

# BILAN SOCIAL 2016



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION



# Édito

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

Je tiens plus particulièrement, pour l'année 2016, à souligner les réalisations suivantes.

Pour la deuxième année consécutive, la valeur du point a augmenté de 0,6%.

2016 a vu le lancement du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). Les agents de catégorie B et certains agents de catégorie A de la filière paramédicale ont pu bénéficier dès 2016 de sa mise en œuvre avec le dispositif dit « transfert primes-points ».

L'année 2016 voit également la poursuite 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, et avec l'augmentation du taux de promotion de C en B pour les secrétaires administratifs et les techniciens formation-recherche.

Le plan de déprécarisation pour les agents contractuels a connu sa quatrième année de mise en œuvre.

Le ministère a encore renforcé sa participation 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 deux cents apprentis au total, dont une soixantaine dans ses propres services.

Le déploiement du régime indemnitaire RIFSEEP s'est poursuivi avec les corps des secrétaires administratifs, des attachés, des adjoints administratifs et adjoints techniques, des assistants de services sociaux de l'État et des inspecteurs généraux de l'agriculture.

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

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 d'augmenter le taux d'emploi (4,83%).

Ces différents sujets et bien d'autres, illustrés par la feuille de route sociale, ont donné lieu à un dialogue social riche et approfondi.

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 Métrich-Hecquet

#### AVERTISSEMENT

Courant 2017, le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF) est devenu le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA).

S'agissant ici des données sociales 2016, vous trouverez donc au fil du texte l'abréviation MAAF, mais aussi l'appellation MAA sur la couverture et en bas de page, le bilan social 2016 ayant été finalisé en 2017, après le changement de dénomination du ministère.

# Sommaire

- 06** - L'emploi, les effectifs et les flux
- 50** - La rémunération
- 78** - Les conditions d'emploi
- 94** - Le développement professionnel des agents
- 112** - Les relations professionnelles
- 122** - L'action sanitaire et sociale
- 148** - La retraite et la liquidation des droits
- 160** - 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 2016
- VI. Exécution budgétaire

### Les mouvements du personnel

- I. Mouvements du personnel par position administrative
- II. Schéma d'emploi 2016 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 2016

Plafond d'emploi LFI : **30 497 ETPT**

Répartition des effectifs physiques,  
personnel permanent : **31 285**

Age moyen des agents : **47,6 ans**

Concours externes

▶ Candidats reçus (LP) : **228**

Concours internes et examens professionnels

▶ Candidats reçus (LP) : **229**

Avancements de grade

▶ Candidats reçus (LP) : **177**

# Les effectifs

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

Le plafond des autorisations d'emploi pour 2016, exprimé en équivalents temps plein travaillé (ETPT), est réparti comme suit entre les principaux ministères :

### Situation des principaux ministères en fonction des autorisations budgétaires 2016 (Plafond exprimé en ETPT)

Ministère	2014	2015	2016
Éducation nationale et enseignement supérieur	974 274	983 831	995 301
Intérieur + outre-mer	283 330	283 900	288 128
Défense	275 567	265 846	271 510
Économie et finances	147 252	146 006	142 833
Justice	77 951	78 941	80 988
Écologie, énergie, développement durable + transports et logement	48 294	44 449	42 403
<b>Agriculture, agroalimentaire et forêt</b>	<b>31 000</b>	<b>31 035</b>	<b>30 497</b>
Travail, emploi + affaires sociales et santé	20 458	20 055	19 930
Culture et communication	10 932	10 958	11 041

## 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 et les suppressions d'emplois sont exprimées en ETPT 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 2016

La loi de finances 2016 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 270 postes :

- 140 postes pour le programme 143, qui s'ajoutent aux 540 postes créés entre 2013 et 2015 ;
- 20 postes au profit du programme 142 à l'identique de 2015 ;
- 60 postes dédiés au contrôle sanitaire pour le programme 206, à l'identique de 2015 ;
- 25 postes d'assistants de vie scolaire et d'insertion au sein des établissements de l'enseignement technique agricole ;
- 25 postes d'apprentis.



Sur l'ensemble du ministère le solde du schéma d'emplois est neutre compte tenu des 220 suppressions d'emplois sur le programme 215.

**A périmètre constant, le plafond d'emplois du ministère présente un solde positif de 16 ETPT. Le solde des transferts s'établit quant à lui à - 554 ETPT.**

**Au total, le plafond d'emplois ministériel passe ainsi de 31 305 à 30 497 ETPT, en diminution de 538 ETPT.**

En outre, 20 emplois ont été créés en gestion en 2016 au profit du programme 142. Ils seront régularisés par le PLF 2017, de la même manière que la LFI 2015 le prévoyait pour les 20 emplois créés en 2015.

**S'agissant des crédits de personnel, le PLF prévoit un montant de 1 441 M€ (hors CAS pensions), soit une diminution de 29 M€ par rapport à 2015.**

Une enveloppe de 3,1 M€ a été allouée au financement de mesures catégorielles.

### Plafond d'emploi par programme 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
2015	2 719	14 987	4 567	8 762		31 035
<b>2016</b>	<b>2 768</b>	<b>15 123</b>	<b>4 553</b>	<b>8 053</b>		<b>30 497</b>

\* 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 indicative par catégorie et par programme, en ETPT

Programme	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
142	80	579	281	738	1 090	2 768
143	603	487	1 051	381	12 601	15 123
206	77	1 025	709	2 738	4	4 553
215	1 019	2 078	3 033	1 793	130	8 053
<b>Total</b>	<b>1 779</b>	<b>4 169</b>	<b>5 074</b>	<b>5 650</b>	<b>13 825</b>	<b>30 497</b>

#### Personnels permanents

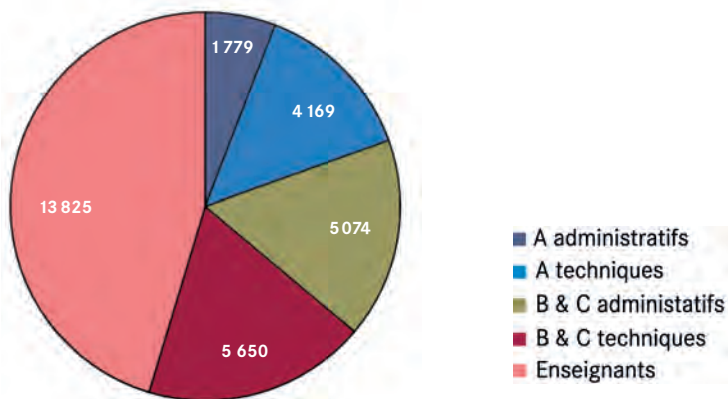
Programme	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
142	80	579	281	738	1 090	2 768
143	603	487	1 008	381	12 491	14 970
206	77	935	709	2 738	4	4 463
215	1 019	2 078	2 652	1 793	130	7 672
<b>Total</b>	<b>1 779</b>	<b>4 079</b>	<b>4 650</b>	<b>5 650</b>	<b>13 715</b>	<b>29 873</b>

#### Personnels contractuels de courte durée

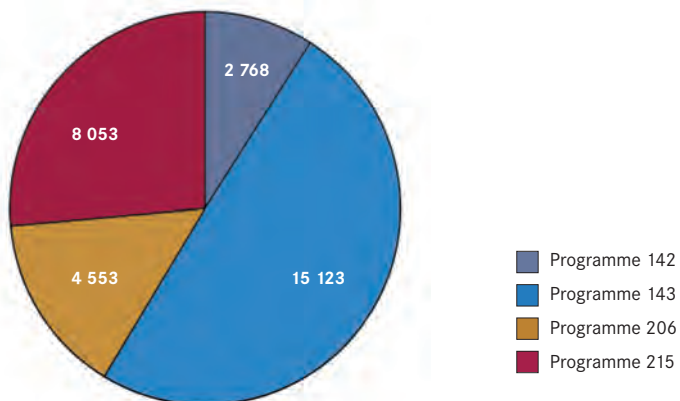
Programme	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
142	0	0	0	0	0	0
143	0	0	43	0	110	153
206	0	90	0	0	0	90
215	0	0	381	0	0	381
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>90</b>	<b>424</b>	<b>0</b>	<b>110</b>	<b>624</b>

## Ventilation des programmes par NNE en 2016

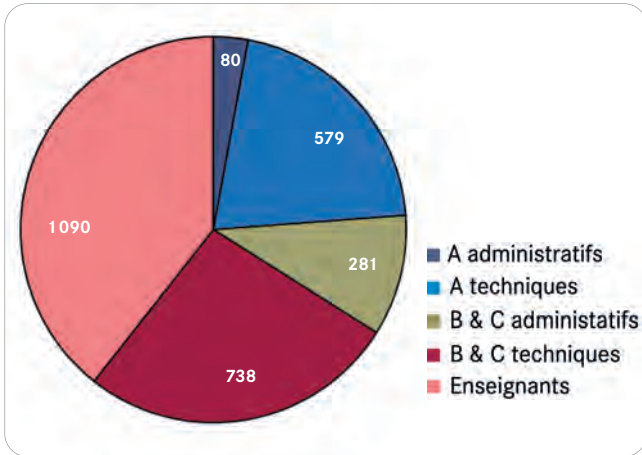
Ventilation par catégorie NNE en 2016



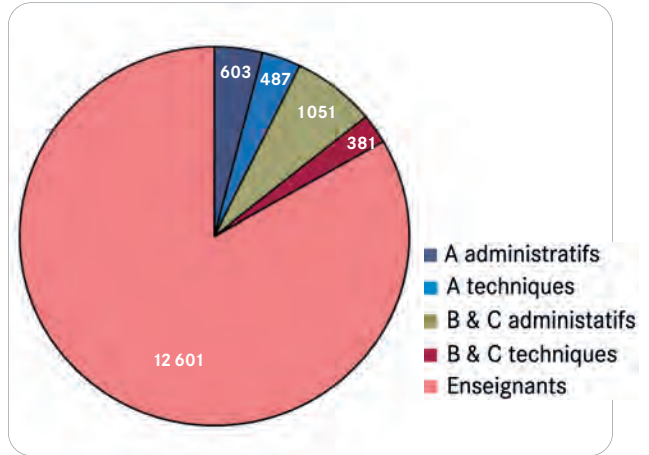
Effectifs par programme (ETPT) en 2016



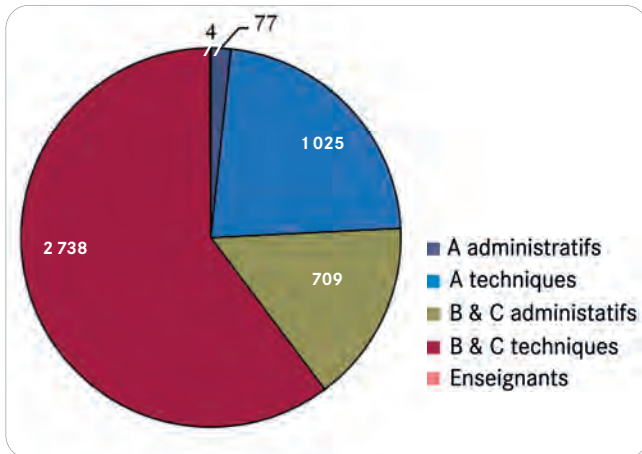
Programme 142



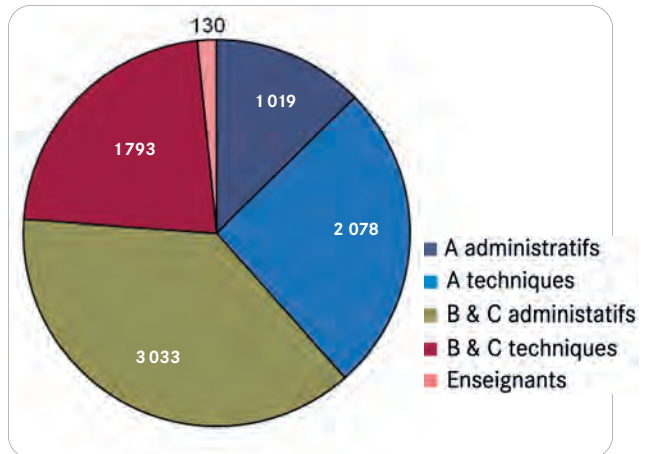
Programme 143



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	1 001	7 732	1 674	1 565	779	321	13 072	64,2%
Non titulaires	241	6 293	135	36	569	7	7 281	35,8%
<b>Total</b>	<b>1 242</b>	<b>14 025</b>	<b>1 809</b>	<b>1 601</b>	<b>1 348</b>	<b>328</b>	<b>20 353</b>	<b>100%</b>

### Catégorie B

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres <sup>(1)</sup>	TOTAL	%
Titulaires	390	795	512	2 353	2 899	83	7 032	93,4%
Non titulaires	17	170	24	32	253	1	497	6,6%
<b>Total</b>	<b>407</b>	<b>965</b>	<b>536</b>	<b>2 385</b>	<b>3 152</b>	<b>84</b>	<b>7 529</b>	<b>100%</b>

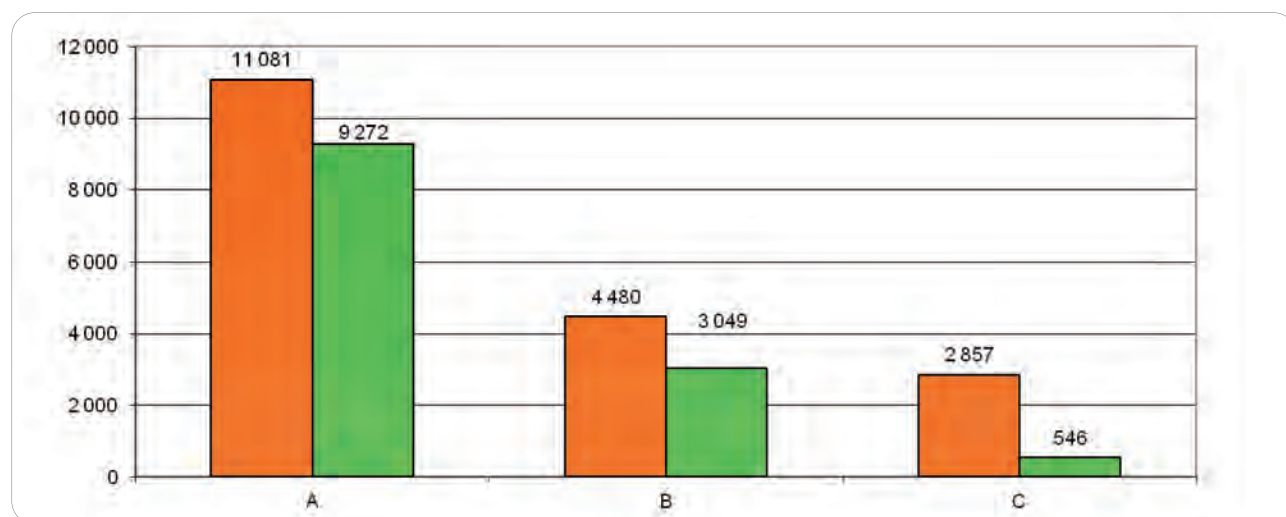
### Catégorie C

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres <sup>(1)</sup>	TOTAL	%
Titulaires	255	667	459	1 260	448	29	3 118	91,6%
Non titulaires	17	103	55	76	34	-	285	8,4%
<b>Total</b>	<b>272</b>	<b>770</b>	<b>514</b>	<b>1 336</b>	<b>482</b>	<b>29</b>	<b>3 403</b>	<b>100%</b>

<b>Total général</b>	<b>1 921</b>	<b>15 760</b>	<b>2 859</b>	<b>5 322</b>	<b>4 982</b>	<b>441</b>	<b>31 285</b>
----------------------	--------------	---------------	--------------	--------------	--------------	------------	---------------

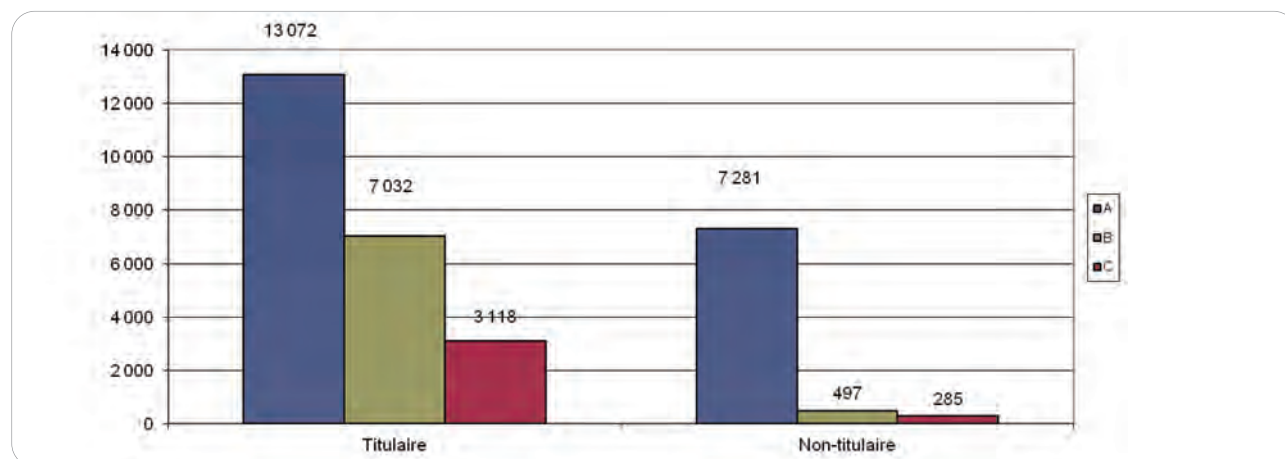
<sup>(1)</sup> Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

### Répartition femmes - hommes par catégorie

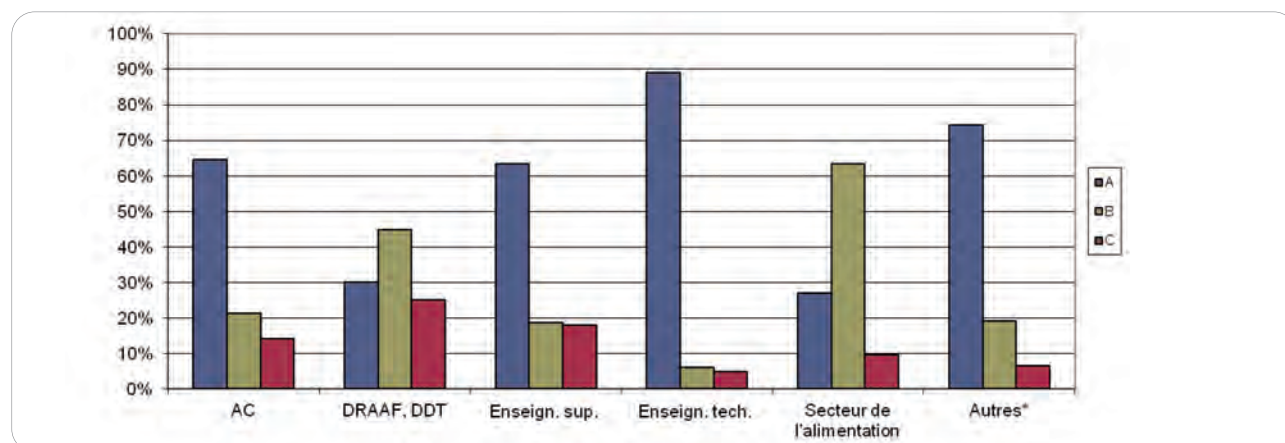


Femmes : 18 418 - Hommes : 12 867

### Répartition par catégorie et par statut

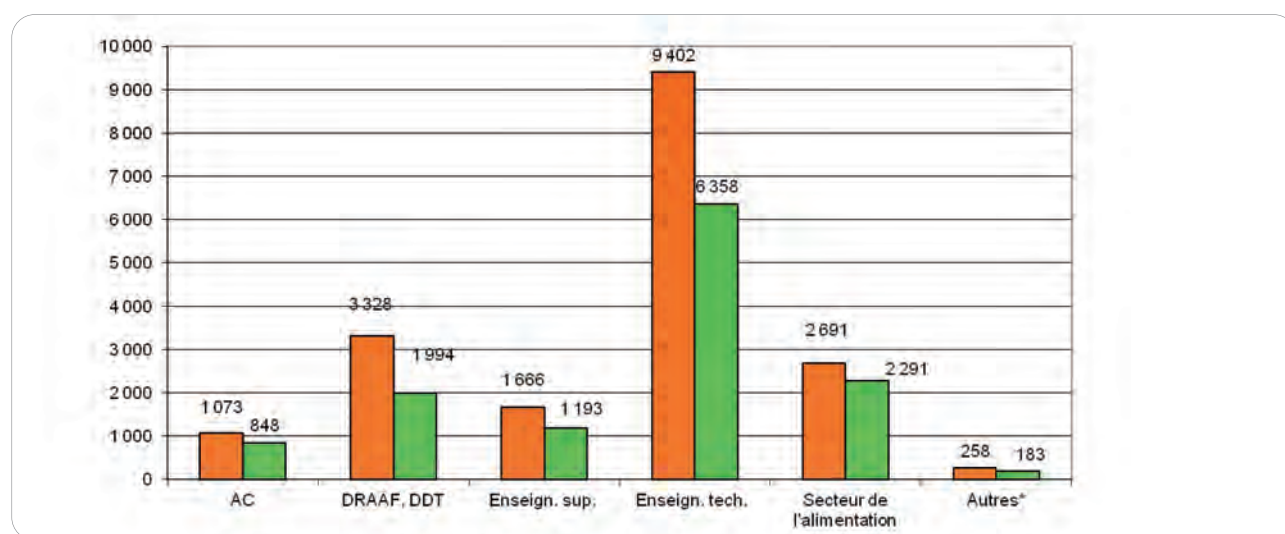


### Répartition en pourcentage par catégorie et par secteur



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

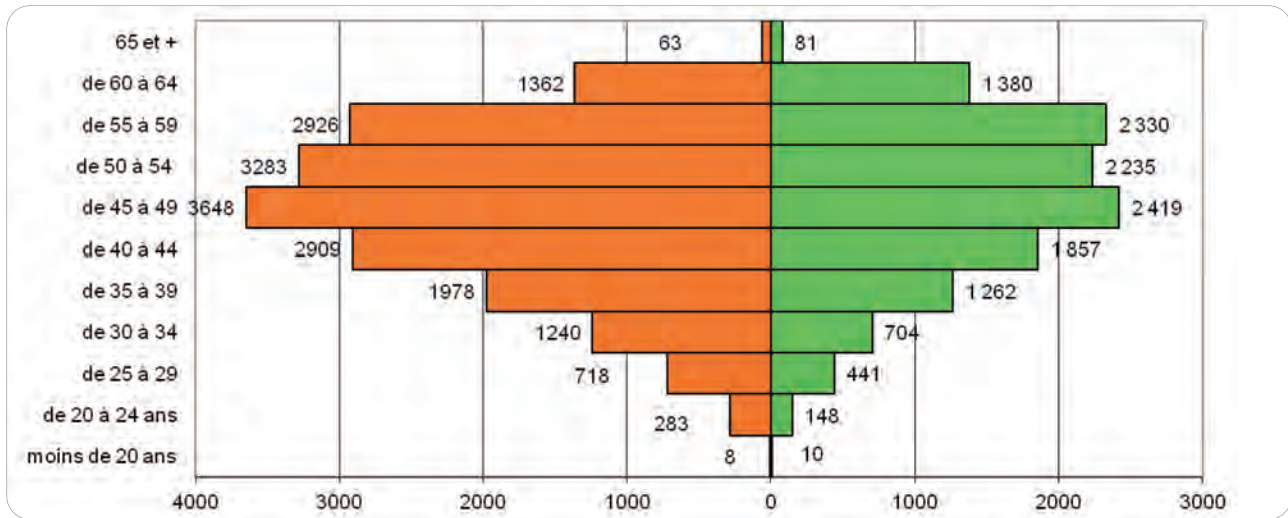
### Répartition femmes - hommes par secteur



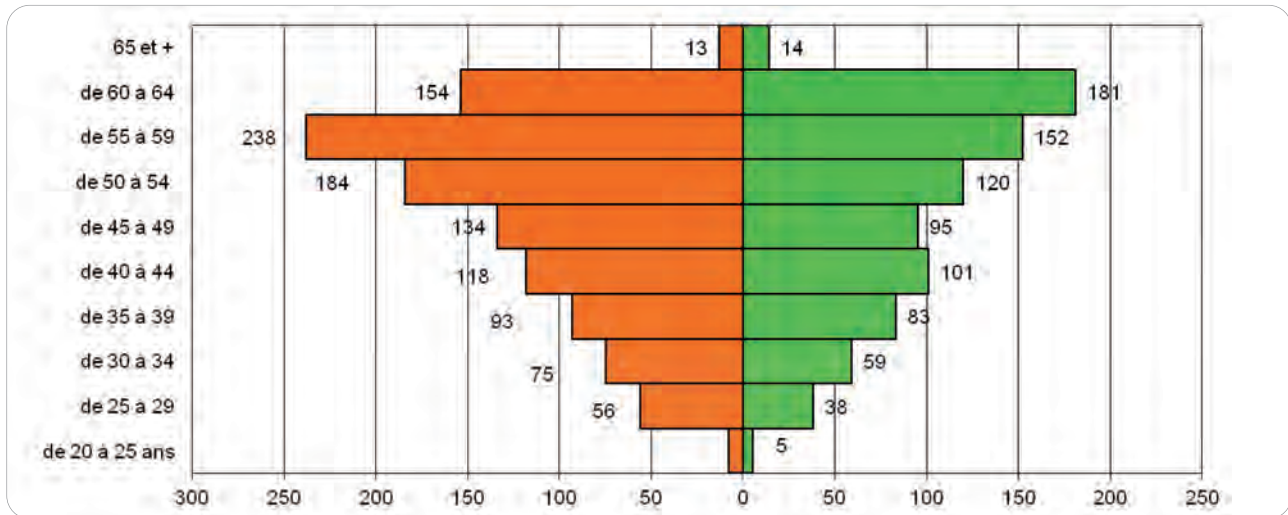
(\*) Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.



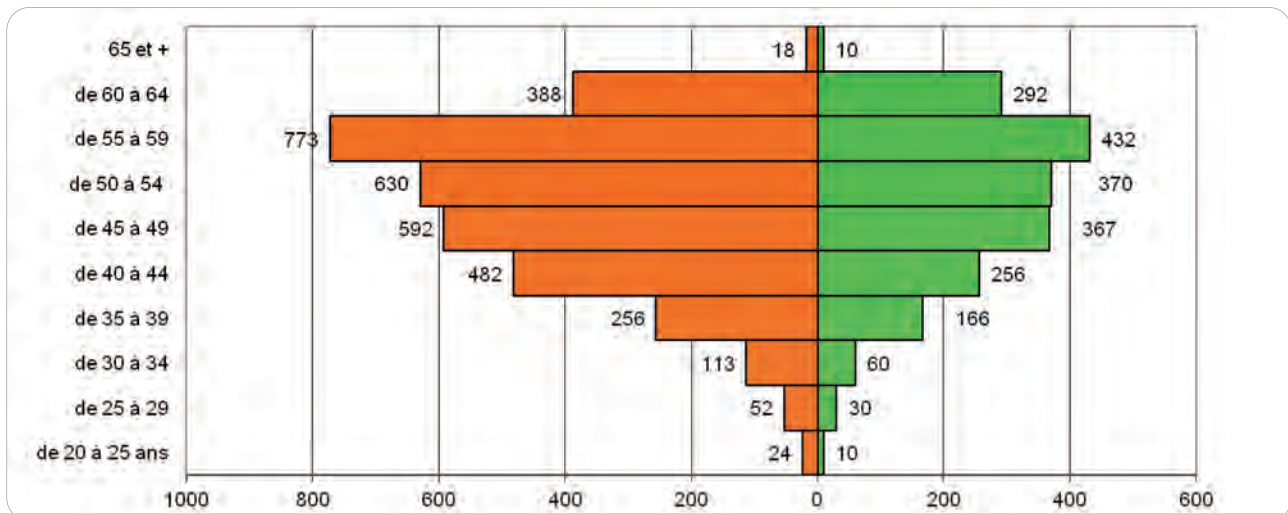
Pyramide des âges : ensemble du MAAF



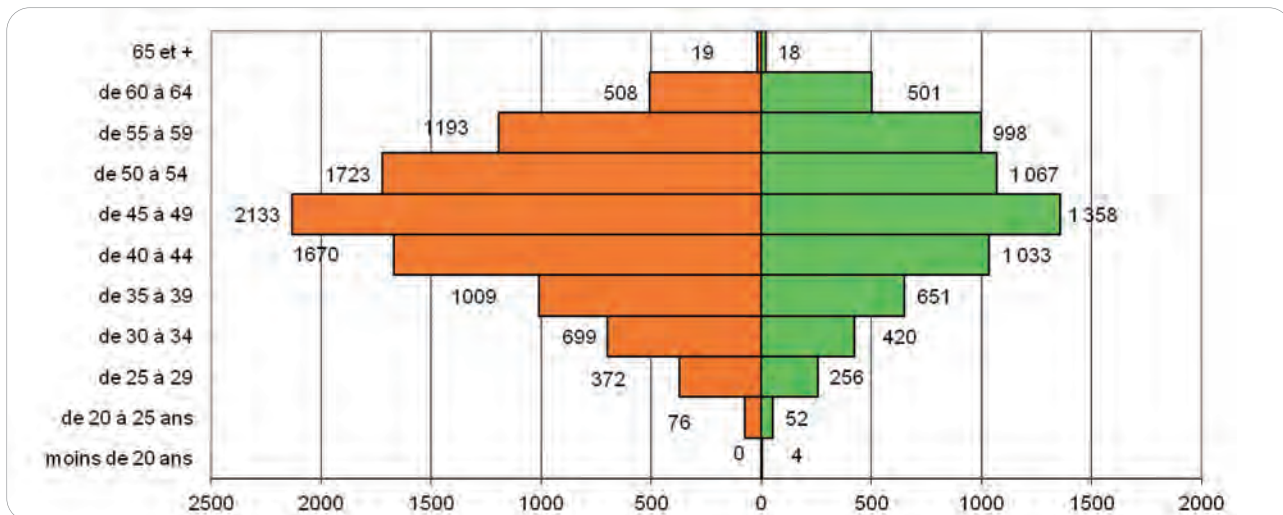
Pyramide des âges : administration centrale



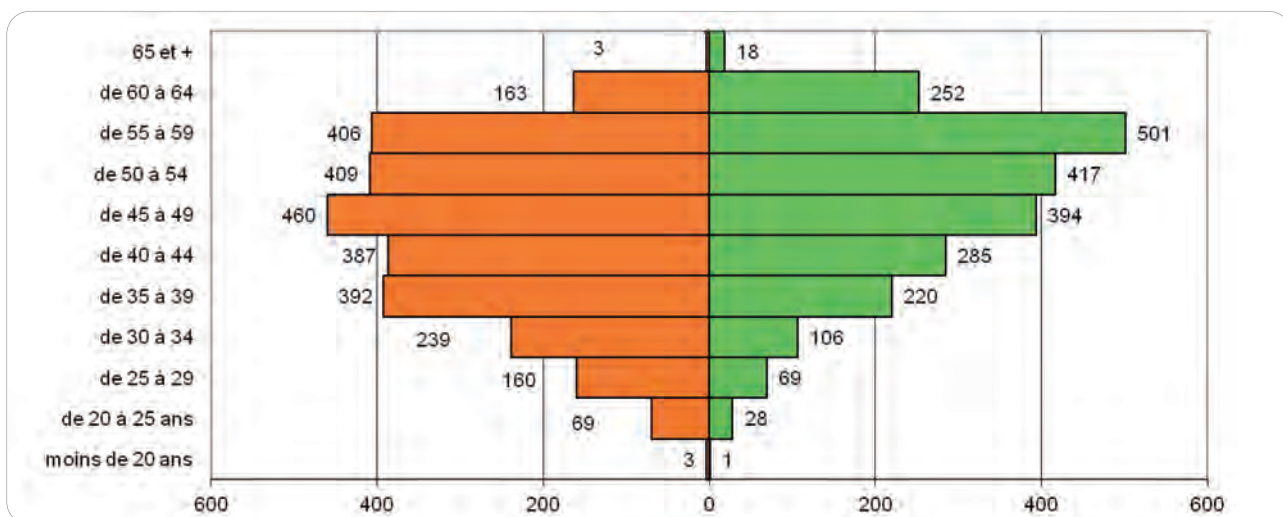
Pyramide des âges DRAAF et DDT(M)



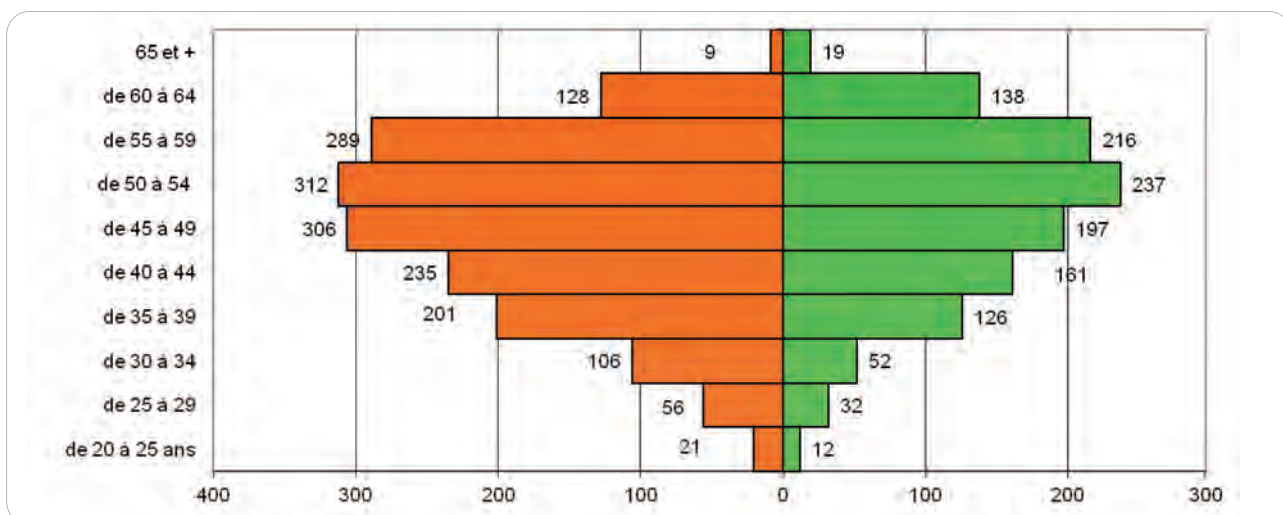
Pyramide des âges : enseignement technique



Pyramide des âges : secteur alimentation



Pyramide des âges : enseignement supérieur

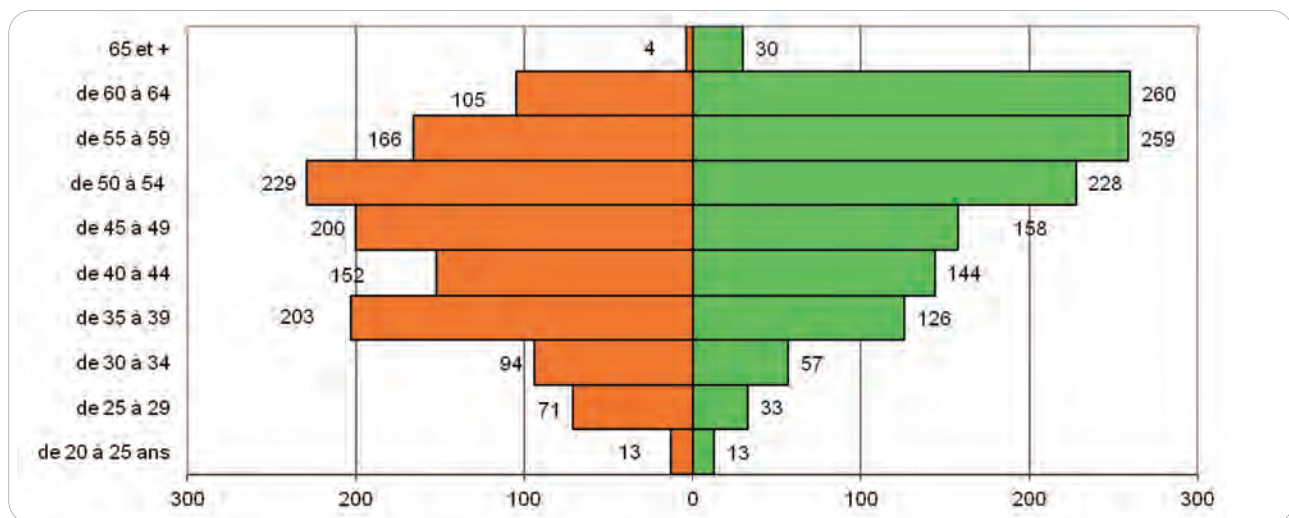


## Moyens en personnels non permanents sur contrats de courte durée

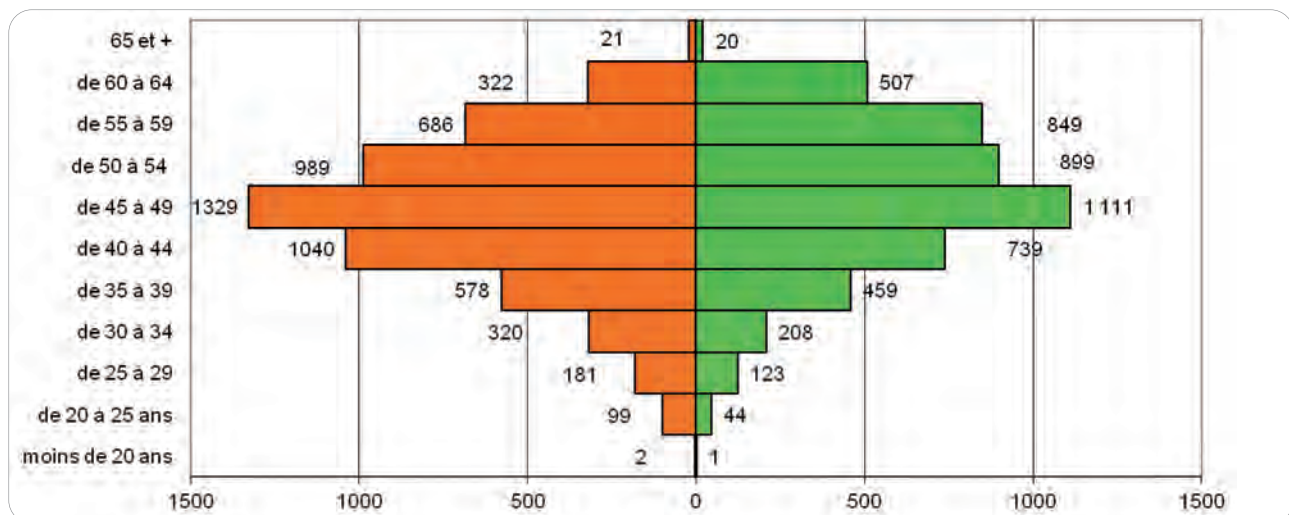
Programme	Catégories de personnel	ETPT
143 - Enseignement technique agricole public	Personnels enseignants	110,50
	Personnels non enseignants	29,82
<b>Total 143</b>		<b>140,33</b>
206 - Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation	Moyens non permanents	95,10
<b>Total 206</b>		<b>95,10</b>
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	Administration centrale	40,50
	Services déconcentrés	737,90
<b>Total 215</b>		<b>778,40</b>
<b>Total 143 - 206 - 215</b>		<b>1 013,82</b>

## Pyramides des âges par statut et par catégorie

## A+ titulaires

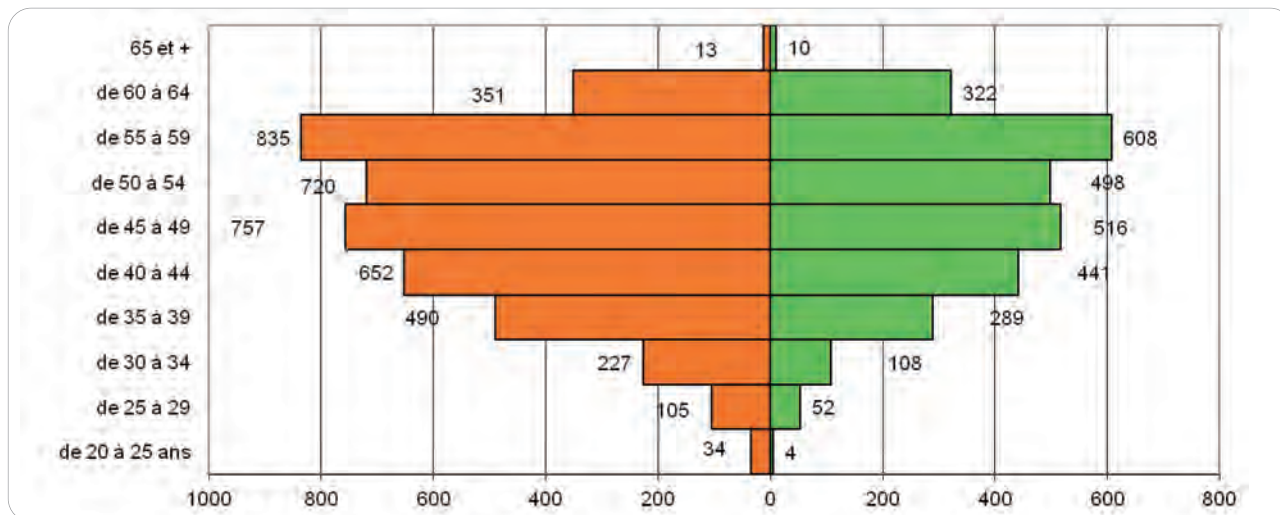


## Titulaires A

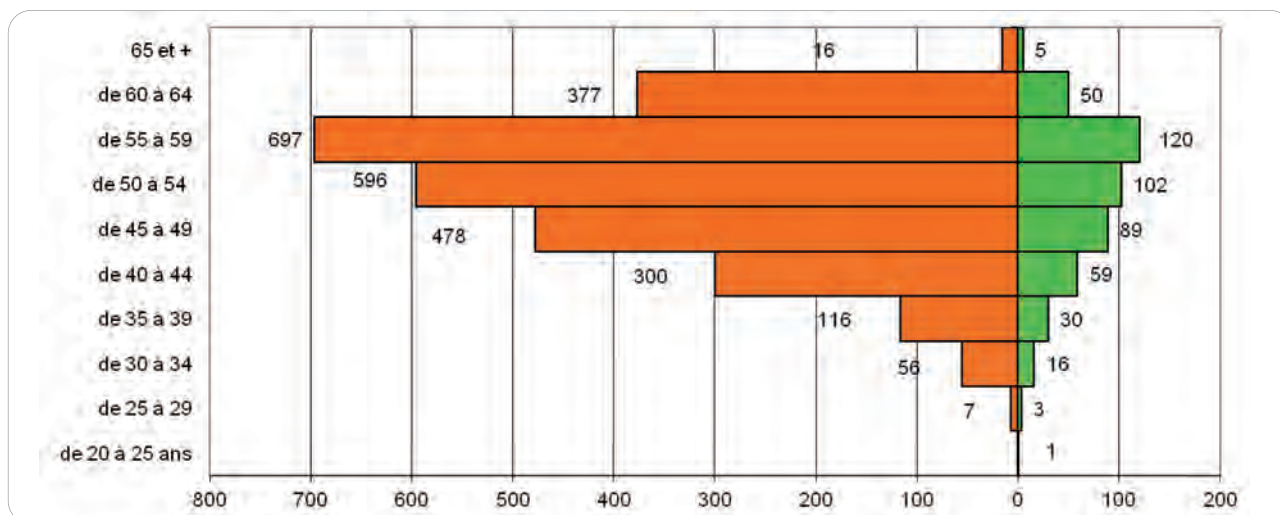




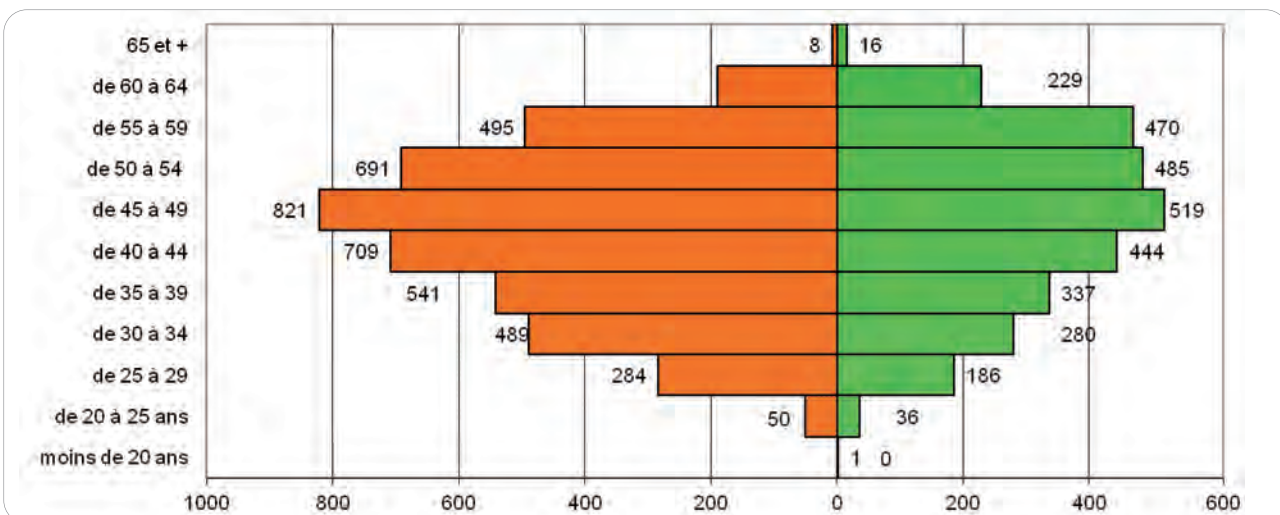
**Titulaires B**



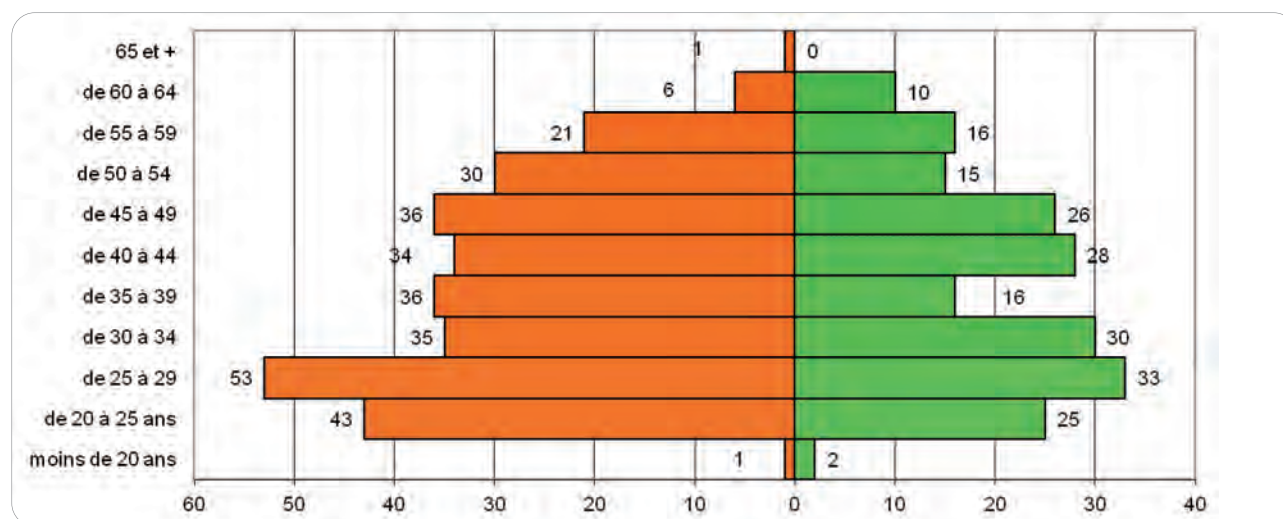
**Titulaires C**



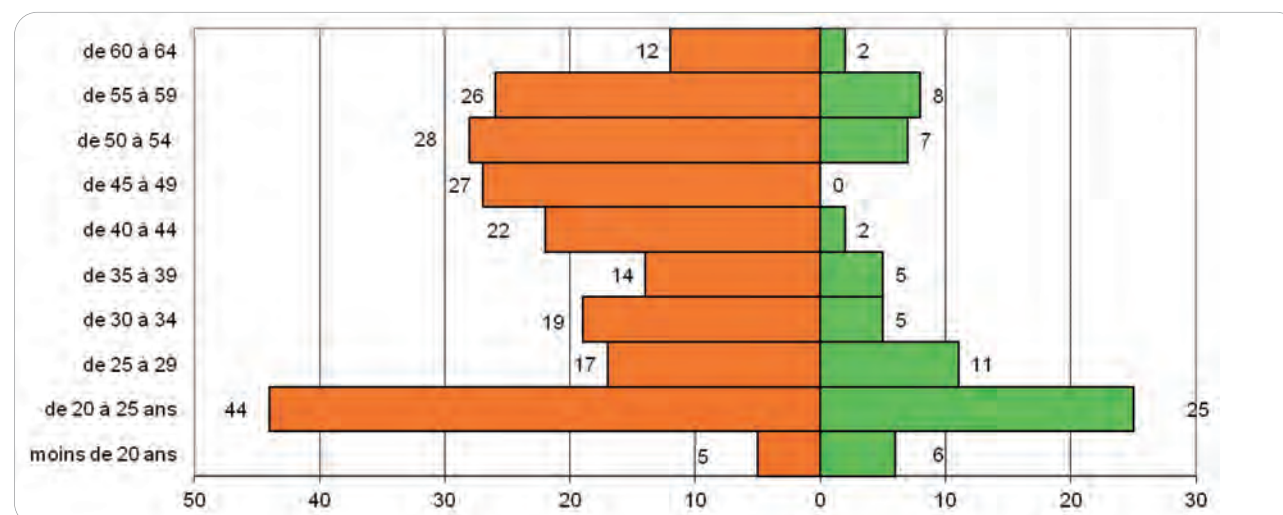
**Non-titulaires A**



## Non-titulaires B



## Non-titulaires C



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

Age moyen		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)		Part des 55 ans et plus (en %)	
1998	2016	1998	2016	1998	2016	1998	2016
42,7	47,51	12%	5,14%	29,3%	43,66%	12,2%	26,03%

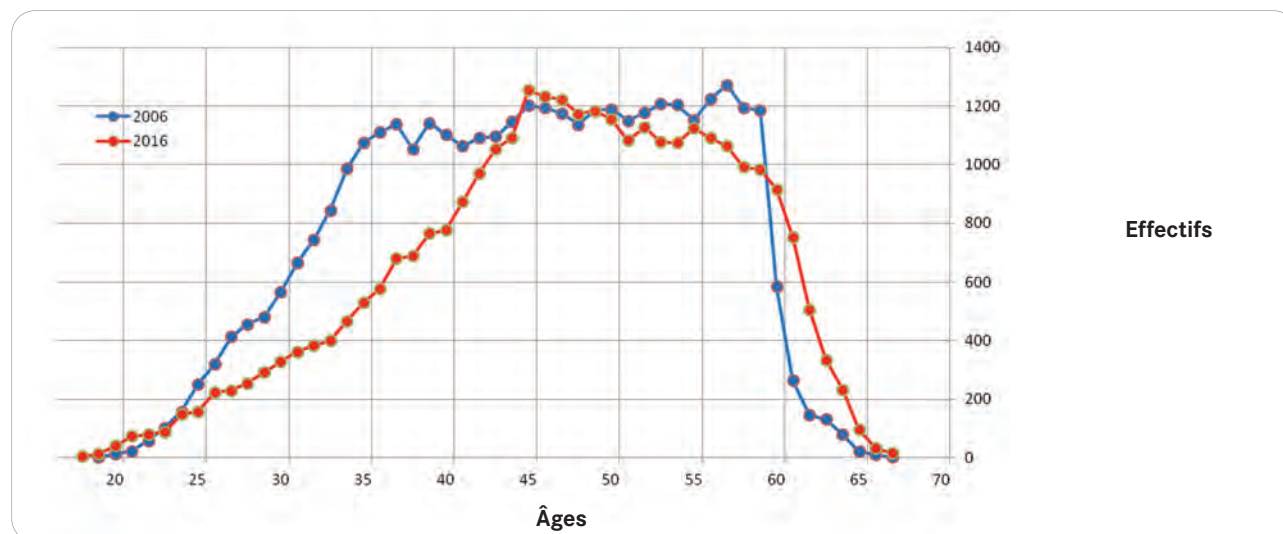
## Âge moyen par catégorie et par secteur

Catégorie	AC	DRAAF, DDT	Enseign. Sup.	Enseign. Tech.	Secteur de l'alimentation	Autres*	Total général
A	48,13	49,07	47,48	46,61	48,45	37,35	46,94
B	52,03	50,27	49,38	46,95	46,09	44,34	48,06
C	52,64	51,75	49,53	49,94	49,96	51,98	50,82
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>49,59</b>	<b>50,28</b>	<b>48,21</b>	<b>46,79</b>	<b>47,10</b>	<b>39,64</b>	<b>47,63</b>

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

## Âge moyen par catégorie et par genre

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	45,85	48,25	46,94
B	47,55	48,81	48,06
C	51,24	48,66	50,82
<b>Total</b>	<b>47,10</b>	<b>48,40</b>	<b>47,63</b>

**Effectifs par âge dans l'année (effectifs physiques sous plafond MAAF, au 31/12/2016)**


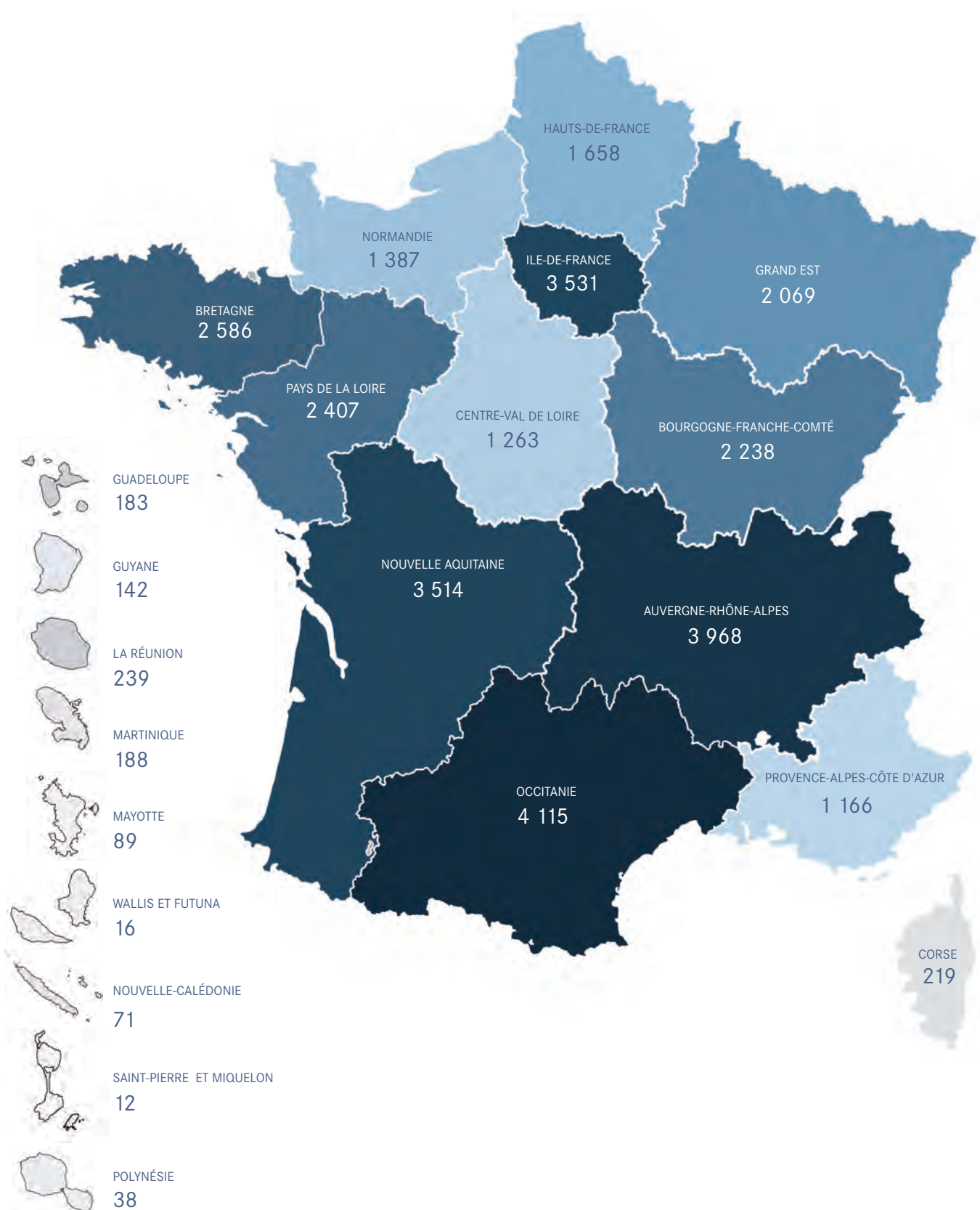
Ce graphique permet notamment de mesurer l'évolution de la part des plus de 60 ans.

**Répartition par région et par secteur**

Catégorie	AC	Enseign. Tech.	Enseign. Sup.	DRAAF, DDT	Secteur de l'alimentation	Autres*	Total général
Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine	8	1 097	119	488	342	15	2 069
Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes	4	2 032	101	708	669		3 514
Auvergne-Rhône-Alpes	2	2 287	380	638	580	81	3 968
Bourgogne-Franche-Comté	1	1 163	258	385	322	109	2 238
Bretagne		1 402	224	308	652		2 586
Centre-Val de Loire		800		275	188		1 263
Corse		68		97	54		219
Guadeloupe		68		75	40		183
Guyane		60	5	52	25		142
Ile-de-France	1 715	432	753	171	232	228	3 531
La Réunion		109		83	46	1	239
Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées	172	2 101	593	711	538		4 115
Martinique		96		60	29	3	188
Mayotte		24		45	20		89
Nord-Pas-de-Calais-Picardie	7	1 111		263	277		1 658
Normandie		775		311	301		1 387
Nouvelle-Calédonie		60		11			71
Pays de la Loire		1 261	414	301	431		2 407
Polynésie		36				2	38
Provence-Alpes-Côte d'Azur		670	5	295	196		1 166
Saint-Pierre et Miquelon				5	7		12
Wallis et Futuna		9		4	3		16
Sans affectation	12	99	7	36	30	2	186
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>1 921</b>	<b>15 760</b>	<b>2 859</b>	<b>5 322</b>	<b>4 982</b>	<b>441</b>	<b>31 285</b>

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

## Les effectifs globaux du ministère par région



## Répartition des effectifs physiques en administration centrale

Structure	Administration centrale
Cabinet	68
Bureau du Cabinet	47
CGAAER	162
Contrôle budgétaire comptable ministériel	7
DGAL	232
DGER	145
DGPE	348
Mission défense	6
Secrétariat général	879
Autres	27
<b>Total</b>	<b>1 921</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	64		64	61	2	63	127
	H	57	2	59	88	1	89	148
<b>Total AC</b>		121	2	123	149	3	152	275
Enseign. Tech.	F	616	394	1010	2954	78	3032	4042
	H	423	222	645	1845	34	1879	2524
<b>Total Ens. Technique</b>		1039	616	1655	4799	112	4911	6566
Enseign. Sup.	F	102	7	109	15	1	16	125
	H	70	5	75	12	2	14	89
<b>Total Ens. Supérieur</b>		172	12	184	27	3	30	214
DRAAF, DDT, DAF	F	28	6	34	29	30	59	93
	H	19	4	23	22		22	45
<b>Total DRAAF, DDT</b>		47	10	57	51	30	81	138
Secteur de l'alimentation	F	205	54	259	97	40	137	396
	H	132	82	214	92	154	246	460
<b>Total Secteur de l'alimentation</b>		337	136	473	189	194	383	856
Autres*	F	1		1	3		3	4
	H				4		4	4
<b>Total Autres*</b>		1		1	7		7	8
<b>Total</b>		<b>1 717</b>	<b>776</b>	<b>2 493</b>	<b>5 222</b>	<b>342</b>	<b>5 564</b>	<b>8 057</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 2016

Ces tableaux sont produits à partir de données extraites du système d'informations des ressources humaines, AGORHA, qui retrace tous les éléments juridiques 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 2017. 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.

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Adjoint administratif	141	135,10	597	560,00	381	360,90	1 317	1 255,90	2 436	2 311,90
Adjoint administratif (accueil PNA)	1	1,00	2	1,80	2	2,00	50	48,50	55	53,30
Adjoint d'enseignement			1	1,00					1	1
Adjoint technique	1	1,00	1	1,00	65	62,70	167	159,80	234	224,50
Adjoint technique (accueil PNA)							2	2,00	2	2
Adjoint technique de formation et de recherche	321	308,20	57	52,20	2	1,80	1	0,80	381	363,00
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics			11	11,00					11	11,00
Administrateur civil							27	27,00	27	27,00
Agent contractuel - 1 <sup>re</sup> catégorie							1	1,00	1	1,00
Agent contractuel - 2 <sup>e</sup> catégorie					4	3,40	5	4,60	9	8,00
Agent contractuel - 3 <sup>e</sup> catégorie (ex-Berkanien)					3	1,10	13	8,38	16	9,48
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle			1	1,00			5	4,10	6	5,10
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle					1	1,00	13	12,00	14	13,00
Agent contractuel (génie rural)	2	2,00	257	191,75	76	70,35	71	53,15	406	317,25
Agent contractuel (Offices)							3	3,00	3	3,00
Agent contractuel d'administration centrale			1	1,00			213	208,13	214	209,13
Agent contractuel de l'enseignement agricole	131	129,20	34	32,80					165	162,00
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.			1 129	918,20					1 129	918,20
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.			213	177,70					213	177,70
Agent contractuel des services déconcentrés					8	7,30	17	14,65	25	21,95
Agent occasionnel des services déconcentrés							1	1,00	1	1
Agent principal des services techniques d'admin. centrale							12	12,00	12	12,00
Agent principal des services techniques des services déconcentrés					4	4,00	6	5,90	10	9,90
Assistant de service social							1	1,00	1	1
Assistant d'enseignement et de recherche contractuel	3	3,00							3	3,00
Assistant ingénieur de formation et de recherche	86	82,70	3	2,80	4	3,80	6	5,70	99	95,00
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés							15	14,20	15	14,20

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Attaché d'administration de l'État (non rattaché au MAAF)			3	3,00	1	1,00	4	4,00	8	8,00
Attaché d'administration de l'État (rattaché au MAAF)	60	59,60	165	162,80	60	59,10	540	528,80	825	810,30
Chargé de mission du cabinet							6	6,00	6	6,00
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive			9	9,00					9	9,00
Chargé d'études documentaires							2	2,00	2	2,00
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	2	2,00	2	2,00	3	3,00	21	20,80	28	27,80
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	1	1,00	1	1,00	13	12,80	78	78,00	93	92,80
Chef de service							7	7,00	7	7,00
Chef de travaux d'école nationale	1	1,00							1	1,00
Conseiller principal d'éducation			310	304,50			10	10,00	320	314,50
Contrat d'apprentissage	17	17,00	13	13,00	12	12,00	24	24,00	66	66,00
Contrôleur des finances publiques	3	3,00					1	1,00	4	4,00
Contrôleur du travail							3	3,00	3	3,00
Dessinateurs (service de l'équipement)							6	6,00	6	6,00
Directeur							2	2,00	2	2,00
Directeur adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							5	5,00	5	5,00
Directeur adjoint des territoires, de l'alimentation et de la mer							1	1,00	1	1,00
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							7	7,00	7	7,00
Directeur d'établissement	5	5,00	425	424,50			23	22,30	453	451,80
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							27	27,00	27	27,00
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							13	13,00	13	13,00
Enseignant - catégorie I - agrégé			2	1,56					2	1,56
Enseignant - catégorie I - ingénieur			46	43,07					46	43,07
Enseignant - catégorie II			1 349	1 268,92					1 349	1 268,92
Enseignant - catégorie III			1 277	1 114,29					1 277	1 114,29
Enseignant - catégorie IV			1 950	1 816,44					1 950	1 816,44
Expert de haut niveau							2	2,00	2	2,00
Infirmière(ier) des administrations de l'État	1	1,00	133	128,80			1	1,00	135	130,80
Infirmière(ier)			33	32,00					33	32,00
Informaticien de haute technicité							38	37,30	38	37,30
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	51	50,10	305	297,60	294	286,20	1 175	1 142,60	1 825	1 776,50
Ingénieur de recherche	138	136,30	1	1,00			13	12,90	152	150,20
Ingénieur des mines							1	1,00	1	1,00
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	77	76,10	61	56,10	36	34,70	496	490,50	670	657,40
Ingénieur des systèmes d'information et de communication							1	1,00	1	1,00
Ingénieur des travaux publics de l'État							9	8,00	9	8,00
Ingénieur d'études	271	262,50	2	2,00	1	1,00	12	11,60	286	277,10
Ingénieur d'études sanitaires							1	1,00	1	1,00
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	24	23,80			364	346,70	225	221,30	613	591,80
Inspecteur de l'enseignement agricole			65	65,00			3	3,00	68	68,00

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Inspecteur des finances publiques	2	2,00					1	1,00	3	3,00
Inspection du travail							13	13,00	13	13,00
Inspection générale de l'agriculture							34	33,80	34	33,80
Maître auxiliaire			2	1,50					2	1,50
Maitre Auxiliaire - Catégorie I			98	81,17					98	81,17
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Court			49	39,58					49	39,58
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Long			47	42,56					47	42,56
Maitre Auxiliaire - Catégorie III - Cycle Court			2	2,00					2	2,00
Maître de conférence contractuel	46	43,50							46	43,50
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	530	525,40					2	2,00	532	527,40
Ouvrier d'État mensualisé hydraulique							11	11,00	11	11,00
Personnel du cabinet non-titulaire							1	1,00	1	1,00
Préposé sanitaire contractuel					10	10,00			10	10,00
Préposé sanitaire non-titulaire					204	197,57			204	197,57
Président de section du C.G.A.A.E.R.							7	7,00	7	7,00
Professeur bi-admissible à l'agrégation de l'Education Nationale			13	12,70					13	12,70
Professeur agrégé	4	4,00	105	104,40					109	108,40
Professeur agrégé d'édu. physique et sportive	1	1,00	12	11,60					13	12,60
Professeur certifié de l'enseignement agricole	50	49,80	3 247	3 152,50	1	1,00	39	38,60	3 337	3 241,90
Professeur contractuel	7	4,50							7	4,50
Professeur de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques			3	3,00					3	3,00
Professeur de lycée professionnel agricole	7	7,00	2 725	2 647,30			63	61,50	2 795	2 715,80
Professeur d'éducation physique et sportive	7	7,00	141	136,10					148	143,10
Professeur d'enseignement général de collège Education nationale			1	1,00					1	1,00
Professeur enseignement supérieur	334	334,00			1	1,00	1	1,00	336	336,00
Secrétaire administratif	109	103,50	374	356,00	224	213,90	1 246	1 194,00	1 953	1 867,40
Secrétaire général							1	1,00	1	1,00
Secrétaire général d'établissement d'ens. 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	6	5,30	57	53,60	64	59,70
Sous-directeur							11	11,00	11	11,00
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux					32	31,10	495	477,70	527	508,80
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles					171	163,90	805	774,00	976	937,90
Technicien : spécialité vétérinaire et alim.	1	0,80			2 457	2 363,40	128	121,60	2 586	2 485,80
Technicien de formation et de recherche	401	384,50	390	373,90	3	3,00	2	2,00	796	763,40
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire					1	0,80	1	1,00	2	1,80
Technicien supérieur : spécialité C.E.A.P.F. (Corps d'Etat de la Polynésie française)							2	2,00	2	2,00
Technicien sup. de l'Office nat. des forêts							1	1,00	1	1,00
Techniciens supérieurs du dév. durable					3	2,80	52	50,60	55	53,40
Vétérinaire inspecteur non titulaire					534	297,56			534	297,56
Vice-président du C.G.A.A.E.R.							1	1,00	1	1,00
Directeur de centre constitutif d'EPL contractuel			91	90,00					91	90,00
Conservateur général des bibliothèques	1	1,00							1	1,00
Ingénieur du génie sanitaire					1	1,00			1	1,00
Assistant d'administration de l'aviation civile							1	1,00	1	1,00
Agent d'exploitation des travaux publics de l'Etat							1	1,00	1	1,00
Agent contractuel CDI groupe I cadres supérieurs administratifs ou techniques							1	1,00	1	1,00
<b>Total général</b>	<b>2 859</b>	<b>2 790,60</b>	<b>15 760</b>	<b>14 754,93</b>	<b>4 982</b>	<b>4 567,18</b>	<b>7 684</b>	<b>7 411,31</b>	<b>31 285</b>	<b>29 524,02</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 2 003 087 779 € pour l'année 2016. 1 995 914 874 € ont été utilisés, fongibilités asymétriques\* comprises, pour couvrir la masse salariale, soit 99,64 % des crédits. La fongibilité asymétrique correspond notamment au besoin suivant : 18,1 M€ au titre de la subvention dite "article 44" qui est versée aux établissements d'enseignement privé à partir du titre 3.

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

#### Effectifs

La loi de finances autorisait un potentiel maximum de 30 497 ETPT pour l'année 2016, porté à 31 022 par la LFR, auxquels se sont ajoutés 40 ETPT transférés, soit 31 062 ETPT ouverts. 31 008 ETPT ont été utilisés, dont 973 ETPT pour les contrats de courte durée, soit 99,8 % du plafond ouvert globalement pour le MAAF.

### Synthèse sur les effectifs en 2016

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 Tech.	B-C admin.	B-C Tech.	Enseignants	Total général	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	90	644	246	704	1 056	2 740	2 768	99,0 %
143 - Enseignement technique agricole	683	486	1 102	472	12 489	15 232	15 123	100,7 %
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	91	972	622	2 900	3	4 588	4 553	100,8 %
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	1 039	2 044	2 622	2 629	114	8 448	8 053	104,9 %
<b>Total</b>	<b>1 903</b>	<b>4 146</b>	<b>4 592</b>	<b>6 705</b>	<b>13 662</b>	<b>31 008</b>	<b>30 497</b>	<b>101,7%</b>

### Répartition indicative par catégorie et par programme

#### Personnels permanents en ETPT par programme

Programme	A admin.	A Tech.	B-C admin.	B-C Tech.	Enseignants	Total général	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	90	644	246	704	1 056	2 740	2 768	99,0 %
143 - Enseignement technique agricole	683	486	1 102	472	12 378	15 091	14 970	100,8 %
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	91	977	622	2 900	3	4 493	4 463	100,7 %
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	1 039	2 044	1 888	2 629	114	7 714	7 672	100,5 %
<b>Total</b>	<b>1 903</b>	<b>4 051</b>	<b>3 828</b>	<b>6 705</b>	<b>13 551</b>	<b>30 038</b>	<b>29 873</b>	<b>100,6 %</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			30		111	141	153	92,2 %
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation		95				95	90	105,6 %
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture			734			734	381	192,7 %
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>95</b>	<b>764</b>	<b>0</b>	<b>111</b>	<b>970</b>	<b>624</b>	<b>155,4 %</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	-	16,00	<b>18,00</b>
ANSES	349,00	95,00	931,00	<b>1 375,00</b>
INFOMA	3,43	-	0,71	<b>4,14</b>
INAO	161,60	1,00	74,10	<b>236,70</b>
ODEADOM	25,00	7,00	8,00	<b>40,00</b>
CNPF	9,00	-	351,00	<b>360,00</b>
ONF	5 135,10	34,70	3 415,40	<b>8 585,20</b>
FAM	761,00	9,00	282,15	<b>1 052,15</b>
IFCE	380,10	133,80	267,80	<b>781,70</b>
ASP	1 548,00	22,00	587,10	<b>2 157,10</b>
<b>Total (en ETP)</b>	<b>8 374,23</b>	<b>302,50</b>	<b>5 933,26</b>	<b>14 609,99</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 chiffres 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	2 432	439		
Congé longue durée		20		23
Congé grave maladie	12		12	
Congé longue maladie		83		123
Congé formation	7	31	12	25
Congé parental	9	21	15	14
Congé pour convenance personnelle	22		62	
Détachement		59		123
Disponibilité		41		72
Décès			3	27
Fin de contrat			1 520	
Licenciement : insuffisance professionnelle				1
Licenciement : refus titularisation après stage				2
Radiation des cadres : démission				18
Radiation du corps				162
Retraite				636
<b>Total</b>	<b>2 482</b>	<b>694</b>	<b>1 624</b>	<b>1 226</b>

## II. Schéma d'emplois 2016 par programme et catégorie (ETP)

Catégorie d'emplois	Prog. 142	Prog. 143	Prog. 206	Prog. 215	Total
A administratifs	2	-15	3	-19	-29
A techniques	0	-4	6	-68	-66
B et C administratifs	-6	16	-9	-82	-81
B et C techniques	12	5	62	-55	24
Enseignants	11	136		3	150
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>138</b>	<b>62</b>	<b>-221</b>	<b>-2</b>

### III. Recrutement par voie de concours externe

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

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

##### Candidats inscrits et présents

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Candidats inscrits	Candidats présents	Genre		Tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>1 353</b>	<b>923</b>	<b>561</b>	<b>362</b>	<b>435</b>	<b>307</b>	<b>132</b>	<b>49</b>
IPEF ENS	6	6	2	4	6	0	0	0
IPEF ISIVE	47	42	20	22	42	0	0	0
IPEF AE	67	60	32	28	60	0	0	0
ISPV	49	41	20	21	2	19	10	10
I- ESPV (élèves vétos)	10	9	6	3	9	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	2	2	2	0	2	0	0	0
PCEA	489	313	198	115	129	126	39	19
PLPA	325	179	85	94	51	65	51	12
CPE	320	238	180	58	128	75	27	8
Professeur de l'ESA	21	20	11	9	3	13	4	0
Maître de conférence de l'ESA	17	13	5	8	3	9	1	0
<b>Catégorie B</b>	<b>719</b>	<b>480</b>	<b>306</b>	<b>174</b>	<b>215</b>	<b>164</b>	<b>81</b>	<b>20</b>
TSMA 1	315	225	129	96	105	79	32	9
TSMA 2	228	120	71	49	65	38	17	0
TFR Externe	176	135	106	29	45	47	32	11
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>2 072</b>	<b>1 403</b>	<b>867</b>	<b>536</b>	<b>650</b>	<b>471</b>	<b>213</b>	<b>69</b>

##### Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Genre		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>269</b>	<b>152</b>	<b>117</b>	<b>128</b>	<b>96</b>	<b>35</b>	<b>10</b>
IPEF ENS	5	2	3	5	0	0	0
IPEF ISIVE	19	8	11	19	0	0	0
IPEF AE	14	9	5	14	0	0	0
ISPV	8	3	5	0	5	1	2
I- ESPV (élèves vétos)	9	6	3	9	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	2	2	0	2	0	0	0
PCEA	96	59	37	37	40	14	5
PLPA	57	24	33	20	21	13	3
CPE	27	23	4	16	9	2	0
Professeurs de l'ESA	20	11	9	3	13	4	0
Maître de conférence de l'ESA	12	5	7	3	8	1	0
<b>Catégorie B</b>	<b>245</b>	<b>171</b>	<b>74</b>	<b>117</b>	<b>85</b>	<b>33</b>	<b>10</b>
TSMA 1	123	84	39	66	39	12	6
TSMA 2	66	42	24	35	23	8	0
TFR Externe	56	45	11	16	23	13	4
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>514</b>	<b>323</b>	<b>191</b>	<b>245</b>	<b>181</b>	<b>68</b>	<b>20</b>

## Candidats reçus en liste principale

	Candidats admissibles	Genre		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>119</b>	<b>71</b>	<b>48</b>	<b>64</b>	<b>47</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
IPEF ENS	3	2	1	3	0	0	0
IPEF ISIVE	9	4	5	9	0	0	0
IPEF AE	7	5	2	7	0	0	0
ISPV	4	4	0	0	3	1	0
I- ESPV (élèves vétos)	8	6	2	8	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	1	1	0	1	0	0	0
PCEA	33	21	12	17	16	0	0
PLPA	22	8	14	9	8	5	0
CPE	10	9	1	7	3	0	0
Professeurs de l'ESA	15	8	7	2	11	2	0
Maître de conférence de l'ESA	7	3	4	1	6	0	0
<b>Catégorie B</b>	<b>109</b>	<b>74</b>	<b>35</b>	<b>59</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>2</b>
TSMA 1	62	40	22	38	18	5	1
TSMA 2	33	22	11	18	12	3	0
TRF Externe	14	12	2	3	6	4	1
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>228</b>	<b>145</b>	<b>83</b>	<b>123</b>	<b>83</b>	<b>20</b>	<b>2</b>

## Niveau de diplôme des candidats admissibles

	Candidats admissibles	Niveau de diplôme							
		Sans diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
<b>Catégorie A</b>	<b>269</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>46</b>	<b>179</b>	<b>32</b>
IPEF ENS	5	0	0	0	0	0	0	5	0
IPEF ISIVE	19	0	0	0	0	0	0	19	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)	9	0	0	0	0	0	0	9	0
I- ESPV (élèves non vétos)	2	0	0	0	0	0	0	2	0
PCEA	96	0	0	0	0	2	17	77	0
PLPA	57	0	0	0	5	5	12	35	0
CPE	27	0	0	0	0	0	16	11	0
Professeurs de l'ESA	20	0	0	0	0	0	0	0	20
Maître de conférence de l'ESA	12	0	0	0	0	0	0	0	12
<b>Catégorie B</b>	<b>245</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>54</b>	<b>87</b>	<b>49</b>	<b>12</b>	<b>42</b>	<b>0</b>
TSMA 1	123	0	1	45	39	22	5	11	0
TSMA 2	66	0	0	0	29	14	2	21	0
TFR Externe	56	0	0	9	19	13	5	10	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>514</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>54</b>	<b>92</b>	<b>56</b>	<b>58</b>	<b>221</b>	<b>32</b>

Niveau de diplôme des candidats reçus sur liste principale	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>119</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>72</b>	<b>22</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)	8	0	0	0	0	0	0	8	0
I- ESPV (élèves non vétos)	1	0	0	0	0	0	10	1	0
PCEA	33	0	1	2	0	0	4	23	0
PLPA	22	0	0	0	0	3	7	15	0
CPE	10	0	0	0	2	0	0	3	0
Professeurs de l'ESA	15	0	0	0	0	0	0	0	15
Maître de conférence 1 <sup>re</sup> session	7	0	0	0	0	0	4	0	7
<b>Catégorie B</b>	<b>109</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>0</b>
T SMA 1	62	0	0	23	22	12	1	2	0
T SMA 2	33	0	0	0	10	6	0	16	0
TFR externe	14	0	0	4	4	5	0	1	0
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>228</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>26</b>		<b>91</b>	<b>22</b>

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

### Répartition par genre et âge des candidats

Candidats inscrits et présents			Genre		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>1 670</b>	<b>1 247</b>	<b>662</b>	<b>585</b>	<b>86</b>	<b>510</b>	<b>527</b>	<b>124</b>
IPEF interne	165	130	40	90	18	79	25	8
IAE Examen pro 2015-2016	563	538	243	295	0	144	318	76
IAE élève concours interne	23	9	1	8	5	2	2	0
ISPV interne	15	9	6	3	0	2	4	3
ISPV examen professionnel	13	12	5	7	0	2	8	2
Attaché examen professionnel	254	208	168	40	29	124	55	0
PCEA concours interne	286	170	105	65	19	79	56	16
PLPA concours interne	206	105	53	52	8	43	38	16
CPE interne	145	66	41	25	7	35	21	3
<b>Catégorie B</b>	<b>1 257</b>	<b>1 035</b>	<b>885</b>	<b>150</b>	<b>11</b>	<b>155</b>	<b>474</b>	<b>395</b>
T SMA 1 concours interne	70	58	34	24	5	22	21	10
T SMA 1 examen professionnel	149	115	73	42	0	29	52	34
T SMA 2 concours interne	49	29	15	14	0	14	13	2
SA examen professionnel	806	650	615	35	1	48	318	283
TFR Interne	183	183	148	35	5	42	70	66
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>2 927</b>	<b>2 282</b>	<b>1 547</b>	<b>735</b>	<b>97</b>	<b>665</b>	<b>1 001</b>	<b>519</b>

## Candidats admissibles

	Candidats inscrits	Genre		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>363</b>	<b>200</b>	<b>163</b>	<b>28</b>	<b>161</b>	<b>140</b>	<b>34</b>
IPEF interne	31	11	20	4	21	5	1
IAE Examen pro 2015-2016	108	47	61	0	43	56	9
ISPV interne	3	3	0	0	1	2	0
Attaché examen professionnel	29	25	4	0	10	13	6
ISPV examen professionnel	4	2	2	0	1	2	1
PCEA concours interne	107	68	39	16	45	35	11
PLPA concours interne	57	28	29	3	27	21	6
CPE Interne	24	16	8	5	13	6	0
<b>Catégorie B</b>	<b>199</b>	<b>154</b>	<b>45</b>	<b>6</b>	<b>64</b>	<b>87</b>	<b>42</b>
TSMA 1 concours interne	32	21	11	3	13	9	7
TSMA 1 examen professionnel	51	32	19	0	19	24	8
TSMA 2 concours interne	13	7	6	1	6	5	1
SA examen professionnel	62	58	4	0	12	33	17
TFR Interne	41	36	5	2	14	16	9
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>562</b>	<b>354</b>	<b>208</b>	<b>34</b>	<b>225</b>	<b>227</b>	<b>76</b>

Répartition par genre et âge  
des candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Genre		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>141</b>	<b>68</b>	<b>73</b>	<b>13</b>	<b>72</b>	<b>44</b>	<b>12</b>
IPEF interne	12	5	7	2	9	0	1
IAE Examen pro 2015-2016	48	21	27	0	24	21	3
IAE élève concours interne	7	1	6	5	1	1	0
ISPV interne	1	1	0	0	1	0	0
ISPV examen professionnel	2	0	2	0	0	1	1
Attaché examen professionnel	9	9	0	0	3	3	3
PCEA concours interne	28	13	15	6	17	5	0
PLPA concours interne	29	15	14	0	13	12	4
CPE Interne	5	3	2	0	4	1	0
<b>Catégorie B</b>	<b>88</b>	<b>62</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>12</b>
TSMA 1 concours interne	24	14	10	3	10	7	4
TSMA 1 examen professionnel	25	16	9	0	15	9	1
TSMA 2 concours interne	8	6	2	1	3	3	1
SA examen professionnel	24	21	3	0	5	14	5
TFR Interne	7	5	2	0	4	2	1
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>229</b>	<b>130</b>	<b>99</b>	<b>17</b>	<b>109</b>	<b>79</b>	<b>24</b>

Répartition par niveau de diplôme  
des candidats admissibles

	Candidats admissibles	Niveau de diplôme							
		Sans diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
<b>Catégorie A</b>	<b>363</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>71</b>	<b>72</b>	<b>54</b>	<b>151</b>	<b>0</b>
IPEF interne	31	0	0	0	0	0	0	31	0
IAE Examen pro 2015-2016	108	0	0	6	53	12	17	20	0
ISPV interne	3	0	0	0	0	0	0	0	3
ISPV examen professionnel	4	0	0	0	0	0	0	4	0
Attaché examen professionnel	29	0	4	5	9	5	5	1	0
PCEA concours interne	107	0	0	0	0	34	18	55	0
PLPA concours interne	57	0	0	0	9	10	12	26	0
CPE Interne	24	0	0	0	0	11	2	11	0
<b>Catégorie B</b>	<b>199</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>70</b>	<b>63</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
TSMA 1 concours interne	32	0	7	14	8	2	1	0	0
TSMA 1 examen professionnel	51	0	6	13	26	4	0	2	0
TSMA 2 concours interne	13	0	1	2	2	4	1	3	0
SA examen professionnel	62	1	12	27	17	3	1	1	0
TFR Interne	41	0	5	14	10	9	1	2	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>562</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>81</b>	<b>134</b>	<b>94</b>	<b>58</b>	<b>159</b>	<b>0</b>

Répartition par niveau de diplôme  
des candidats reçus sur liste principale

	Candidats reçus LP	Niveau de diplôme							
		Sans diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
<b>Catégorie A</b>	<b>141</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>52</b>	<b>0</b>
IPEF interne	12	0	0	0	0	0	0	12	0
IAE Examen pro 2015-2016	48	0	0	2	24	5	5	12	0
IAE élève concours interne	7	0	0	1	1	2	2	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	9	0	1	2	3	1	1	1	0
PCEA concours interne	28	0	0	0	0	8	8	12	0
PLPA concours interne	29	0	0	0	4	9	6	10	0
CPE Interne	5	0	0	0	0	4	0	1	0
<b>Catégorie B</b>	<b>88</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
TSMA 1 concours interne	24	0	2	14	5	1	1	1	0
TSMA 1 examen professionnel	25	0	1	8	12	2	1	1	0
TSMA 2 concours interne	8	0	0	0	2	4	1	1	0
SA examen professionnel	24	0	7	9	6	2	0	0	0
TFR Interne	7	0	0	2	3	2	0	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>229</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>25</b>	<b>55</b>	<b>0</b>



## Avancement de grade

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

	Candidats inscrits	Candidats présents	Genre		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>103</b>	<b>100</b>	<b>59</b>	<b>41</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>39</b>	<b>35</b>
Attaché principal	85	82	50	32	2	24	33	23
Ingénieur de recherche hors classe	18	18	9	9	0	0	6	12
<b>Catégorie B</b>	<b>1 137</b>	<b>1 021</b>	<b>692</b>	<b>329</b>	<b>1</b>	<b>260</b>	<b>547</b>	<b>213</b>
SA classe exceptionnelle	172	147	122	25	0	15	82	50
SA classe supérieure	266	235	202	33	0	43	130	62
Technicien principal	155	142	96	46	0	71	51	20
Chef technicien	426	387	211	176	0	91	243	53
TFR classe exceptionnelle	44	44	18	26	0	19	16	9
TFR classe supérieure	74	66	43	23	1	21	25	19
<b>Catégorie C</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> classe	3	3	2	1	0	1	2	0
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>1 243</b>	<b>1 124</b>	<b>753</b>	<b>371</b>	<b>3</b>	<b>285</b>	<b>588</b>	<b>248</b>

## Répartition par genre et âge des candidats admissibles

	Candidats admissibles	Genre		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>165</b>	<b>113</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>58</b>	<b>80</b>	<b>27</b>
SA classe exceptionnelle	54	47	7	0	5	30	19
Chef technicien	111	66	45	0	53	50	8
<b>Catégorie C</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Adjoint administratif 1 <sup>ère</sup> classe	3	2	1	0	1	2	0
<b>Total catégories B et C</b>	<b>168</b>	<b>115</b>	<b>53</b>	<b>0</b>	<b>59</b>	<b>82</b>	<b>27</b>

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

	Candidats reçus LP	Genre		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>27</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Attaché principal	21	13	8	0	13	5	3
Ingénieur de recherche hors classe	6	5	1	0	0	2	4
<b>Catégorie B</b>	<b>147</b>	<b>106</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>65</b>	<b>66</b>	<b>16</b>
SA classe exceptionnelle	25	21	4	0	2	15	8
SA classe supérieure	33	29	4	0	9	18	6
Technicien principal	13	10	3	0	8	5	0
Chef technicien	53	33	20	0	29	23	1
TFR classe exceptionnelle	9	4	5	0	7	1	1
TFR classe supérieure	14	9	5	0	10	4	0
<b>Catégorie C</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> classe	3	2	1	0	1	2	0
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>177</b>	<b>126</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>79</b>	<b>75</b>	<b>23</b>

Niveau de diplôme des candidats admissibles	Candidats admissibles	Niveau de diplôme							
		Sans diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
<b>Catégorie B</b>	<b>165</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>71</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>0</b>
SA classe exceptionnelle	54	2	2	9	20	10	8	3	0
Chef technicien	111	0	3	11	51	16	16	14	0
<b>Catégorie C</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoint administratif 1 <sup>ère</sup> classe	3	0	3	0	0	0	0	0	0
<b>Total catégorie B</b>	<b>168</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>71</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>0</b>

## Déprécarisation

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

#### Candidats inscrits et présents

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Candidats inscrits	Candidats présents	Genre		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>179</b>	<b>170</b>	<b>92</b>	<b>77</b>	<b>2</b>	<b>83</b>	<b>61</b>	<b>23</b>
ISPV	33	32	17	15	0	5	14	13
IAE Réservé en cours	123	117	57	60	2	66	41	8
Attaché en cours	23	20	18	2	0	12	6	2
<b>Catégorie B</b>	<b>76</b>	<b>68</b>	<b>55</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>17</b>
T SMA	23	21	13	8	2	6	7	6
Technicien formation recherche 143 BAP B, E et F	2	2	0	2	0	2	0	0
Technicien formation recherche 142 BAP E, FG et H	17	12	11	1	0	2	5	5
SA	34	33	31	2	0	10	17	6
<b>Catégorie C</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
Adjoint technique formation recherche BAP B 143	1	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique formation recherche 142	20	18	11	7	0	7	6	5
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>276</b>	<b>256</b>	<b>158</b>	<b>97</b>	<b>4</b>	<b>110</b>	<b>96</b>	<b>45</b>

#### Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Genre		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>121</b>	<b>72</b>	<b>49</b>	<b>1</b>	<b>67</b>	<b>41</b>	<b>12</b>
ISPV en cours	15	8	7	0	4	6	5
IAE Réservé en cours	90	49	41	1	53	31	5
Attaché en cours	16	15	1	0	10	4	2
<b>Total catégorie A</b>	<b>121</b>	<b>72</b>	<b>49</b>	<b>1</b>	<b>67</b>	<b>41</b>	<b>12</b>

## Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Genre		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>99</b>	<b>58</b>	<b>41</b>	<b>1</b>	<b>57</b>	<b>30</b>	<b>11</b>
ISPV	10	5	5	0	2	4	4
IAE Réservé en cours	74	39	35	1	45	23	5
Attaché en cours	15	14	1	0	10	3	2
<b>Catégorie B</b>	<b>56</b>	<b>45</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>12</b>
T SMA	20	13	7	2	6	6	6
Technicien formation recherche 143	2	0	2	0	2	0	0
Technicien formation recherche 142	6	6	0	0	1	4	1
SA	28	26	2	0	9	14	5
<b>Catégorie C</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Adjoint technique formation recherche 143	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique formation recherche 142	6	3	3	0	3	1	2
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>161</b>	<b>106</b>	<b>55</b>	<b>3</b>	<b>78</b>	<b>55</b>	<b>25</b>

## Niveau de diplôme des candidats admissibles

	Candidats admissibles	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>121</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>96</b>	<b>15</b>
ISPV	15	0	0	0	0	0	0	0	15
IAE Réservé en cours	90	0	0	0	0	6	1	83	0
Attaché en cours	16	0	0	0	0	2	1	13	0
<b>Total catégorie A</b>	<b>121</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>96</b>	<b>15</b>

Niveau de diplôme des candidats reçus  
sur liste principale

	Candidats reçus LP	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>99</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>83</b>	<b>10</b>
ISPV	10	0	0	0	0	0	0	0	10
IAE Réservé en cours	74	0	0	0	0	2	1	71	0
Attaché en cours	15	0	0	0	0	2	1	12	0
<b>Catégorie B</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
T SMA	20	1	6	7	3	0	0	0	3
Technicien formation recherche 143 BAP B, I, J et F	2	0	0	2	0	0	0	0	0
Technicien formation recherche 142 BAP E, I, J, G et H	6	1	2	1	1	1	0	0	0
SA	28	0	1	11	12	1	2	1	0
<b>Catégorie C</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoint technique formation recherche BAP B 143	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique formation recherche 142	6	1	2	2	1	0	0	0	0
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>161</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>84</b>	<b>13</b>

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

## Répartition des candidats et admis par genre

	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Inscrits	50	115	165	30,3%
Présents	40	90	130	30,8%
Admissibles	11	20	31	35,5%
Admis	5	7	12	41,7%

## Origine des candidats par corps

## Candidats présents

	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ITPE (ingénieur des travaux publics de l'État)	23	61	84	27,4%
IAE (ingénieur de l'agriculture et de l'environnement)	13	20	33	39,4%
ITM (ingénieur des travaux de la météorologie)	1	3	4	25,0%
ITGCE (ingénieur des travaux géographiques et cartographiques de l'État)	3	5	8	37,5%
IEEAC (ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile.)	0	1	1	0,0%
	<b>40</b>	<b>90</b>	<b>130</b>	<b>38,0%</b>

## Candidats admissibles

ITPE (ingénieur des travaux publics de l'État)	20
IAE (ingénieur de l'agriculture et de l'environnement)	11
<b>Total</b>	<b>31</b> dont 35,5% de femmes

## Candidats admis

ITPE (ingénieur des travaux publics de l'État)	6
IAE (ingénieur de l'agriculture et de l'environnement)	6
<b>Total liste principale</b>	<b>12</b> dont 41,7% de femmes
<b>Total liste complémentaire</b>	<b>1</b>

## 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	19	17	36	103	101	204
	Enseignement	241	161	402	398	319	717
	Services déc.	25	29	54	67	80	147
	<b>Total</b>	<b>285</b>	<b>207</b>	<b>492</b>	<b>568</b>	<b>500</b>	<b>1068</b>
<b>Accès à la cat. A</b>	Adm. centrale	6		6			
	Enseignement	6	6	12			
	Services déc.	5	13	18			
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>36</b>			
<b>Intra-catégorie B</b>	Adm. centrale	4	2	6	11	9	20
	Enseignement	14	1	15	68	35	103
	Services déc.	59	29	88	125	98	223
	<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>32</b>	<b>109</b>	<b>204</b>	<b>142</b>	<b>346</b>
<b>Accès à la cat. B</b>	Adm. centrale	4		4			
	Enseignement	27	5	32			
	Services déc.	88	29	117			
	<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>34</b>	<b>153</b>			
<b>Intra-catégorie C</b>	Adm. centrale	1		1	15	7	22
	Enseignement	11	1	12	103	21	124
	Services déc.	19	1	20	128	29	157
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>246</b>	<b>57</b>	<b>303</b>
<b>Total général</b>		<b>529</b>	<b>294</b>	<b>823</b>	<b>1 018</b>	<b>699</b>	<b>1717</b>
<b>Sous-totaux</b>	Administration centrale	34	19	53	129	117	246
	Services déconcentrés	299	174	473	569	375	944
	Enseignement	196	101	297	320	207	527

## VI. Mobilité

Données quantitatives		Lieu d'arrivée				Total
		Administration centrale	Ile-de-France	Inter-régions	Intra-régions hors IDF	
Lieu de départ						
Administration centrale	Catégorie A	106	21	26		153
	Catégorie B	24	2	9		35
	Catégorie C	15	-	2		17
<b>Total</b>		<b>145</b>	<b>23</b>	<b>37</b>		<b>205</b>
Ile-de-France	Catégorie A	40	35	95		170
	Catégorie B	4	9	10		23
	Catégorie C	-	6	4		10
<b>Total</b>		<b>44</b>	<b>50</b>	<b>109</b>		<b>203</b>
Régions	Catégorie A	35	31	1 076	456	1 598
	Catégorie B	7	2	697	179	885
	Catégorie C	-	2	275	44	321
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>35</b>	<b>2 048</b>	<b>679</b>	<b>2 804</b>
<b>Total général</b>		<b>231</b>	<b>108</b>	<b>2 194</b>	<b>679</b>	<b>3 312</b>

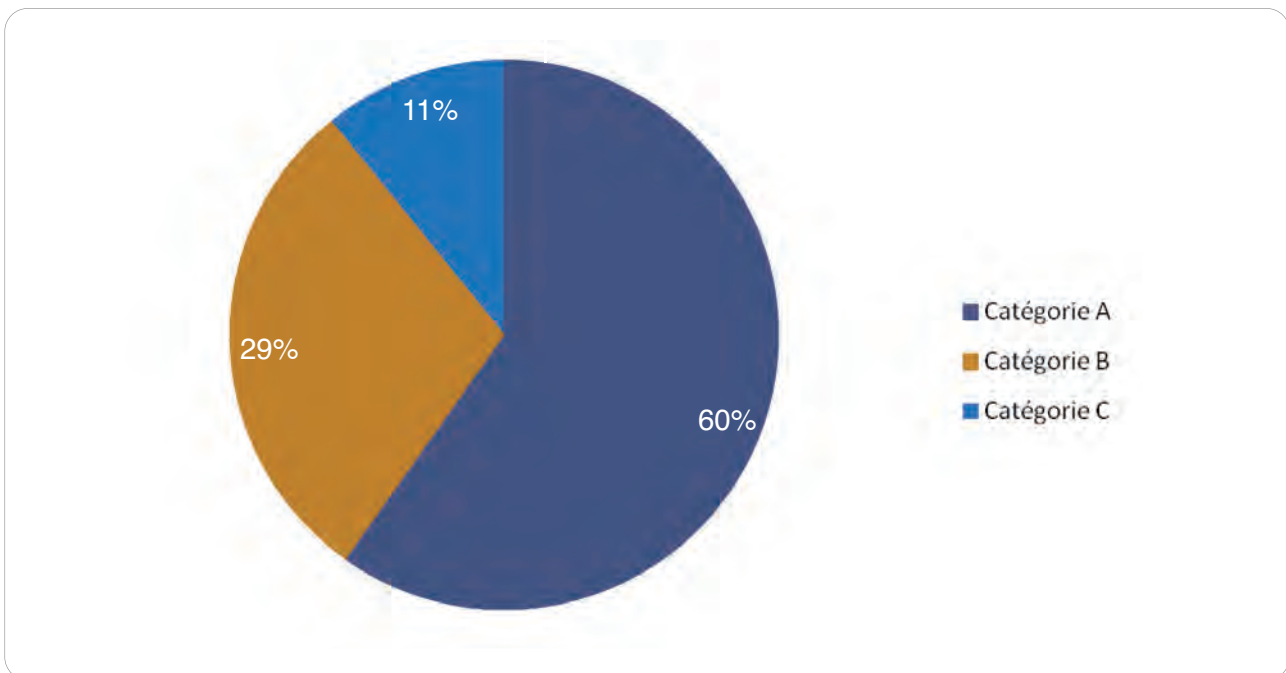
### Mobilités par catégorie, en nombre et en pourcentage

Ces données relatent tous les mouvements structurels ou géographiques.

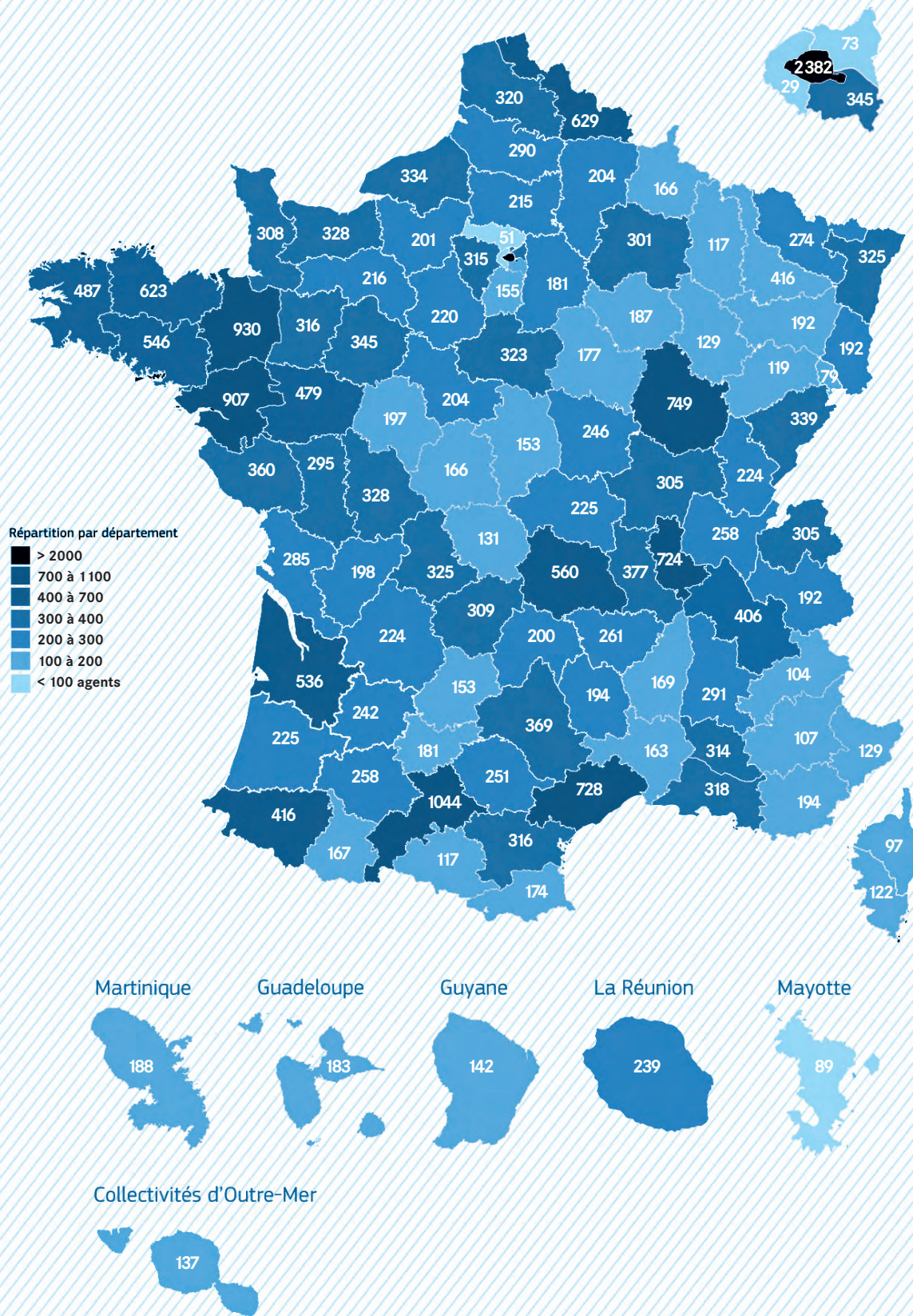
Le taux de mobilité défini par la fonction publique est calculé en rapportant le nombre des agents qui ont effectué une mobilité structurelle ou géographique à l'effectif total, soit en 2016 :  $3212/31285 = 10,26\%$

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
<b>Nombre</b>	1 921	943	348	3 212
<b>Pourcentage</b>	59,81%	29,36%	10,83%	100%

### Part des catégories dans les mobilités



### Les effectifs globaux du ministère, par département





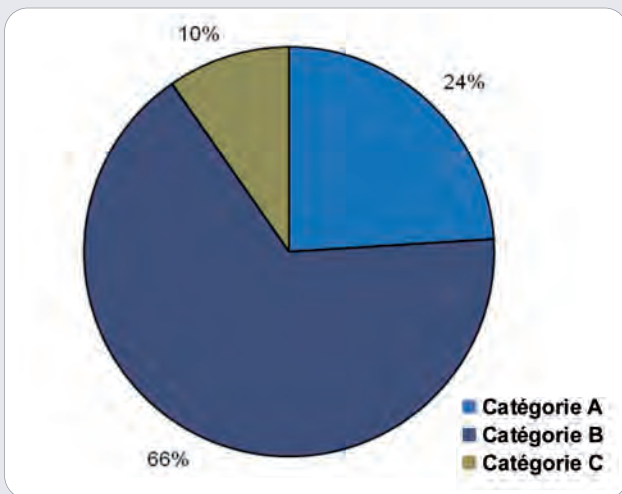
# FOCUS DDI ET DRAAF

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

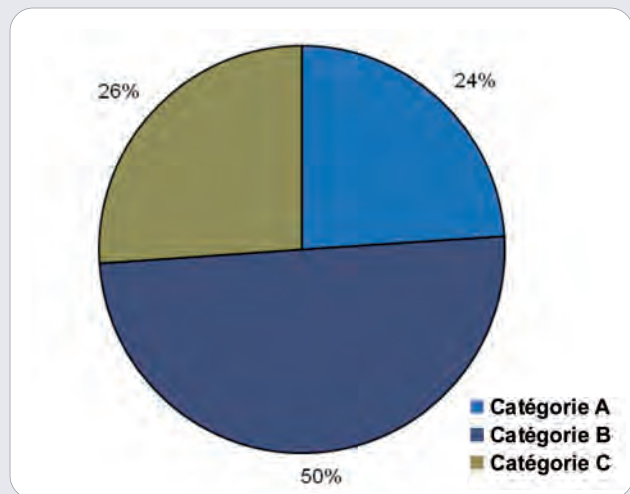
### Effectifs physiques par catégorie d'appartenance

Catégorie	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
A	1 009	825	1 005	2 839
B	2 786	1 719	742	5 247
C	407	898	327	1 632
<b>Total</b>	<b>4 202</b>	<b>3 442</b>	<b>2 074</b>	<b>9 718</b>

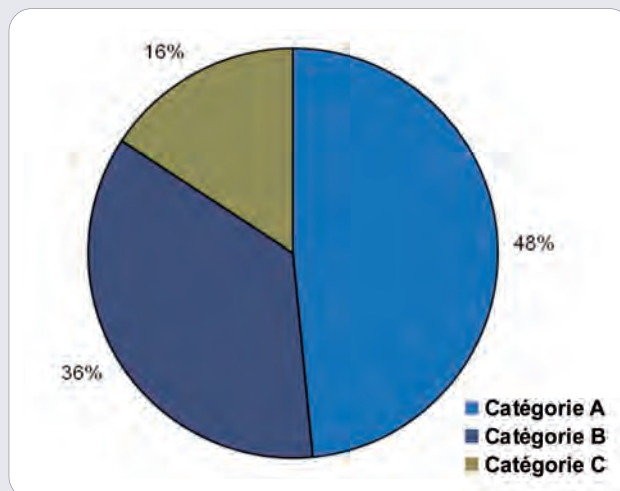
### Effectifs physiques en DD(CS)PP par catégorie



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



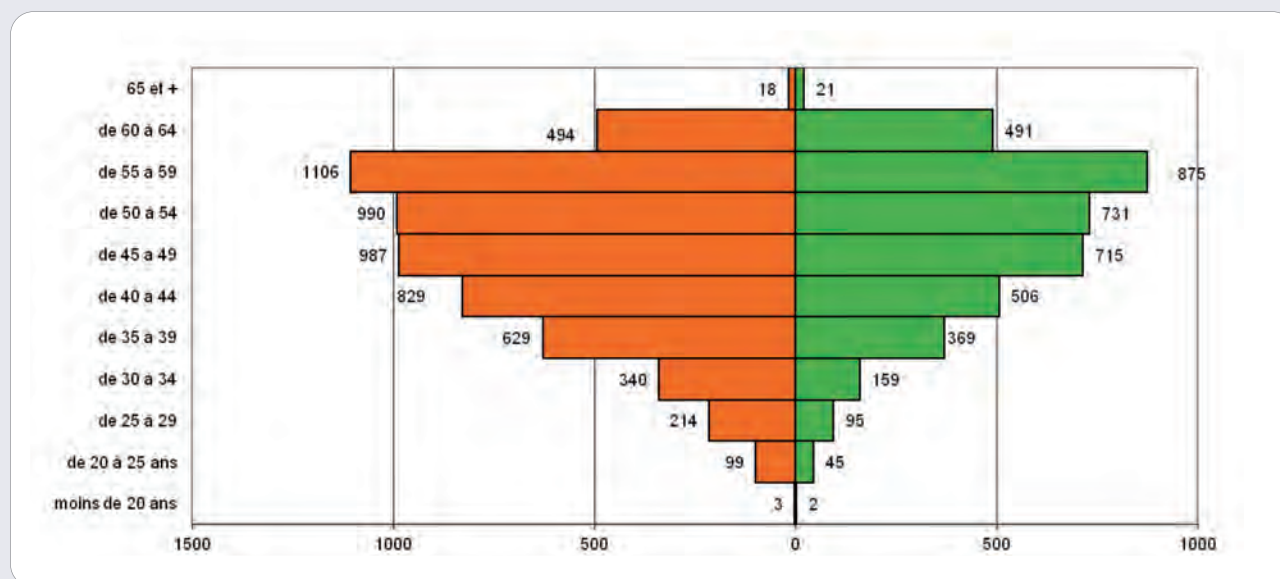
### Effectifs physiques en DRAAF par catégorie



## Effectifs physiques par statut en DDI et DRAAF

Statut d'appartenance	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Titulaires	3 422	3 362	1 957	8 741
Non titulaires	780	80	117	977
<b>Total</b>	<b>4 202</b>	<b>3 442</b>	<b>2 074</b>	<b>9 718</b>

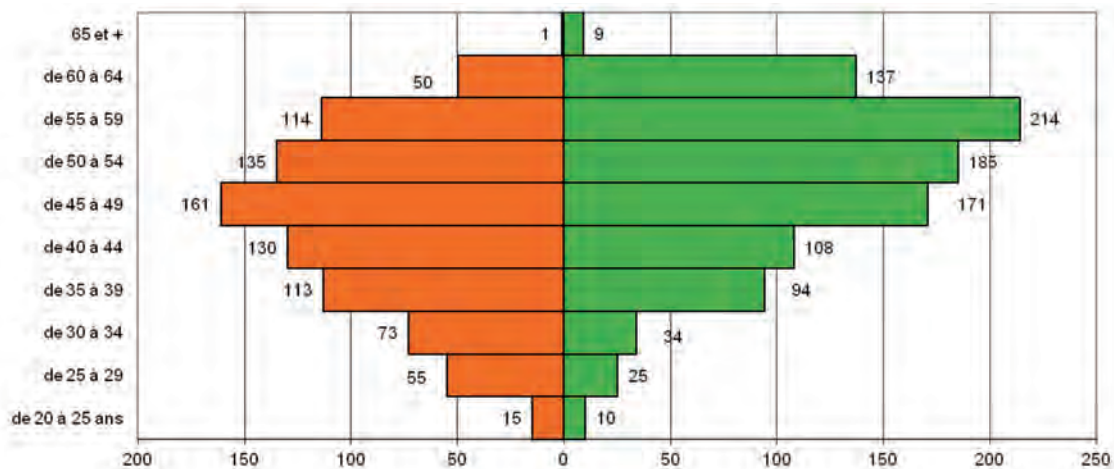
## Pyramide des âges globale en DDI et DRAAF



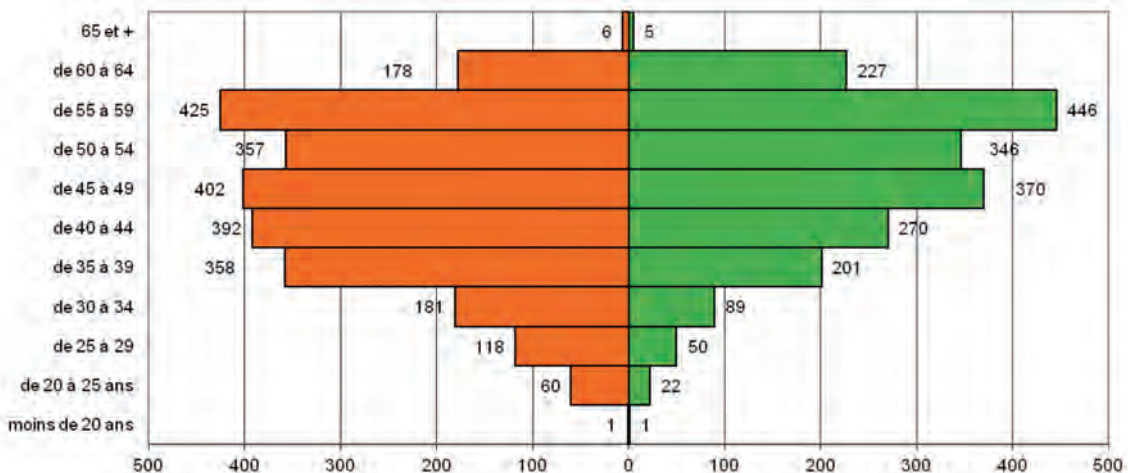
## Effectifs physiques par tranches d'âges en DDI et DRAAF

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	2	1	3	5
De 20 à 24 ans	20	12	32	61	23	84	18	10	28	144
De 25 à 29	78	36	114	127	57	184	9	2	11	309
De 30 à 34	103	52	155	205	99	304	32	8	40	499
De 35 à 39	157	127	284	406	223	629	66	19	85	998
De 40 à 44	196	163	359	466	312	778	167	31	198	1 335
De 45 à 49	257	251	508	492	426	918	238	38	276	1 702
De 50 à 54	234	288	522	441	409	850	315	34	349	1 721
De 55 à 59	211	329	540	513	499	1 012	382	47	429	1 981
De 60 à 64	89	217	306	219	256	475	186	18	204	985
65 et +	4	15	19	6	5	11	8	1	9	39
<b>Total</b>	<b>1 349</b>	<b>1 490</b>	<b>2 839</b>	<b>2 937</b>	<b>2 310</b>	<b>5 247</b>	<b>1 423</b>	<b>209</b>	<b>1 632</b>	<b>9 718</b>

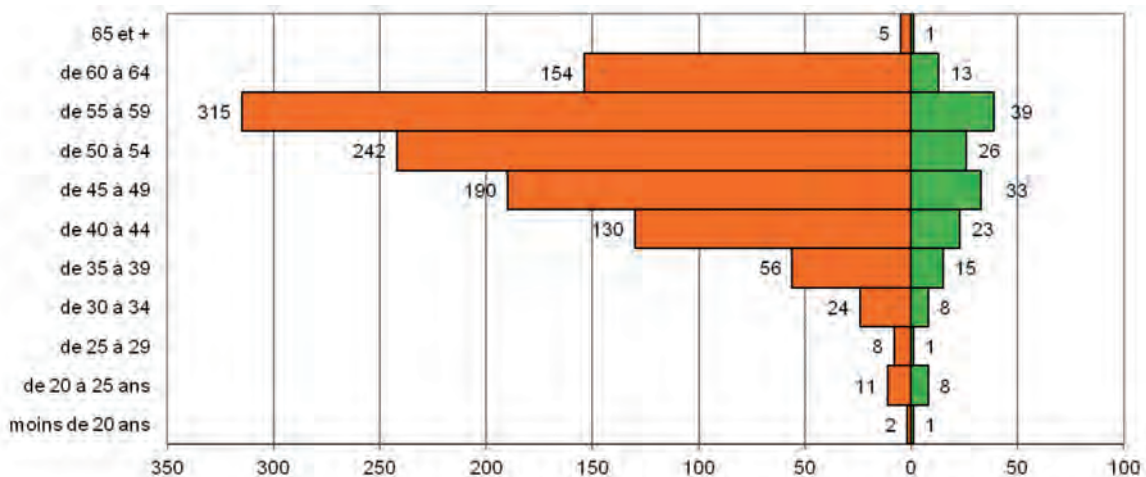
### Pyramide des âges de la catégorie A en DDI



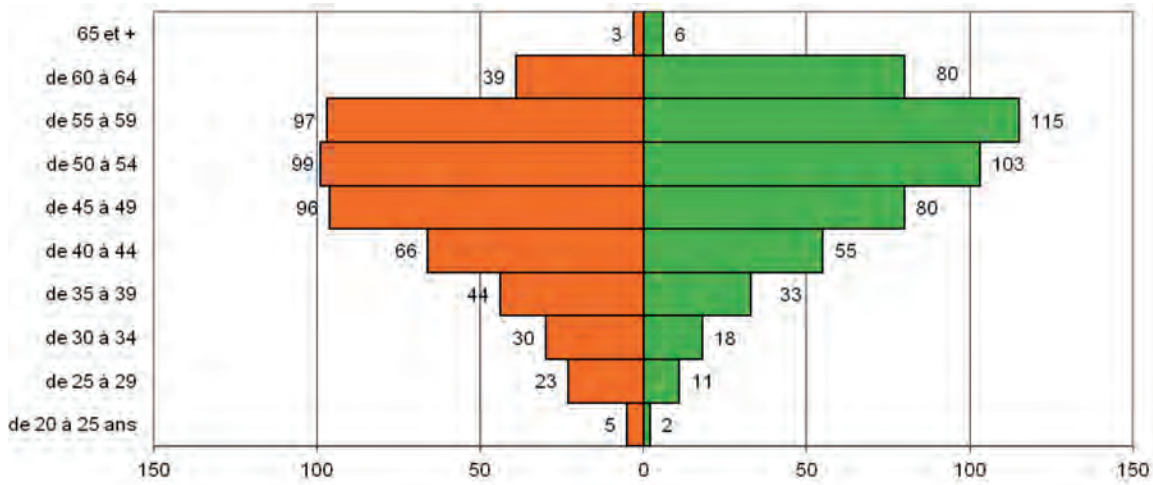
### Pyramide des âges de la catégorie B en DDI



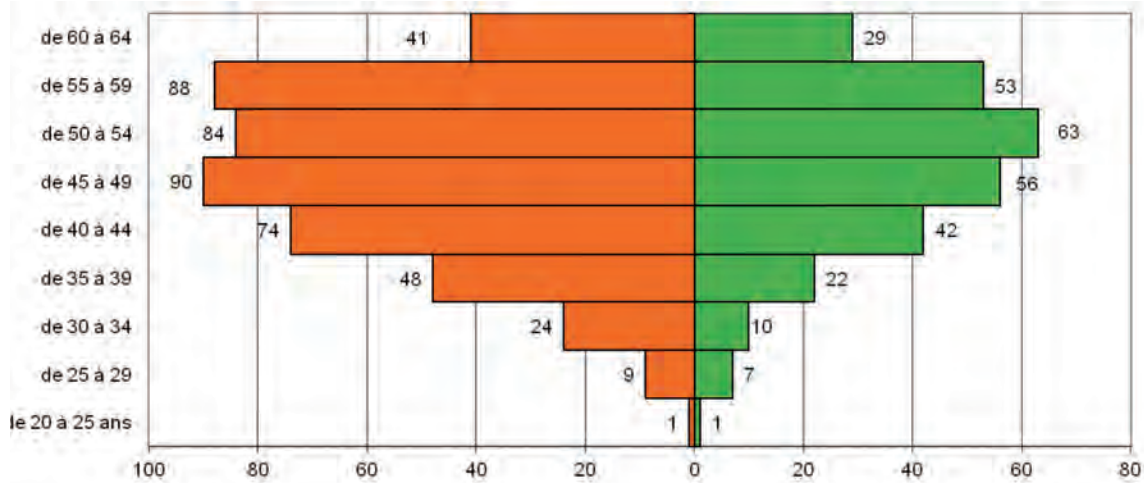
### Pyramide des âges de la catégorie C en DDI



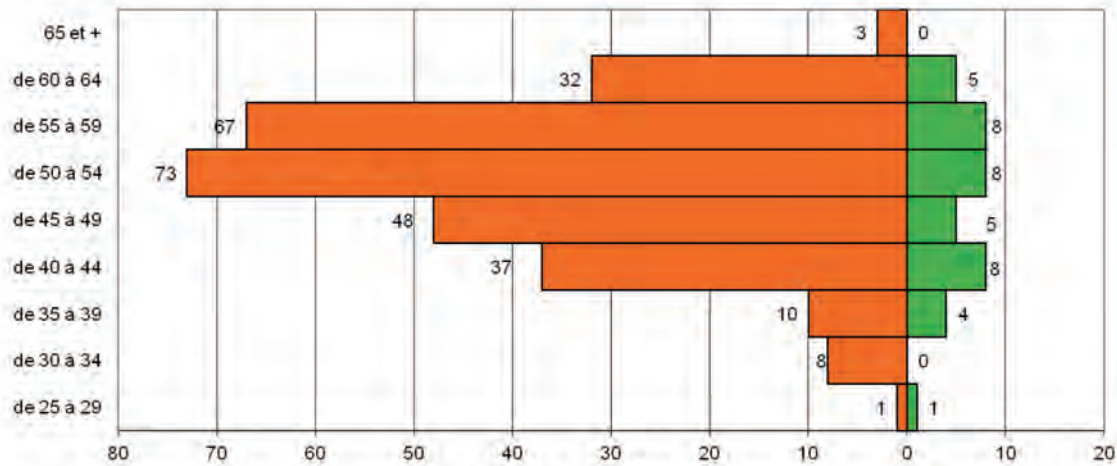
Pyramide des âges de la catégorie A en DRAAF



Pyramide des âges de la catégorie B en DRAAF



Pyramide des âges de la catégorie C en DRAAF



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

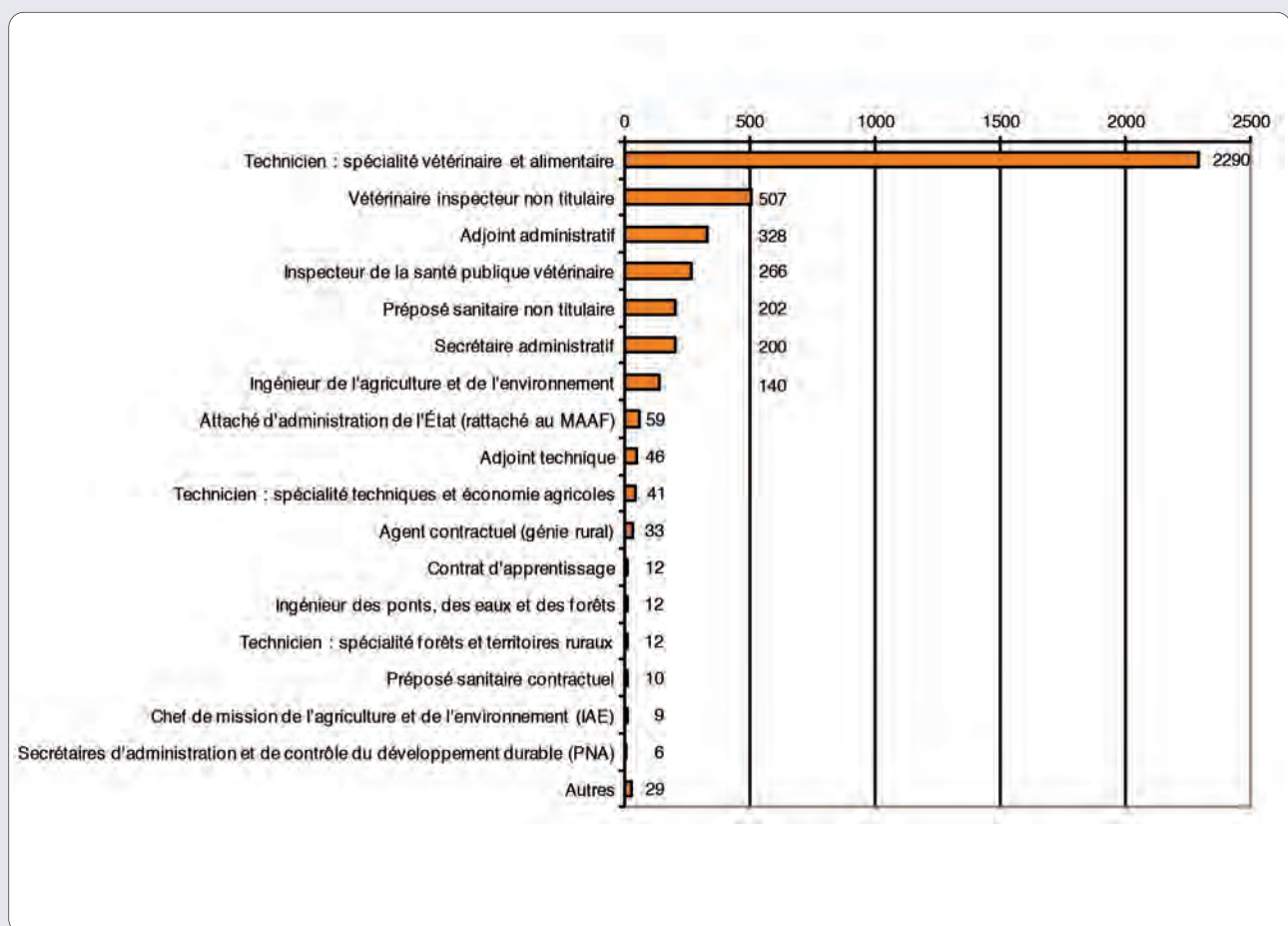
DDI et DRAAF	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
DD(CS)PP	46,1	50,6	<b>48,4</b>	43,5	48,6	<b>45,9</b>	50,4	46,1	<b>49,8</b>	<b>46,9</b>
DDT(M)	44,5	49,5	<b>47,3</b>	49,9	50,3	<b>50,1</b>	52,2	49,1	<b>51,8</b>	<b>49,9</b>
DRAAF	48,0	51,1	<b>49,6</b>	48,7	49,4	<b>49,0</b>	51,0	48,7	<b>50,7</b>	<b>49,5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>46,4</b>	<b>50,5</b>	<b>48,5</b>	<b>46,6</b>	<b>49,2</b>	<b>47,7</b>	<b>51,5</b>	<b>48,2</b>	<b>51,1</b>	<b>48,5</b>

### Effectifs affectés en DDI et en DRAAF, par corps, en effectifs physiques (EP)

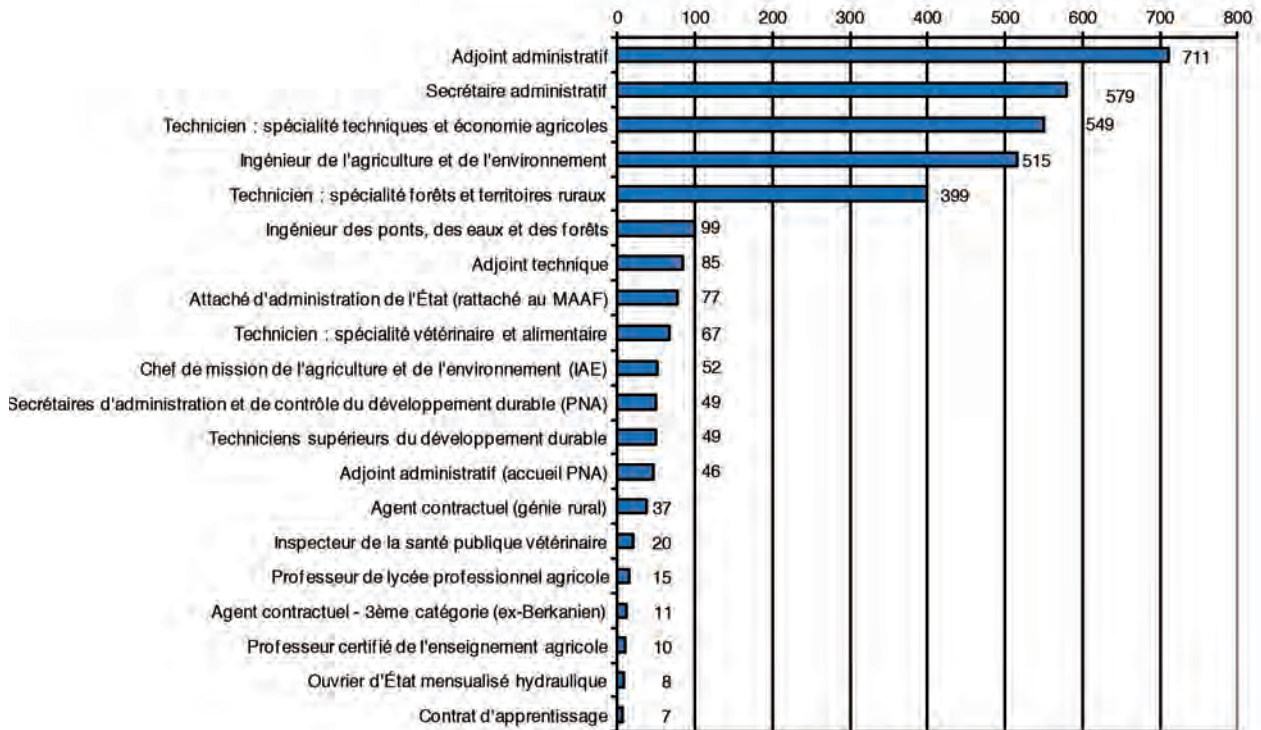
Libellé Corps	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Adjoint administratif	328	711	261	1 300
Adjoint administratif (accueil PNA)	2	46	2	50
Adjoint technique	46	85	34	165
Adjoint technique (accueil PNA)		2		2
Adjoint technique de formation et de recherche	2	3	1	6
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics		1		1
Agent contractuel - 2 <sup>ème</sup> catégorie	4	1	1	6
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie (ex-Berkanien)	3	11	2	16
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle		2		2
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle			2	2
Agent contractuel (génie rural)	33	37	71	141
Agent contractuel (Offices)		2		2
Agent contractuel CDI groupe I cadres sup. administratifs ou techniques			1	1
Agent contractuel de l'enseignement agricole		2		2
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.		2		2
Agent contractuel des services déconcentrés	5	6	10	21
Agent d'exploitation des travaux publics de l'État		1		1
Agent occasionnel des services déconcentrés			1	1
Agent principal des services techniques des services déconcentrés	2	3	1	6
Apprentis	12	7	9	28
Assistant d'administration de l'aviation civile			1	1
Assistant ingénieur de formation et de recherche	3	1	2	6
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés		1	14	15
Attaché d'administration de l'État (non rattaché au MAAF)	1	3		4
Attaché d'administration de l'État (rattaché au MAAF)	59	77	149	285
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	3	1	4	8
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	9	52	11	72
Conseiller principal d'éducation			9	9
Contrôleur des finances publiques			1	1
Contrôleur du travail			1	1
Dessinateurs (service de l'équipement)		6		6
Directeur de centre constitutif d'EPL contractuel		2		2
Directeur d'établissement		4	15	19
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt			27	27
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt			13	13
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	140	515	434	1 089
Ingénieur de recherche			2	2
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	12	99	102	213

Libellé Corps	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Ingénieur des travaux publics de l'État		6	2	8
Ingénieur d'études		2	3	5
Ingénieur d'études sanitaires		1		1
Ingénieur du génie sanitaire			1	1
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	266	20	93	379
Inspection du travail			5	5
Ouvrier d'État mensualisé hydraulique		8	2	10
Préposé sanitaire contractuel	10			10
Préposé sanitaire non titulaire	202		1	203
Professeur certifié de l'enseignement agricole		10	26	36
Professeur de lycée professionnel agricole		15	45	60
Professeur enseignement supérieur			1	1
Secrétaire administratif	200	579	283	1 062
Secrétaires d'administration et de contrôle du dév. durable (accueil PNA)	6	49	2	57
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	12	399	65	476
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	41	549	256	846
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	2 290	67	86	2 443
Technicien de formation et de recherche	3	3		6
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire		1	1	2
Technicien supérieur de l'Office national des forêts		1		1
Technicien supérieur du développement durable	1	49	4	54
Vétérinaire inspecteur non titulaire	507		17	524
<b>Total</b>	<b>4 202</b>	<b>3 442</b>	<b>2 074</b>	<b>9 718</b>

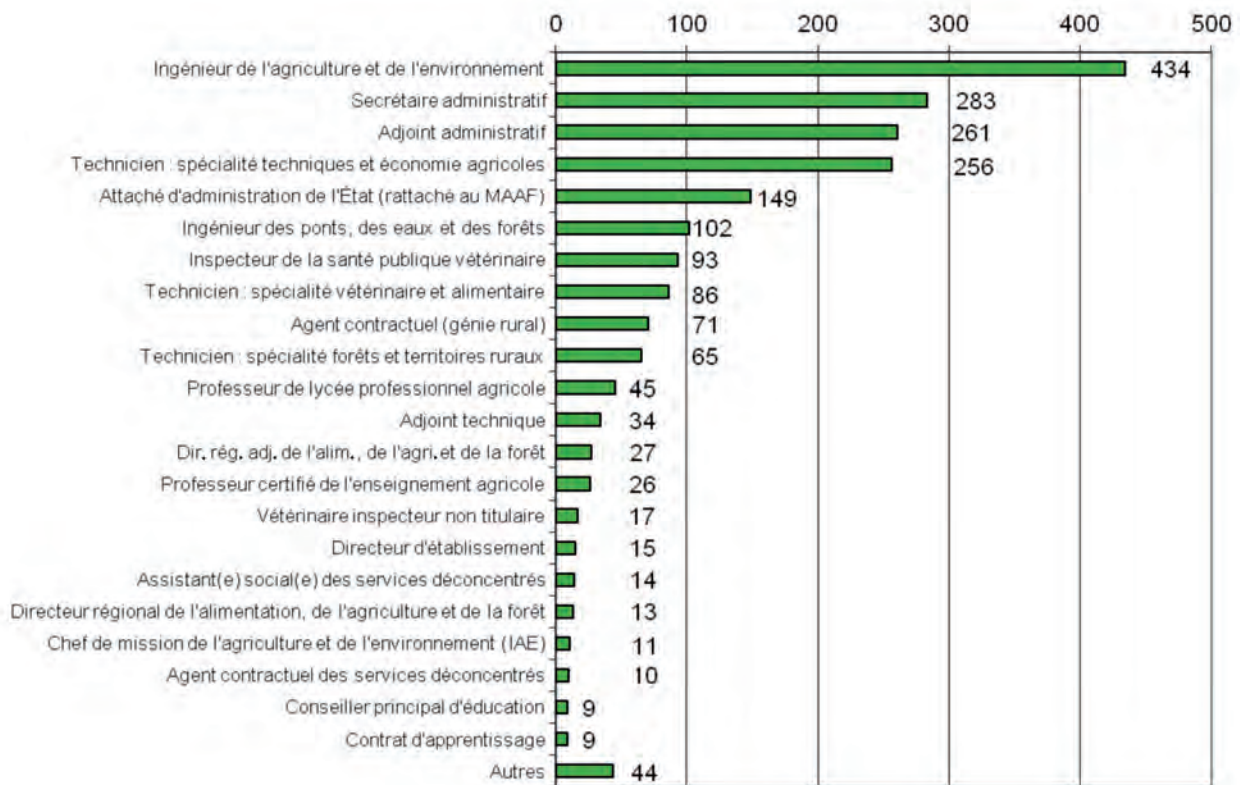
## Effectifs physiques par corps d'appartenance en DD(CS)PP



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

Région d'affectation	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	523	456	222	1 201
Bourgogne-Franche-Comté	283	265	159	707
Bretagne	619	198	130	947
Centre-Val de Loire	160	194	109	463
Corse	49	59	43	151
Grand Est	284	330	216	830
Hauts-de-France	237	158	140	535
Ile-de-France	177	155	127	459
Normandie	252	195	166	613
Nouvelle-Aquitaine	597	498	270	1 365
Occitanie	470	520	243	1 233
Pays de la Loire	396	210	126	732
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	155	204	123	482
<b>Total général</b>	<b>4 202</b>	<b>3 442</b>	<b>2 074</b>	<b>9 718</b>

## Effectifs physiques des contractuels de courte durée, par programme

Programme	Nombre d'agents payés
143 – Enseignants	466
143 – Non enseignants	109
206 – services de l'alimentation	381
215 – Administration centrale	147
215 – Services déconcentrés	2 982
<b>Total général</b>	<b>4 085</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 2016
- II. Arrêtés publiés en 2016

#### FOCUS

LE PROTOCOLE PPCR  
LA RÉFORME TERRITORIALE

#### Chiffres clés 2016

Masse salariale : **1 976 M€**  
Bénéficiaires de la GIPA : **1 096**  
Bénéficiaires de l'IDV : **16**  
Mesures catégorielles : **3,1 M€**

# Les traitements et salaires

## I. La masse salariale

### Consommation des crédits de personnel 2016

Evolution des dépenses des personnels permanents en euros.

#### 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)	202 528 425	134 661 418
	11	Enseignement supérieur public - Personnel de l'enseignement supérieur (personnels mis à disposition)	813 393	561 837
	20	Appui à la recherche - Personnel de la recherche du ministère chargé de l'agriculture	1 677 049	1 170 775
<b>Total 142</b>		<b>Enseignement supérieur et recherche agricoles</b>	<b>205 018 867</b>	<b>136 394 031</b>
143	10	Personnel permanent - Personnel mis à disposition par le ministère chargé de l'agriculture	242 082	201 486
	13	Personnel permanent - Personnels titulaires et stagiaires de l'enseignement agricole public	666 918 959	450 972 278
	27	Personnel TOS inclus dans le périmètre de décentralisation	141 811	91 537
	30	Enseignement agricole privé à temps plein - Personnel - Actions locales	202 719 517	202 383 995
	34	Enseignement agricole privé à temps plein - Personnel - Actions nationales	2 324 980	2 324 980
	99	Dépenses de personnel du programme "enseignement technique agricole" à reventiler	58 552	38 166
<b>Total 143</b>		<b>Enseignement technique agricole</b>	<b>872 405 901</b>	<b>656 012 442</b>
206	60	Personnel des services de l'alimentation au niveau déconcentré : moyens permanents	298 171 579	217 731 647
	62	Personnel mis à disposition par le ministère de l'agriculture	727	727
<b>Total 206</b>		<b>Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation</b>	<b>298 172 306</b>	<b>217 732 375</b>
215	99	Dépenses de personnel du programme "enseignement technique agricole" à reventiler	3 854	3 854
	10	Personnel permanent administration centrale	166 283 087	121 980 484
	26	Personnel de l'INSEE - Administrations centrale	3 766 584	2 681 300
	38	Personnel de l'INSEE - DRAAF	4 877 727	3 456 023
	39	Personnels permanents des DRAAF, DAAF et DDT(M)	343 227 427	238 303 637
	71	Personnel mis à disposition par le ministère chargé de l'agriculture et autres dépenses	16 264 206	11 503 154
	72	Elèves et stagiaires en écoles ou en centres de formation	7 729 151	4 864 250
	78	Personnel des représentations françaises à l'étranger et organismes internationaux	13 513 789	10 923 993
	79	Personnels en DRAAF - Centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) - Travaillant pour le MAAP	2 664 008	1 794 726
	80	Personnels en DRAAF - Centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) - Travaillant pour le MEEM	3 553 265	2 409 279
99	Dépenses de personnel du programme "conduite et pilotage des politiques de l'agriculture" à reventiler	2 113 118	1 758 135	
<b>Total 215</b>		<b>Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture</b>	<b>563 996 218</b>	<b>399 678 835</b>
<b>Moyens permanents</b>			<b>1 939 593 291</b>	<b>1 409 817 681</b>

## Moyens d'ajustement

Programme	Article	Libellé articles	Cumul	Cumul hors CAS
143	20	Moyens d'ajustement (structurels et conjoncturels) Personnel enseignant	4 485 068,42	4 485 068,42
	21	Moyens d'ajustement (structurels et conjoncturels) Personnel non enseignant	1 202 563,94	1 202 563,94
	70	Personnel - Autres moyens d'ajustement	1 810 198,54	1 810 198,54
<b>Total 143</b>		<b>Enseignement technique agricole</b>	<b>7 497 830,90</b>	<b>7 497 830,90</b>
206	61	Personnel des services de l'alimentation au niveau déconcentré : moyens non permanents	3 229 677,18	3 229 677,18
<b>Total 206</b>		<b>Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation</b>	<b>3 229 677,18</b>	<b>3 229 677,18</b>
215	11	Personnel : moyens d'ajustement	1 301 088,90	1 301 088,90
	31	Personnel : moyens d'ajustement statistiques (hors recensement agricole)	3 960 935,50	3 960 935,50
	32	Personnel : Moyens d'ajustement des DRAAF, DAAF et DDT(M)	19 559 908,01	19 559 908,01
	77	FEAGA	1 486 630,19	1 486 630,19
<b>Total 215</b>		<b>Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture</b>	<b>26 308 562,60</b>	<b>26 308 562,60</b>
<b>Moyens d'ajustement</b>			<b>37 036 070,68</b>	<b>37 036 070,68</b>
<b>Total général</b>			<b>1 976 629 362,07</b>	<b>1 446 853 751,96</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	240	2 843	4 616	1 663	6 671	5 501	1 688	23 222
Non-titulaire	412	1 444	1 635	895	1 627	1 886	164	8 063
<b>Total</b>	<b>652</b>	<b>4 287</b>	<b>6 251</b>	<b>2 558</b>	<b>8 298</b>	<b>7 387</b>	<b>1 852</b>	<b>31 285</b>

### 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	8	118	360	91	385	346	338	1 646
Non-titulaire	7	7	4	9	61	91	96	275
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>125</b>	<b>364</b>	<b>100</b>	<b>446</b>	<b>437</b>	<b>434</b>	<b>1 921</b>

#### Enseignement technique

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	46	578	874	835	3 232	3 363	266	9 194
Non-titulaire	253	1 172	1 545	868	1 490	1 214	24	6 566
<b>Total</b>	<b>299</b>	<b>1 750</b>	<b>2 419</b>	<b>1 703</b>	<b>4 722</b>	<b>4 577</b>	<b>290</b>	<b>15 760</b>

#### Enseignement supérieur

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	31	335	494	112	473	614	586	2 645
Non-titulaire	47	37	36	3	41	28	22	214
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>372</b>	<b>530</b>	<b>115</b>	<b>514</b>	<b>642</b>	<b>608</b>	<b>2 859</b>

#### DRAAF, DDT

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	70	907	1 524	327	1 371	766	213	5 178
Non-titulaire	72	8	16	6	18	16	8	144
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>915</b>	<b>1 540</b>	<b>333</b>	<b>1 389</b>	<b>782</b>	<b>221</b>	<b>5 322</b>

#### Services de l'alimentation

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	45	756	1 326	283	1 161	367	188	4 126
Non-titulaire	33	220	34	9	15	534	11	856
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>976</b>	<b>1 360</b>	<b>292</b>	<b>1 176</b>	<b>901</b>	<b>199</b>	<b>4 982</b>

#### Autres

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	40	149	38	15	49	45	97	433
Non-titulaire	0	0	0	0	2	3	3	8
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>149</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>51</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>441</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° 2016-845 du 27 juin 2016 qui prolonge la GIPA pour 2016.

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 2016, neuvième 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 2011 au 31 décembre 2015. Par ailleurs, l'inflation prise en compte pour le calcul de la GIPA s'élevait à 3,08 %.

#### 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 1 096 soit -52,8% qu'en 2015 (2 322).**

**De ce fait, le montant total de la GIPA versée au titre de l'année 2016 ne s'élève plus qu'à 1 000 271,92 €.**

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bénéficiaires	1 015	1 818	3 281	2 124	2 468	2 322	1 096
Inflation	6,2 %	5,9 %	6,5 %	5,5 %	6,3 %	5,6 %	3,08%
Dépense	869 683	1 330 907,42	1 860 858,45	1 453 305,97	1 506 352,00	1 851 728,00	1 000 271,92

Le montant de la GIPA et le nombre de bénéficiaires diminue en raison de trois facteurs : la baisse de l'inflation, l'augmentation de la valeur du point et la mise en place des mesures statutaires, dont le protocole PPCR.

#### Les principaux corps bénéficiaires de la GIPA en 2016 ont été :

- ▶ en catégorie A, les enseignants de l'enseignement technique public et privé (437, dont 115 du privé) et supérieur (56), les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (77), les inspecteurs de la santé publique vétérinaire (43), les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (60) et les attachés (25). Le nombre d'agents de catégorie A concernés par la GIPA diminue fortement en 2016 (569 contre 842 en 2015) ;
- ▶ en catégorie B, les secrétaires administratifs (10) sont en baisse, et les techniciens des services (285), en augmentation par rapport à 2015 ;
- ▶ en catégorie C, aucun agent appartenant à un corps du ministère ne bénéficie de la GIPA.

La baisse du nombre d'agents des catégories B administratifs 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 (115) et les contractuels du secteur vétérinaire, dont 2 pour les vétérinaires non titulaires, et 7 pour les préposés non titulaires. Les contractuels du niveau de la catégorie A sont ainsi moins nombreux en 2016 à bénéficier de la GIPA (177 contre 642).

	Nombre de bénéficiaires	F	H	Moyenne d'âge	Moyenne des montants en €	Total des montants en €
<b>Titulaires</b>						
Catégorie A	569	209	360	57,7	1 282	729 607
Catégorie B	296	71	225	59,4	359	106 227
Catégorie C	1	1		57,0	226	226
<b>Total titulaires</b>	<b>866</b>	<b>281</b>	<b>585</b>	<b>58,3</b>	<b>965</b>	<b>836 060</b>
<b>Contractuels</b>						
Catégorie A	177	78	99	54,2	792	140 115
Catégorie B	41	21	20	47,6	525	21 537
Catégorie C	12	12		53,5	213	2 560
<b>Total contractuels</b>	<b>230</b>	<b>111</b>	<b>119</b>	<b>53,0</b>	<b>714</b>	<b>164 212</b>
<b>Total général</b>	<b>1 096</b>	<b>392</b>	<b>704</b>	<b>57,1</b>	<b>913</b>	<b>1 000 272</b>

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

### Montant versé par programme et par année

Programme	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total général
142		122 220	265 553	171 574	11 700		32 295	100 361	703 703
143	438 659	555 763	1 344 417	558 790	660 672	193 587	257 796	325 404	4 335 088
206	148 820	134 554	115 841	243 275	370 062	198 788	223 821	241 043	1 676 203
215	660 094	585 167	1 181 163	845 743	1 052 778	174 761	254 795	343 767	5 098 268
<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>1 010 576</b>	<b>11 813 263</b>

### Evolution de l'âge moyen des bénéficiaires

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Moyenne sur la période 2009 à 2015
Âge moyen	47,57	45,71	43,79	47,26	47,75	45,77	49,00	47,38	46,29

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

NNE	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total général
A Administratif	1	2	1	1	5	1		2	13
A Technique	7	3	8	9	5	2	2	5	41
B & C Administratif	2	5	3	3	8	2	2	1	26
B & C Technique	11	10	8	10	11	3	6	3	62
Enseignant	2	15	38	12	7	5	4	5	88
<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>16</b>	<b>230</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	Plus de 60 ans	Total général
A Administratif			1	2	10	13
A Technique			8	16	16	41
B & C Administratif			2	9	15	26
B & C Technique			17	18	27	62
Enseignant		2	22	37	27	88
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>50</b>	<b>82</b>	<b>95</b>	<b>230</b>

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

## Administration centrale

Corps/Grade	TOTAL 2016
IGSPV CI Ex	38 429
IGSPV CI N (2 <sup>ème</sup> échelon)	37 146
IGSPV CI N (1 <sup>er</sup> échelon)	35 954
ICSPV	28 553
ICSPV (chef de bureau)	29 792
ISPV	22 904
ISPV (chef de bureau)	24 304
Chef de mission (IAE)	23 974
IDAE	22 276
IAE	15 393
PCEA-PLP-CPE Hors classe	13 269
PCEA-PLP-CPE Hors classe Chef de bureau	14 179
PCEA-PLP-CPE Classe normale	12 694
PCEA-PLP-CPE Classe normale Chef de bureau	12 990
Infirmière Hors classe (cat. A)	11 116
Infirmière Classe supérieure (cat. A)	11 116
Infirmière Classe normale (cat. A)	9 794
Assistant Ingénieur FR	10 375
Contractuel Statut unique (CSU) Cat. fonctionnelle	12 900
CSU Catégorie fonctionnelle Chef de bureau	13 404
CSU Catégorie exceptionnelle	9 400
CSU Catégorie exceptionnelle Chef de bureau	9 708
CSU 1 <sup>ère</sup> Catégorie Hors classe	7 500
CSU 1 <sup>ère</sup> Catégorie Classe normale	6 471
CSU 2 <sup>ème</sup> Catégorie	5 346
Chef Technicien supérieur	11 464
Technicien supérieur Principal	11 504
Technicien supérieur > 5	10 951
Technicien supérieur <=5	10 657



## Services déconcentrés

### Personnels administratifs

Corps/Grade	TOTAL 2016
PCEA-PLP-CPE Hors classe	11 539
PCEA-PLP-CPE Classe normale	9 048
CSU Cat. Fonctionnelle chef de bureau	10 200
CSU Cat. Fonctionnelle	9 500
CSU Cat. Exceptionnelle chef de bureau	8 000
CSU Cat. Exceptionnelle	7 500
CSU 1 <sup>ère</sup> Cat. Hors classe	6 322
CSU 1 <sup>ère</sup> Cat. Classe normale	4 000
CSU 2 <sup>ème</sup> Cat.	4 500
CSU 3 <sup>ème</sup> Cat.	3 500

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

Corps/Grade	TOTAL 2016
ICSPV en DRAAF et DAAF	24 736
ISPV en DRAAF et DAAF	17 904
ICSPV en DDT	26 970
ISPV en DDT	21 503
Chef de mission (IAE)	20 670
IDAE	19 086
IAE	13 209
Chef Technicien supérieur	9 920
Chef Technicien supérieur (ff Ingénieur)	12 714
Technicien supérieur Principal	9 518
Technicien supérieur	9 092

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

Corps/Grade	TOTAL 2016
ICSPV	26 970
ISPV	21 503
Chef mission (IAE)	20 506
IDAE	19 086
IAE	13 209
Chef Technicien supérieur	9 874
Technicien supérieur Principal	9 530
Technicien supérieur	8 999

## Enseignement technique

Corps/Grade	TOTAL 2016
IDAE	3 033
IAE	1 849
Infirmière Classe sup et Hors classe (cat. A)	5 444
Infirmière Classe normale (cat. A)	4 938
Infirmière Classe sup. et Hors classe (cat. B)	5 094
Infirmière Classe normale (cat. B)	4 588

## Enseignement supérieur

Corps/Grade	TOTAL 2016
ICSPV	23 166
ISPV	18 155
IDAE	5 688
IAE	3 346
Ingénieur de Recherche Hors classe	12 738
Ingénieur de Recherche 1ère classe	11 694
Ingénieur de Recherche 2ème classe	8 874
Ingénieur d'Etudes Hors classe	10 500
Ingénieur d'Etudes 1ère classe	9 000
Ingénieur d'Etudes 2ème classe	8 500
Assistant Ingénieur	6 500

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

Corps/Grade	TOTAL 2016
Technicien FR Classe exceptionnelle	6 342
Technicien FR Classe sup >= 5 (IFTS)	6 342
Technicien FR Classe sup < 5 (IAT)	5 624
Technicien FR Classe normale >= 6 (IFTS)	5 650
Technicien FR Classe normale < 6 (IAT)	4 688

# Barèmes RIFSEEP applicables au MAAF par statut d'emploi et par corps

Secrétaires généraux de l'enseignement supérieur non logés		Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Socle IFSE*	CIA** de référence (100 %)	Total
G1	Secrétaire général de grand établissement	22 200	1 700	23 900
G2	Secrétaire général d'autre établissement	18 000	1 400	19 400

\* IFSE : indemnité de fonctions, sujétion et expertise \*\* CIA : complément indemnitaire annuel

Secrétaires généraux de l'enseignement supérieur logés par NAS*		Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Secrétaire général de grand établissement	13 320	1 700	15 020
G2	Secrétaire général d'autre établissement	10 800	1 400	12 200

\* Nécessité absolue de service

Inspecteurs généraux de l'agriculture		Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Chef de corps de l'inspection générale de l'agriculture	47 100	100	47 200
G2	Membre de section confirmé (échelon spécial et 1 <sup>er</sup> au 4 <sup>ème</sup> échelon) Conseiller au sein d'un service (1 <sup>er</sup> au et 3 <sup>ème</sup> échelon)	38 348	100	38 448
G3	Membre de section	30 628	100	30 728

Administrateurs civils			Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Adjoint au chef de service, sous-directeur ou assimilé				
	Chef de bureau de catégorie I (forte exposition et équipe importante)	Adm. HCL.	33 500	3 090	36 590
	Chargé de mission transversal auprès d'un directeur, d'un chef de service ou assimilé	Adm. civil	32 000		35 090
Fonction d'encadrement équivalente dans un établissement public ou dans une autre administration de l'État					
G2	Chef de bureau de catégorie II	Adm. HCL.	28 000	3 090	31 090
	Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 1 Chargé de mission transversal auprès d'un sous-directeur ou assimilé	Adm. civil			
G3	Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 2	Adm. HCL.	23 100	3 090	26 190
	Chargé de mission / chargé d'étude au sein d'un bureau ou assimilé	Adm. civil	19 265		22 355

Attachés d'administration en administration centrale			Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Adjoint au sous-directeur	Chef de mission	26 000	2 000	28 000
	Chef de bureau de catégorie I	Att. adm. HCL			
	Fonction d'encadrement de niveau équivalent	Attaché Principal			
G2	Chef de bureau de catégorie II	Chef de mission	21 000	1 800	22 800
	Chargé de mission auprès d'un DAC, CS ou SD	Att. adm. HCL			
	Directeur de projet informatique	Attaché Principal			
G3	Adjoint au chef de bureau	Attaché Classe normale	15 090	1 800	16 890
	Fonction encadrement de niveau équivalent	Chef de mission	16 400	1 600	18 000
	Animateur de réseau	Att. Adm. HCL			
	Fonctions informatiques de niveau II	Attaché Principal	13 700	1 600	15 300
	Attaché Classe normale				
G4	Chargé d'étude ou chargé de mission au sein d'un bureau	Attaché principal	13 800	1 500	15 300
		Attaché Classe normale	10 900	1 500	12 400

Rémunération

Attachés d'admin. en serv. déconcentrés et dans l'enseignement, non logés		Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Chef de mission Att. adm. HCL	21 000	1 700	22 700
	Attaché Principal	17 500	1 700	19 200
G2	Chef de mission Att. adm. HCL	16 800		18 200
	Attaché Principal	14 300	1 400	15 700
	Attaché Classe normale	11 000		12 400
G3	Chef de mission Att. adm. HCL	15 900	1 400	17 300
	Attaché Principal	13 700	1 400	15 100
	Attaché Classe normale	10 400	1 400	11 800
G4	Attaché Principal	11 700	1 100	12 800
	Attaché Classe normale	8 950	1 100	10 050

Attachés d'administration dans l'enseignement logés par NAS		Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep (1)	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Chef de mission	13 000	1 500	14 500
G2	Chef de mission Att. adm. HCL	11 500	1 000	12 500
	Attaché Principal	9 900	1 000	10 900
	Attaché Classe normale	7 500	1 000	8 500
G3	Chef de mission Att. adm. HCL	10 730	890	11 620
	Attaché Principal	9 250	890	10 140
	Attaché Classe normale	6 850	890	7 740
G3	Attaché Principal	8 500	750	9 250
	Attaché Classe normale	6 650	750	7 400



Rémunération



Infirmiers de catégorie A en administration centrale			Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs (*)	Hors classe / classe supérieure	7 500	300	7 800
		Classe normale	7 100		7 400
G2	Infirmiers	Hors classe / classe supérieure	7 350	200	7 550
		Classe normale	6 950		7 150

\*Par fonctions de coordination, il faut entendre les infirmiers désignés coordinateur national ou régional titulaire au 1<sup>er</sup> janvier de l'année. Ils bénéficient d'un bonus de 400 €/an pour le coordinateur de niveau national et de 200 €/an pour les coordinateurs régionaux.

Infirmiers de cat. A en services déconcentrés et dans l'enseignement, non logés			Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs (*)	Hors classe / classe supérieure	5 500	300	5 800
		Classe normale	5 100		5 400
G2	Infirmiers	Hors classe / classe supérieure	5 350	200	5 500
		Classe normale	4 950		5 150

\*Par fonctions de coordination, il faut entendre les infirmiers désignés coordinateur national ou régional titulaire au 1<sup>er</sup> janvier de l'année. Ils bénéficient d'un bonus de 400 €/an pour le coordinateur de niveau national et de 200 €/an pour les coordinateurs régionaux.

infirmiers de catégorie A dans l'enseignement logés par NAS			Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs (*)	Hors classe / classe supérieure	1 500	300	1 800
		Classe normale	1 450		1 750
G2	Infirmiers	Hors classe / classe supérieure	1 450	200	1 650
		Classe normale	1 400		1 600

\*Par fonctions de coordination, il faut entendre les infirmiers désignés coordinateur national ou régional titulaire au 1<sup>er</sup> janvier de l'année. Ils bénéficient d'un bonus de 400 €/an pour le coordinateur de niveau national et de 200 €/an pour les coordinateurs régionaux.

Ingénieurs des systèmes d'info. et de communication en admin. centrale		Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Chef de service	14 250	1 425	15 675
	Emplois fonctionnels			
	Ingénieurs ayant des fonctions d'encadrement supérieures			
	Ingénieurs exerçant des fonctions à fortes responsabilités ou à expertise élevées			
G2	Adjoint aux chefs de services	13 750	1 375	15 125
	Ingénieur ayant des fonctions d'encadrement intermédiaire			
	Ingénieur ayant des fonctions complexes et/ou exposées			
G3	Autres fonctions d'ingénieur	13 500	1 350	14 850

Ingénieurs des systèmes d'info. et de com. en service déconcentrés, non logés		Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Chef de service	9 550	955	10 505
	Emplois fonctionnels			
	Ingénieurs ayant des fonctions d'encadrement supérieures			
	Ingénieurs exerçant des fonctions à fortes responsabilités ou à expertise élevées			
G2	Adjoint aux chefs de services	9 200	920	10 120
	Ingénieur ayant des fonctions d'encadrement intermédiaire			
	Ingénieur ayant des fonctions complexes et/ou exposées			
G3	Autres fonctions d'ingénieur	9 000	900	9 900

Secrétaires administratifs en administration centrale		Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	SA Classe exceptionnelle	11 400	600	12 000
	SA Classe supérieure	11 046		11 646
	SA Classe normale	10 350		10 950
G2	SA Classe exceptionnelle	10 850	550	11 400
	SA Classe supérieure	10 279		10 829
	SA Classe normale	9 490		10 040
G3	SA Classe exceptionnelle	10 050	470	10 520
	SA Classe supérieure	9 500		9 970
	SA Classe normale	8 700		9 170

Secrétaires admin. en serv. déconcentrés et dans l'enseignement non logés		Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	SA Classe exceptionnelle	9 800	500	10 300
	SA Classe supérieure	9 200		9 700
	SA Classe normale	8 700		9 200
G2	SA Classe exceptionnelle	8 130	410	8 540
	SA Classe supérieure	7 535		7 945
	SA Classe normale	7 100		7 510
G3	SA Classe exceptionnelle	7 387	340	7 727
	SA Classe supérieure	6 931		7 271
	SA Classe normale	6 357		6 697



Rémunération



Secrétaires administratifs dans l'enseignement logés par NAS		Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Grade	Socle IFSE <sup>1</sup>	CIA de référence (100 %)	Total
G1	SA Classe exceptionnelle	6 260	310	6 570
	SA Classe supérieure	5 700		6 010
	SA Classe normale	5 150		5 460
G2	SA Classe exceptionnelle	5 300	270	5 570
	SA Classe supérieure	5 000		5 270
	SA cl. normale	4 700		4 970
G3	SA Classe exceptionnelle	4 905	230	5 135
	SA Classe supérieure	4 700		4 930
	SA Classe normale	4 525		4 755

Assistants de service social en administration centrale			Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Expert confirmé en accompagnement de dossiers sociaux complexes	Assistant principal des services sociaux	11 620	600	12 220
G2	Expert en accompagnement de dossiers sociaux complexes	Assistant des services sociaux	8 200	400	8 600





Rémunération



Assistants de service social en services déconcentrés non logés			Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Expert confirmé en accompagnement de dossiers sociaux complexes	Assistant principal des services sociaux	7 350	500	7 850
G2	Expert en accompagnement de dossiers sociaux complexes	Assistant des services sociaux	6 650	500	7 150

Infirmiers de catégorie B en administration centrale			Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs (*)	Hors classe/ classe supérieure	7 100	300	7 400
		Classe normale	6 750		7 050
G2	Infirmiers	Hors classe/ classe supérieure	6 950	200	7 150
		Classe normale	6 600		6 800

\* Par fonctions de coordination, il faut entendre les infirmiers désignés coordinateur national ou régional titulaire au 1<sup>er</sup> janvier de l'année. Ils bénéficient d'un bonus de 400 €/an pour le coordinateur de niveau national et de 200 €/an pour les coordinateurs régionaux.

Infirmiers de catégorie B en services déconcentrés et dans l'enseignement, non logés			Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs (*)	Hors classe/ classe supérieure	5 100	300	5 400
		Classe normale	4 750		5 050
G2	Infirmiers	Hors classe/ classe supérieure	4 950	200	5 150
		Classe normale	4 600		4 800

\* Par fonctions de coordination, il faut entendre les infirmiers désignés coordinateur national ou régional titulaire au 1<sup>er</sup> janvier de l'année. Ils bénéficient d'un bonus de 400 €/an pour le coordinateur de niveau national et de 200 €/an pour les coordinateurs régionaux.

Infirmiers de catégorie B dans l'enseignement logés par NAS			Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs (*)	Hors classe/ classe supérieur	1 100	300	1 400
		Classe normale	1 070		1 370
G2	Infirmiers	Hors classe/ classe supérieur	1 050	200	1 250
		Classe normale	1 020		1 220

\* Par fonctions de coordination, il faut entendre les infirmiers désignés coordinateur national ou régional titulaire au 1er janvier de l'année. Ils bénéficient d'un bonus de 400 €/an pour le coordinateur de niveau national et de 200 €/an pour les coordinateurs régionaux.

Administration centrale			Barème RIFSEEP MAAF		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Grade	IFSE	CIA de référence	IFSE + CIA
G1	Statut d'emploi	APST	9 400 €	440 €	9 840 €
	6	AAP1 ATP1 ATPE 1	8 750 €		9 190 €
	5	AAP2 ATP2 ATPE 2	8 400 €		8 840 €
	4	AA1 AT1 ATE 1	8 100 €		8 540 €
	3	AA2 AT2 ATE 2	7 900 €		8 340 €
G2	5	AAP2 ATP2 ATPE 2	8 300 €	400 €	8 700 €
	4	AA1 AT1 ATE 1	8 000 €		8 400 €
	3	AA2 AT2 ATE 2	7 800 €		8 200 €

**Services déconcentrés /enseignement (hors agents logés par NAS)**

Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Grade	IFSE	CIA de référence	IFSE + CIA
G1	Statut d'emploi	APST	6 850 €	150 €	7 000 €
	6	AAP1 ATP1 ATPE 1	6 500 €		6 650 €
	5	AAP2 ATP2 ATPE 2	6 000 €		6 150 €
	4	AA1 AT1 ATE 1	5 750 €		5 900 €
	3	AA2 AT2 ATE 2	5 600 €		5 750 €
G2	5	AAP2 ATP2 ATPE 2	5 900 €	100 €	6 000 €
	4	AA1 AT1 ATE 1	5 650 €		5 750 €
	3	AA2 AT2 ATE 2	5 500 €		5 600 €

**Enseignement agents logés par NAS**

Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Grade	IFSE	CIA de référence	IFSE + CIA
G1	Statut d'emploi	APST	3 425 €	150 €	3 575 €
	6	AAP1 ATP1 ATPE 1	3 250 €		3 400 €
	5	AAP2 ATP2 ATPE 2	3 175 €		3 325 €
	4	AA1 AT1 ATE 1	2 875 €		3 025 €
	3	AA2 AT2 ATE 2	2 800 €		2 950 €
G2	5	AAP2 ATP2 ATPE 2	2 950 €	100 €	3 050 €
	4	AA1 AT1 ATE 1	2 858 €		2 958 €
	3	AA2 AT2 ATE 2	2 750 €		2 850 €

Rémunération

# 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 datant 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 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 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	≤ 5,5	≤ 6
I.P.E.F.	225	40	4	16	19	86	18	35	5	2	-	-	61	25	83	46	4	4	-	-	1	-
I.C.P.E.F.	317	19	6	2	32	63	57	105	18	13	2	-	36	19	134	86	19	21	1	1	1	-
I.G.P.E.F.	157	-	-	-	3	4	2	16	3	115	9	5	1	6	112	13	4	10	3	1	3	4
<b>Total</b>	<b>699</b>	<b>59</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>54</b>	<b>153</b>	<b>77</b>	<b>156</b>	<b>26</b>	<b>130</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>98</b>	<b>50</b>	<b>329</b>	<b>145</b>	<b>27</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</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.	71		55	4	7	4	1	-	-
I.C.P.E.F.	80		20	9	23	14	12	2	-
I.G.P.E.F.	120		1	-	3	1	105	6	4
<b>Total</b>	<b>271</b>		<b>76</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>118</b>	<b>8</b>	<b>4</b>

Secteur d'affectation	Coefficient performance					
	IPEF		ICPEF		IGPEF	
	Moyenne	Nombre d'agents	Moyenne	Nombre d'agents	Moyenne	Nombre d'agents
CABINET	4,55	2	3,61	4	6	1
CGAAER	-	-	-	-	2,28	75
SG	2,35	10	3,08	15	2,78	24
DGPE	2,5	44	2,97	33	2,63	5
DGAL	2,55	12	2,94	11	3,00	1
DGER	2,84	2	2,78	12	2,97	3
Autres*	3	1	3,77	5	3,83	11

\* MAD

## Services déconcentrés

Grade	Nombre agents	Coefficient fonctions						
		2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5
I.P.E.F.	86	13	31	13	28	-	1	-
I.C.P.E.F.	170	21	33	37	75	3	1	-
I.G.P.E.F.	23	2	1	2	7	1	9	1
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>36</b>	<b>65</b>	<b>52</b>	<b>110</b>	<b>4</b>	<b>11</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	2,36	36	2,47	64	2,31	12
DAAF	2,46	4	2,33	9	-	-
DDT	2,3	42	2,42	57	-	-
DD(SC)PP	2,10	2	2,48	10	-	-
Autres*	1,71	17	2,39	30	3,09	11

\* MAD

## 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.	68	39	4	16	7	-	1	-	1	-	-	-
I.C.P.E.F.	67	19	6	2	11	10	11	7	1	-	-	-
I.G.P.E.F.	14	-	-	-	1	2	-	6	1	1	2	1
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>58</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>1</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	43	0,54	25	-	-
Supérieur	2,35	10	2,37	42	2,77	14

Rémunération

## Les mesures catégorielles

Le montant des mesures payées en 2016 est de 3,101 M€, soit 0,214 % de la masse salariale hors CAS, décomposé comme suit :

- ▶ 32,89% au titre du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) (1,020 M€) ;
- ▶ 26,99% au titre de l'ajustement indemnitaire de la filière de formation et de recherche et la revalorisation indemnitaire en faveur des conseillers principaux d'éducation (0,836 M€) ;
- ▶ 11,85% au titre de la dépréciation (0,368 M€) ;
- ▶ 10,08 % au titre du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) (0,312 M€) ;
- ▶ 7,22% au titre du reclassement des enseignants du privé en catégorie III (0,224 M€) ;
- ▶ 7,09% au titre de la requalification des agents de catégorie C en B ;
- ▶ 3,87% au titre de la poursuite de la majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte.

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

- ▶ 55% pour le secteur de l'enseignement (1,719 M€) ;
- ▶ 19% pour les agents relevant du programme 206 (0,574 M€) ;
- ▶ 26% pour les agents relevant du programme 215 (0,808 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 2016	Coût	Coût en année pleine
<b>Effets extension année pleine mesures 2015 ou années précédentes</b>						<b>22 700</b>	<b>24 764</b>
<i>Dépréciation des agents contractuels (tranche 2015)</i>	10	A, B et C	<i>Ingénieurs d'études, techniciens de formation et de recherche, adjoints techniques de formation et de recherche</i>	12-2015	11	22 700	24 764
<b>Mesures statutaires</b>						<b>40 000</b>	<b>40 000</b>
<i>Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)</i>	423	B	<i>Ensemble des corps de catégorie B</i>	01-2016	12	40 000	40 000
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>593 533</b>	<b>593 533</b>
<i>Poursuite de l'ajustement indemnitaire de la filière de formation et de recherche</i>	902	A et B	<i>Ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études, assistants ingénieurs de formation et de recherche, techniciens de formation et de recherche</i>	01-2016	12	540 200	540 200
<i>RIFSEEP</i>	331	A, B et C	<i>Attachés d'administration de l'État, secrétaires administratifs, adjoints administratifs et adjoints techniques</i>	01-2016	12	53 333	53 333
<b>Transformations d'emplois (requalification)</b>						<b>17 000</b>	<b>17 000</b>
<i>Plan de requalification des agents de catégorie C vers la catégorie B</i>	25	C	<i>Ensemble des corps de catégorie C</i>	01-2016	12	17 000	17 000
<b>Total</b>						<b>673 233</b>	<b>675 297</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 2016	Coût	Coût en année pleine
<b>Effets extension année pleine mesures 2015 ou années précédentes</b>						<b>367 600</b>	<b>551 400</b>
<i>Déprécarisation des agents contractuels (tranche 2015)</i>	66	A et C	<i>Enseignants, attachés d'administration de l'État, adjoints administratifs</i>	09-2015	8	143 600	215 400
<i>Reclassement des agents de l'enseignement privé classés en catégorie III (mesure 2015)</i>	70	A	<i>Enseignants du privé classés en catégorie III</i>	09-2015	8	224 000	336 000
<b>Mesures statutaires</b>						<b>154 000</b>	<b>194 000</b>
<i>Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)</i>	662	B et A infirmiers (ières)	<i>Ensemble des corps de catégorie B et les infirmiers(ières) de catégorie A</i>	01-2016	12	100 000	100 000
<i>Poursuite de la déprécarisation des agents contractuels</i>	30	A, B et C	<i>Attachés d'administration de l'État, secrétaires administratifs, techniciens de formation et de recherche</i>	09-2016	4	20 000	60 000
<i>Poursuite de la majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte</i>	25	A, B et C		01-2016	12	34 000	34 000
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>500 533</b>	<b>500 533</b>
<i>Poursuite de l'ajustement indemnitaire de la filière formation et recherche</i>	442	A et B	<i>Ingénieurs de recherche, Ingénieurs d'études, assistants ingénieurs de formation et de recherche, techniciens de formation et de recherche</i>	01-2016	12	259 700	259 700
<i>RIFSEEP</i>	1 119	A, B et C	<i>Attachés d'administration de l'État, secrétaires administratifs, adjoints administratifs et adjoints techniques</i>	01-2016	12	203 833	203 833
<i>Revalorisation indemnitaire en faveur des conseillers principaux d'éducation</i>	384	A	<i>Conseillers principaux d'éducation</i>	01-2016	12	37 000	37 000
<b>Transformations d'emplois (requalification)</b>						<b>24 000</b>	<b>24 000</b>
<i>Plan de requalification des agents de catégorie C vers la catégorie B</i>	29	C		01-2016	12	24 000	24 000
<b>Total</b>						<b>1 046 133</b>	<b>1 269 933</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 2016	Coût	Coût en année pleine
<b>Effets extension année pleine mesures 2015 ou années précédentes</b>						<b>60 700</b>	<b>91 050</b>
Dépréciation des agents contractuels (tranche 2015)	26	A et B	Inspecteurs de la santé publique vétérinaire, ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, techniciens	09-2015	8	60 700	91 050
<b>Mesures statutaires</b>						<b>462 000</b>	<b>462 000</b>
Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)	2 633	B	Ensemble des corps de catégorie B	01-2016	12	410 000	410 000
Poursuite de la dépréciation des agents contractuels	10	A, B	Attachés d'administration de l'État, techniciens	01-2016	12	30 000	30 000
Poursuite de la majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte	21	A, B et C		01-2016	12	22 000	22 000
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>12 133</b>	<b>12 133</b>
RIFSEEP	740	A, B et C	Attachés d'administration de l'État, secrétaires administratifs, adjoints administratifs et adjoints techniques	01-2016	12	12 133	12 133
<b>Transformations d'emplois (requalification)</b>						<b>39 000</b>	<b>39 000</b>
Plan de requalification des agents de catégorie C vers la catégorie B	28	C	Ensemble des corps de la catégorie C	01-2016	12	39 000	39 000
<b>Total</b>						<b>573 833</b>	<b>604 183</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>Effets extension année pleine mesures 2015 ou années précédentes</b>						<b>23 500</b>	<b>94 000</b>
Dépréciation des agents contractuels (tranche 2015)	25	A et C	Attachés d'administration de l'État, ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, adjoints administratifs	04-2015	3	23 500	94 000
<b>Mesures statutaires</b>						<b>601 000</b>	<b>607 091</b>
Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)	2 568	B et infirmières de catégorie A	Ensemble des corps de catégorie B et infirmières de catégorie A	01-2016	12	470 000	470 000
Poursuite de la dépréciation des agents contractuels	10	A, B et C	Attachés d'administration de l'État, secrétaires administratifs et adjoints administratifs	02-2016	11	67 000	73 091
Poursuite de la majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte	66	A, B et C		01-2016	12	64 000	64 000
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>43 167</b>	<b>43 167</b>
RIFSEEP	3 445	A, B et C	Attachés d'administration de l'État et secrétaires administratifs	01-2016	12	43 167	43 167
<b>Transformations d'emplois (requalification)</b>						<b>140 000</b>	<b>140 000</b>
Plan de requalification des agents de catégorie C vers la catégorie B	100	C	Ensemble des corps de catégorie C	01-2016	12	140 000	140 000
<b>Total</b>						<b>807 667</b>	<b>884 258</b>



# Evolutions statutaires et indemnitaires au MAAF en 2016

## 7 décrets et 10 arrêtés ont été publiés.

### 1 – Une revalorisation indiciaire des agents par la mise en place du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)

Durant le 2<sup>ème</sup> semestre de 2016, en lien avec les ministères concernés, la DGAFP a conduit les travaux nécessaires à la mise en œuvre du protocole PPCR pour les corps des ingénieurs, notamment, pour ce qui concerne le MAAF, celui des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE). Le MAAF a également contribué pour ses personnels aux travaux de la DGAFP sur le « décret balai » (permettant la modification ou l'abrogation, de manière coordonnée par des dispositions ayant le même objet, de plusieurs statuts particuliers de corps, lorsque ces projets relèvent de la compétence de plusieurs comités techniques) des personnels de catégorie A+ transformant une partie des primes de ces personnels en points d'indice (à hauteur de 4 points d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 5 points d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 2018). Par ailleurs, pour les personnels enseignants (CPE, PCEA, PLPA), le MAAF a travaillé en 2016 à la mise en œuvre de la revalorisation indiciaire débutant dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017 dans le cadre du protocole PPCR. A titre d'information, les revalorisations indiciaires pour l'ensemble des personnels du MAAF s'achèveront au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### 2 – Une amélioration de la qualité et de la diversité des recrutements des personnels du MAAF

Plusieurs modifications statutaires ont été introduites en 2016 afin d'améliorer la qualité du recrutement et de la formation des enseignants, dans l'enseignement agricole public comme dans l'enseignement agricole privé, ainsi que leur diversité.

Aussi, pour l'enseignement agricole privé, le décret n° 2016-1332 du 6 octobre 2016 augmente le niveau de recrutement des personnels de 2<sup>e</sup> ou de 4<sup>e</sup> catégorie (correspondants aux corps des PCEA et PLPA). La diversité des recrutements est également davantage garantie grâce à plusieurs dispositifs, notamment :

- ▶ le décret n°2016-1332 ouvre la possibilité pour les maîtres de l'éducation nationale d'être recrutés en tant que personnels de 2<sup>e</sup> ou de 4<sup>e</sup> catégorie ;
- ▶ le décret n°2016-101 permet aux personnels justifiant d'un titre ou diplôme les qualifiant pour assurer des fonctions d'enseignement et d'éducation dans un établissement du MAAF, du ministère chargé de la mer, en France ou dans un Etat de l'Union européenne (UE) ou de l'espace économique européen (EEE) de bénéficier de la formation prévue pour les enseignants stagiaires du MAAF ;
- ▶ le décret n°2016-767 du 9 juin 2016 confie à l'Institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture (INFOMA) la mission de préparer au concours d'accès au corps des techniciens supérieurs du MAAF. A ce titre, il organise des préparations destinées à permettre la diversification des recrutements de techniciens supérieurs.

### 3 – Une reconnaissance de l'évolution des missions des IAE

Le décret n° 2016-1541 du 15 novembre 2016 modifie les domaines d'intervention des IAE afin de mieux refléter la diversité de leurs missions notamment l'importance de la mise en valeur de la forêt et la prise en compte des questions de biodiversité, de prévention des risques naturels et de l'impact environnemental de l'alimentation végétale et animale. En outre, dans ces domaines, les IAE peuvent être chargés de la gestion de l'information.

## I. Décrets publiés en 2016

Numéro du décret	Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés/structure concernée	Objet
Décret n° 2016-101	2 février 2016	4 février 2016	Personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement agricole publics	Définition des modalités de stage et de titularisation des personnels justifiant d'un titre ou diplôme les qualifiant pour assurer des fonctions d'enseignement et d'éducation dans un établissement du MAAF. Par ailleurs, ils bénéficient d'une dispense totale ou partielle de la formation professionnelle
Décret n° 2016-454	12 avril 2016	14 avril 2016	Personnels enseignants des établissements publics d'enseignement supérieur agricole	Modification du décret n° 90-77 du 17 janvier 1990 : les indemnités pour enseignements complémentaires versées aux personnels enseignants des établissements publics d'enseignement supérieur relevant du MAAF le sont sur le budget des établissements
Décret n° 2016-626	18 mai 2016	20 mai 2016	Certains personnels du ministère de l'agriculture	Modification du décret n° 2000-239 du 13 mars 2000 : seuls les fonctionnaires et les agents employés en contrat à durée indéterminée et qui ne remplissent pas les conditions pour percevoir la prime spéciale perçoivent un montant équivalent à la rémunération qui leur était versée à ce titre avant 2000
Décret n° 2016-767	9 juin 2016	11 juin 2016	INFOMA	Modification du décret n° 97-270 du 19 mars 1997 portant création et organisation de l'INFOMA. Insertion d'une nouvelle mission de préparation au concours d'accès au corps des techniciens supérieurs du MAAF et modification de la composition du conseil d'administration
Décret n° 2016-1332	6 octobre 2016	8 octobre 2016	Personnels de l'enseignement agricole privé	Modification du décret n° 89-406 du 20 juin 1989 relatif aux contrats liant l'Etat et les personnels de l'enseignement agricole privé concernant les conditions de recrutement et de nomination en qualité d'enseignant stagiaire des personnels de 2 <sup>e</sup> ou de 4 <sup>e</sup> catégorie. Possibilité pour les maîtres exerçant dans les classes du second degré à l'éducation nationale de postuler également sur des postes de 2 <sup>e</sup> ou de 4 <sup>e</sup> catégorie
Décret n° 2016-1541	15 novembre 2016	17 novembre 2016	Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	Modification des domaines d'intervention des ingénieurs d'agriculture et d'environnement et modification en conséquence des concours d'accès au corps, par domaine d'intervention
Décret n° 2016-2012	30 décembre 2016	31 décembre 2016	CPE, PCEA, PLPA et adjoints d'enseignement	Modification du décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 avec application aux corps concernés, au 1 <sup>er</sup> janvier 2017, des nouvelles grilles indiciaires prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)

## II. Arrêtés publiés en 2016

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
18 février 2016	1 <sup>er</sup> mars 2016	Certains personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement agricole public	Modification des modalités de formation initiale de certains personnels enseignants et d'éducation
26 février 2016	4 mars 2016	Personnels enseignants et d'éducation stagiaires relevant du MAAF	Modification des modalités de stage, d'évaluation et de titularisation des personnels enseignants et d'éducation stagiaires relevant du MAAF
29 mars 2016	7 avril 2016	Ingénieurs et personnels techniques de formation et de recherche du MAAF	Modification de l'arrêté du 17 août 2005 avec la précision de la durée de l'épreuve orale pour les personnels concernés, pendant la phase d'admission
11 avril 2016	20 avril 2016	Personnels enseignants et d'éducation stagiaires relevant du MAAF	Extension de l'application de l'arrêté du 26 février 2016 fixant les modalités de stage, d'évaluation et de titularisation des personnels enseignants et d'éducation stagiaires du MAAF aux candidats inscrits sur liste d'aptitude pour l'accès au corps des PCEA et possibilité de se faire notamment évaluer, le cas échéant, par un inspecteur de l'enseignement maritime
23 septembre 2016	28 septembre 2016	Ingénieurs des ponts, eaux et forêts (IPEF)	Modification de l'arrêté du 3 décembre 2009 fixant les modalités d'organisation, la nature et le programme des épreuves des concours d'IPEF pour mieux cibler les profils correspondant aux besoins de recrutement du MAAF et du MEEM
9 décembre 2016	14 décembre 2016	Certains personnels du MAAF affectés dans les services et les établissements publics du ministère chargé du développement durable	Modification de l'arrêté du 11 août 2004 pris en application des articles 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> du décret n° 2000-239 du 13 mars 2000 avec l'extension de la prime spéciale à certains personnels en position normale d'activité dans l'ensemble des établissements publics et non plus uniquement dans les parcs nationaux et extension du coefficient d'affectation à l'ensemble des établissements public en conséquence
21 décembre 2016	24 décembre 2016	Personnels enseignants de 2 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup> catégorie de l'enseignement agricole privé	Modification de l'arrêté du 18 février 2016 avec extension d'un parcours de formation organisé par un établissement d'enseignement supérieur agricole public aux personnels lauréats des concours externes de 2 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> catégories régis par le décret n° 89-406 du 20 juin 1989 relatif aux personnels de l'enseignement agricole privé, déjà titulaires d'un master ou d'un titre ou diplôme équivalent, ou pour lesquels la délivrance du certificat d'aptitude pédagogique n'est pas conditionnée à la détention d'un master
21 décembre 2016	28 décembre 2016	Personnels de l'enseignement agricole privé	Fixation des modalités de stage, d'évaluation et d'admission au certificat d'aptitude pédagogique des personnels d'enseignement et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime
26 décembre 2016	31 décembre 2016	Personnels de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif en service à l'étranger	Fixation des modalités de calcul des émoluments des personnels de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif en service à l'étranger

Rémunération

## FOCUS

### LE PROTOCOLE "PPCR"

L'ensemble des fonctionnaires bénéficie progressivement des mesures gouvernementales prévues par le protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Ce protocole vise à mettre en place des déroulements de carrière plus favorables, une plus juste reconnaissance de la valeur professionnelle, une revalorisation des rémunérations au profit du traitement indiciaire et une harmonisation des règles entre les trois versants de la fonction publique.

Ainsi, le protocole comporte une première étape de transformation des primes en points d'indice, qui se traduira à terme par des pensions plus importantes pour tous les fonctionnaires.

Ce dispositif, dénommé « transfert primes / points », conduit donc à une revalorisation indiciaire du traitement des agents concernés, associé à un abattement sur les primes.

Le « transfert primes - points » est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les agents de catégorie B et certains agents de catégorie A de la filière paramédicale. Sa mise en place effective pour les agents payés par le MAAF (directement ou pour le compte du MEEM) s'est concrétisée sur la paie de juin 2016.

## FOCUS

### LA RÉFORME TERRITORIALE

#### L'accompagnement de la réforme territoriale et de la réorganisation des DRAAF

La loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 a revu les délimitations des régions métropolitaines. Les directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ont en conséquence fait l'objet d'une restructuration importante pour que leur organisation soit adaptée à la nouvelle carte des régions. Sept nouvelles DRAAF, issues de la fusion de seize anciennes directions régionales, ont ainsi été créées au 1<sup>er</sup> janvier 2016, ramenant le nombre total de DRAAF à treize.

L'évolution du réseau des DRAAF a été conduite dans le cadre des principes fixés par le Gouvernement lors du Conseil des ministres du 4 mars 2015 : garantir la qualité d'intervention des services publics, prendre en compte l'équilibre du territoire en évitant la concentration de l'ensemble des moyens dans les seules villes chefs-lieux, mettre en place des organisations de l'État tenant compte des enjeux et des spécificités de chaque territoire, accompagner les agents dans la mise en œuvre de cette réforme.

Ainsi, pour garantir l'équilibre territorial de la réforme et maintenir l'ensemble des sites, le mode d'organisation retenu pour l'ensemble des DRAAF fusionnées est celui du multi-site spécialisé. Des organigrammes lisibles et unifiés ont été construits. Les choix d'organisation et de localisation des missions ont tenu compte du principe de spécialisation des unités mais aussi de l'existence de missions de proximité, de la localisation des différents partenaires et la nécessité de préserver les compétences. Cette réorganisation s'est appuyée sur un dialogue social renforcé au niveau local, mais aussi au niveau national, avec des réunions régulières du comité technique dédié aux DRAAF et aux DAAF, et sur l'accompagnement, individuel et collectif, de tous les agents.

L'accompagnement individuel s'est traduit par la mise en place d'une « prime d'accompagnement à la réorganisation régionale de l'État », la PARRE, pour les agents devant changer de site d'affectation (PARRE géographique), ou changer de mission (PARRE fonctionnelle).

Sur le plan collectif, le fonds de modernisation et de réforme (FMR) a accompagné les DRAAF fusionnées en se focalisant dans un premier temps sur les enjeux suivants : appui au comité de direction ou à certains services pour définir de nouvelles méthodes de travail suite à la réorganisation, appui à la réalisation de projets de service, de « chartes managériales », etc. D'autres actions ont été ensuite lancées, et se poursuivront sur l'année 2017, pour accompagner les services notamment sur deux thématiques précises : le management en multi-site et l'animation des services départementaux dans des régions parfois très étendues avec des problématiques variées.

### Quelques chiffres :

Plus de 300 agents ont changé de postes, la proportion des agents concernés dans chaque DRAAF étant, dans la très grande majorité des DRAAF, de l'ordre 20 à 35 %.

Le nombre d'agents ayant effectué une mobilité géographique pour conserver leur poste est comparativement réduit, puisqu'il représente une trentaine d'agents.

Une vingtaine d'agents ont effectué une mobilité géographique et simultanément une mobilité fonctionnelle.

### Dispositif d'accompagnement

Le décret 2015-1120 du 4 septembre 2015 a créé une prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État. Elle peut être attribuée aux agents mutés ou déplacés à la suite de la suppression ou du transfert de leur poste dans le cadre de la réorganisation du service dans lequel ils exercent leurs fonctions. Elle est composée de deux parts, qui peuvent être cumulées :

- ▶ La première part, ou « PARRE géographique » indemnise les sujétions résultant du changement de résidence administrative. Son montant est modulé en tenant compte des contraintes supportées par les agents à raison de la réorganisation.
- ▶ La deuxième part, ou « PARRE fonctionnelle » indemnise la reconversion professionnelle de chaque agent qui est affecté, à l'initiative de l'administration, sur un poste nécessitant une période de formation professionnelle d'au moins cinq journées. Son montant est de 500€.

### Bilan fin 2016

Type de PARRE	Nombre d'agents	Montant payé
PARRE géographique	17	210 600
PARRE fonctionnelle	32	16 000
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>226 600</b>

Par ailleurs, les conditions d'obtention de l'indemnité de départ volontaire (IDV) sont assouplies. Un agent dont le poste a été supprimé peut déposer cette demande jusqu'à deux ans de sa date d'ouverture des droits à pension. A ce titre, en 2016, une première IDV a été versée.

**Montants consacrés en 2016 par le FMR à l'accompagnement des DRAAF fusionnées : 165 000 euros pour 7 DRAAF et pour l'accompagnement du réseau des secrétaires généraux des DRAAF.**

## 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

### FOCUS

LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

LA TÉLÉPROCÉDURE MOBILITÉ

### Chiffres clés 2016

**Temps partiel** : 3 861 agents en temps partiel  
dont 85% de femmes

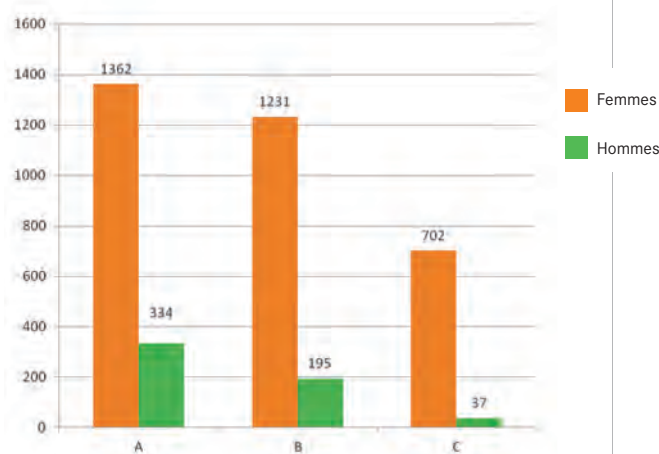
**Congés de formation professionnelle** : 7 agents

# 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	188	39	35	262
	Hommes	63	18	4	85
	<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>57</b>	<b>39</b>	<b>347</b>
Temps partiel 60 %	Femmes	44	29	20	93
	Hommes	20	4	2	26
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>119</b>
Temps partiel 70 %	Femmes	70	20	21	111
	Hommes	13	3	2	18
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>129</b>
Temps partiel 80 %	Femmes	864	924	504	2 292
	Hommes	193	133	25	351
	<b>Total</b>	<b>1 057</b>	<b>1 057</b>	<b>529</b>	<b>2 643</b>
Temps partiel 90 %	Femmes	196	219	122	537
	Hommes	45	37	4	86
	<b>Total</b>	<b>241</b>	<b>256</b>	<b>126</b>	<b>623</b>
<b>Total</b>	Femmes	1 362	1 231	702	3 295
	Hommes	334	195	37	566
<b>Total général</b>		<b>1 696</b>	<b>1 426</b>	<b>739</b>	<b>3 861</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	2	1	3	6
	60	5	1		6
	70	3			3
	80	75	28	23	126
	90	30	9	7	46
<b>Total administration centrale</b>		<b>115</b>	<b>39</b>	<b>33</b>	<b>187</b>
Enseignement	50	225	11	15	251
	60	55	10	10	75
	70	76	7	14	97
	80	718	200	199	1 117
	90	101	51	55	207
<b>Total enseignement</b>		<b>1 175</b>	<b>279</b>	<b>293</b>	<b>1 747</b>
Services déconcentrés	50	24	45	20	89
	60	4	22	12	38
	70	4	15	9	28
	80	259	818	303	1 380
	90	105	195	64	364
<b>Total services déconcentrés</b>		<b>396</b>	<b>1 095</b>	<b>408</b>	<b>1 899</b>
Autres*	50			1	1
	70		1		1
	80	5	11	4	20
	90	5	1		6
<b>Total autres*</b>		<b>10</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>28</b>
<b>Total général</b>		<b>1 696</b>	<b>1 426</b>	<b>739</b>	<b>3 861</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 ouvrés 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.	60	75	135
	Congé de longue maladie	1 550	534	2 084
	Congé de maladie ordinaire	3 663	2 542	6 205
	Congé longue durée	825	245	1 070
<b>Total A+</b>		<b>6 098</b>	<b>3 396</b>	<b>9 494</b>
A	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	4 058	3 934	7 992
	Congé de grave maladie	823	981	1 804
	Congé de longue maladie	12 784	8 161	20 945
	Congé de maladie ordinaire	47 440	25 968	73 408
	Congé longue durée	13 656	10 272	23 928
	Congé longue durée pour maladie professionnelle		189	189
<b>Total A</b>		<b>78 761</b>	<b>49 505</b>	<b>128 266</b>
B	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	3 015	4 122	7 137
	Congé de grave maladie	406	462	868
	Congé de longue maladie	6 627	4 839	11 466
	Congé de maladie ordinaire	30 478	16 217	46 695
	Congé longue durée	5 287	4 722	10 009
<b>Total B</b>		<b>45 813</b>	<b>30 362</b>	<b>76 175</b>
C	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	2 470	328	2 798
	Congé de grave maladie	464		464
	Congé de longue maladie	8 688	2 189	10 877
	Congé de maladie ordinaire	23 052	3 568	26 620
	Congé longue durée	10 157	2 375	12 532
<b>Total C</b>		<b>44 831</b>	<b>8 460</b>	<b>53 291</b>
<b>Total général</b>		<b>175 503</b>	<b>91 723</b>	<b>267 226</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	0,52	0,66	0,58
Congé de longue maladie/grave maladie	1,70	1,33	1,55
Congé de maladie ordinaire	5,68	3,75	4,89
Congé longue durée	1,62	1,37	1,52
Congé longue durée pour maladie professionnelle	-	0,01	0,01
<b>Total</b>	<b>9,53</b>	<b>7,13</b>	<b>8,54</b>



Répartition des jours ouvrés d'arrêt-maladie par genre et par type d'arrêt

Position	Femmes	Hommes	Total
Congé accident de service/travail ou maladie professionnelle	9 603	8 459	18 062
Congé de grave maladie	1 693	1 443	3 136
Congé de longue maladie	29 649	15 723	45 372
Congé de maladie ordinaire	104 633	48 295	152 928
Congé longue durée	29 925	17 614	47 539
Congé longue durée pour maladie professionnelle	-	189	189
<b>Total</b>	<b>175 503</b>	<b>91 723</b>	<b>267 226</b>

Arrêts de travail des agents permanents en jours ouvrés

Moyenne par agent, par genre, par catégorie de la fonction publique et par type d'arrêt

Cat. FP	Position	Femmes	Hommes	Total
A+	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,05	0,06	0,05
	Congé de longue maladie/grave maladie	1,25	0,41	0,82
	Congé de maladie ordinaire	2,96	1,94	2,44
	Congé longue durée	0,67	0,19	0,42
<b>Total A+</b>		<b>4,93</b>	<b>2,59</b>	<b>3,73</b>
A	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,41	0,49	0,45
	congé de longue maladie/grave maladie	1,38	1,15	1,28
	Congé de maladie ordinaire	4,82	3,26	4,12
	Congé longue durée	1,39	1,29	1,34
	Congé longue durée pour maladie professionnelle	-	0,02	0,01
<b>Total A</b>		<b>8,00</b>	<b>6,22</b>	<b>7,20</b>
B	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,67	1,35	0,95
	Congé de longue maladie/grave maladie	1,57	1,74	1,64
	Congé de maladie ordinaire	6,80	5,32	6,20
	Congé longue durée	1,18	1,55	1,33
<b>Total B</b>		<b>10,23</b>	<b>9,96</b>	<b>10,12</b>
C	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,86	0,60	0,82
	Congé de longue maladie/grave maladie	3,20	4,01	3,33
	Congé de maladie ordinaire	8,07	6,53	7,82
	Congé longue durée	3,56	4,35	3,68
<b>Total C</b>		<b>15,69</b>	<b>15,49</b>	<b>15,66</b>
<b>Total général</b>		<b>9,53</b>	<b>7,13</b>	<b>8,54</b>

## Arrêts de travail en jours ouvrés par secteur

Genre	Catégorie NNE	Administration centrale	DRAAF, DDT	Enseignement supérieur	Enseignement technique	Secteur de l'alimentation	Autres*	Total	Dont SEA
Femmes	A administratif	7,17	8,22	4,98	5,75	5,34	3,43	6,62	1,80
	A technique	5,49	5,93	5,15	8,43	8,06	5,04	6,61	5,83
	B et C administratif	18,04	13,39	8,27	10,87	16,77	15,88	13,41	12,70
	B et C technique	5,55	10,49	11,57	9,48	11,42	3,90	10,90	9,05
	Enseignant	26,25	12,95	3,01	8,39	1,50	-	8,07	-
<b>Total Femmes</b>		11,23	11,40	6,68	8,63	11,69	6,97	9,53	10,75
Hommes	A administratif	5,32	4,47	3,51	2,49	2,70	0,25	3,73	3,09
	A technique	4,97	6,77	4,68	2,79	5,17	1,11	5,11	8,57
	B et C administratif	16,97	13,43	20,89	11,61	4,66	20,00	12,68	13,62
	B et C technique	5,40	8,46	15,49	8,53	11,54	0,76	10,52	4,52
	Enseignant	2,80	11,52	1,73	6,66	-	-	6,23	2,43
<b>Total Hommes</b>		6,46	8,23	5,98	6,45	9,30	1,90	7,13	7,03
<b>Total général</b>		<b>9,12</b>	<b>10,21</b>	<b>6,39</b>	<b>7,75</b>	<b>10,59</b>	<b>4,86</b>	<b>8,54</b>	<b>9,58</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 2016 par genre, par secteur et par NNE

Genre	Catégorie NNE	Administration centrale	DRAAF, DDT hors SEA	SEA	Enseignement supérieur	Enseignement technique	Secteur de l'alimentation hors abattoirs	Abattoir	Autres*	Total
Femmes	A administratif	2,88%	1,15%	0,00%	0,00%	1,00%	0,00%	-	0,00%	1,51%
	A technique	0,72%	1,47%	0,65%	0,81%	1,86%	0,72%	1,73%	0,00%	1,04%
	B et C administratif	3,45%	1,70%	0,66%	0,82%	1,18%	1,57%	0,00%	3,85%	1,52%
	B et C technique	0,00%	0,89%	0,91%	1,74%	0,37%	2,62%	5,87%	0,00%	2,43%
	Enseignant	12,50%	5,13%	0,00%	0,18%	1,17%	-	-	0,00%	1,14%
<b>Total Femmes</b>		2,52%	1,55%	0,72%	0,84%	1,17%	1,83%	4,85%	0,78%	1,44%
Hommes	A administratif	1,35%	0,63%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	0,00%	0,52%
	A technique	0,00%	0,21%	0,00%	0,71%	0,00%	0,00%	0,69%	0,00%	0,22%
	B et C administratif	2,13%	2,72%	2,33%	0,00%	1,43%	0,00%	0,00%	0,00%	1,68%
	B et C technique	1,16%	0,17%	0,00%	3,03%	1,06%	1,96%	4,93%	0,00%	2,10%
	Enseignant	0,00%	0,00%	0,00%	0,17%	0,92%	-	-	0,00%	0,84%
<b>Total Hommes</b>		0,83%	0,49%	0,35%	0,92%	0,85%	1,22%	3,67%	0,00%	1,03%
<b>Total général</b>		<b>1,77%</b>	<b>1,12%</b>	<b>0,60%</b>	<b>0,87%</b>	<b>1,04%</b>	<b>1,59%</b>	<b>4,17%</b>	<b>0,45%</b>	<b>1,27%</b>

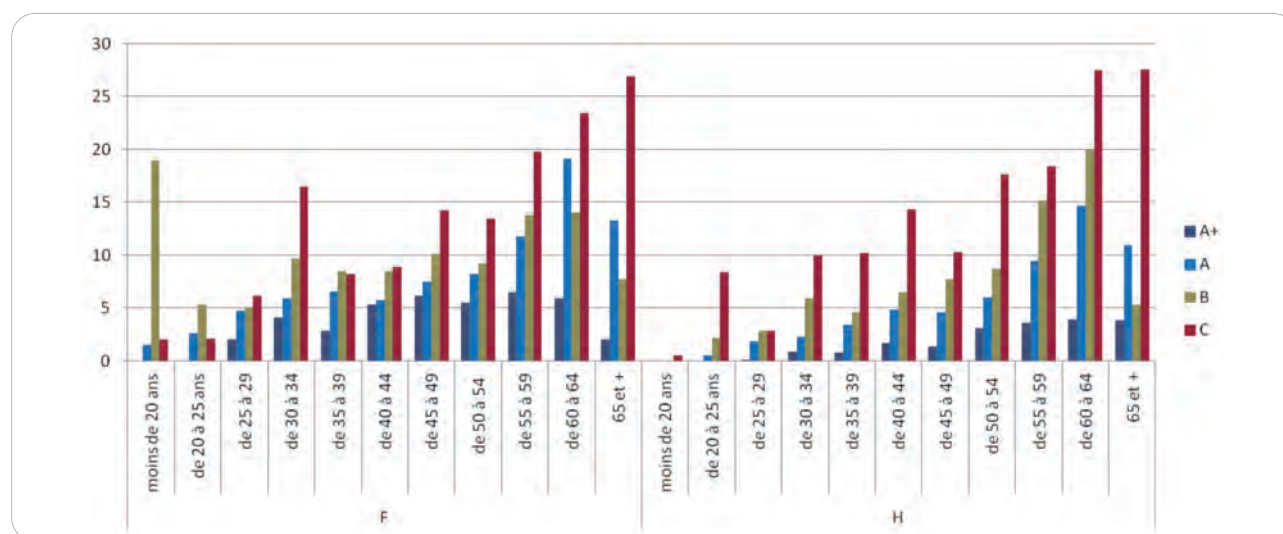
\*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

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

Genre	Catégorie NNE	Administration centrale	DRAAF, DDT hors SEA	SEA	Enseignement supérieur	Enseignement technique	Secteur de l'alimentation hors abattoirs	Abattoir	Autres*	Total
Femmes	A administratif	1,28	1,11	-	-	0,82	-	-	-	0,90
	A technique	0,05	0,24	0,01	0,05	0,75	0,16	1,18	-	0,28
	B et C administratif	0,85	0,76	1,07	0,07	0,36	0,61	-	2,38	0,68
	B et C technique	-	0,34	0,13	0,25	0,06	0,70	2,75	-	0,83
	Enseignant	0,63	1,21	-	0,00	0,36	-	-	-	0,34
<b>Total Femmes</b>		<b>0,74</b>	<b>0,64</b>	<b>0,68</b>	<b>0,09</b>	<b>0,38</b>	<b>0,54</b>	<b>2,36</b>	<b>0,48</b>	<b>0,52</b>
Hommes	A administratif	0,14	0,15	-	-	-	-	1,79	-	0,07
	A technique	-	0,32	-	0,30	-	-	-	-	0,33
	B et C administratif	2,32	2,07	0,43	-	0,48	-	4,34	-	1,06
	B et C technique	0,07	0,01	-	1,15	0,11	0,60	-	-	1,30
	Enseignant	-	-	-	0,41	0,54	-	-	-	0,52
<b>Total Hommes</b>		<b>0,31</b>	<b>0,34</b>	<b>0,06</b>	<b>0,53</b>	<b>0,48</b>	<b>0,38</b>	<b>3,58</b>	<b>-</b>	<b>0,66</b>
<b>Total</b>		<b>0,55</b>	<b>0,52</b>	<b>0,49</b>	<b>0,27</b>	<b>0,42</b>	<b>0,47</b>	<b>3,06</b>	<b>0,28</b>	<b>0,58</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



Nombre d'agents impactés pour chaque type d'arrêt (un agent pouvant être présent dans plusieurs types d'arrêt)

Genre	Catégorie NNE	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	Congé de grave maladie	Congé de longue maladie	Congé de maladie ordinaire	Congé longue durée	Congé longue durée maladie prof.
Femmes	A administratif	14	-	7	380	2	-
	A technique	23	2	14	772	11	-
	B et C administratif	66	3	78	2 204	55	-
	B et C technique	71	2	31	1 443	17	-
	Enseignant	91	3	79	2 908	55	-
<b>Total Femmes</b>		<b>265</b>	<b>10</b>	<b>209</b>	<b>7 707</b>	<b>140</b>	<b>-</b>
Hommes	A administratif	5	-	4	192	1	-
	A technique	5	2	15	412	6	-
	B et C administratif	10	-	12	203	10	-
	B et C technique	62	2	34	972	28	-
	Enseignant	51	3	36	1 269	44	1
<b>Total Hommes</b>		<b>133</b>	<b>7</b>	<b>101</b>	<b>3 048</b>	<b>89</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>		<b>398</b>	<b>17</b>	<b>310</b>	<b>10 755</b>	<b>229</b>	<b>1</b>

# Les congés de formation professionnelle

Nombre d'agents ayant pris un congé formation en 2016 et répartition par catégorie, par genre et par durée

Durée continue	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
< 1 an	23	12	35	4	1	5	0	0	0	40
> = 1 an	19	15	34	0	0	0	0	1	1	35
<b>Total général</b>	<b>42</b>	<b>27</b>	<b>69</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>75</b>

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

Secteur	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	< 1 an	> = 1 an	Total	< 1 an	> = 1 an	Total	< 1 an	> = 1 an	Total	
Administration centrale	1	0	1	1	0	1	0	1	1	3
DRAAF, DDT	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Enseignement supérieur	2	0	2	1	0	1	0	0	0	3
Enseignement technique	31	34	65	2	0	2	0	0	0	67
Secteur de l'alimentation	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
<b>Total général</b>	<b>35</b>	<b>34</b>	<b>69</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>75</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	5	15	20	253	1 110	1 363
Adjoint technique de formation-recherche	-	2	2	-	-	1 947
Agent contractuel (génie rural)	1	-	1	6	1 947	6
Agent contractuel des services	-	3	3	-	302	302
Agent occasionnel des services	-	2	2	-	31	31
Préposé sanitaire contractuel	2	2	4	538	550	1 087
Préposé sanitaire non-titulaire	191	134	325	13 950	10 705	24 655
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	-	1	1	-	12	12
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	1	8	9	376	1 388	1 764
Technicien : spécialité vétérinaire	342	477	819	28 243	58 627	86 870
Technicien supérieur du développement durable	-	1	1	-	73	73
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	3	1	4	127	6	133
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	2	-	2	11	-	11
Vétérinaire inspecteur non titulaire	50	44	94	2 010	4 909	6 919
<b>Total</b>	<b>597</b>	<b>690</b>	<b>1 287</b>	<b>45 514</b>	<b>79 659</b>	<b>125 173</b>

Nombre d'agents concernés par des astreintes en 2016, par catégorie et par genre

Catégorie	Femmes				Hommes				Total	
	142	206	215	Total Femmes	142	143	206	215		Total Hommes
A	1	11	20	32	-	1	16	45	62	94
B	-	3	21	24	1	-	1	17	19	43
C	2	-	20	22	2	-	-	8	10	32
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>61</b>	<b>78</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>70</b>	<b>91</b>	<b>169</b>

Montant des indemnités d'astreintes versées en 2016 par programme et par genre (arrondis)

Catégorie	Femmes				Hommes				Total	
	142	206	215	Total Femmes	142	143	206	215		Total Hommes
A	4 600	4 414	6 610	15 624	-	280	7 598	13 032	20 910	36 534
B	-	1 943	4 305	6 248	1 625	-	425	7 150	9 200	15 448
C	800	-	3 880	4 680	6 850	-	-	4 575	11 425	16 105
<b>Total</b>	<b>5 400</b>	<b>6 357</b>	<b>14 795</b>	<b>26 552</b>	<b>8 475</b>	<b>280</b>	<b>8 023</b>	<b>24 757</b>	<b>41 535</b>	<b>68 087</b>

Heures écrêtées (données disponibles pour l'administration centrale)

Les compteurs d'administration centrale du logiciel GESTOR font ressortir un nombre d'heures supérieur aux obligations horaires de 81 765 heures. Ce nombre représente en moyenne 77 heures pour les 1 059 agents concernés.

Agents accueillis en position normale d'activité (PNA) au 31 décembre 2016, par programme

Catégorie	142	143	206	215	Total
A	7	121	2	30	160
B	3	1	10	116	130
C	1	2	2	58	63
<b>Total général</b>	<b>11</b>	<b>124</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>353</b>

# FOCUS

## LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

Nombre de jours inscrits sur les comptes, par secteur et par catégorie de la fonction publique

Secteur	Catégorie FP	CET 2002	CET 2009	Total
AC	A+	4 098	11 881	15 979
	A	1 312	11 568	12 880
	B	187	4 950	5 137
	C	185	2 634	2 819
<b>Total AC</b>		<b>5 782</b>	<b>31 033</b>	<b>36 815</b>
Enseignement technique	A+	259	2 303	2 562
	A	2 494	22 628	25 122
	B	105	1 627	1 732
	C	21	841	862
<b>Total enseignement technique</b>		<b>2 879</b>	<b>27 399</b>	<b>30 278</b>
Enseignement supérieur	A+	822	4 564	5 386
	A	319	6 817	7 136
	B	154	4 393	4 547
	C	103	2 570	2 673
<b>Total enseignement supérieur</b>		<b>1 398</b>	<b>18 344</b>	<b>19 742</b>
DRAAF, DDT	A+	1 473	6 777	8 250
	A	3 354	26 938	30 292
	B	1 649	31 557	33 206
	C	308	13 135	13 443
<b>Total DRAAF, DDT</b>		<b>6 784</b>	<b>78 407</b>	<b>85 191</b>
Secteur de l'alimentation	A+	1 711	9 511	11 222
	A	1 357	12 836	14 193
	B	2 688	44 518	47 206
	C	258	5 473	5 731
<b>Total secteur de l'alimentation</b>		<b>6 014</b>	<b>72 338</b>	<b>78 352</b>
Autres*	A+	200	641	841
	A	36	301	337
	B	-	289	289
	C	21	88	109
<b>Total autres*</b>		<b>257</b>	<b>1 319</b>	<b>1 576</b>
<b>Total général</b>		<b>23 114</b>	<b>228 840</b>	<b>251 954</b>

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

## Nombre d'agents détenant un CET par secteur, catégorie de la fonction publique et genre

Secteur	Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total
AC	A+	149	222	371
	A	300	284	584
	B	177	94	271
	C	113	44	157
<b>Total AC</b>		<b>739</b>	<b>644</b>	<b>1 383</b>
Enseignement technique	A+	27	45	72
	A	345	503	848
	B	79	20	99
	C	64	3	67
<b>Total enseignement technique</b>		<b>515</b>	<b>571</b>	<b>1 086</b>
Enseignement supérieur	A+	97	74	171
	A	165	112	277
	B	159	56	215
	C	114	52	166
<b>Total enseignement supérieur</b>		<b>535</b>	<b>294</b>	<b>829</b>
DRAAF, DDT	A+	114	114	228
	A	508	578	1 086
	B	1 021	601	1 622
	C	724	111	835
<b>Total DRAAF, DDT</b>		<b>2 367</b>	<b>1 404</b>	<b>3 771</b>
Secteur de l'alimentation	A+	228	131	359
	A	285	300	585
	B	1 326	1 203	2 529
	C	287	44	331
<b>Total secteur de l'alimentation</b>		<b>2 126</b>	<b>1 678</b>	<b>3 804</b>
Autres*	A+	22	13	35
	A	7	10	17
	B	9	5	14
	C	5	4	9
<b>Total autres*</b>		<b>43</b>	<b>32</b>	<b>75</b>
<b>Total général</b>		<b>6 325</b>	<b>4 623</b>	<b>10 948</b>

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

## Nombre moyen de jours inscrits sur le CET par secteur, par catégorie de la fonction publique et par tranche d'âge

Secteur	Catégorie FP	moins de 20 ans	de 20 à 25 ans	de 25 à 29 ans	de 30 à 34 ans	de 35 à 39 ans	de 40 à 44 ans	de 45 à 49 ans	de 50 à 54 ans	de 55 à 59 ans	de 60 à 64 ans	65 et +	Total
AC	A+	-	-	18,3	25,9	23,4	24,4	28,6	30,8	49,2	39,8	27,6	34,3
	A	-	1,5	8,6	11,7	13,9	16,1	18,6	19,6	19,9	20,5	30,3	16,6
	B	-	-	2,7	8,0	20,2	7,6	9,4	11,9	15,1	15,3	16,4	12,6
	C	-	1,9	7,5	14,3	5,2	6,9	11,8	11,3	9,9	13,0	3,8	10,4
<b>Total AC</b>		-	1,7	11,3	14,9	16,8	14,3	16,5	17,8	23,0	26,5	22,7	19,2
Enseignement technique	A+	-	-	1,0	-	14,0	1,9	21,6	17,4	17,9	34,6	-	19,7
	A	-	0,8	1,4	1,2	1,4	1,5	1,6	1,9	2,5	3,2	4,3	1,8
	B	-	-	-	0,7	0,8	1,8	1,9	2,4	2,5	1,1	16,7	1,8
	C	-	-	0,8	-	0,5	1,2	1,2	1,3	1,4	0,8	-	1,1
<b>Total enseignement technique</b>		-	0,6	1,3	1,2	1,3	1,6	1,7	2,2	2,7	3,7	5,7	1,9
Enseignement supérieur	A+	-	-	2,2	1,7	3,9	3,1	5,3	6,6	5,8	6,1	-	4,8
	A	-	2,6	3,7	7,2	9,4	9,1	11,6	10,8	14,1	14,2	10,0	10,4
	B	-	-	-	2,4	5,9	11,9	7,9	6,7	10,4	10,2	-	8,5
	C	-	-	-	2,9	4,0	3,8	4,5	7,4	5,9	5,8	-	5,2
<b>Total enseignement supérieur</b>		-	0,9	2,4	3,5	5,5	6,7	7,2	7,6	8,7	8,4	2,5	6,9
DRAAF, DDT	A+	-	-	17,6	-	32,9	32,1	21,3	30,3	46,0	35,	-	31,5
	A	-	4,6	9,5	12,9	19,8	18,7	23,5	23,6	27,1	27,6	7,5	22,6
	B	-	-	9,6	11,1	10,8	11,1	13,5	15,1	15,2	17,7	-	13,9
	C	-	-	5,6	9,9	8,8	8,9	9,2	10,3	10,7	12,2	11,4	10,1
<b>Total DRAAF, DDT</b>		-	1,6	10,7	12,3	14,7	13,4	15,4	16,6	17,7	19,4	7,86	16,0
Secteur de l'alimentation	A+	-	-	7,4	22,6	29,7	23,5	30,9	27,5	30,2	33,1	33,5	28,0
	A	-	13,7	4,7	9,7	10,6	13,2	17,2	18,1	15,8	19,4	11,4	15,0
	B	-	2,5	7,2	11,2	14,1	14,2	15,8	16,7	17,6	20,9	11,9	15,0
	C	-	-	9,2	10,8	9,0	7,6	11,7	11,1	13,4	19,4	-	11,9
<b>Total secteur de l'alimentation</b>		-	2,6	6,8	11,4	14,4	14,2	17,2	17,3	17,8	21,3	15,2	15,7
Autres*	A+	-	-	3,9	-	14,3	2,7	11,0	2,0	4,3	7,0	-	5,2
	A	-	-	3,6	11,3	1,8	3,3	4,3	16,0	7,7	-	-	2,0
	B	-	-	-	-	-	0,9	5,7	4,9	11,2	4,0	-	3,4
	C	-	-	-	5,0	3,0	6,5	4,3	4,4	3,4	-	-	3,8
<b>Total autres*</b>		-	-	2,3	2,9	8,2	2,7	7,2	4,9	6,2	4,6	-	3,6
<b>Total général</b>		-	1,0	4,0	5,1	6,9	6,2	7,1	8,5	10,8	13,5	9,9	8,1

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



### Nombre moyen de jours inscrits sur le CET pour les seuls agents détenant un CET

Secteur	Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total
AC	A+	38,38	46,22	43,07
	A	19,73	24,51	22,05
	B	19,54	17,86	18,96
	C	17,00	20,41	17,96
<b>Total AC</b>		<b>23,03</b>	<b>30,74</b>	<b>26,62</b>
Enseignement technique	A+	32,70	37,31	35,58
	A	26,88	31,51	29,63
	B	16,86	20,00	17,49
	C	13,00	10,00	12,87
<b>Total enseignement technique</b>		<b>23,92</b>	<b>31,45</b>	<b>27,88</b>
Enseignement supérieur	A+	29,39	34,26	31,50
	A	23,08	29,71	25,76
	B	19,96	24,54	21,15
	C	14,99	18,54	16,10
<b>Total enseignement supérieur</b>		<b>21,57</b>	<b>27,89</b>	<b>23,81</b>
DRAAF, DDT	A+	33,91	38,46	36,18
	A	26,25	29,33	27,89
	B	19,92	21,41	20,47
	C	15,67	18,89	16,10
<b>Total DRAAF, DDT</b>		<b>20,65</b>	<b>25,86</b>	<b>22,59</b>
Secteur de l'alimentation	A+	30,87	31,94	31,26
	A	24,09	24,42	24,26
	B	17,20	20,28	18,67
	C	17,55	15,77	17,31
<b>Total secteur de l'alimentation</b>		<b>19,64</b>	<b>21,81</b>	<b>20,60</b>
Autres*	A+	21,23	28,77	24,03
	A	23,43	17,30	19,82
	B	18,89	23,80	20,64
	C	10,40	14,25	12,11
<b>Total autres*</b>		<b>19,84</b>	<b>22,59</b>	<b>21,01</b>
<b>Total général</b>		<b>20,93</b>	<b>25,87</b>	<b>23,01</b>

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

## Nombre de jours inscrits sur les CET par secteur, par catégorie et par genre

Secteur	Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total
AC	A+	5 719	10 260	15 979
	A	5 920	6 960	12 880
	B	3 458	1 679	5 137
	C	1 921	898	2 819
<b>Total AC</b>		<b>17 018</b>	<b>19 797</b>	<b>36 815</b>
Enseignement technique	A+	883	1 679	2 562
	A	9 273	15 849	25 122
	B	1 332	400	1 732
	C	832	30	862
<b>Total enseignement technique</b>		<b>12 320</b>	<b>17 958</b>	<b>30 278</b>
Enseignement supérieur	A+	2 851	2 535	5 386
	A	3 809	3 327	7 136
	B	3 173	1 374	4 547
	C	1 709	964	2 673
<b>Total enseignement supérieur</b>		<b>11 542</b>	<b>8 200</b>	<b>19 742</b>
DRAAF, DDT	A+	3 866	4 384	8 250
	A	13 337	16 955	30 292
	B	20 336	12 870	33 206
	C	11 346	2 097	13 443
<b>Total DRAAF, DDT</b>		<b>48 885</b>	<b>36 306</b>	<b>85 191</b>
Secteur de l'alimentation	A+	7 038	4 184	11 222
	A	6 866	7 327	14 193
	B	22 809	24 397	47 206
	C	5 037	694	5 731
<b>Total secteur de l'alimentation</b>		<b>41 750</b>	<b>36 602</b>	<b>78 352</b>
Autres*	A+	467	374	841
	A	164	173	337
	B	170	119	289
	C	52	57	109
<b>Total autres*</b>		<b>853</b>	<b>723</b>	<b>1 576</b>
<b>Total général</b>		<b>132 368</b>	<b>119 586</b>	<b>251 954</b>

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

## Répartition par catégorie des jours de CET indemnisés

Montants versés pour les congés non pris (au titre de la RAFP et à l'agent, en € arrondis)

Catégories	Femmes	Hommes	Total
A	663 150	1 417 504	2 080 654
B	198 322	285 755	484 077
C	100 026	37 669	137 69
<b>Total général</b>	<b>961 498</b>	<b>1 740 928</b>	<b>2 702 426</b>

## FOCUS

### LA TÉLÉPROCÉDURE MOBILITÉ

Dans le cadre de la modernisation de son système d'information pour la gestion de la mobilité, le ministère chargé de l'agriculture a mis en service en 2016 un site internet destiné au recueil des candidatures de ses agents par télédéclaration.

Chaque agent peut saisir une demande de mobilité et recevoir un accusé de réception par courriel, avec le récapitulatif des caractéristiques de sa demande et de ses vœux de mobilité. Cette dématérialisation permet de faciliter les démarches des agents du ministère, en supprimant l'utilisation des formulaires de candidature "papier" et d'améliorer le suivi des candidatures.

Dans son système d'information des ressources humaines « Agorha », le ministère a mis également en place en 2016 un module dédié à la gestion de la mobilité des agents, hors personnels enseignants et d'éducation, pour sécuriser l'ensemble du processus avec une informatisation complète, accessible aux différents acteurs intervenant dans le mouvement de mobilité (structures de départ et d'accueil, missions d'appui aux personnes et aux structures, responsables de programmes, service des ressources humaines).

Ce module permet, entre autres, l'import et la gestion des postes ouverts à la mobilité, la saisie des demandes des agents externes, la saisie des avis de départ, d'accueil, de pré-CAP et de CAP, ainsi que des décisions de l'administration, l'édition des documents de travail pour les CAP, l'édition des résultats de CAP et d'arbitrage.

Trois campagnes de mobilité, impliquant à chaque fois plusieurs milliers de demandes, ont d'ores et déjà été réalisées avec ces nouveaux outils, qui donnent complète satisfaction aux agents relevant du ministère chargé de l'agriculture et aux différents acteurs du processus de mobilité.

Conditions d'emploi

## Chapitre IV

# Le développement professionnel des agents

### Formation professionnelle et développement des compétences des agents

- I. Les données jours-stagiaires et leur évolution
- II. Les motivations des stagiaires et leur évolution
- III. Niveau d'initiative des formations depuis 5 ans
- IV. Les thématiques suivies par les stagiaires et leur évolution
- V. Les dépenses de formation continue
- VI. La formation initiale statutaire

### Accompagnement des agents

- I. Le réseau d'appui aux personnes et aux structures
- II. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

#### FOCUS

MISE EN ŒUVRE DU PLAN MANAGÉRIAL

#### FOCUS

FORMATIONS MÉTIERS « AGRICULTURE »  
ET « FORET-BOIS »

#### Chiffres clés 2016

**Agents formés : 15 232**  
(hors formation statutaire - cycle formation initiale)

**Journées stagiaires : 51 326**

**Nombre de stagiaires : 33 687**

**Dépenses de formation réalisées : 4 915 493 €**  
(inclus les indemnités de formateurs internes)

**Durée moyenne par stage : 1,52 jours**

#### Rappel des définitions des principaux indicateurs :

- ▶ **Agent formé** : agent ayant suivi au moins une formation dans l'année.
- ▶ **Stagiaire** : agent présent à tout ou partie d'un stage. Si un agent assiste à 3 stages, il sera compté comme 3 stagiaires.
- ▶ **Jours stagiaires** : somme des jours de formation suivis par les stagiaires.

# 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

	2012	2013	2014	2015	2016
Catégorie A	35 228	33 827	34 338	35 549	29 185
Catégorie B	21 806	20 726	22 066	19 442	17 226
Catégorie C	8 154	7 962	7 008	6 382	4 916
<b>Total</b>	<b>65 188</b>	<b>62 515</b>	<b>63 412</b>	<b>61 373</b>	<b>51 326</b>

### Évolution du nombre de stagiaires par catégorie

	2012	2013	2014	2015	2016
Catégorie A	22 343	21 748	21 428	22 809	18 774
Catégorie B	14 394	13 169	13 195	12 898	11 167
Catégorie C	5 855	5 598	5 233	4 747	3 746
<b>Total</b>	<b>42 592</b>	<b>40 515</b>	<b>39 856</b>	<b>40 454</b>	<b>33 687</b>

Le nombre de « jours-stagiaires » est en diminution par rapport à 2015 (-16,3%). Cette évolution est inégalement répartie entre l'enseignement agricole et l'AC/SD, puisque l'on note une baisse de 13,6 % de journées stagiaires dans l'enseignement agricole et une baisse de 18,5% pour l'ensemble AC/SD.

Le nombre de stagiaires suit la même évolution puisque cet indicateur est en baisse de 16,7 % par rapport à 2015.

L'échelon régional est le plus impacté par cette baisse d'activité qui concerne principalement les régions fusionnées. Pour le secteur de l'enseignement agricole la baisse de l'activité concerne plus particulièrement le niveau national et les dispositifs d'accompagnement, tel celui de la rénovation des diplômes, pour lesquels les formations avaient fait le plein en 2015.

Ces deux indicateurs permettent d'établir la durée moyenne de formation à 1,52 jours par stagiaire. Cet indicateur varie peu depuis 5 ans avec une durée moyenne de formation par stagiaire à 1,54 jours.

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

Jours-stagiaires	Femmes	Hommes	Total 2016
Catégorie A	16 437	12 748	29 185
Catégorie B	10 650	6 575	17 225
Catégorie C	4 000	916	4 916
<b>Total</b>	<b>31 087</b>	<b>20 239</b>	<b>51326</b>

Les jours-stagiaires femmes représentent 60,5 % des journées stagiaires contre 39,5 % pour les hommes.

Ce chiffre est conforme à la représentativité des femmes et des hommes dans la population totale du MAAF qui sont respectivement de 58,9 % et 41,1 %. Cet indicateur 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, par genre et par catégorie

Catégorie	Femmes non formées par catégorie	Hommes non formés par catégorie	Total	%		
A	6 310	42,6 %	5 418	58,4 %	11 728	
B	1 778	39,6 %	1 274	41,7 %	3 052	
C	1 247	43,6 %	48	8,7 %	1 295	
<b>Nombre total d'agents non formés</b>	<b>9 335</b>	<b>50,7 %</b>	<b>6 740</b>	<b>52,3 %</b>	<b>16 075</b>	<b>51,7 %</b>

51,7 % des agents du MAAF n'ont pas eu recours à des formations en 2016.

Comme les années précédentes, c'est la catégorie A qui se forme le moins, aussi bien chez les hommes que les femmes, ces chiffres étant constants depuis plusieurs années. On constate également que les hommes se forment un peu moins que les femmes puisque 52,3 % ne sont pas allés en formation contre 50,7 % chez les femmes.

Chez les hommes, ce sont les catégories C qui se forment le plus avec 91,3% des agents qui ont eu accès à une formation en 2016, et chez les femmes ce sont les catégories B qui se forment le plus puisqu'elles représentent 60,8 % des agents formés pour cette catégorie.

## II. Les motivations des stagiaires et leur évolution

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

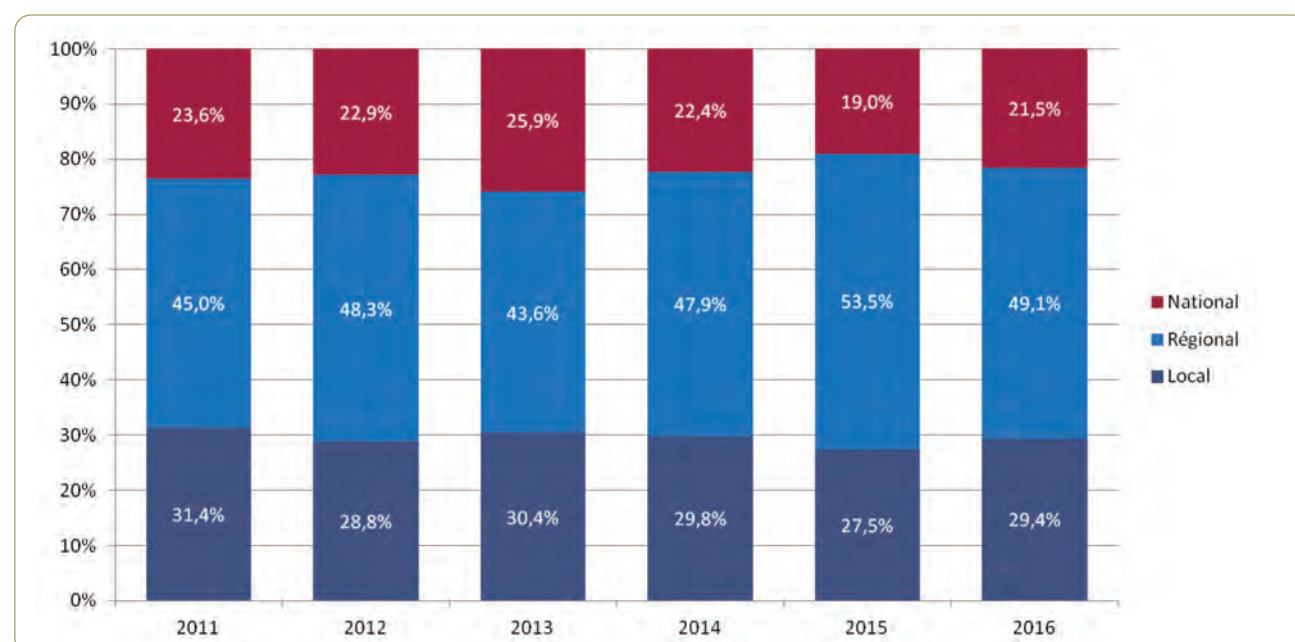
Stagiaires par motivation	Code formation	2012	2013	2014	2015	2016
Préparation examens et concours	PEC	3 577	5 653	2 980	2 235	2 229
Formation statutaire	FS	14 268	1 912	1 971	667	1 158
Adaptation immédiate au poste de travail	T1	25 779	23 719	26 414	28 690	23 370
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	T2	3 630	2 774	2 246	2 423	2 064
Développement et acquisition de nouvelles qualifications	T3	7 646	6 351	6 207	6 380	4 796
Bilan de compétences	BC	24	16	21	20	24
Période de professionnalisation	PP	57	69	7	33	31
Validation des acquis de l'expérience	VAE	32	21	10	6	16
<b>Nombre de stagiaires</b>		<b>55 013</b>	<b>40 515</b>	<b>39 856</b>	<b>40 454</b>	<b>33 688</b>

On constate une augmentation du nombre de stagiaires pour des actions de formation statutaire essentiellement dans l'enseignement agricole. La baisse du nombre total de stagiaires en 2016 (-16% par rapport à 2015) a été ventilée sur les différentes motivations, le développement et l'acquisition des compétences ayant enregistré la plus forte baisse (-24,8%) de stagiaires en 2016. Il faut noter que malgré un contexte de baisse générale de fréquentation des stages de formation, le nombre de stagiaires s'est maintenu en 2016 pour la préparation aux examens et concours.

## 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.

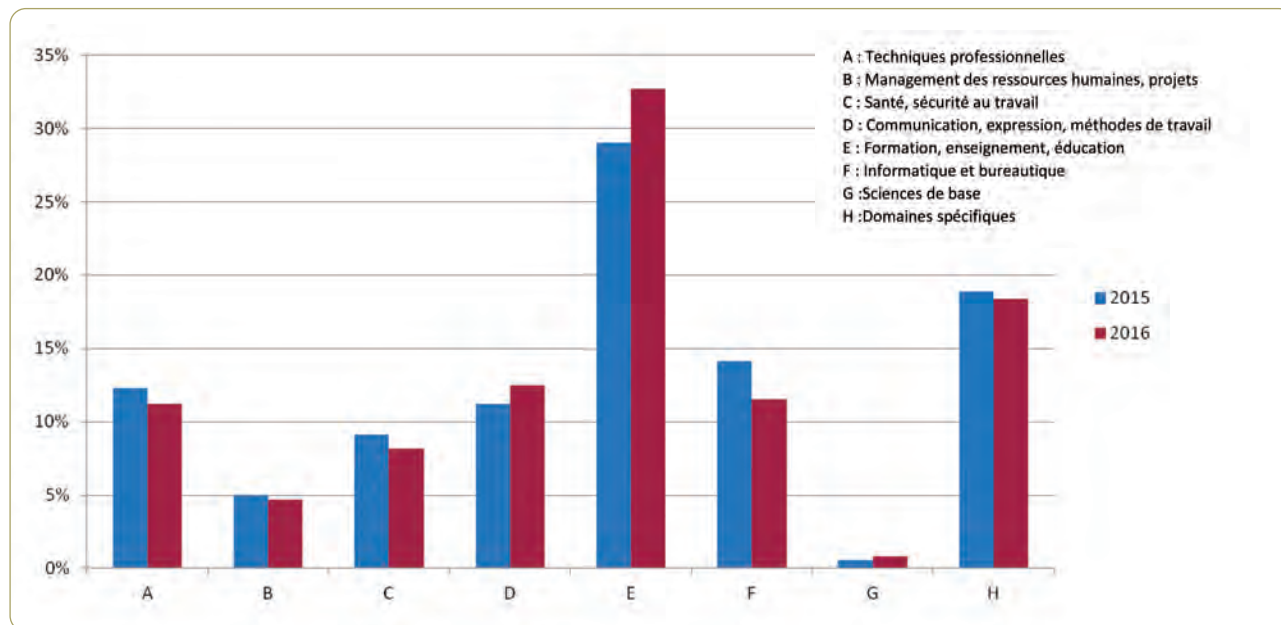
### Niveaux d'initiative de la formation continue





## IV. les thématiques suivies par les stagiaires et leur évolution

### Les journées stagiaires par thématique de formation



Le domaine de formation H recouvre la majorité des formations "métiers" en lien avec les politiques publiques portées par le MAAF sur les thèmes tels que l'agriculture et l'aménagement du territoire, la biodiversité, le développement durable, l'alimentation, la forêt...

Le domaine sciences de base recouvre des formations à visée scientifique (par exemple : les sols, l'agriculture biologique...).

Le domaine techniques professionnelles recouvre les formations administratives à visées RH, juridique, budgétaire et comptable, et achat.

Les périmètres de missions les plus concernés sont ceux de la formation, de l'enseignement et de l'éducation (32,7%) ceux des domaines spécifiques du MAAF (18,4%) auxquels s'ajoutent les sciences de base, pour un total de 52 % des journées de formation dispensées.

## V. Les dépenses de la formation continue

Année	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Budget prévisionnel</b>	5 410 630 €	5 510 808 €	5 510 808 €	5 510 808 €	5 345 913 €
<b>Réalisation</b>	5 347 157 €	5 314 565 €	5 193 824 €	5 264 703 €	4 915 493 €

Le différentiel entre les budgets 2015 et 2016 tient compte des changements de périmètre liés, notamment, au décroisement des effectifs avec le ministère chargé de l'écologie mais la stabilité de l'enveloppe par agent est maintenue.

La réalisation budgétaire 2016 tient compte d'un contexte particulier : sur le BOP 215 central, le différentiel de consommation est dû à des actions engagées en fin d'année 2016 pour un paiement à réaliser en 2017, notamment pour des actions de formation inscrites au plan managérial.

Sur le BOP 215 déconcentré : il convient de prendre en compte le décalage dans le temps d'actions de formation engagées dans le cadre de la mise en œuvre du décret 2015-1120 du 4 septembre 2015 et relatives à l'accompagnement en formation des agents dans les régions fusionnées pour l'acquisition de nouvelles compétences nécessaires à l'exercice de leurs nouvelles missions.

Le budget a ainsi été réalisé à hauteur de 93%, ce qui représente un budget de 4 915 493€ dont 324 578€ sur le Titre II du programme budgétaire 215 pour le paiement des indemnités des formateurs internes.

### Formateurs occasionnels

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 occasionnels permet d'assurer un haut niveau de technicité et de maintenir la qualité de service attendue par les agents. Cette tendance se confirme notamment au travers de la consolidation des réseaux existants avec le recrutement de nouveaux formateurs, à l'image de ce qui a été fait pour les réseaux des formateurs management et des formateurs PAC. En 2016, le MAAF a fait appel à 366 formateurs occasionnels ce qui a représenté 769 dossiers d'indemnités, ce chiffre étant en augmentation.

## 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	71	30	101
		Concours interne	3	6	9
	<b>Total ingénieur de l'agriculture et de l'environnement</b>		74	36	110
	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	Concours externe	8	14	22
		<b>Total ingénieur des ponts, des eaux et des forêts</b>		8	14
	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	Concours externe	13	2	15
		Concours interne	5	-	5
<b>Total inspecteur de la santé publique vétérinaire</b>		18	2	20	
<b>Total A</b>			<b>100</b>	<b>52</b>	<b>152</b>
B	Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	Concours externe	4	4	8
		<b>Total technicien : spécialité forêts et territoires ruraux</b>	4	4	8
	Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	Concours externe	4	6	10
		Concours interne	3	-	3
	<b>Total technicien : spécialité techniques et économie agricoles</b>		7	6	13
	Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	Concours externe	11	1	12
<b>Total technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire</b>			11	1	12
<b>Total B</b>			<b>22</b>	<b>11</b>	<b>33</b>
<b>Total général</b>			<b>122</b>	<b>63</b>	<b>185</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	16 437	20 000	36 437	12 748	10 400	23 148	59 585
B	10 650	2 200	12 850	6 575	2 200	8 775	21 625
C	4 000		4 000	916		916	4 916
<b>Total</b>	<b>31 087</b>	<b>22 200</b>	<b>53 287</b>	<b>20 239</b>	<b>12 600</b>	<b>32 839</b>	<b>86 126</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	3,29	2,50	2,93
B	2,87	2,88	2,87
C	1,40	1,68	1,44
<b>Total</b>	<b>2,89</b>	<b>2,55</b>	<b>2,75</b>

## FOCUS

### MISE EN OEUVRE DU PLAN MANAGERIAL

En application de la circulaire du Premier ministre du 10 juin 2015, le ministère de l'agriculture a élaboré un plan managérial avec pour objectif d'accompagner les personnels encadrant, cadres intermédiaires et cadres supérieurs, tout au long de leur parcours professionnel. L'élaboration du plan managérial a fait l'objet d'une large concertation, au travers de la constitution de groupes de travail et dans les instances de dialogue social.

Le plan comprend 22 actions, dont 16 ont pour objet le développement des compétences managériales en lien direct ou indirect avec la formation continue. L'ensemble des leviers de la gestion des ressources humaines sont mis à contribution pour atteindre cet objectif : évaluation, recrutement, formation, coaching, accompagnement des cadres en dernière partie de carrière... Pour ce qui concerne la formation continue, 4 actions spécifiques ont été retenues :

- ▶ définir des parcours de formation de référence au management ;
- ▶ revoir l'offre de formation au management ;
- ▶ développer le co-développement et les échanges de pratiques vers les communautés de cadres ;
- ▶ assurer une formation initiale au management après promotion interne en catégorie.

## FOCUS

### FORMATIONS MÉTIERS SUR LES SECTEURS D'INTERVENTION « AGRICULTURE » ET « FORÊT-BOIS »

En 2016, le bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFCD) a consolidé l'offre de formation métier relative aux secteurs forêt-bois et, plus généralement, au secteur de l'agriculture. Cette action a été mise en œuvre dans le cadre d'un travail collaboratif avec la DGPE afin de définir les besoins et d'élaborer les contenus pédagogiques. La mise en œuvre de ces formations, inscrites au programme national de formation (PNF), a été confiée à l'INFOMA avec l'aide des réseaux de formateurs internes concernés. Ces formations ont également fait l'objet de partenariats avec l'ONF et le CNPF, aux fins de mutualisation.

Dans ce contexte, 31 formations ont été organisées en 2016 (17 en 2015) pour le secteur "forêt-bois" et 45 formations ont eu lieu en 2016 (27 en 2015) pour le secteur "agriculture". Concernant le secteur "agriculture", le dispositif de formation PAC, qui a fait l'objet d'une actualisation en profondeur, a permis de former 202 nouveaux arrivants en SEA en 2016 et a mobilisé 23 formateurs internes du ministère.

# 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 œuvre 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.

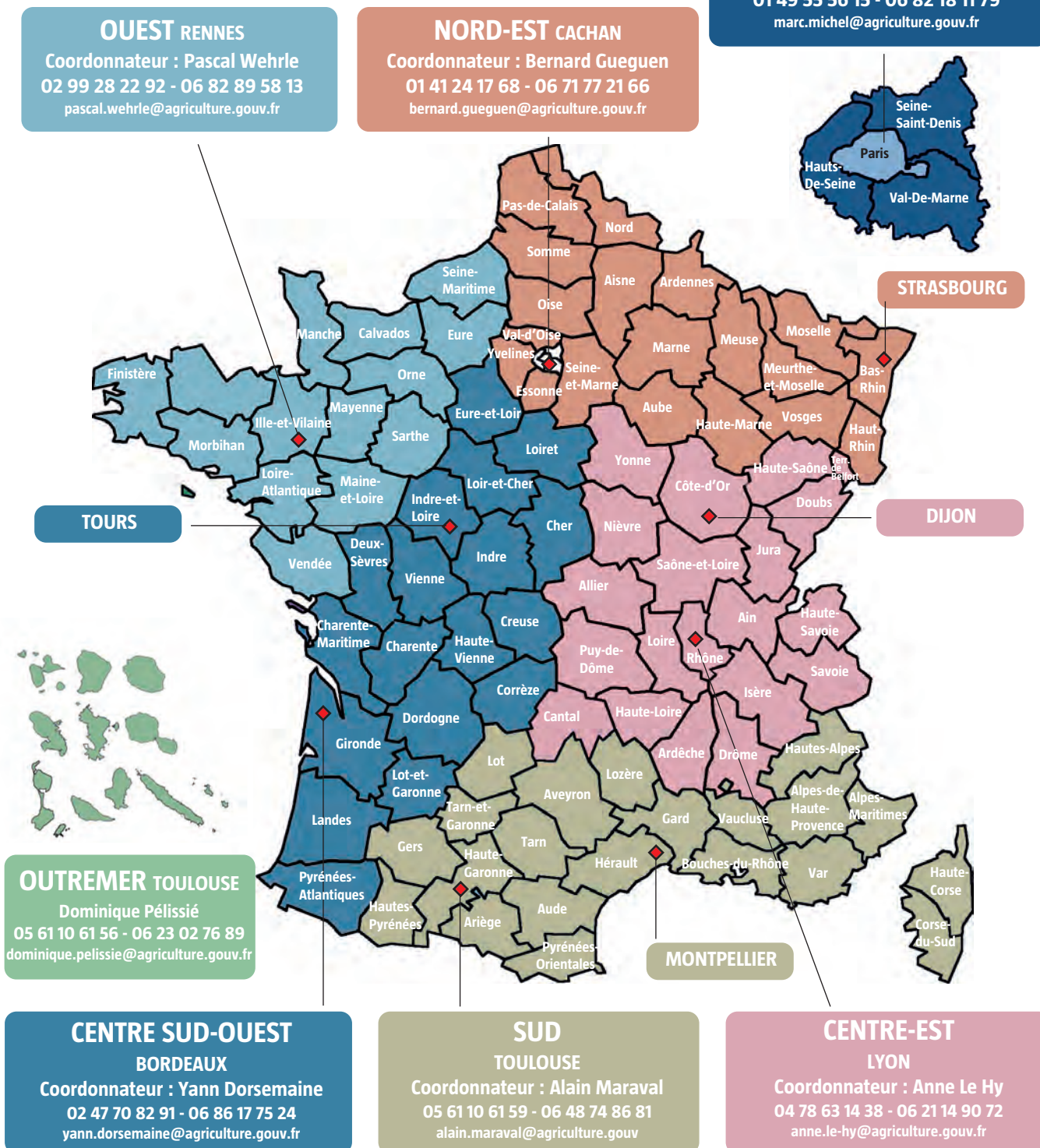
Au sein du réseau, une trentaine d'ingénieurs et d'inspecteurs généraux, chargés de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS), assurent un suivi personnalisé des parcours professionnels des agents. Ce suivi s'appuie notamment sur les entretiens qu'ils ont avec eux. Les IGAPS ont tous une solide 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 annoncée en fin d'année 2014, le RAPS a entrepris une réorganisation interne qui s'est traduite au 1<sup>er</sup> avril 2015 par un redécoupage des inter-régions (voir nouvelle carte ci-après).

## Réseau d'appui aux personnes et aux structures

### Périmètre des missions territoriales



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

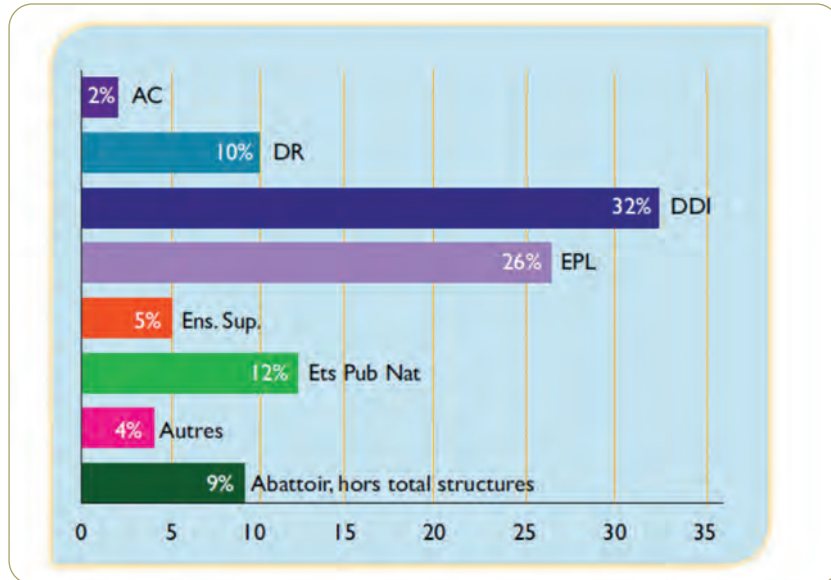


Développement professionnel

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

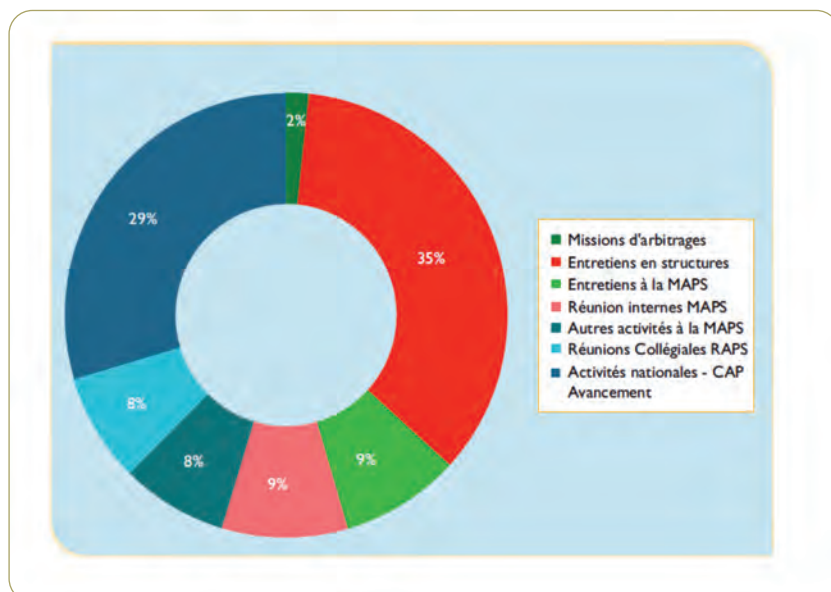
- ▶ En 2016, 747 visites de structures ont été dénombrées dont 235 en DDI (32%), 194 en EPL (26%) et 70 en abattoir (9 %).
- ▶ Par rapport au nombre de structures à visiter, cela correspond à des fréquences de 1 à 2 visites par an en direction départementale interministérielle et en direction régionale, 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 2016



- ▶ 10 392 entretiens individuels pour un peu plus de 23 998 agents à suivre.
- ▶ L'analyse par catégorie des agents rencontrés montre que les IGAPS reçoivent en entretien un peu plus de 55,9 % d'agents de catégorie A, près de 26,8 % d'agents de catégorie B et environ 14,4 % d'agents de catégorie C, 2,9 % 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 2016.
- ▶ 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 41 % en A, 41,5 % en B et 17,5 % en C.

### Répartition des activités des IGAPS en 2016



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 RIFSEEP et bonifications), réunions collégiales (échanges avec les services, formation et ateliers de travail...) et activités locales.

On note en 2016, pour la deuxième année, une rubrique consacrée aux réunions internes de la MAPS (9 % du temps) ; cette rubrique est rendue nécessaire par le temps consacré à la réorganisation du réseau intervenu au 1<sup>er</sup> semestre 2015.

Le temps consacré aux « autres activités de la MAPS » (8%) 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 31 % contre 30 % en 2015. 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 (8 % contre 11 % en 2015) ; 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).

En 2016, sous la conduite de la Direction générale de la Fonction publique (DGAFP), une refonte complète du RIME a été réalisée en interministérialité, le MAAF pilotant les travaux relatifs au domaine fonctionnel Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation.

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

En cohérence avec les travaux du RIME et pour faciliter la lecture et l'utilisation du RMM, le répertoire ministériel a parallèlement fait l'objet d'une révision approfondie. Le comité actualisation du RMM a proposé de regrouper les emplois types par filière d'emploi, de réduire le nombre de ces dernières de 40 à 24, d'introduire chacune par sa définition synthétique et d'ajouter un index des emplois-types par périmètre d'exercice (administration centrale, services déconcentrés, établissements d'enseignement supérieur, autres établissements d'enseignement et autres établissements publics).

La structure des fiches emplois-types a également été revue et le format des rubriques harmonisé. Les compétences nécessaires à un métier donné sont désormais distinguées entre savoirs, savoir-faire et savoir-faire relationnels, dont le niveau requis est précisé, en cohérence avec la gradation utilisée dans le formulaire de compte rendu annuel d'entretien professionnel, et des exemples de postes sont donnés.

22 fiches emplois-types ont été créées et 49 fiches actualisées qui recouvrent des métiers exercés au MAAF, à l'ASP, à l'IFCE et à l'IRSTEA. Leur transcription dans le nouveau format interviendra en 2017 et s'achèvera par la publication d'une nouvelle édition du RMM.



Accessible sur le site intranet du ministère et sur internet, le RMM constitue un outil de référence en matière de GRH et d'aide à la mobilité en identifiant, notamment, avec précision par type d'emploi les compétences communes mises en œuvre dans les différents secteurs d'emploi du MAAF et de ses établissements publics.

Sa dernière édition représente :

- ▶ 46 000 agents (du MAAF et de ses établissements publics) ;
- ▶ près de 250 emplois types ;
- ▶ 40 filières d'emplois, prochainement ramenées à 24.

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

## 2) 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 2016. 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.

Cette année encore, malgré un travail de fiabilisation à partir des données présentes dans le système d'information des ressources humaines Agorha, des hétérogénéités entre régions ou des manques peuvent subsister. Une concertation a été engagée avec les services déconcentrés pour améliorer le cadre de saisie et la qualité des informations collectées.

### Périmètre

L'enquête porte sur les agents présents au 31 décembre 2015.

Elle concerne les agents permanents et non-permanents rémunérés sur les programmes 143, 206, 215, 217 et par FranceAgriMer (FAM), et affectés en DRAAF, DAAF, DD(CS)PP, DDT(M) et en EPLEFPA. Pour ces derniers, l'enquête ne porte que sur les personnels non-enseignants ; et pour le programme 217, que sur les agents MAAF affectés aux ICPE<sup>1</sup>.

L'enquête a permis d'identifier les métiers de 13 415 agents exerçant dans les 7 types de services présents dans les 25 régions.

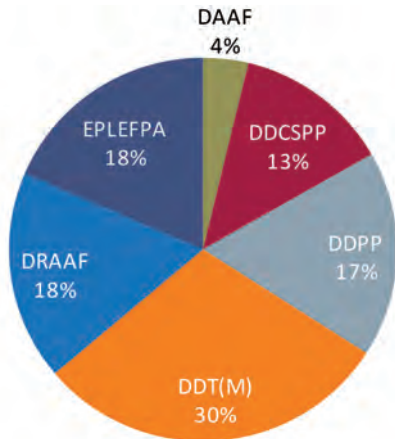
<sup>(1)</sup> les agents de FAM et de l'INSEE en DRAAF ou DAAF et les personnels des CPCM et CSPI imputés sur les dotations du MAAF entrent dans le cadre de l'enquête. A contrario, les agents en poste en établissement d'enseignement supérieur et, en EPLEFPA, les agents des collectivités et les agents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



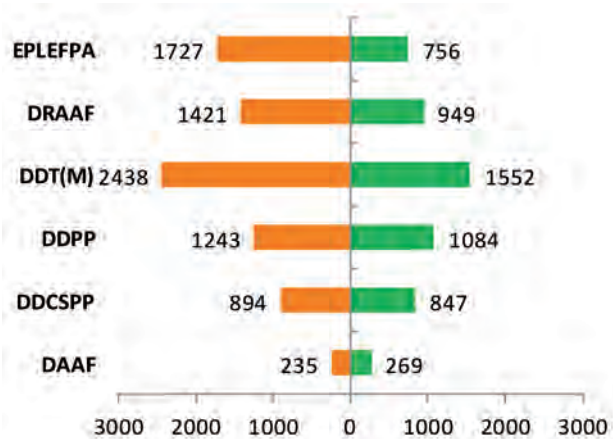
## Effectifs dans les services en région

13 415 agents dans 25 régions.

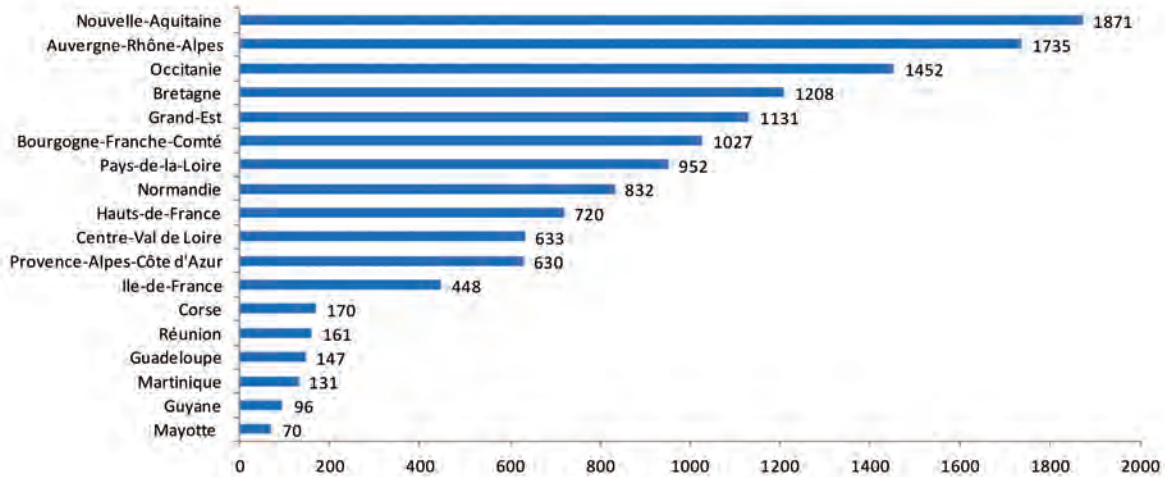
Répartition des agents par service



Répartition par genre et par type de service

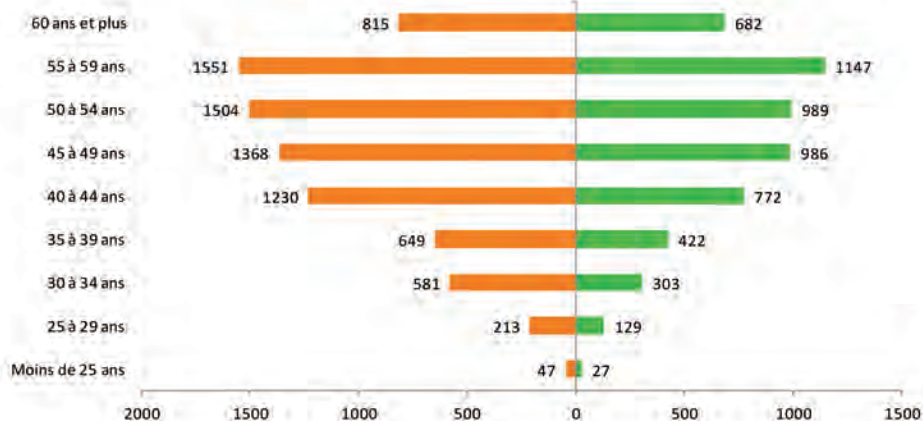


Répartition des effectifs par région



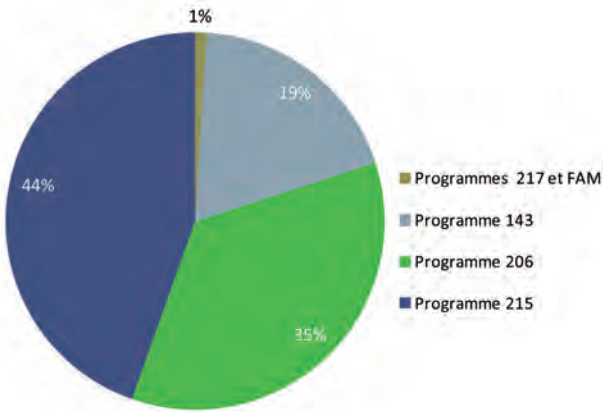
## Populations par programme

Effectifs par tranche d'âge tous programmes confondus

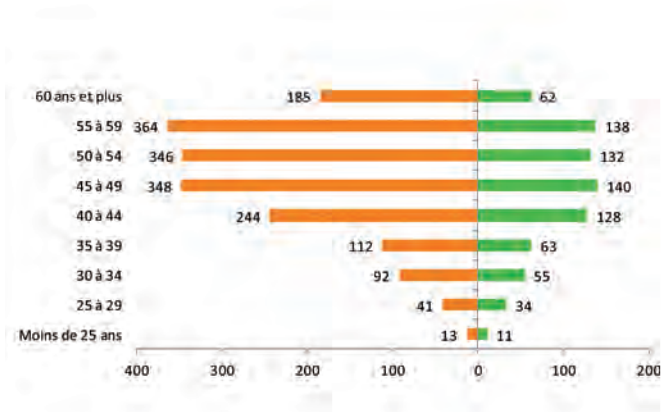


## Effectifs par programme

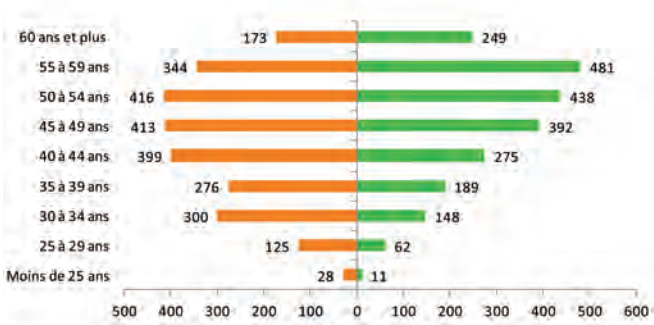
Répartition des effectifs par programme



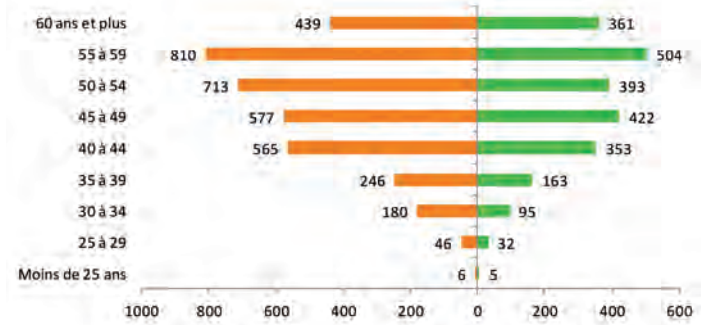
Répartition par tranche d'âges - Programme 143



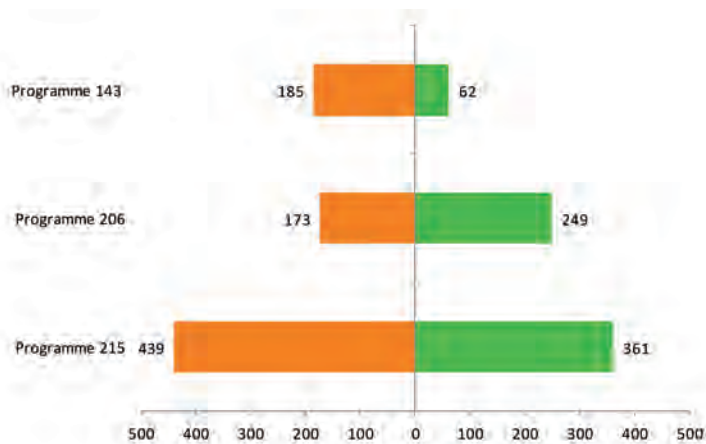
Répartition par tranche d'âges - Programme 206



Répartition par tranche d'âges - Programme 215



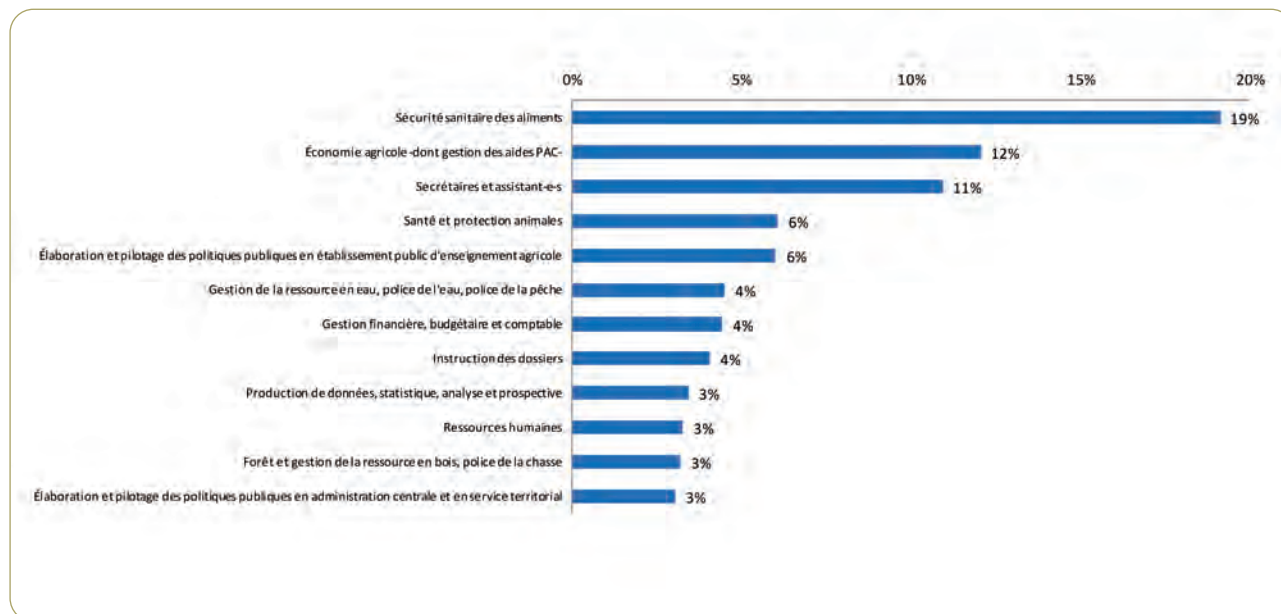
Agents de 60 ans et plus, par programme et par genre



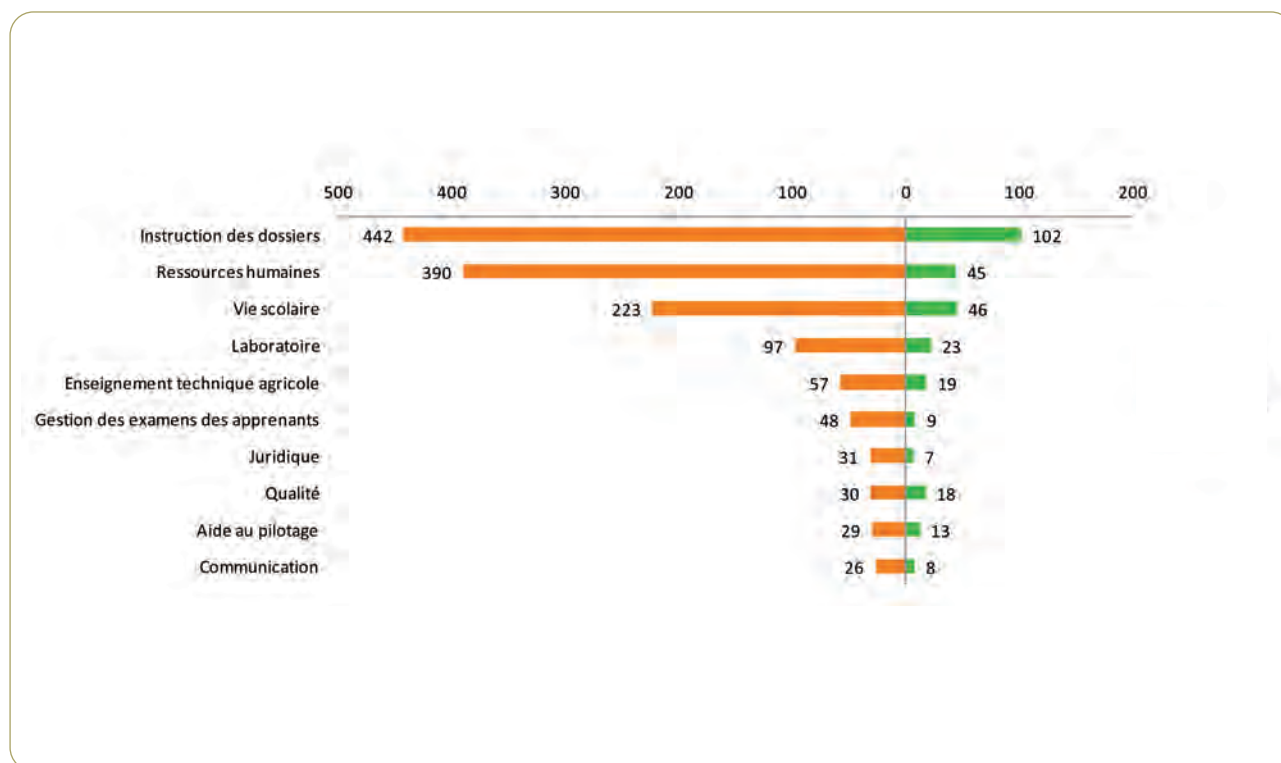
## Filières d'emplois

Les 13 415 agents recensés exercent dans 37 filières d'emplois

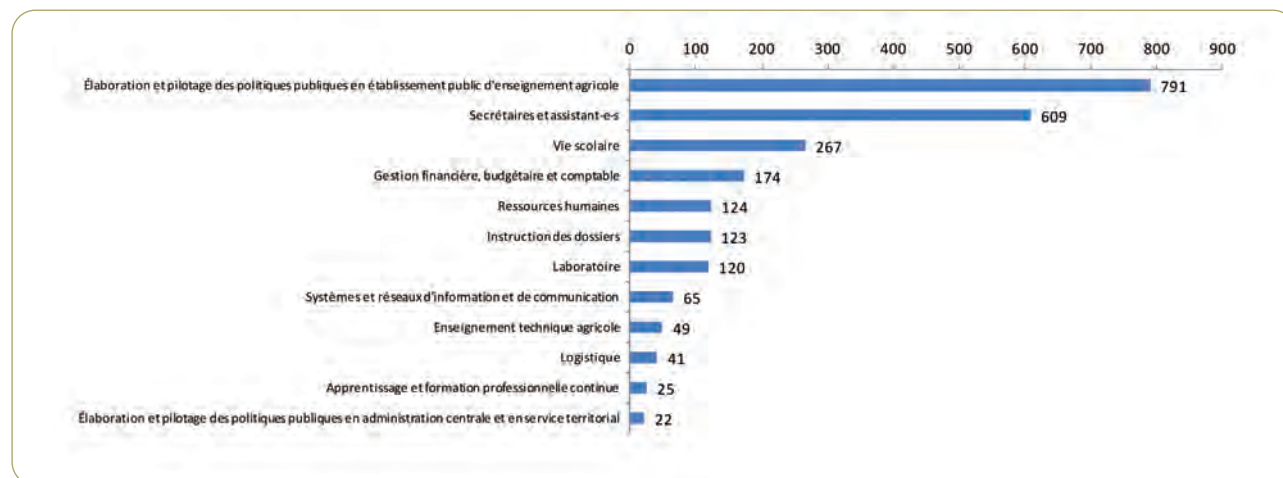
Effectifs dans les principales filières d'emplois



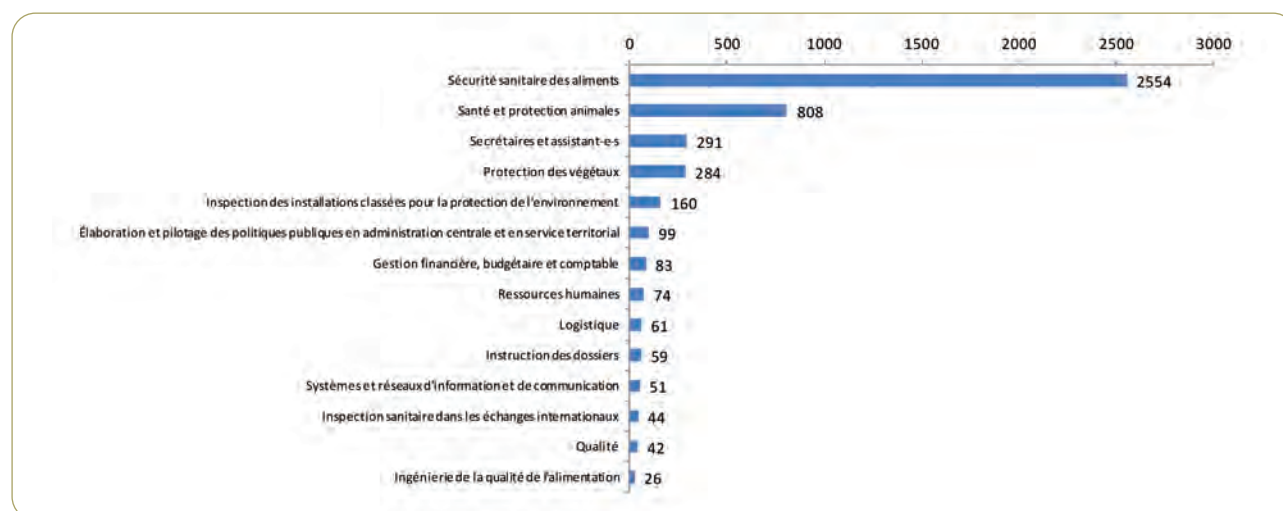
Effectifs dans les principales filières d'emplois féminisées à plus de 60%



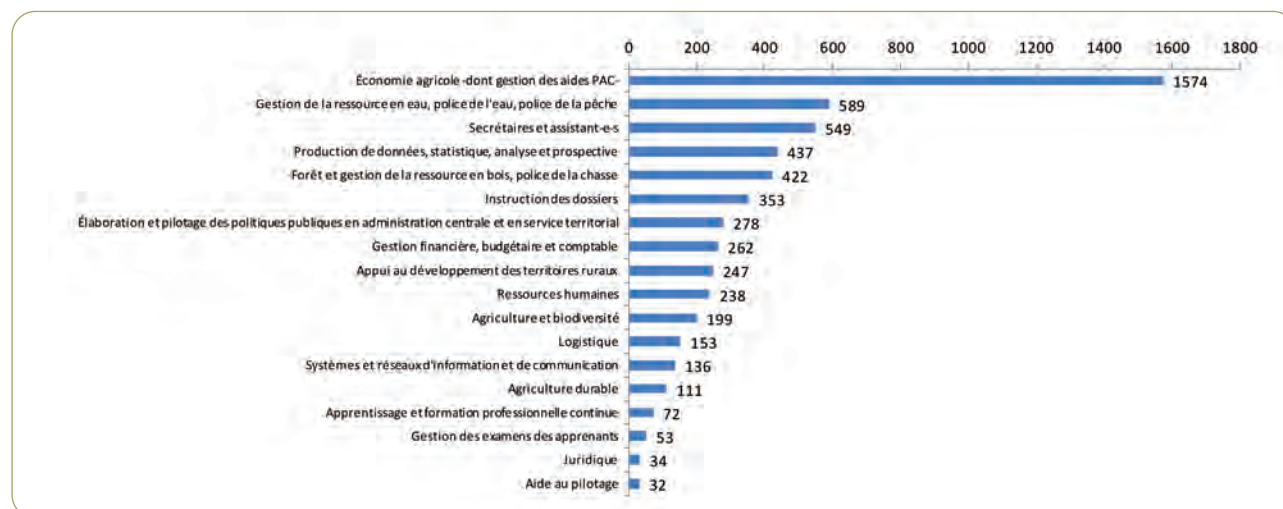
### Effectifs dans les principales filières d'emplois - Programme 143



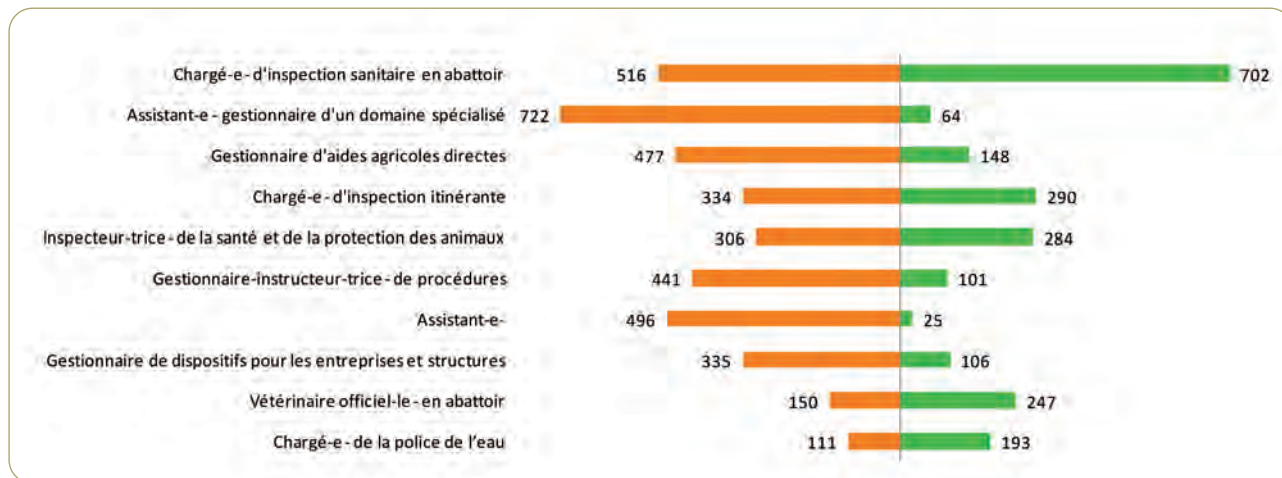
### Effectifs dans les principales filières d'emplois - Programme 206



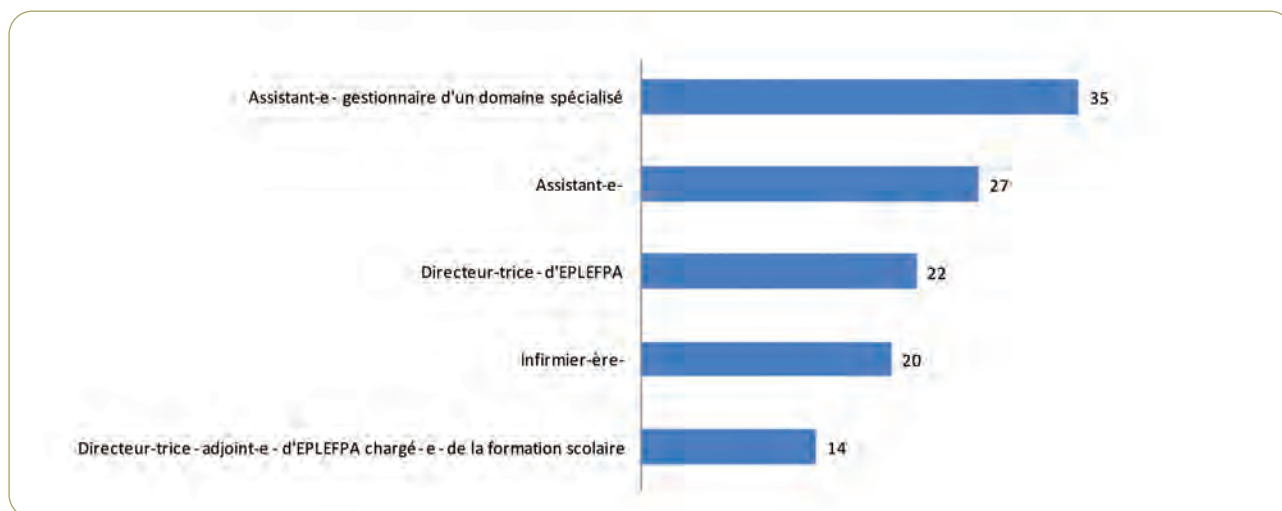
### Effectifs dans les principales filières d'emplois - Programme 215



Répartition par genre pour les 10 principaux emplois-types



Les 5 principaux emplois-types des agents de 60 ans et plus - Programme 143

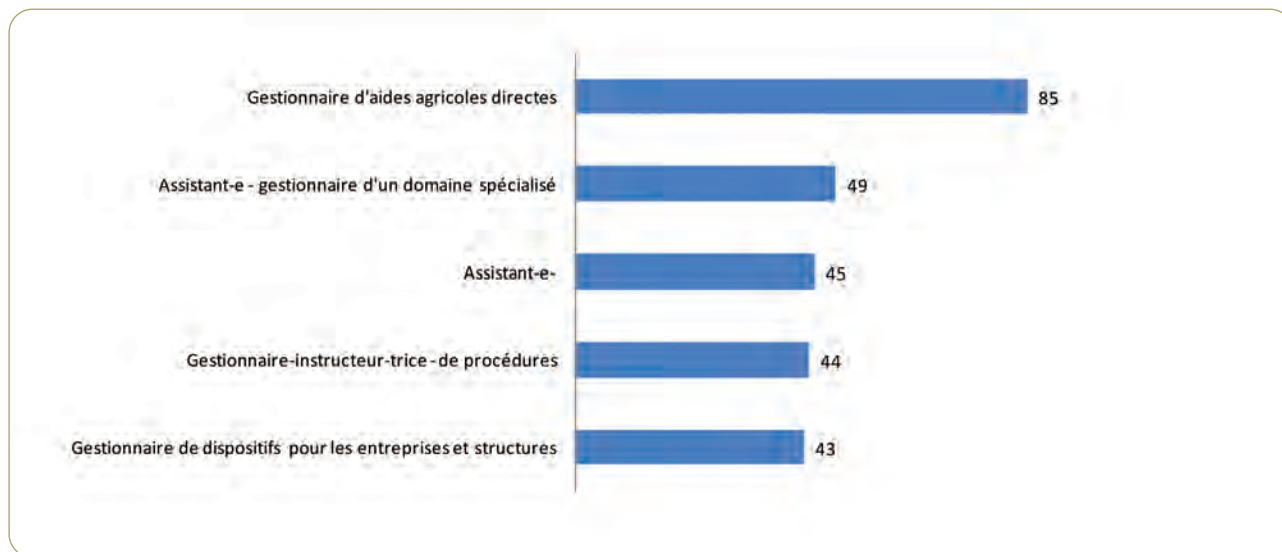


Les 5 principaux emplois-types des agents de 60 ans et plus - Programme 206

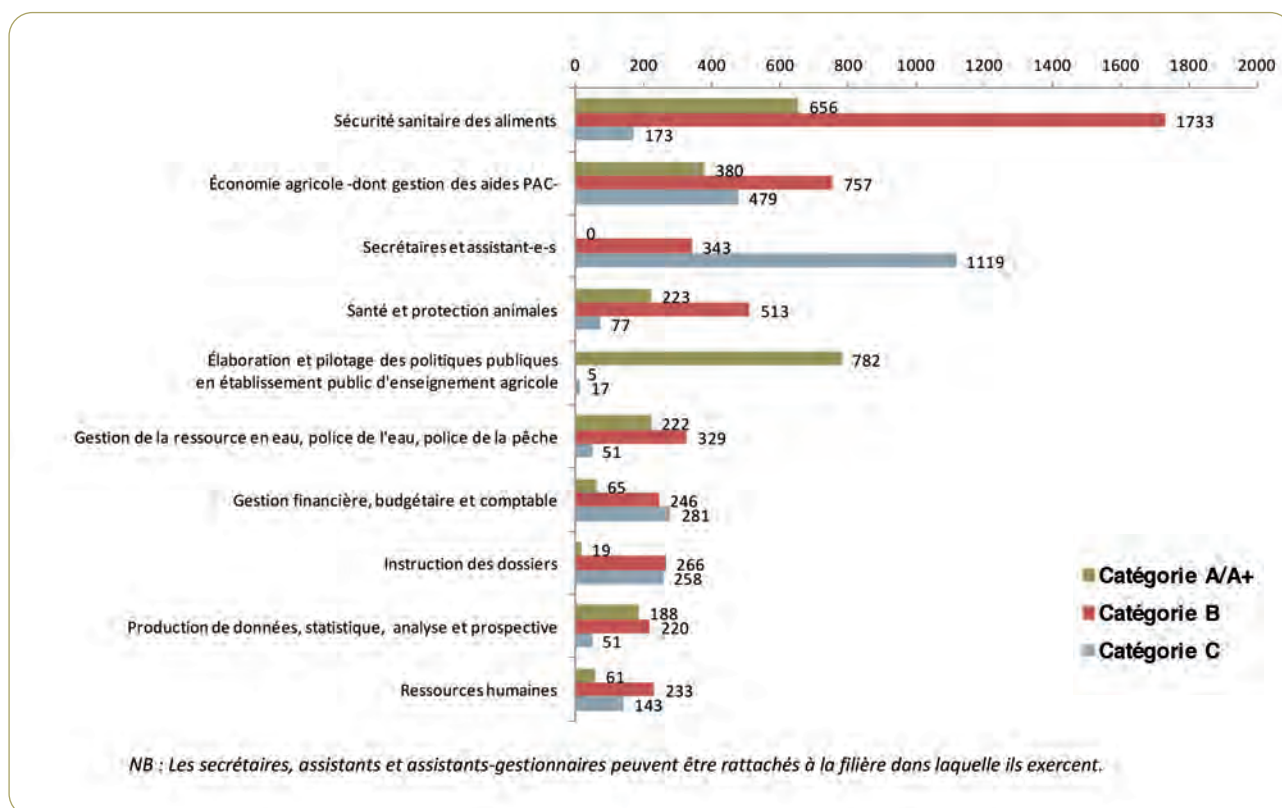


Développement professionnel

Les 5 principaux emplois-types des agents de 60 ans et plus - Programme 215



Répartition par catégorie dans les 10 principales filières d'emplois





## Chapitre V

# Les relations professionnelles

### Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2016

- I. Représentativité des organisations syndicales en 2016 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 2016

### 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

NOTES DE SERVICE RELATIVES  
AUX AGENTS CONTRACTUELS EN 2016

## Chiffres clés 2016

Réunions du CTM : **6**

Avis de CTM sur des projets :

▶ de décrets : **2**

▶ d'arrêtés : **6**

Nombre de jours de grève : **4 269**

Nombre de mouvements de grève : **20**



# Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2016

## I. Représentativité des organisations syndicales en 2016 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, commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires et d'attribuer les droits syndicaux (locaux, autorisations d'absence, décharges de service) aux organisations syndicales du ministère.

La circulaire référencée SG/SRH/SDDPRS/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
23 891	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 2016

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 ont maintenant la possibilité de 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, la décision revient à l'administration centrale (SRH/SDDPRS/BPSR) qui en informe les deux parties, cette mutualisation pouvant intervenir tout au long de l'année.

Pour l'année 2016, quatre organisations syndicales ont demandé la mutualisation avec les établissements suivants : ANSES, IFCE, INAO et FranceAgriMer.

Le nombre d'agents bénéficiant de décharges varie selon la politique de chaque syndicat qui peut, soit concentrer son quota de décharges sur un petit nombre d'agents en attribuant des décharges importantes (entre 10 et 70 % d'un équivalent temps plein) 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 2016 entre décharges de service et autorisations d'absence (hors mutualisation) s'établissent comme suit :

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	19,5	44	0,8
CGT	11,91	10,91	26	1
FO	33,28	32,48	71	0,8
UNSA	31,77	30,27	78	1,5
FSU	51,69	42,61	230	9,08
SUD	4,11	3,46	22	0,65
CFTC/CGC/SNISPV	10,6	9,7	13	0,9
UNIFEF	1,68	1	1	0,68
<b>Total (en ETP)</b>	<b>165,34</b>	<b>149,93</b>	<b>450</b>	<b>15,41</b>

Le nombre d'ETP relevant de la mutualisation est de 5,76. Les établissements publics sous tutelle concernés sont l'ANSES, l'ASP, l'IFCE, l'INAO et FranceAgriMer.

La répartition de ces 5,76 ETP s'est faite de la façon suivante : 3,45 ETP ont été attribués aux établissements et 2,31 ETP ont été attribués aux organisations syndicales du MAAF.

## Actualité du dialogue social

### I. Climat social en 2016

Par rapport à l'année 2015, le nombre de journées de grèves a été multiplié par 3,3 en 2016. En effet, 4 269 journées de grèves ont été comptabilisées en 2016 contre 1 305 en 2015 (2 196 en 2014).

Les mouvements de grève nationale sont un peu plus nombreux (11 mouvements) que les mouvements de grèves ministérielle, locale et catégorielle (10 mouvements).

Le nombre de journées de grève nationale (3 724) est quasiment sept fois plus élevé que celui des grèves ministérielles, locales et catégorielles (545). De mars à juillet 2016, ce sont 2 400 journées de grèves qui ont été comptabilisées contre la loi « travail ».

Si la hausse est essentiellement due aux mouvements nationaux, les mouvements de grève locale et catégorielle sont aussi en augmentation (231 en 2015 ; 545 en 2016).

Au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, les grèves d'ampleur ministérielle, locale ou catégorielle sont quasiment toutes des grèves locales (6 dans des établissements d'enseignement agricole public), à l'exception de deux mouvements de grève catégorielle dans l'enseignement agricole public au niveau régional et un mouvement de grève catégorielle au niveau ministériel, concernant l'enseignement agricole public et l'enseignement supérieur.

Enfin, toujours en ce qui concerne les mouvements propres au ministère, il est constaté que plus de 50 % des préavis de grève locale sont levés suite à des négociations entre organisations syndicales et administration régionale.

## Mouvements d'ampleur nationale

Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées perdues pour fait de grève (= nombre total de grévistes par jour de grève)	% estimé de grévistes le jour de la grève
26 janvier (1 journée)	FSU, FO, CGT, Solidaires (Opposition à la politique d'austérité, aux réformes structurelles...)	735	2,52
8 mars (1 journée)	Solidaires (Journée de lutte pour les droits des femmes)	32	0,19
9 mars (1 journée)	Solidaires, CGT, UNSA (Retrait total de la loi travail)	412	1,78
17 au 31 mars (15 jours)	CGT, Solidaires + FSU les 17, 22 et 31 mars, + CFDT le 22 mars, + FO le 31 mars (Opposition à la loi travail)	1 412	0,21
1er au 30 avril (21 jours)	CGT, Solidaires + FSU le 5 avril + FO et FAFP le 28 avril (Opposition à la loi travail)		
1er au 31 mai (22 jours)	Solidaires + CGT du 2 au 13 mai et les 17, 18, 19 et 26 mai + FO les 3 et 17 mai + FSU les 17, 19 et 26 mai (Opposition à la loi travail)	512	0,23
1er au 30 juin (22 jours)	Solidaires + CGT les 2, 3 et 23 juin + FO les 14, 23 et 28 juin (Opposition à la loi travail)	451	0,23
4 au 22 juillet (15 jours)	Solidaires (Opposition à la loi travail)	25	0,03
14 et 15 septembre (2 jours)	Solidaires + FSU, CGT le 15 septembre (Abrogation de la loi travail)	120	0,28
19 et 20 octobre (2 jours)	Solidaires (Contre la répression syndicale)	9	0,01
29 novembre (1 journée)	CGT (Valeur du point d'indice, création d'emplois, abrogation du RIFSEEP, amélioration des conditions de travail...)	16	0,15
<b>Total</b>		<b>3 724</b>	

## Mouvements d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle

Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées perdues pour fait de grève (= nombre total de grévistes par jour de grève)
28 janvier (1 journée)	SNETAP-FSU, FO Etablissements d'enseignement de Franche-Comté (DGH, ouvertures de sections)	201
27 avril (1 journée)	SNETAP-FSU, FO - EPLEFPA des Landes et des Pyrénées-Atlantiques (Positionnement de l'apprentissage agricole public)	10
12 et 13 mai (2 journées)	SNETAP-FSU EPLEFPA de Macouria (Guyane) (Détérioration climat social de l'établissement)	6
15 juin au 13 juillet (21 jours)	CGT, SUD Rural Territoires et SNETAP-FSU (Grève en période d'examen pour les personnels de l'enseignement agricole dans le cadre de la mobilisation contre la loi travail)	Inclus dans la grève nationale
5 juillet (1 journée)	SNETAP-FSU EPLEFPA de Carpentras (Situation sociale et professionnelle grave d'un agent)	5
1er au 8 septembre (6 jours)	SNETAP-FSU, CGT et SUD Rural Territoires Enseignement agricole en Pays-de-la-Loire (Manque de moyens dans les établissements)	1
30 septembre (1 journée)	SNETAP-FSU EPLEFPA Agricampus de Hyères (région PACA) Situation des agents et climat social intenable	36
14 octobre (1 journée)	SNETAP-FSU LEGTA de Vic-en-Bigorre (région Occitanie) Dysfonctionnements internes à l'établissement	21
3 novembre (1 journée)	SNETAP-FSU Legta de Melle (région Nouvelle Aquitaine) Dysfonctionnements, manque de DGH, manque de moyens pour doubler les classes	18
23 novembre (1 journée)	FSU, CGT, FO, SUD Rural Territoires Catégorielles : enseignements public et enseignement supérieur. Obligations de service des enseignants	247
<b>Total</b>		<b>545</b>
<b>Total général</b>		<b>4 269</b>

## II. Le dialogue social au MAAF

Le CTM a été consulté sur 6 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 2016

	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	3					
CTEA - DGER	7					
CT régionaux DRAAF/DAAF			14%	43%	29%	14%
CT régionaux enseignement agricole			14%	57%	22%	7%
CRIC*		50%	17%	33%		

\*Commission régionales d'information et de concertation

\*\*Sur la base des régions qui avaient répondu au moment de la confection de ce tableau

## 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° 2013-106 du 30 janvier 2013 relatif à l'ouverture de recrutements réservés pour l'accès à certains corps de fonctionnaires de l'État relevant du ministre chargé de l'agriculture et de l'Office national des forêts ;
- ▶ fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants et d'éducation du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

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

- ▶ relatif à la désignation des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt chargées d'une mission régionale ou interrégionale de surveillance phytosanitaire des forêts ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 10 février 2009 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents non titulaires au ministère chargé de l'agriculture ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 30 novembre 2011 portant institution de commissions régionales d'information et de concertation au ministère chargé de l'agriculture ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 29 avril 2004 instituant une commission consultative paritaire compétente pour les emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricole ;
- ▶ relatif aux commissions régionales d'information et de concertation ;
- ▶ relatif à l'exercice des fonctions en télétravail au Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

##### Avis sur les 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) :

- ▶ examen des barèmes d'adhésion au RIFSEEP pour les adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints techniques de formation et de recherche et adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics ;
- ▶ examen des barèmes modifiés d'adhésion au RIFSEEP pour les inspecteurs généraux de l'agriculture et les directeurs des établissements d'enseignement supérieur agricole publics.

### Dans le cadre de questions plus ciblées :

- ▶ feuille de route sociale du MAAF 2016 ;
- ▶ point d'information sur la réforme territoriale de l'État ;
- ▶ présentation du plan d'accompagnement des services d'économie agricole ;
- ▶ présentation de la politique forestière du MAAF ;
- ▶ point d'information sur le décroisement des emplois du MAAF réalisant des missions du MEEM ;
- ▶ point d'information sur le décroisement MAAF/MEEM des postes en DDT(M) ;
- ▶ retour sur l'enquête parlementaire portant sur les conditions d'abattage des animaux de boucherie dans les abattoirs français ;
- ▶ présentation de la note de service relative au temps de travail des agents exerçant leurs fonctions en abattoirs de volaille ;
- ▶ projet de note de service relative au régime juridique applicable aux agents contractuels du MAAF ;
- ▶ point d'information sur la réforme de la chaîne de gestion et de liquidation des pensions au MAAF ;
- ▶ programme national de prévention 2016-2018 ;
- ▶ point d'information sur l'élaboration du plan stratégique DGAL 2017-2020 ;
- ▶ point d'information sur la démarche d'obtention du label Diversité au MAAF ;
- ▶ point d'information sur les structures MAAF non couvertes par un médecin de prévention ;
- ▶ présentation du projet de support de compte-rendu d'entretien professionnel adapté au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) ;
- ▶ point d'information sur le mode d'organisation des élections professionnelles de 2018.

### Au CTEA

#### Avis sur un projet d'ordonnance :

- ▶ relative au dispositif de contrôle de l'application du droit du travail.

#### Avis sur les projets de décrets :

- ▶ relatif à l'expérimentation d'un parcours de formation permettant à des élèves titulaires d'un baccalauréat professionnel agricole d'accéder aux formations d'ingénieur d'établissements d'enseignement supérieur agricole publics ;
- ▶ modifiant l'article D. 531-29 du code de l'éducation, relatif à la revalorisation du montant des bourses nationales d'études du second degré de lycée ;
- ▶ relatif à la journée scolaire ;
- ▶ relatif au fonctionnement en dispositif intégré des Instituts thérapeutiques éducatifs et pédagogiques (ITEP) et des Services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD) ;
- ▶ relatif à la reconnaissance de l'acquisition de blocs de compétences par les candidats préparant l'examen du brevet professionnel agricole dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- ▶ relatif à la reconnaissance de l'acquisition de blocs de compétences par les candidats préparant l'examen du certificat d'aptitude professionnelle agricole dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- ▶ relatif à la reconnaissance de l'acquisition de blocs de compétences par les candidats préparant l'examen du certificat de spécialisation agricole dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- ▶ modifiant le règlement général du brevet professionnel délivré par le ministère de l'agriculture et de la forêt ;
- ▶ relatif au diplôme "Un des meilleurs ouvriers de France" ;
- ▶ relatif aux indemnités allouées à certains personnels stagiaires relevant du ministre chargé de l'agriculture.

#### Avis sur les projets d'arrêtés :

- ▶ introduisant le nouveau livret scolaire pour les élèves du baccalauréat général série scientifique S ;
- ▶ fixant les conditions dans lesquelles les candidats ajournés à la session 2016 aux options du CAPa peuvent se présenter à l'examen du CAPa de la spécialité rénovée correspondante à la session 2017 ;
- ▶ relatif au cadre et aux modalités de formation initiale des personnels enseignants et d'éducation lauréats des concours externes et troisième concours relevant du ministère chargé de l'agriculture ;
- ▶ fixant les modalités d'évaluation et de titularisation des personnels enseignants et d'éducation stagiaires lauréats des concours externes et troisième concours ;
- ▶ fixant les modalités d'évaluation et de titularisation des personnels enseignants et d'éducation stagiaires lauréats des concours internes ;
- ▶ relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation au sein de l'enseignement agricole ;
- ▶ pris en application de l'article 3 du décret relatif à l'expérimentation d'un parcours de formation permettant à des élèves titulaires d'un baccalauréat professionnel agricole d'accéder aux formations d'ingénieur d'établissements d'enseignement supérieur agricole publics ;

- ▶ relatif aux modalités d'attribution du diplôme national du brevet pour les candidats des établissements d'enseignement agricole ;
- ▶ fixant le contenu du livret scolaire pour les classes de quatrième et de troisième de l'enseignement agricole ;
- ▶ relatif aux enseignements dans les classes de quatrième et de troisième de l'enseignement agricole et en annexe : le référentiel de formation pour les classes de quatrième et de troisième de l'enseignement agricole ;
- ▶ fixant les grilles horaires pour les classes de quatrième et de troisième de l'enseignement agricole et en annexes : la grille horaire de quatrième de l'enseignement agricole et la grille horaire de troisième de l'enseignement agricole ;
- ▶ portant création et fixant les modalités de délivrance du brevet d'études professionnelles agricoles spécialité « travaux en exploitation de polyculture élevage » et en annexe : le référentiel de diplôme de la spécialité « travaux en exploitation de polyculture élevage » du brevet d'études professionnelles agricoles ;
- ▶ portant création de l'unité facultative « mobilité » dans le diplôme du baccalauréat professionnel pour les spécialités délivrées par le ministère chargé de l'agriculture ;
- ▶ relatif aux conditions d'attribution de l'indication « section européenne » pour les spécialités du baccalauréat professionnel délivrées par le ministère chargé de l'agriculture ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 10 juin 2015 modifié, portant création de la spécialité « métiers de l'agriculture » du certificat d'aptitude professionnelle agricole et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 10 juin 2015 portant création de la spécialité « maréchal-ferrant » du certificat d'aptitude professionnelle agricole et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ fixant les modalités d'évaluation de l'enseignement, commun et facultatif, d'éducation physique et sportive pour les spécialités du baccalauréat professionnel préparées dans les établissements de formation initiale de l'enseignement agricole ;
- ▶ fixant les modalités d'évaluation des enseignements, commun et facultatif, d'éducation physique et sportive pour le baccalauréat d'enseignement général série "S" spécialité "écologie, agronomie et territoires" préparée dans les établissements de formation initiale de l'enseignement agricole ;
- ▶ relatifs à la formation, l'évaluation et la titularisation des enseignants et CPE stagiaires ;
- ▶ fixant les conditions dans lesquelles les candidats ayant préparé l'option « entretien de l'espace rural » du certificat d'aptitude professionnelle agricole selon la modalité des unités capitalisables peuvent bénéficier d'équivalences entre les unités capitalisables obtenues et les unités capitalisables constitutives des spécialités « jardinier paysagiste » ou « travaux forestiers » du certificat d'aptitude professionnelle agricole ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 10 juin 2015 portant création de la spécialité « lad-cavalier d'entraînement » du certificat d'aptitude professionnelle agricole et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ fixant les conditions dans lesquelles les candidats ayant préparé l'option « soigneur d'équidés » du certificat d'aptitude professionnelle agricole selon la modalité des unités capitalisables peuvent bénéficier d'équivalences entre les unités capitalisables obtenues et les unités capitalisables constitutives de la spécialité « palefrenier soigneur » du certificat d'aptitude professionnelle agricole ;
- ▶ fixant les conditions dans lesquelles les candidats ajournés à l'option « soigneur d'équidés » du certificat d'aptitude professionnelle agricole à la session 2017 peuvent se présenter à la session 2018 de la spécialité « palefrenier soigneur » du certificat d'aptitude professionnelle agricole ;
- ▶ relatif à la dispense et à l'adaptation de certaines épreuves ou parties d'épreuves à l'examen du diplôme national du brevet, pour les candidats présentant un handicap ;
- ▶ fixant les clauses types des conventions relatives aux séquences en milieu professionnel et aux stages prévus respectivement aux articles R. 715-1 et D.811-140 du code rural et de la pêche maritime et projet de note de service relative aux périodes de formation en milieu professionnel, stages et autres séquences en milieu professionnel des élèves et étudiants de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles ;
- ▶ relatif aux indemnités allouées à certains personnels stagiaires relevant du ministre chargé de l'agriculture ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 20 juin 2016 relatif aux enseignements dans les classes de troisième de l'enseignement agricole, et en particulier le programme de l'enseignement d'histoire et géographie ;
- ▶ portant création de la spécialité « conduite et gestion de l'entreprise agricole » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « conduite et gestion de l'entreprise agricole » du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire ;
- ▶ portant création de la spécialité « conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole » du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire ;
- ▶ portant création de l'option « responsable d'entreprise agricole » du brevet professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ fixant les modalités décentralisées des enseignements, commun et facultatif, d'éducation physique et sportive (EPS) pour le baccalauréat technologique série STAV ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 11 décembre 2012 fixant les équivalences entre le baccalauréat professionnel et le brevet professionnel délivrés par le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt et le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport délivré par le ministre des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative ;
- ▶ relatif à l'obtention d'unités de certification du brevet d'études professionnelles agricoles spécialité « Services aux personnes » pour les titulaires du titre professionnel « Assistante de vie aux familles » ;
- ▶ relatif à l'obtention d'unités de certification du certificat d'aptitude professionnelle agricole spécialité « Services aux personnes et vente en espace rural » pour les titulaires du titre professionnel « Assistante de vie aux familles ».

*Dans le cadre de questions plus ciblées :*

- ▶ information sur le projet de note de service sur la mobilité des enseignants et des conseillers principaux d'éducation ;
- ▶ information sur la réorganisation des comités régionaux de l'enseignement agricole (CREA) dans le cadre de la réforme territoriale ;
- ▶ information sur le dispositif national d'appui ;
- ▶ projet de note de service sur la rentrée 2017 ;
- ▶ projet de 6<sup>ème</sup> schéma prévisionnel national des formations ;
- ▶ point d'information consacré à la note de service relative à la conclusion de conventions d'objectifs dans l'enseignement technique agricole public ;
- ▶ point d'information relatif aux effectifs élèves dans l'enseignement agricole à la rentrée 2016-2017 ;
- ▶ point d'information sur la situation financière des EPLEFPA ;
- ▶ point d'information sur la répartition de la Dotation globale horaire (DGH) dans chacune des régions.

**Consultation sur des projets de textes**

*Avis sur le projet de décret :*

- ▶ instituant les préfets délégués territoriaux de l'ODEADOM

*Dans le cadre de questions plus ciblées :*

- ▶ point d'information sur la réforme territoriale de l'État ;
- ▶ retour sur les dialogues de gestion concernant les programmes 206 et 215 ;
- ▶ présentation de la directive nationale d'orientation du ministère de l'agriculture ;
- ▶ information sur le projet de transfert des crédits de fonctionnement des DRAAF du programme 215 vers le programme 333.

### III. Le dialogue social local

Le dialogue social se déroule à la fois dans les comités techniques (CT) des directions départementales interministérielles (DDI), relevant des services du premier ministre et dans les CT relevant du ministère chargé de l'agriculture. Ces derniers sont les 13 CT régionaux, les 5 CT départementaux d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion et Mayotte) et les 13 CT régionaux de l'enseignement agricole.

#### Principaux sujets traités en 2016 au sein des CT des DRAAF / DAAF / DRIAAF

Par au moins deux tiers	Par au moins la moitié	Par au moins un tiers
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ARTT/RIALTO (bilan, ajustement, jours de fermeture, GESTOR)</li> <li>▶ Formation continue (bilan 2015, plan 2016, propositions 2017)</li> <li>▶ Primes (modulation, harmonisation, bilan) - Prime spéciale, critères d'attribution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Locaux (immobilier, déménagements, entretien, sécurité)</li> <li>▶ Gestion des ressources humaines (mobilités, mouvements de personnels, 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 - Repositionnement des agents</li> <li>▶ Télétravail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Budget de fonctionnement, BOP moyens</li> <li>▶ CHSCT (composition, articulation CT/CHSCT, etc)</li> <li>▶ Hygiène et sécurité (registre, bilan, crédits, convention MSA) - Prévention des RPS - Assistants de prévention</li> <li>▶ PFR/RIFSEEP</li> </ul>

#### Principaux sujets traités en 2016 au sein des CT régionaux de l'enseignement agricole

Par au moins deux tiers	Par au moins la moitié	Par au moins un tiers
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Rentrée scolaire 2016 (préparation, évolution des structures pédagogiques, effectifs, personnels, mouvements, dotation horaire globale)</li> <li>▶ Formation professionnelle continue des personnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ PREA (projet régional de l'enseignement agricole : planning d'avancement, actualisation) - PREA public</li> <li>▶ Etat des lieux des formations</li> <li>▶ Bilan des examens, résultats scolaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Indicateurs 2015 et 2016 du programme 143 et BOP 143 pour 2016 (LOLF)</li> <li>▶ Hygiène et sécurité (fonctionnement du CHSCT, bilan CoHS, tenue d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, etc)</li> <li>▶ Fonctionnement des instances suite à la réforme territoriale (réunion conjointe des instances, règlement intérieur, etc)</li> </ul>

## Principaux sujets traités au sein des CRIC

Par au moins deux tiers	Par au moins la moitié	Par au moins un tiers
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Evolution des effectifs et des moyens BP 206 et 2015</li> <li>▶ Présentation du DRF 2015/ DRF 2016</li> <li>▶ Décroissements MAAF et MEEM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Action sociale ministérielle (restauration collective, suivi médical, médecine de prévention, prestations sociales)</li> <li>▶ Bilan 2015, avancée du programme régional de formation 2016</li> <li>▶ Risques professionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Bilan social par BOP 206 et 215 (répartition des effectifs par missions, tranche d'âge et sexe en ETPT) – Dispositif régional de GPEC – Protocole</li> <li>▶ Suites de la réforme territoriale</li> </ul>

## FOCUS

### Notes de service relatives aux agents contractuels en 2016

#### Régime juridique et conditions d'éligibilité au dispositif de déprécarisation

Afin d'améliorer la situation des agents contractuels, dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique et en application de la loi du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, le ministère chargé de l'agriculture a organisé des groupes de travail et publié des notes de service.

Une première note précise le régime juridique applicable aux agents contractuels du ministère, après les différentes modifications du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État (SG/SRH/SDDPRS/2016-587 du 19 juillet 2016, « Régime juridique applicable aux agents contractuels du ministère chargé de l'agriculture régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié »).

Des groupes de travail paritaires ont par ailleurs participé à l'élaboration de notes de service qui s'appliqueront aux agents contractuels des établissements de l'enseignement supérieur agricole et des établissements de l'enseignement technique agricole.

Une autre note précise les conditions d'éligibilité des agents contractuels au dispositif de déprécarisation, après sa prorogation jusqu'au 13 mars 2018 par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, ainsi que les conditions d'accès aux corps de fonctionnaires des lauréats aux voies de recrutement organisées dans ce cadre et leurs modalités de classement dans ces corps (SG/SRH/SDDPRS/2016-893 du 21 novembre 2016, « Prorogation du dispositif de titularisation des agents contractuels du MAAF et de ses établissements publics, introduit par la loi « déprécarisation » du 12 mars 2012 »).



# Protection juridique et régime disciplinaire

## I. Protection fonctionnelle des fonctionnaires en 2016

En 2016, 26 agents ont adressé une demande de protection fonctionnelle au service des affaires juridiques, qui a ouvert 31 dossiers. 10 dossiers, concernant des agents victimes d'attaques (outrage, actes d'intimidation, violences ou menaces de mort, diffamation, chantage, séquestration), ont été portés devant un tribunal correctionnel 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 un dossier, un agent a vu l'auteur des faits condamné par un tribunal correctionnel à une peine de 2 mois d'emprisonnement ferme et 6 000 euros d'amende pour acte d'intimidation envers un dépositaire de l'autorité publique. Dans un autre dossier, deux agents ont vu l'auteur des faits condamné à une peine de 8 mois d'emprisonnement avec sursis pour outrage à personne chargée d'une mission de service public. Dans un autre dossier, l'auteur des faits d'outrage à une personne chargée d'une mission de service public et de mauvais traitements envers un animal placé sous sa garde a été condamné à 3 mois d'emprisonnement avec sursis, 500 euros d'amende et le tribunal correctionnel a prononcé à son encontre une peine complémentaire d'interdiction d'exercer une activité professionnelle en contact avec les animaux pour une durée de 5 ans. Enfin, certains agents ont demandé et obtenu des dommages et intérêts en réparation de leur préjudice moral pour des sommes allant de l'euro symbolique à 3 000 euros.
- ▶ Dans un dossier, un agent a vu le prévenu relaxé pour des faits de menaces de mort, le tribunal correctionnel ayant jugé que l'infraction n'était pas caractérisée. Dans deux dossiers de harcèlement moral, l'un ayant donné lieu à l'ouverture d'une information judiciaire et l'autre à une enquête préliminaire, il a été considéré que l'infraction n'était pas caractérisée. Enfin, dans deux dossiers, l'affaire a fait l'objet d'un classement sans suite avec une mesure de rappel à la loi contre l'auteur des faits.
- ▶ Dans un dossier, la demande de protection fonctionnelle a fait l'objet d'une décision de refus parce que les dégradations dont se plaignait l'agent concernaient le local d'une association dans laquelle ce dernier avait une activité de bénévole en dehors de son activité professionnelle.
- ▶ Les autres dossiers ont pu faire l'objet d'une décision de protection fonctionnelle alors qu'ils n'ont pas encore donné lieu à une décision de poursuite par les autorités judiciaires.
- ▶ Compte tenu de la durée des procédures judiciaires, quatre prévenus poursuivis pour des faits de violences, de dégradations de biens d'utilité publique, d'outrages et d'actes d'intimidation ont été condamnés en 2016 pour des dossiers de protection fonctionnelle ouverts en 2015. Un dossier de dénonciation calomnieuse de 2015 a fait l'objet d'une décision de classement sans suite pour infraction insuffisamment caractérisée, en 2016. Enfin, un agent a vu son agresseur relaxé en 2016 pour des faits de menace de mort qui avaient fait l'objet d'une décision de protection fonctionnelle en 2015.
- ▶ Lorsque la question de la prise en charge des honoraires d'avocats ne se pose pas, parce que des poursuites pénales ne sont pas engagées, la protection fonctionnelle comprend une assistance juridique, ainsi que des mesures de soutien et de prévention dont le choix est laissé à l'appréciation de l'administration.

## II. Fautes commises et sanctions prononcées en 2016

Fautes	Détournement, conservation de fonds, malversation		Absences irrégulières, abandon de fonction		Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Ivresse		Mœurs		Condamnations pénales		Incorrections, violences et insultes		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Révocation		1														1
Déplacement d'office		2														2
Mise à la retraite d'office																
Blâme				2												2
Licenciement						1				1						2
<b>Total</b>		<b>3</b>		<b>2</b>		<b>1</b>				<b>1</b>						<b>7</b>

## 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. La protection sociale complémentaire

### L'action en faveur des travailleurs en situation de handicap ou d'inaptitude

- I. Contexte du handicap
- II. Evolution des recrutements annuels
- III. Convention FIPHPF / MAAF

### 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

## Chiffres clés 2016

**Budget de l'action sanitaire et sociale, dépenses directes :**

**9 870 222 €**

**Dépenses au titre de la restauration :**

**3 390 267 €**

**Dépenses au titre de la prestation de secours :**

**336 408 €**

**Dépenses pour les réservations de logements :**

**65 090 €**

**Recrutement de personnes handicapées :**

**23**

**Taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi :**

**4,83 %**

# Objectifs, organisation et acteurs

La politique d'appui social au personnel s'articule autour de l'action sociale et de 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)**

- ▶ **vis à vis des agents**, assure un suivi personnalisé des parcours professionnels et du déroulement des carrières des agents et une mission d'écoute, de suivi, de conseil et d'orientation ;
- ▶ **vis à vis du secrétariat général**, contribue à la préparation des décisions en matière de mutations, de promotions et participe activement aux réflexions relatives aux ressources humaines et à l'organisation des services.

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

**Le médecin local de prévention** définit et évalue la surveillance médicale des agents publics à travers la mise en œuvre de visites médicales (systématiques, à la demande de l'administration ou des agents). Il intervient directement sur l'environnement professionnel dans le cadre du tiers temps. Il intervient dans le champ de la médecine statutaire : comité médical et commission de réforme. Il est membre de droit du CHSCT.

**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 le chef de service, auprès duquel chacun est placé, dans la démarche d'évaluation des risques et 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. Il est associé aux travaux du CHSCT compétent pour son service. Il assiste de plein droit aux réunions de ce comité.

**Les assistants de service social** ont pour mission 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 organismes de protection sociale complémentaire** : en 2016 le ministère a procédé à un nouveau référencement en prévision de la fin programmée de celui qui courait jusqu'à fin 2016 avec Harmonie Fonction Publique. Trois organismes ont été retenus : HFP, AG2R et Groupama. Ces référencements entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour une durée de sept ans.

# Bilan des dépenses d'action sanitaire et sociale

En 2016, les crédits ont été préservés malgré les contraintes fortes portant sur le programme 215.

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

AXES	2015		2016	
	Engagements	Paiements	Engagements	Paiements
<b>TITRE 3</b>				
RESTAURATION parisienne	1 218 343	1 172 730	1 142 683	1 191 093
RESTAURATION services déconcentrés	2 296 924	2 212 534	2 199 174	2 199 174
ASMA NATIONALE	3 383 685	3 453 290	3 383 685	3 383 685
Subvention : 2 687 635€				
Subvention colonie : 696 050€				
LOGEMENTS 1 réservations + ADIL	131 040	131 040	65 090	65 090
MEDECINE DE PREVENTION (SD)	1 065 041	1 026 476	1 041 578	1 041 578
ACTION SOCIALE (INAVEM, journée SIDA)	49 675	49 675	46 837	26 312
COMITES MEDICAUX (expertises médicales)	9 946	9 846	11 343	11 343
MUTUELLES (Actuaire référencement 2017)		27 754	29 698	29 698
CREDITS SANTE et SECURITE AU TRAVAIL (abonnements, convention TMS, intervenants colloque, dispositif prévention tertiaire RPS, frais de déplacement, documentation, marché IAPR, expertise SEA)	244 257	234 785	386 454	271 963
SECTEUR HANDICAP (aménagement de postes, convention, formation)	4 727	5 719	197 815	144 530
Fonds de concours FIPHFP	555 894	552 218	547 640	547 640
<b>TOTAL TITRE 3</b>	<b>8 959 531 €</b>	<b>8 876 066 €</b>	<b>9 051 996 €</b>	<b>8 912 104 €</b>
<b>TITRE 2</b>				
SECOURS (287 dossiers présentés – 275 secours accordés)	364 410	364 410	336 408	336 408
PRESTATIONS SOCIALES interministérielles et ministérielles	663 547	663 547	621 710	621 710
<b>TOTAL TITRE 2</b>	<b>1 027 957 €</b>	<b>1 027 957 €</b>	<b>958 118 €</b>	<b>958 118 €</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>9 987 488 €</b>	<b>9 904 023 €</b>	<b>10 010 114 €</b>	<b>9 870 222 €</b>

Outre les dépenses directes, le ministère contribue à l'action sociale en accordant des dispenses de service à hauteur de 7 ETP et en mettant 15 agents à disposition de l'Asma, soit 13 auprès de l'Asma nationale et 2 auprès de l'Asma RP. Le coût de ces postes pour 2016 s'élève à 1 261 210 €, répartis comme suit :

ASMA NATIONALE	2015	2016
Dispenses de service = 7 postes	455 210	430 914
15 mises à disposition	873 120	830 296

# L'action sociale

## I. Le service social du personnel

Le service social du personnel du ministère est constitué d'un réseau de 16 assistants de service social (ASS). Son rattachement hiérarchique à la conseillère technique nationale (CTN) pour un pilotage national permet aux ASS de travailler localement en toute indépendance.

### L'activité du service social en 2016

#### Aide individuelle

	Personnes reçues	Entretiens	Liaisons avec les partenaires <sup>1</sup>
2014	2 359	6 716	2 422
2015	2 078	6 242	2 534
2016	2 266	6 304	1 942

L'ASS reçoit lors de permanences ou sur rendez-vous, au bureau dont il dispose dans sa résidence administrative. Il se déplace aussi, pour des permanences régulières ou à la demande, dans les autres structures de son secteur.

En 2016, les 16 ASS ont conseillé, orienté et accompagné 2260 personnes au cours de 6304 entretiens individuels (3787 en face à face et 2517 téléphoniques).

Le nombre d'entretiens par personne reste constant d'année en année, de l'ordre de 3 entretiens par personne reçue.

Les personnes reçues (à l'exception des retraités et ayants droits) sont classées par catégorie statutaires.

Sont distingués dans la catégorie «contractuel», les agents contractuels État (ACE) et les agents contractuels payés par les établissements (ACB). Même si ces agents ne sont pas éligibles à l'action sociale du ministère, les ASS les reçoivent, les conseillent, les orientent.

<sup>1</sup> Ensemble des contacts, y compris téléphoniques, ayant pour objet un signalement, une transmission d'information, une analyse de situation, la recherche de solution.

	Total personnes reçues	Titulaires	ACE	ACB	CDD courte durée	Retraités
2015	2 078	1 530	184	225	32	107
2016	2 266	1 681	198	246	34	107

#### Répartition par catégorie (hors retraités et ayants droits)

	Catégorie	Catégorie B	Catégorie C
2015	599	665	707
2016	711	733	715

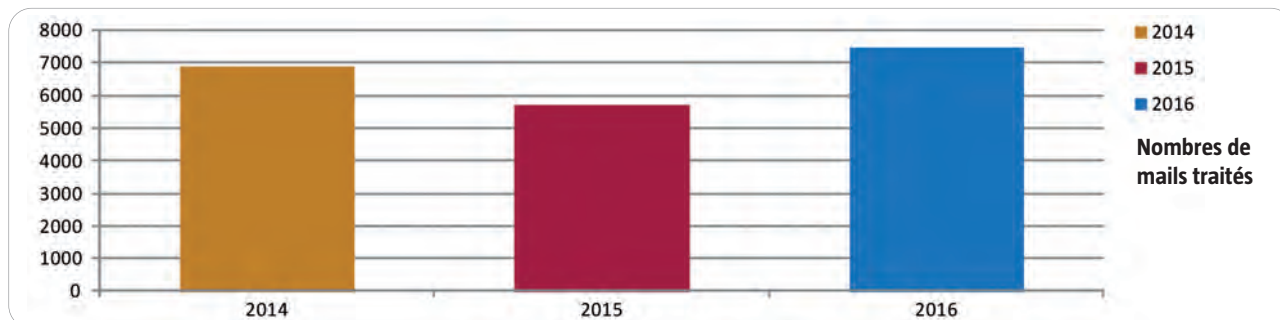
#### Les permanences et visites à domicile par type de structure

	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	1 419	504	896	19	184
2016	1 525	556	950	19	193

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 ;
- ▶ dans le cas du décès d'un conjoint ;
- ▶ lorsque l'agent ne souhaite pas rencontrer l'ASS dans son cadre professionnel.

Avec le développement de l'usage de la messagerie, les mails traités sont comptabilisés depuis 2014. Sont qualifiés de mails «traités» ceux qui ont nécessité plusieurs actions pour répondre à la demande. Les très nombreux mails comportant une simple demande d'information ne sont pas comptabilisés.



### Participer à la gestion des ressources humaines (GRH) 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 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 (CT) et des comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et commission d'hygiène et sécurité (CoHS) des services dans lesquels il intervient.

	CT-CHSCT-coHS	Groupes de travail	Liaisons GRH chefs de service
2014	198	142	920
2015	232	199	1 052
2015	259	209	1 176

Les actions de participation à la GRH ont encore progressé cette année encore. Cette progression 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.

Concernant le travail avec des collectifs il faut noter la volonté de la plupart des structures d'inviter systématiquement le service social aux CHSCT.

Le travail engagé par les services en 2015 dans le domaine des risques psychosociaux (RPS) explique l'augmentation du nombre de participations aux CHSCT, CoHS et groupes de travail. En effet, les ASS se sont beaucoup impliqués dans l'accompagnement de ces actions (formation, diagnostic, plan d'action).

La mise en place de la fusion des régions a également généré une augmentation de l'activité des ASS en ce qui concerne les liaisons avec les services de GRH et les chefs de service. En effet, les chefs de service sollicitent plus le service social car la réforme les impacte dans leur façon de travailler et augmente leur investissement dans l'accompagnement au changement de leurs équipes.

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

L'ASS impulse et participe à des actions collectives d'information afin d'assurer un accès équitable et adapté à l'action sociale. Cette mission 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'assistant de service social doit rendre compte des besoins repérés localement, proposer des solutions et aider à la mise en œuvre de projets locaux.

	Informations collectives
2014	42
2015	51
2015	47

### 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, 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
2015	1 869	1 299	731

Pour une même situation, il est fréquent que les trois problématiques apparaissent et interagissent entre elles.

### L'environnement professionnel

En 2016, comme en 2015, les demandes sont motivées majoritairement par des difficultés liées à l'environnement professionnel. Les agents sollicitent les ASS 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 certaines missions.

## La famille

Comme les années antérieures, 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 ou d'éducation des enfants entraînant 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 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

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 (épouement, 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.

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

Agents par catégories	Mobilité 2013	Mobilité 2014	Mobilité 2015	Mobilité 2015
A	23	40	47	45
B	42	25	27	26
C	2	10	6	10
TOTAL	67	75	80	81

Le nombre de rapports sociaux d'appui à la mobilité établi en 2016 est comparable à celui de 2015 :

- ▶ le célibat géographique est l'une des causes principales qui motivent les demandes (41 demandes). Il est principalement la conséquence d'une mobilité réalisée suite à la réussite à un concours, un examen professionnel ou à une promotion ;
- ▶ 13 demandes ont pour motivation une situation de souffrance au travail ;
- ▶ les 27 autres demandes ont pour motifs l'isolement familial ou social, la dégradation de la santé de l'agent ou de celle de ses proches, les conditions de travail, les séparations de couple, les problèmes de garde d'enfants.

## 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, sous forme de trop perçu ou d'avis à tiers détenteurs.

Des agents sont régulièrement en difficulté en raison des délais de gestion des dossiers (obtention d'attestations à fournir aux mutuelles ou pôle emploi, prise d'arrêtés...) ou de trop longs délais dans le traitement des dossiers de certains comités médicaux. Ces lenteurs ont des conséquences sur la paie des agents concernés et mettent à mal leur situation financière avec parfois des répercussions sur leur état de santé.

## Les aides financières non remboursables

### Le dispositif

La prestation « secours » est une aide financière non remboursable. Elle a pour objet d'apporter un soutien financier aux agents actifs ou retraités, dans une situation pécuniaire particulièrement difficile qui ne peuvent trouver de solution par l'application de la législation sociale en vigueur.

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

Cette prestation fait l'objet d'une procédure spécifique puisqu'elle est attribuée sur la base d'une enquête sociale établie par l'assistant de service social du personnel (ASS) et après présentation à la commission consultative des secours du ministère. Siègent à cette commission les représentants de l'administration, des organisations syndicales et des experts.

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

## Les demandes de secours en 2016

### Évolution de la prestation «secours» de 2013 à 2016

	Dossiers présentés	Dossiers acceptés	Dossiers refusés ou ajournés	Montant versé aux agents	Montant versé avec pouvoirs	Montant total des secours	Montant moyen des secours
2013	367	330	37	314 460 €	48 822 €	363 282 €	1 100 €
2014	333	303	30	291 300 €	49 792 €	341 082 €	1 125 €
2015	339	311	28	315 569 €	48 841 €	364 410 €	1 172 €
2016	287	275	12	298 931 €	37 477 €	336 408 €	1 223 €

- ▶ Le nombre de demandes de secours diminue cette année, sans explication objective particulière (un constat similaire avait été dressé entre les années 2013 et 2014) ;
- ▶ le nombre de dossiers ajournés ou refusés diminue de manière progressive depuis 2013, passant de 10 % en 2013 à 4,2 % en 2016 ;
- ▶ le montant moyen du secours continue de progresser et atteint 1 223€ en 2016, soit + 4,35 % par rapport à 2015.

### Répartition des demandes de secours par motif

	2013	2014	2015	2016
<i>Rappel dossiers traités</i>	367	333	339	287
Budget	43%	43%	41%	43%
Famille	11%	15%	15%	13%
Santé	18%	17%	17%	18%
Logement	12%	13%	13%	10%
Travail	7%	3%	3%	3%
Évènement exceptionnel	11%	9%	11%	13%

#### Le thème budget

Il concerne les difficultés financières liées à des situations d'endettement actif ou passif.

Majoritairement, ces difficultés financières sont ponctuelles, de type paiement des charges fixes, lorsqu'à un budget souvent serré en gestion s'ajoutent des dépenses imprévisibles et incontournables.

#### Le thème santé

Ce sont tous les frais consécutifs à la maladie :

- ▶ les pertes de salaire qui sont essentiellement liées au passage à demi-traitement, à la suppression des primes, au décalage entre l'évènement et la régularisation sur la paie, aux retards des comités médicaux dans l'examen des dossiers ;
- ▶ l'absence de mutuelle et d'assurance perte de salaire qui est parfois lourde de conséquence sur le budget des agents ;

#### Le thème famille

Il regroupe :

- ▶ les frais pour les enfants
- ▶ les événements familiaux particuliers notamment les ruptures conjugales (séparations ou divorces) qui génèrent des difficultés financières importantes en raison des montants élevés d'honoraires d'avocat et aux frais de déménagement et ré aménagement.

#### Le thème logement

Il concerne de nombreuses dépenses en lien avec le logement : travaux, accès au logement, équipement, déménagement, double loyer, ...

#### Le thème travail

Ces demandes sont dues aux dépenses professionnelles consécutives à une mobilité géographique, à des frais de trajets, à une double résidence.

#### Les dossiers exceptionnels

Il s'agit des dossiers des agents victimes :

- ▶ d'un évènement grave et imprévisible tels que 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.

Concernant ces dossiers liés à des événements exceptionnels, 12 concernent des décès dont 10 décès d'agents, 2 décès d'enfants ou conjoints (contre 28 en 2015 dont 14 décès d'agents et 14 décès d'enfants ou de conjoints).



## Répartition des dossiers traités par structure Evolution 2013 - 2016

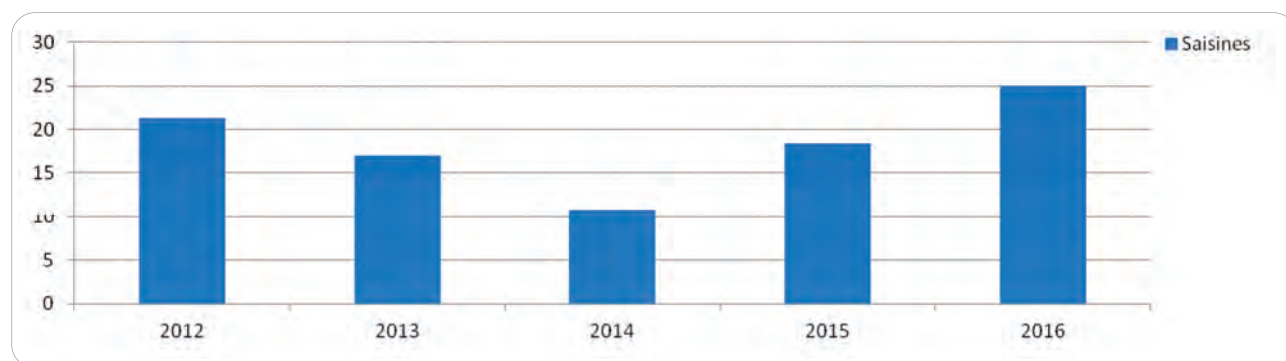
	Dossiers traités				Pour mémoire, répartition des effectifs du ministère en 2016
	2013	2014	2015	2016	
<b>TOTAL</b>	367	287	333	339	30 634
Administration centrale	9%	9%	10%	9%	6,3%
DRAAF	12%	17%	9%	15%	7,2%
DDI	29%	32%	34%	35%	26,3%
Enseignement technique	33%	31%	32%	32%	51,1%
Enseignement supérieur	10%	6%	11%	6%	9,1%
Retraités	6%	5%	4%	3%	-

## CONVENTION AVEC L'INSTITUT NATIONAL D'AIDE AUX VICTIMES ET DE MEDIATION (INAVEM)

La convention du ministère avec l'INAVEM a pour objet la mise en œuvre de prestations d'accueil, d'écoute, de soutien psychologique, d'information sur les droits et d'accompagnement social auprès de la communauté de travail du ministère y compris éducative (enseignement public et privé), victime d'une agression, d'une incivilité ou d'un événement traumatisant dans l'exercice de ses fonctions.

La prestation est forfaitaire : toutes les demandes du ministère qui rentrent dans le champ d'intervention de l'INAVEM sont prises en charge, quel que soit leur nombre.

**Les saisines - 25 saisines ont été effectuées en 2016.**



**20 saisines ont donné lieu à la mobilisation de 15 associations locales de l'INAVEM qui ont toutes proposé une prise en charge au profit des agents du ministère et ont réalisé :**

- ▶ 26 entretiens psychologiques individuels ;
  - ▶ 4 entretiens collectifs ;
  - ▶ 5 entretiens juridiques ;
  - ▶ 1 entretien physique d'accueil, d'écoute et d'évaluation ;
  - ▶ 8 entretiens téléphoniques d'accueil, d'écoute, d'évaluation des besoins d'accompagnement et d'orientation.
- soit un total de **44 interventions** (43 en 2015) et de **34 personnes prises en charge** (31 en 2015).

4 saisines ont été traitées par le service animation réseau de l'INAVEM qui a effectué 5 guidances téléphoniques.

1 saisine a donné lieu à l'intervention de la plate forme téléphonique d'aide aux victimes gérée par l'INAVEM qui a effectué 2 appels sans réponse.

### Les faits à l'origine des saisines

- ▶ Atteintes aux personnes : 60%
- ▶ Suicide : 20 %
- ▶ Décès : 14 %
- ▶ Atteintes aux biens : 3%
- ▶ Autre : 1%

### Les services concernés

- ▶ 12 saisines concernent des DDI dont 10 pour les DDCSPP et 2 pour les DDT
- ▶ 8 saisines concernent l'enseignement
- ▶ 4 saisines concernent les DRAAF
- ▶ 1 saisine concerne l'administration centrale

## II. Les prestations d'action sociale

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

### Les prestations sociales interministérielles et ministérielles

	Aides au logement	Famille	Handicap	Prestations facultatives d'action sociale	Sports - loisirs Culture	Total
2015	14 983 €	24 908 €	299 377 €	55 345 €	268 934 €	663 547 €
2016	7 939 €	21 559 €	284 782 €	60 398 €	247 032 €	621 710 €

Entre 2015 et 2016, le montant global versé au titre des prestations sociales a baissé de 5%.

## III. Le logement

L'objectif du ministère est de développer sa politique en matière de logement et de répondre à une préoccupation sociale au profit des agents les plus fragiles.

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

Le ministère a conclu en 2016 une convention de réservation avec la RIVP pour un coût de 60 000 €.

La réservation porte sur un appartement de type F3 situé dans le quatorzième arrondissement de Paris.

Les droits de réservation sont consentis pour une durée de 25 ans à dater de la mise à disposition.

#### 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 de 350 € pour un T1 et de 450 € pour un T2.

#### Etat des réservations au 31 décembre 2016

Localisation	F1	F2	F2/F3	F3	F4	F3/F4	F5 et +	Total
Paris	22	67	1	18	15	-	-	123
Banlieue	4	13	-	43	15	1	8	84
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>80</b>	<b>1</b>	<b>61</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>207</b>

En 2016, 9 conventions sont arrivées à échéance représentant 23 logements.

Le ministère conventionne (en général sur 20 ans) auprès des bailleurs sociaux et bénéficie du droit de présenter en priorité ses agents. Quand le locataire quitte le logement, le ministère propose un nouvel agent. Le locataire en place à l'expiration de la convention continue de bénéficier des mêmes conditions.

### Le logement en administration centrale

Le nombre de demandeurs a fortement évolué entre 2015 et 2016 : + 40 %. Il s'agit majoritairement de renouvellements d'inscription alors que les primo inscrits sont en baisse.

Evolution du nombre de demandeurs	2015	2016	Evolution
Nombre d'agents ayant renouvelé leur demande	62	263	324%
Nombre de nouveaux demandeurs	213	122	-42,72%
Nombre total de demandeurs	275	385	40%

226 demandeurs ont candidaté au moins une fois sur l'application interministérielle BALAE.

26% des demandeurs ont bénéficié d'un logement.

## Parc et conventions du MAAF

VANVES	MONTRouGE	Logement d'urgence (Montrouge)	Réservation	Logements Préfecture*	SNI**	TOTAL
0	2	6	15	72	4	99

\*Le chiffre préfecture intègre les retours préfecture pour les meublés directement proposés aux agents intéressés, les agents contactés directement par des bailleurs sociaux via BALAE et ceux relogés par les mairies en logement social.

\*\*Depuis 2015, le ministère est en partenariat avec la SNI pour des candidatures spontanées.

## Comparaison des demandeurs et des bénéficiaires

Situation familiale	Personne seule (sans enfant)	Famille monoparentale	Couple sans enfant	Couple avec enfant(s)	TOTAL
Demandeurs	161	75	52	9718	385
	42%	19%	14%	25%	
Logés	54	17	10	18	99
	55%	17%	10%	18%	26%

## Comparaison catégorie des demandeurs et des bénéficiaires

Catégorie	A	B	C
Demandeurs	191	132	62
	50%	34%	16%
Logés	48	35	16
	49%	35%	16%

L'obtention d'un logement est plus facile pour une personne seule que pour une famille. Par contre la catégorie statutaire n'influe pas, la proportion de « logés » est sensiblement égale à celle des demandeurs.

## Le logement hors Île-de-France

Hors Île-de-France, la gestion des demandes de logement se fait au niveau départemental. Les demandes sont adressées soit au service social de l'administration (les services RH et les assistantes sociales auxquels les agents sont rattachés peuvent les guider dans leurs démarches), soit vers le service gestionnaire désigné par le Préfet de chaque département. En dernier lieu, c'est l'organisme HLM qui décide de l'attribution du logement en tenant compte des priorités fixées par le service de l'État gestionnaire.

## 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.

## Les 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 9
- Nombre de consultations 45

On constate une augmentation de 37% par rapport à 2015.

### Thèmes abordés

- Rapports locatifs 32 %
- Copropriété 6 %
- Accession 54 %
- Fiscalité 2 %
- Urbanisme 6 %

## IV. La restauration collective

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

Comme les années précédentes, le secteur de la restauration collective a consommé en 2016 un quart des crédits annuels de l'action sanitaire et sociale. Les participations versées par le BASS comprennent :

- ▶ la subvention interministérielle repas qui est de 1,22€ pour les agents dont l'indice majoré est au plus égal à l'indice brut 548 (INM 465) ;
- ▶ les subventions versées à l'organisme prestataire au titre des dépenses de fonctionnement.

### La restauration dans les services déconcentrés

#### Données budgétaires<sup>1</sup>

Programme	2015		2016	
	206	215	206	215
DRAAF - DDI	733 710 €	1 478 824 €	709 082 € <sup>(1)</sup>	1 490 092 €
<b>TOTAL</b>	<b>2 212 534 €</b>		<b>2 199 174 €</b>	

<sup>(1)</sup> Les dépenses étant regroupées sur "chorus" avec celles de la médecine de prévention, il s'agit d'une estimation.

### La restauration en administration centrale

#### Données budgétaires

Cinq structures ont participé en 2016 à la fourniture de repas pour les agents de l'administration centrale. 224 249 repas ont été servis dans les restaurants inter-administratifs ou inter-entreprises parisiens dont 87 337 ont bénéficié de la prestation repas interministérielle de 1,22 €. Les montants figurant dans ces tableaux correspondent aux dépenses rattachées à l'année 2016, quelle que soit l'année où elles ont été payées (2015 en provision, 2016 en gestion ou 2017 pour certains soldes).

Structure	Nombre total de repas	Nbre de repas avec subvention interminis.	Subvention interministérielle		Subv. de fonction.	Subvention moyenne par repas	Subvention totale 2016
			% de repas subventionnés	Total subven. interminis.	Total subvention de fonctionnement		
AURI	144 083	61 191	42%	74 653 €	644 148 €	4,99 €	718 801 €
Le cercle militaire	572	-	-	-	1 830 €	3,20 €	1 830 €
AgroParisTech	10 136	5 872	58%	7 164 €	27 266 €	3,40 €	34 430 €
RIE Vaugirard	54 216	14 331	26%	17 484 €	270 245 €	5,31 €	287 729 €
RIE Montparnasse	15 242	5 943	39%	7 250 €	105 001 €	7,36 €	112 251 €
<b>Total 2016</b>	<b>224 249</b>	<b>87 337</b>	<b>39%</b>	<b>106 551 €</b>	<b>1 048 490 €</b>	<b>5,15 €</b>	<b>1 155 041 €</b>

#### Fréquentation journalière moyenne

Structure	Nombre moyen de repas servis par jour
AURI	569
Le cercle militaire	2
RIE Vaugirard	214
RIE Montparnasse	60
AgroParisTech	40
<b>Total 2016</b>	<b>885</b>

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

Le ministère a confié à l'ASMA nationale la responsabilité et les moyens de mettre en oeuvre des activités de vacances, de loisirs, sportives et culturelles pour ses agents en activité ou en retraite et leur famille.

En 2016, la subvention versée par le ministère à l'ASMA s'est élevée à : **3 383 685 euros**.

### 1. Retraités

Le secteur culture organise, pour les retraités, de voyages courts de 3-4 jours.

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 19 % des participants, alors qu'ils ne représentent que 4,8 % des ouvrants droit.

### 2. Coupes sportives

Avec 320 participants venant de 41 ASMA départementales (AD), les coupes sportives représentent un lien important entre les AD et les agents participants.

### 3. 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 2016 présente un bilan positif.

### 4. Profil des bénéficiaires 2016 de l'ASMA

Parmi les 3 700 inscrits, 900 sont de nouveaux ouvrants droits pour l'année 2016.

#### Âge des ouvrants droits ayant une inscription en 2016, évolution par rapport à 2015

Âge	18-25	25-35	35-45	45-55	55-65	65-75	75-86
2015	0,2%	3,8%	33,5%	42,6%	14,8%	4,2%	0,7%
2016	1,1%	5,9%	39,0%	36,7%	12,3%	4,4%	0,4%

#### Situation familiale des ouvrants droit

Situation	Non connu	Célibataires	Union libre	Pacsés	Mariés	Divorcés	Veufs-Veuves
2015	-	11%	11%	3%	57%	15%	2%
2016	31%	8%	7%	2%	39%	11%	2%

#### Répartition par secteur (en nombre de dossiers, nombre de participants et coût pour l'ASMA)

	Dossiers	Inscrits	Coût ASMA	% dossiers 2016	% inscrits 2016	% coût ASMA 2016
Séjours familiaux	1 472	4 871	359 761	50%	72%	30%
Jeunesse	1 089	1 119	706 534	37%	16%	59%
Voyage	120	199	62 349	4%	3%	5%
Culture	73	107	8 448	2%	2%	1%
Croisières côtières	129	168	4 080	4%	2%	0%
Coupes sportives	41	320	65 194	1%	5%	5%
<b>TOTAL</b>	<b>2 924</b>	<b>6 784</b>	<b>1 206 366</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

QF	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 €
2015	9,2%	8,6%	10,8%	17,8%	16,5%	12,5%	6%	17,1%	1,5%
2016	1 %	14,7 %	15,8 %	16,2 %	21,4 %	13,7 %	8,8 %	4 %	4,5 %

## Prêts sociaux accordés aux bénéficiaires de l'ASMA

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

### Evolution des prêts sociaux à taux zéro

	Nombre prêts demandés	Nombre prêts accordés	% accords*	% refus	Montant annuel accordé	Montant moyen par 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 €
2015	109	83	76%	24%	147 700 €	1 780 €
<b>2016</b>	<b>105</b>	<b>57</b>	<b>54 %</b>	<b>26 %</b>	<b>99 800 €</b>	<b>1 751 €</b>

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

### EN 2016, on constate que :

- ▶ Les demandeurs « femmes » représentent les 3/4 des demandes ;
- ▶ 70% des demandeurs ont entre 40 et 60 ans ;
- ▶ 43% des demandeurs appartiennent à la catégorie C ;
- ▶ 46% des demandeurs relèvent de l'enseignement technique ;
- ▶ Plus de la moitié des demandeurs sont chargés de famille ;
- ▶ 87% des prêts sont supérieurs à 1 000 € ;
- ▶ 68% des prêts ont une durée de remboursement comprise entre 20 et 25 mois.

### Motivation des demandes de prêts sociaux

	2013	2014	2015	2016
Budget - situation financière	40	44	40	<b>47</b>
Famille	22	26	15	<b>14</b>
Santé	9	16	10	<b>4</b>
Logement	19	28	16	<b>4</b>
Travail	4	10	3	<b>5</b>
Dépenses exceptionnelles	2	0	0	<b>0</b>

## Aides remboursables versées aux bénéficiaires de l'ASMA

Il s'agit d'avances, donc remboursables, versées suite à de retards de versement de salaire. Le montant moyen baisse à 812 € par demande contre 850 € en 2015 et se rapproche de la moyenne des 5 dernières années (816€).

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre accords	27	55	44	53	65	<b>46</b>
Montants	20 150 €	41 150 €	34 900 €	47 690 €	55 261	<b>37 370 €</b>

## Origine des demandeurs

56% des demandeurs sont dans l'enseignement et 37% en DDI.

Origine	2015		2016	
	Nombre	Part	Nombre	Part
Administration centrale	4	6,0 %	1	2,2 %
DDI	21	31,3 %	17	37,0 %
DRAAF	6	9,0 %	2	4,3 %
Enseignement technique	32	47,8 %	24	52,2 %
Enseignement supérieur	4	6,0 %	2	4,3 %

## Motifs des demandes

Plus de 93% des demandes sont liées à des retards de versement de salaire.

	2015	2016
Retard sur salaire*	56	43
Difficultés financières	7	1
Trop perçu	3	1
Attente compensation mutuelle	1	1

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

## VI. La protection sociale complémentaire

En 2009, un référencement de mutuelles pour les agents du ministère avait été conclu, deux organismes avaient été retenus. Les conventions 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 2016, au titre de ce référencement, aucune participation financière n'a été versée par le ministère, les transferts solidaires s'avérant négatifs.

Le précédent référencement arrivant à échéance un nouveau référencement a été organisé en 2016. Le ministère a référencé trois organismes pour assurer la protection sociale complémentaire de ses agents : Harmonie Fonction Publique (HFP), AG2R et Groupama. Ces trois organismes proposent exactement les mêmes niveaux de couverture en santé comme en prévoyance, tels que définis dans le cahier des charges, seuls changent les tarifs et les prestations associées (action sociale, services etc..).

# L'action en faveur des travailleurs en situation de handicap ou d'inaptitude

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

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

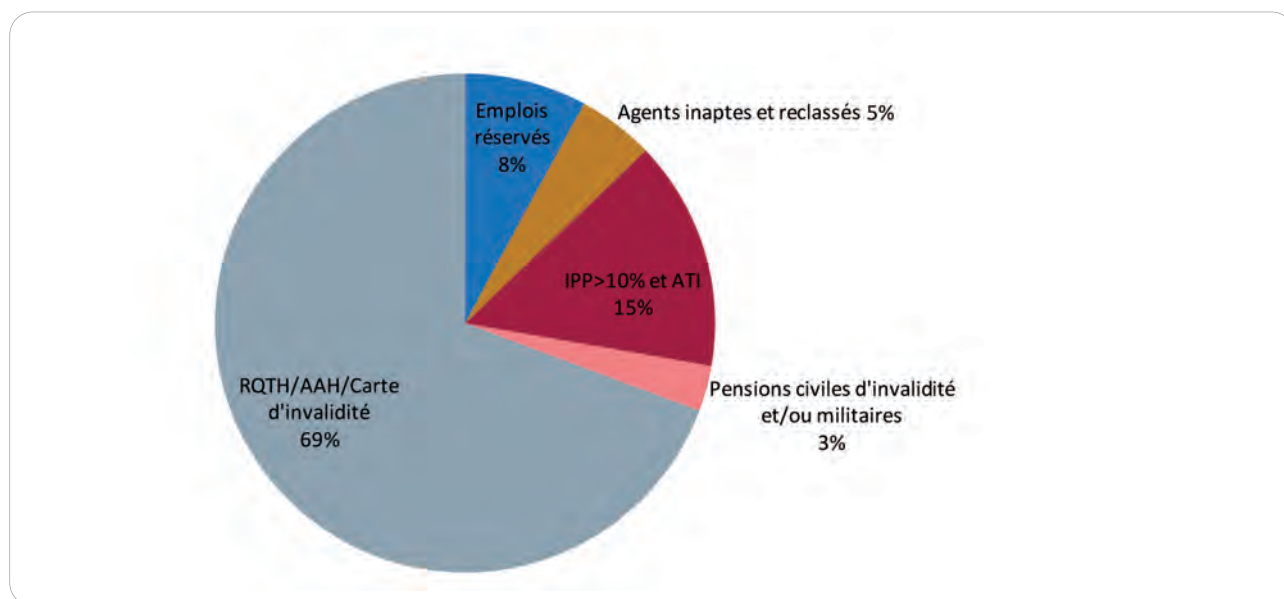
## I. Contexte du handicap

Comme tout employeur public ou privé, le ministère a pour objectif de compter au moins 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sein de son effectif. 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 infirme civil), les titulaires d'une AAH (allocation adulte handicapé),... Les BOE comprennent également les agents victimes d'accident de travail ou de service dont la réparation donne lieu au versement d'une rente (IPP d'au moins 10%), les agents reconnus inaptes et reclassés par une commission médicale départementale ainsi que certains anciens militaires (avec ou sans pension) reclassés dans un emploi de la Fonction publique.

Le taux d'emploi direct, calculé sur la base des 1 505 agents BOE employés par le ministère en 2016, continue de progresser pour atteindre 4,73 %, soit 39 agents supplémentaires par rapport à l'année précédente. La prise en compte des dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes porte le taux d'emploi légal du ministère à 4,83 %. Ces chiffres traduisent la politique volontariste menée par le ministère en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Le taux légal a ainsi progressé de presque 0,1 point par rapport à l'année 2015.

## Répartition des agents en situation de handicap et assimilés au ministère (données de la déclaration 2016 au FIPHFP)

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi / Enquête 2016 au 1<sup>er</sup> janvier 2015/1505 agents





## II. Évolution des recrutements annuels

Le ministère a recruté 23 agents en situation de handicap (art 27 de la loi 84-16) en 2016 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 chargé du suivi du plan Handi-Cap, au moins 20% de travailleurs en situation de handicap sont recrutés dans chacune des catégories (A, B ou C) sur une période glissante de 3 ans. Ainsi, entre 2014 et 2016, ont été recrutés :

- ▶ 23% des agents de catégorie A ;
- ▶ 34% de catégorie B ;
- ▶ 35 % de catégorie C.

### Recrutement d'agents en situation de handicap

	2014	2015	2016
A	5	8	4
B	11	8	7
C	13	7	12
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>23</b>

Pour lutter contre les discriminations, tous les postes inscrits à la mobilité sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Le choix des candidats s'effectue sur les compétences et non sur les éventuelles incapacités.

## III. Convention FIPHFP/MAAF

L'année 2016 était la dernière année de la convention triennale signée pour la période 2014-2016 entre le ministère et le Fond d'insertion des personnes handicapées pour la fonction publique (FIPHFP).

Le montant des aides techniques et humaines de l'année 2016 (cumul convention, budget du ministère et participation des structures) a été de **745 000 €**, soit une augmentation de 30 % des dépenses par rapport à l'année précédente et une participation financière du ministère à hauteur de 200 000 €.

Le nombre et le coût cumulé des interventions relatives à la compensation du handicap en matière d'aides techniques et humaines augmentent tous les ans. Toutefois, les dépenses relatives aux transports adaptés domicile – travail deviennent prépondérantes avec une progression de 90 000 € par rapport à 2015. Ces aides (270 000 € pour 2016) représentent plus du tiers du budget alloué à la compensation du handicap.

Les aides ont porté sur :

▶ le transport adapté domicile-travail et déplacements professionnels :	270 000 €
▶ les prothèses auditives, interprétariat en langue des signes, matériels pour basse-vision, fauteuils roulants :	148 000 €
▶ les salaires des auxiliaires de vie professionnelle :	138 000 €
▶ les aménagements équipements de travail, études,... :	98 000 €
▶ des formations individuelle et collective en lien avec le handicap :	65 000 €
▶ l'apprentissage :	18 000 €
▶ autres prestations :	8 000 €

## Répartition des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie, par corps ou emplois

Catégorie	Corps ou emplois	Total
A	Professeur de lycée professionnel agricole	132
	Professeur certifié/agrégé de l'enseignement agricole	136
	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	71
	Enseignant - catégorie IV	38
	Enseignant - catégorie III	8
	Enseignant - catégorie II	19
	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	34
	Attaché d'administration de l'État	23
	Agent contractuel de l'enseignement	19
	Directeur d'établissement	19
	Ingénieur d'étude/recherche de enseignement supérieur	9
	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	7
	Conseiller principal d'éducation	10
	Infirmier	10
	Autres corps	6
<b>Total A</b>		<b>541</b>
B	Secrétaire administratif	121
	Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	195
	Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	82
	Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	66
	Technicien de formation et de recherche	69
	Contrôleur du travail	2
<b>Total B</b>		<b>535</b>
C	Adjoint administratif	317
	Adjoint technique de formation et de recherche	61
	Adjoint technique	51
<b>Total C</b>		<b>429</b>
<b>Total</b>		<b>1 505</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. Comme tout médecin, il est soumis aux règles du code de déontologie médicale. 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'infirmerie est intervenue 547 fois en 2015 et propose des actions de formation et d'éducation sanitaire.

**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 de mutualité sociale agricole (MSA).

La convention nationale signée entre la caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA) et le ministère 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.

Certaines caisses de MSA n'ont pas renouvelé les conventions avec plusieurs DRAAF, étant également concernées par le déficit de médecins du travail.

Dans le cas où la MSA n'était plus en mesure d'assurer la surveillance des agents, des projets de coopération inter-services (médecine du travail inter-entreprises) ou avec des services de médecine de prévention d'autres administrations (MEEM, MEF, Préfecture...) ont été développés.

Deux conventions triennales ont été 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 2016, elle concernait les 44 agents de la direction départementale des territoires des Alpes de Haute-Provence (DDT 04). ;
- ▶ avec les Ministères Économiques et Financiers (MEF). Cette convention couvre les agents du ministère des départements 07, 21, 31 et 74, exerçant dans les Directions Départementales en charge de la Protection des Populations (DDPP) dont ceux chargés du contrôle des abattoirs. Au 31 décembre 2016, 141 agents du ministère étaient concernés.

## Données budgétaires (services déconcentrés)

2015	2016
1 065 041 €	1 041 578 €

## Données administration centrale

L'effectif pris en charge est de **2 058 agents**.

**216 visites périodiques** ont été réalisées auxquelles il faut ajouter 210 visites occasionnelles, dont 3 visites d'embauche et 28 visites de reprise.

En 2016, 210 entretiens ont été sollicités (193 en 2015) :

### 83 entretiens à la demande des agents :

- ▶ Pour des problèmes de santé soit 60,7% ;
- ▶ pour raisons professionnelles soit 39,3%.

### 47 entretiens à la demande de l'administration,

### 33 entretiens à la demande du médecin.

### Autres entretiens téléphoniques :

- ▶ Services déconcentrés, AURI, ASMA, confrères, urgences : 32

Les consultations individuelles sont une ressource importante pour la connaissance des conditions de travail du ministère, pour l'évaluation et la prévention des RPS.

Outre ces visites, **620 examens complémentaires** ont été réalisés.

### Activités d'infirmierie : 387

- ▶ Nombre d'accidents enregistrés à l'infirmierie : 67
- ▶ Nombre de soins : 310
- ▶ Visites intermédiaires : 10

### Actions de formation dans l'année

- ▶ Secouristes formation initiale : 29
- ▶ Maintien et actualisation des connaissances des secouristes : 19
- ▶ Formation grand public pour l'utilisation du défibrillateur : 12

Au total, on compte 103 secouristes pour un effectif de 2 100 agents soit 4,9%

### Actions d'éducation a la santé

- ▶ Journée de lutte contre le SIDA : sur les 2 sites Varenne et Vaugirard

### Autre

Une des infirmières du cabinet médical est formée au « conseil conjugal et familial ». Elle a été sollicitée 50 fois. Les consultations se sont déroulées principalement sur le site de Varenne.

### Action sur le milieu du travail

Temps consacré aux actions en milieu de travail : 67 jours

### Le tiers temps se décompose en :

- ▶ visites de postes réalisées dans différentes directions de l'administration centrale ;
- ▶ réunion prévention TMS ;
- ▶ visites des locaux à la DGPE : problèmes de bruit et de poussière liés aux travaux ;
- ▶ réunions travaux DGPE, cabinet médical et l'AURI ;
- ▶ recherches documentaires ;
- ▶ informations sanitaires ;
- ▶ conseils ergonomiques ;
- ▶ animation de site « actu santé » ;
- ▶ organisation de la campagne SIDA ;
- ▶ rapports écrits pour la commission de réforme (CR) et le comité médical (CM) ;
- ▶ participations mensuelles aux réunions de la CR et du CM ;
- ▶ participations aux groupes de travail ;
- ▶ participations aux CHSCT AC (3) et aux CHSCT M (3) ;
- ▶ réunions médecins en interministériel ;
- ▶ réunions avec le BASS ;
- ▶ réunions avec différentes MAG.

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

### En administration centrale

En 2016, 72 accidents ont été déclarés, dont 40 avec des jours d'arrêt de travail. La totalité des arrêts représente 1 103 jours d'arrêt (contre 840 en 2015).

La chute de personne est la cause essentielle des accidents. Sur 41 chutes, 20 d'entre elles ont entraîné au total 604 jours d'arrêt. Les 41 chutes se décomposent comme suit :

- ▶ Sur le trajet : **28 dont 15 avec arrêt** ;
- ▶ Sur le lieu de travail : **13 dont 6 avec arrêt** ;
- ▶ trébuchement sans chute : **8 dont 5 avec arrêt**.

### Répartition des accidents du travail par genre et tranche d'âge en 2016

	Service - Travail - Mission				Trajet			
	Titulaires		Non-titulaires		Titulaires		Non-titulaires	
	F	H	F	H	F	H	F	H
21 - 29 ans	-	-	1	-	1	-	1	-
30 - 44 ans	5	1	1	2	5	2	2	1
45 - 54 ans	1	1	-	-	10	3	1	1
55 ans et +	10	5	1	-	11	3	3	-
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

**Coût des honoraires médicaux et frais** : Titulaires : 46 703 €, contractuels 3 567 € et expertises 2 712 €

### 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	2014	2015	2016
Congé longue maladie (CLM)	38	33	25
Refus CLM	3	-	-
CLM fractionné	11	14	5
CLM d'office	1	3	1
Congé longue durée (CLD)	32	39	5
CLD d'office	-	1	-
CLD fractionné	3	-	-
Maintien en congé maladie ordinaire au delà de 6 mois consécutifs	4	3	2
Congé grave maladie (CGM)	1	2	3
Disponibilité d'office pour maladie	-	1	2
Réintégration à temps partiel thérapeutique (TPT)	14	13	19
Prolongation TPT	13	17	27
Suspension TPT	1	-	-
Réintégration à temps plein	18	17	33
Refus de réintégration	-	1	-
Cure thermique	1	3	-
Inaptitude temporaire	-	1	-
Retraite pour invalidité	7	3	4
Licenciement pour inaptitude	1	-	-
Report à statuer	10	5	7
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>156</b>	<b>133</b>
<b>Expertises médicales</b>	<b>69</b>	<b>68</b>	<b>93</b>

## La commission de réforme

La commission de réforme est une instance consultative médicale paritaire composée des médecins du comité médical, 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 relevant du ministère.

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	2014	2015	2016
Reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP)	3	2	2
Non reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP)	6	3	4
Non reconnaissance d'imputabilité au service d'une rechute d'accident du travail (AT)	-	1	1
AT/MP fixation : consolidation, séquelles, taux IPP	-	-	5
Suivi dossier médical AT/MP (soins)	3	-	7
Réintégration/prolongation temps partiel thérapeutique	0	4	2
Réintégration temps plein après TPT	-	-	3
Demande initiale d'attribution d'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	6	9	3
Renouvellement à titre définitif ATI	-	1	1
Révision quinquennale ATI	-	-	-
Demande reconnaissance aggravation séquelles (rechute)	1	-	-
Retraite pour invalidité	2	1	1
Demande initiale majoration pour l'emploi d'une tierce personne	1	-	1
Report à statuer pour avis complémentaire	1	3	6
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>36</b>
<b>Expertises médicales</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>14</b>

## IV. Le dispositif hygiène et sécurité

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

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.

### L'activité du CHSCT ministériel en 2016

Le CHSCTM s'est réuni trois fois en séance plénière. Il a tenu par ailleurs de nombreuses réunions de travail (groupe de travail "PNP-crédits", groupe de travail "SEA", groupe de travail "agressions").

### La formation des membres du CHSCTM

La formation initiale des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel sur le site du ministère à Paris-Vaugirard a été reportée au premier trimestre 2017, à la demande des représentants du personnel. Le formateur retenu était le cabinet Comundi Compétences.

### Les rencontres sur la prévention du risque chimique en activité de recherche

Une journée technique sur la prévention du risque chimique en activité de recherche a été organisée par le CHSCTM et la DGER (avec prolongation sous forme d'ateliers), sous la présidence de la Présidente du CHSCTM.

### La visite d'un abattoir par les membres du CHSCTM

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel ont visité l'abattoir "Elivia" du Lion d'Angers (49 - Maine-et-Loire).

### Les chroniques sécurité et santé au travail du MAAF

2 numéros de ce bulletin périodique d'informations rapides sont parus en 2016 :

- ▶ n° 8, en mai ;
- ▶ n° 9, en novembre.

### Les agressions

89 agressions en 2016  
 50 femmes  
 66 hommes  
 25 agressions avec 2 victimes  
 1 agression avec 3 victimes

L'augmentation constatée (31 agressions dénombrées en 2015) semble en lien direct avec la parution de la note de service n° 2016-336 du 20 avril 2016 relative à la prévention, au signalement et à l'accompagnement des agressions subies par les agents du ministère. Une confirmation ne pourra toutefois en être obtenue que fin 2017 quand il sera possible de comparer deux années postérieures à sa parution.



## Les crédits hygiène et sécurité

La note de service [réf. SG/SRH/SDDPRS/2015-929 du 4 novembre 2015 : Crédits hygiène et sécurité pour l'année 2016] avait fixé au 31 janvier 2016 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 3 mars incluse ont été examinées en groupe de travail du CHSCTM (réuni le même jour).

**Total des crédits demandés au 15 mars 2016 : 323 373 € (84 structures), dont :**

- ▶ DDT(M) : 1 920 € - 1 structure ;
- ▶ DD(CS)PP : 81 269 € - 19 structures ;
- ▶ EPLEFPA : 160 524 € - 44 établissements ;
- ▶ Enseignement supérieur : 34 552 € - 7 établissements ;
- ▶ DRAAF-DAAF : 45 108 € - 13 directions.

**Total général des crédits demandés au 31 décembre 2016 : 344 522 € (87 structures) :**

- ▶ 3 dossiers reçus postérieurement à la répartition initiale des crédits ont pu être financés en fin d'année.

Les crédits répartis sont en nette hausse par rapport à 2015 (79 840 €)

**Crédits répartis dans les services 2016 : 163 653 € (62 structures), dont :**

- ▶ DD(CS)PP : 14 955 € - 8 dossiers - 10 % des crédits attribués ;
- ▶ EPLEFPA : 107 573 € - 41 dossiers - 66 % des crédits attribués ;
- ▶ Enseignement supérieur et assimilés : 18 262 € - 5 dossiers - 11 % des crédits attribués ;
- ▶ DRAAF-DAAF : 22 863 € - 8 dossiers - 14 % des crédits attribués.

**Répartition des crédits délégués et consommés, par région**

Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine	8 500 €	Île-de-France	10 307 €
Auvergne - Rhône-Alpes	29 144 €	Normandie	2 263 €
Bourgogne - Franche-Comté	8 000 €	Nouvelle Aquitaine	33 050 €
Bretagne	9 500 €	Occitanie	12 000 €
Centre - Val-de-Loire	10 100 €	Pays de la Loire	6 585 €
Corse	4 000 €	Provence - Alpes - Côte-d'Azur	4 000 €
Guyane	8 000 €	Réunion	8 000 €
Hauts-de-France	10 204 €		

**Total : 163 653 €**

# 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 I<sup>er</sup> du titre VII du livre II<sup>ème</sup> de la première partie du code du travail).

Afin, notamment, de favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent, l'État 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	291 040 €	569	62
Ensemble pour les ministères	37 333 504 €	72 112	8 080

## 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. 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.

Les bénéficiaires se voient remettre des titres, dont la valeur faciale totale est constituée d'un abondement par l'État d'une épargne qu'ils ont préalablement constituée. Le taux de participation de l'État - 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 % ou 35 % - est déterminé en fonction des ressources du ménage du demandeur et de sa situation familiale, appréciée en fonction du nombre de parts de son foyer fiscal, voire de son âge au moment du dépôt de la demande dans le cas de la bonification de 35%.

### Répartition des bénéficiaires par taux de bonification

	Taux de bonification					
	10%	15%	20%	25%	30%	35%
MAAF	7,68%	16,88%	31,01%	35,40%	5,16%	3,87%
Ensemble Fonction publique	6,53%	15,53%	28,83%	35,28%	5,70%	8,13%

	Revenu fiscal de référence	Nombre moyen de parts	Bonification moyenne
MAAF	32 915,96	2,75	21,25%
Ensemble Fonction publique	30 310,58	2,52	22,13%

### Bénéficiaires par année

	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	Nombre	%	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%	1 706	1,36%
Ensemble Fonction publique	109 506		118 701		128 382		123 390		123 457		137 906	

### Répartition des bénéficiaires par catégorie

	A			B			C			Autres		
	Nombre	% employeur	% bénéficiaires	Nombre	% employeur	% bénéficiaires	Nombre	% employeur	% bénéficiaires	Nombre	% employeur	% bénéficiaires
MAAF	506	29,66%	1,36%	622	36,46%	2,52%	415	24,33%	1,53%	163	9,55%	0,45%

### Répartition pour les actifs

	Épargne moyenne	Durée moyenne de la vie d'un plan	Abondement moyen
MAAF	1103,46	8,71	234,01
Ensemble Fonction publique	1169,32	8,79	254,54

### 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	1 882 495,60	1,28%	392 666,20	1,23%	6 548,20	2,48%	21,21%	2 281 710	1 706
Ensemble Fonction publique	146 756 470,30		31 945 746,10		264 013,60		21,95%	178 966 230	125 506

## 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 RDFS1427525C du 24 décembre 2014 et la circulaire RDFS1633604C du 21 novembre 2016, est destinée à prendre en charge une partie des frais d'installation des agents de l'État suite à une mobilité ou une première affectation. Une majoration est prévue dès lors que l'agent exerce une majeure partie de son activité au sein des quartiers politiques 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	50 630	80	632,88
Ensemble Fonction publique	7 508 864	10 480	716,48

### Répartition par genre

	Femmes	% bénéficiaires	Hommes	% bénéficiaires
MAAF	49	0,81%	31	0,70%
Ensemble Fonction publique	6 021		4 459	

### Répartition par genre et par catégorie

	Femmes				Hommes			
	A	B	C	Total femmes	A	B	C	Total hommes
MAAF	23	26	-	49	19	12	-	31
Ensemble Fonction publique	4 217	1 207	594	6 018	2 080	1 505	868	4 453

## Chapitre VII

# La retraite et la liquidation des droits en 2016

Les pensions de retraite du MAAF en 2016

L'allocation temporaire d'invalidité (ATI)

La radiation des cadres sans droit à pension

L'état authentique de services (EAS)

La validation des services de non-titulaire

Le rachat des années d'études supérieures

### FOCUS

UNE NOUVELLE ORGANISATION  
DE LA GESTION DES PENSIONS

### Chiffres clés 2016

Nombre d'agents titulaires du MAAF  
partis en retraite : **909**

Âge moyen du départ en retraite : **62,4 ans**

Nombre de dossiers de validation de services  
de non-titulaire en cours d'instruction : **5 400**

# La retraite et la liquidation des droits en 2016 des agents titulaires

## 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 données du bilan du Service des Retraites de l'État (SRE) du ministère de l'Économie et des Finances pour l'ensemble de la fonction publique de l'État

Le nombre des pensions mises en paiement en 2016 par le SRE (hors établissements publics dont l'ONF et l'INRA) progresse pour les ayants-droit de 1,96% et diminue pour les ayants-cause de 0,09% par rapport aux stocks identifiés à fin 2015.

En restant modérés, ces résultats sont dans la lignée de ceux constatés en 2015 qui étaient respectivement de +2,21% et +0,02%.

Pensions en paiement au 31 déc. 2016	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015
Ayants droit	16 618	17 233	17 775	18 320	18 863	19 279	19 657
Ayants cause	4 457	4 473	4 483	4 489	4 571	4 572	4 568

Les taux d'évolution pour le MAAF ne s'écartent cette année encore que modérément des taux globaux « toutes administrations de l'État confondues », qui s'établissent de nouveau en baisse, à 0,90% et 0,02%, alors qu'ils étaient de 1,04% et 0,47% en 2015 et de 1,62% et 1,17% en 2014. Comme les années passées, ces résultats sont plus particulièrement impactés par les ministères à fort effectif où la population des ayants-droit évolue mais dans une moindre proportion (notamment les ministères chargés de l'Éducation et de l'Intérieur).

Le nombre de départs en retraite restitué par le SRE pour le MAAF en 2016 est de 907. Il diffère cette année de 2 unités du nombre rapporté ci-après par le bureau des pensions. Cette différence minime est à attribuer à des modes de décompte différents, le MAAF comptabilisant les départs en retraite au regard de la date de radiation de l'agent et non de « la mise en paiement » de la pension comme le pratique le SRE, ce qui modifie le dénombrement des départs aux deux extrémités de la période de référence.

Le bilan ci-dessous ne prend pas en compte les 34 pensions de réversion gérées par le bureau des pensions suite aux 51 décès d'agents en activité, ni le versement des 32 capitaux décès qui les ont précédés.

## Les pensions de retraite du MAAF en 2016

### Éléments de contexte

Les départs en retraite de l'année continuent d'être impactés par les effets de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui retarde progressivement l'âge de départ au plus tôt des agents nés à compter du 1<sup>er</sup> 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.

En 2016, les agents de la classe d'âge née avant le 31/12/1954 ont tous atteint leur âge d'ouverture de droit (date de départ au plus tôt) à partir du 01/08/2016 (à 61 ans et 7 mois).

Comme les 5 années précédentes, 2016 est marquée par l'effet cumulatif du décalage de l'âge de départ au plus tôt.

<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.

La comparaison des âges de départ de 2 classes d'âge - celle née en 1950, exclue de la réforme, et celle née en 1952, première concernée dans son ensemble par un recul de son âge de départ au plus tôt, en l'occurrence de 9 mois - permet de mesurer les effets de la réforme.

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	138	1 128	45	1 173
% par âge de départ	15,7%	38,8%	12,9%	8,6%	6,6%	5,2%	12,2%	100,0%		
% de la classe d'âge	15,1%	37,3%	12,4%	8,3%	6,3%	5,0%	11,8%	96,2%	3,8%	100,0%
% cumulé	15,1%	52,4%	64,8%	73,1%	79,4%	84,4%	96,2%	96,2%	100,0%	
Agents nés en 1952	131	296	214	138	89	42	0	910	291	1 201
% par âge de départ	14,4%	32,5%	23,5%	15,2%	9,8%	4,6%	0,0%	100,0%		
% de la classe d'âge	10,9%	24,6%	17,8%	11,5%	7,4%	3,5%	0,0%	75,8%	24,2%	100,0%
% cumulé	10,9%	35,6%	53,4%	64,9%	72,3%	75,8%	75,8%	75,8%	100,0%	
Diff. du % des classes d'âge 1952 / 1950	-4,2%	-12,7%	5,5%	3,2%	1,1%	-1,5%	-11,8%	-20,4%	20,4%	
Différence du % cumulé 1952 / 1950	-4,2%	-16,9%	-11,4%	-8,2%	-7,1%	-8,6%	-20,4%	-20,4%	0,0%	

Pour les 2 classes d'âge, les départs avant 63 ans sont définitivement clos.

Les tendances constatées en 2015 se confirment : les départs en retraite avant 61 ans ont concerné 52,4 % des agents nés en 1950 mais seulement 35,6% des agents nés en 1952. Ces derniers n'atteignent un taux identique, en le dépassant légèrement, qu'avec un décalage d'un an (53,4%).

Le nombre d'agents nés en 1952 partis entre 60 et 61 ans a été de 12,7% inférieur à celui des agents nés en 1950. Les départs entre 61 et 62 ans et entre 62 et 63 ans sont par contre supérieurs respectivement de 5,5 % et 3,2 %, ce qui n'a pas compensé le déficit initial. On peut en conclure que le recul de l'âge de départ ne se traduit pas par un décalage strictement proportionnel.

## Ventilation des départs en retraite au 31 décembre 2016

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

Agents titulaires *	2013	2014	2015	2016	% en 2016	Diff. 2016/2015
<b>MAAF</b>	<b>927</b>	<b>929</b>	<b>875</b>	<b>909</b>	<b>98,16%</b>	<b>34</b>
IRSTEA (ex-CEMAGREF)	6	-	-	-	-	-
ANSES	20	16	6	17	1,84%	11
France-AgriMer	-	-	-	-	-	-
ASP	-	-	-	-	-	-
ONF	10	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>963</b>	<b>945</b>	<b>881</b>	<b>926</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>

\* Compte non tenu des agents détachés ou en PNA-entrantes au MAAF, dont la pension doit être liquidée par le ministère d'origine ; des agents sans droit à pension du régime spécial partis en retraite avec une réaffiliation à la sécurité sociale ni des agents décédés au cours de l'année 2016, (que l'ayant-droit ait ou non bénéficié d'une pension de réversion).

La tendance à la baisse, constatée depuis 2013, du nombre total de départs en retraite traités par le MAAF s'inverse en 2016 avec une augmentation globale de 5,11%. Hors dossiers gérés pour le compte de l'ANSES – sensiblement de même volume qu'en 2014 - l'augmentation des départs en retraite des seuls agents du MAAF atteint 3,9%.

Ce résultat reste marqué par les réformes mises en place depuis 2010 qui tendent à repousser l'âge possible ou choisi du départ.

### Les mesures essentielles sont à rappeler :

- ▶ recul de la date d'ouverture des droits au plus tôt ;
- ▶ augmentation de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- ▶ moindre attractivité des conditions de départ anticipé pour les parents de 3 enfants en comparaison de celles encore en vigueur en 2011 ;
- ▶ impact du décret dit « Hollande » du 2 juillet 2012 assouplissant les conditions d'un départ à 60 ans pour les assurés ayant commencé leur activité avant 20 ans.

Année de naissance	1951		1952		1953		1954		1955	1956	1957	1958*
	Entre le 01/01 et le 01/07/51	Entre le 01/07 et le 31/12/51	Entre le 01/01 et le 31/03/52	Entre le 01/04 et le 31/12/52	Entre le 01/01 et le 31/10/53	Entre le 01/11 et le 31/12/53	Entre le 01/01 et le 31/05/54	Entre le 01/04 et le 31/12/54				
Âge d'ouverture des droits (date de départ au plus tôt)	60 ans	60 ans et 4 mois	60 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois	61 ans et 2 mois	61 ans et 2 mois	61 ans et 7 mois	61 ans et 7 mois	62 ans	62 ans	62 ans	62 ans
Nombre de trimestres exigés	163	163	164	164	164	165	165	165	166	166	166	167

\* Après 1958, le nombre de trimestres exigés augmente tous les 3 ans pour atteindre 172 trimestres pour les agents nés en 1975

### 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	26	224	30	116	421
Hommes		22	171	26	119	150	488
<b>Total</b>		<b>47</b>	<b>197</b>	<b>250</b>	<b>149</b>	<b>266</b>	<b>909</b>
%		5,4%	22,5%	28,6%	17,0%	30,4%	100,0%
Rappel % 2015		4,9%	19,8%	29,7%	19,3%	26,3%	100,0%

A elles deux, les catégories d'emploi « B-C Administratif » et « Enseignement » sont majoritaires.

Le rapport des départs femmes/hommes s'établissait à 45,6% - 54,4% en 2015. Il retrouve une proportion comparable à celle constatée en 2010 de 46 - 54%, avant le pic de départs qu'avait suscité la modification du droit à départ anticipé des parents de 3 enfants bénéficiant aux mères de famille.

### Evolution en volume des départs par catégorie d'emplois de 2015 à 2016

Catégorie d'emplois	A Administratif	A Technique	B-C Administratif	B-C Technique	Enseignant	Total
Femmes	0	6	-7	3	20	22
Hommes	4	18	-3	-23	16	12
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>-10</b>	<b>-20</b>	<b>36</b>	<b>34</b>
Évolution % 2016 / 2015	9,3%	13,9%	-3,8%	-11,8%	15,7%	3,9%

L'augmentation du nombre de départs est plus particulièrement marquée pour les catégories d'emploi « Enseignement » et « A Technique » et une baisse est constatée dans la catégorie d'emplois « B-C Technique ».

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

Programme	142		143		206		215		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Catégorie A	8	18	67	96	8	13	26	83	109	210
Catégorie B	13	5	14	5	25	34	65	51	117	95
Catégorie C	12	9	31	1	11	1	65	14	119	25
<b>Sous-Total 2016</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>112</b>	<b>102</b>	<b>44</b>	<b>48</b>	<b>156</b>	<b>148</b>	<b>345</b>	<b>330</b>
%	50,8%	49,2%	52,3%	47,7%	47,8%	52,2%	51,3%	48,7%	51,1%	48,9%
<b>Total 2016</b>	<b>65</b>		<b>214</b>		<b>92</b>		<b>304</b>		<b>675</b>	
%	9,6%		31,7%		13,6%		45,0%		100,0%	
Rappel 2015	7,9%		30,5%		17,1%		44,5%		100,0%	

La ventilation par programme budgétaire concerne une population limitée car elle ne tient pas compte des agents « affectés » sur des missions du MEDDE (programme 217), détachés ou en PNA dans des établissements publics sous tutelle, ni ceux radiés ou en disponibilité. En 2016, trois des programmes enregistrent une augmentation par rapport à 2015 qui est même légèrement majorée du fait que seul le programme 206 soit en baisse.

Il est aussi à noter que la part des agents relevant d'un programme budgétaire spécifique au MAAF et partis en retraite représente 74,3% de l'ensemble des départs en 2016, contre 79% encore en 2013.

Affectation	MEDDE	IFCE	Détaché	Dispo.	Gagé	Hors cadre - Radié	AFSSA - IRSTEA	ASP-FAM	ONF - IFN IGN	MAD	TOTAL
Catégorie A	35	1	21	11	12	5	4	12	23	6	130
Catégorie B	10	9	-	7	-	3	1	13	2	-	45
Catégorie C	3	13	17	8	1	-	3	3	4	-	59
<b>Total 2016</b>	<b>55</b>	<b>23</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>234</b>
%	23,5%	9,8%	16,2%	11,1%	5,6%	3,4%	3,4%	12,0%	12,4%	2,6%	100%

Les agents ne relevant pas d'un programme budgétaire spécifique au MAAF et partis en retraite sont majoritairement de catégorie A (56% environ).

## Détail des départs en retraite des agents titulaires du MAAF au 31 décembre 2016

### Calendrier des départs en retraite

Mois de départ	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.	Total
Catégorie A	73	27	23	24	26	14	29	23	100	60	33	17	449
Catégorie B	52	14	16	25	17	16	37	12	30	18	6	14	257
Catégorie C	34	18	12	25	13	12	18	12	34	14	7	4	203
<b>Total 2015</b>	<b>159</b>	<b>59</b>	<b>51</b>	<b>74</b>	<b>56</b>	<b>42</b>	<b>84</b>	<b>47</b>	<b>164</b>	<b>92</b>	<b>46</b>	<b>35</b>	<b>909</b>
% de 2016	17,5%	6,5%	5,6%	8,1%	6,2%	4,6%	9,2%	5,2%	18,0%	10,1%	5,1%	3,9%	100,0%
Rappel % 2015	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%

Les départs en septembre qui rassemblent principalement les départs des personnels du secteur de l'enseignement sont majoritaires et dépassent de quelques unités ceux du mois de janvier.

Le mois d'août et ceux du dernier trimestre enregistrent des baisses variables par rapport à 2015.

### Âge moyen des départs en retraite

Catégorie	Effectif total parti en retraite en 2016	% 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	449	49,39%	62,97	62,33	63,24
B	257	28,27%	61,98	61,70	62,29
C	203	22,33%	61,80	61,98	61,26
<b>Total</b>	<b>909</b>	<b>100,00%</b>	<b>62,43</b>	<b>62,00</b>	<b>62,80</b>
Rappel total 2015	875	100%	62,32	61,85	62,70

L'âge moyen des départs en retraite est de 62 ans et 5 mois, en augmentation d'un peu plus d'un mois par rapport à 2015.

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

L'un et l'autre progressent sensiblement de la même manière par rapport à 2015.

Pour mémoire, l'âge moyen de départ en retraite a augmenté de 2 ans et 8 mois depuis l'année précédant les effets de la réforme des retraites de novembre 2010.

L'âge moyen des départs à la retraite des agents de catégorie A, qui sont majoritaires (49,39%), reste stable par rapport à 2015 alors qu'il fluctue marginalement pour les agents de catégorie B, mais augmente de manière plus significative pour les personnels féminins de catégorie C (près de 8 mois) et dans une moindre mesure pour les personnels masculins (de l'ordre de 3 mois).



Catégorie	Effectif total parti à la retraite en 2016	% 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	449	49,39%	62,97	19	4,23%	56,57
B	257	28,27%	61,98	5	1,95%	54,27
C	203	22,33%	61,80	21	10,34%	57,05
<b>Total</b>	<b>909</b>	<b>100,00%</b>	<b>62,43</b>	<b>45</b>	<b>4,95%</b>	<b>56,54</b>

Globalement les 45 départs avant 60 ans ne représentent qu'un peu moins de 5% des départs de l'année, en très légère baisse par rapport à l'année 2015 (-3). Ils ne peuvent être impactés que par les fluctuations des départs non soumis aux règles générales d'âge légal d'ouverture des droits : ce sont principalement les départs pour invalidité ou les départs en carrière active, tant du corps des adjoints techniques des Haras de l'IFCE que des droits acquis par les anciens agents du corps des ITEF aujourd'hui dans le corps des IAE et s'ils en font expressément la demande.

Catégorie	% 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	% des départs après 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2016	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ après 60 ans en 2016	Evolution (en points) du nombre de départ après 60 ans (2016 - 2015)	Variation en mois de l'âge moyen de départ après 60 ans (2016 - 2015)
A	96,31%	63,31	95,77%	63,26	-0,54%	-0,70
B	96,31%	62,23	98,05%	62,13	1,74%	-1,27
C	88,38%	62,02	89,66%	62,35	1,27%	3,94
<b>Total</b>	<b>94,51%</b>	<b>62,70</b>	<b>95,05%</b>	<b>62,74</b>	<b>0,54%</b>	<b>0,43</b>

95,05% des agents sont partis en retraite après 60 ans, en augmentation de ½ point par rapport à l'année 2015.

L'augmentation globale de quinze jours de l'âge moyen de départ en retraite par rapport à 2015 résulte de variations différentes suivant les catégories : une augmentation de près de 4 mois pour les personnels de catégorie C contrebalancée par des diminutions de 3 semaines et de 1 mois et une semaine respectivement pour les agents des catégories A et B, qui additionnées représentent plus de 77% des départs après 60 ans.

Catégorie	Agents nés avant 1951	Agents nés en 1951	Agents nés en 1952	Agents nés en 1953	Agents nés en 1954	Agents nés après le 01/01/1955	Total
A	54	52	60	81	129	73	449
B	10	25	19	34	72	97	257
C	15	18	13	26	48	83	203
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>95</b>	<b>92</b>	<b>141</b>	<b>249</b>	<b>253</b>	<b>909</b>
<b>% en 2016</b>	<b>8,7%</b>	<b>10,5%</b>	<b>10,1%</b>	<b>15,5%</b>	<b>27,4%</b>	<b>27,8%</b>	<b>100%</b>
<b>Rappel % en 2015 :</b>	<b>22,9%</b>	<b>8,7%</b>	<b>12,2%</b>	<b>22,2%</b>	<b>16,2%</b>	<b>17,8%</b>	<b>100,0%</b>

Rappel ventilation de 2015	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
<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 reste difficile de comparer le comportement des agents selon leur année de naissance. Ainsi en 2016, les agents nés en 1954 pouvaient tous partir à leur âge d'ouverture des droits qui était de 61 ans et 7 mois. A « contrario », et sauf droits particuliers à départ anticipé, aucun agent né en 1955 ne pouvait se prévaloir de ce droit.

Il peut être néanmoins observé que :

- ▶ Les « agents nés après le 01/01/1955 », qui représentent près de 28% des départs, ne peuvent relever que des types de départ sous contraintes « allégées » : départs en invalidité, mères de famille de 3 enfants, départs en carrière active et, pour la plupart, départs en carrière longue. Le pourcentage de ces départs s'est élevé à 25,3% en 2016, en augmentation de 2,5 points.
- ▶ A l'autre extrémité, le nombre des agents les plus âgés (« nés avant 1951 ») partis en retraite ne représente logiquement plus que 8,7% alors qu'il représentait près de 23% en 2015.
- ▶ « Les agents nés en 1954 » pouvaient tous partir en retraite, sans restriction quant à leur date de naissance. Ils représentent presque la part la plus importante des départs en 2016 (27,4%), alors qu'en 2015, il s'agissait de la classe d'âge 1953 qui enregistrait 22,2% des départs.

## 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	293	91	0	42	12	11	449
Catégorie B	129	27	0	90	7	4	257
Catégorie C	100	31	0	52	16	4	203
<b>TOTAL</b>	<b>522</b>	<b>149</b>	<b>0</b>	<b>184</b>	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>909</b>
%	57,4%	16,4%	0,0%	20,2%	3,9%	2,1%	100,0%
Rappel % 2015	57,5%	15,2%	0,5%	19,2%	6,4%	1,3%	100,0%

La grande majorité des départs (73,8%) en retraite se réalise toujours après l'âge légal de départ (« retraite sur demande » et « retraite par limite d'âge »), et augmente même de 1,1% après les baisses successives de 2015 et 2014.

Une augmentation analogue de 1% est enregistrée pour les départs en carrière longue, comme pour les départs anticipés des mères de famille de 3 enfants. Le seul type de départ en diminution est celui des départs en invalidité.

Les « retraites sur demande » (522), qui représentent 57,4% des départs, sont portées dans 56% des cas par des agents de catégorie A, dont 46% également répartis entre personnels « A technique » et « Enseignement ». Ce type de départ comprend les retraites des agents des catégories sédentaire et active, ces derniers bénéficiant 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 de manière croissante comme pour les sédentaires). Comme en 2015, ils sont au nombre de 6 « adjoints techniques des Haras » (11 en 2014, 14 en 2013) et de 7 IAE ayant conservé des droits du corps des ex-ITF. Ils représentent moins de 1% des départs sur demande.

Les 149 « retraites par limite d'âge » concernent principalement les agents de catégorie A (61%), les agents des catégories B et C représentant respectivement 18 et 21%. Ce nombre inclut 93 départs au-delà de la limite d'âge au titre d'un recul ou d'une prolongation d'activité réglementaire, à hauteur de 66,7% pour des agents de catégorie A.

Les départs anticipés pour carrière longue augmentent (+1 point) pour la quatrième année consécutive, quoique de manière plus modérée que les années passées (+1,9 % en 2015, +2,3 % en 2014 et +8,6% en 2013). Leur proportion élevée (20,2%) impacte fortement la part relative des autres types de départs en retraite.

La baisse enregistrée des départs pour invalidité par rapport à l'an dernier (3,9% au lieu de 6,4%) ne peut être que conjoncturelle. Leur nombre n'inclut qu'un seul départ « imputable au service ».

Le nombre de départs anticipés des parents de 3 enfants reste relativement faible (2,1%) et, comme l'an passé, la part la plus significative est à enregistrer pour des agents de catégorie A (57,9%).

Les départs en cessation progressive d'activité (CPA) reflètent l'extinction du dispositif.

### Evolutions 2016 / 2015

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA (pm)	Retraite carrière longue	Retraite en invalidité	Retraite parents de 3 enfants	Total
A	25	12	-3	13	-9	5	43
B	-19	1	-1	9	-5	1	-14
C	13	3	0	-6	-7	2	5
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>-4</b>	<b>16</b>	<b>-21</b>	<b>8</b>	<b>34</b>
%	3,8%	12,0%	-100,0%	9,5%	-37,5%	72,7%	3,9%

Les plus fortes augmentations sont constatées parmi les départs en « retraite par limite d'âge » et en « retraite pour carrière longue ».

### Effectifs par genre

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA (pm)	Retraite longue carrière	Retraite en invalidité	Retraite parents de 3 enfants	Total
Femmes	221	49	0	110	22	19	421
Hommes	301	100	0	74	13	0	488
<b>Total</b>	<b>522</b>	<b>149</b>	<b>0</b>	<b>184</b>	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>909</b>
% Femmes	42,3%	32,9%	-	59,8%	62,9%	100,0%	46,3%
% Hommes	57,7%	67,1%	-	40,2%	37,1%	0,0%	53,7%

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. A contrario, les départs des personnels masculins sont majoritaires pour les départs « sur demande » ou « par limite d'âge ».

### Âge moyen par type de départs en retraite

#### Par catégorie statutaire

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA (pm)	Retraite longue carrière	Retraite en invalidité	Retraite parents de 3 enfants	Âge moyen total
A	62,66	66,11	-	60,73	57,03	60,39	62,97
B	62,53	65,77	-	60,48	57,02	60,71	61,98
C	62,08	65,19	-	60,35	58,56	60,56	61,80
<b>Total</b>	<b>62,52</b>	<b>65,86</b>	<b>-</b>	<b>60,50</b>	<b>57,73</b>	<b>60,49</b>	<b>62,43</b>
Rappel de 2015	62,70	65,36	62,07	60,47	57,87	59,19	62,32

L'âge moyen des départs en « retraite sur demande » de 62 et 6 mois diminue de plus de 2 mois par rapport à 2015. L'écart entre les agents des catégories A et C se réduit et s'établit à 7 mois alors qu'il était de 11 mois en 2015.

L'âge moyen des départs en « retraite par limite d'âge » est supérieur à 65 ans par l'effet à la fois du recul de la limite d'âge pour les agents nés après le 01/07/1951 et de mesures particulières de maintien en activité : prolongation possible de 10 trimestres au plus en cas de non atteinte du taux plein de pension de 75%, de 4 trimestres pour avoir élevé 3 enfants, droit de poursuivre son activité jusqu'à 68 ans pour les personnels enseignants du supérieur.

Il est en 2016 de 65 ans et 10 mois, en progression de 6 mois par rapport à 2015. L'écart entre catégories qui était de 1 an 4 mois en 2015 se réduit assez nettement pour s'établir à 11 mois.

L'âge moyen du départ en « retraite pour carrière longue » à partir de 60 ans est de 60 ans et 6 mois, quasi identique à 2015. L'écart entre catégories diminue de 4 mois en 2015 à 3 mois en 2016.

Le bénéficiaire de ce départ anticipé est conditionné, d'une part et suivant son mois de naissance, à la détention de 4 ou 5 trimestres 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.

Le départ anticipé ouvert aux « parents de 3 enfants », dont les conditions financières ont été profondément modifiées avec la réforme de 2010, permet aux agents intéressés d'avancer leur départ de près de 2 ans par rapport à l'âge moyen des départs constatés. Ce type de départ est majoritairement demandé par des agents de catégorie A.

L'âge moyen des départs en retraite pour cause d'invalidité imputable ou non au service s'établit à 57 ans et 9 mois, en diminution de 1,5 mois par rapport à 2015. L'âge moyen de départ est identique pour les agents de catégories A et B (57 ans) alors qu'il est supérieur de 1 an et 7 mois pour les agents de catégorie C.

A l'exception des départs en invalidité ou en tant que parents de 3 enfants, l'âge moyen des départs en retraite des agents de catégorie A en limite d'âge est toujours le plus élevé (66 ans et 1 mois) alors que le plus faible est celui des agents de catégorie C en départ pour carrière longue (60 ans et 4 mois).

## Présentation par genre

Genre	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite longue carrière	Retraite en invalidité	Retraite parents de 3 enfants	Âge moyen total
Femmes	62,53	65,87	-	60,50	56,86	60,49	62,00
Hommes	62,51	65,85	-	60,49	59,20	0	62,80
<b>Total</b>	<b>62,52</b>	<b>65,86</b>	-	<b>60,50</b>	<b>57,73</b>	<b>60,49</b>	<b>62,43</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 (à l'égal de 2015), il est à remarquer que, pour les types de départ regroupant le plus grand nombre d'agents, l'écart entre personnels féminins et masculins devient quasiment nul (retraites « sur demande », « par limite d'âge » et « carrière longue »).

## Répartition par corps et statuts d'emploi des agents titulaires du MAAF partis en retraite en 2016

Administrateur civil	1	Ingénieur de recherche et d'études	7
Adjoint administratif	146	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	87
Adjoint technique	4	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	21
Adjoint technique de formation-recherche	18	Inspecteur général de l'agriculture	7
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	21	Maître de conférence de l'enseignement supérieur	1
Adjoint technique des haras	12	Vice-président et président de section CGAER	2
Agent principal des services techniques	6	Professeur certifié de l'enseignement agricole	61
Assistant ingénieur formation-recherche	3	Professeur de l'enseignement supérieur	13
Attaché d'administration	29	Professeur de lycée professionnel agricole	100
Chef de mission (IAE - Attaché d'administration)	23	Secrétaire administratif	104
Conseiller principal d'éducation	1	Technicien de formation-recherche	22
Directeur d'établissement d'enseignement	14	Technicien supérieur	128
Infirmier	5	<b>Total général</b>	<b>909</b>
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	73		

## 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 chargé du budget, est payée dans les mêmes conditions que les pensions civiles de retraite.

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

Comme pour la section précédente relative aux retraites, les données visant le flux et le stock des ATI au 31 décembre 2016 ont été rendues disponibles par le Service des Retraites de l'État (SRE). Par contre, à la différence des années passées, la restitution de ces données ne comprend pas l'ONF, ce qui explique la baisse du stock entre 2015 et 2016. Ce nouveau périmètre constitue la nouvelle référence propre au seul MAAF pour les années à venir.

Année	2012	2013	2014	2015			2016	Évolution n/n-1
				MAAF	ONF	Ensemble		
Nouveaux bénéficiaires de l'année	32	31	23	18	5	23	18	0,0%
Stock des bénéficiaires	1199	1194	1189	719	454	1173	715	-0,6%

Le volume des nouveaux bénéficiaires, 18 agents, est identique à celui de l'année dernière et se répartit entre 6 femmes et 11 hommes.

La proportion femmes - hommes constituant le stock des bénéficiaires se répartit dans un rapport de 31,7% - 68,3% sachant que la répartition entre actifs et retraités s'établit à 30,3% et 69,7%. NB : pour le SRE, est considéré « actif » tout titulaire d'une ATI dès lors qu'il a plus de 67 ans et qu'il n'est pas bénéficiaire d'une pension civile de droit direct.

## 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, lesquels stipulent :

- ▶ « Le fonctionnaire civil ou le militaire qui vient à quitter le service, pour quelque cause que ce soit, sans pouvoir obtenir une pension ou une solde de réforme, est rétabli, en ce qui concerne l'assurance vieillesse, dans la situation qu'il aurait eue s'il avait été affilié au régime général des assurances sociales et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'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 1er janvier 2011, la durée de « fidélité » a été portée à 2 ans au lieu de 15 ans précédemment.

En 2016, sur la base des dossiers ordonnancés par le SRE à partir du CAS-pension au cours de l'année, 63 fonctionnaires radiés des cadres sans droit à pension ont bénéficié de ce dispositif tant auprès de la Sécurité Sociale que de l'Ircantec (26 en 2015) et 41 autres dossiers (15 en 2015) pour lesquels des réaffiliations antérieures auprès de la seule Sécurité Sociale avaient été effectuées, ont été complétés par des réaffiliations auprès de l'Ircantec.

La réaffiliation au régime général a été faite en moyenne pour 4 ans 5 mois et 9 jours, avec un maximum de 13 ans 0 mois et 16 jours et un minimum de 0 an 6 mois et 27 jours.

Si la réalité du stock des dossiers qui seraient effectivement à traiter n'est pas identifiable, un suivi au fil de l'eau des agents radiés, sur la base des dossiers administratifs transmis au bureau des pensions, permet de contacter les agents concernés avant qu'ils n'en prennent l'initiative, souvent très tardivement. L'âge moyen des agents concernés reste néanmoins encore élevé puisqu'il est de 61 ans.

## L'état authentique de services (EAS)

L'état authentique de services (ÉAS) 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 un établissement public d'État ou en intégrant la Fonction publique territoriale ou la Fonction publique hospitalière qui relèvent également du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite (CPCMR).

L'ÉAS doit détailler toutes les données de carrière accomplies au MAAF avec toutes les spécificités qui auront à être prises en compte le moment venu, dans le calcul des droits à pension du fonctionnaire conformément au CPCMR.

L'ÉAS est également requis pour certifier si les services d'auxiliaire, d'agent temporaire, d'aide ou de contractuel effectués au MAAF, préalablement à la titularisation de l'agent dans une autre administration ou un 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 » comme le requiert l'article L5 du CPCMR.

Les ÉAS sont établis exclusivement à la demande des employeurs publics d'État, territoriaux ou hospitaliers mandatés dans la majorité des cas par leur régime de retraite, la CNRACL.

Année	Nombre d'EAS établis	EAS pour FPE	EAS pour FPT-FPH CNRACL	Délai moyen d'établissement en jours	Âge moyen de l'agent
2014	651	209	442	53	48
2015	656	246	410	22	50
2016	519	235	258	77	49

Le volume des ÉAS diminue par rapport aux années précédentes.

La répartition des demandes entre FPE et FPT-FPH se rééquilibre nettement, en raison d'une moindre demande pour la FPT-FPH.

Le délai d'établissement augmente en moyenne pour un nombre pourtant plus faible de dossiers mais relativement plus anciens (28 dossiers reçus depuis plus de 6 mois) pour lesquels des investigations plus longues et plus complexes ont été nécessaires. Le délai médian de réponse est pour sa part de seulement 25 jours.

## 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 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a supprimé la prise en compte des services auxiliaires validés pour la constitution du droit à pensions des fonctionnaires titularisés à compter du 1er janvier 2013.

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 01/01/2015, aucune nouvelle demande ne pouvait être déposée à compter de 2015.

Au 31 décembre 2016, 5 400 dossiers de validation restent en cours d'instruction, soit une diminution notable du stock de 11,48% en 2016.

Année	Nombre de dossiers en stock au 31/12	Nouvelles demandes enregistrées	Décomptes des retenues rétroactives adressés aux agents	Dossiers finalisés ou saisie de titres
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
2016	5 400	0	86	651

## Le rachat des années d'études supérieures

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 (loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites), les agents fonctionnaires de l'État ont la possibilité de racheter des années d'études, dans la limite de 12 trimestres (3 ans), 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 différentes dont la valeur, progressive, est fonction de l'INM de rémunération et de l'âge de l'agent, l'option 1 étant la moins chère :

- ▶ 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 ce rachat pour 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 et les modalités de paiement se distinguant en un règlement unique ou un échelonnement des versements sur plusieurs mois ou années (3, 5 ou 7) 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 2016

Année	Demande d'information	Envoi d'un plan de financement (PF)	Plan de financement accepté	Trimestres rachetés (max. 12)												Profil agent		Rachats avant 2016 en cours (versement échelonné)
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jeune fonctionnaire	Autres	
2015	28	6	6	3			1	1							1	2	4	12
2016	20	6	5	1	1	1	1						1	2	1	1	4	7

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 2016, comme l'an passé, toutes les décennies sont représentées concernant l'année de naissance (1957, 1959, 1968, 1988).

La nouvelle mesure mise en place pour les jeunes fonctionnaires ne progresse plus comme il pouvait être escompté, même si nombre de demandes de renseignements vise cette particularité. Il s'agit en majorité d'agents de catégorie A, quel que soit leur corps d'appartenance.

# FOCUS

## UNE NOUVELLE ORGANISATION DE LA GESTION DES PENSIONS

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2016, une nouvelle procédure de liquidation des pensions de l'État pour les services relevant du MAAF a été mise en place, dans le cadre plus large de la réforme de la chaîne de gestion des pensions de l'État (loi n° 2003-775 du 21 août 2003). Le Service des retraites de l'État (SRE), service à compétence nationale rattaché à la direction générale des Finances publiques (DGFIP) du ministère chargé des Finances, assure désormais la responsabilité de la liquidation des pensions de retraite des fonctionnaires du MAAF. A l'échéance 2020, tous les ministères employeurs devront avoir transféré au SRE, devenant l'interlocuteur unique, la responsabilité de la liquidation des pensions de retraite de tous leurs agents fonctionnaires.

Dans la pratique, la demande de mise à la retraite formulée par l'agent s'organise simultanément, mais distinctement, entre la demande de radiation des cadres, que l'agent continue d'adresser au représentant de son employeur (bureau des pensions) et la demande de pension qu'il doit adresser dorénavant directement au SRE. Le MAAF a fait le choix de conserver en amont la relation à l'utilisateur, que ce soit l'information générale ou l'accompagnement préparatoire au choix d'une date optimale de départ en retraite. Pour ce faire, les agents et les gestionnaires RH de proximité doivent contacter la BAL institutionnelle dédiée - [droit-info-retraite.sg@agriculture.gouv.fr](mailto:droit-info-retraite.sg@agriculture.gouv.fr) - afin que le bureau des pensions apporte la réponse adaptée.

En parallèle, tous les régimes de retraite concourent à la mise en œuvre de simplifications et de sites en ligne, en vue d'une autonomisation de leurs usagers. Ainsi, le droit à l'information en matière de retraite s'est enrichi du compte personnel retraite, lancé par la ministre des affaires sociales et de la santé le 13 octobre 2016.

Créé sous l'impulsion du groupement d'intérêt public « Union Retraite », réunissant tous les organismes et régimes de retraite, ce compte permet à tout usager (actif, retraité, salarié, indépendant, fonctionnaire, chômeur) de connaître ses droits retraite et d'effectuer des simulations sur le portail en ligne : [www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr).

### QUELQUES CHIFFRES :

**Nombre de demandes enregistrées en 2016 sur la BAL  
« [droit-info-retraite.sg@agriculture.gouv.fr](mailto:droit-info-retraite.sg@agriculture.gouv.fr) » : 1 842**

Nature des demandes :

- ▶ pronostic : 821 (45 %)
- ▶ correction du compte individuel retraite : 376 (20 %)
- ▶ informations générales : 486 (26 %)
- ▶ non-réception de l'estimation indicative globale (EIG) ou du relevé de situation individuelle (RIS) : 159 (9 %)

## Chapitre VIII

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

Comme l'an dernier, certains des indicateurs prévus par le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 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 dans le texte qui suit signale le chapitre où les trouver.

## 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

CONGÉS DE PATERNITÉ ET DE MATERNITÉ

PYRAMIDES DES ÂGES DE QUELQUES CORPS

RÉPARTITION DES AGENTS DU CORPS  
DES IPEF ET DES ISPV

CARRIÈRES DES FEMMES ET DES HOMMES  
SUR UNE LONGUE PÉRIODE

ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMINISATION

## Chiffres clés 2016

Taux de féminisation 2016 : **58,87%**  
(48,9% en 1999)

PART DES FEMMES DANS LES JURYS  
DES CONCOURS :

- ▶ **Présidences : 21,2%**  
12,5% dans les jurys de déprécarisation
- ▶ **Membres : 48,1%**  
47,1% 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	1 308	1 201,90	1 302,70	2 545	2 504,60
A	5 567	4 960	5 357,50	4 901,40	10 527	10 258,90
B	4 184	2 848	3 943,20	2 806,40	7 032	6 749,60
C	2 643	475	2 498,80	466,20	3 118	2 965,00
<b>Total</b>	<b>13 631</b>	<b>9 591</b>	<b>13 001,40</b>	<b>9 476,70</b>	<b>23 222</b>	<b>22 478,10</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		1,00	1	1,00
<b>Total A+</b>			<b>1</b>		<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>
A	D	1 101	811	911,39	649,00	1 912	1 560,39
	I	3 176	2 192	2 857,14	1 952,33	5 368	4 809,47
<b>Total A</b>		<b>4 277</b>	<b>3 003</b>	<b>3 768,53</b>	<b>2 601,33</b>	<b>7 280</b>	<b>6 369,87</b>
B	D	217	146	192,43	130,56	363	322,99
	I	79	55	66,14	48,45	134	114,59
<b>Total B</b>		<b>296</b>	<b>201</b>	<b>258,57</b>	<b>179,01</b>	<b>497</b>	<b>437,58</b>
C	D	159	58	140,34	56,34	217	196,68
	I	55	13	29,70	11,09	68	40,79
<b>Total C</b>		<b>214</b>	<b>71</b>	<b>170,04</b>	<b>67,43</b>	<b>285</b>	<b>237,47</b>
<b>Total</b>		<b>4 787</b>	<b>3 276</b>	<b>4 197,14</b>	<b>2 848,77</b>	<b>8 063</b>	<b>7 045,92</b>

D : à durée déterminée - I : à durée indéterminée

### Âge médian par statut et catégorie hiérarchique

Statut d'appartenance	Catégorie FP	Femme	Homme	Total
Titulaires	A+	47,12	52,77	50,17
	A	46,95	49,10	47,95
	B	48,83	50,23	49,33
	C	53,30	51,55	53,04
<b>Total titulaires</b>		<b>48,69</b>	<b>49,93</b>	<b>49,22</b>
Non-titulaires	A+		50,34	50,34
	A	45,43	47,19	46,02
	B	36,97	38,46	37,86
	C	42,34	25,73	37,87
<b>Total non-titulaires</b>		<b>44,97</b>	<b>46,56</b>	<b>45,61</b>
<b>Total</b>		<b>47,69</b>	<b>49,23</b>	<b>48,34</b>

### Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique

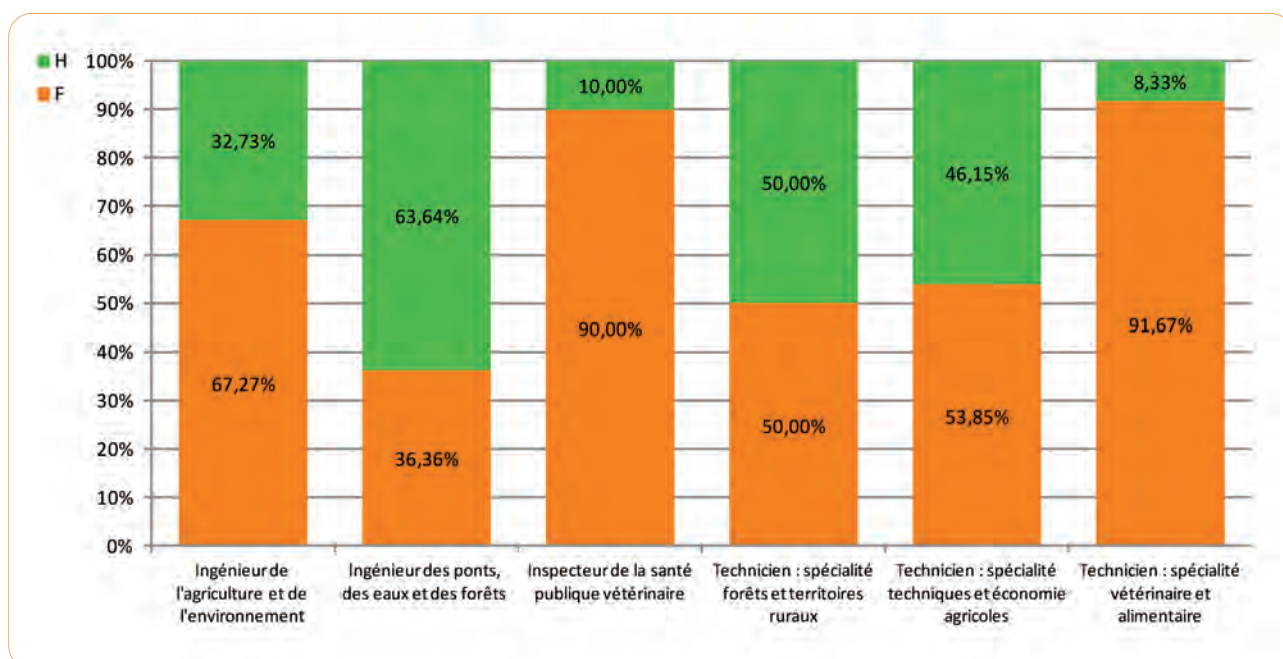
Statut d'appartenance	Catégorie FP	Femme	Homme	Total
Titulaires	A+	46,26	50,92	48,66
	A	46,64	48,73	47,63
	B	48,21	49,52	48,74
	C	52,13	50,97	51,96
<b>Total titulaires</b>		<b>48,15</b>	<b>49,37</b>	<b>48,66</b>
Non-titulaires	A+		50,34	50,34
	A	44,69	46,30	45,36
	B	38,23	38,74	38,43
	C	40,16	33,26	38,44
<b>Total non-titulaires</b>		<b>44,09</b>	<b>45,56</b>	<b>44,69</b>
<b>Total</b>		<b>47,10</b>	<b>48,40</b>	<b>47,63</b>

## Taux de féminisation des principaux corps et emplois, par ordre croissant au 31 décembre 2016

Libellé corps	Femmes	Hommes	Total général	Taux de féminisation
Ouvrier d'État mensualisé hydraulique	0	11	11	0,00%
Agent principal des services techniques d'administration centrale	1	11	12	8,33%
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	1	6	7	14,29%
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	2	11	13	15,38%
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	20	73	93	21,51%
Administrateur civil	7	20	27	25,93%
Informaticien de haute technicité	10	28	38	26,32%
Chef de service	2	5	7	28,57%
Professeur contractuel	2	5	7	28,57%
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	154	373	527	29,22%
Directeur général et directeur ens.sup.agri.public	3	7	10	30,00%
Inspecteur de l'enseignement agricole	22	46	68	32,35%
Techniciens supérieurs du développement durable	18	37	55	32,73%
Directeur général	1	2	3	33,33%
Professeur de l'enseignement supérieur	112	224	336	33,33%
Professeur d'éducation physique et sportive	51	97	148	34,46%
Inspecteur général de l'agriculture	12	22	34	35,29%
Directeur d'établissement	163	290	453	35,98%
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	4	7	11	36,36%
Professeur agrégé	40	69	109	36,70%
Vétérinaire inspecteur non titulaire	202	332	534	37,83%
Professeur agrégé d'éducation physique et sportive	5	8	13	38,46%
Adjoint technique	91	143	234	38,89%
Enseignant - catégorie I - ingénieur	18	28	46	39,13%
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	11	16	27	40,74%
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	12	16	28	42,86%
Président de section du C.G.A.A.E.R.	3	4	7	42,86%
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	294	376	670	43,88%
Sous-directeur	5	6	11	45,45%
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	835	990	1825	45,75%
Professeur bi-admissible à l'agrégation de l'éducation nationale	6	7	13	46,15%
Agent contractuel d'administration centrale	104	110	214	48,60%
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	1279	1307	2586	49,46%
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	483	493	976	49,49%
Professeur de lycée professionnel agricole	1419	1376	2795	50,77%
Contrat d'apprentissage	34	32	66	51,52%
Directeur de centre constitutif d'EPL contractuel	47	44	91	51,65%
Maître de conférences de l'enseignement supérieur	283	249	532	53,20%
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.	114	99	213	53,52%
Inspection du travail	7	6	13	53,85%
Enseignant - catégorie II	763	586	1349	56,56%
Professeur certifié de l'enseignement agricole	1924	1413	3337	57,66%
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.	653	476	1129	57,84%

Libellé corps	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Ingénieur de recherche	88	64	152	57,89%
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	7	5	12	58,33%
Attaché d'administration de l'État (rattaché au MAAF)	491	334	825	59,52%
Préposé sanitaire non titulaire	122	82	204	59,80%
Agent contractuel des services déconcentrés	15	10	25	60,00%
Ingénieur d'études	173	113	286	60,49%
Agent contractuel de l'enseignement agricole	100	65	165	60,61%
Assistant ingénieur de formation et de recherche	60	39	99	60,61%
Maître de conférences contractuel	28	18	46	60,87%
Technicien de formation et de recherche	485	311	796	60,93%
Maître auxiliaire - catégorie II - cycle long	29	18	47	61,70%
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	379	234	613	61,83%
Adjoint technique de formation et de recherche	241	140	381	63,25%
Enseignant - catégorie III	820	457	1277	64,21%
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle	9	5	14	64,29%
Enseignant - catégorie IV	1263	687	1950	64,77%
Maître auxiliaire - catégorie I	64	34	98	65,31%
Agent contractuel (génie rural)	291	115	406	71,67%
Maître auxiliaire - catégorie II - cycle court	36	13	49	73,47%
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)	49	15	64	76,56%
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés	12	3	15	80,00%
Secrétaire administratif	1666	287	1953	85,30%
Adjoint administratif (accueil PNA)	48	7	55	87,27%
Adjoint administratif	2269	167	2436	93,14%
Agent contractuel - 3ème catégorie (ex-Berkanien)	15	1	16	93,75%
Infirmier-ère	31	2	33	93,94%
Infirmier-ère des administrations de l'État	130	5	135	96,30%
<b>Total général</b>	<b>18 418</b>	<b>12 867</b>	<b>31 285</b>	<b>58,87%</b>

### Répartition élèves et stagiaires en école par genre et par corps au 31/12/2016



## 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 %	174	2 289	1 320	800	4 583	28	1 063	253	43	1 387	5 970
À 100 %	1 063	7 555	3 160	2 057	13 835	1 281	6 900	2 796	503	11 480	25 315
<b>Total général</b>	<b>1 237</b>	<b>9 844</b>	<b>4 480</b>	<b>2 857</b>	<b>18 418</b>	<b>1 309</b>	<b>7 963</b>	<b>3 049</b>	<b>546</b>	<b>12 867</b>	<b>31 285</b>

## III. Compte épargne-temps

cf. Chapitre III

## IV. Entrées et départs (en EP, sous plafond d'emplois)

Répartition des entrées sous plafond d'emplois, par catégorie et par voie d'accès

Statut	Type	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total général
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Titulaire	Concours	17	24	41	67	31	98	25	15	40	1	1	2	181
	Contrat							1		1	1		1	2
	Retour	32	32	64	63	26	89	38	10	48	10	2	12	213
	Autre recrutement	53	51	104	156	101	257	184	92	276	88	10	98	735
Contractuel	Contrat				619	382	1 001	80	50	130	1		1	1 132
	Retour				145	96	241	18	7	25				266
	Autre recrutement				11	6	17							17
<b>Total général</b>		<b>102</b>	<b>107</b>	<b>209</b>	<b>1 061</b>	<b>642</b>	<b>1 703</b>	<b>346</b>	<b>174</b>	<b>520</b>	<b>101</b>	<b>13</b>	<b>114</b>	<b>2 546</b>

Répartition des départs du plafond d'emplois, par catégorie et par circonstance

Statut	Type	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total général
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Titulaire	Définitif	17	19	36	60	75	135	50	39	89	22	9	31	291
	Fin de contrat				1		1							1
	Provisoire	78	69	147	141	101	242	112	57	169	55	10	65	623
	Retraite	19	59	78	94	159	253	123	89	212	113	21	134	677
Contractuel	Fin de contrat				364	256	620	49	44	93	2		2	715
	Provisoire				86	37	123							123
	Retraite				51	57	108	2	1	3				111
<b>Total général*</b>		<b>114</b>	<b>147</b>	<b>261</b>	<b>797</b>	<b>685</b>	<b>1 482</b>	<b>336</b>	<b>230</b>	<b>566</b>	<b>192</b>	<b>40</b>	<b>232</b>	<b>2 541</b>

\* Ce chiffre diffère de celui indiqué au chapitre VII (pensions) pour des raisons tenant au périmètre considéré.

## 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>561</b>	<b>362</b>	<b>60,8%</b>	<b>152</b>	<b>117</b>	<b>56,5%</b>	<b>71</b>	<b>48</b>	<b>59,7%</b>
IPEF ENS	2	4	33,3%	2	3	40,0%	2	1	66,7%
IPEF ISIVE	20	22	47,6%	8	11	42,1%	4	5	44,4%
IPEF AE	32	28	53,3%	9	5	64,3%	5	2	71,4%
ISPV	20	21	48,8%	3	5	37,5%	4	0	100,0%
I- ESPV (élèves vétos)	6	3	66,7%	6	3	66,7%	6	2	75,0%
I- ESPV (élèves non vétos)	2	0	100,0%	2	0	100,0%	1	0	100,0%
PCEA	198	115	63,3%	59	37	61,5%	21	12	63,6%
PLPA	85	94	47,5%	24	33	42,1%	8	14	36,4%
CPE	180	58	75,6%	23	4	85,2%	9	1	90,0%
Professeur de l'ESA	11	9	55,0%	11	9	55,0%	8	7	53,3%
Maître de conférence de l'ESA	5	8	38,5%	5	7	41,7%	3	4	42,9%
<b>Catégorie B</b>	<b>306</b>	<b>174</b>	<b>63,8%</b>	<b>171</b>	<b>74</b>	<b>69,8%</b>	<b>74</b>	<b>35</b>	<b>67,9%</b>
TSMA 1	129	96	57,3%	84	39	68,3%	40	22	64,5%
TSMA 2	71	49	59,2%	42	24	63,6%	22	11	66,7%
TFR Externe	106	29	78,5%	45	11	80,4%	12	2	85,7%
<b>Catégorie C</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>867</b>	<b>536</b>	<b>61,8%</b>	<b>323</b>	<b>191</b>	<b>62,8%</b>	<b>145</b>	<b>83</b>	<b>63,6%</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>662</b>	<b>585</b>	<b>53,1%</b>	<b>200</b>	<b>163</b>	<b>55,1%</b>	<b>68</b>	<b>73</b>	<b>48,2%</b>
IPEF interne	40	90	30,8%	11	20	35,5%	5	7	41,7%
IAE Examen pro. 2015-2016	243	295	45,2%	47	61	43,5%	21	27	43,8%
IAE élève concours interne	1	8	11,1%				1	6	12,5%
ISPV interne	6	3	66,7%	3	0	100,0%	1	0	100,0%
ISPV examen professionnel	5	7	41,7%	2	2	50,0%	0	2	0,0%
Attaché examen professionnel	168	40	80,8%	25	4	86,2%	9	0	100,0%
PCEA concours interne	105	65	61,8%	68	39	63,6%	13	15	46,4%
PLPA concours interne	53	52	50,5%	28	29	49,1%	15	14	51,7%
CPE interne	41	25	62,1%	16	8	66,7%	3	2	60,0%
<b>Catégorie B</b>	<b>885</b>	<b>150</b>	<b>85,5%</b>	<b>154</b>	<b>45</b>	<b>77,4%</b>	<b>62</b>	<b>26</b>	<b>70,5%</b>
TSMA 1 concours interne	34	24	58,6%	21	11	65,6%	14	10	58,3%
TSMA 1 examen professionnel	73	42	63,5%	32	19	62,7%	16	9	64,0%
TSMA 2 concours interne	15	14	51,7%	7	6	53,8%	6	2	75,0%
SA examen professionnel	615	35	94,6%	58	4	93,5%	21	3	87,5%
TFR Interne	148	35	80,9%	36	5	87,8%	5	2	71,4%
<b>Catégorie C</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>1 547</b>	<b>735</b>	<b>67,8%</b>	<b>354</b>	<b>208</b>	<b>63,0%</b>	<b>130</b>	<b>99</b>	<b>56,8%</b>

## Déprécarisation

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Présents			Admissibles			Admis liste principale		
	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes
<b>Catégorie A</b>	<b>92</b>	<b>77</b>	<b>54,4%</b>	<b>72</b>	<b>49</b>	<b>59,5%</b>	58	<b>41</b>	<b>58,6%</b>
ISPV en cours	17	15	53,1%	8	7	53,3%	5	5	50,0%
IAE Réservé en cours	57	60	48,7%	49	41	54,4%	39	35	52,7%
Attaché en cours	18	2	90,0%	15	1	93,8%	14	1	93,3%
<b>Catégorie B</b>	<b>55</b>	<b>13</b>	<b>80,9%</b>				<b>45</b>	<b>11</b>	<b>80,4%</b>
T SMA	13	8	61,9%				13	7	65,0%
Tech. form. recherche 143 BAP B, E et F	0	2	0,0%				0	2	0,0%
Tech. form. rech. 142 BAP E, F, G et H	11	1	91,7%				6	0	100,0%
SA	31	2	93,9%				26	2	92,9%
<b>Catégorie C</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>61,1%</b>				<b>3</b>	<b>3</b>	<b>50,0%</b>
Adj. tech. form. recherche BAP B 143	0	0	-				0	0	
Adj. tech. formation recherche 142	11	7	61,1%				3	3	50,0%
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>158</b>	<b>97</b>	<b>61,9%</b>	<b>72</b>	<b>49</b>	<b>59,5%</b>	<b>106</b>	<b>55</b>	<b>68,4%</b>

## Promotion de grade par concours

Grade d'accès	Présents			Admissibles			Admis liste principale		
	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes
<b>Catégorie A</b>	<b>59</b>	<b>41</b>	<b>59,0%</b>				<b>18</b>	<b>9</b>	<b>66,7%</b>
Attaché principal	50	32	61,0%				13	8	61,9%
Ingénieur de recherche hors classe	9	9	50,0%				5	1	83,3%
<b>Catégorie B</b>	<b>692</b>	<b>329</b>	<b>67,8%</b>	<b>113</b>	<b>52</b>	<b>68,5%</b>	<b>106</b>	<b>41</b>	<b>72,1%</b>
SA classe exceptionnelle	122	25	83,0%	47	7	87,0%	21	4	84,0%
SA classe supérieure	202	33	86,0%				29	4	87,9%
Technicien principal	96	46	67,6%				10	3	76,9%
Chef technicien	211	176	54,5%	66	45	59,5%	33	20	62,3%
TFR classe exceptionnelle	18	26	40,9%				4	5	44,4%
TFR classe supérieure	43	23	65,2%				9	5	64,3%
<b>Catégorie C</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>66,7%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>66,7%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>66,7%</b>
Adjoint administratif 1 <sup>ère</sup> classe	2	1	66,7%	2	1	66,7%	2	1	66,7%
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>753</b>	<b>371</b>	<b>67,0%</b>	<b>115</b>	<b>53</b>	<b>68,5%</b>	<b>126</b>	<b>51</b>	<b>71,2%</b>

## V. Promotions au choix

### Répartition des agents promouvables et promus, par grade

Catégorie	Corps	Grade d'accès	Promouvables		Promus		Taux promus / promouvables	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	Administrateur civil	Hors classe	1	4	0	1	0,0%	25,0%
		Général	1	7	0	1	0,0%	14,3%
	IPEF	Chef	216	298	29	50	13,4%	16,8%
		Général classe normale	189	550	20	54	10,6%	9,8%
		Général classe exceptionnelle	40	303	9	25	22,5%	8,3%
	Professeur de l'enseignement supérieur	1 <sup>re</sup> classe	44	68	6	12	13,6%	17,6%
		Classe exceptionnelle 1 <sup>er</sup> échelon	34	66	2	13	5,9%	19,7%
		Classe exceptionnelle 2 <sup>e</sup> échelon	9	44	0	8	0,0%	18,2%
	Maître de conférences de l'enseignement supérieur	Hors classe	47	49	12	7	25,5%	14,3%
	Professeur certifié de l'enseignement agricole	Hors classe	1 178	812	85	54	7,2%	6,7%
	Professeur de lycée professionnel agricole	Hors classe	970	960	60	75	6,2%	7,8%
	Conseiller principal d'éducation	Hors classe	133	82	8	6	6,0%	7,3%
	Directeur d'établissement	1 <sup>re</sup> classe	31	35	7	14	22,6%	40,0%
		Hors classe	13	24	3	9	23%	37,5%
Ingénieur de recherche	1 <sup>re</sup> classe	29	18	4	4	13,8%	22,2%	

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	40	8	4	13,8%	10,0%
		Hors classe	1	4		1	0,0%	25,0%
	Ingénieur de recherche	Accès au corps par liste d'aptitude	134	107	1	2	0,7%	1,9%
		Accès au corps par liste d'aptitude	52	33	4	2	7,7%	6,1%
	Assistant ingénieur	Accès au corps par liste d'aptitude	508	329	4	1	0,8%	0,3%
	Inspecteur de la santé publique et vétérinaire	Chef	152	55	11	11	7,2%	20,0%
		Général classe normale	149	194	5	14	3,4%	7,2%
		Général classe exceptionnelle	24	63	2	7	8,3%	11,1%
	Attaché	Accès au corps par liste d'aptitude	2 416	473	12	4	0,5%	0,8%
		Attaché Principal	114	92	4	6	3,5%	6,5%
		Hors classe	315	219	19	10	6,0%	4,6%
	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Accès au corps par liste d'aptitude	548	1 175	15	28	2,7%	2,4%
		Divisionnaire	518	669	54	76	10,4%	11,4%
	Enseignement privé	Ingénieur en chef	3	4	1	-	33,3%	0,0%
		Catégorie 2 hors classe	381	270	19	22	5,0%	8,1%
		Catégorie 4 hors classe	589	299	41	21	7,0%	7,0%
Infirmier cat. A	Infirmière classe supérieure	13	-	2	-	15,4%	-	
	Infirmière hors classe	62	3	7	-	11,3%	0,0%	
Infirmier cat. B	Infirmière classe supérieure	12	-	2	-	16,7%	-	
B	Technicien de formation et recherche	Accès au corps par liste d'aptitude	258	147	17	12	6,6%	8,2%
		TFR Classe supérieure	143	119	13	13	9,1%	10,9%
		TFR classe exceptionnelle	69	78	11	9	15,9%	11,5%
	Technicien des services	Accès au corps par liste d'aptitude	3 181	893	20	38	0,6%	4,3%
	Technicien supérieur EA	TSTEA Principal	17	15	2	3	11,8%	20,0%
		TSTEA Chef	221	248	17	23	7,7%	9,3%
	Technicien supérieur VA	TSVA Principal	96	79	11	13	11,5%	16,5%
		TSVA Chef	366	405	22	41	6,0%	10,1%
	Technicien supérieur FTR	TSFTR Principal	3	12	-	4	0,0%	33,3%
		TSFTR Chef	66	205	8	13	12,1%	6,3%
Assistant social	Principal	4	-	-	-	-	-	
Secrétaire administratif	Accès au corps par liste d'aptitude	3 212	929	57	2	1,8%	0,2%	
	Classe supérieure	672	128	57	22	8,5%	17,2%	
	Classe exceptionnelle	591	119	55	7	9,3%	5,9%	



Catégorie	Corps	Grade d'accès	Promouvables		Promus		Taux promus/ promouvables	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
C	Adjoint technique	1ère classe	6	23	4	9	66,7%	39,1%
		Principal 2 <sup>ème</sup> classe	12	27	1	11	8,3%	40,7%
		Principal 1 <sup>ère</sup> classe	29	77	4	15	13,8%	19,5%
	Adjoint technique de formation recherche	1 <sup>ère</sup> classe	13	17	5	6	38,5%	35,3%
		Principal 2 <sup>ème</sup> classe	45	31	10	7	22,2%	22,6%
		Principal 1 <sup>ère</sup> classe	45	22	10	5	22,2%	22,7%
	Adjoint administratif	1 <sup>ère</sup> classe	78	18	18	-	23,1%	0,0%
		Principal 2 <sup>ème</sup> classe	483	57	100	-	20,7%	0,0%
		Principal 1 <sup>ère</sup> classe	594	54	125	-	21,0%	0,0%
	Adjoint technique enseignement	1 <sup>ère</sup> classe	21	23	4	7	19,0%	30,4%
		Principal 2 <sup>ème</sup> classe	25	51	5	9	20,0%	17,6%
		Principal 1 <sup>ère</sup> classe	-	11	-	1	-	9,1%



## VI. Positionnement

### Répartition des emplois supérieurs et dirigeants

Administration centrale	Femmes	Hommes	Total
Secrétaire général	1	0	1
Directeur général	1	2	3
Directeur	1	1	2
Chef de service (*)	3	9	12
Sous-directeur (**)	12	19	31
Expert de haut niveau	1	1	2
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.	3	4	7
<b>Total général</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>60</b>

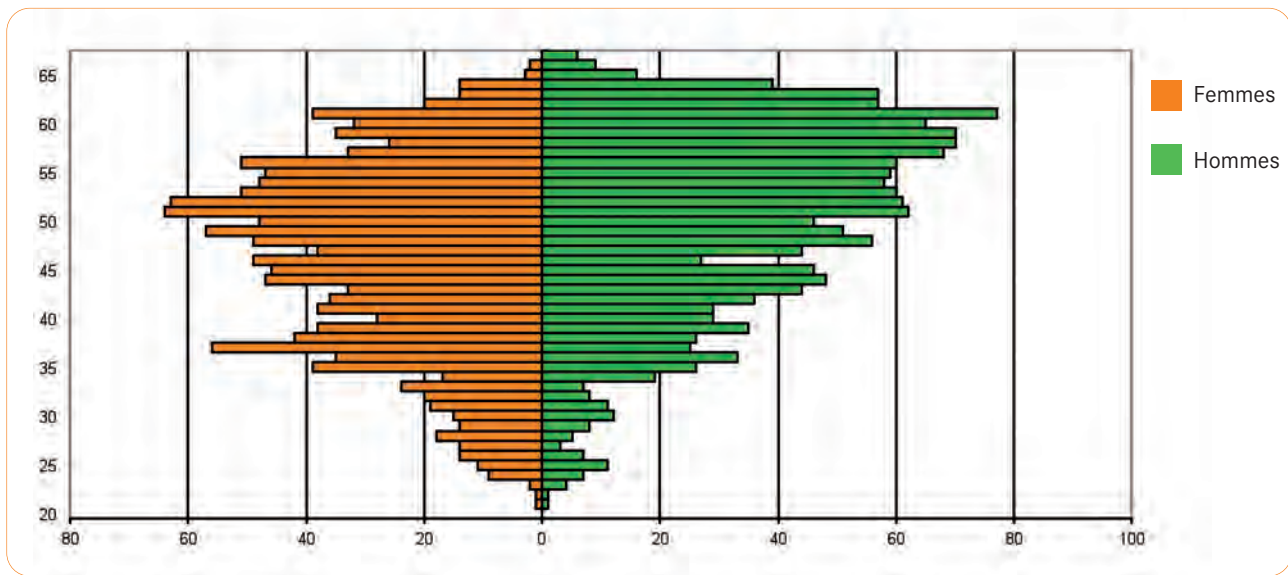
(\*) Chefs de service en titre : 2 F, 5 H. (\*\*) Sous-directeurs en titre : 5 F, 6 H.

Services territoriaux	Femmes	Hommes	Total
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	2	11	13
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	11	16	27
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	1	6	7
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	3	7	10
Directeur d'établissement	163	290	453
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	7	5	12
<b>Total général</b>	<b>187</b>	<b>341</b>	<b>528</b>

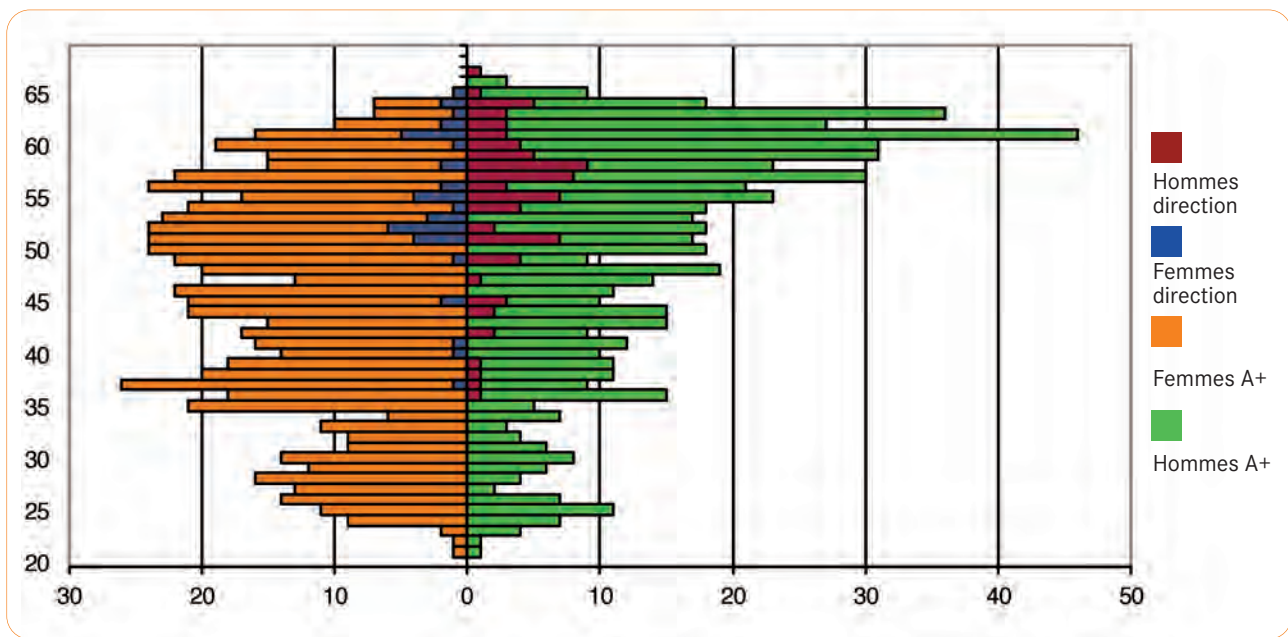
### Répartition par corps de catégorie A+

Libellé corps	Femmes	Hommes	Total
Administrateur civil	7	20	27
Ingénieur de recherche	88	64	152
Ingénieur des mines	0	1	1
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	294	376	670
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	379	234	613
Inspecteur de l'enseignement agricole	22	46	68
Inspection générale de l'agriculture	12	22	34
Maître de conférences de l'enseignement supérieur	283	249	532
Professeur enseignement supérieur	112	224	336
<b>Total général</b>	<b>1 197</b>	<b>1 236</b>	<b>2 433</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**



Egalité

## Flux annuel de primonominations aux emplois supérieurs et dirigeants

Emplois	Femme	Homme	Total
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale Emplois de direction du CGAAER	1	3	4
Chefs de service, sous-directeurs, experts de haut niveau et directeurs de projet (administration centrale)	0	0	0
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (DRAAF/DAAF et leurs adjoints)	4	10	14
<b>Total général</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>18</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>18</b>	<b>72</b>	<b>392</b>	<b>433</b>
Maître de conférences de l'ESA	6	9	74	76
PLPA concours interne	1	6	35	18
PLPA externe	1	6	33	41
PLPA concours externe	1	6	33	41
Professeur de l'ESA	2	5	31	39
PCEA externe	1	5	25	38
PCEA concours externe	1	5	25	38
PCEA interne	1	6	19	21
PCEA concours interne	1	6	19	21
PLPA interne	1	6	17	18
IAE Exam. pro. 2015-2016	0	1	11	7
CPE Externe	0	1	9	8
Attaché principal	0	1	8	7
ISPV et IESPV	0	1	7	8
Attaché	0	1	7	8
CPE Interne	0	1	6	8
IPEF ENS	1	0	3	4
IPEF ISIVE	0	1	3	4
IPEF AE	0	1	3	4
IPEF INTERNE	1	0	3	4
IAE élèves interne	0	1	3	2
IR Hors classe Exam. pro.	0	1	3	2
<b>Catégorie B</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>76</b>	<b>70</b>
TFR Externe	1	0	17	13
T SMA	1	1	12	13
Secrétaire administratif	0	1	12	10
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	0	1	11	7
Secrétaire administratif classe supérieure	0	1	11	7
T SMA 2	0	1	9	13
TFR Interne	1	0	4	7
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Adjoint administratif 1 <sup>ère</sup> classe	0	1	1	2
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>21</b>	<b>78</b>	<b>469</b>	<b>505</b>

## Déprécarisation

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Président(e)s		Membres	
	Femmes	Homme	Femmes	Hommes
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>25</b>
IAE	0	1	8	10
ISPV	0	1	7	8
Attaché	0	1	7	7
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
T SMA	0	1	3	7
SA	0	1	3	1
Technicien formation recherche P. 143	0	1	2	1
Technicien formation recherche P. 142	0	1	1	2
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
Adjoint technique formation recherche P. 143	0	1	3	1
Adjoint technique formation recherche P. 142	1	0	1	1
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>33</b>	<b>37</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+	53 924	62 171	58 247
A	30 308	33 624	31 813
B	27 927	29 417	28 556
C	23 141	22 992	23 118
<b>Total</b>	<b>30 295</b>	<b>35 301</b>	<b>32 397</b>

## Rémunération nette moyenne annuelle pour les principaux corps

Catégorie	Femmes	Hommes	Moyenne
Adjoint administratif	23 570	23 298	23 552
Adjoint technique	23 231	23 535	23 414
Adjoint technique de formation et de recherche	21 975	22 016	21 990
Agent contractuel d'administration centrale	32 914	40 227	36 503
Agent contractuel de l'enseignement agricole	27 897	33 468	30 204
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.	20 444	20 628	20 520
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.	21 417	22 466	21 908
Assistant ingénieur de formation et de recherche	29 552	28 516	29 155
Attaché d'administration de l'État (rattaché au MAAF)	42 025	43 881	42 789
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	59 415	59 787	59 606
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	55 125	55 102	55 106
Conseiller principal d'éducation	27 119	29 433	27 935
Enseignant - catégorie I - ingénieur	36 183	40 833	39 076
Enseignant - catégorie II	27 901	30 119	28 872
Enseignant - catégorie III	20 950	21 190	21 036
Enseignant - catégorie IV	27 750	28 701	28 087
Infirmière.er des administrations de l'État	27 576	25 471	27 478
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	37 958	42 278	40 344
Ingénieur de recherche	41 555	44 483	42 783
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	62 084	74 820	69 321
Ingénieur d'études	33 414	34 494	33 859
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	60 944	70 883	64 825
Inspecteur de l'enseignement agricole	57 752	55 426	56 178
Inspection générale de l'agriculture	91 561	92 821	92 339
Maître auxiliaire - catégorie I	18 059	19 812	18 790
Maître auxiliaire - catégorie II - cycle court	17 428	20 372	18 334
Maître auxiliaire - catégorie II - cycle long	16 615	17 109	16 812
Maître de conférences de l'enseignement supérieur	35 172	35 438	35 298
Professeur agrégé	39 823	42 683	41 679
Professeur certifié de l'enseignement agricole	30 688	31 711	31 126
Professeur de lycée professionnel agricole	30 413	31 945	31 166
Professeur enseignement supérieur	50 582	53 369	52 459
Secrétaire administratif	28 757	29 050	28 799
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	30 292	31 331	31 035
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	29 654	31 297	30 499
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	28 931	30 646	29 816
Technicien de formation et de recherche	25 854	25 214	25 601
<b>Total général</b>	<b>30 125</b>	<b>34 704</b>	<b>31 986</b>

## Rémunérations nettes annuelles par décile

Centile	Femmes	Hommes	Ensemble
10%	20 456	21 885	20 898
20%	22 631	24 925	23 392
30%	24 401	27 073	25 365
40%	26 032	29 207	27 119
50%	27 673	31 498	29 031
60%	29 552	33 807	31 264
70%	31 880	36 415	33 850
80%	34 910	41 023	37 212
90%	41 511	52 269	46 780

## 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	46 219	16 718	26,56%
	H	52 322	18 833	26,57%
A	F	31 501	5 382	14,59%
	H	33 487	6 794	16,87%
B	F	25 858	8 720	25,22%
	H	26 302	9 750	27,04%
C	F	21 114	6 913	24,66%
	H	19 485	6 736	25,69%

### Par catégorie NNE et statutaire

Catégorie NNE	Catégorie statutaire	Genre	Traitement brut	Primes et indemnités	% primes/rémunération totale (traitement + primes et indemnités)
A Administratif	A	F	40 070	12 969	24,4%
		H	45 249	15 165	25,1%
A Technique	A	F	37 648	16 863	30,9%
		H	41 086	19 605	32,3%
B & C Administratif	B	F	26 375	8 205	23,7%
		H	25 312	7 497	22,8%
	C	F	21 596	6 989	24,4%
		H	20 940	7 061	25,2%
B & C Technique	B	F	24 942	8 798	26,0%
		H	26 272	9 864	27,3%
	C	F	20 419	6 304	23,6%
		H	19 712	6 852	25,8%
Enseignant	A	F	31 871	3 707	10,4%
		H	34 159	4 202	11,0%

# Congés

## Nombre de congés de paternité et maternité

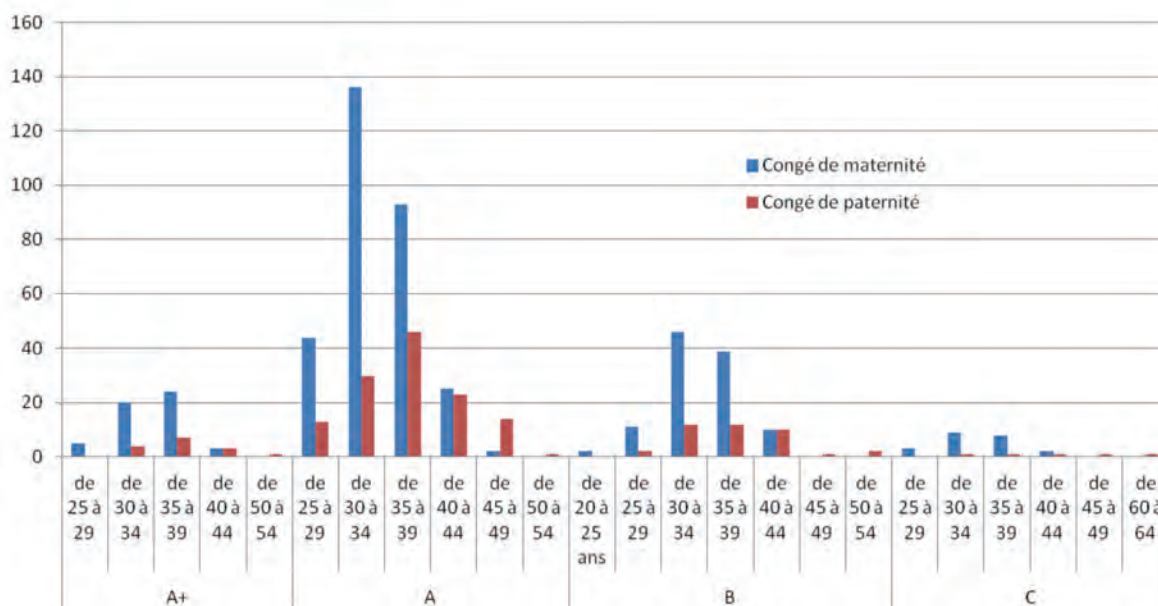
Catégorie	Congé de maternité	Congé de paternité
A+	52	15
A	300	127
B	108	39
C	22	5
<b>Total général</b>	<b>482</b>	<b>186</b>

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

Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
Congé parental	66	5	71
Congé pour élever enfant ou soins personne handicapée	4	-	4
Congé pour suivre son conjoint	1	-	1
Congé sans rémunération convenances personnelles	18	9	27
Congé sans rémunération création ou reprise d'entreprise	1	-	1
Dispo : convenances personnelles	240	263	503
Dispo : demande du fonctionnaire (création ou reprise d'entreprise)	6	9	15
Dispo : élever enfant ou soins personne handicapée	41	3	44
Dispo : études ou rech. présentant un int. général	4	4	8
Dispo : pour suivre son conjoint (raison prof.)	82	31	113
Dispo : soins conjoint, enf., ascendant (accident)	2	-	2
<b>Total général</b>	<b>465</b>	<b>324</b>	<b>789</b>

## FOCUS

### CONGÉS DE PATERNITÉ ET DE MATERNITÉ, PAR CATÉGORIE ET PAR TRANCHE D'ÂGE, EN EP





# 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 et maladies professionnelles : cf. chapitres III et IV

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

# Organisation du temps de travail

## I. Organisation

### La charte des temps

Le ministère de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt a mis en place une charte des temps, diffusée par la note de service SG/SRH/SDDPRS/2015-206 du 4 mars 2015.

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

**1. MAÎTRISER LE TEMPS ENSEMBLE**

- L'encadrant 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 porter lors de l'entretien professionnel des cadres

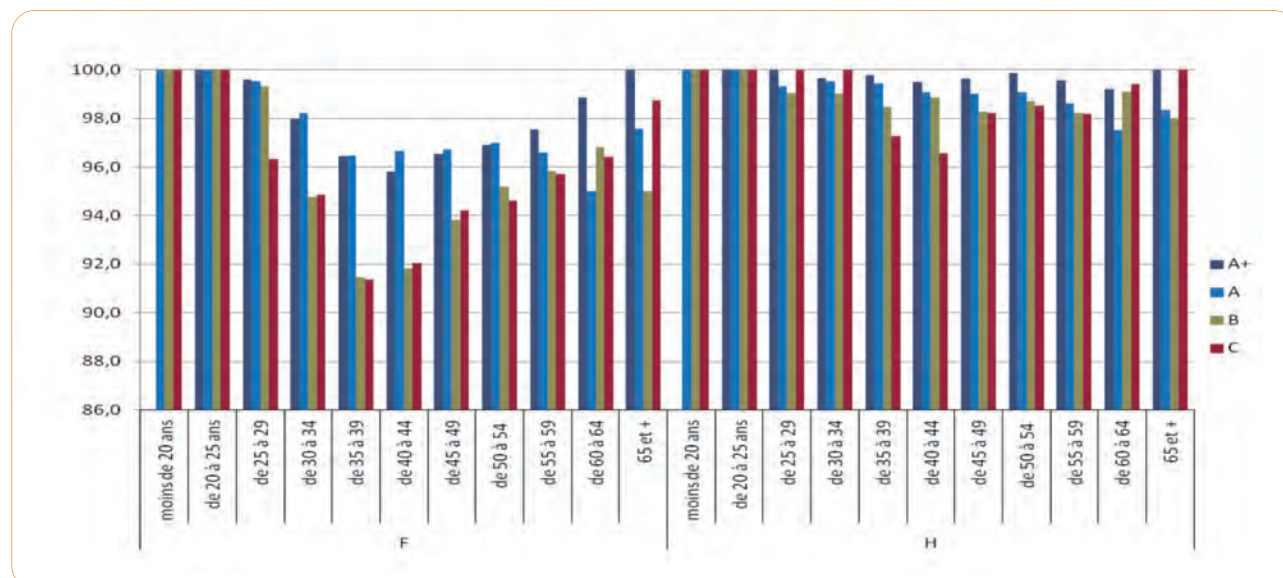
Retrouvez la charte des temps sur : <https://intranet.national.agri/charte-des-temps>



Egalité

## 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 vice versa, par catégorie hiérarchique

Catégorie	Genre	À temps plein passé à temps partiel	À temps partiel passé à temps plein
A+	F	22	33
	H	7	5
<b>Total A+</b>		<b>29</b>	<b>38</b>
A	F	166	157
	H	75	48
<b>Total A</b>		<b>241</b>	<b>205</b>
B	F	90	101
	H	37	26
<b>Total B</b>		<b>127</b>	<b>127</b>
C	F	39	55
	H	12	5
<b>Total C</b>		<b>51</b>	<b>60</b>
<b>Total général</b>		<b>448</b>	<b>430</b>

## III. Services de proximité

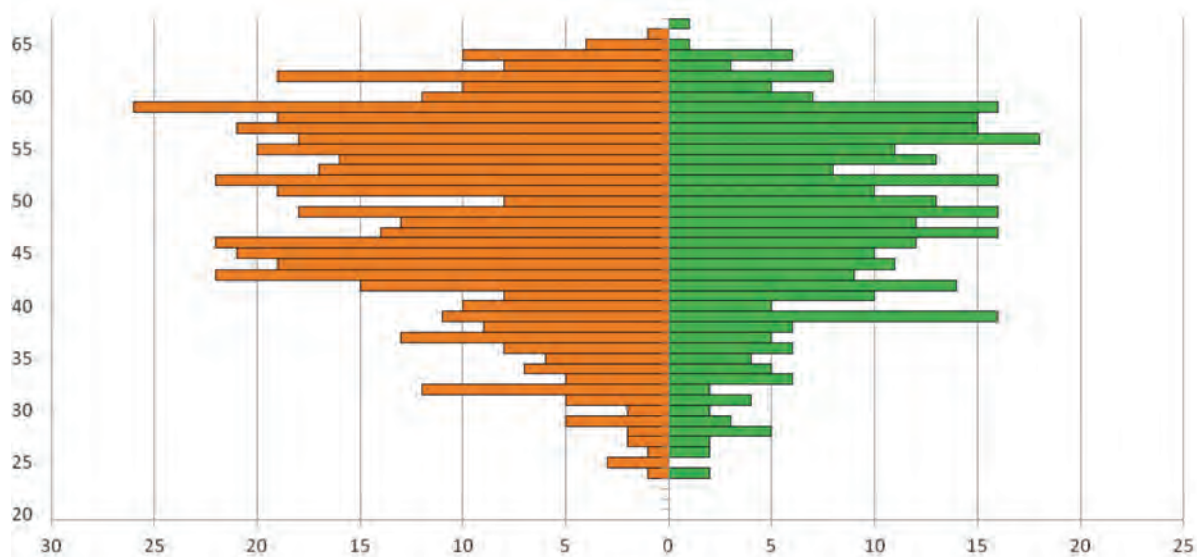
Dépenses d'action sociale : cf. Chapitre VI

# FOCUS

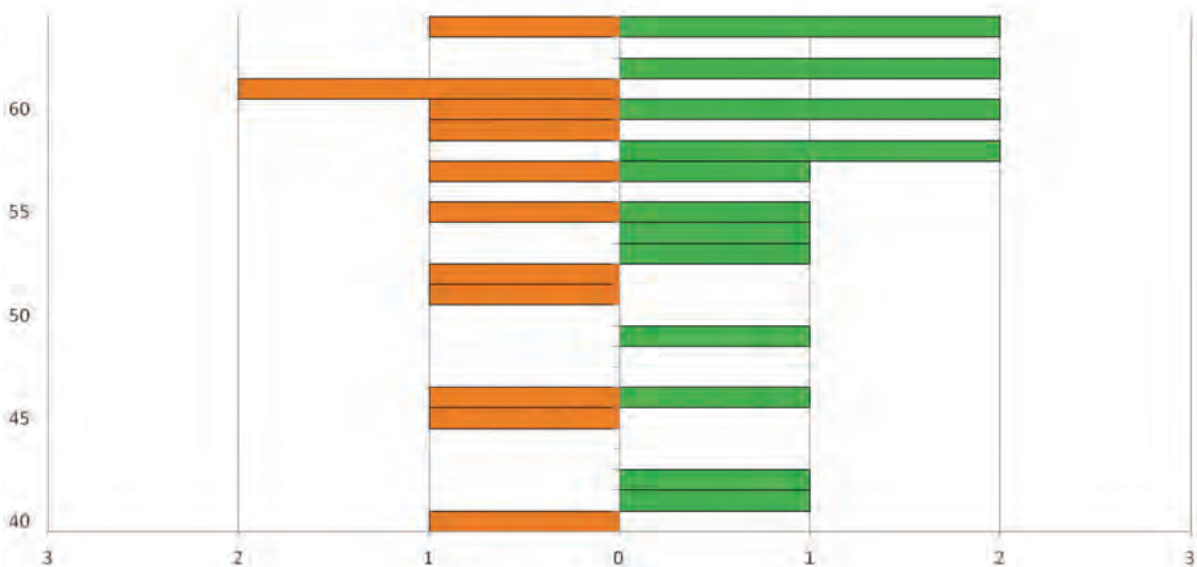
## PYRAMIDES DES ÂGES POUR DIFFÉRENTS CORPS DU MAAF

Femmes  
Hommes

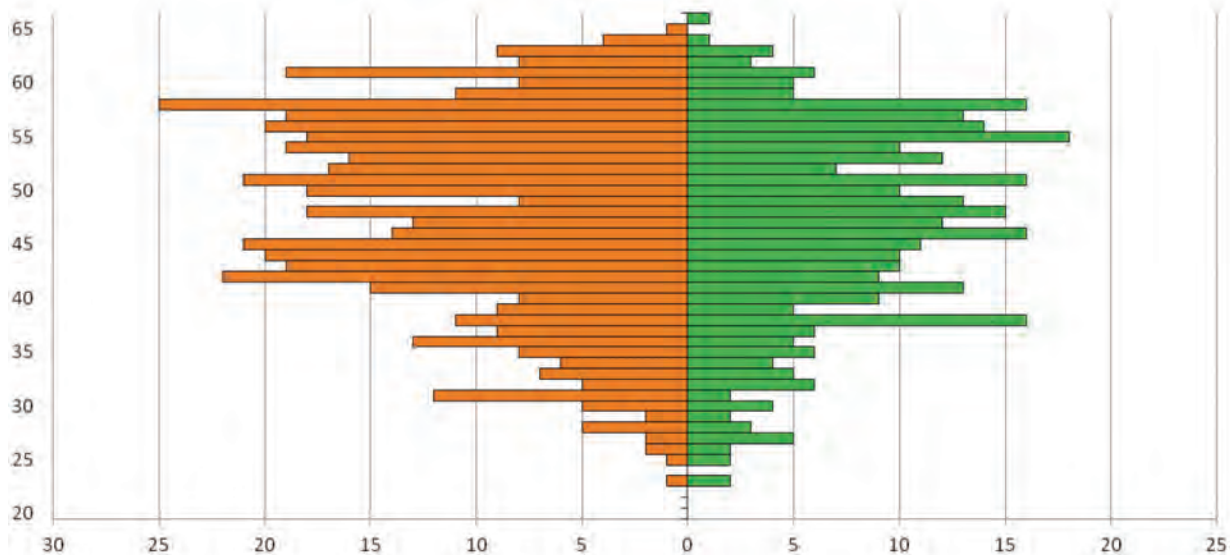
### Attachés et chefs de mission



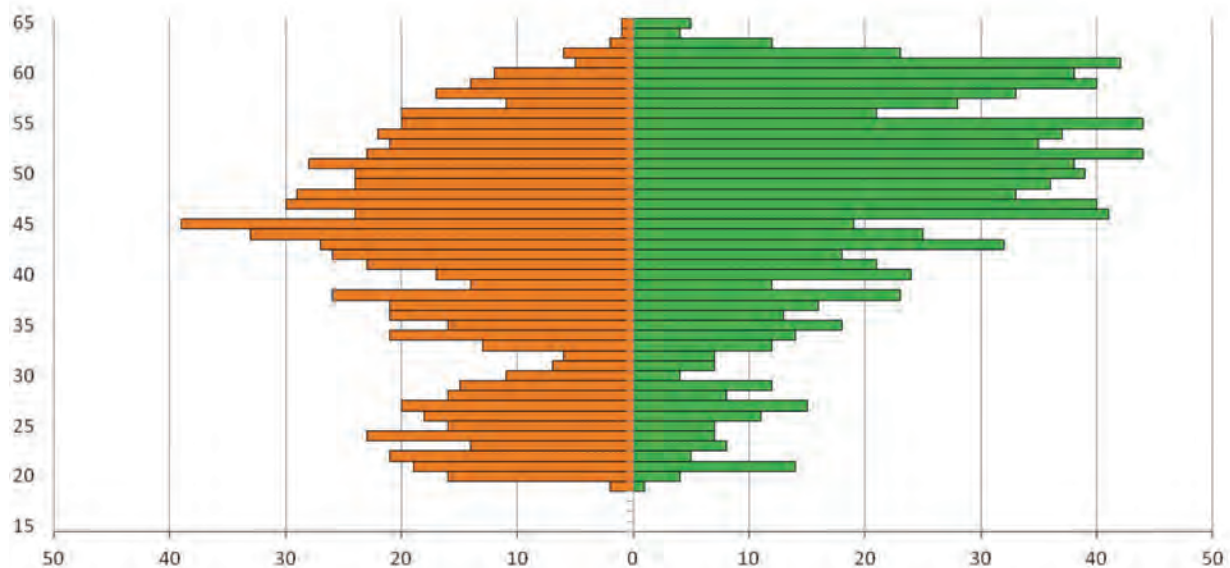
### Attachés chefs de mission



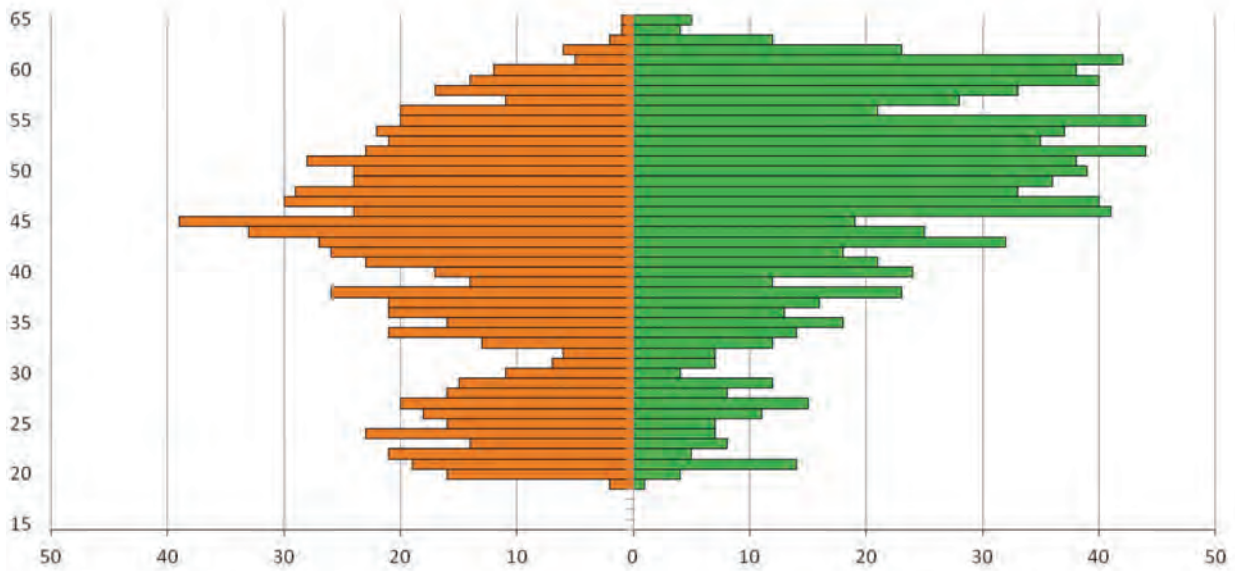
Attachés



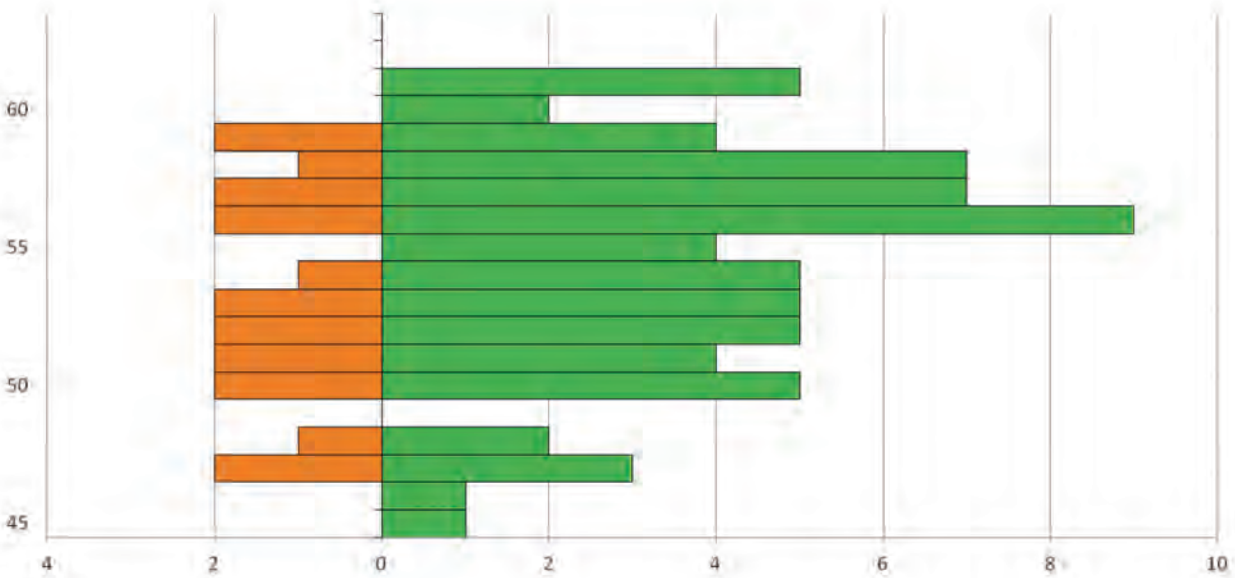
Ingénieurs d'agriculture et d'environnement et chefs de mission



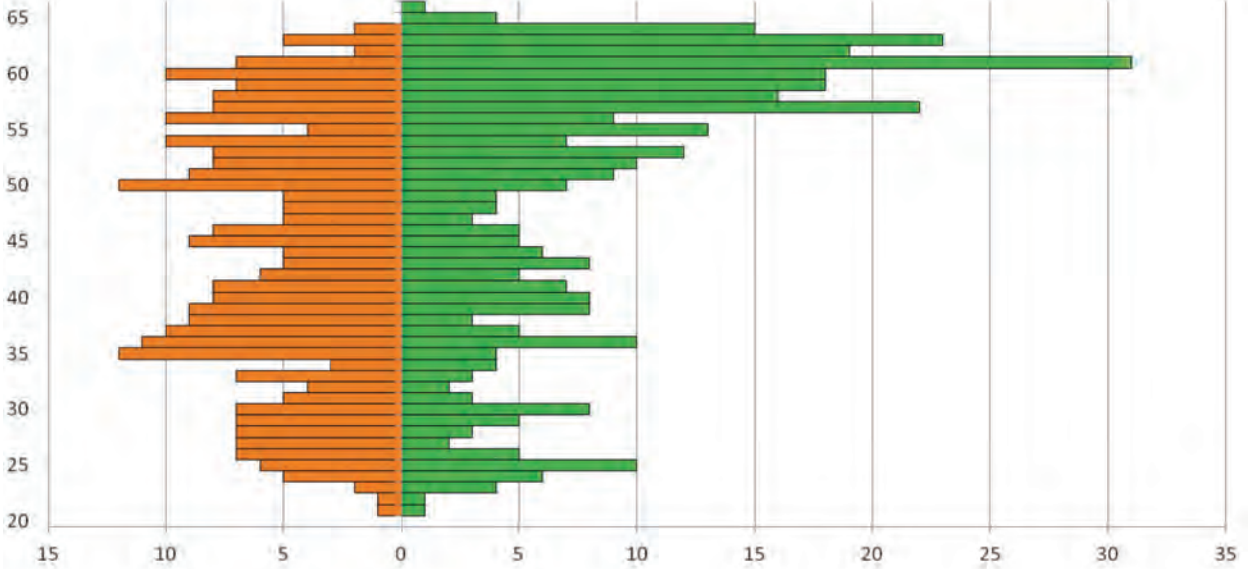
### Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement



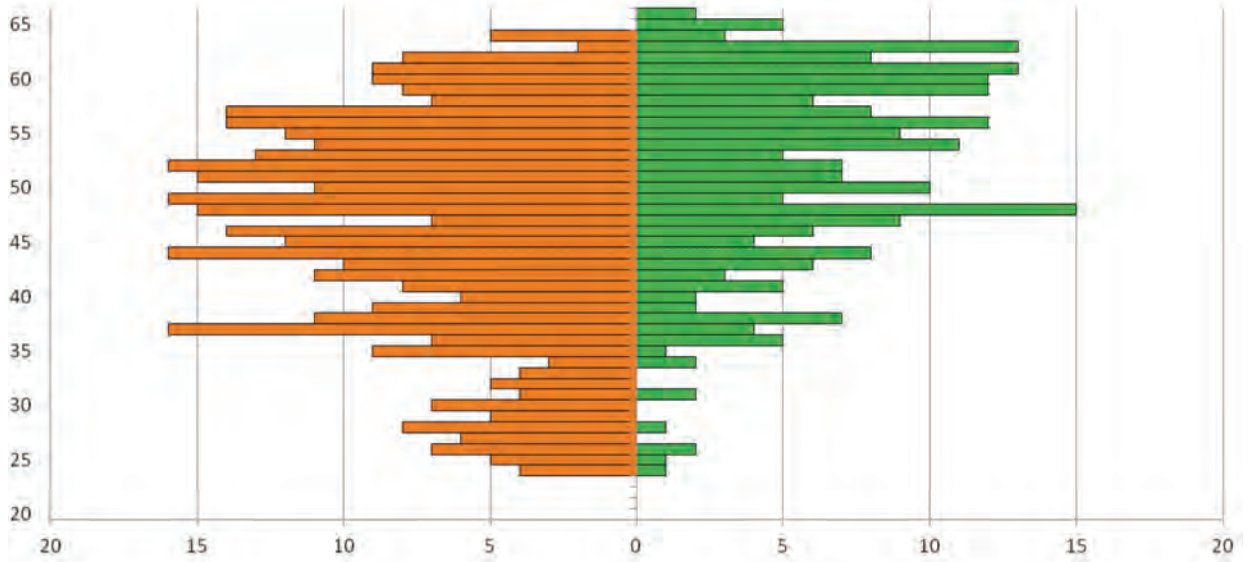
### IAE Chefs de mission



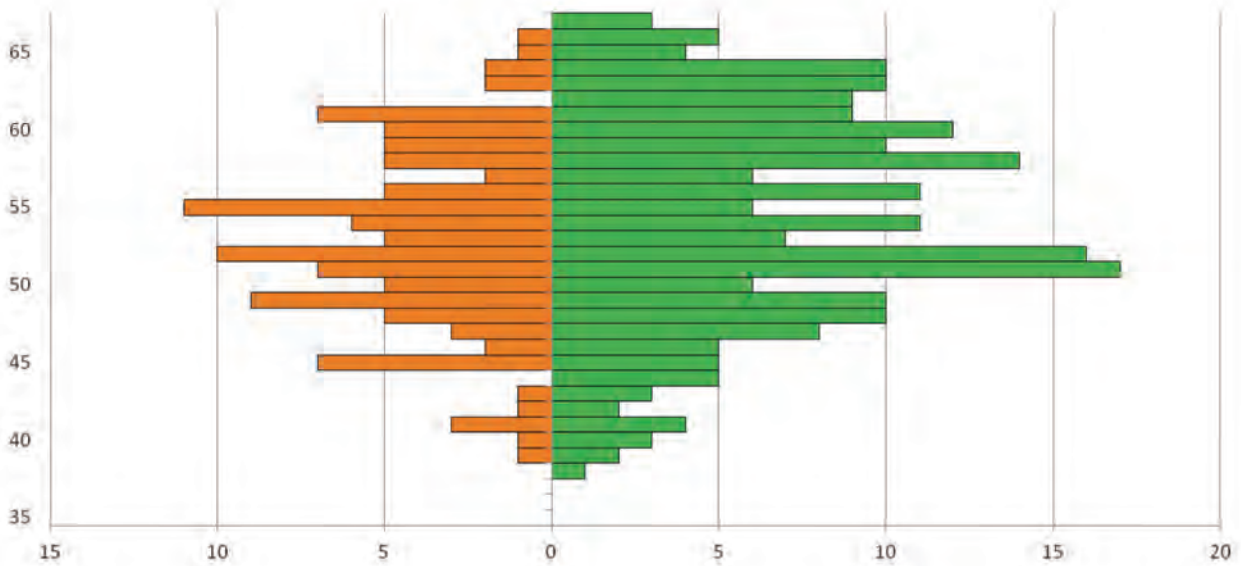
**Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts**



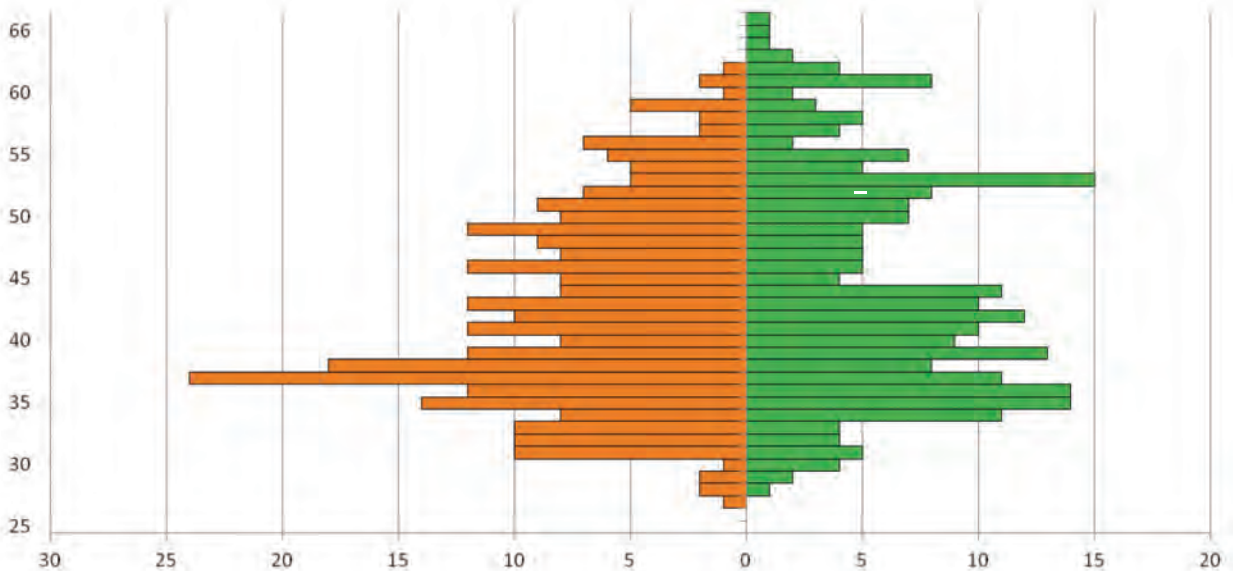
**Inspecteurs de la santé publique vétérinaire (hors emplois fonctionnels)**



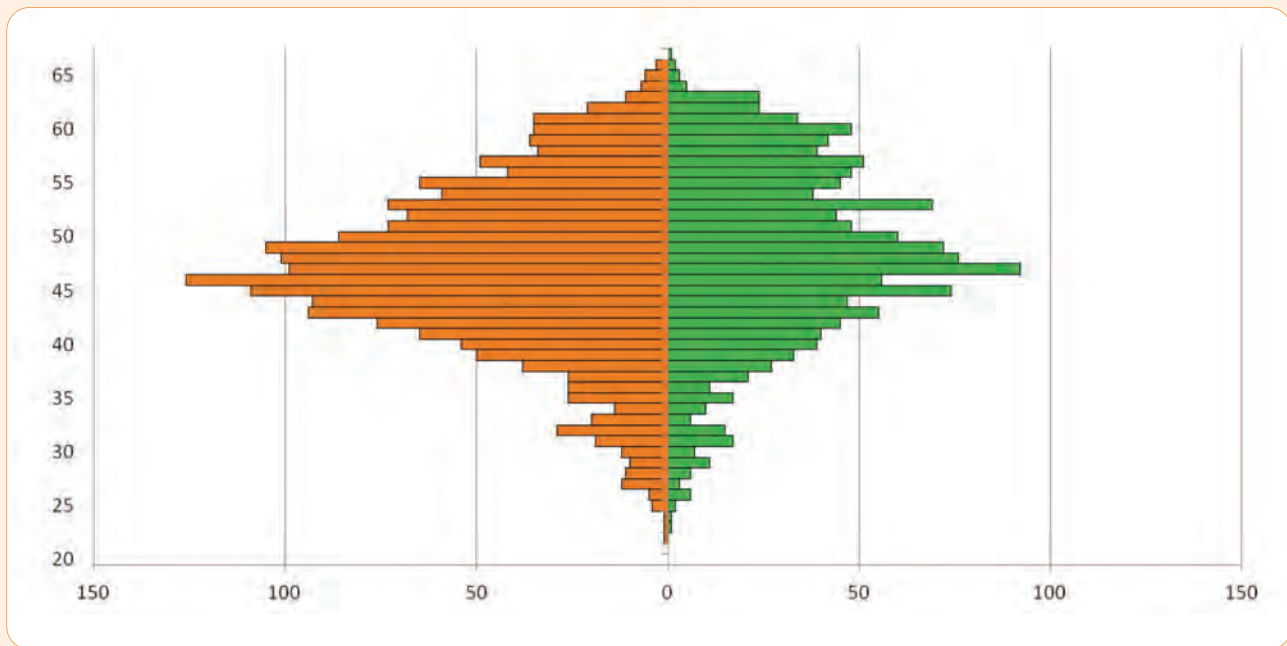
### Professeurs de l'enseignement supérieur



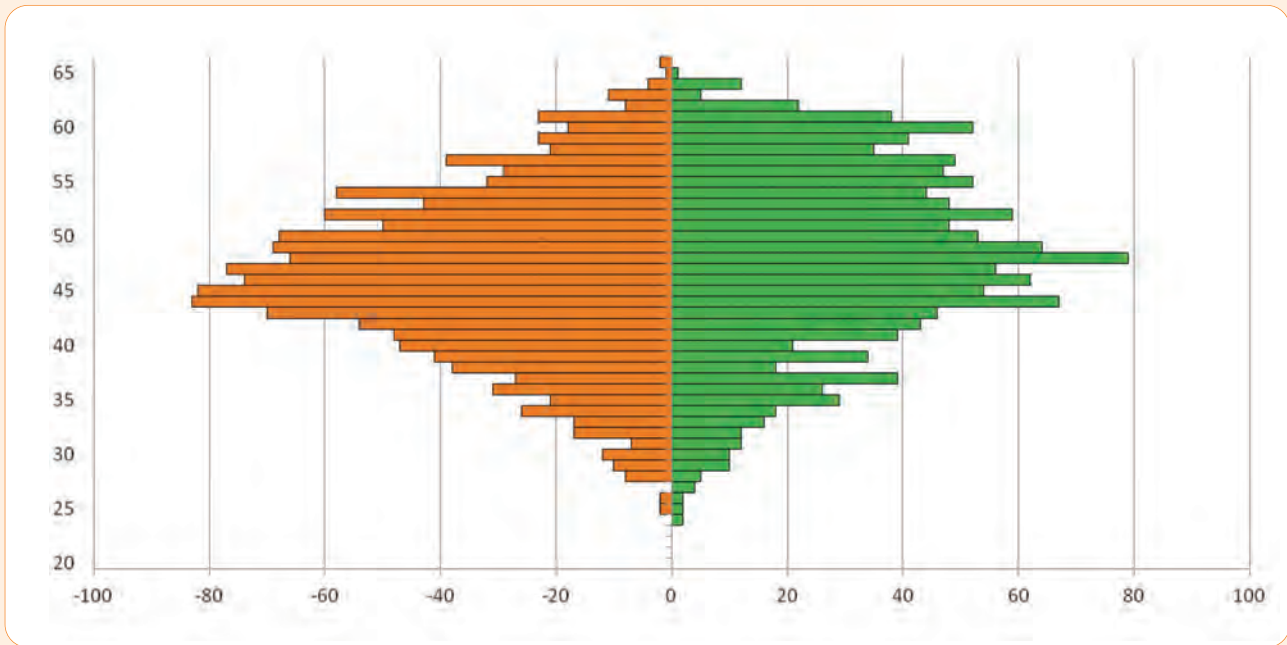
### Maitres de conférences



**Professeurs certifiés de l'enseignement agricole**

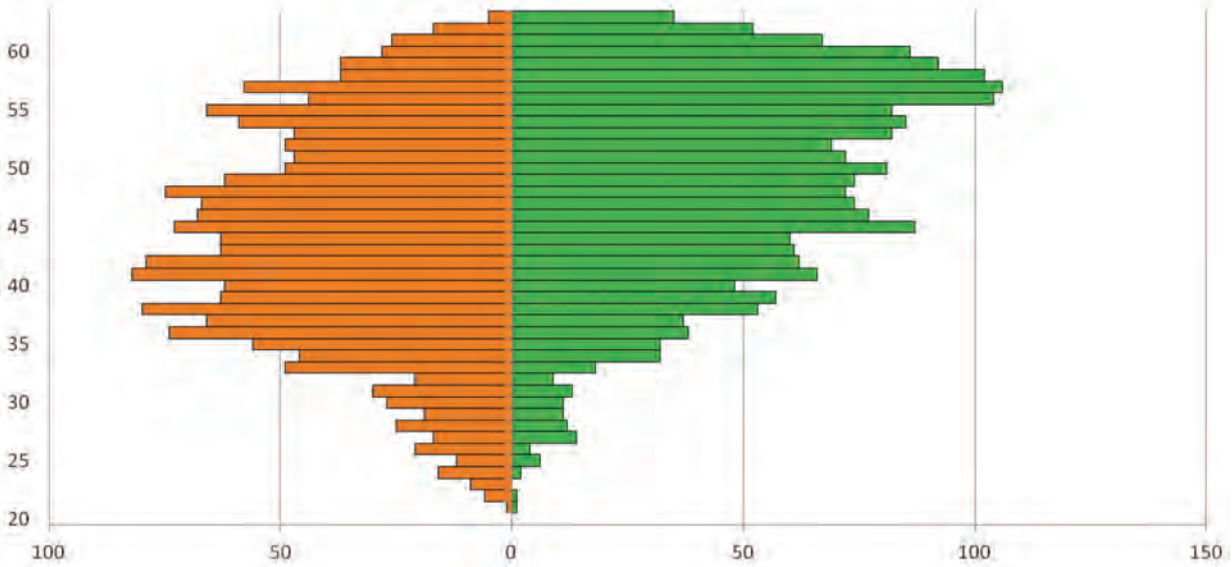


**Professeurs de lycée professionnel agricole**

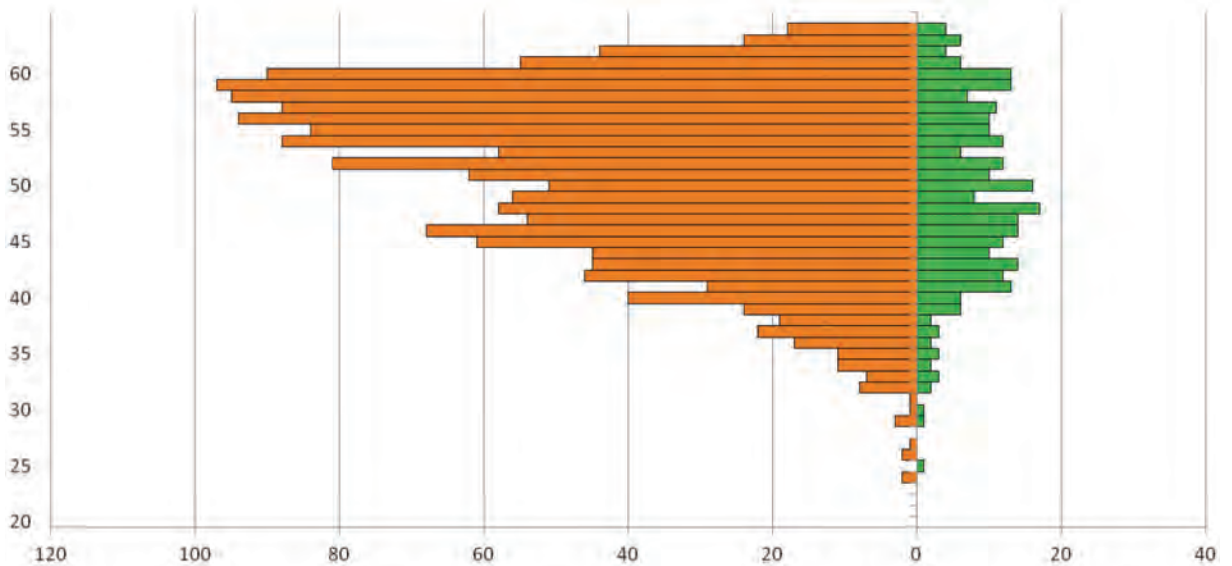




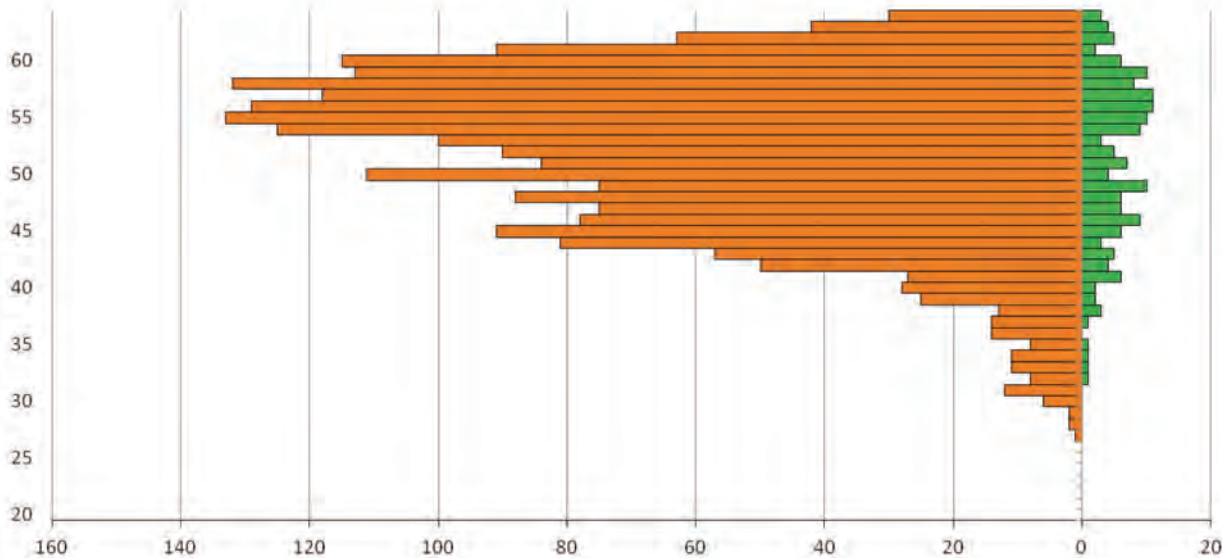
### Techniciens supérieurs



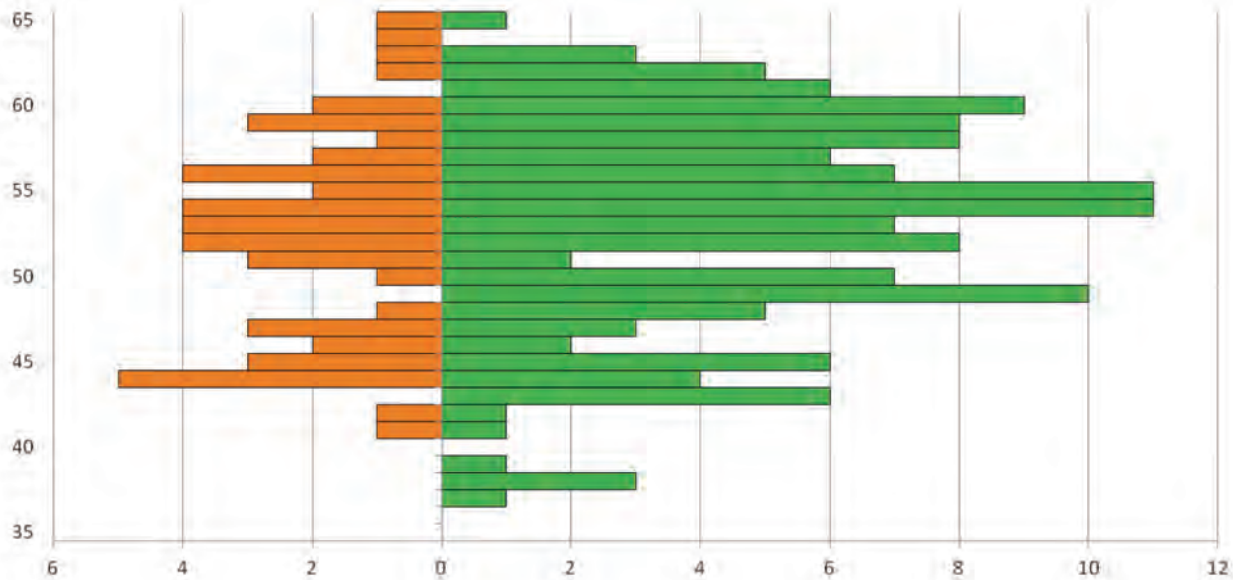
### Secrétaires administratifs



Adjoints administratifs

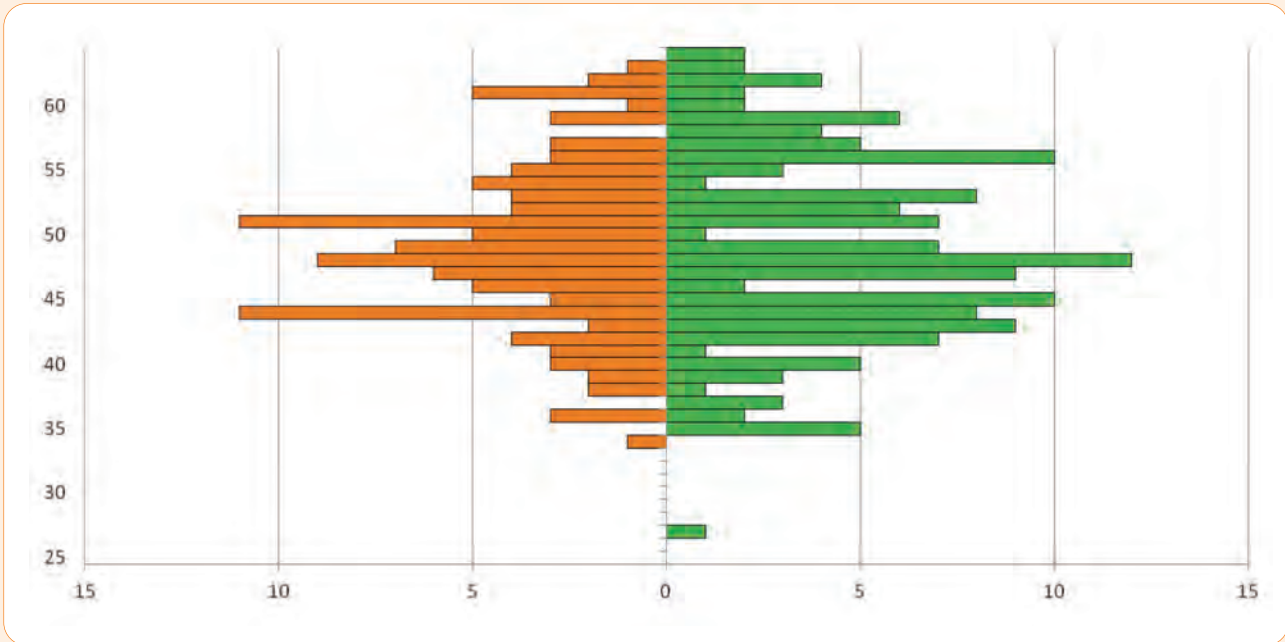


Directeurs d'établissement



- Femmes
- Hommes

### Directeurs adjoints d'établissement

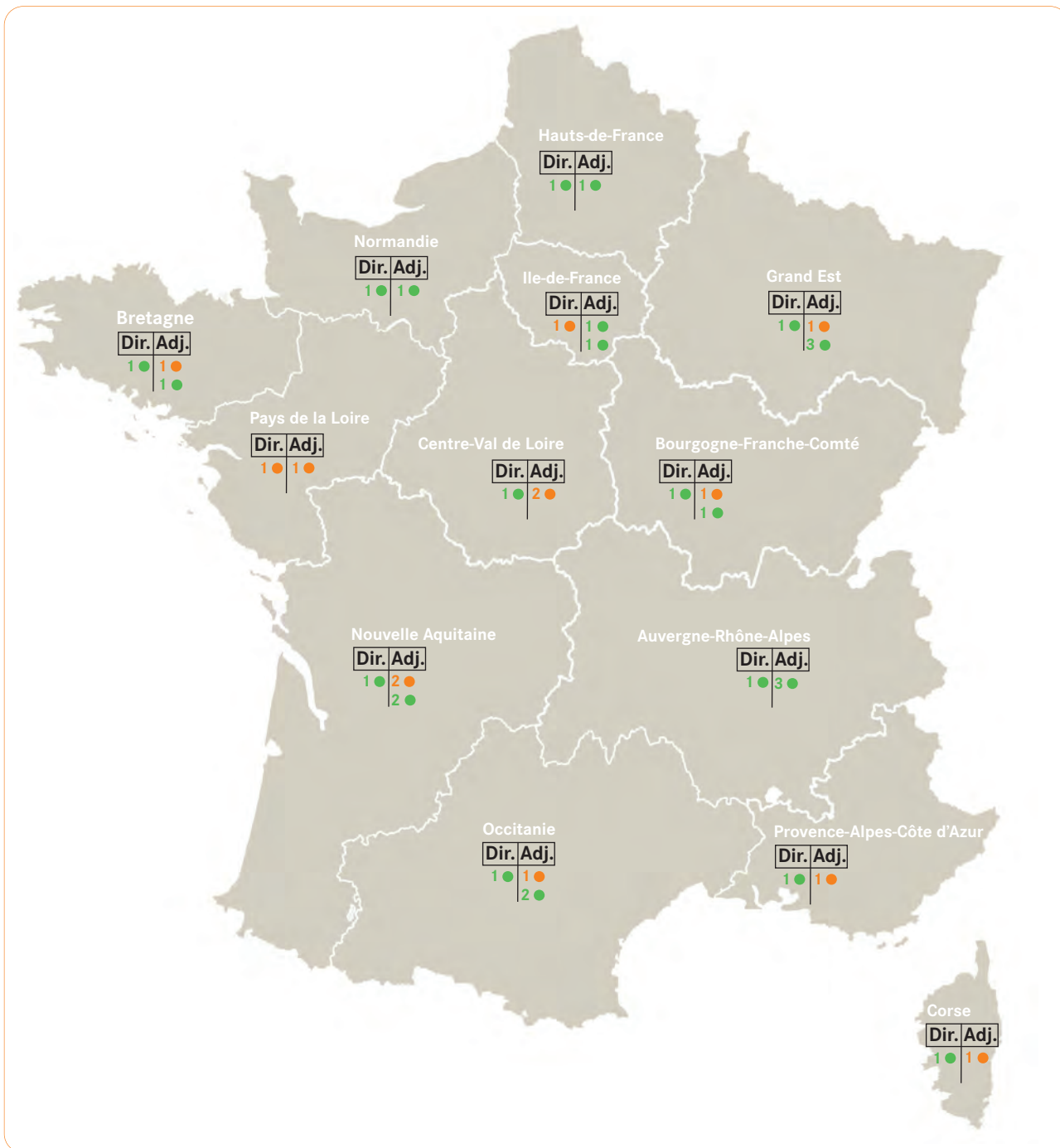


Egalité

## Répartition par région des postes de direction

DRAAF

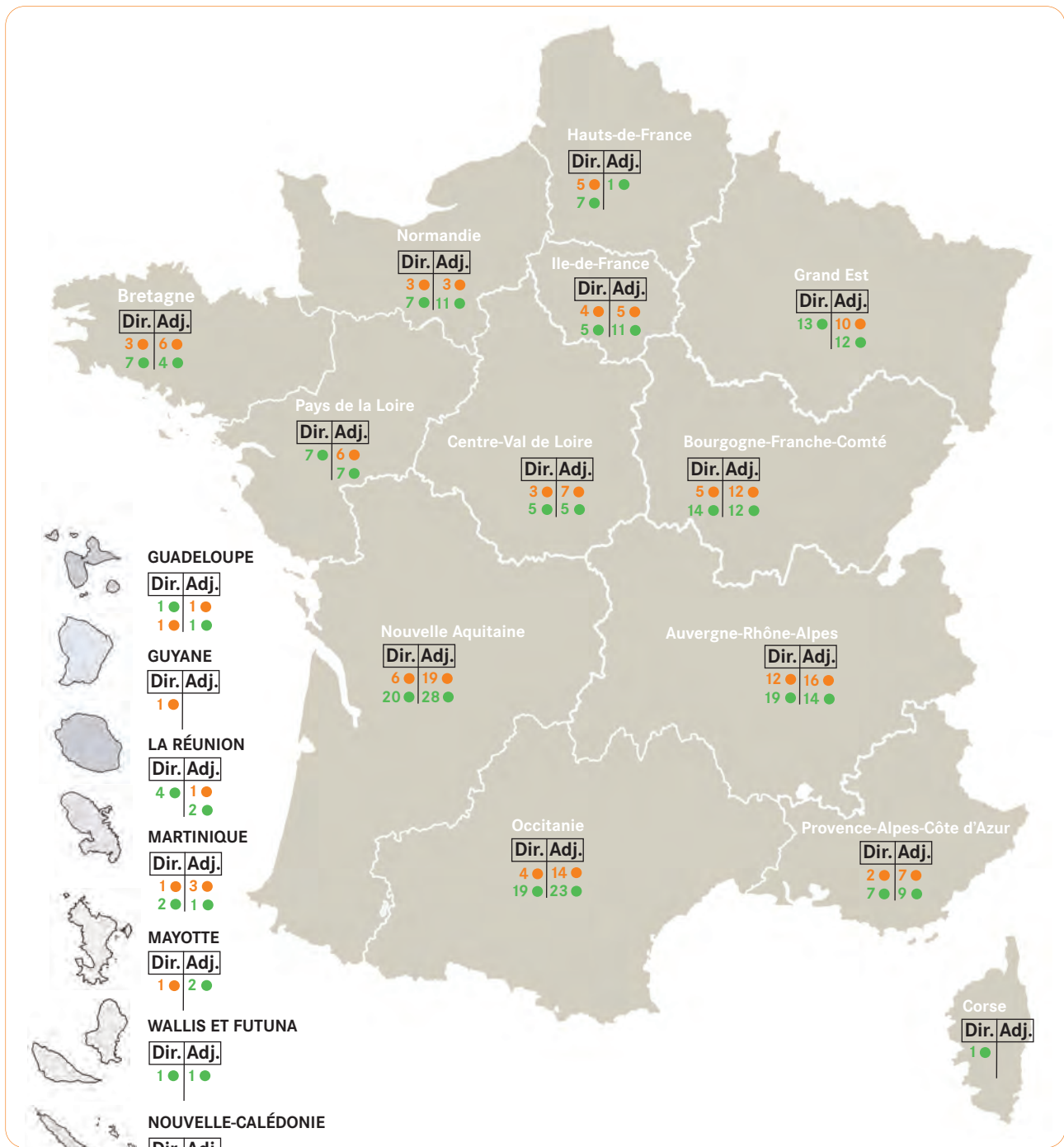
Au 31/12/2016



Directeur.trice régional.e  
de l'alimentation,  
de l'agriculture  
et de la forêt

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

13 femmes ● 27 hommes ●



163 femmes ● 290 hommes ● Directeur.trice d'établissement | Directeur.trice adjoint.e d'établissement

Statut	Femme	Homme
Directeur.trice d'établissement	26,04%	73,96%
Directeur.trice adjoint.e d'établissement	43,30%	56,70%
<b>Total</b>	<b>35,98%</b>	<b>64,02%</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>DGPE</b>	Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises
<b>DPMA</b>	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
<b>DRAAF</b>	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
<b>DUERP</b>	Document unique d'évaluation des risques professionnels
<b>EA</b>	Etablissements adaptés
<b>ENS</b>	Ecole normale supérieure
<b>ENSSUP</b>	Enseignement supérieur
<b>EP</b>	Effectif physique
<b>EPICEA</b>	Logiciel de gestion des personnels
<b>EPLEFPA</b>	Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
<b>ESA</b>	Enseignement supérieur agricole
<b>ESAT</b>	Entreprises et services d'aide par le travail
<b>ESPV</b>	Inspecteur élève de la santé vétérinaire
<b>ETP</b>	Equivalent temps plein
<b>ETPT</b>	Equivalent temps plein travaillé
<b>FAM</b>	FranceAgriMer
<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
<b>FP</b>	Fonction publique
<b>GIPA</b>	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
<b>GPEC</b>	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
<b>GPRH</b>	Gestion prévisionnelle des ressources humaines
<b>GVT</b>	Glissement vieillesse technicité

Emploi, effectifs  
et flux

Rémunération

Conditions d'emploi

Développement  
professionnel

Relations  
professionnelles

Action sanitaire  
et sociale

Retraite

Egalité

<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'alimentaire 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 conférences
<b>MEDDE</b>	Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie
<b>MEEM</b>	Ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer
<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>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>PPCR</b>	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
<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>RAPS</b>	Réseau d'appui aux personnes et aux structures
<b>RIA</b>	Restaurant inter-administratif
<b>RIE</b>	Restaurant inter-entreprise
<b>RIFSEEP</b>	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
<b>RIME</b>	Répertoire interministériel des métiers
<b>RMM</b>	Répertoire des métiers du MAAF et de ses établissements publics
<b>RPS</b>	Risques psycho-sociaux
<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>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 et de l'Alimentation**

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

Octobre 2017

Version post-CTM

