



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



Novembre 2023



Enseignement agricole : Rose d'inde dans la serre des plantes annuelles.

PRÉFACE



Dans la continuité de l'année 2020, l'engagement et la mobilisation des structures et des agents ont été exemplaires, dans une actualité marquée par la crise sanitaire qui a obligé en permanence à s'adapter à la situation pour assurer l'accomplissement des missions essentielles du ministère au service des Français. Je les en remercie.

Afin de tenir compte de nouvelles modalités d'organisation du travail, le ministère a proposé aux organisations syndicales, dans le cadre de l'accord interministériel du 13 juillet 2021, de négocier un accord ministériel relatif au télétravail qui a été signé à l'unanimité le 22 février 2022. Sur le plan sanitaire, au-delà d'une information continue sur la pandémie et les mesures de prévention à adopter, le ministère a organisé très vite des campagnes de dépistage et de vaccination en milieu professionnel.

En 2021, le ministère s'est aussi mobilisé sur de nombreux sujets, très structurants :

- en matière de dialogue social, avec l'engagement notamment de travaux de rénovation de la cartographie des instances, avec les organisations sociales, dans le contexte de la préparation des élections professionnelles (qui a nécessité aussi d'engager un chantier de mise en qualité des données du SIRH RENOIRH) ; une charte des bonnes pratiques pour la conduite du dialogue social a été partagée avec les organisations syndicales ;
- en matière de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec un renforcement des actions ministérielles : déploiement du plan d'action égalité professionnelle adopté en comité technique ministériel (CTM) le 18 décembre 2020, formalisation du recrutement de travailleurs en situation de handicap et organisation du DuoDay ;
- pour prévenir les discriminations et lutter contre les violences sexuelles et sexistes, avec la professionnalisation du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes ;
- pour accompagner les besoins en termes de compétences, avec la modernisation de nos outils de formation : création d'un module Renoirh-formation pour s'inscrire plus facilement aux formations, déploiement de la plateforme interministérielle MENTOR dont le ministère est un partenaire privilégié ;
- pour l'enseignement agricole, avec la déclinaison des accords du « Grenelle de l'Éducation », de la loi de programmation pour la recherche ou encore l'élaboration et la diffusion des lignes directrices de gestion pour l'enseignement agricole.

Toutes ces réussites à l'appui des missions quotidiennes illustrent notre capacité à agir, à accompagner les transformations, tout en étant à l'écoute des préoccupations des agents et en anticipant les besoins des employeurs comme des collaborateurs.

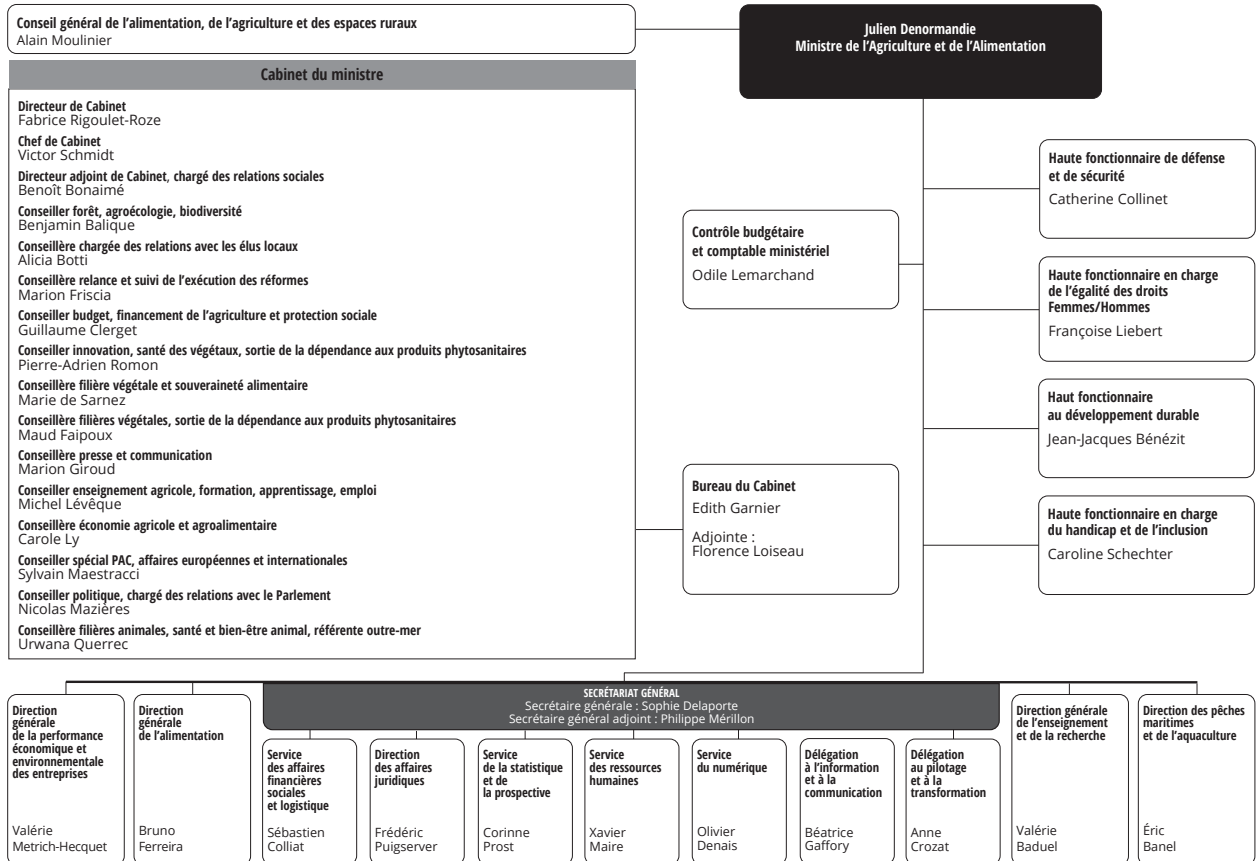
Je souhaite à toutes et tous une très bonne lecture de ce rapport social unique qui constitue un outil précieux à la fois d'information et d'aide à la décision pour ajuster en permanence notre stratégie en matière de ressources humaines.

Cécile Bigot-Dekeyzer,
Secrétaire générale

Organigramme du ministère en 2021

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

ORGANIGRAMME GÉNÉRAL



8 septembre 2021

Table des matières

Panorama 2021	4
Évolutions réglementaires dans le domaine des ressources humaines en 2021	15
Faits marquants interministériels RH 2021 déclinés au niveau ministériel	16
• La promotion d'un dialogue social plus stratégique	16
• Le renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations	17
• L'insertion des personnes en situation de handicap entre les femmes et les hommes	18
• Les engagements en faveur de la laïcité	18
• Les outils de la mobilité et de l'accompagnement des transitions professionnelles	19
Faits marquants ministériels RH 2021	20
• Gestion de la crise sanitaire	20
• Mise en place d'un cadre rénové du télétravail	20
• Généralisation du RIFSEEP	21
• Grenelle de l'éducation	21
• Brexit	22
De nouveaux dispositifs RH au service des agents	23
• Protection sociale complémentaire (PSC)	23
• Forfait mobilité durable	23
• Indemnisation forfaitaire du télétravail	23
• Accès à mon Self Mobile	24

Partie chiffrée du Rapport social unique	25
---	-----------

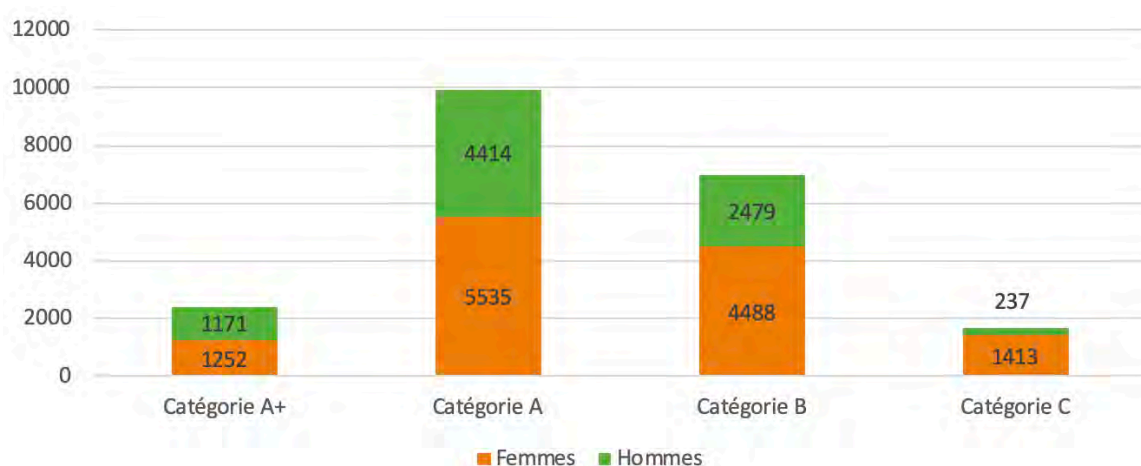
Panorama 2021

Données genrées

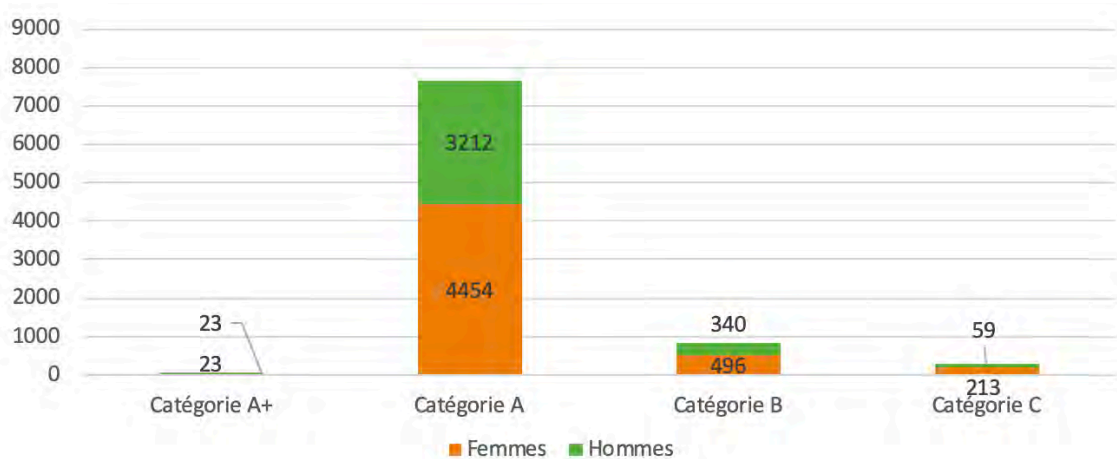
La répartition des effectifs par sexe se stabilise en 2021, comme en 2020, à 60% de femmes, selon la répartition suivante :

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général ministère Agriculture et Alimentation
Femmes	1275	9989	484	1626	17 874
Hommes	1194	7626	2819	296	11 935
Total général	2 469	17 615	7 803	1 922	29 809
% de femmes	51,6%	56,7%	63,9%	84,6%	60,0%

Répartition des agents titulaires



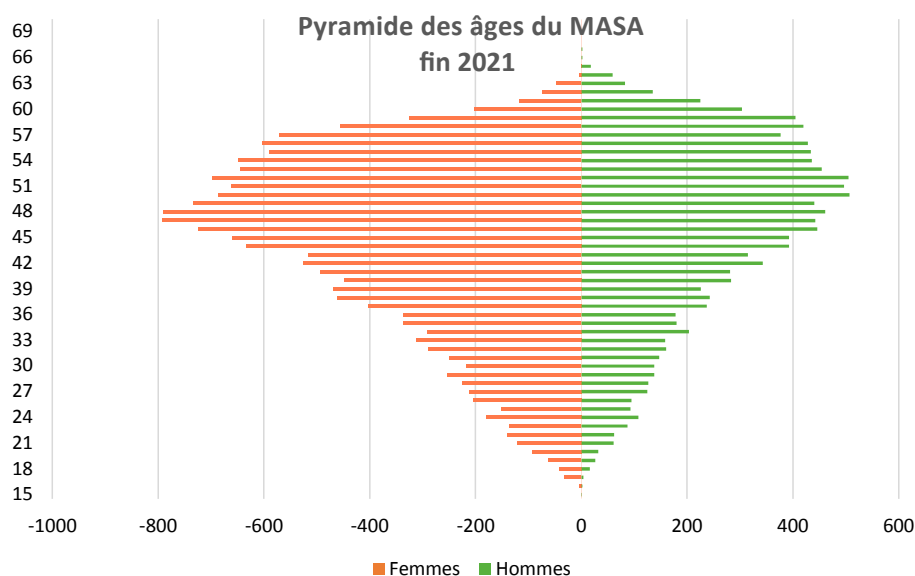
Répartition des agents non titulaires*



*Y compris l'enseignement technique agricole privé sous statut de contractuel public

Pyramide des âges

La moyenne d'âge ministérielle (48,3 ans) se situe dans la fourchette haute de la moyenne d'âge de la fonction publique d'État - 44 ans hors militaires - se positionnant ainsi au même niveau que l'âge moyen constaté pour les ministères sociaux (49 ans), le ministère de la Culture (49 ans) ou encore les ministères économiques et financiers (48 ans)¹.



Les moyennes d'âge observées par catégorie correspondent également au constat général, à savoir que les femmes sont en moyenne légèrement plus jeunes que les hommes. Une exception est toutefois à relever concernant les agents de catégorie C, dans laquelle les femmes sont en moyenne plus âgées, qu'il s'agisse des titulaires ou des contractuels.

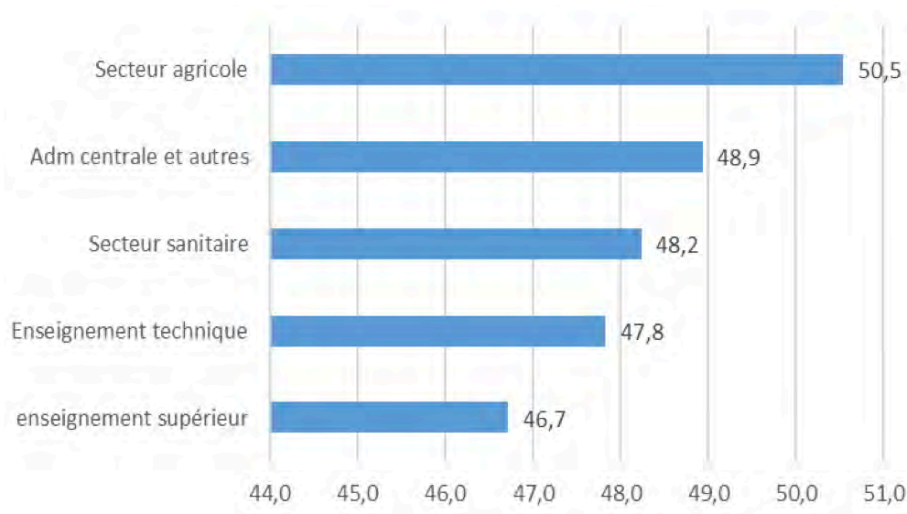
Moyenne d'âge

	Titulaires	Contractuels	Total général
Femme	49,3	44,6	47,9
Catégorie A+	48,4	47,8	48,4
Catégorie A	48,7	45,4	47,3
Catégorie B	49,1	38,0	48,0
Catégorie C	53,3	41,2	51,7
Homme	50,5	45,2	48,9
Catégorie A+	51,6	51,7	51,6
Catégorie A	50,4	46,1	48,6
Catégorie B	50,1	37,3	48,6
Catégorie C	51,9	34,8	48,5
Total général	49,8	44,8	48,3

1. Cf. Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2022, caractéristiques des agents de la fonction publique en 2020, figure 8 « Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus des agents de la FPE par ministère au 31 décembre 2020 ».

La répartition par type de structure permet notamment d’observer que la moyenne d’âge est similaire pour les agents de l’enseignement, qu’il s’agisse du public ou du privé.

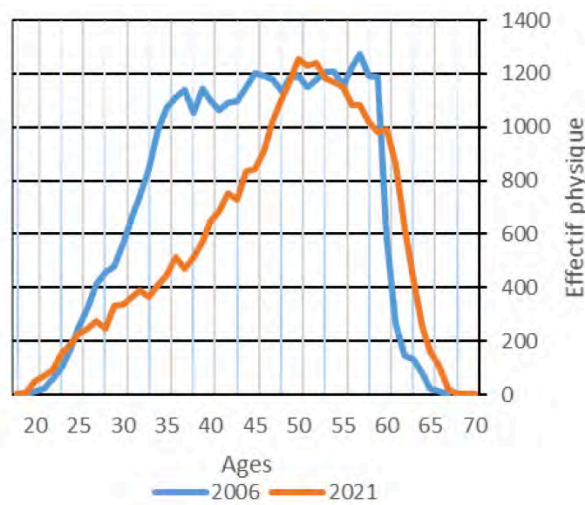
Âge moyen par secteur



Les effectifs physiques du ministère en charge de l’agriculture affichent un décalage vers les tranches d’âge les plus élevées entre 2006 et 2021.

En effet, alors que la part des agents de moins de 50 ans diminue fortement sur cette période, les effectifs de plus de 50 ans restent relativement stables.

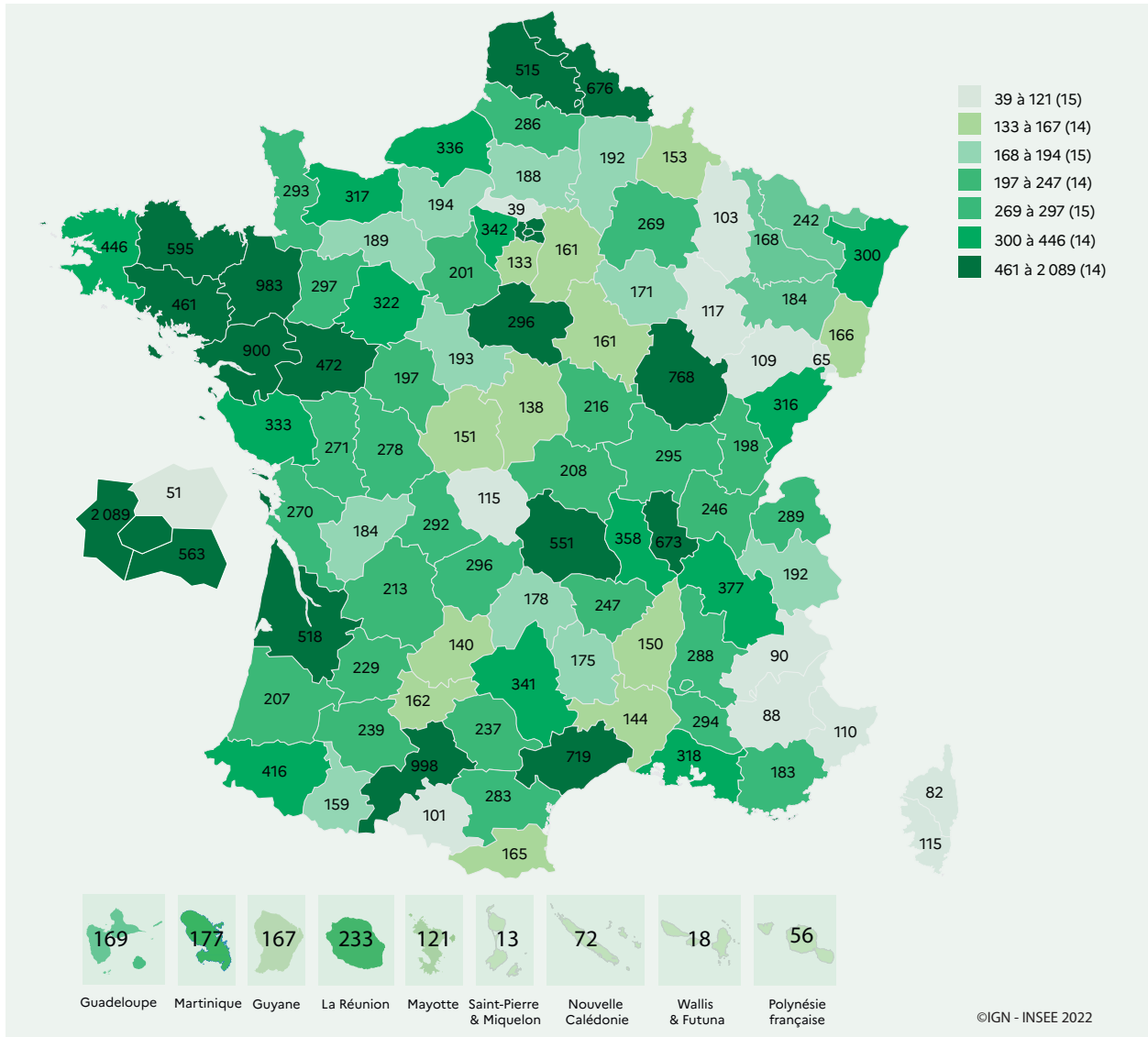
Évolution des effectifs physiques par âge (MASA)



Localisation des agents

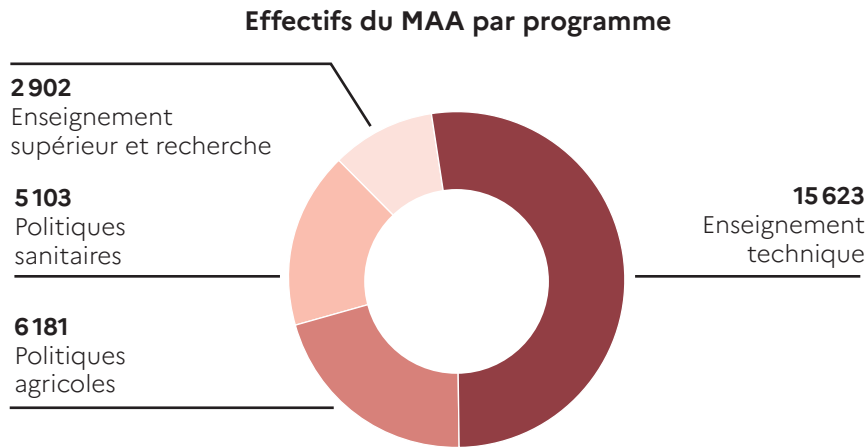
Le ministère est présent sur l'ensemble du territoire, y compris en outre-mer où sont affectés près de 3,5% des agents, taux qui correspond peu ou prou à la répartition de la population vivant en France, estimée à 3,2% en outre-mer par l'INSEE.

Effectifs par département



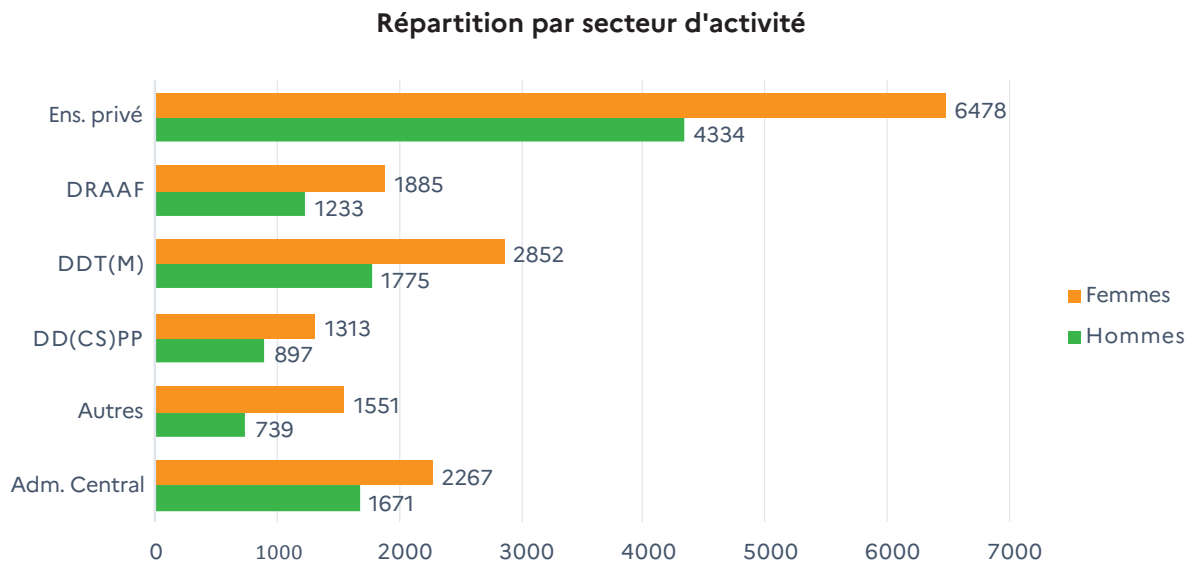
Répartition des agents par programme budgétaire

La répartition des agents par programme budgétaire est stable en 2021 par rapport à 2020 avec 3 agents sur 5 dans l'enseignement agricole, 1 sur 5 dans les politiques agricoles et près d'1 sur 6 dans les politiques sanitaires.



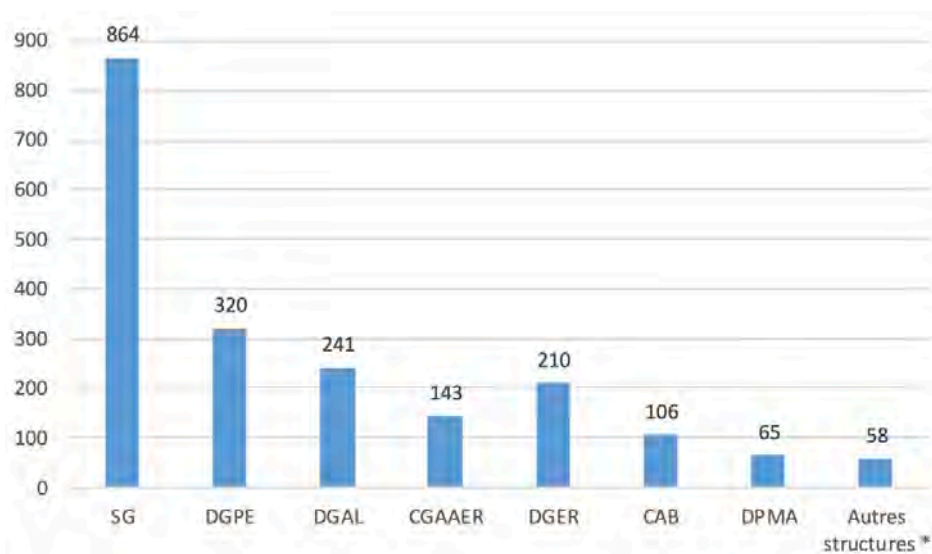
Les agents du ministère exercent majoritairement leurs missions dans les établissements d'enseignement (10 822 soit 36,3% dans l'enseignement technique, 4 627 soit 15,5% dans l'enseignement technique privé et 3 118 soit 10,5% dans l'enseignement supérieur).

8 438 agents exercent leurs missions dans les services déconcentrés (6 228 soit 20,9,2% dans les DDI et 2 210 soit 7,4% dans les DRAAF).



Les effectifs en administration centrale représentent près de 6,7% des effectifs ministériels sous plafond (2007/29809), taux relativement constant par rapport à 2020.

Effectifs affectés en administration centrale

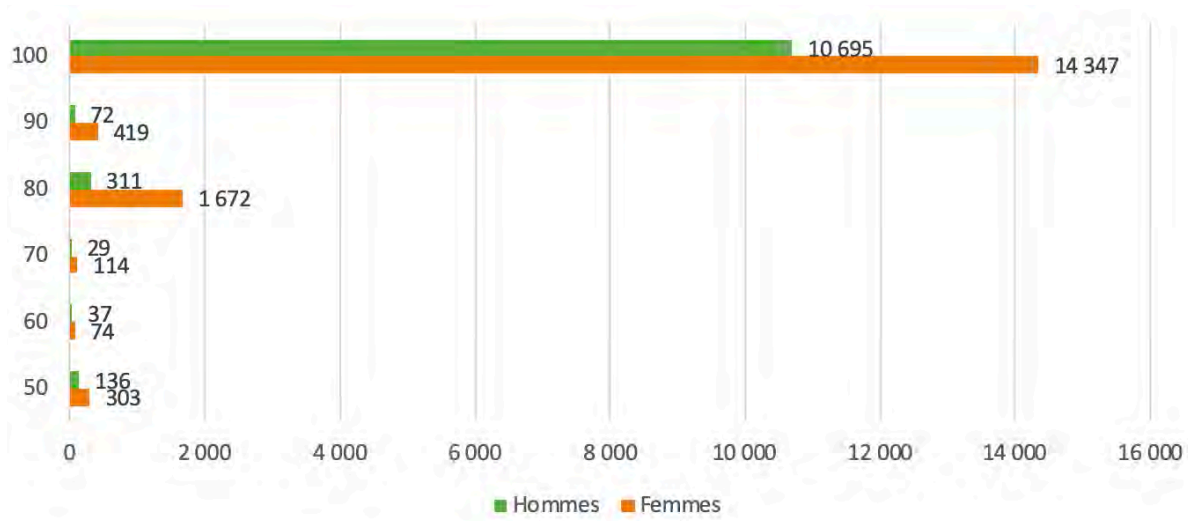


Autres structures : ASMA, DITAOM, HF, MEDIATEURS, CBCM...

Recours au temps partiel

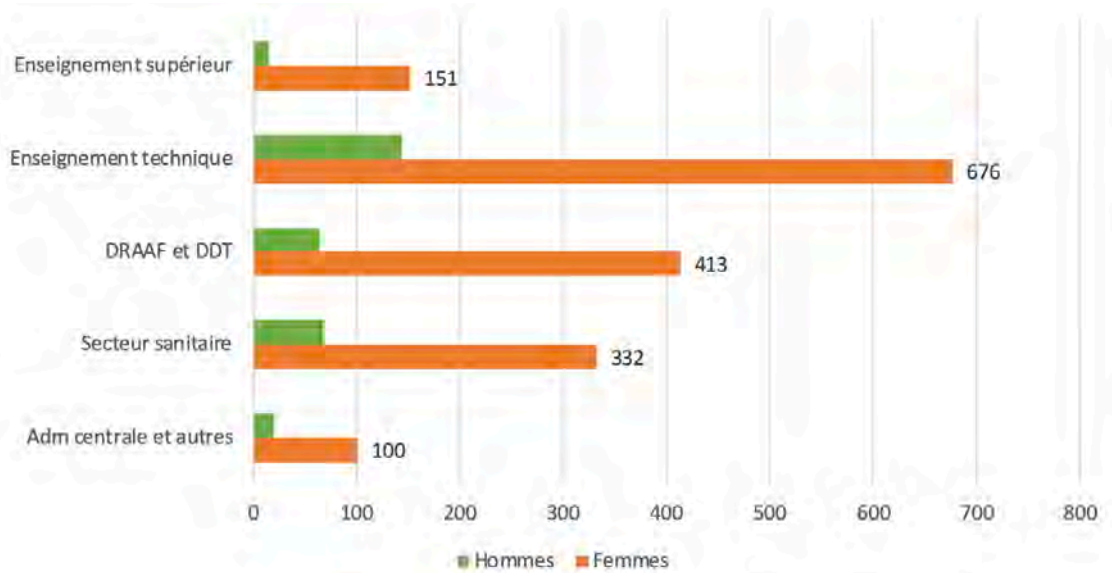
Le recours au temps partiel concerne toujours davantage les femmes que les hommes: le taux de femmes travaillant à temps partiel s'élève à 15,3% contre 5,2% chez les hommes.

Répartition du taux de travail des agents à temps complet



S'agissant du temps partiel à 80%, quotité la plus usitée (cf. diagramme suivant), la répartition des effectifs par secteur est la suivante :

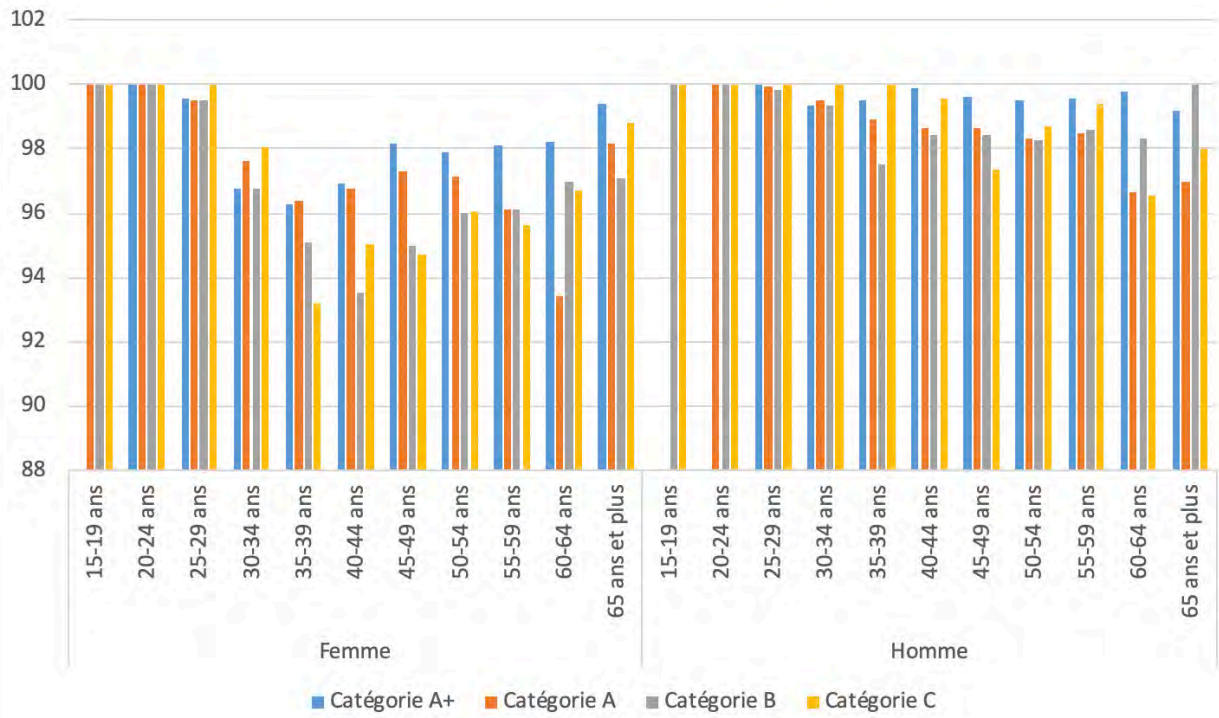
Focus sur le temps partiel à 80%



Taux de travail des agents

La représentation graphique de la moyenne du taux de travail (hors temps incomplet) par sexe, catégorie, et tranche d'âges illustre un recours à ce dispositif en milieu et en fin de carrière, ce qui correspond à des périodes durant lesquelles la majorité des agents élève des enfants et/ou soutient des proches comme des ascendants.

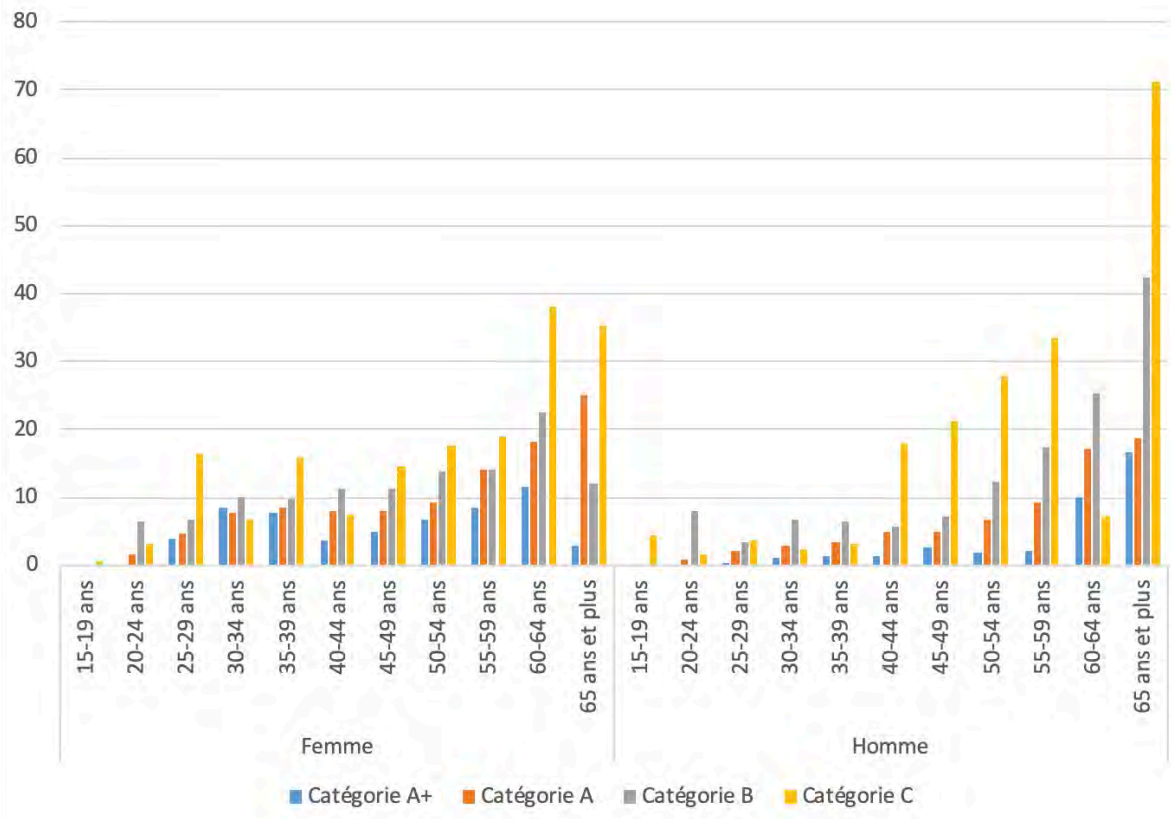
Taux de travail (hors temps incomplet) moyen par genre, tranche d'âges et catégorie



Absences pour raison de santé

Les arrêts maladies en jours ouvrés par agent s'élevaient à 10,2/an, soit une progression moyenne de 0,6 jour/an par rapport à 2020, année marquée par la crise sanitaire liée à la COVID-19. Le nombre progresse globalement avec l'âge, avec des différences importantes selon la catégorie d'emploi. Enfin, ce volume est globalement plus faible chez les hommes jusqu'à 44 ans puis s'équilibre ensuite entre les hommes et les femmes en seconde partie de carrière.

Nombre de jours ouvrés d'arrêts-maladies par an par sexe, catégorie, âges hors maternité et paternité



Au total, le nombre de jours ouvrés correspondant à des absences pour raisons de santé, hors congé de maternité, de paternité et d'adoption, s'élève à 303137 jours en hausse de 5,4% par rapport à 2020. Il progresse particulièrement pour les congés relatifs aux accidents de travail et de trajet qui passent de 22 679 jours en 2020 à 25 515 jours en 2021 + 12,5%.

La reprise des déplacements professionnels après une année 2020 marquée par plusieurs confinements et donc la diminution des trajets domicile-travail pourrait expliquer cette progression.

Les congés de maladie ordinaire passent de 149 215 jours en 2020 à 156 150 jours en 2021 (+ 6 935 soit une hausse de 4,65%).

Les congés de longue durée, de grave et longue maladie évoluent aussi à la hausse avec une augmentation de 5 858 jours soit une hausse de 5,1%.

Catégorie FP/ Sexe	Cgé invalid tempo imput serv	CGM	CLD	CLM	CMO	Cong accid travail/ trajet	Congé mal prof imput service	Total général
Catégorie A+	442		4 668	2 535	5 923			13 568
Féminin	395		2 760	1 745	3 776			8 676
Masculin	47		1 908	790	2 147			4 892
Catégorie A	8 554	3 546	26 499	28 298	84 958	1 215		153 070
Féminin	4 303	1 770	17 784	17 962	55 979	778		98 576
Masculin	4 251	1 776	8 715	10 336	28 979	437		54 494
Catégorie B	11 651	841	15 614	20 114	49 821	547	300	98 888
Féminin	5 969	841	9 369	13 541	34 348	376	300	64 744
Masculin	5 682		6 245	6 573	15 473	171		34 144
Catégorie C	2 486	783	10 167	8 407	15 448	320		37 611
Féminin	2 224	783	9 393	6 341	13 029	282		32 052
Masculin	262		774	2 066	2 419	38		5 559
Total général	23 133	5 170	56 948	59 354	156 150	2 082	300	303 137



Analyse de l'humus et de sa décomposition.

Évolutions réglementaires dans le domaine des ressources humaines en 2021

L'année 2021 a été marquée par plusieurs évolutions structurantes en matière de ressources humaines.

LA PARTIE LÉGISLATIVE DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'ordonnance du 24 novembre 2021 crée la partie législative du code général de la fonction publique qui entre en vigueur le 1^{er} mars 2022.

Cette ordonnance, prise en application de l'article 55 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, vise à simplifier et renforcer la lisibilité du droit de la fonction publique et à favoriser l'accessibilité des règles pour tous les acteurs, en particulier les agents publics eux-mêmes.

La partie législative du code rassemble les quatre lois statutaires historiques de la fonction publique dites « Le Pors » - à savoir la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, commune aux trois fonctions publiques, la loi du 11 janvier 1984, la loi du 26 janvier 1984 et la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives respectivement à la fonction publique de l'État, à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière – ainsi que des dispositions plus récentes comme l'ordonnance du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État.

L'ordonnance reprend, dans le cadre d'un plan thématique, le droit applicable aux trois versants de la fonction publique, fusionnant les dispositions lorsqu'elles sont identiques et maintenant les spécificités de chacun des versants lorsqu'elles existent.

LA RÉFORME DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR DE L'ÉTAT

Lors de la convention managériale de l'État du 8 avril 2021, le Président de la République a posé les fondements d'une ambitieuse réforme de l'encadrement supérieur de l'État, qui s'est traduite par la publication de l'ordonnance du 2 juin 2021 laquelle définit le cadre d'une

transformation de la formation et des parcours de carrière dans la haute fonction publique.

Proposer à ceux qui servent l'État au plus haut niveau des parcours dynamiques dans une logique d'ouverture et de diversification, favoriser la mobilité, valoriser les expériences opérationnelles, la prise en compte des expériences antérieures et la prise de risque, contribuer au développement d'une culture commune en proposant un tronc commun aux écoles d'encadrement supérieur, organiser des formations d'excellence reconnues sur le plan international et davantage en prise avec les enjeux du XXI^e siècle et les réalités de la société française, sont quelques-uns des objectifs poursuivis par cette réforme ambitieuse.

La publication des décrets du 1^{er} décembre 2021 portant statut particulier du corps des administrateurs de l'État et relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'institut national du service public constitue une première nouvelle étape dans la mise en œuvre de ce chantier majeur.

LA LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE (LPR)

La loi de programmation de la recherche, A 2T2 initiée début 2019 par le Président de la République et le Premier ministre et portée par la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Trois groupes de travail composés de scientifiques, de directeurs d'organismes de recherche, de présidents d'universités, de parlementaires et d'industriels, ont contribué à ces travaux.

Promulguée le 24 décembre 2020, la loi de programmation de la recherche (LPR) pour les années 2021 à 2030 – fruit d'un travail en profondeur, mené sur plus de 18 mois, en concertation avec les organisations syndicales, les acteurs du public et du privé, via des dizaines d'auditions et plus de 1000 contributions sur la plateforme mise à la disposition du public – sera déclinée, dans toutes ses dimensions, au sein du ministère.

Faits marquants interministériels RH 2021 déclinés au niveau ministériel

LA PROMOTION D'UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP) consacre son premier volet au dialogue social, qui a fait l'objet de travaux particuliers au sein du ministère :

- **Publication des lignes directrices de gestion en matière d'avancement et de promotion**

La loi de transformation de la fonction publique a redéfini les compétences des commissions administratives paritaires (CAP), en supprimant leurs compétences en matière de mutation et de mobilité à compter du 1^{er} janvier 2020 et en matière d'avancement et de promotion à partir du 1^{er} janvier 2021 pour les trois versants de la fonction publique.

Ainsi, après la publication des lignes directrices de gestion du ministère relatives à la politique de mobilité et relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (hors corps d'enseignement) en 2020, ce sont les lignes directrices de gestion en matière d'avancement et de promotion pour les agents relevant des corps de l'enseignement agricole qui ont été publiées en 2021 (cf. note de service SG/SRH/SDCAR/2021-109 du 11 février 2021), après avis des organisations syndicales.

- **Proposition d'une nouvelle cartographie des instances de dialogue social**

La loi du 6 août 2019 LTFP a refondé les instances de dialogue social afin de les recentrer sur les orientations stratégiques de gestion des ressources humaines - évolution des métiers, développement des compétences et des parcours professionnels - dans le cadre d'une nouvelle cartographie des instances qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

S'agissant des questions collectives, les comités sociaux d'administration (CSA),

succéderont aux comités techniques, et leur formation spécialisée prendra la suite des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - CHSCT. S'agissant des questions individuelles, seules certaines décisions défavorables relèveront de la compétence des commissions administratives paritaires (CAP), regroupées par ailleurs par niveaux de corps ou de filières métiers.

Dans ce cadre, des travaux ont été engagés avec les organisations syndicales afin de stabiliser une proposition de cartographie des instances de dialogue sociale qui porte notamment la création inédite de 3 CSA de réseaux enseignement agricole, alimentation, agriculture et forêt.

En vue des élections professionnelles dans la fonction publique prévues en décembre 2022 sur ce nouveau périmètre d'instance, le SRH (MISIRH) a initié dès 2021 les travaux nécessaires au recours du vote par voie électronique. Cette première étape a permis de définir aussi précisément que possible les besoins du ministère, d'identifier les contraintes techniques afin de déterminer les différentes options offertes.

- **Recours à la négociation dans la fonction publique**

Il s'agit aussi de développer la négociation collective, dont les possibilités sont élargies par l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique et le décret du 7 juillet 2021 qui en décrit les modalités. De ce point de vue, la négociation de l'accord ministériel relatif à la mise en œuvre du télétravail au MASA, ayant abouti à une signature à l'unanimité des organisations représentatives, a montré la capacité à définir et construire ensemble une nouvelle modalité d'organisation du travail.

LE RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

Le ministère est de longue date engagé dans le déploiement de la politique interministérielle en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations. Cet engagement a été reconnu par l'AFNOR qui, à l'automne 2020, a attribué un double label: le label égalité professionnelle et le label diversité. Compte tenu des 3 points d'amélioration qui ont été mis en exergue – la formation des personnes impliquées dans la mise en œuvre des politiques en matière d'égalité et de diversité, les relations avec les fournisseurs et la formalisation de bilan annuels de la politique égalité et diversité – des mesures correctrices ont été adoptées dès 2021.

De plus, pour renforcer l'action ministérielle et notamment en matière de prévention des discriminations et violences sexistes et sexuelles, le ministère a adopté, après avis des organisations syndicales en décembre 2020, un plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2023. Ce plan, largement diffusé auprès de l'ensemble de la communauté de travail, a commencé à être mis en œuvre dès 2021:

- **Lancement des premiers travaux relatifs à l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à la mixité des métiers**

Au vu des résultats de ces travaux partagés avec les organisations syndicales, il a été décidé de poursuivre les analyses des écarts de rémunération concernant deux binômes de corps de catégorie A et B: pour la catégorie A, les corps des attachés et des IAE; pour la catégorie B, les corps des secrétaires administratifs et des TSMA.

- **Poursuite des actions relatives à la promotion de la diversité et à l'équité de traitement**

Les modalités de recrutement des contractuels ont fait l'objet d'une nouvelle note de service en 2021 s'appuyant sur les principes du guide du recrutement paru en 2019 et rendant obligatoire la traçabilité des candidatures. Dans ce cadre, il a été aussi rappelé l'ouverture des postes aux personnes en situation de handicap.

Le ministère a aussi poursuivi son partenariat avec l'association « Un stage, et après ? » permettant de contribuer à l'accueil d'élèves de 3^e des réseaux d'éducation prioritaire pour des stages d'observation dans les administrations, avec notamment l'accueil individuel d'élèves et d'interventions d'agents du ministère auprès de collégiens.

- **Sensibilisation aux enjeux d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations**

Les actions de communication et de sensibilisation internes se sont poursuivies à l'occasion des dates clés annuelles, qui ont permis de communiquer sur le plan égalité professionnelle du ministère 2021-2023. Plus de 25 articles ont été publiés sur l'intranet du ministère au cours de l'année permettant d'aborder l'ensemble des thématiques relatives à la promotion de l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.

La plaquette de présentation du dispositif de signalement et de traitement des VSS et discriminations a fait l'objet d'une mise à jour diffusée à l'ensemble des personnels.

- **Tolérance Zéro**

Dans le prolongement des traitements des signalements réalisés par AlloDiscrim, le comité d'expertise pluridisciplinaire a été saisi de cinq situations relatives à des discriminations. S'agissant des violences sexistes et sexuelles, quatre sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'encontre d'agents: une révocation pour harcèlement sexuel et trois exclusions temporaires pour gestes déplacés et captation d'images impudiques.

Le plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a aussi contribué à enrichir la feuille de route ministérielle **pour la diversité professionnelle et l'égalité des droits entre les femmes et les hommes pour la période 2021 – 2023**, elle aussi approuvée par les membres du comité technique ministériel en mars 2021.

Cette feuille de route égalité-diversité fixe les axes choisis par le ministère pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, pour prévenir et lutter contre les discriminations de toutes natures, dont certaines intéressent des critères qui sont particulièrement préjudiciables à l'atteinte de l'égalité réelle (sexisme, état de grossesse, situation de famille), ainsi que pour favoriser la diversité au sein de l'administration et dans ses métiers.

L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

En 2021, si aucun groupe de travail n'a été tenu en raison de la mobilisation du bureau de l'action sanitaire et sociale sur les sujets de gestion de crise sanitaire et de la vacance temporaire du poste de correspondant national handicap, des travaux ont été conduits afin de formaliser les procédures de recrutement d'initiatives locale et nationale des travailleurs en situation de handicap, répondant ainsi à la volonté de s'appuyer sur les compétences détenues par ces personnes (note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-815 du 4 novembre 2021).

Le service des ressources humaines a aussi lancé un chantier de mise en qualité des données RH et d'amélioration de l'outil RenoRH en ce qui concerne l'enregistrement des données agents relatives aux différentes catégories de BOE, en vue de disposer d'un recensement des BOE du ministère actualisé conforme à la réalité du terrain.

Cette opération a nécessité une mobilisation de l'ensemble des secrétariats généraux et des SRFD des DRAAF/DAAF en charge du pilotage des gestionnaires RH de proximité, en lien avec les secrétariats généraux communs départementaux et le secteur de l'enseignement agricole technique ainsi que les secrétaires généraux des établissements d'enseignement supérieur.

Par ailleurs, le ministère s'est fortement impliqué dans l'opération DuoDay© qui consiste pour une personne en situation de handicap à composer, le temps d'une journée, un duo avec un professionnel pour découvrir son poste, ses missions et son environnement de travail. Cette journée d'immersion a pour objectif de faciliter leur insertion dans l'emploi et créer de nouvelles opportunités professionnelles (accueil réalisé notamment en distanciel par la secrétaire générale et le secrétaire général adjoint).

Fort de ses précédents succès, la quatrième édition a eu lieu pendant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) le 18 novembre 2021.

De même, c'est à l'occasion de cette semaine que le ministère a mis en avant la plateforme Acceo, dispositif dédié aux personnes sourdes et malentendantes pour contacter le ministère et leur permettant d'accéder à 93% des informations.

LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA LAÏCITÉ

Le comité interministériel de la laïcité (CIL), créé par le décret n° 2021-716 du 4 juin 2021, a été placé sous la présidence du Premier ministre. Sa mission est de coordonner l'action du Gouvernement afin de s'assurer du respect et de la promotion du principe de laïcité par l'ensemble des administrations publiques.

Lors de l'installation de ce comité le 15 juillet 2021, 17 engagements ont été pris, dont le premier est la désignation d'un référent laïcité, dans chaque administration d'État, collectivité territoriale ou établissement public dès 2022, tel que prévu désormais à l'article L. 124-3 du code général de la fonction publique. Le décret du 23 décembre 2021 détermine les missions, les modalités et les critères de désignation de ce référent laïcité.

En outre, parmi les 17 engagements précités, il est prévu que l'ensemble des agents publics soit formé à la laïcité d'ici 2025, objectif inscrit dans la loi.

Dès 2019, le ministère avait engagé des actions de promotion de la laïcité en proposant une formation relative à la laïcité et à la neutralité de l'agent public. Cette formation d'une durée de 6h a pour objectif de comprendre les principes de laïcité et de neutralité, d'adopter un positionnement adapté à la situation professionnelle des agents et d'apporter des réponses aux demandes et aux situations rencontrées dans l'exercice de leurs fonctions. En 2021, la mobilisation des acteurs de la formation ainsi que les retours d'expérience des stagiaires sur la qualité de la formation dispensée (taux de satisfaction supérieure à 9/10) a permis la réalisation de 46 sessions de formations, soit le double des formations réalisées en 2020.

LES OUTILS DE LA MOBILITÉ ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Déploiement de MENTOR, nouveau programme interministériel de formation en ligne

Mentor a été développé par la DGAFP, dans le cadre du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État, dont l'objectif principal est de favoriser l'autonomie de l'agent dans le développement de ses propres compétences.

Mentor est le résultat d'un travail de mutualisation et de co-construction des partenaires du programme qui contribue à enrichir cette offre au fil de l'eau. Chaque partenaire dispose d'un espace dédié sur la plateforme sur lequel il propose des sessions de formation à ses agents ou à un public interministériel.

Ce nouvel outil permet de favoriser le déploiement de la formation et de s'adapter aux nouveaux besoins comme la construction de parcours hybride combinant une 1^{re} phase théorique à distance et une 2^e phase pratique et d'échanges en présentiel.

Tous les agents de la fonction publique des ministères partenaires et, plus largement, tous les agents des autres ministères via les plateformes régional d'appui interministériel à la GRH (PFRH), peuvent se former sur Mentor. Sont également bénéficiaires les élèves et les agents des écoles de service public comme les instituts régionaux d'administration (IRA) ou les membres du réseau des écoles du service public.

Depuis le démarrage du programme en 2021, le ministère chargé de l'agriculture est un partenaire fortement engagé dans le déploiement du programme MENTOR. En mai 2021, les agents du ministère ont été les premiers à bénéficier de cette offre de formation.

• **Montée en puissance de la place de l'emploi publique (PEP)**

Depuis 2019, le portail Place de l'emploi public (PEP) s'est substitué à la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP).

Alors que la BIEP ne concernait que la fonction publique d'État, la PEP englobe les trois versants de la fonction publique.

Ce site d'emploi public a été créé en lien avec l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois. Tous les employeurs publics sont tenus de la respecter depuis le décret du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

L'utilisation de Place de l'emploi public, a été nettement plus importante en 2021 qu'en 2020 : 253 000 offres ont été publiées pour les trois versants de la fonction publique, soit une hausse de 51% sur un an.

• **Développement de l'apprentissage**

Afin de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes, le Premier ministre a demandé aux ministères de contribuer activement au plan gouvernemental «1 jeune 1 solution», dont l'apprentissage constitue un élément structurant, avec des objectifs de recrutement qui ont été sensiblement augmentés. Par ailleurs, pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap, le gouvernement a fixé un objectif de recrutement de 6% d'apprentis en situation de handicap lors de chaque campagne.

En parallèle, les travaux engagés au niveau interministériel ont permis d'identifier et de lever les freins en matière de recrutement : non comptabilisation des apprentis dans les plafonds d'emploi à partir de 2022, prime de 500€ en faveur des maîtres d'apprentissage, possibilité de titularisation des apprentis en situation de handicap à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Pour la période scolaire 2020/2021, l'objectif ministériel fixé à 385 contrats d'apprentissage a été atteint.

Pour faciliter le recrutement des apprentis, la note de service (SG/SRH/SDDPRS/2021-571 du 22/07/2021) décrit les modalités de mise en œuvre de l'apprentissage dans les services du ministère et ses établissements publics sous tutelle.

Faits marquants ministériels RH 2021

GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Dans le contexte de la situation sanitaire liée à la COVID-19, le ministère s'est pleinement inscrit dans la stratégie gouvernementale de lutte contre l'épidémie afin de freiner la propagation du virus.

Dans ce cadre, un accord de partenariat a été conclu avec l'Union de la prévention santé pour la fonction publique (UROPS, ex-MFP Services) afin, d'une part, de déployer des opérations de dépistage et, d'autre part, de proposer des actions de vaccination en complément de l'offre existante, avec l'appui des services de médecine de prévention. Un comité de pilotage placé sous la présidence du service des ressources humaines et réunissant des représentants des DRAAF, des DAAF et des opérateurs du MAA a été instauré pour déployer ces actions sur l'ensemble du territoire, capitaliser sur les leviers et identifier les freins éventuels.

Dans le même temps, l'information tant générale que spécifique (agents en abattoirs par exemple) liée aux mesures de protection des agents pour prévenir la contamination à la Covid 19 a été régulièrement actualisée sur l'intranet du ministère et sur le site Chlorofil ; de nombreux Flash INFO RH ont été adressés à l'ensemble de la communauté de travail.

Le plan de prévention et de protection contre la Covid 19 du ministère a fait l'objet d'un dialogue social nourri notamment dans le cadre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel qui a tenu 7 réunions plénières (au lieu de 3) dont 6 durant lesquelles le sujet de la crise sanitaire était à l'ordre du jour. Le ministère a également participé aux différents CHSCT des DDI, animés par le ministère de l'Intérieur, pour répondre aux interrogations des représentants du personnel en matière de crise sanitaire ou de sujets spécifiques.

Enfin, les actions du programme national de prévention (PNP) 2019-2022 ont été poursuivies, avec la forte mobilisation du président du CHSCTM et du réseau des inspecteurs en santé et sécurité au travail en lien avec le SRH : projet d'accompagnement de quatre EPL sur le développement et la mise en place d'un outil de management en matière de santé et sécurité au travail, déploiement de l'outil SEIRICH dans l'enseignement en collaboration avec le service prévention de l'ONIRIS pour prévenir le risque chimique, suivi de la mise en place des activités de contrôle en postes de contrôle aux frontières dans le cadre du Brexit.

MISE EN PLACE D'UN CADRE RÉNOVÉ DU TÉLÉTRAVAIL

Consécutivement à la crise sanitaire liée à la COVID-19, le dispositif relatif à la mise en œuvre du télétravail a continué d'évoluer tout au long de l'année afin de s'adapter au cadre réglementaire interministériel.

L'année 2021 a été plus particulièrement marquée par la diffusion de la note de service du 3 juin relative à l'organisation du travail au ministère dans le cadre de l'allègement progressif des restrictions lié à l'amélioration de la situation sanitaire, et en application du protocole national pour assurer la santé des agents face à l'épidémie de Covid-19.

Répondant aux principes de prudence et de vigilance, il a été prévu une sortie progressive du télétravail « Covid » à partir du 9 juin 2021 en fixant les quotités cibles de télétravail suivant les périodes, les principes généraux d'organisation du retour progressif des agents sur site et, enfin, l'accompagnement des agents dans la prévention de l'isolement ou le retour en présentiel.

Ce dispositif a été précisé et complété par les notes de service du 18 août, du 1^{er} et du 21 septembre avec le retour annoncé, dans cette dernière note, du régime de droit commun du télétravail.

Par ailleurs, en anticipation de la signature de l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, le ministère a proposé aux organisations syndicales d'ouvrir une négociation au niveau ministériel.

GÉNÉRALISATION DU RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), créé en 2014, initialement mis en place au bénéfice des corps de la filière administrative, a été largement déployé sur l'ensemble des corps de fonctionnaires du ministère (environ 14 000 agents bénéficiaires) et notamment ses corps techniques : ingénieurs des ponts des eaux et des forêts (IPEF) et inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) en 2019, ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) et techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture (TSMA) en 2020. Tous les agents des corps de la filière formation recherche affectés essentiellement dans l'enseignement agricole ont également adhéré au RIFSEEP. Le statut d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles créé fin 2019 a également basculé au RIFSEEP en 2021.

Des mesures indemnitaires spécifiques à certains secteurs ou à certaines fonctions ont aussi été mises en place : revalorisations indemnitaires dans le cadre du plan d'attractivité pour les abattoirs, revalorisations indemnitaires des agents en situation d'encadrement dans les services déconcentrés et l'administration centrale afin d'en renforcer l'attractivité, mise en cohérence des barèmes RIFSEEP entre agents logés et non logés.

GRENELLE DE L'ÉDUCATION

L'année 2021 a été marquée par plusieurs actions dont la déclinaison du « Grenelle de l'éducation » pour les personnels de l'enseignement agricole. C'est ainsi que le décret n° 2021-1372 du 19 octobre 2021 a institué une prime d'attractivité pour les fonctionnaires titulaires du premier grade des corps de conseillers principaux d'éducation, professeurs de lycée professionnel agricole et professeurs certifiés de l'enseignement agricole. Ce dispositif est également appliqué aux agents contractuels de l'enseignement agricole privé (deuxième et quatrième catégorie, deuxième groupe de la première catégorie, troisième catégorie, agents contractuels de remplacement - article 53 du décret n° 89-406 du 20 juin 1989), ainsi qu'aux agents de l'enseignement agricole public dits professeurs contractuels relevant du décret n° 68-934 du 22 octobre 1968.

BREXIT

Le 1^{er} janvier 2021 a été la date de l'entrée en vigueur concomitante de l'accord de retrait comme de l'accord de commerce et de coopération entre le Royaume-Uni et l'Union européenne, accords qui ont eu de multiples conséquences sur l'activité du ministère, notamment en matière de ressources humaines.

Dans ce contexte inédit, des dispositions ont été prises pour faciliter les recrutements sur les postes de contrôle frontalier (PCF) des services d'inspection (SIVEP); 466 ETP supplémentaires ont en effet été obtenus depuis 2019 pour assurer les missions de contrôle sanitaire à l'importation et à l'exportation.

Ainsi, le décret n° 2021-1371 du 19 octobre 2021 autorisant le recrutement de vétérinaires n'ayant pas la nationalité française a permis d'étendre les missions de contrôle sanitaire à celles liées à l'exportation en plus de celles liées à l'importation qui avaient été autorisées initialement par le décret du 29 mars 2019.

Par ailleurs, afin de tenir compte des contraintes spécifiques imposées par le Brexit aux SIVEP – cycles de travail atypiques notamment, un cabinet d'ergonomie a été mandaté afin d'accompagner les structures dans l'organisation du travail et permettre la prévention optimale des risques professionnels.

Des travaux ont été engagés pour aménager les horaires de manière à concilier continuité de service et santé - sécurité au travail. Ces modalités ont donné lieu à des échanges réguliers avec les représentants du personnel.

En complément, l'INFOMA a déployé plusieurs actions destinées aux agents affectés en PCF. En premier lieu, l'opérateur a mis en ligne une mallette pédagogique sur sa plateforme de formation à distance « Sophia » intitulée « contrôles sanitaires et phytosanitaires en poste de contrôle frontalier ». Il a aussi assuré le déploiement de classes virtuelles relatives à des formations d'approfondissement portant sur l'environnement administratif et juridique, la posture du contrôleur, l'approfondissement et l'étude de cas. Un module consacré au système d'information « TRACES-NT » (« *Trade Control and Expert System, New Technology* ») a également été proposé en présentiel.

De nouveaux dispositifs RH au service des agents

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE (PSC)

La loi de transformation de la fonction publique a redéfini les modalités de participation des employeurs publics au financement des garanties de PSC de leurs agents dans une logique de convergence avec le secteur privé. Cette évolution se traduira à terme par une participation des employeurs publics à hauteur de 50% sur les garanties PSC couvrant les frais de santé (maternité, maladie ou accident).

Des négociations interministérielles pilotées par le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques ont été ouvertes en vue d'un accord cadre interministériel qui devrait aboutir début 2022.

Dans l'attente, il est prévu un dispositif transitoire, conformément à l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire et au décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021.

Deux notes de service (SG/SRH/SDDPRS/2021-808 du 28 octobre 2021 et SG/SRH/SDDPRS/2021-882 du 25 novembre 2021) ont décrit les conditions et modalités de versement d'une participation de l'employeur au financement des garanties de PSC. Ainsi les agents du ministère ont pu transmettre en fin d'année 2021 les justificatifs permettant le versement d'une participation mensuelle de 15€ à compter du 1^{er} janvier 2022.

FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, un forfait « mobilités durables », prévu par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, a été mis en place dans les trois versants de la fonction publique. Le versement de ce forfait a vocation à assurer la prise en charge des frais engagés par les agents au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable.

La note de service SG/SRH/SDCAR/2020-775 du 16 décembre 2020 précise les modalités de mise en œuvre du forfait mobilité durable dont les premiers versements ont été réalisés en 2021.

INDEMNISATION FORFAITAIRE DU TÉLÉTRAVAIL

Dans le cadre du prolongement de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans la fonction publique, un décret instituant l'indemnité forfaitaire de télétravail et un arrêté en fixant le montant ont été publiés au Journal officiel le 28 août 2021.

Ainsi, les agents du ministère ont bénéficié de la mise en œuvre de cette indemnité d'un montant de 2,50€ par jour dans la limite d'un montant de 220€ par an dont les premiers versements en paie ont été réalisés au cours du premier semestre 2021.

ACCÈS À MON SELF MOBILE

L'ouverture en Septembre 2021 du « Self Mobile » constitue une étape importante pour la consolidation des informations contenues dans le SIRH RenoRH. Désormais, chaque agent peut consulter via Internet les informations le concernant et, le cas échéant, en demander l'actualisation à son gestionnaire de proximité. Cette application permet aussi aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de se faire connaître afin de bénéficier de l'ensemble des droits attachés à cette situation.

En matière de formation, les travaux se sont concentrés sur l'activation et la préparation du déploiement du module « formation » du SIRH RenoRH, outil unique de gestion de la formation continue des agents du ministère avec un accès via « Mon Self Mobile » qui permet aux agents d'effectuer leur demande de formation en ligne et de suivre leur état d'avancement.

Partie chiffrée du Rapport social unique

I.	L'emploi	28
II.	Le recrutement	40
III.	Les parcours professionnels	59
IV.	La formation	90
V.	Les rémunérations	91
VI.	La santé et la sécurité au travail	100
VII.	L'organisation du travail	114
VIII.	L'action sanitaire	128
IX.	Le dialogue social	137
X.	La discipline	143
XI.	Lexique	144

I. L'emploi

Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

► BDS FPE 001

Plafond d'emplois autorisés pour 2021 en ETPT : 29 565 ETPT.

► BDS FPE 003

Effectifs physiques rémunérés au 31 décembre 2021

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaire	1 252	1 171	5 535	4 414	4 488	2 479	1 413	237	20 989
Non-titulaire	23	23	4 454	3 212	496	340	213	59	8 820
Total général	1 275	1 194	9 989	7 626	4 984	2 819	1 626	296	29 809

Rappel des données 2020

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaire	1 248	1 192	5 638	4 602	4 564	2 551	1 650	310	21 755
Non-titulaire	26	26	4 349	3 046	368	220	204	52	8 291
Total général	1 274	1 218	9 987	7 648	4 932	2 771	1 854	362	30 046

EP et ETP par corps/emploi et par programme

Libellé corps	142		143		206		215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Catégorie A	1 877	1834	13 882	13 125,79	1 401	1176,85	2 924	2848,51	20 084	18 985,15
Administrateurs civils	1	1,00					38	38,00	39	39,00
Agents contractuels d'enseignement			1 728	1 475,20					1 728	1 475,20
Assistants de service social des administrations de l'État							14	12,30	14	12,30
Assistants ingénieurs du ministère chargé de l'agriculture	63	60,90	5	4,80	2	2,00	7	6,80	77	74,50
Attachés d'administration de l'État	91	89,00	186	183,10	14	13,90	578	561,40	869	847,40
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	5	5,00	18	17,80	12	11,90	63	62,80	98	97,50
Conseillers principaux d'éducation des établissements d'enseignement agricole	2	2,00	298	287,60			8	8,00	308	297,60
Contractuels autres	206	195,80	220	212,60	572	373,75	299	291,41	1 297	1 073,56
Directeur adjoint au directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt					1	1,00	27	27,00	28	28,00
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							13	13,00	13	13,00
Elèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement							82	82,00	82	82,00
Emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles	2	2,00	511	507,30			13	13,00	526	522,30
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 ^{er} catégorie 1 ^{er} groupe			45	42,00					45	42,00
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 ^e catégorie			1 411	1 361,73					1 411	1 361,73
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 3 ^e catégorie			1 075	988,02					1 075	988,02
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 ^e catégorie			1 912	1 833,67					1 912	1 833,67
Infirmiers des administrations de l'État			142	134,40			1	0,80	143	135,20
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	50	48,70	254	246,60	362	353,20	985	953,70	1 651	1 602,20
Ingénieurs de recherche du ministère chargé de l'agriculture	144	139,70	2	2,00			12	11,90	158	153,60
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	57	53,50	39	36,00	31	30,40	318	314,10	445	434,00

I. L'emploi

Libellé corps	142		143		206		215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Ingénieurs d'études du ministère chargé de l'agriculture	288	279,10	1	1,00	1	1,00	9	8,60	299	289,70
Ingénieurs élèves des ponts, des eaux et des forêts							20	20,00	20	20,00
Inspecteurs de santé publique vétérinaire	19	19,00			401	384,70	213	205,60	633	609,30
Inspection générale de l'agriculture							31	30,80	31	30,80
Maîtres auxiliaires des lycées et collèges agricoles			201	171,87					201	171,87
Maîtres de conférences de l'enseignement supérieur agricole	511	503,30					1	1,00	512	504,30
Professeurs agrégés du second degré de l'éducation nationale	18	18,00	118	116,30			1	1,00	137	135,30
Professeurs certifiés de l'enseignement agricole	42	39,80	3 071	2 963,00	2	2,00	26	24,70	3 141	3 029,50
Professeurs de l'enseignement supérieur agricole	331	330,20					2	2,00	333	332,20
Professeurs de lycée professionnel agricole	6	6,00	2 522	2 422,70	1	1,00	40	38,90	2 569	2 468,60
Professeurs d'éducation physique et sportive de l'éducation nationale	4	4,00	101	98,10					105	102,10
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	11	11,00							11	11,00
Sous-directeur							21	21,00	21	21,00
Autres A	26	26	22	20	2	2	102	99	152	147
Catégorie B	723	696,00	1 098	1 027,60	3 481	3 343,09	2 501	2 401,00	7 803	7 467,69
Contractuels autres	109	106,40	173	146,80	424	414,99	102	100,00	808	768,19
Infirmières et infirmiers de l'État			29	28,40			1	1,00	30	29,40
Secrétaires administratifs relevant du ministère chargé de l'agriculture	140	136,80	455	431,70	209	198,90	1 062	1 019,30	1 866	1 786,70
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	1	1,00	1	0,80	2	2,00	55	52,10	59	55,90
Techniciens de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture	467	445,80	440	419,90	3	3,00	10	10,00	920	878,70
Techniciens supérieurs du développement durable					4	4,00	31	29,70	35	33,70
Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture					2 828	2 710,00	1 226	1 174,90	4 054	3 884,90
Autres B	6	6	0	0	11	10	14	14	31	30

Libellé corps	142		143		206		215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Catégorie C	302	280,40	643	591,45	221	202,53	756	706,84	1 922	1 781,22
Adjoint administratifs des administrations de l'État	105	96,90	485	452,90	172	158,70	598	562,80	1 360	1 271,30
Adjoint techniques de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture	159	146,40	19	17,60			4	3,80	182	167,80
Adjoint techniques des administrations de l'État					23	21,80	66	60,60	89	82,40
Agent principal des services techniques des administrations de l'État et des établissements publics de l'État					2	2,00	14	13,80	16	15,80
Contractuels autres	38	37,10	131	112,95	23	19,68	66	60,06	258	229,79
Autres C	0,00	0,00	8,00	8,00	1,00	0,35	8,00	5,78	17	14
Total général	2 902	2 810,40	15 623	14 744,84	5 103	4 722,47	6 181	5 956,35	29 809	28 234,06

Autres A :

Administrateurs des finances publiques
Agent contractuel à contrat à durée indéterminée du groupe I
Agents contractuels de remplacement
Agents non titulaires du ministère chargé de l'agriculture de catégorie fonctionnelle
Assistants d'enseignement et de recherche contractuels des établissements d'enseignement supérieur publics de l'agriculture
Chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive de l'éducation nationale
Chargés d'études documentaires
Chef de service
Conseillers techniques de service social des administrations de l'État
Conservateurs des bibliothèques
Directeur adjoint au directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt des départements et régions d'Outre-mer
Directeur adjoint au directeur des territoires, de l'alimentation et de la mer à Saint Pierre et Miquelon
Directeur d'administration centrale
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt des départements et régions d'Outre-mer
Directeur de projet
Directeur des établissements d'enseignement supérieur agricole publics
Directeur général
Directeur général des établissements d'enseignement supérieur agricole publics
Emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricole
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1^{re} catégorie 2^e groupe
Expert de haut niveau
Ingénieurs de l'industrie et des mines
Ingénieurs des mines
Ingénieurs des systèmes d'information et de communication
Ingénieurs des travaux publics de l'État
Inspecteurs élèves de santé publique vétérinaire
Inspection du travail
Inspection générale de l'administration au ministère de l'intérieur
Personnels de la catégorie A de la Direction générale des Finances publiques
Président de section du Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux
Professeurs certifiés de l'éducation nationale
Professeurs de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques de l'éduc nationale
Professeurs de lycée professionnel de l'éducation nationale
Secrétaire général
Secrétaire général du Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux
Sous-directeur d'administration centrale du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Vice-président du Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux

Autres B :

Agent contractuel à contrat à durée indéterminée du groupe III
Agent contractuel à contrat à durée indéterminée du groupe IV
Agents non titulaires du ministère chargé de l'agriculture de 2^e catégorie
Assistants d'administration de l'aviation civile
Contrôleurs des finances publiques
Contrôleurs du travail
OPA Techniciens
Préposés sanitaires contractuels des services vétérinaires
Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire
Techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie
Techniciens supérieurs forestiers de l'Office national des forêts

Autres C :

Adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics
Agents non titulaires du ministère chargé de l'agriculture de 3^e catégorie
Dessinateurs de l'équipement

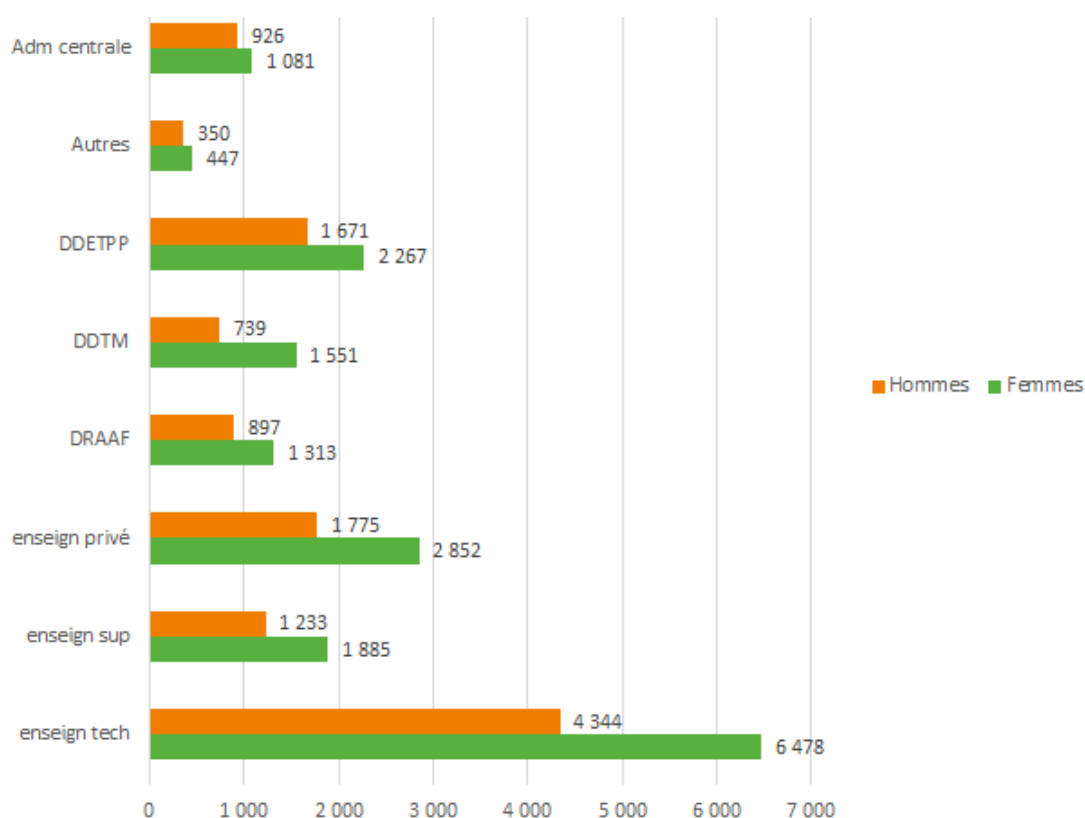
Effectifs en ETP rémunérés au 31 décembre 2021

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaire	1 212,10	1 159,00	5 297,10	4 330,10	4 256,70	2 415,90	1 312,40	227,90	20 211,20
Non-titulaire	21,65	21,35	4 052,03	2 891,82	467,19	327,90	184,98	55,94	8 022,86
Total	1 233,75	1 180,35	9 349,13	7 221,92	4 723,89	2 743,80	1 497,38	283,84	28 234,06

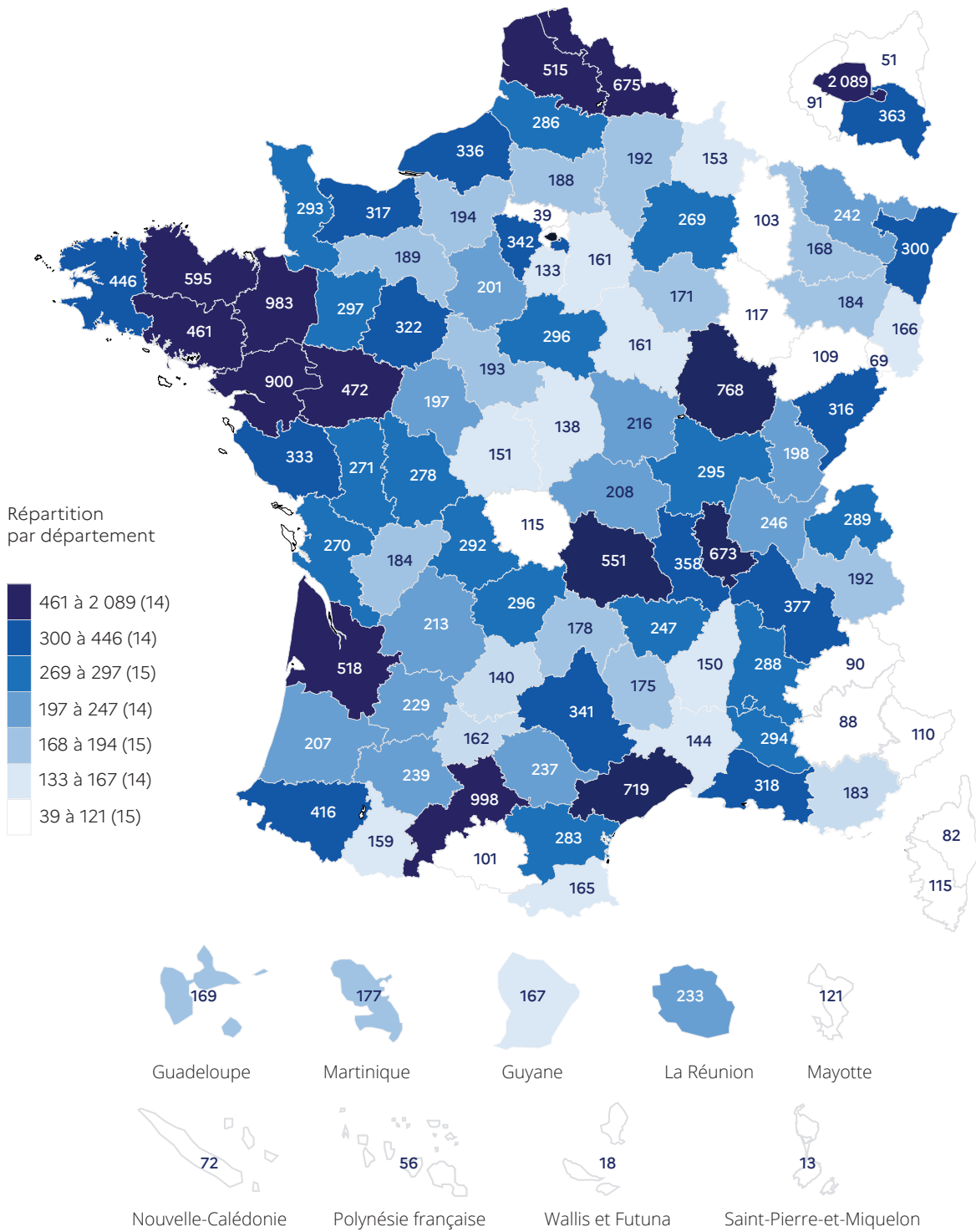
Rappel des données 2020

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaire	1 207,40	1 179,50	5 409,20	4 516,00	4 317,70	2 494,60	1 537,80	300,60	20 962,80
Non-titulaire	24,68	24,12	3 932,94	2 704,26	337,99	205,20	168,35	48,80	7 446,34
Total	1 232,08	1 203,62	9 342,14	7 220,26	4 655,69	2 699,80	1 706,15	349,40	28 409,14

Répartition par secteur d'activité



Répartition par département



Évolution de l'âge moyen des agents

	A		B		C	
	F	H	F	H	F	H
2018	46,4	48,6	47,8	48,8	51,9	48,8
2019	46,8	48,9	48,1	48,9	51,9	49,5
2020	47,2	49	48,2	49	51,9	49,5
2021	47,4	49	48	48,6	51,7	48,5

Âge moyen par département

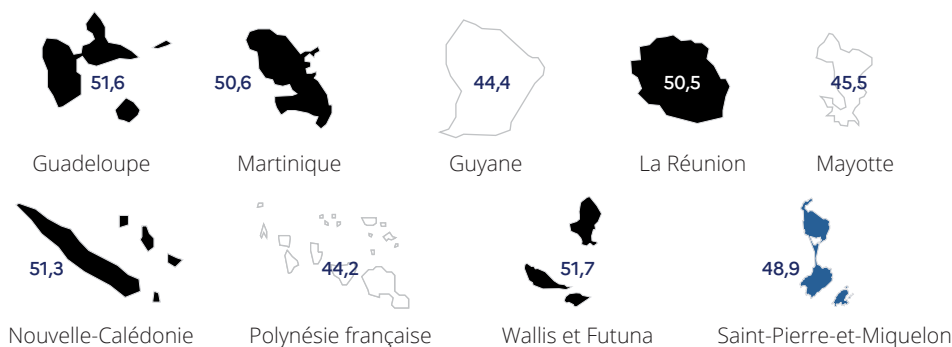
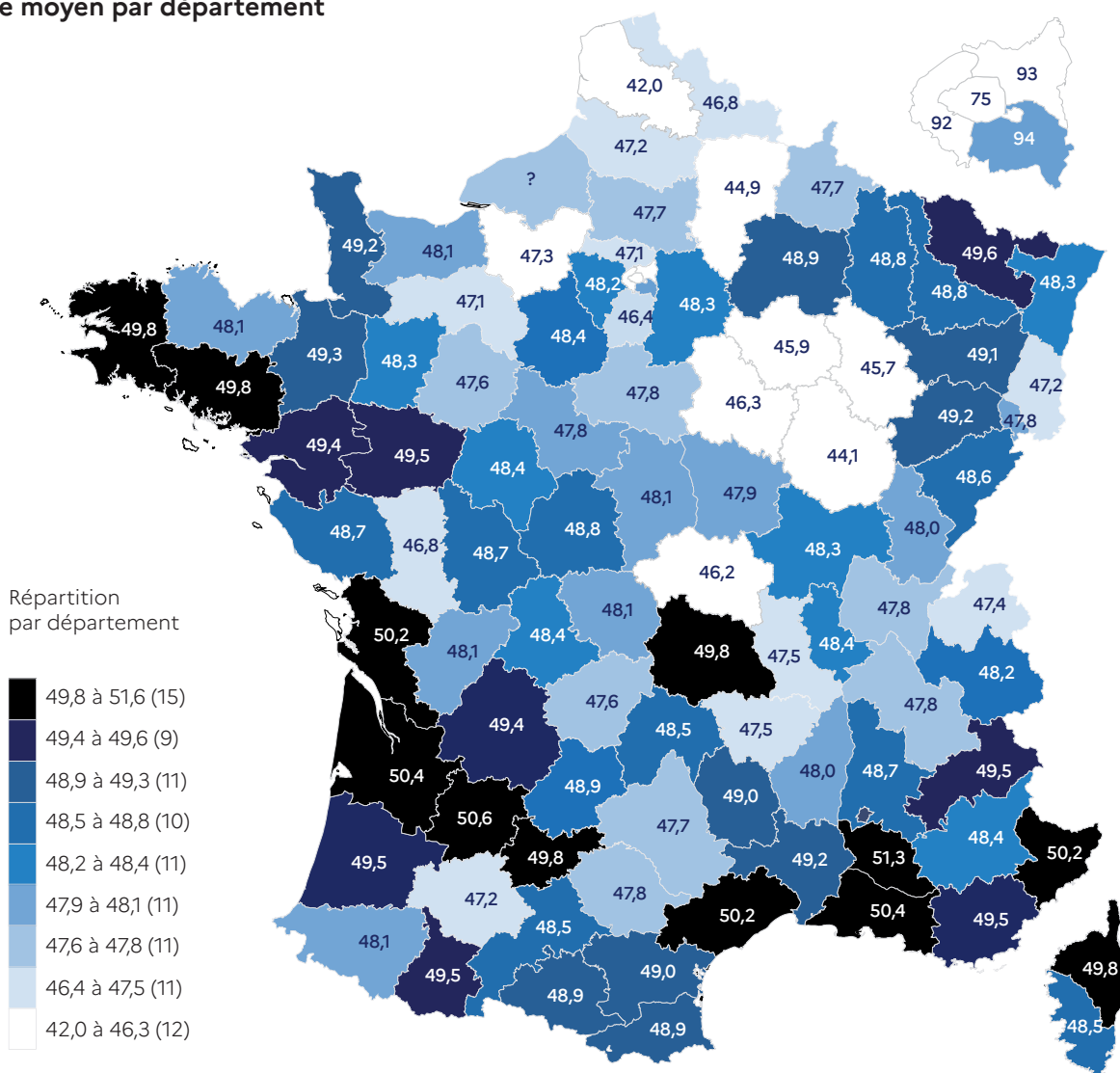


Tableau d'évolution des effectifs physiques

Programmes	2016	2017	2018	2019	2020	2021
0142-Ens supérieur et recherche	2 859	2 883	2 853	2 823	2 835	2 902
0143-Ens technique	15 760	15 913	15 827	15 839	15 667	15 623
0206-Politiques sanitaires	4 982	5 000	5 021	5 017	4 975	5 103
0215-Politiques agricoles	7 684	7 263	6 935	6 743	6 569	6 181
Total	31 285	31 059	30 636	30 422	30 046	29 809

BDS FPE 005

Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée

Support juridique des ANT	Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée
ANT Loi n° 84-16	3
Loi n° 84-16, article 4	89
Loi n° 84-16, article 6	70
Maîtres du privé	70
Total	232

BDS FPE 007

Âge moyen et âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre 2021

Statut	Âge moyen	Âge médian
ANT autres que L 84-16	27,5	26,3
ANT Loi n° 84-16	41,2	41,4
Apprentis	22,7	22,5
Contractuel cabinet	33,3	33,3
Maîtres du privé	48,2	49,7
Militaires s/Contrat	40,5	40,5
OPA et assimilés	59,5	59,5
Pers. civil payé acte/tâche	51,2	46,2
Stagiaires	32,6	31,2
Titulaires	50,3	51,3
Total général	48,3	49,9

Âge moyen et âge médian par catégorie

Catégories	Âge moyen	Âge médian
Catégorie A+	49,9	51,0
Catégorie A	47,8	49,5
Catégorie B	48,2	49,7
Catégorie C	51,2	53,2
Total général	48,3	49,9

Âge moyen et âge médian par famille d'emploi et par sexe

Famille Emploi	Âge moyen			Âge médian		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Action européenne et internationale	45,7	49,5	47,4	45,2	51,9	47,9
Adapt° pratiques agric & transfo° syst. prod°	46,9	47,5	47,1	50,1	48,6	49,2
Administration générale	49,6	48,2	49,3	52	51,5	52
Affaires juridiques	45,1	44,6	44,9	43,5	44,4	44,3
Aide au développement des territoires ruraux	47,6	50,7	48,8	49,3	53,3	51
Communication	49,9	44,9	48,2	52	48,4	50,2
Contrôle	46,2	52,7	49,6	49,1	55,4	52,7
Éco&filiales agric&agroalim, gest° des aides	49,8	48,9	49,5	50,9	50,6	50,8
Education et formation tout au long de la vie	47,9	48,6	48,2	49,5	50,2	49,7
Élaboration & pilotage des pol. publiques	49,5	53,4	51,7	51,2	56,5	54,2
Élevage, santé et protection des animaux	47	51,4	48,5	48,1	52,7	49,6
Enseignement supérieur, recherche	48,3	49,7	48,9	49,4	50,9	50,1
Forêt-bois	48,4	50,9	49,8	49,7	52,3	51,5
Gestion financière, budgétaire et comptable	51,7	49,8	51,2	52,5	51,3	52,2
Inspec° install classées pr protect° envt	49,5	51	50,2	51,1	50,7	50,9
Numérique et systèmes d'info&communication	48,7	47,5	47,7	50,4	47,7	48
Pêche maritime et aquaculture	46,6	35,6	43,7	49,7	29,5	47
Qualité	46,7	49	47,4	47,6	49,9	47,7
Ressources humaines	51,2	51,1	51,2	52,8	51,1	52,6
Santé et protection des végétaux	45,4	47,9	46,6	46,2	50,5	48,2
Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	43	48	45,3	43,2	50	46,5
Statistique, étude, audit, évaluation, prosp.	50,9	51,2	51,1	52,9	52,3	52,6
Total général	47,9	49	48,3	49,6	50,5	49,9

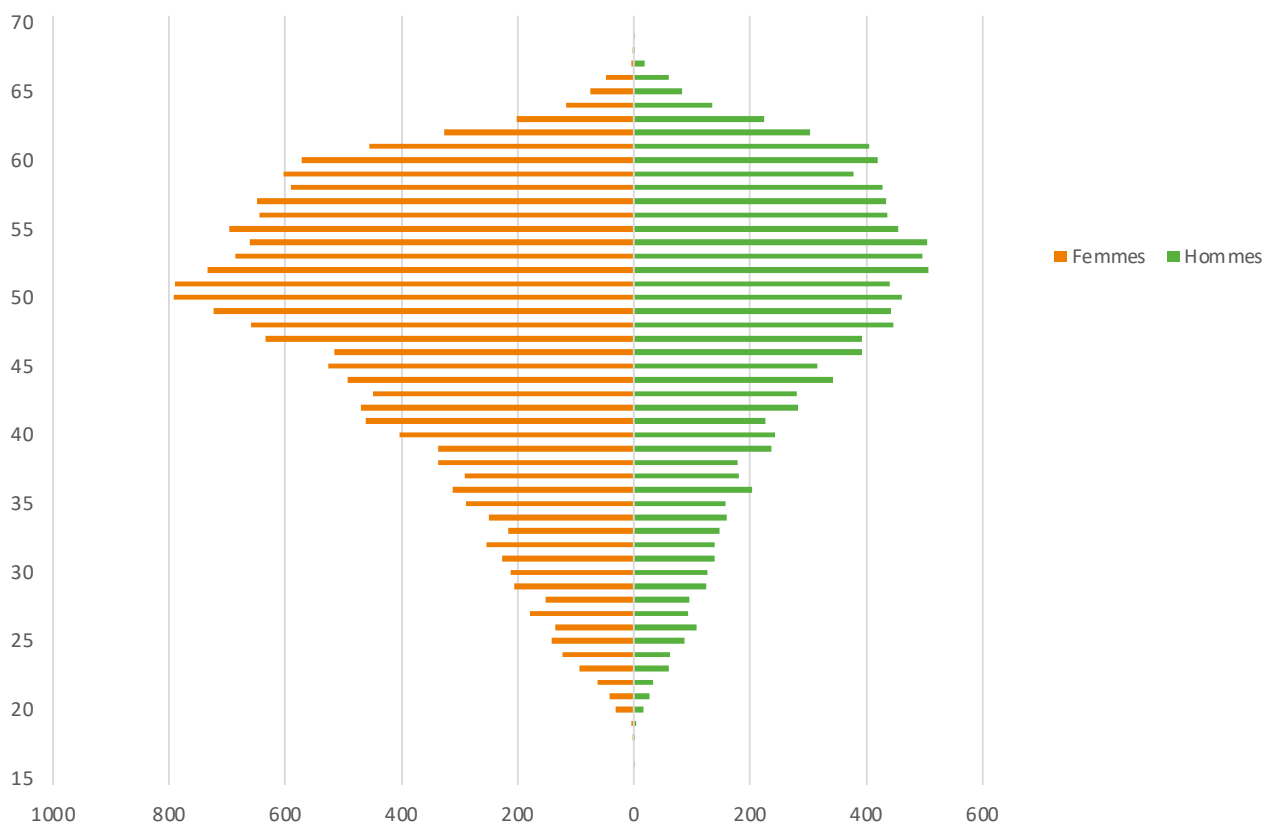
Moyenne d'âges par statut, catégorie, statut en 2021

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaire	48,40	51,57	48,72	50,39	49,05	50,11	53,27	51,92	49,79
Non-titulaire	47,76	51,69	45,43	46,14	38,00	37,67	41,16	34,77	44,82
Total général	48,39	51,57	47,25	48,60	47,95	48,61	51,68	48,50	48,32

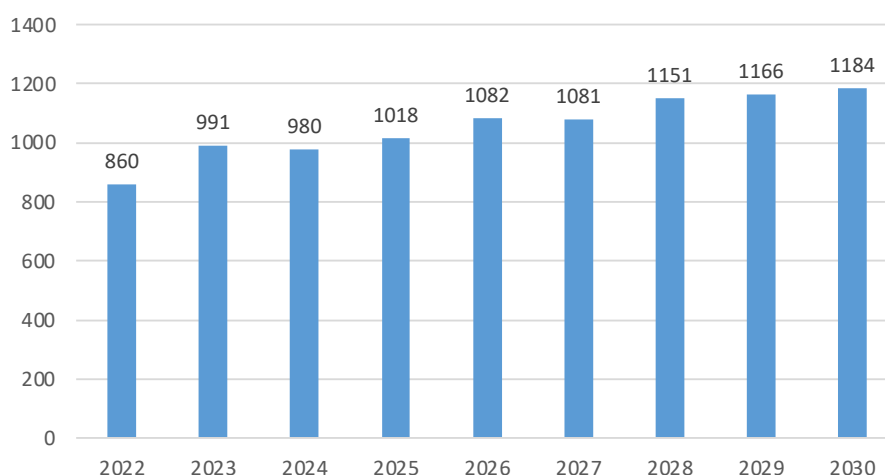
Rappel des données 2020

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaire	48,14	51,54	48,24	50,05	48,88	49,89	53,13	52,07	49,55
Non-titulaire	45,63	52,17	45,50	46,50	39,16	38,52	42,13	33,94	45,27
Total général	48,09	51,56	47,04	48,63	48,16	48,99	51,92	49,46	48,37

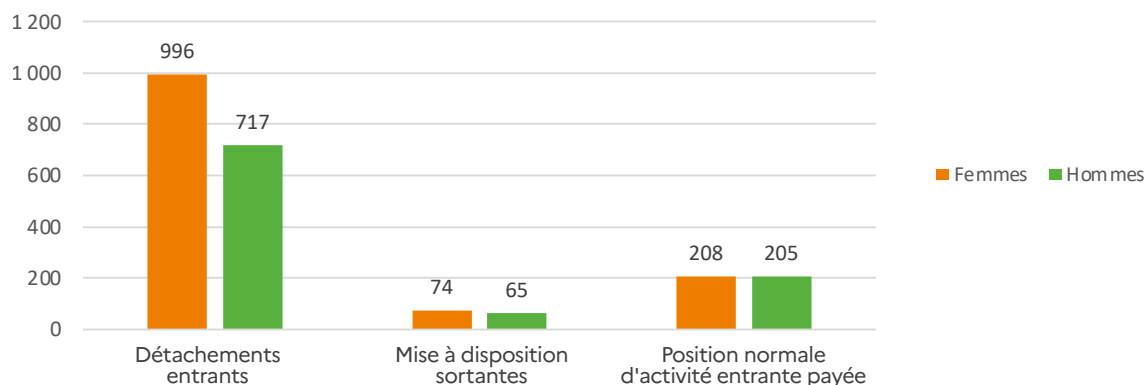
Pyramide des âges ministérielle au 31 décembre 2021



Évolution du nombre d'agents âgés de 62 ans



Les positions statutaires particulières



Effectifs des opérateurs sous tutelle

En ETP	Agents provenant des corps du MAA	Agents provenant de corps d'autres ministères	Agents contractuels	Total
Agence Bio	-	1	17	18
ANSES	237	69	1 052	1 357
INFOMA	4		1	4
INAO	169	2	63	234
ODEADOM	27	3	11	41
CNPF	11	4	322	338
ONF	3 992	36	3 571	7 599
FAM	699	32	220	950
IFCE	241	38	278	556
ASP	739	834	595	2 168
Total	6 117	1 019	6 129	13 265

II. Le recrutement

A. Recrutements de fonctionnaires

1. RECRUTEMENT PAR VOIE DE CONCOURS EXTERNE

Tableau de synthèse concours externes

Candidats inscrits et présents Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	Candidats admissibles	Candidats reçus liste principale
IPEF ENS	2	16	7	7	2
IPEF ISIVE	8	30	29	29	8
IPEF AE	6	47	21	21	6
ISPV	12	22	21	17	12
ISPV Titres et travaux	1	6	6	4	1
I- ESPV (élèves vétos ENV)	9	2	2	2	2
I- ESPV (élèves non vétos GES)	2	2	1	1	0
PCEA	24	273	183	66	24
PLPA	42	275	149	58	23
CPE	3	236	130	15	3
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session	12	20	19	15	12
Professeur de l'ESA 1 ^{re} classe 1 ^{re} session	1	1	1	1	1
Professeur de l'ESA 2 ^e session	7	4	4	4	4
Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session	25	88	83	44	23
Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session	21	58	53	30	19
IR Externe	1	3	3	3	1
IE Externe	8	29	29	13	7
Catégorie A	184	1112	741	330	148
TSMA 1	88	475	394	176	88
TSMA 2	22	307	207	47	22
TFR Externe 142 BAP A	10	117	48	26	9
Catégorie B	120	899	649	249	119
Catégorie C	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	304	2011	1390	579	267

BDS FPE 009 : NOMBRE D'AGENTS FONCTIONNAIRES RECRUTÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2021

1.1. RÉPARTITION PAR GENRE, ÂGE ET NIVEAU DE DIPLOME

Candidats inscrits et présents

Recrutement par voie de concours externe									
Répartition par genre, âge et niveau de diplôme									
Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	Moins	De 30	De 40	50 ans
						de 30 ans	à 39 ans	à 49 ans	et plus
IPEF ENS	2	16	7	7	0	7	0	0	0
IPEF ISIVE	8	30	29	14	15	29	0	0	0
IPEF AE	6	47	21	11	10	21	0	0	0
ISPV	12	22	21	8	13	1	11	6	3
ISPV Titres et travaux	1	6	6	2	4	0	4	0	2
I- ESPV (élèves vétos ENV)	9	2	2	1	1	2	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos GES)	2	2	1	0	1	1	0	0	0
PCEA	24	273	183	93	90	105	48	23	7
PLPA	42	275	149	59	90	30	75	29	15
CPE	3	236	130	30	100	74	37	16	3
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session	12	20	19	12	7	0	4	9	6
Professeur de l'ESA 1 ^{re} classe 1 ^{re} session	1	1	1	1	0	0	0	1	0
Professeur de l'ESA 2 ^e session	7	4	4	0	4	0	0	3	1
Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session	25	88	83	45	38	6	65	8	4
Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session	21	58	53	26	27	10	40	3	0
IR Externe	1	3	3	0	3	0	1	2	0
IE Externe	8	29	29	13	16	5	10	10	4
Catégorie A	184	1112	741	322	419	291	295	110	45
T SMA 1	88	475	394	203	191	147	144	72	31
T SMA 2	22	307	207	98	109	121	60	21	5
TFR Externe 142 BAP A	10	117	48	16	32	11	14	12	11
Catégorie B	120	899	649	317	332	279	218	105	47
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	304	2011	1390	639	751	570	513	215	92

Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins	De 30	De 40	50 ans
				de 30 ans	à 39 ans	à 49 ans	et plus
IPEF ENS	7	7	0	7	0	0	0
IPEF ISIVE	29	14	15	29	0	0	0
IPEF AE	21	11	10	21	0	0	0
ISPV	17	5	12	1	8	5	3
ISPV Titres et travaux	4	1	3	0	4	0	0
I- ESPV (élèves vétérinaires)	2	1	1	2	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	1	0	1	1	0	0	0
PCEA	66	34	32	43	14	6	3
PLPA	58	29	29	11	31	9	7
CPE	15	1	14	12	2	0	1
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session	15	8	7	0	2	7	6
Professeur de l'ESA 1 ^{re} classe 1 ^{re} session	1	1	0	0	0	1	0
Professeur de l'ESA 2 ^e session	4	0	4	0	0	3	1
Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session	44	25	19	1	36	7	0
Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session	30	16	14	3	26	1	0
IR Externe	3	0	3	0	1	2	0
IE Externe	13	6	7	4	5	3	1
Catégorie A	330	159	171	135	129	44	22
TSMA 1	176	57	119	76	63	27	10
TSMA 2	47	19	28	25	15	6	1
TFR Externe 142 BAP A	26	6	20	6	9	6	5
Catégorie B	249	82	167	107	87	39	16
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	579	241	338	242	216	83	38

Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins	De 30	De 40	50 ans
				de 30 ans	à 39 ans	à 49 ans	et plus
IPEF ENS	2	2	0	2	0	0	0
IPEF ISIVE	8	4	4	8	0	0	0
IPEF AE	6	3	3	6	0	0	0
ISPV	12	2	10	0	7	3	2
ISPV Titres et travaux	1	0	1	0	1	0	0
I- ESPV (élèves vétérinaires ENV)	2	1	1	2	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires GES)	0	0	0	0	0	0	0
PCEA	24	8	16	16	5	2	1
PLPA	23	11	12	5	14	2	2
CPE	3	0	3	2	0	0	1
Professeurs de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session	12	5	7	0	2	5	5
Professeur de l'ESA 1 ^{re} classe 1 ^{re} session	1	1	0	0	0	1	0
Professeur de l'ESA 2 ^e session	4	0	4	0	0	3	1
Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session	23	16	7	0	18	5	0
Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session	19	9	10	2	12	3	2
IR Externe	1	0	1	0	0	1	0
IE Externe	7	3	4	2	3	2	0
Catégorie A	148	65	83	45	62	27	14
Catégorie B	119	41	78	53	43	18	5
TSMA 1	88	34	54	38	33	15	2
TSMA 2	22	7	15	12	7	2	1
TFR Externe 142 BAP A	9	0	9	3	3	1	2
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	267	106	161	98	105	45	19

1.2. RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLÔME

Candidats admissibles

Niveau de diplôme des candidats admissibles									
Répartition par niveau de diplôme									
	Candidats admissibles	Sans ou dispense de	Inférieur	Bac	Bac + 2	Licence	Master 1	Master 2	Docteur
		diplôme ou non précisé	au Bac					Ingénieur	
IPEF ENS	7	0	0	0	0	0	0	7	0
IPEF ISIVE	29	0	0	0	0	0	0	29	0
IPEF AE	21	0	0	0	0	0	0	21	0
ISPV	17	0	0	0	0	0	0	0	17
ISPV Titres et travaux	4	0	0	0	0	0	0	0	4
I- ESPV (élèves vétérinaires)	2	2	0	0	0	0	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	1	1	0	0	0	0	0	0	0
PCEA	66	0	0	0	0	1	16	47	2
PLPA	58	0	0	0	4	2	11	39	2
CPE	15	0	0	0	0	0	2	13	0
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session	15	0	0	0	0	0	0	0	15
Professeur de l'ESA 1 ^{re} classe 1 ^{re} session	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Professeur de l'ESA 2 ^e session	4	0	0	0	0	0	0	0	4
Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session	44	0	0	0	0	0	0	0	44
Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session	30	0	0	0	0	0	0	0	30
IR Externe	3	0	0	0	0	0	0	2	1
IE Externe	13	0	0	1	0	1	3	8	0
Catégorie A	330	3	0	1	4	4	32	166	120
TSMA 1	176	7	4	39	57	31	9	27	2
TSMA 2	47	2	0	0	14	7	1	23	0
TFR Externe 142 BAP A	26	0	0	6	6	5	2	6	1
Catégorie B	249	9	4	45	77	43	12	56	3
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	579	12	4	46	81	47	44	222	123

Candidats reçus en liste principale

Niveau de diplôme des candidats reçus sur liste principale									
Répartition par niveau de diplôme									
	Candidats reçus LP	Sans ou dispense de	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Master 1	Master 2	Docteur
		diplôme						Ingénieur	
		ou non précisé							
IPEF ENS	2	0	0	0	0	0	0	2	0
IPEF ISIVE	8	0	0	0	0	0	0	8	0
IPEF AE	6	0	0	0	0	0	0	6	0
ISPV	12	0	0	0	0	0	0	0	12
ISPV Titres et travaux	1	0	0	0	0	0	0	0	1
I- ESPV (élèves vétérinaires)	2	2	0	0	0	0	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PCEA	24	0	0	0	0	0	8	16	0
PLPA	23	0	0	0	4	0	2	17	0
CPE	3	0	0	0	0	0	1	2	0
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session	12	0	0	0	0	0	0	0	12
Professeur de l'ESA 1 ^{re} classe 1 ^{re} session	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Professeur de l'ESA 2 ^e session	4	0	0	0	0	0	0	0	4
Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session	23	0	0	0	0	0	0	0	23
Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session	19	0	0	0	0	0	0	0	19
IR Externe	1	0	0	0	0	0	0	0	1
IE Externe	7	0	0	1	0	0	4	2	0
Catégorie A	148	2	0	1	4	0	15	53	73
TSMA 1	88	1	2	22	26	20	2	14	1
TSMA 2	22	0	0	0	10	4	0	8	0
TFR Externe 142 BAP A	9	0	0	0	3	1	0	4	1
Catégorie B	119	1	2	22	39	25	2	26	2
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	267	3	2	23	43	25	17	79	75

2. PROMOTION PAR VOIE DE CONCOURS INTERNE ET EXAMEN PROFESSIONNEL

2.1. RÉPARTITION PAR GENRE ET ÂGE

Candidats inscrits et présents

Répartition par genre et âge des candidats reçus en liste principale									
	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
IPEF interne	9	103	72	46	26	16	28	19	9
IAE Examen pro 2021	51	566	475	253	222	0	55	283	137
IAE élève concours interne	11	92	83	44	39	3	31	31	18
ISPV interne	9	6	5	2	3	0	1	3	1
ISPV examen professionnel	3	3	3	0	3	0	1	0	2
Attaché examen professionnel	5	197	143	30	113	0	4	61	78
PCEA concours interne	9	23	22	10	12	1	8	9	4
PLPA concours interne	28	58	57	23	34	9	18	19	11
IR Interne	1	2	2	2	0	0	0	2	0
IE Interne	9	28	28	9	19	0	8	8	12
Catégorie A	135	1 078	890	419	471	29	154	435	272
T SMA 1 concours interne	38	31	30	8	22	3	10	11	6
T SMA 1 examen professionnel	44	26	26	6	20	0	1	8	17
T SMA 2 concours interne	21	85	68	22	46	11	37	15	5
TFR examen professionnel classe normale	7	43	42	15	27	0	2	21	19
TFR interne 142 BAP A	8	33	31	9	22	4	11	7	9
SA examen professionnel	34	302	302	20	282	1	22	85	194
Catégorie B	152	520	499	80	419	19	83	147	250
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	287	1 598	1 389	499	890	48	237	582	522

Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins	De 30	De 40	50 ans
				de 30 ans	à 39 ans	à 49 ans	et plus
IPEF Interne	24	11	13	9	6	7	2
IAE Examen pro 2021	104	45	59	0	15	66	23
IAE élève concours interne	32	11	21	3	11	11	7
ISPV interne	4	1	3	0	1	3	0
ISPV examen professionnel	3	0	3	0	1	0	2
Attaché examen professionnel	15	3	12	0	1	8	6
PCEA concours interne	12	3	9	1	4	5	2
PLPA concours interne	34	12	22	2	15	11	6
IR Interne	2	2	0	0	0	2	0
IE Interne	16	6	10	0	7	3	6
Catégorie A	246	94	152	15	61	116	54
TSMA 1 concours interne	30	8	22	3	10	11	6
TSMA 1 examen professionnel	15	6	9	0	2	6	7
TSMA 2 concours interne	31	8	23	5	14	8	4
TFR examen professionnel classe normale	-	-	-	-	-	-	-
TFR interne 142 BAP A	22	7	15	3	10	4	5
SA examen professionnel	100	11	89	0	8	38	54
Catégorie B	198	40	158	11	44	67	76
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	444	134	310	26	105	183	130

2.2. RÉPARTITION PAR GENRE ET ÂGE

Candidats reçus en liste principale

Répartition par genre et âge des candidats reçus en liste principale							
	Candidats reçus LP	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
IPEF interne	9	4	5	3	4	2	0
IAE Examen pro 2021	51	27	24	0	12	32	7
IAE élève concours interne	11	3	8	2	4	5	0
ISPV interne	3	0	3	0	1	2	0
ISPV examen professionnel	3	0	3	0	1	0	2
Attaché examen professionnel	5	1	4	0	0	3	2
PCEA concours interne	4	0	4	0	2	2	0
PLPA concours interne	17	4	13	3	8	4	2
IR Interne	1	1	0	0	0	1	0
IE Interne	9	5	4	0	4	2	3
Catégorie A	113	45	68	8	36	53	16
T SMA 1 concours interne	16	5	11	0	8	5	3
T SMA 1 examen professionnel	13	5	8	0	1	7	5
T SMA 2 concours interne	21	7	14	3	12	5	1
TFR examen professionnel classe normale	7	1	6	0	0	6	1
TFR interne 142 BAP A	8	4	4	2	4	2	0
SA examen professionnel	34	4	30	0	4	13	17
Catégorie B	99	26	73	5	29	38	27
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	212	71	141	13	65	91	43

Répartition par niveau de diplôme des candidats admissibles

Répartition par niveau de diplôme des candidats admissibles									
Répartition par niveau de diplôme									
	Candidats admissibles	Sans diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Master 1	Master 2	Docteur
								Ingénieur	
IPEF interne	24	0	0	0	0	0	0	24	0
IAE Examen pro 2021	104	4	0	8	48	15	18	11	0
IAE élève concours interne	32	2	0	1	5	6	3	15	0
ISPV interne	4	0	0	0	0	0	0	0	4
ISPV examen professionnel	3	0	0	0	0	0	0	0	3
Attaché examen professionnel	15	0	1	0	5	2	4	3	0
PCEA concours interne	12	0	0	0	0	3	0	7	2
PLPA concours interne	34	0	0	0	6	12	7	9	0
IR Interne	2	0	0	0	0	0	0	2	0
IE Interne	16	0	0	2	2	2	3	7	0
Catégorie A	246	6	1	11	66	40	35	78	9
TSMA 1 concours interne	30	5	1	10	6	2	2	4	0
TSMA 1 examen professionnel	15	3	3	3	5	0	1	0	0
TSMA 2 concours interne	31	1	2	5	2	10	2	9	0
TFR examen professionnel classe normale	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TFR interne 142 BAP A	22	0	1	7	9	2	0	2	1
SA examen professionnel	100	13	12	38	24	10	3	0	0
Catégorie B	198	22	19	63	46	24	8	15	1
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	444	28	20	74	112	64	43	93	10

Candidats reçus en liste principale

	Candi- dats reçus LP	Répartition par niveau de diplôme							
		Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Master 1	Master 2	Doctorat
IPEF interne	9	0	0	0	0	0	0	9	0
IAE Examen pro 2021	51	1	0	3	34	8	3	2	0
IAE élève concours interne	11	0	0	0	2	2	0	7	0
ISPV interne	3	0	0	0	0	0	0	0	3
ISPV examen professionnel	3	0	0	0	0	0	0	0	3
Attaché examen professionnel	5	0	0	0	1	1	2	1	0
PCEA concours interne	4	0	0	0	0	1	0	3	0
PLPA concours interne	17	0	0	0	2	5	5	5	0
IR interne	1	0	0	0	0	0	0	1	0
IE interne	9	0	0	1	1	2	3	2	0
Cat. A	113	1	0	4	40	19	13	30	6
TSMA 1 concours interne	16	0	0	6	4	2	1	1	2
TSMA 1 examen professionnel	13	1	3	3	5	0	1	0	0
TSMA 2 concours interne	21	0	0	6	1	7	2	5	0
TFR examen professionnel classe normale	7	0	0	3	3	1	0	0	0
TFR interne 142 BAP B	8	0	0	3	4	1	0	0	0
SA examen professionnel	34	4	3	11	9	7	0	0	0
Cat. B	99	5	6	32	26	18	4	6	2
Cat. C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	212	6	6	36	66	37	17	36	8

3. AVANCEMENT DE GRADE

3.1 RÉPARTITION PAR GENRE ET ÂGE

Candidats inscrits et présents

Avancement de grade									
Répartition par genre et âge des candidats inscrits et présents									
	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Attaché principal	22	97	87	31	56	0	31	34	22
Ingénieur de recherche hors classe	6	19	19	3	16	0	0	8	11
Catégorie A	28	116	106	34	72	0	31	42	33
SA classe exceptionnelle	25	152	149	34	115	0	11	58	80
SA classe supérieure	32	202	181	21	160	0	18	74	89
Technicien principal	27	194	167	63	104	1	48	68	50
Chef technicien	39	306	268	106	162	0	47	158	63
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	10	33	31	12	19	0	6	14	11
Technicien formation recherche classe supérieure	13	41	35	6	29	0	9	17	9
Catégorie B	146	928	831	242	589	1	139	389	302
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	174	1 044	937	276	661	1	170	431	335

Candidats admissibles

Répartition par genre et âge des candidats admissibles							
	Candidats admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
SA classe exceptionnelle	60	14	46	0	7	28	25
Chef technicien	102	24	78	0	21	59	22
Catégorie B	162	38	124	0	28	87	47
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	162	38	124	0	28	87	47

Candidats reçus en liste principale

Répartition par genre et âge des candidats reçus en liste principale							
	Candidats reçus LP	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Attaché principal	22	10	12	0	12	8	2
Ingénieur de recherche hors classe	6	1	5	0	0	5	1
Catégorie A	28	11	17	0	12	13	3
SA classe exceptionnelle	25	4	21	0	5	8	12
SA classe supérieure	32	2	30	0	4	19	9
Technicien principal	27	8	19	0	14	10	3
Chef technicien	39	9	30	0	10	23	6
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	10	7	3	0	2	5	3
Technicien formation recherche classe supérieure	13	2	11	0	5	6	2
Catégorie B	146	32	114	0	40	71	35
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	174	43	131	0	52	84	38

3.2. RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLÔME

Candidats admis

Répartition par niveau de diplôme									
	Candidats admis	Sans diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Master 1	Master 2	Docteur
								Ingénieur	
Attaché principal	22	1	0	1	0	3	1	16	0
Ingénieur de recherche hors classe	6	0	0	0	0	0	1	3	2
Catégorie A	28	1	0	1	0	3	2	19	2
SA classe exceptionnelle	25	1	2	9	4	5	3	1	0
SA classe supérieure	32	1	3	7	12	2	2	5	0
Technicien principal	27	0	0	7	14	5	0	1	0
Chef technicien	39	0	0	2	24	7	3	3	0
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	10	0	0	1	4	3	1	1	0
Technicien formation recherche classe supérieure	13	0	0	2	6	4	1	0	0
Catégorie B	146	2	5	28	64	26	10	11	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	174	3	5	29	64	29	12	30	2

4. RECRUTEMENT 3^E CONCOURS

4.1. RÉPARTITION PAR GENRE ET ÂGE

Candidats inscrits et présents

Répartition par genre, âge et niveau de diplôme									
Recrute- ment dans les 3 catégories A, B, C	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Catégorie A	10	27	14	6	8	1	6	3	4
PCEA	7	22	12	4	8	1	6	3	2
PLPA	3	5	2	2	0	0	0	0	2
Total catégorie A	10	27	14	6	8	1	6	3	4

Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Catégorie A	4	1	3	0	2	0	2
PCEA	3	0	3	0	2	0	1
PLPA	1	1	0	0	0	0	1
Total catégorie A	4	1	3	0	2	0	2

Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus en liste principale	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Catégorie A	1	0	1	0	1	0	0
PCEA	1	0	1	0	1	0	0
PLPA	0	0	0	0	0	0	0
Total catégorie A	1	0	1	0	1	0	0

4.2. RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLÔME

Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
Catégorie A	4	0	0	0	0	0	0	4	0
PCEA	3	0	0	0	0	0	0	3	0
PLPA	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Total catégorie A	4	0	0	0	0	0	0	4	0

Candidats reçus sur liste principale

	Candidats reçus LP	Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
Catégorie A	1	0	0	0	0	0	0	1	0
PCEA	1	0	0	0	0	0	0	1	0
PLPA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégorie A	1	0	0	0	0	0	0	1	0

B. Recrutement pour pourvoir des emplois supérieurs et dirigeants

► BDS FPE 010 : NOMBRE D'AGENTS NOMMÉS AU COURS DE L'ANNÉE SUR UN POSTE DE CADRE SUPÉRIEUR

1. LES PRIMO-NOMINATIONS ET LES EMPLOIS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR

Nominations et primo nominations Année 2021

	Nominations (y compris renouvellement)			Dont primo nominations		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Type d'emploi n°1						
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	1	2	1	1	2
Délégués placés sous l'autorité du ministre			0			0
Emplois de direction du CGAAER	3	2	5	1	1	2
TOTAL Type 1	4	3	7	2	2	4
Type d'emploi n°2						
Chefs de service	3	4	7	2	1	3
Sous-directeurs	9	11	20	4	5	9
Directeurs de projet	2	1	3	1		1
Experts de haut niveau	1	2	3	1	2	3
TOTAL Type 2	15	18	33	8	8	16
Type d'emploi n° 4						
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	11	3	14	7	1	8
TOTAL Type 4	11	3	14	7	1	8
Établissement public soumis à la parité	2		2			0
Total HOMMES nommés et primo nommés	30		54	17		28
Total FEMMES nommées et primo nommées		24			11	

► BDS FPE 013

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année, ventilé selon les critères de répartition suivants

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
catégorie A	730	531	1 261
catégorie B	287	179	466
catégorie C	113	35	148
Non indiqué	2	2	4
Total général	1 132	747	1 879

► BDS FPE 014

Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année, ventilé selon les critères de répartition suivants

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
catégorie A	296	190	486
catégorie B	241	156	397
catégorie C	1 155	380	1 535
Non indiqué		1	1
Total général	1 692	727	2 419

2. NOMBRE DE MEMBRES DE JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS

PART DES FEMMES DANS LES COMPOSITIONS DE JURY

Concours externes, internes et examens professionnels

Répartition par genre	Président(e)s		Vice-Président(e)s		Membres	
	H	F	H	F	H	F
ISPV et IESPV	1	0	0	1	8	6
PCEA externe	2	2	5	7	29	34
PLPA externe	7	0	9	3	40	30
CPE Externe	1	0	1	1	8	10
PCEA interne	1	1	1	1	4	5
PLPA interne	2	1	2	3	13	26
PLPA 3 ^e concours	1	0	1	1	6	4
PCEA 3 ^e concours	1	1	3	4	17	14
IPEF ENS	1	0	0	0	4	4
IPEF ISIVE	0	1	0	0	4	4
IPEF AE	1	0	0	0	4	4
IPEF INTERNE	0	1	0	0	4	4
Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session	5	12	5	2	54	44
Professeur de l'ESA 1 ^{re} classe 1 ^{re} session	1	0	1	0	4	4
Professeur de l'ESA 2 ^e session	3	2	1	4	20	20
Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session	10	13	12	11	93	95
Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session	8	12	8	12	87	81
IAE Examen pro 2021	0	1	2	1	15	15
IAE Externe 2021	0	1	0	0	1	3
IAE élèves interne	1	0	0	0	6	5
IR externe	1	0	0	0	2	2
IR interne	1	0	0	0	2	2
IR Hors classe examen professionnel	1	0	0	1	3	3
IE externe	1	0	0	1	4	4
IE interne	0	1	1	0	3	4

II. Le recrutement

Répartition par genre	Président(e)s		Vice-Président(e)s		Membres	
	H	F	H	F	H	F
Attaché examen professionnel	1	0	0	1	5	5
Attaché Principal	1	0	1	1	5	5
Total Catégorie A	52	49	53	55	445	437
TSMA 1	0	1	1	0	23	16
TSMA 2	0	1	1	0	10	6
TPMA et CTMA (examen professionnel)	1	0	1	0	9	6
Secrétaire administratif examen professionnel	1	0	0	1	8	8
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	1	0	0	1	5	7
Secrétaire administratif classe supérieure	1	0	0	1	5	7
Technicien formation recherche externe 142 BAP EFG	1	0	0	1	6	7
Technicien formation recherche interne 142 BAP EFG	0	1	1	0	7	7
Technicien formation recherche examen professionnel	0	1	1	0	4	4
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	1	0	0	0	3	3
Technicien formation recherche classe supérieure	0	1	0	0	3	3
Total Catégorie B	6	5	5	4	83	74
Total Catégorie C	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	58	54	58	59	528	511

III. Les parcours professionnels

A. La mobilité

► BDS FPE 015 / BDS FPE 016 / BDS FPE 017 / BDS FPE 018 : NOMBRE DE POSTES PUBLIÉS / CANDIDATURES REÇUES / POURVUES / SANS CANDIDATURE

1. CAMPAGNE PRINTEMPS 2021

1.1 BILAN CHIFFRÉ

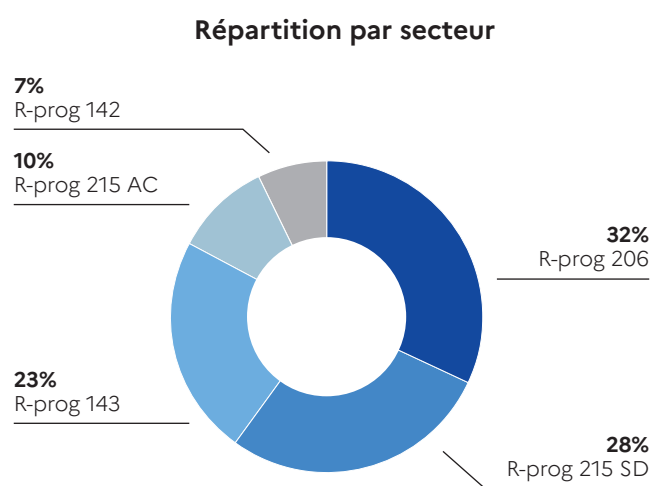
→ Une légère baisse du nombre de postes

2020

- 1 983 postes dont 167 postes chez les opérateurs ;
- 21,67 % de postes vacants ;
- 192 postes vacants restés sans candidat (soit 9,68 % des postes).

2021

- Une baisse continue des postes publiés : 1 743 postes publiés dont 60 postes opérateurs ;
- 32,75 % de ces postes étaient vacants ;
- 250 postes vacants sans candidat (soit 14,34 % des postes).



→ Précisions sur les postes sans candidats

Suite parution :

Secteur	CATÉGORIE			Total
	A	B	C	
215 AC	2	1		3
142	5	4	1	10
143	15	42	37	94
206 Phyto (domaine végétal) (DRAAF)	3	12	1	16
206 Véphy (domaine animal) (DDO,..)	16	71	1	88
215 SSTR (DRAAF)		1		1
215 SDDD (DDT)	4	18	3	25
Opérateurs	4	9		13
Total	49	158	43	250

Suite réunions décisionnelles (75 postes en plus) :

Secteurs	CATÉGORIE			Total
	A	B	C	
215 AC	5	1		6
142	4	15	6	25
143	17	44	38	99
206 Phyto (domaine végétal) (DRAAF)	7	14	1	22
206 Véphy (domaine animal) (DDO,..)	17	101	3	121
215 SSTR (DRAAF)		1		1
215 SDDD (DDT)	4	28	3	35
Opérateurs	4	10		14
Total	58	214	51	323

Postes restés sans candidats en 2020

Secteurs	CATÉGORIE			Total
	A	B	C	
215 AC	4	3	-	7
142	5	36	24	65
143	2	2	2	6
206 Phyto (domaine végétal) (DRAAF)	-	10	1	11
206 Véphy (domaine animal) (DDO,..)	10	61	1	72
215 SSTR (DRAAF)	-	3	-	3
215 SDDD (DDT)	1	10	1	12
Opérateurs	7	9	-	16
Total	29	134	29	192

→ Sur le nombre de candidats

Une baisse du nombre de candidats

	Printemps 2020	Printemps 2021
MAA	989	795
Externes	402	320
Total	1 391	1 115

→ Sur le nombre d'agents retenus

	Printemps 2020	Printemps 2021
MAA	420	328
Externes	183	183
Total	603	511

→ Une augmentation des postes pourvus

511 postes ont été pourvus, soit 29,31% des postes.

- Cat A : 153 soit 30% dont 74,5% d'agents internes ;
- Cat B : 277 soit 54% dont 68% d'agents internes ;
- Cat C : 81 soit 16% dont 31% d'agents internes.

→ Une attention particulière en matière d'égalité professionnelle dans le cadre des procédures de recrutement :

Sur le total de postes :

- 67,7% des postes ont été pourvus par des femmes (64% en 2020).
- 32,3% des postes ont été pourvus par des hommes (36% en 2020).

→ Répartition genrée des postes pourvus :

Catégories	MAA		Externes		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Catégorie A	65 (42,5%)	49 (32%)	29 (19%)	10 (6,5%)	153
Catégorie B	120 (43%)	69 (25%)	64 (23%)	24 (9%)	277
Catégorie C	19 (23,5%)	6 (7,5%)	49 (60%)	7 (9%)	81
Total	204	124	142	41	511

Sur les 71 postes « encadrement » :

- 55% de femmes ;
- 45% d'hommes.

1.2 LES MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DES PRIORITÉS DE MUTATION SELON LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

Les principes :

Lorsqu'un candidat présente un motif de priorité légale, sa candidature est prioritaire, quel que soit le rang de son classement et son ministère d'origine si cette candidature a reçu un avis favorable de la part de la structure recruteuse.

→ La méthodologie appliquée selon les LDG :

Analyse de la priorisation :

1. Restructuration de service ;
2. Rapprochement de conjoint, handicap, suppression de poste, centre des intérêts moraux et matériels (CIMM) et fonctions exercées dans un quartier urbain « difficile ».

→ Les agents ayant fait valoir une priorité de mutation :

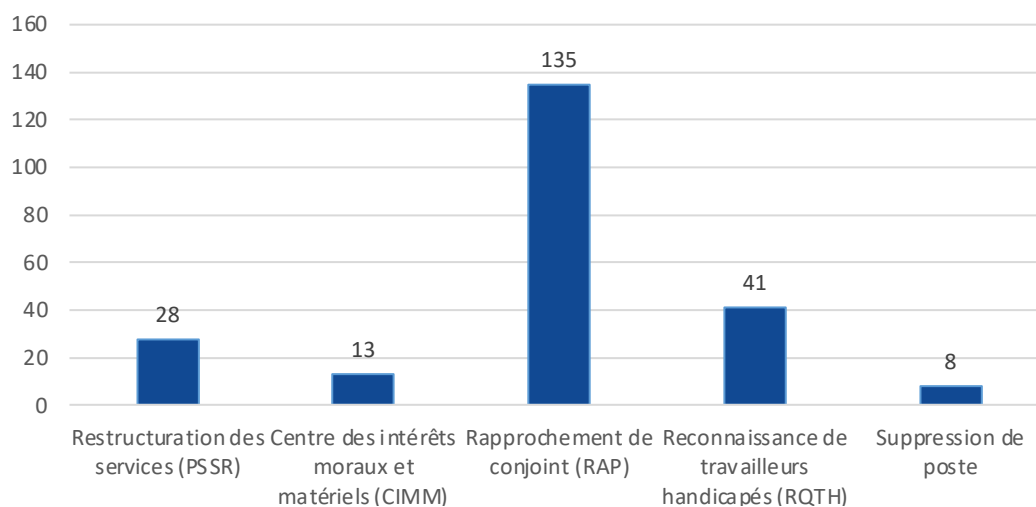
225 agents se sont prévalus d'une priorité légale dont 40 agents externes :

- 76 candidatures non examinées car non classées ou retrait de candidature ;
- 34 candidatures sur postes déclarés non vacants.

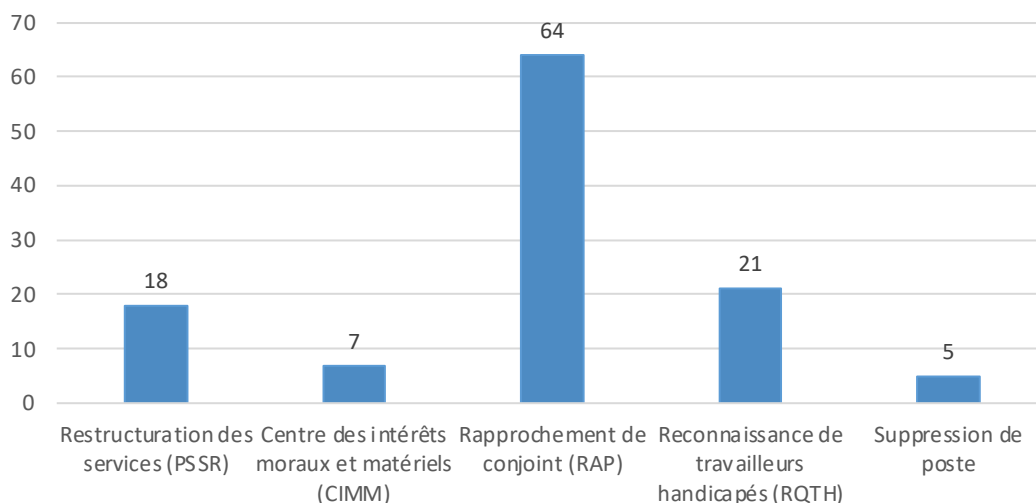
Ainsi sur 225 candidatures déclarées : 115 candidatures retenues.

	Répartition	Candidatures retenues
MAA	82% (185)	79% (91)
Externes	18% (40)	21% (24)
Total	100% (225)	100% (115)

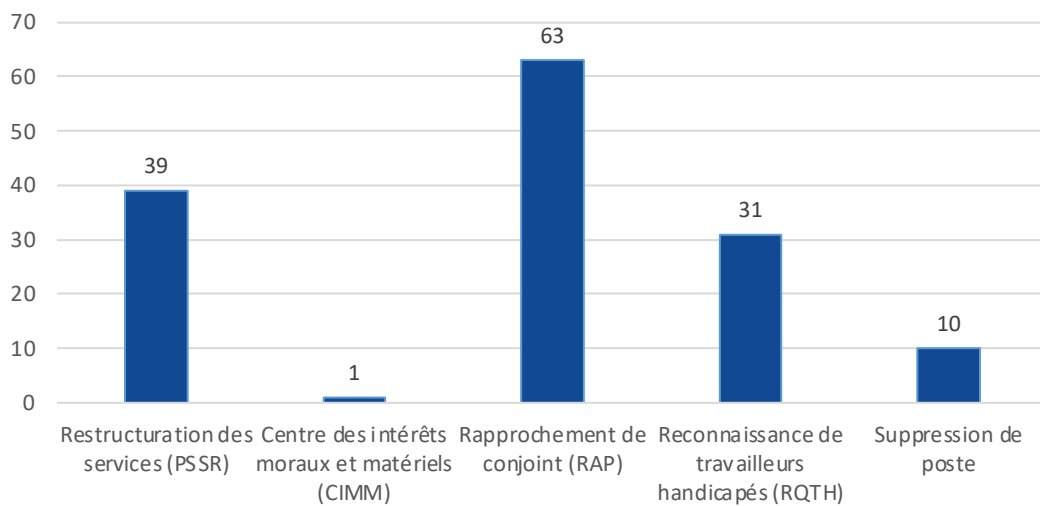
Répartition au regard des candidatures en 2021



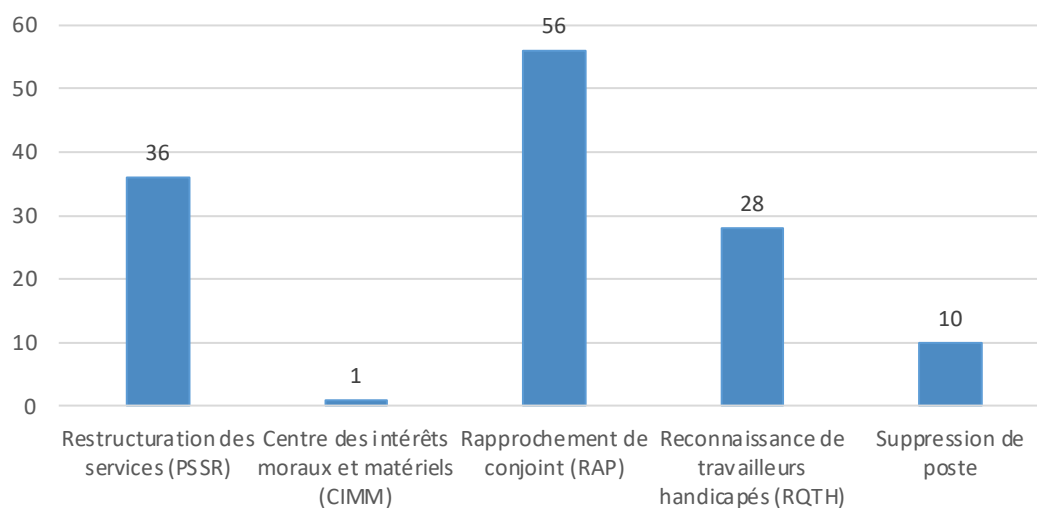
Répartition suite réunions décisionnelles en 2021



Répartition au regard des candidatures en 2020



Répartition suite réunions décisionnelles en 2020



→ Candidatures assorties d'une priorité légale

Part des femmes et des hommes et répartition par catégories

Catégories	MAA		Externes		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Catégorie A	28 (40%)	26 (37%)	12 (17%)	4 (6%)	70
Catégorie B	69 (59,5%)	33 (28,5%)	12 (10,2%)	2 (1,8 %)	116
Catégorie C	22 (56%)	7 (18%)	10 (26%)	0 (0%)	39
Total	119	66	34	6	225

Part des femmes et des hommes par catégories et par priorités légales

Type de priorité	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total	%			
	MAA		Ext		MAA		Ext		MAA		Ext			MAA		Ext	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H
PSSR	4	2	1		10	4	1		4	1	1		28	64%	25%	11%	0%
CIMM	2			1	3		3		2		2		13	54%	0%	38%	8%
RAP	18	19	9	2	42	22	6	1	11		5		135	53%	30%	15%	2%
RQTH	3	3	2	1	12	7		1	5	6	1		41	49%	39%	7%	5%
SUPP	1	2			2		2				1		8	38%	25%	38%	0%
Total	28	26	12	4	69	33	12	2	22	7	10	0	225	53%	29%	15%	3%

→ Candidatures retenues assorties d'une priorité légale

Part des femmes des hommes et répartition par catégories

Catégories	MAA		Externes		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Catégorie A	13 (38%)	13 (28%)	2 (6%)	6 (18%)	34
Catégorie B	39 (61%)	17 (26%)	1 (2%)	7 (11%)	64
Catégorie C	9 (53%)		8 (57%)		17
Total	61	30	11	13	115

Part des femmes et des hommes par catégories et par priorités légales

Type de priorité	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total	%			
	MAA		Ext		MAA		Ext		MAA		Ext			MAA		Ext	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H
PSSR	2	2	1		6	3	1		2		1		18	56%	28%	16%	0%
CIMM	1	1		1	1		2				1		7	29%	14%	43%	14%
RAP	8	8	3	1	22	10	3	1	4		4		64	53%	28%	16%	3%
RQTH	2	1	2		8	4			3		1		21	62%	24%	14%	0%
SUPP		1			2		1				1		5	40%	20%	40%	0%
Total	13	13	6	2	39	17	7	1	9	0	8	0	115	53%	26%	18%	3%

1.3 MISE EN PLACE DE NOUVELLES PROCÉDURES DE SUIVI DES CANDIDATURES À DESTINATION DES AGENTS

→ Une meilleure communication

Deux phases de communication par messagerie :

1. Avis sur la candidature par le service recruteur
99,45 % d'envois réussis ;
2. Avis de l'administration suite aux réunions décisionnelles
99,85 % d'envois réussis.

→ Une meilleure implication des différents acteurs

- Le rôle des IGAPS : accompagnement des structures et des agents, possibilité de signalement, participation aux réunions décisionnelles (IGAPS référents)
- Le signalement de situations individuelles spécifiques pendant 3 semaines après la date de fin de la période de candidatures :
 - Mandatement des candidats ;
 - Réunions de signalement avec les bureaux de gestion.

→ L'absence de recours

→ Signalement des situations individuelles - volumétrie

Catégories	Cas signalés	Retenus
A	42	15
B	60	24
C	12	2
Total	114	41

Sur les 73 candidats signalés et non retenus :

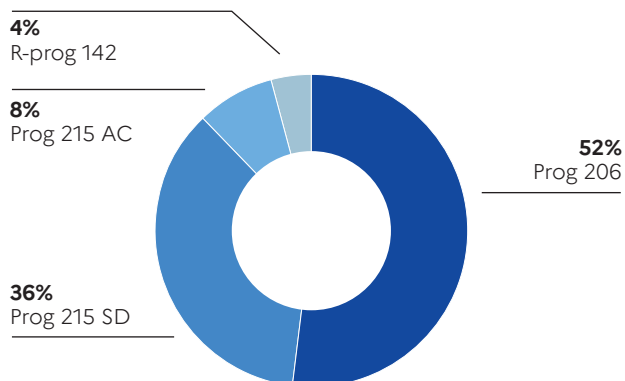
- 13 candidatures sur postes non vacants ;
- 6 non classés ou pas de prise de contact ;
- 22 pas de candidature ou candidature extérieure ;
- 2 retraits de candidature ;
- 30 agents non classés en 1.

2. MOBILITÉ HIVER 2020 ET 2021

2.1 BILAN CHIFFRÉ

→ Une légère baisse du nombre de postes publiés

2020		2021	
Poste publiés	Postes étudiés	Poste publiés	Postes étudiés
547	349 (63,5%)	458	265 (58%)
Sans candidat		Sans candidat	
198 (36,5%)		193 (42%)	



→ Nombre de candidats

	Hiver 2020	Hiver 2021
MAA	385 (81%)	266 (77%)
Externes	93 (19%)	77 (23%)
Total	478	343

→ Taux d'agents retenus

	Hiver 2020	Hiver 2021
MAA	160	168
Externes	73	36
Total	233	204

Une baisse du nombre d'agents externes malgré la publication des postes à la PEP. Peu de connaissance de la mobilité hiver spécifique au MAA et au regard des dates de prise de fonctions.

→ Précision sur les postes sans candidat

Secteur	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
215 AC	12	13	8	5			20	18
215 SDDR (DRAAF)	5	3	7	2			12	5
215 SDDD (DDT)	3	5	30	33	7	3	40	41
206 Phyto (domaine végétal) (DRAAF)	4	4	6	7			10	11
206 Véphy (domaine animal) (DDO,...)	34	25	69	87	2	1	105	113
142	4		4		1		9	0
Opérateurs	3	2	2	3	3	1	8	6
Total	65	52	126	137	13	5	204	194

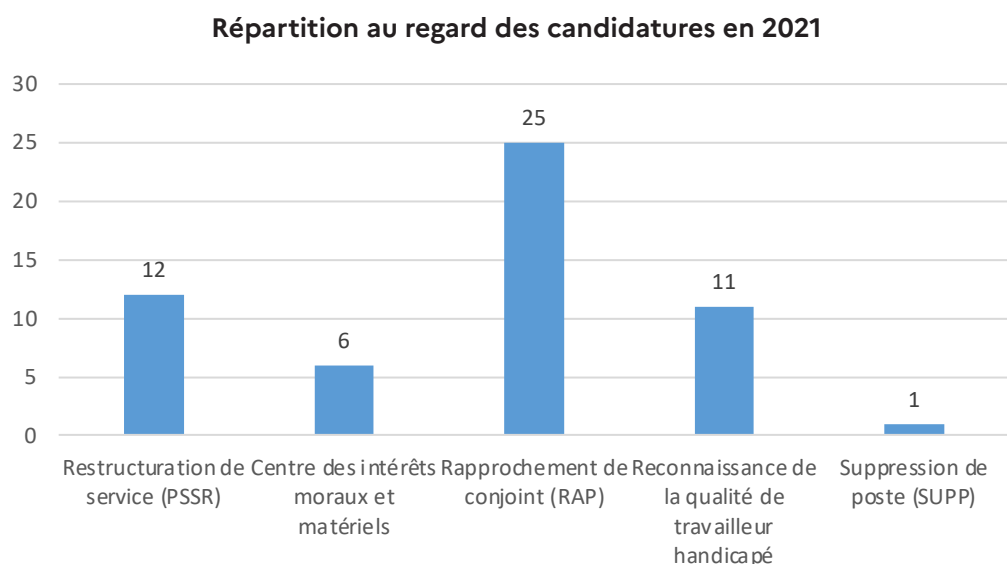
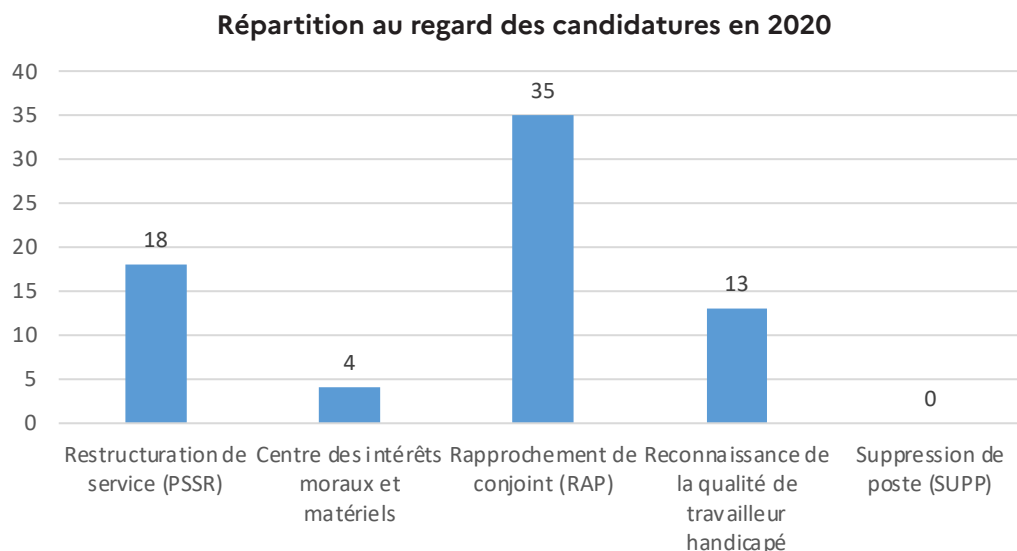
2.2 MODALITÉ DE PRISE EN COMPTE DES PRIORITÉS LÉGALES

Part des femmes et des hommes par catégories et par priorités

2020	MAA		Externes		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A	11 (46%)	7 (29%)	4 (17%)	21 (8%)	24
B	18 (49%)	9 (24%)	8 (22%)	2 (5%)	37
C	3 (33%)	5 (56%)	1 (11%)		9
Total	32	21	13	4	70

2021	MAA		Externes		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A	1 (14%)	4 (57%)		2 (29%)	7
B	16 (41%)	15 (38%)	5 (13%)	3 (8%)	39
C	7 (78%)		1 (11%)	1 (11%)	9
Total	24	19	6	6	55

→ Typologie des priorités légales



→ Candidatures assorties d'une priorité légale

**Part des femmes et des hommes par catégories et par priorités légales
– Hiver 2020 –**

2020	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total
	MAA		Ext		MAA		Ext		MAA		Ext		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
PSSR	1	3			6	2			2	4			18
CIMM	1	1			1		1						4
RAP	6	3	3	2	9	4	6	1	1				35
RQTH	3		1		2	3	1	1		1	1		13
SUPP													0
Total	11	7	4	2	18	9	8	2	3	5	1	0	70

**Part des femmes et des hommes par catégories et par priorités légales
– Hiver 2021 –**

2021	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total
	MAA		Ext		MAA		Ext		MAA		Ext		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
PSSR	1	1			4	3	1		2				12
CIMM				1	1	2		2					6
RAP		3		1	10	7	2	1				1	25
RQTH					1	3		2	4		1		11
SUPP									1				1
Total	1	4	0	2	16	15	5	3	7	0	1	1	55

→ Candidatures retenues assorties d'une priorité légale

Part des femmes et des hommes par catégories et par priorités légales – Hiver 2020

2020	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total
	MAA		Ext		MAA		Ext		MAA		Ext		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
PSSR		3				3				2			8
CIMM													0
RAP	3	1	2	1	6	2	5	1		2			23
RQTH	1				1					1	1		4
SUPP													0
Total	4	4	2	1	7	5	5	1	0	5	1	0	35

Part des femmes et des hommes par catégories et par priorités légales – Hiver 2021

2021	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total
	MAA		Ext		MAA		Ext		MAA		Ext		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
PSSR	1				1	2	1		2		1		8
CIMM				1	2								3
RAP		2		1	7	4							14
RQTH						1		2	2				5
SUPP									1				1
Total	1	2	0	2	10	7	1	2	5	0	1	0	31

2.3 SIGNALEMENT DES SITUATIONS INDIVIDUELLES

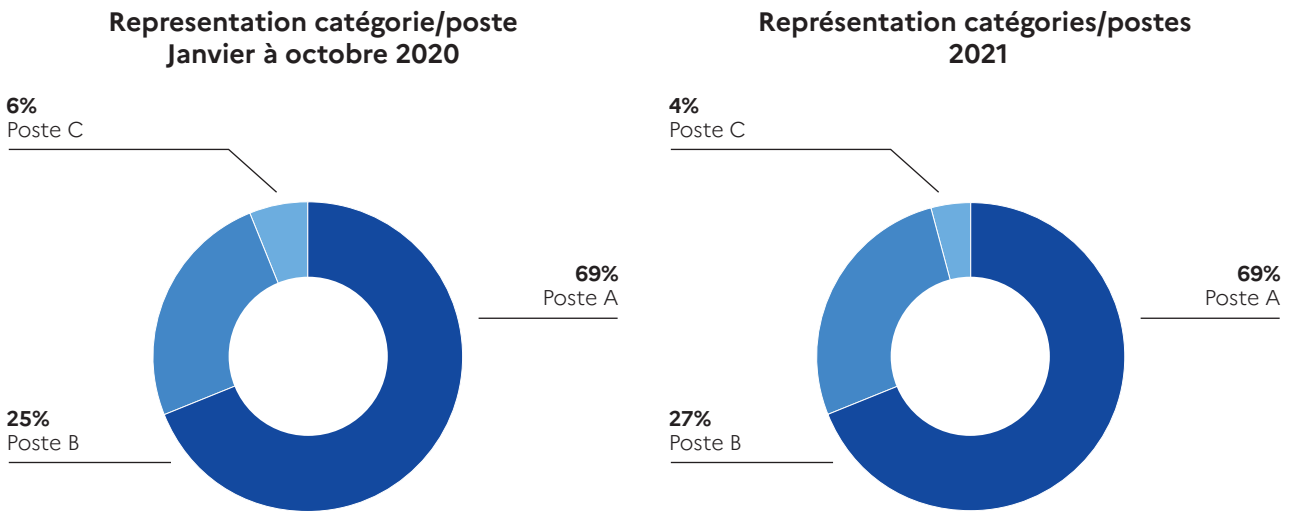
2020			2021		
Catégorie	Cas signalés	retenus	Catégorie	Cas signalés	retenus
A			A	3	
B	19	8	B	23	10
C			C		

Sur les 16 candidatures signalées mais non retenues :

- 2 : pas de candidature
- 1 : retrait de candidature
- 13 : non classées en 1

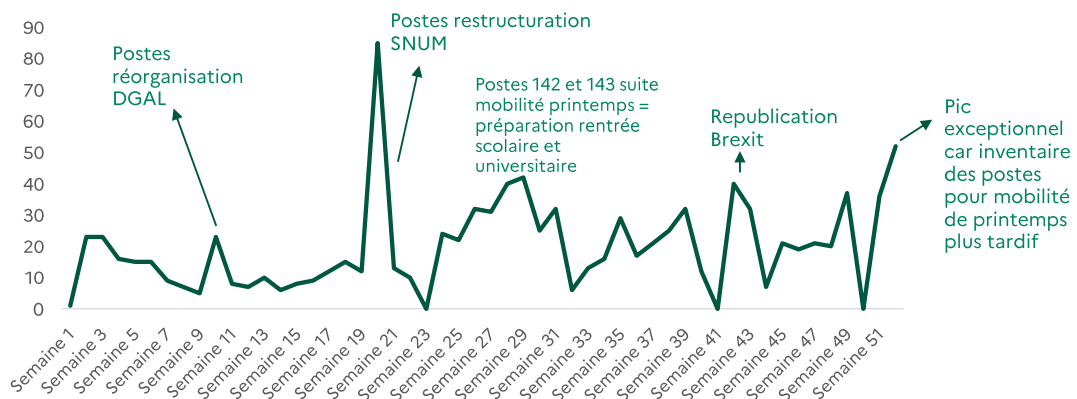
3. CAMPAGNES FIL DE L'EAU

3.1 BILAN CHIFFRÉ



Nombre de poste 998

Évolution publications "Fil de l'eau" 2021



4. LES ÉVOLUTIONS POURSUIVIES ET PRÉVUES

4.1 SUR LES FICHES DE POSTES

- Précision sur le recrutement contractuels : mention dans la fiche de poste des articles de recrutement et à termes des fourchettes de rémunération ;
- Mention du recrutement RQTH ;
- Féminisation des fonctions ;
- Télétravail (à venir).

4.2 SUR LE DÉPÔT DES CANDIDATURES

- Pour les structures, procédures de transmission aux Maps pour la saisie des agents externes ;
- Maintien de la demande de pièces justificatives supplémentaires pour les agents externes ;
- Précision données aux agents externes et internes : utilisation d'une adresse mail valide.

4.3 SUR LA PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DES SITUATIONS INDIVIDUELLES

Ces procédures sont précisées par messagerie à l'ensemble des représentants du personnel les jours qui suivent la parution de la note de service.

4.4 SUR LA COMMUNICATION

- Envoi d'un flash info sur la date de la publication ;
- Réflexion en cours sur un affichage des postes et des résultats également sur la page Internet du ministère pour être en adéquation avec la marque Employeur de l'État présente sur la PEP et informer directement les agents externes (postes publiés, dossier mobilité, résultats des mobilités) qui auraient trouvé les informations employeur sur la PEP.

5. ENSEMBLE DE LA MOBILITÉ

► BDS FPE 015

Postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
En nombre	948	1 167	256	2 371
En %	39,98%	49,22%	10,80%	100%

► BDS FPE 016

Nombre de candidatures reçues au cours de l'année

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
En nombre	820	898	175	1 893
En %	43,32%	47,44%	9,24%	100%

BDS FPE 017

Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant (hors stagiaires)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
En nombre	391	454	89	934
En %	41,86%	48,61%	9,53%	100,00%

	Femmes	Hommes	Total
En nombre	616	318	934
En %	65,95%	34,05%	100,00%

		Femmes			Hommes		
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
1	AIN	2	2	1	3		
2	AISNE		1		0		
3	ALLIER	1	7			1	
4	ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE		4				
5	HAUTES-ALPES				1		
6	ALPES-MARITIMES		2		4		
7	ARDÈCHE	1	1		1		
8	ARDENNES	1	4		1		
9	ARIÈGE						
10	AUBE		1	1			
11	AUDE	2	2	2			
12	AVEYRON	1	5				
13	BOUCHES-DU-RHÔNE	2	7		2	3	
14	CALVADOS	2	7		3	3	
15	CANTAL		4		1	3	1
16	CHARENTE			2		1	
17	CHARENTE-MARITIME		1			3	
18	CHER	1	2	1		1	
19	CORRÈZE	1	5	1		2	
02A	CORSE-DU-SUD	5	3		1	1	
02B	HAUTE-CORSE		2		2	2	
21	CÔTE-D'OR	13	8	6	8	2	
22	CÔTES-D'ARMOR	4	4	1	1	4	

		Femmes			Hommes		
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
23	CREUSE	1					
24	DORDOGNE	1	3			1	
25	DOUBS	4	3			1	
26	DRÔME	2	1			2	
27	EURE		3		1		
28	EURE-ET-LOIR		3			1	
29	FINISTÈRE	2	3	1	3	5	
30	GARD		3				
31	HAUTE-GARONNE	3	7		9	2	
32	GERS			2	1	2	
33	GIRONDE	4	4	1	4	1	
34	HÉRAULT	8	3	2	1	9	1
35	ILLE-ET-VILAINE	3	10	2	4	8	
36	INDRE	1		1	2	2	
37	INDRE-ET-LOIRE	1	1	1			
38	ISÈRE	3	2	3	1	2	
39	JURA	2	5	4	1		
40	LANDES	1		4	1		
41	LOIR-ET-CHER				1	2	
42	LOIRE	1	5		1		
43	HAUTE-LOIRE					2	
44	LOIRE-ATLANTIQUE	6	10	1	2	2	
45	LOIRET	3	4		2	1	
46	LOT		1	1	2		
47	LOT-ET-GARONNE	1	1		2		
48	LOZÈRE	2	1	1	1	1	
49	MAINE-ET-LOIRE	1					
50	MANCHE	1	2	1		1	
51	MARNE	2	2	1	2	3	1
52	HAUTE-MARNE						
53	MAYENNE	4	5	1		4	
54	MEURTHE-ET-MOSELLE		2			3	
55	MEUSE		1		1		
56	MORBIHAN	5	3			3	

III. Les parcours professionnels

		Femmes			Hommes		
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
57	MOSELLE	2	2	1	1	1	
58	NIÈVRE	2			2	2	
59	NORD	2	10	4	2	1	1
60	OISE	1				1	
61	ORNE		2			2	
62	PAS-DE-CALAIS		1			2	
63	PUY-DE-DÔME	8		1	7	5	
64	PYRÉNÉES-ATLANTIQUES	5	6	1	3	3	
65	HAUTES-PYRÉNÉES		3			1	
66	PYRÉNÉES-ORIENTALES		2	4		2	
67	BAS-RHIN	6	4	1	1	1	
68	HAUT-RHIN		2		1		
69	RHÔNE	2	5	2	6		
70	HAUTE-SAÔNE	2		3		1	
71	SAÔNE-ET-LOIRE	3	2			2	
72	SARTHE	5	5	1		2	
73	SAVOIE		1	2			
74	HAUTE-SAVOIE	1	4				
75	PARIS	38	17	4	36	9	1
76	SEINE-MARITIME	1	1	1		4	
77	SEINE-ET-MARNE		4		2	1	
78	YVELINES	2	1	1		1	
79	DEUX-SÈVRES	1	3	1			
80	SOMME	8	4	3	4	2	
81	TARN	1	10		3	2	
82	TARN-ET-GARONNE		2			1	
83	VAR	1	6	1		1	
84	VAUCLUSE	4	4		1		
85	VENDÉE		8		1	2	
86	VIENNE	3	2	1	1	3	
87	HAUTE-VIENNE	6	6	1	3		
88	VOSGES		1			1	
89	YONNE	2	2		1		2

		Femmes			Hommes		
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
90	TERRITOIRE DE BELFORT	2	2				
91	ESSONNE		1				
92	HAUTS-DE-SEINE	2	4				
93	SEINE-ST-DENIS	2				1	
94	VAL-DE-MARNE	5	3	1	3		1
95	VAL-D'OISE			2			
971	GUADELOUPE	5	5		5	3	
972	MARTINIQUE	4	1	2		3	
973	GUYANE	4			1	2	
974	LA RÉUNION	3	5	1	1	6	
976	MAYOTTE	2			2	1	
986	WALLIS ET FUTUNA	1					
Total général (par catégorie)		234	301	81	157	153	8
Total général (par sexe)		616			318		
Total général		934					

 BDS FPE 018 BDS FPE 018

Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
En nombre	557	713	167	1 437
En %	38,76%	49,62%	11,62%	100,00%

		Cat. A	Cat. B	Cat. C
1	AIN	7	20	1
2	AISNE	11	26	3
3	ALLIER	5	26	0
4	ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE	13	33	0
5	HAUTES-ALPES	8	31	2
6	ALPES-MARITIMES	1	2	2
7	ARDÈCHE		2	1
8	ARDENNES		2	4
9	ARIÈGE	2	6	0

III. Les parcours professionnels

		Cat. A	Cat. B	Cat. C
10	AUBE	17	14	1
11	AUDE	1	3	1
12	AVEYRON	1	13	5
13	BOUCHES-DU-RHÔNE	3	11	1
14	CALVADOS	7	9	2
15	CANTAL	0	5	2
16	CHARENTE	0	4	2
17	CHARENTE-MARITIME	0	4	3
18	CHER	4	2	1
19	CORRÈZE	6	5	2
02A	CORSE-DU-SUD	2	3	1
02B	HAUTE-CORSE	1	4	0
21	CÔTE-D'OR	21	18	4
22	CÔTES-D'ARMOR	3	13	0
23	CREUSE	1	5	1
24	DORDOGNE	4	9	0
25	DOUBS	4	10	1
26	DRÔME	1	5	0
27	EURE	5	6	0
28	EURE-ET-LOIR	1	4	3
29	FINISTÈRE	8	6	0
30	GARD	2	4	2
31	HAUTE-GARONNE	12	6	3
32	GERS	2	4	1
33	GIRONDE	2	10	2
34	HÉRAULT	8	5	4
35	ILLE-ET-VILAINE	15	4	1
36	INDRE	3	0	2
37	INDRE-ET-LOIRE	0	3	1
38	ISÈRE	2	4	2
39	JURA	5	1	1
40	LANDES	4	4	1
41	LOIR-ET-CHER	1	6	2
42	LOIRE	3	16	1

		Cat. A	Cat. B	Cat. C
43	HAUTE-LOIRE	0	2	0
44	LOIRE-ATLANTIQUE	3	7	2
45	LOIRET	4	10	2
46	LOT	0	2	0
47	LOT-ET-GARONNE	3	7	0
48	LOZÈRE	3	5	2
49	MAINE-ET-LOIRE	5	8	1
50	MANCHE	3	8	1
51	MARNE	3	13	3
52	HAUTE-MARNE	4	4	5
53	MAYENNE	2	10	2
54	MEURTHE-ET-MOSELLE	1	2	2
55	MEUSE	4	3	2
56	MORBIHAN	4	3	0
57	MOSELLE	4	6	0
58	NIÈVRE	3	2	4
59	NORD	8	11	5
60	OISE	2	3	3
61	ORNE	2	1	0
62	PAS-DE-CALAIS	3	3	1
63	PUY-DE-DÔME	9	6	3
64	PYRÉNÉES-ATLANTIQUES	2	8	1
65	HAUTES-PYRÉNÉES	0	2	0
66	PYRÉNÉES-ORIENTALES	1	3	0
67	BAS-RHIN	5	4	4
68	HAUT-RHIN	2	6	1
69	RHÔNE	5	10	1
70	HAUTE-SAÔNE	5	6	0
71	SAÔNE-ET-LOIRE	3	8	3
72	SARTHE	2	7	2
73	SAVOIE	0	3	1
74	HAUTE-SAVOIE	0	8	6
75	PARIS	147	16	0
76	SEINE-MARITIME	6	14	3

III. Les parcours professionnels

		Cat. A	Cat. B	Cat. C
77	SEINE-ET-MARNE	7	9	3
78	YVELINES	14	15	1
79	DEUX-SÈVRES	7	16	7
80	SOMME	3	5	3
81	TARN	2	1	2
82	TARN-ET-GARONNE	0	4	0
83	VAR	1	1	0
84	VAUCLUSE	1	3	3
85	VENDÉE	2	5	3
86	VIENNE	3	8	4
87	HAUTE-VIENNE	7	7	2
88	VOSGES	3	7	0
89	YONNE	1	7	1
90	TERRITOIRE DE BELFORT	2	3	4
91	ESSONNE	2	10	0
92	HAUTS-DE-SEINE	6	1	0
93	SEINE-ST-DENIS	3	12	0
94	VAL-DE-MARNE	21	8	2
95	VAL-D'OISE	1	3	0
971	GUADELOUPE	1	2	0
972	MARTINIQUE	3	1	0
973	GUYANE	12	3	2
974	LA RÉUNION	1	0	0
976	MAYOTTE	9	2	2
986	WALLIS ET FUTUNA	1	1	0
987	POLYNÉSIE FRANÇAISE	0	0	1
988	NOUVELLE CALÉDONIE	0	0	1
	Sous-totaux	557	713	167
	Total général	1 437		

B. Les départ en retraite

Évolution des départs définitifs des fonctionnaires du MAA à la retraite depuis 2017

Secteur d'activité	2017	2018	2019	2020	2021	Évolution en %
MAA	963	1 068	971	1 041	1 004	-3,55
ANSES	12	15	10	13	9	-30,77
IFCE	15	13	9	19	12	-36,84
Total	990	1 096	990	1 073	1 025	-4,47

Effectif par comparaison des nouvelles pensions FPE de droit direct au niveau national

2017	2018	2019	2020	2021
59 383	56 664	55 689	54 854	57 087

Source : https://retraitesdeletat.gouv.fr/portal/rest/jcr/repository/collaboration/sites/eppe/documents/stats/diffusion/01_synthese.html#Nouvelles_pensions_de_droit_direct

Typologie des départs en retraite par catégorie, par genre et par programme budgétaire

Prog budg	Cat. A		Total A	Cat. B		Total B	Cat. C		Total C	Total général
	F	H		F	H		F	H		
0142 10	22	25	47	21	3	24	6	5	11	82
0143 13	75	95	170	23	3	26	21	4	25	221
0143 13		2	2							2
0143 30	2		2		1	1				3
0206 20					1	1				1
0206 60	13	13	26	37	43	80	12	2	14	120
0206 60					2	2				2
0215 10	12	31	43	13	4	17	10		10	70
0215 10		1	1							1
0215 30							1		1	1
0215 39	3	8	11	8	4	12	4		4	27
0215 39	11	31	42	40	21	61	28	5	33	136
0215 71	1	3	4	3		3				7
0215 78		1	1							1
0217 81		1	1							1
0217 85	1	3	4							4

III. Les parcours professionnels

Prog budg	Cat. A		Total A	Cat. B		Total B	Cat. C		Total C	Total général
	F	H		F	H		F	H		
0217 90	1		1							1
0217 98	8	12	20							20
0217 99	3	24	27	20	20	40	16	1	17	84
0217 99	1		1							1
0333 33		2	2	1	3	4	1	1	2	8
0354 15		2	2		2	2				4
0413 13		1	1							1
215 10				1		1				1
354-15					1	1				1
6421	2	5	7							7
Autres :										
Anses géré par ANSES	1	1	2	2	1	3	2	1	3	8
Anses géré par MAA	3	1	4	1		1				5
ASP/FAM	6	10	16	34	9	43	5		5	64
Détaché	5	26	28	4		4	2	6	8	42
Disponibilité/ hors cadre	5	9	14	5	3	8	6		6	28
IFCE adjt Tech								6	6	6
IFCE géré par MAA		1	1		3	3		2	2	6
MTES/ METEO/ CEREMA/ VNF/SGAR	3	11	14		1	1	1		1	16
non payé					1	1				1
ONF/IFN/ IGN/IINAO/ IRSTEA/ ODEADOM	4	10	14	1	2	3	1		1	18
Radié	2	7	9	4	5	9	4	1	5	23
Total général	184	336	520	218	133	351	120	34	154	1025

Motif des demandes

Sexe et Cat.	Départ à la retraite							Agent décédé en activité et droits ouverts				
	Sur demande (SD)	Limite d'âge	Longue carrière	Invalité imputable	Invalité non imputable	SD Handicap	SD Parent 3 enfants	DCD sans droit	Capital décès	Capital décès et réversion	Réversion	Total général
Femmes	358	21	71	3	25	3	25	5	3	8		522
A	136	10	5	1	7		16	1	3	5		184
B	140	4	47		11	2	8	4		2		218
C	82	7	19	2	7	1	1			1		120
Hommes	388	31	43	1	20	4	0	2	1	11	2	503
A	271	22	19		10	2		1	1	8	2	336
B	100	4	18		6	1		1		3		133
C	17	5	6	1	4	1						34
Total général	746	52	114	4	45	7	25	7	4	19	2	1 025

Âge moyen des fonctionnaires du MAA à la date d'effet de la pension par motif de départ, catégorie et sexe

Catégorie et sexe	Invalité imputable au service (IIS)	Invalité non imputable (INS)	Limite d'âge (LA)	Longues carrières (LC)	Sur demande (SD)	SD handicap	SD parent 3 enfants	Total
A	60,22	57,56	67,01	60,93	63,63	59,85	59,43	63,36
F	60,22	55,46	66,96	60,42	63,58		59,43	62,96
H		59,03	67,03	61,06	63,66	59,85		63,57
B		58,64	66,59	60,8	63,38	62,68	59,24	62,62
F		59,01	66,59	60,82	63,36	61,47	59,24	62,46
H		57,95	66,59	60,74	63,41	65,1		62,9
C	61,64	60,49	64,61	60,84	63,35	58,77	61,37	62,73
F	61,51	59,75	66,67	60,77	63,57	55,23	61,37	62,96
H	61,91	61,79	61,73	61,06	62,29	62,31		61,92
Total général	61,29	58,68	66,39	60,83	63,51	60,75	59,45	63,01

Pour l'année 2021, concernant la Fonction publique de l'État, l'âge moyen de départ est de 62,09 ans. (Source : https://retraitesdeletat.gouv.fr/portal/rest/jcr/repository/collaboration/sites/epepe/documents/stats/diffusion/01_synthese.html#Nouvelles_pensions_de_droit_direct)

Âge moyen de départ en retraite en 2021

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	62,96	63,57	63,36
A	63,59	64,42	64,19
A+	62,75	63,11	62,97
Catégorie B	62,46	62,90	62,62
Catégorie C	62,96	61,92	62,73
Total général	62,75	63,27	63,01

Rappel année 2020

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	63,1	64,0	63,6
A	63,8	65,1	64,7
A+	63,0	63,6	63,3
Catégorie B	62,5	62,7	62,6
Catégorie C	62,7	62,4	62,7
Total général	62,8	63,5	63,1

Corps d'appartenance des fonctionnaires partis à la retraite en 2021

Corps	Nombre
Adjoint administratif	116
Adjoint technique	8
Adjoint technique des établissements d'enseignement	7
Adjoint technique des haras	6
Adjoint technique FR	14
Adjoint technique Mayotte	3
Agent principal des services techniques	2
Assistant de service social	2
Assistant ingénieur FR	2
Attaché	50
Chef de mission Attaché	1
Chef de mission IAE	3
Chef de mission ONF (ex ITEF)	4
CPE	8
DAAF adjoint	1
Directeur	1
Directeur d'établissement	13
<i>Enseignant Contractuel (capitiaux décès)</i>	2
IAE	60
IAE (ex ITEF)	13
IAE (ex ITR)	22
IDAE	2
IGA	3
Infirmièr(e) cat A	6
Infirmièr(e) cat B	1
Ingénieur de recherche	3
Ingénieur d'études	9
Inspecteur EA	9
IPEF	98
ISPV	24
Maître de conférence Ens Sup	7
PCEA	72
PLPA	89
Professeur Ens Sup	16
Secrétaire administratif	150
Technicien : spécialité FTR	26
Technicien : spécialité FTR (ex TGR)	18
Technicien : spécialité TEA	49
Technicien : spécialité VA	79
Technicien FR	26
Total général	1 025

C. Les avancements de grades et les promotions internes

1. PROMOTIONS HORS ENSEIGNEMENT

► BDS FPE 021 , 021bis et 022

Les promotions de grade par sexe

Corps	Grade	Nombre d'agents promouvables BDS FPE 021			Nombre d'agents promus BDS FPE 021 bis			Taux de promotion		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A										
Administrateur de l'État	Administrateur de l'état général	1	3	4	0	1	1	0,0%	33,3%	25,0%
	Administrateur de l'état hors classe	3	7	10	1	2	3	33,3%	28,6%	30,0%
IPEF	IGPEF classe exceptionnelle	78	369	447	7	32	39	9,0%	8,7%	8,7%
	IGPEF classe normale	276	596	872	23	56	79	8,3%	9,4%	9,1%
	ICPEF	166	212	378	29	40	69	17,5%	18,9%	18,3%
ISPV	IGSPV classe exceptionnelle	30	70	100	5	8	13	16,7%	11,4%	13,0%
	IGSPV classe normale	179	137	316	14	9	23	7,8%	6,6%	7,3%
	ICSPV	215	74	289	15	5	20	7,0%	6,8%	6,9%
IAE	IAE hors classe	432	787	1 219	19	40	59	4,4%	5,1%	4,8%
	IDAE	497	578	1 075	59	86	145	11,9%	14,9%	13,5%
Attaché d'administration	Attaché hors classe	316	267	583	8	5	13	2,5%	1,9%	2,2%
	Attaché principal	147	113	260	9	5	14	6,1%	4,4%	5,4%
Infirmier A	Infirmier hors classe	49	2	51	9	0	9	18,4%	0,0%	17,6%
	Infirmier classe supérieure	12	0	12	3	0	3	25,0%	0,0%	25,0%
Ingénieur de recherche	Ingénieur de recherche hors classe	10	11	21	1	1	2	10,0%	9,1%	9,5%
	Ingénieur de recherche 1 ^{re} classe	40	17	57	6	3	9	15,0%	17,6%	15,8%
Ingénieur d'études	Ingénieur d'études hors classe	82	48	130	10	4	14	12,2%	8,3%	10,8%
B										
Technicien supérieur	Chef technicien FTR	52	117	169	4	10	14	7,7%	8,5%	8,3%
	Chef technicien TEA	159	195	354	14	18	32	8,8%	9,2%	9,0%
	Chef technicien VA	334	281	615	24	22	46	7,2%	7,8%	7,5%
	Technicien principal FTR	15	48	63	1	8	9	6,7%	16,7%	14,3%
	Technicien principal TEA	64	79	143	10	13	23	15,6%	16,5%	16,1%
	Technicien principal VA	110	90	200	18	15	33	16,4%	16,7%	16,5%

III. Les parcours professionnels

Corps	Grade	Nombre d'agents promouvables BDS FPE 021			Nombre d'agents promus BDS FPE 021 bis			Taux de promotion		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
B										
Technicien de formation et de recherche	TFR classe exceptionnelle	115	96	211	13	9	22	11,3%	9,4%	10,4%
	TFR classe supérieure	143	94	237	16	9	25	11,2%	9,6%	10,5%
Secrétaire administratif	SA classe exceptionnelle	665	146	811	48	12	60	7,2%	8,2%	7,4%
	SA classe supérieure	579	107	686	64	10	74	11,1%	9,3%	10,8%
Infirmier B	Infirmier classe supérieure	3	0	3	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
C										
Adjoint technique	Adjoint technique principal 1 ^{re} classe	52	56	108	1	3	4	1,9%	5,4%	3,7%
	Adjoint technique principal 2 ^e classe	1	13	14	0	3	3	0,0%	23,1%	21,4%
Adjoint technique de formation et de recherche	AT FR principal 1 ^{re} classe	109	56	165	8	4	12	7,3%	7,1%	7,3%
	AT FR principal 2 ^e classe	4	1	5	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	AT E principal 1 ^{re} classe	41	64	105	2	3	5	4,9%	4,7%	4,8%
	AT E principal 2 ^e classe	1	0	1	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Adjoint administratif	Adjoint administratif principal 1 ^{re} classe	980	92	1 072	91	9	100	9,3%	9,8%	9,3%
	Adjoint administratif principal 2 ^e classe	27	5	32	9	2	11	33,3%	40,0%	34,4%
Total général		5 987	4 831	10 818	541	447	988	9,0%	9,3%	9,1%

Avancements à l'échelon de la hors classe

Grade	Nombre d'agents promouvables BDS FPE 021			Nombre d'agents promus BDS FPE 021 bis			Taux de promotion		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
IAE hors classe - échelon spécial	13	32	45	2	5	7	15,4%	15,6%	15,6%
Attaché hors classe - échelon spécial	19	27	46	2	3	5	10,5%	11,1%	10,9%
IR hors classe - échelon spécial	14	17	31	2	0	2	14,3%	0,0%	6,5%
Total général	46	76	122	6	8	14	13,0%	10,5%	11,5%

Les promotions de corps par sexe

Corps	Nombre d'agents promouvables BDS FPE 023			Nombre d'agents promus BDS FPE 023 bis			Taux de promotion		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
LA IAE	520	872	1 392	8	13	21	1,5%	1,5%	1,5%
LA Attaché	2 279	447	2 726	8	2	10	0,4%	0,4%	0,4%
LA C vers B TS	1 889	468	2 357	28	15	43	1,5%	3,2%	1,8%
LA C vers B SA	1 890	464	2 354	74	6	80	3,9%	1,3%	3,4%
LA IE vers IR	203	128	331	1	1	2	0,5%	0,8%	0,6%
LA AI vers IE	55	29	84	4	2	6	7,3%	6,9%	7,1%
LA TFR vers AI	539	323	862	3	1	4	0,6%	0,3%	0,5%
LA ATFR vers TFR	124	92	216	15	10	25	12,1%	10,9%	11,6%
Total général	7 499	2 823	10 322	141	50	191	1,9%	1,8%	1,9%

Taux de promotion de grade par tranche d'âge

Corps	Grade	Taux de promotion de grade par tranche d'âge									
		< 30 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	> =65 ans	Total
A											
IPEF	IGPEF classe exceptionnelle					0,0%	2,6%	9,6%	10,8%	2,2%	8,7%
	IGPEF classe normale			0,0%	1,6%	8,1%	15,4%	16,9%	4,6%	3,6%	9,1%
	ICPEF		11,8%	18,9%	18,8%	21,4%	22,2%	39,4%	18,2%	0,0%	18,3%
ISPV	IGSPV classe exceptionnelle					0,0%	13,3%	11,9%	12,1%	22,2%	13,0%
	IGSPV classe normale			0,0%	0,0%	7,8%	13,4%	6,3%	6,6%	0,0%	7,3%
	ICSPV	0,0%	10,9%	7,5%	5,9%	8,5%	4,5%	12,9%	0,0%	0,0%	6,9%
IAE	IAE hors classe			0,0%	6,1%	2,5%	3,7%	6,7%	5,4%	4,0%	4,8%
	IDAE	0,0%	2,8%	14,6%	15,1%	16,3%	12,4%	18,9%	23,2%	0,0%	13,5%
Attaché d'administration	Attaché hors classe			0,0%	0,0%	3,5%	2,2%	2,8%	1,8%	0,0%	2,2%
	Attaché principal			0,0%	0,0%	3,7%	13,3%	5,3%	2,1%	0,0%	5,4%
Infirmier A	Infirmier hors classe			0,0%	0,0%	15,4%	25,0%	16,7%	37,5%		17,6%
	Infirmier classe supérieure			50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%		25,0%
Ingénieur de recherche	Ingénieur de recherche hors classe					0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	100,0%	9,5%
	Ingénieur de recherche 1 ^{re} classe			0,0%	18,8%	12,5%	18,2%	40,0%	0,0%	0,0%	15,8%
Ingénieur d'études	Ingénieur d'études hors classe			9,1%	6,7%	10,0%	18,8%	13,3%	0,0%	0,0%	10,8%

Taux de promotion de grade par tranche d'âge

Corps	Grade	Taux de promotion de grade par tranche d'âge									
		< 30 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	> =65 ans	Total
B											
Technicien supérieur	Chef technicien FTR		0,0%	0,0%	9,8%	4,3%	20,0%	5,3%	10,0%	0,0%	8,3%
	Chef technicien TEA		0,0%	0,0%	7,8%	9,4%	8,2%	12,5%	9,7%	14,3%	9,0%
	Chef technicien VA		0,0%	1,4%	7,5%	5,9%	14,3%	4,5%	9,8%	33,3%	7,5%
	Technicien principal FTR			0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	15,4%	33,3%	50,0%	14,3%
	Technicien principal TEA			0,0%	4,2%	3,1%	36,1%	18,8%	14,3%	0,0%	16,1%
	Technicien principal VA		0,0%	4,2%	11,5%	33,3%	15,2%	26,1%	15,8%	0,0%	16,5%
Technicien de formation et de recherche	TFR classe exceptionnelle		0,0%	7,1%	5,0%	5,0%	11,1%	23,1%	15,0%		10,4%
	TFR classe supérieure		0,0%	0,0%	2,4%	16,3%	10,4%	16,7%	12,5%	0,0%	10,5%
Secrétaire administratif	SA classe exceptionnelle			0,0%	3,7%	6,7%	9,2%	7,7%	7,5%	15,4%	7,4%
	SA classe supérieure		0,0%	2,9%	6,0%	15,1%	10,3%	8,7%	13,8%	25,0%	10,8%
C											
Adjoint technique	Adjoint technique principal 1 ^{re} classe		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	5,3%	0,0%	50,0%	3,7%
	Adjoint technique principal 2 ^e classe			0,0%		16,7%	0,0%	66,7%	0,0%		21,4%
Adjoint technique de formation et de recherche	AT FR principal 1 ^{re} classe		0,0%	0,0%	0,0%	10,7%	7,7%	11,4%	6,1%	0,0%	7,3%
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	AT E principal 1 ^{re} classe				0,0%	12,5%	7,1%	0,0%	4,8%	0,0%	4,8%
Adjoint administratif	Adjoint administratif principal 1 ^{re} classe		0,0%	0,0%	2,3%	7,9%	9,2%	14,0%	13,8%	0,0%	9,3%
	Adjoint administratif principal 2 ^e classe		20,0%	0,0%	42,9%	45,5%	50,0%	100,0%			34,4%

Avancements à l'échelon de la hors classe

Nombre d'agents promus BDS FPE 023 bis	Taux de promotion de grade par tranche d'âge									
	< 30 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	> =65 ans	Total
IAE hors classe - échelon spécial						0,0%	16,7%	16,7%		15,6%
Attaché hors classe - échelon spécial						0,0%	4,3%	23,5%	0,0%	10,9%
IR hors classe - échelon spécial					0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	0,0%	6,5%

Taux de promotion de corps par tranche d'âge

Corps	Taux de promotion de grade par tranche d'âge									
	< 30 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	> =65 ans	Total
LA IAE				0,0%	2,5%	2,6%	1,7%	0,2%	0,0%	1,5%
LA Attaché		0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,5%	0,4%	0,0%	0,0%	0,4%
LA C vers B TS		5,0%	2,6%	2,6%	1,1%	1,9%	2,4%	1,3%	0,0%	1,8%
LA C VERS B SA		0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	5,1%	3,8%	3,4%	2,0%	3,4%
LA IE VERS IR		0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%
LA AI VERS IE		0,0%	0,0%	5,6%	0,0%	25,0%	5,9%	0,0%		7,1%
LA TFR VERS AI		0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%	0,0%	0,5%
LA ATFR VERS TFR			16,7%	17,4%	7,7%	10,9%	8,3%	15,6%	0,0%	11,6%

2. PROMOTIONS ENSEIGNEMENT

BDS FPE 021 , 021bis et 022

Les promotions de grade par sexe

Corps	Grade	Nombre d'agents promouvables BDS FPE 021			Nombre d'agents promus BDS FPE 021 bis			Taux de promotion		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Professeurs de l'enseignement supérieur agricole	Classe exceptionnelle 2 ^e échelon	16	40	56	1	11	12	6,3%	27,5%	21,4%
	Classe exceptionnelle 1 ^{re} échelon	46	54	100	4	11	15	8,7%	20,4%	15,0%
	1 ^{re} classe	49	53	102	7	8	15	14,3%	15,1%	14,7%
Maîtres de conférence	Hors classe	81	62	143	19	12	31	23,5%	19,4%	21,7%
Professeurs certifiés de l'enseignement	Classe exceptionnelle	762	530	1 292	34	26	60	4,5%	4,9%	4,6%
	Hors classe	538	384	922	101	70	171	18,8%	18,2%	18,5%
Professeurs de lycée professionnel agricole	Classe exceptionnelle	550	503	1 053	30	26	56	5,5%	5,2%	5,3%
	Hors classe	378	414	792	70	77	147	18,5%	18,6%	18,6%
Conseillers principaux d'éducation	Classe exceptionnelle	68	55	123	2	2	4	2,9%	3,6%	3,3%
	Hors classe	50	40	90	9	7	16	18,0%	17,5%	17,8%
Enseignement privé	Ingénieur général	3	9	12	0	1	1	0,0%	11,1%	8,3%
	Ingénieur en chef	7	7	14	1	1	2	14,3%	14,3%	14,3%
	Catégorie 2 classe exceptionnelle	179	165	344	12	12	24	6,7%	7,3%	7,0%
	Catégorie 2 hors classe	159	103	262	28	19	47	17,6%	18,4%	17,9%
	Catégorie 4 classe exceptionnelle	286	169	455	25	18	43	8,7%	10,7%	9,5%
	Catégorie 4 hors classe	211	102	313	38	18	56	18,0%	17,6%	17,9%

Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

	Femmes	Hommes	Total
Total général	74	44	118
En %	62,71%	37,29%	100,00%

	Femmes		Hommes		Total		
	Initiative agent	Initiative administration	Initiative agent	Initiative administration	Initiative agent	Initiative administration	Total général
Total général	74	0	44	0	118	0	118
En %	62,71%	0,00%	37,29%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

	Femmes		Hommes		Total		
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Total général
Total général	68	6	41	3	109	9	118
En %	57,63%	5,08%	34,75%	2,54%	92,37%	7,63%	100,00%

	Femmes			Hommes			Total			Total général
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	
Total général	36	31	7	26	15	3	62	46	10	118
En %	30,50%	26,30%	5,90%	22,00%	12,70%	2,50%	52,50%	39,00%	8,50%	100,00%

	Femmes						Hommes						Total
	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans	Sous-total	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans	Sous-total	
Total général	0	8	8	38	20	74	0	4	6	19	15	44	118
En %	0,00%	6,80%	6,80%	32,20%	16,90%	62,70%	0,00%	3,40%	5,10%	16,10%	12,70%	37,30%	100,00%

	Femmes		Hommes		Total		
	Demande acceptée	Demande refusée	Demande acceptée	Demande refusée	Demande acceptée	Demande refusée	Total général
Total général	23	50	19	24	42	74	116
En %	19,80%	43,10%	16,40%	20,70%	36,20%	63,80%	100,00%

Nota : l'écart de deux unités entre le nombre de demandes déposées et le nombre de demandes ayant fait l'objet d'une acceptation ou d'un refus est dû à la démission de deux agents préalablement à la décision de l'administration

**Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année
selon le motif de départ (personnels permanents)**

Catégorie de mouvement	Catégorie	Statut	Femmes	Hommes	Total
Mobilités externes sortantes	catégorie A	titulaire	75	95	170
	catégorie B	titulaire	134	68	202
		non-titulaire	1		1
	catégorie C	titulaire	89	25	114
Total Mobilités externes sortantes			299	188	487
Départs à la retraite	catégorie A	titulaire	132	205	337
		non-titulaire	47	46	93
	catégorie B	titulaire	152	84	236
		non-titulaire	2	3	5
	catégorie C	titulaire	80	15	95
		non-titulaire	7		7
Total Départs à la retraite			420	353	773
Autres départs définitifs	catégorie A	titulaire	106	89	195
		non-titulaire	501	350	851
	catégorie B	titulaire	66	30	96
		non-titulaire	218	117	335
	catégorie C	titulaire	25	12	37
		non-titulaire	96	27	123
Total Autres départs définitifs			1 012	625	1 637
Total général			1 731	1 166	2 897

IV. La formation

► BDS FPE 028 : NOMBRE D'AGENTS FORMÉS

► BDS FPE 030 : NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

- 11 468 agents formés
- 27 367 stagiaires
- 34 754 jours stagiaires
- 1,1 jour de formation par agent
- Taux d'accès à la formation professionnelle : 36,40%
- Taux d'agents non formés : 63,60%
(formation professionnelle hors congès de formation professionnelle)

Répartition des agents⁽¹⁾ formés par catégorie et par sexe

	Cat. A+ et A			Cat. B			Cat. C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Total des agents ayant suivi une formation professionnelle ⁽²⁾ hors congé de formation professionnelle	4 505	3 070	7 575	1 446	665	2 111	1 373	409	1 782	7 324	4 144	11 468

(1) Un agent est compté une fois même s'il a suivi plusieurs formations.

(2) Formations « adaptation immédiate au poste de travail (T1) », « adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2) », « développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications (T3) », « Préparation aux examens et concours (PEC) », « période de professionnalisation (PP) », « validation des acquis de l'expérience (VAE) » et « bilan de compétences (BC) ».

Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation professionnelle par catégorie et sexe (hors congé de formation professionnelle)

	Femmes non formées (en nombre et pourcentage de l'effectif global de la catégorie)		Hommes non formés (en nombre et pourcentage de l'effectif global de la catégorie)		Ensemble
A+ et A	5 043	62,20%	5 145	53,30%	10 188
B	3 262	83,00%	5 453	79,00%	8 715
C	14	3,30%	1161	45,80%	1 175
Total agents non formés	8 319	66,70%	11 759	61,60%	20 078*

* Soit 63,6 % de l'effectif total

Nombre de stagiaires : 27 367 - Nombre de jours stagiaires : 34 754
(Formation professionnelle hors congé de formation professionnelle)

V. Les rémunérations

1. LA MASSE SALARIALE

► BDS FPE 036

Catégorie de dépenses	2020	2021
Rémunérations d'activité	1 248 602 123	1 259 461 456
Cotisations et contributions sociales	753 639 918	750 925 816
Prestations sociales et allocations diverses	15 296 933	14 929 864
Total général	2 017 538 974	2 025 317 134

2. MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULÉE DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES

► BDS FPE 033

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
2021	1 589 705 €	3	7	120 mois
2020	1 653 662 €	3	7	120 mois
2019	1 676 174 €	3	7	120 mois

3. NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA

► BDS FPE 034

Rappel des données 2020

Cat.	Femmes	Hommes	Total général
Cat. A+	111	92	203
Cat. A	24	54	78
Cat. B	39	28	67
Cat. C	19	3	22
TOTAL	193	177	370

Cat.	Femmes	Hommes	Total général
Cat. A+	79	60	139
Cat. A	71	118	189
Cat. B	14	14	28
Cat. C	15		15
TOTAL	179	192	371

4. LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS

BDS FPE 035

Rémunération nette mensuelle ventilée par sexe

Déciles	Féminin	Masculin
1 ^{er} décile	1 377,94 €	1 524,48 €
2 ^e décile	1 792,38 €	1 955,60 €
3 ^e décile	2 004,88 €	2 218,95 €
4 ^e décile	2 175,49 €	2 436,39 €
Médiane	2 358,26 €	2 667,25 €
6 ^e décile	2 566,62 €	2 923,56 €
7 ^e décile	2 810,57 €	3 182,95 €
8 ^e décile	3 126,98 €	3 625,69 €
9 ^e décile	3 815,53 €	4 627,74 €

BDS FPE 036

Total des rémunérations annuelles brutes versées, en PSOP

Catégorie/tr âges/élément de paie	Femme	Homme	Total général
A+	101 134 243,48	116 065 519,98	217 199 763,46
de 20 ans à 30 ans	2 159 417,55	1 706 689,88	3 866 107,43
dont 210 - Traitement brut	1 287 946,38	1 096 290,15	2 384 236,53
dont 212 - Indemnité de résidence	15 790,36	19 638,31	35 428,67
dont 213 - SFT	198,15	1 103,19	1 301,34
de 30 ans à 40 ans	11 330 987,01	7 414 306,35	18 745 293,36
dont 210 - Traitement brut	7 138 274,60	5 086 175,35	12 224 449,95
dont 211 - NBI	1 405,80	18 837,71	20 243,51
dont 212 - Indemnité de résidence	625 618,83	276 930,21	902 549,04
dont 213 - SFT	142 515,70	76 857,01	219 372,71
de 40 ans à 50 ans	30 242 658,41	27 139 540,59	57 382 199,00
dont 210 - Traitement brut	20 265 096,16	18 552 911,45	38 818 007,61
dont 211 - NBI	122 724,73	167 135,48	289 860,21
dont 212 - Indemnité de résidence	1 380 010,87	1 174 506,64	2 554 517,51
dont 213 - SFT	654 509,56	529 955,75	1 184 465,31

Catégorie/tr âges/élément de paie	Femme	Homme	Total général
de 50 ans à 60 ans	40 557 590,58	44 466 058,18	85 023 648,76
dont 210 - Traitement brut	28 643 000,91	31 600 212,75	60 243 213,66
dont 211 - NBI	168 406,74	329 894,33	498 301,07
dont 212 - Indemnité de résidence	1 002 138,61	1 442 171,71	2 444 310,32
dont 213 - SFT	162 438,94	311 622,45	474 061,39
plus de 60 ans	16 843 589,93	35 338 924,98	52 182 514,91
dont 210 - Traitement brut	11 603 569,09	24 363 351,14	35 966 920,23
dont 211 - NBI	40 886,92	168 730,74	209 617,66
dont 212 - Indemnité de résidence	529 376,12	978 938,67	1 508 314,79
dont 213 - SFT	132,82	31 160,73	31 293,55
A	237 289 461,93	197 317 925,83	434 607 387,76
moins de 20 ans	5 978,62		5 978,62
dont 210 - Traitement brut	5 978,62		5 978,62
de 20 ans à 30 ans	8 143 461,70	4 002 647,10	12 146 108,80
dont 210 - Traitement brut	6 198 962,10	2 990 793,78	9 189 755,88
dont 211 - NBI	7 260,17	10 304,42	17 564,59
dont 212 - Indemnité de résidence	42 559,33	22 537,76	65 097,09
dont 213 - SFT	1 635,81	989,98	2 625,79
de 30 ans à 40 ans	23 939 913,45	16 324 590,46	40 264 503,91
dont 210 - Traitement brut	18 133 200,89	12 029 062,04	30 162 262,93
dont 211 - NBI	54 392,97	66 672,53	121 065,50
dont 212 - Indemnité de résidence	92 208,72	64 723,50	156 932,22
dont 213 - SFT	258 434,21	139 941,54	398 375,75
de 40 ans à 50 ans	70 770 783,04	50 090 130,74	120 860 913,78
dont 210 - Traitement brut	54 725 630,35	37 918 577,12	92 644 207,47
dont 211 - NBI	183 534,89	178 563,78	362 098,67
dont 212 - Indemnité de résidence	247 188,70	232 041,19	479 229,89
dont 213 - SFT	1 112 509,52	835 484,15	1 947 993,67
de 50 ans à 60 ans	106 602 121,23	92 362 401,82	198 964 523,05
dont 210 - Traitement brut	86 799 327,75	72 705 187,29	159 504 515,04
dont 211 - NBI	231 080,92	222 878,25	453 959,17
dont 212 - Indemnité de résidence	331 230,72	452 330,66	783 561,38
dont 213 - SFT	414 732,36	521 945,32	936 677,68
plus de 60 ans	27 827 203,89	34 538 155,71	62 365 359,60
dont 210 - Traitement brut	22 070 026,33	27 184 159,15	49 254 185,48
dont 211 - NBI	93 983,21	121 284,56	215 267,77
dont 212 - Indemnité de résidence	177 591,97	127 882,67	305 474,64
dont 213 - SFT	5 766,86	37 183,36	42 950,22

V. Les rémunérations

Catégorie/tr âges/élément de paie	Femme	Homme	Total général
B	156 774 426,94	94 980 840,82	251 755 267,76
de 20 ans à 30 ans	5 602 788,99	1 887 960,30	7 490 749,29
dont 210 - Traitement brut	3 623 636,78	1 182 479,68	4 806 116,46
dont 212 - Indemnité de résidence	13 317,11	3 808,37	17 125,48
dont 213 - SFT	7 312,03	20,61	7 332,64
de 30 ans à 40 ans	17 541 238,76	8 398 666,37	25 939 905,13
dont 210 - Traitement brut	11 386 690,13	5 412 070,81	16 798 760,94
dont 211 - NBI	6 053,51	6 904,50	12 958,01
dont 212 - Indemnité de résidence	58 860,23	23 316,45	82 176,68
dont 213 - SFT	202 238,14	77 273,51	279 511,65
de 40 ans à 50 ans	46 833 937,81	28 710 607,05	75 544 544,86
dont 210 - Traitement brut	31 502 105,55	19 260 003,21	50 762 108,76
dont 211 - NBI	33 297,65	24 629,62	57 927,27
dont 212 - Indemnité de résidence	139 045,34	92 558,59	231 603,93
dont 213 - SFT	787 484,69	371 400,48	1 158 885,17
de 50 ans à 60 ans	63 180 409,32	39 489 301,86	102 669 711,18
dont 210 - Traitement brut	44 437 927,54	27 262 087,27	71 700 014,81
dont 211 - NBI	69 442,11	58 126,47	127 568,58
dont 212 - Indemnité de résidence	267 241,92	125 656,89	392 898,81
dont 213 - SFT	114 447,28	162 129,29	276 576,57
plus de 60 ans	23 616 052,06	16 494 305,24	40 110 357,30
dont 210 - Traitement brut	16 759 705,20	11 595 679,91	28 355 385,11
dont 211 - NBI	29 677,34	22 726,09	52 403,43
dont 212 - Indemnité de résidence	128 049,64	56 829,79	184 879,43
dont 213 - SFT	2 704,13	17 437,10	20 141,23
C	47 587 501,12	9 290 364,60	56 877 865,72
de 20 ans à 30 ans	101 692,50	51 311,58	153 004,08
dont 210 - Traitement brut	77 911,88	34 656,45	112 568,33
dont 212 - Indemnité de résidence	248,13	474,36	722,49
de 30 ans à 40 ans	3 068 362,87	1 052 330,82	4 120 693,69
dont 210 - Traitement brut	2 210 648,45	734 652,94	2 945 301,39
dont 211 - NBI	486,57	4 144,75	4 631,32
dont 212 - Indemnité de résidence	9 670,64	6 901,38	16 572,02
dont 213 - SFT	51 119,55	11 937,65	63 057,20

Catégorie/tr âges/élément de paie	Femme	Homme	Total général
de 40 ans à 50 ans	9 936 277,66	2 338 142,13	12 274 419,79
dont 210 - Traitement brut	7 078 651,59	1 629 274,70	8 707 926,29
dont 211 - NBI	23 170,53	4 356,81	27 527,34
dont 212 - Indemnité de résidence	40 124,06	14 273,69	54 397,75
dont 213 - SFT	138 032,94	33 373,25	171 406,19
de 50 ans à 60 ans	23 508 727,60	3 737 568,15	27 246 295,75
dont 210 - Traitement brut	16 974 934,44	2 552 473,02	19 527 407,46
dont 211 - NBI	74 983,54	13 201,18	88 184,72
dont 212 - Indemnité de résidence	100 433,76	27 147,13	127 580,89
dont 213 - SFT	54 584,90	11 289,00	65 873,90
plus de 60 ans	10 972 440,49	2 111 011,92	13 083 452,41
dont 210 - Traitement brut	7 981 150,76	1 500 236,67	9 481 387,43
dont 211 - NBI	27 640,07	10 257,65	37 897,72
dont 212 - Indemnité de résidence	57 453,36	21 422,54	78 875,90
dont 213 - SFT	109,92	7 460,11	7 570,03
Contractuel	159 469 661,76	112 495 265,75	271 964 927,51
moins de 20 ans	163 385,50	170 109,07	333 494,57
dont 210 - Traitement brut	152 427,47	162 709,93	315 137,40
dont 212 - Indemnité de résidence	306,73	405,25	711,98
de 20 ans à 30 ans	17 072 776,74	11 471 231,41	28 544 008,15
dont 210 - Traitement brut	15 484 228,33	10 263 766,13	25 747 994,46
dont 212 - Indemnité de résidence	96 593,79	69 831,05	166 424,84
dont 213 - SFT	10 095,62	2 645,23	12 740,85
de 30 ans à 40 ans	31 502 535,86	21 320 480,97	52 823 016,83
dont 210 - Traitement brut	27 417 330,23	18 455 907,23	45 873 237,46
dont 212 - Indemnité de résidence	143 515,67	101 090,39	244 606,06
dont 213 - SFT	348 524,12	161 601,15	510 125,27
de 40 ans à 50 ans	43 980 256,20	28 700 521,76	72 680 777,96
dont 210 - Traitement brut	37 682 740,22	24 363 707,71	62 046 447,93
dont 211 - NBI	2 811,60	13 776,84	16 588,44
dont 212 - Indemnité de résidence	116 824,42	251 691,72	368 516,14
dont 213 - SFT	980 922,01	535 164,64	1 516 086,65
de 50 ans à 60 ans	53 870 098,92	36 379 040,77	90 249 139,69
dont 210 - Traitement brut	47 954 479,37	32 094 933,22	80 049 412,59
dont 211 - NBI	10 395,11	4 920,30	15 315,41
dont 212 - Indemnité de résidence	109 762,17	111 655,59	221 417,76
dont 213 - SFT	224 674,99	248 430,89	473 105,88

V. Les rémunérations

Catégorie/tr âges/élément de paie	Femme	Homme	Total général
plus de 60 ans	12 880 608,54	14 453 881,77	27 334 490,31
dont 210 - Traitement brut	11 603 324,99	13 170 534,99	24 773 859,98
dont 211 - NBI		234,30	234,30
dont 212 - Indemnité de résidence	63 288,42	63 566,71	126 855,13
dont 213 - SFT	2 708,14	28 306,97	31 015,11
Non spécifié	3 479 980,05	3 055 949,06	6 535 929,11
moins de 20 ans		2 393,03	2 393,03
de 20 ans à 30 ans	115 602,93	100 681,54	216 284,47
dont 210 - Traitement brut	2 839,89		2 839,89
de 30 ans à 40 ans	348 837,32	305 144,17	653 981,49
dont 210 - Traitement brut	58 332,44	8 138,66	66 471,10
dont 212 - Indemnité de résidence	138,32		138,32
dont 213 - SFT	1 692,14	319,32	2 011,46
de 40 ans à 50 ans	870 374,25	826 627,33	1 697 001,58
dont 210 - Traitement brut	122 763,10	115 842,48	238 605,58
dont 212 - Indemnité de résidence	58,94	564,00	622,94
dont 213 - SFT	5 028,00	6 954,70	11 982,70
de 50 ans à 60 ans	1 305 831,05	866 907,63	2 172 738,68
dont 210 - Traitement brut	205 933,15	62 028,98	267 962,13
dont 212 - Indemnité de résidence	455,68	69,16	524,84
dont 213 - SFT	2 182,34		2 182,34
plus de 60 ans	839 334,50	954 195,36	1 793 529,86
dont 210 - Traitement brut	10 254,71	3 338,01	13 592,72
Total général	705 735 275,28	533 205 866,04	1 238 941 141,32

BDS FPE 038

Année de paye	Sexe	Nombre de mois de personnes physiques payées
2021	Féminin	235 554
	Masculin	163 920
Total		399 474

5. LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

► BDS FPE 039

Le périmètre pour 2021 comprend aussi l'enseignement privé.

5.1. DÉFINITIONS

Effet temps partiel : différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP qui correspond à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes. La sur-rémunération du temps partiel n'est pas intégrée dans cette partie.

Effet ségrégation des corps : partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes- hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Si cet effet est négatif, les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés et/ou surreprésentées dans les corps les moins rémunérés. La sur ou sous-représentation des femmes est calculée en fonction de la part des femmes au total au sein du ministère.

Effet démographique au sein des corps : écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

5.2. L'EFFET PRIMES À CORPS-GRADE-ÉCHELON IDENTIQUE

Il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identiques :

- **les primes liées à une situation géographique** (indemnité de résidence (IR), prime de déménagement, majoration outre-mer...) sont regroupées. Les écarts liés à ces primes sont directement liés aux différentes situations personnelles des agents ;
- **les primes liées à l'atteinte de résultat(s)** qui peuvent être liées à une performance individuelle ou collective ;
- **les primes accessoires** liées à une activité annexe correspondent à des activités non directement liées au corps de l'agent (dispense de formations, jury...) ;
- **les primes liées à un statut ou une fonction** (nouvelle bonification indiciaires (NBI), indemnités de sujétion spéciale (ISS)...) correspondent à un forfait ou à un pourcentage du traitement indiciaire en fonction du statut ou de la fonction concernée ;
- **les primes liées à une restructuration** correspondent à des mobilités forcées qui ne sont pas du choix de l'agent. En conséquence, elles doivent être isolées.

→ Indicateurs de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes :
écarts de rémunération et de carrière

Indicateur pour les titulaires, les enseignants contractuels et les enseignants du privé

nombre de corps pris en compte			65		
emploi annuel moyen :	hommes	femmes		total	part des femmes (%)
effectifs annuels	9 840	15 093		24 933	60,5%
équivalents temps plein employés	9 653	14 437		24 091	59,9%
taux moyen de temps partiel	98,1%	95,7%		96,6%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	€/mois	€/mois	écart	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	3 914 €	Femmes 3 378 €		-536 €	-13,7%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
Hommes	3 990 €	Femmes 3 531 €	écart	-459 €	-11,5%
décomposition des écarts :					
				€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel				-78 €	17,0%
effet ségrégation des corps				-295 €	64,3%
effet démographique au sein des corps				-149 €	32,5%
<i>dont sur primes</i>				-34 €	7,5%
effet primes à corps-Grade-échelon identique				-15 €	3,2%
<i>dont</i>					
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)				16 €	-3,5%
temps ou aux cycles de travail				-15 €	3,2%
géographie et aux mobilités non forcées				-8 €	1,8%
résultats / performance / engagement professionnel				2 €	-0,4%
rémunérations accessoires				0 €	0,1%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement				0 €	0,0%
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement				-9 €	2,0%
restructurations ou mobilités forcées				0 €	-0,1%
autres primes et écarts résiduels sur traitement				0 €	0,0%

Indicateur pour les contractuels hors enseignement privé

nombre de corps pris en compte					27		
emploi annuel moyen :	hommes	femmes		total		part des	femmes (%)
effectifs annuels	1 832	2 631		4 462			59,0%
équivalents temps plein employés	1 564	2 308		3 872			59,6%
taux moyen de temps partiel	85,4%	87,8%		86,8%			
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)							
	€/mois	€/mois		€/mois		% (F-H)/H	
Hommes	2 305 €	Femmes	2 097 €	écart	-208 €		-9,0%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein							
Hommes	2 700 €	Femmes	2 389 €	écart	-310 €		-11,5%
décomposition des écarts :							
				€/mois		% effet/(F-H)	par EQTP)
effet temps partiel				102 €		-32,9%	
effet ségrégation des corps				-171 €		55,3%	
effet démographique au sein des corps				-12 €		3,9%	
<i>dont sur primes</i>				2 €		-0,5%	
effet primes à corps-Grade-échelon identique				-127 €		40,9%	
<i>dont</i>							
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)				4 €		-1,2%	
temps ou aux cycles de travail				0 €		0,0%	
géographie et aux mobilités non forcées				0 €		0,0%	
résultats / performance / engagement professionnel				0 €		0,0%	
rémunérations accessoires				0 €		0,0%	
fonctions / sujétions indexées sur le traitement				0 €		0,0%	
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement				0 €		0,0%	
restructurations ou mobilités forcées				0 €		0,0%	
autres primes et écarts résiduels sur traitement				-130 €		42,1%	

VI. La santé et la sécurité au travail

► BDS FPE 043 : NOMBRE D'ACCIDENTS DE SERVICE (ENQUÊTE)

CHIFFRES GLOBAUX

Nombre d'accidents de service	22
Nombre d'accidents de mission	5
Nombre d'accidents de trajet	37
Nombre de maladies professionnelles	4
Nombre d'affections psychiques	0
Total	68

GRAVITÉ ET CAUSES

Gravité (avec ou sans arrêt de travail)

Sexe de l'agent	Arrêt de travail associé ou non	Total
Femmes	Non	25
	Oui	16
Total Femmes		41
Hommes	Non	12
	Oui	15
Total Hommes		27
Total général		68

Causes

Type d'accident	Cause de la ou des blessures	Sexe de l'agent		Total général
		Féminin	Masculin	
Mission	Fractures osseuses	1	1	2
	Luxations, entorses et foulures	1	2	3
Total accidents de mission		2	3	5
Trajet	Blessures multiples	1		1
	Choc		1	1
	Fractures osseuses	2	2	4
	Luxations, entorses et foulures	7	2	9
	Nature de la blessure inconnue ou non précisée		1	1
	Plaies et blessures superficielles	14	4	18
	Autres blessures déterminées non classées sous d'autres rubriques	2	1	3
Total accident de trajet		26	11	37
Travail-service	Commotions et traumatismes internes (050)		1	1
	Effets du bruit, des vibrations et de la pression		1	1
	Fractures osseuses	1		1
	Luxations, entorses et foulures	7	2	9
	Plaies et blessures superficielles	3	4	7
	Autres blessures déterminées non classées sous d'autres rubriques		3	3
Total accident de travail-service		11	11	22
Maladies professionnelles		2	2	4
Total maladies professionnelles		2	2	4
Total général		41	27	68

PLAGES HORAIRES

	Plage horaire de l'accident	TOTAL		Plage horaire de l'accident	TOTAL
Féminin	5h-7h	3	Masculin	5h-7h	1
	7h-9h	12		7h-9h	4
	9h-11h	4		9h-11h	9
	11h-13h	7		11h-13h	1
	13h-15h	2		13h-15h	2
	15h-17h	2		15h-17h	3
	17h-19h	7		17h-19h	3
	19h-21h	2		19h-21h	1
	21h-22h	0		21h-22h	1
	NC	2		NC	2
Total		41	Total		27
Total général					68

MÉTIER

Profession (fonction)	Total
Directeurs de services administratifs et commerciaux	1
Directeurs et cadres de direction, production et services spécialisés	1
Employés de bureau	8
Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	1
Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	1
Personnel des services de protection et de sécurité	1
Personnel des services directs aux particuliers	2
Professions intermédiaires de la santé	1
Professions intermédiaires des sciences et techniques	1
Professions intermédiaires, finance et administration	27
Spécialistes de l'enseignement	3
Spécialistes des sciences techniques	1
Spécialistes des technologies de l'information et des communications	2
Techniciens de l'information et des communications	3
Autres employés de type administratif	15
Total général	68

SEXE

Femmes	41
Hommes	27
Total général	68

ÂGE

Sexe	Tranches d'âge	TOTAL
Femmes	20-30 ans	4
	30-40 ans	2
	40-50 ans	11
	50-60 ans	17
	60-70 ans	7
Total Femmes		41
Hommes	20-30 ans	2
	30-40 ans	3
	40-50 ans	5
	50-60 ans	15
	60-70 ans	2
Total Hommes		27
Total général		68

 **BDS FPE 045**

Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité :

- 1 (AS 2013) taux d'IPP 8 % d'infirmité imputable 7 % d'infirmité préexistante fixés en 2021
- 1 (AS 2019) taux d'IPP 0 % fixé en 2021
- 1 (AS 2019) taux d'IPP 11 % fixé en 2021
- 1 (AS 2020) taux d'IPP 2 % fixé en 2021
- 1 (AS 2021) taux d'IPP 8 % 1^{re} infirmité 2 % 2^e infirmité fixés en 2021
- 1 (affection psychique 2012) taux d'IPP de 30 % fixé en 2021
- 1 (affection psychique 2020) susceptible d'entraîner un taux minimum d'IPP de 25 % à la consolidation

	Féminin	Masculin
Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité	5	2
Total	7	

BDS FPE 046

Nombre de nouvelles incapacités permanentes à la suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle

- Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente : 1 (affection psychique 2016) taux d'IPP 66 % fixé en 2021 ;
- Nombre de nouvelles incapacités permanentes à la suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle : 1 révision sans limitation de durée de l'ATI (maladie professionnelle 2015) taux d'IPP 4 % (côté gauche), 4 % (côté droit) révisés en 2021.

	Féminin	Masculin
Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente	1	0
Nouvelles incapacités permanentes à la suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle	1	0
Total	2	

BDS FPE 059

Nombre d'acteurs de la prévention

Type d'acteur de la prévention	Féminin	Masculin	Ayant pris leurs fonctions en 2021	TOTAUX
ISST	4	4	0	8
Service de médecine de prévention à Paris	4 (un médecin du travail, une secrétaire médicale formatrice sauveteur secouriste du travail, deux infirmières en santé au travail)	0	0	4
Service de médecine de prévention à Toulouse	3 (un médecin du travail, une intervenante en prévention des risques professionnels et une infirmière)	1 (assistant médical)	0	4
Conseillers de prévention	0	0	0	0
Assistants de prévention	6	4	3	10

BDS FPE 060

Répartition des Assistants et conseillers de prévention selon leur quotité de travail

Le nombre d'assistants et conseillers de prévention correspondant à la zone de compétence du CHSCT d'administration centrale est de 16 (sans changement par rapport à l'année 2020). Dix postes sont attribués, dont 9 avec remise d'une lettre de mission ou de cadrage au titulaire.

Site et direction		Poste d'AP pourvu au 31/12/2021	Attribution d'une lettre de mission au dernier AP titulaire	Changement en 2021	Temps accordé
Tous sites	Toutes directions	NON	Sans objet	NON	/
Varenne + Maine	SG 1	OUI	OUI	NON	4 heures par semaine (11%)
Varenne	SG 2	NON	Sans objet	NON	4 heures par semaine (11%)
	SG 3	NON	Sans objet	OUI	4 heures par semaine (11%)
	SG 4	OUI	OUI	NON	4 heures par semaine (11%)
	SG 5	OUI	OUI	NON	4 heures par semaine (11%)
	BCAB, Cabinet et MD	OUI	NON	OUI	20%
	Barbet-de-Jouy	DGPE 1	OUI	OUI	NON
DGPE 2		OUI	OUI	NON	6 heures par semaine (17%)
SG 1		NON	Sans objet	NON	4 heures par semaine (11%)
SG 2		OUI	OUI	NON	4 heures par semaine (11%)
Vaugirard	DGAL	NON	Sans objet	NON	20%
Vaugirard + Le Ponant	SG	NON	Sans objet	OUI	4 heures par semaine (11%)
Vaugirard	CGAAER	OUI	OUI	NON	10%
Lowendal	DGER	OUI	OUI	NON	15%
La Défense	DPMA	OUI	OUI	NON	10%
Totaux		10 OUI 6 NON	9 OUI 1 NON 6 sans objet	3 OUI 13 NON	/

Nombre de groupes de travail par type

Type	Date	Thématique
CHSCT AC	7 avril 2021	Les déplacements internes
	9 avril 2021	Le dispositif en cas d'intrusion
	14 avril 2021	L'adaptation des postes de travail
	23 septembre 2021	La qualité de vie au travail
CHSCTM	30 septembre et 1 ^{er} octobre 2021	La sécurité des chantiers pédagogiques en filière formation forestière et gestion des milieux naturels et de la faune
	20 avril 2021	Les crédits santé sécurité au travail

FOCUS SUR LES CRÉDITS CHSCT

Crédits demandés

	Nombre de demandes	Montants demandés	Crédits attribués le 20 avril
DDT(M)	0	0€	0€
DD(CS)PP	3	18 552€	16 345€
Etablissements de l'enseignement technique	13	72 260€	43 600€
Etablissements de l'enseignement supérieur	3	24 153€	18 822€
DRAAF-DAAF	0	0€	0€
Action inter-régionale (EPL)	0	0€	0€
Total	19	114 965€	78 767€

Crédits attribués le 20 avril lors du GT dédié

Auvergne-Rhône-Alpes	16 152€	Martinique	10 808€
Bourgogne-Franche-Comté	8 792€	Normandie	5 200€
Bretagne	4 000€	Nouvelle Aquitaine	0€
Centre-Val-de-Loire	13 600€	Occitanie	7 145€
Grand Est	10 400€	Pays de la Loire	0€
Île-de-France	2 670€	Provence-Alpes-Côte d'Azur	0€
		Total	78 767€

Répartition des crédits par type d'action

Type d'action	Montant	Pourcentage
Prévention des TMS en abattoir	16 345€	21%
Prévention des RPS et EDD	58 522€	74%
Aide à l'élaboration du DUERP	2400€	3%
Prévention du risque chimique	1500€	2%

BDS FPE 0134 : SUIVI MÉDICAL EN ADMINISTRATION CENTRALE

SURVEILLANCE MÉDICALE PARTICULIÈRE

Numéro de tableau	Nature du risque	Nombre d'agents
RG 30-30 bis et RA 47-47 bis	Amiante	14
RG 42 et RA 46	Bruit	14
RG 98 et RA 57 bis	Manutention	80
RG 44	Poussières de fer et de métaux durs	3
RG 69 et 97 et RA 29 et 57	Vibration	7
RG 47 et RA 36	Bois	1
Total		85

EXAMENS ET VISITES (À LA DEMANDE DE L'AGENT ET À LA DEMANDE DE L'ADMINISTRATION)

Paris

Examens médicaux périodiques		250
Agents soumis à la surveillance médicale particulière		8
Visites médicales des agents non soumis à la surveillance médicale particulière		242
Examens médicaux non périodiques		155
Visites de pré-reprise		11
Visites de reprise	Après un accident du travail	5
	Après une maladie professionnelle	1
	Après une maternité	5
	Après une maladie	9

Examens médicaux non périodiques (suite)		155
Visites occasionnelles	A la demande de l'agent	95
	A la demande du médecin du travail	11
	A la demande de l'employeur	10
	A la suite d'absences répétées	0
	Urgences	6
	Autres (vaccin, aptitude au sport)	2
Total des examens		405

Répartition de l'effectif

Agents non soumis à la surveillance médicale particulière	1622
Agents soumis à la surveillance médicale particulière	85
Total	1707

Toulouse

(données 2020, les données 2021 n'étaient pas disponibles)

	Homme	Femme	TOTAL
Examens médicaux périodiques			0
Agents soumis à la surveillance médicale particulière	0	0	0
Visites médicales des agents non soumis à la surveillance médicale particulière	0	0	0
Examens médicaux non périodiques			19
Visites d'embauche	0	1	1
Visites de pré-reprise	0	1	1
Visites de reprise	1	2	3
Visites à la demande de l'employeur	1	4	5
Visites à la demande de l'agent	3	6	9
Total	5	14	19

RSU 2021 – Handicap

Le taux de BOE est de 4,54% par rapport aux effectifs au 31 décembre 2021, taux qui figure dans la déclaration 2022.

► BDS FPE 004 : EFFECTIFS PHYSIQUES EN FONCTION AU 31 DÉCEMBRE 2021

Nombre de BOE au 31 décembre 2021 : 1 344 BOE par catégorie de bénéficiaires

Catégorie bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	Nombre de BOE correspondant
Travailleur reconnu handicapé (BOE16)	1 036
Titulaire de la carte d'invalidité (BOE12)	34
ATI agent de l'État (BOE27)	95
Emplois réservés (BOE24)	59
Titulaire d'une rente (BOE02)	44
Agents reclassés (BOE25)	54
Titulaires d'une pension invalidité (BOE3)	6
Allocation adulte handicapé (BOE08)	10
Militaires (BOE28)	4
Autres	2
Total	1 344

Nombre de BOE au 31 décembre 2021 par genre

Sexe	Total
Femmes	814
Hommes	530
Total	1 344

Nombre de BOE au 31 décembre 2021 par catégorie d'emploi

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	309	259	568
Catégorie B	320	222	542
Catégorie C	185	49	234
Total	814	530	1 344

Nombre de BOE au 31 décembre 2021 : 1 344 BOE par tranche d'âge

BOE par tranche d'âge	Total
20-24 ans	0,2%
25-29 ans	0,9 %
30-34 ans	2,2%
35-39 ans	5,4%
40-44 ans	8,2%
45-49 ans	14,7%
50-54 ans	24,8%
55-59 ans	26,7%
60-64 ans	15,3%
Total	98,4%*

* La différence s'explique par le fait que pour certains agents l'âge n'est pas mentionné.

► BDS FPE 004 BIS : EFFECTIFS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN EN FONCTION AU 31 DÉCEMBRE 2021

Equivalent temps plein en fonction	Nombre de BOE correspondant
0,33 ETP	1
0,50 ETP	83
0,60 ETP	8
0,70 ETP	21
0,72 ETP	1
0,80 ETP	118
0,90 ETP	31
1 ETP	1 081
Total	1 344

► **BDS FPE 004 TER : EFFECTIFS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN ANNUEL EN FONCTION
AU 31 DÉCEMBRE 2021**

Équivalent temps plein en fonction	Nombre de BOE correspondant
0,06 ETP	1
0,17 ETP	2
0,33 ETP	8
0,42 ETP	2
0,50 ETP	83
0,53 ETP	1
0,90 ETP	31
0,58 ETP	2
0,60 ETP	8
0,67 ETP	2
0,70 ETP	20
0,72 ETP	1
0,80 ETP	118
0,83 ETP	4
0,90 ETP	30
0,92 ETP	1
1 ETP	1061
Total	1344

► **BBDS FPE 009**

Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année 2021 : 9

► **BBDS FPE 013**

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent l'année 2021 : 31

► **BBDS FPE 014**

Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent l'année 2021 : 3

► **BBDS FPE 012**

Nombre d'agents ayant bénéficié du dispositif promotion par détachement de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 au cours de l'année, ventilé selon les critères de répartition suivants :

Cette procédure de promotion par détachement (art 93) n'a pas encore été mise en œuvre par le MAA.

Dispositif de signalement

► BDS FPE 047 : NOMBRE DE SAISINES DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT AU COURS DE L'ANNÉE, VENTILÉ EN FONCTION DU MOTIF DE SIGNALEMENT

Nombre de signalements : 72 en 2021

Mois	Nombre de signalement
Janvier	7
Février	0
Mars	2
Avril	8
Mai	10
Juin	19
Juillet	7
Août	2
Septembre	4
Octobre	7
Novembre	3
Décembre	3
Total	72

Motivation des signalements

Motivation des signalements	Nombre de signalement
Harcèlement moral	35
Discrimination	30
Inégalité de traitement	4
Harcèlement sexuel	4
Saisine hors champs	8
Total	72

* Un réclamant peut évoquer plusieurs critères lors de son signalement

** les saisines hors champs sont des signalements qui n'entrent pas dans le périmètre du dispositif de signalement et qui ne sont pas traités.

► BDS FPE 049

Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement ventilé par type d'acte et de discrimination

Critères de discrimination	Nombre de signalement
État de santé	12
Handicap	11
Activités syndicales	4
Grossesse	4
Âge	3
Opinions politiques	2
Situation de famille	1
Total	37

* Un réclamant peut évoquer plusieurs critères lors de son signalement

BDS FPE 050

**Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination,
de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année
par les dispositifs de signalement, ventilé par sexe**

Typologie des signalants	Femmes	Hommes
Total	47	21

* Les 4 témoins ne sont pas comptabilisés dans ce résultat

BDS FPE 051

Nombre de signalements par type d'actes ventilé selon la catégorie de la victime

Signalements par catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A+	1	0	1
Catégorie A	29	13	42
Catégorie B	7	4	11
Catégorie C	7	1	8
Total	44	18	62*

* Pour 6 signalements, la catégorie n'a pas été renseignée par le réclamant

BDS FPE 053 NOMBRE DE MESURES DE PROTECTION FONCTIONNELLE DEMANDÉES

PROTECTION FONCTIONNELLE DES AGENTS PUBLICS EN 2021

49 agents ont adressé une demande de protection fonctionnelle.

Il y a eu 8 décisions de refus (4 parce que la réalité du harcèlement moral dont se plaignait les agents ne pouvait être établie, 1 pour des faits involontaires n'ouvrant pas droit au bénéfice de la protection fonctionnelle, 3 concernant des agents mis en cause pour lesquels les conditions de la protection fonctionnelle n'étaient pas remplies).

Dans 5 dossiers, les agents n'ont pas donné suite aux demandes de transmission de documents complémentaires.

La protection a été accordée à 36 agents :

- 30 décisions concernent des agents victimes d'attaques (outrages, menaces, diffamation, injures, harcèlement moral, violences volontaires) ; 11 agents victimes d'attaques ont vu leur affaire portée devant les juridictions et les honoraires des avocats qui ont assuré la défense des agents concernés ont été pris en charge au titre de la protection fonctionnelle.
- 6 décisions concernent des agents mis en cause dans l'exercice de leurs fonctions (harcèlement moral, détournement de fonds publics, faux et usage de faux, diffamation).

VII. L'organisation du travail

A. Les quotités de temps de travail

► BDS FPE 153

Répartition des effectifs au 31 décembre sur emploi à temps plein

Tranches d'âges	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
15-19 ans			1		1	3	3	4	12
20-24 ans	2		175	106	118	61	33	14	509
25-29 ans	46	32	399	260	249	125	21	13	1 145
30-34 ans	78	60	524	403	265	135	37	10	1 512
35-39 ans	100	75	718	537	286	195	57	21	1 989
40-44 ans	194	140	962	748	441	310	86	21	2 902
45-49 ans	155	169	1 500	1 119	608	475	182	44	4 252
50-54 ans	197	170	1 803	1 474	761	499	291	50	5 245
55-59 ans	215	240	1 359	1 190	716	474	311	49	4 554
60-64 ans	132	236	550	734	451	314	210	41	2 668
65 ans et plus	15	49	30	68	35	22	30	4	253
Total général	1 134	1 171	8 021	6 639	3 931	2 613	1 261	271	25 041

Répartition des effectifs au 31 décembre sur emploi à temps partiel de droit par quotité

Quotité de travail	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
50 %	11	2	214	105	54	26	24	3	439
60 %	6	3	39	28	21	5	8	1	111
70 %	8		74	24	23	5	9		143
80 %	80	10	685	182	704	110	203	9	1 983
90 %	32	4	136	32	191	32	60	4	491
Total général	137	19	1 148	371	993	178	304	17	3 167

Répartition des effectifs au 31 décembre sur emploi à temps incomplet

Tranches d'âges	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
20-24 ans			20	15	2	1	1		39
25-29 ans		1	77	71	2	3	2	1	157
30-34 ans	1		128	77	5	5	4	3	223
35-39 ans	1		130	81	6	2	7		227
40-44 ans	1		155	87	16	4	2	1	266
45-49 ans	1		125	86	8	3	7		230
50-54 ans			88	81	11	5	13		198
55-59 ans		2	58	58	4	3	15	1	141
60-64 ans			33	45	5	1	10	2	96
65 ans et plus			4	13	1	1			19
Total général	4	3	818	614	60	28	61	8	1 596

	Femmes	Hommes	Total
A temps partiel	3 525	1 238	4 763
total population	17 872	11 932	29 804
%	19,7%	10,4%	16,0%

Existence d'une charte du temps et nombre d'agents couverts au 31 décembre

1. MAÎTRISER LE TEMPS ENSEMBLE

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



2. OPTIMISER LES RÉUNIONS

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

3. ASSURER LE BON USAGE DES COURRIELS ET DU TÉLÉPHONE

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



4. ADAPTER SI BESOIN L'ORGANISATION DU TRAVAIL

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



5. METTRE EN ŒUVRE LA CHARTE DANS CHAQUE SERVICE

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

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

B. Les heures supplémentaires

► BDS FPE 151 : Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année

Montant par catégorie/sexe/tranche d'âges

	de 20 à 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	plus de 60 ans	Total
Femmes	334 404,65	1 937 334,62	4 130 155,36	4 987 554,41	729 219,61	12 118 668,65
Catégorie A+		57 099,17	161 019,21	161 414,18	20 668,41	400 200,97
Catégorie A	334 404,65	1 880 235,45	3 969 136,15	4 826 140,23	708 551,20	11 718 467,68
Catégorie C				345,92		345,92
Hommes	322 542,74	1 514 176,24	3 172 703,52	3 993 119,11	898 374,46	9 900 916,07
Catégorie A+	14 754,61	109 884,21	273 113,75	171 058,56	48 671,26	617 482,39
Catégorie A	307 788,13	1 404 292,03	2 899 589,77	3 822 060,55	849 703,20	9 283 433,68
TOTAL GÉNÉRAL	656 947,39	3 451 510,86	7 302 858,88	8 980 673,52	1 627 594,07	22 019 584,72

Effectifs par catégorie/sexe/tranche d'âges

	de 20 à 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	plus de 60 ans	Total
Femmes	237	1 104	2 111	2 557	499	6 508
Catégorie A+		13	21	31	4	69
Catégorie A	246	1 296	2 051	2 362	400	6 355
Catégorie C				1		1
Hommes	187	726	1371	1 793	569	4 646
Catégorie A+	3	10	34	33	13	93
Catégorie A	184	716	1 337	1 760	556	4 553
Total général	424	1 830	3 482	4 350	1 068	11 154

► **BDS FPE 144 : NOMBRE D'AGENTS EN FONCTION AU 31 DÉCEMBRE SOUMIS À DES ASTREINTES (OU À DÉFAUT AYANT BÉNÉFICIÉ DE PAIEMENTS D'INDEMNITÉS D'ASTREINTES)**

Montant versé au titre des astreintes

	moins de 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	plus de 60 ans	Total
Astreintes	39 640,74	112 369,70	269 310,89	352 717,08	100 954,44	874 992,85
Femmes	30 234,05	64 149,35	160 783,36	157 325,89	40 198,58	452 691,23
Cat. A+	9 385,75	29 670,67	71 101,00	65 651,32	18 763,17	194 571,91
Cat. A	8 966,64	16 729,49	48 658,46	58 135,90	17 990,63	150 481,12
Cat. B	11 881,66	17 749,19	40 350,90	31 022,03	2 229,18	103 232,96
Cat. C			673,00	2 516,64	1 215,60	4 405,24
Hommes	9 406,69	48 220,35	108 527,53	195 391,19	60 755,86	422 301,62
Cat. A+	5 552,42	12 848,04	27 782,12	49 994,14	13 511,04	109 687,76
Cat. A	567,77	23 546,90	41 896,97	90 564,51	28 810,51	185 386,66
Cat. B	3 286,50	11 004,41	30 646,70	48 173,26	13 065,58	106 176,45
Cat. C		821	8 201,74	6 659,28	5 368,73	21 050,75
TOTAL GÉNÉRAL	39 640,74	112 369,70	269 310,89	352 717,08	100 954,44	874 992,85

Nombre d'agents ayant bénéficié du versement d'indemnités d'astreinte

	moins de 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	plus de 60 ans	Total
Astreintes	70	166	335	413	120	1104
Catégorie A+	24	53	107	121	33	338
Femmes	18	43	72	69	19	221
Hommes	6	10	35	52	14	117
Catégorie A	13	56	133	196	62	460
Femmes	11	28	63	78	23	203
Hommes	2	28	70	118	39	257
Catégorie B	33	55	88	87	18	281
Femmes	24	35	46	38	4	147
Hommes	9	20	42	49	14	134
Catégorie C		2	7	9	7	25
Femmes			2	5	3	10
Hommes		2	5	4	4	15
Total général	70	166	335	413	120	1 104

► BDS FPE 142 : NOMBRE TOTAL DE NUITS-AGENTS TRAVAILLÉES AU COURS DE L'ANNÉE

Montants versés en indemnités d'heures de nuit

	moins de 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	plus de 60 ans	Total
Heures de nuit	905 218,18	718 854,40	547 505,36	508 941,86	116 341,52	2 796 861,32
Femmes	531 396,19	346 686,39	260 645,10	120 693,44	28 538,28	1 287 959,40
Catégorie A+		138,10	114,86	235,15		488,11
Catégorie A	113 381,35	76 203,12	37 323,35	22 822,00	18 811,77	268 541,59
Catégorie B	418 014,84	270 345,17	222 853,69	97 636,29	9 726,51	1 018 576,50
Catégorie C			353,20			353,20
Hommes	373 821,99	372 168,01	286 860,26	388 248,42	87 803,24	1 508 901,92
Catégorie A+		97,05				97,05
Catégorie A	90 236,16	100 864,52	55 034,92	42 162,42	21 614,85	309 912,87
Catégorie B	283 585,83	258 519,14	229 419,31	333 701,60	66 188,39	1 171 414,27
Catégorie C		12 687,30	2 406,03	12 384,40		27 477,73
Total général	905 218,18	718 854,40	547 505,36	508 941,86	116 341,52	2 796 861,32

Nombre d'agents ayant bénéficié des indemnités pour heures de nuit

	moins de 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	plus de 60 ans	Total
Heures de nuit	430	373	386	329	100	1 618
Femmes	276	218	188	98	21	801
Catégorie A	25	28	21	13	6	93
Catégorie B	251	190	165	85	15	706
Catégorie C			2			2
Hommes	154	155	198	231	79	817
Catégorie A	18	27	21	19	9	94
Catégorie B	136	127	176	210	70	719
Catégorie C		1	1	2		4
Total général	430	373	386	329	100	1 618

Évolution des heures écartées sur la période 2017 à 2021 en administration centrale

	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽¹⁾	2019 ⁽¹⁾	2020 ⁽²⁾	2021 ⁽²⁾
Heures totales	70 997	70 695	48 913	33 203	35 084
Nb total d'agents concernés en administration centrale	1 020	1 012	1 081	760	778
Moyenne d'heures écartées par agent	69,6	69,9	45,2	43,4	45
Conversion en ETPT ⁽³⁾	44,2	44	30,4	20,7	22

(1) Source : Système d'Information GESTOR.

(2) Source : Système d'Information Equitime.

(3) Sur la base de 1 607 heures par an.

C. Les comptes épargne-temps (C.E.T)

► BDS FPE 159 : Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	844	2 074	3 567	848	7 333
20-24 ans		16	18		34
25-29 ans	32	110	130	1	273
30-34 ans	76	116	196	12	400
35-39 ans	60	163	250	29	502
40-44 ans	141	270	489	47	947
45-49 ans	105	365	626	128	1 224
50-54 ans	147	391	742	206	1 486
55-59 ans	168	397	672	254	1 491
60-64 ans	108	229	412	153	902
65 ans et plus	7	17	32	18	74
Hommes	714	2 114	2 086	169	5 083
20-24 ans		11	8	1	20
25-29 ans	18	54	49		121
30-34 ans	29	95	77	3	204
35-39 ans	34	129	135	14	312
40-44 ans	84	248	252	11	595
45-49 ans	95	333	372	32	832
50-54 ans	109	459	442	38	1 048
55-59 ans	148	457	437	35	1 077
60-64 ans	170	299	295	29	793
65 ans et plus	27	29	19	6	81
Total général	1 558	4 188	5 653	1 017	12 416

Nombre de CET ouverts au cours de l'année 2021

	Femmes	Hommes	Total		Femmes	Hommes	Total
Catégorie A+	38	38	76	Catégorie B	187	87	274
20-24 ans	0		0	20-24 ans	6	4	10
25-29 ans	9	6	15	25-29 ans	20	6	26
30-34 ans	4	2	6	30-34 ans	14	7	21
35-39 ans	4	4	8	35-39 ans	23	7	30
40-44 ans	9	8	17	40-44 ans	26	11	37
45-49 ans	1	2	3	45-49 ans	32	22	54
50-54 ans	2	7	9	50-54 ans	29	24	53
55-59 ans	7	5	12	55-59 ans	26	5	31
60-64 ans	2	4	6	60-64 ans	11	1	12
Catégorie A	136	112	248	Catégorie C	50	12	62
20-24 ans	10	5	15	25-29 ans	1		1
25-29 ans	18	10	28	30-34 ans	2	1	3
30-34 ans	16	10	26	35-39 ans	2	2	4
35-39 ans	20	14	34	40-44 ans	3		3
40-44 ans	14	15	29	45-49 ans	9	3	12
45-49 ans	17	21	38	50-54 ans	11	2	13
50-54 ans	23	18	41	55-59 ans	18	3	21
55-59 ans	14	13	27	60-64 ans	4	1	5
60-64 ans	4	5	9	60-64 ans	4	5	9
				Total général	411	249	660

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
20-24 ans		4	13	2	19
féminin			10		10
masculin		4	3	2	9
25-29 ans	19	138	91		248
féminin	10	86	67		163
masculin	9	52	24		85
30-34 ans	91	254	169	10	524
féminin	60	125	131	7	323
masculin	31	129	38	3	201
35-39 ans	70	271	236	18	595
féminin	41	110	149	8	308
masculin	29	161	87	10	287
40-44 ans	121	474	412	22	1 029
féminin	82	222	251	17	572
masculin	39	252	161	5	457
45-49 ans	96	639	540	60	1 335
féminin	51	301	311	45	708
masculin	45	338	229	15	627
50-54 ans	110	712	647	100	1 569
féminin	50	295	371	87	803
masculin	60	417	276	13	766
55-59 ans	146	628	564	124	1 462
féminin	66	264	349	109	788
masculin	80	364	215	15	674
60-64 ans	152	475	436	161	1 224
féminin	65	153	238	139	595
masculin	87	322	198	22	629
65 ans et plus	35	77	84	35	231
féminin	13	17	50	32	112
masculin	22	60	34	3	119
Total général	840	3672	3192	532	8236

BDS FPE 161

Nombre total de jours stockés sur les CET

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	29 658,50	58 091,00	87 838,20	18 304,00	193 891,70
20-24 ans		129,00	157,00		286,00
25-29 ans	618,00	2 286,50	1 952,50	15,00	4 872,00
30-34 ans	2 202,50	2 233,00	3 677,50	143,00	8 256,00
35-39 ans	1 686,50	3 825,00	5 432,00	489,00	11 432,50
40-44 ans	4 802,50	7 075,50	11 117,70	819,50	23 815,20
45-49 ans	3 467,50	9 522,00	14 359,00	2 163,50	29 512,00
50-54 ans	5 499,00	11 619,00	18 548,00	4 471,00	40 137,00
55-59 ans	6 601,50	12 305,50	18 490,00	6 001,50	43 398,50
60-64 ans	4 587,00	8 503,00	13 020,50	3 754,00	29 864,50
65 ans et plus	194,00	592,50	1 084,00	447,50	2 318,00
Hommes	25 573,00	60 363,00	55 165,50	3 931,50	145 033,00
20-24 ans		116,00	94,00	15,50	225,50
25-29 ans	349,00	878,50	796,00		2 023,50
30-34 ans	930,00	2 010,00	1 531,00	44,00	4 515,00
35-39 ans	1 040,00	2 961,00	2 810,00	412,50	7 223,50
40-44 ans	2 689,00	5 989,00	5 876,00	219,00	14 773,00
45-49 ans	2 939,50	8 361,00	9 440,00	647,00	21 387,50
50-54 ans	3 992,00	13 212,00	11 441,50	692,00	29 337,50
55-59 ans	5 112,00	15 393,50	12 837,50	923,00	34 266,00
60-64 ans	7 209,50	10 589,00	9 958,50	868,50	28 625,50
65 ans et plus	1 312,00	853,00	381,00	110,00	2 656,00
Total général	55 231,50	118 454,00	143 003,70	22 235,50	338 924,70

BDS FPE 162

Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année
par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL GÉNÉRAL
Consommation congés CET	-1 294	-2 848	-3 326	-960	-8 427
Opération de monétisation	-3 183	-18 482	-8 655	-1 760	-32 080

BDS FPE 163

Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif, ventilé selon les critères de répartition suivants

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Congé maternité, paternité et présence parentale	552	155	29	736
Femmes	393	115	28	536
Hommes	159	40	1	200
Total général	593	173	29	795

D. Les absences liées à des raisons de santé

► BDS FPE 168 : Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif, ventilé selon les critères de répartition suivants :

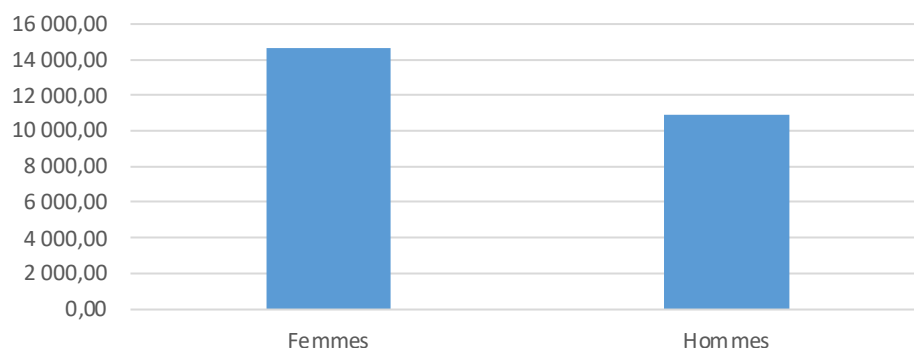
Nombre de jours ouvrés d'absence pour maladie

	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Femmes	8 676,00	98 576,00	64 744,00	32 052,00	204 048,00
Cgé invalid tempo imput serv	395,00	4 303,00	5 969,00	2 224,00	12 891,00
Congé CLM et CGM	1 745,00	19 732,00	14 382,00	7 124,00	42 983,00
CLD	2 760,00	17 784,00	9 369,00	9 393,00	39 306,00
CMO	3 776,00	55 979,00	34 348,00	13 029,00	107 132,00
Cong accid travail/trajet		778,00	376,00	282,00	1 436,00
Congé mal prof imput service			300,00		300,00
Hommes	4 892,00	54 494,00	34 144,00	5 559,00	99 089,00
Cgé invalid tempo imput serv	47,00	4 251,00	5 682,00	262,00	10 242,00
Congé CLM et CGM	790,00	12 112,00	6 573,00	2 066,00	21 541,00
CLD	1 908,00	8 715,00	6 245,00	774,00	17 642,00
CMO	2 147,00	28 979,00	15 473,00	2 419,00	49 018,00
Cong accid travail/trajet		437,00	171,00	38,00	646,00
Total général	13 568,00	153 070,00	98 888,00	37 611,00	303 137,00

Nombre d'agents absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé

Tranches d'âges	Catégorie A+		Total cat. A+	Catégorie A		Total cat. A	Catégorie B		Total cat. B	Catégorie C		Total cat. C	Total
	F	H		F	H		F	H		F	H		
15 - 19 ans													3
20 - 24 ans				31	15	46	49	25	74	49	25	74	134
25 - 29 ans	12	1	13	139	60	199	97	26	123	97	26	123	351
30 - 34 ans	26	6	32	262	95	357	132	43	175	132	43	175	587
35 - 39 ans	24	7	31	390	146	536	164	56	220	164	56	220	833
40 - 44 ans	42	14	56	436	190	626	221	82	303	221	82	303	1 049
45 - 49 ans	29	17	46	574	290	864	257	132	389	257	132	389	1 413
50 - 54 ans	39	21	60	701	375	1 076	325	154	479	325	154	479	1 793
55 - 59 ans	52	21	73	559	325	884	308	171	479	308	171	479	1 629
60 - 64 ans	28	30	58	296	269	565	234	139	373	234	139	373	1 163
65 ans et plus	4	9	13	18	26	44	15	12	27	15	12	27	102
Total général	256	126	382	3 406	1 791	5 197	1 802	840	2 642	1 802	840	2 642	9 057

Nombre de jours ouvrés de congés pris pour accident de travail imputable au service



Nombre moyen de jours ouvrés d'arrêts-maladies par sexe et par catégorie FP

Catégories	Femmes	Hommes	Total
Cat. A+	6,8	4,1	5,5
Cat. A	9,9	7,1	8,7
Cat. B	13,0	12,1	12,7
Cat. C	19,7	18,8	19,6
Total général	11,4	8,3	10,2

BDS FPE 164

Nombre de jours d'absence hors raisons de santé au cours de l'année par motif

Absences hors maladies	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Congé maternité, paternité et présence parentale	31 294	7 813	1 866	40 973
Femme	29 328	7 329	1 855	38 512
Homme	1 966	484	11	2 461
Total général	31 294	7 813	1 866	40 973

E. Les jours de carence

BDS FPE 171 : Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, à la suite d'une absence survenue au cours de l'année

Montant total des sommes brutes retenues au titre du jour de carence

	2018	2019	2020	2021
Femmes	865 232,32	1 040 713,00	663 412,94	643 139,61
hommes	416 359,11	461 254,22	310 402,86	293 501,94
Total général	1 281 591,43	1 501 967,22	973 815,80	936 641,55

Nombre de jours de carence au cours de l'année

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	4 586	2 110	6 696
20 - 24 ans	38	17	55
25 - 29 ans	185	66	251
30 - 34 ans	381	124	505
35 - 39 ans	549	165	714
40 - 44 ans	630	231	861
45 - 49 ans	737	363	1 100
50 - 54 ans	946	441	1 387
55 - 59 ans	739	370	1 109
60 - 64 ans	363	304	667
65 ans et plus	18	29	47

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie B	2 057	865	2 922
15 - 19 ans	1		1
20 - 24 ans	74	41	115
25 - 29 ans	119	33	152
30 - 34 ans	173	52	225
35 - 39 ans	206	60	266
40 - 44 ans	253	89	342
45 - 49 ans	288	135	423
50 - 54 ans	369	163	532
55 - 59 ans	329	159	488
60 - 64 ans	226	121	347
65 ans et plus	19	12	31
Catégorie C	1 017	161	1 178
15 - 19 ans	4	1	5
20 - 24 ans	36	10	46
25 - 29 ans	45	25	70
30 - 34 ans	46	5	51
35 - 39 ans	68	4	72
40 - 44 ans	87	23	110
45 - 49 ans	155	18	173
50 - 54 ans	194	23	217
55 - 59 ans	195	28	223
60 - 64 ans	175	20	195
65 ans et plus	12	4	16
Total général	7 660	3 136	10 796

Nombre d'agents concernés par le jour de carence en 2021

	Femmes	Hommes	Total
A administratifs	272	167	439
A techniques	560	269	829
B et C administratifs	1373	189	1 562
B et C techniques	1 282	703	1 985
Enseignants	3317	1 482	4 799
Total général	6 804	2 810	9 614

VIII. L'action sanitaire et sociale

► BDS FPE 172 : EXÉCUTION N-1 EN AE ET CP ET VENTILATION PAR NATURE DE PRESTATION ET DE DÉPENSES

L'action sanitaire et sociale du ministère vise à améliorer les conditions de travail de l'ensemble des personnels et à faciliter l'harmonie entre vie professionnelle et vie familiale.

Ces crédits permettent de financer les équipements sociaux, subventionner les associations et organismes à vocation sociale qui interviennent au bénéfice des personnels du ministère.

AXES	2021	
	Engagements	Paiements
TITRE 3		
Restauration parisienne	603 982,91 €	557 379,61 €
Restauration services déconcentrés	1 727 897,00 €	1 700 854,00 €
Asma nationale	3 257 815,00 €	3 257 815,00 €
Logements : adil + 10 réservations	605 345,00 €	455 345,00 €
Médecine de prévention (SD)	1 191 134,00 €	1 181 258,00 €
Comités médicaux (expertises médicales)	9 282,37 €	9 282,37 €
Mutuelles (actuaire, référencement 2017)	19 200,00 €	919 200,00 €
Crédits santé et sécurité au travail (abonnements, convention, intervenants colloque, dispositif prévention tertiaire, RPS, frais de déplacement, documentation, expertise)	441 774,24 €	429 140,89 €
Secteur handicap (aménagement de postes, convention, formation)	720 534,17 €	721 589,10 €
Fonds de concours FiphFp	441 831,00 €	441 831,00 €
Total titre 3	9 018 795,69	9 673 694,97
TITRE 2		
Secours (en 2021 : 214 dossiers présentés – 201 secours accordés)	254 865,00 €	254 865,00 €
Prestations sociales interministérielles et ministérielles	780 093,74 €	780 093,74 €
Total titre 2	1 039 508,74 €	1 037 407,14 €
Total général	10 058 304,43 €	10 711 102,11 €

Les prestations sociales interministérielles et ministérielles tous services, domaines dans lesquels le ministère intervient directement pour favoriser l'environnement social des agents, ont été attribués selon la répartition suivante :

	Aide au logement	Famille	Handicap	Prestations facultatives d'action sociale	Sport – loisirs – culture
Intitulés des prestations (Note de service ministérielle - taux 2021)	Aide au logement et au double loyer	Maisons familiales, gîtes et aide à la scolarité	(Agents et enfants d'agents)	Séjours linguistiques, trousseau	Colonies, séjours éducatifs, centres aérés
Répartition par type de prestations	34 538,92 €	175 654,82 €	350 603,67 €	89 226,55 €	130 069,78 €
Total général	780 093,74 €				

L'ASSOCIATION D'ACTION SOCIALE, CULTURELLE, SPORTIVE ET DE LOISIRS DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE : ASMA NATIONALE

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

En 2021, la subvention versée par le ministère à l'ASMA reste constante à **3 257 815 euros**.

Il existe une subvention exceptionnelle pour le gardien du site de Mimizan de 32 677€ correspondant à son salaire chargé au moment de la fermeture du centre en 2019 pour cause d'amiante.

1. BILAN FINANCIER GLOBAL

En 2021 les activités de l'ASMA Nationale repartent vers la hausse mais restent encore en repli du fait de la poursuite de la crise sanitaire liée au Covid-19. Ceci entraîne une augmentation des charges pour les activités mais aussi des produits par la participation des ayant-droits en fonction de chaque situation familiale.

Le résultat est légèrement excédentaire de 46 723 €, mais ne correspond pas à une année d'activité normale pour l'ASMA. Les activités sont restées encore réduites cette année du fait des conditions sanitaires.

Afin d'inciter les agents à réaliser des déplacements vers des lieux de vacances, le CA a décidé certaines mesures exceptionnelles comme un subventionnement supplémentaire de 10 points, la participation au financement du pré-acheminement, la mise en place du trousseau « Été » pour les jeunes.

Bilans globaux 2020 et 2021

en euros	2020			2021		
	Charges	Produits	Résultats	Charges	Produits	Résultats
Secteurs d'activité	1 752 682	1 151 089	- 601 593	2 012 617	947 238	- 1 065 378
Activités générales	62 918	23 016	- 39 902	133 753	0	-133 753
Fonctionnement	349 476		- 349 476	342 136		-342 136
Subvention ministérielle	1 515 334	3 257 815	1 742 481	1 834 276	3 257 815	1 423 539
Subvention MAD	599 025	599 025	0	869 900	869 900	0
Financier	229	1 379	1 150	282	1 587	1 305
Subvention OSC		154 809	154 809		163 164	163 164
Exceptionnel	18	1	- 17	22	4	-18
Total	4 279 682	5 187 134	907 452	5 192 986	5 239 709	46 723

Bilan des secteurs d'activités 2020 et 2021

en euros	2020			2021		
	Charges	Produits	Résultats	Charges	Produits	Résultats
Séjours	1 186 348	863 260	- 323 088	1 248 604	642 461	- 606 143
Centres de vacances	376 889	157 068	- 219 821	619 463	218 134	- 401 329
Voyages	153 445	126 086	- 27 359	48 793	25 449	- 23 344
Coupes sportives	2 234	0	- 2 234	0	0	0
Croisières côtières	12 026	0	- 12 026	0	0	0
Culture	21 740	4 675	- 17 065	45 059	11 450	- 33 609
Prêts et aides	1 546		- 1 546	1 513		- 1 513
Information-Communication	74 515		- 74 515	57 348		- 57 348
Provisions et Com ANCV	29 631	15 580	- 14 051	49 180	42 247	- 6 934
Total	1 858 374	1 166 669	- 691 704	2 069 960	939 741	- 1 130 220

2. ÉVOLUTION DES DIFFÉRENTS SECTEURS : SÉJOURS – JEUNESSE – VOYAGES – CROISIÈRES CÔTIÈRES - CULTURE

Séjours

en euros	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Produits	1 148 154	1 145 768	1 019 656	843 737	928 355	1 084 178	863 260	642 461
Subvention	476 649	456 786	428 937	356 981	338 469	371 465	323 088	606 143
Total	1 624 803	1 602 554	1 448 593	1 200 718	1 266 824	1 455 643	1 186 348	1 248 604
Taux de subvention	29,3%	28,5%	29,6%	29,7%	26,7%	25,5%	27,2%	48,5%

Centres de vacances-jeunesse

en euros	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Produits	457 491	555 992	432 499	466 755	479 233	479 477	157 068	218 134
Subvention	680 174	711 573	700 644	656 420	678 370	676 375	219 824	401 329
Total	1 137 665	1 267 565	1 133 143	1 123 175	1 157 603	1 155 852	376 892	619 463
Taux de subvention	59,8%	56,1%	61,8%	58,4%	58,6%	58,5%	58,3%	64,8%

Voyages

en euros	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Produits	361 769	407 478	368 005	311 171	429 270	318 642	126 086	25 449
Subvention	137 010	136 652	91 815	92 811	156 873	136 041	27 359	23 345
Total	498 779	544 130	459 820	403 982	586 143	454 683	153 445	48 793
Taux de subvention	27,5%	25,1%	20,0%	23,0%	26,8%	29,9%	17,8%	47,8%

Croisières côtières

en euros	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Produits	22 544	20 736	23 663	23 663	25 647	21 333	0	0
Subvention	78 722	21 709	6 152	6 152	15 837	15 571	12 026	0
Total	101 266	42 445	29 815	41 349	41 484	36 904	12 026	0
Taux de subvention	77,7%	51,1%	20,6%	36,2%	38,2%	42,2%	100,0%	

Culture

en euros	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Produits	42 227	57 980	40 422	34 120	34 825	48 108	4 675	11 450
Subvention	59 547	62 581	53 804	50 237	35 158	46 257	17 065	33 609
Total	101 774	120 561	94 226	84 357	69 983	94 365	21 740	45 059
Taux de subvention	58,5%	51,9%	57,1%	59,6%	50,2%	49,0%	78,5%	74,6%

3. FONDS DE ROULEMENT

La diminution du fonds de roulement traduit une reprise des activités bien que leur nombre reste encore inférieur aux années de référence antérieures aux périodes de covid.

en euros	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fonds de roulement	1 637 304	1 287 187	1 407 595	1 594 344	1 744 032	1 667 841	2 590 263	2 629 938
Dépenses courantes	3 843 034	3 811 842	3 612 009	3 409 480	3 283 555	3 474 726	2 477 088	3 334 363
Ratio	42,6%	33,8%	39,0%	46,8%	53,1%	48,0%	104,6%	78,9%

4. PRÊTS ET AIDES ASMA : BILAN 2021

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a continué en 2021 et a encore modifié l'organisation des réunions mensuelles du groupe de travail.

De janvier à juin, les réunions se sont tenues en visioconférence avec le logiciel Zoom ; à partir de juillet 2021, un format mixte en présentiel et en visioconférence toujours avec le logiciel Zoom a été proposé.

Pour rappel, lors des réunions, le groupe de travail composé d'un représentant de chaque organisation syndicale statue sur le bien-fondé de la demande de prêt social.

On peut noter qu'en 2021, le groupe de travail a accordé 35 prêts sur 73 demandes pour un montant de 81 870 euros. Ce montant est proche des montants alloués en 2020 et 2019, malgré la baisse de nombre de prêts accordés.

Cela s'explique par l'augmentation à 3 000 euros du montant maximal du prêt pouvant être accordé. Pour cette même raison, le montant moyen par prêt a augmenté et s'établit à 2 339 euros en 2021.

Ci-dessous un tableau récapitulatif le nombre de prêts accordés en fonction des demandes et leur montant depuis 2011.

Nombre de prêts accordés en fonction des demandes et leur montant depuis 2011

Année	Nombre de prêts demandés	Nombre de prêts accordés	% accords*	% refus**	Montant annuel accordé	Montant moyen /prêt
2011	121	105	87%	13%	190 476 €	1 814 €
2012	140	117	84%	16%	208 316 €	1 780 €
2013	114	96	84%	16%	172 865 €	1 801 €
2014	103	82	80%	20%	154 560 €	1 885 €
2015	109	83	76%	24%	147 700 €	1 780 €
2016	105	57	54%	46%	99 800 €	1 751 €
2017	69	44	83%	36%	77 895 €	1 770 €
2018	89	68	83%	24%	122 050 €	1 795 €
2019	58	46	79%	21%	81 850 €	1 779 €
2020	61	45	74%	26%	81 100 €	1 802 €
2021	73	35	48%	52%	81 870 €	2 339 €

* % d'accords / (nb accords + nb refus), hors ajournés et annulés - 11 réunions par an

** nb refus / nb prêts demandés

Le groupe de travail valide aussi les aides urgentes remboursables accordées le mois précédent. En 2021, en plus des prêts, 2 aides de 1 000 euros chacune (la somme maximale) ont été accordées. Ces 2 « avances remboursables » ont été finalement transformées en prêt avec un échéancier adapté aux possibilités de remboursement du demandeur.

Ci-dessous des tableaux permettant de comparer les profils des demandeurs de prêts entre 2021 et 2020.

Affectation des demandeurs	2021	%	2020	%
AC	3	4%	4	7%
DDI ou DAAF	21	29%	17	28%
DRAAF	4	6%	6	10%
Enseignement technique	32	44%	25	41%
Enseignement supérieur	5	7%	5	8%
Retraité(e)s	7	10%	3	5%
OSC	0	0%	1	2%

Sexe	2021	%	2020	%
Hommes	14	19%	19	31%
Femmes	59	81%	42	69%

Tranches d'âge	2021	%	2020	%
<= 40 ans	14	19%	12	20%
> 40 ans et <= 50 ans	24	33%	16	26%
> 50 ans et <= 60 ans	21	29%	28	46%
> 60 ans	14	19%	5	8%

Composition de la famille	2021	%	2020	%
sans enfant	39	53%	30	49%
1 enfant	12	16%	15	25%
2 enfants	14	19%	13	21%
3 enfants et +	8	11%	3	5%

Situation familiale	2021	%	2020	%
séparé	8	11%	12	20%
veuf	3	4%	2	3%
divorcé	16	22%	13	21%
célibataire	23	32%	16	26%
marié	20	27%	14	23%
vie maritale	3	4%	4	7%

Tranche	2021	%	2020	%
QF 1 (< 439 €)	5	7%	8	13%
QF 2 (440 à 600 €)	9	12%	2	3%
QF 3 (601 à 724 €)	5	7%	7	11%
QF 4 (725 à 953 €)	8	11%	13	21%
QF 5 (954 à 1 200 €)	16	22%	14	22%
QF 6 (1 201 à 1 449 €)	13	18%	10	16%
QF 7 (1 450 à 1 679 €)	5	7%	4	6%
QF 8 (> 1 678 €)	12	16%	3	5%

Si le profil des demandeurs n'a pas beaucoup évolué entre 2020 et 2021., la proportion des demandeurs ayant un quotient familial (QF) élevé est plus importante.

Étant donné le nombre important de refus en 2021, il est présenté ci-après les motivations de refus des prêts sociaux ou des absences de suite :

	2021	2020
Situation financière fragile (faible capacité de remboursement, surendettement, récurrence...)	3	2
Absence de caractère social	14	2
Statut (OSC, contrat terminé, ...)		
Dossiers ajournés pour compléments et non complétés dans l'année du 1^{er} examen	13	2
Demande annulée	1	
Réorienté (secours, FSL, AAH, ...)	5	2
Total prêts non accordé	36	8

Par rapport à 2020, on note un nombre assez important de dossiers ayant une absence de caractère social ou ajournés pour compléments.

En étudiant également le nombre de refus par rapport au nombre de demandes, il est relevé que les demandeurs ayant des QF important ont un refus important lié principalement au caractère non social de la demande. A l'opposé, les demandes de prêts des personnes ayant des QF faibles ont aussi une proportion de refus assez importante en raison des difficultés qu'ils peuvent avoir à rembourser le prêt. Quand cela est possible, ils sont alors orientés vers la commission secours du ministère de l'agriculture qui peut attribuer des aides non remboursables.

Tranche	nombre de demandes	nombre de refus	% de refus par rapport au nombre de demandes
QF 1 (< 439 €)	5	2	40%
QF 2 (440 à 600 €)	9	4	44%
QF 3 (601 à 724 €)	5	1	20%
QF 4 (725 à 953 €)	8	2	25%
QF 5 (954 à 1 200 €)	16	6	38%
QF 6 (1 201 à 1 449 €)	13	8	62%
QF 7 (1 450 à 1 679 €)	5	4	80%
QF 8 (> 1 678 €)	12	9	75%
Total	73	36	49%

Enfin, on peut noter que sur les 73 demandeurs, 23 étaient contractuels soit 31% ; sur ces 23 contractuels, 9 étaient contractuels sur budget d'établissement (ACB), soit 12% du total des demandeurs.

► BDS FPE 174 : MONTANT DU FINANCEMENT DE L'EMPLOYEUR ÉTAT À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS

Montant du financement de l'employeur État à la protection sociale complémentaire des agents : 900 000 €

► BDS FPE 175

Nombre d'agents adhérents à la (aux) garantie(s) de protection sociale complémentaire référencées

			Tranches d'âge	Hommes	Femmes
Nombre d'agents adhérents à la (aux) garantie(s) de protection sociale complémentaire	AG2R	Actifs	20-29 ans	3	4
			30-39 ans	11	19
			40-49 ans	30	32
			50-59 ans	34	58
			60-69 ans	14	12
		Retraités	60-69 ans	7	4
			70-79 ans	0	4
Total				99	133

VIII. L'action sanitaire et sociale

			Tranches d'âge	Hommes	Femmes
Nombre d'agents adhérents à la (aux) garantie(s) de protection sociale complémentaire	Harmonie mutuelle	Actifs	20-29 ans	167	288
			30-39 ans	486	649
			40-49 ans	1044	1685
			50-59 ans	1580	2823
			60-69 ans	713	964
		Retraités	40-49 ans	0	2
			50-59 ans	7	41
			60-69 ans	1299	1747
			70-79 ans	1635	1673
			80-89 ans	405	413
			90-99 ans	55	73
			100 et +	1	1
		Total			
Nombre d'agents adhérents à la (aux) garantie(s) de protection sociale complémentaire	Groupama	Actifs	40-49 ans	36	42
			50-59 ans	46	33
			60-69 ans	11	22
		Retraités	69 ans et +	0	1
			65-69 ans	3	1
			69 et +	6	2
Total				114	116

IX. Le dialogue social

A. Les instances du dialogue social

Date	Projets de décrets	Projets d'arrêtés	Autres questions plus ciblées
Avis/Informations			
28 janvier 2021			<ul style="list-style-type: none">• Avis sur le projet de lignes directrices de gestion «avancement des personnels enseignants»• Point d'information : bilan des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité• Point d'information : avenir de l'INFOMA• Point d'information : la politique forestière du ministère de l'agriculture et de l'alimentation
5 mars 2021			<ul style="list-style-type: none">• Point d'information sur les projets en cours de réorganisation des services au sein du secrétariat général et de la direction générale de l'alimentation ;• Point d'information sur le bilan des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité• Point d'information sur la feuille de route égalité et diversité 2021-2023
24 et 25 mars 2021			<ul style="list-style-type: none">• Point d'information sur la feuille de route égalité et diversité 2021-2023• Point sur le dialogue social (fonctionnement du CTM et des GT)• Point d'information sur le baromètre social 2020• Point d'information sur la feuille de route sociale

Date	Projets de décrets	Projets d'arrêtés	Autres questions plus ciblées
Avis/Informations			
6 et 7 mai 2021			<ul style="list-style-type: none"> • Point d'information sur la circulaire du Premier ministre du 10 mars 2021 relative à l'accélération de la déconcentration de la gestion budgétaire et des ressources humaines pour renforcer la capacité d'action de l'État dans les territoires • Dialogue social : suite du CTM du 5 mars 2021 • Point d'information sur les modalités de la réorganisation du bureau du cabinet ; • Point d'information sur la réforme du recrutement des personnels de la filière de l'enseignement technique agricole (PCEA, PLPA, CPE)
27 mai 2021		<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le projet d'arrêté pris pour l'application aux emplois d'encadrement, de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État 	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur les projets de textes relatifs à la création d'une prime d'équipement informatique allouée aux personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement relevant du ministre chargé de l'agriculture et à son montant
8 et 9 juin 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le projet de décret relatif à l'agrément des établissements privés d'intérêt général d'enseignement supérieur agricole pour assurer une formation préparant au diplôme d'État de docteur vétérinaire prévu à l'article L. 813 11 du code rural et de la pêche maritime et portant diverses dispositions concernant l'enseignement supérieur agricole et modifiant le livre II du code rural et de la pêche maritime 	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le projet d'arrêté modifiant les arrêtés du 26 février 2021 fixant respectivement les montants de la prime de recherche et d'enseignement supérieur et de la prime d'enseignement supérieur 	<ul style="list-style-type: none"> • Point d'information sur la réforme du recrutement des personnels de la filière de l'enseignement technique agricole (PCEA, PLPA, CPE) • Point d'information sur le bilan social et sur le bilan social des agents contractuels sur budget • Point d'information sur les modalités de la réorganisation du bureau du cabinet

Date	Projets de décrets	Projets d'arrêtés	Autres questions plus ciblées
Avis/Informations			
8 et 9 juillet 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le projet de décret relatif à l'agrément des établissements privés d'intérêt général d'enseignement supérieur agricole pour assurer une formation préparant au diplôme d'État de docteur vétérinaire prévu à l'article L. 813 11 du code rural et de la pêche maritime et portant diverses dispositions concernant l'enseignement supérieur agricole et modifiant le livre II du code rural et de la pêche maritime • Avis sur le projet de décret instituant une prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'agriculture • Avis portant dérogation à l'article 3-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État 	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le projet d'arrêté modifiant les arrêtés du 26 février 2021 fixant respectivement les montants de la prime de recherche et d'enseignement supérieur et de la prime d'enseignement supérieur 	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur les projets de textes relatifs à diverses instances de dialogue social instituées au sein du ministère en charge de l'agriculture, d'arrêté portant institution et composition des comités sociaux d'administration du ministère en charge de l'agriculture et d'arrêté portant institution et composition des commissions administratives paritaires du ministère en charge de l'agriculture • Point d'information sur le document relatif au dialogue social
16 septembre 2021		<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le projet d'arrêté fixant des mesures transitoires pour l'application de l'article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État 	
22 septembre 2021 CTM BUG			<ul style="list-style-type: none"> • Présentation de loi de finances pour 2022
20 octobre 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le projet de décret modifiant le décret n° 93-350 du 10 mars 1993 instituant une indemnité forfaitaire en faveur des personnels d'éducation relevant du ministre chargé de l'agriculture (conseillers principaux d'éducation) 	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le projet d'arrêté fixant le montant de l'indemnité forfaitaire allouée aux personnels d'éducation relevant du ministère chargé de l'agriculture (conseillers principaux d'éducation) 	<ul style="list-style-type: none"> • Charte du dialogue social

Date	Projets de décrets	Projets d'arrêtés	Autres questions plus ciblées
9 novembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le projet de décret relatif aux corps des enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture (modalités de classement des maîtres de conférences et CNECA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le projet d'arrêté fixant le montant annuel des attributions individuelles de la prime d'enseignement supérieur instituée par le décret n°90-75 du 17 janvier 1990 relatif à la prime d'enseignement supérieur attribuée à certains personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans l'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture 	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur la charte de bonnes pratiques pour la conduite du dialogue social • Point d'information sur le projet de loi de finances pour 2022
8 et 9 décembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le projet de décret relatif à la création d'une voie temporaire de promotion interne des maîtres de conférences régis par le décret n°92-171 du 21 février 1992 portant statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture 	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le projet d'arrêté modifiant l'arrêté fixant le montant annuel de la prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation 	<ul style="list-style-type: none"> • Point information sur les transferts aux conseils régionaux de la gestion du FEADER (aides non surfaciques) ; • Point d'information sur le Bilan Carbone du ministère de l'agriculture et de l'alimentation
CTSD			
11 février 2021			<ul style="list-style-type: none"> • Retour sur le dialogue de gestion 2020 • Retour sur le rapport du CGAAER relatif à la fusion des régions
CTAC			
11 janvier 2021			<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le plan de continuité de l'administration centrale du ministre chargé de l'agriculture et de l'alimentation • Point d'information sur le COVID
15 avril 2021			<ul style="list-style-type: none"> • Point d'information sur le baromètre social • Point d'information sur le bilan du plan ministériel administration exemplaire (PMAE) 2015 – 2020 • Point d'information sur les effectifs en administration centrale • Point d'information sur les travaux en administration centrale
2 décembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le projet de décret modifiant le décret n° 2008-636 du 30 juin 2008 fixant l'organisation de l'administration centrale du ministre chargé de l'agriculture, de l'alimentation, de l'agro-alimentaire et de la forêt 		

BDS FPE 176 - NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL PAR TYPE D'INSTANCE ET PAR ORGANISATION SYNDICALE

CT ministériel

Organisation syndicale	Nombre de sièges		
	Titulaires	Suppléants	Total
Alliance du Trèfle	1	1	2
CFDT	2	2	4
CGT - SUD	2	2	4
FO	3	3	6
FSU	4	4	8
UNSA	3	3	6
Total général	15	15	30

CT Administration centrale

Organisation syndicale	Nombre de sièges		
	Titulaires	Suppléants	Total
Alliance du Trèfle	2	2	4
CFDT	4	4	8
CGT - SUD	1	1	2
FO	1	1	2
FSU	1	1	2
UNSA	1	1	2
Total	10	10	20

CT Services séconcentrés

Organisation syndicale	Nombre de sièges		
	Titulaires	Suppléants	Total
Alliance du Trèfle	1	1	2
CFDT	2	2	4
CGT - SUD	1	1	2
FO	3	3	6
FSU	1	1	2
UNSA	2	2	4
Total	10	10	20

► BDS FPE 176 - NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL PAR TYPE D'INSTANCE ET PAR SEXE

		Nombre de sièges		
		F	H	Total
CT Ministériel	Titulaires	7	8	15
	Suppléants	8	7	15
	Total	15	15	30
CT Administration centrale	Titulaires	6	4	10
	Suppléants	5	5	10
	Total	11	9	20
CT Services déconcentrés	Titulaires	8	2	10
	Suppléants	6	4	10
	Total	14	6	20

► BDS FPE 177 - NOMBRE DE RÉUNIONS DES INSTANCES AU COURS DE L'ANNÉE PAR TYPE D'INSTANCE

Le CT ministériel s'est réuni 12 fois, le CT d'administration centrale 3 fois et le CT des services déconcentrés 1 fois.

► BDS FPE 181 - VOLUME ANNUEL DU CONTINGENT GLOBAL DE CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL PRÉVU À L'ARTICLE 16 DU DÉCRET N°82-447 DU 28 MAI 1982

175, 79 ETP

► BDS FPE 182 - VOLUME DE CRÉDITS DE TEMPS SYNDICAL EFFECTIVEMENT UTILISÉ SOUS FORME DE DAS

145, 52 ETP

► BDS FPE 188 : NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLÉS AU COURS DE L'ANNÉE POUR FAITS DE GRÈVE CORRESPONDANT À UN MOT D'ORDRE NATIONAL OU CORRESPONDANT À UN MOT D'ORDRE LOCAL

Synthèse - Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève

Bureau	Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève	Nombre d'agents
BASE	79	38
BBC	153	122
BE2FR	932	685
BPCO	122	93
CEIGIPEF	2	2
Total	1 288	940

X. La discipline

► BDS FPE 189 [CSA MIN]

Nombre de sanctions prononcées

	Femmes	Hommes	Total
Total général	1	18	19
En %	5,26%	94,74%	100,00%

	Femmes				Hommes				Total				Total
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	
Total général	0	0	0	1	4	7	4	2	4	7	4	3	18
En %	0%	0%	0%	5,56%	22,22%	38,89%	22,22%	11,11%	22,22%	38,89%	22,22%	16,67%	100%

Nota : absence de groupe de sanction pour les contractuels, d'où l'écart d'une unité pour le tableau supra

	Femmes		Hommes		Total		Total
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	
Total général	1	0	14	4	15	4	19
En %	5,26%	0%	73,68%	21,05%	78,95%	21,05%	100%

	Femmes			Hommes			Total			Total
	Cat.A	Cat.B	Cat.C	Cat.A	Cat.B	Cat.C	Cat.A	Cat.B	Cat.C	
Total général	0	0	1	10	5	3	10	5	4	19
En %	0%	0%	5,26%	52,63%	26,32%	15,79%	52,63%	26,32%	21,05%	100%

	FEMMES						HOMMES						TOTAL
	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans	Sous-total	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 69 ans	Sous-total	
Total général	0	0	0	1	0	1	0	1	4	9	4	18	19
En %	0%	0%	0%	5,26%	0%	5,26%	0%	5,26%	21,05%	47,37%	21,05%	94,74%	100%

XI. Lexique

AA	Adjoint administratif
AC	Administration centrale
ACB	Agent sur crédits budgétaires
ACEN	Agent contractuel d'enseignement
ADIL	Agence départementale d'information sur le logement
ADL	Aide au double loyer
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
AG2R	AG2R La Mondiale
AGORHA	Système d'information des ressources humaines du MAA
AIPt	Aide à l'installation des personnels de l'État
ANT	Agent non titulaire
AP	Assistant de prévention
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASA	Autorisation spéciale d'absence
ASS	Assistant de service social
AT	Accident du travail
ATI	Allocation temporaire d'invalidité
ASMA	Association d'action sociale, culturelle et de loisirs du ministère de l'agriculture
ASP	Agence de services et de paiement
AURI	Association des usagers du restaurant interministériel
BASS	Bureau de l'action sanitaire et sociale
BDS	Base de données sociales
BCEP	Bureau des concours et des examens professionnels
BFCDC	Bureau de la formation continue et du développement des compétences
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
BOP	Budget opérationnel de programme
BPSR	Bureau des politiques statutaires et réglementaires
BPREM	Bureau du pilotage de la rémunération
BREXIT	retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CAP	Commission administrative paritaire
CAS pensions	Compte d'affectation spéciale "pensions"
CCP	Commission consultative paritaire
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEAPF	Corps d'État pour l'administration de la Polynésie française
CEIGIPEF	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
CESU	Chèques emploi service universels

CET	Compte épargne-temps
CBCM	Contrôleur budgétaire et comptable ministériel
CFA	Centre de formation en alternance
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGM	Congé grave maladie
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CHSCTM	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel
CIAS	Comité interministériel d'action sociale de l'État
CIMM	Centre des intérêts moraux et matériels
CLD	Congé longue durée
CLM	Congé longue maladie
CNECA	Commission nationale des enseignants chercheurs relevant du ministère de l'agriculture
COHS	Commission d'hygiène et de sécurité
COM	Collectivité d'outre-mer
COVID	Pathologie provoquée par le coronavirus
CPN	Conseiller de prévention
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisées
CPE	Conseiller principal d'éducation
CRATMP	Commission centrale de réparation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles
CRIC	Commission régionale d'information et de concertation
CSA	Comité social d'administration
CT	Comité technique
CTM	Comité technique ministériel
CTN	Conseiller technique national du service social
CTSS	Conseiller technique de service social
DAAF	Direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DDCS	Direction départementale de la cohésion sociale
DD(CS)PP	Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DDI	Direction départementale interministérielle
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDETSPP	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations
DDT(M)	Direction départementale des territoires et de la mer
DGAL	Direction générale de l'alimentation
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DGPE	Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises
DOM	Département d'outre-mer
DORS	Disponibilité d'office pour raison de santé
DPMA	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EA	Établissements adaptés
ENS	École normale supérieure
EP	Effectif physique
EPICEA	Logiciel de gestion des personnels
EPLEFPA	Établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
ESA	Enseignement supérieur agricole
ESAT	Entreprises et services d'aide par le travail
ESPV	Élève inspecteur de santé vétérinaire
ETP	Équivalent temps plein

ETPT	Équivalent temps plein travaillé
FAM	FranceAgriMer
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FP	Fonction publique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GPRH	Gestion prévisionnelle des ressources humaines
GVT	Glissement vieillesse technicité
HFP	Harmonie Fonction publique
IAE	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement
IAPR	Institut d'accompagnement psychologique et de ressource
IDE	Infirmier diplômé de l'État
IdF	Île-de-France
IDV	Indemnité de départ volontaire
IE	Ingénieur d'étude
IESPV	Inspecteur élève de santé publique vétérinaire
IFCE	Institut français du cheval et de l'équitation
IGAPS	Ingénieurs et inspecteurs généraux chargés de l'appui aux personnes et aux structures
IGN	Institut national géographique et forestier
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
IPF	Indemnité de performance et de fonction
IHS	Inspecteur hygiène et sécurité
INRA	Institut national de recherche agronomique
INM	Indice nouveau majoré
ISIVE	Institut des sciences et industrie du vivant et de l'environnement
IR	Ingénieur de recherche
IRCANTEC	Institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités publiques
ISPV	Inspecteur de santé publique vétérinaire
ISST	Inspecteur santé et sécurité au travail
LA	Liste d'aptitude
LFI	Loi de finances initiale
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
MAD	Mise à disposition
MAA	Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation
MAPS	Mission d'appui aux personnes et aux structures
MC	Maître de conférences
MFP	Fédération nationale des mutuelles de fonctionnaires
MGET	Mutuelle générale de l'environnement et des territoires
MP	Maladie professionnelle
MSA	Mutualité sociale agricole
MTES	Ministère de la Transition écologique et solidaire
ONF	Office national des forêts
ONIRIS	École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation de Nantes-Atlantique
PACT	Prime d'aide à l'amélioration de l'habitat
PACTE	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
PCEA	Professeur certifié de l'enseignement agricole
PLF	Projet de loi de finances
PLPA	Professeur de lycée professionnel agricole
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PR	Prime de rendement

PS	Prime spéciale
PSC	Protection sociale complémentaire
PSR	Prime de service et de rendement
RA	Restaurant administratif
RAPS	Réseau d'appui aux personnes et aux structures
RENOIRH	(Re Nouveau de l'Outil Interministériel de gestion des Ressources Humaines) Système d'information des ressources humaines interministériel, utilisé par le MAA depuis juillet 2019
RGPD	Règlement général sur la protection des données
RIA	Restaurant inter-administratif
RIE	Restaurant inter-entreprises
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIME	Répertoire interministériel des métiers de l'État
RMM	Répertoire des métiers du MAA et de ses établissements publics
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RPS	Risques psycho-sociaux
RSST	Registre santé et sécurité au travail
RSU	Rapport social unique
SA	Secrétaire administratif
SAFO	Système de suivi et de programmation de la formation continue dans l'enseignement agricole
SAJ	Service des affaires juridiques
SDDPRS	Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales
SEIRICH	Système d'évaluation et d'information sur les risques chimiques en milieu professionnel
SG	Secrétariat général
SGG	Secrétariat général du gouvernement
SIVEP	Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières
SMAR	Mutuelle générale du ministère de l'agriculture et des organismes rattachés
SRH	Service des ressources humaines
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale
TASS	Tribunaux des affaires de sécurité sociale
TCI	Tribunaux du contentieux et de l'incapacité
TFR	Technicien de formation recherche
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TSMA	Technicien supérieur du ministère de l'agriculture
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

Secrétariat général - Service des ressources humaines
78, rue de Varenne - Paris 07 SP

Coordination : Service des ressources humaines
Sébastien Gans - Michel Naro - Sandrine Molez
bilansocial.mippec.sg@agriculture.gouv.fr

Production graphique pilotée par la Dicom
Photos couverture : agriculture.gouv.fr

Novembre 2023



SUIVEZ-NOUS

agriculture.gouv.fr

