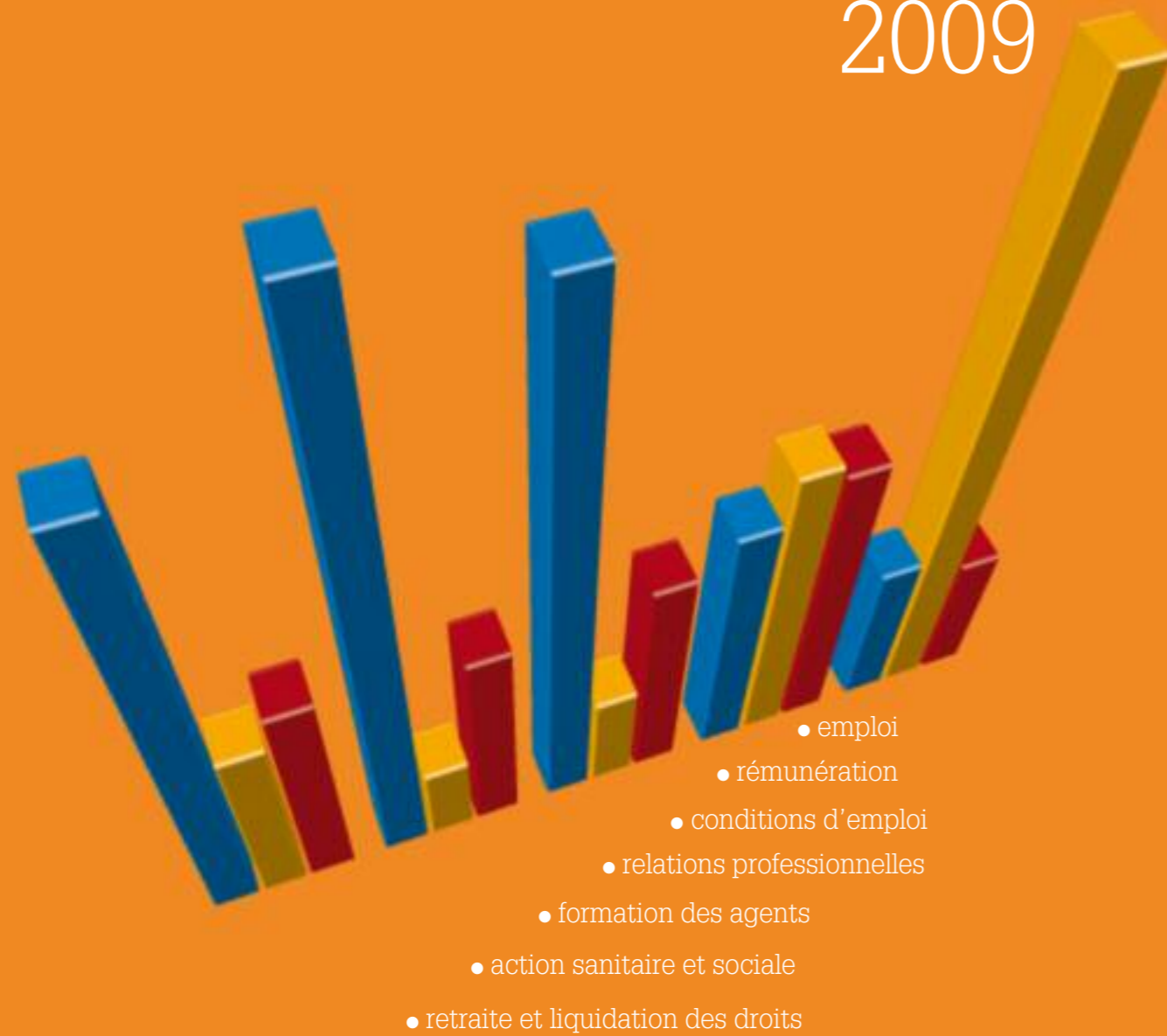




Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche  
de la ruralité et de l'aménagement du territoire  
Secrétariat général

# Bilan social

## 2009



# Préface

Le Bilan social constitue un document de référence indispensable pour appréhender toutes les composantes ressources humaines de notre ministère mais aussi un outil de gestion prévisionnelle utile pour les niveaux central et déconcentré.

Le Bilan social 2009 paraît dans un contexte de mutation importante des administrations de l'Etat. Notre ministère est pleinement engagé dans cette démarche de modernisation, aussi bien par l'implication de l'ensemble des personnels des services déconcentrés dans la mise en place des nouvelles directions départementales interministérielles que dans le rôle pilote, assumé par notre administration centrale, sur des chantiers importants.

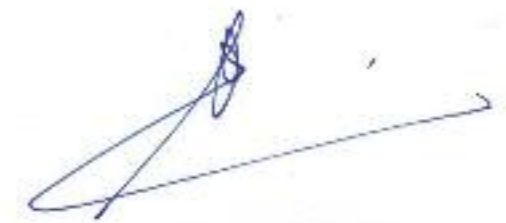
Ainsi le ministère s'est engagé fin 2008 dans une démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines, appelée Emploi Métiers Horizon 2012, qui a permis en 2009 de définir un cadre et une méthode pour conduire une politique des ressources humaines. 2009 a aussi été l'année de la création de la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour le corps des attachés dans la filière administrative.

L'architecture générale du document qui vous est présenté pour cette année 2009 est inchangée : emplois, rémunération, conditions d'emploi et de travail, relations professionnelles et dialogue social, formation et accompagnement des agents, action sanitaire et sociale, retraite et liquidation des droits constituent toujours les chapitres à travers lesquels vous trouverez l'information et les données chiffrées essentielles.

Mais, conformément aux engagements pris en CTPM lors de la présentation de l'édition 2008, ce document comporte des éclairages sur certaines données chiffrées et une analyse synthétique sur certaines thématiques : analyse sur le temps de travail, l'âge moyen de départ à la retraite par exemple.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Le Secrétaire général

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'J' and 'M' followed by a long horizontal stroke.

Jean-Marie Aurand

# Sommaire

<b>L'emploi</b>	<b>6</b>
<b>La rémunération</b>	<b>32</b>
<b>Les conditions d'emploi</b>	<b>48</b>
<b>La formation des agents</b>	<b>54</b>
<b>Les relations professionnelles</b>	<b>70</b>
<b>L'action sanitaire et sociale</b>	<b>80</b>
<b>La retraite et la liquidation des droits</b>	<b>94</b>

# Chapitre I

# L'emploi

## Les effectifs

- I. Place du ministère au sein de la fonction publique de l'État
- II. Présentation générale des moyens en personnel
- III. Répartition des effectifs physiques présents
- IV. Répartition des effectifs gérés
- V. Bilan du transfert des personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS)
- VI. État des effectifs par corps aux 1<sup>er</sup> janvier 2009 et 2010
- VII. Exécution budgétaire

## Les flux

- I. Mouvements du personnel
- II. Recrutement par voie de concours externes
- III. Promotions par voie de concours et d'examens professionnels
- IV. Promotions
- V. Mobilité

# Les effectifs

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

Le plafond des autorisations d'emploi pour 2009, exprimé en équivalents temps plein travaillé (ETPT) est réparti comme suit entre les principaux ministères :

Situation des principaux ministères en fonction des autorisations budgétaires 2009 (Plafond exprimé en ETPT)

Ministère	2007
Éducation nationale	977 863
Défense	318 455
Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales	286 825
Budget, comptes publics et fonction publique	148 194
Enseignement supérieur et recherche	115 509
Justice	72 749
Écologie, énergie, développement durable et aménagement du territoire	67 241
<b>Agriculture et pêche</b>	<b>34 597</b>
Travail, relations sociales, famille et solidarité	24 688
Économie, finances et emploi	15 702
Culture et communication	11 731
Santé, jeunesse, sports et vie associative	6 814

## II. Présentation générale des moyens en personnel en 2009

### RAPPEL DES PRINCIPES SUR LA DÉFINITION DES PLAFONDS D'EMPLOIS

Les créations (ou les suppressions d'emplois) sont exprimées en ETP-T et doivent être réalisées soit en année pleine, soit en demi-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 ;
- ▶ non enseignants : en demi-année, c'est à dire au 1<sup>er</sup> juillet (estimation sur la base de la date des départs réellement constatée) ;
- ▶ enseignants du technique : en tiers d'année, c'est à dire au 1<sup>er</sup> septembre.

La date retenue correspond à une date moyenne car on considère que les départs en retraite se répartissent de manière homogène du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année, sauf pour les enseignants dont les départs en retraite sont en septembre. Cet élément est une des composantes du glissement vieillesse technicité (GVT) négatif qui participe au calcul de la masse salariale.

### MOYENS EN PERSONNEL PRÉVUS DANS LA LOI DE FINANCES 2009

En 2009, les crédits de personnel inscrits en loi de Finances ont été de 1 924 M€, soit une baisse de 0,97 % par rapport à 2008, qui s'explique pour l'essentiel par des mesures de périmètre, notamment le transfert du personnel technique, ouvrier et de service (TOS) et celui de l'ITEPSA. Hors mesures de périmètre, l'évolution est de + 1,30%.

En ce qui concerne les emplois, la LFI 2009 a prévu :

- ▶ la suppression de 242 ETPT de titulaires correspondants à une réduction de 550 postes. Pour mémoire en LFI 2008, le solde net des suppressions d'emplois de titulaires était de 176 ETPT pour une réduction de 375 postes,
- ▶ la suppression de 100 ETPT d'emplois de vacataires. Pour mémoire en LFI 2008, les suppressions réelles d'emplois se montaient à 80 ETPT, auxquelles s'ajoutaient une suppression technique de 120 ETPT.

Le schéma d'emploi 2009 a été établi sur des bases comparables aux années précédentes. Le nombre plus important des suppressions d'emplois est lié mécaniquement à une augmentation des prévisions de retraite, calculées sur la base des réductions des années précédentes. Les suppressions d'ETP de personnel permanent ont été établies sur la base de 2 non remplacements pour 3 départs en retraite pour les non enseignants (soit - 391 ETP) et d'1 non remplacement pour 2 départs en retraite pour les enseignants de l'enseignement technique (soit - 159 ETP), à partir d'une prévision de 980 ETP de départ en retraite. La LFI 2009 a fixé le plafond d'emplois du ministère à 35 480 ETPT avant transferts (la LFI 2008 s'établissait à 36 081 ETPT sur ce même périmètre).

La réduction de 601 ETPT s'explique de la manière suivante :

- l'effet de l'extension en année pleine des suppressions 2008, soit 259 ETPT, dont 60 ETPT correspondent aux 120 retraites supplémentaires constatées sur la période 2005-2007 par rapport à la prévision retenue lors de la construction budgétaire.
- les suppressions d'emplois 2008 pour 242 ETPT ;
- la réduction du plafond pour les vacataires à hauteur de 100 ETPT.

Les mesures de périmètre sont la source d'une variation de 883 ETPT :

- transfert des TOS qui s'établit à 492 ETPT dont 382 au titre de l'exercice du droit d'option ;
- transfert de l'inspection du travail en agriculture, regroupée comme celle des transports au ministère du travail dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009, (296 ETPT concernés) ;
- transfert vers l'agence unique de paiement (AUP) de 48 ETPT de personnel contractuel, essentiellement pour les missions de contrôle ;
- transfert vers France AgriMer de 9 ETPT de personnel du service des nouvelles de marchés ;
- décentralisation de 23 ETPT dans le cadre du transfert aux départements de l'aménagement foncier ;
- transfert vers le ministère des 20 ETPT correspondant aux attachés agricoles affectés dans les postes d'expansion économique.
- plusieurs transferts de moindre ampleur pour un total de 34 ETPT.

D'autres transferts internes, permettent en outre de construire les bases de l'échelon régional renforcé du MAAP : la DRAAF.

### PLAFOND D'EMPLOI PAR PROGRAMME EXPRIMÉ EN ETP-T

	Programme 154	Programme 215	Programme 143	Programme 142	Programme 206	Plafond ministériel
2005	8 047	5 203	19 164	2 756	5 223	<b>40 393</b>
2006	7 942	5 103	18 960	2 696	5 218	<b>39 919</b>
2007	7 579	4 821	18 047	2 670	5 136	<b>38 253</b>
2008	*	12 137	16 241	2 691	5 012	<b>36 081</b>
2009	*	11 011	15 628	2 679	5 279	<b>34 597</b>

\* le 154 est inclus dans le 215 à partir de 2008.

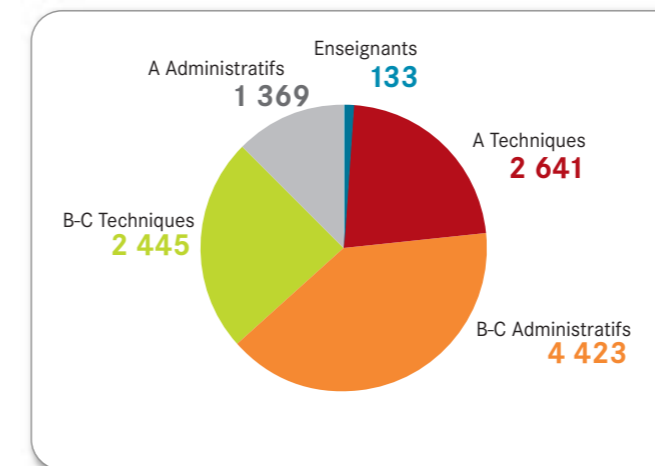
L'évolution du plafond d'emploi par programme en ETP-T prend en compte les réductions d'emplois et les changements de périmètre (transfert d'emplois aux établissements publics, décentralisation des personnels TOS etc.)

### VENTILATION DES ETP-T PAR PROGRAMME EN 2009

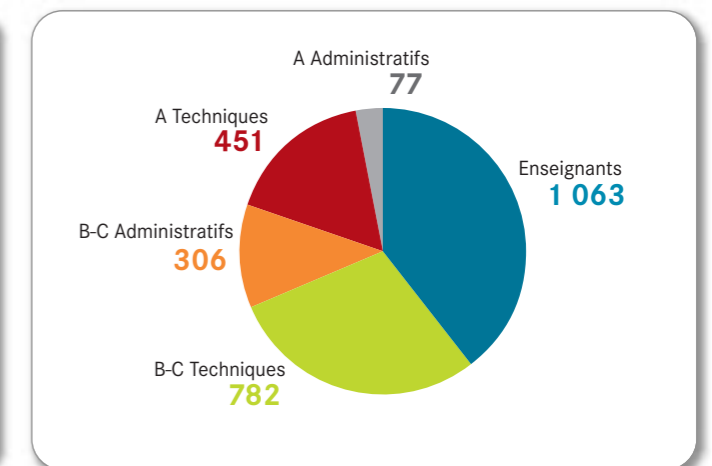
Intitulé	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total général
Programme n°215	1 369	2 641	4 423	2 445	133	<b>11 011</b>
Programme n°206	113	1 075	753	3 333	5	<b>5 279</b>
Programme n°143	555	460	1 244	856	12 513	<b>15 628</b>
Programme n°142	77	451	306	782	1 063	<b>2 679</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 114</b>	<b>4 627</b>	<b>6 726</b>	<b>7 416</b>	<b>13 714</b>	<b>35 597</b>

- Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture (215)
- Enseignement technique agricole (143)
- Enseignement supérieur et recherche agricoles (142)
- Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation (206)
- Gestion durable de l'agriculture, de la pêche et du développement durable (154). Le 154 est inclus dans le 215 à partir de 2008.

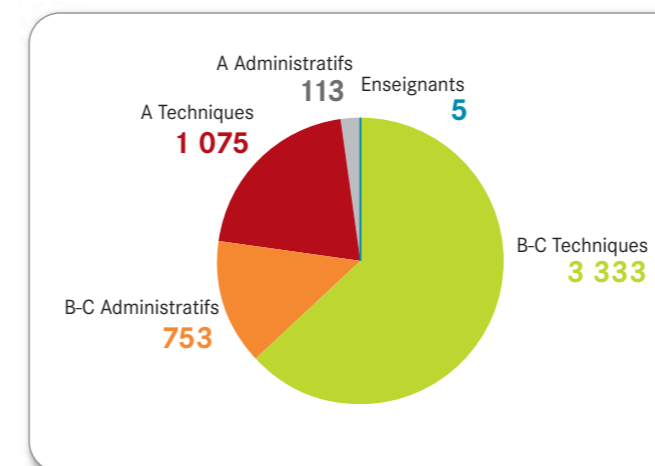
#### Programme 215



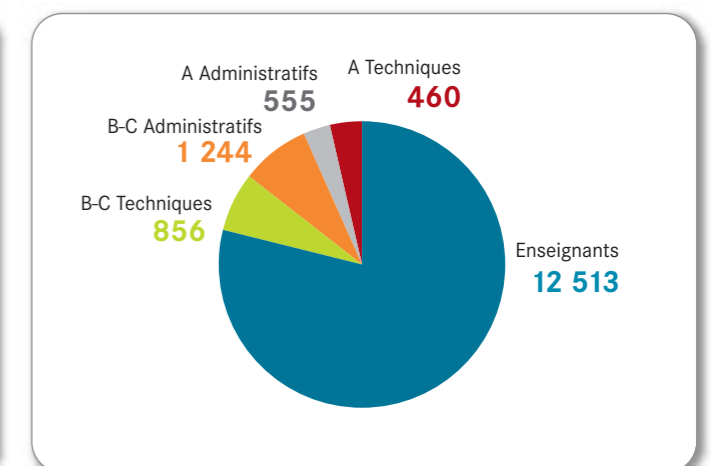
#### Programme 142



#### Programme 206



#### Programme 143



Programme 142 : enseignement supérieur et recherche agricoles  
Programme 143 : enseignement technique agricole

Programme 206 : sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation  
Programme 215 : conduite et pilotage des politiques de l'agriculture

### VENTILATION DES ETP-T PAR CATÉGORIE ET PAR PROGRAMME

#### Répartition indicative par catégorie et par programme (ETPT) entre personnels permanents

##### Personnels titulaires

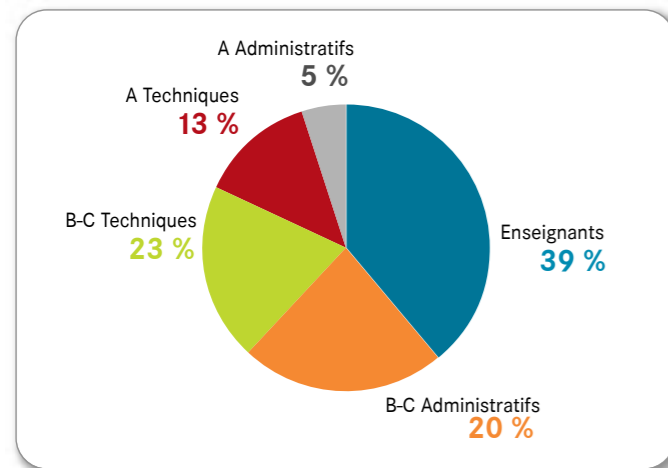
Intitulé	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total général
Programme n°215	1 369	2 581	3 816	2 364	133	10 263
Programme n°206	113	617	753	2 710	5	4 198
Programme n°143	555	460	1 244	736	12 293	15 288
Programme n°142	77	451	306	782	1 063	2 679
<b>Total</b>	<b>2 114</b>	<b>4 109</b>	<b>6 119</b>	<b>6 542</b>	<b>13 494</b>	<b>32 428</b>

##### Personnels contractuels de courte durée

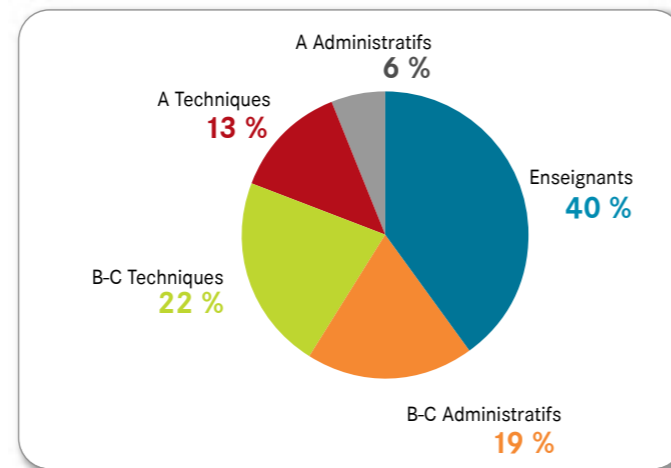
Intitulé	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total général
Programme n°215	-	60	607	81	-	748
Programme n°206	-	458	-	623	-	1 081
Programme n°143	-	-	-	120	220	340
Programme n°142	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>518</b>	<b>607</b>	<b>824</b>	<b>220</b>	<b>2 169</b>

Ventilation par catégorie et par programme (ETPT) en 2008 et 2009

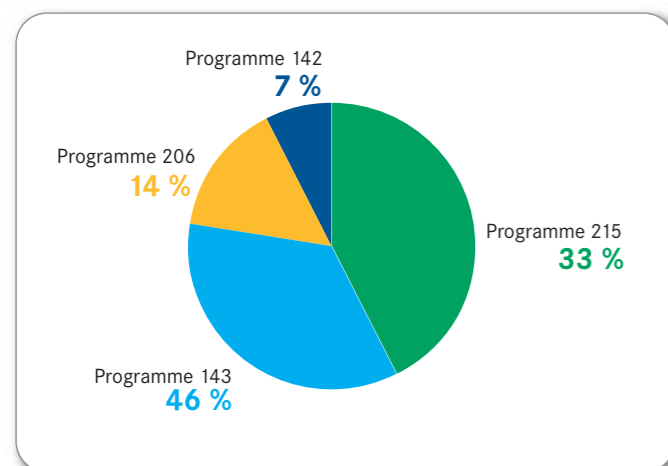
Ventilation par catégorie en 2008



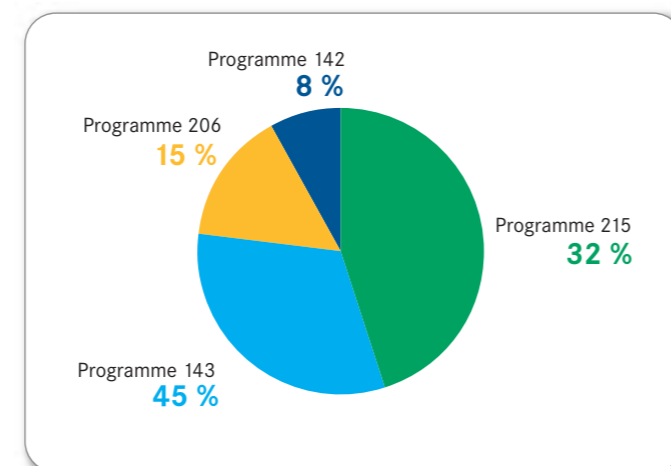
Ventilation par catégorie en 2009



Ventilation par programme en 2008



Ventilation par programme en 2009



III. Répartition des effectifs physiques présents

PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DES PERSONNELS PERMANENTS

Catégorie A

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDAF, DDEA	Serv. de l'aliment.	TOTAL	%
Titulaires	1 027	7 546	1 824	2 584	592	13 573	67,69 %
Non titulaires	342	5 878	129	125	6	6 480	32,31 %
<b>TOTAL</b>	<b>1 369</b>	<b>13 424</b>	<b>1 953</b>	<b>2 709</b>	<b>598</b>	<b>20 053</b>	<b>100 %</b>

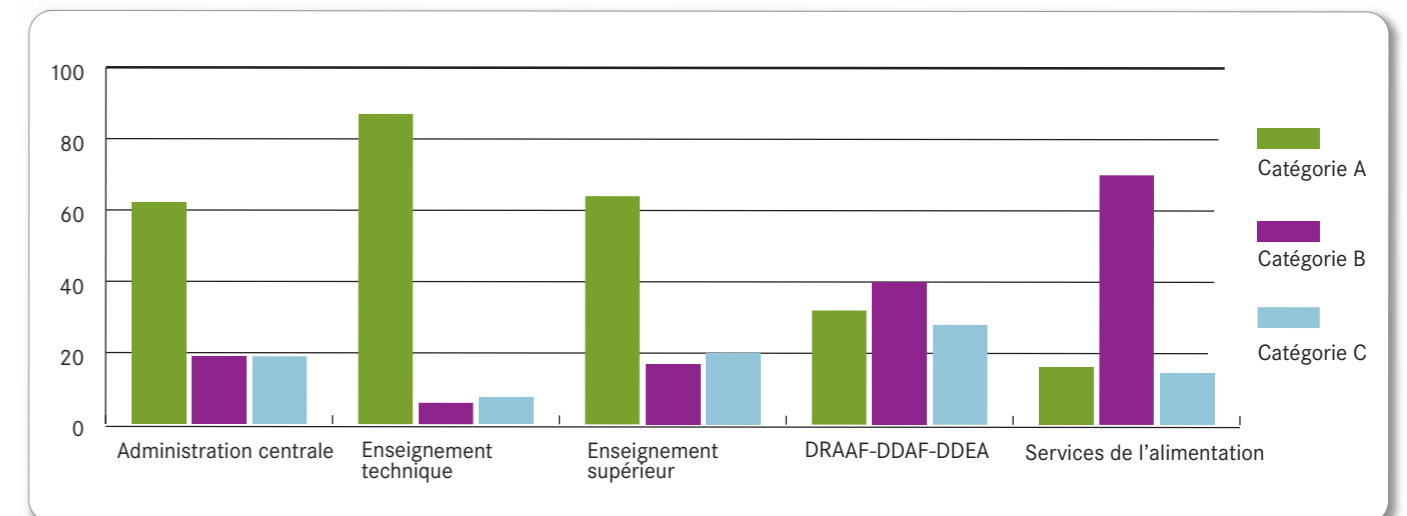
Catégorie B

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDAF, DDEA	Serv. de l'aliment.	TOTAL	%
Titulaires	408	848	502	3 224	2 709	7 691	96,61 %
Non titulaires	11	118	2	107	32	270	3,39 %
<b>TOTAL</b>	<b>419</b>	<b>966</b>	<b>504</b>	<b>3 331</b>	<b>2 741</b>	<b>7 961</b>	<b>100 %</b>

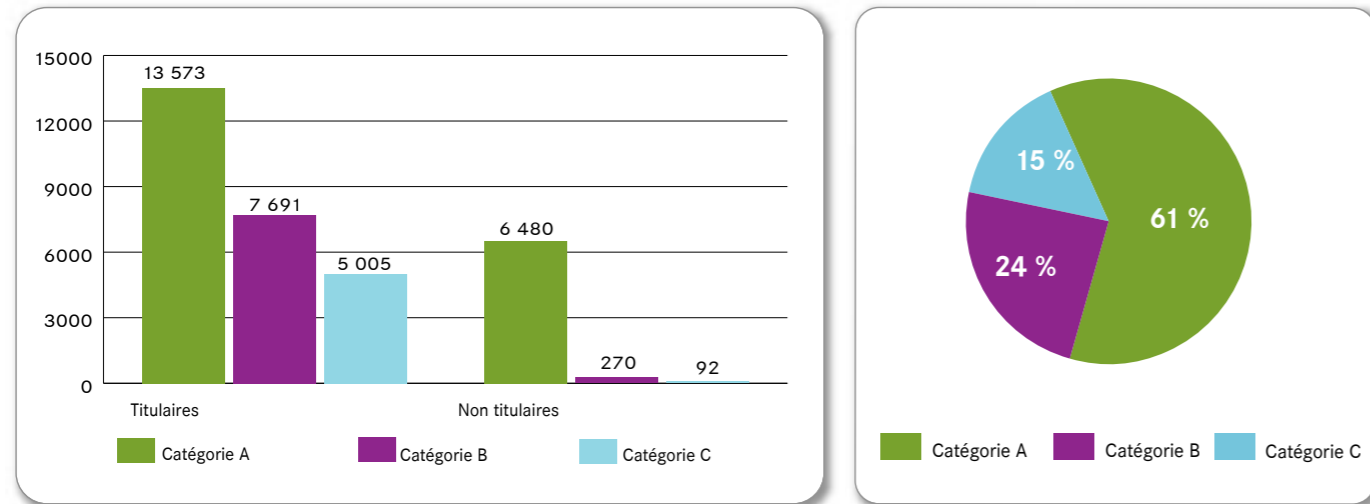
Catégorie C

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDAF, DDEA	Serv. de l'aliment.	TOTAL	%
Titulaires	416	1 117	608	2 309	555	5 005	98,20 %
Non titulaires	7	12	4	48	11	82	1,61 %
Ouvriers d'État	1			9		10	0,20 %
<b>TOTAL</b>	<b>424</b>	<b>1 129</b>	<b>612</b>	<b>2 366</b>	<b>566</b>	<b>5 097</b>	<b>100 %</b>

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDAF, DDEA	Serv. de l'aliment.	TOTAL	%
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>2 212</b>	<b>15 519</b>	<b>3 069</b>	<b>8 406</b>	<b>3 905</b>	<b>33 111</b>	<b>100 %</b>



PAR CATÉGORIE STATUTAIRE DES PERSONNELS PERMANENTS

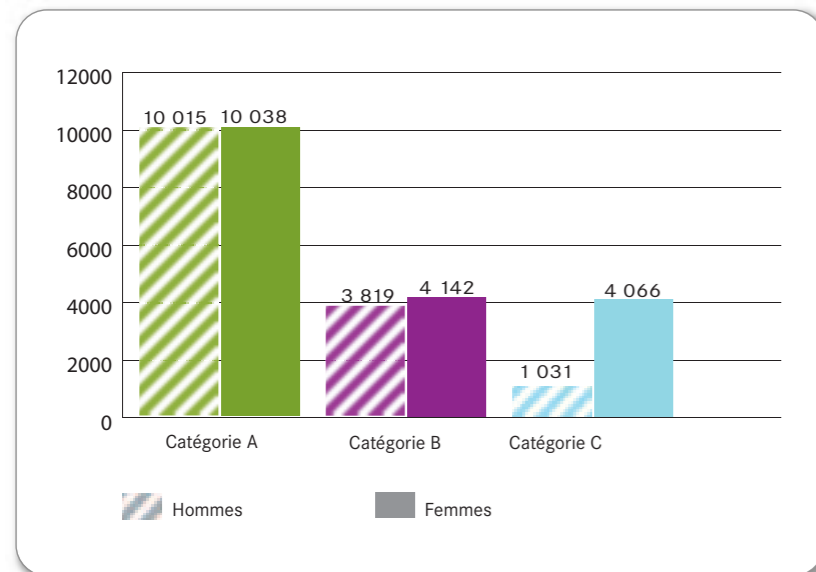


PAR STATUT, CATÉGORIE ET SEXE DES PERSONNELS PERMANENTS

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Titulaires Hommes	7 325	3 688	1 000	12 013
Titulaires Femmes	6 248	4 003	4 005	14 256
<b>Total</b>	<b>13 573</b>	<b>7 691</b>	<b>5 005</b>	<b>26 269</b>
Non titulaires Hommes	2 690	131	31	2 852
Non titulaires Femmes	3 790	139	61	3 990
<b>Total</b>	<b>6 480</b>	<b>270</b>	<b>92</b>	<b>6 842</b>
Hommes	10 015	3 819	1 031	14 865
Femmes	10 038	4 142	4 066	18 246
<b>TOTAL</b>	<b>20 053</b>	<b>7 961</b>	<b>5 097</b>	<b>33 111</b>

Si l'écart entre les hommes et les femmes reste le même pour les catégories B et C, on constate, pour la première fois en 2009, que les femmes sont majoritaires dans la catégorie A.

PAR SEXE DES PERSONNELS PERMANENTS



RÉPARTITION HOMMES/FEMMES DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR DE L'ÉTAT

Répartition des fonctions d'encadrement par emploi fonctionnel

Administration centrale	Femmes	Hommes	Total
Chef de service	1	8	9
Directeur	1	2	3
Directeur de projet	2	2	4
Directeur général	2	1	3
Président de commission du CGAAER.	1	1	2
Président de mission permanente du CGAAER.		2	2
Président de section du CGAAER		4	4
Secrétaire général		1	1
Secrétaire général du CGAAER.		1	1
Sous-directeur	4	4	8
Vice-président délégué du CGAAER		1	1
Vice-président du CGAAER		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>39</b>
Services déconcentrés	Femmes	Hommes	Total
Directeur de l'agriculture et de la forêt		7	7
Directeur délégué de l'agriculture et de la forêt	1	3	4
Directeur départemental de l'agriculture et de la forêt	7	68	75
Directeur départemental des services vétérinaires	23	65	88
Directeur des services vétérinaires		3	3
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	3	19	22
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>165</b>	<b>199</b>
Enseignement et recherche	Femmes	Hommes	Total
Directeur d'école nationale vétérinaire		4	4
Directeur d'école supérieure		5	5
Directeur d'établissement	120	276	396
Directeur d'établissement public national		2	2
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	4	9	13
<b>TOTAL</b>	<b>124</b>	<b>296</b>	<b>420</b>

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

	Femmes	Hommes	Total
Administrateur civil	8	21	29
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	363	645	1 008
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	362	270	632
Inspecteur de l'enseignement agricole	25	42	67
Inspection générale de l'agriculture	9	27	36
Professeur enseignement supérieur	87	239	326
<b>TOTAL</b>	<b>854</b>	<b>1 244</b>	<b>2 098</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>1 023</b>	<b>1 733</b>	<b>2 756</b>



Les fonctions d'encadrement par emploi fonctionnel sont très majoritairement occupées par les hommes. Les femmes occupent moins de 1 emploi sur 2 en AC, moins de 1 sur 3 dans l'enseignement et 1 emploi sur 5 en services déconcentrés. En revanche, les femmes ISPV sont majoritaires dans les fonctions d'encadrement par corps de catégorie A+.



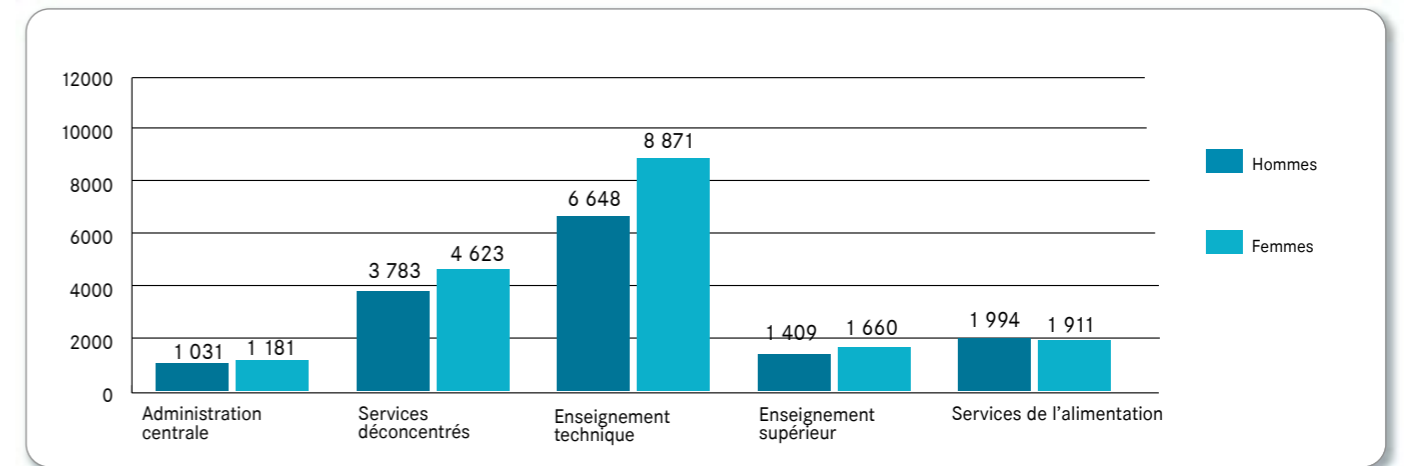
Répartition par région et par secteur

Région	Administration centrale	Enseignement supérieur	Enseignement technique	Services de l'alimentation	DRAAF DDEA DDAF	Total
Alsace		104	234	50	227	615
Aquitaine		144	936	236	464	1 780
Auvergne		120	656	160	371	1 307
Basse-Normandie			468	166	270	904
Bourgogne		281	696	133	335	1 445
Bretagne		330	1 420	586	481	2 817
Centre			804	148	398	1 350
Champagne-Ardenne			538	88	264	890
Corse			63	39	121	223
Franche-Comté			472	85	274	831
Haute-Normandie			301	87	186	574
Ile de France	2 350	906	446	133	304	4 139
Languedoc-Roussillon		242	885	132	414	1 673
Limousin	1		453	113	269	836
Lorraine	1		369	123	326	819
Midi-Pyrénées		365	1115	279	659	2 418
Nord-Pas-de-Calais			652	126	201	979
Pays de la Loire		299	1 217	348	502	2 366
Picardie			460	88	227	775
Poitou-Charentes			643	195	334	1 172
Provence-Alpes-Cote-d'Azur		1	656	156	447	1 260
Rhône-Alpes	184	232	1 556	314	670	2 956
Territoires d'outre-mer	3		132	12	61	208
Guadeloupe			65	30	108	203
Guyane			22	18	62	102
Martinique			83	22	92	197
Réunion	2		116	38	116	272
<b>Total</b>	<b>2 541</b>	<b>3 024</b>	<b>15 458</b>	<b>3 905</b>	<b>8 183</b>	<b>33 111</b>

IV. Répartition des effectifs gérés

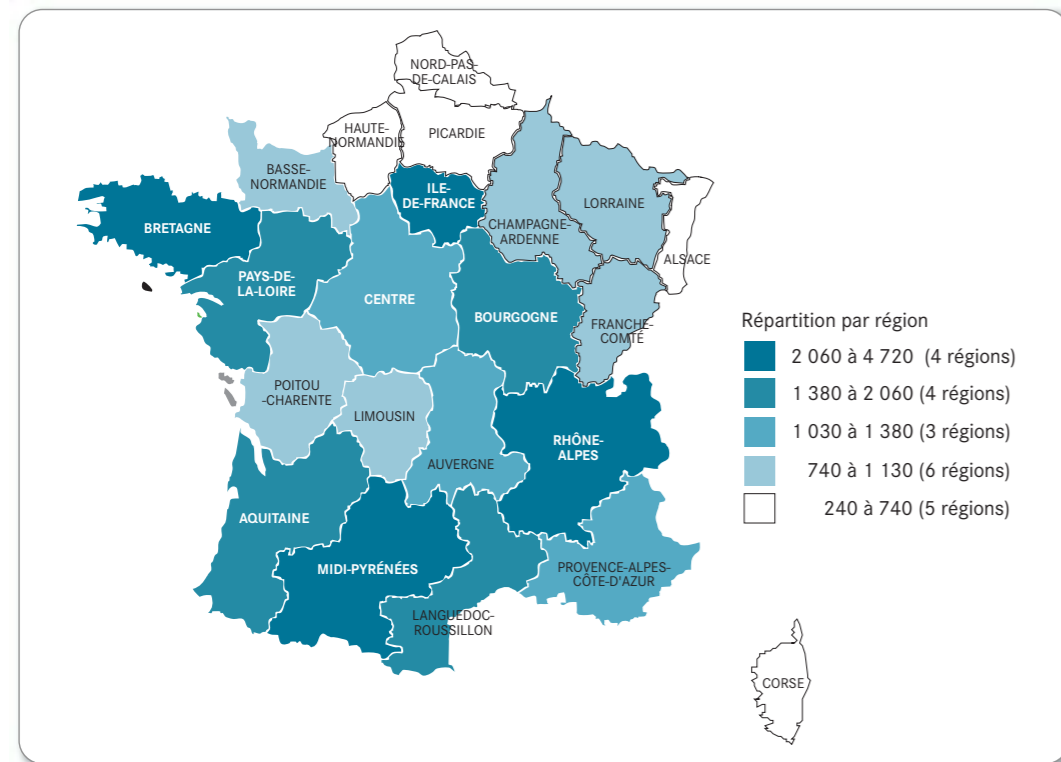
PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité	Hommes	Femmes	Total
Administration centrale	1 031	1 181	2 212
Services déconcentrés	3 783	4 623	8 406
Enseignement technique	6 648	8 871	15 519
Enseignement supérieur	1 409	1 660	3 069
Services de l'alimentation	1 994	1 911	3 905
<b>TOTAL</b>	<b>14 865</b>	<b>18 246</b>	<b>33 111</b>



PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE

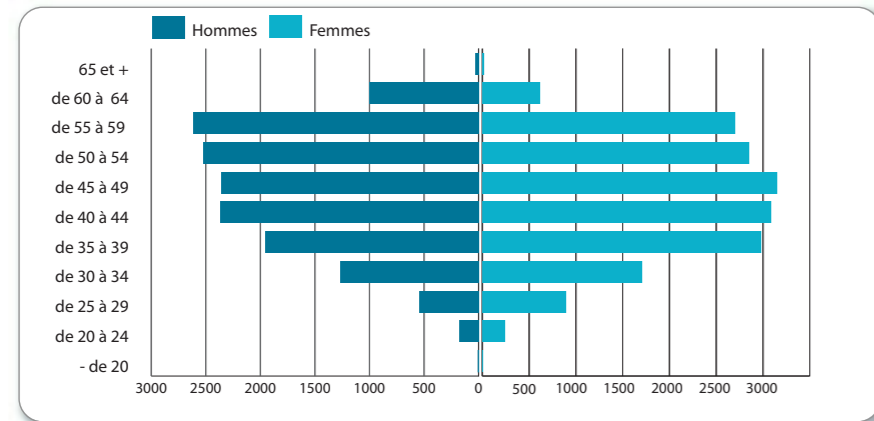
Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
moins de 20 ans'	5	3	8
de 20 à 24 ans	237	178	415
de 25 à 29	888	546	1 434
de 30 à 34	1 705	1 268	2 973
de 35 à 39	2 981	1 960	4 941
de 40 à 44	3 090	2 365	5 455
de 45 à 49	3 153	2 357	5 510
de 50 à 54	2 852	2 529	5 381
de 55 à 59	2 697	2 620	5 317
de 60 à 64	618	1 003	1 621
65 et +	20	36	56
<b>TOTAL</b>	<b>18 246</b>	<b>14 865</b>	<b>33 111</b>



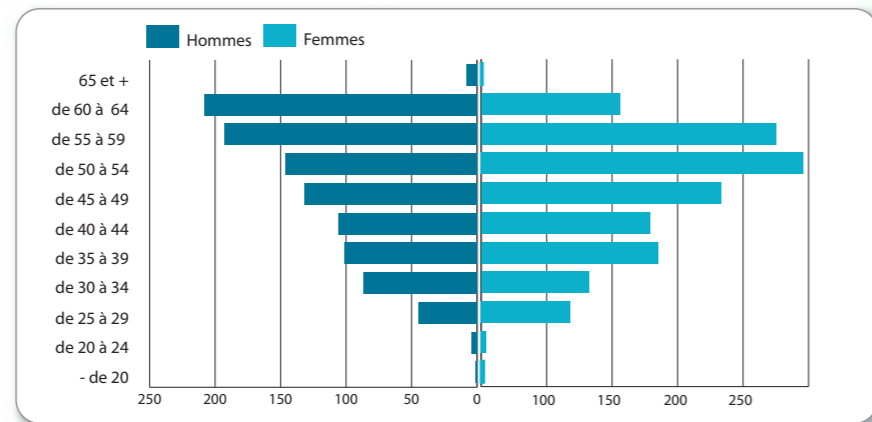


PAR LES PYRAMIDES DES ÂGES

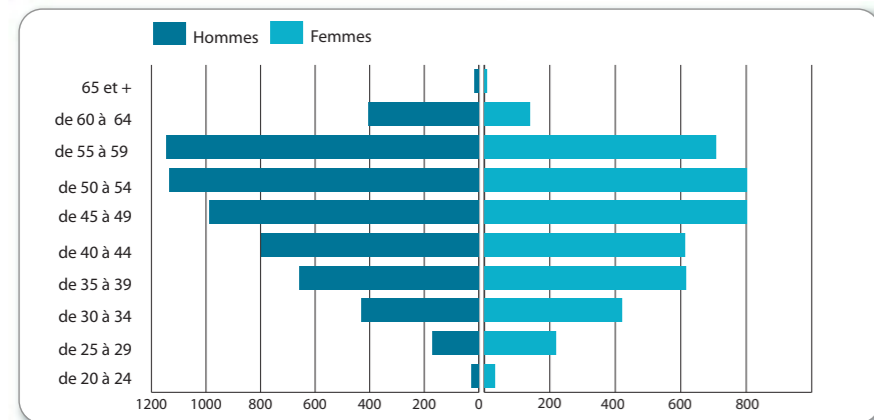
Globale



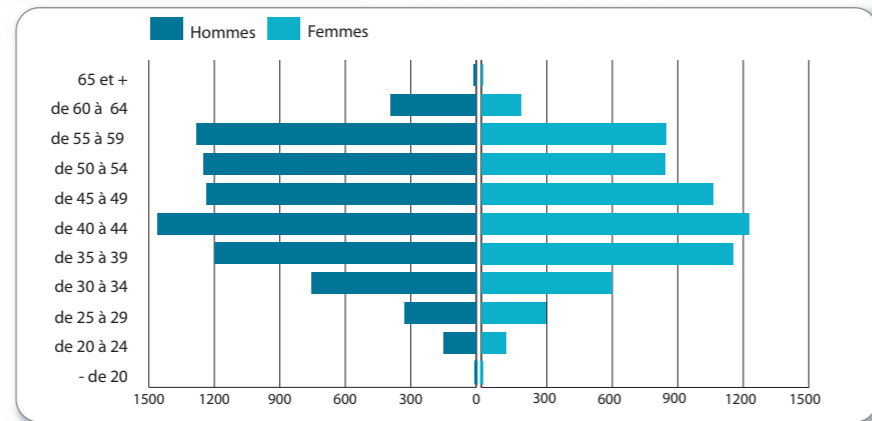
Administration centrale



Services déconcentrés et de l'alimentation



Enseignement agricole



RÉCAPITULATIF DES SITUATIONS PARTICULIÈRES

Positions administratives	Femmes	Hommes	Effectif
Mise à disposition	94	149	243
Congé longue maladie	137	68	205
Congé longue durée	132	77	209
Congé formation	30	28	58
Congé parental	142	8	150
Congé maternité (1)	538		538
Congé de paternité (2)		213	213
Disponibilité/congé sans traitement	152	120	272
Détachement	268	310	578
<b>TOTAL</b>	<b>1 493</b>	<b>973</b>	<b>2 466</b>

(1) : nombre d'agents ayant démarré un congé maternité en 2009  
 (2) : les congés paternité ont représenté 2 359 jours en 2009

Les nouvelles règles de la fonction publique limitent fortement les mises à disposition qui passent de 657 à 243 de 2008 à 2009. On constate également une diminution importante des détachements (1 462 en 2008) et des disponibilités (931 en 2008).

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PHYSIQUES EN ADMINISTRATION CENTRALE

Structures	Effectifs
Cabinet du ministre	22
Bureau du Cabinet	48
Agent chargé de fonctions support au Cabinet	64
Haut fonctionnaire de Défense	6
Contrôle budgétaire comptable ministériel	12
Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux	201
Secrétariat Général	945
Direction Générale des Politiques Economique Européenne et Internationale	348
Direction Générale de l'Alimentation	223
Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche	217
Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture	61
Autres structures d'Administration Centrale	22
<b>TOTAL</b>	<b>2 169</b>

## V. Bilan du transfert des personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, date d'entrée en vigueur des dispositions de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, les missions d'accueil, de restauration, d'hébergement et d'entretien général et technique dans les lycées et collèges ont été transférées aux régions et départements. À l'exception de l'Alsace (convention signée par le conseil régional), le constat de la situation des personnels transférés a été fait par arrêtés, présentés à la commission nationale de conciliation le 14 décembre 2005.

### RAPPEL DU CONTEXTE ET DES MODALITÉS DU TRANSFERT

En avril 2006, le ministère a fait parvenir une lettre à chaque agent concerné afin d'apporter des éléments d'information sur :

- ▶ le maintien de l'appartenance à la communauté éducative au sein de l'EPLFPA,
- ▶ l'établissement de l'arrêté de mise à disposition individuelle du conseil régional,
- ▶ l'intégration et le détachement sans limitation de durée dans un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale,
- ▶ le calendrier des transferts à réaliser en fonction de la date à laquelle le droit d'option est exprimé.

Conformément aux dispositions législatives, c'est le décret 23 décembre 2006, fixant les modalités du transfert définitif aux régions de services ou parties de services du MAAP qui a ouvert le droit d'option pour les personnels titulaires TOS. La durée d'exercice du droit d'option pouvant s'exercer pendant deux ans, c'est-à-dire jusqu'au 30 décembre 2008.

### BILAN GÉNÉRAL POUR LES CAMPAGNES DE TRANSFERT 2008-2009 ET 2010

#### Données relatives aux personnels

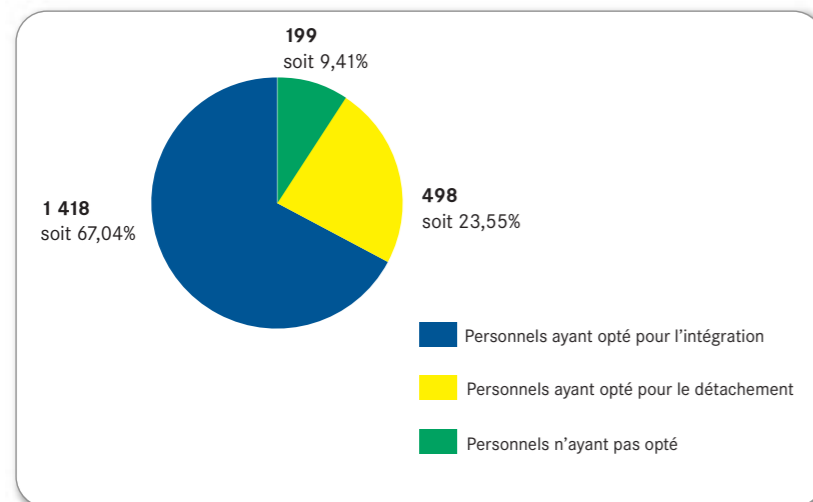
Pour les trois années d'exercice du droit d'option, sur une population de 2 330 agents recensés au 31 août 2007, date à laquelle s'achève la première campagne de droit d'option :

- ▶ 2 115 agents dépendant d'un établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole ont été transférés auprès des collectivités territoriales.

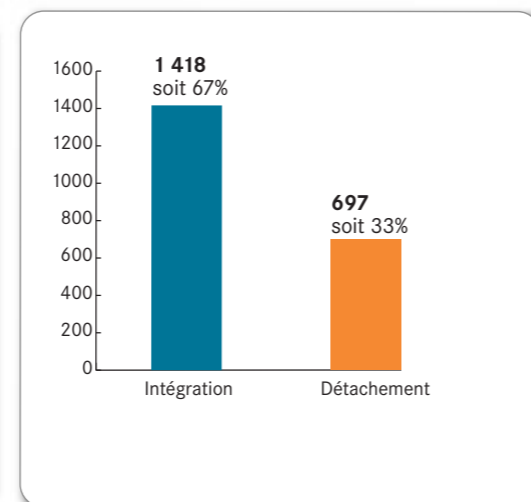
Sur cette population :

- ▶ 1 916 agents TOS ont choisi d'exprimer leur droit d'option,
- ▶ 1 418 agents (soit 74,01 %) ont choisi l'intégration dans un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale,
- ▶ 498 agents (soit 25,99 %) ont choisi le détachement sans limitation de durée dans un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale,
- ▶ 199 agents n'ont pas fait valoir leur droit d'option.

#### Taux d'option des personnels TOS pour les 3 campagnes



#### Tranfert par intégration et détachement



#### Données relatives aux régions : répartition des optants par collectivité

Si le pourcentage des agents ayant opté s'élevé au total à 90,59 % et celui des non optants à 9,41 %, ces pourcentages présentent des disparités en fonction des régions.

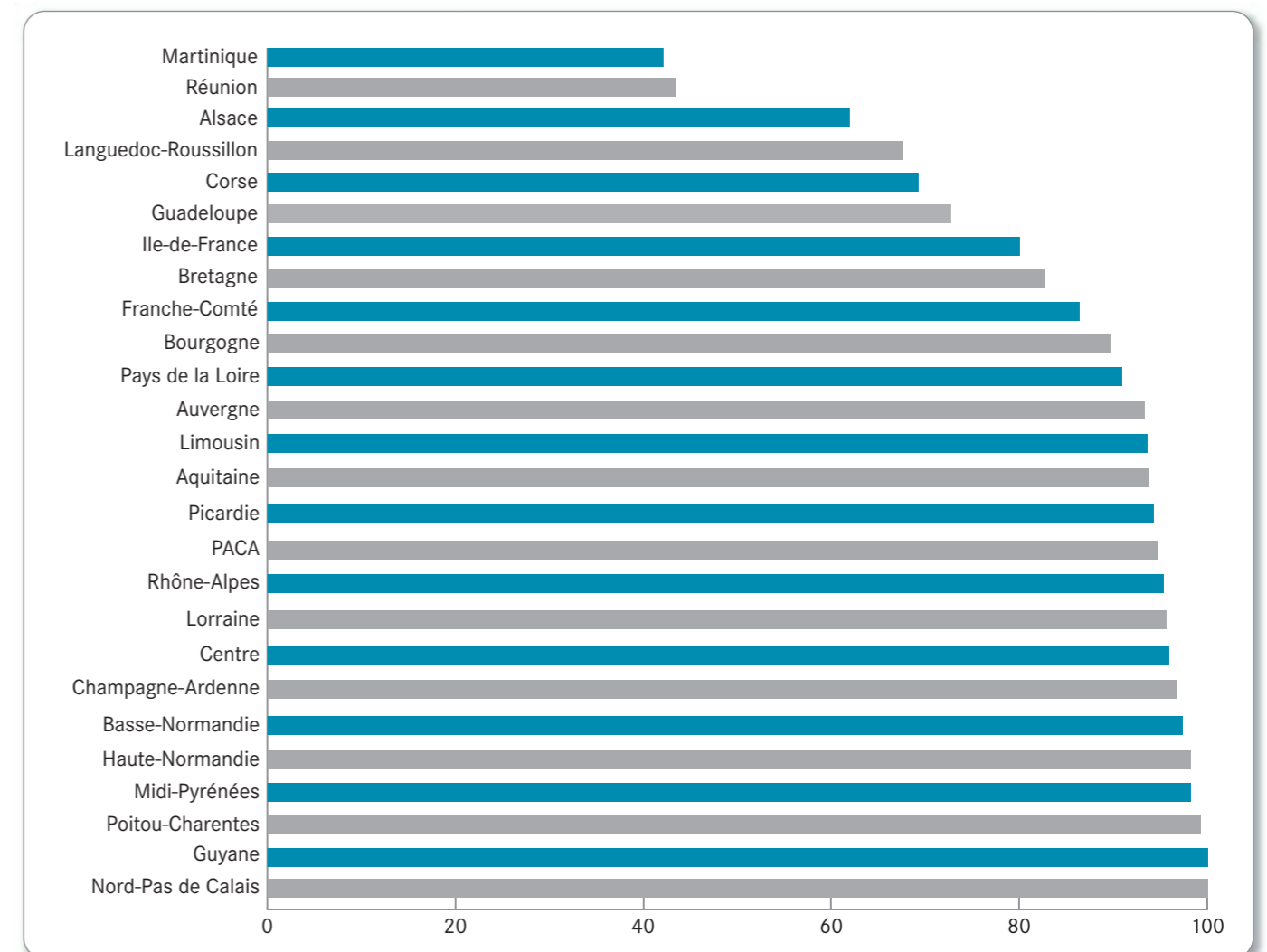
Les principales caractéristiques sont les suivantes :

- ▶ la Martinique et la Réunion sont les deux régions ayant le taux d'optants le plus faible avec respectivement 42,11 % et 43,48 %,
- ▶ huit régions ont un taux variant de 61,90 % à 89,66 %,
- ▶ quinze régions ont un taux dépassant les 90 %. (*La Guyane n'est pas prise en compte en raison de son effectif : un agent*).

Régions	% optants
Martinique	42,11 %
Réunion	43,48 %
Alsace	61,90 %
Languedoc-Roussillon	67,62 %
Corse	69,23 %
Guadeloupe	72,73 %
Ile-de-France	80,00 %
Bretagne	82,76 %
Franche-Comté	86,36 %
Bourgogne	89,66 %
Pays de la Loire	90,91 %
Auvergne	93,27 %
Limousin	93,58 %

Régions	% optants
Aquitaine	93,80 %
Picardie	94,29 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	94,78 %
Rhône-Alpes	95,34 %
Lorraine	95,65 %
Centre	95,93 %
Champagne-Ardenne	96,74 %
Basse-Normandie	97,33 %
Haute-Normandie	98,21 %
Midi-Pyrénées	98,21 %
Poitou-Charentes	99,25 %
Guyane	100,00 %
Nord-Pas de Calais	100,00 %

#### Pourcentage des optants par région









Libellé corps	Corps	142		143		206		215		Total	
		EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
professeur des écoles	615			6	6,00			1	1,00	7	7,00
professeur enseignement supérieur	110	326	325,10					1	1,00	327	326,10
secrétaire administratif	151							319	310,00	319	310,00
	166	8	7,80			221	209,20	1 171	1 103,20	1 400	1 320,20
	180	111	104,90	349	327,40					460	432,30
secrétaire administratif (accueil PNA)	209					1	1,00	12	11,30	13	12,30
secrétaire général	43							1	1,00	1	1,00
SG d'établ d'inst supérieur agri et vétérinaire	90	11	11,00							11	11,00
secrétaire général du CGAAER	27							1	1,00	1	1,00
sous-directeur	5							8	7,90	8	7,90
technicien de formation et de recherche	194	387	367,80					1	1,00	388	368,80
technicien de laboratoire de l'enseignement	192			140	131,20					140	131,20
technicien de l'environnement	568					1	1,00			1	1,00
technicien des états publics de l'inst technique agri	200			196	191,80					196	191,80
technicien opérationnel de l'ONF	205							8	7,70	8	7,70
technicien sanitaire	560							1	1,00	1	1,00
technicien supérieur : spécialité CEAPF	566							2	2,00	2	2,00
technicien supérieur : spécialité génie rural	561					6	5,80	656	637,30	662	643,10
technicien supérieur : spécialité tech agricoles	564	3	3,00	1	1,00	134	128,60	753	727,90	891	860,50
technicien supérieur : spécialité trx forestiers	563	1	0,50	1	1,00	9	8,70	336	325,20	347	335,40
technicien supérieur : spécialité vétérinaire	565	2	2,00			1 862	1 793,70	146	143,20	2 010	1 938,90
technicien supérieur de l'équipement	567							10	9,60	11	10,60
vétérinaire inspecteur non titulaire	528					525	301,51			525	301,51
vice-président délégué du CGAAER	187							1	1,00	1	1,00
vice-président du CGAAER	25							1	1,00	1	1,00
<b>Total</b>		<b>2 771</b>	<b>2 691,20</b>	<b>10 501</b>	<b>9 940,90</b>	<b>5 254</b>	<b>4 826,26</b>	<b>10 468</b>	<b>10 076,64</b>	<b>28 994</b>	<b>27 535,00</b>

(hors enseignement privé, insee, hors indemnitaire) extraction EPICEA au 01 septembre 2010

EP = effectifs physiques et ETP : équivalent temps plein

L'effectif global (en EP et ETP) ne traduit pas la baisse réelle des effectifs en raison de certains mouvements techniques qui expliquent des variations en + et en - entre 2009 et 2010 : exemple, radiation de 350 TOS en 2010 par rapport à 2009, mais intégration de 810 vétérinaires et préposés sanitaires non titulaires dans la base épicea, depuis qu'ils sont gérés par la centrale.

## VII. Exécution budgétaire

### PRÉSENTATION GÉNÉRALE

#### Crédits

La loi de finances (après prise en compte de la loi de finances rectificative, des transferts en gestion et des fonds de concours) autorisait une dépense de 1 925 867 879 € pour l'année 2009 (le transfert en provenance du MEEDDM inclus ; ce transfert correspond essentiellement à des remboursements pour des personnels payés par le MAAP, parce qu'ils ne figurent pas encore sur la délégation de gestion).

1 907 787 639 € ont été utilisés pour couvrir la masse salariale, soit 99,06 % des crédits ouverts.

Avant fongibilité, l'exécution fait apparaître une marge disponible de 18,08 M€, soit moins de 1% des crédits ouverts, qui s'explique pour :

► 6 M€ pour un besoin de remboursement par fongibilité asymétrique des agents mis à disposition du MAP par les offices et le CNASEA, qu'il n'a pas été possible de mettre en œuvre ;

► 12,2 M€ en raison d'une baisse du taux du CAS pension en fin de gestion.

Sans ces deux éléments, les crédits consommés aurait donc correspondu pratiquement exactement aux crédits ouverts.

#### Effectifs

La loi de finances après prise en compte du gel autorisait un potentiel maximum de 34 597 ETP-T pour l'année 2009. 33 616 ETP-T ont été utilisés, soit 97,2 % du plafond. En ce qui concerne les personnels permanents, 32 376 ETP-T sur 32 551 ont été utilisés, soit 99,46 %.

L'exécution du titre 2 se caractérise par un nombre global de départs en retraite (802 ETP) inférieur à celui prévu par la construction du budget (980 ETP), estimé au printemps 2008. Cette différence s'explique par l'augmentation moyenne de 4 mois de l'âge des départs en retraite.

### SYNTHÈSE SUR LES EFFECTIFS DU MAAP EN 2009

#### Effectif total 2009 du MAAP en ETPT

Programme	A administratifs	A techniques	B-C administratifs	B-C techniques	Enseignants	Total	Rappel LFI	
Enseignement supérieur et recherche agricoles	142	73,08	479,20	285,74	774,62	1 040,62	2 653,26	2 679
Enseignement technique agricole	143	596,23	412,72	1 255,34	926,80	12 509,0	15 485,34	15 628
Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	206	109,39	678,83	947,52	3 101,86	2,51	4 840,11	5 279
Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	215	1 255,81	2 623,86	3 738,84	2 855,46	163,27	10 637,24	11 011
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>2 034,51</b>	<b>4 194,61</b>	<b>6 227,44</b>	<b>7 658,74</b>	<b>13 500,65</b>	<b>33 615,95</b>	<b>34 597</b>	
<b>Rappel LFI et ventilation</b>	<b>2 114</b>	<b>4 627</b>	<b>6 724</b>	<b>7 418</b>	<b>13 714</b>	<b>34 597</b>		

#### Ventilation en 2009 du personnel permanent par catégorie NNE (ETPT)

Programme	A administratifs	A techniques	B-C administratifs	B-C techniques	Enseignants	Total	Rappel LFI	
Enseignement supérieur et recherche agricoles	142	73,08	479,20	285,74	774,62	1 040,62	2 653,26	2 679
Enseignement technique agricole	143	596,23	412,72	1 226,41	731,65	12 292,43	15 259,44	15 288
Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	206	109,39	669,72	771,97	2 653,85	2,51	4 207,44	4 198
Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	215	1 250,85	2 623,70	3 620,70	2 595,70	163,27	10 256,22	10 263
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>2 029,55</b>	<b>4 185,34</b>	<b>5 906,82</b>	<b>6 755,82</b>	<b>13 498,83</b>	<b>32 376,36</b>	<b>32 428</b>	
<b>Rappel LFI et ventilation</b>	<b>2 114</b>	<b>4 109</b>	<b>6 117</b>	<b>6 594</b>	<b>13 494</b>	<b>32 428</b>		

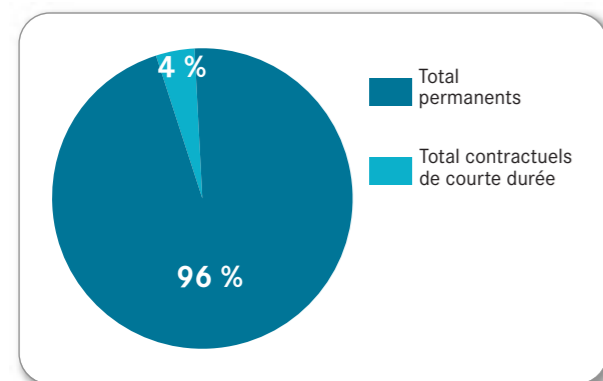
ETPT = équivalent temps plein travaillé

NNE = nouvelle nomenclature emploi

Ventilation en 2009 des contractuels de courte durée par catégorie NNE (ETPT)

Programme	A administratifs	A techniques	B-C administratifs	B-C techniques	Enseignants	Total	Rappel LFI
Enseignement supérieur et recherche agricoles	142	-	-	-	-	-	-
Enseignement technique agricole	143	-	28,93	195,15	1,82	225,90	340
Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	206	-	9,11	175,55	448,01	-	632,67
Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	215	4,96	0,16	116,14	259,76	-	381,02
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>4,96</b>	<b>9,27</b>	<b>320,62</b>	<b>902,92</b>	<b>1,82</b>	<b>1 239,59</b>	<b>2 169</b>
Rappel LFI et ventilation	0	518	607	824	220	2 169	

Répartition des effectifs entre permanents et contractuels de courte durée



Répartition mensuelle des effectifs totaux en ETP en 2009

	janv.-09	févr.-09	mars-09	avr.-09	mai-09	juin-09
Total permanents	32 617	32 608	32 570	32 539	32 513	32 452
Total contractuels courtes durée	868	971	1 040	1 091	1 290	1 567
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>33 484</b>	<b>33 579</b>	<b>33 610</b>	<b>33 630</b>	<b>33 803</b>	<b>34 019</b>

	juil.-09	août-09	sept.-09	oct.-09	nov.-09	déc.-09	moyenne
Total permanents	32 445	32 362	31 955	32 094	32 180	32 178	32 376
Total contractuels courtes durée	1 463	1 304	1 098	1 299	1 420	1 454	1 239
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>33 909</b>	<b>33 666</b>	<b>33 053</b>	<b>33 393</b>	<b>33 600</b>	<b>33 632</b>	<b>33 615</b>

CONSOMMATION DES CRÉDITS DE PERSONNELS EN 2009

Personnels permanents

Programme	Cumul	Cumul hors CAS
142	165 163 013,29	116 849 280,19
143	775 514 023,27	610 527 246,02
206	242 094 383,44	179 227 847,58
215	642 972 614,76	485 476 492,23
<b>Total permanents</b>	<b>1 825 744 034,76</b>	<b>1 392 080 866,02</b>

Contractuels de courte durée

Programme	Cumul	Cumul hors CAS
143	10 119 044,57	10 119 044,57
206	27 825 285,22	27 825 285,22
215	22 103 821,73	22 103 821,73
<b>Total contractuels courtes durée</b>	<b>60 048 151,52</b>	<b>60 048 151,52</b>

# Les flux

## I. Mouvements du personnel

### LES ENTRÉES

Motif	Non titulaires	Titulaires	Total
Recrutements concours		543	543
Retour après congé formation	13	48	61
Retour après congé grave maladie	4		4
Retour après congé longue durée		33	33
Retour après congé longue maladie		85	85
Retour après congé parental	20	53	73
Retour après congé pour convenance personnelle	19		19
Retour après détachement		82	82
Retour après disponibilité		44	44
Mise à disposition payée		57	57
Recrutement	512		512
Titularisation		103	103
<b>TOTAL</b>	<b>568</b>	<b>1 076</b>	<b>1 644</b>

### LES SORTIES

Motif	Non titulaires	Titulaires	Total
Congé formation	19	32	51
Congé grave maladie	6		6
Congé longue durée		38	38
Congé longue maladie		113	113
Congé parental	25	48	73
Congé pour convenance personnelle	47		47
Décès	4	28	32
Détachement		287	287
Disponibilité		74	74
Fin de contrat	311		311
Licenciement : insuffisance professionnelle		1	1
Licenciement : refus titularisation après stage		1	1
Mise à disposition payée		37	37
Radiation des cadres : démission		27	27
Radiation du corps		301	301
Retraite		680	680
Titularisation	102		102
<b>TOTAL</b>	<b>514</b>	<b>1 723</b>	<b>2 237</b>

➡ Dans les radiations du corps, il y a 284 TOS. En revanche, les inspecteurs-vétérinaires vacataires payés localement sur les moyens d'ajustement ne sont pas comptabilisés dans ce tableau.

## II. Recrutement par voie de concours externe

### RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR ÂGE DES CANDIDATS EN 2009

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par sexe		Répartition par tranche d'âge			
			Hommes	Femmes	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>								
IGREF élève	80	80	37	43	80	0	0	0
Ingénieur recherche	57	38	16	22	6	18	11	3
Professeur de l'ESA	31	28	10	18	3	3	17	5
Maître de Conférences	148	130	68	62	43	68	16	3
Prof. certifié de l'enseignement agricole	1 648	1 166	389	777	646	380	128	12
Professeur de lycée professionnel agricole	1 028	572	199	373	325	214	29	4
Conseiller principal d'éducation	1 091	554	132	422	317	181	51	5
<b>Catégorie B</b>								
Technicien sup des services	458	289	123	166	240	40	6	3
<b>Recrutements concours externes catégories A + B</b>	<b>4 541</b>	<b>2 857</b>	<b>974</b>	<b>1 883</b>	<b>1 660</b>	<b>904</b>	<b>258</b>	<b>35</b>

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Candidats reçus liste principale	Répartition par sexe		Répartition par tranche d'âge			
		Hommes	Femmes	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>							
IGREF élève	25	12	13	25	0	0	0
Ingénieur recherche	14	5	9	2	4	6	2
Professeur de l'ESA	19	7	12	1	3	13	2
Maître de Conférences	29	10	19	9	16	4	0
Prof. certifié de l'enseignement agricole	27	14	13	25	1	0	1
Professeur de lycée professionnel agricole	36	14	22	19	12	5	0
Conseiller principal d'éducation	4	0	4	2	2	0	0
<b>Catégorie B</b>							
Technicien sup des services	20	9	11	15	5	0	0
<b>Recrutements concours externes catégories A + B</b>	<b>174</b>	<b>71</b>	<b>103</b>	<b>98</b>	<b>43</b>	<b>28</b>	<b>5</b>

- Les femmes participent de façon majoritaire aux concours externes : elles représentent les 2/3 des candidats présents, excepté pour le concours de technicien supérieur des services. 60% des candidats reçus sont des femmes. La population des candidats présents est jeune puisque plus de la moitié a moins de 30 ans et 89% moins de 40 ans. Les mêmes tendances se dégagent sur les candidats reçus excepté pour les corps d'ingénieur de recherche et de professeur de l'enseignement supérieur agricole pour lesquels les candidats reçus sont nettement plus âgés.
- La réforme du cursus des écoles nationales vétérinaires n'a pas permis d'organiser les concours de recrutement d'ISPV élève et d'ISPV. Les recrutements ont été réalisés à partir des listes complémentaires de l'année 2008.
- Les recrutements sans concours en Échelle 3 dans le corps des adjoints administratifs et des adjoints techniques, ouverts en décembre 2009 mais réalisés en 2010, figureront dans le prochain bilan.
- Au cours des dernières années, on observe un rajeunissement des candidats présents et reçus et une baisse significative des candidats inscrits compensée par une augmentation du taux de présence. Deux tendances lourdes se dégagent : sur le concours de TSS pour lequel nombre de candidats inscrits a fortement chuté à partir de 2007 (-65% en 3 ans) et sur le concours de PCEA ou au contraire une très forte hausse est observée ( nombre de candidats présents multiplié par 6).

## III. Promotions par voie de concours interne et examens professionnels

### CHANGEMENT DE CORPS ET TITULARISATION EN 2009

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par sexe		Répartition par tranche d'âge			
			Hommes	Femmes	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>								
IGREF élève	23	22	11	11	6	16	0	0
Ingénieur recherche	51	29	14	15	0	12	10	7
IAE élève - concours interne	16	13	10	3	3	10	0	0
IAE élève - examen professionnel	215	192	139	53	0	68	93	31
Attaché requalification	327	292	62	230	7	93	112	80
Prof. certifié de l'enseignement agricole	234	178	95	83	75	81	15	7
Professeur de lycée professionnel agricole	311	227	100	127	89	87	39	12
Conseiller principal d'éducation	116	77	43	34	28	37	8	4
<b>Catégorie B</b>								
Tech. sup. des services - concours interne	131	105	57	48	22	63	17	3
Tech. sup. des services - exam. prof.	335	297	120	177	0	78	137	82
SA requalification	961	751	48	703	22	255	310	164
SA Mayotte	1	1	0	1	0	1	0	0
<b>Total changement de corps catégories A + B</b>	<b>2 721</b>	<b>2 184</b>	<b>699</b>	<b>1 485</b>	<b>252</b>	<b>801</b>	<b>741</b>	<b>390</b>

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Candidats reçus liste principale	Répartition par sexe		Répartition par tranche d'âge			
		Hommes	Femmes	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>							
IGREF élève	6	3	3	3	3	0	0
Ingénieur recherche	7	4	3	0	3	3	1
IAE élève - concours interne	10	9	1	1	9	0	0
IAE élève - examen professionnel	22	16	6	0	12	7	3
Attaché requalification	6	4	2	0	5	1	0
Prof. certifié de l'enseignement agricole	15	7	8	3	8	3	1
Professeur de lycée professionnel agricole	31	16	15	6	20	5	0
Conseiller principal d'éducation	2	1	1	1	1	0	0
<b>Catégorie B</b>							
Tech. sup. des services - concours interne	10	5	5	9	1	0	0
Tech. sup. des services - exam. prof.	53	24	29	0	23	22	8
SA requalification	23	3	20	2	13	5	3
SA Mayotte	1	0	1	0	1	0	0
<b>Total changement de corps catégories A + B</b>	<b>186</b>	<b>92</b>	<b>94</b>	<b>25</b>	<b>99</b>	<b>46</b>	<b>16</b>

- Les femmes participent de façon majoritaire aux opérations organisées dans ce cadre : elles représentent plus des 2/3 des candidats présents. Cette situation est le reflet des particularités des corps : elle est accentuée lorsque les corps permettant d'accéder à ces concours sont fortement féminisés comme pour les SA, le corps des adjoints administratifs étant très fortement féminisé ; mais elle est inversée pour le corps des IAE, le corps des techniciens supérieur des services (TSS) étant fortement masculinisé. Seulement 50% des candidats reçus sont des femmes, non pas parce qu'elles réussissent moins bien, mais parce que les postes ne sont pas ouverts là où elles sont les plus nombreuses (dans le corps des adjoints et des SA qui permettent d'accéder aux corps des SA et des attachés).
- La majorité des candidats présents a entre 30 et 50 ans, excepté pour les concours professeur certifié de l'enseignement agricole (PCEA), professeur de lycée professionnel agricole (PLPA) et conseiller principal d'éducation (CPE) pour lesquels les candidats sont plus jeunes. Les mêmes tendances se dégagent pour les candidats reçus, avec une population globalement plus jeune. La réforme du cursus des écoles nationales vétérinaires n'a pas permis d'organiser en 2009 les concours de recrutement d'ISPV. Les recrutements ont été réalisés à partir des listes complémentaires de l'année 2008.
- Au cours des dernières années, on observe une augmentation du taux de présence qui atteint 80% et des candidats, présents et reçus, de plus en plus jeunes. Sur les concours d'enseignants, une très forte hausse est observée, le nombre de candidats inscrits et présents est multiplié par 4 pour les PCEA et par 2 pour les PLPA.



## AVANCEMENT DE GRADE EN 2009

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par sexe		Répartition par tranche d'âge			
			Hommes	Femmes	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>								
Ingénieur de recherche hors classe	9	8	5	3	0	2	3	3
Attaché principal	114	105	55	50	1	38	45	21
<b>Catégorie B</b>								
SA classe exceptionnelle	349	289	50	239	0	59	137	93
TEPETA classe principale	15	14	12	2	0	9	3	2
Technicien principal des services	519	481	291	190	11	280	145	45
Technicienne de laboratoire classe sup.	22	20	8	12	0	9	7	4
TFR classe exceptionnelle	51	47	28	19	0	16	19	12
<b>Catégorie C</b>								
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> classe	99	87	3	84	9	38	30	10
<b>Total avancement de grade catégories A + B + C</b>	<b>1 178</b>	<b>1 051</b>	<b>452</b>	<b>599</b>	<b>21</b>	<b>451</b>	<b>389</b>	<b>190</b>

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Candidats reçus liste principale	Répartition par sexe		Répartition par tranche d'âge			
		Hommes	Femmes	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>							
Ingénieur de recherche hors classe	3	2	1	0	1	1	1
Attaché principal	31	15	16	0	12	17	2
<b>Catégorie B</b>							
SA classe exceptionnelle	68	13	55	0	25	28	15
TEPETA classe principale	12	10	2	0	7	3	2
Technicien principal des services	40	24	16	1	24	14	1
Technicienne de laboratoire classe sup.	8	5	3	0	3	3	2
TFR classe exceptionnelle	13	4	9	0	7	3	3
<b>Catégorie C</b>							
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> classe	50	2	48	6	23	18	3
<b>Total avancement de grade catégories A + B + C</b>	<b>225</b>	<b>75</b>	<b>150</b>	<b>7</b>	<b>102</b>	<b>87</b>	<b>29</b>

- Les femmes participent de façon majoritaire : elles représentent 60 % des candidats présents, excepté pour les concours de catégorie A où elles représentent moins de la moitié des présents et pour celui de technicien principal des services (TPS) dont le corps est fortement masculinisé. Les 2/3 des candidats reçus sont des femmes, excepté pour la catégorie A et l'examen professionnel de TPS. La majorité des candidats présents a entre 30 et 50 ans, excepté pour l'examen professionnel de SA classe exceptionnelle pour lesquels les candidats sont plus âgés, car les voies d'accès à ce corps sont plus lentes que pour celui des TSS par exemple. Les mêmes tendances se dégagent sur les candidats reçus.
- Au cours de ces dernières années, le nombre d'inscrits est stable avec un taux de présence élevé de 90 %.

## IV. Promotions

		Changement de corps*			Changement de grade		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Intra catégorie A	A.C	42	21	63	260	118	378
	Ens	264	354	618	608	490	1 098
	S. Dec	70	43	113	324	201	525
	<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>418</b>	<b>794</b>	<b>1 192</b>	<b>809</b>	<b>2 001</b>
Donnant accès à la catégorie A	A.C	3	5	8			
	Ens	10	11	21			
	S. Dec	35	18	53			
	<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>34</b>	<b>82</b>			
Intra catégorie B	A.C	2	6	8	10	29	39
	Ens	1	5	6	44	83	127
	S. Dec	21	38	59	224	200	424
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>49</b>	<b>73</b>	<b>278</b>	<b>312</b>	<b>590</b>
Donnant accès à la catégorie B	A.C	5	7	12			
	Ens	19	45	64			
	S. Dec	42	52	94			
	<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>104</b>	<b>170</b>			
Intra catégorie C *	A.C	1	2	3	7	31	38
	Ens	0	6	6	35	131	166
	S. Dec	12	24	36	48	243	291
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	<b>90</b>	<b>405</b>	<b>495</b>
<b>TOTAL</b>	<b>A.C</b>	<b>53</b>	<b>41</b>	<b>94</b>	<b>277</b>	<b>178</b>	<b>455</b>
	<b>Ens</b>	<b>294</b>	<b>421</b>	<b>715</b>	<b>687</b>	<b>704</b>	<b>1 391</b>
	<b>S. Dec</b>	<b>180</b>	<b>175</b>	<b>355</b>	<b>596</b>	<b>644</b>	<b>1 240</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>527</b>	<b>637</b>	<b>1 164</b>	<b>1 560</b>	<b>1 526</b>	<b>3 086</b>

\* ou contractuel ayant réussi un concours interne

## V. Mobilité

### DONNÉES QUANTITATIVES

Lieu de départ		Lieu d'arrivée				Total
		Administration centrale	Ile de France	Intra régions	Inter région	
Administration centrale	Catégorie A	83	33	-	27	143
	Catégorie B	16	1	-	3	20
	Catégorie C	20	-	-	4	24
	<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>34</b>	<b>-</b>	<b>34</b>	<b>187</b>
Ile-de-France	Catégorie A	30	63	-	51	144
	Catégorie B	3	8	-	15	26
	Catégorie C	3	5	-	1	9
	<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>76</b>	<b>-</b>	<b>67</b>	<b>179</b>
Régions	Catégorie A	47	63	596	562	1 268
	Catégorie B	5	13	195	148	361
	Catégorie C	2	2	30	86	120
	<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>78</b>	<b>821</b>	<b>796</b>	<b>1 749</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>209</b>	<b>188</b>	<b>821</b>	<b>897</b>	<b>2 115</b>

### RÉPARTITION PAR CATÉGORIE, EN NOMBRE ET EN POURCENTAGE

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre	1 555	407	153	2 115
Pourcentage	7,57 %	5,00 %	1,96 %	5,80 %

# 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)

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

### Mise en place de la prime de fonctions et de résultats (PFR)

### Mesures catégorielles 2009

### Évolutions statutaires et indemnitaires publiées en 2009

- I. Décrets publiés en 2009
- II. Arrêtés publiés en 2009

# Les traitements et salaires

## I. La masse salariale

### CONSOMMATION DES CRÉDITS DE PERSONNEL 2009

La masse salariale des contractuels de courte durée diminue sous le double effet :

- de la réduction des postes,
- de la reprise en gestion par l'administration centrale d'une partie de ces personnels, qui, bien qu'étant toujours personnels bénéficiant d'un contrat de courte durée, apparaissent dans le décompte de personnels permanents. L'avantage de la gestion de ces personnels par l'AC est de donner plus de lisibilité (connaissance de l'ensemble des éléments administratifs relatifs à ces agents) et d'harmoniser les pratiques de gestion.

#### Personnels permanents

Programme 142	Prog art	Cumul	Cumul hors cas
	142-10	161 850 751,26	114 375 162,50
	142-11	501 435,30	365 767,82
	142-20	2 810 826,73	2 108 349,87
<b>Total 142</b>		<b>165 163 013,29</b>	<b>116 849 280,19</b>
Programme 143	Prog art	Cumul	Cumul hors cas
	143-10	1 048 409,18	748 179,86
	143-11	124 864,10	99 197,99
	143-13	570 292 787,18	409 390 006,29
	143-27	11 727 452,28	8 216 447,13
	143-30	189 488 330,62	189 254 691,21
	143-34	2 777 912,00	2 777 912,00
	143-99	54 267,91	40 811,54
<b>Total 143</b>		<b>775 514 023,27</b>	<b>610 527 246,02</b>
Programme 206	Prog art	Cumul	Cumul hors cas
	206-60	242 089 209,67	179 222 673,81
	206-62	5 173,77	5 173,77
<b>Total 206</b>		<b>242 094 383,44</b>	<b>179 227 847,58</b>
Programme 215	Prog art	Cumul	Cumul hors cas
	215-10	162 037 131,43	126 955 671,01
	215-26	5 431 399,43	4 127 731,49
	215-27	4 092,50	4 092,50
	215-38	5 685 657,19	4 301 876,97
	215-39	420 801 655,09	312 989 237,71
	215-71	25 620 320,77	19 560 779,21
	215-72	14 952 398,68	10 457 575,98
	215-78	3 834 368,07	3 303 482,83
	215-99	4 605 591,60	3 776 044,53
<b>Total 215</b>		<b>642 972 614,76</b>	<b>485 476 492,23</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>1 825 744 034,76</b>	<b>1 392 080 866,02</b>

Source india LOLF : infocentre national sur la dépense et les informations associées  
CAS : Compte affectation spécial pension

142-10 : enseignement supérieur public  
143-13 : enseignement technique agricole. Personnel permanent  
206-60 : service de l'alimentation au niveau déconcentré (DDSV/SRPV)  
215-10 : personnel permanent de l'administration centrale  
215-39 : personnel permanent des DRAAF, DDAF, DDEA et DAF

## Contractuels de courte durée

Programme 143	Prog art	Cumul	Cumul hors cas
	143-20	6 444 514,91	6 444 514,91
	143-20	3 674 529,66	3 674 529,66
<b>Total 143</b>		<b>10 119 044,57</b>	<b>10 119 044,57</b>
Programme 206	Prog art	Cumul	Cumul hors cas
	206-61	27 825 285,22	27 825 285,22
<b>Total 206</b>		<b>27 825 285,22</b>	<b>27 825 285,22</b>
Programme 215	Prog art	Cumul	Cumul hors cas
	215-11	699 622,14	699 622,14
	215-31	4 781 115,08	4 781 115,08
	215-32	16 558 142,84	16 558 142,84
	215-77	64 941,67	64 941,67
<b>Total 215</b>		<b>22 103 821,73</b>	<b>22 103 821,73</b>
<b>Total contractuels de courte durée</b>		<b>60 048 151,52</b>	<b>60 048 151,52</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>1 885 792 186,28</b>	<b>1 452 129 017,54</b>

## II. Répartition des traitements et salaires

## PAR STATUT ET TRANCHE INDICIAIRE

Statut	Indices nouveaux majorés						Échelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	2 351	3 682	5 414	1 788	7 100	4 311	1 629	26 275
Contractuels	571	1 016	1 558	614	1 674	1 229	174	6 836
<b>Total</b>	<b>2 922</b>	<b>5 241</b>	<b>6 983</b>	<b>2 794</b>	<b>9 087</b>	<b>5 481</b>	<b>1 686</b>	<b>33 111</b>

La valeur du point d'indice au 31 décembre 2009 est de 55,2871 €.

## PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Statut	Indices nouveaux majorés						Échelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	82	217	372	126	351	319	384	1 851
Contractuels	1	7	8	11	80	147	107	361
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>224</b>	<b>380</b>	<b>137</b>	<b>431</b>	<b>466</b>	<b>491</b>	<b>2 212</b>

Statut	Indices nouveaux majorés						Échelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	626	585	1 104	858	3 839	2 268	233	9 513
Contractuels	506	957	1 452	563	1 517	997	14	6 006
<b>Total</b>	<b>1 132</b>	<b>1 542</b>	<b>2 556</b>	<b>1 421</b>	<b>5 356</b>	<b>3 265</b>	<b>247</b>	<b>15 519</b>

Statut	Indices nouveaux majorés						Échelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	355	586	486	90	433	530	454	2 934
Contractuels	6	14	48	1	26	18	22	135
<b>Total</b>	<b>361</b>	<b>600</b>	<b>534</b>	<b>91</b>	<b>459</b>	<b>548</b>	<b>476</b>	<b>3 069</b>

Statut	Indices nouveaux majorés						Échelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	1 019	1 435	2 098	497	1 695	920	457	8 121
Contractuels	46	21	45	31	49	63	30	285
<b>Total</b>	<b>1 065</b>	<b>1 456</b>	<b>2 143</b>	<b>528</b>	<b>1 744</b>	<b>983</b>	<b>487</b>	<b>8 406</b>

Statut	Indices nouveaux majorés						Échelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	269	859	1 354	217	782	274	101	3 856
Contractuels	12	17	5	8	2	4	1	49
<b>Total</b>	<b>281</b>	<b>876</b>	<b>1 359</b>	<b>225</b>	<b>784</b>	<b>278</b>	<b>102</b>	<b>3 905</b>

La valeur du point d'indice au 31 décembre 2009 est de 55,2871 €.

### 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 la période de 4 ans se déroulant du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2008. En 2009, le nombre de bénéficiaires au MAAP s'élève à 2 782 (contre 1 902 en 2008).

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.

Instaurée pour la première fois en 2008 (décret n°2008-539 du 6 juin 2008), cette mesure est reconduite en 2009. Pour la deuxième année d'application, la période de référence est fixée du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2008. L'inflation prise en compte pour le calcul est de 7,9 %.

Sont éligibles à la GIPA (cf. article 1<sup>er</sup> du décret) :

- les agents titulaires détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur 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.

	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen	Montant minimum	Montant maximum	Coût total en M.€
<b>Titulaires</b>	<b>2487</b>				<b>1 663 319</b>
CAT A	482	1 617,87	436,39	2 317,66	
CAT B	988	784,96	27,33	1 141,59	
CAT C	1 017	106,17	5,74	717,40	
<b>Non titulaires</b>	<b>295</b>	<b>1 032,83</b>	<b>6,63</b>	<b>2 104,44</b>	<b>304 684</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 782</b>				<b>1 968 003</b>

Les principaux corps bénéficiaires de la GIPA en 2009 sont :

- en catégorie A, les enseignants (325) ;
- en catégorie B, les techniciens supérieurs (782) et, dans une moindre mesure, les secrétaires administratifs (113) ;
- en catégorie C, les adjoints administratifs (515) et les adjoints techniques de l'enseignement (175) ; les contractuels de l'enseignement privé (109) et les agents du statut unique (79).

## Les primes et indemnités par secteur d'activité

Les augmentations se traduisent par le relèvement des apports moyens par agent. Les tableaux ci-dessous indiquent ces valeurs moyennes.

### ADMINISTRATION CENTRALE

Corps Grade	Apport moyen
Adm civ HC	28 508
Adm civ HC (chef bur)	29 747
Adm civ	22 881
Adm civ (chef bur)	24 281
IGGREF CI Ex	38 348
IGGREF CI N (2 <sup>e</sup> ech)	37 075
IGGREF CI N (1 <sup>er</sup> ech)	35 883
ICGREF	28 508
ICGREF (chef bur)	29 747
IGREF	22 881
IGREF (chef bur)	24 281
IGSPV CI Ex	38 348
IGSPV CI N (2 <sup>e</sup> ech)	37 075
GSPV CI N (1 <sup>er</sup> ech)	35 883
ICSPV	28 508
ICSPV (chef bur)	29 747
ISPV	22 881
ISPV (chef bur)	24 281
Chef mis (AA AC)	-
AAP	-
AA	-
CMAE (chef bureau)	22 787
IDAE	22 253
IAE	15 206
PCEA ; PLP ; CPE H CI	13 203
PCEA ; PLP ; CPE	14 108
PCEA ; PLP ; CPE chef bur	12 631
Cat Fonctionnelle	12 584
Cat Fonctionnelle chef bur	13 127
Cat Except	8 678
Cat Except chef bur	9 222
1 <sup>re</sup> Cat H CI	7 129
1 <sup>re</sup> Cat	6 408
2 <sup>e</sup> Cat Adm Cen	4 899
SA CI Ex	10 364
SA CI Sup	9 428
SA > 6 (IFTS)	9 049
SA < 6 (IAT)	8 210
TS MAP Chef	11 784
TS MAP Pal	11 492
TS MAP CI N > 6	10 819
TS MAP CI N < 6	10 526
Adj Adm Pal 1 AC (E 6)	8 000
Adj Adm Pal 2 AC (E 5)	7 071
Adj Adm 1 <sup>re</sup> CI AC (E4)	6 840
Adj Adm 2 <sup>e</sup> CI AC (E3)	6 670
Adj Tech Pal 1 AC (E 6)	8 095
Adj Tech Pal 2 AC (E 5)	7 071
Adj Tech 1 <sup>re</sup> CI AC (E4)	6 840
Adj Tech 2 <sup>e</sup> CI AC (E3)	6 670

## SERVICES DÉCONCENTRÉS

## Personnels administratifs

Corps Grade	Apport moyen
Chef mis (AASD)	
AAP	
AA	
PCEA; PLP; CPE H CI (DRAF)	11 481
PCEA ; PLP ; CPE (DRAF)	9 003
Cat Fonctionnelle	9 240
Cat Exceptionnelle	6 789
1 <sup>re</sup> Cat H CI	5 957
Assistant social principal	5 250
Assistant social	4 750
SA CI Ex	6 890
SA CI Sup	6 651
SA > 6 (IFTS)	6 064
SA < 6 (IAT)	4 916
2 <sup>e</sup> Cat	3 143
Adj Adm Pal 1 SD (E 6)	5 072
Adj Adm Pal 2 SD (E 5)	4 573
Adj Adm SD (E4)	4 392
Adj Adm 2 <sup>e</sup> CI SD (E3)	4 218

## Personnels techniques DRAF-DDI

Corps Grade	Apport moyen
ICGREF	24 691
IGREF	17 881
ICSPV	24 691
ISPV	17 881
Chef mission (IAE)	20 489
IDAE	19 071
IAE	13 200
TS MAP Chef ( 1,2)	9 796
TS MAP Chef (ff Ing)	12 453
TS MAP Pal	9 523
TS MAP CI N	8 919
Adj Tech Pal (E 6)	5 672
Adj Tech Pal E5	5 412
Adj Tech (E4)	5 324
Adj Tech (E3)	5 236

## Personnels techniques DDSV

Corps Grade	Apport moyen
ICSPV	24 691
ISPV	17 881
Chef mission (IAE)	20 489
IDAE	19 071
IAE	13 200
TS MAP Chef	9 796
TS MAP Pal	9 523
TS MAP CI N	8 919
Cont Sanit CI sup	7 501
Contr Sanit	7 123

## ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

## Personnels techniques

Corps Grade	Apport moyen
ICGREF (Ens) Sup	11 073
IGREF (Ens) Sup	5 755
CMAE	
IDAE (Ens) Sup	5 652
IAE (Ens) Sup	3 324
Ing Recherche H CI	12 678
Ing Recherche 1 <sup>re</sup> CI	11 638
Ing Recherche 2 <sup>e</sup> CI	8 832
Ing Etudes H CI	7 065
Ing Etudes 1 <sup>re</sup> CI	4 952
Ing Etudes 2 <sup>e</sup> CI	4 952
Ass Ingénieurs	3 302
Tech FR CI Ex	3 020
Tech FR CI Sup	2 694
Tech FR CI N	2 694
Adjoint technique ens E6	3 702
Adjoint technique ens E5	3 329
Adjoint technique ens E4	3 201
Adjoint technique ens E3	3 123

## Personnels administratifs

Corps Grade	Apport moyen
CM (AA) (Ens)	
AAP (Ens)	
AA (Ens)	
SA CI Ex (Ens)	5 311
SA CI Sup (Ens)	5 069
SA >5 (IFTS) (Ens)	4 565
SA >5 (IAT) (Ens)	3 920
Adj Adm Pal 1 <sup>re</sup> cl (E 6)	3 758
Adj Adm Pal 2 <sup>e</sup> CI (E 5)	3 706
Adj Adm 1 <sup>re</sup> CI (E4)	3 666
Adj Adm 2 <sup>e</sup> CI (E3)	3 546

## ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

## Personnels formation recherche et techniques

Corps Grade	Apport moyen
ICGREF (Ens)	5 563
IGREF (Ens)	2 891
CMAE (Ens)	
IDAE (Ens)	3 018
IAE (Ens)	1 840

## Personnels administratifs

Corps Grade	Apport moyen
CM (AA) (Ens)	
AA Pal (Ens)	
AA (Ens)	
SA CI Ex (Ens)	4 426
SA CI Sup (Ens)	4 225
SA > 5 (IFTS) (Ens)	3 804
SA > 5 (IAT) (Ens)	3 267
Infirmière CI Sup	5 069
Infirmière CI N	4 565
Adj Adm Pal 1 <sup>re</sup> cl (E 6)	3 732
Adj Adm Pal 2 <sup>e</sup> CI (E 5)	3 356
Adj Adm 1 <sup>re</sup> CI (E4)	3 227
Adj Adm 2 <sup>e</sup> CI (E3)	3 148

# Mise en place de la prime de fonctions et de résultats (PFR)

La prime de fonctions et de résultats (PFR) a été mise en place au niveau interministériel par un décret daté du 22 décembre 2008. Cette prime a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires précédents. Le MAAP a été l'un des premiers à mettre en place la PFR dès l'année 2009 dans la filière administrative, pour le corps des attachés et les statuts d'emploi de chef de mission et de secrétaire général des établissements d'enseignement supérieur. Il a semblé intéressant d'illustrer en 2009 ce nouveau dispositif, à l'occasion de sa première mise en oeuvre, en détaillant les modalités de son application aux attachés.

Les fondements de la PFR sont identiques pour l'ensemble de la fonction publique de l'État. Elle est constituée par l'addition :

- ▶ d'une première part, liée aux fonctions exercées par l'agent, appelée à rester stable pendant toute la durée d'occupation d'un poste,
- ▶ d'une seconde part, liée aux résultats individuels de l'agent, appelée à évoluer chaque année en fonction de l'évaluation de la performance de l'agent, au regard des objectifs qui lui ont été fixés préalablement lors de l'entretien d'évaluation.

En se substituant à l'ensemble des régimes indemnitaires existants pour les attachés du MAAP, elle permet d'établir un régime unique pour ces agents, quel que soit leur secteur d'affectation et constitue ainsi l'outil d'harmonisation des régimes indemnitaires entre les différents secteurs. Au-delà de cette simplification, elle permet un parcours de carrière et de vraies mobilités intersectorielles, puisque toutes les fonctions se retrouvent affectées d'un coefficient correspondant à la première part de la PFR.

De fait, en établissant une échelle de fonctions qui reconnaît pleinement la prise de responsabilités, cette opération a permis une revalorisation significative des indemnités versées aux agents de ces corps et statuts d'emploi, notamment dans l'enseignement agricole. A titre d'exemple, la grille des fonctions permet ainsi de comparer un chef de bureau en administration centrale, un chef de service en services déconcentrés et un secrétaire général dans un établissement de l'enseignement technique.

En 2009, 849 agents ont bénéficié du versement de la PFR, donc 341 sur grade d'avancement et 88 sur statuts d'emploi :

- ▶ 304 en administration centrale,
- ▶ 320 dans les services déconcentrés,
- ▶ 225 dans l'enseignement agricole (supérieur et technique).

APPORTS

Administration centrale

**Chef de mission**

Part fonctionnelle : 3 500 € / Part résultat : 2 400 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application aux statuts d'emploi (chef de mission)	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime chef de mission*	
					de	à
5	17 500	de 2 à 4	4 800	9 600	22 300	27 100
4	14 000		4 800	9 600	18 800	23 600
3,5	12 250		4 800	9 600	17 050	21 850
3	10 500		4 800	9 600	15 300	20 100
2,5	8 750		4 800	9 600	13 550	18 350

\* : pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante

**Attaché principal**

Part fonctionnelle : 3 200 € / Part résultat : 2 200 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché principal	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché principal*	
					de	à
5	16 000	de 2 à 4	4 400	8 800	20 400	24 800
4	12 800		4 400	8 800	17 200	21 600
3,5	11 200		4 400	8 800	15 600	20 000
3	9 600		4 400	8 800	14 000	18 400
2,5	8 000		4 400	8 800	12 400	16 800

\* : pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante

**Attaché**

Part fonctionnelle : 2 600 € / Part résultat : 1 700 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché*	
					de	à
5	13 000	de 2 à 4	3 400	6 800	16 400	19 800
4	10 400		3 400	6 800	13 800	17 200
3,5	9 100		3 400	6 800	12 500	15 900
3	7 800		3 400	6 800	11 200	14 600
2,5	6 500		3 400	6 800	9 900	13 300

\* : pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante

Services déconcentrés - établissements publics (agent non logés)

**Chef de mission ou secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur**

Part fonctionnelle : 2 900 € / Part résultat : 2 000 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application aux statuts d'emploi (chef de mission) secrétaire g' d'EPESAV)	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime statut d'emploi*	
					de	à
5	14 500	de 2 à 4	4 000	8 000	18 500	22 500
4	11 600		4 000	8 000	15 600	19 600
3,5	10 150		4 000	8 000	14 150	18 150
3	8 700		4 000	8 000	12 700	16 700
2,5	7 250		4 000	8 000	11 250	15 250

\* : pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante

**Attaché principal**

Part fonctionnelle : 2 500 € / Part résultat : 1 800 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché principal	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché principal*	
					de	à
5	12 500	de 2 à 4	3 600	7 200	16 100	19 700
4	10 000		3 600	7 200	13 600	17 200
3,5	8 750		3 600	7 200	12 350	15 950
3	7 500		3 600	7 200	11 100	14 700
2,5	6 250		4 400	7 200	9 850	13 450

\* : pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante

**Attaché**

Part fonctionnelle : 1 750 € / Part résultat : 1 600 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché*	
					de	à
5	8 750	de 2 à 4	3 200	6 400	11 950	15 150
4	7 000		3 200	6 400	10 200	13 400
3,5	6 125		3 200	6 400	9 325	12 525
3	5 250		3 200	6 400	8 450	11 650
2,5	4 375		3 200	6 400	7 575	10 775

\* : pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante

Services déconcentrés - établissements publics (agent logés)

**Chef de mission**

Part fonctionnelle : 2 900 € / Part résultat : 2 000 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application aux statuts d'emploi (chef de mission) secrétaire g' d'EPESAV)	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime statut d'emploi*	
					de	à
2,5	7 250	de 2 à 4	4 000	8 000	11 250	15 250
2	5 800		4 000	8 000	9 800	13 800
1,75	5 075		4 000	8 000	9 075	13 075
1,5	4 350		4 000	8 000	8 350	12 350
1,25	3 625		4 000	8 000	7 625	11 625

\* : pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante

**Attaché principal**

Part fonctionnelle : 2 500 € / Part résultat : 1 800 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché principal	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché principal*	
					de	à
2,5	6 250	de 2 à 4	3 600	7 200	9 850	13 450
2	5 000		3 600	7 200	8 600	12 200
1,75	4 375		3 600	7 200	7 975	11 575
1,5	3 750		3 600	7 200	7 350	10 950
1,25	3 125		3 600	7 200	6 725	10 325

\* : pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante

**Attaché**

Part fonctionnelle : 1 750 € / Part résultat : 1 600 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché*	
					de	à
2,5	4 375	de 2 à 4	3 200	6 400	7 575	10 775
2	3 500		3 200	6 400	6 700	9 900
1,75	3 063		3 200	6 400	6 263	9 463
1,5	2 625		3 200	6 400	5 825	9 025
1,25	2 188		3 200	6 400	5 388	8 588

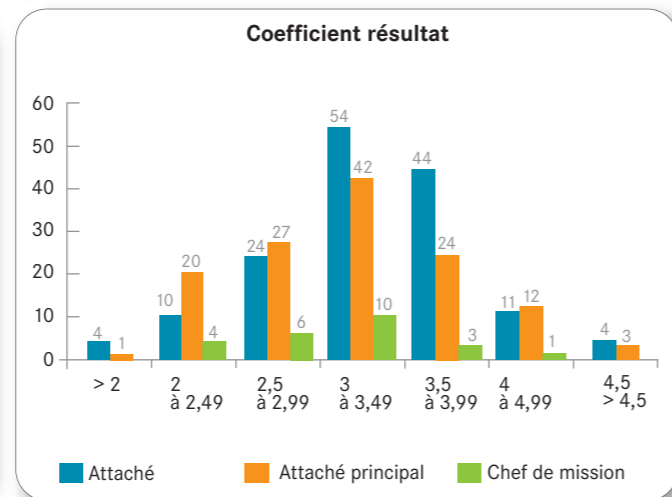
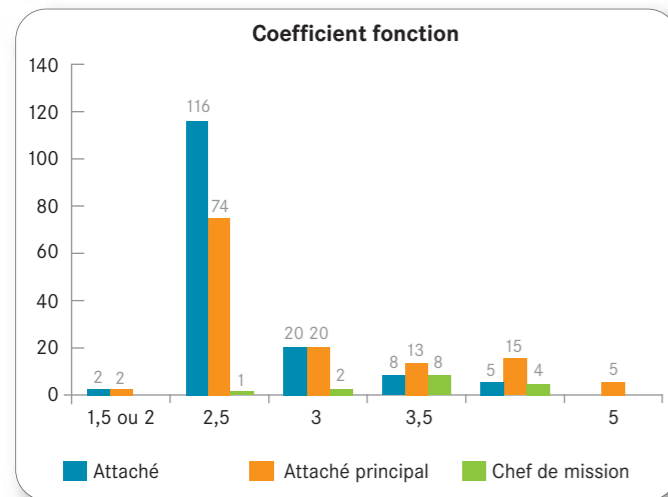
\* : pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante



REPARTITION DES COEFFICIENTS PAR GRADE ET PAR SECTEUR

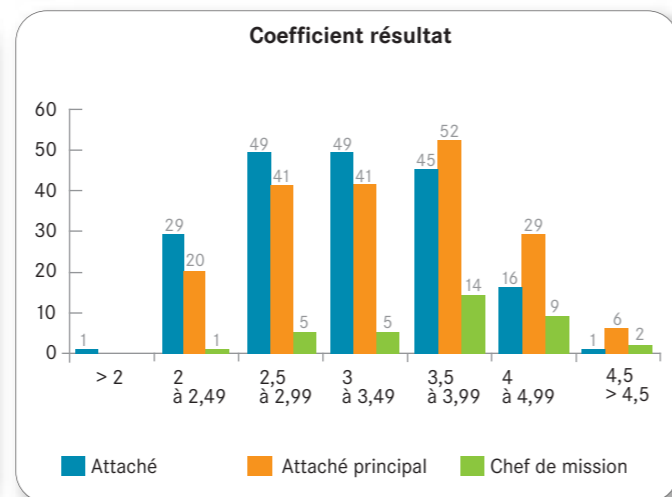
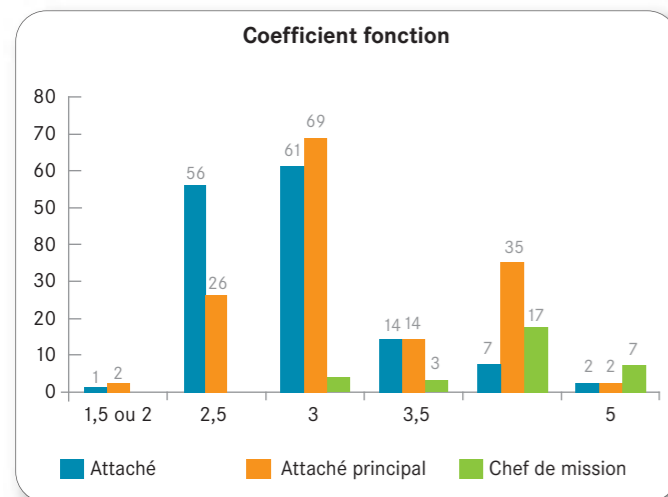
Administration centrale

Grade	Nombre agents	Coefficient fonctions					Coefficient résultats							Nombre agents	
		1,5 ou 2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,5 à 2,99	3 à 3,49	3,5 à 3,99	4 à 4,49		>4,5
Attaché	151	2	116	20	8	5		4	10	24	54	44	11	4	151
Attaché principal	129	2	74	20	13	15	5	1	20	27	42	24	12	3	129
Chef de mission	24		1	2	8	4			4	6	10	3	1		24
<b>TOTAL</b>	<b>304</b>	<b>4</b>	<b>191</b>	<b>42</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>57</b>	<b>106</b>	<b>71</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>304</b>



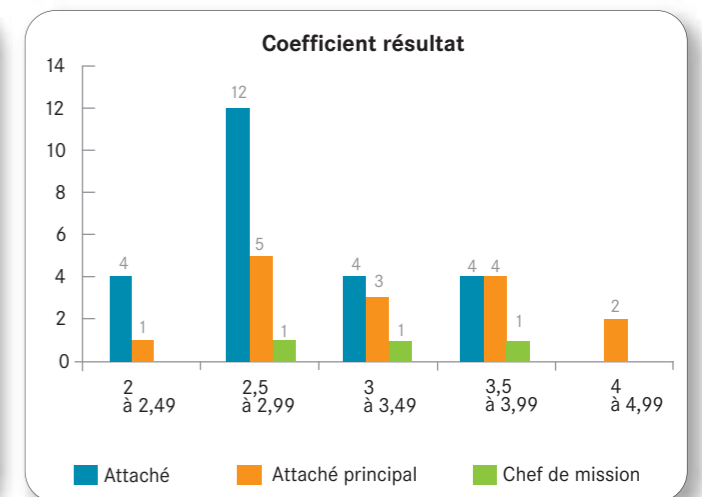
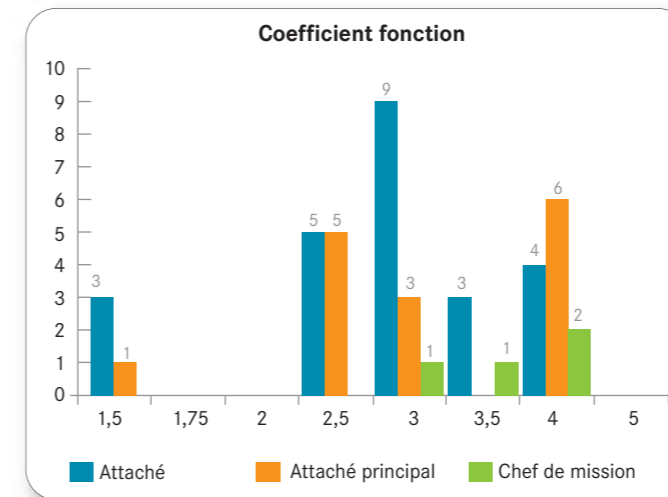
Services déconcentrés

Grade	Nombre agents	Coefficient fonctions					Coefficient résultats							Nombre agents
		1,5 ou 2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,5 à 2,99	3 à 3,49	3,5 à 3,99	4 à 4,49	
Attaché	141	1	56	61	14	7	2	1	29	49	45	16	1	141
Attaché principal	148	2	26	69	14	35	2		20	41	52	29	6	148
Chef de mission	31			4	3	17	7		1	5	14	9	2	31
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>3</b>	<b>82</b>	<b>134</b>	<b>31</b>	<b>59</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>95</b>	<b>111</b>	<b>54</b>	<b>9</b>	<b>320</b>



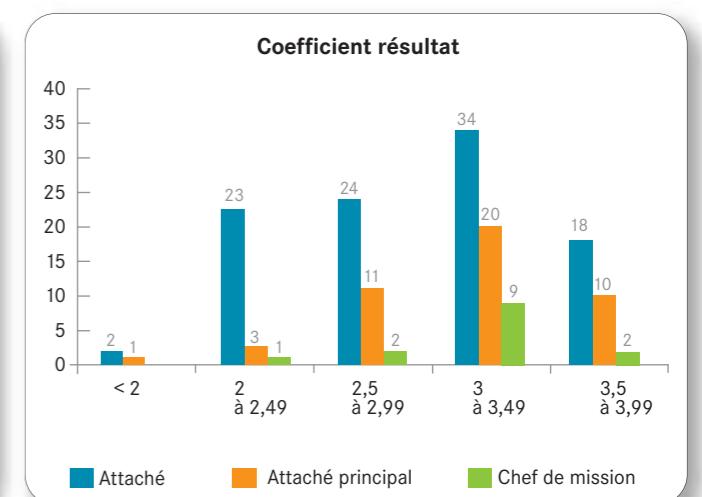
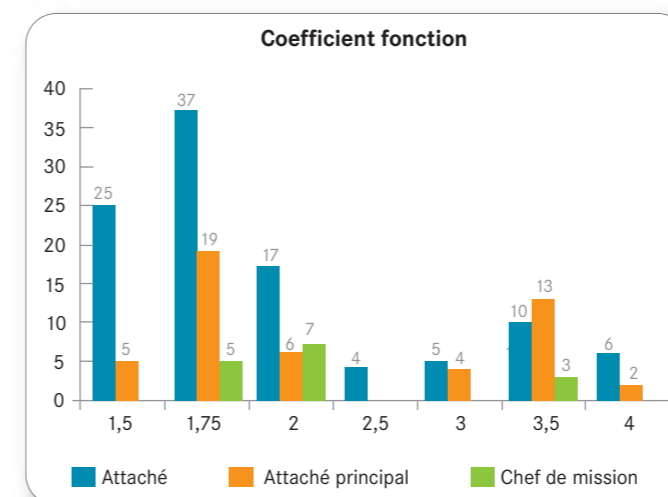
Enseignement supérieur

Grade	Nombre agents	Coefficient fonctions							Coefficient résultats							Nombre agents	
		1,5	1,75	2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,5 à 2,99	3 à 3,49	3,5 à 3,99	4 à 4,49		4
Attaché	25	3			5	9	3	4		4	12	4	4				24
Attaché principal	15	1			5	3		6		1	5	3	4	2			15
Chef de mission	4				0	1	1	2			1	1	1				3
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>42</b>



Enseignement technique

Grade	Nombre agents	Coefficient fonctions							Coefficient résultats							Nombre agents	
		1,5	1,75	2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,5 à 2,99	3 à 3,49	3,5 à 3,99	4 à 4,49		4
Attaché	104	25	37	17	4	5	10	6		2	23	24	34	18			101
Attaché principal	49	5	19	6		4	13	2		1	3	11	20	10			45
Chef de mission	15		5	7			3				1	2	9	2			14
<b>TOTAL</b>	<b>168</b>	<b>30</b>	<b>61</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>63</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>160</b>



En établissant une comparaison entre 2008 et 2009 à grade égal et à secteur d'activité inchangé, près de 75% des bénéficiaires de la PFR ont connu une augmentation significative de leur régime indemnitaire. Celle-ci est particulièrement nette dans le secteur de l'enseignement technique, notamment parce que les agents logés par nécessité absolue de service peuvent percevoir la PFR, alors que les principaux régimes indemnitaires précédents les excluaient. Il en va de même dans l'enseignement supérieur.



# Mesures catégorielles 2009

Les économies dégagées sur la masse salariale par les départs définitifs des agents du MAAP ont permis de financer des mesures catégorielles (statutaires et indemnitaires), dans le cadre de l'enveloppe dite de "retour catégoriel" aux agents. Pour 2009, cette enveloppe a été fixée à 8,5M€, dont 3,9M€ de mesures statutaires et de requalification et 4,6 M€ de mesures indemnitaires.

## MESURES CATÉGORIELLES PAR PROGRAMME MISES EN ŒUVRE EN 2009

### Programme 142

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETPT concernés	Mois d'entrée en vigueur de la mesure	Coût 2009
<b>Mesures statutaires</b>			<b>8 500</b>
Fusion des ingénieurs du GREF et des ingénieurs des ponts et chaussées (ingénieurs en chef et généraux)	25	10	8 500
<b>Mesures indemnitaires</b>			<b>1 076 217</b>
Poursuite de l'harmonisation indemnitaire et mise en place de la PFR	2 028	01	1 076 217
<b>Transformations d'emploi (requalification)</b>			<b>798 373</b>
Plans de requalification en faveur des B administratifs des C techniques et de la catégorie C administrative	52	01	312 406
Reclassement des agents de l'enseignement privé classés en catégorie 3	300	09	485 967
<b>TOTAL</b>	<b>2 405</b>		<b>1 883 090</b>

### Programme 143

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETPT concernés	Mois d'entrée en vigueur de la mesure	Coût 2009
<b>Mesures statutaires</b>			<b>16 000</b>
Fusion des ingénieurs du GREF et des ingénieurs des ponts et chaussées (ingénieurs en chef et généraux)	48	10	16 000
<b>Mesures indemnitaires</b>			<b>424 783</b>
Poursuite de l'harmonisation indemnitaire et mise en place de la PFR	364	01	424 783
<b>Transformations d'emploi (requalification)</b>			<b>82 758</b>
Plans de requalification en faveur des B administratifs des C techniques et de la catégorie C administrative	14	01	82 758
<b>TOTAL</b>	<b>426</b>		<b>523 541</b>

### Programme 206

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETPT concernés	Mois d'entrée en vigueur de la mesure	Coût 2009
<b>Mesures statutaires</b>			<b>9 000</b>
Fusion des ingénieurs du GREF et des ingénieurs des ponts et chaussées (ingénieurs en chef et généraux)	26	10	9 000
<b>Mesures indemnitaires</b>			<b>483 000</b>
Poursuite de l'harmonisation indemnitaire et mise en place de la PFR	3 963	01	483 000
<b>Transformations d'emploi (requalification)</b>			<b>248 502</b>
Plans de requalification en faveur des B administratifs des C techniques et de la catégorie C administrative	40	01	248 502
<b>TOTAL</b>	<b>4 029</b>		<b>740 502</b>

### Programme 215

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETPT concernés	Mois d'entrée en vigueur de la mesure	Coût 2009
<b>Mesures statutaires</b>			<b>149 093</b>
Fusion des ingénieurs du GREF et des ingénieurs des ponts et chaussées (ingénieurs en chef et généraux)	436	10	149 093
<b>Mesures indemnitaires</b>			<b>4 105 000</b>
Poursuite de l'harmonisation indemnitaire et mise en place de la PFR	10 181	01	4 105 000
<b>Transformations d'emploi (requalification)</b>			<b>526 075</b>
Plans de requalification en faveur des B administratifs des C techniques et de la catégorie C administrative	93	01	526 075
<b>TOTAL</b>	<b>10 710</b>		<b>4 780 168</b>

# Évolutions statutaires et indemnitaires publiées en 2009

13 décrets (dont 12 en Conseil d'État) et 18 arrêtés ont été publiés. Les principales réformes étaient les suivantes :

- Dans le secteur de l'enseignement, le niveau de recrutement par concours externe dans l'enseignement général ayant été porté au niveau du master par le Ministère de l'éducation nationale, dans le respect du principe de parité, une réforme de même nature a été réalisée pour les PCEA, PLPA et CPE, corps homologues relevant du MAAP. Les modalités de recrutement, de nomination et de titularisation de ces personnels ont été adaptées, le dispositif étant accompagné de mesures transitoires, en particulier pour l'accès aux trois corps par voie de concours internes.
- Les trois textes relatifs à la situation des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur agricole (statut particulier, décret de classement et décret relatif à la CNECA) ont également fait l'objet de modifications proposant pour ces personnels les mêmes garanties et le même déroulement de carrière que ceux des enseignants-chercheurs des universités, concernant notamment leur grille de rémunération.
- Dans le cadre de la mise en place en 2008 de la prime de fonctions et de résultats, nouveau régime indemnitaire composé d'une part fonctionnelle et d'une part individuelle, les corps et emplois administratifs de catégorie A du MAAP ont été listés en 2009, pour permettre à ces personnels de bénéficier de cette nouvelle prime.
- L'arrêté relatif à la nouvelle bonification indiciaire des personnels d'encadrement supérieur a été modifié, en particulier pour tirer les conséquences de la réforme de l'administration centrale du MAAP, opérée en 2008.
- Les personnels contractuels du centre national professionnel de la propriété forestière (CNPPF) et centres régionaux de la propriété forestière (CRPF) ont bénéficié de la refonte et de l'actualisation des dispositifs les régissant.

## I. Décrets publiés en 2009

Décret et/ou arrêté d'application	Date de signature	Journal Officiel	Personnels concernés	Objet
Décret n° 2009-512	05/05/2009	07/05/2009	Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, Techniciens des établissements publics de l'enseignement technique agricole, Techniciens supérieurs des services	Modifications des statuts particuliers des corps – diplômes, concours, scolarité, spécialités, missions
Décret n° 2009-567	20/05/2009	23/05/2009	Agents du MAAP	Modifications relatives à la mise en œuvre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat - GIPA
Décret n° 2009-1029	26/08/2009	27/08/2009	Membres de la Commission des enseignants-chercheurs	Modifications relatives aux modalités de fonctionnement de la Commission nationale des enseignants-chercheurs - CNECA
Décret n° 2009-1030	26/08/2009	27/08/2009	Enseignants chercheurs de l'enseignement d'enseignants-chercheurs	Modification des statuts particuliers des corps supérieur relevant du MAAP
Décret n° 2009-1031	26/08/2009	27/08/2009	Enseignants chercheurs de l'enseignement supérieur relevant du MAAP	Règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs
Décret n° 2009-1038	25/08/2009	28/08/2009	Techniciens de formation et de recherche	Modalités temporaires de recrutement dans le corps des techniciens de formation et de recherche (requalification des adjoints techniques de formation et de recherche)
Décret n° 2009-1159	29/09/2009	01/10/2009	Conseillers principaux d'éducation	Concours d'accès au corps des conseillers principaux d'éducation
Décret n° 2009-1161	29/09/2009	01/10/2009	Professeurs certifiés de l'enseignement agricole	Concours d'accès au corps des professeurs certifiés de l'enseignement agricole
Décret n° 2009-1160	29/09/2009	01/10/2009	Professeurs de lycée professionnel agricole	Concours d'accès au corps des professeurs de lycée professionnel agricole
Décret n° 2009-1276	21/10/2009	23/10/2009	Enseignement privé	Concours d'accès aux emplois de l'enseignement privé
Décret n° 2009-1403	16/11/2009	18/11/2009	Responsables d'exploitations agricoles ou d'ateliers technologiques des établissements publics locaux d'enseignement agricole	Remplacement de l'ancienne appellation de « responsable » d'exploitation agricole ou d'atelier technologique par le titre de « directeur »

## II. Arrêtés publiés en 2009

Décret et/ou arrêté d'application	Date de signature	Journal Officiel	Personnels concernés	Objet
Arrêté	23/01/2009	06/02/2009	Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement,	Modifications de formation d'adaptation à l'emploi suite au recrutement par voie du concours externe sur titres
Arrêté	10/02/2009	15/02/2009	Agents non titulaires régis par le décret du 17 janvier 1986	Institution de commissions consultatives paritaires
Arrêté	18/02/2009	27/02/2009	Enseignements du second degré et technique agricole	Modification de la section " biochimie, microbiologie et biotechnologies" des concours externes du CAPESA et du CAPETA
Arrêté	18/02/2009	27/02/2009	Professeurs de lycée professionnel agricole	Modification des modalités d'organisation et des épreuves des concours externe et interne création de la section « Chef de travaux »
Arrêté	31/03/2009	18/04/2009	Agents du MAAP dont les services sont concernés par une restructuration	Institution d'une indemnité de départ volontaire au bénéfice des agents qui quittent définitivement la fonction publique de l'État
Arrêté	31/03/2009	18/04/2009	Agents du MAAP dont les services sont concernés par des opérations de restructuration	Liste des opérations de restructuration ouvrant droit au bénéfice de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint
Arrêté	21/04/2009	10/05/2009	Agents du MAAP	Ajout de l'alimentation dans la liste des secteurs couverts par le CTP central et modification de la liste des CTP spéciaux : CTP spécial CGAER, CTP spécial CBCM - Cabinet
Arrêté	17/08/2009	25/08/2009	Personnels enseignants et de documentation de l'enseignement privé	Listes d'aptitudes au titre de 2009-2010
Arrêté	10/09/2009	19/09/2009	Techniciens des établissements publics de l'enseignement technique agricole	Modifications relatives aux concours d'accès au corps des techniciens des établissements publics de l'enseignement technique agricole TEPETA
Arrêté	10/09/2009	19/09/2009	Techniciens des établissements publics de l'enseignement technique agricole	Modification de la liste des spécialités exercées par les techniciens des établissements publics de l'enseignement technique agricole
Arrêté	26/08/2009	29/09/2009	Techniciens supérieurs des services du ministère	Modification des programmes des épreuves du concours interne d'accès au corps
Arrêté	26/08/2009	29/09/2009	Techniciens supérieurs des services du ministère	Modification de l'organisation et des programmes des épreuves du concours externe d'accès au corps
Arrêté	05/10/2009	17/10/2009	Personnels d'encadrement de certaines DDEA	Dispositif hebdomadaire d'astreinte
Arrêté	05/10/2009	17/10/2009	Personnels d'encadrement de certaines DDEA	Taux de l'indemnité d'astreinte
Arrêté	06/11/2009	08/11/2009	Attachés d'administration, chefs de mission de l'agriculture et de l'environnement, secrétaires généraux de l'enseignement supérieur	Prime de fonctions et de résultats
Arrêté	16/11/2009	18/11/2009	Directeurs d'exploitations agricoles ou d'ateliers technologiques des établissements publics locaux d'enseignement agricole	Indemnité de responsabilité
Arrêté	26/11/2009	24/12/2009	Personnels de l'encadrement supérieur des services centraux et des services déconcentrés	Modification des conditions d'attribution de la NBI de l'encadrement supérieur

# Chapitre III

## Les conditions d'emploi

Le travail à temps partiel

Les congés de formation professionnelle

Les situations particulières d'emploi (rappel)

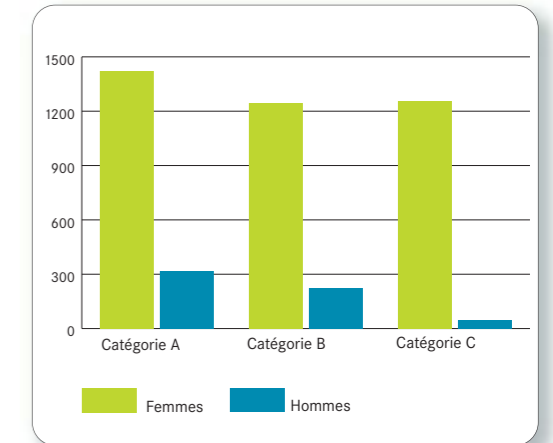
Le compte épargne-temps

Analyse sur le temps de travail

## Le travail à temps partiel

### IRÉPARTITION PAR CATÉGORIE

	Sexe	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Temps partiel 50 %	Hommes	75	13	3	91
	Femmes	206	51	67	324
	<b>Total</b>	<b>281</b>	<b>64</b>	<b>70</b>	<b>415</b>
Temps partiel 60 %	Hommes	4	8	1	13
	Femmes	60	40	57	157
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>48</b>	<b>58</b>	<b>170</b>
Temps partiel 70 %	Hommes	8	3	6	17
	Femmes	67	35	33	135
	<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>152</b>
Temps partiel 80 %	Hommes	192	162	34	388
	Femmes	928	955	932	2 815
	<b>Total</b>	<b>1 120</b>	<b>1 117</b>	<b>966</b>	<b>3 203</b>
Temps partiel 90 %	Hommes	36	39	5	80
	Femmes	162	164	168	494
	<b>Total</b>	<b>216</b>	<b>221</b>	<b>165</b>	<b>602</b>
<b>Total</b>	Hommes	315	225	49	589
	Femmes	1 423	1 245	1 257	3 925
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>1 738</b>	<b>1 470</b>	<b>1 306</b>	<b>4 514</b>



### RÉPARTITION PAR SECTEUR

#### Administration centrale

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Temps partiel 50 %	5	0	3	8
Temps partiel 60 %	1	0	0	1
Temps partiel 70 %	14	2	0	16
Temps partiel 80 %	70	42	51	163
Temps partiel 90 %	19	9	9	37
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>53</b>	<b>63</b>	<b>225</b>
<b>TOTAL 2009</b>	<b>94</b>	<b>64</b>	<b>75</b>	<b>233</b>

#### Services déconcentrés

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Temps partiel 50 %	15	26	34	75
Temps partiel 60 %	12	25	32	69
Temps partiel 70 %	6	22	17	45
Temps partiel 80 %	267	489	483	1 239
Temps partiel 90 %	88	131	82	301
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>693</b>	<b>648</b>	<b>1 729</b>
<b>TOTAL 2009</b>	<b>529</b>	<b>1 168</b>	<b>852</b>	<b>2 549</b>

#### Enseignement

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Temps partiel 50 %	595	41	29	665
Temps partiel 60 %	79	9	20	108
Temps partiel 70 %	97	12	20	129
Temps partiel 80 %	796	228	303	1 327
Temps partiel 90 %	76	38	52	166
<b>Total</b>	<b>1 643</b>	<b>328</b>	<b>424</b>	<b>2 395</b>
<b>TOTAL 2009</b>	<b>1 747</b>	<b>348</b>	<b>517</b>	<b>2 612</b>

On constate une baisse significative du travail à temps partiel entre 2008 et 2009, en particulier dans les services déconcentrés.

# Les congés de formation professionnelle

## RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET DURÉE

Durée	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
< 1 an	5	4	4	3	1	3	10	10
> 1 an	32	43	1			1	33	44
Sous-Total	37	47	5	3	1	4	43	54
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>		<b>8</b>		<b>5</b>		<b>97</b>	

## RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET SECTEUR

Durée	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	< 1 an	> 1 an	< 1 an	> 1 an	< 1 an	> 1 an	< 1 an	> 1 an
Administration centrale		2	2		1		3	2
Services déconcentrés	1	3	2		2	1	5	4
Enseignement	8	70	3	1	1		12	71
Sous-Total	9	75	7	1	4	1	20	77
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>		<b>8</b>		<b>5</b>		<b>97</b>	

En 2009, 130 agents ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle.

# Les situations particulières d'emploi (rappel)

Positions administratives	Femmes	Hommes	Effectif
Mise à disposition	94	149	243
Congé longue maladie	137	68	205
Congé longue durée	132	77	209
Congé formation	30	28	58
Congé parental	142	8	150
Congé maternité (1)	538		538
Congé de paternité (2)		213	213
Disponibilité/congé sans traitement	152	120	272
Détachement	268	310	578
<b>TOTAL</b>	<b>1 493</b>	<b>973</b>	<b>2 466</b>

(1) : nombre d'agents ayant démarré un congé maternité en 2009

(2) : les congés paternité ont représenté 2 697 jours en 2009

# Le compte épargne-temps

## JOURS CONSOMMÉS EN 2009

Programme-action	CATÉGORIE							TOTAL
	A administratif	A technique	B administratif	B technique	C administratif	C technique	Enseignant	
206-60	107	1 894	240	1 730	133	20	0	4 124
215-10	164	140	20	0	3	0	143	470
215-30	112	474	116	279	56	0	3	1 040
215-39	664	3 382	845	1 216	1 008	341	0	7 455
142-10	8	213	4	8	4	4	0	241
143-13	286	0	0	0	0	0	0	286

## JOURS ÉPARGNÉS EN 2009

Programme-action	CATÉGORIE							TOTAL
	A administratif	A technique	B administratif	B technique	C administratif	C technique	Enseignant	
206-60	170	1 978	310	2 360	306	60	0	5 183
215-10	210	302	28	6	23	0	52	620
215-30	460	1 074	202	278	81	27	48	2 168
215-39	725	3 857	982	2 062	1 091	281	0	8 997
142-10	22	80	0	0	0	0	0	102
143-13	91	21	8	0	0	0	0	120

142-10 : enseignement supérieur public

143-13 : enseignement technique agricole. Personnel permanent

206-60 : service de l'alimentation au niveau déconcentré (DDSV/SRPV)

215-10 : personnel permanent de l'administration centrale

215-39 : personnel permanent des DRAAF, DDAF, DDEA et DAF

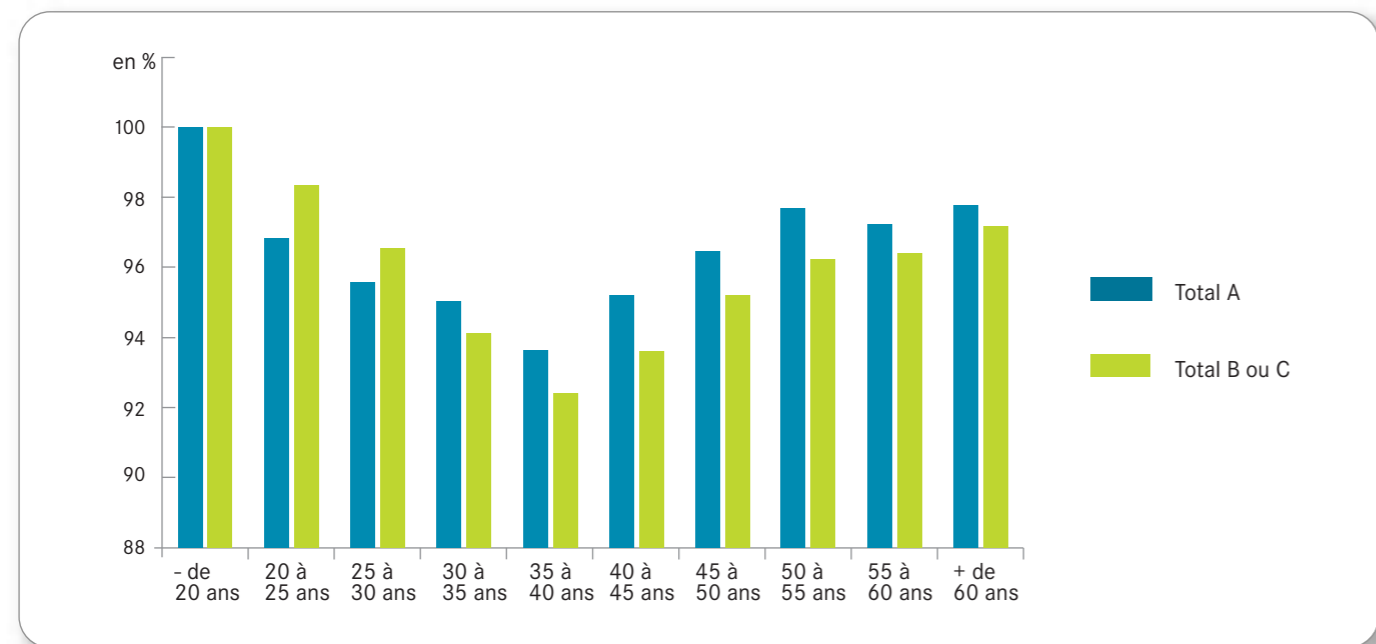
# Analyse sur le temps de travail

MOYENNE DU TAUX DE TRAVAIL PAR CATÉGORIE, PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

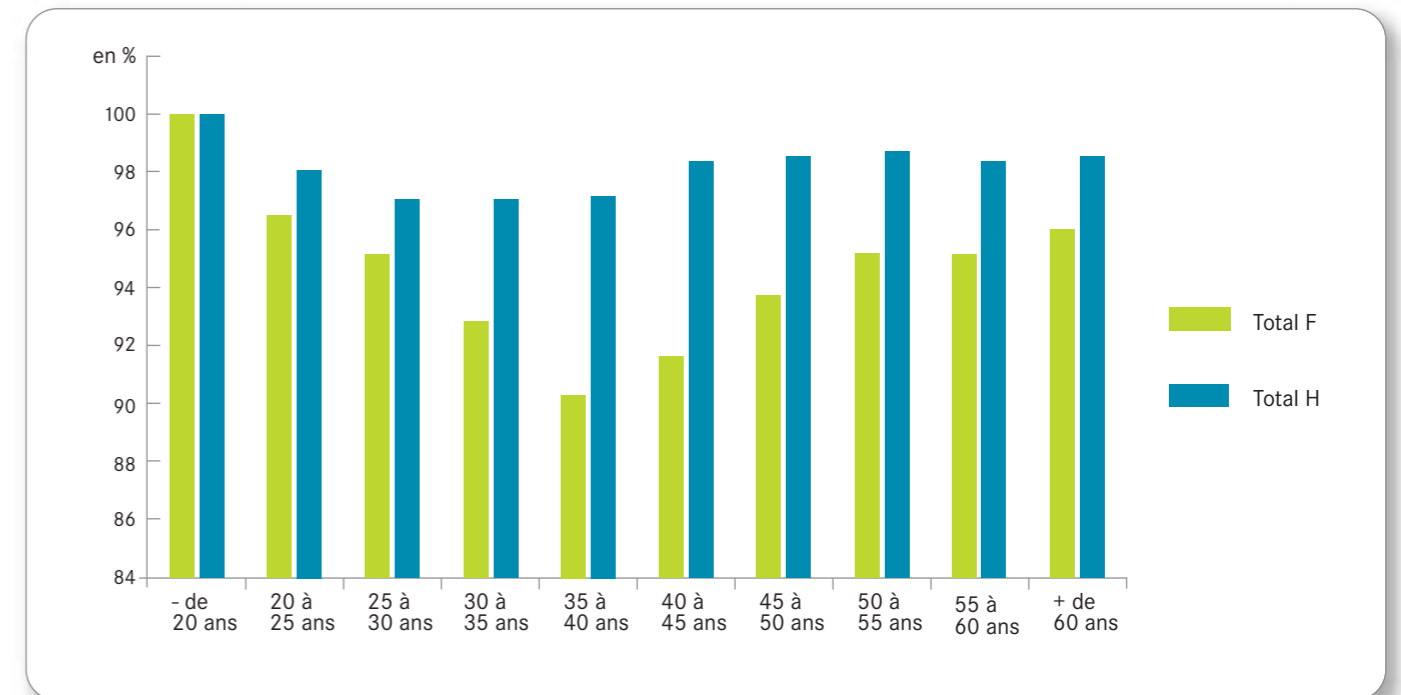
		Tranche d'âge										
Catégorie statutaire	Sexe	- de 20 ans	20 à 25 ans	25 à 30 ans	30 à 35 ans	35 à 40 ans	40 à 45 ans	45 à 50 ans	50 à 55 ans	55 à 60 ans	+ de 60 ans	Total
A	F	100,00	95,94	94,70	93,76	91,34	92,31	94,08	95,97	95,27	95,47	93,60
	H	100,00	97,95	96,67	96,64	96,47	98,13	98,39	98,72	98,21	98,55	97,85
<b>Total A</b>		<b>100,00</b>	<b>96,79</b>	<b>95,57</b>	<b>95,03</b>	<b>93,62</b>	<b>95,16</b>	<b>96,44</b>	<b>97,68</b>	<b>97,24</b>	<b>97,81</b>	<b>95,88</b>
B ou C	F	100,00	98,21	95,84	91,50	88,83	90,74	93,33	94,86	95,05	96,41	93,11
	H	100,00	98,48	97,78	97,68	98,37	98,58	98,57	98,65	98,54	98,22	98,43
<b>Total B ou C</b>		<b>100,00</b>	<b>98,31</b>	<b>96,50</b>	<b>94,10</b>	<b>92,40</b>	<b>93,59</b>	<b>95,20</b>	<b>96,22</b>	<b>96,41</b>	<b>97,17</b>	<b>95,09</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100,00</b>	<b>97,13</b>	<b>95,90</b>	<b>94,65</b>	<b>93,14</b>	<b>94,51</b>	<b>95,78</b>	<b>96,85</b>	<b>96,80</b>	<b>97,57</b>	<b>95,52</b>

		Tranche d'âge										
Sexe	Catégorie statutaire	- de 20 ans	20 à 25 ans	25 à 30 ans	30 à 35 ans	35 à 40 ans	40 à 45 ans	45 à 50 ans	50 à 55 ans	55 à 60 ans	+ de 60 ans	Total
F	A	100,00	95,94	94,70	93,76	91,34	92,31	94,08	95,97	95,27	95,47	93,60
	B ou C	100,00	98,21	95,84	91,50	88,83	90,74	93,33	94,86	95,05	96,41	93,11
<b>Total F</b>		<b>100,00</b>	<b>96,48</b>	<b>95,15</b>	<b>92,81</b>	<b>90,30</b>	<b>91,57</b>	<b>93,62</b>	<b>95,20</b>	<b>95,12</b>	<b>96,03</b>	<b>93,34</b>
H	A	100,00	97,95	96,67	96,64	96,47	98,13	98,39	98,72	98,21	98,55	97,85
	B ou C	100,00	98,48	97,78	97,68	98,37	98,58	98,57	98,65	98,54	98,22	98,43
<b>Total H</b>		<b>100,00</b>	<b>98,06</b>	<b>97,00</b>	<b>97,05</b>	<b>97,14</b>	<b>98,28</b>	<b>98,46</b>	<b>98,69</b>	<b>98,34</b>	<b>98,46</b>	<b>98,07</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100,00</b>	<b>97,13</b>	<b>95,90</b>	<b>94,65</b>	<b>93,14</b>	<b>94,51</b>	<b>95,78</b>	<b>96,85</b>	<b>96,80</b>	<b>97,57</b>	<b>95,52</b>

TAUX DE TRAVAIL SELON L'ÂGE ET LA CATÉGORIE



TAUX DE TRAVAIL SELON L'ÂGE ET LE SEXE



# Chapitre IV

## La formation des agents

### Administration centrale et services déconcentrés

#### Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles

#### Accompagnement des agents

- I. Mise en place du réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)
- II. Mise en place des parcours de professionnalisation
- III. Mise en place d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines (Emploi Métiers Horizon 2012)

# Administration centrale et services déconcentrés

Durant l'année 2009, des changements importants touchent les services déconcentrés, avec notamment la création de 47 nouvelles DDEA et la préfiguration des DDI.

Les chiffres présentés, issus du système d'information des ressources humaines Epicea, montrent une baisse des données saisies dans cet outil en raison d'une perte de connaissances de l'outil Epicea-formation dans les DDEA et dans les futures DDI. La baisse de l'activité « formation continue » correspond à une période transitoire, principalement due à la construction des futures DDI.

#### DONNÉES CLÉS 2009 FORMATION CONTINUE

Nombre total de stagiaires	28 185
Nombre de journées-stagiaires	41 480
Durée moyenne de formation par agent en jour	2,45
Dépenses de formation (hors formation initiale)	5 407 460

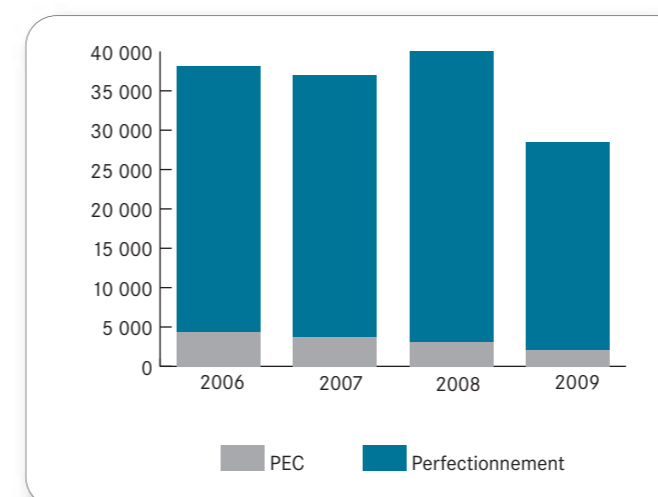
(source : EPICEA)

#### EVOLUTION DU NOMBRE DE STAGIAIRES PAR TYPE DE FORMATIONS

Type de formation	2006	2007	2008	2009
Préparation concours	4 353	3 718	3 075	2 056
Formation continue	33 726	33 214	36 865	26 297

(source : EPICEA)

#### NOMBRE DE STAGIAIRES EN FORMATION

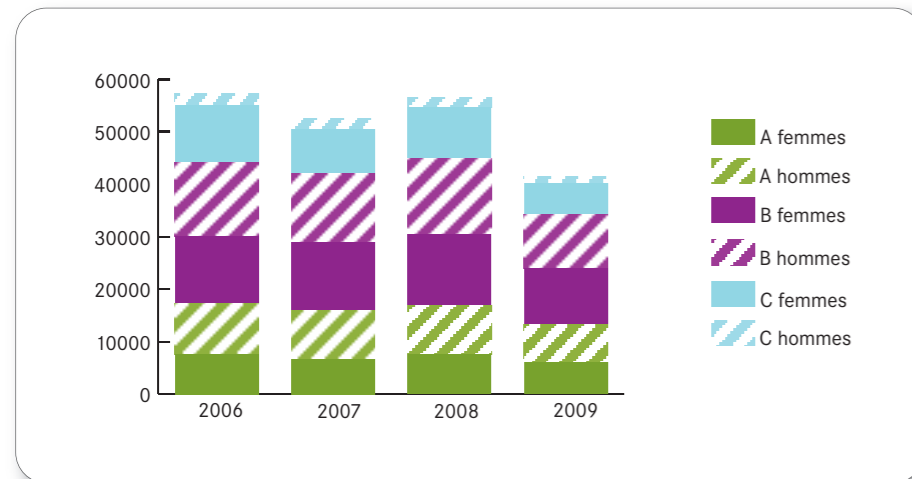




EVOLUTION DU NOMBRE DE JOURNÉES STAGIAIRES

Catégorie	2006	2007	2008	2009
A femmes	7 656	6 732	7 532	6 079
A hommes	9 535	9 163	9 324	7 117
B femmes	12 891	13 029	13 544	10 854
B hommes	14 009	13 055	14 519	10 113
C femmes	10 869	8 492	9 788	5 993
C hommes	2 298	1 997	1 887	1 324
<b>TOTAL</b>	<b>57 258</b>	<b>52 468</b>	<b>56 594</b>	<b>41 480</b>

(source : EPICEA)



Toujours selon les données Epicéa, l'année 2009 voit une baisse sensible de l'activité de formation, touchant plus particulièrement les agents des services déconcentrés ainsi que les agents de catégorie C, aussi bien en nombre de stagiaires qu'en nombre de journées formation. Le fait que les baisses constatées soient homogènes, quels que soient les critères d'analyse, confirme que les données présentes dans Epicéa doit être analysées avec précaution pour les raisons précisées supra.

AUTRES DONNÉES SUR LA FORMATION CONTINUE

Niveau d'organisation et types d'intervenant

Niveau d'organisation (% de journées)	Types d'intervenant (% journées)
National	Agent extérieur au MAAP
Régional	Agent du MAAP
Local	Agent du MAAP + intervenant extérieur
<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>

86% des formations sont organisées par les niveaux régionaux et locaux, au plus près des agents. Les formateurs internes du MAAP interviennent dans la moitié des formations, contribuant à la diffusion des compétences professionnelles.

Dépenses de formation

Année	2008	2009
Prévision budgétaire	5 068 606 €	5 591 893 €
Réalisation	4 283 530 €	4 251 496 €

Le fait que les dépenses de formation continue concernant l'administration centrale et les services déconcentrés soient à peu près équivalentes entre 2008 et 2009 semble confirmer que la diminution observée dans les saisies epicéa des journées formation doit davantage s'analyser comme une difficulté d'appropriation du système epicéa par les futures DDI que comme une réduction des actions de formation.

Ce phénomène sera corrigé en 2010 par notamment le renforcement du rôle du niveau régional dans l'animation de la politique et du suivi de la formation continue.

RÉPARTITION EN 2009, DES DOMAINES DE FORMATION EN JOURNÉES FORMATION ET EN STAGIAIRES

Catégories	Jours-stagiaires						Stagiaires					
	A		B		C		A		B		C	
DOMAINES	H	F	H	F	F	F	H	F	H	H	H	H
Accueil - sensibilisation à l'environnement professionnel	244	221	322	463	53	249	182	146	250	357	37	229
Management - gestion des ressources humaines	942	912	340	522	33	322	497	448	243	362	26	272
Achats publics	62	143	223	240	21	78	101	83	184	178	15	67
Gestion et suivi des politiques publiques	650	570	893	961	83	312	402	332	736	711	61	269
Techniques juridiques	278	279	314	528	36	280	202	205	232	363	23	200
Techniques administ.ves et bureautiques	903	745	1 120	1 545	192	1 306	845	646	1 067	1 510	201	1 478
Informatique	953	486	1 194	1 063	101	589	577	414	1 095	1 030	85	557
Formations linguistiques	187	148	50	86		50	59	45	12	23		18
Europe	131	131	112	260	31	84	82	71	61	138	14	58
Développement durable	684	481	1 064	608	81	194	379	260	534	333	56	170
Formations techniques spécifiques	1 396	1 385	2 871	2 210	163	241	632	608	1 346	1 072	82	171
Service aux usagers	191	243	218	471	38	337	120	143	116	247	20	165
PEC	134	108	752	1 246	281	1 587	67	52	353	602	132	845
Hygiène et sécurité	261	228	640	649	211	366	253	211	568	595	148	405
<b>Total</b>	<b>7 117</b>	<b>6 079</b>	<b>10 113</b>	<b>10 854</b>	<b>1 324</b>	<b>5 993</b>	<b>4 397</b>	<b>3 665</b>	<b>6 796</b>	<b>7 521</b>	<b>902</b>	<b>4 904</b>
<b>Total / catégorie</b>	<b>13 196</b>		<b>20 967</b>		<b>7 317</b>		<b>8 062</b>		<b>14 317</b>		<b>5 806</b>	
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>			<b>41 481</b>						<b>28 185</b>			

Les formations aux techniques administratives et bureautiques et à l'informatique ont mobilisé le tiers des stagiaires (applications informatiques du MAAP entre autres). Les formations techniques spécialisées ont été suivies par 14% des stagiaires : il s'agit des formations sur des domaines spécifiques au MAAP, des formations d'adaptation à l'emploi en particulier.



# Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles

La formation continue de l'EA a été, en 2009, impactée par l'accompagnement de la rénovation de la voie professionnelle. Il est à noter que la rénovation des baccalauréats professionnels mis en place à la rentrée 2009 constitue un enjeu fort en terme d'accompagnement pour l'enseignement agricole.

## DONNÉES CLÉS POUR L'ANNÉE 2009

Nombre total d'agents inscrits dans SAFO	<b>22 199</b>
Nombre total d'agents formés*	<b>7 048</b>
Nombre total de stagiaires*	<b>14 236</b>
Nombre de journées stagiaires	<b>22 808</b>
Durée moyenne de formation par agent formé (en journées stagiaires)	<b>3,2</b>
Durée moyenne de formation pour un stagiaire (en journées stagiaires)	<b>1,6</b>
Délégation de crédits pour la formation continue (en euros)	<b>2 950 604</b>

\* Un agent qui suit 2 formations est comptabilisé pour un comme agent formé et pour deux comme stagiaire. Le nombre total d'agents formés représente 31,75% de la population de l'enseignement agricole.

Avec 7 048 agents formés en 2009, on note une augmentation de plus de 10% du nombre d'agents formés par rapport à l'année 2008. Par ailleurs, plus de 31% des agents issus de l'EA ont été formés. 22 808 journées stagiaires ont été organisées, ce qui représente 3,2 jours de formation par agent formé. Les agents formés suivent en moyenne 2 formations.

## DONNÉES PAR TYPE DE PERSONNEL EN 2009

### Répartition des jours de formation par sexe

Type personnel	Nombre d'agents 2009				Nombre d'agents formés 2009		
	Homme	Femme	Total	%	Homme	Femme	Total
Personnel ATOSS	1 762	4 239	6 001	27,03%	309	902	1 211
Personnel d'éducation et surveillance	1 010	1 071	2 081	9,37%	276	351	627
Personnel de direction	530	192	722	3,25%	331	130	461
Personnel enseignant	6 321	7 074	13 395	60,34%	2 214	2 535	4 749
<b>Total</b>	<b>9 623</b>	<b>12 576</b>	<b>22 199</b>		<b>3 130</b>	<b>3 918</b>	<b>7 048</b>

Type personnel	Nb stagiaires 2009			Nb journées stagiaires 2009				Journées / stagiaires 2009		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	%	Homme	Femme	Total
Personnel ATOSS	547	1 693	2 240	810	2 320	3 129	13,72%	1,5	1,4	1,4
Personnel d'éducation et surveillance	577	842	1 419	901	1 674	2 574	11,29%	1,6	2,0	1,8
Personnel de direction	765	392	1 157	1 282	671	1 953	8,56%	1,7	1,7	1,7
Personnel enseignant	4 269	5 151	9 420	6 822	8 330	15 152	66,43%	1,6	1,6	1,6
<b>Total</b>	<b>6 158</b>	<b>8 078</b>	<b>14 236</b>	<b>9 814</b>	<b>12 994</b>	<b>22 808</b>		<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>

Le personnel enseignant, représentant 60,35% des effectifs de l'EA a consommé près de 66% de journées stagiaires. Le personnel ATOSS deuxième population avec 27%, a suivi 13,7% des journées. 44,4% des agents formés sont des hommes. La parité est quasiment respectée étant donné que les hommes représente 43,5 % de la population dans SAFO<sup>1</sup>. Au global, le nombre moyen de jours de formation par stagiaire est de 1,6 journée.

<sup>1</sup> Les données fournies sont issues du logiciel de gestion de la formation continue de l'enseignement agricole technique (SAFO).

## ÉVOLUTION DES DONNÉES STAGIAIRES PAR TYPE DE PERSONNEL ENTRE 2007 ET 2009

### Évolution du nombre total d'agents par genre et par type de personnel (SAFO) sur 3 ans

Catégorie	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
	Hommes	Hommes	Hommes	Femmes	Femmes	Femmes	Total	Total	Total
Personnel ATOSS	1 994	1 868	1 762	4 637	4 399	4 239	6 631	6 267	6 001
Personnel d'éducation et de surveillance	1 011	1 032	1 010	1 016	1 057	1 071	2 027	2 089	2 081
Personnel de Direction	555	540	530	176	178	192	731	718	722
Personnel enseignant	6 486	6 377	6 321	7 285	7 207	7 074	13 771	13 584	13 395
<b>Total</b>	<b>10 046</b>	<b>9 817</b>	<b>9 623</b>	<b>13 114</b>	<b>12 841</b>	<b>12 576</b>	<b>23 160</b>	<b>22 658</b>	<b>22 199</b>

### Évolution du nombre d'agents formés par genre et par type de personnel (SAFO) sur 3 ans

Catégorie	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
	Hommes	Hommes	Hommes	Femmes	Femmes	Femmes	Total	Total	Total
Personnel ATOSS	295	272	309	830	836	902	1 125	1 108	1 211
Personnel d'éducation et de surveillance	308	291	276	360	310	351	668	601	627
Personnel de Direction	208	209	331	87	96	130	295	305	461
Personnel enseignant	1 881	2 018	2 214	2 238	2 364	2 535	4 119	4 382	4 749
<b>Total</b>	<b>2 692</b>	<b>2 790</b>	<b>3 130</b>	<b>3 515</b>	<b>3 606</b>	<b>3 918</b>	<b>6 207</b>	<b>6 396</b>	<b>7 048</b>

### Évolution du nombre de stagiaires par genre et par type de personnel (SAFO) sur 3 ans

Catégorie	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
	Hommes	Hommes	Hommes	Femmes	Femmes	Femmes	Total	Total	Total
Personnel ATOSS	527	505	547	1 527	1 568	1 693	2 054	2 073	2 240
Personnel d'éducation et de surveillance	567	577	577	728	631	842	1 295	1 208	1 419
Personnel de Direction	422	425	765	217	221	392	639	646	1 157
Personnel enseignant	3 466	3 904	4 269	3 908	4 495	5 151	7 374	8 399	9 420
<b>Total</b>	<b>4 982</b>	<b>5 411</b>	<b>6 158</b>	<b>6 380</b>	<b>6 915</b>	<b>8 078</b>	<b>11 362</b>	<b>12 326</b>	<b>14 236</b>

### Évolution du nombre de journées stagiaires par genre et par type de personnel sur 3 ans

Type personnel	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
	Hommes	Hommes	Hommes	Femmes	Femmes	Femmes	Total	Total	Total
Personnel ATOSS	952,5	828,0	809,5	2 207,0	2 430,5	2 319,5	3 159,5	3 258,5	3 129,0
Personnel d'éducation et de surveillance	760,0	886,5	900,5	1 155,0	1 258,5	1 673,5	1 915,0	2 145,0	2 574,0
Personnel de Direction	803,5	861,5	1 281,5	479,0	471,5	671,0	1 282,5	1 333,0	1 952,5
Personnel enseignant	6 416,0	6 926,5	6 822,0	6 891,0	7 681,5	8 330,0	13 307,0	14 608,0	15 152,0
<b>Total</b>	<b>8 932,0</b>	<b>9 502,5</b>	<b>9 813,5</b>	<b>10 732,0</b>	<b>11 842,0</b>	<b>12 994,0</b>	<b>19 664,0</b>	<b>21 344,5</b>	<b>22 807,5</b>

Évolution du nombre de journées de formation par stagiaire par genre et par type de personnel sur 3 ans

Type personnel	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
	Hommes	Hommes	Hommes	Femmes	Femmes	Femmes	Total	Total	Total
Personnel ATOSS	1,8	1,6	1,5	1,4	1,6	1,4	1,5	1,6	1,4
Personnel d'éducation et de surveillance	1,3	1,5	1,6	1,6	2,0	2,0	1,5	1,8	1,8
Personnel de Direction	1,9	2,0	1,7	2,2	2,1	1,7	2,0	2,1	1,7
Personnel enseignant	1,9	1,8	1,6	1,8	1,7	1,6	1,8	1,7	1,6
<b>Total</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>	<b>1,6</b>

Pourcentage sur 3 ans

Type personnel	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
	Hommes	Hommes	Hommes	Femmes	Femmes	Femmes	Total	Total	Total
Personnel ATOSS (SAFO)	1 994	1 868	1 762	4 637	4 399	4 239	6 631	6 267	6 001
Personnel ATOSS formé	295	272	309	830	836	902	1 125	1 108	1 211
Personnel ATOSS stagiaire	547	1 693	505	1 568	527	1 527	2 115	2 220	2 032
<b>% de personnel ATOSS formé</b>	<b>14,79</b>	<b>14,56</b>	<b>17,54</b>	<b>17,9</b>	<b>19</b>	<b>21,28</b>	<b>16,97</b>	<b>17,68</b>	<b>20,18</b>
Personnel d'éduc. et de surveillance SAFO	11 011	1 032	1 010	1 016	1 057	1 071	2 027	2 089	2 081
Personnel d'éduc. et de surveillance formé	308	291	276	360	310	351	668	601	627
Personnel d'éduc. et de surveillance stagiaire	577	842	577	631	567	728	1 208	1 409	1 305
<b>% de personnel d'éduc. et de surv. formé</b>	<b>30,46</b>	<b>28,20</b>	<b>27,33</b>	<b>35,43</b>	<b>29,33</b>	<b>32,77</b>	<b>32,96</b>	<b>28,77</b>	<b>30,13</b>
Personnel de direction (SAFO)	555	540	530	176	178	192	731	718	722
Personnel de direction formé	208	209	331	87	96	130	295	305	461
Personnel de direction stagiaire	765	392	425	221	422	217	986	814	642
<b>% de personnel de direction formé</b>	<b>37,48</b>	<b>38,70</b>	<b>62,45</b>	<b>49,43</b>	<b>53,93</b>	<b>67,71</b>	<b>40,36</b>	<b>42,48</b>	<b>63,85</b>
Personnel enseignant (SAFO)	6 486	6 377	6 321	7 285	7 207	7 074	13 771	13 584	13 395
Personnel enseignant formé	1 881	2 018	2 214	2 238	2 364	2 535	4 119	4 382	4 749
Personnel enseignant stagiaire	4 269	5 151	3 904	4 495	3 466	3 908	8 764	8 617	7 812
<b>% de personnel enseignant formé</b>	<b>29,00</b>	<b>31,64</b>	<b>35,03</b>	<b>30,72</b>	<b>32,80</b>	<b>35,84</b>	<b>29,91</b>	<b>32,26</b>	<b>35,45</b>
<b>Total personnel (SAFO)</b>	<b>10 046</b>	<b>9 817</b>	<b>9 623</b>	<b>13 114</b>	<b>12 841</b>	<b>12 576</b>	<b>23 160</b>	<b>22 658</b>	<b>22 199</b>
<b>Total personnel formé</b>	<b>2 692</b>	<b>2 790</b>	<b>3 130</b>	<b>3 515</b>	<b>3 606</b>	<b>3 918</b>	<b>6 207</b>	<b>6 396</b>	<b>7 048</b>
<b>Total personnel stagiaire</b>	<b>6 158</b>	<b>8 078</b>	<b>5 411</b>	<b>6 915</b>	<b>4 982</b>	<b>6 380</b>	<b>13 073</b>	<b>13 060</b>	<b>11 791</b>
<b>Pourcentage de personnel formé</b>	<b>26,80</b>	<b>28,42</b>	<b>32,53</b>	<b>26,80</b>	<b>28,08</b>	<b>31,15</b>	<b>26,80</b>	<b>28,23</b>	<b>31,75</b>

Le nombre de stagiaires a augmenté de 15,5% entre 2008 et 2009 (après une hausse de 8,5% entre 2007 et 2008) quel que soit le type de personnel. La hausse la plus importante concerne le personnel de direction avec +79%.

Le nombre de journées stagiaires augmente lui aussi de 6,9% entre 2008 et 2009 pour atteindre 22 808 jours. Selon le type de personnel les variations diffèrent : baisse pour les personnels ATOSS, hausse de 3,72% pour le personnel enseignant, et le nombre de journées stagiaires des personnels de direction a augmenté pour atteindre 1952,5 jours (hausse de 46,5%).

Le nombre d'agents formés est en augmentation depuis 2007 pour la plupart des types de personnel (hors personnel d'éducation et de surveillance). La part des agents formés est en hausse pour tous les types de personnel entre 2008 et 2009. La plus forte augmentation est observée pour les personnels de direction qui atteint un taux de 63,85%

LES PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION

Répartition des journées stagiaires par domaine 2009

Domaines de formation	National 2009			Régional 2009		
	Nombre de stagiaires	Nombre de J/stagiaires	Durée moyenne de formation pour un stagiaire en J/stagiaire	Nombre de stagiaires	Nombre de J/stagiaires	Durée moyenne de formation pour un stagiaire en J/stagiaire
Spécifique prise de fonction, adaptation à l'emploi	978	3 648,5	3,7	1,0	4,5	4,5
Accompagner les agents à la prise de nouvelles fonctions	359	1 084,5	3,0	1 483,0	2 029,0	1,4
Disciplinaire Renforcement des identités professionnelles des agents : didactique des disciplines – démarches pédagogiques	507	985,0	1,9	1 931,0	1 795,5	0,9
Accompagnement des renouvellements de diplômes	252	764,0	3,0	713,0	841,5	1,2
Développement Durable (phytosanitaire, agriculture bio...)	253	672,5	2,7	619,0	823,0	1,3
TUTAC, accueil nouveaux arrivants	248	596,5	2,4	489,0	628,0	1,3
Pratiques Pédagogiques	111	308,5	2,8	847,0	883,0	1,0
Spécifique Réseaux	33	69,0	2,1	923,0	1 049,5	1,1
TIM, informatique	252	495,0	2,0	348,0	343,5	1,0
Etablissement : organisation, projets, management	254	225,5	0,9	449,0	606,5	1,4
Gestion administrative	30	97,5	3,3	611,0	724,0	1,2
Hygiène Sécurité	61	168,0	2,8	584,0	640,5	1,1
Vie Scolaire (insertion,...)	171	354,5	2,1	300,0	412,5	1,4
Professionnalisation CFA CFPPA	36	108,0	3,0	249,0	563,0	2,3
Certification	113	412,0	3,6	121,0	190,0	1,6
Préparation concours	19	37,0	1,9	297,0	296,0	1,0
Coopération internationale	0	0,0	0,0	169,0	278,0	1,6
Relation, communication, gestion du stress	119	199,0	1,7	18,0	24,0	1,3
VAE	14	14,0	1,0	146,0	202,0	1,4
Alimentation	36	74,0	2,1	24,0	26,0	1,1
Développement des Territoires	1	27,5	2,5	18,0	32,5	1,8
SIG	0	0,0	0,0	12,0	32,5	2,7
Bilan compétences	0	0,0	0,0	22,0	22,0	1,0
Spécifique SG	0	0,0	0,0	5,0	20,0	4,0
Stages en entreprise	0	0,0	0,0			
<b>TOTAL</b>	<b>3 857,0</b>	<b>10 340,5</b>	<b>2,7</b>	<b>10 379,0</b>	<b>12 467,0</b>	<b>1,2</b>

## Répartition des stagiaires et des journées stagiaires par niveau d'organisation

Domaines de formation	TOTAL 2009				
	Nombre de stagiaires	Pourcentage	Nombre de J/stagiaires	Pourcentage	Durée moyenne de formation pour un stagiaire en J/stagiaire
Spécifique prise de fonction, adaptation à l'emploi Accompagner les agents à la prise de nouvelles fonctions	979	6,9	3 653,0	16,0	3,7
Disciplinaire Renforcement des identités professionnelles des agents : didactique des disciplines – démarches pédagogiques	1 842	12,9	3 113,5	13,7	1,7
Accompagnement des rénovations de diplômes	2 438	17,1	2 780,5	12,2	1,1
Développement Durable (phytosanitaire, agriculture bio...)	965	6,8	1 605,5	7,0	1,7
TUTAC, accueil nouveaux arrivants	872	6,1	1 495,5	6,6	1,7
Pratiques Pédagogiques	737	5,2	1 224,5	5,4	1,7
Spécifique Réseaux	958	6,7	1 191,5	5,2	1,2
TIM, informatique	956	6,7	1 118,5	4,9	1,2
Etablissement : organisation, projets, management	600	4,2	838,5	3,7	1,4
Gestion administrative	703	4,9	832,0	3,6	1,2
Hygiène Sécurité	641	4,5	821,5	3,6	1,3
Vie Scolaire (insertion,...)	645	4,5	808,5	3,5	1,3
Professionalisation CFA CFPPA	471	3,3	767,0	3,4	1,6
Certification	285	2,0	671,0	2,9	2,4
Préparation concours	234	1,6	602,0	2,6	2,6
Coopération internationale	316	2,2	333,0	1,5	1,1
Relation, communication, gestion du stress	169	1,2	278,0	1,2	1,6
VAE	137	1,0	223,0	1,0	1,6
Alimentation	160	1,1	216,0	0,9	1,4
Développement des Territoires	60	0,4	100,0	0,4	1,7
SIG	29	0,2	60,0	0,3	2,1
Bilan compétences	12	0,1	32,5	0,1	2,7
Spécifique SG	22	0,2	22,0	0,1	1,0
Stages en entreprise	5	0,0	20,0	0,1	4,0
<b>TOTAL</b>	<b>14 236</b>		<b>22 807,5</b>		<b>1,6</b>

27 % des journées stagiaires concernent la professionnalisation pédagogique (qui regroupe les actions liées au disciplinaire, à la didactique, à la pédagogie, à l'évaluation, aux certifications, à la professionnalisation des CFA-CFPPA). On constate, en outre, que 2 autres domaines représentent un nombre important de journées stagiaires : il s'agit des stages liés à la prise de fonction (pour les attachés, les directeurs d'établissement...) et de ceux relatifs à l'accompagnement des rénovations des diplômes. Ces deux domaines représentent respectivement 16% et 12% du nombre total de journées stagiaires organisées. L'acceptation de la rénovation des diplômes est un enjeu fort, qui a concerné 17 % des stagiaires.

## RÉPARTITION DES STAGIAIRES ET DES JOURNÉES STAGIAIRES PAR NIVEAU D'ORGANISATION

	Stagiaires			2009	Journées stagiaires			2009
	2007	2008	2009		2007	2008	2009	
<b>National</b>	3 390	3 692	3 857	27%	9 412	10 684	10 341	45%
<b>Régional</b>	7 972	8 634	10 379	73%	10 253	10 661	12 467	55%
<b>Totaux</b>	<b>11 362</b>	<b>12 326</b>	<b>14 236</b>	<b>100%</b>	<b>19 665</b>	<b>21 345</b>	<b>22 808</b>	<b>100%</b>

La durée moyenne des stages en journées en 2009 est de 2,68 pour le niveau national et de 1,20 pour le niveau régional. Le niveau régional est le niveau privilégié de formation en terme de nombre de stagiaires (seulement 27% du nombre des stagiaires se sont formés au niveau national). On remarque également que la durée moyenne des stages au niveau régional est d'1,2 jour alors qu'au niveau national, elle est de 2,7 jours. Par ailleurs, on note, au niveau régional, une évolution du nombre de stagiaires de + 20% et une évolution de +17% du nombre de journées stagiaires par rapport à 2008.

## BUDGET

	2007	2008	2009
National (actions PNF)	881 215	1 045 000	2 033 104
National (indemnisation des formateurs du MAAP)	65 000	38 088	41 285
<b>Total national</b>	<b>946 215</b>	<b>1 083 088</b>	<b>2 074 389</b>
Régional	532 535	570 000	917 500
<b>TOTAL NATIONAL ET RÉGIONAL</b>	<b>1 478 750</b>	<b>1 653 088</b>	<b>2 991 889</b>

\* Abondement par l'Amendement Ferat

Un budget complémentaire de 1 400 000 euros à la formation continue de l'EA a pu être mis en place en 2009. Pour 2009, on constate que l'enveloppe consacrée à la formation au niveau national représente 69,33% du budget total alors qu'elle représente 45% des journées formation organisées.

NB : Les données fournies sont issues du logiciel de gestion de la formation continue de l'enseignement agricole technique (EA) (SAFO).

# Accompagnement des agents

L'année 2009 a vu la mise en place du réseau d'accompagnement des personnels et des structures, les ingénieurs et inspecteurs généraux composant le réseau devenant les conseillers mobilité carrière des agents dans le cadre d'une gestion individualisée des ressources humaines et des parcours de professionnalisation pour les agents concernés par l'évolution des missions et des métiers. L'année 2009 a également été l'année pilote d'une nouvelle méthode de gestion prévisionnelle des ressources humaines, centrée sur une approche métiers et compétences, appelée Emploi-Métiers-Horizons 2012.

Un nombre important de réformes ont été mises en oeuvre dans la Fonction publique d'Etat en général et au MAAP en particulier, en application des mesures décidées dans le cadre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP).

Ces réformes ont des impacts sur les méthodes de gestion des ressources humaines et sur l'emploi des agents concernés pour l'évolution des missions confiées au MAAP.

Afin d'anticiper ces évolutions, de mieux accompagner les personnes et les structures, le MAAP a choisi dès l'année 2009, de créer le réseau d'accompagnement des personnels et des structures (RAPS) pour assurer le suivi personnalisé des agents dont ils sont les conseillers mobilité-carrière, de mettre en place le parcours de professionnalisation, et d'initier la mise en oeuvre d'une méthode prévisionnelle de gestion de la ressource humaine, le plan Emplois-Métiers-Horizons 2012 (EMH 2012).

## 1. Mise en place du réseau d'appui aux personnes et aux structures

En 2009, le MAAP a décidé de mettre en place, sous l'autorité du Secrétaire général, un réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), composé de missions territoriales interrégionales et d'un secrétariat national (notes de service du 11 février 2009 et du 4 juin 2009).

La RGPP, appliquée au MAAP et à ses établissements publics, s'accompagne de transformations profondes dans l'organisation des services déconcentrés et en conséquence du cadre dans lequel les missions du MAAP sont exercées sur le terrain. Cette nouvelle organisation impose de revoir et de compléter le dispositif de gestion des ressources humaines, en allant vers une gestion plus individualisée. Il s'agit d'offrir un appui aux agents quelle que soit leur catégorie, pour qu'ils puissent évoluer dans ce cadre nouveau et poursuivre une carrière correspondant aux besoins du MAAP, tout en répondant du mieux possible à leurs aspirations professionnelles personnelles.

Cette réforme met donc en place un suivi personnalisé qui s'adresse à tous les agents quels que soient leur corps ou leur catégorie. Pour cela, les trois réseaux (IGIR, IGVR, IGOS) ont été fusionnés en un réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) placé sous l'autorité du Secrétaire général. Ce réseau intervient au bénéfice des agents des corps du MAAP et des agents employés par le MAAP et ses établissements publics. Cependant, les enseignants et les enseignants chercheurs, compte tenu du caractère particulier de leurs fonctions, n'entrent pas dans le champ de ce dispositif, excepté, à leur demande, les agents qui envisagent une évolution ou une mutation professionnelle en dehors de ce secteur.

Le RAPS privilégie un fonctionnement collégial afin de valoriser au mieux les compétences collectives et les compétences particulières de chacun de ses membres. Il est organisé en missions territoriales et doté d'un secrétariat national.

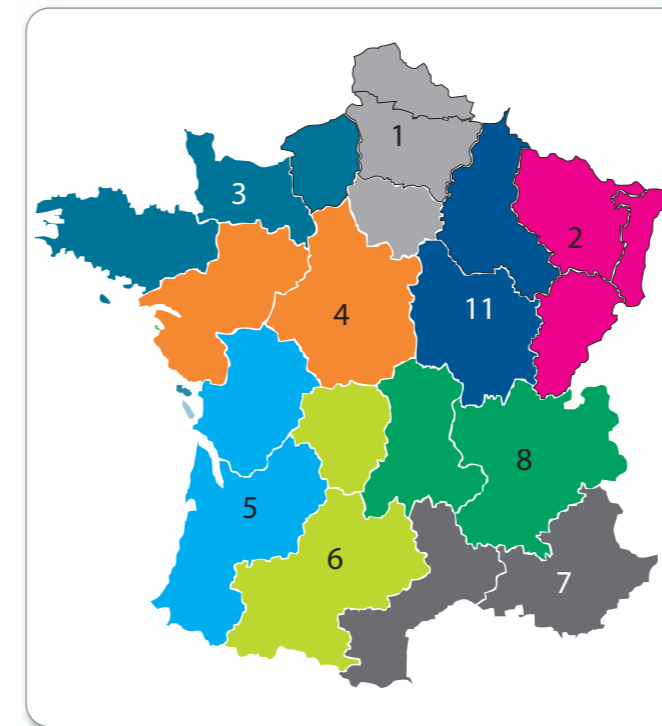
Chaque mission territoriale compte 3 ingénieurs ou inspecteurs généraux (IGAPS) et 2 assistants. Elle exerce un rôle de conseil mobilité-carrière auprès des agents de son secteur géographique et au sein du réseau national du RAPS. Ainsi, elle planifie des contacts réguliers avec les agents, les hiérarchies ou les employeurs respectifs de sa zone géographique, entretient des réseaux avec les différents employeurs potentiels de l'interrégion (autres ministères, autres employeurs publics, certaines entreprises privées...).

Elle peut également apporter son appui au management des services déconcentrés, en particulier dans le cadre l'accompagnement du changement, et dans un rôle de veille et l'alerte sur le fonctionnement des services.

De manière complémentaire, une mission d'appui de même nature a été mise en place pour les personnels affectés dans les administrations centrales et au siège des établissements publics sous tutelle du MAAP. Cette mission assure également le suivi des personnels affectés à l'international.

Le RAPS a également mission d'apporter toutes informations et avis utiles à l'administration centrale notamment pour la mise en oeuvre de sa politique en matière de ressources humaines. Il garantit, par un fonctionnement collégial, l'équité de traitement des agents indépendamment de leur affectation sectorielle ou géographique. Le réseau participe activement à la préparation des CAP ministérielles, et des tableaux d'avancement.

### Répartition géographique des équipes territoriales



- MAPS 1 - Nord-pas-de-Calais, Picardie, Ile-de-France
- MAPS 2 - Alsace, Franche-Comté, Lorraine
- MAPS 3 - Bretagne, Basse-Normandie, Haute-Normandie
- MAPS 4 - Centre, Pays-de-la-Loire
- MAPS 5 - Poitou-Charente, Aquitaine
- MAPS 6 - Limousin, Midi-Pyrénées
- MAPS 7 - Corse, Languedoc-Roussillon, PACA
- MAPS 8 - Rhône-Alpes, Auvergne
- MAPS 9 - Outre-Mer
- MAPS 10 - Centrale et internationale
- MAPS 11 - Bourgogne, Champagne-Ardenne

### Bilan d'activité juillet 2009 à décembre 2009

Au cours du second semestre 2009, le bilan des visites dans les structures et les entretiens avec les agents est le suivant :

Inter-région	Nombre de structures visitées						Nombre d'agents rencontrés				
	DRAAF	DIREN	DDAF DDEA	DDSV	EPL	Autres dont AC	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Nord - P.de-C. Picardie - Ile-de-France	3	2	5	9	11	1	31	227	110	58	395
Alsace - Fr.-Comté - Lorraine - Strasbourg	4	-	2	6	1	1	13	135	78	47	260
Bretagne - B.-Normandie - H-Normandie -	5	2	16	14	17	4	58	370	310	210	890
Centre - Pays de la Loire	2	2	17	15	10	13	59	504	241	96	841
Poitou-Charentes Aquitaine	1	-	4	4	10	0	19	181	145	102	428
Limousin Midi-Pyrénées	2	2	12	14	4	2	36	295	126	93	514
Corse - Languedoc-Rous. PACA	2	1	12	11	5	2	33	139	113	62	314
Rhône-Alpes - Auvergne	1	-	10	10	0	5	26	198	193	69	460
Adm. centrale International	-	3	15	12	11	4	45	255	142	92	489
DOM - TOM	-	-	-	-	-	10	10	210	25	20	255
Champagne-Ard. Bourgogne	1	1	5	6	4	2	19	111	89	44	244
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>98</b>	<b>101</b>	<b>73</b>	<b>52</b>	<b>358</b>	<b>2 625</b>	<b>1 572</b>	<b>893</b>	<b>5 090</b>

Les 4 derniers mois de l'année 2009 ont permis de rencontrer plus de 5 000 agents soit environ 20 % des agents suivis. Toutes les structures des services déconcentrés ont été visitées en 2009, et à partir de l'automne ont débuté les visites dans les établissements d'enseignement. En grande partie, les différences inter-régionales d'activité sont liées aux dates effectives de mise en place d'un dispositif complet.



## 2. Mise en place des parcours de professionnalisation

### OBJECTIFS ET POPULATION CONCERNÉE PAR LES PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

L'objectif d'un parcours de professionnalisation est de proposer un accompagnement individualisé à des agents changeant de métier, du fait de l'évolution des missions confiées au ministère, en articulant :

- l'orientation professionnelle par les ingénieurs généraux, chargés de l'accompagnement des personnels et des structures (IGAPS),
- l'accompagnement formation construit par les délégués régionaux à la formation continue (DRFC).

Le parcours de professionnalisation est donc un dispositif spécifique, qui ne doit pas être confondu avec les autres outils individuels de la formation professionnelle tels que la validation des acquis de l'expérience (VAE), la préparation aux examens et concours (PEC), le bilan de compétences (BC) ou encore le congé de formation professionnelle (CFP).

### LES MODALITÉS D'ÉLABORATION

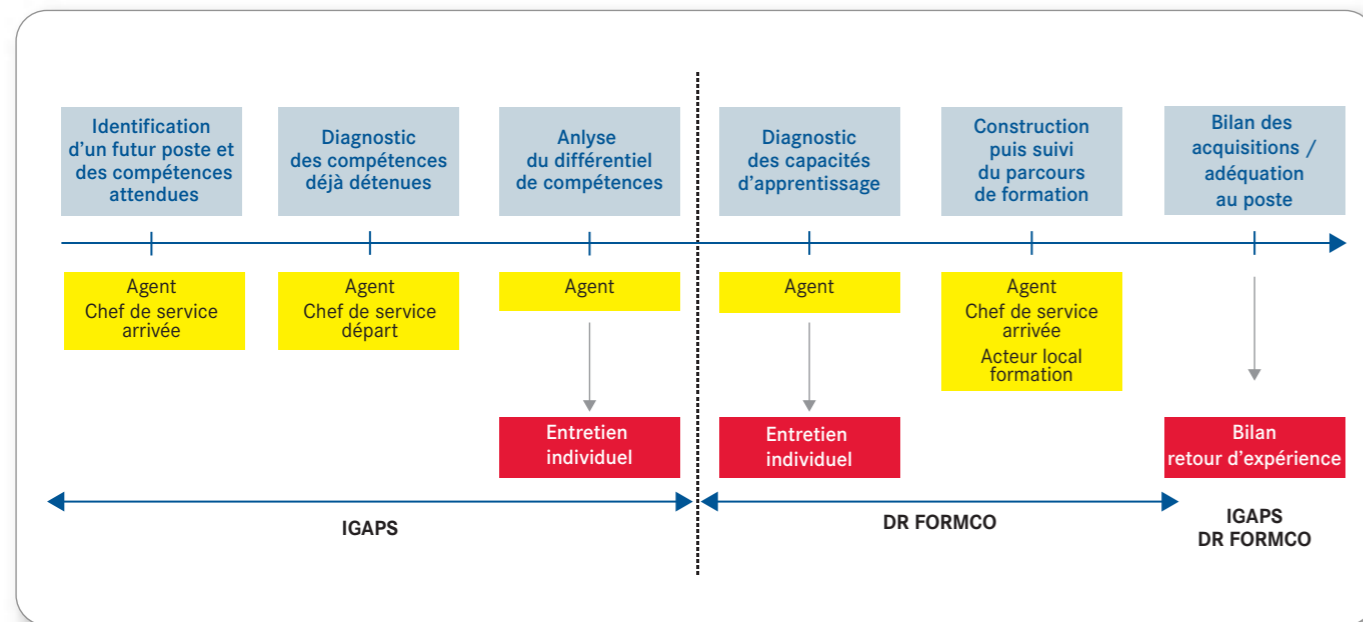
Les agents ayant besoin d'un parcours de professionnalisation sont identifiés, soit par l'IGAPS lors d'un entretien de suivi, soit par une CAP, soit par le directeur d'une structure dans le cas de mobilité interne

Sur la base d'un entretien avec l'agent, l'IGAPS effectue un diagnostic visant à établir le différentiel entre compétences détenues et compétences à acquérir, de façon à déterminer les besoins de compétence prioritaires qui donneront lieu à des objectifs de formation.

Le Délégué régional à la formation continue (DRFC) est alors sollicité pour bâtir le parcours de formation intégré au parcours de professionnalisation, qui combine des périodes de stage et des moments d'apprentissage en situation professionnelle "in situ" avec l'appui d'un tuteur.

Une convention, telle qu'elle est instaurée dans les périodes de professionnalisation de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) fournit le support juridique et financier du parcours. Cette convention est alors signée entre les différentes parties prenantes : agent, chef de service d'accueil, tuteur IGAPS et DRFC.

En fin de parcours, une phase de retour d'expérience est prévue entre l'IGAPS et le DRFC.



### PREMIERS RETOURS D'EXPÉRIENCE

Le point fort de ce dispositif est de proposer un accompagnement individualisé qui permet de bien identifier le besoin de formation de chaque agent concerné.

L'année 2009 a vu les premiers parcours se mettre en place principalement pour des agents précédemment affectés dans les Haras Nationaux et arrivant sur des postes du programme protection sanitaires des aliments (206).

Les facteurs de réussite résident principalement dans le niveau d'implication et dans la bonne articulation des différents acteurs concernés : agent, chef de service d'accueil, IGAPS et DRFC, tuteur. Le rôle du DRAAF est également primordial, à la fois pour identifier les besoins régionaux et pour faciliter la mobilisation des acteurs concernés.

Les premiers retours montrent la nécessité de bien caler le parcours juste avant l'arrivée de l'agent ou dans les premiers jours de sa prise de poste de façon à éviter que les nécessités du service prennent le pas sur le besoin de formation de l'agent.

## 3. Mise en place d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines appelée Emploi Métiers Horizon 2012

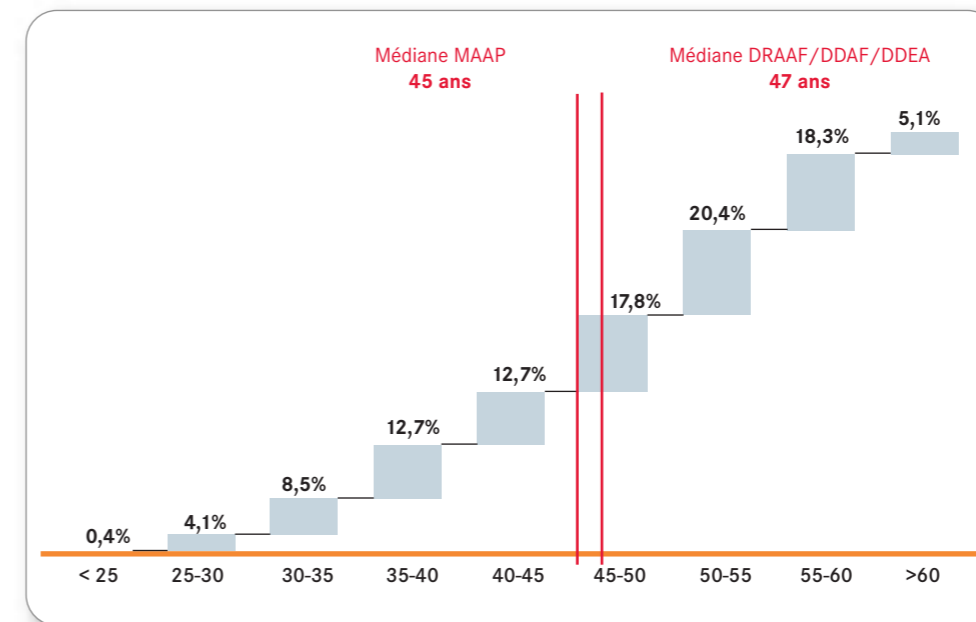
Le MAAP a réalisé en 2009 une étude d'analyse globale des impacts des différentes réformes en cours au sein du ministère, en termes de ressources humaines, en vue de préparer l'accompagnement des agents le plus efficace possible appelée Emploi Métiers Horizon 2012 (EMH 2012). Le périmètre retenu comprend :

- les personnels permanents du MAAP (administration centrale, établissements d'enseignement, services déconcentrés régionaux et départementaux) et les contractuels pour le cas des DDSV (directions départementales des services vétérinaires) ;
- les personnels permanents des Haras nationaux, des différents offices constitutifs de FranceAgriMer, et de l'Agence unique de paiement (AUP) et du Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA) qui se sont regroupés au sein l'Agence de service de paiement (ASP).

Un travail de qualification « métier » pour chacun des agents a été réalisé en utilisant le résultat des enquêtes missions disponibles, tout en conservant une cohérence forte avec le répertoire des métiers du MAAP. Le cadre défini pour l'exercice appuie l'analyse métier du projet sur 42 filières d'emploi qui permettent de répertorier les grandes familles de métiers du MAAP. Ces emplois trouvent une correspondance dans le répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME). Ces données ont servi de base à la construction des monographies des secteurs d'emploi et du plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH).

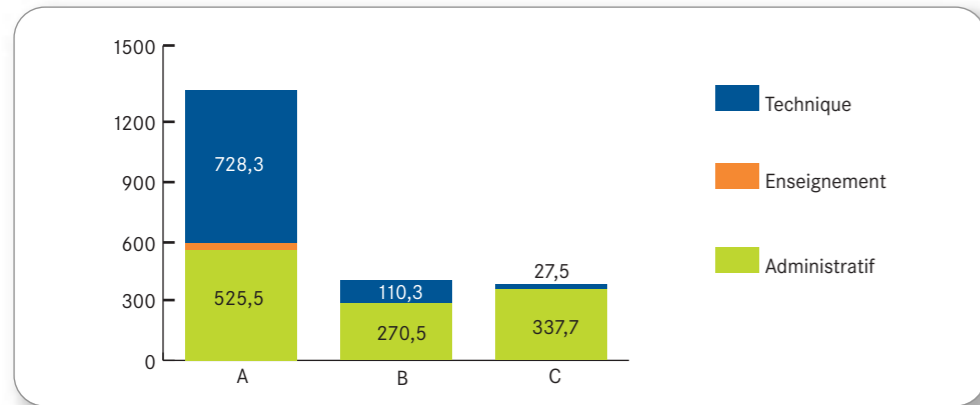
Les travaux réalisés ont permis d'établir des études prospectives sur les prévisions d'effectifs de départs en retraite, ou encore sur la répartition des âges au sein des services du ministère, mettant en perspective les problématiques de gestion liées à l'âge des populations étudiées.

### Exemple de répartition des âges dans les DRAAF, les DDAF et DDEA



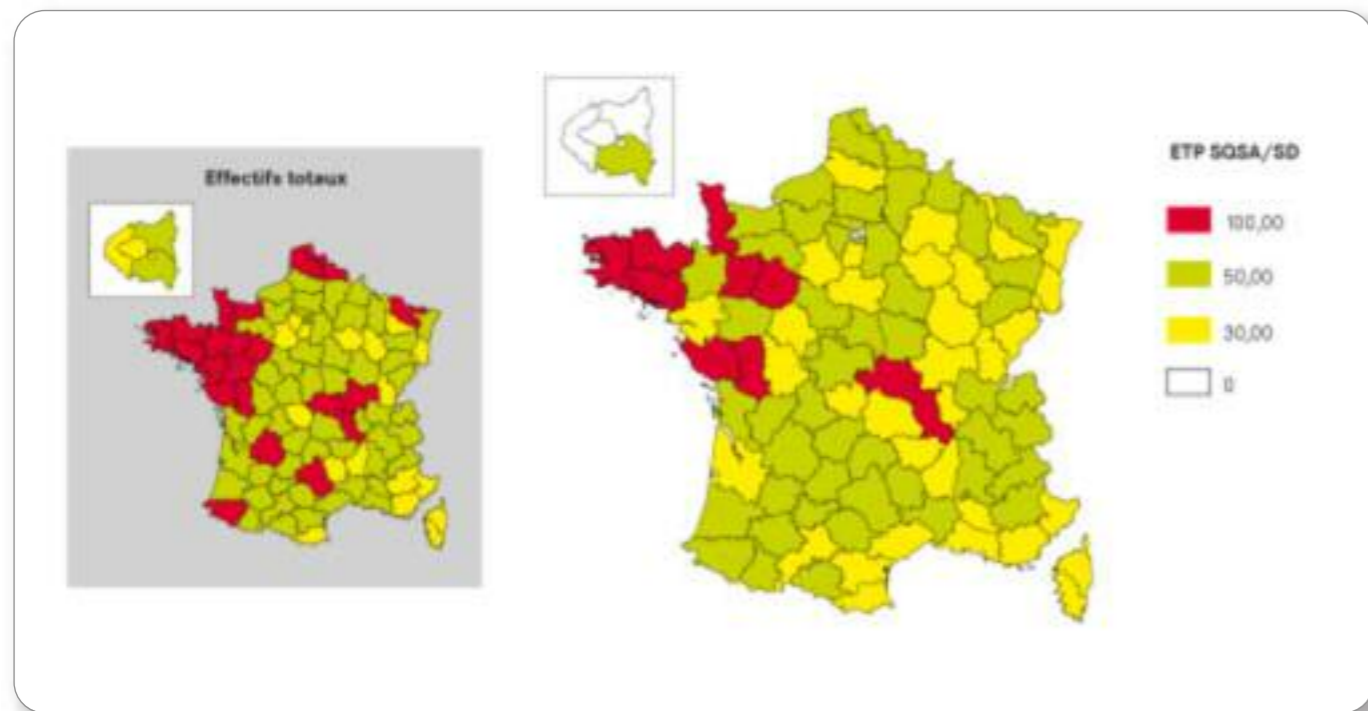
Le vieillissement est un enjeu important pour la gestion prévisionnelle des ressources humaines, au sein de ce secteur d'emploi, l'étude révélant que près du quart des agents (23 %) a plus de 55 ans.

**Exemple de répartition des effectifs en administration centrale par catégorie d'agents NNE**



L'étude révèle qu'en administration centrale, les techniques sont les plus nombreux dans la catégorie A, à l'inverse des catégories B et C où les administratifs sont très largement majoritaires. La part des enseignants en administration centrale est faible, alors pourtant qu'ils représentent près de la moitié des effectifs du ministère.

**Exemple de répartition des effectifs en DDSV**



Cette étude révèle que le secteur d'emploi des DDSV est principalement positionné dans l'ouest du territoire métropolitain. Dans 10 départements, les effectifs DDSV constituent plus de la moitié des agents des services déconcentrés du MAAP.



# Chapitre V

## Les relations professionnelles

### Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux

- I. Rappel des résultats des consultations générales en 2006
- II. Attribution des droits syndicaux
- III. Résultats des élections aux commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP)

### Actualité du dialogue social en 2009

- I. Climat social en 2009
- II. Le dialogue social au MAAP
- III. Le dialogue social local

### Protection juridique et régime disciplinaire

- I. Protection juridique des fonctionnaires
- II. Fautes commises et sanctions prononcées en 2009

# Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2009

## I. Rappel des résultats de la consultation générale en 2006

### CONSULTATION GÉNÉRALE DE 2003

Afin de déterminer la représentativité des organisations syndicales au sein du ministère, des élections sont organisées généralement tous les trois ans (2000, 2003, 2006). Le résultat de cette consultation générale permet de renouveler les divers comités techniques paritaires et d'attribuer les droits syndicaux (locaux, autorisations spéciales d'absence, décharges de service) aux organisations syndicales du MAAP.

Dans le cadre des élections de 2006, 172 scrutins distincts ont été organisés pour chacun des comités techniques paritaires (instances nationales, départementales, régionales, locales et instances sectorielles : enseignement, services déconcentrés, administration centrale). La circulaire, référencée SG/SRH/SDDPRS/C2007-1001 du 18 janvier 2007 a donné les résultats détaillés de cette consultation pour chacun des CTP du ministère.

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

Inscrits	Votants	Exprimés	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	UNSA	FSU	SUD	SNIGREF	SNISPV
44 365	32 770	30 498	3 408	885	512	3 024	6 137	3 490	9 907	1 601	755	779
	73,86%	% des voix	11,17 %	2,9 %	1,68 %	9,92 %	20,17 %	11,44 %	32,48 %	5,25 %	2,48 %	2,55 %
Sièges attribués : 15			2	0	0	1	3	2	6	1	0	0

## II. Attribution des droits syndicaux

### LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) sont accordées en application des articles 12 à 14 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

La répartition des ASA a été établie en distinguant deux niveaux de représentativité et en procédant à une agrégation entre :

- les résultats au scrutin du comité technique paritaire ministériel (CTPM),
- les résultats acquis au sein des divers CTP locaux.

#### Administration centrale

Organisations syndicales	Au titre de la représentativité nationale	Au titre de la représentativité « locale »	Agrégation des résultats
CFDT	592,22	592,83	1 185
CGT	570,79	511,41	1 082
FO	1 066,50	1 063,35	2 129
UNSA	596,71	581,83	1 179
FSU	1 649,92	1 790,40	3 439
SUD	265,96	247,91	514
CFTC	147,02	116,99	264
CGC	85,05	81,23	166
SNISPV	129,41	123,77	253
SNIGREF	125,42	98,47	224
SNIGIA		7,52	8
STC		12,29	12
	5 228	5 228	10 456 soit 20 912 feuilles*

\* Les 20 912 feuilles de couleur réparties entre les organisations syndicales (1 feuille = 1/2 journée d'ASA)

## LES DÉCHARGES D'ACTIVITÉ DE SERVICE À TITRE SYNDICAL

Les décharges de service sont accordées en application de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. En application du décret du 28 mai 1982, et suite aux élections de novembre 2006, le quota théorique global de décharges de service s'élève à 126,52.

Ces décharges ont été réparties sur la base de leurs résultats à chacune des 10 organisations syndicales autorisées à se présenter au scrutin du CTPM pour le ministère (CFDT, CGT, FO, UNSA, FSU, SUD Rural, CFTC, CGC, SNISPV, SNIGREF) et sur la base du pourcentage de voix obtenues lors des élections des CTP centraux pour les établissements sous tutelle (Haras, INFOMA, IFN). En outre, et conformément aux dispositions de la circulaire du 20 avril 1999 relative aux modalités d'exercice des droits syndicaux au ministère de l'agriculture et de la pêche, une décharge est accordée forfaitairement à chaque organisation syndicale ayant obtenu entre 1 et 3% des suffrages au CTPM (CFTC, CGC, SNISPV, SNIGREF).

Le nombre d'agents bénéficiant de décharges varie selon la politique de chaque syndicat qui peut, soit concentrer son quota de décharges sur un petit nombre d'agents en attribuant des décharges importantes (entre 70 à 10 % d'un équivalent temps plein) ou au contraire, répartir son quota de décharges sur un grand nombre d'agents en attribuant des décharges correspondant à un faible nombre d'heures (inférieures à 20 %).

L'attribution des décharges de service en 2003 et 2006 et leur utilisation en 2009 s'établissent ainsi qu'il suit :

Organisations syndicales	Décharges de service attribuées en 2003	Décharges de service attribuées en 2006	Utilisation des décharges de service attribuées 2009
CFDT	19,4	15,78	13,98
CGT	13,8	15,02	11,85
FO	28,5	28,40	26,15
UNSA	13,9	15,93	15,63
FSU	40,8	44,25	43,59
SUD	7,4	7,14	6,30
CFTC	2	1	1
CGC	1	1	1
SNISPV	1	1	1
SNIGREF	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>130,52</b>	<b>121,51</b>

## III. Résultats des élections aux commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP)

Pourcentage des voix obtenues par les différentes organisations syndicales en 2009

	FO*	SNETAP-FSU	CFDT	UNSA	CGT*	SUD rural	CFTC	SYRVA	TOTAL
Corps commun AC/SD/ENS	2 613	354	368	1 219	690	160	0	0	<b>5 404</b>
Corps SD	246	144	0	0	79	25		0	<b>494</b>
Enseignement agricole	165	392	289	45	93	0	0	32	<b>1 016</b>
Personnel contractuel	113	558	276	88	110	85	0	0	<b>1 230</b>
<b>Total général</b>	<b>3 137</b>	<b>1 448</b>	<b>933</b>	<b>1 352</b>	<b>972</b>	<b>270</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>8 144</b>
% correspondant des voix	38,52%	17,78%	11,46%	16,60%	11,94 %	3,3%	0,00%	0,39%	<b>100%</b>
<b>Total général sans les non fédérés</b>	<b>3 137</b>	<b>1 448</b>	<b>933</b>	<b>1 352</b>	<b>972</b>	<b>270</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8 112</b>
% correspondant des voix	38,67%	17,85%	11,50%	16,67%	11,98%	3,33%	0,00%	0,00%	<b>100%</b>

\* FO (+ CGC pour 2/5 des corps communs AC/SD/ENS)

\* CGT (+SUD + FSU pour 2/5 des corps communs AC/SD/ENS)

## IV. Prorogation des mandats des membres des CTP

Pour accompagner la mise en place de la convergence des élections des organismes consultatifs prévue par le projet de loi de modernisation du dialogue social, il a été demandé à chaque responsable de CTP de proroger pour un an le mandat des membres des instances issues de la dernière consultation générale (à l'exception des DRAAF, renouvelées à échéance normale compte tenu de l'évolution du corps électoral consécutive à l'arrivée dans ces structures des agents de FranceAgriMer).

# Actualité du dialogue social en 2009

## I. Climat social en 2009

Au niveau national, la revalorisation des salaires, les dispositifs de réorganisation territoriale de l'Etat, les suppressions d'emplois et le projet de loi sur la mobilité et les parcours professionnels ont été les principaux motifs de grève. Comparativement aux trois années précédentes (2006, 2007 et 2008), le nombre de grèves nationales est quasiment identique à celui de 2007 (6-7 grèves), et inférieur à ceux de 2006 et 2008 (12-15 grèves). En revanche, le nombre de jours de grève en 2009 est très proche de celui de 2006 (+ de 15 000 agents) et supérieur à ceux constatés en 2007 et 2008 (- de 13 500 agents).

Les mouvements d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle ont essentiellement concerné l'enseignement avec les mêmes inquiétudes que celles exprimées ces dernières années en ce qui concerne les fermetures de classes, de filières ou d'établissements. Le nombre de mouvements en 2009 est identique à celui de 2006 (20), supérieur à 2007 (13) mais inférieur à 2008 (31). Quant au nombre d'agents grévistes, tout en étant très proche de 2006 (- de 2 600 agents), il est très inférieur à celui des années 2008 (3 488 agents) et surtout 2007 (3 946 agents).

Si l'on reprend l'ensemble des mouvements de grève, les chiffres globaux d'agents grévistes sont en hausse sensible en 2009 mais restent approximativement dans la même fourchette de 17 000 à 18 000 jours de grève par an depuis 2006.

### MOUVEMENTS D'AMPLEUR NATIONALE

Période et durée de la grève	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève et objet	Effectifs réels déclarés sur EPICEA/Grève	% estimé le jour de la grève*
29 janvier	Union syndicale solidaires, UNSA, CGT, FO, CFDT Revalorisation des salaires et points d'indice, reconstruction grille indiciaire, arrêt des dispositifs de réorganisation territoriale de l'Etat, moratoire sur les suppressions d'emplois, retrait du projet de loi sur la mobilité et les parcours professionnels	8 969	30,04 %
19 mars	UNSA, CFTC, FO, FSU, CFDT, CFE-CGC, CGT, Solidaires Arrêt des suppressions d'emplois, ouverture de négociations salariales, retrait des projets de délocalisation et fermeture des services publics, octroi de moyens nécessaires à la pérennisation du financement des missions publiques	5 884	19,71 %
26 mai	FSU, CGT, FO Arrêt des suppressions d'emploi, ouverture de négociations salariales, retrait du projet de loi mobilité, abandon des mesures de mise en œuvre de la RGPP	341	1,94 %
13 juin	CGT Salaires, emploi public et réforme de l'Etat	0 (samedi)	
2 juillet	FO Retrait d'articles du projet de loi mobilité	102	0,76 %
7 octobre	CGT Emplois, salaires, retraites	26	0,25 %
<b>TOTAL</b>		<b>15 322</b>	

\* Pourcentage estimé le jour de la grève = pourcentage par rapport aux effectifs présents dans le service avant le moment de la grève

## MOUVEMENTS D’AMPLEUR MINISTÉRIELLE LOCALE OU SECTORIELLE

Période et durée de la grève	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève et objet	Effectifs réels déclarés sur EPICEA/Grève
5 janvier au 13 février (6 semaines)	SNETAP-FSU, SUD RURAL Établissements d’enseignement agricole public	7
14 janvier	UNSA (IFN) Refus d’intégration à l’ONF, absence de dialogue	94
23 janvier	SNETAP-FSU Fermetures de filières à l’EPLEFPA de Charleville-Mézières - Ardennes	42
30 janvier au 2 février (5 jours)	SUD RURAL Absence dialogue social, fermetures d’établissements en région Auvergne	21
2 février	SNETAP-FSU Fermetures de classe au LEGTA de Brioude Bonnefont – Auvergne	31
3 au 8 février (6 jours)	SUD RURAL Diminution DGH, fermetures de classes, voire d’établissements	31
26 au 27 février (2 jours)	SNETAP-FSU, FO, SUD RURAL et CGT Problèmes des établissements d’enseignement agricole public en région Midi-Pyrénées	14
24 mars	SNETAP-FSU, CGT, SUD RURAL Enseignement agricole public en liaison avec grève de l’éducation nationale	9
20 au 26 avril (7 jours)	SUD-RURAL Enseignement agricole public en région Midi-Pyrénées	1
27 avril au 22 mai (4 semaines)	SUD RURAL, SNETAP-FSU, FO (enseignement agricole en Haute-Normandie)	246
14 au 27 mai (2 semaines)	SNETAP-FSU (enseignement agricole public en région Picardie)	25
18 mai	SNETAP-FSU Dysfonctionnements au LEGTA de Moulins en région Auvergne	30
25 mai au 4 juillet (6 semaines)	SUD RURAL, SNETAP-FSU Démantèlement de l’enseignement agricole public	116
2 sept. au 24 oct. (8 semaines)	SUD-RURAL Ensemble des personnels de l’enseignement agricole public	46
12 au 16 octobre (1 semaine)	FO, FSU, UNSA, SNISPV Services vétérinaires – baisse effectifs, situation non titulaires, mise en place des DDCSPP et devenir des missions	1 023
5 nov. au 18 déc. (6 semaines)	SUD-RURAL Ensemble des personnels de l’enseignement agricole public	130
24 novembre	SNETAP-FSU Grève dans l’éducation en général	650
26 novembre	SNETAP-FSU Dysfonctionnements à l’EPL de Bourges en région Centre	29
1 <sup>er</sup> décembre	FO, UNSA Demande d’ouverture de concertation sur la création de la DDCSPP à la DDSV des Landes	5
10 décembre	SNIEAP Demande de revalorisation de l’indemnité des inspecteurs de l’enseignement agricole public	46
<b>TOTAL</b>		<b>2 596</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>17 918</b>

## II. Le dialogue social au MAAP

Le CTPM a été consulté sur 33 projets d’ordonnances, de décrets ou d’arrêtés concernant les personnels du MAAP dont 12 décrets statutaires.

Comme en 2008, le dialogue social a été alimenté en 2009 par les mesures de réorganisation des services décidées dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP).

Il s’est articulé en particulier, au plan tant national que local, autour de la nouvelle organisation de l’administration territoriale de l’Etat qui doit se mettre en place le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Les nouvelles directions départementales interministérielles, dont l’organisation est fixée par les préfets, dans le respect des orientations définies par le premier ministre, se substituant aux directions départementales ministérielles, l’élaboration et la mise en œuvre des nouveaux organigrammes ont donné lieu à une concertation locale soutenue tout au long de l’année 2009, en particulier dans le cadre de la consultation des instances paritaires.

La charte de gestion définissant les conditions d’adaptation de la gestion ministérielle des ressources humaines à la nouvelle organisation territoriale a également fait l’objet de nombreux débats au sein des instances paritaires concernées. Les différents outils d’accompagnement de ces évolutions, qu’ils soient interministériels (dispositif indemnitaire d’aides au départ ou de restructuration de services) ou d’initiative ministérielle (mise en place du réseau d’appui aux personnes et aux structures) ont également fait l’objet d’échanges au plan national avec les partenaires sociaux.

Par ailleurs, les dispositions réglementaires relatives aux agents non titulaires prévoyant désormais des instances paritaires, des élections ont été organisées en mai 2009 pour mettre en place au MAAP des commissions consultatives paritaires (CCP). 4 de ces instances de consultation relèvent du niveau national et une CCP est mise en place dans chaque région et département d’Outre-mer.

## Fréquence des réunions des CTP nationaux et locaux et les principaux sujets traités en 2009

Nombre de réunions en 2009	1	2	3	4	5	6
CTPM	7					
CTP AC	2					
CTP SD	2					
CTP DGER	9					
CTP DDAF, DDSV, DDEA, DAF	2,9%	20%	35,7%	21,4%	10%	10%
CTP régionaux DRAAF	18,8%	31,3%	25%	18,8%	6,3%	
CTP régionaux enseignement agricole	15%	35%	50%			

## POINTS DISCUTÉS AU SEIN DES COMITÉS TECHNIQUES PARITAIRES

Certains points sont inscrits régulièrement à l’ordre du jour des CTP, conformément aux dispositions prévues à l’article 12 du décret n°82-452 du 28 mai 1982 relatif aux CTP.

## Au CTPM

## Consultation sur des projets de textes

- ▶ Organisation et réforme du Conseil général de l’agriculture, de l’alimentation et des espaces ruraux
- ▶ Création de l’Agence de services et de paiement et de FranceAgriMer
- ▶ Désignation des directions régionales de l’alimentation, de l’agriculture et de la forêt, chargées d’une mission interrégionale de surveillance phytosanitaire des forêts
- ▶ Réforme de l’administration territoriale de l’Etat (DDI, organisation et attributions des DRAAF et de la DRIAFA)
- ▶ Transfert aux départements des services ou parties de services déconcentrés du ministère de l’alimentation, de l’agriculture et de la pêche qui concourent à l’exercice des compétences de ces collectivités dans le domaine de l’aménagement foncier
- ▶ Fusion des services d’inspection du travail
- ▶ Création d’un service à compétence nationale dénommé « service d’inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières » (SIVEP)
- ▶ Dispositions statutaires relatives à la fusion des corps des ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts et des ingénieurs des ponts et chaussées
- ▶ Réforme relative à la masterisation
- ▶ Réforme relative aux enseignants-chercheurs
- ▶ Projet de décret modifiant le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires et relatif à l’accompagnement de la réforme de l’administration territoriale de l’Etat
- ▶ Réforme du recrutement, de la formation et de l’évaluation des inspecteurs élèves du travail
- ▶ Indemnité de départ volontaire et aides aux restructurations
- ▶ Prorogation du mandat des membres de la CAP des attachés d’administration
- ▶ Prorogation du mandat des membres du CTPM
- ▶ Conditions de nomination et d’avancement dans les emplois de direction des établissements publics d’enseignement et de formation professionnelle agricoles
- ▶ Télétravail
- ▶ Plan pluriannuel en faveur de l’emploi et l’insertion des travailleurs en situation de handicap et d’inaptitude
- ▶ Moyens dévolus à l’enseignement agricole public
- ▶ Mise en place d’un réseau d’appui aux parcours professionnels des agents du ministère
- ▶ Organisation territoriale de l’Etat
- ▶ Protection sociale complémentaire
- ▶ Évolution de l’enquête mission suite à la fusion DDAF/DDE
- ▶ Mise en place de l’entretien professionnel et la suppression de la notation
- ▶ Mise en place des plates-formes régionales interministérielles de gestion des ressources humaines
- ▶ Mise en place de la PFR
- ▶ Budget 2010 du ministère de l’alimentation, de l’agriculture et de la pêche
- ▶ Répertoire ministériel des métiers
- ▶ Mise en place du nouvel outil de suivi d’activité dans les directions départementales interministérielles (application SALSA)

**Dans le cadre de questions plus ciblées**

- ▶ Reclassement des enseignants en difficulté dans les centres de documentation et d'information (CDI)
- ▶ Paiement des salaires des contractuels et des allocations d'aide au retour à l'emploi par les DRAAF
- ▶ Programmation d'une présentation des travaux de l'Observatoire des missions et des métiers
- ▶ Versement de la prime exceptionnelle de 175 euros aux agents sur emplois gagés
- ▶ Paiement des heures supplémentaires effectuées par les agents enseignants sur emplois gagés
- ▶ Planification des concours et nombre de postes
- ▶ Résorption de l'emploi non titulaire
- ▶ Cadrage budgétaire 2010
- ▶ Devenir des missions mises en œuvre par les services et les établissements du MAAP
- ▶ Retour à temps plein des personnels sur postes gagés à temps partiel
- ▶ Aligement des obligations de services des TEPETA « informatique, bureautique et audiovisuel » sur celles des autres TEPETA
- ▶ Politique en matière de création de postes de TEPETA
- ▶ Point sur les contrats de travail non régularisés dans l'enseignement agricole
- ▶ Retards constatés dans le versement de certaines prestations sociales
- ▶ Information sur le service des pensions de l'Etat
- ▶ NBI des personnels administratifs chargés de gestion comptable et de personnel en DDSV
- ▶ Projet de fusion AFSSA-AFSSET
- ▶ Poursuite de l'activité de la cellule handicap
- ▶ La mise en place d'un recrutement PACTE et la déprécarisation
- ▶ Le renouvellement des CTP des DRAAF
- ▶ Le schéma pluriannuel de stratégie mobilière
- ▶ La garantie de continuité de service pour les agents contractuels dans le cadre de l'évolution des structures de l'administration départementale
- ▶ Exécution du budget 2008
- ▶ Bilan des recrutements pour 2009 au MAAP, état des recrutements sur listes complémentaires dans l'enseignement
- ▶ Situation des contractuels dans les services déconcentrés (DDSV et abattoirs notamment)
- ▶ Prime 2009 sur retour aux agents : préciput, prime exceptionnelle de restructuration du MEEDDM
- ▶ Haras nationaux
- ▶ Devenir des TASS et TCI dont les missions sont assurées par les agents MSA mis à disposition au sein des « SRITEPSA » des DRAAF
- ▶ Echancier pour la prochaine consultation générale (CTPM)
- ▶ Fusion IAE/ITPE
- ▶ Amendement sur le reclassement des enseignants-chercheurs
- ▶ ACEN
- ▶ Mise en place des CCP
- ▶ Ingénierie publique concurrentielle (IPC) dans les DOM

En outre, le ministre a réuni les organisations syndicales représentatives le 1er octobre 2009 pour présenter le projet de budget du MAAP pour 2010.

**Au CTPC DGER****Avis sur les projets de décrets**

- ▶ relatif au brevet de technicien supérieur agricole et modifiant le code rural
- ▶ portant règlement général du brevet d'études professionnelles agricoles et modifiant le code rural
- ▶ fixant les conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de directeur général et de directeur des établissements d'enseignement supérieur agricole publics
- ▶ portant règlement général du BTSA
- ▶ fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux directeurs généraux et directeurs des établissements d'enseignement supérieur agricole publics
- ▶ modifiant le décret n° 91-921 du 12 septembre 1991 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
- ▶ relatif aux enseignements du second degré des voies générale et technologique et à l'information et à l'orientation, modifiant le code de l'éducation (partie réglementaire – Livre III)

**Avis sur les projets d'arrêtés**

- ▶ modifiant le tronc commun des options du BTSA
- ▶ relatif aux champs professionnels pour les spécialités du baccalauréat professionnel relevant de l'article D. 337-53 du code de l'éducation
- ▶ relatif aux voies d'orientation dans l'enseignement agricole
- ▶ relatif à l'épreuve de contrôle de l'examen du baccalauréat professionnel
- ▶ fixant la passerelle entre le baccalauréat professionnel service en milieu rural du ministère de l'agriculture et de la pêche et le titre de technicien médiation services du ministère de l'économie de l'industrie et de l'emploi
- ▶ modifiant l'arrêté du 2 octobre 2007 relatif à la création du brevet professionnel option « responsable d'exploitation agricole » selon la modalité des unités capitalisables
- ▶ portant création et fixant les modalités d'organisation sous statut scolaire de la classe de seconde professionnelle du baccalauréat professionnel pour les champs professionnels « productions animales », « productions végétales agroéquipement », « nature - jardin - paysage - forêt », « conseil vente » et « alimentation - bio-industries - laboratoire »
- ▶ relatifs à la création du brevet professionnel option « Industries alimentaires » et option « Aménagements paysagers » selon la modalité des unités capitalisables
- ▶ d'abrogation de la spécialité maréchal-ferrant du BEPA option « activités hippiques »
- ▶ portant création et fixant les modalités du brevet d'études professionnelles agricoles spécialité « travaux de la vigne et du vin », « travaux horticoles » et « travaux en exploitation d'élevage »
- ▶ modifiant le tronc commun des options du BTSA
- ▶ portant création et fixant les modalités du brevet d'études professionnelles agricoles spécialités « travaux agricoles et conduite d'engins », « travaux aquacoles », « travaux en exploitations d'élevage », « travaux horticoles » et « travaux de la vigne et du vin »
- ▶ portant création de la spécialité bio-industries de transformation du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance
- ▶ modifiant l'arrêté du 24 août 2006 relatif aux épreuves du deuxième groupe des séries « sciences et technologies de l'agronomie et du vivant » du baccalauréat technologique
- ▶ portant création et fixant les modalités de délivrance du brevet d'études professionnelles agricoles spécialité « alimentation bio-industries », « travaux de l'élevage canin et félin », « travaux d'entretien de l'environnement », « travaux paysagers », « travaux de laboratoire », « conseil-vente » et « travaux forestiers »
- ▶ fixant les conditions dans lesquelles les candidats ajournés à l'examen de la spécialité « conduite et gestion de l'exploitation agricole » (CGEA) créé par arrêté du 18 juin 1996 du baccalauréat professionnel, peuvent se présenter à l'examen de la spécialité « conduite et gestion de l'exploitation agricole » (CGEA) créé par arrêté du 13 février 2008 - cosigné EN / MAAP concernant la nouvelle architecture de la seconde générale et technologique
- ▶ relatif à l'organisation des horaires de la classe de seconde des lycées d'enseignement général et technologique et des lycées d'enseignement général et technologique agricole
- ▶ relatif à l'organisation et aux horaires des enseignements du cycle terminal des lycées, sanctionnés par le baccalauréat général

Avis sur les référentiels de diplôme du BTSA « IAA », du BTSA « anabiotec »et du BTSA « viticulture-œnologie »

**Autres points**

- ▶ Liste des formations à enjeux particuliers pour l'enseignement agricole à la rentrée 2009
- ▶ Point d'information sur l'évolution des effectifs et des structures
- ▶ Points sur la rentrée scolaire 2009
- ▶ Bilan du déroulement de l'épreuve de contrôle du baccalauréat professionnel sur la base d'un rapport de l'inspection de l'enseignement agricole et en présence de celle-ci
- ▶ Bilan des nouvelles modalités d'inscription post-bac et ses conséquences
- ▶ Point d'information sur la note de service relative à l'organisation de la rentrée scolaire 2010

**Au CTPC AC**

- ▶ Bilan des déménagements consécutifs à la réorganisation de l'administration centrale
- ▶ Information sur les primes
- ▶ Notation
- ▶ Dotation en effectifs par direction
- ▶ Rapport d'activité 2008 du comité d'hygiène et de sécurité de l'administration centrale
- ▶ Travaux de rénovation du restaurant administratif
- ▶ Schéma d'implantation des outils d'impression
- ▶ Point sur l'attribution de la NBI en administration centrale
- ▶ Dans le cadre des questions diverses :
  - Changement du système de contrôle d'accès du site de Varenne
  - Point sur les courriers adressés aux agents impactés par la RGPP
  - Cellule de suivi des situations de stress et de harcèlement
  - Réparation de la porte d'accès du site Vaugirard
  - Réservation de salle
  - Application de la prime de fonction et de résultat (PFR)



**Au CTPC SD**

- ▶ Dans le cadre de la réforme de l'administration territoriale, issue de la RGPP, consultation sur les textes relatifs à :
  - DDI
  - Charte de gestion des DDI
  - Organisation et attributions des DRAAF et de la DRIAFA
- ▶ Consultation sur le projet d'arrêté portant création d'un service à compétence nationale dénommé "mission d'audit, d'évaluation et de contrôle des organismes des protection sociales agricoles"
- ▶ Circulaire relative à la gestion des ressources humaines dans le cadre de l'organisation de l'administration départementale de l'Etat
- ▶ Statut d'emploi de directeur de l'administration départementale de l'Etat
- ▶ Ingénierie publique concurrentielle
- ▶ Mise en place du réseau d'appui aux parcours professionnels et au management des structures (RAPS)
- ▶ Dans le cadre des questions diverses :
  - Mise en place des CCP pour les agents contractuels
  - Rémunération des vétérinaires et préposés sanitaires vacataires des services vétérinaires
  - Relance du groupe de travail "abattoirs"

**III. Le dialogue social local**

Au sein du ministère, le dialogue social local se déroule dans de multiples comités techniques paritaires (CTP) : notamment dans les 10 CTP spéciaux, les 22 CTP régionaux DRAAF, les 92 CTP départementaux, les 22 CTP DRAAF/DDAF, les 22 CTP régionaux du secteur de l'enseignement agricole, les 4 CTP des départements d'Outre-Mer.

**LES PRINCIPAUX SUJETS TRAITÉS EN 2009 AU SEIN DES CTP DES DRAAF**

Par au moins 2/3	Par au moins la 1/2	Par au moins 1/3
RGPP : Création, Organisation des DRAAF, FAM	Mouvement de personnel	Pandémie grippale/Plan de continuité d'activité
ARTT-RIALTO (bilan, ajustement, jours de fermeture, GESTOR)	Primes (modulation, harmonisation, bilan)	Plate-forme Chorus
Formation continue (bilan 2008, plan 2009, proposition 2010)	LOLF, Budget de fonctionnement, BOP moyens, crédits de fonctionnement	Prime de fonctions et de résultats
	Projet stratégique	Communication (plan, intranet, internet, charte Marianne)
	RGPP / Création des DDI	Commissions consultatives paritaires (CCP)
	Locaux	

**LES PRINCIPAUX SUJETS TRAITÉS EN 2009 AU SEIN DES CTP DÉPARTEMENTAUX**

Par au moins 2/3	Par au moins la 1/2	Par au moins 1/3
RIALTO / ARTT (bilan, modification RIALTO, CET, GESTOR, fermeture des services durant les ponts, pointeuse, journée de solidarité)	Primes (modulation et prime de fin d'année)	Locaux (répartition, projets immobiliers, déménagements, entretien et nettoyage)
Budget de fonctionnement (bilan 2006, présentation 2007, projet 2008, LOLF, BOP)	Modernisation des services du MAP / RGPP	Transfert de l'aménagement foncier aux conseils généraux (convention)
Formation continue (bilan 2006, plan 2007)	Entretiens d'évaluation et notation	Fusion DDAF/DDE
CTP (composition, installation du CTPL, règlement intérieur, planification des travaux)	Mouvement de personnel	Véhicules automobiles, logistique (stationnement, entretien des véhicules)
Action sociale (modernisation, bilan)	(Ré)organisation des services, organigramme, règlement intérieur	Effectifs (hors vacataires, gestion prévisionnelle)
		Avancement, réformes statutaires, requalification
		Informatique (mission des systèmes d'information, sécurité)

**LES PRINCIPAUX SUJETS TRAITÉS EN 2009 AU SEIN DES CTP RÉGIONAUX DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE**

Par au moins 2/3	Par au moins la 1/2	Par au moins 1/3
Rentrée scolaire 2009 (préparation, évolution des structures pédagogiques, effectifs, personnels, mouvements, dotation globale horaire)	Projet régional de l'enseignement agricole	Mise en place CTPR Enseignement
Bilan des examens, résultats scolaires	Indicateurs 2008 et 2009 du programme 143 et BOP 143 pour 2009 (LOLF)	Préparation de la rentrée scolaire 2010 (structures pédagogiques, effectifs, personnels, mouvements)
Rénovation de la voie professionnelle		Formation professionnelle continue des personnels
		Agents non titulaires (rémunérations, contrats, CCP)
		Assises de l'enseignement agricole public
		Formation professionnelle continue des personnels
		Apprentissage

# Protection juridique et régime disciplinaire

**I. Protection juridique des fonctionnaires**

En 2009, 47 dossiers ont été ouverts. 13 dossiers sont sans objet ou ne relèvent pas de la protection statutaire des agents (demandes de services ou structures qui s'estiment victimes). Les 34 dossiers qui relèvent vraiment de la protection fonctionnelle concernent 45 agents, dont 35 sont victimes ou s'estiment victimes d'infraction pénales (trois demandes ont été refusées), tandis que 10 agents sont mis en cause pénalement pour des faits liés à leur fonction. Depuis 2006 la stabilité du nombre d'agents victimes d'infractions pénales et bénéficiaires de la protection juridique prévue par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 (relative au statut des fonctionnaires) est remarquable (de 36 à 32 par an). Il en va de même des décisions de refus (3 chaque année). Le nombre d'agents mis en cause pénalement et bénéficiaires de la protection est plus fluctuant (de 19 à 10 par an).

**II. Fautes commises et sanctions prononcées en 2009**

FAUTES \ SANCTIONS	Détournement, conservation de fonds, malversation		Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Mœurs		Incorrections violences & insultes	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Révocation				1	1			
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	1							
Blâme								
Avertissement*							1	

\* sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

# Chapitre VI

## L'action sanitaire et sociale

### Objectifs, organisation et acteurs

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

### Budget de l'action sanitaire et sociale

- I. Répartition de la dotation budgétaire
- II. Les principaux postes de dépenses en 2009

### L'action sociale

- I. Le service social
- II. Les prestations d'action sociale
- III. Le logement
- IV. La restauration collective
- V. L'Association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du ministère de l'agriculture

### L'action en faveur des travailleurs handicapés

- I. Plan triennal 2009-2012 en faveur de l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés
- II. Les recrutements des personnes handicapées
- III. Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (PIPHFP)

### 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

# Objectifs, organisation et acteurs

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

## 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 sanitaires et médical au sens large.

## III. Les acteurs

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

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

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

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

**Le secrétariat général de chacun des services déconcentrés** (DRAAF, DDAF, DDEA, DDSV et DSV et DAF dans les départements d'outre mer), constitue le relais social, au niveau local, des agents du ministère affectés dans les services déconcentrés.

**Les comités et commissions hygiène et sécurité (CHS)** 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 ils sont exposés.

**Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité référent (ACMO référent)** : pour répondre à la demande du comité hygiène et sécurité spécial de l'administration centrale, en 2009, un "ACMO référent" rattaché au service des ressources humaines a été désigné. Il est chargé d'assurer un rôle d'appui à la mise en place d'une politique de santé et sécurité au travail en administration centrale et un rôle de coordination et d'animation du réseau des ACMO.



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 référencés de protection sociale complémentaire : le ministère a référencé deux mutuelles, la SMAR et la MGET/MGEN VIE pour assurer la protection sociale complémentaire des agents. Les conventions avec ces deux organismes ont été signées le 17 décembre 2008 et sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour une durée de sept ans. La première contribution de l'administration, au titre de l'année 2009 a été versée intégralement à la SMAR.

# Le budget de l'action sanitaire et sociale

Le budget 2009 de l'action sanitaire et sociale a augmenté de 1 845 056 € en autorisations d'engagement et en crédit de paiement par rapport à 2008. L'augmentation en 2009 en autorisation d'engagement est principalement due au renouvellement des conventions de restauration collective.

## 1. Répartition de la dotation budgétaire par programme

	TITRE 2		TITRE 3	
	AE/CP*		AE	CP
142 enseignement supérieur	87 129		-	-
143 enseignement technique	444 855		-	-
215 DRAAF-DDAF	226 625		2 754 266	2 754 266
215 administration centrale	335 917		8 473 024	8 356 055
206 DDSV	102 727		721 251	721 251
<b>TOTAL</b>	<b>1 197 253</b>		<b>11 948 541</b>	

(hors titre 3 - service déconcentré)

\*AE : Autorisation d'engagement / CP : Crédits de paiement

## 2. Principaux postes de dépenses de crédits sur l'année 2009

Type d'action	Crédits utilisés en euros	Pourcentage
Restauration parisienne	1 123 172	4,28 %
Subvention ASMA	2 867 635	36,46 %
Subvention colonies (ASMA)	696 050	8,85 %
Handicap/FIPHFP	2 526 908	32,13 %
Logement	181 593	2,31 %
Prestations enfants	16 100	0,20 %
Secours	273 000	3,47 %
Action sanitaire (CHS, ACOMO, IHS)	162 033	2,06 %
Expertises comité médical	18513	0,24 %

# L'action sociale

## I. Le service social

Pour les 15 assistants de service social du personnel du MAAP, 2009 est une année caractérisée par la création des directions départementales de l'équipement et de l'agriculture (DDEA), la préparation des directions départementales interministérielles (DDI) et de la réorganisation du service social. L'objectif prioritaire du service social, en 2009, était d'accompagner les agents dans les changements liés aux réorganisations.

### DONNÉES STATISTIQUES RELATIVES A L'ACTIVITE DU SERVICE SOCIAL

#### Activités des ASS du MAAP

	Permanences	Visite sur le lieu de travail	Visites à domicile	Réunions
<b>2009</b>	1 062	238	126	355
<b>2008</b>	1 098	188	135	329

#### Contacts avec les personnels MAAP

	Personnes reçues	Dossiers nouveaux ouverts	Entretiens	Entretiens téléphoniques	Rencontres avec les partenaires
<b>2009</b>	2 281	523	1 630	2 410	1 358
<b>2008</b>	2 163	666	1 722	2 914	1 173

Le nombre de personnes reçues augmentent par rapport à 2008 alors que diminue le nombre de nouveaux agents reçus. Ces chiffres sont révélateurs de situations complexes qui nécessitent un suivi social renforcé.

#### Répartition par statut et catégorie

	Fonctionnaire	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>2009</b>	76%	31%	23%	46%
<b>2008</b>	77%	23%	29%	48%

On observe une augmentation des demandes émanant de catégorie A, par rapport à 2008.

#### Répartition par service

	DRAAF	DDAF, DDEA, DDSV	Enseignement
<b>2009</b>	19%	35%	46%
<b>2008</b>	← 56% →		44%

### LES DIFFÉRENTS DOMAINES D'INTERVENTION DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

#### Les principaux domaines d'intervention

	Environnement professionnel	Environnement familial	Santé	Logement	Retraite
<b>2009</b>	41%	29%	21%	6%	3%
<b>2008</b>	40%	30%	21%	6%	3%

## LES SECOURS

## Évolution des secours entre 2008 et 2009

	Nombre de secours	Montant des secours	Montant moyen des secours
2009	253	273 000 €	1 079 €
2008	243	227 195 €	934 €

## Origine professionnelle des bénéficiaires

	EPL	DDEA DDAF	DDSV	DRAAF	Adm. centrale	Retraités
2009	90	69	35	24	13	18

## II. Les prestations d'action sociale

Il s'agit des domaines dans lesquels le MAAP intervient directement pour favoriser l'environnement social individuel ou collectif des agents. En 2009, on constate une diminution du nombre de dossiers de 30,82% et une diminution des crédits de 31,79 % par rapport à 2008 qui s'explique notamment par le vieillissement de la population du MAAP.

## LES PRESTATIONS SOCIALES VERSÉES AUX AGENTS D'ADMINISTRATION CENTRALE

Prestations	Nombre de dossiers	Total versé en euros
Centre de vacances colonies	16	2 024
Subvention trousseau	7	554
Séjours dans le cadre du système éducatif	18	1 674
Centre de loisirs sans hébergement	29	2 256
Séjours en maisons familiales, villages de vacances et gîtes	15	2 414
Séjours linguistiques	3	685
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>9 607</b>

## L'APPUI SOCIAL AUX JEUNES HANDICAPÉS

Prestations	Nombre de dossiers	Total versé en euros
Allocation pour jeune handicapé de moins de 20 ans	13	6 493
Allocation de poursuite d'études de 20 à 27 ans	0	-
Allocation de séjour en centre de vacances spécialisés	0	-
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>6 493</b>

## LA GARDE DES JEUNES ENFANTS

## Ticket CESU - garde d'enfant de 0 à 3 ans

En 2009, tous ministères confondus, le nombre de dossiers validés est de 91 824 pour une dépense totale de 29 111 963 €, le montant moyen des aides est de 308,70 €. Le MAAP représente 0,09 % des demandes totales.

## Ticket CESU - garde d'enfant de 3 à 6 ans

En 2009, tous ministères confondus, le nombre de dossiers validés est de 61 548 pour une dépense totale de 20 393 791 €, le montant moyen des aides est de 323,98 €. Le MAAP représente 1,88 % des demandes totales.

## III. Le logement

## LE LOGEMENT EN ADMINISTRATION CENTRALE

En 2009, le nombre de demandeurs est de 225 (211 en 2008).

91 agents ont trouvé, par l'intermédiaire du ministère, une réponse à leur recherche de logement.

- ▶ 28 logements ont été attribués sur le parc du ministère,
- ▶ 63 logements ont été attribués par la filière « préfecture ».

## Répartition par filière de logement

Filière	Administration centrale Paris	Service déconcentré IdF	Etablissements Publics IdF	TOTAL
MAAP	16	3	9	28
Préfecture	22	6	35	63
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>9</b>	<b>44</b>	<b>91</b>

## Parc locatif du ministère chargé de l'agriculture

La politique de logements en faveur des agents de l'administration centrale mise en place depuis 1992, se poursuit en privilégiant les réservations de logements. Le ministère a conclu en novembre 2009 une nouvelle convention de réservation avec la Fondation Rothschild. Cette réservation porte sur deux appartements réhabilités de type F2 situés à Paris 12<sup>e</sup> et 15<sup>e</sup> arrondissements et un F3 à Paris 15<sup>e</sup>. Le coût total de cette opération s'élève à 174 000 euros. Ces logements ont fait l'objet d'une première mise en location en 2009.

## Propriété de l'administration

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

## État des réservations de 1994 à 2009

Localisation	F1	F2	F2/F3	F3	F4	F3/F4	F5 et +	TOTAL
Paris	40	38	16	42	15	-	-	151
Banlieue	4	18	-	45	21	2	7	97
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>16</b>	<b>87</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>248</b>

## Permanences de l'Agence départementale d'information sur le logement (ADIL) 2009

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.

## LES AIDES INDIVIDUELLES AU LOGEMENT

## L'aide au double loyer

L'aide au double foyer (ADL) est une prestation spécifique du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche. Elle a pour objet d'atténuer, durant le temps de préavis, les frais de double loyer. En 2009, l'administration centrale a traité 7 dossiers (14 en 2008) pour une dépense totale de 2 913 €.

## IV. La restauration collective

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

Le secteur de la restauration collective a consommé, comme les années précédentes, un quart des crédits annuels de l'action sanitaire et sociale. Les participations du ministère comprennent :

- la subvention interministérielle repas (1,11 € en 2009) éventuellement complétée par sa bonification repas de 0,46 € pour les agents dont l'indice majoré est inférieur à 466 ;
- les subventions versées à l'organisme prestataire au titre des dépenses de fonctionnement.

### La restauration parisienne

8 structures participent en 2009 à la fourniture de repas pour les agents de l'administration centrale, des établissements publics et des établissements d'enseignement supérieur situés à Paris.

### Bilan quantitatif 2009

En 2009, 262 827 repas ont été servis dans les restaurants inter-administratifs ou inter-entreprises parisiens, soit une diminution de 1 561 repas par rapport à 2008. Sur les 262 827 repas servis, 131 529 repas ont bénéficié de la subvention interministérielle de 1,11 €, soit une baisse de 3 732 repas par rapport à 2008.

Sites parisiens	Nbre total de repas	Nbre de repas avec subv. interminist.	Subvention interministérielle		Subvention de fonctionnement		Coût total
			Part des repas subventionnés	Total subv. interminist.	Total subv. de fonct.	Coût par repas	
AURI	137 139	72 127	52,7 %	80 060,97	532 477,00	3,89	612 537,97
RA Fontenoy	12 376	4 750	38,4 %	5 272,50	24 112,00	1,95	29 384,50
RIE Vaugirard	59 866	27 352	45,7 %	30 360,72	162 882,51	2,72	193 243,23
RIE Montparnasse	21 083	12 159	57,7 %	13 496,49	100 535,17	4,77	114 031,66
RIE Montreuil*	9 537				55 172,06	5,78	55 172,06
<b>TOTAL 2009</b>	<b>240 001</b>	<b>16 388</b>	<b>48,49 %</b>	<b>129 190,68</b>	<b>875 178,74</b>	<b>3,65</b>	<b>1 004 369,42</b>
<b>TOTAL 2008</b>	<b>264 388</b>	<b>135 261</b>	<b>51,16 %</b>	<b>146 102,55</b>	<b>927 729,23</b>	<b>3,51</b>	<b>1 073 831,78</b>

\* Concerne les agents de l'administration centrale en poste sur le site de Montreuil. Le prix total des repas du RIE Montreuil est calculé selon un prix forfaitaire quel que soit le nombre d'agents qui y déjeunent.

### Fréquentation journalière

	Nbre de repas / jour en 2009 (253 jrs)	Nbre de repas / jour en 2008 (254 jrs)
AURI	542	561
RA Fontenoy	49	48
RIE Vaugirard	237	236
RIE Montparnasse	84	80
RIE Montreuil*	38	25
<b>TOTAL</b>	<b>950</b>	<b>950</b>

## V. L'ASMA nationale

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

L'ASMA nationale s'est dotée de structures décentralisées autonomes, les ASMA départementales, pour une action au plus près des agents.

En 2009, les subventions versées par le ministère à l'ASMA s'élèvent à :

- 2 687 635 euros au titre de la subvention de fonctionnement,
- 696 050 euros au titre de la subvention colonies
- 180 000 euros pour effectuer des travaux d'entretien sur les immeubles qui lui sont confiés (Megève, Mimizan et Malbuisson).

Secteurs	Dépenses	Participation des agents	Coût pour l'ASMA	Nbre de participants
Séjours familiaux	1 394 205,59	69,71 %	30,29 %	5 728
Jeunesse	437 631,74	62,44 %	37,56 %	530
Colonies	1 058 368,08	41,82 %	58,18 %	923
Voyages familiaux	400 150,25	70,87 %	29,13 %	256
Culture	76 699,10	30,08 %	69,92 %	88
Retraités	51 541,64	70,76 %	29,24 %	311
Croisière côtière	53 620,64	41,44 %	58,56 %	156
Solidarités internationales	96 709,00	44,59 %	55,41 %	30
Information	56 550,58	-	100 %	-
Prêts et aides	1 324,03	53,45 %	46,55 %	151
<b>TOTAL</b>	<b>3 626 800,65</b>			<b>8 173</b>

\* ASMA : association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du ministère de l'agriculture

# L'action en faveur des travailleurs handicapés

## I. Plan triennal 2009-2012 en faveur de l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés

Le plan triennal d'action sur le handicap, très volontariste pour la période 2009 - 2012, a été présenté au CTPM le 17 décembre 2009 et a reçu l'approbation unanime des organisations syndicales.

Dans le cadre de ce plan, le MAAP orientera ses efforts principalement dans les directions suivantes :

- poursuivre la politique de recrutement d'agents handicapés et accompagner cet accueil ;
- développer le maintien dans l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- mieux connaître la population des travailleurs handicapés ;
- amplifier les partenariats avec les établissements adaptés (EA) et les entreprises et services d'aide par le travail (ESAT) ;
- développer les compétences des personnes handicapées en favorisant l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- sensibiliser de manière accrue l'ensemble de la communauté de travail à la problématique du handicap.

La développement d'une telle politique d'emploi et d'insertion des personnes handicapées doit permettre d'encourager et développer les actions suivantes :

- actions autour du recrutement et de l'embauche ;
- actions favorisant l'insertion et la formation ;
- actions destinées au maintien de l'emploi et à l'adaptation aux nouvelles technologies ;
- actions destinées à accompagner la promotion, la mobilité de toutes formes d'évolution professionnelle des agents handicapés ;
- actions visant à aménager les postes de travail de ces salariés.

## II. Les recrutements des personnes handicapées

La politique de recrutement dans les 3 catégories (A, B et C) reste une priorité pour le MAAP. En 2009, 20 personnes handicapées ont été recrutées. Les objectifs fixés marquent donc une volonté de progresser, qui doit cependant s'inscrire dans un contexte de diminution des recrutements.

En outre, la répartition des recrutements externes du MAAP porte principalement sur les corps techniques (ingénieurs, inspecteurs de la santé publique vétérinaire et techniciens supérieurs des services) pour lesquels les potentiels de recrutement de personnes handicapées sont très faibles et sur les corps enseignants. En ce qui concerne le recrutement d'enseignants porteurs de handicap, celui-ci devient de plus en plus délicat en raison d'un recrutement, effectué désormais à Bac+5 et de l'isolement géographique de plusieurs établissements d'enseignement agricole.

## III. Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

La loi du 10 juillet 1987 fait obligation aux employeurs publics ou privés employant 20 salariés ou plus, de recruter et/ou de maintenir dans l'emploi un minimum de 6 % de travailleurs handicapés. Dans la fonction publique, les employeurs qui ne se conforment pas à cet objectif de 6 % doivent verser une contribution au FIPHFP.

Le pourcentage de travailleurs handicapés au MAAP est de 4,01 % en 2009 (4,13 % en 2008) ce qui représente 1 326 personnes reconnues comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Compte tenu des prestations commandées aux établissements adaptés (EA) aux entreprises et services d'aide par le travail (ESAT) ainsi qu'aux prestations liées à la compensation du handicap payées directement par les structures, le taux d'emploi légal du MAAP est de 4,23 % en 2009. Ce taux, inférieur aux 6 % a donné lieu au versement d'une contribution au FIPHFP d'un montant de 3 101 000 €.

Lors du CTPM du 17 décembre 2009, le MAAP a pris l'engagement de signer durant l'année 2010 une convention avec le FIPHFP afin de faciliter le financement d'action envers les agents handicapés et de traiter directement les demandes de remboursement émanant des services.

Cette convention vise à réduire sensiblement les délais et à simplifier les modalités de remboursements des frais engagés par les structures, notamment pour l'aménagement des postes des agents handicapés, la formation, les appareillages et les rémunérations des auxiliaires de vie.

# L'action sanitaire

## I. La médecine de prévention

Elle 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,
- les actions sur le milieu professionnel réalisées dans le cadre du tiers temps, qui visent à améliorer les conditions de travail des agents, en les protégeant contre les risques d'accidents de service et de maladies professionnelles.

### Les services déconcentrés

La médecine de prévention au bénéfice des agents du MAAP (hors administration centrale) est organisée dans le cadre d'un conventionnement soit avec les caisses locales de mutualité sociale agricole (MSA), soit avec d'autres services de médecine interentreprises ou dans le cadre de coopérations inter services (MEEDDM, préfecture...).

### L'administration centrale

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

### Données générales en AC

Les données qui suivent sont extraites du rapport d'activité du médecin de prévention de l'administration centrale, les données concernant les services déconcentrés faisant l'objet d'une présentation dans le cadre des CHS locaux.

Effectif réel pris en charge	Effectif soumis à surveillance médicale	Effectif soumis à une surveillance médicale particulière (SMP)
2 281	1 776	505

### Effectif soumis à un risque de maladie professionnelle indemnisable

Types de risques	Agents exposés
Amiante	19
Charges lourdes	83
Bois	2
Poussières de fer et métaux durs	4
Bruit	23
Manutention	96
<b>TOTAL</b>	<b>227</b>

### Examens cliniques effectués

Visites médicales annuelles	
Salariés non SMP*	119
Salariés SMP*	44
<b>Total</b>	<b>165</b>
Visites médicales supplémentaires (2 <sup>e</sup> visite)	
Salariés non SMP*	0
Salariés SMP*	2
<b>Total</b>	<b>91</b>
<b>Total des examens cliniques</b>	<b>256</b>

SMP : soumis à un risque de maladie professionnelle

### Action sur le milieu du travail

Visite de poste, adaptation des postes en rapport à la physiologie ou la pathologie d'agents	
Recherche documentaires	
Informations sanitaires en réponse à des questions d'agents	
Consultation sur des projets de construction	
Recherches pour des produits utilisés	
Conseils et informations suite accident de service	
Conseil contre des risques de maladies professionnelles	
<b>TOTAL</b>	<b>60 heures</b>

Visites des locaux :	
- Chantiers	1
- Bureaux	48
- Autres	17
<b>TOTAL</b>	<b>66 heures</b>

Visites et interventions ayant fait l'objet de propositions, d'avis et de conseils :	
- Organisation du travail	5
- Condition de travail	13
- Protections collectives	4
- Protections individuelles	7
- Autres	28
<b>TOTAL</b>	<b>57 heures</b>

### Activités d'infirmierie

**912 interventions**, dans un tiers des cas les symptômes décrits par l'agent sont liés à un contexte professionnel ou familial difficile.

Accidents enregistrés à l'infirmierie	72
Soins	762
Autres	78

### Actions de formation

- 30 secouristes formés ou recyclés
- 93 formations pour l'utilisation du défibrillateur

### Actions d'éducation sanitaire

- Campagne SIDA au profit de l'association ARCAT sida
- Campagne vaccins : 47 agents ont été vaccinés

### Autres

- 26 consultations "conseil conjugal et familial"

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

### En administration centrale

En 2009, il a été déclaré 76 accidents dont 42 avec un arrêt de travail et 4 rechutes dont une seule avec un arrêt de travail. Par rapport à 2008, le nombre d'accidents est stable mais le nombre de jours d'arrêt est en augmentation de 268 jours.

La totalité des arrêts représentent 1038 jours dont 836 jours directement liés aux 42 accidents de travail survenus en 2009.

### Répartition selon le risque d'accidents

	Service-Travail	Mission	Trajets	TOTAL
2009	38	10	28	76

### Répartition par catégorie

Catégorie	2009						TOTAL
	Service-Travail		Mission		Trajet		
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	
A	9	3	7	2	5	6	32
B	8	-	1	-	6	1	16
C	18	-	-	-	9	1	28
TOTAL	35	3	8	2	20	8	76

### Répartition par genre et tranche d'âge

	Service - Travail - Mission				Trajet			
	Titulaires		Non titulaires		Titulaires		Non titulaires	
	F	H	F	H	F	H	F	H
21 - 29 ans	-	-	1	-	-	1	2	-
30 - 44 ans	9	-	3	-	3	1	2	-
45 - 54 ans	10	5	-	1	6	1	2	-
55 ans et +	14	5	-	-	6	2	-	2
Total	33	10	4	1	15	5	6	2

### Répartition du coût des accidents

Titulaires		Non titulaires		Expertises	
Dépenses au titre d'accidents d'années antérieures	Dépenses au titre de l'année 2009	Dépenses au titre d'accidents d'années antérieures	Dépenses au titre de l'année 2009	Dépenses au titre d'accidents d'années antérieures	Dépenses au titre de l'année 2009
9 206	13 480	732	22 449	56	168
22 686 €		23 181 €		224 €	

## III. - Comité médical et Commission de réforme

### COMITÉ MÉDICAL

Le **comité médical ministériel** 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 à propos de l'admission des candidates aux emplois publics, sur l'octroi et le renouvellement des congés de maladie (longue maladie (CLM), longue durée (CLD), grave maladie, disponibilité d'office pour maladie), sur l'activité à mi-temps thérapeutique et la réintégration à l'issue de ces congés et sur la retraite pour invalidité.

Le **comité médical départemental** intervient pour les agents des services déconcentrés et le comité médical ministériel pour les agents de l'administration centrale et des établissements publics d'Ile de France.

Le comité médical ministériel a examiné 146 dossiers dont 35 nouveaux dossiers pour l'année 2009 (292 dossiers en 2008).

Congé longue maladie	Congé longue durée	Congé grave maladie	Congé ordinaire de maladie	Dispo. d'office pour maladie	Tps partiel thérapeutique	Réintégration temps plein	Retraites invalidité ou licenciement	Report	TOTAL
43	43	4	2	2	29	12	2	9	146

A la demande des médecins du comité médical ministériel, il a été diligenté 61 expertises médicales.

### COMMISSION DE RÉFORME

La **commission de réforme ministérielle** est une instance consultative médicale paritaire composée des médecins du comité médical ministériel, de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Elle est compétente pour les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires du ministère et des établissements publics (implantations franciliennes). Elle se réunit pour examiner, sur dossier, les questions relatives aux accidents de service et de trajet, aux taux d'invalidité qui en découlent, aux maladies contractées en service, à la prise en charge des frais médicaux faisant suite à une rechute d'accident, à la mise à la retraite pour invalidité et aux majorations spéciales pour tierce personne. La commission de réforme ministérielle a compétence pour les agents de l'administration centrale.

Il existe par ailleurs des **commissions de réforme départementales** pour les agents des services déconcentrés.

La commission de réforme ministérielle a été consultée à 26 reprises (37 en 2008) et a diligenté 14 expertises auprès de médecins agréés (21 en 2008).

Motifs	Total
Reconnaissance d'imputabilité au service	7
Demande d'attribution d'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)	1
Non reconnaissance aggravation séquelles d'Accident du Travail (AT)	1
Demande de prise en charge de cure thermale	1
Reconnaissance de rechute d'Accident du Travail (AT)	4
Demande de prise en charge de soins	3
Reconnaissance de maladie professionnelle	2
Non reconnaissance de maladie professionnelle	1
Demande renouvellement majoration tierce personne	1
Suivi du dossier médical d'Accident du Travail (AT)	5
<b>Total</b>	<b>26</b>



## IV. - Le dispositif hygiène et sécurité

### LES INSTANCES HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DU MAAP

Le MAAP a institué des comités hygiène et sécurité (CHS) placés auprès des comités techniques paritaires (CTP) qu'ils sont chargés d'assister :

- ▶ Le CHS ministériel qui examine les questions d'hygiène et de sécurité de tous les services
- ▶ Le CHS spécial de l'administration centrale
- ▶ Les CHS départementaux (92)
- ▶ Le CHS spécial à Auzeville
- ▶ Le CHS régional et interdépartemental
- ▶ Les CHS locaux (13) auprès des établissements d'enseignement supérieur agricole.

Par ailleurs, les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA) sont dotés d'une commission d'hygiène et de sécurité

### LE COMITÉ HYGIÈNE ET SÉCURITÉ MINISTÉRIEL (CHSM) : RÔLE ET ACTIVITÉ EN 2009

Le CHSM examine les questions d'hygiène et de sécurité qui, présentant un caractère général, intéressent l'ensemble du ministère. Il fixe les orientations en la matière et suit les travaux menés par les CHS locaux. Il définit la politique de prévention des risques professionnels du MAAP dans un programme annuel de prévention.

Le CHS ministériel a tenu 4 réunions plénières en 2009. Il a concentré ses travaux de réflexion sur les thématiques suivantes : lutte contre le stress et risques psychosociaux, suivi de la mise en place de la révision générale des politiques publiques (RGPP), préparation à une pandémie grippale et prévention des troubles musculo-squelettiques.

### LES CRÉDITS HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

En 2009, 103 709 € de crédits ont été répartis dans les services dont 96 720 € soit 93 % pour des actions de formations.

#### Répartition des crédits par structure

Structures	% de crédits attribués
CHSD	31 %
Commissions	47 %
CHS des établissements d'enseignement supérieur et de divers EPN	19 %
Autres	3%

#### Répartition des crédits par structure

Actions de formation	2009	2008
Sécurité incendie et évacuation ainsi que manipulation d'extincteurs	37 %	25 %
Habilitation électrique	9 %	8 %
Prévention du risque routier	10 %	7 %
Formations sur le stress et les risques psychosociaux destinées aux membres des CHS ou groupes de veille	14 %	-
Autres	30 %	-

### AUTRES ACTEURS HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

#### Les Inspecteurs d'Hygiène et Sécurité (IHS)

Au nombre de 7, ils ont pour mission principale d'inspecter les structures relevant de leur inter-région mais ils assurent également auprès d'elles un rôle de conseil et d'appui en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

#### Les agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO)

Le MAAP dispose à la date du 31 décembre 2009, d'un réseau de 538 ACMO : 15 dans les services centraux coordonnés par un "ACMO référent" nommé en 2009, 232 dans les services déconcentrés, 41 dans le secteur de l'enseignement supérieur et 250 dans le secteur de l'enseignement technique. Ils ont pour mission de conseiller les services sur les questions d'hygiène et de sécurité et de veiller à la bonne tenue des cahiers d'hygiène et sécurité.

# Chapitre VII

## La retraite et la liquidation des droits

### Retraite et liquidation des droits des agents du MAAP

#### La cessation progressive d'activité

#### L'allocation temporaire d'invalidité

#### Impact des retraites sur les effectifs en équivalent temps-plein (ETP)

## Retraite et liquidation des droits des agents du MAAP

En 2009, le nombre de pensions civiles servies par l'État, tous ministères et établissements publics sous tutelle confondus s'établit à 1.671.708. La progression qui depuis 2006 oscillait annuellement entre 3,3 et 3,7% décroît fortement pour se situer à 2,4%. C'est ainsi une baisse de l'ordre de 17% du nombre des nouveaux pensionnés qui est constatée entre 2009 et 2008.

A quelques exceptions près, cette baisse est générale à l'ensemble des ministères et se vérifie au ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche (MAAP). Ainsi la progression au MAAP y compris les établissements publics sous tutelle du nombre de pensions en 2009 par rapport à 2008 n'atteint que 2,65% alors que ce taux était supérieur 4% sur les 2 dernières années. Dans cet environnement de baisse, la part des pensions relevant du MAAP (inclus ONF et INRA) reste stable, en représentant 1,8% du volume global du nombre de pensions civiles servies par l'État.

#### 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 d'âge (60 ans en règle générale, et, 55 ans en cas de services dits "actifs").

### Quelques statistiques sur les pensions de retraite

Le service des pensions de l'État (SPE) attribue au MAAP les retraites prises par les agents appartenant aux corps du MAAP. Cependant un certain nombre d'agents des corps du MAAP travaille, soit au MEEDDM, soit dans des offices (ONF), instituts (IFN) ou établissements publics sous tutelle. Ces agents ne sont pas comptabilisés dans les effectifs des programmes du MAAP.

Cela explique que les chiffres de retraites attribués au MAAP par le SPE sont supérieurs à la réalité des départs en retraite, constatés sur les programmes MAAP (142, 143, 206 et 215).

#### RÉPARTITION DES EFFECTIFS DE RETRAITÉS RELEVANT DU MAAP AU 31 DÉCEMBRE 2009, HORS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ONF ET INRA

La progression du nombre de pensions par rapport à l'année précédente n'est que de 3,02% en diminution par rapport aux 2 dernières années (respectivement 4,48% en 2008 et 4,91% en 2007). Fait particulier à relever, le nombre des ayants cause par rapport à l'année 2008 est en baisse de 0,20%.

	2009
Ayant droits	16 020
Ayants cause	4 409

## RÉPARTITION DES PENSIONS CIVILES VERSÉES PAR L'ÉTAT POUR LES PRINCIPALES ADMINISTRATIONS

Administration	2009
<b>Agriculture</b> (hors établissements publics ONF et Inra)	<b>20 429</b>
Défense (civils)	31 075
Économie et Finances	140 335
Éducation nationale	817 449
Équipement, logement	74 900
Intérieur	153 887
Justice	32 294
PTT <sup>(1)</sup>	114 807
La Poste <sup>(3)</sup>	140 978
France Télécom <sup>(2)</sup>	77 274

Les pensions cristallisées sont incluses.  
 (1) Stock des pensions concédées avant le 31 décembre 1991  
 (2) Sont incluses les pensions de Météo-France  
 (3) Pensions concédées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1992

## ÂGE MOYEN DES AGENTS DU MAAP PARTIS À LA RETRAITE EN 2009 PAR CATÉGORIE, HORS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ONF ET INRA

Catégorie	Effectif total parti à la retraite	% par catégorie	Âge moyen à la radiation des cadres	dont effectif parti à la retraite avant 60 ans	% des départ avant 60 ans par rapport à l'effectif total	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ avant 60 ans
A	427	43,7%	61,06	31	7,3%	54,07
B	272	27,8%	60,00	36	13,2%	53,81
C	277	28,3%	59,54	77	27,8%	55,70
ndf	2	0,2%	ns	1	ns	ns
<b>TOTAL</b>	<b>978</b>		<b>60,33</b>	<b>145</b>	<b>14,8%</b>	<b>54,90</b>

Les départs à la retraite avant 60 ans ne sont possibles qu'en cas d'invalidité imputable ou non au service, pour les mères de 3 enfants ayant 15 de services ou relevant des catégories d'emploi dites "actives". La part des départs pour invalidité représente 31% des départs avant 60 ans.

- La répartition par catégorie des départs gérés par le bureau des pensions en 2009 reste sensiblement égale à celle constatée en 2008.
- La proportion des agents de catégorie A (administratif, technique et enseignants) est quasi identique à 2008 pour s'établir à 43,66% et celle des agents de catégorie B et C de l'ordre de 56%.
- La répartition des départs entre femmes et hommes jusqu'alors équilibrée s'accroît au bénéfice des hommes pour représenter 53,64% des retraites (en 2008 : 51%).

Source BS/bilan d'activités MAAP: Bilansocial 2009-retraites - feuille par sexe 2009 = chiffre PENSIONS

## ÉVOLUTION DE L'ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE DES AGENTS TITULAIRES

Cette étude prend en compte les agents titulaires apparaissant dans épicea comme partis en retraite. Cela exclu les contractuels et les membres des corps des autres ministères affectés au MAAP, qui sont pris en compte, au moment de la retraite, par leur ministère d'origine. Ont également été éliminés du champ de cette étude les agents partis en retraite de manière anticipée (<55 ans) afin que la moyenne ne soit pas faussée par des valeurs hors norme. En résumé, il s'agissait d'observer le comportement de l'essentiel de la population pour en connaître la tendance.

- Le nombre global des retraites a diminué en 2009 en raison de l'augmentation de l'âge moyen de départ. D'autre part, la moyenne de l'âge de départ en retraite augmente parce que le nombre de départs entre 55 et 59 ans diminue fortement en 2009.

## Population des titulaires qui prennent leur retraite en tant qu'agents du MAAP

Catégories d'emplois	2006		2007		2008		2009	
	eff. physiques	âge moyen	eff physiques	âge moyen	eff physiques	âge moyen	eff physiques	âge moyen
A Administratif	49	60,80	65	60,99	71	61,02	43	61,35
A Technique	132	61,44	146	61,08	147	61,75	89	61,74
B & C Administratif	225	59,87	259	59,87	296	59,80	215	60,07
B & C Technique	285	59,84	322	59,46	327	59,35	193	60,30
Enseignant	248	60,61	265	60,69	220	60,68	176	60,86
<b>TOTAL</b>	<b>939</b>	<b>60,32</b>	<b>1057</b>	<b>60,19</b>	<b>1061</b>	<b>60,20</b>	<b>716</b>	<b>60,61</b>

## Partants à la retraite de plus de 60 ans

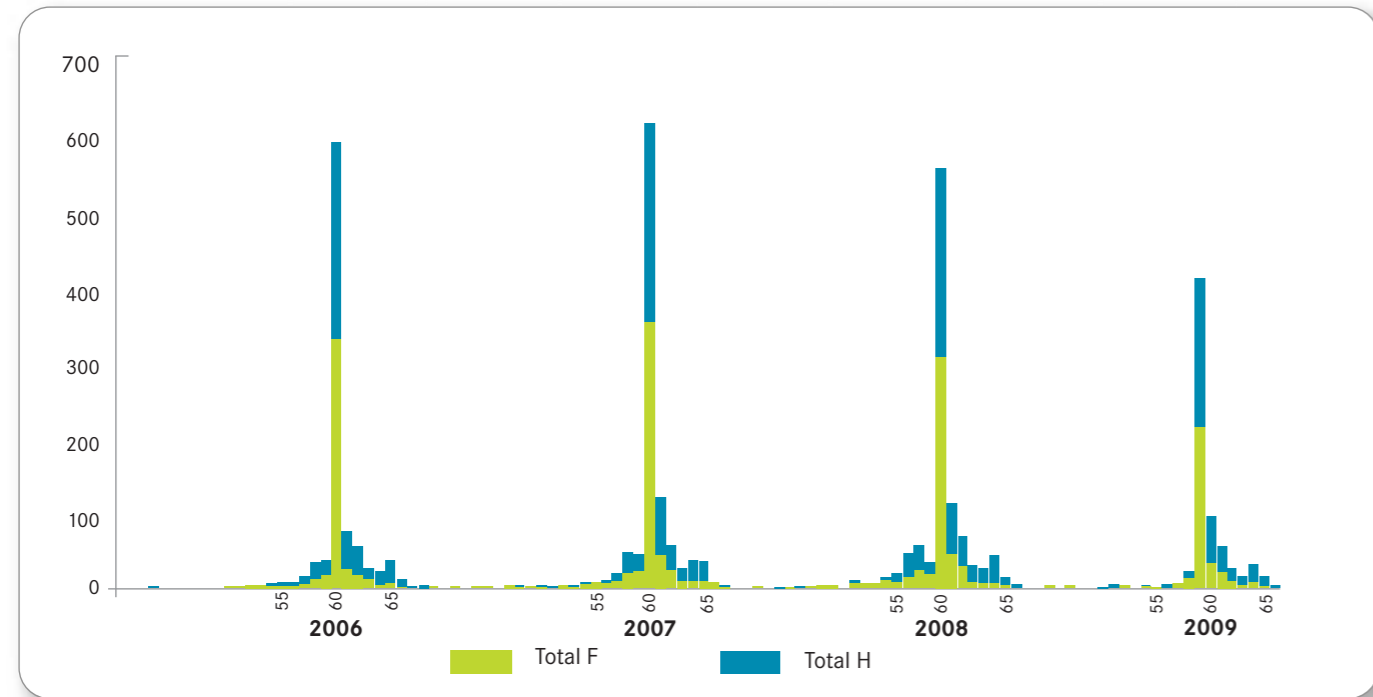
Le tableau ci-dessous détaille la situation des retraités de moins de 60 ans et montre que leur nombre s'est accru sur la période 2006-2008, provoquant une baisse apparente de l'âge moyen des départs en retraite. En 2009, le nombre des retraités de moins de 60 ans diminue très fortement.

Prog.	Catégories d'emplois	2006		2007		2008		2009	
		eff. physiques	âge moyen	eff physiques	âge moyen	eff physiques	âge moyen	eff physiques	âge moyen
0142	A Administratif	1	60,26	1	60,48	3	60,86		
	A Technique	5	62,04	10	61,59	7	62,69	6	61,45
	B & C Administratif	11	60,85	8	60,47	7	61,48	5	61,18
	B & C Technique	21	60,56	15	60,98	19	60,94	19	61,16
	Enseignant	26	63,54	24	63,68	25	63,84	12	63,95
	<b>TOTAL 0142</b>	<b>64</b>	<b>61,93</b>	<b>58</b>	<b>62,13</b>	<b>61</b>	<b>62,39</b>	<b>42</b>	<b>62,00</b>
0143	A Administratif	15	61,74	23	60,89	24	60,82	17	61,52
	A Technique	18	60,80	19	61,15	17	60,63	14	61,21
	B & C Administratif	43	60,52	51	60,31	37	60,72	47	60,81
	B & C Technique	82	60,41	102	60,65	71	60,42	41	60,99
	Enseignant	192	60,66	206	60,77	158	60,85	148	60,89
	<b>TOTAL 0143</b>	<b>350</b>	<b>60,64</b>	<b>401</b>	<b>60,71</b>	<b>307</b>	<b>60,72</b>	<b>267</b>	<b>60,95</b>
0206	A Administratif	1	60,53						
	A Technique	7	61,11	8	61,87	12	62,47	9	61,47
	B & C Administratif	15	60,65	28	60,75	21	60,74	17	61,04
	B & C Technique	67	60,74	50	60,74	60	60,70	51	60,73
	Enseignant							1	61,64
	<b>TOTAL 0206</b>	<b>90</b>	<b>60,75</b>	<b>86</b>	<b>60,85</b>	<b>93</b>	<b>60,93</b>	<b>78</b>	<b>60,89</b>
0215	A Administratif	25	61,59	35	62,13	38	61,91	23	61,86
	A Technique	96	62,24	96	62,19	97	62,73	55	62,74
	B & C Administratif	116	60,76	136	60,87	171	60,96	114	61,25
	B & C Technique	54	61,30	55	61,07	65	61,35	59	60,98
	Enseignant	10	61,71	12	61,08	10	60,90	7	61,86
	<b>TOTAL 0215</b>	<b>301</b>	<b>61,43</b>	<b>334</b>	<b>61,42</b>	<b>381</b>	<b>61,57</b>	<b>258</b>	<b>61,58</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>805</b>	<b>61,05</b>	<b>879</b>	<b>61,09</b>	<b>842</b>	<b>61,25</b>	<b>645</b>	<b>61,26</b>

- L'analyse des données portant sur la population des titulaires qui prennent leur retraite en tant qu'agents du MAAP montrent que l'âge moyen progresse de 3,5 mois entre 2006 et 2009. Toutefois, si l'on ne retient que les partants à la retraite de plus de 60 ans, cet âge moyen ne progresse que de 2,5 mois. L'écart entre 3,5 mois et 2,5 mois sur cette sous-population s'explique par la baisse des effectifs des retraités de moins de 60 ans. La part des retraités dont l'âge est inférieur à 60 ans n'est pas négligeable jusqu'en 2008 mais disparaît pratiquement en 2009. C'est donc la disparition des retraites prises avant 60 ans qui explique un tiers de l'augmentation de l'âge moyen de départ en retraite chez les titulaires.

Retraités de moins de 60 ans

Sexe	Libellé position	2006		2007		2008		2009	
		eff. physiques	âge moyen	eff physiques	âge moyen	eff physiques	âge moyen	eff physiques	âge moyen
F	Retraite d'office avec affiliation sécu. sociale	1	58,16			2	57,33		
	Retraite d'office pour invalidité					1	45,91	2	55,97
	Retraite d'office suite à CPA	5	58,88	2	58,81				
	Retraite sur demande à jouissance immédiate	48	54,29	84	54,44	87	55,55	35	54,91
	Retraite sur demande pour invalidité	20	55,07	25	55,28	33	54,70	12	53,52
<b>TOTAL F</b>		<b>805</b>	<b>61,05</b>	<b>879</b>	<b>61,09</b>	<b>842</b>	<b>61,25</b>	<b>645</b>	<b>61,26</b>
H	Retraite d'office avec affiliation sécu. sociale	2	58,07			1	57,09		
	Retraite d'office pour invalidité			3	56,85	2	49,11		
	Retraite d'office suite à CPA	9	58,89	3	59,20				
	Retraite sur demande à jouissance immédiate	31	58,18	47	58,33	73	57,81	8	58,73
	Retraite sur demande pour invalidité	18	54,98	14	54,46	19	56,13	13	53,74
<b>TOTAL H</b>		<b>60</b>	<b>57,32</b>	<b>67</b>	<b>57,50</b>	<b>95</b>	<b>57,28</b>	<b>21</b>	<b>55,64</b>
<b>TOTAL</b>		<b>134</b>	<b>55,96</b>	<b>178</b>	<b>55,76</b>	<b>218</b>	<b>56,15</b>	<b>70</b>	<b>54,92</b>



RETRAITES CONSTATÉES AU MAAP PAR CORPS ET STATUTS D'EMPLOI DE FONCTIONNAIRES (EFFECTIFS PHYSIQUES) EN 2009

Retraites constatées au MAAP par corps et statuts d'emploi de fonctionnaires (effectifs physiques) en 2009

adjoint administratif	112	ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	53
adjoint technique	16	inspecteur de la santé publique vétérinaire	6
adjoint technique de formation et de recherche	19	inspecteur de l'enseignement agricole	5
adjoint technique de laboratoire de l'enseignement	2	inspection générale de l'agriculture	3
adjoint technique des établissements agricole publics	43	maître de conférence de l'enseignement supérieur	3
adjoint technique des haras	12	président de section du CGAAER	1
agent principal des services techniques (AC et SD)	3	président de commission du CGAAER	1
agent technique CEAFP	1	professeur certifié de l'enseignement agricole	73
assistant ingénieur de formation et de recherche	1	professeur de l'enseignement supérieur	10
attaché d'administration	16	professeur de lycée professionnel agricole	87
chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	6	secrétaire administratif (AC - Ens - SD)	94
chef de service	1	secrétaire général d'établissement supérieur agricole	1
conseiller principal d'éducation	6	technicien de formation recherche	3
contrôleur sanitaire	12	technicien de laboratoire de l'enseignement	3
directeur de l'agriculture et de la forêt	1	technicien des établissements publics de technique agricole	12
directeur d'établissement	12	technicien supérieur	90
infirmière (ier)	5	vice-président du CGAAER	1
ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	39	<b>TOTAL</b>	<b>755</b>
ingénieur d'études	2		

# Impact des retraites sur les effectifs en équivalent temps-plein (ETP)

L'analyse des départs en retraite est réalisée selon deux approches dont les finalités sont différentes :

- une approche quantitative du nombre de dossiers traités ne prenant pas en compte la situation de l'agent avant son départ en retraite (actif sur les programmes du MAAP, détaché en position normale d'activité dans une autre administration ou un établissement public, en disponibilité, en congé parental, décédé en activité et donnant droit à une pension de reversion, etc.). Cette approche quantitative permet de connaître notamment les départs de tous les agents des corps gérés par le MAAP, quelle que soit leur affectation.
- une approche budgétaire qui calcule le nombre d'ETP libéré par les départs en retraite, chiffre qui sert de base au calcul du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux (ETP) partant à la retraite.

Les données présentées dans les pages précédentes relèvent de l'approche quantitative du nombre de dossiers traités. Les données présentées dans le tableau ci-dessous relèvent de l'approche budgétaire.

Ne sont considérés ici que les agents payés sous le plafond d'emploi du MAAP libérant de l'ETP, c'est-à-dire les agents rémunérés la veille de leur départ par les programmes 142, 143, 206 et 215. Les décomptes d'effectifs physiques et en ETP couvrent les départs enregistrés du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2009.

## Retraites constatées au MAAP par programme budgétaire

Statut	N N E	142		143		206		215		Total	
		Eff Phy.	Etp	Eff Phy.	Etp	Eff Phy.	Etp	Eff Phy.	Etp	Eff Phy.	Etp
<b>Titulaires</b>	A Administratif	1	1	19	17,5	0	0	45	41,5	65	60
	A Technique	7	6,1	14	13,2	7	7	63	61,5	91	87,8
	B & C Administratif	5	4,8	59	48,5	18	16,2	151	131,4	233	200,9
	B & C Technique	21	19,3	20	15,7	52	48,6	71	62,4	164	146
	Enseignant	18	17	176	149,9	0	0	8	6,6	202	173,5
<b>TOTAL TITULAIRES</b>		<b>52</b>	<b>48,2</b>	<b>288</b>	<b>244,8</b>	<b>77</b>	<b>71,8</b>	<b>338</b>	<b>303,4</b>	<b>755</b>	<b>668,2</b>
<b>Contractuels</b>	A Administratif							1	1	1	1
	A Technique	2	2	1	1			26	25,2	29	28,2
	B & C Administratif					1	0,8	1	1	2	1,8
	B & C Technique					2	1,5	1	1	3	2,5
	Enseignant	2	2	2	1,5					4	3,5
Enseignant privé			116	105,9					116	105,9	
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>119</b>	<b>108,4</b>	<b>3</b>	<b>2,3</b>	<b>29</b>	<b>28,2</b>	<b>155</b>	<b>142,9</b>
<b>TOTAL</b>		<b>56</b>	<b>52,2</b>	<b>407</b>	<b>353,2</b>	<b>80</b>	<b>74,1</b>	<b>367</b>	<b>331,6</b>	<b>910</b>	<b>811,1</b>

# L'allocation temporaire d'invalidité (ATI)

L'ATI est une prestation à caractère indemnitaire, cumulable avec le traitement d'activité et la pension, accordée aux fonctionnaires et stagiaires atteints d'une invalidité permanente, provoquée, soit par un accident de service, soit par une maladie professionnelle qui ne les empêche pas d'exercer définitivement leurs fonctions.

Cette prestation, d'abord concédée pour cinq ans puis, éventuellement, accordée à titre définitif par le ministère en charge du budget, est payée dans les mêmes conditions que les pensions civiles de retraite.

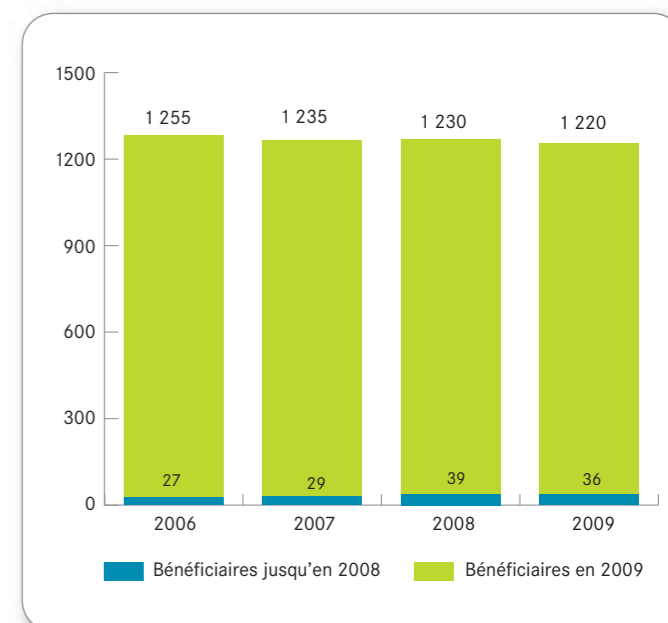
Cette ATI peut aussi être supprimée, soit au terme des cinq années si le taux d'invalidité se révèle inférieur à 10%, soit en cas de décès.

## NOMBRE DE FONCTIONNAIRES DU MAAP (TOUS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS SOUS TUTELLE CONFONDUS) EN ACTIVITÉ ET RETRAITÉS, BÉNÉFICIAIRES DE CETTE ALLOCATION

La lente baisse du nombre de bénéficiaires enregistrée depuis 2000 se poursuit. Elle affecte autant les bénéficiaires jusqu'en 2008 que les nouveaux bénéficiaires enregistrés en 2009. Cette diminution n'est pas spécifique au MAAP puisqu'elle est également constatée tous ministères confondus. Le nombre de fonctionnaires du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche représente en 2009, 1,945% de l'ensemble des fonctionnaires civils bénéficiaires (62.740).

L'évolution entre 2008 et 2009 étant minime, la répartition entre actifs et retraités, tout comme la proportion femmes - hommes restent stables par rapport à 2008 pour se répartir respectivement dans une proportion de 35% - 65% (actifs - retraités) et de 20,5% - 79,5% (femmes - hommes).

(stock)	Actifs	Retraités	Total
Femmes	78	170	248
Hommes	349	623	972





# La cessation progressive d'activité (CPA)

La cessation progressive d'activité a été largement réformée par la loi n°2003-775 du 21 août 2003.

Cette mesure de pré-retraite progressive est proposée aux fonctionnaires dont la limite d'âge est fixée à 65 ans, âgés de 57 ans au moins et qui justifient de 33 années de cotisations auprès d'un ou de plusieurs régimes de retraite obligatoires, dont 25 années en tant que fonctionnaire ou agent public. Le fonctionnaire s'engage à demeurer en CPA jusqu'à la date d'ouverture des droits (60 ans) mais peut y rester tant qu'il ne justifie pas de la durée d'assurance pour une retraite à taux plein de 75% et au plus tard, jusqu'à sa limite d'âge.

## EVOLUTION ANNUELLE

		2005	2006	2007	2008	2009
<b>A</b>	H	5	9	12	5	6
	F	13	7	5	4	6
<b>B</b>	H	3	5	2	5	5
	F	3	3	7	4	8
<b>C</b>	H	1		1		3
	F	9	6	9	10	12
<b>TOTAL</b>		<b>34</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>40</b>

☛ L'année 2009 enregistre le plus grand nombre d'agents entrés en CPA sur les 5 dernières années. Les demandeurs de 2009 sont essentiellement féminins (65%) et majoritairement de catégorie C (37,5%). L'augmentation en un an est de l'ordre de 42%, avec une progression plus marquée de la part des agents féminins (45%), et des agents de catégorie C (50%). La baisse est surtout significative en 2008.

# Les 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>ACOFA</b>	Agence centrale des organismes d'intervention dans le secteur agricole
<b>ADASEA</b>	Association départementale pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
<b>ADL</b>	Aide au double loyer
<b>AFSSA</b>	Agence française de sécurité sanitaire et alimentaire
<b>AFSSET</b>	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
<b>ANPE</b>	Agence nationale pour l'emploi
<b>APCA</b>	Assemblée permanente des chambres d'agriculture
<b>ARTT</b>	Aménagement et réduction du temps de travail
<b>ASMA</b>	Association d'action sociale, culturelle et de loisirs du ministère de l'agriculture
<b>ASS</b>	Assistant de service social
<b>AST FR</b>	Agent des services techniques de formation et de recherche
<b>AT</b>	Accident du travail
<b>ATI</b>	Allocation temporaire d'invalidité
<b>ATOSS</b>	Personnel administratif, technique, ouvrier, de service et de santé
<b>AUP</b>	Agence unique de paiement
<b>BASS</b>	Bureau de l'action sanitaire et sociale
<b>BFS</b>	Bureau des formations supérieures
<b>BOP</b>	Budget opérationnel de programme
<b>BTSA</b>	Brevet de technicien supérieur agricole
<b>CAP</b>	Commission administrative paritaire
<b>CCP</b>	Commission consultative paritaire
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CEAPF</b>	Corps d'Etat pour l'administration de la Polynésie française
<b>CET</b>	Compte épargne temps
<b>CF</b>	Contrôle financier
<b>CFA</b>	Congé de fin d'activité
<b>CFA</b>	Centre de formation en alternance
<b>CFPPA</b>	Centre de formation professionnel pour adultes
<b>CHS</b>	Comité ou commission d'hygiène et sécurité
<b>CHSM</b>	Comité d'hygiène et sécurité ministériel
<b>CIAS</b>	Comité interministériel d'action sociale de l'État
<b>CIPI</b>	Commission interministérielle du patrimoine immobilier
<b>CIRSE</b>	Centre interrégional de service aux examens
<b>CISI</b>	Centre d'ingénierie des systèmes d'information
<b>CLD</b>	Congé longue durée
<b>CLM</b>	Congé longue maladie
<b>CNASEA</b>	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
<b>CNECA</b>	Commission nationale des enseignants chercheurs relevant du ministère de l'agriculture
<b>CNERTA</b>	Centre national d'études et de ressources en technologies avancées
<b>COPERCI</b>	Comité permanent de coordination des inspections
<b>CPA</b>	Cessation progressive d'activité
<b>CPE</b>	Conseiller principal d'éducation
<b>CRATMP</b>	Commission centrale de réparation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles
<b>CTP</b>	Comité technique paritaire
<b>CTPC-AC</b>	Comité technique paritaire central (administration centrale)
<b>CTPC-DGER</b>	Comité technique paritaire central (direction générale de l'enseignement et de la recherche)
<b>CTPM</b>	Comité technique paritaire ministériel
<b>CTPR</b>	Comité technique paritaire régional
<b>DAF</b>	Direction de l'agriculture et de la forêt
<b>DDAF</b>	Direction départementale de l'agriculture et de la forêt
<b>DDSV</b>	Direction départementale des services vétérinaires
<b>DGA</b>	Direction générale de l'alimentation
<b>DGER</b>	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
<b>DPMA</b>	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture

<b>EIS</b>	Espace indiciaire spécifique
<b>ENS</b>	Enseignement technique
<b>ENSSUP</b>	Enseignement supérieur
<b>EPICEA</b>	Logiciel de gestion des personnels
<b>FD</b>	Fonds de développement
<b>FEOGA</b>	Fonds européen d'orientation et de garantie agricole
<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
<b>FIRS</b>	Fonds d'intervention et de régularisation du marché du sucre
<b>FNFR</b>	Fédération nationale des foyers ruraux
<b>FORMCO</b>	Bureau de la formation continue
<b>FORMINFO</b>	Formation des personnels et information
<b>FR</b>	Formation et recherche
<b>GESTOR</b>	Logiciel de gestion du temps de travail du MAP
<b>GIPA</b>	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
<b>GVT</b>	Glissement vieillesse technicité
<b>IAT</b>	Indemnité d'administration et de technicité
<b>ICF</b>	Indemnité complémentaire de fonction
<b>ICI</b>	Informaticien coordonnateur inter services
<b>IDF</b>	Ile-de-France
<b>IFTS</b>	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
<b>IGAPS</b>	Ingénieur général appui aux personnes et aux structures
<b>IGREF</b>	Ingénieur du génie rural des eaux et des forêts
<b>IHS</b>	Inspecteur hygiène et sécurité
<b>INAO</b>	Institut national des appellations d'origine
<b>INAPG</b>	Institut national agronomique de PARIS-GRIGNON
<b>INFOMA</b>	Institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture
<b>INRA</b>	Institut national de recherche agronomique
<b>IRCANTEC</b>	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'état et des collectivités publiques
<b>ISPV</b>	Inspecteur de la santé publique vétérinaire
<b>ISSQ</b>	Indemnité spéciale de sujétion qualité
<b>LFI</b>	Loi de finances initiale
<b>LOLF</b>	Loi organique relative aux lois de finances
<b>MAD</b>	Mise à disposition
<b>MAPS</b>	Missions d'appui aux personnes et aux structures
<b>MC</b>	Maître de conférence
<b>MEEDDM</b>	Ministère de l'énergie, de l'écologie, du développement durable et de la mer
<b>MFP</b>	Fédération nationale des mutuelles de fonctionnaires
<b>MP</b>	Maladies professionnelles
<b>MSA</b>	Mutualité sociale agricole
<b>NEI</b>	Nouvel espace indiciaire
<b>NOCIA</b>	Support de publication des notes de service et circulaires internes du MAP
<b>NTIC</b>	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
<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 fonction et de résultats
<b>PLF</b>	Projet de loi de finances
<b>PLPA</b>	Professeur de lycée professionnel agricole
<b>PR</b>	Prime de rendement
<b>PS</b>	Prime spéciale
<b>PSR</b>	Prime de service et de rendement
<b>PV</b>	Protection des végétaux
<b>RA</b>	Restaurant administratif
<b>RAPS</b>	Réseau d'appui aux personnes et aux structures

<b>RIA</b>	Restaurant inter-administratifs
<b>RIALTO</b>	Règlement intérieur sur l'aménagement local du temps de travail et sur l'organisation
<b>RIE</b>	Restaurant inter-entreprises
<b>RLF</b>	Responsable local de formation
<b>RSI</b>	Responsable des systèmes d'information
<b>SA AC</b>	Secrétaire administratif d'administration centrale
<b>SA SD</b>	Secrétaire administratif des services déconcentrés
<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>SASU</b>	Secrétaire d'administration scolaire et universitaire
<b>SG</b>	Secrétariat général
<b>SIG</b>	Système d'informations géographiques
<b>SIVEP</b>	Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières
<b>SMAR</b>	Mutuelle générale du ministère de l'agriculture et des organismes rattachés
<b>SRIAS</b>	Section régionale d'action sociale
<b>TASS</b>	Tribunaux des affaires de sécurité sociale
<b>TCI</b>	Tribunaux du contentieux et de l'incapacité
<b>TEPETA</b>	Technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole
<b>TOS</b>	Personnel technique, ouvrier et de service
<b>TMS</b>	Trouble musculo-squelettique
<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience

# Notes personnelles

# Notes personnelles

# Notes personnelles

**Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche  
de la ruralité et de l'aménagement du territoire**  
Secrétariat général - Service des ressources humaines  
78, rue de Varenne - Paris 07 SP  
Coordination : Mission du pilotage de l'emploi et la gestion prévisionnelle  
catherine.giraudon@agriculture.gouv.fr  
Tél.: 01.49.55.54.06

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



[www.agriculture.gouv.fr](http://www.agriculture.gouv.fr)

