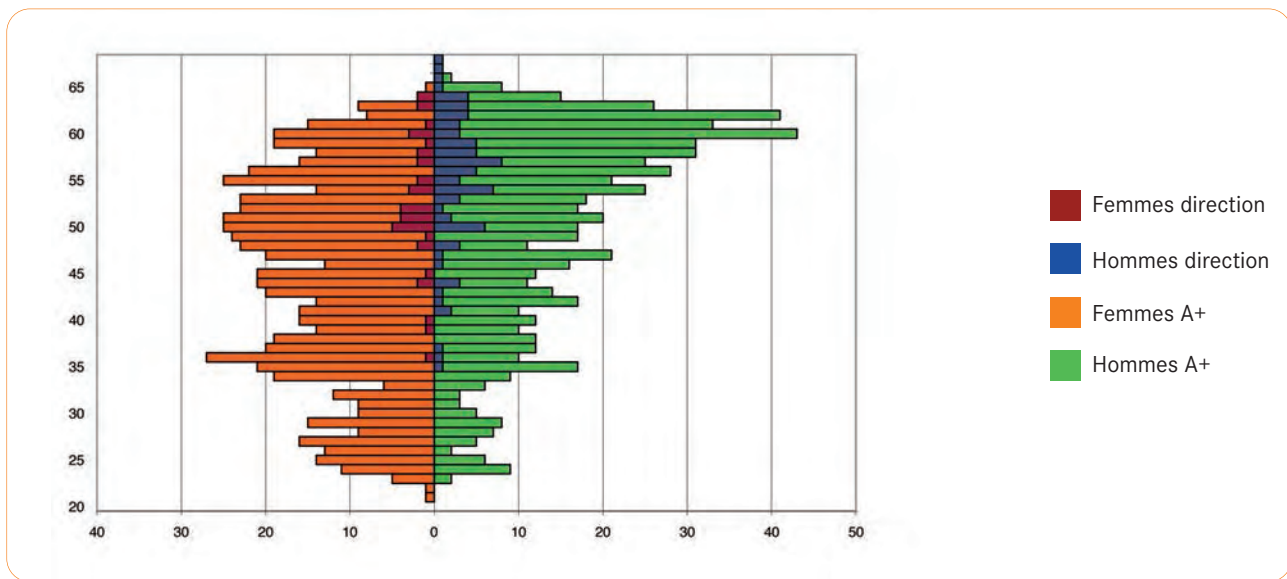
### Répartition par corps de catégorie A+

Libellé corps	Femmes	Hommes	Total
Administrateur civil	7	17	24
Ingénieur de recherche	90	63	153
Ingénieur des mines	0	2	2
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	299	404	703
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	381	245	626
Inspecteur de l'enseignement agricole	21	48	69
Inspection générale de l'agriculture	10	24	34
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	279	245	524
Professeur enseignement supérieur	110	225	335
<b>Total</b>	<b>1 197</b>	<b>1 273</b>	<b>2 470</b>

**Pyramide des âges des agents de catégorie A+, directeurs d'établissement et emplois fonctionnels**



**Superposition de la pyramide des âges des emplois fonctionnels par rapport au vivier hors enseignement**



## Flux annuel de primonominations aux emplois supérieurs et dirigeants

	Nombre de nominations (renouvellements compris)			Nombre de primonominations		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	2		2	1		1
Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle						
Emplois de direction du CGAAER	1	3	4	1		1
Chefs de service	1	5	6		1	1
Sous-directeurs	2	5	7	2	2	4
Directeurs de projet						
Experts de haut niveau	1	1	2	1	1	2
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	3	18	21	1	6	7
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>42</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>

## FOCUS

## COMPARAISON ENTRE DÉPARTEMENT D'AFFECTATION ET DÉPARTEMENT DE NAISSANCE

Catégorie	Genre	Ne travaille pas dans son département de naissance
A	F	73,13%
	H	76,97%
<b>Total A</b>		<b>74,91%</b>
B	F	61,18%
	H	61,19%
<b>Total B</b>		<b>61,18%</b>
C	F	48,26%
	H	57,07%
<b>Total C</b>		<b>49,69%</b>
<b>Total</b>		<b>68,58%</b>

## 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	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Catégorie A</b>	<b>40</b>	<b>134</b>	<b>754</b>	<b>869</b>
ISPV et IESPV	0	1	4	4
PCEA	1	7	24	17
PLPA	1	16	38	61
IPEF ENS	0	1	4	3
IPEF ISIVE	0	1	2	5
IPEF AE	0	1	2	5
IPEF INTERNE	0	1	4	3
PCEA concours externe	1	4	19	35
PLPA concours externe	0	6	36	56
PCEA concours interne	1	7	24	17
PLPA concours interne	1	16	38	61
Professeur de l'ESA	8	11	89	101
Maître de conférence de l'ESA	9	22	149	161
IAE élèves interne	0	1	4	7
AI EXTERNE	0	1	16	14
AI INTERNE	0	1	16	14
IE EXTERNE	0	1	13	13
IE INTERNE	0	1	13	13
IR Hors classe exa pro	0	1	4	3
Attaché	0	1	8	7
Attaché Principal	1	0	9	7
MC	9	22	149	161
PR	8	11	89	101
<b>Catégorie B</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>32</b>
T SMA	2	2	16	23
Secrétaire administratif	1	0	8	9
<b>Catégorie C</b>	-	-	-	-
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>43</b>	<b>136</b>	<b>778</b>	<b>901</b>

### Déprécarisation

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Président(e)s		Membres	
	Femmes	Homme	Femmes	Hommes
<b>Catégorie A</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>91</b>	<b>89</b>
ISPV	0	1	2	3
PCEA déprécarisation	2	12	29	23
PLPA déprécarisation	1	16	50	54
Ingénieur d'études	0	1	3	1
Attaché	0	1	7	8
<b>Catégorie B</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
T SMA	0	2	5	5
Technicien formation recherche BAP B, E et F	1	2	5	6
SA	1	0	3	2
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Adjoint technique formation recherche BAP B	0	1	2	2
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>5</b>	<b>36</b>	<b>106</b>	<b>104</b>

# Rémunérations (ramenées à l'euro entier)

## Rémunérations nettes moyennes annuelles par catégorie pour une quotité de travail de 100%

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A+	53 870,54	62 183,26	58 309,28
A	29 864,51	33 280,39	31 437,61
B	28 040,25	29 649,14	28 757,92
C	23 548,85	22 902,52	23 445,96
<b>Total</b>	<b>29 997,10</b>	<b>34 946,55</b>	<b>32 115,58</b>

## Rémunération nette moyenne annuelle pour les principaux corps

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Adjoint administratif	23 754,15	23 263,34	23 721,02
Adjoint technique	23 135,66	23 302,24	23 237,66
Adjoint technique de formation et de recherche	22 050,83	22 129,30	22 080,81
Agent contractuel d'administration centrale	33 086,11	39 711,16	36 365,75
Agent contractuel de l'enseignement agricole	27 406,21	32 006,37	29 437,73
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.	20 399,92	20 808,05	20 575,00
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.	21 587,41	21 975,87	21 772,26
Assistant ingénieur de formation et de recherche	29 195,46	29 057,35	29 140,97
Attaché d'administration de l'État (rattaché au MAAF)	41 003,12	42 316,27	41 570,22
Conseiller principal d'éducation	26 655,72	29 008,48	27 501,78
Directeur d'établissement	44 932,91	48 694,78	47 368,25
Enseignant - catégorie I - ingénieur	35 518,36	40 247,91	38 592,86
Enseignant - catégorie II	27 885,72	29 894,44	28 781,38
Enseignant - catégorie III	21 020,90	21 102,64	21 050,88
Enseignant - catégorie IV	27 628,52	28 530,87	27 958,40
Infirmier(e) des administrations de l'État	27 158,24	25 433,74	27 085,47
Infirmière(ier)	26 516,14	28 821,80	26 645,49
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	37 611,00	42 166,67	40 218,30
Ingénieur de recherche	41 257,72	44 271,61	42 504,83
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	62 583,54	73 770,35	69 153,35
Ingénieur d'études	33 113,30	34 674,74	33 776,56
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	60 820,67	70 526,71	64 807,49
Maître auxiliaire - catégorie I	19 124,46	19 805,85	19 345,84
Maître auxiliaire - catégorie II - cycle court	18 002,71	18 424,81	18 163,37
Maître auxiliaire - catégorie II - cycle long	16 871,33	17 606,34	17 234,93
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	34 755,71	35 524,66	35 121,18
Préposé sanitaire non titulaire	16 002,15	16 158,37	16 064,92
Professeur agrégé	41 015,21	43 182,45	42 450,70
Professeur certifié de l'enseignement agricole	30 517,74	31 512,18	30 953,95
Professeur de lycée professionnel agricole	30 013,39	31 572,54	30 801,52
Professeur d'éducation physique et sportive	32 524,40	33 318,48	33 068,72
Professeur enseignement supérieur	49 748,65	52 970,03	51 920,26
Secrétaire administratif	28 799,62	28 864,96	28 809,48
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	29 666,78	31 213,74	30 838,69
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	29 758,18	31 659,80	30 807,91
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	28 702,04	30 564,27	29 732,84
Technicien de formation et de recherche	25 265,59	24 720,52	25 038,92
Techniciens supérieurs du développement durable	26 273,00	29 866,53	28 766,32
<b>Total général</b>	<b>29 997,10</b>	<b>34 946,55</b>	<b>32 115,58</b>

## Rémunérations nettes annuelles

Décile	Femmes	Hommes	Total
10%	20 546	21 910	20 966
20%	22 709	24 866	23 434
30%	24 488	27 078	25 394
40%	25 991	29 223	27 088
50%	27 583	31 361	28 993
60%	29 372	33 657	31 131
70%	31 647	36 327	33 671
80%	34 671	40 895	37 135
90%	41 111	52 369	46 648

## 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	45 117	18 188	28,73%
	H	52 005	21 782	29,52%
A	F	31 351	5 471	14,86%
	H	33 606	6 992	17,22%
B	F	24 918	8 574	25,60%
	H	25 676	9 695	27,41%
C	F	21 265	7 023	24,83%
	H	19 842	6 937	25,91%

### Par catégorie NNE et statutaire

Catégorie NNE	Catégorie statutaire	Genre	TB	Primes et indemnités	% primes/rémunération totale (traitement + primes et indemnités)
A Administratif	A	F	39 425	12 842	24,57%
		H	44 456	15 037	25,28%
A Technique	A	F	36 502	16 034	30,52%
		H	40 481	19 760	32,80%
B & C Administratif	B	F	25 675	8 401	24,65%
		H	24 765	7 642	23,58%
	C	F	21 413	7 101	24,90%
		H	20 153	6 856	25,38%
B & C Technique	B	F	24 387	8 716	26,33%
		H	25 807	9 951	27,83%
	C	F	20 237	6 477	24,24%
		H	19 702	7 001	26,22%
Enseignant	A	F	31 211	3 716	10,64%
		H	33 459	4 207	11,17%



## Congés

Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, par catégorie hiérarchique

Catégorie	Nombre d'agents	Nombre de jours pris
A+	17	187
A	122	1 370
B	39	429
C	8	88
<b>Total général</b>	<b>186</b>	<b>2 074</b>

Nombre d'agents ayant été en congé pour une durée égale ou supérieure à 6 mois

Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
Congé parental	62	9	71
Congé pour élever enfant ou soins personne handicapée	3	-	3
Congé pour suivre son conjoint	1	-	1
Congé sans rémunération convenances personnelles	24	13	37
Congé sans rémunération création ou reprise d'entreprise	1	-	1
Dispo : convenances personnelles	193	247	440
Dispo : demande du fonctionnaire (création ou reprise d'entreprise)	3	5	8
Dispo : élever enfant ou soins personne handicapée	34	3	37
Dispo : études ou rech. présentant un int. général	2	3	5
Dispo : pour suivre son conjoint (raison prof.)	76	29	105
Dispo : soins conjoint, enf., ascendant (accident)	1	3	4
<b>Total général</b>	<b>400</b>	<b>312</b>	<b>712</b>

## Formation

Nombre moyen par catégorie hiérarchique de jours de formation initiale statutaire et de jours de formation professionnelle continue : cf. Chapitre IV.

Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle : cf. Chapitre III.

## Conditions de travail

Accidents de travail et maladies professionnelles : cf. Chapitres III et VI.

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité : cf. Chapitre VII.

# Organisation du temps de travail

## I. Organisation

### La charte des temps

Les agents du ministère de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt sont couverts par une charte des temps, approuvée par le CTM du 25 septembre 2014, et diffusée par note de service SG/SRH/SDDPRS/2015-206 du 4 mars 2015.

La charte des temps du ministère en charge de l'agriculture est un outil pour soutenir et promouvoir des principes et bonnes pratiques relatifs à la gestion du temps en vue de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Elle s'inscrit dans un objectif de modernisation du fonctionnement de l'État et de ses modes de management.

Elle comporte notamment les thèmes suivants :

Les axes identifiés sont 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.

Une affiche, diffusée dans les services, a permis de communiquer ces principes aux agents.

**1. MAÎTRISER LE TEMPS ENSEMBLE**

- L'encadrement favorise l'équilibre de vie et l'épanouissement au travail
- Chacun peut progresser dans la gestion de son temps, notamment via la formation
- Les horaires tardifs ne sont pas une référence pour l'évaluation

**2. OPTIMISER LES RÉUNIONS**

- Anticiper le plus en amont possible (date, participants, objet précis, déroulé)
- Planifier aux horaires habituels de bureau
  - Maîtriser la conduite de la réunion
  - Conclure de façon claire
- Favoriser les visio/audio conférences pour limiter les déplacements

**3. ASSURER LE BON USAGE DES COURRIELS ET DU TÉLÉPHONE**

- Favoriser le face à face ou le téléphone
- Ne pas attendre de traitement en dehors des horaires de travail
- Préciser au maximum la commande
- Ne mettre en copie que des personnes directement concernées

**4. ADAPTER SI BESOIN L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

- Utiliser les souplesses des règlements intérieurs (RIALTO) pour répondre aux situations particulières
- Traiter des situations individuelles tout en veillant à la cohésion de l'équipe

**5. METTRE EN ŒUVRE LA CHARTRE DANS CHAQUE SERVICE**

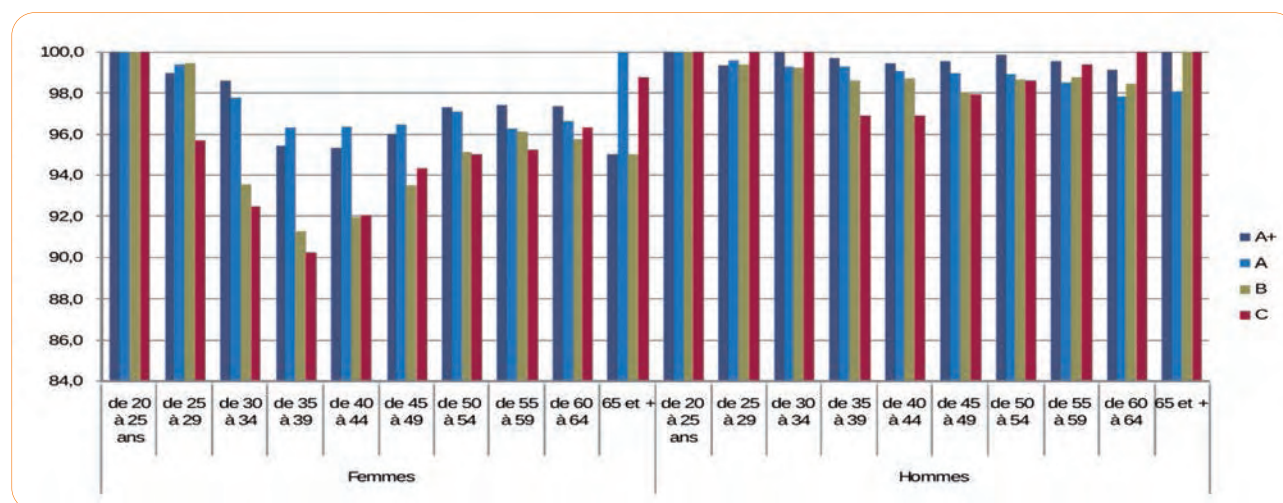
- Impliquer l'encadrement
- En parler lors de l'entretien professionnel des cadres

Retrouvez la charte des temps sur : <https://intranet.national.agri/charte-des-temps>

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION ET DE LA FORÊT

## II. Temps partiel

Taux de travail choisi moyen selon âge, genre et catégorie fonction publique



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	24	26
	H	5	1
<b>Total A+</b>		<b>29</b>	<b>27</b>
A	F	153	167
	H	70	39
<b>Total A</b>		<b>223</b>	<b>206</b>
B	F	84	106
	H	36	33
<b>Total B</b>		<b>120</b>	<b>139</b>
C	F	54	72
	H	4	4
<b>Total C</b>		<b>58</b>	<b>76</b>
<b>Total général</b>		<b>430</b>	<b>448</b>

## III. Services de proximité

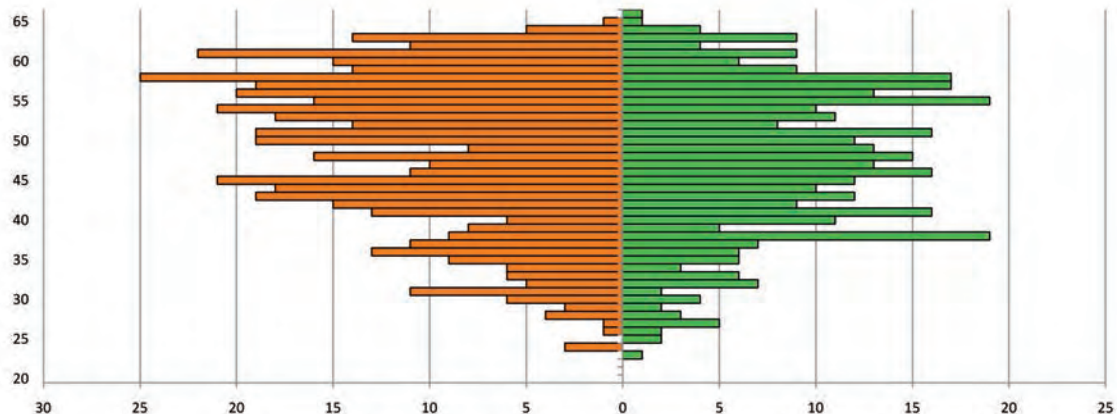
Dépenses d'action sociale : cf. Chapitre VI

# FOCUS

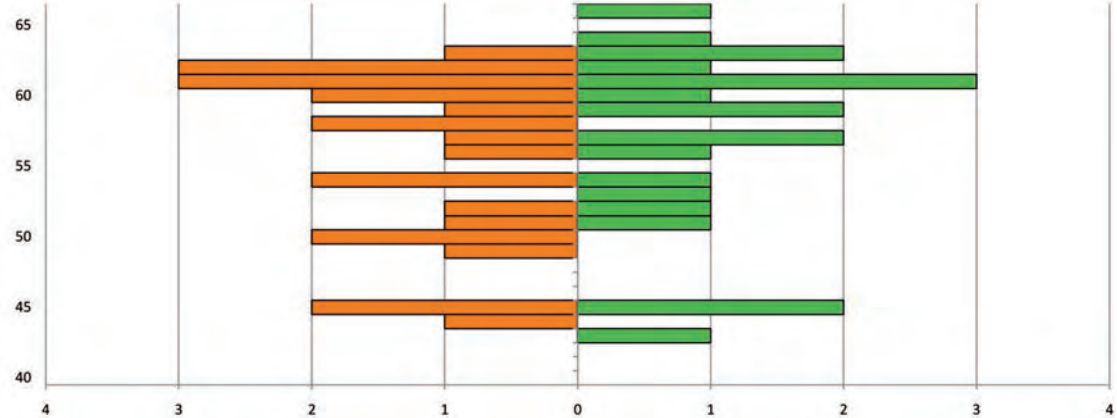
## PYRAMIDES DES ÂGES POUR DIFFÉRENTS CORPS DU MAAF

Femmes  
Hommes

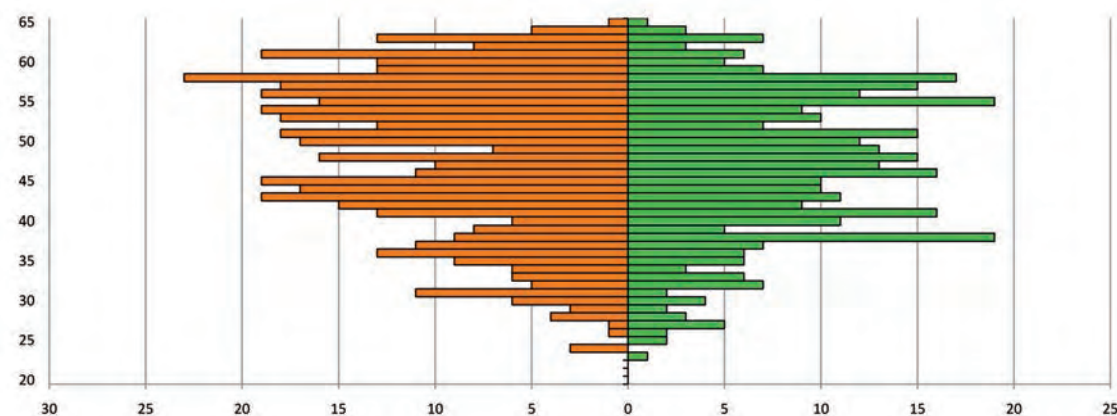
### Attachés et chefs de mission



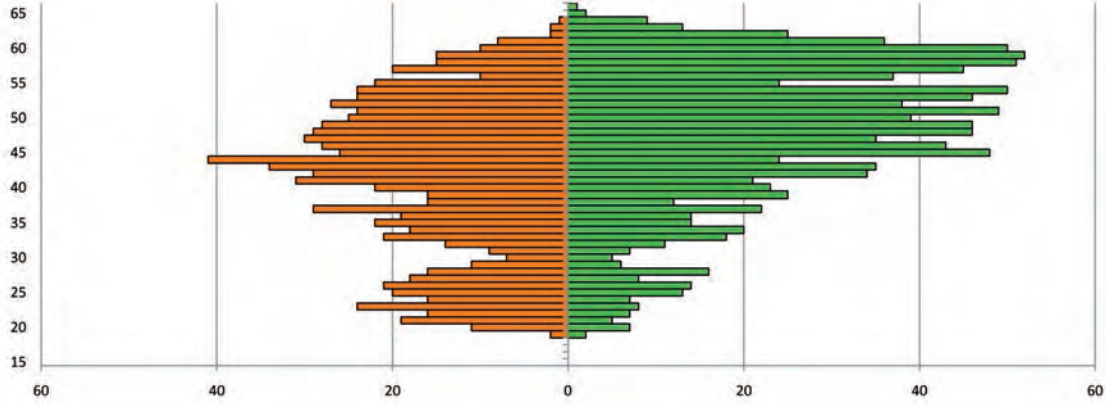
### Attachés chefs de mission



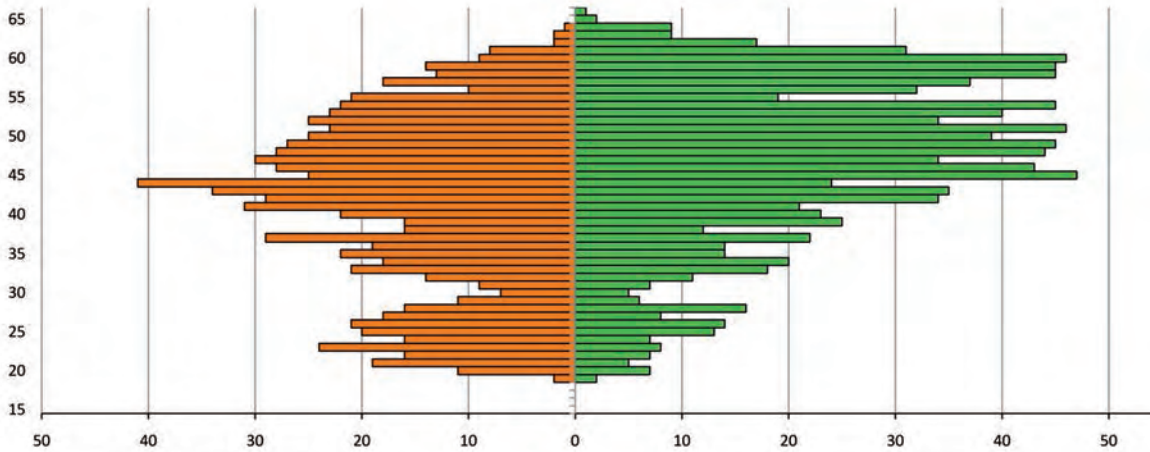
### Attachés



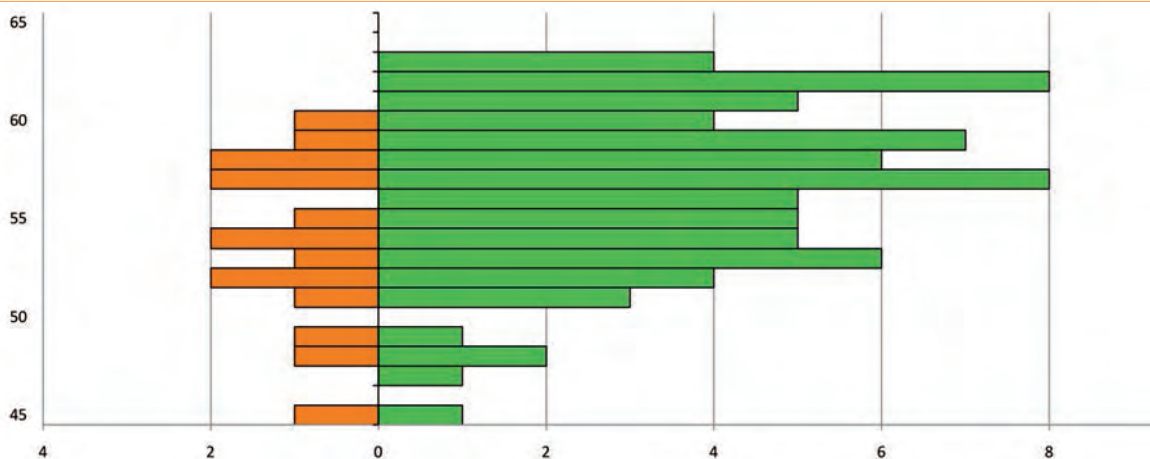
**Ingénieurs d'agriculture et d'environnement et chefs de mission**



**IAE Ingénieurs d'agriculture et d'environnement**

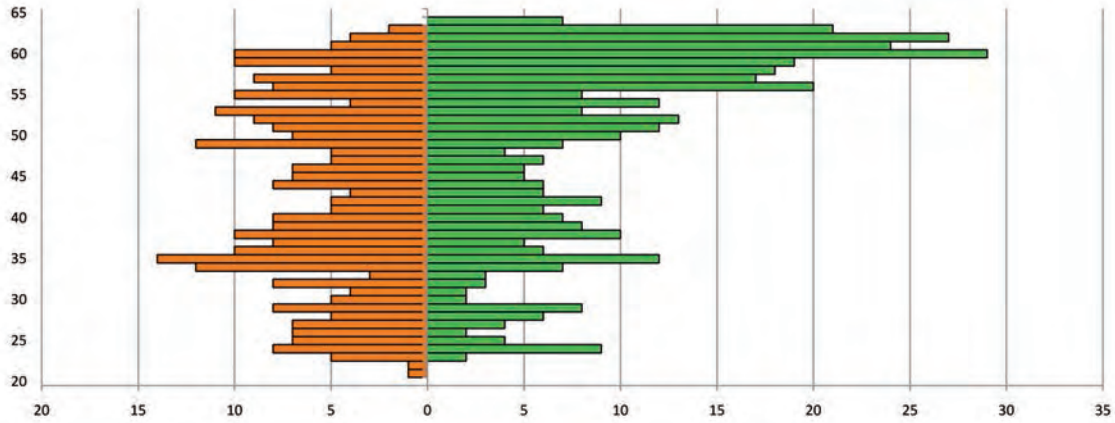


**IAE Chefs de mission**

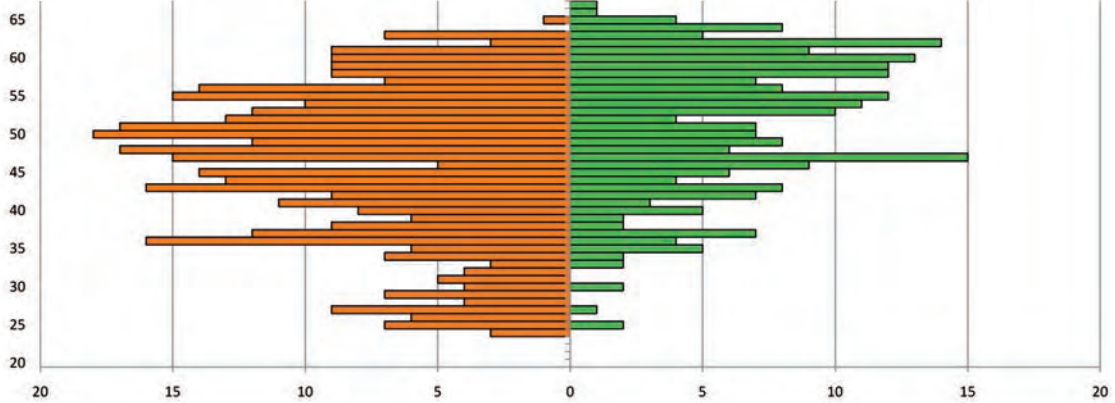




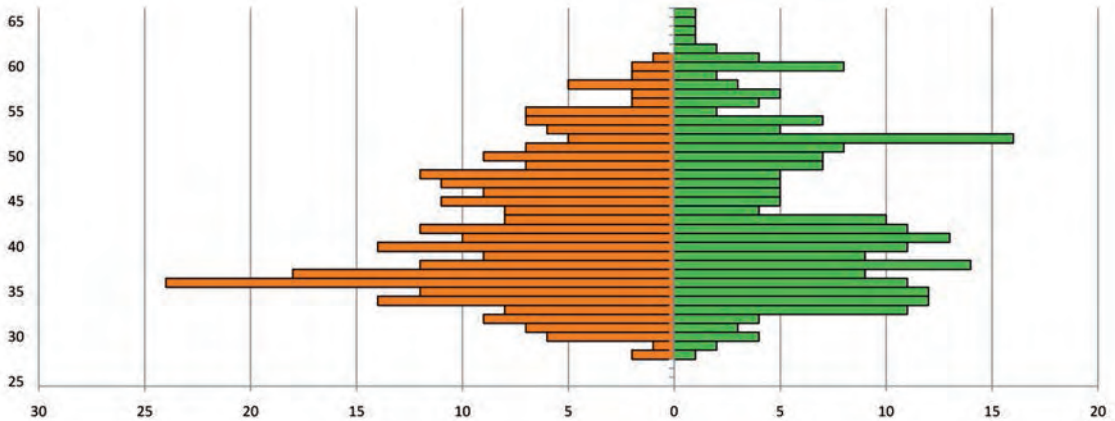
**IPEF (hors emplois fonctionnels)**



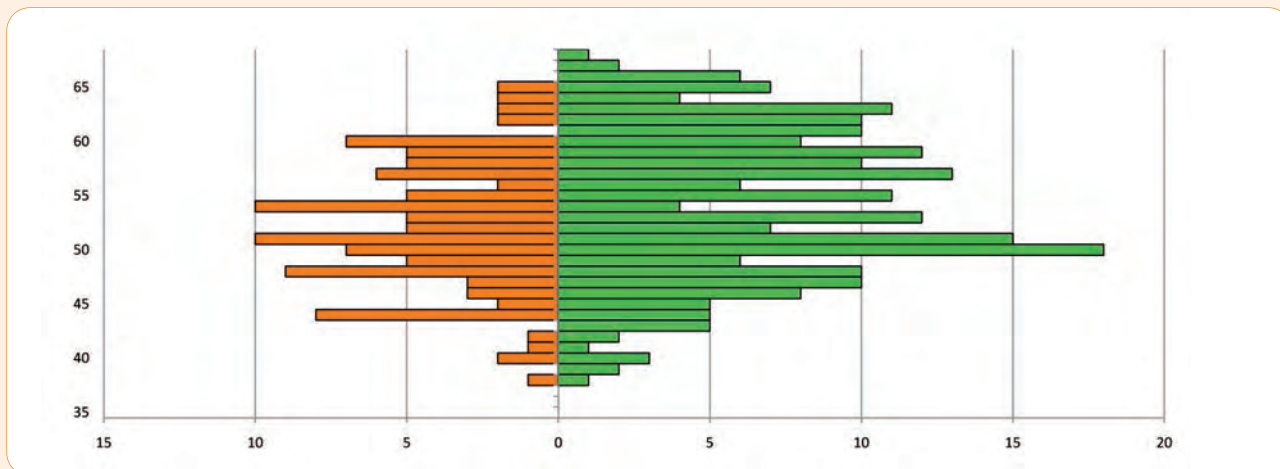
**Inspecteurs de la santé publique vétérinaire (hors emplois fonctionnels)**



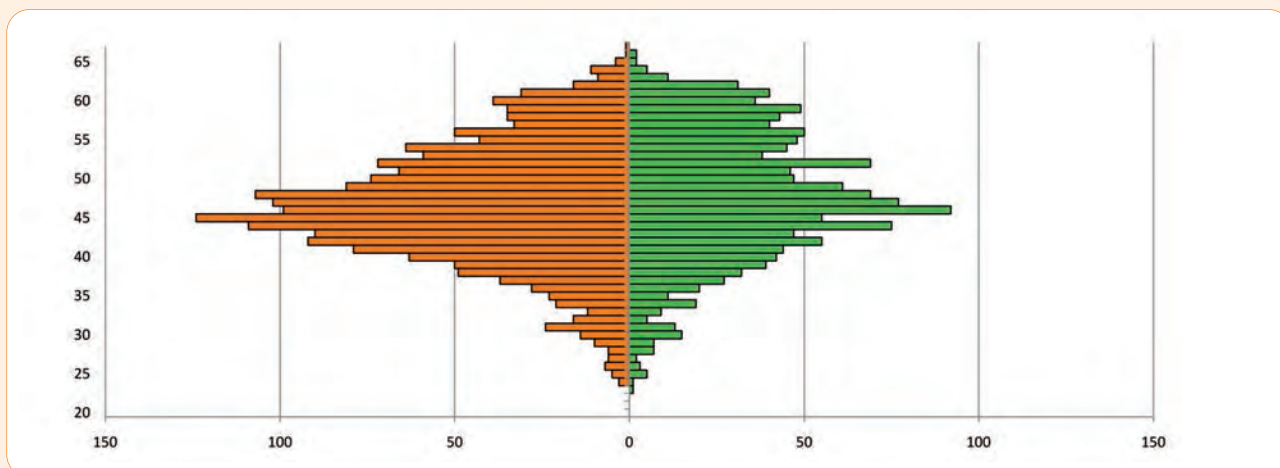
**Maîtres de conférence**



Professeurs de l'enseignement supérieur

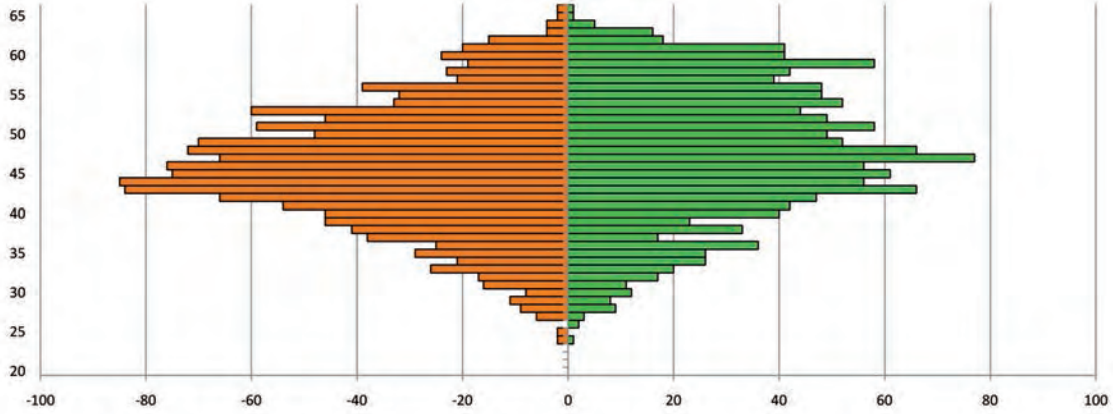


Professeurs certifiés de l'enseignement agricole

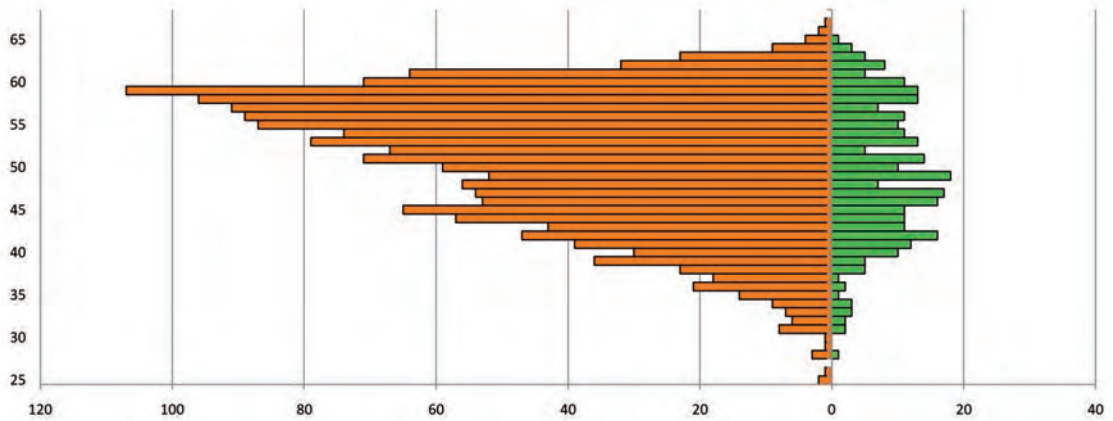




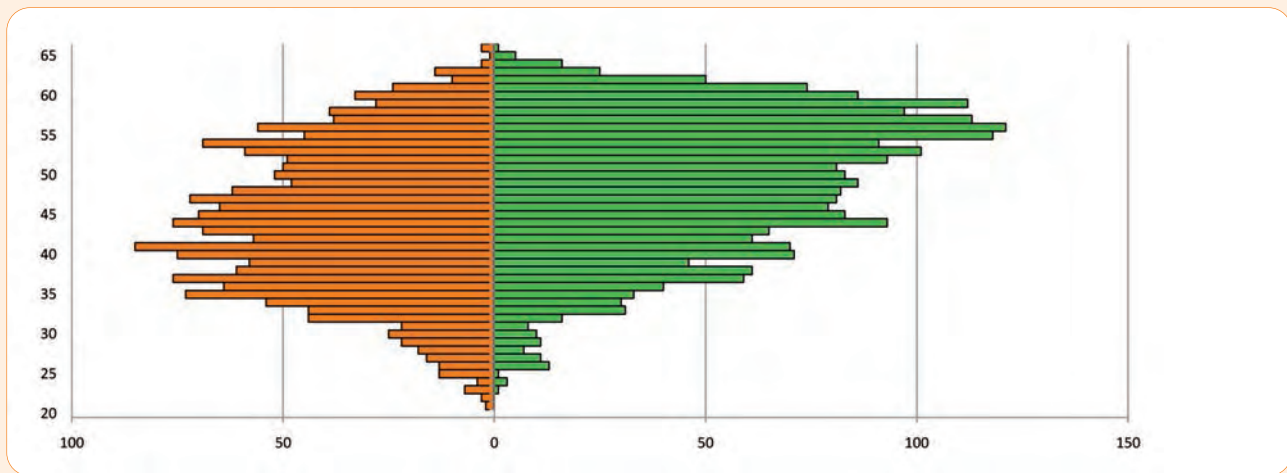
### Professeurs de lycée professionnel agricole



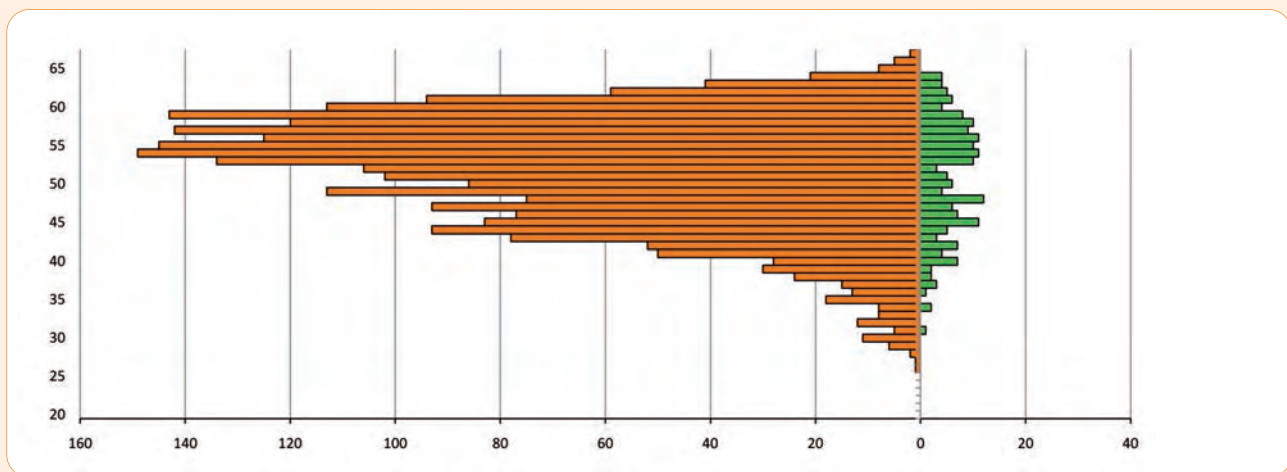
### Secrétaires administratifs



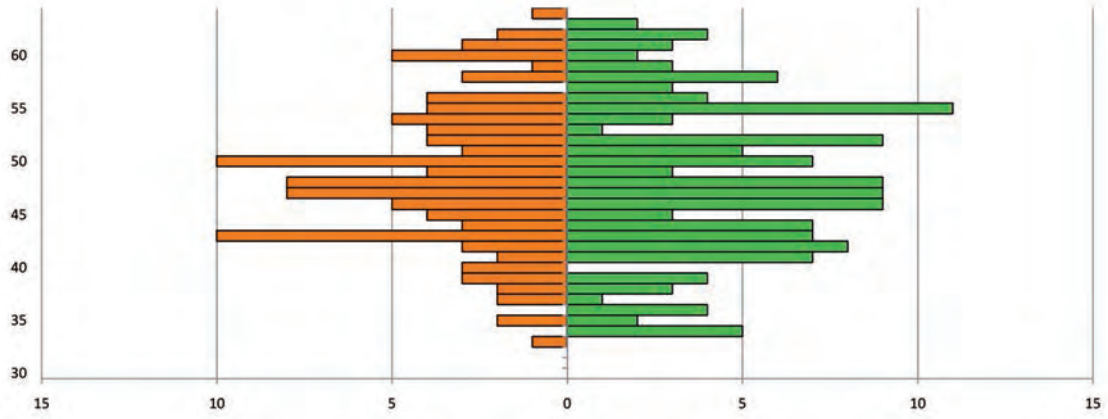
Techniciens supérieurs



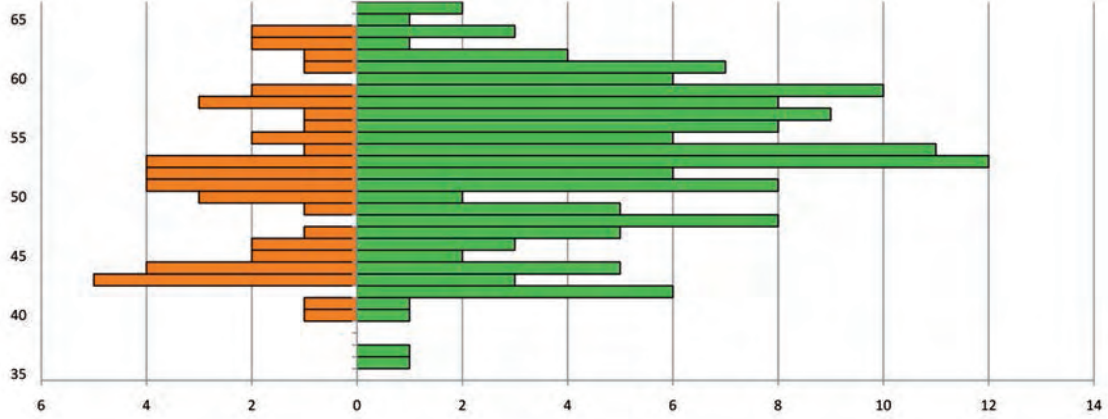
Adjointes administratifs



### Directeurs adjoints d'établissement



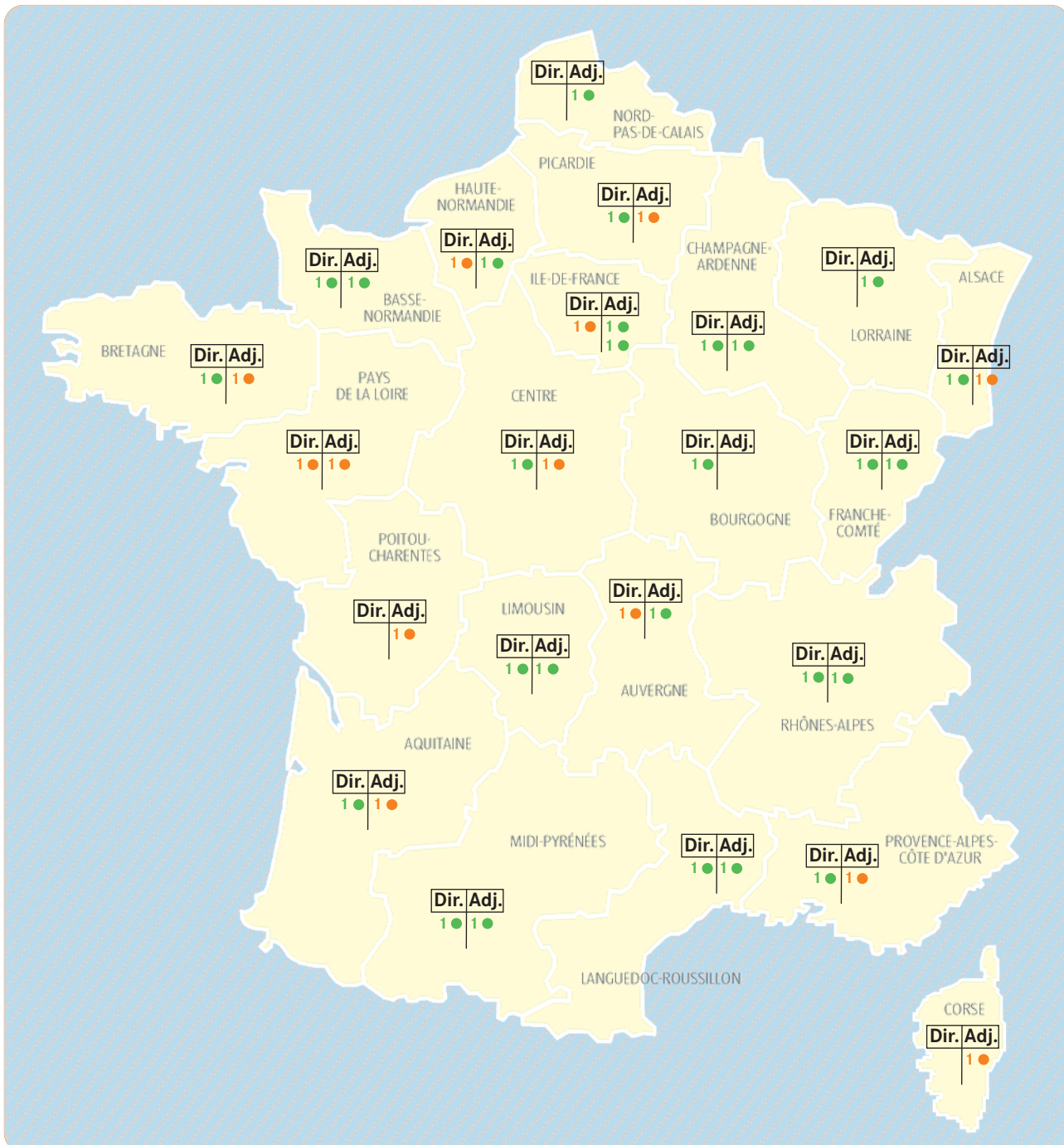
### Directeurs d'établissement



## Répartition par région des postes de direction

DRAAF

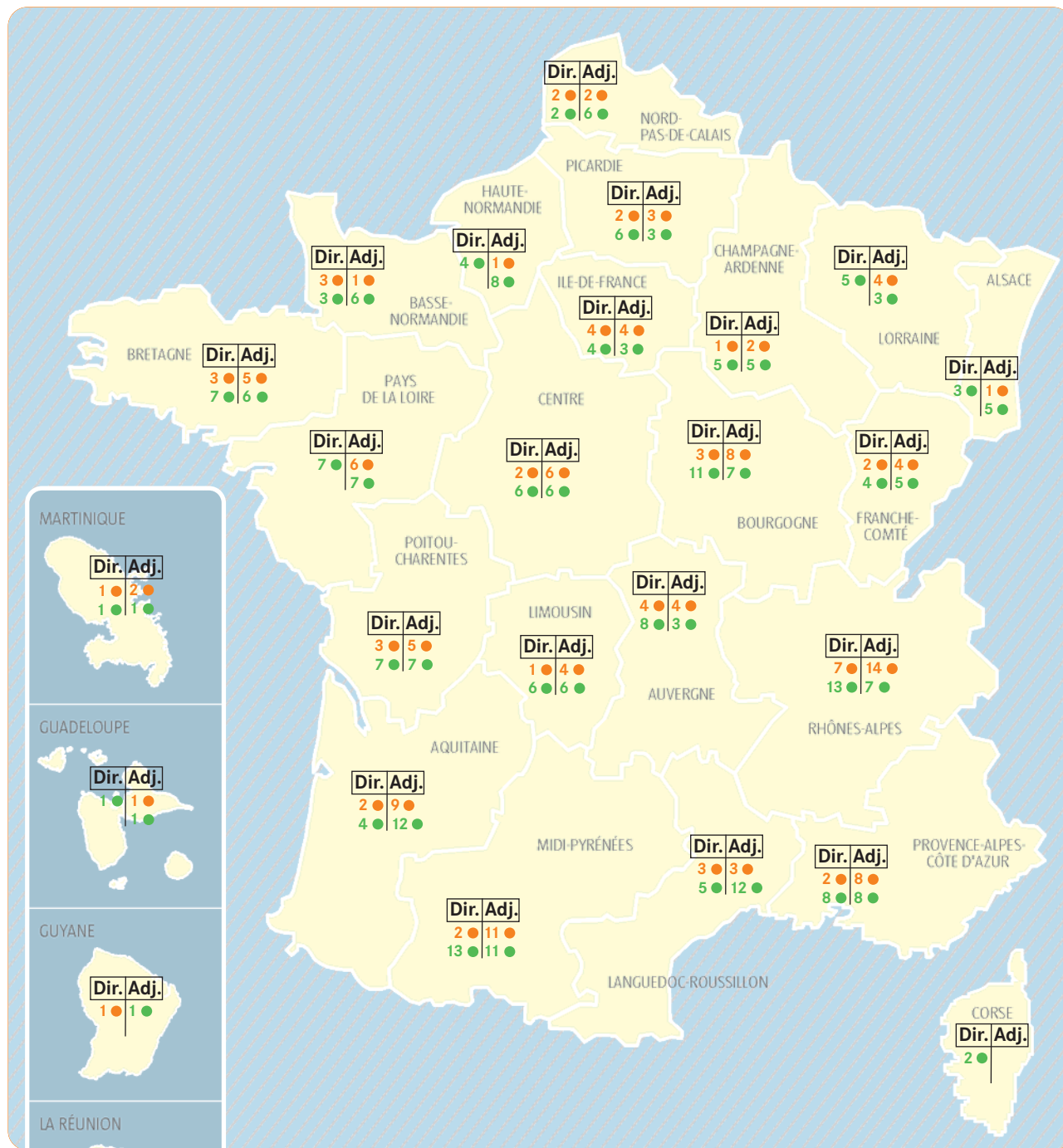
Au 31/12/2015



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

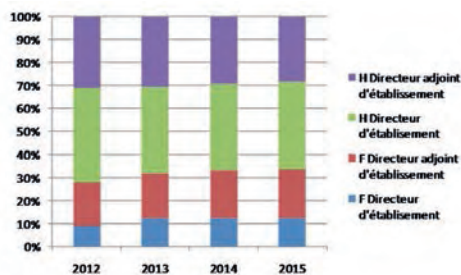
Directeur régional adjoint  
de l'alimentation,  
de l'agriculture  
et de la forêt

12 femmes ● 24 hommes ●



158 femmes ● 289 hommes ●

Directeur d'établissement | Directeur adjoint d'établissement



Statut	Femme	Homme
Directeur d'établissement	24,87%	75,13%
Directeur adjoint d'établissement	43,08%	56,92%
<b>Total</b>	<b>35,20%</b>	<b>64,80%</b>





# 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>BFCDC</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

Emploi, effectifs  
et flux

Rémunération

Conditions d'emploi

Développement  
professionnel

Relations  
professionnelles

Action sanitaire  
et sociale

Retraite

Egalité



<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

Emploi, effectifs  
et flux

Rémunération

Conditions d'emploi

Développement  
professionnel

Relations  
professionnelles

Action sanitaire  
et sociale

Retraite

Egalité



**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

Jean-Louis Grenouilloux tél. : 01 49 55 82 16

Michel Naro tél. : 01 49 55 50 25

Claudine Rizza tél. : 01 49 55 57 39

Production graphique pilotée par la DICOM

Photos couverture : ©Min.agri.fr

Septembre 2016 VF





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