

# Bilan social 2011





# Préface

Voici l'édition 2011 du Bilan social du ministère chargé de l'agriculture.

Comme chaque année, ce document offre une vision synthétique de la situation des personnels au sein du ministère et permet de mesurer les résultats d'une politique des ressources humaines, inscrite dans une logique réaffirmée de gestion qualitative.

En 2011, les multiples chantiers initiés ou poursuivis témoignent de la forte capacité d'adaptation de notre ministère.

Après la mise en place de la nouvelle organisation territoriale des services de l'Etat en métropole et dans les territoires d'outre-mer, les équipes dédiées à l'accompagnement des services et des agents ont poursuivi leur travail de suivi personnalisé, se déplaçant cette année dans plus de 800 structures et conduisant plus de 10 000 entretiens.

La couverture du territoire par 11 missions d'appui aux personnes et aux structures (MAPS) démontre son efficacité.

Le 31 décembre 2011 marque aussi la fin des missions d'ingénierie publique. Cette édition du bilan social présente un focus particulier sur l'accompagnement qui a été proposé aux 1 360 agents concernés par cette réorientation des missions de l'Etat.

Le développement de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), destinée à garantir que les compétences présentes dans nos services permettent aux agents du ministère d'exercer leurs missions, à préparer les entretiens professionnels et le dialogue de gestion, s'est poursuivi fin 2011 par la tenue d'un séminaire national d'échanges sur le thème de la GPEC qui a réuni les personnels de direction du ministère.

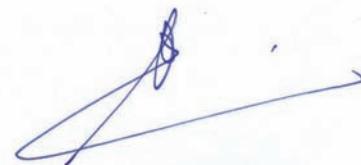
Au cours de cette année, une nouvelle gouvernance de la formation continue des personnels a été mise en place. Elle s'appuie sur 3 piliers : pilotage et budget unique, responsabilité du niveau régional, renforcement du dialogue social, afin de proposer une offre de formation en phase avec les besoins exprimés par les agents et les structures.

L'année 2011 marque également un changement du cadre du dialogue social, avec le renouvellement des instances représentatives des personnels et l'élection de nouveaux représentants au sein des 4 comités techniques nationaux, de 17 CAP et 4 CCP nationales.

Enfin, les chantiers relatifs au domaine statutaire et indemnitaire se sont poursuivis, au rang desquels on peut citer le nouvel espace statutaire (NES) qui concerne plus de 6 500 agents de catégorie B, secrétaires administratifs et techniciens.

Je remercie tous les agents qui ont contribué à la parution de cet important document et souhaite que cette édition 2011 soit, outre un instrument d'information pour tous, une source de réflexion et d'aide à la décision.

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

**AVERTISSEMENT**

Le ministère chargé de l'agriculture a changé d'appellation en juin 2012.

Aujourd'hui ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF), le ministère était, sur la période couverte par cette édition 2011 du Bilan social, le ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire (MAAPRAT).

Dans cette édition du bilan social, vous trouverez l'abréviation MAAPRAT, s'agissant des données sociales 2011, mais aussi l'appellation MAAF sur la couverture et en bas de page du document, celui-ci ayant été réalisé entre mai et septembre 2012.

# Sommaire

**06** - L'emploi, les effectifs et les flux

**44** - La rémunération

**64** - Les conditions d'emploi

**68** - Le développement professionnel des agents

**78** - Les relations sociales

**92** - L'action sanitaire et sociale

**114** - La retraite et la liquidation des droits

Emploi, effectifs et flux

Rémunération

Conditions d'emploi

Développement professionnel

Relations sociales

Action sanitaire et sociale

Retraite

# Chapitre I

## L'emploi

### Les effectifs

- I. Place du ministère au sein de la fonction publique de l'État
- II. Quelques repères et définitions
- III. Présentation générale des moyens en personnel
- IV. Répartition des effectifs physiques, personnels permanents
- V. État des effectifs par corps aux 1<sup>er</sup> janvier 2010 et 2011
- VI. Exécution budgétaire

### Les mouvements du personnel

- I. Analyse de mouvements du personnel (effectifs physiques)
- II. Schéma d'emploi 2011 par programme et catégorie (ETP)
- III. Recrutement par voie de concours externe
- IV. Promotions par voie de concours interne et d'examen professionnel
- V. Changement de corps et de grade
- VI. Mobilité

#### FOCUS 1

NIVEAU DE DIPLÔME DES CANDIDATS AUX CONCOURS

#### FOCUS 2

INDICATEURS CONCERNANT LES EFFECTIFS DU MINISTÈRE AFFECTÉS EN DDI

### Chiffres clés 2011

**Plafond d'emploi** : 32 420 ETP

**Répartition des effectifs physiques, personnel permanent** : 32 601 total permanents

**Age moyen des agents** : 45,5 ans

#### Concours externe

▶ Candidats reçus (LP) : 174

▶ Pression de sélection : 6,5

#### Concours interne et examen professionnel

▶ Candidats reçus (LP) : 168

▶ Pression de sélection : 11,5

#### Avancement de grade

▶ Candidats reçus (LP) : 152

▶ Pression de sélection : 4,5

**Changement d'affectation** : 1 993 agents

# Les effectifs

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

Le plafond des autorisations d'emploi pour 2011, exprimé en équivalents temps plein travaillé (ETPT), est réparti comme suit entre les principaux ministères :

### Situation des principaux ministères en fonction des autorisations budgétaires 2011 (Plafond exprimé en ETPT)

Ministère	2009	2010	2011
Éducation nationale, jeunesse, vie associative	977 863	963 616	968 184
Défense et anciens combattants	318 455	309 562	301 341
Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales et immigration	286 825	283 333	283 164
Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'État	148 194	145 286	142 466
Enseignement supérieur et recherche	115 509	53 513	24 485
Justice et libertés	72 749	73 594	76 025
Écologie, énergie, développement durable, transport et logement	67 241	66 224	61 885
<b>Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire</b>	<b>34 597</b>	<b>33 476</b>	<b>32 420</b>
Travail, emploi et santé	24 688	21 176	22 394
Économie, finances et industrie	15 702	15 097	14 344
Culture et communication	11 731	11 496	11 124

NB : Le plafond a été présenté avec le programme DATAR.

## II. Quelques définitions

- ▶ **Effectifs physiques** : agents comptés, sans tenir compte de son temps travaillé.
- ▶ **Effectifs sous-plafond** : les agents payés sous le plafond du MAAPRAT sont ceux qui sont décomptés dans le plafond global, ouvert au Journal officiel.
- ▶ **Agents payés (définition ONP)** : cette notion fait référence à la consommation de crédits ministériels, limités par un double plafond d'emploi et de masse salariale. Chaque ministère dispose d'un « unique plafond limitatif d'emplois rémunérés, décliné en prévision et en restitution, par programme et par catégorie d'emploi, présenté par corps ou par métier ou par type de contrat, exprimé en ETPT annuels. Dans cette acception, un agent payé par le ministère de l'Agriculture signifie que la dépense de rémunération de cet agent est imputée sur le plafond d'emploi et de la masse salariale du ministère de l'Agriculture.
- ▶ **Effectifs gérés** : il s'agit des agents dont le MAAPRAT assure la gestion administrative et dans certains cas la paie, mais qui peuvent être rémunérés en dehors de son plafond, par exemple être détachés dans une autre administration, en DREAL ou en disponibilité. L'agent est considéré comme géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière : organisation des concours, des avancements de grade. Il s'agit donc ici de la gestion au sens "statutaire".
- ▶ **Effectifs présents** : agents présents à une date donnée.
- ▶ **Effectifs en fonction** : il s'agit des agents qui exercent leurs fonctions au MAAPRAT.
- ▶ **Personnels permanents** : personnels affectés sur emplois permanents de l'Etat, titulaires et/ou non titulaires (CDD, CDI).
- ▶ **Contractuels de courte durée** : cette appellation désigne des personnels non permanents, recrutés pour renforcer temporairement une équipe ou remplacer provisoirement des personnels permanents. En termes budgétaires, on les appelle également moyens d'ajustement.
- ▶ **Equivalent temps plein travaillé (ETPT)** : l'équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT) est une unité de décompte dans laquelle s'expriment à la fois les plafonds ministériels et les consommations de ces plafonds. Une personne à temps plein

employée toute l'année consomme 1 ETPT. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité travaillée et par leur période d'activité sur l'année. La quotité travaillée retenue pour les agents à temps partiel est la fraction du temps complet effectuée par l'agent, et non pas la fraction de la rémunération à temps complet perçue par l'agent, qui est généralement supérieure. Ainsi, une personne à 80% employée toute l'année et rémunérée 86% de la rémunération à temps complet consomme 0,8 ETPT.

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

## 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.

## III. Présentation générale des moyens en personnel

### Moyens en personnel prévus dans la loi de Finances 2011

En 2011, en dehors des transferts de personnels (variation de périmètre) et dotation particulière pour le recensement agricole, le budget de personnel est en légère progression (+0,06 % hors CAS pensions).

Les crédits de personnel sont de 1 452 M€ (hors CAS pensions).

La baisse de 1,44 % des crédits, CAS compris, par rapport à 2010, s'explique par une variation de périmètre (notamment le passage des directeurs de services déconcentrés départementaux dans le budget des services du Premier ministre) : -26,4 M€ ; la disparition de la dotation exceptionnelle de 15 M€ en 2010 pour la réalisation du recensement agricole et la poursuite des opérations de décentralisation pour 1M€.

**En ce qui concerne les emplois, le PLF 2011 prévoit :**

- une réduction de 450 postes. Pour mémoire en LFI 2010, les suppressions d'emplois de titulaires étaient de 530 ETPT pour une réduction de 580 postes.
- La suppression de 200 ETPT d'emplois de courte durée. Pour mémoire en LFI 2010, les suppressions réelles d'emplois représentaient 150 ETPT.

Le schéma d'emploi 2011 a été revu par rapport à la référence de 2010. La prévision de départ à la retraite a été revue à la baisse (890 contre 980). Le taux de non remplacement 2011 des titulaires est donc d'à peine plus d'un sur deux en moyenne ministérielle<sup>(1)</sup>. Ces suppressions de postes ont été établies sur la base des gains de productivité des réformes RGPP2, essentiellement sur les fonctions support et la fin de l'ingénierie publique, les autres fonctions opérationnelles étant préservées.

Une baisse d'effectifs a également été fixée à -450 ETP permanents, de décembre 2010 à décembre 2011.

Le PLF 2011 fixe le plafond d'emplois du ministère à 32 574 ETPT avant transferts (la LFI 2010 s'établissait à 33 476 ETPT).

(1) Les suppressions d'emplois sont réalisées en tiers d'année (à partir du mois de septembre) pour les enseignants et les A techniques du programme 143, et en demi-année pour les autres agents.

La réduction du plafond avant transferts de 902 ETPT s'explique de la manière suivante :

- l'effet de l'extension en année pleine des suppressions 2010, soit 325 ETPT ;
- les suppressions 2010 d'emplois permanents pour 177 ETPT ;
- la réduction du plafond pour les contrats de courte durée à hauteur de 200 ETPT ;
- une correction technique de 200 ETPT qui s'explique par un changement de mode de décompte des moyens d'ajustement (sans impact sur leur volume réel).

Les mesures de périmètre sont la source d'une variation de -281 ETPT en PLF ; les transferts de personnels liés à la décentralisation ont été traités par amendement au parlement pour -23 ETPT.

Le transfert des TOS est désormais terminé.

## Plafond d'emploi par programme exprimé en ETP-T

Présentation hors DATAR

	Programme 154	Programme 215	Programme 143	Programme 142	Programme 206	Plafond ministériel
2005	8 047	5 203	19 164	2 756	5 223	40 393
2006	7 942	5 103	18 960	2 696	5 218	39 919
2007	7 579	4 821	18 047	2 670	5 136	38 253
2008	Inclu dans le 215	12 137	16 241	2 691	5 012	36 081
2009		11 011	15 628	2 679	5 279	34 597
2010		10 374	15 090	2 676	5 336	33 476
<b>2011</b>		<b>9 985</b>	<b>14 876</b>	<b>2 676</b>	<b>4 742</b>	<b>32 279</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.)

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

Intitulé	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
Programme n° 142	70	505	283	777	1 041	2 676
Programme n° 143	615	388	1 252	386	12 235	14 876
Programme n° 206	52	1 105	667	2 914	4	4 742
Programme n° 215	1 155	2 515	3 906	2 265	144	9 985
<b>Total</b>	<b>1 892</b>	<b>4 513</b>	<b>6 108</b>	<b>6 342</b>	<b>13 424</b>	<b>32 279</b>

## Répartition indicative par catégorie et par programme

### Personnels permanents

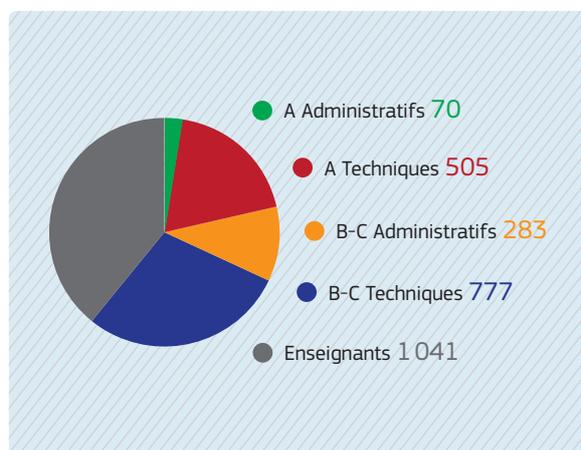
Intitulé	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
Programme n° 142	70	505	283	777	1 041	2 676
Programme n° 143	615	388	1 157	386	12 080	14 626
Programme n° 206	52	952	667	2 914	4	4 589
Programme n° 215	1 155	2 515	3 530	2 265	144	9 609
<b>Total</b>	<b>1 892</b>	<b>4 360</b>	<b>5 637</b>	<b>6 342</b>	<b>13 269</b>	<b>31 500</b>

Personnels contractuels de courte durée

Intitulé	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
Programme n° 142	0	0	0	0	0	0
Programme n° 143	0	0	95	0	155	250
Programme n° 206	0	153	0	0	0	153
Programme n° 215	0	0	376	0	0	376
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>153</b>	<b>471</b>	<b>0</b>	<b>155</b>	<b>779</b>

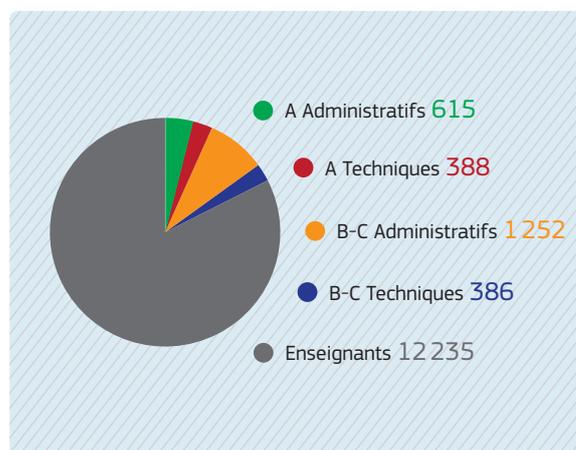
**Programme 142**

Enseignement supérieur et recherche agricoles



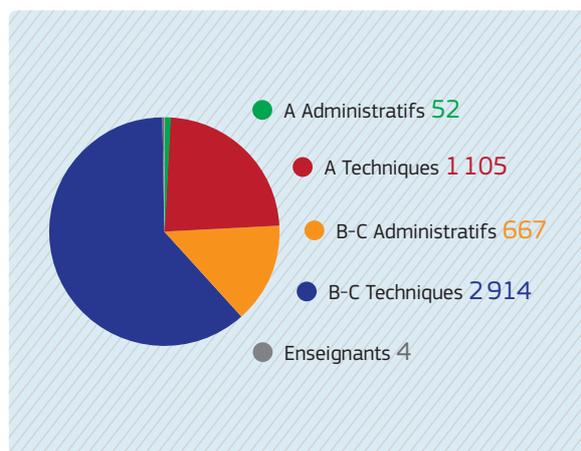
**Programme 143**

Enseignement technique agricole



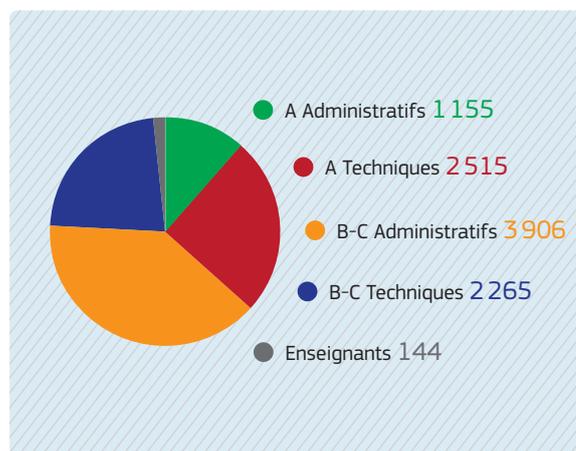
**Programme 206**

Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation



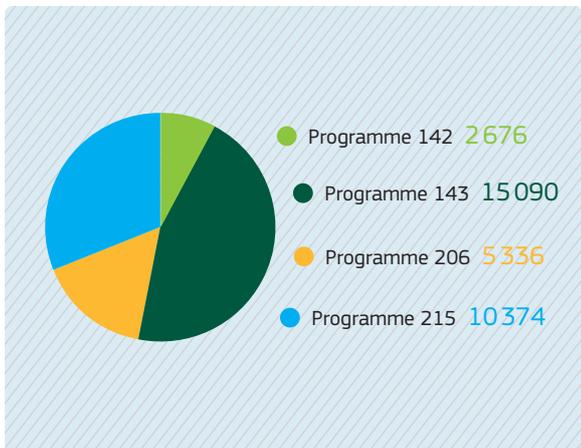
**Programme 215**

Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture

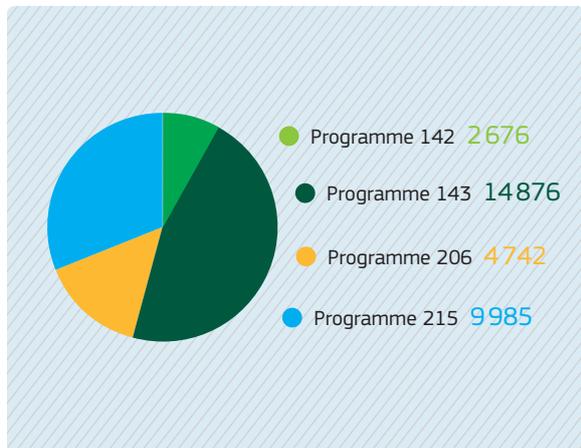


### Ventilation par programme (ETPT) en 2010 et 2011

Ventilation par programme en 2010

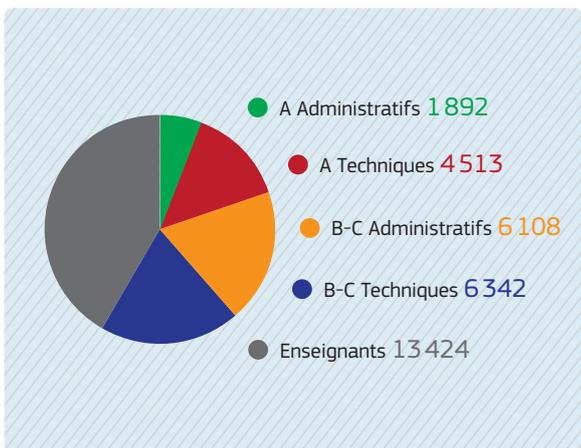


Ventilation par programme en 2011



### Ventilation par catégorie NNE en 2011

Ventilation par NNE en 2011



## IV. Répartition des effectifs physiques, personnels permanents

### Par catégorie et statut

#### Catégorie A

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alimentation	Autres <sup>(1)</sup>	TOTAL	%
Titulaires	1 005	7 354	1 590	1 893	750	346	12 938	64,67%
Non titulaires	303	5 978	130	112	537	7	7 067	35,33%
<b>Total</b>	<b>1 308</b>	<b>13 332</b>	<b>1 720</b>	<b>2 005</b>	<b>1 287</b>	<b>353</b>	<b>20 005</b>	<b>100%</b>

#### Catégorie B

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alimentation	Autres <sup>(1)</sup>	TOTAL	%
Titulaires	394	817	478	2 866	2 798	155	7 508	93,19%
Non titulaires	9	134	2	68	326	10	549	6,81%
<b>Total</b>	<b>403</b>	<b>951</b>	<b>480</b>	<b>2 934</b>	<b>3 124</b>	<b>165</b>	<b>8 057</b>	<b>100%</b>

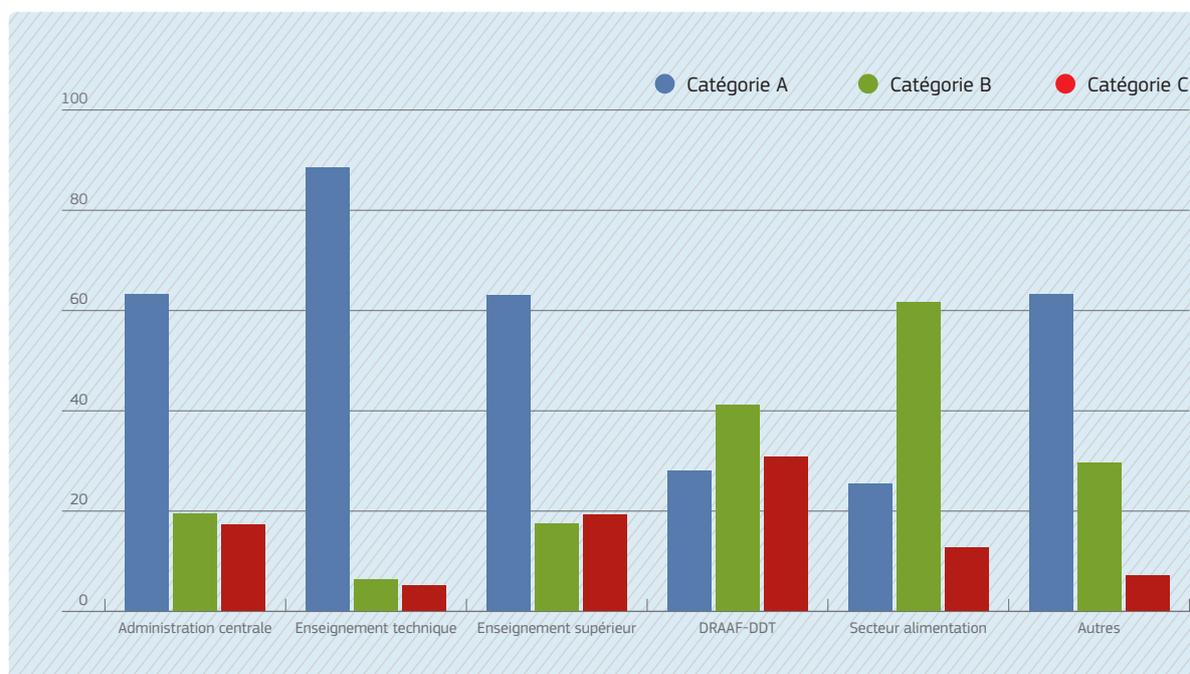
#### Catégorie C

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alimentation	Autres <sup>(1)</sup>	TOTAL	%
Titulaires	358	760	529	2 142	630	40	4 459	98,24%
Non titulaires		8		54	18		80	1,76%
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>768</b>	<b>529</b>	<b>2 196</b>	<b>648</b>	<b>40</b>	<b>4 539</b>	<b>100%</b>

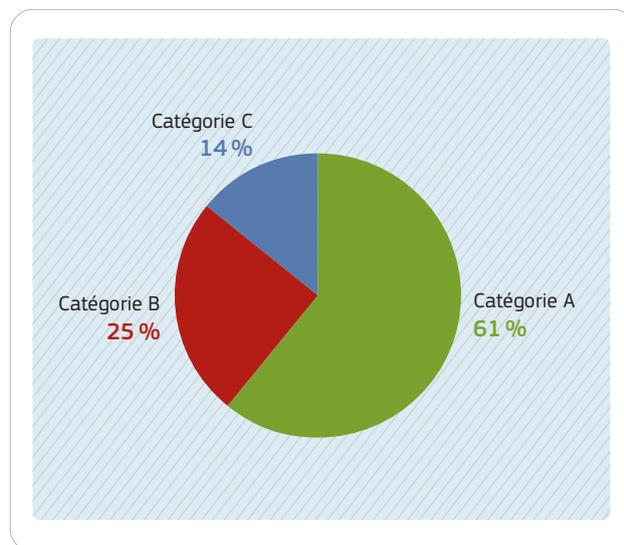
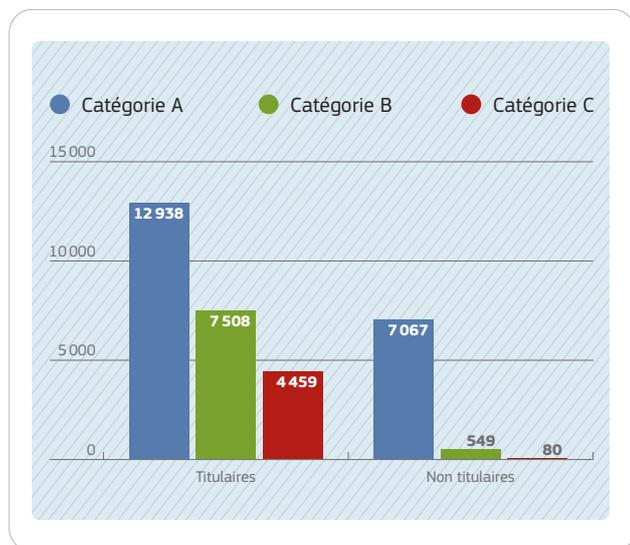
<b>Total général</b>	<b>2 069</b>	<b>15 051</b>	<b>2 729</b>	<b>7 135</b>	<b>5 059</b>	<b>558</b>	<b>32 601</b>	<b>100%</b>
----------------------	--------------	---------------	--------------	--------------	--------------	------------	---------------	-------------

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

#### Répartition en pourcentage par catégorie et par secteur



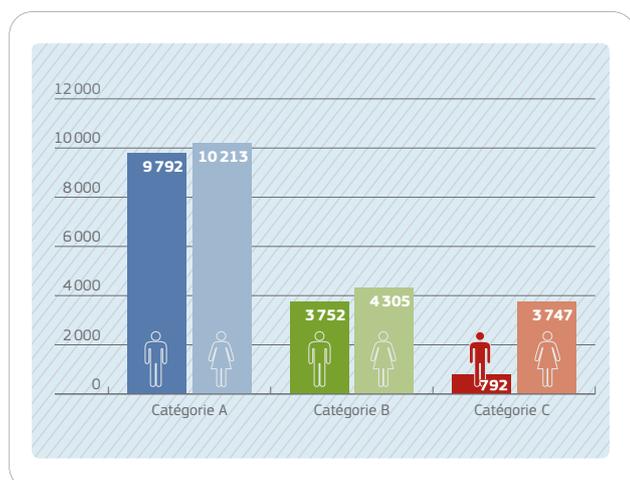
## Répartition par catégorie statutaire



## Répartition par statut, catégorie et sexe

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
<b>Titulaires</b>	Hommes	6 760	3 516	781	11 057
	Femmes	6 178	3 992	3 678	13 848
<b>Total titulaires</b>		<b>12 938</b>	<b>7 508</b>	<b>4 459</b>	<b>24 905</b>
<b>Non titulaires</b>	Hommes	3 032	236	11	3 279
	Femmes	4 035	313	69	4 417
<b>Total non titulaires</b>		<b>7 067</b>	<b>549</b>	<b>80</b>	<b>7 696</b>
<b>Total</b>	Hommes	9 792	3 752	792	14 336
	Femmes	10 213	4 305	3 747	18 265
<b>Total</b>		<b>20 005</b>	<b>8 057</b>	<b>4 539</b>	<b>32 601</b>

## Répartition homme/femme



## Répartition homme/femme de l'encadrement supérieur du MAAPRAT (statut d'emploi ou faisant fonction)

### Répartition des fonctions d'encadrement par emploi fonctionnel

Administration centrale	Femmes	Hommes	Total
Chef de service	3	6	9
Directeur	1	2	3
Directeur de projet	2	2	4
Directeur général	2	1	3
Président de section du C.G.A.A.E.R.	3	4	7
Secrétaire général		1	1
Secrétaire général du C.G.A.A.E.R.		1	1
Sous-directeur	8	23	31
Vice-président du C.G.A.A.E.R.		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>41</b>	<b>60</b>
Services territoriaux	Femmes	Hommes	Total
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	5	17	22
Enseignement et recherche	Femmes	Hommes	Total
Directeur d'établissement	127	273	400
Directeur général et directeur ens.sup.agri.public		12	12
Secrétaire général d'établissement d'enseignement sup. agri. et vétérinaire	4	6	10
<b>TOTAL</b>	<b>131</b>	<b>291</b>	<b>422</b>

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

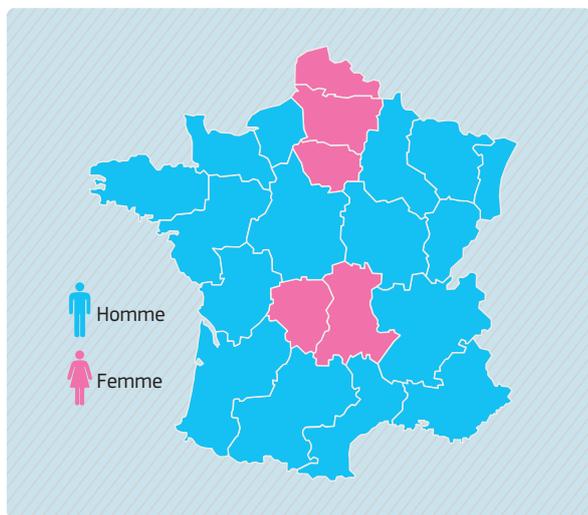
	Femmes	Hommes	Total
Administrateur civil	8	17	25
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	317	490	807
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	351	267	618
Inspecteur de l'enseignement agricole	24	45	69
Inspection générale de l'agriculture	8	27	35
Professeur enseignement supérieur	91	238	329
<b>TOTAL</b>	<b>799</b>	<b>1 084</b>	<b>1 883</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>948</b>	<b>1 415</b>	<b>2 363</b>

**Pyramide des âges des fonctions d'encadrement au 31 décembre 2011**

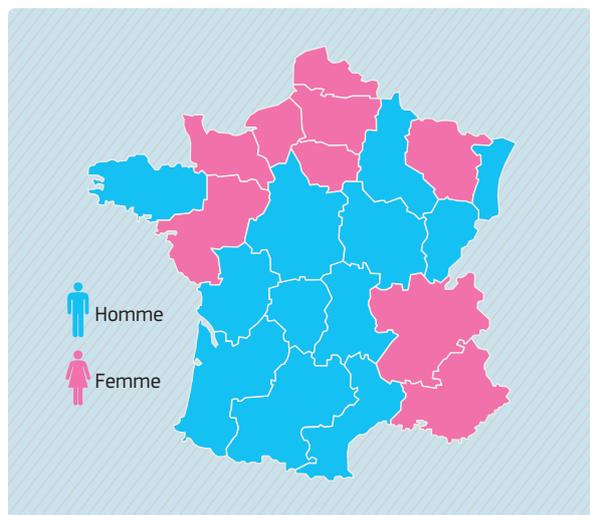


**Répartition homme/femme en DRAAF**

**Répartition homme/femme, poste directeur au 31 décembre 2011**



**Répartition homme/femme, poste directeur adjoint au 31 décembre 2011**

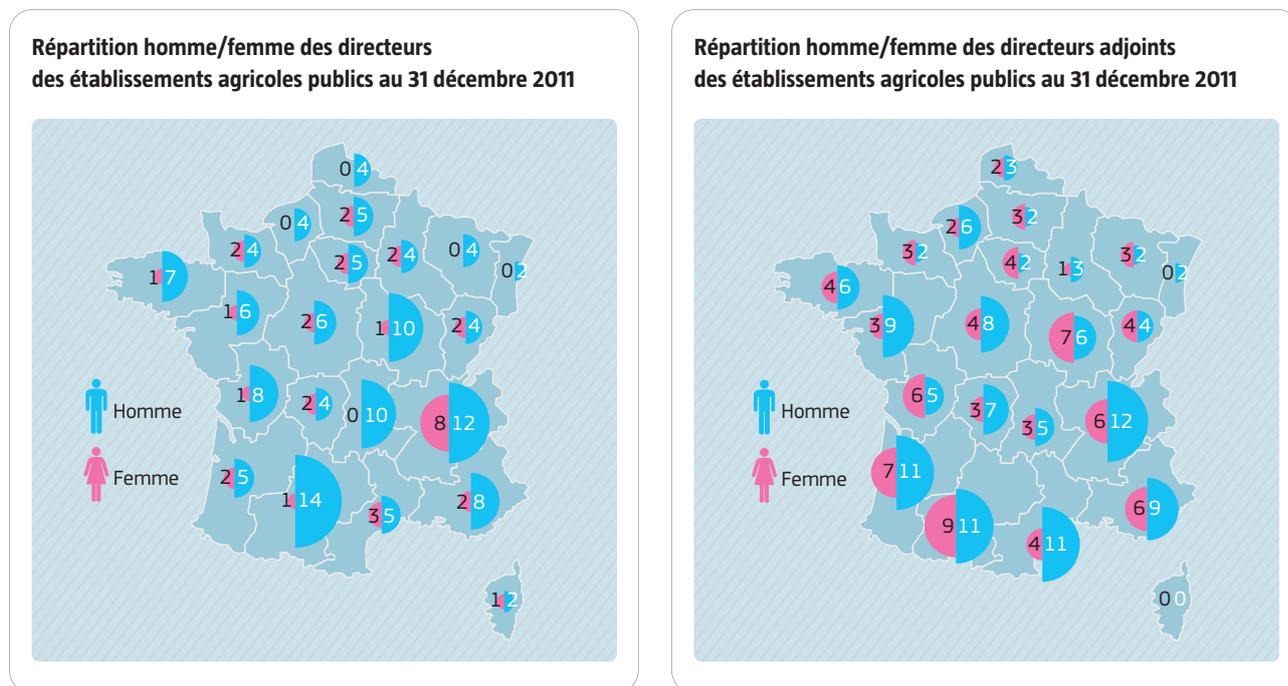


5 régions sur 22 sont dirigées par des femmes : Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Ile-de-France, Limousin, Auvergne. La féminisation se poursuit donc sur cette fonction de directeur régional puisque suite à plusieurs mouvements, deux nouvelles femmes ont été recrutées sur les postes vacants. On passe donc d'un taux de féminisation de 18,18% en 2010 à 22,72% en 2011.

La fonction de directeur adjoint de DRAF est occupée par 10 femmes dans 9 régions : Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Ile-de-France (2 adjointes), Haute-Normandie, Basse-Normandie, Pays de la Loire, Lorraine, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur. On constate donc en 2011 un taux de féminisation inchangé (43,47%) par rapport à 2010, cette fonction ayant été créée récemment (nominations de cette fonction au milieu de l'année 2010). Ce qui explique qu'aucun mouvement n'ait encore été enregistré au cours de l'année 2011. Aucun mouvement n'a été enregistré au cours de l'année 2011.



## Répartition homme/femme en établissements d'enseignement agricole



## Taux de féminisation en établissements d'enseignement agricole

### Postes de directeur des établissements publics d'enseignement :

le taux de féminisation est passé de 19,62% (31 femmes) en 2010 à 20,67% (37 femmes) en 2011, en incluant les postes occupés dans les départements d'outre-mer.

### Postes de directeur adjoint des établissements publics d'enseignement :

le taux de féminisation est passé de 38,60% (83 femmes) en 2010 à 40,99% (91 femmes) en 2011, en incluant les postes occupés dans les départements d'outre-mer.

A noter que la variation peut aussi être liée au fait que les restructurations d'établissements (fusions notamment) ont entraîné un nombre supérieur de postes d'adjoints.

### Postes d'inspecteur de l'enseignement agricole :

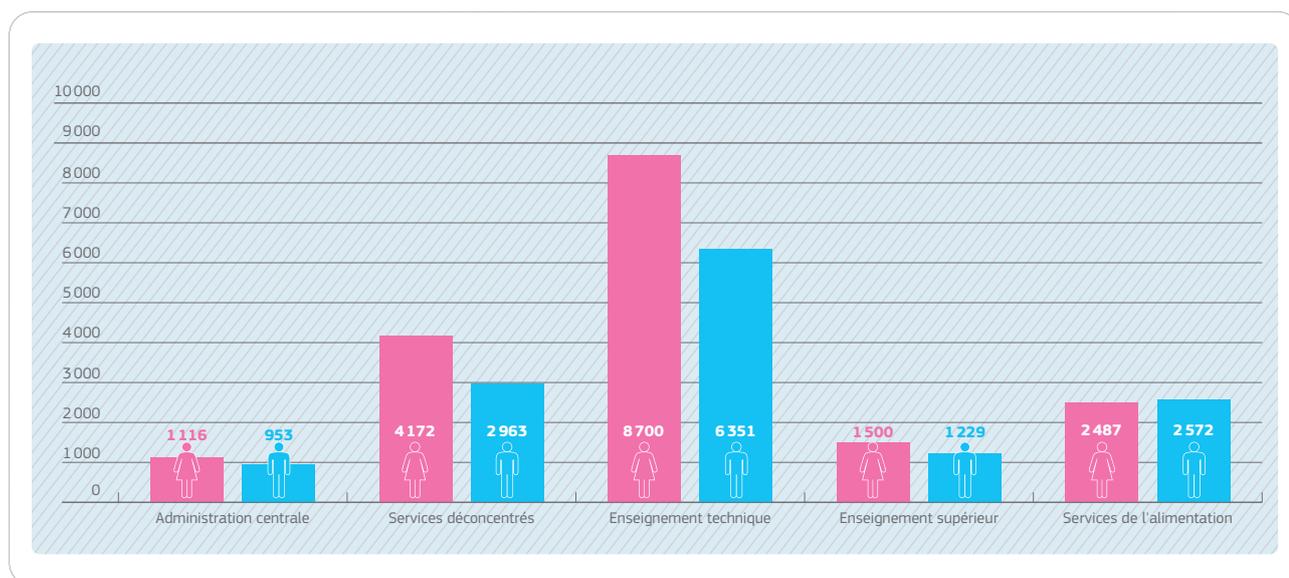
le taux de féminisation est relativement élevé (35,82%). Les cadres occupant ces postes sont à l'origine souvent des professeurs, corps dont le taux de féminisation est élevé.

Le nombre d'inspecteurs de l'enseignement agricole est au total de 67 dont 24 femmes et 43 hommes.

Postes	Femmes	Hommes
Directeur	20,67%	79,33%
Directeur adjoint	40,99%	59,01%
Inspecteur	35,82%	64,18%

## Répartition homme/femme par secteur d'activité

Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	1 116	953	2 069
Services déconcentrés	4 172	2 963	7 135
Enseignement technique	8 700	6 351	15 051
Enseignement supérieur	1 500	1 229	2 729
Services de l'alimentation	2 487	2 572	5 059
Autres	290	268	558
<b>Total</b>	<b>18 265</b>	<b>14 336</b>	<b>32 601</b>



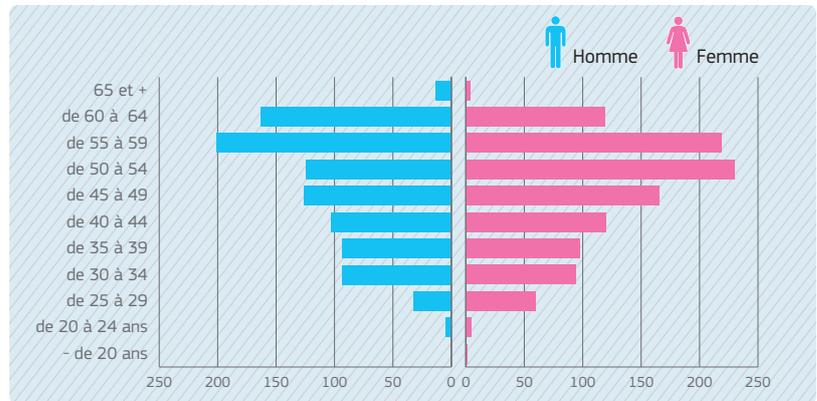
## Répartition homme/femme par tranche d'âge et par sexe

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
moins de 20 ans <sup>1</sup>	1		1
de 20 à 24 ans	237	165	402
de 25 à 29	793	476	1 269
de 30 à 34	1 628	1 106	2 734
de 35 à 39	2 560	1 750	4 310
de 40 à 44	3 364	2 432	5 796
de 45 à 49	3 167	2 246	5 413
de 50 à 54	2 982	2 452	5 434
de 55 à 59	2 710	2 553	5 263
de 60 à 64	794	1 115	1 909
65 et +	29	41	70
<b>Total</b>	<b>18 265</b>	<b>14 336</b>	<b>32 601</b>

## Répartition homme/femme par les pyramides des âges

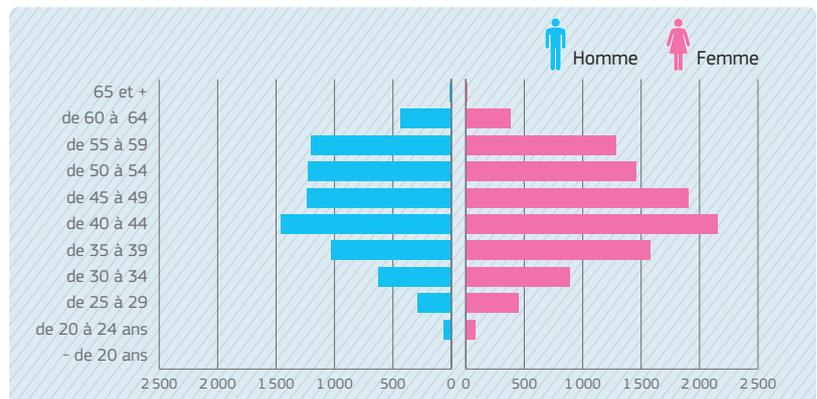


**Pyramide des âges de l'administration centrale →**



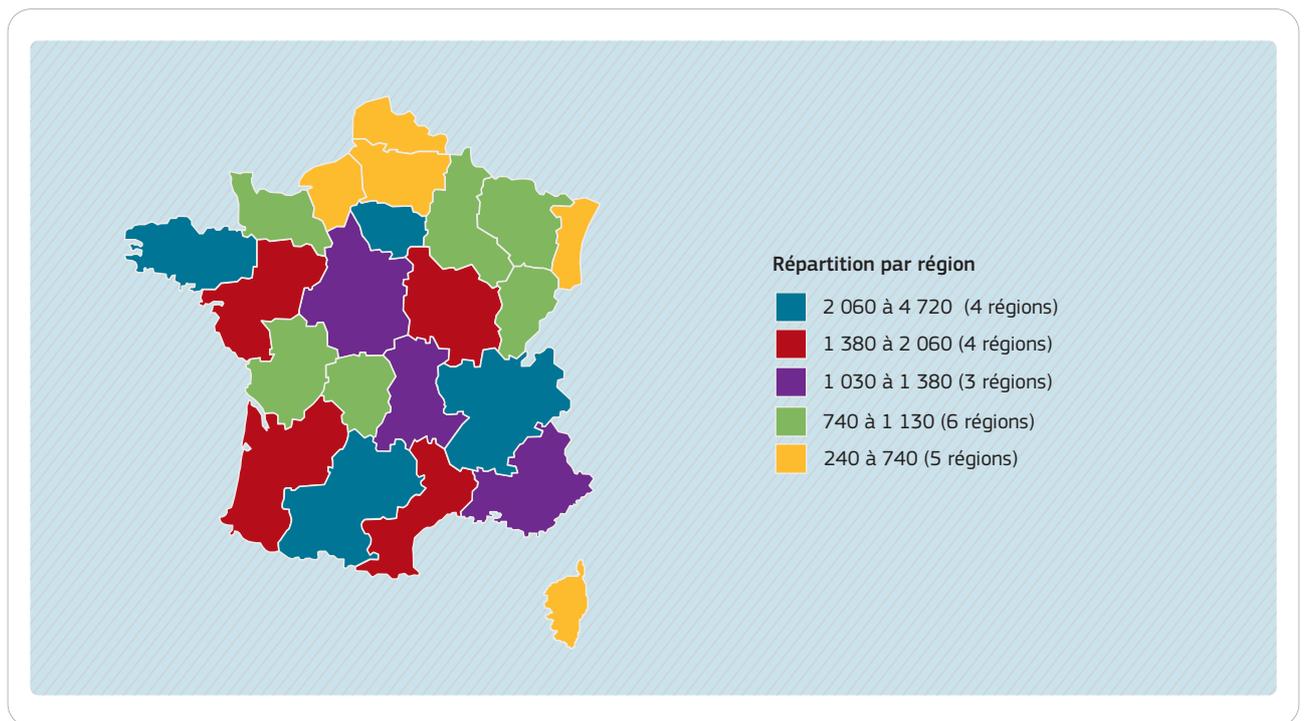
**← Pyramide des âges des services décentralisés**

**Pyramide des âges de l'enseignement agricole →**



Répartition par région et par secteur

Région	Administration centrale	Enseignement	Enseignement supérieur	Secteur vétérinaire et phytosanitaire	DRAAF DDEA DDAF	Autres	Total
Autres	4	47	9	21	24	2	107
Alsace		216	56	74	186	23	555
Aquitaine		897	90	313	399	41	1740
Auvergne		639	135	209	307	34	1324
Basse-Normandie		454		212	264		930
Bourgogne	1	682	219	185	306	41	1434
Bretagne		1368	214	656	398		2636
Centre		792		209	361		1362
Champagne-Ardenne		497		115	238		850
Corse		56		50	112		218
Franche-Comté		455		122	240		817
Haute-Normandie		299		109	149		557
Ile de France	1 853	431	733	219	201	226	3 663
Languedoc-Roussillon		834	276	171	368		1 649
Limousin	13	438		146	241		838
Lorraine	5	350	61	149	257	42	864
Midi-Pyrénées	184	1093	301	379	554		2 511
Nord-Pas-de-Calais		643		179	159		981
Pays de la Loire		1 198	417	441	452	4	2 512
Picardie	8	427		113	188		736
Poitou-Charentes		649		252	302		1 203
Provence-Alpes-Cote-d'Azur		651	3	206	367		1 227
Rhône-Alpes	1	1 549	215	375	584	139	2 863
Territoires d'outre-mer		127		22	89	2	240
Guadeloupe		58		40	107		205
Guyane		25		20	64		109
Martinique		83		25	101	2	211
Réunion		93		47	117	2	259
<b>Total</b>	<b>2 069</b>	<b>15 051</b>	<b>2 729</b>	<b>5 059</b>	<b>7 135</b>	<b>558</b>	<b>32 601</b>



## Evolution de l'âge moyen des agents du MAAPRAT

Âge moyen		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)		Part des 55 ans et plus (en %)	
1998	2011	1998	2011	1998	2011	1998	2011
42,7	45,5	12,0%	6,4%	29,3%	38,3%	12,2%	21,8%

## Répartition des effectifs physiques en administration centrale

Structures	Effectifs
Cabinet du ministre	20
Agents chargés de fonction support au cabinet	69
Bureau du Cabinet	47
Haut fonctionnaire de Défense	6
Contrôle budgétaire comptable ministériel	8
Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux	176
Secrétariat Général	936
Direction générale des politiques agricoles, agroalimentaire et des territoires	354
Direction Générale de l'Alimentation	218
Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche	151
Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture	61
Autres structures d'Administration Centrale	23
<b>Total</b>	<b>2 069</b>

## Récapitulatif des situations particulières

Positions administratives	Femmes	Hommes	Effectif
Mise à disposition	92	124	216
Congé longue maladie	89	90	179
Congé longue durée	139	64	203
Congé formation	41	19	60
Congé parental	61	1	62
Congé maternité (1)	515		515
Congé de paternité (2)		203	203
Disponibilité/congé sans traitement	62	45	107
Détachement	70	71	141
<b>Total</b>	<b>1 069</b>	<b>617</b>	<b>1 686</b>

(1) : nombre d'agents ayant démarré un congé maternité en 2011

(2) : les congés paternité ont représenté 2 208 jours en 2011

## Agents accueillis en position normale d'activité (PNA) au 31 décembre 2010

Cat.	Prog. 142	Prog. 143	Prog. 206	Prog. 215	Total
A	9	122	1	56	188
B	1	2	6	114	123
C	0	1	2	174	177
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>125</b>	<b>9</b>	<b>344</b>	<b>488</b>

L'augmentation du nombre de PNA indiqué dans le bilan social 2011, par rapport au bilan social 2010, tient essentiellement à deux facteurs :

1. Pour les catégories A, ont été pris en compte les professeurs agrégés et l'inspection du travail.
2. Les catégories B et C administratifs augmentent fortement, en raison notamment de la création des CPCM, et d'un recrutement d'agents en cours de carrière provenant d'autres administrations.

## V. État des effectifs par corps aux 1<sup>er</sup> janvier 2011 et 1<sup>er</sup> janvier 2012

Ces tableaux sont produits à partir de données extraites du système d'informations des ressources humaines, EPICEA, lequel retrace tous les éléments juridiques ("notariaux") concernant la carrière d'un agent. Ils correspondent à l'état des effectifs physiques (EP) et en ETP, au jour de l'interrogation, en avril 2012. S'ils ne constituent pas un outil de suivi de l'exécution du plafond d'emploi, ils permettent de comparer la situation des effectifs travaillant pour le MAAPRAT par corps et par grand domaine, de faire le point sur leur évolution à court terme et de donner une bonne représentation de la population de fonctionnaires. En revanche, ils ne concernent que les agents gérés en administration centrale dont les enseignants du privé (programme 143) hors contractuels de courte durée, gérés en centrale.

### Situation au 1<sup>er</sup> janvier 2012 des effectifs sous plafond gérés en administration centrale

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Adjoint administratif	151	142,00	695	643,60	557	520,30	2002	1 879,40	52	49,70	3 457	3 235,00
Adjoint administratif (accueil PNA)			1	1,00	1	1,00	56	53,90			58	55,90
Adjoint technique	1	1,00			65	64,30	317	307,30			383	372,60
Adjoint technique de formation et de recherche	374	356,70									374	356,70
Adjoint technique de laboratoire de l'enseignement			49	42,70							49	42,70
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	3	2,50	25	24,00							28	26,50
Administrateur civil							26	25,30			26	25,30
Agent administratif Mayotte					2	2,00	3	3,00			5	5,00
Agent contractuel - 1 <sup>ère</sup> catégorie							4	4,00			4	4,00
Agent contractuel - 2 <sup>ème</sup> catégorie	1	0,80			6	5,30	12	11,60			19	17,70
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie			2	2,00			1	1,00			3	3,00
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie (ex-Berkanien)					6	2,10	18	11,62			24	13,72
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle			2	2,00	2	2,00	38	36,20			42	40,20
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle	2	2,00					23	22,40			25	24,40
Agent contractuel (Offices)					2	2,00	11	10,70			13	12,70
Agent contractuel CDD services déconcentrés							6	5,70			6	5,70
Agent contractuel d'administration centrale							202	195,60			202	195,60
Agent contractuel de l'enseignement agricole	38	37,70	8	8,00							46	45,70
Agent contractuel de l'enseignement agricole (ex. AGEMA)			1	1,00							1	1,00
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.			1090	870,90							1090	870,90
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.D.	15	15,00	84	82,00							99	97,00
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.			259	218,90							259	218,90
Agent contractuel des services déconcentrés			2	2,00	16	14,70	52	48,60			70	65,30
Agent contractuel du cinéma							1	1,00			1	1,00
Agent d'exploitation des travaux publics de l'Etat							1	1,00			1	1,00
Agent occasionnel d'administration centrale							12	12,00			12	12,00
Agent principal des services techniques d'adm.cent							14	14,00			14	14,00
Agent principal des services techniques des serv. déconcentrés					2	2,00	9	9,00			11	11,00
Agent spécialiste de l'ens.agricole catégorie 2			1	0,00							1	0,00
Agent technique Mayotte					5	5,00	17	17,00			22	22,00
Assistant de service social							1	1,00			1	1,00
Assistant d'enseignement et de recherche cont.	14	14,00									14	14,00
Assistant ingénieur de formation et de recherche	93	89,10			2	2,00	1	1,00			96	92,10

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés							14	13,60			14	13,60
Attaché d'administration	39	37,80	149	146,80	50	49,00	533	519,10	3	3,00	774	755,70
Attaché d'administration (accueil PNA)			1	1,00	1	1,00	9	8,70			11	10,70
Attaché d'administration centrale (CNCA)							4	4,00			4	4,00
Chargé de mission du cabinet							7	7,00			7	7,00
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive			14	14,00							14	14,00
Chargé d'études documentaires	1	1,00					3	3,00			4	4,00
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	4	4,00	16	16,00	7	7,00	47	46,80			74	73,80
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)					7	6,90	78	77,80			85	84,70
Chef de service							9	9,00			9	9,00
Chef de travaux d'école nationale	1	0,80									1	0,80
Collaborateur cabinet ministériel							15	14,00			15	14,00
Conseiller principal d'éducation			305	299,10			7	6,80			312	305,90
Conservateur des bibliothèques	1	1,00									1	1,00
Contrat d'apprentissage administration centrale							3	3,00			3	3,00
Contrôleur des affaires maritimes	1	1,00					1	1,00			2	2,00
Contrôleur des transports terrestres							1	1,00			1	1,00
Contrôleur des travaux publics de l'Etat							10	9,80			10	9,80
Contrôleur du travail							4	4,00			4	4,00
Dessinateurs (service de l'équipement)							3	3,00			3	3,00
Directeur							3	3,00			3	3,00
Directeur adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt					5	5,00					5	5,00
Directeur adjoint des territoires, de l'alimentation et de la mer							1	1,00			1	1,00
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							6	6,00			6	6,00
Directeur de projet							4	3,80			4	3,80
Directeur d'établissement	5	5,00	379	379,00			13	13,00			397	397,00
Directeur général							3	3,00			3	3,00
Directeur général et directeur ens.sup.agri.public	12	12,00									12	12,00
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							21	21,00			21	21,00
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							21	21,00			21	21,00
Enseignant - catégorie I - ingénieur			35	33,56							35	33,56
Enseignant - catégorie II			1 302	1 211,56							1 302	1 211,56
Enseignant - catégorie III			1 353	1 129,79							1 353	1 129,79
Enseignant - catégorie IV			1 922	1 777,63							1 922	1 777,63
Expert de haut niveau							1	1,00			1	1,00
Infirmière(ier)	1	1,00	118	114,60			2	1,80			121	117,40
Informaticien de haute technicité							66	62,90			66	62,90
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	63	61,60	284	275,50	260	252,10	1 380	1 338,40			1 987	1 927,60
Ingénieur de recherche	92	90,10	1	1,00			11	10,90			104	102,00
Ingénieur des mines							1	1,00			1	1,00
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	86	85,20	88	82,70	52	49,50	581	570,60			807	788,00
Ingénieur des Systèmes d'Information et de Communication							1	1,00			1	1,00
Ingénieur des travaux publics de l'Etat							6	6,00			6	6,00
Ingénieur d'études	240	233,40					9	8,80			249	242,20
Ingénieur d'études sanitaires							1	1,00			1	1,00
Ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat							1	1,00			1	1,00

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	25	24,60	2	2,00	359	338,00	230	224,50			616	589,10
Inspecteur de l'enseignement agricole			65	65,00			2	2,00			67	67,00
Inspecteur des services déconcentrés de la DGI	1	1,00					1	1,00			2	2,00
Inspection du travail							33	31,40			33	31,40
Inspection générale de l'agriculture							35	35,00			35	35,00
Lecteur de langues étrangères contractuel	2	2,00									2	2,00
Maître auxiliaire			2	1,50							2	1,50
Maitre Auxiliaire - Catégorie I			28	21,39							28	21,39
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Court			47	38,33							47	38,33
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Long			34	26,83							34	26,83
Maitre Auxiliaire - Catégorie III - Cycle Court			5	3,89							5	3,89
Maître de conférence contractuel	51	49,50									51	49,50
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	510	505,80			1	0,90	2	2,00			513	508,70
Médecin inspecteur de santé publique							1	1,00			1	1,00
Ministre							1	1,00			1	1,00
Ouvrier d'Etat mensualisé hydraulique							14	14,00			14	14,00
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire					1	1,00					1	1,00
Personnel du cabinet non-titulaire							1	1,00			1	1,00
Préposé sanitaire contractuel					18	17,00					18	17,00
Préposé sanitaire non titulaire					344	332,70					344	332,70
Président de section du C.G.A.A.E.R.							7	7,00			7	7,00
Prof. bi-admissible à l'agrégation de l'Educ.Nat.	1	1,00	23	21,80							24	22,80
Professeur agrégé	7	6,80	107	106,20							114	113,00
Professeur agrégé d'éducation physique et sportive	1	1,00	14	13,10							15	14,10
Professeur certifié de l'enseignement agricole	55	54,70	3156	3 025,22	1	1,00	62	60,70			3 274	3 141,62
Professeur contractuel	5	4,50									5	4,50
Professeur de lycée professionnel agricole	15	14,80	2610	2 500,50	3	2,80	74	72,90			2 702	2 591,00
Professeur d'éducation physique et sportive	7	7,00	177	170,90							184	177,90
Professeur d'ens.général de collège Educ.nationale			1	1,00			1	1,00			2	2,00
Professeur des écoles			4	4,00			1	1,00			5	5,00
Professeur enseignement supérieur	332	331,60					1	1,00			333	332,60
Secrétaire administratif	112	107,10	340	318,50	217	205,30	1 441	1 366,30	42	41,20	2 152	2 038,40
Secrétaire administratif (accueil PNA)			2	2,00	4	4,00	48	45,40			54	51,40
Secrétaire général							1	1,00			1	1,00
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	10	10,00									10	10,00
Secrétaire général du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00
Sous-directeur							8	8,00			8	8,00
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux			1	1,00	29	27,70	870	841,80			900	870,50
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles			1	1,00	143	137,00	772	743,50	1	1,00	917	882,50
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	2	1,80			2 391	2 292,50	158	152,90	2	2,00	2 553	2 449,20
Technicien de formation et de recherche	362	343,20	1	1,00	2	2,00	4	4,00			369	350,20
Technicien de laboratoire de l'enseignement			167	156,50							167	156,50
Technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole			204	198,80			1	1,00			205	199,80

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Technicien opérationnel de l'Office national des forêts							6	5,90			6	5,90
Technicien sanitaire					1	1,00	2	2,00			3	3,00
Technicien supérieur : spécialité C.E.A.P.F.							2	2,00			2	2,00
Technicien supérieur de l'équipement							35	33,90			35	33,90
Technicien supérieur forestier					1	1,00	2	2,00			3	3,00
Vétérinaire inspecteur non titulaire					568	309,61					568	309,61
Vice-président du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00
Volontaire service civique dans les DOM							8	8,00			8	8,00
<b>Total</b>	<b>2 736</b>	<b>2 661,10</b>	<b>15 177</b>	<b>14 060,79</b>	<b>5 131</b>	<b>4 666,71</b>	<b>9 533</b>	<b>9 156,32</b>	<b>100</b>	<b>96,90</b>	<b>32 677</b>	<b>30 641,82</b>

EP = effectifs physiques et ETP : équivalent temps plein

### Situation au 1<sup>er</sup> janvier 2011 des effectifs sous plafond gérés en administration centrale

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Adjoint administratif	166	156,80	716	665,70	605	566,00	2 187	2 061,60	49	46,40	3 723	3 496,50
Adjoint administratif (accueil PNA)			1	1,00	1	1,00	40	37,00			42	39,00
Adjoint technique	1	1,00			64	63,40	366	355,90			431	420,30
Adjoint technique de formation et de recherche	402	386,80					1	1,00			403	387,80
Adjoint technique de laboratoire de l'enseignement			61	54,30							61	54,30
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	3	2,50	28	28,00							31	30,50
Administrateur civil							29	28,30			29	28,30
Agent administratif Mayotte					2	2,00	3	3,00			5	5,00
Agent contractuel - 1 <sup>ère</sup> catégorie							5	5,00			5	5,00
Agent contractuel - 2 <sup>ème</sup> catégorie	1	0,80			6	5,30	13	12,60			20	18,70
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie			2	2,00			1	0,60			3	2,60
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie (ex-Berkanien)					6	2,10	20	12,79			26	14,89
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle	2	1,80	2	2,00	2	2,00	50	47,80			56	53,60
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle	1	1,00					25	24,80			26	25,80
Agent contractuel (génie rural)	2	2,00			10	9,80	90	87,30			102	99,10
Agent contractuel (Offices)					6	5,60	25	22,80			31	28,40
Agent contractuel CDD services déconcentrés							7	6,40			7	6,40
Agent contractuel d'administration centrale							218	211,50			218	211,50
Agent contractuel de l'enseignement agricole	33	32,50	10	10,00							43	42,50
Agent contractuel de l'enseignement agricole (ex. AGEMA)			1	1,00							1	1,00
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.			927	736,90							927	736,90
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.D.	15	15,00	41	40,20							56	55,20
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.	1	1,00	272	229,10							273	230,10
Agent contractuel des services déconcentrés			2	2,00	21	19,00	55	51,85			78	72,85
Agent contractuel du cinéma							1	1,00			1	1,00
Agent d'exploitation des travaux publics de l'Etat							1	1,00			1	1,00
Agent occasionnel d'administration centrale							8	7,50			8	7,50
Agent occasionnel des services déconcentrés					1	1,00					1	1,00
Agent principal des services techniques d'adm.cent							14	14,00			14	14,00
Agent principal des services techniques des services déconcentrés					2	2,00	9	9,00			11	11,00

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Agent spécialiste de l'ens.agricole catégorie 2			1	0,00							1	0,00
Agent technique Mayotte					5	5,00	18	18,00			23	23,00
Agent vacataire de l'enseignement			1	1,00							1	1,00
Assistant de service social							1	1,00			1	1,00
Assistant d'enseignement et de recherche cont.	10	10,00									10	10,00
Assistant ingénieur de formation et de recherche	89	85,30			2	2,00	2	1,80			93	89,10
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés							11	10,20			11	10,20
Attaché d'administration	37	35,70	151	149,40	50	48,80	512	499,50	6	5,80	756	739,20
Attaché d'administration (accueil PNA)			1	1,00	1	1,00	6	5,80			8	7,80
Attaché d'administration centrale (CNCA)							4	4,00			4	4,00
Cadre d'emplois 4							1	1,00			1	1,00
Chargé de mission du cabinet							6	6,00			6	6,00
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive			15	15,00							15	15,00
Chargé d'études documentaires	1	1,00					3	3,00			4	4,00
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	5	5,00	17	17,00	8	8,00	50	49,80			80	79,80
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)					7	6,90	82	81,70			89	88,60
Chef de service							7	7,00			7	7,00
Chef de travaux d'école nationale	2	1,80									2	1,80
Collaborateur cabinet ministériel							16	15,00			16	15,00
Conseiller principal d'éducation	1	1,00	307	302,00			7	6,90			315	309,90
Conservateur des bibliothèques	1	1,00									1	1,00
Contrat d'apprentissage administration centrale							5	5,00			5	5,00
Contrôleur des transports terrestres							1	1,00			1	1,00
Contrôleur des travaux publics de l'Etat							10	10,00			10	10,00
Contrôleur du travail							4	4,00			4	4,00
Contrôleur sanitaire					575	553,40	17	15,60			592	569,00
Directeur							3	3,00			3	3,00
Directeur de l'agriculture et de la forêt							7	7,00			7	7,00
Directeur de projet							4	3,80			4	3,80
Directeur délégué de l'agriculture et de la forêt							1	1,00			1	1,00
Directeur départemental des services vétérinaires					1	1,00					1	1,00
Directeur des services vétérinaires					3	3,00					3	3,00
Directeur d'établissement	4	4,00	385	385,00			11	11,00			400	400,00
Directeur général							3	3,00			3	3,00
Directeur général et directeur ens.sup.agri.public	11	11,00									11	11,00
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							21	21,00			21	21,00
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							22	22,00			22	22,00
Enseignant - catégorie I - agrégé			1	0,50							1	0,50
Enseignant - catégorie I - ingénieur			37	34,11							37	34,11
Enseignant - catégorie II			1 231	1 145,10							1 231	1 145,10
Enseignant - catégorie III			1 515	1 293,78							1 515	1 293,78
Enseignant - catégorie IV			1 837	1 698,01							1 837	1 698,01
Enseignant - hors catégorie (catégorie VI)			2	2,00							2	2,00
Expert de haut niveau							1	1,00			1	1,00
Infirmière(ier)	1	1,00	162	156,40			2	2,00			165	159,40
Informaticien de haute technicité							69	66,30			69	66,30
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	60	58,30	280	270,80	262	253,60	1 429	1 382,20			2 031	1 964,90

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Ingénieur de recherche	98	95,80					12	12,00			110	107,80
Ingénieur des mines							1	1,00			1	1,00
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	103	99,90	105	98,60	49	46,90	634	625,30			891	870,70
Ingénieur des Systèmes d'Information et de Communication							1	1,00			1	1,00
Ingénieur des travaux publics de l'Etat							9	9,00			9	9,00
Ingénieur d'études	185	178,60					5	5,00			190	183,60
Ingénieur d'études sanitaires							1	1,00			1	1,00
Ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat							1	1,00			1	1,00
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	26	25,60	2	2,00	377	353,90	225	219,40			630	600,90
Inspecteur de l'enseignement agricole			67	67,00			2	2,00			69	69,00
Inspecteur des services déconcentrés de la DGI							1	1,00			1	1,00
Inspection du travail							41	40,20			41	40,20
Inspection générale de l'agriculture							36	36,00			36	36,00
Lecteur de langues étrangères contractuel	2	2,00									2	2,00
Maître auxiliaire			2	1,50							2	1,50
Maitre Auxiliaire - Catégorie I			16	12,06							16	12,06
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Court			52	41,67							52	41,67
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Long			37	27,78							37	27,78
Maitre Auxiliaire - Catégorie III - Cycle Court			6	4,89							6	4,89
Maitre Auxiliaire - Catégorie III - Cycle Long			1	0,50							1	0,50
Maître de conférence contractuel	55	52,50									55	52,50
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	503	499,00			1	0,80	2	2,00			506	501,80
Médecin inspecteur de santé publique							1	1,00			1	1,00
Ministre							1	1,00			1	1,00
Ouvrier d'Etat mensualisé hydraulique							19	19,00			19	19,00
Personnel du cabinet non-titulaire							1	1,00			1	1,00
Préposé sanitaire contractuel					18	17,00					18	17,00
Préposé sanitaire non titulaire					299	287,14					299	287,14
Président de section du CGAAER							7	7,00			7	7,00
Prof. bi-admissible à l'agrégation de l'Educ.Nat.	1	1,00	21	20,40							22	21,40
Professeur agrégé	9	8,60	111	110,40			1	1,00			121	120,00
Professeur agrégé d'éducation physique et sportive	1	1,00	16	15,60							17	16,60
Professeur associé	1	1,00									1	1,00
Professeur certifié de l'enseignement agricole	59	56,70	3 252	3 120,31	1	1,00	62	60,20			3 374	3 238,21
Professeur contractuel	5	4,50									5	4,50
Professeur de lycée professionnel agricole	23	22,60	2 595	2 505,60	2	1,80	73	72,10			2 693	2 602,10
Professeur d'éducation physique et sportive	7	7,00	192	185,90							199	192,90
Professeur d'ens.général de collège Educ.nationale			1	1,00			1	1,00			2	2,00
Professeur des écoles			5	5,00			1	1,00			6	6,00
Professeur enseignement supérieur	324	323,60					1	1,00			325	324,60
Secrétaire administratif	114	108,90	338	317,90	220	208,10	1 445	1 374,80	33	32,60	2 150	2 042,30
Secrétaire administratif (accueil PNA)			2	2,00	2	2,00	27	25,80			31	29,80
Secrétaire général							1	1,00			1	1,00
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	11	11,00									11	11,00
Secrétaire général du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00
Sous-directeur							6	6,00			6	6,00

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Sous-directeur							6	6,00			6	6,00
Technicien de formation et de recherche	374	354,20	1	1,00	1	1,00	1	1,00			377	357,20
Technicien de laboratoire de l'enseignement			157	146,80							157	146,80
Technicien de l'environnement					1	1,00					1	1,00
Technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole			190	184,30							190	184,30
Technicien opérationnel de l'Office national des forêts							8	7,70			8	7,70
Technicien sanitaire					1	1,00	2	2,00			3	3,00
Technicien supérieur : spécialité C.E.A.P.F.							3	3,00			3	3,00
Technicien supérieur : spécialité génie rural					12	12,00	591	570,60			603	582,60
Technicien supérieur : spécialité techniques agricoles	3	3,00	1	1,00	135	130,30	752	725,50	1	0,80	892	860,60
technicien supérieur : spécialité travaux forestiers			1	1,00	15	14,20	329	319,70			345	334,90
technicien supérieur : spécialité vétérinaire	2	2,00			1872	1801,40	136	132,30			2010	1935,70
Technicien supérieur de l'équipement					1	1,00	26	25,10			27	26,10
Technicien supérieur forestier					1	1,00	1	1,00			2	2,00
Vétérinaire inspecteur non titulaire					526	298,89					526	298,89
Vice-président du CGAAER							1	1,00			1	1,00
<b>Total</b>	<b>2 755</b>	<b>2 674,80</b>	<b>15 177</b>	<b>14 117,50</b>	<b>5 174</b>	<b>4 742,33</b>	<b>9 973</b>	<b>9 591,04</b>	<b>89</b>	<b>85,60</b>	<b>33 168</b>	<b>31 211,27</b>

EP = effectifs physiques et ETP : équivalent temps plein

## VI. Exécution budgétaire

### Présentation générale

#### Crédits

La loi de finances (après prise en compte de la loi de finances rectificative, des transferts en gestion et des fonds de concours) autorisait une dépense de 1 926 056 492 € pour l'année 2011 (le transfert en provenance du MEEDDTL inclus ; ce transfert correspond essentiellement à des remboursements pour des personnels payés par le MAAPRAT en DOM, parce qu'ils ne figurent pas encore sur la délégation de gestion). 1 925 176 639 € ont été utilisés, fongibilités asymétriques\* comprises, pour couvrir la masse salariale, soit 99,95% des crédits. La fongibilité asymétrique correspond aux besoins suivants : 23,4 M€ au titre de la subvention dite "article 44" qui est versée aux établissements d'enseignement privé à partir du titre 3.

#### Effectifs

La loi de finances autorisait un potentiel maximum de 32 279 ETPT pour l'année 2011. 32 255 ETPT ont été utilisés, dont 701 ETPT pour les contrats de courte durée, soit 99,93% du plafond ouvert globalement pour le MAAPRAT.

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

## Synthèse sur les effectifs en 2011

Source India Ode

## Exécution en ETPT par programme

Programme	A admin.	A techn.	B-C admin.	B-C techn.	Enseignants	Total ETPT consommés	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	71	541	266	729	1 078	2 685	2 676	100,34%
143 - Enseignement technique agricole	627	368	1 109	538	12 110	14 752	14 876	99,17%
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	88	941	774	2 985	3	4 791	4 742	101,03%
215 - Conduite et pilotage de l'alimentation	1 193	2 448	3 665	2 576	145	10 027	9 985	100,42%
<b>Total</b>	<b>1 979</b>	<b>4 298</b>	<b>5 814</b>	<b>6 828</b>	<b>13 336</b>	<b>32 255</b>	<b>32 279</b>	<b>99,93%</b>

## Permanents 2011 en ETPT par programme

Programme	A admin.	A techn.	B-C admin.	B-C techn.	Enseignants	Total ETPT consommés	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	71	541	266	729	1 078	2 685	2 676	100,34%
143 - Enseignement technique agricole	627	368	1 102	405	11 999	14 501	14 626	99,15%
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	188	941	767	2 856	3	4 655	4 589	101,44%
215 - Conduite et pilotage de l'alimentation	1 193	2 448	3 644	2 283	145	9 713	9 559	101,61%
<b>Total</b>	<b>1 979</b>	<b>4 298</b>	<b>5 779</b>	<b>6 273</b>	<b>13 225</b>	<b>31 554</b>	<b>31 450</b>	<b>100,33%</b>

## Contractuels de courte durée 2011 en ETPT par programmes

Programme	A admin.	A techn.	B-C admin.	B-C techn.	Enseignants	Total ETPT consommés	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	-	-	-	-	-	-	-	-
143 - Enseignement technique agricole			7	133	111	251	250	100,40%
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation			7	129		136	153	88,89%
215 - Conduite et pilotage de l'alimentation			21	293		314	426	73,71%
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>35</b>	<b>555</b>	<b>111</b>	<b>701</b>	<b>829</b>	<b>84,56%</b>

# Les mouvements du personnel

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

Situations	Entrées		Sorties	
	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires
Congé formation	11	40	12	36
Congé grave maladie	8		8	
Congé longue durée		20		25
Congé longue maladie		76		104
Congé parental	15	39	16	47
Congé pour convenance personnelle	21		41	
Décès			4	34
Détachement		54		143
Disponibilité		50		66
Fin de contrat			888	
Licenciement : refus titularisation après stage				3
Radiation des cadres : démission				25
Radiation du corps				28
Recrutements	1050	281		
Retraite			102	791

## II. Schéma d'emploi 2011 par programme et catégorie ( ETP)

Catégorie d'emplois	Prog.142	Prog.143	Prog. 206	Prog. 215	Total
A administratifs	-1	-21	-3	-26	-51
A techniques	-4	-22	-7	-142	-175
B et C administratifs	-12	-2	-23	-230	-267
B et C techniques	-5	13	-73	-64	-129
Enseignants	19	-46	-1	-8	-36
<b>Total</b>	<b>-3</b>	<b>-78</b>	<b>-107</b>	<b>-470</b>	<b>-658</b>

### III. Recrutement par voie de concours externe

99,5% des inscriptions aux concours internes et externes, se font de manière dématérialisée, via Télémaque, le site web des concours du ministère chargé de l'agriculture.

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

##### Candidats inscrits et présents

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Candidats inscrits	Candidats présents	Répart. par sexe		Répartition par tranche d'âge			
			H	F	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>catégorie A</b>	<b>1 407</b>	<b>816</b>	<b>280</b>	<b>536</b>	<b>363</b>	<b>321</b>	<b>123</b>	<b>9</b>
ISPV	34	31	9	22	5	17	9	0
I- ESPV (élèves vétérinaires)	11	8	0	8	8	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	4	1	0	1	1	0	0	0
Ingénieur de recherche	67	67	27	40	10	41	13	3
Conseiller principal d'éducation	367	174	45	129	98	64	12	0
PCEA	352	159	64	95	128	27	4	0
PLPA	362	184	66	118	87	78	19	0
Professeurs de l'ESA	22	21	10	11	0	8	9	4
Maître de conférence	188	171	59	112	26	86	57	2
<b>Catégorie B</b>	<b>559</b>	<b>298</b>	<b>166</b>	<b>132</b>	<b>177</b>	<b>101</b>	<b>14</b>	<b>6</b>
TEPETA IBA	138	91	76	15	34	43	10	4
TSS	421	207	90	117	143	58	4	2
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>1 966</b>	<b>1 174</b>	<b>446</b>	<b>668</b>	<b>540</b>	<b>422</b>	<b>137</b>	<b>15</b>

##### Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répart. par sexe		Répartition par tranche d'âge			
		H	F	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>137</b>	<b>56</b>	<b>81</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>21</b>	<b>4</b>
ISPV	3	1	2	1	2	0	0
I- ESPV (élèves vétérinaires)	4	0	4	4	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieur de recherche	13	4	9	1	10	2	0
Conseiller principal d'éducation	8	2	6	3	4	1	0
PCEA	22	6	16	19	3	0	0
PLPA	36	14	22	17	15	4	0
Professeurs de l'ESA	19	9	10	0	8	8	3
Maître de conférence	32	20	12	11	14	6	1
<b>Catégorie B</b>	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
TEPETA IBA	10	10	0	4	6	0	0
TSS	27	11	16	16	9	1	1
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>174</b>	<b>77</b>	<b>97</b>	<b>76</b>	<b>71</b>	<b>22</b>	<b>5</b>

## Niveau de diplôme des candidats reçus sur liste principale

	Répartition par niveau de diplôme								
	Candidats reçus LP	Sans diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
<b>Catégorie A</b>	<b>137</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>44</b>	<b>65</b>
ISPV	3	0	0	0	0	0	0	0	3
I- ESPV (élèves vétos)	4	0	0	0	0	0	0	4	0
I- ESPV (élèves non vétos)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieur de recherche	13	0	0	0	0	0	0	2	11
Conseiller principal d'éduc.	8	0	0	0	0	0	4	4	0
PCEA	22	0	0	0	0	0	13	9	0
PLPA	36	0	0	0	0	5	6	25	0
Professeurs de l'ESA	19	0	0	0	0	0	0	0	19
Maître de conférence	32	0	0	0	0	0	0	0	32
<b>Catégorie B</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
TEPETA IBA	10	0	0	0	5	5	0	0	0
TSS	27	0	0	3	9	6	3	6	0
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>174</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>50</b>	<b>65</b>

Les femmes participent de façon majoritaire aux concours externes : elles représentent 60% des candidats présents, excepté pour le concours de TEPETA et les concours de l'enseignement supérieur. 55% des candidats reçus sont des femmes également. La population des candidats présents est jeune puisque 48% a moins de 30 ans et 87% moins de 40 ans. Les mêmes tendances mais moins prononcées se dégagent sur les candidats reçus, excepté pour le corps de professeur de l'enseignement supérieur agricole pour lesquels les candidats reçus sont nettement plus âgés.

Au cours des trois dernières années, on observe un rajeunissement des candidats présents et reçus et une baisse significative du nombre de candidats inscrits et présents, surtout sur les concours de l'enseignement (CPE, PCEA, PLPA).

Le taux de présence est faible : 55%, alors que la pression de sélection est en forte baisse.

NB : les données relatives au concours de recrutement externe d'IAE élève ne sont pas disponibles.

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

## Changement de corps et titularisation en 2011

	Répartition par sexe et âge des candidats inscrits et présents		Répart. par sexe		Répartition par tranche d'âge			
	Candidats inscrits	Candidats présents	H	F	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>1 161</b>	<b>941</b>	<b>425</b>	<b>516</b>	<b>50</b>	<b>446</b>	<b>362</b>	<b>83</b>
IPEF interne	261	220	165	55	nc	nc	nc	nc
Ingénieur de recherche interne	98	98	40	58	0	31	42	25
IAE élève concours interne	7	6	6	0	1	5	0	0
IAE examen professionnel	256	219	146	73	0	96	116	7
ISPV interne	19	16	5	11	0	4	8	4
Attaché requalification	230	176	37	139	2	56	77	41
CPE concours interne	161	121	51	70	28	81	12	0
PCEA concours interne	108	76	43	33	3	60	11	2
PLPA concours interne	282	229	97	132	16	113	96	4
<b>Catégorie B</b>	<b>1 444</b>	<b>1 125</b>	<b>212</b>	<b>913</b>	<b>11</b>	<b>345</b>	<b>470</b>	<b>299</b>
SA requalification	966	728	48	680	5	184	324	215
TEPETA IBA concours interne	55	43	38	5	1	31	8	3
TSS concours interne	71	54	21	33	5	32	11	6
TSS examen professionnel	352	300	105	195	0	98	127	75
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>2 605</b>	<b>2 066</b>	<b>637</b>	<b>1 429</b>	<b>61</b>	<b>791</b>	<b>832</b>	<b>382</b>

A la session 2011 du concours interne des IPEF, les personnels issus du MAAPRAT ont représenté 23% des candidats présents, 29% des candidats admissibles et 8% des lauréats (soit 1 IAE). Toutefois 2 autres lauréats sont issus de l'ONF qui est sous la tutelle du MAAPRAT et du MEDDTL.

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

	Candidats reçus LP	Répart. par sexe		Répartition par tranche d'âge			
		H	F	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>117</b>	<b>66</b>	<b>51</b>	<b>7</b>	<b>64</b>	<b>29</b>	<b>4</b>
IPEF interne	13	8	5	nc	nc	nc	nc
Ingénieur de recherche interne	8	2	6	0	6	2	0
IAE élève concours interne	5	5	0	1	4	0	0
IAE examen professionnel	23	14	9	0	14	8	1
ISPV interne	1	1	0	0	1	0	0
Attaché requalification	4	3	1	0	3	1	0
CPE concours interne	4	2	2	0	4	0	0
PCEA concours interne	14	8	6	0	10	3	1
PLPA concours interne	45	23	22	6	22	15	2
<b>Catégorie B</b>	<b>64</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>19</b>	<b>5</b>
SA requalification	18	0	18	1	7	9	1
TEPETA IBA concours interne	10	10	0	0	9	1	0
TSS concours interne	15	11	4	3	5	4	3
TSS examen professionnel	21	10	11	0	15	5	1
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>181</b>	<b>97</b>	<b>84</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>9</b>

## Répartition par niveau de diplôme des candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par niveau de diplôme							
		sans diplôme	inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
<b>Catégorie A</b>	<b>117</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>3</b>
IPEF interne	13	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
Ingénieur de recherche interne	8	0	0	0	0	0	3	3	2
IAE élève concours interne	5	0	0	0	1	2	1	1	0
IAE examen professionnel	23	1	0	1	14	3	0	4	0
ISPV interne	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Attaché requalification	4	0	0	0	0	0	2	2	0
CPE concours interne	4	0	0	0	0	2	0	2	0
PCEA concours interne	14	0	0	0	0	6	3	5	0
PLPA concours interne	45	0	0	0	5	16	7	17	0
<b>Catégorie B</b>	<b>64</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
SA requalification	18	0	0	8	4	3	1	2	0
TEPETA IBA concours interne	10	1	1	1	4	2	1	0	0
TSS concours interne	15	0	1	4	5	1	3	1	0
TSS examen professionnel	21	0	0	3	14	2	1	1	0
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>181</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>47</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>3</b>

Les femmes participent de façon majoritaire aux opérations organisées dans ce cadre : elles représentent environ 70% des candidats présents, cela d'autant plus que les corps permettant d'accéder à ces concours sont fortement féminisés comme celui des SA ou des attachés a contrario de la situation pour les IAE ou des IPEF. Mais seulement 45% 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 le 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 CPE, PCEA et PLPA pour lesquels les candidats sont plus jeunes. Les mêmes tendances se dégagent sur les candidats reçus avec une population globalement plus jeune.

Au cours des 3 dernières années, le nombre de candidats inscrits est relativement stable le taux de présence reste moyen autour de 75% avec un taux de pression élevé qui reste supérieur à 10.

## Avancement de grade

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

	Candidats inscrits	Candidats présents	Répart. par sexe		Répartition par tranche d'âge			
			H	F	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>149</b>	<b>141</b>	<b>76</b>	<b>65</b>	<b>1</b>	<b>53</b>	<b>63</b>	<b>24</b>
Attaché principal	137	129	69	60	1	53	57	18
Ingénieur de recherche hors classe	12	12	7	5	0	0	6	6
<b>Catégorie B</b>	<b>593</b>	<b>536</b>	<b>109</b>	<b>427</b>	<b>2</b>	<b>168</b>	<b>238</b>	<b>128</b>
SA classe exceptionnelle	84	79	6	73	0	6	36	37
SA classe supérieure	387	342	50	292	2	109	154	77
TEPETA classe principale	42	41	26	15	0	31	8	2
Tech. de laboratoire cl. supérieure	22	16	3	13	0	8	7	1
Technicien de formation et de rech. de classe exceptionnelle	58	58	24	34	0	14	33	11
<b>Catégorie C</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>7</b>
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> classe	37	35	5	30	1	7	20	7
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>779</b>	<b>712</b>	<b>190</b>	<b>522</b>	<b>4</b>	<b>228</b>	<b>321</b>	<b>159</b>

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

	Candidats reçus LP	Répart. par sexe		Répartition par tranche d'âge			
		H	F	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et +
<b>Catégorie A</b>	<b>38</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>8</b>
Attaché principal	33	18	15	0	16	14	3
Ingénieur de recherche hors classe	5	2	3	0	0	0	5
<b>Catégorie B</b>	<b>90</b>	<b>22</b>	<b>68</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>19</b>
SA classe exceptionnelle	36	3	33	0	3	15	18
SA classe supérieure	19	2	17	0	10	9	0
TEPETA classe principale	16	11	5	0	12	4	0
Tech. de laboratoire cl. supérieure	5	1	4	0	3	2	0
Technicien de formation et de rech. de classe exceptionnelle	14	5	9	0	7	6	1
<b>Catégorie C</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>6</b>
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> classe	24	3	21	1	5	12	6
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>152</b>	<b>45</b>	<b>107</b>	<b>1</b>	<b>56</b>	<b>62</b>	<b>33</b>

## Répartition par niveau de diplôme des candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par niveau de diplôme							
		sans diplôme	inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
<b>Catégorie A</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>3</b>
Attaché principal	33	0	2	2	2	3	11	13	0
Ingénieur de recherche hors classe	5	0	0	0	1	0	0	1	3
<b>Catégorie B</b>	<b>90</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
SA classe exceptionnelle	36	0	11	16	8	1	0	0	0
SA classe supérieure	19	0	1	4	3	2	6	3	0
TEPETA classe principale	16	0	0	1	8	5	2	0	0
Tech. de labo cl. supérieure	5	0	0	0	3	1	1	0	0
Tech. de formation et de rech. de classe exceptionnelle	14	0	0	4	4	2	3	1	0
<b>Catégorie C</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoint administratif 1 <sup>re</sup> cl.	24	1	13	8	2	0	0	0	0
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>35</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>3</b>

Les femmes participent de façon majoritaire : elles représentent 70% des candidats présents, excepté pour la catégorie A et le corps des TSS fortement masculinisé. 70% des candidats reçus sont des femmes excepté pour la catégorie A et les TSS. 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 en légère baisse, avec un taux de présence élevé de 92% et la pression de sélection relativement stable et reste inférieure à 5.

On note également des candidats présents et reçus de plus en plus jeunes, la sélection joue bien son rôle complémentaire de la liste d'aptitude.

Le niveau de diplôme est plus hétérogène.

## Concours interne à caractère professionnel d'IPEF - 2011

Le concours interne d'accès au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) est organisé par le MEDDTL à l'heure de la réalisation du bilan social 2011 le ministère chargé de l'agriculture ne dispose pas de l'ensemble des données statistiques, néanmoins, pour information, voici les données relatives aux candidats de la session 2011.

## Candidats présents

MEDDTL	134
MAAPRAT	52
ING RECH	2
IGN	11
DGAC	3
METEO	18
<b>Total</b>	<b>220</b>

## Candidats admissibles

MEDDTL	21
MAAPRAT	9
IGN	1
<b>Total</b>	<b>31</b>

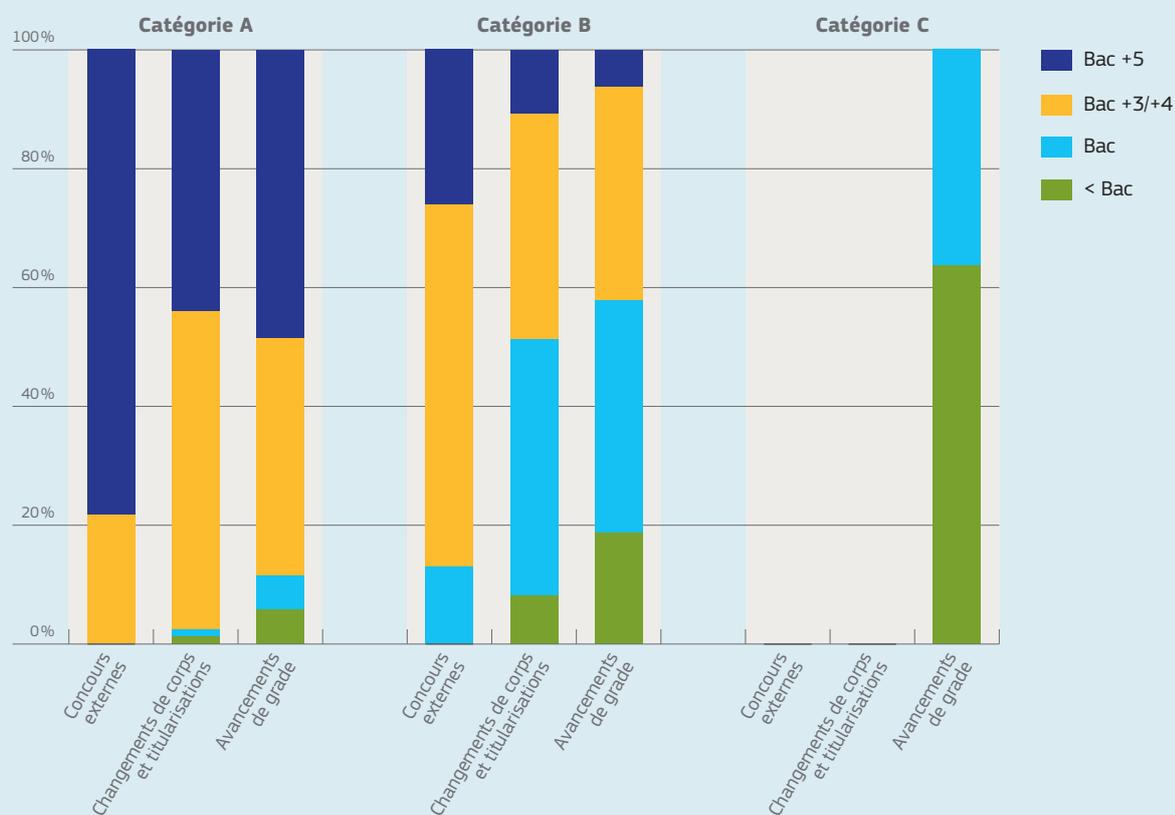
A la session 2011 du concours interne des IPEF, les personnels issus du MAAPRAT ont représenté 23% des candidats présents, 29% des candidats admissibles et 8% des lauréats (soit 1 IAE). Toutefois 2 autres lauréats sont issus de l'ONF qui est sous la tutelle du MAAPRAT et du MEDDTL.

## NIVEAU DE DIPLÔME DES CANDIDATS

Le niveau de diplôme des lauréats est plus élevé que celui qui est requis, cette situation s'observe pour les 3 catégories et quel que soit le type de concours.

Les modalités d'épreuve des opérations de promotion par voie de concours internes et d'examens professionnels permettent à des agents n'ayant pas le niveau de diplôme requis pour le concours externe d'en être bénéficiaire pour la catégorie B comme pour la catégorie A. Les modalités des opérations d'avancement de grade permettent à ces mêmes populations de réussir dans des proportions plus favorables.

Niveau de diplôme des candidats admis aux concours et examens professionnels en 2011



## V. Changement de corps et de grade

		Changement de corps			Changement de grade		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Intra catégorie A</b>	Adm. centrale	35	31	66	45	33	<b>78</b>
	Enseignement	217	311	528	689	794	<b>1 483</b>
	Services déc.	38	45	83	124	67	<b>191</b>
	<b>Total</b>	<b>290</b>	<b>387</b>	<b>677</b>	<b>858</b>	<b>894</b>	<b>1 752</b>
<b>Donnant accès à la cat. A</b>	Adm. centrale		1	1			
	Enseignement	17	58	75			
	Services déc.	18	5	23			
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>64</b>	<b>99</b>			
<b>Intra catégorie B</b>	Adm. centrale	19	24	43	67	86	<b>153</b>
	Enseignement	6	4	10	75	116	<b>191</b>
	Services déc.	657	333	990	2 203	2 241	<b>4 444</b>
	<b>Total</b>	<b>682</b>	<b>361</b>	<b>1 043</b>	<b>2 345</b>	<b>2 443</b>	<b>4 788</b>
<b>Donnant accès à la cat. B</b>	Adm. centrale	4	9	13			
	Enseignement	12	17	29			
	Services déc.	27	49	76			
	<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>75</b>	<b>118</b>			
<b>Intra catégorie C</b>	Adm. centrale		4	4	10	14	<b>24</b>
	Enseignement		6	6	20	87	<b>107</b>
	Services déc.	13	32	45	29	125	<b>154</b>
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>42</b>	<b>55</b>	<b>59</b>	<b>226</b>	<b>285</b>
<b>Total</b>	<b>Adm. centrale</b>	<b>58</b>	<b>69</b>	<b>127</b>	<b>122</b>	<b>133</b>	<b>255</b>
	<b>Enseignement</b>	<b>252</b>	<b>396</b>	<b>648</b>	<b>784</b>	<b>997</b>	<b>1 781</b>
	<b>Services déc.</b>	<b>753</b>	<b>464</b>	<b>1 217</b>	<b>2 356</b>	<b>2 433</b>	<b>4 789</b>
	<b>Total</b>	<b>1 063</b>	<b>929</b>	<b>1 992</b>	<b>3 262</b>	<b>3 563</b>	<b>6 825</b>

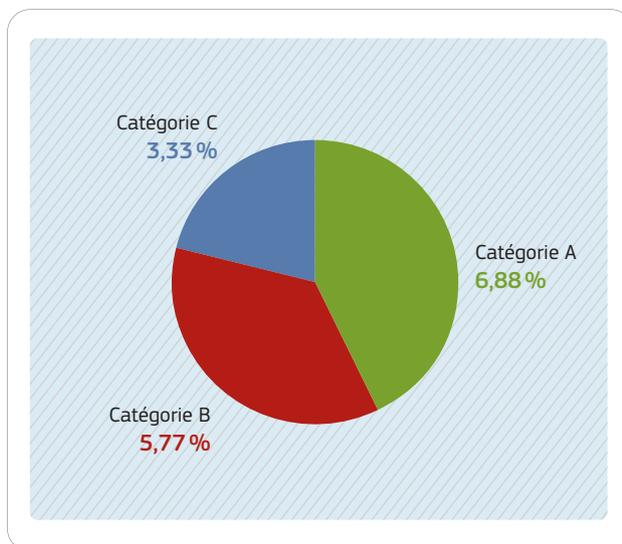
## VI. Mobilité

### Données quantitatives

		Lieu d'arrivée				Total
		Administration centrale	Ile de France	Intra régions	Inter région	
<b>Administration centrale</b>	Catégorie A	118	11		20	149
	Catégorie B	30	1		7	38
	Catégorie C	20	0		7	27
	<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>214</b>
<b>Ile de France</b>	Catégorie A	18	36		104	158
	Catégorie B	3	9		20	32
	Catégorie C	0	5		1	6
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>0</b>	<b>125</b>	<b>196</b>
<b>Régions</b>	Catégorie A	40	20	483	527	1070
	Catégorie B	2	8	134	251	395
	Catégorie C	1	1	20	96	118
	<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>29</b>	<b>637</b>	<b>874</b>	<b>1583</b>
<b>Total général</b>		<b>232</b>	<b>91</b>	<b>637</b>	<b>1033</b>	<b>1993</b>

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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre	1 377	465	151	1 993
Pourcentage	6,88 %	5,77 %	3,33 %	6,11 %

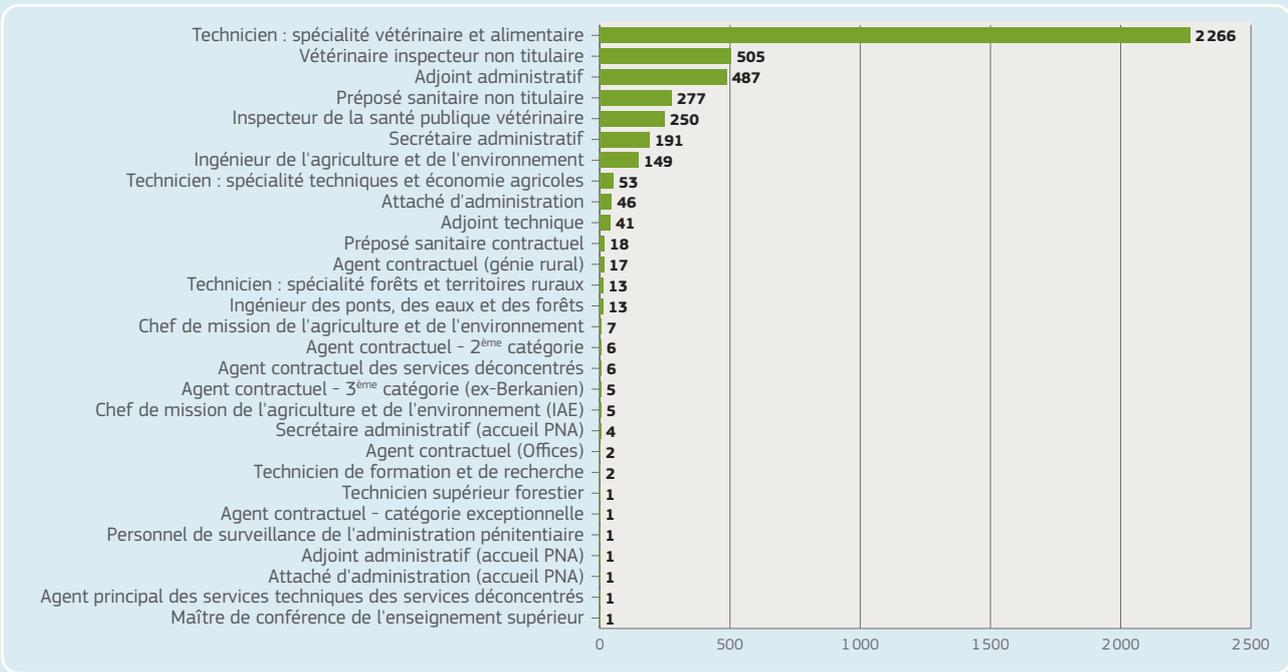


# FOCUS

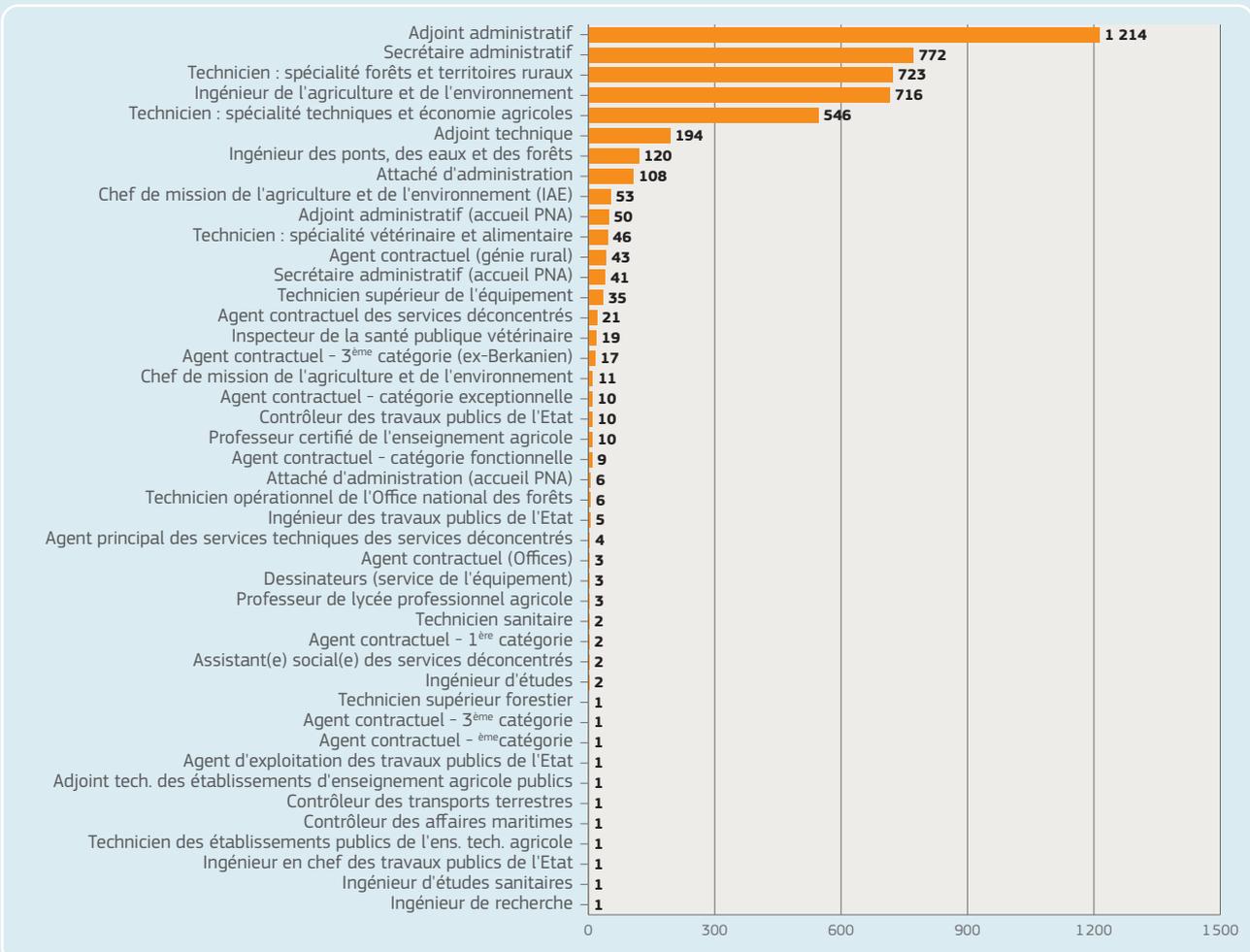
## INDICATEURS CONCERNANT LES EFFECTIFS DU MINISTÈRE AFFECTÉS EN DDI

Libellé corps	DDPP / DDCSPP	DDT / DDTM	Total
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	13	120	133
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	250	19	269
Attaché d'administration	46	108	154
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	149	716	865
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	5	53	58
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	7	11	18
Ingénieur d'études		2	2
Ingénieur de recherche		1	1
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	1		1
Ingénieur d'études sanitaires		1	1
Professeur certifié de l'enseignement agricole		10	10
Professeur de lycée professionnel agricole		3	3
Ingénieur des travaux publics de l'Etat		5	5
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés		2	2
Secrétaire administratif	191	772	963
Ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat		1	1
Agent principal des services techniques des services déconcentrés	1	4	5
Technicien de formation et de recherche	2		2
Technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole		1	1
Technicien opérationnel de l'Office national des forêts		6	6
Attaché d'administration (accueil PNA)	1	6	7
Secrétaire administratif (accueil PNA)	4	41	45
Adjoint administratif (accueil PNA)	1	50	51
Contrôleur des affaires maritimes		1	1
Contrôleur des transports terrestres		1	1
Contrôleur des travaux publics de l'Etat		10	10
Adjoint administratif	487	1 214	1 701
Dessinateurs (service de l'équipement)		3	3
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics		1	1
Adjoint technique	41	194	235
Agent d'exploitation des travaux publics de l'Etat		1	1
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	1		1
Agent contractuel (génie rural)	17	43	60
Agent contractuel (Offices)	2	3	5
Agent contractuel des services déconcentrés	6	21	27
Préposé sanitaire contractuel	18		18
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle		9	9
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle	1	10	11
Agent contractuel - 1 <sup>ère</sup> catégorie		2	2
Agent contractuel - 2 <sup>ème</sup> catégorie	6	1	7
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie		1	1
Agent contractuel - 3 <sup>ème</sup> catégorie (ex-Berkanien)	5	17	22
Vétérinaire inspecteur non titulaire	505		505
Préposé sanitaire non titulaire	277		277
Technicien sanitaire		2	2
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	13	723	736
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	53	546	599
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	2 266	46	2 312
Technicien supérieur de l'équipement		35	35
Technicien supérieur forestier	1	1	2
<b>Total</b>	<b>4 370</b>	<b>4 817</b>	<b>9 187</b>

### Effectifs physiques par corps d'appartenance en DDPP / DDCSPP



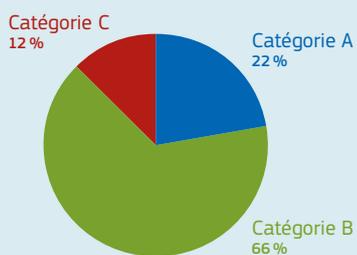
### Effectifs physiques par corps d'appartenance en DDT / DDTM



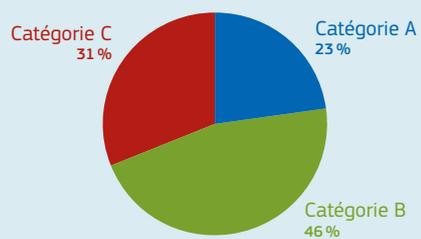
### Effectifs physiques par corps d'appartenance en DDI

Catégorie	DDPP / DDCSPP	DDT / DDTM	Total
Catégorie A	982	1 100	2 082
Catégorie B	2 842	2 221	5 063
Catégorie C	546	1 496	2 042
<b>Total</b>	<b>1 852</b>	<b>2 518</b>	<b>9 187</b>

Effectifs physiques DDPP / DDCSPP par catégorie



Effectifs physiques DDT / DDTM par catégorie



### Effectifs physiques par statut (titulaire ou non titulaire) par DDI au 31/12/2011

Statut d'appartenance	DDPP / DDCSPP	DDT / DDTM	Total
Titulaire	3 533	4 708	8 241
Contractuel	837	109	946
<b>Total</b>	<b>1 852</b>	<b>2 518</b>	<b>9 187</b>

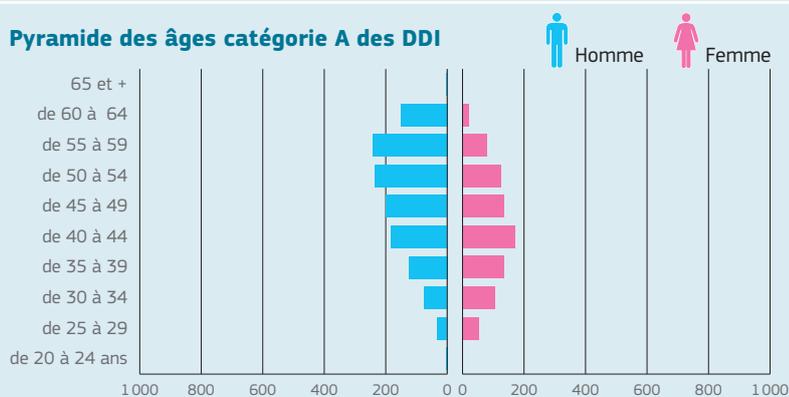
### Pyramide des âges globale des DDI au 31/12/2011



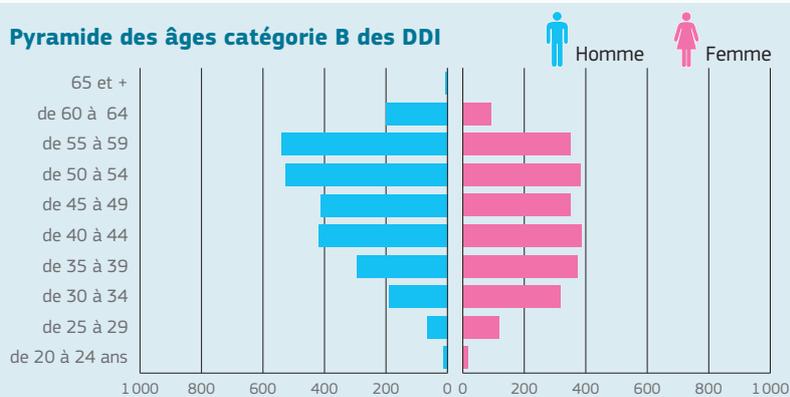
## Effectifs physiques par corps d'appartenance en DDI

Catégorie Classe d'âge	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Femmes	Hommes	Total Cat. A	Femmes	Hommes	Total Cat. B	Femmes	Hommes	Total Cat. C	
de 20 à 24 ans	3	4	7	19	14	33	1	1	2	42
de 25 à 29	53	32	85	118	67	185	28	12	40	310
de 30 à 34	107	75	182	318	190	508	81	30	111	801
de 35 à 39	136	126	262	373	294	667	152	41	193	1 122
de 40 à 44	171	182	353	386	420	806	231	50	281	1 440
de 45 à 49	134	199	333	351	412	763	295	35	330	1 426
de 50 à 54	126	237	363	384	527	911	438	61	499	1 773
de 55 à 59	79	242	321	351	539	890	426	59	485	1 696
de 60 à 64	21	151	172	93	200	293	88	10	98	563
65 et +	1	3	4	1	6	7	3		3	14
<b>Total</b>	<b>831</b>	<b>1 251</b>	<b>2 082</b>	<b>2 394</b>	<b>2 669</b>	<b>5 063</b>	<b>1 743</b>	<b>299</b>	<b>2 042</b>	<b>9 187</b>

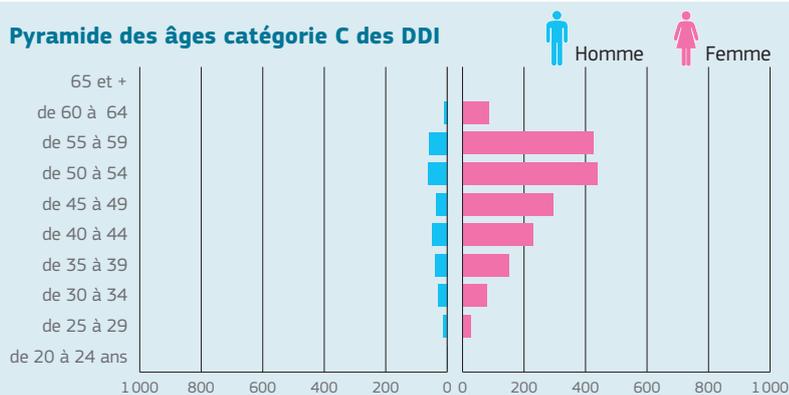
Pyramide des âges catégorie A des DDI



Pyramide des âges catégorie B des DDI



Pyramide des âges catégorie C des DDI



## Moyenne d'âge par sexe et par catégorie en DDI au 31/12/2011

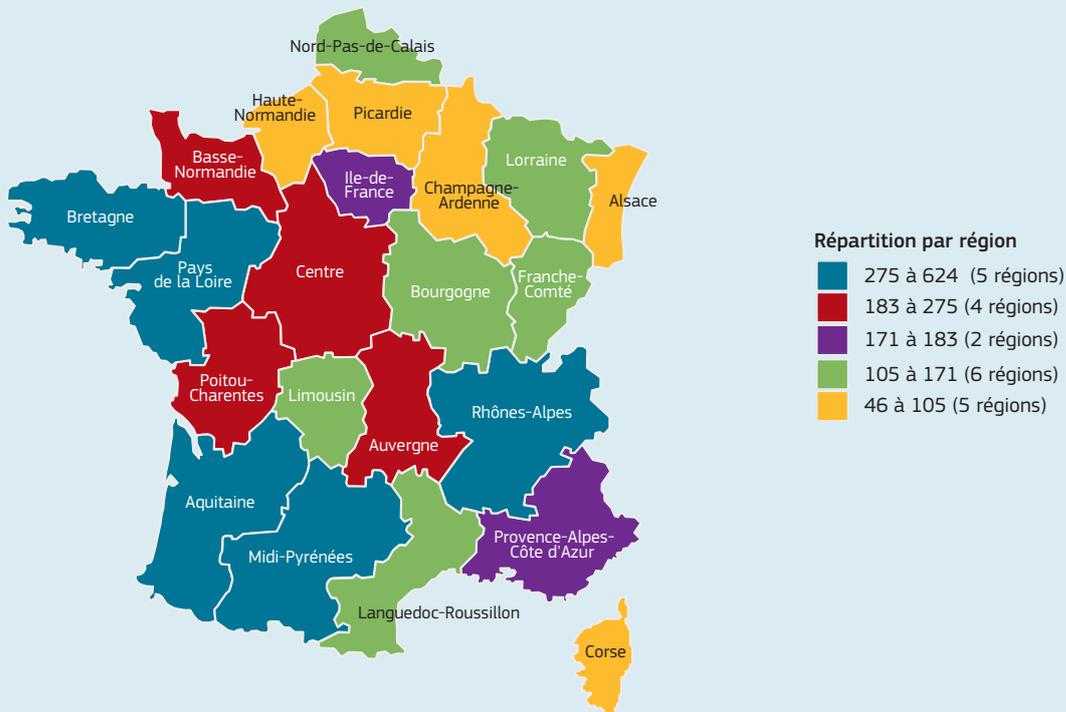
Catégorie	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Libellé DDI	Femmes	Hommes	Total Cat. A	Femmes	Hommes	Total Cat. B	Femmes	Hommes	
DDPP / DDCSPP	43,59	49,09	<b>46,80</b>	41,88	47,19	<b>44,85</b>	47,95	45,56	<b>47,64</b>	<b>45,63</b>
DDT / DDTM	42,65	48,11	<b>46,02</b>	47,04	48,10	<b>47,55</b>	49,27	46,05	<b>48,78</b>	<b>47,58</b>
<b>Total</b>	<b>43,11</b>	<b>48,56</b>	<b>46,39</b>	<b>44,34</b>	<b>47,55</b>	<b>46,03</b>	<b>48,91</b>	<b>45,94</b>	<b>48,48</b>	<b>46,66</b>

## Répartition des effectifs physiques du ministère par région et par DDI au 31/12/2011

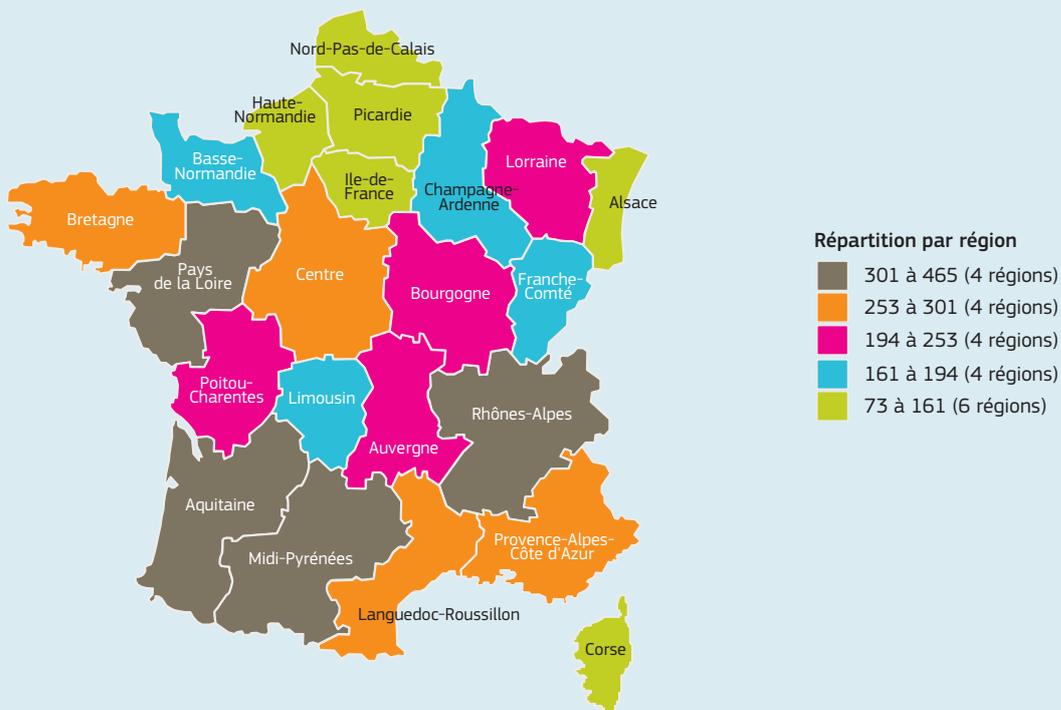
Régions	DDPP / DDCSPP	DDT / DDTM	Total
Alsace	60	121	<b>181</b>
Aquitaine	275	301	<b>576</b>
Auvergne	187	237	<b>424</b>
Basse-Normandie	191	186	<b>377</b>
Bourgogne	160	211	<b>371</b>
Bretagne	624	299	<b>923</b>
Centre	183	258	<b>441</b>
Champagne-Ardenne	100	161	<b>261</b>
Corse	46	73	<b>119</b>
Franche-Comté	105	166	<b>271</b>
Haute-Normandie	91	100	<b>191</b>
Ile-de-France	180	125	<b>305</b>
Languedoc-Roussillon	145	253	<b>398</b>
Limousin	130	177	<b>307</b>
Lorraine	128	194	<b>322</b>
Midi-Pyrénées	348	454	<b>802</b>
Nord-Pas-de-Calais	160	97	<b>257</b>
Pays de la Loire	409	311	<b>720</b>
Picardie	99	129	<b>228</b>
Poitou-Charentes	232	220	<b>452</b>
Provence-Alpes-Côte d'Azur	171	279	<b>450</b>
Rhône-Alpes	346	465	<b>811</b>
<b>Total</b>	<b>4 370</b>	<b>4 817</b>	<b>9 187</b>



Répartition des effectifs physiques du MAAPRAT par région en DDP/DCSPP (programme 206)



Répartition des effectifs physiques du MAAPRAT par région en DDT/DDTM (programme 215)



NB : par exemple, en Bretagne, les agents du ministère sont 624 en DD(CS)PP et 299 DDT(M).

## Chapitre II

# La rémunération

### Les traitements et salaires

- I. La masse salariale
- II. Répartition des traitements et salaires
- III. La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)
- IV. Le nouvel espace statutaire (NES)
- V. L'indemnité de départ volontaire (IDV)

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

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

### Les mesures catégorielles 2011

### Les évolutions statutaires et indemnitaires publiées en 2011

- I. Décrets publiés en 2011
- II. Arrêtés publiés en 2011

## Chiffres clés 2011

Bénéficiaires de la GIPA : 1 818

Agents concernés par le NES : 6 559

Bénéficiaires de l'IDV : 116

Mesures catégorielles : 9,8 M€

Décrets publiés : 3

Arrêtés publiés : 13

# Les traitements et salaires

## I. La masse salariale

### Consommation des crédits de personnel 2011

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

→ de la réduction du volume des crédits de vacances,

→ de la reprise en gestion par l'administration centrale d'une partie de ces personnels, qui apparaissent désormais 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	Prog art	Cumul	Cumul hors CAS
<b>142</b>	142-10	178 295 958,35	122 989 800,29
	142-11	477 841,42	333 796,94
	142-20	2 150 168,08	1 579 644,17
<b>Total 142</b>		<b>180 923 967,85</b>	<b>124 903 241,40</b>
<b>143</b>	143-10	-1 240 879,81	-1 343 860,17
	143-11	3 725,15	3 725,15
	143-12	747,43	747,43
	143-13	593 762 870,38	415 251 949,51
	143-15	507,57	507,57
	143-22	0,00	0,00
	143-26	2 731,51	2 731,51
	143-27	477 657,14	322 983,60
	143-30	189 160 596,62	188 897 778,97
	143-33	-71 424,92	-75 210,52
	143-34	2 558 445,00	2 558 445,00
	143-62	451,08	451,08
	143-99	50 189,76	33 485,88
<b>Total 143</b>		<b>784 705 616,91</b>	<b>605 653 735,01</b>
<b>206</b>	206-60	269 466 925,03	200 098 997,27
	206-62	6 200,65	6 200,65
	206-63	7 363,54	7 363,54
	206-66	1 457,68	1 457,68
<b>Total 206</b>		<b>269 481 946,90</b>	<b>200 114 019,14</b>
<b>215</b>	215-10	163 412 690,60	123 848 856,62
	215-13	1 270,49	1 270,49
	215-26	5 490 150,05	4 047 427,77
	215-27	7 755 523,58	7 755 523,58
	215-33	5 121,97	5 121,97
	215-36	281,75	281,75
	215-38	5 700 903,85	4 165 696,44
	215-39	400 520 380,31	289 898 749,76
	215-71	18 758 944,82	14 000 872,09
	215-72	12 789 105,53	8 587 308,81
	215-78	6 921 726,68	5 707 372,17
	215-79	4 446 367,53	3 175 015,91
	215-80	6 163 873,11	4 422 308,65
	215-99	6 391 697,57	5 046 367,92
<b>Total 215</b>		<b>638 358 037,84</b>	<b>470 662 173,93</b>
<b>Total</b>		<b>1 873 469 569,50</b>	<b>1 401 333 169,48</b>

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

## Contractuels de courte durée

Programme	Prog art	Cumul	Cumul hors CAS
<b>143</b>	143-20	5 240 540,62	5 240 540,62
	143-21	4 186 793,24	4 186 793,24
	143-70	1 715 523,53	1 715 523,53
Total 143		11 142 857,39	11 142 857,39
<b>206</b>	206-61	5 298 253,16	5 298 253,16
Total 206		5 298 253,16	5 298 253,16
<b>215</b>	215-11	594 924,04	594 924,04
	215-31	2 564 334,90	2 564 334,90
	215-32	8 706 703,02	8 699 595,80
Total 215		11 865 961,96	11 858 854,74
<b>Total</b>		<b>28 307 072,51</b>	<b>28 299 965,29</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>1 901 776 642,01</b>	<b>1 429 633 134,77</b>

## II. Répartition des traitements et salaires

### Par statut et tranche indiciaire

Statut	Indices nouveaux majorés						Echelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	1 783	3 380	4 728	1 562	7 519	4 459	1 474	24 905
Contractuels	223	1 393	1 875	612	1 683	1 739	171	7 696
<b>Total</b>	<b>2 006</b>	<b>4 773</b>	<b>6 603</b>	<b>2 174</b>	<b>9 202</b>	<b>6 198</b>	<b>1 645</b>	<b>32 601</b>

La valeur du point au 31 décembre 2011 est 55,5635 euros

### Par secteur d'activité

#### Administration centrale

Statut	Indices nouveaux majorés						Echelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	56	173	344	109	412	321	342	1 757
Contractuels		2	6	7	68	126	103	312
<b>Total général</b>	<b>56</b>	<b>175</b>	<b>350</b>	<b>116</b>	<b>480</b>	<b>447</b>	<b>445</b>	<b>2 069</b>

#### Enseignement technique

Statut	Indices nouveaux majorés						Echelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	368	531	978	590	3 876	2 347	241	8 931
Contractuels	143	1 092	1 763	550	1 533	1 022	17	6 120
<b>Total général</b>	<b>511</b>	<b>1 623</b>	<b>2 741</b>	<b>1 140</b>	<b>5 409</b>	<b>3 369</b>	<b>258</b>	<b>15 051</b>

#### Enseignement supérieur

Statut	Indices nouveaux majorés						Echelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	198	379	433	112	417	566	492	2 597
Contractuels	3	4	49	2	24	25	25	132
<b>Total général</b>	<b>201</b>	<b>383</b>	<b>482</b>	<b>114</b>	<b>441</b>	<b>591</b>	<b>517</b>	<b>2 729</b>

#### Services déconcentrés

Statut	Indices nouveaux majorés						Echelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	803	1 258	1 730	417	1 694	783	216	6 901
Contractuels	49	12	20	46	44	40	23	234
<b>Total général</b>	<b>852</b>	<b>1 270</b>	<b>1 750</b>	<b>463</b>	<b>1 738</b>	<b>823</b>	<b>239</b>	<b>7 135</b>

#### Services de l'alimentation

Statut	Indices nouveaux majorés						Echelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	254	825	1 202	326	1 076	381	114	4 178
Contractuels	21	279	37	7	13	523	1	881
<b>Total général</b>	<b>275</b>	<b>1 104</b>	<b>1 239</b>	<b>333</b>	<b>1 089</b>	<b>904</b>	<b>115</b>	<b>5 059</b>

#### Autres

Statut	Indices nouveaux majorés						Echelle lettres	Total
	<328	329-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaires	104	214	41	8	44	61	69	541
Contractuels	7	4			1	3	2	17
<b>Total général</b>	<b>111</b>	<b>218</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>45</b>	<b>64</b>	<b>71</b>	<b>558</b>

La valeur du point au 31 décembre 2011 est 55,5635 euros.

### III. La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est une indemnité destinée à compenser une éventuelle perte de pouvoir d'achat, sur une période de 4 ans. Elle a été mise en place pour la première fois en 2008. En 2011, quatrième année d'existence de ce dispositif, la période de référence pour apprécier l'évolution du pouvoir d'achat, selon les termes du décret, a été fixée du 31 décembre 2006 au 31 décembre 2010.

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.

Sont éligibles à la GIPA pour l'année 2011 :

- ▶ les agents **titulaires** détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B et non détachés sur un statut d'emploi (hors ceux de catégorie C) ; ils doivent par ailleurs avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence,
- ▶ les agents publics **non-titulaires** de l'Etat 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.

En 2011, le nombre de bénéficiaires au MAAPRAT s'élève à 1 818, soit nettement plus que l'année précédente (1015 bénéficiaires) mais les conditions d'application pour l'année 2010 étaient plus restrictives.

Les principaux corps bénéficiaires de la GIPA en 2011 sont :

- ▶ en catégorie A, les enseignants de l'enseignement technique (220) et supérieur (44) et les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (60),
- ▶ en catégorie B, les techniciens supérieurs (617) et les secrétaires administratifs (180),
- ▶ en catégorie C, essentiellement les adjoints administratifs (140),
- ▶ chez les contractuels, en priorité les enseignants, de l'enseignement privé (163) et de l'enseignement technique public (84).

L'inflation prise en compte pour le calcul de la GIPA 2011 est de 5,9 %.

	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen (arrondi)	Coût total en €
<b>Titulaires</b>			
CAT A	461	1 192	549 630,59
CAT B	858	604	518 300,23
CAT C	176	340	59 871,91
Total / moyenne pondérée	1 495	754	1 127 802,73
<b>Contractuels</b>			
CAT A	312	824	257 082,79
CAT B	11	536	5 893,81
Total / moyenne pondérée	323	814	262 976,60
<b>Total GIPA</b>	<b>1 818</b>		<b>1 330 907,42</b>

### IV. Le nouvel espace statutaire (NES)

Depuis 2009, l'application de dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la Fonction publique de l'Etat est prévue par un décret « coquille » de la Fonction publique. Tous les types de corps de la catégorie B des différentes filières accèdent à un nouvel espace statutaire (NES), dont l'échelonnement indiciaire est revalorisé pour chacun de ses trois grades. L'accès aux nouveaux corps est possible par concours au premier grade (diplôme de niveau IV) ou au deuxième grade (diplôme de niveau III), ainsi que par liste d'aptitude et / ou par examen professionnel à ces mêmes grades dans le cadre de la promotion interne. Ce dispositif permet de prendre en compte les acquis de l'expérience professionnelle. Par ailleurs, l'avancement de grade au sein du NES est prévu, à la fois au choix et par examen professionnel.

L'accès au NES étant conditionné par des fusions de corps, le ministère chargé de l'agriculture réalise progressivement depuis fin 2010 les fusions des corps de catégorie B des différentes filières (l'aboutissement de la dernière fusion dans l'enseignement agricole devant intervenir en 2012). Cette réforme facilite la mobilité entre les différents secteurs du ministère et permet d'adapter les niveaux de recrutement aux besoins réels.

Dans ce cadre, le regroupement dans le corps des secrétaires administratifs, des SA du ministère et des SA de l'Office national des forêts (ONF), constitue une démarche innovante, comparable au futur corps des attachés, corps interministériel, à gestion ministérielle.

#### Répartition des agents concernés, par secteur d'affectation, par corps et par sexe

Secteur affectation	Secrétaire administratif			Technicien			Total
	F	H	Total secrétaire administratif	F	H	Total technicien	
AC	241	64	305	29	41	70	375
DRAAF, DDT(M)	971	193	1 164	525	1 092	1 617	2 781
Enseign. Tech.	286	48	334	0	2	2	336
Enseign. Sup.	98	15	113	1	1	2	115
DD(CS)PP	179	46	225	1 001	1 566	2 567	2 792
Autres	31	6	37	60	63	123	160
<b>Total</b>	<b>1 806</b>	<b>372</b>	<b>2 178</b>	<b>1 616</b>	<b>2 765</b>	<b>4 381</b>	<b>6 559</b>

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

#### Montant versé par programme

Programme	2009	2010	2011	total
142		122 219,55	265 552,62	387 772,17
143	438 658,98	555 763,46	1 344 417,24	2 338 839,68
206	148 819,89	134 554,39	115 840,98	399 215,26
215	660 093,93	585 166,81	1 181 163,04	2 426 423,78
<b>TOTAL</b>	<b>1 247 572,80</b>	<b>1 397 704,21</b>	<b>2 906 973,88</b>	<b>5 552 250,89</b>
<i>dont enseignement privé</i>	<i>46 795,98</i>	<i>154 582,02</i>	<i>695 166,42</i>	<i>896 544,42</i>

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

Nouvelles Catégories d'Emplois	Classe âge				Total
	de 20 à 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	
A Administratif		1	2	2	5
A Technique		3	8	6	17
B & C Administratif		1	5	4	10
B & C Technique		7	8	14	29
Enseignant	2	16	24	13	55
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>47</b>	<b>39</b>	<b>116</b>

En montant versé, l'IDV progresse fortement de 2009 à 2011. La catégorie d'agents la plus représentée est celle des enseignants, ce qui correspond aussi à leur poids numérique dans les effectifs du ministère, chargé de l'agriculture.

Les classes d'âge qui demandent l'IDV sont aussi représentatives de la pyramide des âges du ministère. On note qu'un tiers des demandeurs ont plus de 50 ans.

# Les primes et indemnités par secteur d'activité

## Administration centrale

Corps/Grade	TOTAL 2011
IGPEF CI Ex	38 398
IGPEF CI N (2 <sup>ème</sup> Ech)	37 119
IGPEF CI N (1 <sup>er</sup> ech)	35 927
ICPEF	28 536
ICPEF (chef bur)	29 775
IPEF	22 895
IPEF (chef bur)	24 295

Les IPEF en administration centrale relèvent pour l'année 2011 du barème et des supports indemnitaires présentés ci-dessus. Toutefois, pour les IPEF bénéficiant déjà de l'IPF et arrivant en centrale, il conviendra d'appliquer la note de service relative à la PFR/IPF.

IGSPV CI Ex	38 398
IGSPV CI N (2 <sup>ème</sup> ech)	37 119
IGSPV CI N (1 <sup>er</sup> ech)	35 927
ICSPV	28 536
ICSPV (chef bur)	29 775
ISPV	22 895
ISPV (chef bur)	24 295
Chef mission (IAE)	23 974
IDAE	22 276
IAE	15 393
PCEA-PLP-CPE HCI	13 269
PCEA-CPE-HCI chef bur	14 179
PCEA-PLP-CPE	12 694
PCEA-PLP-CPE chef bur	12 990
Cat Fonctionnelle	12 647
Cat Fonctionnelle chef bur	13 193
Cat Except	9 221
Cat Except chef bur	9 650
1 <sup>ère</sup> Cat H CI	7 165
1 <sup>ère</sup> Cat	6 440
2 <sup>ème</sup> Cat Adm Cen	5 200
APST	8 455
TS MAP Chef	11 824
TS MAP Pal	11 504
TS MAP CI N > 5	10 830
TS MAP CI N <5	10 536
Adj Adm Pal 1 AC (E 6)	8 040
Adj Adm Pal 2 AC (E 5)	7 107
Adj Adm 1 <sup>ère</sup> CI AC (E4)	6 874
Adj Adm 2 <sup>ème</sup> CI AC (E3)	6 703
Adj Tech Pal 1 AC (E 6)	8 136
Adj Tech Pal 2 AC (E 5)	7 107
Adj Tech 1 <sup>ère</sup> CI AC (E4)	6 874
Adj Tech 2 <sup>ème</sup> CI AC (E3)	6 703

## Services déconcentrés

### Personnels administratifs

Corps/Grade	TOTAL 2011
PCEA PLP CPE H CI	11 539
PCEA PLP CPE	9 048
Cat Fonctionnelle	9 287
Cat Exceptionnelle	7 273
1 <sup>ère</sup> Cat H CI	5 987
Assistant social principal	5 250
Assistant social	4 750
2 <sup>ème</sup> Cat	3 600
Adj Adm Pal 1 SD (E 6)	5 084
Adj Adm Pal 2 SD (E 5)	4 602
Adj Adm SD (E4)	4 402
Adj Adm 2 <sup>ème</sup> CI SD (E3)	4 245

### Personnels techniques DD (CS) PP

Corps/Grade	TOTAL 2011
ICSPV	24 719
ISPV	17 895
Chef mission (IAE)	20 670
IDAE	19 086
IAE	13 209
TS MAP Chef	9 831
TS MAP Pal	9 530
TS MAP CI N	8 925

## Enseignement technique

Corps/Grade	TOTAL 2011
ICPEF	5 591
IPEF	2 905
IDAE	3 033
IAE	1 849
Infirmière CI Sup	5 094
Infirmière CI N	4 588
TEPETA Ppx	5 094
TEPETA CI N > 5 (IFTS)	4 588
TEPETA CI N < ou égal à 5 (IAT)	3 940
Tech Labo CI Ex	5 338
Tech Labo CI Sup	5 095
Tech Labo CI N	4 587
Adjoint technique ens E6	3 721
Adjoint technique ens E5	3 346
Adjoint technique ens E4	3 217
Adjoint technique ens E3	3 139

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

Corps/Grade	TOTAL 2011
Adj Adm Pal 1 <sup>ère</sup> cl (E 6)	3 777
Adj Adm Pal 2 <sup>ème</sup> CI (E 5)	3 725
Adj Adm 1 <sup>ère</sup> CI (E4)	3 684
Adj Adm 2 <sup>ème</sup> CI (E3)	3 564

L'IAT et la Prime Spéciale sont calculées en fonction de l'indice majoré.

En conséquence, les montants indiqués pour ces primes sont ceux correspondants à l'indice moyen théorique du grade.

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

(à l'exception des IPEF en DDT(M) qui relèvent de l'IPF)

Corps/Grade	TOTAL 2011
ICPEF	24 719
IPEF	17 895
ICSPV	24 719
ISPV	17 895
Chef mission (IAE)	20 670
IDAE	19 086
IAE	13 209
TS MAP Chef (1,2)	9 831
TS MAP Chef (ff Ing)	12 490
TS MAP Pal	9 530
TS MAP CI N	8 925
Adj Tech Pal (E 6)	5 676
Adj Tech Pal E5	5 416
Adj Tech (E4)	5 346
Adj Tech (E3)	5 291

## Enseignement supérieur

(les IPEF relèvent de l'IPF à compter du 01/09/2011)

Corps/Grade	TOTAL 2011
ICPEF	11 181
IPEF	5 810
IDAE	5 688
IAE	3 346
Ing Recherche H CI	12 738
Ing Recherche 1 <sup>ère</sup> CI	11 694
Ing Recherche 2 <sup>ème</sup> CI	8 874
Ing Etudes H CI	10 500
Ing Etudes 1 <sup>ère</sup> CI	9 000
Ing Etudes 2 <sup>ème</sup> CI	8 500
Ass Ingénieurs	6 500
Tech FR CI Ex	5 311
Tech FR CI Sup	5 069
Tech FR CI N	4 565
Adj Tech Pal FR (E 6)	3 758
Adj Tech Pal FR (E5)	3 707
Adj Tech FR (E4)	3 666
Adj Tech FR (E3)	3 546

# 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.

Les fondements de la PFR sont identiques pour l'ensemble de la Fonction publique de l'Etat. Elle est constituée, pour mémoire, par l'addition :

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

En se substituant à l'ensemble des régimes indemnitaires existants pour les corps concernés au ministère chargé de l'agriculture, 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.

Le ministère chargé de l'agriculture a mis en œuvre la PFR dès l'année 2009 dans la filière administrative, pour le corps des attachés et les statuts d'emploi de chef de mission et de secrétaire général des établissements d'enseignement supérieur. En 2009, 849 agents ont bénéficié du versement de la PFR dont 341 sur grade d'avancement et 88 sur statut d'emploi.

En 2010, la PFR a été étendue aux statuts d'emploi en administration centrale, aux administrateurs civils et aux secrétaires administratifs. Ce sont donc 2500 agents supplémentaires qui ont bénéficié du versement de la PFR.

S'agissant plus précisément de la mise en œuvre de la PFR des secrétaires administratifs, les barèmes ont été fixés en prenant en compte le maintien des niveaux indemnitaires entre grades, le rattrapage à effectuer entre les différents secteurs d'emploi et notamment celui de l'enseignement agricole, une variation de la part résultat dans une contrainte d'enveloppe avec une fourchette de modulation et la garantie individuelle des primes perçues en 2009 sur 3 ans. Par ailleurs, la mise en place de la PFR est apparue comme une occasion d'offrir une compensation indemnitaire sur la part fonction aux SA qui assument des fonctions éligibles à la NBI sans en bénéficier, du fait des contraintes d'enveloppe. Cette approche ne remet pas en cause le maintien de la NBI aux agents qui en bénéficient à ce stade. Toutefois pour ceux-ci, la part fonction est minorée des éléments de rémunération perçus sous forme de NBI, afin de respecter le principe d'équité des rémunérations fondé sur un critère fonctionnel.

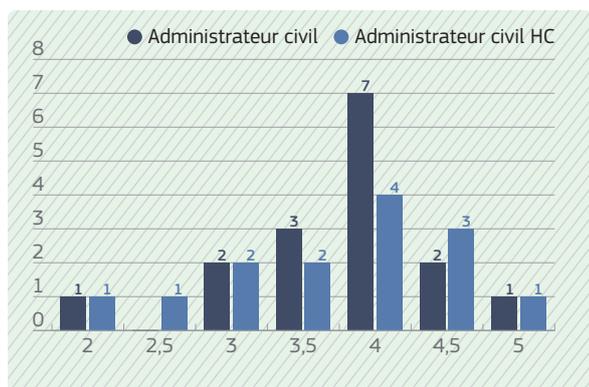
Les éléments statistiques fournis pour l'année 2011 intègrent les corrections effectuées jusqu'au 30 avril 2012.

## Répartition des coefficients par grade tous secteurs confondus

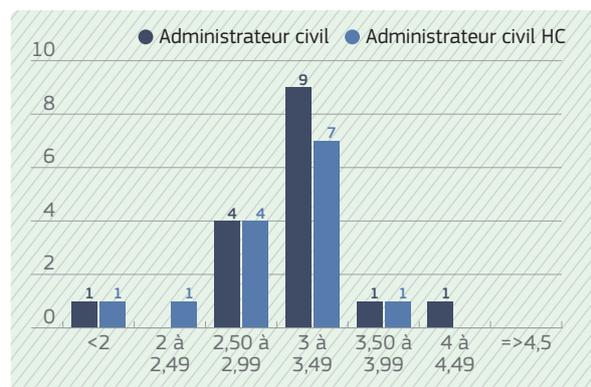
Administrateur civil*		Coefficient fonctions							Coefficient résultats						Nb agents	
Grade	Nb agents	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49		=> 4,5
Adm. Civil	16	1		2	3	7	2	1	1		4	9	1	1		16
Adm. Civil HC	14	1	1	2	2	4	3	1	1	1	4	7	1		14	
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>30</b>

\* Administration centrale et autres secteurs

Coefficient fonctions



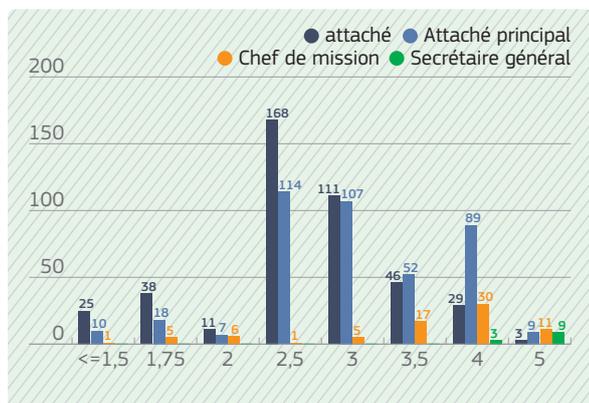
Coefficient résultats



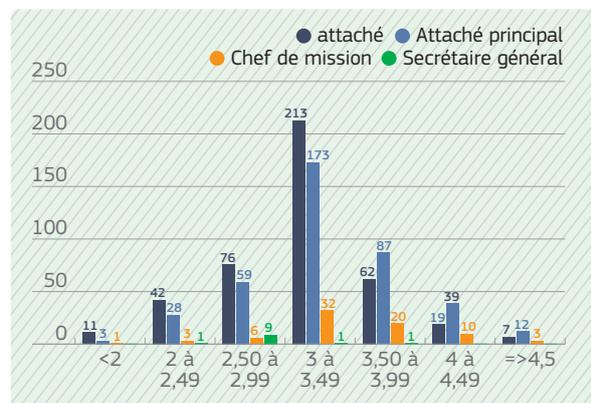
### Attaché

Attaché		Coefficient fonctions							Coefficient résultats						Nb agents		
Grade	Nb agents	<=1,5	1,75	2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99		4 à 4,49	=> 4,5
Attaché	431	25	38	11	168	111	46	29	3	11	42	76	213	62	19	7	430
Attaché principal	406	10	18	7	114	107	52	89	9	3	28	59	173	87	39	12	401
Chef de mission	76	1	5	6	1	5	17	30	11	1	3	6	32	20	10	3	75
Secrétaire général	12							3	9		1	9	1	1			12
<b>Total</b>	<b>925</b>	<b>36</b>	<b>61</b>	<b>24</b>	<b>283</b>	<b>223</b>	<b>115</b>	<b>148</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>74</b>	<b>150</b>	<b>419</b>	<b>170</b>	<b>68</b>	<b>22</b>	<b>918</b>

Coefficient fonctions



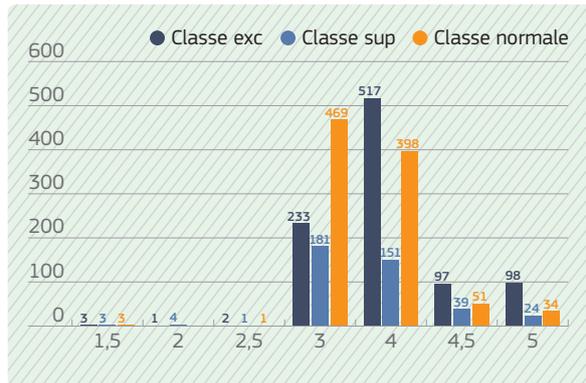
Coefficient résultats



Rémunération

Secrétaire administratif		Coefficient fonctions							Coefficient résultats								
Grade	Nb agents	1,5	2	2,5	3	4	4,5	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99	5 à 5,49	=> 5,50
Classe exc	951	3	1	2	233	517	97	98	4	8	103	253	379	136	41	19	8
Classe sup	403	3	4	1	181	151	39	24	1	4	43	102	153	69	19	9	3
Classe normale	956	3	0	1	469	398	51	34	6	10	156	252	375	115	29	9	4
<b>Total</b>	<b>2 310</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>883</b>	<b>1 066</b>	<b>187</b>	<b>156</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>302</b>	<b>607</b>	<b>907</b>	<b>320</b>	<b>89</b>	<b>37</b>	<b>15</b>

Coefficient fonctions



Coefficient résultats



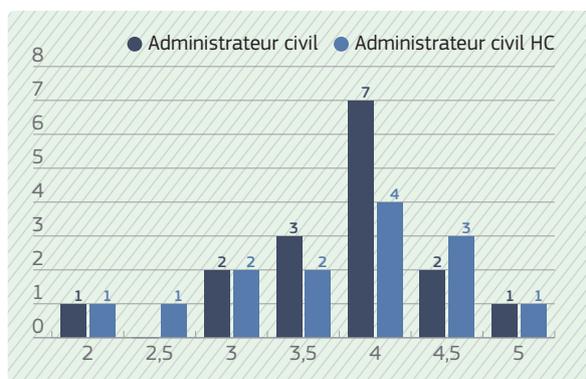
## Répartition des coefficients par grade et par secteur

### Administration centrale

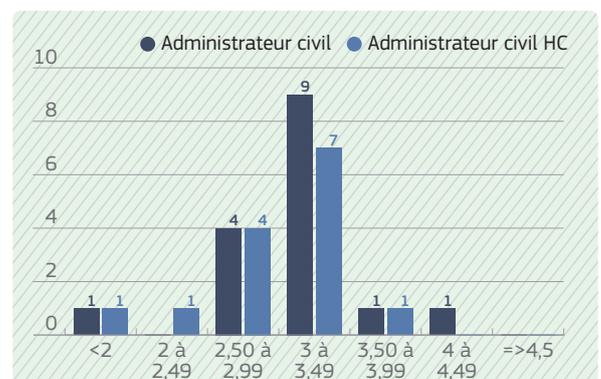
Administrateur civil*		Coefficient fonctions							Coefficient résultats							Nb agents
Grade	Nb agents	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	=> 4,5	Nb agents
Adm. Civil	16	1		2	3	7	2	1	1		4	9	1	1		16
Adm. Civil HC	14	1	1	2	2	4	3	1	1	1	4	7	1			14
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>30</b>

\* Administration centrale et autres secteurs

Coefficient fonctions



Coefficient résultats





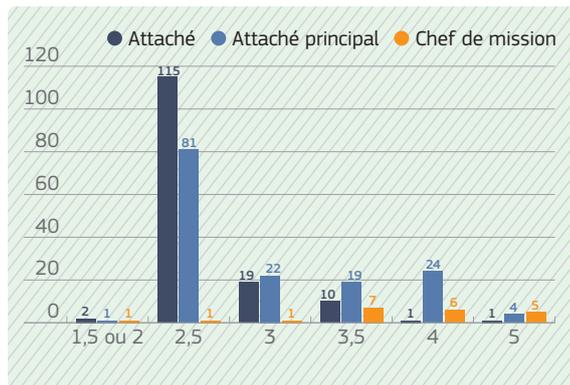
Rémunération



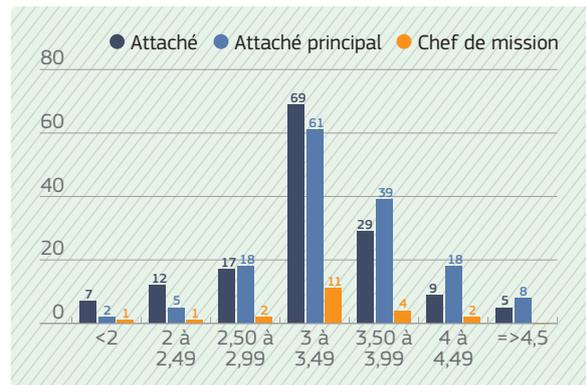
### Attaché

Grade	Nb agents	Coefficient fonctions						Coefficient résultats						Nb agents	
		1,5 ou 2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49		=>4,5
Attaché	148	2	115	19	10	1	1	7	12	17	69	29	9	5	148
Attaché principal	151	1	81	22	19	24	4	2	5	18	61	39	18	8	151
Chef de mission	21	1	1	1	7	6	5	1	1	2	11	4	2		21
<b>Total</b>	<b>320</b>	<b>4</b>	<b>197</b>	<b>42</b>	<b>36</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>141</b>	<b>72</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>320</b>

#### Coefficient fonctions



#### Coefficient résultats



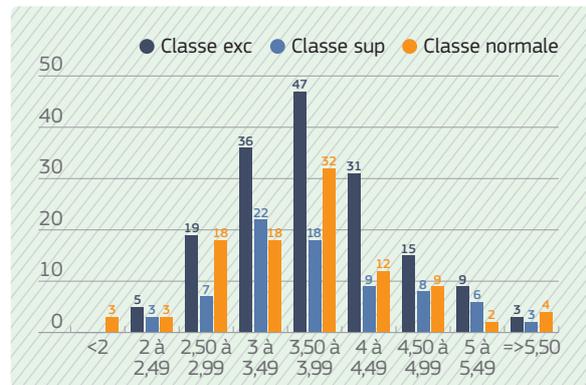
### Secrétaire administratif

Grade	Nb agents	Coefficient fonctions				Coefficient résultats									Nb agents
		< 4	4	4,5	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99	5 à 5,49	=>5,50	
Classe exc	165		37	97	31		5	19	36	47	31	15	9	3	165
Classe sup	75		31	39	5		3	7	22	18	9	8	6	2	75
Classe normale	101	2	40	51	8	3	3	18	18	32	12	9	2	4	101
<b>Total</b>	<b>341</b>	<b>2</b>	<b>108</b>	<b>187</b>	<b>44</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>44</b>	<b>76</b>	<b>97</b>	<b>52</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>341</b>

#### Coefficient fonctions



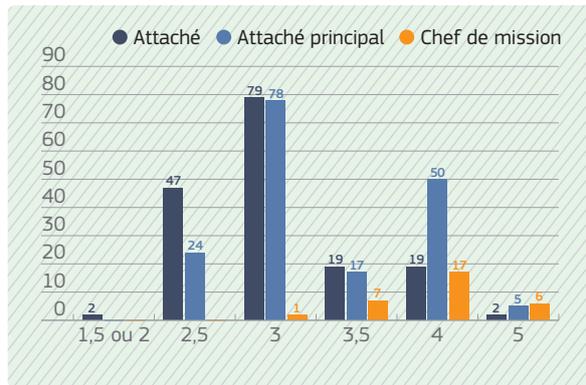
#### Coefficient résultats



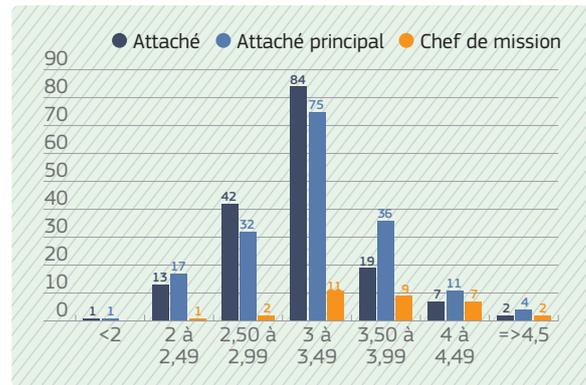
Services déconcentrés

Attaché et chef de mission		Coefficient fonctions						Coefficient résultats						Nb agents	
Grade	Nb agents	1,5 ou 2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49		=>4,5
Attaché	168	2	47	79	19	19	2	1	13	42	84	19	7	2	168
Attaché principal	174		24	78	17	50	5	1	17	32	75	36	11	4	176
Chef de mission	32			2	7	17	6		1	2	11	9	7	2	32
<b>Total</b>	<b>374</b>	<b>2</b>	<b>71</b>	<b>159</b>	<b>43</b>	<b>86</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>31</b>	<b>76</b>	<b>170</b>	<b>64</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>376</b>

Coefficient fonctions



Coefficient résultats



Secrétaire administratif		Coefficient fonctions				Coefficient résultats									Nb agents
Grade	Nb agents	< 3	3	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99	5 à 5,49	=> 5,50	
Classe exc	592		153	384	55	1	2	68	163	247	75	23	10	3	592
Classe sup	242	1	125	102	14	1		29	57	99	45	8	2	1	242
Classe normale	652	1	336	298	17	3	6	101	173	267	78	17	7		652
<b>Total</b>	<b>1486</b>	<b>2</b>	<b>614</b>	<b>784</b>	<b>86</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>198</b>	<b>393</b>	<b>613</b>	<b>198</b>	<b>48</b>	<b></b>	<b>4</b>	<b>1486</b>

Coefficient fonctions



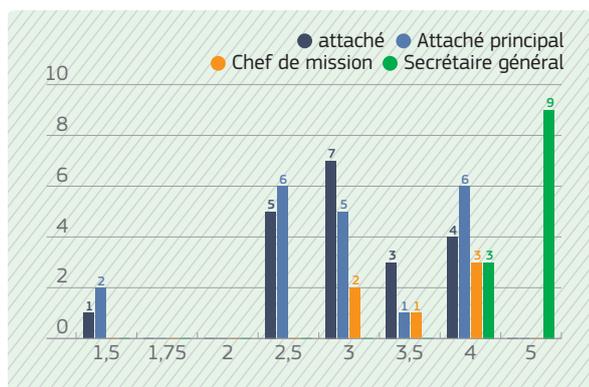
Coefficient résultats



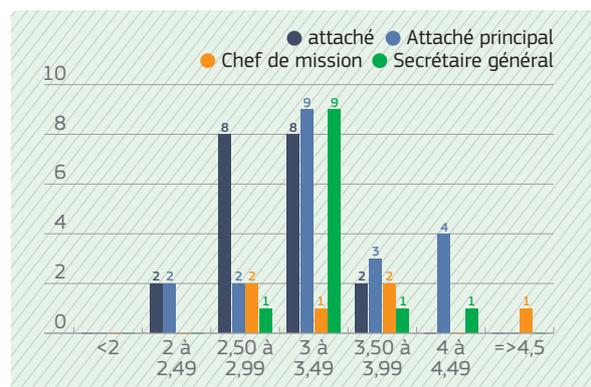
## Enseignement supérieur

Attaché et chef de mission		Coefficient fonctions								Coefficient résultats							Nb agents
Grade	Nb agents	1,5	1,75	2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	=>4,5	Nb agents
Attaché	20	1			5	7	3	4			2	8	8	2			20
Attaché principal	20	2			6	5	1	6			2	2	9	3	4		20
Chef de mission	6					2	1	3				2	1	2		1	6
Secrétaires généraux	12								3	9		1	9	1	1		12
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>58</b>

Coefficient fonctions

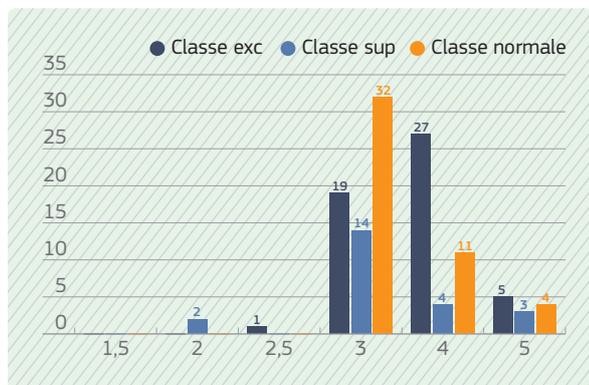


Coefficient résultats



Secrétaire administratif		Coefficient fonctions					Coefficient résultats								Nb agents		
Grade	Nb agents	1,5	2	2,5	3	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99	5 à 5,49	=> 5,50	Nb agents
Classe exc	52			1	19	27	5			6	21	20	2	1		2	52
Classe sup	23		2		14	4	3				12	5	4	2			23
Classe normale	47				32	11	4			11	26	4	6				47
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>65</b>	<b>42</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>59</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>122</b>	

Coefficient fonctions



Coefficient résultats

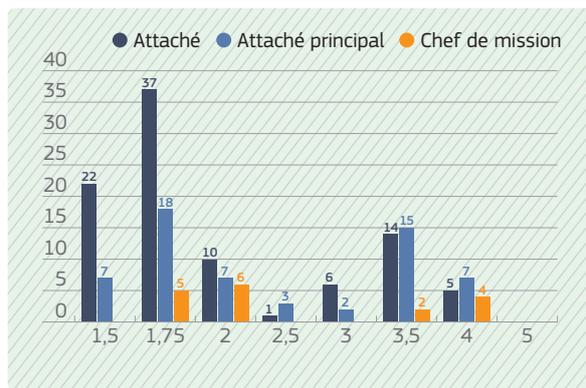


Rémunération

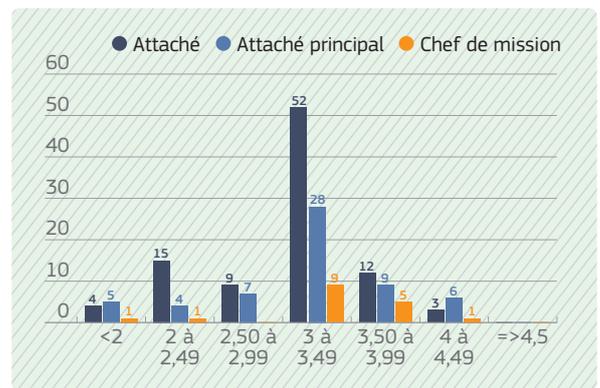
Enseignement technique

Attaché et chef de mission		Coefficient fonctions								Coefficient résultats						Nb agents	
Grade	Nb agents	1,5	1,75	2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49		=> 4,5
Attaché	95	22	37	10	1	6	14	5		4	15	9	52	12	3		95
Attaché principal	59	7	18	7	3	2	15	7		5	4	7	28	9	6		59
Chef de mission	17		5	6			2	4		1	1		9	5	1		17
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>29</b>	<b>60</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>89</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>171</b>

Coefficient fonctions

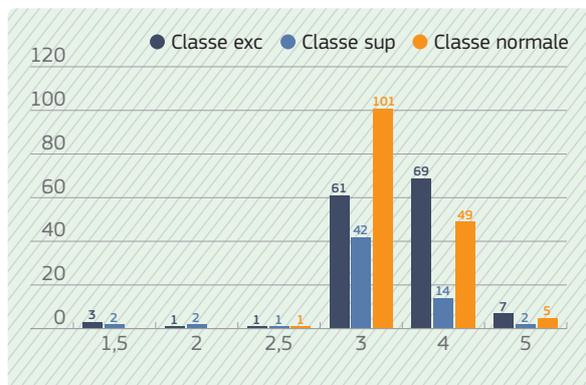


Coefficient résultats



Secrétaire administratif		Coefficient fonctions						Coefficient résultats								Nb agents	
Grade	Nb agents	1,5	2	2,5	3	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99	5 à 5,49		=> 5,50
Classe exc	142	3	1	1	61	69	7	3	1	10	33	65	28	2		142	
Classe sup	63	2	2	1	42	14	2		1	7	11	31	11	1	1	63	
Classe normale	156			1	101	49	5		1	26	35	72	19	3		156	
<b>Total</b>	<b>361</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>204</b>	<b>132</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>43</b>	<b>79</b>	<b>168</b>	<b>58</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>361</b>

Coefficient fonctions



Coefficient résultats



# Les mesures catégorielles 2011

Les économies dégagées sur la masse salariale, par les départs définitifs des agents du MAAPRAT, ont permis de financer des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires, dans le cadre de l'enveloppe dite de "retour catégoriel" aux agents. Pour 2011, cette enveloppe a été fixée à 9,8 M€. Elle était de 10,2 € en 2010.

La prévision de retour catégoriel des programmes 142 « Enseignement supérieur et recherche agricoles », 143 « Enseignement technique agricole », 206 « Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation » et 215 « Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture ») a été élaborée 10 à 12 mois, avant le début de l'année 2011, sur la base de textes juridiques devant paraître en cours d'année et les principes d'harmonisation des régimes indemnitaires entre les différents secteurs d'activité du ministère.

La répartition des mesures, en fonction des textes juridiques réellement disponibles et des priorités fixées par le ministère, est faite en fin de premier semestre, à l'issue d'une réunion avec les organisations syndicales.

## Programme 142

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Mois	Coût 2011	Coût en année pleine
<b>Mesures statutaires</b>						<b>93 710</b>	<b>93 710</b>
Adhésion au Nouvel Espace Statutaire (NES) des secrétaires administratifs	118	B	Secrétaires administratifs	jan-11	12	93 710	93 710
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>232 351</b>	<b>672 351</b>
Amélioration du taux d'avancement du corps des IPEF (mesure pluriannuelle, tranche 2011)	10	A+	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	jan-11	12	8 763	8 763
Indemnitaires IPEF	86	A+	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	sep-11	4	220 000	660 000
Contractuels de statut unique - Revalorisation indemnitaire	5	A	Agents contractuels	jan-11	12	2 439	2 439
Agents contractuels de catégorie B - Revalorisation indemnitaire	1	B	Agents contractuels	jan-11	12	1 149	1 149
<b>Transformations d'emplois (requalification)</b>						<b>1 078 525</b>	<b>1 078 525</b>
Poursuite du plan de requalification	4	C	Adjoints administratifs	jan-11	12	14 894	14 894
Reclassement des maîtres de conférence	30	A	Maîtres de conférence	jan-11	12	99 000	99 000
Requalification d'emplois	22	A	Professeurs de l'enseignement supérieur	jan-11	12	964 631	964 631
<b>Total</b>						<b>1 404 586</b>	<b>1 844 586</b>

## Principales mesures concernant le programme 142

- ▶ mise en place du nouvel espace statutaire (NES) pour les corps de catégorie B ;
- ▶ poursuite de la politique d'harmonisation visant à réduire les écarts entre les statuts, les filières et les secteurs d'emploi ;
- ▶ amélioration du taux d'avancement du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) ;
- ▶ achever un plan de requalification au sein de la filière administrative pour les agents de catégorie C ;
- ▶ poursuivre le reclassement des agents de l'enseignement privé ;
- ▶ poursuivre le reclassement des maîtres de conférence ;
- ▶ requalification d'au moins 22 emplois en professeurs de l'enseignement supérieur.

## Programme 143

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Mois	Coût 2011	Coût en année pleine
<i>Effets extension année pleine mesures 2010 ou années précédentes</i>						1 323 772	1 684 772
<i>Nouvelle grille de la catégorie B (financée par le retour catégoriel) (statutaire)</i>	333	B	Secrétaires administratifs	jan-11	12	265 117	265 117
<i>IPEF : amélioration du ratio promus/promouvables (statutaire)</i>	5	A+	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	jan-11	12	4 655	4 655
<i>Reclassement des agents contractuels de l'enseignement privé (statutaire)</i>	300	A	Enseignants catégorie 3 - promotions précédentes	jan-11	8	266 000	266 000
<i>Masterisation des enseignants (statutaire)</i>	1 025	A	PCEA, PLPA, CPE, Contractuels de catégorie 2 et 4, professeurs agrégés	jan-11	8	722 000	1 083 000
<i>Modification du décret 91-921 concernant le statut d'emploi des proviseurs (statutaire)</i>	153	A+	Directeurs des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricole	jan-11	12	66 000	66 000
<b>Mesures statutaires</b>						<b>1 634 558</b>	<b>3 269 116</b>
Nouveaux contrats des ACEN	958	A	Agents contractuels de l'enseignement agricole	jan-12	6	1 634 558	3 269 116
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>203 388</b>	<b>203 388</b>
Modification du décret n°2004-119 du 5 février 2004 concernant l'indemnité de charges administratives des inspecteurs de l'enseignement agricole	68	A+	Inspecteurs de l'enseignement agricole	jan-11	12	200 000	200 000
Contractuels de statut unique - Revalorisation indemnitaire	4	A	Agents contractuels	jan-11	12	1 951	1 951
Contractuels de catégorie B - Revalorisation indemnitaire	1	B	Agents contractuels	jan-11	12	1 437	1 437
<b>Transformations d'emplois (requalification)</b>						<b>284 683</b>	<b>550 683</b>
Poursuite des plans de requalification	17	C	Adjoints administratifs	jan-11	12	63 683	63 683
Reclassement des agents de l'enseignement privé en catégorie 3	300	A	Enseignants - Catégorie 3 - Promotion 2010	sep-11	4	133 000	399 000
Passage en catégorie A des infirmières issues de la fonction publique hospitalière	39	B	Infirmières	jan-11	12	88 000	88 000
<b>Total</b>						<b>3 446 401</b>	<b>5 707 959</b>

## Principales mesures concernant le programme 142

- ▶ mise en place du nouvel espace statutaire de la catégorie B ;
- ▶ revalorisation des agents contractuels d'enseignement nationaux, suite aux travaux des assises de l'enseignement agricole ;
- ▶ poursuite de la politique d'harmonisation visant à réduire les écarts entre les statuts, les filières et les secteurs d'emploi ;
- ▶ masterisation des enseignants ;
- ▶ amélioration du ratio promus/promouvables du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

Le ministère poursuit en outre la mise en œuvre des plans de requalification :

- ▶ fin du plan de requalification au sein de la filière administrative de la catégorie C ;
- ▶ reclassement des agents de l'enseignement privé ;
- ▶ reclassement des infirmières issues de la fonction publique hospitalière.

## Programme 206

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Mois	Coût 2011	Coût en année pleine
<i>Effets extension année pleine mesures 2010 ou années précédentes</i>						166 163	166 163
<i>Nouvelle grille de la catégorie B pour les secrétaires administratifs (statutaire)</i>	202	B	Secrétaires administratifs	01/2011	12	161 234	161 234
<i>IPEF : amélioration du ratio promus/promouvables (statutaire)</i>	5	A+	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	01/2011	12	4 929	4 929
<b>Mesures statutaires</b>						<b>1 364 209</b>	<b>2 046 314</b>
<i>Nouvelle grille de la catégorie B pour les techniciens supérieurs</i>	1 831	B	Techniciens supérieurs	05/2011	8	1 364 209	2 046 314
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>86 771</b>	<b>86 771</b>
<i>Contractuels de statut unique - Revalorisation indemnitaire</i>	14	A	Agents contractuels	01/2011	12	7 317	7 317
<i>Contractuels de statut unique - Revalorisation indemnitaire</i>	36	B	Agents contractuels	01/2011	12	79 454	79 454
<b>Transformations d'emplois (requalification)</b>						<b>48 788</b>	<b>48 788</b>
<i>Poursuite du plan de requalification</i>	13	C	Adjoints administratifs	jan-11	12	48 788	48 788
<b>Total</b>						<b>1 665 931</b>	<b>2 348 036</b>

### Principales mesures concernant le programme 206

- mise en place du nouvel espace statutaire de la catégorie B ;
- poursuite de la politique d'harmonisation visant à réduire les écarts entre les statuts, les filières et les secteurs d'emploi ;
- amélioration du ratio promus/promouvables du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

Le ministère termine la mise en œuvre du plan de requalification au sein de la filière administrative de la catégorie C.

## Programme 215

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Mois	Coût 2011	Coût en année pleine
<i>Effets extension année pleine mesures 2010 ou années précédentes</i>						1 566 592	1 566 592
<i>Nouvelle grille de la catégorie B pour les secrétaires administratifs (statutaire)</i>	1 408	B	Secrétaires administratifs	01/2012	12	1 121 939	1 121 939
<i>IPEF : amélioration du ratio promus/promouvables (statutaire)</i>	89	A+	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	01/2011	12	81 653	81 653
<i>Indemnitaire IPEF</i>	171	A+	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	01/2011	12	363 000	363 000
<b>Mesures statutaires</b>						<b>1 502 791</b>	<b>2 254 186</b>
<i>Nouvelle grille de la catégorie B pour les techniciens supérieurs</i>	2 017	B	Techniciens supérieurs	05/2012	8	1 502 791	2 254 186
<b>Mesures indemnitaires</b>						<b>186 253</b>	<b>186 253</b>
<i>Contractuels de statut unique - Revalorisation indemnitaire</i>	128	A	Agents contractuels	01/2011	12	68 293	68 293
<i>Contractuels de statut unique - Revalorisation indemnitaire</i>	54	B	Agents contractuels	01/2011	12	117 960	117 960
<b>Transformations d'emplois (requalification)</b>						<b>108 635</b>	<b>108 635</b>
<i>Poursuite du plan de requalification</i>	29	C	Adjoints administratifs	01/2011	12	108 635	108 635
<b>Total</b>						<b>3 364 271</b>	<b>4 115 666</b>

### Principales mesures concernant le programme 215

- mise en place du nouvel espace statutaire de la catégorie B ;
- poursuite de la politique d'harmonisation visant à réduire les écarts entre les statuts, les filières et les secteurs d'emploi ;
- amélioration du ratio promus/promouvables du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

Le ministère chargé de l'agriculture termine la mise en œuvre du plan de requalification au sein de la filière administrative de la catégorie C.

# Les évolutions statutaires et indemnitaires au MAAPRAT en 2011

3 décrets et 13 arrêtés ont été publiés.

L'adhésion au nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B s'est poursuivie en 2011 : après le corps des secrétaires administratifs du MAAPRAT (fin décembre 2010), le nouveau corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture, issu de la fusion des corps des techniciens supérieurs et des contrôleurs sanitaires, a adhéré au NES par décret du 4 mai 2011. Par ailleurs, dans le prolongement de l'adhésion de fin 2010, les arrêtés d'application ont été publiés pour le corps des secrétaires administratifs.

Plusieurs arrêtés d'application ont concerné les personnels enseignants. Par ailleurs, certains régimes indemnitaires ont été modifiés, notamment celui des inspecteurs de l'enseignement agricole et celui des personnels de l'Office national des forêts.

En outre, la rémunération des activités de formation et de recrutement (jurys d'examens ou de concours), antérieurement fondée sur le décret n° 56-585 du 12 juin 1956, a été rénovée par un décret n° 2010-235 du 5 mars 2010, pour l'application duquel le MAAPRAT a pris l'arrêté du 7 septembre 2011. Cette évolution a permis de simplifier et de rationaliser ce dispositif, notamment en généralisant la rémunération selon un taux horaire, et en prévoyant la rémunération de l'ensemble des activités (préparation des actions de formation,...) et des différents intervenants (présidents de jury, ...).

## I. Décrets publiés en 2011

Décret	Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
Décret n° 2011-489	4/05/2011	5/05/2011	Techniciens supérieurs et contrôleurs sanitaires du ministère chargé de l'agriculture	Adhésion au Nouvel espace statutaire (NES) après fusion de corps
Décret n° 2011-490	4/05/2011	5/05/2011	Inspecteurs de l'enseignement agricole	Modification de l'indemnité de charges administratives
Décret n° 2011-491	4/05/2011	5/05/2011	Techniciens supérieurs des services du ministère chargé de l'agriculture	Echelonnement indiciaire

## II. Arrêtés publiés en 2011

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
9/02/2011	15/02/2011	Secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture	Modalités d'organisation et la nature des épreuves de l'examen professionnel d'accès à la classe normale
4/05/2011	du 5/05/2011	Inspecteurs de l'enseignement agricole	Fixation du taux annuel de référence de l'indemnité de charges administratives
16/06/2011	19/06/2011	Professeurs de lycée professionnel agricole	Modalités d'organisation des concours d'accès au corps : ajout d'une nouvelle section
29/07/2011	12/08/2011	Personnels enseignants et de documentation de l'enseignement agricole privé	Nombre de promotions au titre de l'année 2011-2012
01/08/2011	10/08/2011	Secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture	Modalités d'organisation et les épreuves des examens professionnels pour l'avancement de grade
8/08/2011	11/08/2011	Inspecteurs de la santé publique vétérinaire	Modalités d'organisation, la nature et le programme des épreuves des concours et de l'examen professionnel de recrutement
9/08/2011	20/08/2011	Prime spéciale en faveur de certains personnels du ministère chargé de l'agriculture	Modification de la liste des établissements publics
23/08/2011	26/08/2011	Professeurs certifiés de l'enseignement agricole et professeurs de lycée professionnel agricole	Actualisation de l'arrêté relatif aux modalités de l'évaluation du stage
7/09/2011	17/09/2011	Personnes participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement au MAAPRAT	Arrêté fixant la rémunération de ces activités
7/09/2011	15/09/2011	Personnes participant à titre accessoire à des activités de formation et de recrutement à l'Office national des forêts	Arrêté fixant la rémunération de ces activités
2/12/2011	13/12/2011	Personnels de l'Office national des forêts	Modification de l'arrêté fixant les taux et montants de base du régime indemnitaire applicable
6/12/2011	11/12/2011	Adjoint administratifs du ministère chargé de l'agriculture	Modification des modalités d'organisation et de la nature des épreuves de l'examen professionnel d'accès au grade d'adjoint administratif de 1re classe
14/12/2011	20/12/2011	Lauréats des concours d'accès aux corps des professeurs certifiés de l'enseignement agricole, des professeurs de lycée professionnel agricole et des conseillers principaux d'éducation des établissements d'enseignement agricole	Titres, diplômes, certificats, attestations ou qualifications équivalentes attestant des compétences en langues de l'enseignement supérieur et en informatique et internet exigés

Rémunération

## Chapitre III

# Les conditions d'emploi

Le travail à temps partiel

Les congés de formation professionnelle

Les congés de maladie

Les situations particulières d'emploi

Le compte épargne-temps

### Chiffres clés 2011

**Temps partiel** : 4 101 agents en temps partiel  
dont 3 435 femmes

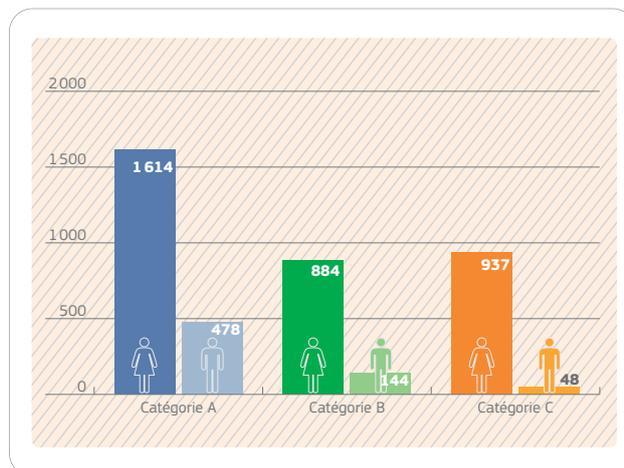
**Congés de formation professionnelle** : 92 agents

**CET** : 20 021 jours épargnés

# Le travail à temps partiel

## Répartition par catégorie

	Sexe	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Temps partiel 50 %	Hommes	178	29	5	212
	Femmes	434	47	45	526
	<b>Total</b>	<b>612</b>	<b>76</b>	<b>50</b>	<b>738</b>
Temps partiel 60 %	Hommes	19	7	0	26
	Femmes	79	25	29	133
	<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>159</b>
Temps partiel 70 %	Hommes	35	4	5	44
	Femmes	104	35	30	169
	<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>213</b>
Temps partiel 80 %	Hommes	211	76	35	322
	Femmes	868	638	696	2 202
	<b>Total</b>	<b>1 079</b>	<b>714</b>	<b>731</b>	<b>2 524</b>
Temps partiel 90 %	Hommes	35	28	3	66
	Femmes	129	139	137	405
	<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>167</b>	<b>140</b>	<b>471</b>
<b>Total</b>	Hommes	478	144	48	670
	Femmes	1 614	884	937	3 435
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>2 092</b>	<b>1 028</b>	<b>985</b>	<b>4 105</b>



## Répartition par secteur

### Administration centrale

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Temps partiel 50 %	6		3	9
Temps partiel 60 %	2		1	3
Temps partiel 70 %	12	2		14
Temps partiel 80 %	83	48	42	173
Temps partiel 90 %	19	10	8	37
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>60</b>	<b>54</b>	<b>236</b>

### Services déconcentrés

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Temps partiel 50 %	15	24	24	63
Temps partiel 60 %	8	21	19	48
Temps partiel 70 %	4	15	13	32
Temps partiel 80 %	209	458	447	1 114
Temps partiel 90 %	64	118	77	259
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>636</b>	<b>580</b>	<b>1 516</b>

### Enseignement

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Temps partiel 50 %	591	52	23	666
Temps partiel 60 %	88	11	9	108
Temps partiel 70 %	123	22	22	167
Temps partiel 80 %	787	208	242	1 237
Temps partiel 90 %	81	39	55	175
<b>Total</b>	<b>1 670</b>	<b>332</b>	<b>351</b>	<b>2 353</b>

# Les congés de formation professionnelle

## Répartition par catégorie, par sexe et par durée

Durée	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
< 1 an	5	12	3	1		1	8	14
> 1 an	22	41	4			3	26	44
Sous-Total	27	53	7	1		4	34	58
<b>Total</b>	<b>80</b>		<b>8</b>		<b>4</b>		<b>92</b>	

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

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		1					0	1
Services déconcentrés	2	3	1	3	1	2	4	8
Enseignement	15	59	3	1		1	18	61
Sous-Total	17	63	4	4	1	3	22	70
<b>Total</b>	<b>80</b>		<b>8</b>		<b>4</b>		<b>92</b>	

# Les congés de maladie

## Nombre moyen de jours d'arrêts maladie par catégorie, par sexe et par programme

### Année 2011

Programmes	0142			0143			0206			0215			Total H/F		Total Général
	F	H	Total 0142	F	H	Total 0143	F	H	Total 0206	F	H	Total 0215	Somme F	Somme H	
A Administratif	1,41	1,00	1,22	4,12	2,70	3,26	0,69	2,62	1,55	4,03	2,96	3,48	3,74	2,78	3,22
A Technique	3,76	0,79	2,34	2,23	6,90	4,62	4,83	2,77	3,64	2,67	3,85	3,15	3,37	3,24	3,29
B & C Administratif	10,00	6,14	9,70	12,51	11,51	12,43	11,84	7,87	11,39	10,18	10,87	10,27	10,86	10,40	10,81
B & C Technique	10,05	9,13	9,68	6,22	7,33	6,72	8,81	7,97	8,32	7,49	7,33	7,38	8,40	7,77	8,03
Enseignant	1,67	1,18	1,40	5,47	3,67	4,68	2,50	11,00	7,60	15,06	6,80	10,55	5,33	3,48	4,49
<b>Total</b>	<b>5,94</b>	<b>3,10</b>	<b>4,66</b>	<b>6,24</b>	<b>3,94</b>	<b>5,27</b>	<b>8,72</b>	<b>6,49</b>	<b>7,58</b>	<b>8,06</b>	<b>5,73</b>	<b>7,06</b>	<b>7,11</b>	<b>4,85</b>	<b>6,11</b>

### Année 2010

Programmes	0142			0143			0206			0215			Total H/F		Total Général
	F	H	Total 0142	F	H	Total 0143	F	H	Total 0206	F	H	Total 0215	Somme F	Somme H	
A Administratif	2,80	1,06	1,94	6,03	2,38	3,80	2,25	5,70	3,83	3,93	2,60	3,22	4,46	2,55	3,40
A Technique	1,79	2,25	2,01	4,49	6,42	5,50	5,13	3,36	4,12	2,95	4,24	3,78	3,51	3,98	3,79
B & C Administratif	8,97	8,67	8,94	14,01	9,22	13,64	11,67	7,10	11,13	11,16	7,65	10,70	11,69	7,81	11,24
B & C Technique	10,19	9,60	9,95	8,86	10,29	9,46	7,99	5,67	6,62	6,07	7,18	6,82	7,89	6,83	7,27
Enseignant	1,69	1,08	1,34	5,76	3,53	4,76	4,33	0,60	2,00	14,58	6,69	10,50	5,59	3,33	4,56
<b>Total</b>	<b>5,54</b>	<b>3,69</b>	<b>4,70</b>	<b>6,90</b>	<b>3,83</b>	<b>5,59</b>	<b>8,41</b>	<b>5,10</b>	<b>6,73</b>	<b>8,58</b>	<b>5,56</b>	<b>7,26</b>	<b>7,51</b>	<b>4,57</b>	<b>6,20</b>

# Les situations particulières d'emploi

## Récapitulatif des situations particulières

Positions administratives	Femmes	Hommes	Effectif
Mise à disposition	92	124	216
Congé longue maladie	89	90	179
Congé longue durée	139	64	203
Congé formation	41	19	60
Congé parental	61	1	62
Congé maternité (1)	515	-	515
Congé de paternité (2)	-	203	203
Disponibilité/congé sans traitement	62	45	107
Détachement	70	71	141
<b>Total</b>	<b>1 069</b>	<b>617</b>	<b>1 686</b>

(1) : nombre d'agents ayant démarré un congé maternité en 2011

(2) : les congés paternité ont représenté 2 208 jours en 2011

## Le compte épargne-temps

### Jours consommés en 2011

Programme-action (1)	A administratif	A technique	B et C administratif	B et C technique	Total
142-10		189			189
143-13	242	24	49		315
206-60	78	482	303	938	1 801
215-10	219	510	156	57	942
215-39	205,5	1 636,5	745,5	946,5	3 534
<b>Total</b>	<b>744,5</b>	<b>2 841,5</b>	<b>1 253,5</b>	<b>1 941,5</b>	<b>6 781</b>

### Jours épargnés en 2011

Programme-action	A administratif	A technique	B et C administratif	B et C technique	Total
142-10		53,5			53,5
143-13	1 245,5	155	209		1 609,5
206-60	280	1 603	1 005,5	3 009	5 897,5
215-10	942	1 295	812	131	3 180
215-39	731	3 094,5	2 779	2 676,5	9 281
<b>Total</b>	<b>3 198,5</b>	<b>6 201</b>	<b>4 805,5</b>	<b>5 816,5</b>	<b>20 021,5</b>

(1) 142-10 : enseignement supérieur public

143-13 : personnel permanent de l'enseignement technique agricole

206-60 : service de l'alimentation au niveau déconcentré

215-10 : personnel permanent de l'administration centrale

215-39 : personnel permanent des DRAAF

## Chapitre IV

# Le développement professionnel des agents

### Formation professionnelle et développement des compétences des agents

#### Accompagnement des agents

- I. Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)
- II. La gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH)

#### FOCUS 1

LA NOUVELLE GOUVERNANCE DE LA FORMATION CONTINUE

#### FOCUS 2

RECONVERSION DES AGENTS EN CHARGE DES MISSIONS D'INGÉNIERIE PUBLIQUE CONCURRENTIELLE

### Chiffres clés 2011

**Agents formés** : 16 107

**Journées stagiaires** : 61 685

**Dépenses de formation** : 5 323 559 €  
(hors formation initiale)

**Nombre de visites des IGAPS dans les structures** : 807

**Nombre d'entretiens avec des agents du MAAPRAT** : 10 368

**Nombre de parcours de professionnalisation initiés en 2011** : 67

**Durée moyenne des parcours** : 6 mois

# Formation professionnelle et développement des compétences des agents

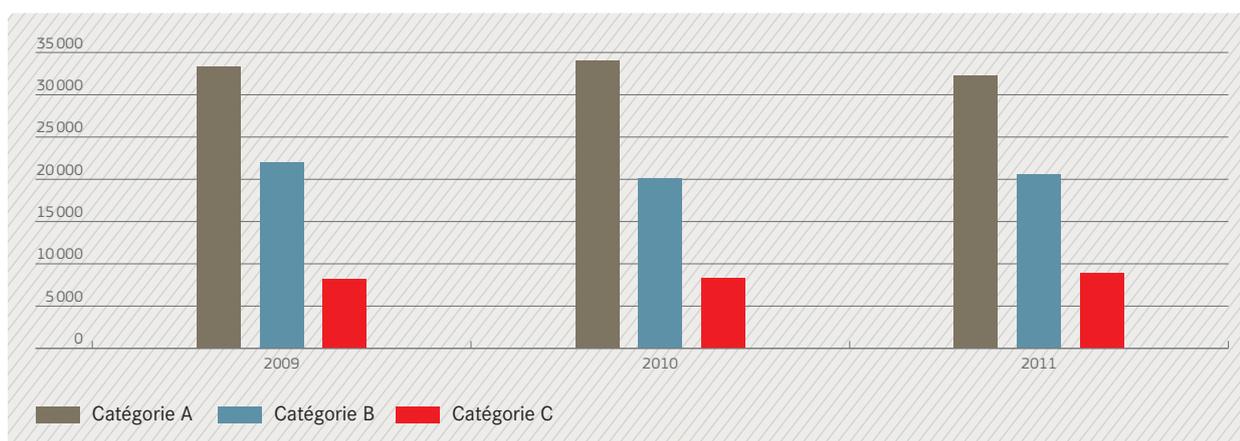
## Évolution du nombre de stagiaires et du nombre de journées stagiaires

Catégorie	2009		2010		2011	
	stagiaires	jours	stagiaires	jours	stagiaires	jours
Catégorie A	20 269	33 280	20 283	33 989	19 780	32 260
Catégorie B	15 044	21 981	12 706	20 128	13 934	20 541
Catégorie C et autres	6 556	8 223	5 830	8 366	6 470	8 884
<b>TOTAL</b>	<b>41 869</b>	<b>63 484</b>	<b>38 819</b>	<b>62 483</b>	<b>40 184</b>	<b>61 685</b>

(sources : EPICEA & SAFO)

En 2011, le nombre de stagiaires a augmenté de 3,5%.

### Répartition en jours sur 3 ans par catégorie



## Évolution de la formation par niveau d'organisation

Catégorie	2009		2010		2011	
	Jours	%	Jours	%	Jours	%
National	14 700	23	16 807	27	14 575	24
Régional	26 595	42	25 782	41	27 755	45
Local	22 189	35	19 893	32	19 356	31
<b>TOTAL</b>	<b>63 484</b>	<b>100</b>	<b>62 482</b>	<b>100</b>	<b>61 686</b>	<b>100</b>

(sources : EPICEA et SAFO)

L'organisation régionale des formations a été plus active en 2011. Il convient de maintenir les réserves faites dans le bilan social 2010 : malgré le rappel des procédures et les échéances ainsi que l'implication des DRAAF, l'outil EPICEA formation reste sous utilisé, en particulier dans les services déconcentrés : il convient donc de relativiser les données formation qui en sont extraites.

## Formation par thème ou domaine, motivation des agents

## Formation par thème ou domaine

Catégories	A	B	C	TOTAL
<b>Domaines</b>				
Techniques professionnelles	3 420	4 014	1 322	8 756
Management des ressources humaines, projets	1 254	488	149	1 891
Santé, sécurité au travail	593	1 251	481	2 325
Communication, expression, méthodes de travail	2 545	3 980	2 314	8 839
Formation, enseignement, communauté éducative	18 576	1 899	1 924	22 399
Informatique et bureautique	2 200	3 311	1 780	7 291
Sciences de base	56	142	10	208
Domaines spécifiques	3 616	5 458	905	9 979
<b>TOTAL</b>	<b>32 260</b>	<b>20 543</b>	<b>8 885</b>	<b>61 688</b>

L'année 2011 a vu le rapprochement de la classification des actions de formation utilisée pour l'administration centrale et les services déconcentrés (EPICEA) et celle utilisée pour l'enseignement agricole (SAFO), afin d'améliorer la lisibilité de l'offre de formation continue au bénéfice de l'ensemble des agents du ministère. Pour cette raison, il n'est pas encore possible de suivre l'évolution inter-annuelle de la formation par domaine et par thème.

En revanche, il est possible de suivre la motivation des stagiaires, hors enseignement, c'est-à-dire la raison pour laquelle ils se sont inscrits en formation.

## Motivation des agents

Motivations		Administration centrale + services déconcentrés					
		2009		2010		2011	
		Jours	%	Jours	%	Jours	%
Bilan de compétences	BC	68	0,15	62	0,15	39	0,10
Formation statutaire	FS	970	2,14	604	1,45	393	0,99
Préparation concours	PEC	4 689	10,36	4 687	11,29	4 060	10,20
Période de professionnalisation	PP	369	0,81	174	0,42	243	0,61
Adaptation immédiate au poste de travail	T1	27 713	61,21	25 502	61,41	25 193	63,31
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	T2	4 489	9,92	3 303	7,95	3 018	7,58
Développement, acquisitions nouvelles qualifications	T3	6 806	15,03	7 151	17,22	6 789	17,06
Validation des acquis de l'expérience	VAE	171	0,38	41	0,10	63	0,16
<b>TOTAL</b>		<b>45 275</b>	<b>100</b>	<b>41 525</b>	<b>100</b>	<b>39 796</b>	<b>100</b>

Les motivations sont globalement stables depuis 2009. Seule la motivation « formation statutaire » subit une baisse sensible.

## Dépenses de formation

Année	2009 <sup>(1)</sup>	2010	2011
Prévision budgétaire initiale	8 583 787	7 448 808	5 355 713
Dépenses formation (réalisation)	7 243 385	6 158 849	4 841 577
Transfert BOP 333			2 524 261

Pour 2011, on peut noter la prise en charge progressive de la formation des agents des DDI par le BOP 333 (frais de déplacements et ingénierie des formations « transverses »), le budget total est donc supérieur à celui de 2010 avec plus de 7,8 M€.

L'ingénierie des formations « métier » relève du MAAPRAT au niveau national (PNF et actions hors PNF) ainsi que du niveau régional et local ; elle est financée par le MAAPRAT. La progression du recours aux formateurs internes se poursuit (+ 11 %) par rapport à 2010.

<sup>(1)</sup> L'année 2009 était marqué par l'abondement des budgets lié à l'amendement Ferat.

# FOCUS

## LA NOUVELLE GOUVERNANCE DE LA FORMATION CONTINUE

La nouvelle gouvernance de la formation continue a été engagée au cours de l'année 2011. Elle se traduit par la mise en place progressive d'un dispositif évolutif en lien avec les enjeux actuels et futurs du MAAPRAT :

- un fonctionnement plus simple avec le pilotage unique de la formation continue au sein du Secrétariat général sur la base d'un travail collaboratif avec les directions techniques de l'administration centrale (DAC) ;
- la mise en place d'un budget unique de la formation continue sur le programme 215 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 faisant suite aux travaux préparatoires engagés avec les DAC au cours de l'année 2011 ;
- un renouvellement de l'offre de formations « métiers » adaptée aux besoins en compétences du MAAPRAT ;
- une approche GPEC afin de mieux anticiper les besoins compétences/formation du ministère ;
- un positionnement consolidé de l'offre de formation dans le contexte de la gestion interministérielle des formations « transverses » ;
- une implication accrue des DRAAF dans le dispositif, au travers de l'élaboration du Document régional de formation et le développement des parcours de professionnalisation ;
- une consolidation du dialogue social avec la mise en place d'un second Comité technique « formation continue » par an (et, le cas échéant, la tenue de réunions de travail thématiques) ainsi que la mise en place des commissions régionales d'information et de concertation ;
- une meilleure accessibilité à l'offre de formation continue pour les agents au travers, notamment, d'un développement de la communication.

### Évolution du document régional de formation

Le contenu et les objectifs du document régional de formation (DRF) ont évolué au cours de l'année 2011 (note SG/SRH/SDDPRS/N2011-1150 du 15 septembre 2011). Le DRF a pour objectif de formaliser les orientations stratégiques de la politique de formation continue du niveau régional, sur la base d'une contextualisation et d'une approche GPEC. Il résulte d'un travail collaboratif au sein des DRAAF, piloté par le directeur avec le délégué régional à la formation continue et en lien avec les directeurs des DDI et des établissements d'enseignement agricole. Au plus près des agents et de l'exécution des missions du ministère, la mise en œuvre des DRF contribue à assurer le maintien et la consolidation des compétences dont le MAAPRAT a besoin.

### Les outils individuels pour la formation des agents

Le parcours de professionnalisation est un outil pour la formation individualisée des agents. Il est proposé aux agents effectuant une mobilité professionnelle avec un changement significatif de compétences et permet d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs nouvelles missions.

Les différentes étapes du parcours de professionnalisation sont mentionnées dans une convention liant les différents intervenants (l'agent, l'IGAPS, le chef de service, le tuteur, le délégué régional à la formation continue).

Fin 2011, 67 parcours ont été initiés sur une durée moyenne de 6 mois. Ils sont répartis sur l'ensemble des régions et concernent principalement les agents des DRAAF, les agents des DDI ainsi que les agents de l'enseignement agricole.

### Enseignement : du correspondant au responsable local de formation

Les établissements d'enseignement pilotent leurs projets notamment en se dotant de plans de formation. Du plan de formation découle la participation (à titre individuel ou collectif) à des actions qui sont d'initiative nationale ou régionale. Le niveau régional était à l'origine de 53 % du nombre total de jours stagiaires en 2010, et 60 % en 2011. Cette tendance est une traduction du rapprochement de l'offre de formation, conçue comme réponse aux besoins locaux des agents et des équipes. Afin de mieux coordonner la réponse formation au sein d'un établissement, les fonctions du correspondant local de formation, désormais responsable local de formation (ou RLF « enseignement ») a fait l'objet d'un groupe de travail à la fin de l'année 2011 (note de service DGER/MSSI/N2012-2036 SG/SRH/SDDPRS/N2012-1066 du 20 mars 2012). Le RLF, entre autres fonctions, anime et coordonne l'élaboration du plan local de formation.

Dans cette logique d'accompagnement des établissements à l'échelon local, la DGER a initié en 2011 une démarche d'appel à projets. 39 projets ont été retenus et financés.

# Accompagnement des agents

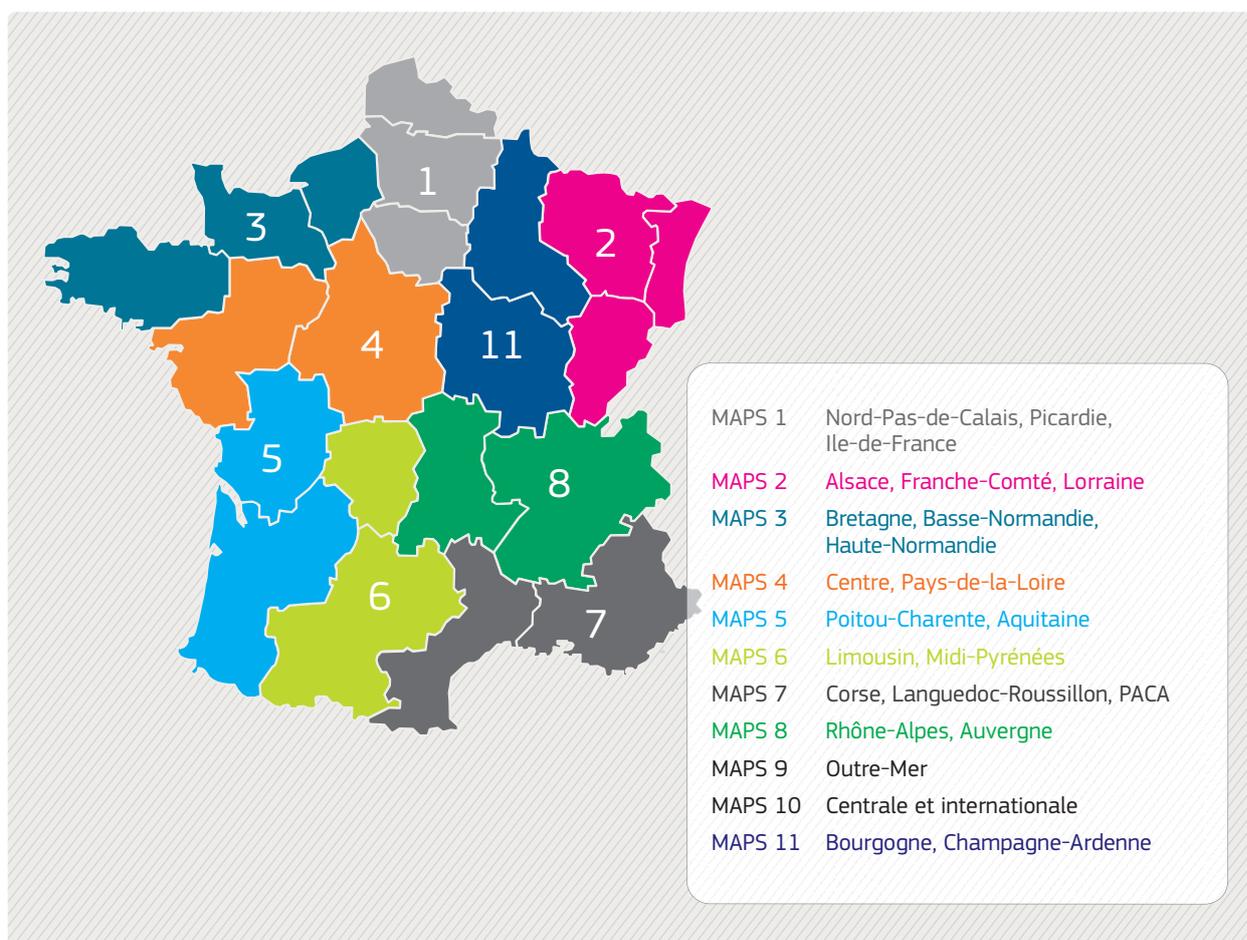
## 1. Le réseau d'appui aux personnes et aux structures

Mis en place en 2009, le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) a une mission générale de gestion individualisée des ressources humaines, au bénéfice des agents et des structures. Il 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.

Le réseau est organisé en missions inter-régionales d'appui aux personnes et aux structures (MAPS) et doté d'un secrétariat national. Il garantit, par un fonctionnement collégial, l'équité de traitement des agents indépendamment de leur affectation sectorielle ou géographique.

Au sein du réseau, 33 ingénieurs et inspecteurs généraux, chargés de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS), assurent les entretiens avec les agents. Tous ont une solide expérience en matière de management et de gestion des compétences. Ils assurent l'écoute, le suivi, le conseil et l'orientation des agents de toutes catégories et de tous statuts, qu'ils soient affectés en administration centrale, dans les services déconcentrés, dans les établissements d'enseignement agricole, s'ils sont personnels administratifs ou techniques, ou qu'ils soient affectés hors ministère.

### Répartition géographique des équipes territoriales

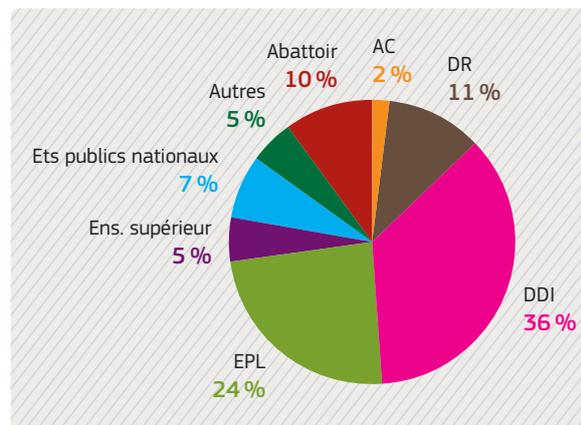


## Bilan des visites dans les structures et des entretiens avec les agents

Au cours de l'année 2011, les IGAPS ont visité 807 structures et conduit 10 368 entretiens.

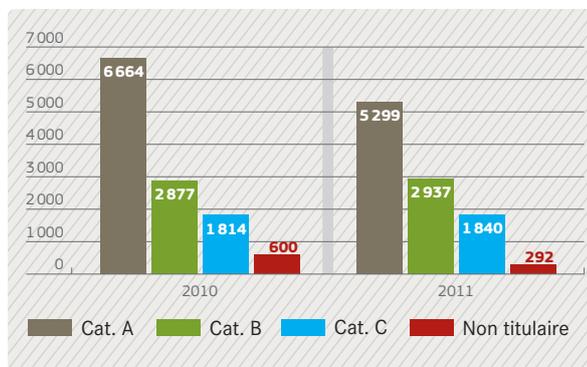
- ▶ 807 visites de structures en 2011 (DR, DDI, EPL...) dont 284 en DDI (pour 187 structures soit 1 à 2 visites par an), 195 en EPL (pour 196 EPL soit 1 visite par an) et 78 visites en abattoirs (pour 151 soit 1 visite tous les 2 ans).
- ▶ 10 368 entretiens individuels pour près de 25 700 agents à suivre (l'augmentation du nombre d'agents à suivre est en partie liée à l'intégration des agents des offices dans les corps du MAAPRAT en cours d'année).
- ▶ En moyenne, 38% des agents sont rencontrés au moins une fois par an par un IGAPS. L'analyse selon la catégorie de l'agent montre que les IGAPS reçoivent en entretien un peu moins de 50% des agents de catégorie A et près de 30% des agents de catégories B, comme de catégorie C.

## Poids des visites par type de structure visitée



MAPS	DREAL-DRAAF	DDI	Abattoir	EPL	Ens. Sup	Autres dont AC	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Non titulaires	Total
M01	6	24	5	12	9	4	60	593	285	175	19	1 072
M02	15	36	4	13	5	7	80	465	220	173	9	867
M03	10	28	23	20	1	13	95	469	435	303	17	1 224
M04	9	40	10	18	3	10	90	322	285	201	55	863
M05	10	32	16	30	1	4	93	499	403	211	92	1 205
M06	2	24	4	22	3	19	74	553	296	147	11	1 007
M07	15	42	7	19	5	6	94	613	296	166	19	1 094
M08	7	25	4	29	5	26	96	769	301	235	28	1 333
M09	10	1	0	5	3	3	22	178	119	88	7	392
M10	0	0	0	0	0	24	24	501	82	20	3	606
M11	5	32	5	27	4	6	79	337	215	121	32	705
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>284</b>	<b>78</b>	<b>195</b>	<b>39</b>	<b>122</b>	<b>807</b>	<b>5 299</b>	<b>2 937</b>	<b>1 840</b>	<b>292</b>	<b>10 368</b>

## Nombre d'entretiens avec des agents



Si globalement, moins d'entretiens ont été conduits en 2011 par rapport à 2010 (près de 10 400 contre près de 12 000), plus d'entretiens ont eu lieu en 2011 avec des agents de catégorie B et C par rapport à l'année 2010.

## 2. Développement d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH)

Dès 2009, un dispositif de GPRH a été développé pour le ministère chargé de l'agriculture. Cette phase de développement avait été précédée d'une étude générale présentant l'analyse des ressources humaines du ministère et de certains de ses opérateurs.

En 2010, à l'issue de cette expérimentation, le ministère a défini son propre dispositif GPRH, « Emplois, Métiers, Horizon 2012 ». La finalité de cet ajustement était d'insérer la démarche dans le dispositif interministériel et de répondre aussi aux besoins propres du ministère.

L'analyse des métiers du ministère est réalisée à partir des travaux conduits dans le cadre de l'Observatoire des missions et des métiers (OMM). L'OMM a élaboré un **Répertoire ministériel des métiers (RMM)**. Celui-ci établit des correspondances systématiques avec le Répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME). Il regroupe les métiers du ministère en filière d'emplois, ces filières d'emplois se décomposant elles-mêmes en « emplois-types ». Le RMM est actualisé en permanence afin d'ajuster la description des métiers du Ministère à l'évolution des fonctions exercées dans les services.

Le dispositif GPRH se décline en deux temps : la première phase, déployée vers les services déconcentrés le 6 janvier 2011, correspond à l'analyse des métiers détenus par les agents, et en particulier le recensement de chacun sur une filière d'emploi du RMM. Ces informations sont actualisées chaque année. Il est important de préciser qu'un outil d'appariement automatique entre les emplois types du Ministère et le RIME est livré dans les fichiers dédiés à ces enquêtes métier. Cet outil est mis à disposition des services déconcentrés pour répondre notamment aux enquêtes portées par les PFRH des SGAR.

Dans un second temps, à partir de ces informations, des modèles de projection de population ont été réalisés par l'administration centrale et transmis à chaque DRAAF. En 2011, ces modèles ont fourni, à titre exploratoire, des données indicatives sur l'évolution de la communauté de travail de chaque BOP. Ces modèles ont pour vocation de constituer, pour le responsable de BOP (DRAAF), un outil lui permettant d'observer et d'analyser l'évolution modélisée de sa population pour les années à venir.

L'objectif est de mettre à disposition des gestionnaires RH du ministère, et des DRAAF en particulier, les informations utiles pour anticiper les besoins et les évolutions à venir au sein de leur BOP. Ces modèles développés par le ministère ont été mis à disposition de chaque direction régionale afin de permettre un ajustement des données au niveau local avec des informations individuelles et statistiques recueillies au plus près du terrain et en étroite concertation avec les DDI.

Les outils et les analyses produites ont vocation à servir de support de réflexion et de dialogue pour une répartition optimale des emplois et des compétences au sein du BOP, et pour en prévoir les ajustements en terme de formation continue notamment. Ce travail est réalisé en étroite concertation avec les responsables d'UO. Il sert de support au dialogue de gestion entre les responsables de programmes et les responsables de BOP, et permet la répartition des moyens entre DDI.

Fin 2011, le ministère est allé plus loin encore dans le développement de sa démarche de GPRH en organisant un **séminaire national d'échanges de pratiques sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** à l'attention des directeurs de services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDI) et de leurs secrétaires généraux. Cette journée a permis de sensibiliser les acteurs RH des services déconcentrés sur la démarche GPEC et de partager les bonnes pratiques locales. Les échanges ont porté sur plusieurs expériences mises en œuvre avec succès sur le terrain (en DDT(M) et en DD(CS)PP, en DRAAF).

Dans le prolongement de ce séminaire, **des journées inter-régionales d'échanges sur la GPEC** ont été programmées en 2012. Comme la gestion prévisionnelle des ressources humaines doit être mise en œuvre au plus près du terrain, ces analyses, ces prescriptions, doivent nourrir le dialogue social au sein des commissions régionales d'information et de concertation (CRIC).

## Analyse partielle de la structure des effectifs par filière d'emplois (février 2011)

Filière d'emploi du RMM MAAPRAT Données partielles du mois de février 2011 hors administration centrale, DOM & TOM, enseignants du 143 et programme 142	Programme 143	Programme 206	Programme 215	Total
Filière non renseignée	22	4	455	481
Agriculture durable	3	4	182	189
Agriculture et biodiversité		1	134	135
Aide au pilotage	24	14	52	89
Animation, pilotage, gestion et coordination des services	648	112	179	939
Apprentissage et formation professionnelle continue	12	1	63	76
Appui au développement des territoires ruraux	2		371	373
Communication	9	6	33	48
Coopération internationale			2	2
Documentation	2	1	8	11
Économie agricole (dont gestion des aides PAC)			1 653	1 653
Élaboration et pilotage des politiques publiques		2	34	36
Enseignement technique agricole	107		166	273
Études et prospective	1		11	12
Forêt et gestion de la ressource en bois, police de la chasse			597	597
Gestion de la ressource en eau, police de l'eau, police de la pêche			842	842
Gestion des examens des apprenants	6		68	74
Gestion financière, budgétaire et comptable	355	90	258	703
Immobilier			5	5
Informatique	7	100	179	287
Ingénierie de la qualité de l'alimentation	1	24		25
Ingénierie et aménagements ruraux			200	200
Inspection de l'enseignement agricole			1	1
Inspection des installations classées pour la protection de l'environnement		276	2	278
Inspection générale, évaluation, audit			4	4
Inspection sanitaire dans les échanges internationaux		30	0	30
Juridique	2	5	35	41
Laboratoire	4			4
Logistique	17	59	148	223
Production et valorisation des données		27	461	488
Protection des végétaux		251	1	252
Qualité		81	1	82
Relations sociales, protection sociale, hygiène et sécurité			1	1
Ressources humaines	68	68	186	322
Santé et protection des animaux		980		980
Secrétaires assistantes	355	252	186	792
Sécurité sanitaire des aliments		2 162		2 162
Vie scolaire	83		1	84
<b>Total</b>	<b>1 728</b>	<b>4 548</b>	<b>6 518</b>	<b>12 794</b>

Développement professionnel

# FOCUS

## RECONVERSION DES AGENTS EN CHARGE DES MISSIONS D'INGÉNIERIE PUBLIQUE CONCURRENTIELLE

Les missions entrant dans le champ concurrentiel se sont arrêtées au 31/12/2011. Ce bilan concerne les 1 360 agents titulaires de l'État qui exerçaient des missions d'ingénierie publique concurrentielle dans les services déconcentrés fin 2008.

### Bilan quantitatif au 31 décembre 2011

#### 1. Les effectifs et la ventilation des 1 360 agents ayant exercé des missions en IAT

Sur les 1 360 agents titulaires effectuant des missions en ingénierie d'appui technique (IAT) au 31/12/2008 :

- 408 (30%) ont quitté la communauté de travail (retraite, détachement, disponibilité, ...);
- 839 (62%) ont été redéployés vers d'autres missions;
- 113 (8%) sont affectés sur des missions « gestion des services publics » (GSP/DSP).

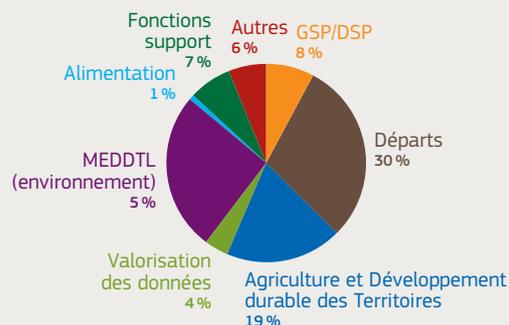
S'agissant des missions GSP/DSP, le mandat RGPP prévoyait le maintien d'une dotation de 2 ETPT par DDT(M) soit au total 184 ETPT. Compte tenu des remplacements effectués, ce sont 214 agents qui sont affectés à ces missions au 1/1/2012, représentant 179 ETPT.

	Total	S/s total
Agents recensés en IAT au 31/12/2008	1360	
Agents affectés sur missions GSP/DSP au 31/12/2011	113	
Départs	408	
Dont Retraite		233
Dont Détachement, disponibilité, ...		175
Agents redéployés durant 2009, 2010 et 2011	839	
Dont Agriculture et Développement durable des Territoires		256
Dont Valorisation des données économiques et territoriales		54
Dont Missions MEDDTL (environnement)		351
Dont Alimentation		10
Dont Fonctions support*		90

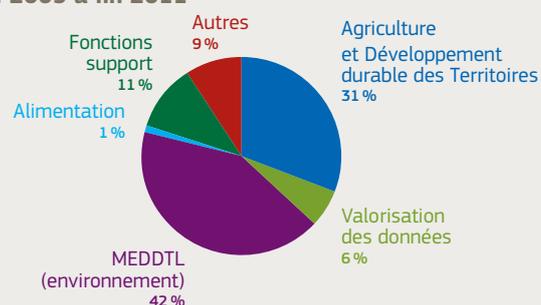
(\*) Les autres domaines de redéploiement regroupent des activités des programmes 149 (Forêt), 143 (Formation-enseignement) ou Chorus (CPCM)

Le devenir des agents IAT fin 2011 s'illustre ainsi :

#### Devenir des 1 360 agents IAT présents fin 2008



#### Domaines d'activité des 839 agents IAT redéployés de 2009 à fin 2011



#### 2. Les domaines d'activité des 839 agents redéployés de 2009 à 2011

Les domaines d'activité des 839 agents concernés par un redéploiement sur d'autres missions (soit 62% des effectifs IAT de 2008) demeurent en premier lieu les missions liées à l'environnement (42%), puis celles du MAAPRAT identifiées comme missions émergentes ou à renforcer, dont Agriculture et développement des territoires (31% des agents) et Valorisation des données (6%).



## Formations suivies par les agents

Les 113 agents restant sur des missions GSP-DSP au 01/01/2012 ont suivi en 2011, pour 51% d'entre eux, des formations métiers qui s'inscrivent dans un panel diversifié d'activité.

Pour ces agents, la durée annuelle de formation est supérieure (3,96 j/agent/2010 et 4,85 j/agent/2011) à la moyenne nationale (3,1j/agent/an).

Sur les années 2009 à 2011, 55,6% des 839 agents IAT redéployés entre 2009 et 2011, ont suivi au moins une formation adaptée à leur nouvelle activité. Pour ces agents, le nombre de jours de formation pendant leur année de redéploiement (5,45 j/agent/2010 et 4,46 j/agent/2011) est supérieur à la moyenne nationale. (3,1 j/agent/an).

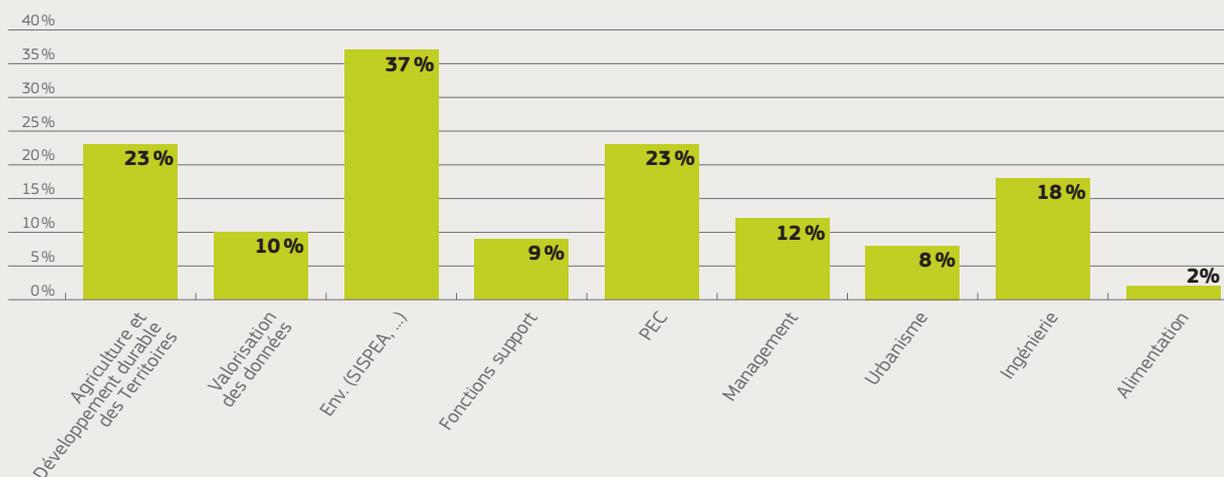
Sur les 839 agents IAT redéployés en 2009, 2010 ou 2011, 55,6% ont suivi au moins une formation adaptée à leur nouvelle activité. En 2009, parmi les 341 agents IAT redéployés sur cette période, 67% d'entre eux avaient suivi une formation. En 2010, ce taux était de 41%. Il est remonté à 61% en 2011.

L'examen inter-annuel de la dynamique de formation des agents redéployés conduit à quelques observations :

- les formations en ingénierie classique ( GSP, ATESAT,...) ont attiré nettement moins d'agents ces deux dernières années ;
- les formations métiers sur les domaines de l'agriculture et de l'environnement au sens large ont été très sollicitées au démarrage des redéploiements et sont aujourd'hui en diminution. Cependant, la nature des formations évolue dans le sens d'une spécialisation: démarche qualité en police de l'eau, formation aux outils ou au suivi FEADER ;
- les agents ont bénéficié, en parallèle à leur redéploiement, de formations pour la préparation d'examen et de concours ; cette tendance diminue nettement depuis 2009 ;
- les formations relatives au management sont stables et traduisent un réel besoin au regard des sujets traités (entretiens professionnels, management de proximité, ...).

Certaines de ces formations sont par nature lourdes (changement de métier) et demandent une grande disponibilité, ce que traduit le nombre de jours de formation/agent/an supérieur à la moyenne nationale de 3,1 j/agent/an : les agents redéployés ont suivi des formations à hauteur de 5,45 j/agent/an en 2010 et 4,46 j/agent/an en 2011.

Taux d'agents parmi les agents redéployés en 2009, 2010 ou 2011 ayant suivi des formations



Source : module Formation d'EPICEA (il est possible que des formations suivies dans d'autres ministères ne soient pas comptabilisées)

## Chapitre V

# Les relations sociales

### Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2011

- I. Rappel des résultats de la consultation générale en 2006
- II. Attribution des droits syndicaux en 2011
- III. Résultats des élections générales du 20 octobre 2011
- IV. Résultats des élections aux commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP) du 22 novembre 2011

### Actualité du dialogue social en 2011

- I. Climat social en 2011
- II. Le dialogue social au MAAPRAT en 2011
- III. Le dialogue social local en 2011

## Chiffres clés 2011

**Projets de décrets soumis à l'examen du CTPM :**  
5 dont 2 décrets statutaires ou indiciaires

**Textes statutaires, indiciaires ou indemnitaires publiés :**  
3 décrets  
13 arrêtés d'application

**Réunions du CTPM : 6**

**Nombre de jours de grève : 4272**  
dont 1 049 mouvements de grève d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle

**Elections générales du 20 octobre 2011 :**  
4 comités techniques nationaux :

- Comité technique ministériel : 38 575 électeurs inscrits / 24 906 votants / 64,6% de participation
- Comité technique de l'enseignement agricole public : 23 724 électeurs inscrits / 13 349 votants / 56,3% de participation
- Comité technique services déconcentrés DRAAF/DRIAAF/DAAF : 3 033 électeurs inscrits / 2 459 votants / 81,1% de participation
- Comité technique des services d'administration centrale : 2 268 électeurs inscrits / 1 704 votants / 75,1% de participation

**Elections aux commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP) du 22 novembre 2011 :**

- 17 CAP sur 23 : 20 000 électeurs (6 CAP renouvelées en 2010)
- 4 CCP nationales : 3 000 électeurs

# Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2011

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

Afin de déterminer la représentativité des organisations syndicales au sein du ministère, des consultations générales ont été organisées en 2006). Les résultats de cette consultation générale ont permis 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 MAAPRAT.

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.

### Résultats des élections et répartition des sièges pour le comité technique paritaire ministériel (CTPM)

INSCRITS	VOTANTS	EXPRIMES	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 en 2011

L'attribution des droits syndicaux en 2011 a été effectuée sur la base de la consultation générale des personnels de 2006.

### 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.

### Répartition par agrégation des résultats nationaux et locaux

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 20912 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.

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 et 10% d'un équivalent temps plein), soit, 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%).

### Attribution des décharges de service en 2006 et leur utilisation en 2011

Organisations syndicales	Décharges de service attribuées en 2006	Utilisation des décharges de service attribuées en 2011*
CFDT	15,78	15,73
CGT	15,02	13,60
FO	28,40	28,16
UNSA	15,93	14,45
FSU	44,25	44,25
SUD	7,14	7,10
CFTC	1	0,45
SNISPV	1	1
UNIPEF	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>130,52</b>	<b>126,76</b>

## III. Résultats des élections générales du 20 octobre 2011

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative au dialogue social a rénové le cadre législatif et réglementaire des élections professionnelles. Aussi, depuis le renouvellement simultané de l'ensemble des instances de concertation de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière, le 15 octobre 2011, les nouvelles instances ne sont plus paritaires, les règles de représentativité des organisations syndicales ont été assouplies et l'élection des représentants du personnel a été généralisée avec scrutin de liste.

Ainsi, les élections générales des comités techniques du ministère chargé de l'agriculture se sont déroulées le 20 octobre 2011, afin de déterminer les organisations syndicales appelées à être représentées dans les différents comités techniques et de fixer le nombre de sièges auxquels elles ont droit, au sein de ces comités.

Ces élections ont concerné tous les comités techniques du MAAPRAT, à l'exception des 21 comités techniques des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) et du comité technique de la direction régionale et interdépartementale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt d'Ile-de-France (DRIAAF), qui ont été renouvelés lors des scrutins qui se sont tenus respectivement les 25 mars et 2 décembre 2010.

Les évolutions d'organisation de l'administration territoriale de l'Etat et les nouvelles dispositions issues de la loi du 5 juillet 2010 ont conduit à adapter l'organisation des instances de concertation du MAAPRAT par rapport à la dernière consultation générale qui s'était déroulée en 2006.

Ont été maintenus :

- ▶ le comité technique ministériel (CTM) ;
- ▶ le comité technique d'administration centrale (CTAC) ;
- ▶ les comités techniques dits « de proximité » : CT des DRAAF renouvelés en 2010, des DAAF (DOM) et des établissements publics ;
- ▶ les comités techniques régionaux de l'enseignement agricole public ;
- ▶ les comités techniques spéciaux de direction ou de service d'administration centrale.

En outre, un comité technique paritaire a été supprimé et un comité technique a été créé :

- ▶ le comité technique paritaire central « services déconcentrés » (CTP-C/SD) a été supprimé en raison de la création des DDI ;
- ▶ lui a été substitué un comité technique des directions régionales chargé d'examiner les questions communes aux services déconcentrés du MAAPRAT (DRAAF, DRIAAC-IDF et DAAF), dit comité « de réseau » ;

Par ailleurs, les comités techniques DDAF/DDS mis en place en 2006, devenus le cas échéant des CTP DDEA/DDS, ont disparu, par suite de la création des DDI.

Des sections spécialisées ont été prévues par le règlement intérieur du CTM (action sociale, formation continue, qualité). En particulier, afin de permettre la mise en place d'une section « qualité » émanant du CTM, le vote des agents relevant du secteur de la qualité et de l'alimentation au CTM (ensemble des agents de la DGAL en administration centrale, ensemble des agents du MAAPRAT exerçant en DD(CS)PP et agents des services « alimentation » des DRAAF/DRIAAC/DAAF) a été identifié au cours des opérations électorales.

La note de service référencée SG/SRH/SDDPRS/N2011-1191 du 7 décembre 2011 a donné les résultats détaillés de cette consultation pour chacun des CT du ministère.

Les résultats de ces élections pour les 4 comités techniques nationaux ont été les suivants :

#### Comité technique ministériel (CTM)

SIÈGES ATTRIBUÉS	INSCRITS	VOTANTS	EXPRIMÉS	CFDT	CFE-CGC, CFTC, SNISPV-FGAF	FO	FSU	SUD RURAL ÉQUIPEMENT-SOLIDAIRES	SYAC-CGT	UNSA
15	38 575	24 906	23 808	2 837	1 582	4 426	7 381	1 355	2 309	3 918
		64,6%	% de voix	11,9%	6,6%	18,6%	31%	5,7%	9,7%	16,5%
			<b>Sièges</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

#### Comité technique enseignement agricole public

SIÈGES ATTRIBUÉS	INSCRITS	VOTANTS	EXPRIMÉS	CFDT	FO	FSU	SUD RURAL ÉQUIPEMENT-SOLIDAIRES	SYAC-CGT	UNSA
10	23 724	13 349	12 680	1 697	1 594	6 180	919	969	1 321
		56,3%	% de voix	13,4%	12,6%	48,7%	7,2%	7,6%	10,4%
			<b>Sièges</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

#### Comité technique services déconcentrés DRAAF/DRIAAC/DAAF

SIÈGES ATTRIBUÉS	INSCRITS	VOTANTS	EXPRIMÉS	CFDT	CFE-CGC, CFTC, SNISPV-FGAF	FO	FSU	SYAC-CGT	UNSA
10	3 033	2 459	2 366	374	229	555	295	312	601
		81,1%	% de voix	15,8%	9,7%	23,5%	12,5%	13,2%	25,4%
			<b>Sièges</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

#### Comité technique des services d'administration centrale

SIÈGES ATTRIBUÉS	INSCRITS	VOTANTS	EXPRIMÉS	CFDT	SNISPV-FGAF	FO	FSU	SYAC-CGT	UNSA
10	2 268	1 704	1 608	509	160	208	308	220	203
		75,1%	% de voix	31,7%	10%	12,9%	19,2%	13,7%	12,6%
			<b>Sièges</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

## IV. Résultats des élections aux commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP) du 22 novembre 2011

Dans le cadre du renouvellement général des instances, 17 CAP ont été concernées pour 20 000 électeurs, soit 2/3 de l'électorat (6 autres CAP concernant 10 000 électeurs avaient été renouvelées en 2010) ainsi que les 4 CCP nationales (3 000 électeurs). Les élections se sont déroulées le 22 novembre, exclusivement par correspondance.

### Pourcentages des voix obtenues par les différentes organisations syndicales

Elections aux commissions administratives paritaires (CAP)				CFDT		CFTC		CGT		FO		FSU		SUD et autres		UNSA	
CAP 2011	Inscrits	Votants	exprimés	voix	%	voix	%	voix	%	voix	%	voix	%	voix	%	voix	%
Adjoint Administratifs	4 147	2 969	2 725	300	11,01%			455	16,70%	581	21,32%	536	19,67%			853	31,30%
Adjoint Techniques Ens. Agricole	495	243	214	15	7%			80	37,38%	39	18,22%	80	37,38%				
Adjoint Techniques de laboratoire	68	53	49	13	26,53%					8	16,33%	28	57,14%				
				CFDT-UNSA													
Attachés d'administration	1 269	780	740	147	19,86%	66	8,92%	80	10,81%	83		133	17,97%			231	31,22%
				CFTC-CGC													
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	3 475	2 333	2 259	204	9,03%			480	21,25%	619	27,40%			417	18,46%	539	23,86%
				CGT-SUD-FSU										CGC			
Inspecteurs généraux de l'agriculture	43	33	31											31	100%		
Inspecteurs de la santé publique vétérinaire	851	570	544											544	100%		
				SNISPV													
Secrétaires Administratifs	3 476	2 377	2 244	299	13,32%	135	6,02%	369	16,44%	279	12,43%	443	19,74%	78	3,48%	641	28,57%
				CFTC-CGC													
TEPETA	206	145	138	8	5,80%					12	8,70%	78	56,52%			40	28,99%
Techniciens de Laboratoire	153	127	117	17	14,53%							100	85,47%				
Techniciens Supérieurs	5 495	3 947	3 697	304	8,22%	134	3,62%	512	13,85%	1 498	40,52%	480	12,98%	158	4,27%	611	16,53%
				CFTC-CGC													
Adjoint Techniques FR	487	224	192	39	20,31%			65	33,85%	42	21,88%	46	23,96%				
Assistants Ingénieurs FR	120	79	71	28	39,44%			12	16,90%	19	26,76%	12	16,90%				
Ingénieurs d'Etudes FR	295	185	171	64	37,43%			31	18,13%	36	21,05%	40	23,39%				
Ingénieurs de Recherche	188	112	108	44	40,74%					26	24,07%	12	11,11%	26	24,07%		
				SIPA (+1 tirage au sort)													
Techniciens FR	516	307	290	81	27,93%			80	27,59%	73	25,17%	56	19,31%				
CCP Ouvriers Hydraulique	15	12	12									12	100%				

## Elections aux commissions consultatives paritaires (CCP)

CATÉGORIE	SIÈGES ATTRIBUÉS	INSCRITS	VOTANTS	EXPRIMÉS	CFDT	CFTC	CGT	FO	FSU	SNISPV	SUD	UNSA (*) UNSA/ CFDT
<b>CCP des agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement</b>												
Catégorie A	5	1 308	520	463			9	33	352		23	46 (*)
			39,8%	% de voix			1,9%	7,1%	76,0%		5,0%	9,9%
<b>Sièges</b>									5			
<b>CCP des agents non titulaires exerçant des fonctions techniques ou administratives</b>												
Catégorie A	5	1 100	497	470	73	19	29	18	48	257	12	14
			45,2%	% de voix	15,5%	4,0%	6,2%	3,8%	10,2%	54,7%	2,6%	3,0%
<b>Sièges</b>					1					4		
Catégories B/C	5	667	361	319	59		41	84	71		21	43
			54,1%	% de voix	18,5%		12,9%	26,3%	22,3%		6,6%	13,5%
<b>Sièges</b>					1			2	1			1
<b>CCP des assistants d'enseignement et de recherche contractuels</b>												
Catégorie A	2	7	5	2			1		1			
			71,4%	% de voix			50,0%		50,0%			
<b>Sièges</b>							1		1			
<b>CCP des agents non titulaires relevant des décisions des 24 avril 1991 et 1er mars 2001 ("statut unique")</b>												
Catégorie A	2	82	50	49	34		4	9				2
			61,0%	% de voix	69,4%		8,2%	18,4%				4,1%
<b>Sièges</b>					2							
Catégorie B	2	21	11	10	5		1	3				1
			52,4%	% de voix	50,0%		10,0%	30,0%				10,0%
<b>Sièges</b>					1			1				
Catégorie C	2	27	16	16	4		5	3				4
			59,3%	% de voix	25,0%		31,3%	18,8%				25,0%
<b>Sièges</b>					1 (tirage au sort)		1					

# Actualité du dialogue social en 2011

## I. Climat social en 2011

En 2011, le nombre de journées de grève a été 7 fois moins important qu'en 2010 (4 272 journées en 2011, 31 681 journées en 2010), et 4 fois moins important qu'en 2008 et 2009 (17 037 journées en 2008 et 17 918 journées en 2009).

Les grèves nationales interministérielles ont été moins nombreuses que les grèves ministérielles, locales et catégorielles. Néanmoins, elles représentent le plus grand nombre de journées perdues pour fait de grève.

Les grèves les plus nombreuses ont été celles des établissements d'enseignement mais chacun de ces mouvements n'a comptabilisé que très peu de grévistes dans l'ensemble car ils étaient le plus souvent locaux et ne concernaient qu'un établissement à la fois.

### Mouvements d'ampleur nationale interministérielle

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
20 janvier (1 journée)	US Solidaires, FSU (salaires, plan de titularisation, contractuels)	15	0,13 %
16 mars (1 journée)	FSU (personnels éducatifs et sociaux)	1	0 %
7 avril (1 journée)	CFDT (travailleurs sociaux : revalorisation et reconnaissance des compétences)	8	0,06 %
31 mai (1 journée)	UNSA, FSU, CGT, FO, CFDT, US Solidaires (points d'indice, grille indiciaire, salaires, pouvoir d'achat)	654	3,72 %
14 juin (1 journée)	US Solidaires (retrait du projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels)	5	0,75 %
16 juin (1 journée)	UNSA, CFDT (reconnaissance des diplômes des personnels sociaux et éducatifs et de l'encadrement, revalorisation des salaires et des carrières, défense des missions de service public)	5	0,05 %
27 septembre (1 journée)	FSU, US Solidaires, CFDT (suppression de postes, délocalisations, augmentation des traitements... et plus particulièrement dans l'enseignement)	1 437	9,13 %
11 octobre (1 journée)	CGT, UNSA, US Solidaires, CFDT (arrêt des suppressions d'emplois, soutien du pouvoir d'achat, négociations salariales, emploi des jeunes, abandon du projet de taxation des complémentaires santé)	888	5,11 %
13 au 15 décembre (3 jours)	US Solidaires, CFDT, CGT, FSU et UNSA (emploi, pouvoir d'achat, protection sociale)	210	0,61 %
<b>Total</b>		<b>3 223</b>	

## 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
10 janvier au 30 juin	SUD RURAL (tous personnels, tous sujets)	7 agents le 7 février 1 agent le 15 février
10 février (1 journée)	SNETAP FSU (établissements d'enseignement : fermetures de classes, suppressions de postes, conditions de travail)	568
29 mars (1 journée)	SNETAP FSU (personnels infirmiers)	47
31 mars (1 journée)	SNETAP FSU (établissements d'enseignement en Auvergne : suppressions de classes et de postes)	53
12 avril (1 journée)	SNETAP FSU, CGT, CFDT, FO (établissements d'enseignement en Bretagne + lycées maritimes : baisse des moyens, suppressions de classes et de postes)	104
19 avril (1 journée)	SNETAP FSU, CGT, CFDT (lycée maritime de Paimpol en Bretagne : fermeture de sections)	18
28 avril (1 journée)	SNETAP FSU (établissement d'enseignement de Bazas en Gironde : conditions de rentrée scolaire et DGH)	21
10 mai (1 journée)	SNETAP FSU (établissements d'enseignement en Auvergne : suppressions de classes et de postes)	45
17 mai (1 journée)	SNETAP FSU (LPA de Vire : Basse-Normandie - regroupements de classes ingérables)	19
20 juin au 1er juillet (12 jours)	UNSA (CFA de l'Yonne : demande d'audit financier et administratif)	1 agent le 22 juin
21 juin (1 journée)	SNETAP FSU (CFA du Tarn : fermeture d'un site)	3
12 septembre (1 journée)	SNETAP FSU (Etablissement d'enseignement du Rethel en Ardennes - conditions de rentrée scolaire)	19
13 septembre (1 journée)	SNETAP FSU (Etablissement d'enseignement de Troyes Saint Pouange en Ardennes - conditions de rentrée scolaire)	37
19 septembre (1 journée)	SNETAP FSU (Etablissement d'enseignement de Brie-Comte-Robert en Ile de France - conditions de rentrée scolaire)	25
28 septembre (1 journée)	SNETAP FSU (Lycées professionnels maritimes : question du plan de rattrapage indemnitaire des ex OEA surveillants)	7
21 novembre (1 journée)	SNETAP FSU (CFPPA de la Creuse : inquiétudes sur l'avenir de l'établissement)	1
21 novembre (à durée indéterminée)	SNETAP FSU (demande de reconnaissance pour les directeurs et les proviseurs de l'enseignement agricole public)	9 agents sur 5 jours
22 novembre (1 journée)	SNETAP FSU (CFA du Tarn : inquiétudes sur l'avenir de l'établissement)	4
15 décembre (1 journée)	SGEN-CFDT, FO (projet de réforme de l'évaluation pour les personnels d'enseignement)	60
<b>Total</b>		<b>1 049</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>4 272</b>

## II. Le dialogue social au MAAPRAT en 2011

Le CTM a été consulté sur 10 projets de décrets ou d'arrêtés concernant les personnels du MAAPRAT.

### Fréquence des réunions des CTP nationaux et locaux et principaux sujets traités en 2011

Nombre de réunions en 2011	Total	1	2	3	4	5
CTPM	6					
CTP AC	1					
CTPC SD	1					
CTP DGER	7					
CTP régionaux DRAAF		5,9%	70,6%	17,6%		5,9%
CTP régionaux enseignement agricole		10%	45%	35%	10%	

### 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

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

- ▶ relatif à certains comités techniques au sein du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire ;
- ▶ modifiant le décret n°2010-1247 du 20 octobre 2010 relatif à l'échelonnement indiciaire des corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, des techniciens supérieurs des services du ministère chargé de l'agriculture, des attachés d'administration du ministère de l'agriculture et de la pêche et des secrétaires administratifs du ministère de l'agriculture et de la pêche ;
- ▶ relatif à l'Institut national de l'information géographique et forestière (IGN) ;
- ▶ relatif à l'intégration des attachés d'administration du ministère chargé de l'agriculture et des attachés d'administration de l'Office national des forêts dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat ;
- ▶ relatif au transfert de services chargés des compétences en matière de production et de multiplication de plants forestiers et autres végétaux à la collectivité territoriale de Corse.

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

- ▶ relatif aux conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des personnels du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire ;
- ▶ relatif aux conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des membres du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts ;
- ▶ portant institution des comités techniques au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire ;
- ▶ portant création du comité technique de la direction des territoires, de l'alimentation et de la mer et du comité technique de l'office national de la chasse et de la faune sauvage ;
- ▶ portant institution des commissions régionales d'information et d'échanges au ministère chargé de l'agriculture.

**Avis sur la note de service** relative au recrutement et à la situation juridique des agents non titulaires de l'Etat.

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

- ▶ Bilan social 2010.
- ▶ Information sur la position normale d'activité (PNA).
- ▶ Accueil des enfants handicapés dans les établissements d'enseignement agricole.
- ▶ Expertise sur les compétences respectives des nouvelles instances paritaires.
- ▶ Information sur la mise en place du CTM (règlement intérieur, règles de vote, moyens syndicaux).
- ▶ PLF 2012 : les grandes orientations du budget du ministère.
- ▶ Projet de 2<sup>ème</sup> pôle immobilier pour l'administration centrale du MAAPRAT à Picpus.

## Au CTPC DGER

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

- ▶ relatif à la représentation des élèves et étudiants dans les instances consultatives de l'enseignement agricole ;
- ▶ relatif à certains comités techniques au sein du ministère chargé de l'agriculture ;
- ▶ relatif aux épreuves facultatives au baccalauréat technologique et modifiant le code de l'éducation ;
- ▶ modifiant le décret n° 2007-950 du 15 mai 2007 relatif à l'institution d'une commission professionnelle consultative des « métiers de l'agriculture, de la transformation, des services et de l'aménagement des espaces » auprès du ministre chargé de l'agriculture.

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

- ▶ portant création de la spécialité « Productions aquacoles » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « Productions aquacoles » du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire ;
- ▶ relatif à la spécialité « Productions aquacoles » du baccalauréat professionnel ;
- ▶ portant création de la spécialité « Technicien en expérimentation animale » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « Technicien en expérimentation animale » du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire ;
- ▶ relatif à la spécialité « Technicien en expérimentation animale » du baccalauréat professionnel ;
- ▶ portant création et fixant les modalités de délivrance du brevet d'études professionnelles agricoles spécialité « Aide technicien en expérimentation animale » ;
- ▶ portant création et fixant les modalités d'organisation sous statut scolaire de la classe de seconde professionnelle du baccalauréat professionnel « Technicien en expérimentation animale » ;
- ▶ portant création de la spécialité « Productions horticoles » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « Productions horticoles » du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire ;
- ▶ relatif à la spécialité « Productions horticoles » du baccalauréat professionnel ;
- ▶ relatif à la création du brevet professionnel option « Agroéquipement conduite et maintenance des matériels » selon la modalité des unités capitalisables ;
- ▶ portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur agricole option « gestion et protection de la nature » ;
- ▶ portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur agricole option « gestion et maîtrise de l'eau » ;
- ▶ relatif à la création du brevet professionnel option « responsable de chantiers forestiers » selon la modalité des unités capitalisables ;
- ▶ portant création de la spécialité « Forêt » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ relatif à la spécialité « Forêt » du baccalauréat professionnel ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « Forêt » et ses options du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 10 juin 2010 portant création de la spécialité « gestion des milieux naturels et de la faune » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 27 janvier 2010 relatif à l'organisation et aux horaires des enseignements du cycle terminal des lycées, sanctionnés par le baccalauréat général ;
- ▶ relatif à la formation au secourisme modifiant le référentiel de formation des baccalauréats professionnels ;
- ▶ relatif à l'épreuve de contrôle de l'examen du baccalauréat professionnel ;
- ▶ portant création de la spécialité « conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ relatif à la spécialité « conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin » du baccalauréat professionnel (et le référentiel de diplôme en annexe) ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin » du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire (et la grille horaire en annexe) ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 13 juillet 2009 portant création et fixant les modalités d'organisation sous statut scolaire de la classe de seconde professionnelle du baccalauréat professionnel pour le champ professionnel « productions animales » (et le référentiel de formation en annexe) ;
- ▶ portant création de la spécialité « conduite et gestion de l'entreprise hippique » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ relatif à la spécialité « conduite et gestion de l'entreprise hippique » du baccalauréat professionnel (et le référentiel de diplôme en annexe) ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « conduite et gestion de l'entreprise hippique » du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire (et la grille horaire en annexe) ;
- ▶ portant création et fixant les modalités de délivrance du brevet d'études professionnelles agricoles spécialité « cavalier soigneur » (et le référentiel de diplôme en annexe) ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 22 février 2011 relatif à la création du brevet professionnel option « agroéquipement conduite et maintenance des matériels » selon la modalité des unités capitalisables ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 10 juin 2010 portant création de la spécialité « aménagements paysagers » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ fixant les modalités de l'enseignement facultatif de l'EPS en classe de seconde générale et technologique et en cycle terminal dans la série S du baccalauréat général des lycées d'enseignement général et technologique agricole ;

- ▶ portant création et fixant les modalités d'organisation sous statut scolaire de la classe de seconde professionnelle du baccalauréat professionnel spécialité « services aux personnes et aux territoires » et ses annexes : référentiel de formation et grille horaire ;
- ▶ portant création et fixant les modalités de délivrance du brevet d'études professionnelles agricoles spécialité « services aux personnes » et son annexe : référentiel de diplôme du BEPA « services aux personnes » ;
- ▶ portant création de la spécialité « services aux personnes et aux territoires » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ relatif à la spécialité « services aux personnes et aux territoires » du baccalauréat professionnel et son annexe : référentiel de diplôme du baccalauréat professionnel « services aux personnes et aux territoires » ;
- ▶ fixant la grille horaire de la spécialité « services aux personnes et aux territoires » du baccalauréat professionnel pour la voie scolaire et son annexe : grille horaire ;
- ▶ relatif à la création du brevet professionnel option « responsable d'atelier de productions horticoles » selon la modalité des unités capitalisables et son annexe : référentiel de diplôme du brevet professionnel « responsable d'atelier de productions horticoles » ;
- ▶ fixant les conditions dans lesquelles les candidats déjà titulaires de certains diplômes peuvent obtenir une spécialité du baccalauréat professionnel visé au deuxième alinéa de l'article D337-53 du code de l'éducation ;
- ▶ portant création du certificat de spécialisation agricole option « restauration collective » à titre expérimental et fixant ses conditions de délivrance par la voie de l'apprentissage et selon la modalité des unités capitalisables et son annexe : référentiel de diplôme du certificat de spécialisation agricole « restauration » ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 21 juin 2007 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission professionnelle consultative « Métiers de l'agriculture, de la transformation, des services et de l'aménagement des espaces » créée par le décret n°2007-950 du 15 mai 2007 ;
- ▶ relatif aux modalités d'organisation des élections des représentants des élèves et étudiants des établissements publics locaux d'enseignement de la formation professionnelle agricole dans les instances consultatives de l'enseignement agricole ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 19 juin 2000 modifié portant création et fixant les modalités de délivrance du certificat d'aptitude professionnelle agricole option « services en milieu rural ». Les annexes I, II et III correspondent respectivement au référentiel professionnel, au référentiel de formation, au référentiel d'évaluation et constituent le projet de référentiel de diplôme joint au texte de l'arrêté ;
- ▶ portant création de l'option « agriculture des régions chaudes » du certificat d'aptitude professionnelle agricole et fixant ses conditions de délivrance. Les annexes I, II, III et IV sont jointes au texte de l'arrêté ;
- ▶ portant suppression de l'option « agriculture des régions chaudes » du brevet d'études professionnelles agricoles ;
- ▶ portant suppression de l'option « employé d'entreprise agricole et para-agricole » et de l'option « employé d'exploitation agricole de polyculture-élevage » du certificat d'aptitude professionnelle agricole en vigueur en Polynésie française et à la Nouvelle-Calédonie ;
- ▶ portant création de l'option « lad-cavalier d'entraînement » du certificat d'aptitude professionnelle agricole et fixant ses conditions de délivrance. Les annexes sont jointes au texte de l'arrêté ;
- ▶ portant suppression de l'option « cavalier-soigneur, lad-jockey, lad-driver d'entraînement » communément nommé lad jockey - lad driver du CAPA en 1 an créé en 1978 pour la rentrée 2012 ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 15 juin 2005 fixant les grilles horaires de chaque option du certificat d'aptitude professionnelle agricole pour la voie scolaire. Les annexes grilles horaires sont jointes au texte de l'arrêté ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 31 août 2010 relatif aux champs professionnels pour les spécialités du baccalauréat professionnel relevant de l'article D.337-53 du code de l'éducation ;
- ▶ fixant les conditions dans lesquelles les candidats ajournés à l'examen de la session 2011 du baccalauréat professionnel peuvent se présenter à l'examen de la session 2012 du baccalauréat professionnel pour certaines spécialités ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 19 juillet 2011 portant création de la spécialité "conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin" du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- ▶ modifiant l'arrêté du 7 juillet 2011 portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet d'études professionnelles agricoles spécialité "services aux personnes" ;
- ▶ fixant les conditions dans lesquelles les candidats ajournés à l'examen de la session 2012 du baccalauréat professionnel peuvent se présenter à l'examen à la session 2013 du baccalauréat professionnel pour certaines spécialités ;
- ▶ fixant les conditions dans lesquelles les candidats ajournés à l'examen de la session 2013 du baccalauréat professionnel peuvent se présenter à l'examen à la session 2014 du baccalauréat professionnel pour certaines spécialités ;
- ▶ fixant les conditions dans lesquelles les candidats ajournés à l'examen de la session 2013 du brevet de technicien agricole option « production » spécialité « animalier de laboratoire » peuvent se présenter à l'examen du baccalauréat professionnel spécialité « technicien en expérimentation animale ».

#### **Autres points :**

- ▶ Point d'information sur la rentrée scolaire.
- ▶ Point d'information sur la note de service relative à la rentrée 2012.
- ▶ Accueil des élèves handicapés dans les établissements.
- ▶ Le SCA dans la note de service "fiche de service".
- ▶ Contenu d'une note complémentaire à Mayajur pour traiter des frais de déplacements relatifs aux compléments de service entre site et des ordres de mission afférents.
- ▶ Langues vivantes : la note de service DGER/SDPOFE/N2007-2023 du 13 février 2007 toujours pas appliquée et la situation des langues vivantes qui se dégrade à chaque rentrée (problème de dédoublements, d'utilisation des laboratoires de langues, absence de LV 2 en option ...).
- ▶ Avis sur le projet de note de service relative au référentiel de formation des enseignements spécifiques et de l'enseignement de spécialité du cycle terminal de la série S spécialité « Ecologie agronomie et territoires » du baccalauréat général, mis en œuvre dans les établissements de l'enseignement aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires ;
- ▶ Point d'information sur l'avancée des travaux du groupe de travail « Evaluation ».
- ▶ Point d'information sur le projet de note de service relative à l'organisation et à l'évaluation de l'année de stage des conseillers principaux d'éducation stagiaires issus des concours externes et internes 2011-2012.
- ▶ Point d'information sur l'évolution du CEZ de Rambouillet.
- ▶ Point d'information sur le projet de note de service relative à la création du comité national de l'innovation pédagogique.
- ▶ Présentation des formations à enjeux particuliers pour l'enseignement agricole à la rentrée 2011.
- ▶ Point d'information sur le projet de charte de pilotage de l'enseignement agricole public.
- ▶ Point d'information sur le pilotage de la formation continue des personnels de l'enseignement agricole.
- ▶ Présentation du tableau de bord du suivi du cinquième schéma prévisionnel national des formations de l'enseignement agricole.

#### **Au CTPC AC**

- ▶ Cotation des postes en administration centrale.
- ▶ Bilan, notamment en termes de coûts, du nouveau schéma d'impression.
- ▶ Point sur les mobilités 2010.
- ▶ Bilan des entretiens d'évaluation.
- ▶ Mutualisation de l'informatique de proximité en administration centrale : bilan et perspectives.

#### **Dans le cadre des questions diverses :**

- ▶ Répartition des parts résultats de la PFR en administration centrale (attachés et SA).
- ▶ Mode de calcul des apports budgétaires pour la PFR (attachés et SA).
- ▶ Règles de gestion et de modulation de la PFR lors des promotions.
- ▶ Répartition des dotations en effectifs entre les différentes directions d'administration centrale.
- ▶ Bilan en terme de coût du nouveau schéma d'impression.
- ▶ Panneaux d'affichage syndicaux, hall Barbet de Jouy.

#### **Au CTPC AC/SD – section spécialisée alimentation**

- ▶ Suites des Etats Généraux du Sanitaire : projets d'ordonnances, référent technique vétérinaire.
- ▶ Modernisation de l'inspection en abattoir.
- ▶ Politique de l'alimentation.
- ▶ Outils de pilotage des missions.

### III. Le dialogue social local

Le dialogue social local se déroule, d'une part dans les comités techniques (CT) des directions départementales interministérielles et d'autre part dans de multiples CT relevant du ministère chargé de l'agriculture : notamment dans les CT spéciaux, les CT régionaux DRAAF, les 5 CTP des départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Réunion, Guyane, Mayotte) et les 22 CTP régionaux du secteur de l'enseignement agricole.

Par ailleurs, des commissions régionales d'information et de concertation (CRIC), associant les partenaires sociaux, ont été mises en place par arrêté du 30 novembre 2011 pour garantir un lieu d'échange sur les sujets communs aux directions régionales et aux DDI (sujets budgétaires liés au R-BOP et à la formation continue par exemple).

En effet, même si les directions départementales sont désormais des structures interministérielles, il est apparu nécessaire de conserver un lieu de débats avec les organisations syndicales sur les missions et les moyens donnés aux services, les missions restant fixées par les différents ministères et les moyens alloués par les responsables de BOP. C'est pourquoi le MAAPRAT a souhaité que soient instituées au niveau régional des commissions régionales d'information et de concertation (CRIC), permettant un échange au niveau régional entre le responsable de BOP (le DRAAF), des représentants des DDI et les organisations syndicales. Leur composition a été définie sur la base des votes au CTM dans les DDI, DRAAF et DRIAAF-IDF (cf. Note de Service SG/SRH/SDDPRS/N2011-1185 du 1er décembre 2011).

#### Les principaux sujets traités en 2011 au sein des CTP des DRAAF/DAAF

Par au moins deux tiers	Par au moins un tiers
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Locaux (immobilier, déménagements, entretien, sécurité,...)</li> <li>➤ ARTT / RIALTO (bilan, ajustement, jours de fermeture, GESTOR)</li> <li>➤ Budget de fonctionnement, BOP moyens</li> <li>➤ Formation continue (bilan 2010, plan 2011, proposition 2012)</li> <li>➤ Gestion des ressources humaines - mobilités (BRIEP), mouvements de personnel, avancements</li> <li>➤ Véhicules de service</li> <li>➤ PFR</li> <li>➤ CHS-CT (composition, articulation CT/CHS-CT,...)</li> <li>➤ Application SALSA / outil VALSE</li> <li>➤ Primes (modulation, harmonisation, bilan)/Prime spéciale, critères d'attribution</li> <li>➤ Réforme de l'administration territoriale de l'Etat (REATE) - réorganisation des services - RGPP : schéma régional de mutualisation</li> <li>➤ Communication (plan, intranet, accueil des usagers : charte Marianne)</li> <li>➤ Entretien d'évaluation et notation, bonifications</li> <li>➤ Rénovation du dialogue social : élections CT, CAP, CCP, CHS</li> <li>➤ Outil ARGOS (ordres de mission permanents, frais de déplacements)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hygiène et sécurité (bilan, crédits, convention MSA)</li> <li>➤ Médecine de prévention, Document unique de prévention des risques professionnelles</li> <li>➤ Plate-forme Chorus</li> <li>➤ Restaurant administratif</li> <li>➤ PSP (projet stratégique et de performance), POS (projet d'orientation stratégique), PASER (plan d'action stratégique de l'Etat en région)</li> <li>➤ Action sociale</li> <li>➤ Informatique</li> <li>➤ Télétravail</li> <li>➤ Mise en œuvre du SIG (Système d'Information Géographique), gestion par le SRISE</li> <li>➤ Parcours de professionnalisation, Parcours professionnels FAM (intégration des personnels)</li> <li>➤ Application AGORHA (remontée en centrale de la paye des contractuels)</li> <li>➤ Mise en place du CT (non-paritaire) (composition, renouvellement, règlement intérieur,...)</li> </ul>

## Les principaux sujets traités en 2011 au sein des CTP régionaux de l'enseignement agricole

Par au moins deux tiers	Par au moins un tiers
<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Rentrée scolaire 2011 (préparation, évolution des structures pédagogiques, effectifs, personnels, mouvements, dotation globale horaire)</li> <li>➢ Rénovation/réforme de la voie professionnelle</li> <li>➢ PREA (projet régional de l'enseignement agricole : planning d'avancement, actualisation) - PREA Public</li> <li>➢ Préparation de la rentrée scolaire 2012 (structure pédagogique effectifs, personnels, mouvements, ...)</li> <li>➢ Etat des lieux des formations</li> <li>➢ Indicateurs 2010 et 2011 du programme 143 et BOP 143 pour 2011 (LOLF)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Hygiène et sécurité (mise en place d'un CHS, bilan CHS, tenue d'un document unique d'évaluation des risques professionnels,...)</li> <li>➢ Apprentissage</li> <li>➢ Suivi financier des EPLEFPA</li> <li>➢ Médecine de prévention des agents de l'enseignement agricole</li> <li>➢ Formation professionnelle continue des personnels</li> <li>➢ Bilan des examens, résultats scolaires</li> <li>➢ Mise en place nouveau CTREA après élections du 20 octobre 2011</li> <li>➢ Agents non titulaires (rémunérations, contrat de travail, CCP)</li> <li>➢ Mise en place des conseils de l'éducation et de la formation</li> </ul>

# Protection juridique et régime disciplinaire

## I. Protection juridique des fonctionnaires en 2011

En 2011, 40 dossiers concernant des procédures pénales avérées ou probables ont été ouverts.

8 dossiers ne relevaient pas de la protection fonctionnelle, car ils ne concernaient aucun agent directement.

Dans 5 dossiers, les agents, en majorité des victimes d'infraction, ont bénéficié de l'assistance d'un avocat au titre de la protection fonctionnelle. Dans 5 autres dossiers, concernant 8 agents, alors que la protection fonctionnelle était accordée, aucune instance pénale n'a été engagée. Deux refus de protection ont été prononcés.

Des conseils personnalisés ont été dispensés à 6 agents appelés à témoigner, dans 5 dossiers différents.

Dans les 15 autres dossiers, les agents ont pu bénéficier d'une information sur la situation juridique, sans qu'ils aient besoin ou jugent utiles de formaliser une demande.

## II. Fautes commises et sanctions prononcées en 2011

Fautes	Absences irrégulières, abandon de fonction		Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Vol de matériel de l'administration		Détournement, ouverture d'objets de correspondance		Mœurs		Incorrections, violences et insultes		Totaux	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Révocation									1				1	
Déplacement d'office			1	1					1				2	1
Blâme	1		3	2	1			1			2		6	2
<b>Totaux</b>			<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>1</b>		<b>2</b>		<b>2</b>		<b>9</b>	<b>3</b>

# Chapitre VI

## L'action sanitaire et sociale

### Objectifs, organisation et acteurs

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

### Les crédits de l'action sanitaire et sociale

#### 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 (ASMA)
- VI. Les mutuelles

#### L'action en faveur des travailleurs handicapés

- I. Plan pluriannuel 2009-2012 en faveur des travailleurs handicapés
- II. Les recrutements
- III. Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

#### L'action sanitaire

- I. La médecine de prévention
- II. Les accidents du travail et les maladies professionnelles
- III. Le comité médical
- IV. La commission de réforme
- V. Le dispositif hygiène et sécurité

#### FOCUS

BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PRESTATION INTERMINISTÉRIELLE DE SERVICE SOCIAL DANS LES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES INTERMINISTÉRIELLES (DDI) EN 2011

### Chiffres clés 2011

#### Crédits d'action sanitaire et sociale

- autorisations d'engagement : 6 491 988 €
- crédits de paiement : 8 012 095 €

Dépenses au titre de la restauration : 2 922 627 €

Dépenses au titre de la prestation de secours : 244 745 €

Dépenses pour les réservations de logements : 424 820 €

Crédits CHSCTM alloués pour des actions de formation : 56 899 €

Crédits alloués pour la médecine de prévention en services déconcentrés : 838 869 €

Dépenses au titre d'accidents de travail (gestion 2011) : 52 759 €

Recrutement de personnes handicapées : 26

Effectif soumis à surveillance médicale en administration centrale : 1 983

Effectif soumis à une surveillance médicale particulière : 199

# Objectifs, organisation et acteurs

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

## I. L'action sociale

Elle vise à :

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

## II. L'action sanitaire

Elle doit permettre :

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

## III. Les acteurs

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

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

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

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

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

**Les comités et commissions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**, ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail et procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents.

**Le conseiller de prévention**, coordonne et anime le réseau des assistants de prévention. Il est chargé d'assurer un rôle d'appui à la mise en place d'une politique de santé et de sécurité au travail.

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

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

# Les crédits de l'action sanitaire et sociale

## Répartition de la dotation budgétaire par programme

Programme 215 - crédits d'action sanitaire et sociale	AE	CP
PBI 2011	6 491 988	8 012 095

AE : autorisations d'engagement  
CP : crédits de paiement

## Principaux postes de dépenses de crédits sur l'année 2011

Type d'actions	Crédits utilisés (CP) en euros
Restauration parisienne	1 073 247 €
Restauration des services déconcentrés	1 849 380 €
Subvention ASMA	2 785 635 €
Subvention colonies (ASMA)	765 655 €
Logement	424 820 €
Action sociale - prestations diverses	37 281 €
Action sanitaire (CHS, ACOMO, IHS)	135 765 €
Comité médical	6 002 €
FIPHFP	2 227 666 €
Médecine de prévention des services déconcentrés	838 869 €

# L'action sociale

## I. Le service social

Pour le service social du personnel, 2011 a été une année intense :

- ▶ Le renouvellement de plus d'un tiers de l'équipe des assistants de service social (ASS), 6 recrutements entre mars et décembre pour pourvoir les postes vacants. L'équipe est au complet depuis le 1<sup>er</sup> décembre avec les 15 postes pourvus.
- ▶ La mise en œuvre de la nouvelle organisation élaborée dans un cadre interministériel qui comporte deux champs d'intervention :
  - la prise en charge par le service social du MAAPRAT de 32 DDI entre le 1<sup>er</sup> décembre 2010 et le 1<sup>er</sup> janvier 2011.
  - la mise en œuvre du partenariat (entre février et juillet) avec le ministère de l'intérieur, de l'outre mer, des collectivités territoriales et de l'immigration (MIOMCTI), les ministères sociaux (MS), le ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement (MEDDTL), les ministères économique et financier (MEF) qui assurent la prestation de service social de proximité au profit de certains des établissements d'enseignement agricole de métropole, ainsi que les DAAF et établissements d'enseignement d'outre mer. En contre partie, les ASS du MAAPRAT interviennent dans les structures de ces ministères : commissariats, préfectures, services des finances, UTDIRECCTE.

## Données statistiques relatives à l'activité du service social

### Activités des ASS du MAAPRAT

	Nombre total de permanences	Dans les DDI	Dans les structures MAAPRAT	Dans les autres ministères
2010	1 095			
2011	1 243	530	615	134

	Personnes reçues au cours des permanences	Entretiens	Rencontres avec les partenaires
2009	1 630	4 040	1 358
2010	2 587	5 562	1 255
2011	2 238	4 840	1 627

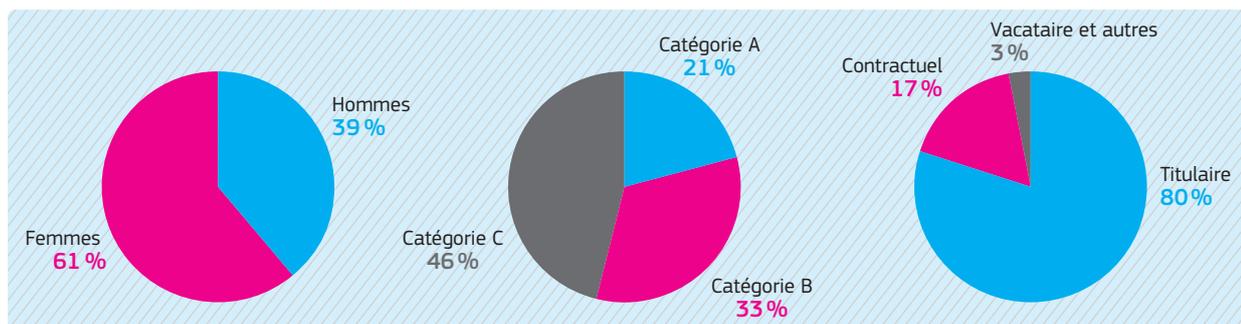
En 2011, l'activité reflète le contexte interministériel : 664 permanences au profit des DDI et des services des autres ministères et 615 pour les structures du MAAPRAT. Le nombre de permanences est en augmentation en 2011. Il s'en est tenu 148 de plus qu'en 2010, en raison des permanences hebdomadaires dans les DDT et mensuelles dans les DDPP.

### Activité d'accompagnement social des personnels du MAAPRAT

Sont comptabilisés uniquement les agents du MAAPRAT ayant fait l'objet d'un suivi social.

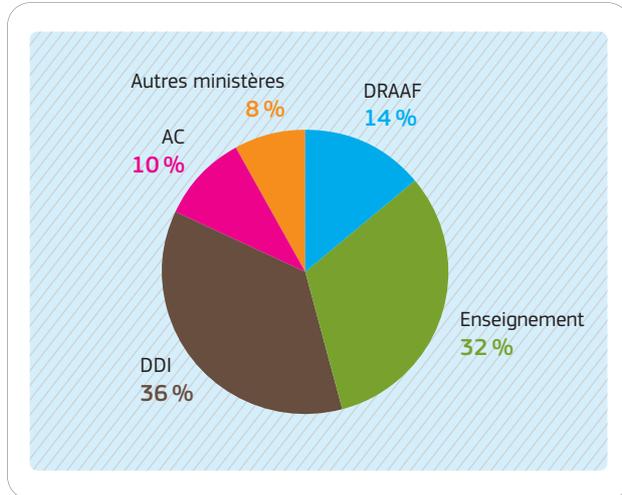
Retraités	101	Catégories actifs		
Actifs	1 491	A	B	C
		309	496	686

### Répartition par sexe, par catégorie et par statut

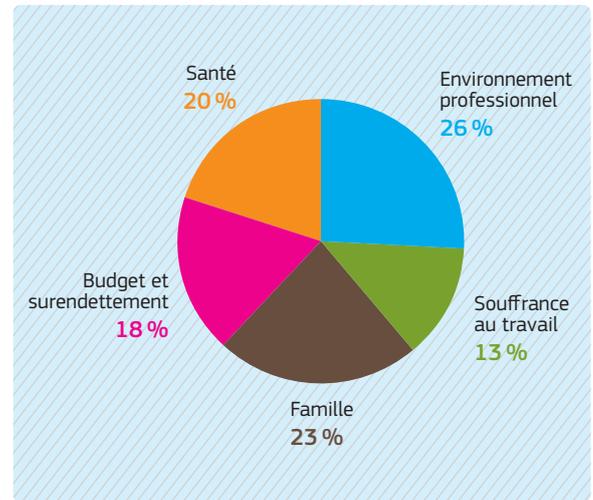


## Répartition par service

	DRAAF	Enseignement	DDI	AC	Autres ministères
2011	211	478	530	146	126



## Répartition par type de difficultés rencontrées



En 2011, près de la moitié des demandes d'accompagnement sont motivées par des difficultés liées à l'environnement professionnel et des difficultés liées la famille.

## FOCUS

### BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PRESTATION INTERMINISTÉRIELLE DE SERVICE SOCIAL DANS LES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES INTERMINISTÉRIELLES (DDI) EN 2011

Les observations suivantes se dégagent à l'issue de cette première année de prise en charge :

- il apparaît clairement que le bilan de la prise en charge des DDT est positif. Les deux ministères concernés, MAAPRAT et MEDDTL, ont pu mettre en place une coopération efficace dont les agents sont satisfaits ;
- le bilan concernant les DDPP et DDCSPP est plus mitigé. L'interministérialité plus importante de ces services (6 ministères) complexifie la prise en charge (multiplicité des interlocuteurs, des dispositifs, des cultures, etc.) ;
- globalement, on constate un enrichissement professionnel des ASS, lié à l'appropriation des différentes cultures ministérielles et à l'élargissement du champ d'intervention.

## Les secours en 2011

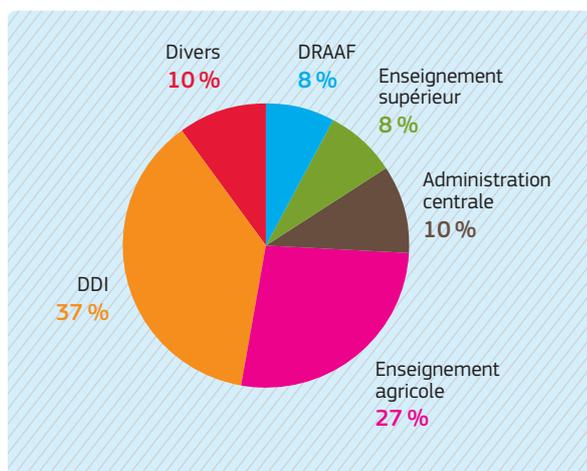
La prestation de secours financier non remboursable a pour objet d'accompagner les agents actifs ou retraités, dans une situation pécuniaire particulièrement difficile. Ces aides répondent à une situation d'urgence ou à une action préventive visant l'équilibre du budget familial. On constate que moins de 1% de notre communauté de travail est concerné par cette prestation.

### Évolution des demandes de secours de 2009 à 2011

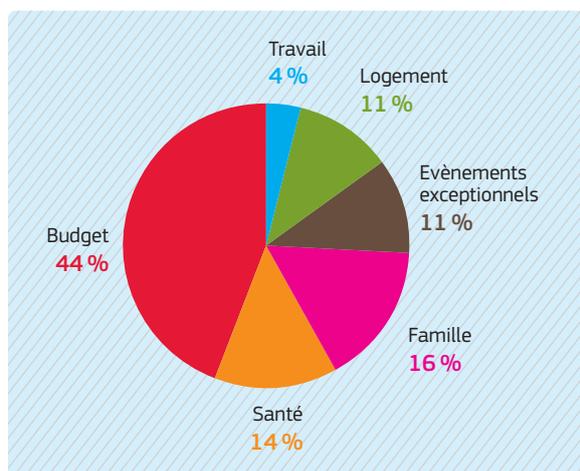
	Dossiers présentés	Dossiers acceptés	Montant versé aux agents	Montant versé avec pouvoirs	Montant total des secours	Montant moyen des secours
2009	-	255	211 584 €	59 544 €	271 128 €	1 063 €
2010	280	261	203 332 €	68 675 €	272 007 €	1 042 €
2011	329	284	244 745 €	50 579 €	295 324 €	1 040 €

On constate une augmentation progressive du nombre des demandes de secours sur 3 ans mais le montant moyen du secours reste constant. En 2011, les demandes sont motivées par des difficultés liées au budget et à la famille.

#### Répartition des demandes par structure



#### Répartition des demandes par motif



## II. Les prestations d'action sociale

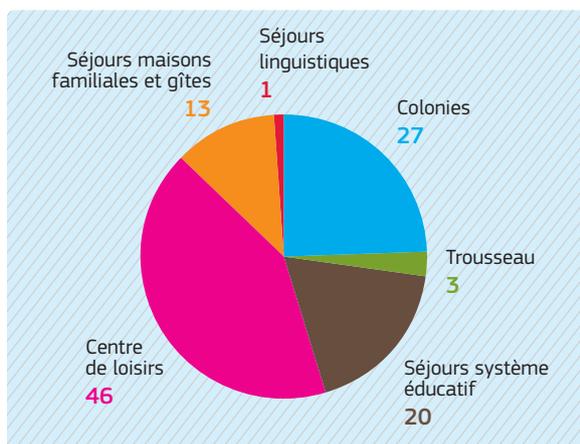
Il s'agit des domaines dans lesquels le MAAPRAT intervient directement pour favoriser l'environnement social individuel ou collectif des agents.

### Les prestations sociales versées aux agents d'administration centrale

Prestations	Nombre de dossiers	Total versé en euros
Centre de vacances, colonies	27	4 417
Subvention trousseau	3	308
Séjours dans le cadre du système éducatif	20	2 270
Centre de loisirs sans hébergement	46	3 046
Séjours en maisons familiales, villages de vacances et gîtes	13	2 523
Séjours linguistiques	1	256
<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	<b>12 820</b>

En 2010, il y avait eu 103 dossiers pour 12 726 €.

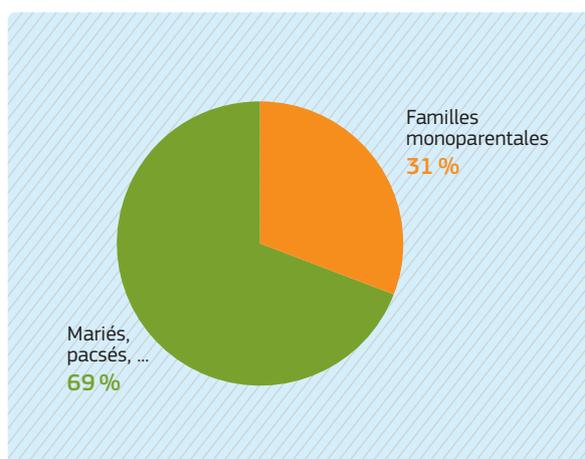
#### Nombre de dossiers par type de prestation



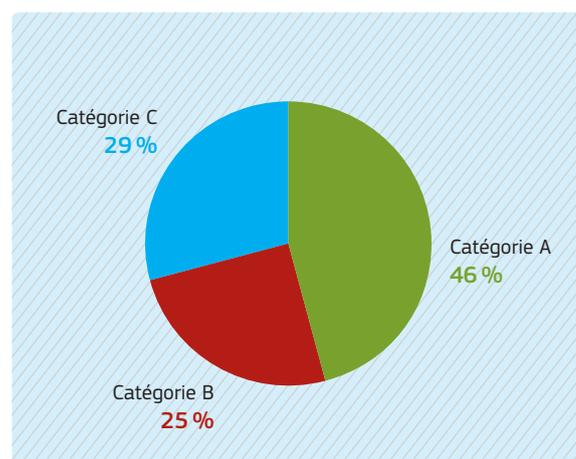
## L'appui social aux jeunes handicapés

Prestations	Nombre de dossiers	Total versé en euros
Allocation pour jeune handicapé de moins de 20 ans	12	7 217
Allocation de poursuite d'études de 20 à 27 ans	-	-
Allocation de séjour en centre de vacances spécialisés	1	590
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>7 808</b>

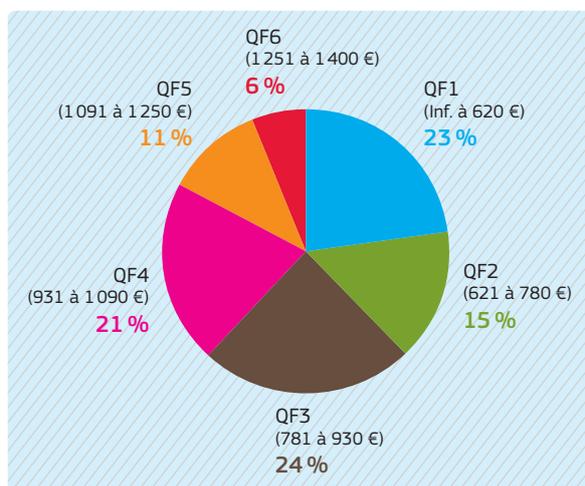
Répartition par type de famille



Répartition par catégorie



Répartition par quotient familial



## L'aide au double loyer (ADL)

L'ADL est une prestation spécifique du MAAPRAT. Elle a pour objet d'atténuer, durant le temps de préavis, les frais de double loyer. En 2011, l'administration centrale a traité 7 dossiers (2 en 2010) pour une dépense totale de 5 908 euros (1 830 € en 2010).

### III. Le logement

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

La politique de logement 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 2011 une nouvelle convention de réservation avec la Fondation Rothschild. Cette réservation porte sur sept appartements réhabilités de type F2 et F3 situés à Paris dans les 11ème, 12ème et 15ème arrondissements.

Le coût total de cette opération s'élève à 420 000 euros.

#### Propriété de l'administration

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

#### État des réservations en 2011

Localisation	F1	F2	F2/F3	F3	F4	F3/F4	F5 et +	TOTAL
Paris	40	44	19	43	15	-	-	<b>161</b>
Banlieue	4	18	-	45	21	2	7	<b>97</b>
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>62</b>	<b>19</b>	<b>88</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>258</b>

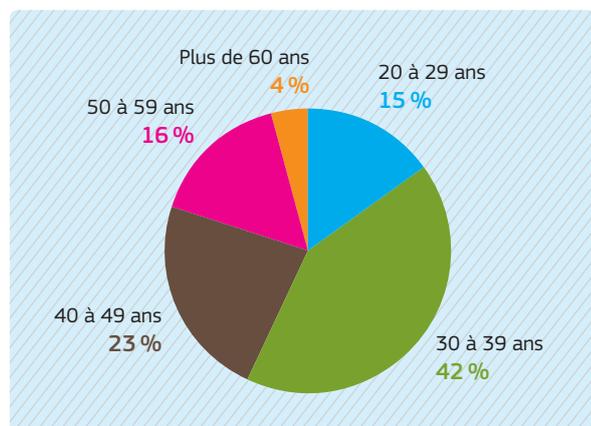
#### Le logement en administration centrale

En 2011, le nombre de demandes est de 236 (214 en 2010). Le demandeur type est une femme divorcée avec deux enfants, ayant un revenu mensuel de 3 000 € et souhaitant un F4 à Paris ou en petite couronne.

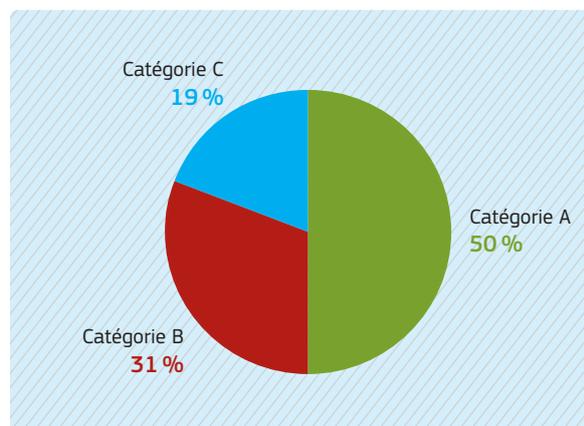
#### Les raisons invoquées à l'appui des demandes sont :

- ▶ séparation
- ▶ logement trop petit
- ▶ réduction du temps de transport
- ▶ loyer excessif
- ▶ mutation
- ▶ problème de sécurité ou de voisinage

Répartition par âge des demandeurs



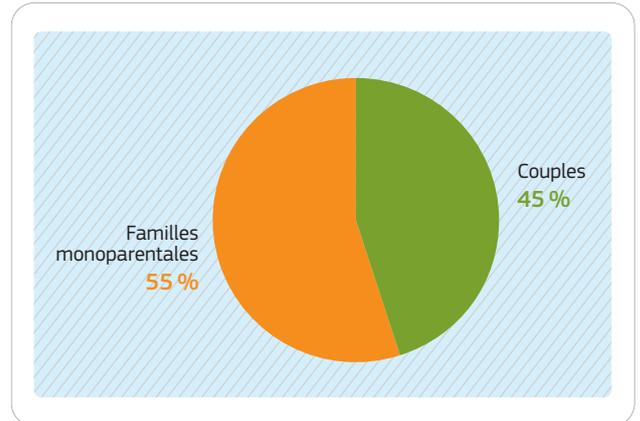
Répartition des demandeurs par catégorie



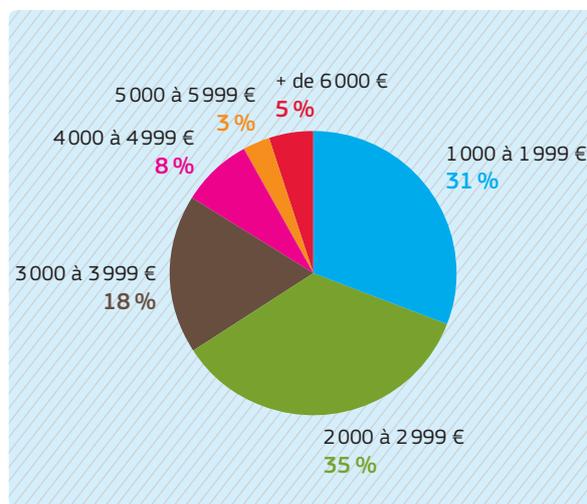
La répartition des demandeurs par catégorie est la suivante : 117 A, 73 B, 46 C pour un total de 236 demandes.

Répartition par composition de la famille

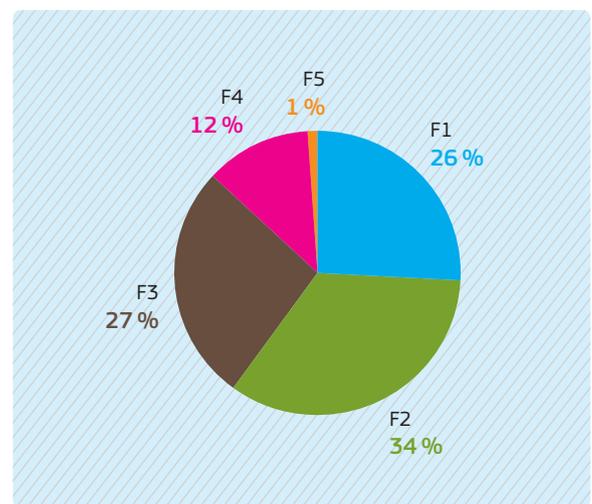
	Sans enfant	Avec 1 enfant	Avec 2 enfants	Avec 3 enfants	Avec 4 enfants
Célibataire et famille mono parentale	74 %	14 %	11 %	1 %	-
Couple	39 %	28 %	22 %	6 %	4 %



Répartition par revenu mensuel (en euros)



Répartition par type de logements demandés



Localisation demandée

Départements	75	91	92	93	94	95	77	78
	72 %	1 %	6 %	2 %	9 %	1 %	1 %	7 %

Attribution

Pour l'année 2011, 62 agents ont bénéficié, par l'intermédiaire du ministère, d'un logement : 31 dans le parc ministériel et 31 par la filière préfectorale. La durée moyenne d'obtention d'un logement est de 3 mois. En moyenne, un candidat obtient un logement après 4 présentations de son dossier à la préfecture.

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

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

## IV. La restauration collective

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

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

- la subvention interministérielle repas (1,15€ en 2011 contre 1,14 en 2010) 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 dans les services déconcentrés

#### Bilan d'exécution des crédits de l'action 215-03-04 notifiés aux responsables de programme des services déconcentrés

Le taux d'exécution pour la restauration collective est de 88%. On constate en 2011 comme en 2010 que la consommation est inférieure à la programmation.

	AE	CP
DAAF	94 033	94 033
DRAAF	1 755 347	1 755 347
<b>Total</b>	<b>1 849 380</b>	<b>1 849 380</b>

### La restauration parisienne

6 structures participent en 2011 à la fourniture de repas pour les agents de l'administration centrale.

En 2011, 241 780 repas ont été servis dans les restaurants inter-administratifs ou inter-entreprises parisiens. Sur les 241 780 repas servis, 119 384 repas ont bénéficié de la subvention interministérielle de 1,15 €.

#### Bilan quantitatif 2011

Sites parisiens	Nb total de repas	Nombre de repas avec subv. interminist.	Subvention interministérielle		Subvention de fonctionnement		Coût total
			Part des repas subventionnés	Total subventions interministérielles	Total subventions de fonctionnement	Coût par repas	
AURI	136 532	68 152	50%	82 685,42 €	520 582,49 €	3,81 €	603 267,91 €
RA Fontenoy	12 313	5 134	42%	5 904,10 €	24 233,25 €	1,97 €	30 137,35 €
AgroParisTech	13 720	8 485	62%	9 757,75 €	46 473,35 €	3,39 €	56 231,10 €
RIE Vaugirard	51 655	26 727	52%	59 403,25 €	137 908,93 €	2,67 €	197 311,67 €
RIE Montparnasse	20 331	10 886	54%	12 518,90 €	113 990,93 €	5,61 €	126 509,83 €
RIE Montreuil*	7 229	-	-	-	60 613,51 €	8,38 €	60 613,51 €
<b>Total 2011</b>	<b>241 780</b>	<b>119 384</b>	<b>49%</b>	<b>170 269,42 €</b>	<b>903 801,95 €</b>		<b>1 074 071,37 €</b>

\* Le prix total des repas concernant le RIE de Montreuil est calculé selon un prix forfaitaire quel que soit le nombre d'agents qui y déjeunent.

#### Fréquentation journalière

	Nbre de repas par jour en 2011	Nbre de repas par jour en 2010	Nombre de repas par jour en 2010
AURI	540	517	542
RA Fontenoy	49	53	49
AgroParisTech	54	63	-
RIE Vaugirard	204	217	237
RIE Montparnasse	80	90	84
RIE Montreuil*	29	39	38
<b>Total</b>	<b>956</b>	<b>983</b>	<b>950</b>

Les repas ont été servis 253 jours en 2011 contre 254 jours en 2010.

## V. L'association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du ministère de l'agriculture nationale (ASMA)

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

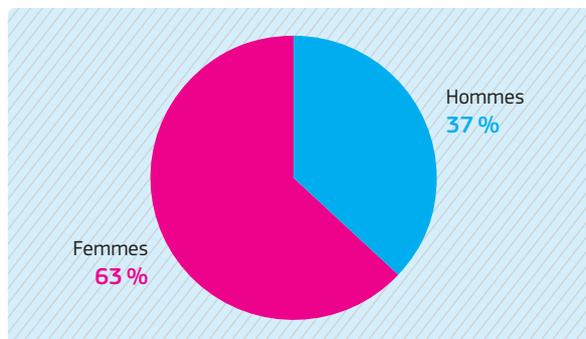
Au plan local, des associations, les ASMA départementales, déclinent les activités au plus près des agents.

En 2011, les subventions versées par le MAAPRAT à l'ASMA s'élèvent à :

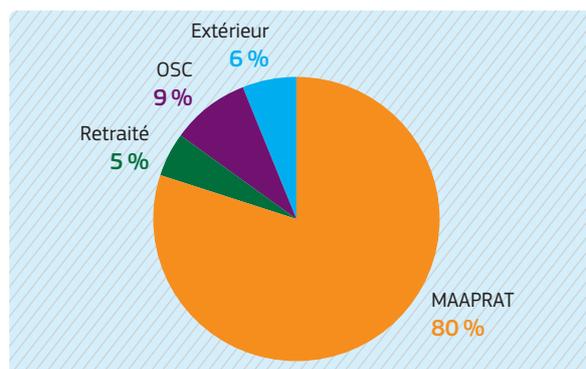
- ▶ 2 687 635 euros au titre de la subvention de fonctionnement,
- ▶ 765 655 euros au titre de la mise en œuvre des séjours d'enfants.
- ▶ 30 000 euros pour effectuer des travaux d'entretien sur les immeubles de Megève, Mimizan et Malbuisson,
- ▶ 8 000 euros au titre de la participation au frais de déménagement de l'ASMA Nationale,
- ▶ 60 000 euros au titre des frais engagés pour les élections des conseils d'administration des ASMA départementales.

### Typologie des agents ayant déposé un dossier à l'ASMA en 2011

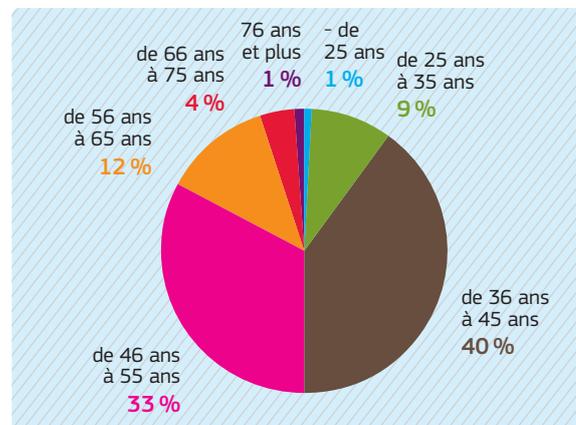
Répartition homme/femme



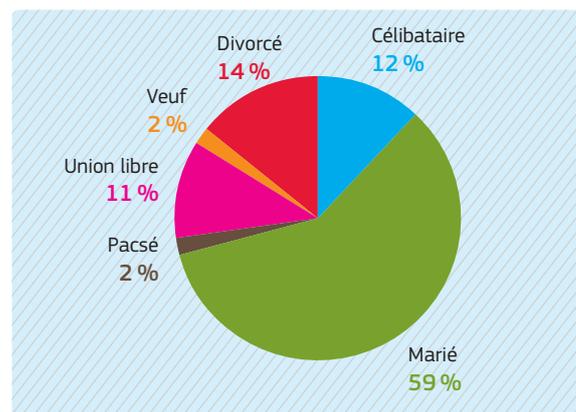
Répartition par origine



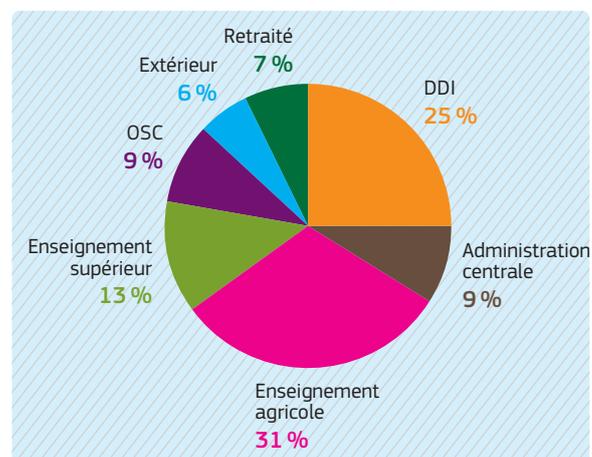
Répartition par âge



Répartition par situation familiale



Répartition par affectation



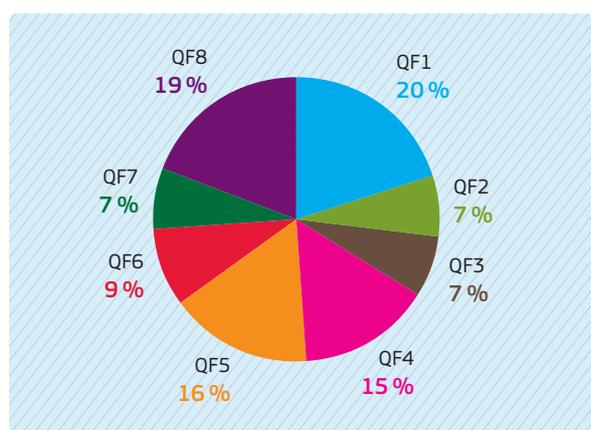
## Bilan des activités par secteur en 2011

Secteurs	Nb. De dossiers ou d'équipes pour le sport	Nb. de participants	Coût ASMA	% dossiers	% participation	% coût
Séjours familiaux	1 580	5 638	407 975	46,62 %	69,08 %	34,89 %
Séjours à thèmes	159	159	65 168	4,69 %	1,95 %	5,57 %
Séjours linguistiques	99	99	37 831	2,92 %	1,21 %	3,24 %
BAFA	130	130	18 548	3,84 %	1,59 %	1,59 %
Centre de vacances	704	710	435 788	20,77 %	8,70 %	37,27 %
Voyages	183	317	127 151	5,40 %	3,88 %	10,87 %
Culture	56	92	5 030	1,65 %	1,13 %	0,43 %
Croisières côtières	110	165	5 362	3,25 %	2,02 %	0,46 %
Coupes sportives	38	305	41 774	1,12 %	3,74 %	3,57 %
Animations sur sites	330	547	24 678	9,74 %	6,70 %	2,11 %
<b>Total</b>	<b>3 389</b>	<b>8 162</b>	<b>1 169 305</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## Animations sur sites

QF	Séjours	Croisières	Voyages	Culture	Colo	Thèmes	LING	BAFA	NB. Total	%
QF1	350	46	25	18	105	41	16	14	615	20,35 %
QF2	102	4	8	-	49	21	12	9	205	6,79 %
QF3	136	1	12	-	37	16	8	11	221	7,32 %
QF4	260	7	19	2	84	30	15	28	445	14,73 %
QF5	331	11	24	2	56	18	10	30	482	15,95 %
QF6	162	14	14	7	39	16	13	18	283	9,37 %
QF7	99	13	34	4	24	5	11	12	202	6,69 %
QF8	140	14	47	23	310	12	14	8	568	18,80 %
<b>Total</b>	<b>1 580</b>	<b>110</b>	<b>183</b>	<b>56</b>	<b>704</b>	<b>159</b>	<b>99</b>	<b>130</b>	<b>3 021</b>	<b>100 %</b>

## Répartition des animations selon le quotient familial



## Nombre de participants aux animations sur site

QF	Nbre total de participants animations sur site	%
QF1	78	22,81 %
QF2	25	7,31 %
QF3	19	5,56 %
QF4	31	9,06 %
QF5	34	9,94 %
QF6	28	8,19 %
QF7	24	7,02 %
QF8	103	30,12 %
<b>TOTAL</b>	<b>342</b>	<b>100 %</b>

## VI. Les mutuelles

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

Les conventions du 17 décembre 2008 entre le MAAPRAT, la SMAR et la MGET prévoient que ces organismes sont éligibles au versement d'une participation financière dont le montant est fonction des transferts de solidarité intergénérationnels et familiaux opérés au titre des garanties proposées aux agents. Les transferts de solidarité sont constitués par l'écart entre les cotisations et les prestations, versées pour les retraités et les conjoints et enfants ayants-droit. Le montant maximum de la participation financière est de 876 129 €.

Les calculs opérés au titre de l'exercice 2011 n'ont pas permis de dégager un montant positif de transferts de solidarité. Par conséquent, en 2011, aucune participation n'a été versée.

# L'action en faveur des travailleurs handicapés

## I. Plan pluriannuel en faveur de l'emploi et l'insertion des travailleurs en situation de handicap ou d'inaptitude 2009 - 2012

### Le contexte du handicap dans la fonction publique

La loi du 10 juillet 1987 a fixé à l'ensemble des employeurs, publics comme privés, l'obligation de compter au moins 6 % de travailleurs handicapés et assimilés au sein de leurs effectifs. Dans la fonction publique, les employeurs qui ne se conforment pas à cette obligation doivent verser une contribution au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Les données chiffrées en matière de déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) du MAAPRAT en 2011 ont mis en évidence un taux d'emploi direct d'agents handicapés de 4,02%, complété par la conversion en équivalent agents des dépenses en lien avec le handicap (EA, ESAT, travaux ...) à hauteur de 0,23%, soit un taux de 4,25%.

Ce taux étant inférieur à 6%, le ministère a dû verser une contribution d'un montant de 2,22 millions d'euros au FIPHFP en 2011.

### Les grands objectifs du plan pluriannuel

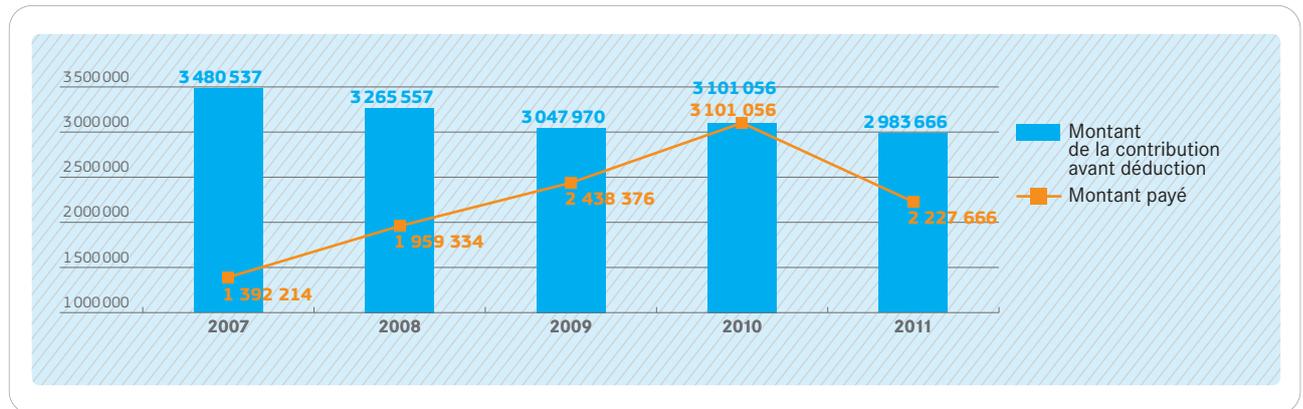
- ▶ changer le regard porté sur le handicap,
- ▶ faciliter l'insertion des personnes handicapées,
- ▶ maintenir dans l'emploi des salariés handicapés ou devenus inaptes,
- ▶ améliorer le recensement des travailleurs handicapés,
- ▶ promouvoir et développer les partenariats avec les entreprises adaptées (EA) et les établissements et service d'aide par le travail (ESAT),
- ▶ suivi et gestion du dispositif.

### Progression du taux d'emploi légal du MAAPRAT (emploi direct associé aux dépenses)



Le montant brut de la contribution à verser au FIPHFP était de 2,93 millions d'euros mais comme la loi l'autorise, le montant des aides humaines 2010, à destination des élèves handicapés de l'enseignement agricole a pu être déduit, ramenant la contribution à 2,22 millions d'euros.

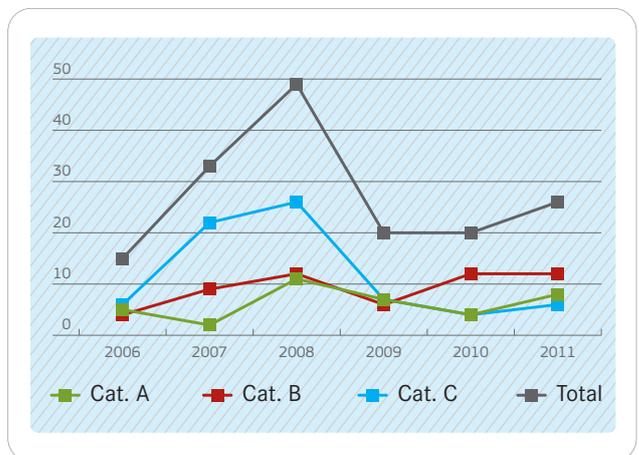
## Evolution des montants versés au FIPHFP au titre de la contribution



## Evolution des recrutements au MAAPRAT

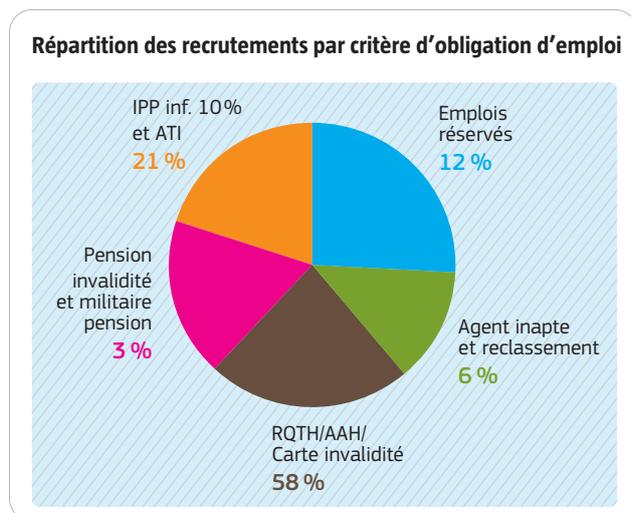
La politique de recrutement dans les 3 catégories (A, B et C) reste une priorité pour le MAAPRAT. En 2011, 26 personnes handicapées ont été recrutées.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Cat. A	5	2	11	7	4	8
Cat. B	4	9	12	6	12	12
Cat. C	6	22	26	7	4	6
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>26</b>



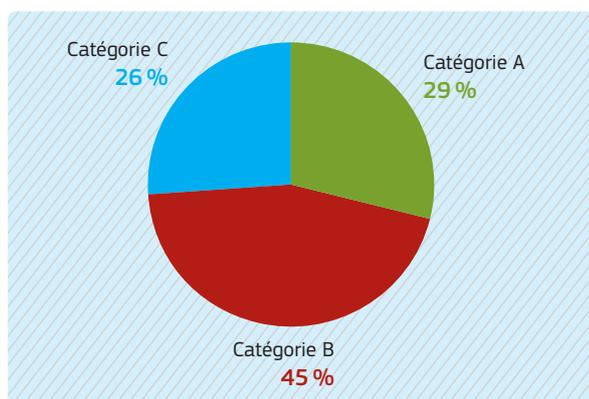
## Recrutement cumulé de 2009 à 2011

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, 1 293 agents répondent aux critères de l'obligation d'emploi. Pour atteindre le taux de 6% d'emploi en taux direct, il faudrait augmenter de 50% l'effectif des agents handicapés, soit plus 650 agents.



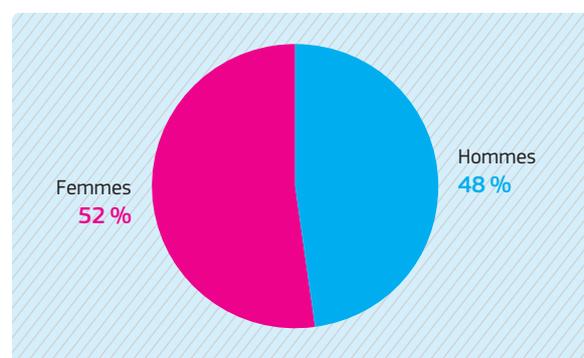
RQTH	ATI	IPP	Pension invalidité	Militaire pension	Emplois réservés	Carte invalidité	AAH	Ag. Inapte	Reclassement	Total
674	161	105	17	24	159	39	31	63	20	1 293
52%	12%	8%	1%	2%	12%	3%	2%	5%	2%	100%

### Répartition par catégorie



La répartition des recrutements est relativement équilibrée par niveau hiérarchique.

### Répartition par sexe



On constate un équilibre homme/femme pour le recrutement cumulé des trois dernières années de 2009 à 2011, soit 66 agents.

## Les outils de communication sur le handicap

Un intranet sur les questions relatives aux problématiques du handicap a été inauguré à l'occasion des journées de sensibilisation de la Fonction Publique en mai 2011. A cette période, le MAAPRAT s'est joint à l'action commune de sensibilisation voulue par le Premier ministre pour la fonction publique.

Le Secrétaire général du ministère a proposé au Secrétaire général du gouvernement (SGG), en juillet 2011, la création d'un réseau de correspondants handicap (CH) dans les directions départementales interministérielles (DDI). Ce projet figure dans les différents chantiers ressources humaines des DDI actuellement pilotés par le SGG.

Au sein de chaque DRAAF, le SRFD est en charge du suivi des élèves en situation de handicap dans les établissements d'enseignement technique agricole. Le Secrétaire général du MAAPRAT a souhaité compléter ce dispositif en créant un réseau de correspondants handicap en DRAAF chargé des agents. Les correspondants handicap de l'enseignement supérieur agricole suivent les personnels et les élèves.

## Convention FIPHFP

Une convention financière de 844 000 € sur 24 mois a été signée le 12 mai 2011 par le Secrétaire général du MAAPRAT et le Président du Fond d'insertion des personnes handicapées pour la fonction publique (FIPHFP) portant sur les actions de 2011 à 2013.

Cette convention vise à simplifier les modalités de remboursement des frais engagés par les structures pour l'aménagement des postes des agents handicapés, notamment en réduisant sensiblement les délais. Le FIPHFP attribuera sans contrepartie au MAAPRAT des crédits lui permettant de traiter directement les demandes de remboursement émanant des services.

	2009	2010	2011	Objectif 2012
Montant aides techniques et humaines	154 000 €	205 000 €	346 000 €	-
Nombre d'opérations	43	68	166	
Montant travaux accessibilité > 15 000 €	-	-	265 000 €	700 000 €

On constate un effort important du secteur handicap : + 33% entre 2009 et 2010 et + 69% entre 2010 et 2011.

# 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 et les établissements publics locaux d'enseignement

La médecine de prévention au bénéfice des agents du MAAPRAT (hors administration centrale) est principalement organisée dans le cadre d'un conventionnement avec les caisses locales de mutualité sociale agricole (MSA). Dans le cas où un tel conventionnement est impossible, des accords peuvent être conclus avec des services de médecine du travail inter-entreprises ou avec des services de médecine de prévention d'autres administrations (MEDDTL, préfecture...). Ainsi, une convention, entrée en vigueur le 1er janvier 2011, a été signée avec le ministère chargé des finances (MEF). Cette convention permet à 7 DD(CS)PP de bénéficier des prestations médicales des médecins du MEF. Seuls les départements où les médecins disposent du temps médical nécessaire au suivi d'agents travaillant en abattoirs ont été inclus dans la convention. 350 agents dont 203 soumis à visite médicale annuelle sont couverts par ce dispositif.

En 2011, il a été notifié aux responsables de programme des services déconcentrés un montant de **838 869 €** au titre des crédits de médecine de prévention.

### 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

	Effectif réel pris en charge	Effectif soumis à surveillance médicale	Effectif soumis à une surveillance médicale particulière (SMP)
2010	2 277	2 008	205
2011	2 267	1 983	199

### Répartition des effectifs soumis à une surveillance médicale particulière

Types de risques	Agents exposés
Amiante	15
Charges lourdes	66
Bois	4
Poussières de fer et métaux durs	7
Bruit	13
Manutention	94
<b>TOTAL</b>	<b>199</b>

### Examens cliniques effectués

Visites médicales quinquennales et annuelles	
Salariés non SMP	248
Salariés SMP	74
<b>Total</b>	<b>322</b>
Visites médicales supplémentaires (pré reprise, reprise, à la demande de l'administration, de l'agent, du médecin)	
Salarié non SMP et SMP	132
<b>Total des examens cliniques</b>	<b>454</b>

SMP : soumis à un risque de maladie professionnelle

## Actions des médecins de prévention sur le milieu du travail réalisées en AC

- Visite de poste dans différentes directions pour adaptation des postes, étude des conditions de travail.
- Interventions dans une direction pour des problèmes relationnels entre agents au travail.
- Problèmes d'organisation du travail, de protections collectives ou individuelles et d'hygiène au sein de bureaux (moquette, poussière...)
- Étude des postes caisses de l'AURI, recherches de fournisseurs.
- Recherche documentaires
- Informations sanitaires et médicales
- Consultation sur le projet de construction Picpus
- Visites et interventions ayant fait l'objet de propositions, d'avis et de conseils pour les personnes handicapées et l'acquisition de fauteuils
- Animation du site médical "Actu santé"
- Organisation de la campagne SIDA
- Participation aux CHSCT administration centrale et CHSCT ministériel
- Animation du groupe de travail issu du CHSCT ministériel sur la pénibilité
- Problèmes d'addiction

**Activités d'infirmierie** : 802 interventions

### Actions de formation

- ▶ 24 secouristes formés et/ou recyclés
- ▶ 11 formations pour l'utilisation du défibrillateur

### Actions d'éducation sanitaire

- ▶ La campagne SIDA a permis de verser 1 785 € à l'association Kiosque Info Sida
- ▶ La campagne vaccination a été réalisée au mois de mai 2011

### Autres

- ▶ 52 consultations "conseil conjugal et familial" (CCF)

## II. Les accidents du travail

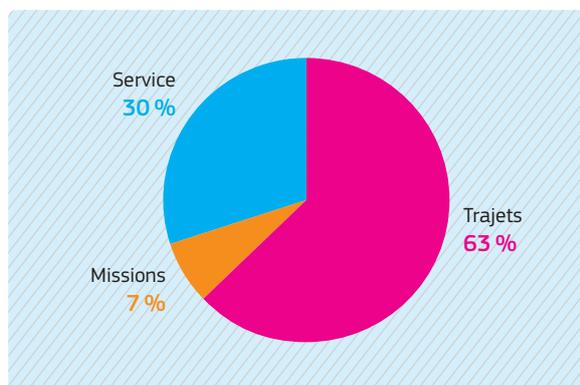
### En administration centrale

En 2011, il a été déclaré 67 accidents dont 45 avec un arrêt de travail et 4 rechutes. Par rapport à 2010, le nombre d'accidents est en légère augmentation (62 en 2010). La totalité des arrêts représente en 2011, 1 398 jours dont 825 jours directement liés aux 45 accidents de travail, avec arrêt.

### Mois et jours où le taux est le plus élevé

Type de risques	Mois	Jour
Service/Travail/Mission	Janvier et février	Vendredi
Trajets	Février	Mercredi

Répartition selon le risque d'accidents



### Bilan 2011 de la dépense par programme

Programme	Accidents de service, de travail et maladies professionnelles	Dépense
142	6	77 720
143	40	192 369
206	63	122 714
215	42	1 178 218
<b>Total</b>	<b>151</b>	<b>1 571 021</b>

Le programme 215 prend en charge, notamment, les dépenses des accidents du travail des agents des haras nationaux (ainsi que les suites de ces accidents ou maladies professionnelles), dès lors qu'ils sont intervenus antérieurement à la création de l'établissement public "les haras nationaux".

## Répartition par catégorie

Catégorie	2010						TOTAL
	Service-Travail		Mission		Trajet		
	Titulaires	Non titulaires	Titulaire	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	
A	4	3	4	-	6	5	22
B	8	-	1	-	13	-	22
C	5	-	-	-	18	-	33
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>67</b>

## Répartition par sexe 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	-	-
30 - 44 ans	1	1	-	-	4	2	-	1
45 - 54 ans	8	2	-	-	12	2	1	1
55 ans et +	8	2	1	1	14	2	2	-
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

## Répartition du coût des accidents

Titulaires		Non titulaires		Expertises	
Dépenses au titre d'accidents d'années antérieures	Dépenses au titre de l'année 2011	Dépenses au titre d'accidents d'années antérieures	Dépenses au titre de l'année 2011	Dépenses au titre d'accidents d'années antérieures	Dépenses au titre de l'année 2011
43 216 €	6 332 €	1 059 €	884 €	1 110 €	158 €
<b>49 548 €</b>		<b>1 943 €</b>		<b>1 268 €</b>	

## III. - Le Comité médical et la Commission de réforme

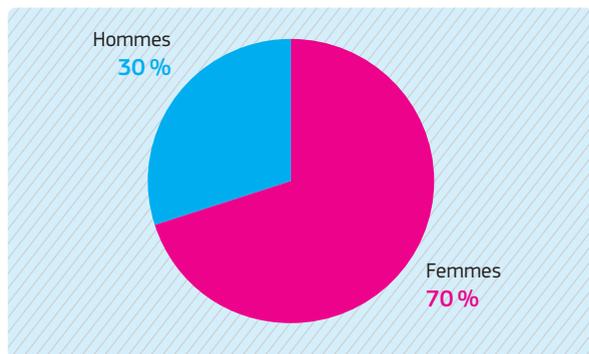
## Le comité médical

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

## Répartition des dossiers examinés par le comité médical ministériel

	Congé longue maladie	CLM fractionné	Congé longue durée	Congé grave maladie	télé-travail	Congé ordinaire (cure thermique)	Dispo. d'office maladie	Tps partiel thérapeutique	Réinté gration temps plein	Retraites invalidité	Report	TOTAL
Administration centrale	27	4	40	1	1	1	2	32	10	8	2	128

### Répartition femmes/hommes



A la demande des médecins du comité médical, il a été diligenté 55 expertises médicales.

6 agents ont contesté l'avis émis par le comité médical.

## La Commission de réforme en administration centrale

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

En 2011, la commission de réforme a été consultée à 20 reprises (36 en 2010) et a diligenté 4 expertises auprès de médecins agréés (12 en 2010).

Motifs	Total
Reconnaissance d'imputabilité au service accident du travail (AT)	2
Suivi dossier médical AT/MP (soins)	5
Réintégration/prolongation temps partiel thérapeutique	2
Réintégration temps plein	-
Demande d'attribution d'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	5
Révision quinquennale ATI	1
Demande reconnaissance aggravation séquelles	1
Retraite pour invalidité	2
Demande majoration pour l'emploi d'une tierce personne	-
Renouvellement tierce personne	2
<b>Total</b>	<b>20</b>

## IV. - Le dispositif hygiène et sécurité

Le dispositif hygiène et sécurité du ministère s'inscrit dans le cadre du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'État. Ce décret a été profondément modifié, notamment par la traduction normative de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, et, en particulier, par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011. Ces évolutions portent principalement sur la prévention des risques professionnels et sur les conditions de travail. Elles trouvent leur traduction par la transformation des Comités d'hygiène et de sécurité (CHS) en Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

### La politique de prévention des risques professionnelles

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

Cette politique est définie chaque année dans un programme national de prévention (PNP), proposé par la présidente du CHSCT ministériel et validé après examen en séance plénière. Le PNP 2011 s'appuie, comme en 2010, sur les trois axes fixés dans l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique du 20 novembre 2009<sup>1</sup>.

### L'activité du CHSCT ministériel en 2011

Le CHSM s'est réuni trois fois en séance plénière dont l'une s'est tenue dans les locaux de la DRAAF de Lorraine, les 19 et 20 mai 2011. Plusieurs réunions de travail se sont également tenues.

Il a poursuivi ses travaux sur les axes prioritaires définis dans le programme national de prévention et notamment sur le traitement et la prévention des troubles musculo squelettiques (TMS) dans les abattoirs.

Le CHSCT ministériel a mené, en partenariat avec la direction générale de l'alimentation (DGAL), un important travail d'objectivation de la situation actuelle dans les abattoirs. Une première exploitation des données a été présentée au CHSM dans sa séance plénière du 18 octobre 2011 et a donné lieu à de nombreux échanges. Ce travail sera approfondi par une deuxième phase d'analyse et de corrélations des données. L'objectif poursuivi est d'identifier les leviers les plus pertinents au regard du traitement et de la prévention des TMS.

Cette étude a été financée à hauteur de 8 066 € par le CHSM.

Quatre groupes de travail ont mené une réflexion sur :

- ▶ les agressions sexuelles
- ▶ la pénibilité au travail
- ▶ le droit de retrait
- ▶ le plan national de prévention.

Ces groupes de travail rendront leurs conclusions en 2012.

## Les nouveaux acteurs hygiène et sécurité

Les Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail (ISST), anciennement Inspecteurs Hygiène et Sécurité (IHS), restent au cœur du dispositif sur la santé et la sécurité au travail. Indépendants, ils sont rattachés à l'inspection générale et jouent un rôle essentiel de contrôle et d'animation. Le réseau ministériel est composé de 7 ISST.

Les assistants de prévention, anciennement agents chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO), constituent le niveau de proximité. Ils exercent leur responsabilité sous l'autorité du chef de service.

Les conseillers de prévention, ont été créés lors de la réforme de 2011. Sous l'autorité du chef de service, ils participent à la coordination du réseau des assistants de prévention.

## Cofinancement d'actions de prévention

Le CHSCT ministériel cofinance des actions menées par CHSCT locaux et les CoHS. Pour bénéficier de ce cofinancement, ces actions doivent s'inscrire dans les domaines de priorité qu'il détermine. En 2011, il a décidé de financer essentiellement des actions de diagnostics, d'études de poste et de formation dans les domaines suivants :

- ▶ Stress, gestion des conflits, accompagnement au changement, prévention des risques psychosociaux
- ▶ Gestes et postures, prévention des troubles musculo squelettiques ;
- ▶ Prévention des conduites addictives.

Outre 8 066 € attribués pour l'enquête sur les troubles musculosquelettiques dans les abattoirs, le CHSCTM a versé en 2011 89 307 € dont 56 899 € (64%) pour des actions de formation.

Structures	% des crédits attribués
CHSCT départementaux	51 %
Commissions d'hygiène et de sécurité (enseignement technique agricole)	21,5 %
CHSCT des établissements d'enseignement supérieur et assimilés	12 %
Autres CHSCT	15,5 %

## Le programme national de prévention du MAAPRAT de l'année 2011

Comme chaque année, le comité d'hygiène et de sécurité ministériel (CHSM) du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire (MAAPRAT) a défini son programme de prévention, conformément à l'article 48 du décret du 28 mai 1982. Le programme en vigueur pour l'année 2011 a été présenté au CHS Ministériel du 27 janvier 2011, et adopté à cette même séance.

Nécessairement plus global que le programme d'un CHS local construit à partir du document unique d'évaluation des risques professionnels de la structure (décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001), le programme du CHSM s'appuie -pour la deuxième année- sur les axes fixés dans l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009.

Les principaux objectifs du PNP 2011 sont les suivants :

- ▶ le plein exercice des CHS et leur préparation à devenir des CHSCT, véritables lieux de dialogue social ;
- ▶ le développement d'une rubrique CHSM-SST sur la page intranet du ministère organisant toute l'information disponible en matière de santé et sécurité au travail (textes, rapports, politique du CHSM, bonnes pratiques, brèves...) ;
- ▶ l'amélioration de la prévention des risques par la formation des membres des CHS, des IHS et de l'encadrement pour faire de la SST un outil de management ;
- ▶ l'appui des managers sur la gestion des situations de crise ;
- ▶ l'analyse qualitative des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) des structures inspectées par les IHS ;
- ▶ la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) en abattoirs par un travail en corrélation entre les maladies professionnelles reconnues (n° 57 et 98) et les données organisationnelles des structures ;
- ▶ l'amélioration des conditions d'accueil et d'insertion des travailleurs handicapés.

## Chapitre VII

# La retraite et la liquidation des droits

### Retraite et liquidation des droits des personnes physiques du MAAPRAT en 2011

- I. Les départs en retraite de l'année 2011
- II. Les caractéristiques moyennes des pensions des agents partis en retraite sur demande
- III. Répartition par corps et statuts d'emploi des agents titulaires du MAAPRAT

### L'allocation temporaire d'invalidité

### La préretraite publique : la cessation progressive d'activité

### La radiation des cadres sans droit à pension

### La validation des services de non-titulaire

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

#### FOCUS

PRÉVISION RELATIVE AU NOMBRE DE DÉPARTS EN RETRAITE

### Chiffres clés 2011

Nombre d'agents titulaires du MAAPRAT partis en retraite : 967

Âge moyen du départ en retraite : 59 ans et 11 mois

Nombre d'ETP de départs en retraite : 930

Nombre de dossiers de validation de services de non-titulaire en cours d'instruction : 7 568

Montant moyen brut de pension : 2 154 €

Nombre de départs supplémentaires de mères de famille de 3 enfants : 90

## Retraite des personnes physiques et calcul des départs en retraite en ETP

### AVERTISSEMENT

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 MAAPRAT, 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, traitée par le bureau des pensions, permet de connaître notamment les départs de tous les agents des corps gérés par le MAAPRAT, quelle que soit leur affectation.
- une **approche budgétaire** (traitée par la mission du pilotage de l'emploi et de la gestion prévisionnelle des ressources humaines) qui calcule le nombre d'ETP libérés par les départs en retraite, chiffre servant de base au calcul du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux (ETP) partant à la retraite.

## La retraite et la liquidation des droits des personnes physiques en 2011

La préparation du Bilan social 2011 dans le courant du premier semestre 2012 ne permet pas de relayer les données agrégées pour l'année 2011 par le Service des Retraites de l'Etat (SRE) du ministère chargé du budget pour l'ensemble de la fonction publique de l'Etat, et par conséquent de situer et de comparer les résultats du MAAPRAT par rapport aux autres administrations de la fonction publique.

En l'absence de ces chiffres-clés, une analyse des évolutions ne peut être basée que sur la comparaison des flux et suivant le mode d'enregistrement retenu au MAAPRAT qui comptabilise les départs en retraite au regard de la date de radiation de l'agent et non de « l'entrée en paiement » comme le pratique le SRE.

Suivant l'engagement pris en 2011, les dernières données agrégées n-1 du SRE sont néanmoins rapportées pour apporter en préambule, un éclairage consolidé du bilan n-1 du MAAPRAT.

A ce titre, le nombre des pensions mises en paiement en 2010 (hors ONF et INRA) progresse pour les ayants-droit et les ayants-cause respectivement de 3,16 % et 0,33 %, faisant suite pour l'année précédente à une évolution de 3,02 % et -0,53 %. La progression du nombre des pensions des ayants-droit mises en paiement en 2010 pour le MAAPRAT est supérieure au taux enregistré, toutes administrations confondues, qui s'établissait à +2,52 %.

Pensions en paiement au 31 décembre	2009	2010
Ayants droit	16 020	16 618
Ayants cause	4 409	4 457

### Rappel réglementaire :

Les pensions de retraite de l'Etat sont accordées aux fonctionnaires (ayants droit) après leur admission à la retraite et, en cas de décès, à leurs conjoint, ex conjoint et enfants (ayants cause). Les droits à pension sont appréciés en fonction, d'une part, de la situation acquise à la date d'ouverture des droits ou du décès et, d'autre part, de la réglementation en vigueur, à cette date.

En cas d'invalidité, le fonctionnaire peut être rayé des cadres à sa demande ou d'office, à l'initiative de l'administration si, après consultation de la commission de réforme, il est reconnu que l'agent ne peut, du fait de son invalidité totale et définitive, continuer à exercer ses fonctions. Il perçoit alors une pension de retraite, même s'il ne remplit pas la condition de l'âge de départ au plus tôt attachée à son année de naissance.

## I. Les départs en retraite de l'année 2011

Les départs en retraite de l'année 2011 sont fortement impactés par les premiers effets de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui se poursuivront progressivement jusqu'en 2017 avec, à cette échéance, un report définitif de l'âge d'ouverture des droits à 62 ans.

En 2011, les premières mesures qui ont influencé les départs en retraite sont de 2 ordres :

- ▶ dans le cadre de l'extinction progressive du dispositif du départ anticipé des parents de trois enfants avec 15 ans de services effectifs, le départ avancé des parents de trois enfants qui, pour bénéficier des règles de calcul antérieures plus avantageuses, avaient à déposer leur demande de radiation des cadres avant le 1er janvier 2011 pour une date de retraite fixée au plus tard le 1er juillet 2011.
- ▶ le premier recul de la date d'ouverture des droits des agents nés entre le 1er juillet et le 31 décembre 1951 portée à 60 et 4 mois et non plus 60 ans.

### Ventilation des départs en retraite au 31 décembre 2011

#### Agents titulaires relevant du MAAPRAT et de ses établissements publics, partis en retraite

Agents titulaires*	nb	%
MAAPRAT	967	77,36
IRSTEA (ex-CEMAGREF)	28	2,24
ANSES	16	1,28
France-Agrimer	5	0,40
ASP	7	0,56
ONF	227	18,16

\* non compris les agents détachés au MAAPRAT ou en PNA-entrantes au MAAPRAT dont la pension doit être liquidée par leur ministère d'origine, les agents partis en retraite avec une réaffiliation à la sécurité sociale ou les agents décédés au cours de l'année 2011.

Le rythme de départs en retraite par rapport à l'année précédente est stable (976 en 2010 – 967 en 2011 soit -0,92%).

Les 967 agents titulaires du MAAPRAT partis en retraite incluent les agents détachés du MAAPRAT auprès d'autres administrations ou collectivités (24), les agents préalablement en situation de disponibilité ou antérieurement radiés avec plus de 15 ans de services (28) ou en poste à l'IFCE (28) gérés historiquement par le MAAPRAT.

Pour les agents des autres établissements publics, le Bureau des pensions du MAAPRAT intervient sur la base des dossiers préparés par ces établissements, en tant que prestataire de services en assurant la liquidation des pensions pour transmission au SRE.

#### Ventilation des départs en retraite 2011

Catégorie d'emploi	A Administratif	A Technique	B-C Administratif	B-C Technique	Enseignant	Total
Femmes	24	46	220	70	134	494
Hommes	18	159	16	158	122	473
<b>Total 2011</b>	<b>42</b>	<b>205</b>	<b>236</b>	<b>228</b>	<b>256</b>	<b>967</b>
% 2011	3,6%	19,6%	26,3%	26,2%	24,3%	100,0%
Rappel % 2010	3,6%	19,6%	26,3%	26,2%	24,3%	100,0%

Si la ventilation des départs en retraite par catégorie d'emploi est sensiblement en cohérence avec celle des personnels permanents en activité, elle n'en est pas moins impactée par deux évolutions antagonistes : la diminution du nombre de départ des agents masculins (- 50) et l'augmentation du nombre de départ des agents féminins (+ 41) dont le résultat est lui même impacté par la mesure de recul de la date d'ouverture des droits.

2011 - 2010	A Administratif	A Technique	B-C Administratif	B-C Technique	Enseignant	Total
Femmes	-2	27	-24	3	37	41
Hommes	9	-13	3	-31	-18	-50
<b>Total 2011</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>-21</b>	<b>-28</b>	<b>19</b>	<b>-9</b>

La répartition des départs entre femmes et hommes s'établit respectivement à 51% et 49% alors qu'elle était en 2010 de 46% et 53%.

### Ventilation des départs en retraite 2011 par programme budgétaire

Programme	142		143		206		215		Total	
Sexe	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Catégorie A	14	18	104	108	5	9	38	106	161	241
Catégorie B	17	2	25	7	29	43	66	54	137	106
Catégorie C	15	7	49	9	18	2	63	22	145	40
<b>Total 2011</b>	<b>46</b>	<b>27</b>	<b>178</b>	<b>124</b>	<b>52</b>	<b>54</b>	<b>167</b>	<b>182</b>	<b>443</b>	<b>387</b>
% 2011	63,0%	37,0%	58,9%	41,1%	49,1%	50,9%	47,9%	52,1%	53,4%	46,6%
<b>Total 2011</b>	<b>73</b>		<b>302</b>		<b>106</b>		<b>349</b>		<b>830</b>	
% 2011	8,8%		34,4%		12,1%		39,8%		100%	
Rappel % 2010	8,8%		37,2%		10,6%		43,4%		100%	

La ventilation par programme budgétaire vise de fait une population moindre. Elle s'inscrit en masse dans les proportions des personnels permanents en activité, à l'exception du programme 143 (de l'ordre de -11%) et du programme 215 (+7%).

### Détail des départs en retraite des agents titulaires du MAAPRAT au 31 décembre 2011

#### Calendrier des départs en retraite sur l'année 2011

mois de départ	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	octobre	nov.	déc.	Total
Catégorie A	61	16	27	45	16	41	63	20	123	61	27	37	537
Catégorie B	90	24	18	33	23	44	70	18	29	24	15	53	441
Catégorie C	45	19	19	27	18	32	32	11	25	19	10	15	272
<b>Total 2011</b>	<b>196</b>	<b>59</b>	<b>64</b>	<b>105</b>	<b>57</b>	<b>117</b>	<b>165</b>	<b>49</b>	<b>177</b>	<b>104</b>	<b>52</b>	<b>105</b>	<b>1 250</b>
% 2011	15,70%	4,70%	5,10%	8,40%	4,60%	9,40%	13,20%	3,90%	14,20%	8,30%	4,20%	8,40%	100,00%
Rappel % 2010	14,40%	3,40%	4,40%	6,70%	4,50%	3,90%	8,10%	6,20%	20,30%	11,00%	5,60%	11,50%	100%

#### Evolution 2011-2010

mois de départ	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	octobre	nov.	déc.	Total
Total 2010	182	43	56	84	57	49	102	78	256	139	71	145	1 262
Total 2011	196	59	64	105	57	117	165	49	177	104	52	105	1 250
<b>Différence 2011-2010</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>68</b>	<b>63</b>	<b>-29</b>	<b>-79</b>	<b>-35</b>	<b>-19</b>	<b>-40</b>	<b>-12</b>
	59			131			-202						

Tout en enregistrant une baisse de 6%, septembre reste parmi les mois où les départs sont les plus conséquents, en concentrant les personnels enseignants en fin d'année scolaire, tout comme historiquement janvier. En revanche, le départ des parents de 3 enfants au titre de la fin progressive des départs anticipés se vérifie, avec un accroissement des départs de 10,6% par rapport à 2010 pour les mois de juin et juillet (précisément au 30 juin et 1<sup>er</sup> juillet).

De même, la mesure de recul de la date d'ouverture des droits au plus tôt pour les agents nés postérieurement au 1<sup>er</sup> juillet 1951 peut être vérifiée en constatant sur la période août-décembre une réduction de plus de 29% des départs par rapport à ceux dénombrés en 2010.

L'effet « contradictoire » de ces 2 mesures de la loi de novembre 2010 peut être quantifié, avec en 2011 un accroissement des départs sur juin et juillet (+131) et une diminution tout autant significative des départs pour la période août-décembre (-202). Il est à noter que le nombre de départs en décembre aurait pu être en augmentation en cumulant les départs des agents nés en juillet et août qui ont eu à accomplir 4 mois supplémentaires, mais il n'en a rien été.

De même l'accroissement constaté sur les 5 premiers mois de l'année (+59) sort de la tendance générale à la baisse enregistrée sur les dernières années.

## Âge moyen des départs en retraite

Catégorie	Effectif total parti à la retraite	% par catégorie	Age moyen à la radiation des cadres	dont effectif parti à la retraite avant 60 ans	% des départs avant 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie	Age moyen à la radiation des cadres pour un départ avant 60 ans
Catégorie A	474	49,02 %	60,5	73	15,40 %	52,04
Catégorie B	265	27,40 %	59,78	60	22,64 %	53,83
Catégorie C	228	23,58 %	58,91	73	32,02 %	54,16
<b>Total</b>	<b>967</b>	<b>100,00 %</b>	<b>59,93</b>	<b>206</b>	<b>21,30 %</b>	<b>53,32</b>

Les départs à la retraite des agents de catégorie A restent majoritaires (49 %) et progressent même de +1,5 % par rapport à 2010. C'est une augmentation presque similaire qui est enregistrée pour les agents de catégorie B avec +1,3 %. En revanche, les départs en retraite des agents de la catégorie C se réduisent de plus de 2,8 %.

L'âge moyen des départs en retraite est de 59 ans et 11 mois (59,93), en retrait de 9,7 mois par rapport à 2010 (60 ans et 9 mois) pour correspondre à l'effet de l'afflux des départs anticipés des parents de 3 enfants, avant l'âge de 60 ans.

Les mères de famille de 3 enfants ont été plus nombreuses à utiliser la possibilité d'un départ anticipé avant qu'il soit fortement limité. Plus jeunes, elles ont contribué tout aussi fortement à faire baisser l'âge moyen des départs en retraite.

Catégorie	% des départs avant 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2010	Age moyen à la radiation des cadres en 2010	% des départs avant 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2011	Age moyen à la radiation des cadres en 2011	Évolution du nombre de départ avant 60 ans (2011-2010)	Variation en mois de l'âge moyen de départ avant 60 ans (2011-2010)
Catégorie A	7,78 %	61,34	15,40 %	60,5	7,62 %	-10,08
Catégorie B	8,24 %	60,65	22,64 %	59,78	14,40 %	-10,44
Catégorie C	23,26 %	59,76	32,02 %	58,91	8,76 %	-10,2
<b>Total</b>	<b>11,99 %</b>	<b>60,74</b>	<b>21,30 %</b>	<b>59,93</b>	<b>9,31 %</b>	<b>-9,72</b>

Cette diminution de 10 mois de l'âge moyen global des agents partis à la retraite avant 60 ans est similaire, à très peu près, pour chacune des catégories statutaires.

Le nombre de départs par catégorie statutaire se différencie néanmoins en progressant plus fortement pour les agents de catégorie B (+14 %) que pour les catégories A et C dont la progression est presque similaire (+7,62 % et 8,76 %).

Parallèlement, l'âge moyen global des agents partis à la retraite après 60 ans est en augmentation de 5,5 mois, en étant plus marqué pour les agents de catégorie B (+7,5) que pour ceux de la catégorie A (+5,3) et C (+2,3).

Catégorie	% des départs avant 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2010	Age moyen à la radiation des cadres pour un départ après 60 ans en 2010	% des départs avant 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2011	Age moyen à la radiation des cadres pour un départ après 60 ans en 2011	Évolution du nombre de départ avant 60 ans (2011-2010)	Variation en mois de l'âge moyen de départ avant 60 ans (2011-2010)
Catégorie A	92,22 %	61,60	84,60 %	62,04	-7,63 %	5,31
Catégorie B	91,76 %	60,88	77,36 %	61,52	-14,41 %	7,59
Catégorie C	76,74 %	60,95	67,98 %	61,15	-8,76 %	2,39
<b>Total</b>	<b>88,01 %</b>	<b>61,25</b>	<b>78,70 %</b>	<b>61,72</b>	<b>-9,32 %</b>	<b>5,56</b>

Le recul de la date d'ouverture des droits des agents nés après le 1<sup>er</sup> juillet 1951 de 4 mois ne peut en être la cause exclusive puisque seuls 3,4 % des agents concernés par cette mesure sont recensés sur les 761 agents partis en retraite après 60 ans. L'obligation de justifier de 6 mois effectifs dans l'échelon de départ et les mesures de refonte de la grille statutaire des personnels de catégorie B peuvent par contre constituer une raison conjoncturelle.

Autre explication qui joue sur l'ensemble des catégories, même si son poids est limité, l'effet de la fin du traitement continué, mesure devenue effective depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, et qui met fin au versement du traitement, hors primes, entre la date de départ en retraite en cours de mois et le 1<sup>er</sup> du mois suivant. Elle conduit de fait à une prolongation, même si elle s'exprime en quantième.

## Type de départs en retraite

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite longue carrière	Retraite en invalidité	retraite parents de 3 enfants	Total
Catégorie A	330	50	22	1	11	60	474
Catégorie B	175	20	9	6	13	41	264
Catégorie C	145	8	7	13	22	32	227
<b>TOTAL</b>	<b>650</b>	<b>78</b>	<b>38</b>	<b>20</b>	<b>46</b>	<b>133</b>	<b>965</b>
%	67,40%	8,10%	3,90%	2,10%	4,80%	13,80%	100%

La grande majorité des départs en retraite se réalise après l'âge légal de départ (75,5%).

Les fluctuations enregistrées par rapport à 2010 sont principalement dues aux effets de la réforme des pensions de novembre 2010.

- ▶ Les retraites sur demande (650) mêlent les retraites des agents de catégorie sédentaire<sup>(1)</sup> et active, ces derniers bénéficiant avant la réforme de novembre 2010 d'un âge d'ouverture des droits à 55 ans (qui sera repoussé à 57 ans de manière croissante comme pour les sédentaires). Ils sont au nombre de 25 soit moins de 4% des départs sur demande.
- ▶ Les retraites en limite d'âge incluent pour 10 agents un maintien en activité au-delà de la limite d'âge. Ils appartiennent très majoritairement à la catégorie A en représentant plus de 64% de ce type de départ.
- ▶ Le nombre des départs en retraite pour invalidité n'inclut que 4 départs « imputables au service ». Les retraites pour invalidité sont majoritaires en catégorie C et représentent 43% des départs de ce type.
- ▶ Les retraites pour longue carrière sont quasi exclusivement enregistrées en catégorie B et C.
- ▶ Le nombre de départs anticipés pour les parents de 3 enfants est à 45% réalisé par des agents de catégorie A.
- ▶ 2 départs anticipés de fonctionnaires handicapés, avec majoration de pension, ont été enregistrés en 2011.

## Evolution 2011-2010

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite longue carrière	Retraite en invalidité	retraite parents de 3 enfants	Total
Catégorie A	-45	-45	4	0	-4	44	11
Catégorie B	-32	8	-6	2	6	31	9
Catégorie C	-40	-5	-2	2	-1	15	-31
<b>TOTAL</b>	<b>-117</b>	<b>15</b>	<b>-4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>90</b>	<b>-11</b>
%	-15,3%	23,8%	-9,5%	25,0%	2,2%	209,3%	-1,1%

Le nombre d'agents partant en retraite sur demande est impacté pour la première fois par le recul de 4 mois de la date d'ouverture des droits, pour les agents nés après le 1<sup>er</sup> juillet 1951 (-15,3%), avec 117 départs en moins.

Le nombre de départs anticipés pour les parents de 3 enfants était en 2010 de 43, il est en 2011 de 133, soit une augmentation de 209,3%. On peut aussi admettre que le nombre de départs supplémentaires liés directement à la réforme de novembre 2010 est de 90, bien en deçà du nombre de simulations qui avaient été réalisées puisque dénombrées à 335 au 10 décembre 2010.

Les fluctuations par catégorie sont moins marquées pour les départs sur demande que pour les départs anticipés des parents de 3 enfants, où elles sont toutefois prédominantes en nombre pour les catégories A et B.

La progression des retraites en limite d'âge en catégorie A est de 80% par rapport à 2010 et, à l'opposé, celles visant des départs en retraite pour longue carrière concernent exclusivement les agents des catégories B et C.

(1) 2 catégories d'agents cohabitent au ministère chargé de l'agriculture : les sédentaires (la quasi totalité) avec un départ au plus tôt et à terme à 62 ans et ceux dont le statut de leur corps reconnaît une pénibilité qui leur permet de partir plus tôt, soit à 57 ans. Il en va ainsi des adjoints techniques des haras ou des ex-ITF qui ont accompli effectivement plus de 15 ans de services effectifs sous ce statut. Les uns et les autres représentent un millier d'agents au ministère en charge de l'agriculture.

## Age moyen par type de départs en retraite

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite longue carrière	Retraite en invalidité	retraite parents de 3 enfants
Catégorie A	61,54	65,30	58,00	58,00	57,18	51,35
Catégorie B	60,94	65,40	58,83	58,83	57,62	52,61
Catégorie C	60,46	65,13	59,00	59,00	56,00	52,03
<b>TOTAL</b>	<b>61,14</b>	<b>65,31</b>	<b>58,90</b>	<b>58,90</b>	<b>56,74</b>	<b>51,90</b>
<b>rappel de 2010</b>	<b>61,19</b>	<b>65,30</b>	<b>60,40</b>	<b>58,81</b>	<b>56,85</b>	<b>51,10</b>

L'âge moyen des départs en retraite sur demande est supérieur à l'âge moyen, tous types de départs en retraite confondus, de l'ordre de 1 an et 2 mois (61,14 soit 61 ans et 1 mois rapproché de 59,93 soit 59 ans et 11 mois). Par rapport à 2010, il n'est que très partiellement impacté par les nouvelles dispositions de recul d'ouverture des droits dans la mesure où le recul de 4 mois n'a pas d'effet sur une année pleine mais seulement sur les 2 derniers mois de l'année.

- ▶ L'âge moyen des départs en retraite par limite d'âge est supérieur à 65 ans par l'effet des cas liés aux mesures particulières de maintien en activité de 10 trimestres maximum pour cause de non atteinte du taux plein de pension de 75 % ou de 4 trimestres pour avoir élevé 3 enfants. Il est quasi identique au résultat de 2010, sans être influencé par la réforme.
- ▶ L'âge moyen des départs en retraite suite à une cessation d'activité est très légèrement supérieur à l'âge d'ouverture des droits de 60 ans, dans la mesure où l'agent peut rester en activité tant qu'il n'atteint pas la durée d'assurance de référence pour bénéficier d'un taux plein de pension de 75 %. Il progresse par rapport à 2010 de 1 an et demi.
- ▶ Le départ anticipé ouvert aux parents de 3 enfants et justifiant de 15 ans de services, permet aux agents concernés de devancer leur départ de près de 8 ans par rapport à l'âge moyen constaté en 2011 et un peu moins de 4,5 ans par rapport à l'âge de référence de la majorité des agents partant en retraite sur demande.

Par rapport à 2010, on constate un recul de 9 mois de l'âge de départ ouvert aux parents de 3 enfants, dû sans doute à une proportion plus importante des agents ayant bénéficié du dispositif intermédiaire de suppression de la mesure réservée aux agents âgés de 55 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

- ▶ L'âge moyen des départs en retraite par limite d'âge, tout comme celui des départs en retraite pour longue carrière, reste sensiblement identique aux valeurs constatées en 2010, en enregistrant des variations inférieures à un mois.
- ▶ L'âge moyen des départs en retraite pour cause d'invalidité imputable ou non au service s'établit à 56 ans et 9 mois. Il diminue par rapport à 2010 de un peu plus d'un mois.
- ▶ La part majoritaire des départs en retraite est celle des retraites sur demande avec un taux de 67,4 %. Une analyse détaillée de ces départs est de nature à mettre en valeur les caractéristiques particulières de calcul du montant des pensions correspondantes.

## II. Caractéristiques moyennes des pensions des agents partis en retraite sur demande

Pour des raisons de suivi et d'enregistrement des données au cours de l'année 2011, il n'est pas possible de mener cette analyse sur la totalité des 650 départs sur demande, mais sur un échantillon de 75 % de ces départs, dont le détail, par catégorie, est à peu près homogène, apportant à cet échantillon une certaine représentativité.

Catégorie	Retraite sur demande	% par catégorie	Retraite SD échantillon	% par catégorie	Représentation échantillon
Catégorie A	330	50,80 %	250	51,50 %	75,80 %
Catégorie B	175	26,90 %	130	26,80 %	74,30 %
Catégorie C	145	22,30 %	105	21,60 %	72,40 %
<b>Total</b>	<b>650</b>	<b>100,00 %</b>	<b>485</b>	<b>100,00 %</b>	<b>74,60 %</b>

## Les composantes retenues

Catégorie	Retraite SD échantillon	Pensions à taux plein	pensions avec surcote	Taux moyen de surcote	Pensions avec décote	Taux moyen de décote	Pension mensuelle moyenne
Catégorie A	250	99	155	8,10 %	54	4,30 %	2 911
Catégorie B	130	43	83	7,10 %	15	4,50 %	1 578
Catégorie C	105	15	54	8,70 %	10	4,80 %	1 067
<b>Total</b>	<b>485</b>	<b>157</b>	<b>292</b>	<b>8,00 %</b>	<b>79</b>	<b>4,40 %</b>	<b>2 154</b>

### Le nombre de pensions à taux plein et plus

La pension à taux plein correspond à une pension dont le taux de liquidation est de 75% et plus, du fait des différentes bonifications, mais sans tenir compte de l'effet de la surcote ou de la décote<sup>(1)</sup>, ni des pensions portées au minimum garanti.

Le nombre de pensions à taux plein et plus représente 32,4% des pensions liquidées.

Ce pourcentage se répartit prioritairement en faveur de la catégorie A pour 20,4%, B 8,9% et C 3,1%, alors que la part du nombre de pensions à taux plein dans chaque catégorie s'établit en A 39,6%, B 33,1% et C 14,3%.

60,2% des pensions liquidées incluent une surcote. La répartition par catégorie se fait prioritairement au bénéfice de la catégorie A (32%) pour se réduire à 17,1% en B et 11,1% en C, alors que la part du nombre de pensions avec surcote dans chaque catégorie s'établit en A à 62%, en B à 63,8% et en C à 51,4%.

Le taux moyen de surcote de 8% est le plus élevé en catégorie C avec 8,7%.

Les taux maximum de surcote par catégorie sont respectivement de 20,5% en A, 24,75% en B et 21% en C.

### Le nombre de pensions incluant une décote

16,3% des pensions liquidées incluent une décote. La répartition par catégories est de 11,1% en catégorie A, 3,1% en B et 2,1% en C, alors que la part du nombre de pensions avec décote dans chaque catégorie s'établit en A à 21,6%, en B à 11,5% et en C à 9,5%.

Le taux moyen de décote de 4,4% est le plus élevé en catégorie C, avec 4,8%.

Les taux maximums de décote par catégorie sont respectivement de 15% en A et 8,25% tant en B qu'en C.

### Le montant brut de pension mensuel moyen

Le montant brut de pension mensuel moyen est exprimé avec l'effet de la décote-surcote mais aussi avec les "accessoires" que sont les effets de la NBI ou des majorations pour avoir élevé 3 enfants ou plus.

Le montant moyen est de 2 154 € toutes catégories confondues.

Le montant moyen en catégorie A est supérieur de 35% au taux moyen global et inférieur en catégorie B et C respectivement de 27% et 50%.

## III. Répartition par corps et statuts d'emploi des agents titulaires du MAAPRAT

adjoint administratif	139	ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	86
adjoint technique	27	ingénieur d'études	5
adjoint technique de formation-recherche	13	inspecteur de la santé publique vétérinaire	16
adjoint technique de laboratoire de l'enseignement	2	inspecteur de l'enseignement agricole	4
adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	42	inspecteur général de l'agriculture	4
adjoint technique des haras	21	maître de conférence de l'enseignement supérieur	6
administrateur civil	5	président de section du CGAER	1
assistant de service social	1	professeur certifié de l'enseignement agricole	90
attaché d'administration	24	professeur de l'enseignement supérieur	13
chef de mission (IAE - Attaché d'administration)	24	professeur de lycée professionnel agricole	86
conseiller principal d'éducation	11	secrétaire administratif	98
contrôleur sanitaire	8	technicien de formation-recherche	11
directeur d'établissement	18	technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole	2
infirmier	4	technicien supérieur	125
ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	78	<b>TOTAL</b>	<b>967</b>
ingénieur de recherche	3		

(1) Surcote : lorsque la durée d'assurance de l'agent (tous régimes confondus) est supérieure à la durée requise pour obtenir une pension à taux plein de 75% l'année d'ouverture du droit, chaque trimestre supplémentaire effectué (après le 1<sup>er</sup> janvier 2004) au-delà de l'âge d'ouverture des droits fait bénéficier d'une augmentation du montant de la pension. Le taux unitaire trimestriel progressif depuis 2004 est de 1,25% depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009. La loi de novembre 2010 a levé le plafonnement à 20 trimestres du nombre de trimestres en surcotisation.

Décote : lorsque la durée d'assurance de l'agent (tous régimes confondus) est inférieure à la durée requise pour obtenir une pension à taux plein de 75% l'année d'ouverture du droit, chaque trimestre manquant (après le 1<sup>er</sup> janvier 2004) donne lieu à une minoration du montant de la pension. Le taux unitaire trimestriel instauré depuis 2004 évolue progressivement en fonction de l'âge d'ouverture des droits pour atteindre 1,25% en 2013. Le nombre de trimestres de décote est plafonné à 20 trimestres. La décote n'est pas applicable aux départs en retraite en limite d'âge, ni aux fonctionnaires handicapés avec une incapacité permanente égale à 80%, ni aux départs en retraite pour invalidité, ni aux pensions élevées au minimum garanti.

## 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.

Pour la raison développée en préambule de ce chapitre sur les retraites, les données relatives au stock des ATI au 31 décembre 2011 ne sont pas disponibles auprès du service des retraites de l'Etat (SRE).

Le nombre de fonctionnaires (y compris les établissements publics sous tutelle, sauf l'INRA) en activité et retraités, nouvellement bénéficiaires de cette allocation en 2010, se détaille comme suit :

Année	2006	2007	2008	2009	2010
Nouveaux bénéficiaires de l'année	27	29	39	36	43
Stock des bénéficiaires	1 255	1 235	1 230	1 220	1 217

*Il est à signaler que le bilan 2010 faisait état de manière avancée d'un nombre de nouveaux bénéficiaires de 34 agents correspondant au nombre de dossiers ouverts au bureau des pensions et transmis au SRE pendant l'année et non au nombre d'ATI mises nouvellement en paiement en 2010 par le SRE.*

*De la même façon, le nombre de nouveaux dossiers d'ATI ouverts par le bureau des pensions pour 2011 n'est fourni que pour information: 50.*

La lente baisse du nombre de bénéficiaires constituant le stock, relevée depuis 2000, se poursuit, même si elle est minime sur cette dernière année (-0,2%). En revanche, c'est une augmentation de 19,4% des nouveaux bénéficiaires qui est enregistrée entre 2009 et 2010. Cette augmentation est plus particulièrement significative pour les femmes-bénéficiaires puisque leur nombre augmente (+8) plus que la progression totale entre 2009 et 2010 (+7).

Cette progression impacte fortement la proportion femmes/hommes qui se répartit pour 30,2% et 69,8% au lieu de 20,5% et 79,5% en 2009.

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

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a abrogé les dispositions de l'ordonnance n°82-297 du 31 mars 1982 conduisant de fait à la suppression définitive de cette mesure de "pré-retraite" et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Il n'y aura plus, de fait, dans les bilans à venir de restitution d'entrée en CPA, et tout au plus un suivi de l'extinction du dispositif.

Rappelons que la cessation progressive d'activité, déjà largement réformée par la loi n°2003-775 du 21 août 2003, était une possibilité de pré-retraite proposée aux fonctionnaires âgés de 57 ans au moins et qui devaient justifier de 33 années de cotisations auprès d'un ou de plusieurs régime(s) de retraite obligatoire(s), dont 25 années en tant que fonctionnaire ou agent public. Le fonctionnaire s'engageait à demeurer en CPA jusqu'à la date d'ouverture des droits (60 ans) mais pouvait y rester tant qu'il ne justifiait pas de la durée d'assurance pour une retraite à taux plein de 75% et au plus tard, jusqu'à sa limite d'âge de 65 ans.

Pour les CPA en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2011, les mesures d'augmentation progressive de l'âge d'ouverture des droits de départ en retraite sont également applicables. Elles ont pour effet de contraindre l'agent à devoir prolonger son activité de 4, 8 ou 12 mois suivant son âge de naissance (entre 1951 et 1953).

S'agissant d'une modification des conditions de l'engagement initial, la loi a ouvert aux agents la possibilité de renoncer à leur CPA, au plus tard 3 mois avant la date choisie de départ en retraite. Ils ont été 17,8% des bénéficiaires d'une CPA ouverte en 2010 (8 sur 45) à demander le bénéfice de ce désengagement et à reprendre leur activité à temps plein ou partiel.

## Evolution des effectifs en CPA, par sexe et catégorie

Catégorie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Catégorie A	5	9	12	5	6	8	Fin du dispositif d'entrée en CPA	
	13	7	5	4	11	9		
Catégorie B	3	5	2	5	3	12		
	3	3	7	4	2	8		
Catégorie C	1		1			3		
	9	6	9	10	5	5		
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>45</b>		<b>% de 2011</b>
Agents en CPA partis en retraite	34	30	36	27	18	11		24,4%
Cessation d'activité en cours				1	9	26	57,8%	
Agents ayant renoncé à leur CPA						8	17,8%	

## La radiation des cadres sans droit à pension

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a modifié la durée dite de « fidélité » en deçà de laquelle les fonctionnaires radiés des cadres (par démission, atteinte de la limite d'âge, ...) ne peuvent obtenir une pension de l'Etat. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la durée de fidélité a été portée à 2 ans au lieu de 15 ans précédemment.

Les agents concernés entrent dans la catégorie des "titulaires sans droit". Ne pouvant prétendre au bénéfice d'une retraite de fonctionnaires, ils relèvent du dispositif applicable aux contractuels : une retraite de base du régime général de la Sécurité Sociale, complétée par une retraite complémentaire de l'IRCANTEC.

En 2011, 8 fonctionnaires radiés des cadres sans droit à pension ont bénéficié de ce dispositif et 50 autres, au titre d'une radiation prenant effet antérieurement.

## La validation des services de non-titulaire

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

Au 31 décembre 2011, ce sont 7 568 dossiers de validation en cours d'instruction, soit une très légère augmentation du stock de 1,3%. Le nombre des nouvelles demandes décroît de manière non négligeable de 43,8%. Cette tendance est à lier à la baisse des recrutements sur les années précédentes, les agents disposant d'un délai de 2 ans à compter de leur titularisation pour déposer leur demande.

Nombre de dossiers	Stock au 31/12/2011	Nouvelles demandes enregistrées	Décomptes des retenues rétroactives adressés aux agents	Dossiers finalisés ou saisie de titres
2009	8 542	129	521	nc
2010	7 471	144	358	561
2011	7 568	81	261	nc

Le nombre de décomptes adressés aux agents diminue de 27,1%. En 2011, le coût moyen de la validation est de 2 812 € pour 8 trimestres validés. L'âge moyen des agents ayant déposé une nouvelle demande est de 40 ans et 6 mois, alors que celui des agents auxquels un décompte a été adressé est près de 43 ans.

*La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a supprimé pour les fonctionnaires qui seront titularisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, la prise en considération pour la constitution du droit à pensions, des services auxiliaires validés. Ainsi, les nouvelles demandes de services à valider ne seront plus possibles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.*

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

## Évaluation 2011-2013 du nombre de départs en retraite en ETP

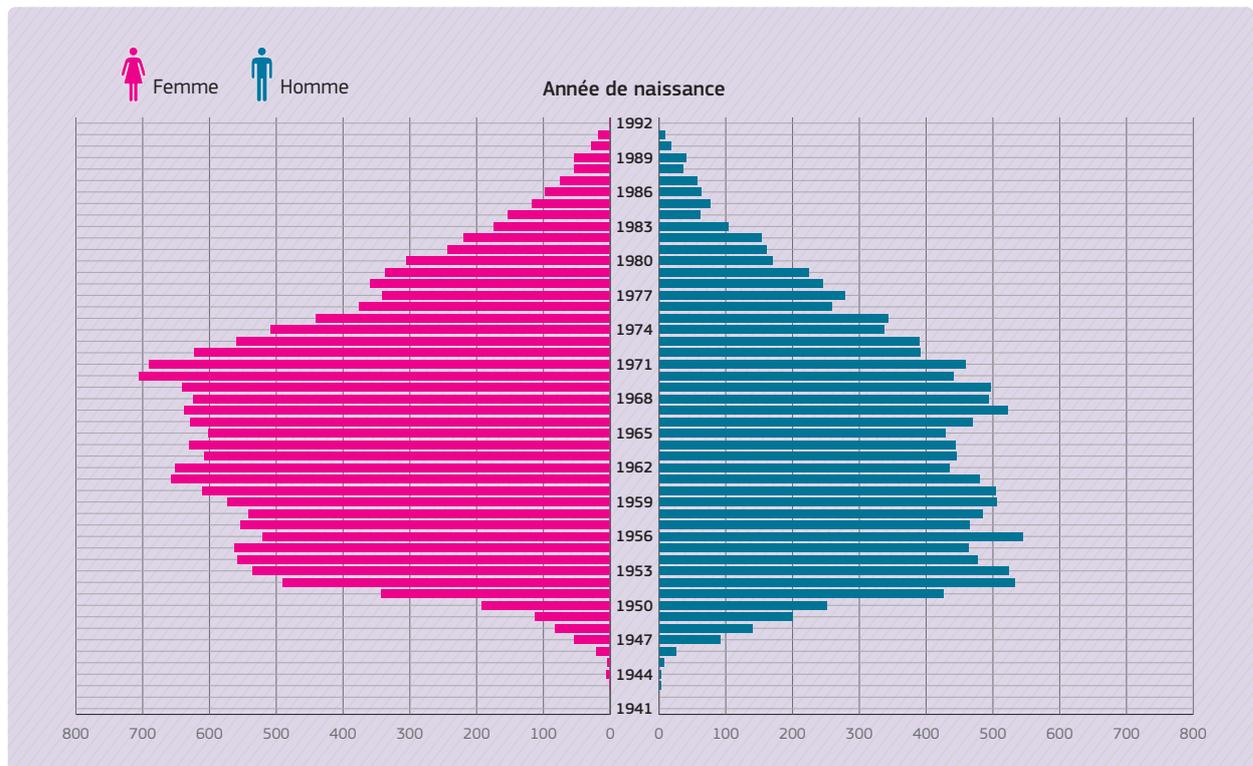
Éléments concernant les retraites 2009-2010 en ETP

Programmes MAAPRAT	Retraites en budgétisation triennal 2009-2011	2009 Retraites réalisées	2010 Retraites réalisées	2011 Retraites réalisées	2012 Retraites en PBI	Triennal 2011-2013
142	70	54	77	75	65	65
143	450	348	392	313	320	370
206	100	82	96	106	100	90
215	360	316	370	349	365	365
Total	980	800	935	843	850	890

La baisse du nombre de retraites effectives par rapport aux prévisions devrait se poursuivre pour plusieurs raisons :

- ▶ L'allongement de la durée d'activité pour lequel des instruments ont déjà été mis en place (réforme des retraites 2010 - décote/surcote sur les pensions, par exemple).
- ▶ Arrivée à l'âge de 60 ans de la génération née en 1950, dont l'âge d'entrée en activité a augmenté par rapport aux générations précédentes et qui devra rester plus longtemps en activité pour obtenir une retraite à taux plein.
- ▶ Des facteurs conjoncturels enfin, pouvant conduire des agents à rester en activité plus longtemps.

Pyramide des âges du MAAPRAT au 31 décembre 2011



# FOCUS

## PRÉVISION RELATIVE AU NOMBRE DE DÉPARTS EN RETRAITE

Le ministère en charge de l'agriculture anticipe un allongement de la durée d'activité d'en moyenne 2 mois par an pour les trois prochaines années. Le nombre de retraites effectives serait réduit de 17 % par rapport au potentiel théorique de 980 ETP par an et pourrait ne pas dépasser 820 ETP par an.

Le résultat constaté en 2011 (840 retraites) est cohérent avec cette estimation, compte tenu de l'effet d'anticipation en 2011 des mères de 3 enfants qui ont profité des dernières dispositions valables jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Les retraites non réalisées contribueront à augmenter les effectifs des plus de 60 ans. Même si par la suite la durée d'activité redevenait stable, le nombre de retraites reviendrait à 980 ETP par an mais ne dépasserait pas ce chiffre.

### Résultats par segment de population

**Précaution d'emploi** : plus le groupe est petit et plus le nombre de retraités peut, en proportion, s'écarter une année donnée des chiffres indiqués, qui sont valables en moyenne et sur la période. Des variations de grande ampleur, supérieures à 20 %, sont possibles d'une année à l'autre (comme cela a été constaté par le passé).

Programme/catégorie NNE	Nombre de départs en retraite moyen (2011-2013)
142	70
143	320
206	90
215	340
<b>Total MAAPRAT</b>	<b>820</b>
A Administratif	55
A Technique	105
B & C Administratif	230
B & C Technique	155
Enseignant	275

# Les sigles utilisés

<b>AC</b>	Administration centrale
<b>ACEN</b>	Agent contractuel d'enseignement national
<b>ACMO</b>	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
<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>ARTT</b>	Aménagement et réduction du temps de travail
<b>ASA</b>	Autorisation spéciale d'absence
<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>BCEP</b>	Bureau des concours et des examens professionnels
<b>BFDCD</b>	Bureau de la formation continue et du développement des compétences
<b>BFS</b>	Bureau des formations supérieures
<b>BOP</b>	Budget opérationnel de programme
<b>BP</b>	Bureau des pensions
<b>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>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<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>CFP</b>	Congé de formation professionnelle
<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>CLD</b>	Congé longue durée
<b>CLM</b>	Congé longue maladie
<b>CNECA</b>	Commission nationale des enseignants chercheurs relevant du ministère de l'agriculture
<b>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>CRIC</b>	Commission régionale d'information et de concertation
<b>CTM</b>	Comité technique ministériel
<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>DAAF</b>	Direction de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt
<b>DD(CS)PP</b>	Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
<b>DDT(M)</b>	Direction départementale des territoires et de la mer

<b>DGAL</b>	Direction générale de l'alimentation
<b>DGER</b>	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
<b>DGPAAT</b>	Direction générale des politiques agricole, agroalimentaire et des territoires
<b>DPMA</b>	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
<b>ENS</b>	Enseignement technique
<b>ENSSUP</b>	Enseignement supérieur
<b>EPICEA</b>	Logiciel de gestion des personnels
<b>EPLEA</b>	Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
<b>ETP</b>	Equivalent temps plein
<b>ETPT</b>	Equivalent temps plein travaillé
<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
<b>GIPA</b>	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
<b>GPEC</b>	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
<b>GPRH</b>	Gestion prévisionnelle des ressources humaines
<b>GVT</b>	Glissement vieillesse technicité
<b>IAT</b>	Indemnité d'administration et de technicité
<b>ICF</b>	Indemnité complémentaire de fonction
<b>IDV</b>	Indemnité de départ volontaire
<b>IGAPS</b>	Ingénieur général d'appui aux personnes et aux structures
<b>IPEF</b>	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
<b>IPF</b>	Indemnité de performance et de fonction
<b>IHS</b>	Inspecteur hygiène et sécurité
<b>INRA</b>	Institut national de recherche agronomique
<b>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>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>	Mission d'appui aux personnes et aux structures
<b>MC</b>	Maître de conférence
<b>MEEDTL</b>	Ministère de l'énergie, de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement
<b>MFP</b>	Fédération nationale des mutuelles de fonctionnaires
<b>MP</b>	Maladies professionnelles
<b>MPEGPRHOMM</b>	Mission du pilotage de l'emploi, de la gestion prévisionnelle des ressources humaines et de l'observatoire des missions et des métiers
<b>MSA</b>	Mutualité sociale agricole
<b>NES</b>	Nouvel espace statutaire
<b>NOCIA</b>	Support de publication des notes de service et circulaires internes du MAP
<b>ONF</b>	Office national des forêts
<b>PACT</b>	Prime d'aide à l'amélioration de l'habitat
<b>PACTE</b>	parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
<b>PCEA</b>	Professeur certifié de l'enseignement agricole
<b>PFR</b>	Prime de fonctions et de résultats
<b>PLF</b>	Projet de loi de finances
<b>PLPA</b>	Professeur de lycée professionnel agricole
<b>PR</b>	Prime de rendement
<b>PS</b>	Prime spéciale
<b>PSR</b>	Prime de service et de rendement
<b>RA</b>	Restaurant administratif
<b>RAPS</b>	Réseau d'appui aux personnes et aux structures
<b>RIA</b>	Restaurant inter-administratifs
<b>RIE</b>	Restaurant inter-entreprises
<b>RIME</b>	Répertoire interministériel des métiers
<b>RMM</b>	Répertoire ministériel des métiers

<b>SA</b>	Secrétaire administratif
<b>SAFO</b>	Système de suivi et de programmation de la formation continue dans l'enseignement agricole
<b>SAJ</b>	Service des affaires juridiques
<b>SDDPRS</b>	Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales
<b>SDMEC</b>	Sous-direction mobilité, emplois, carrières
<b>SG</b>	Secrétariat général
<b>SMAR</b>	Mutuelle générale du ministère de l'agriculture et des organismes rattachés
<b>SRH</b>	Service des ressources humaines
<b>SRE</b>	Service des retraites de l'État
<b>SRIAS</b>	Section régionale d'action sociale
<b>TASS</b>	Tribunaux des affaires de sécurité sociale
<b>TCI</b>	Tribunaux du contentieux et de l'incapacité
<b>TEPETA</b>	Technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole
<b>TOS</b>	Personnel technique, ouvrier et de service
<b>TMS</b>	Trouble musculo-squelettique
<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience

Emploi, effectifs et flux

Rémunération

Conditions d'emploi

Développement professionnel

Relations professionnelles

Action sanitaire et sociale

Retraite

# Notes personnelles

**Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt**

Secrétariat général - Service des ressources humaines

78, rue de Varenne - Paris 07 SP

Coordination : Service des ressources humaines

[catherine.giraudon@agriculture.gouv.fr](mailto: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

Photos couverture : [Min.agri.fr](http://Min.agri.fr)

Septembre 2012



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