



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020



Mai 2023



# PRÉFACE



CRÉDIT : JPEP STUDIOS

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 instaure le rapport social unique (RSU) comme document de référence relatif à notre communauté de travail, succédant ainsi à de nombreuses éditions de bilans sociaux.

La première édition revient sur l'année 2020, année très particulière marquée par la pandémie mondiale liée à la Covid-19.

Cette crise sanitaire a réaffirmé l'importance du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le quotidien de nos concitoyens.

Elle a été l'occasion d'une mobilisation exceptionnelle des équipes dans la conduite de leurs missions au service de nos usagers, accompagnée du déploiement dans un temps record du recours massif au télétravail.

Au sein de l'enseignement agricole, les enseignants ont assuré la continuité pédagogique puis l'accompagnement individualisé des 218 000 apprenants tandis que les équipes pédagogiques ont permis le maintien de l'accueil dans les internats ou les cités étudiantes.

L'administration centrale du ministère a conçu et déployé un ensemble de mesures qui ont permis aux secteurs agricole et agroalimentaire de tenir face à la crise, avant de proposer aux acteurs économiques un plan de relance d'une ambition sans précédent.

Nos agents en poste au sein des services en charge de la protection des populations ont contribué au maintien de la sécurité de la chaîne de production agroalimentaire, tandis que leurs collègues en direction régionale et en direction départementale des territoires se sont mobilisés au service de nos agriculteurs et du monde rural face à la crise.

En administration centrale comme dans les services déconcentrés, les secrétariats généraux et le RAPS ont maintenu un dialogue social permanent et mis à la disposition des agents des leviers d'écoute et de protection sanitaire, ainsi que les outils numériques indispensables à la poursuite de l'activité.

Au-delà de la crise, 2020 c'est aussi l'engagement, la poursuite ou l'achèvement de bien d'autres chantiers qui rythment la vie de nos communautés de travail : mobilités, avancements, évolutions statutaires et indemnitaires, actions en faveur de l'égalité et de la diversité, feuille de route sociale... Autant d'éléments que ce premier rapport social unique met en lumière et qui seront approfondis, dans une démarche interministérielle, au fil des éditions suivantes.

Bonne lecture,

Cécile Bigot-Dekeyzer,  
Secrétaire générale

# Table des matières

**L'évolution du bilan social vers un rapport social unique : une obligation édictée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.**

La Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a édicté l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales.

Le rapport social unique est public et sert de support au dialogue social alors que la base de données sociales est accessible aux seuls membres des comités sociaux d'administration (CSA).

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique a précisé le champ et l'utilisation de la base de données sociales.

Il prévoit également une période transitoire.

Les données se rapportent à dix thématiques principales (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline), regroupant soixante-quatre rubriques, à présenter selon différents critères comme le genre, l'âge...

Concernant la fonction publique de l'État, un arrêté du 7 mai 2021 a fixé la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

<b>Panorama 2020</b>	<b>5</b>
<b>Fait marquants interministériels RH 2020</b>	<b>11</b>
<b>Fait marquants ministériels RH 2020</b>	<b>15</b>
<b>Les thématiques de l'année 2020</b>	<b>19</b>
• L'adaptation des services à la crise sanitaire	19
• Les enseignements tirés de cette période	19
• Le projet de rénovation du télétravail au MAA	20
• La continuité des formations labels pendant la crise sanitaire	20
• Le développement d'une culture de la sécurité sanitaire pour limiter la propagation du virus	20
• La professionnalisation des ressources internes du ministère à l'animation de formations présentielle à distance	21
• Mobilité	21
<b>Les thématiques pérennes</b>	<b>23</b>
• Les évolutions indemnitaires	23
• La requalification	23
• La diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	24
<b>Partie chiffrée du Rapport social unique</b>	<b>25</b>

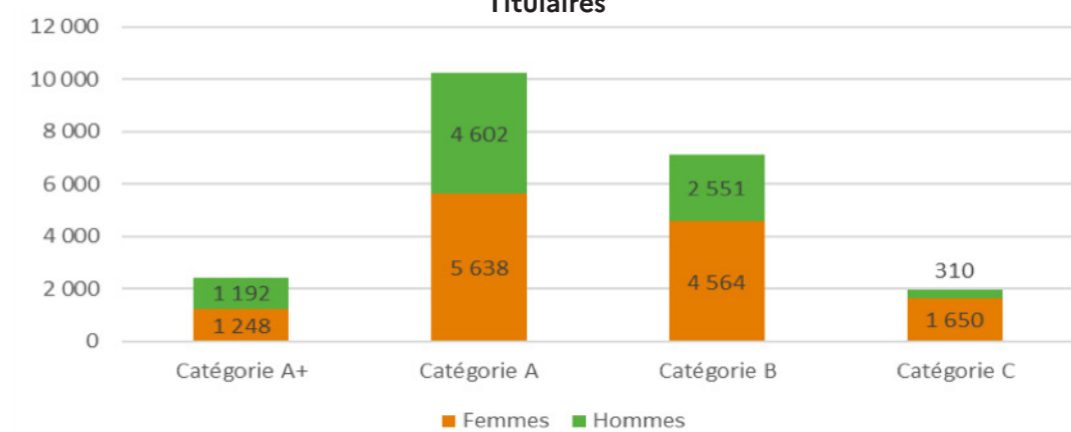


# Panorama 2020

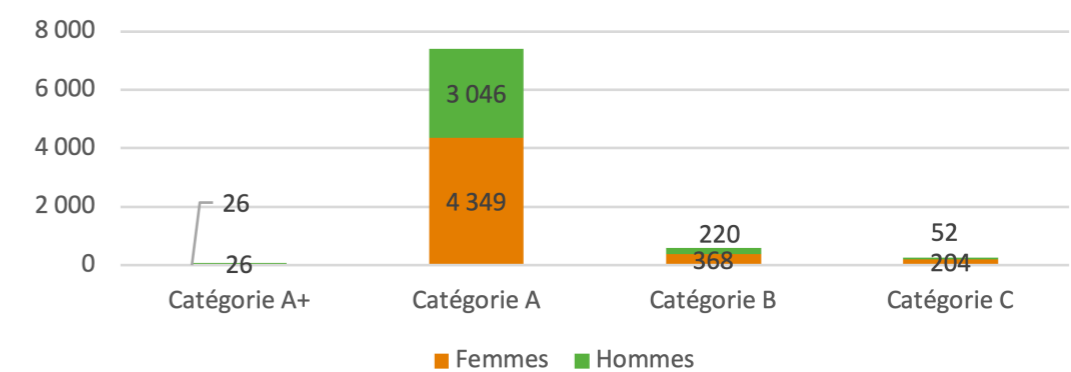
Des effectifs majoritairement féminins (60,1%)

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général ministère Agriculture et Alimentation
Femmes	1 274	9 987	4 932	1 854	18 047
Hommes	1 218	7 648	2 771	362	11 999
<b>Total général</b>	<b>2 492</b>	<b>17 635</b>	<b>7 703</b>	<b>2 216</b>	<b>30 046</b>
<b>% de femmes</b>	<b>51,1%</b>	<b>56,6%</b>	<b>64,0%</b>	<b>83,7%</b>	<b>60,1%</b>

La répartition par genre et par catégorie d'emploi est la suivante  
Titulaires



Non titulaires\*



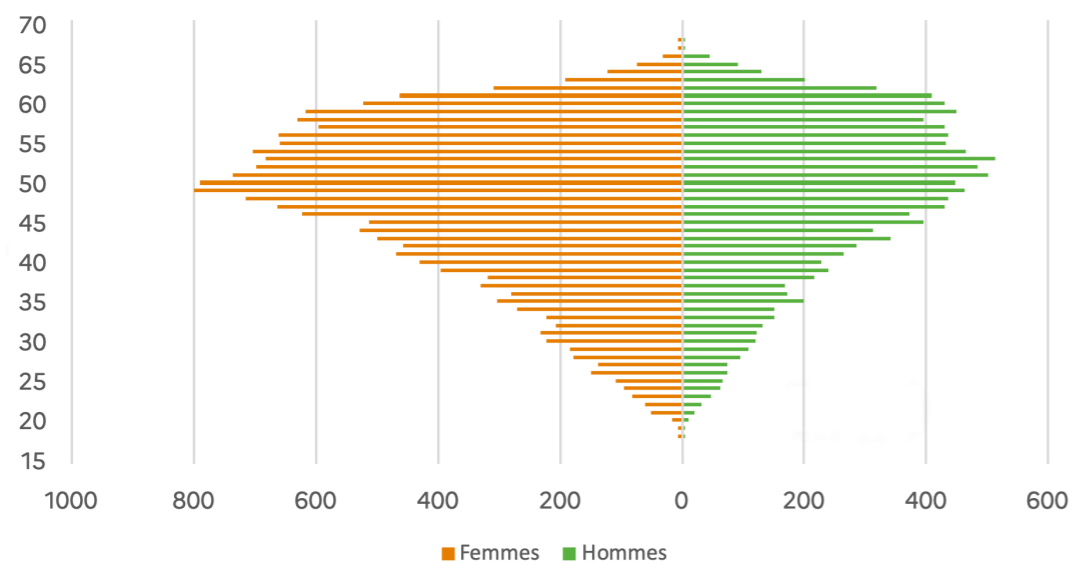
\*Y compris l'enseignement technique agricole privé sous statut de contractuel public

La moyenne d'âge ministérielle (48 ans) est dans la fourchette haute de la moyenne d'âge de la fonction publique d'Etat (ex : 47,6 dans les ministères économiques et financiers selon le RAE 2019 publié en 2021) :

**Âge moyen : 48 ans**

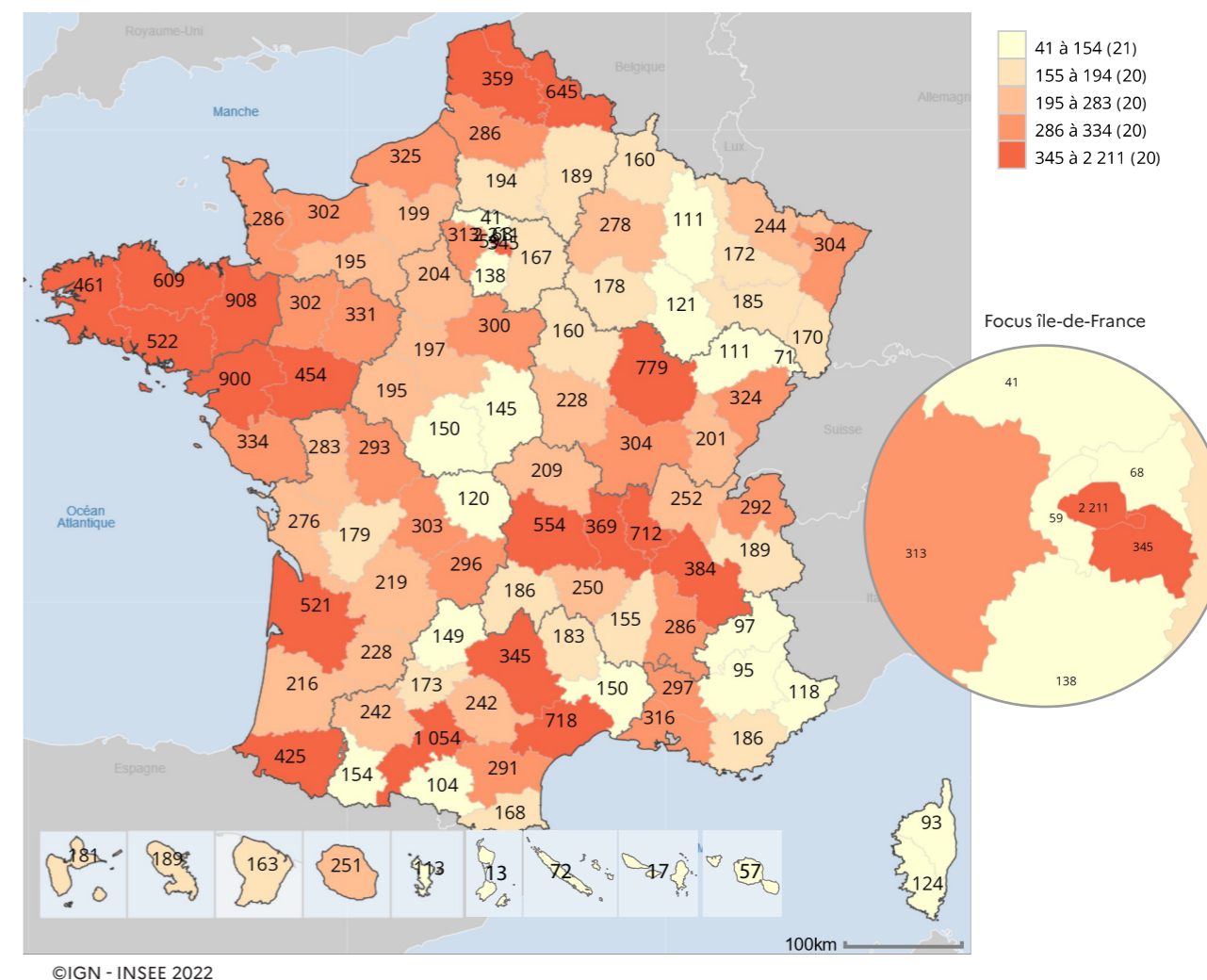
		Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Titulaires	Femmes	48,1	48,2	48,9	53,1	49,1
	Hommes	51,5	50	49,9	52,1	50,3
Non titulaires	Femmes	45,6	45,5	39,2	42,1	44,9
	Hommes	52,2	46,5	38,5	33,9	45,8
<b>Total général</b>		<b>49,8</b>	<b>47,7</b>	<b>48,5</b>	<b>51,5</b>	<b>48,4</b>

**Une pyramide des âges mature qui traduit le constat relatif à l'âge moyen**



Un ministère présent sur l'ensemble du territoire, y compris en outre-mer

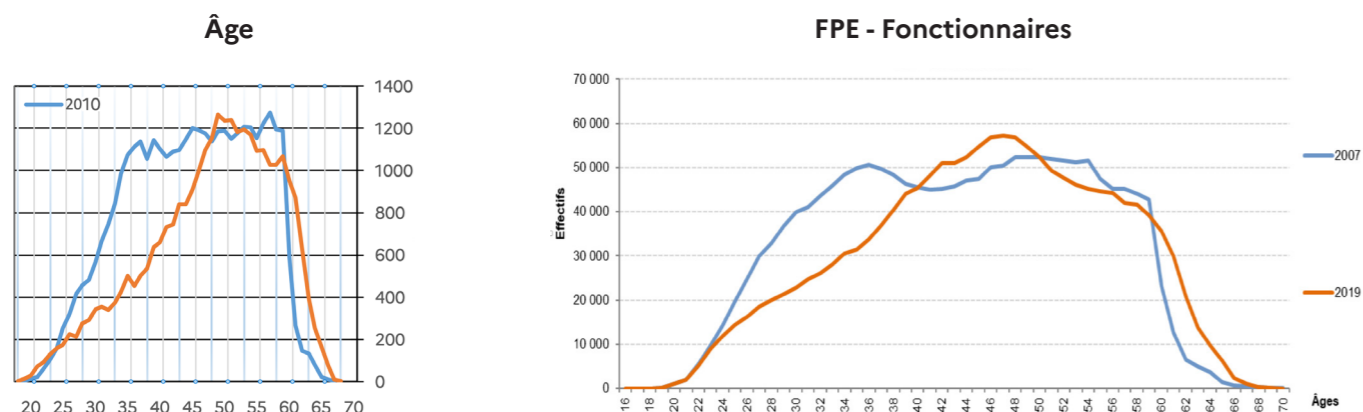
**Répartition des effectifs par département et collectivités**



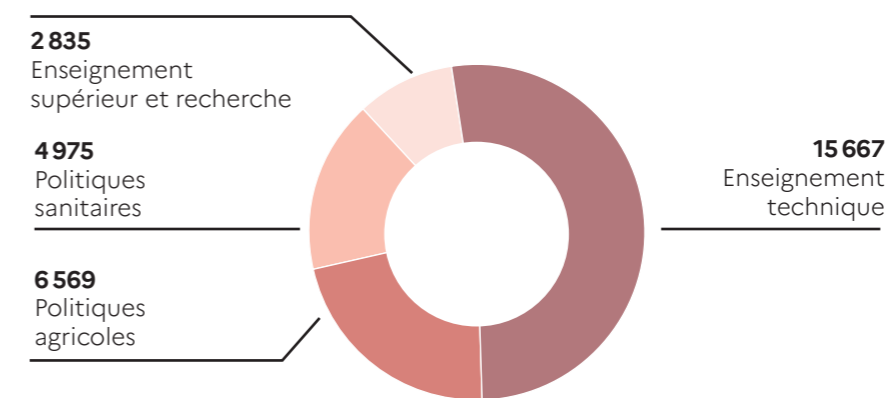
©IGN - INSEE 2022

61% des agents œuvrent dans l'enseignement agricole, 21% dans les politiques agricoles et 16% dans les politiques sanitaires, selon la répartition suivante :

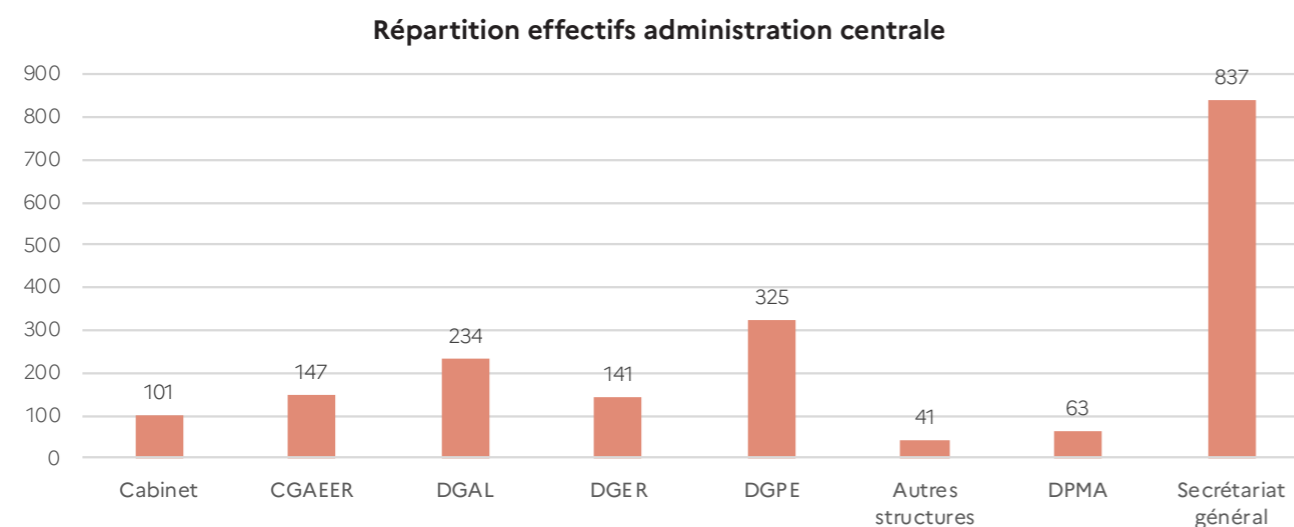
L'évolution des effectifs physiques par âge de la population ministérielle suit la même tendance que celle constatée dans la fonction publique d'État



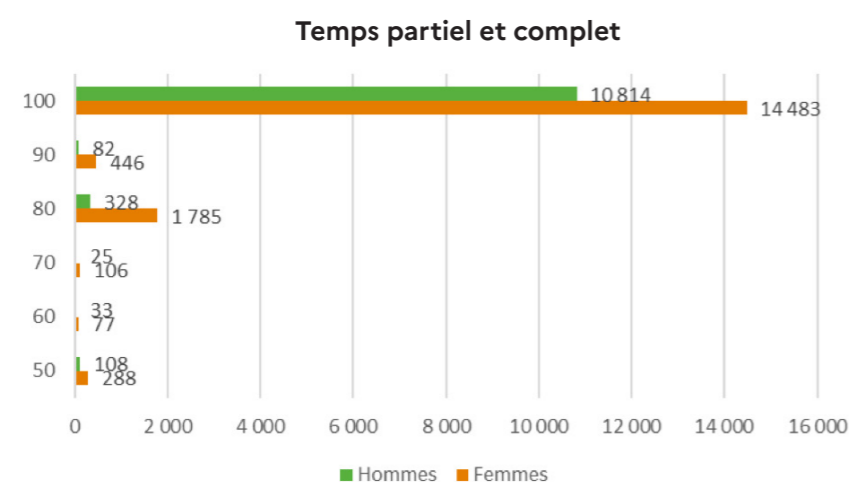
**Répartition des effectifs par programme**



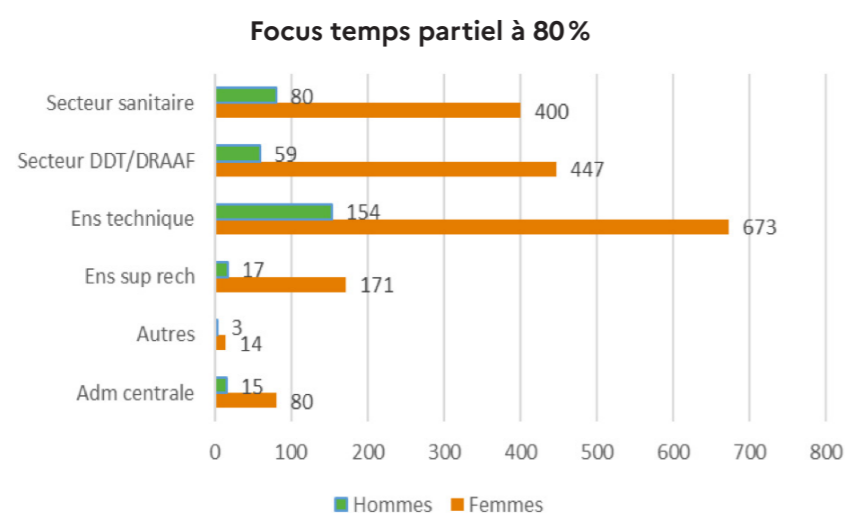
En administration centrale, la répartition globale des agents est stable par rapport à l'année 2019 :



Un recours au temps partiel qui reste essentiellement féminin :



S'agissant du temps partiel à 80%, quotité la plus usitée, la répartition des effectifs par secteur est la suivante :



La situation sanitaire connue en 2020 a entraîné une augmentation des arrêts maladie constatés en 2020 exprimés en jours ouvrés.

Par ailleurs, dans les 48 heures qui ont suivi l'annonce d'un confinement par le président de la République française en mars 2020, le dispositif administratif ministériel a permis notamment le placement en ASA des agents chargés de famille comme des personnes vulnérables.

#### En jours ouvrés annuels

Motifs	Femme	Homme	Total général
Congé de longue durée	39 756	19 176	58 932
Congés de grave et longue maladie	38 976	17 716	56 692
Congé de maladie ordinaire	100 837	48 378	149 215
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	12 446	8 684	21 130
Congé suite à un accident du travail ou de trajet	988	515	1 503
Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service	-	46	46
<b>Total général</b>	<b>193 003</b>	<b>94 515</b>	<b>287 518</b>

Ces mêmes arrêts-maladie en jours ouvrés sont répartis ainsi par catégorie de personnel :

#### Par an et par agent

Catégorie fonction publique	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A+	6,3	4,3	5,3
Catégorie A	8,7	6,7	7,8
Catégorie B	12,4	11,3	12,0
Catégorie C	20,0	19,1	19,8
<b>Total général</b>	<b>10,7</b>	<b>7,9</b>	<b>9,6</b>



# Fait marquants interministériels RH 2020

11 février 2020

## HANDICAP

Handicap et loi de transformation de la fonction publique

Le 11 février 2020, la 5<sup>e</sup> conférence nationale du handicap (CNH) a été l'occasion pour Olivier Dussopt de dresser un premier bilan et de rappeler les objectifs, notamment en matière de droit et d'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics a rappelé la mobilisation des employeurs publics pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et pour mettre en œuvre les nouveaux leviers issus de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ces nouveaux leviers liés à l'amélioration de la promotion et l'intégration devraient favoriser le développement de parcours professionnels exempts de discrimination.

9 mars 2020

## EGALITE PROFESSIONNELLE

Réception des lauréats du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, les lauréats du FEP ont été mis à l'honneur, lundi 9 mars à Bercy. Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics, a salué les initiatives des administrations ayant bénéficié du FEP. Parmi les 59 projets lauréats de 2020, plusieurs d'entre eux traitent du sexisme ordinaire, de la mixité des métiers, de la prévention des stéréotypes ou encore de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

15 avril 2020

## EVOLUTION STATUTAIRE EN FAVEUR DE LA MOBILITE

Réforme de la position normale d'activité

Le décret n° 2020-436 du 15 avril 2020 fait évoluer les conditions de mise en œuvre de la position normale d'activité (PNA). En application de la loi de transformation de la fonction publique, le texte prévoit que les fonctionnaires en PNA, affectés en dehors de leur périmètre statutaire, le sont désormais pour une période de 3 ans qui peut être renouvelée à la demande de l'administration d'accueil.

L'objectif du décret est de rendre la PNA plus attractive et d'encourager les mobilités entre ministères. Le décret prévoit également des mesures pour sécuriser le parcours des agents et garantir les conditions du retour dans leur administration d'origine.

Les agents affectés hors de leur ministère à l'occasion d'une réorganisation de leur service ne sont pas concernés par ces nouvelles dispositions et pourront continuer à demander des PNA sans limitation de durée.

**5 mai 2020****TELETRAVAIL**

De nouvelles dispositions pour développer le télétravail dans la fonction publique

Le décret du 5 mai 2020 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature a été publié le 6 mai au Journal officiel. Il s'agit d'une disposition de la loi de transformation de la fonction publique pour faciliter le recours au télétravail.

Ce décret détermine de nouvelles modalités de recours au télétravail, à travers différents dispositifs (télétravail ponctuel par exemple). Il prévoit une ouverture plus large des lieux à partir desquels il est possible de télétravailler, et permet de déroger, en situation exceptionnelle, à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

**12 juin 2020****LE GUIDE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)**

Un guide d'utilisation du CPF des agents publics de l'Etat à destination des employeurs

Ce guide a été actualisé pour tenir compte des dernières évolutions légales opérées par la loi TFP n° 2019-828 du 6 août ainsi que par le décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017. Il précise notamment les modalités de transfert des droits CPF entre le secteur public et le secteur privé.

**2 novembre 2020****PROTECTION DES AGENTS PUBLICS**

La protection des agents publics dans le cadre de leurs fonctions

Pour renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions, le ministre de l'Intérieur, le garde des Sceaux, ministre de la Justice, la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, et la ministre déléguée auprès du ministre de l'Intérieur, chargée de la Citoyenneté ont signé lundi 2 novembre 2020 une circulaire déployant plusieurs mesures afin de renforcer leur protection.

**18 décembre 2020****GESTION DE LA CRISE SANITAIRE**

L'engagement des agents en période de crise sanitaire

En 2020, pour soutenir les ministères et les administrations publiques, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a lancé [volontaires.fonction-publique.gouv.fr](https://www.volontaires.fonction-publique.gouv.fr), une plateforme inédite qui permet de mettre en relation des administrations qui ont besoin de renfort et des agents qui souhaitent s'engager.

Ainsi, au MAA, une infirmière scolaire a pu se porter volontaire dans l'internat de son établissement, réquisitionné comme Centre d'hébergement spécialisé pour sans abri en convalescence, touchés ou suspectés de COVID.





# Fait marquants ministériels RH 2020

7 janvier 2020

## ENQUÊTE TÉLÉTRAVAIL

Comité technique ministériel

Dans le cadre du bilan social 2019, présenté en comité technique ministériel du 7 janvier 2020, une enquête sur le télétravail a été présentée synthétisant le nombre d'autorisations de télétravail octroyées. Elle est disponible sur l'intranet du ministère, à la rubrique « bilan social ».

16 mars 2020

## MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL EXCEPTIONNEL

Mesure d'urgence en réaction à l'épidémie de Covid-19

Conformément à l'annonce du Président de la République française le 16 mars 2020, le ministre a pris une instruction définissant les mesures d'organisation applicables au MAA en complément des orientations générales interministérielles pendant la période de crise sanitaire, ainsi que la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel qui s'est tenue le 8 avril 2020.

1<sup>er</sup> septembre 2020

## INTÉGRATION DU LYCÉE PRIVÉ PROFESSIONNEL HORTICOLE CAMILLE GODARD DU HAILLAN AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC LOCAL D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLES DE BORDEAUX-GIRONDE :

A la demande de la Ville de Bordeaux et de la région Nouvelle-Aquitaine, le ministère de l'agriculture et de l'alimentation a souhaité procéder, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020, à l'intégration du lycée privé professionnel horticole (LPPH) Camille Godard du Haillan dans l'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLFPA) de Bordeaux-Gironde.

Le décret n° 2020-686 du 4 juin 2020 fixant les conditions d'intégration du lycée privé professionnel horticole Camille Godard du Haillan au sein de l'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de Bordeaux-Gironde met en œuvre l'intégration des personnels enseignants et de documentation affectés au LPPH dans les corps des personnels de l'enseignement agricole analogues.

Ainsi, le décret du 4 juin 2020 précité prévoit :

- la titularisation dans le corps des professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA) pour les agents de 2<sup>ème</sup> catégorie ;
- la titularisation dans le corps des professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA) pour les agents de 4<sup>ème</sup> catégorie ;
- la titularisation dans les corps des PCEA ou des PLPA pour les agents de 3<sup>ème</sup> catégorie en fonction du cycle (long ou court) de formation initiale qu'ils exercent.

Ces enseignants ont bénéficié d'un délai de droit d'option de trois mois pour opter pour l'intégration.

17 septembre 2020

**ORGANISATION DE LA RENTRÉE 2020 EN PÉRIODE DE COVID-19**

Publication de la note de service du 17 septembre 2020

Prise en application de la circulaire du 1<sup>er</sup> septembre 2020 du Premier ministre, la note de service a pour objet de prévoir l'organisation du travail de la « rentrée 2020 » en tenant compte des incertitudes liées à l'évolution de l'épidémie de Covid-19.

Octobre 2020

**LE MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION OBTIENT LE DOUBLE LABEL ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DIVERSITÉ**

L'engagement et les mesures concrètes mises en place par le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité ont été reconnus par l'AFNOR, en lui délivrant le double label Égalité/Diversité. Julien Denormandie s'est félicité de cette décision et a tenu à s'adresser à l'ensemble des agents à ce sujet.

L'égalité entre les femmes et les hommes, la promotion de la diversité et la prévention des discriminations sont des orientations fondamentales dans lesquelles les services du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation sont fortement impliqués depuis plusieurs années. En 2017, le ministère s'est engagé à renforcer les actions déjà menées en ce sens en se lançant le défi d'obtenir la double labellisation « Égalité/Diversité ».

Délivrés par l'AFNOR, à l'issue d'un audit et d'une soutenance devant les deux commissions de labellisation, les labels égalité professionnelle et diversité attestent de la mise en œuvre de plans d'action en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité.

Ce double label a une durée de validité de quatre ans, avec un audit de suivi au terme des deux ans suivant son attribution. Le label égalité professionnelle reconnaît l'engagement de l'institution et les actions entreprises en faveur de l'égalité des agents, quel que soit leur sexe. Le label diversité vise à lutter contre toute forme de discrimination.

**Les grandes étapes**

- **Fin 2017** : engagement du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation dans la démarche de double labellisation ;
- **Début 2018** : validation de la feuille de route ministérielle Égalité/Diversité 2018-2020 et du plan d'action ;
- **Avril 2018** : ouverture de la cellule de signalement des discriminations ;
- **Septembre 2018** : mise en place d'un réseau de référents Égalité/Diversité en interne ;
- **Février 2019** : dépôt du dossier de candidature AFNOR ;
- **Avril-mai 2019** : audits blancs ;
- **Septembre 2019** : externalisation de la cellule de signalement des discriminations et extension aux harcèlements et aux violences sexistes et sexuelles ;
- **Novembre 2019** : audit sur sites de l'AFNOR ;
- **Janvier 2020** : réception du rapport d'audit ;
- **Septembre 2020** : ouverture d'une plateforme de communication téléphonique destinée aux sourds et malentendants (ACCEO) ;
- **Octobre 2020** : passage en commission et obtention du double label Égalité/Diversité (délai dû à la crise sanitaire).

1<sup>er</sup> octobre 2020**ENQUÊTE TÉLÉTRAVAIL (2<sup>e</sup> VAGUE)**

Élaboration du baromètre social 2020

Le ministère a réalisé son second baromètre social ayant pour objectifs de mesurer le niveau de satisfaction des agents au travail et d'identifier leurs attentes. Pour prendre en compte le contexte sanitaire et confinement (travail à distance), il a été intégré à ce baromètre une partie dédiée à la période de crise et de confinement.

12 novembre 2020

**GT : ENQUÊTE TÉLÉTRAVAIL : QUELS ENSEIGNEMENTS TIRER DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 ?**

Groupe de travail relatif à l'évolution de la pratique du télétravail au ministère

Un groupe de travail s'est réuni le 12 novembre 2020 dans la perspective de rénover la pratique du télétravail pérenne. En effet, l'enquête sur le télétravail, présentée au cours de cette réunion, a montré clairement la perception positive du télétravail. Plusieurs questions à approfondir ont émergé notamment sur l'équipement des agents (poursuite de l'équipement des agents en matériels informatiques adaptés pour le travail à distance), sur le développement du télétravail pour toutes les catégories, mais également sur les outils numériques à renforcer (outils de visioconférence...).

Les principaux enseignements de cette enquête menée auprès des personnels administratifs de l'enseignement agricole sont l'accélération de la transition numérique, la mobilisation et la solidarité collectives, le renforcement de la formation et de l'accompagnement des personnels administratifs dans l'utilisation des outils numériques, la mise à disposition auprès des personnels administratifs d'équipements numériques adaptés, sécurisés, voire mutualisés.

Décembre 2020

**TRANSPOSITION DU PLAN DE REQUALIFICATION EN FAVEUR DES PERSONNELS AFFECTÉS À L'OFFICE FRANÇAIS DE LA BIODIVERSITÉ**

Le décret n°2019-1570 du 30 décembre 2019 relatif à des modalités exceptionnelles de recrutement dans certains corps relevant du ministre chargé de l'agriculture met en œuvre un plan de requalification de la catégorie C vers la catégorie B et de la catégorie B vers la catégorie A pour les filières administratives, techniques ainsi que pour la filière formation-recherche au titre des années 2019 à 2022 incluses.

Ce plan se traduit par l'augmentation temporaire de la clause dite « de sauvegarde », fixée théoriquement à 5% des effectifs du corps, qui permet de déterminer le nombre de promotions internes. A ce titre, la proportion appliquée à 5% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps des IAE est de 53% au titre de l'année 2019, de 51% au titre de l'année 2020 et de 50% au titre des années 2021 et 2022. Au total, un peu plus de 90 promotions par an sont susceptibles d'être prononcées.

Afin de mettre en œuvre la déclaration portée par le président de la République lors de l'inauguration de l'office français de la biodiversité (OFB), le ministère de l'agriculture et de l'alimentation en lien avec le ministère de la transition écologique a obtenu la modification du décret du 30 décembre 2019 précité par le décret n°2020-1647 du 21 décembre 2020.

Ce dispositif vise à renforcer la revalorisation des carrières de techniciens de l'environnement impactés par la création de l'OFB pour lesquels le corps d'accueil est le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) géré par le MAA.

Ainsi, le décret du 21 décembre 2020 précité remplace les taux de promotions au titre des années 2020 et 2021/2022 pour le porter à hauteur de 57% au titre de ces trois mêmes années, soit 12 promotions supplémentaires par an susceptibles d'être prononcées.



## Les thématiques de l'année 2020

Le fil rouge de l'année 2020 aura indéniablement été la capacité de la fonction RH à maintenir une continuité d'activité en période de crise sanitaire.

Différents leviers ont concouru à satisfaire cet objectif commun :

- l'adaptation des services à la crise sanitaire;
- les enseignements tirés de cette période ;
- le projet de rénovation du télétravail au MAA ;
- la continuité des formations durant la crise sanitaire ;
- le développement d'une culture de la sécurité sanitaire pour limiter la propagation du virus
- la professionnalisation des ressources internes du ministère à l'animation de formations présentes à distance.

### L'adaptation des services à la crise sanitaire

A la suite de l'annonce faite par le président de la République le 16 mars concernant les mesures à prendre pour faire face à l'épidémie, le ministre a défini par l'instruction du 17 mars les mesures d'organisation applicable au ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Dans ce cadre, un dispositif exceptionnel a été mis en œuvre concernant le travail à distance notamment :

- le développement massif du travail à distance, qu'il s'agisse de la prorogation du télétravail régulier ou de la mise en place du télétravail exceptionnel (entre 85 et 99% des agents ont ainsi été en télétravail en administration centrale) ;
- l'utilisation des équipements informatiques personnels afin de faciliter le travail à distance pour les agents ne bénéficiant pas d'un équipement informatique fourni par l'administration.

### Les enseignements tirés de cette période

Un dialogue social de qualité, avec la participation active des organisations syndicales, s'est déroulé tout au long de l'année 2020, avec la concertation régulière du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel, aussi bien pendant la crise sanitaire que durant la période de reprise progressive de l'activité présentielle, ouverte à compter du 11 mai 2020.

Afin de tirer des enseignements en matière de télétravail pendant la crise sanitaire, la Secrétaire générale a adressé, en septembre 2020, un message aux agents des services centraux et déconcentrés régionaux, les invitant à répondre à un questionnaire en ligne sur le télétravail organisé pendant la période du confinement, et au-delà.

De cette enquête, il est ressorti que le télétravail est une modalité du travail à développer dans un cadre formalisé et doit s'intégrer pleinement dans l'organisation globale du travail. Elle repose sur un accompagnement des encadrants et des agents dans le déploiement de ce dispositif.

## Le projet de rénovation du télétravail au MAA

La note de service du 17 septembre 2020 prévoyant l'organisation du travail de la « rentrée 2020 » intègre ce retour d'expérience ainsi que la nouvelle réglementation en matière de télétravail au MAA notamment « pour tenir compte du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020, ainsi que de l'expérience de télétravail quasi-généralisée vécue pendant le confinement (...) les conditions de recours au télétravail au MAA sont en cours de révision ».

Dans ce cadre, un groupe de travail s'est réuni le 12 novembre 2020 avec la perspective de rénover la pratique du télétravail pérenne (cf. supra – « Faits marquants RH ministériels »).

## La continuité des formations labels pendant la crise sanitaire

En février 2020, le ministère s'est doté d'un plan de formation ambitieux pour former les agents aux thématiques de l'égalité professionnelle, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (label égalité professionnelle), à la diversité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes (label diversité) ainsi qu'à la laïcité. Une mobilisation importante des acteurs de la formation sur tout le territoire avait débuté dès le début de l'année 2020 avec la programmation de nombreuses sessions de formation sur l'ensemble de l'année.

La crise sanitaire et les mesures de confinement ont eu un impact important sur la réalisation de ce plan de formation et particulièrement sur les objectifs fixés en matière de formation aux Labels. Les acteurs de la formation, les prestataires et le service des ressources humaines se sont donc mobilisés afin de transformer des sessions de formation initialement prévues en présentiel en format distanciel et ainsi pouvoir les proposer à l'ensemble de la communauté de travail du ministère grâce à l'utilisation des outils numériques.

Cet investissement de l'ensemble des acteurs a permis d'assurer en 2020 la continuité de la formation à ces thématiques puisque 390 sessions ont été réalisées, correspondant à 2 938 stagiaires formés aux modules relatifs à la diversité et à la lutte contre les discriminations, au recrutement sans discriminer, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. En complément, 22 sessions de formation ont été réalisées sur la laïcité et la neutralité de l'agent public, soit 73 stagiaires.

## Le développement d'une culture de la sécurité sanitaire pour limiter la propagation du virus

Afin d'accompagner tous les agents dans la phase de déconfinement, le ministère a mis en place début juin 2020, une formation en ligne permettant aux agents de disposer d'un socle de connaissances de base sur le virus de la Covid-19. Elle clarifie notamment l'utilité des gestes barrières et explicite comment réagir en cas de suspicion de contamination sur le lieu de travail.

Cette formation a été construite dans un délai très court (un mois) grâce à la mobilisation des acteurs de prévention (inspecteurs santé sécurité au travail et médecine de prévention), des directions métiers (DGER et DGAL) pour affiner le contenu aux environnements professionnels et des services de formation et de prévention, qui ont œuvré avec le prestataire (la Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France) pour rendre ce dispositif disponible rapidement pour les agents.

Deux formats à destination de publics différents ont été proposés : un tronc commun concernant les mesures de prévention à l'intention de l'ensemble des agents et un contenu complémentaire destiné aux acteurs de prévention et aux responsables des services de ressources humaines de proximité sur l'intervention en cas de suspicion de contamination.

## La professionnalisation des ressources internes du ministère à l'animation de formations présentiels à distance

Pour accompagner la montée en compétences de ses agents, le ministère s'appuie notamment sur ses forces vives internes présentes sur tout le territoire, que sont les formateurs occasionnels.

Les mesures sanitaires ayant eu un fort impact sur les modalités classiques d'animation de formation, l'Institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture (l'INFOMA) s'est mobilisé pour mettre rapidement en place une formation « concevoir et animer des classes virtuelles » permettant aux formateurs occasionnels du ministère de s'approprier cette nouvelle modalité de formation. L'engagement de l'INFOMA a permis de réaliser 23 sessions de formation aux classes virtuelles en 2020, correspondant à 250 stagiaires, soit environ la moitié du vivier des formateurs occasionnels complété par des acteurs régionaux de la formation.

Cette nouvelle compétence a ainsi contribué à assurer la continuité des formations durant la période de crise sanitaire.

## Mobilité

Durant la pandémie, une des priorités fut d'assurer la continuité du pourvoi des postes vacants (« recrutement »).

Afin de s'adapter à ce contexte sanitaire, le calendrier initialement prévu a été allongé de quinze jours pour permettre le recueil du plus grand nombre de candidatures.

C'est ainsi que les dates de fin de candidatures furent fixées au :  
- 17 avril 2020 au lieu du 31 mars 2020 pour les agents internes (2 semaines) ;  
- 1<sup>er</sup> avril 2020 au lieu du 25 mars 2020 pour les agents externes (1 semaine).

Ce délai supplémentaire a conduit à une publication des résultats les 23 juin, 4 et 10 juillet 2020.



# Les thématiques pérennes

## Les évolutions indemnitaires

Durant l'année 2020, plusieurs évolutions indemnitaires sont entrées en vigueur.

Tout d'abord, le montant du régime indemnitaire de l'IFSE des agents travaillant en Île-de-France a été aligné sur celui de l'administration centrale.

Ensuite, les techniciens supérieurs et les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement ont bénéficié de la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Par ailleurs, à l'occasion de la révision du RIFSEEP, plusieurs mesures ont été mises en œuvre dans une logique d'harmonisation :

- pour les corps relevant de la catégorie d'emploi A+, gain de +1 000 €/an d'IFSE pour combler au moins partiellement l'écart de rémunération entre les A+ du MAA et ceux des autres ministères (écologie, intérieur, affaires sociales, économie et finances) ;
- pour les corps de la filière administrative (hors administrateurs civils), la revalorisation a pour objectif un alignement à 80% du barème des corps techniques analogues (IAE et TSMA) ;
- pour la filière formation/recherche, quelques alignements ont été réalisés pour maintenir l'équilibre global indemnitaire dans le ministère et ainsi limiter la mobilité d'ingénieurs d'études ou de recherche sur des fonctions administratives ou techniques aux seuls fins indemnitaires ;
- pour l'emploi particulier de secrétaire général de l'enseignement supérieur, un alignement sur le groupe 4 des directeurs généraux des services des écoles internes des universités a été effectué ;
- l'évolution des barèmes applicables aux chefs de service pour aligner leur régime indemnitaire, que les agents qui occupent ces fonctions soient ou non ressortissants du MAA au sein notamment des services déconcentrés.

Enfin, des dispositifs indemnitaires exceptionnels ont été mis en place, comme la prime COVID et les heures supplémentaires exceptionnelles dans l'enseignement afin de prendre mieux en compte l'investissement des agents dans le cadre de la crise du COVID.

## La requalification

Le plan de requalification de la filière administrative s'est poursuivi en 2020 ; c'est ainsi que 134 agents ont été promus en catégorie B et 67 en catégorie A.

## La diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

En complément des actions entreprises dans le cadre de sa démarche de labellisation, le MAA a poursuivi son action en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle au travers de l'élaboration du Plan d'action égalité professionnelle 2021-2023. Ce plan a fait l'objet d'un dialogue social en 2019 et 2020 aboutissant à son adoption à l'unanimité des membres du CTM le 10 décembre 2020. Articulé autour de cinq axes, il prévoit 25 mesures dont la moitié a déjà été engagée dans le cadre de la démarche de labellisation.

### PRÉVENTION, LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, HARCÈLEMENTS ET DISCRIMINATIONS

Des actions de sensibilisation interne ont été conduites en début d'année permettant de faire intervenir Caroline De Haas du cabinet EGAE en conférence sur les violences sexistes et sexuelles et de débiter une campagne de diffusion d'illustrations des critères de discrimination (patronyme et grossesse), interrompue par la crise sanitaire.

Le dispositif de signalement a également fait l'objet de nouvelles modalités de fonctionnement partagées avec les représentants du personnel puis portées à la connaissance de l'ensemble des agents. Une nouvelle plaquette d'information a ainsi été réalisée et largement diffusée au sein de la communauté de travail. Enfin, le comité d'expertise pluridisciplinaire (présidé par le secrétaire général adjoint et installé en novembre 2019) s'est réuni à quatre reprises pour l'examen approfondi de situations individuelles.

### PRÉVENTION, LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET INCLUSION

Les actions de communication et de sensibilisation internes et externes se sont poursuivies au cours du premier semestre avec en point d'orgue le SIA qui s'est tenu au mois de février. Deux séquences ayant pour thème l'école inclusive ont été organisées en présence des ministres chargés de l'agriculture et du travail, de la secrétaire d'État en charge des personnes en situation de handicap et également d'enseignants et d'apprenants en situation de handicap. Ces actions ont largement été diffusées sur les réseaux sociaux.

Malgré la crise sanitaire, le DuoDay a été maintenu en format distancié, le ministre et la secrétaire générale du ministère s'étant engagés personnellement à participer à ces échanges.

# Partie chiffrée du Rapport social unique

I.	L'emploi	8
II.	Le recrutement	16
III.	Les parcours professionnels	36
IV.	La formation	50
V.	Les rémunérations	51
VI.	La santé et la sécurité au travail	54
VII.	L'organisation du travail	104
VIII.	L'action sanitaire	111
IX.	Le dialogue social	140
X.	La discipline	154
XI.	Lexique	156

# I. L'emploi

## Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

### BDS FPE 001

Plafond d'emplois autorisés pour 2020 en ETPT : 29 795 ETPT.

### BDS FPE 002

#### Effectifs physiques rémunérés au 31 décembre 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	<b>21 755</b>
Non-titulaire	26	26	4 349	3 046	368	220	204	52	<b>8 291</b>
<b>Total général</b>	<b>1 274</b>	<b>1 218</b>	<b>9 987</b>	<b>7 648</b>	<b>4 932</b>	<b>2 771</b>	<b>1 854</b>	<b>362</b>	<b>30 046</b>

#### EP et ETP par corps/emploi et par programme

Libellé corps	0142		0143		0206		0215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Adjoints administratifs des administrations de l'État	110	104,2	502	465,3	236	218,9	757	713,7	<b>1 605</b>	<b>1 502,1</b>
Adjoints techniques de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture	184	176,2	26	23,6			6	5,6	<b>216</b>	<b>205,4</b>
Adjoints techniques des administrations de l'État					26	24,6	94	88,0	<b>120</b>	<b>112,6</b>
Adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics			9	8,0					<b>9</b>	<b>8,0</b>
Administrateurs civils							31	31,0	<b>31</b>	<b>31,0</b>
Agents contractuels à contrat à durée indéterminée du groupe I							10	9,0	<b>10</b>	<b>9,0</b>
Agents contractuels à contrat à durée indéterminée du groupe III					2	1,9	1	0,8	<b>3</b>	<b>2,7</b>
Agents contractuels à contrat à durée indéterminée du groupe IV							2	1,8	<b>2</b>	<b>1,8</b>
Agents principaux des services techniques des administrations de l'État et des établissements publics de l'État					1	1,0	10	10,0	<b>11</b>	<b>11,0</b>
Agents contractuels de remplacement			7	6,0					<b>7</b>	<b>6,0</b>
Agents contractuels d'enseignement			1 610	1 314,8					<b>1 610</b>	<b>1 314,8</b>
Agents non titulaires du ministère chargé de l'agriculture de 2 <sup>e</sup> catégorie					2	1,8	1	1,0	<b>3</b>	<b>2,8</b>
Agents non titulaires du ministère chargé de l'agriculture de 3 <sup>e</sup> catégorie					2	0,6	8	5,4	<b>10</b>	<b>6,1</b>
Agents non titulaires du ministère chargé de l'agriculture de catégorie fonctionnelle							6	5,4	<b>6</b>	<b>5,4</b>
Assistants d'administration de l'aviation civile							1	1,0	<b>1</b>	<b>1,0</b>
Assistants de service social des administrations de l'État							16	14,5	<b>16</b>	<b>14,5</b>
Assistants d'enseignement et de recherche contractuels des établissements d'enseignement supérieur publics de l'agriculture	9	9,0							<b>9</b>	<b>9,0</b>
Assistants ingénieurs du ministère chargé de l'agriculture	68	65,8	3	2,8	2	2,0	8	7,8	<b>81</b>	<b>78,4</b>
Attachés d'administration de l'État	75	73,5	179	175,5	56	55,5	579	561,4	<b>889</b>	<b>865,9</b>
Chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive de l'éducation nationale			2	2,0					<b>2</b>	<b>2,0</b>
Chargé d'études documentaires							1	1,0	<b>1</b>	<b>1,0</b>
Chefs de mission de l'agriculture et de l'environnement	4	4,0	16	15,8	21	20,8	80	79,8	<b>121</b>	<b>120,4</b>
Chefs de service							6	6,0	<b>6</b>	<b>6,0</b>
Chef de service d'administration centrale du ministère chargé de l'agriculture							1	1,0	<b>1</b>	<b>1,0</b>



Libellé corps	0142		0143		0206		0215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Conseillers principaux d'éducation des établissements d'enseignement agricole	1	1,0	306	298,3			11	11,0	<b>318</b>	<b>310,3</b>
Conservateurs des bibliothèques	1	1,0							<b>1</b>	<b>1,0</b>
Contrôleurs des finances publiques	5	5,0					2	2,0	<b>7</b>	<b>7,0</b>
Contrôleurs du travail							2	2,0	<b>2</b>	<b>2,0</b>
Dessinateurs de l'équipement							2	2,0	<b>2</b>	<b>2,0</b>
Directeurs adjoints au directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt des départements et régions d'Outre-mer							6	6,0	<b>6</b>	<b>6,0</b>
Directeurs adjoints au directeur des territoires, de l'alimentation et de la mer à Saint-Pierre-et-Miquelon							1	1,0	<b>1</b>	<b>1,0</b>
Directeurs adjoints au directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt					1	1,0	27	27,0	<b>28</b>	<b>28,0</b>
Directeurs d'administration centrale							3	3,0	<b>3</b>	<b>3,0</b>
Directeurs de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt des départements et régions d'Outre-mer							4	4,0	<b>4</b>	<b>4,0</b>
Directeurs de projet							3	3,0	<b>3</b>	<b>3,0</b>
Directeurs des établissements d'enseignement supérieur agricole publics	4	4,0							<b>4</b>	<b>4,0</b>
Directeurs généraux							3	3,0	<b>3</b>	<b>3,0</b>
Directeurs généraux des établissements d'enseignement supérieur agricole publics	7	7,0							<b>7</b>	<b>7,0</b>
Directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							13	13,0	<b>13</b>	<b>13,0</b>
Elèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement							90	89,0	<b>90</b>	<b>89,0</b>
Emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricole	1	1,0	6	5,0			8	8,0	<b>15</b>	<b>14,0</b>
Emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles	2	2,0	523	522,0			14	14,0	<b>539</b>	<b>538,0</b>
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 <sup>er</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> groupe			47	43,8					<b>47</b>	<b>43,8</b>
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 <sup>er</sup> catégorie 2 <sup>e</sup> groupe			3	3,0					<b>3</b>	<b>3,0</b>
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 <sup>e</sup> catégorie			1 292	1 225,8					<b>1 292</b>	<b>1 225,8</b>

Libellé corps	0142		0143		0206		0215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 3 <sup>e</sup> catégorie			1 307	1 229,7					<b>1 307</b>	<b>1 229,7</b>
Enseignants contractuels des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 <sup>e</sup> catégorie			1 846	1 764,1					<b>1 846</b>	<b>1 764,1</b>
Experts de haut niveau							2	2,0	<b>2</b>	<b>2,0</b>
Infirmiers de l'État – Cat. B			32	31,2			1	1,0	<b>33</b>	<b>32,2</b>
Infirmiers des administrations de l'État – Cat. A			135	125,3			1	1,0	<b>136</b>	<b>126,3</b>
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	58	56,8	265	258,0	361	348,4	997	968,4	<b>1 681</b>	<b>1 631,6</b>
Ingénieurs de l'industrie et des mines							1	1,0	<b>1</b>	<b>1,0</b>
Ingénieurs de recherche du ministère chargé de l'agriculture	153	149,0	2	2,0			10	9,9	<b>165</b>	<b>160,9</b>
Ingénieurs des mines							2	1,0	<b>2</b>	<b>1,0</b>
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	66	64,5	45	41,5	32	31,1	344	336,9	<b>487</b>	<b>474,0</b>
Ingénieurs des systèmes d'information et de communication							5	4,8	<b>5</b>	<b>4,8</b>
Ingénieurs des travaux publics de l'État	1	1,0					10	9,5	<b>11</b>	<b>10,5</b>
Ingénieurs d'études du ministère chargé de l'agriculture	293	283,7	2	2,0	1	1,0	11	10,6	<b>307</b>	<b>297,3</b>
Ingénieurs élèves des ponts, des eaux et des forêts							20	20,0	<b>20</b>	<b>20,0</b>
Inspecteur de l'enseignement agricole							1	1,0	<b>1</b>	<b>1,0</b>
Inspecteurs de santé publique vétérinaire	15	14,8			388	369,3	235	228,2	<b>638</b>	<b>612,3</b>
Inspecteurs élèves de santé publique vétérinaire							17	17,0	<b>17</b>	<b>17,0</b>
Inspection du travail							8	8,0	<b>8</b>	<b>8,0</b>
Inspection générale de l'administration au ministère de l'intérieur							1	1,0	<b>1</b>	<b>1,0</b>
Inspection générale de l'agriculture							32	31,8	<b>32</b>	<b>31,8</b>
Maîtres auxiliaires des lycées et collèges agricoles			171	153,3					<b>171</b>	<b>153,3</b>
Maîtres de conférences de l'enseignement supérieur agricole	503	495,3					2	2,0	<b>505</b>	<b>497,3</b>
Contractuels	270	260,9	512	451,1	729	526,2	449	427,4	<b>1 960</b>	<b>1 665,6</b>
OPA Techniciens							6	6,0	<b>6</b>	<b>6,0</b>
Personnels de la catégorie A de la Direction Générale des Finances Publiques	3	3,0					3	3,0	<b>6</b>	<b>6,0</b>
Préposés sanitaires contractuels des services vétérinaires					6	5,8			<b>6</b>	<b>5,8</b>
Présidents de section du Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux							7	7,0	<b>7</b>	<b>7,0</b>
Professeurs agrégés du second degré de l'éducation nationale	12	12,0	118	116,8			1	1,0	<b>131</b>	<b>129,8</b>

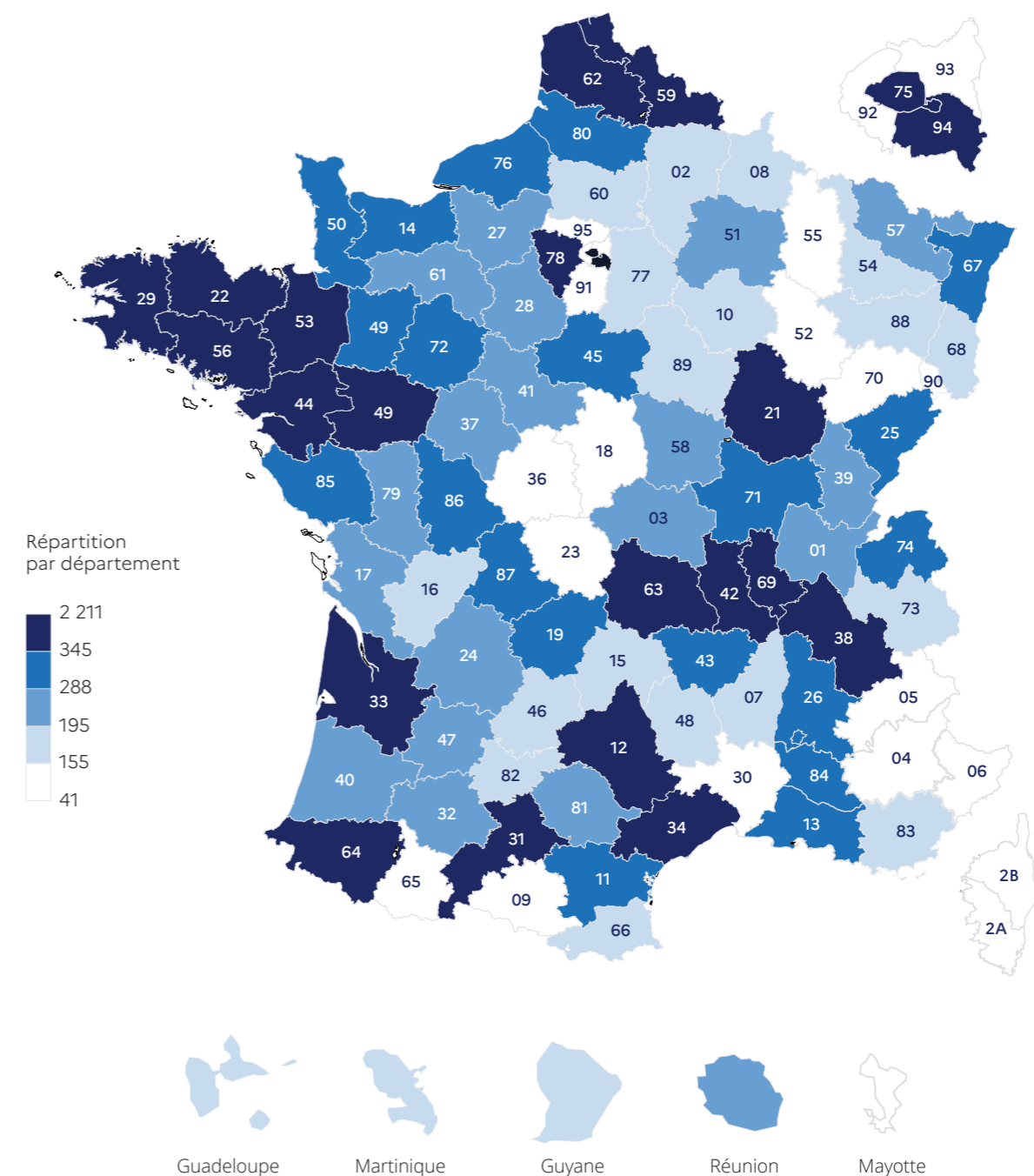
Libellé corps	0142		0143		0206		0215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Professeurs certifiés de l'éducation nationale	1	1,0	1	0,0					2	1,0
Professeurs certifiés de l'enseignement agricole	42	40,3	3 129	3 024,5	3	3,0	28	26,8	3 202	3 094,6
Professeurs de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques de l'éducation nationale			2	2,0					2	2,0
Professeurs de l'enseignement supérieur agricole	331	330,8					1	1,0	332	331,8
Professeurs de lycée professionnel agricole	7	7,0	2 589	2 494,2	1	1,0	46	45,0	2 643	2 547,2
Professeurs de lycée professionnel de l'éducation nationale			1	1,0					1	1,0
Professeurs d'éducation physique et sportive de l'éducation nationale	3	3,0	107	103,9					110	106,9
Secrétaire général							1	1,0	1	1,0
Secrétaires généraux d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	10	10,0							10	10,0
Secrétaire général du Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux							1	1,0	1	1,0
Secrétaires administratifs relevant du ministère chargé de l'agriculture	135	130,0	453	428,7	271	260,3	1 146	1 095,2	2 005	1 914,2
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable			2	1,8	4	4,0	57	53,4	63	59,2
Sous-directeurs							14	14,0	14	14,0
Sous-directeurs d'administration centrale du ministère chargé de l'agriculture							3	3,0	3	3,0
Techniciens de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture	461	439,5	416	399,2	1	1,0	13	13,0	891	852,7
Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire							2	2,0	2	2,0
Techniciens supérieurs du développement durable					5	4,8	35	33,3	40	38,1
Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture			1	1,0	2 824	2 709,2	1 247	1 194,2	4 072	3 904,4
Technicien supérieur forestier de l'Office national des forêts							1	1,0	1	1,0
Vice-président du Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux							1	1,0	1	1,0
<b>Total général</b>	<b>2 835</b>	<b>2 756,3</b>	<b>15 667</b>	<b>14 743,0</b>	<b>4 975</b>	<b>4 593,2</b>	<b>6 569</b>	<b>6 316,6</b>	<b>30 046</b>	<b>28 409,1</b>

## BDS FPE 003

## Effectifs en ETP rémunérés au 31 décembre 2020

Statut	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
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
<b>Total général</b>	<b>1 232,08</b>	<b>1 203,62</b>	<b>9 342,14</b>	<b>7 220,26</b>	<b>4 655,69</b>	<b>2 699,80</b>	<b>1 706,15</b>	<b>349,40</b>	<b>28 409,14</b>

## Répartition par département



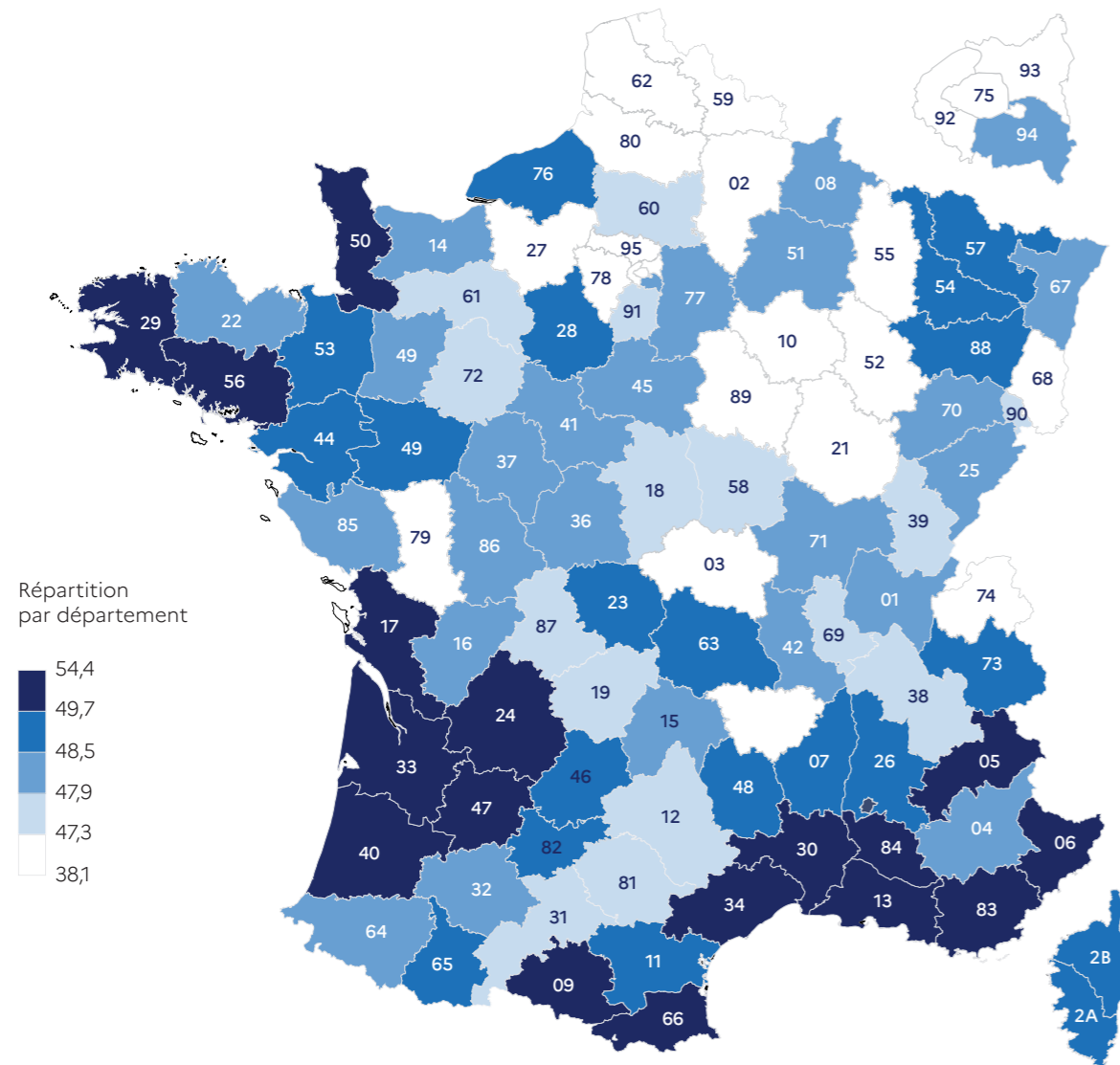
Evolution de l'âge moyen des agents

	A		B		C	
	F	H	F	H	F	H
<b>2018</b>	46,4	48,6	47,8	48,8	51,9	48,8
<b>2019</b>	46,8	48,9	48,1	48,9	51,9	49,5
<b>2020</b>	47,2	49,0	48,2	49,0	51,9	49,5

Tableau d'évolution des effectifs physiques

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

Moyenne de l'âge des agents



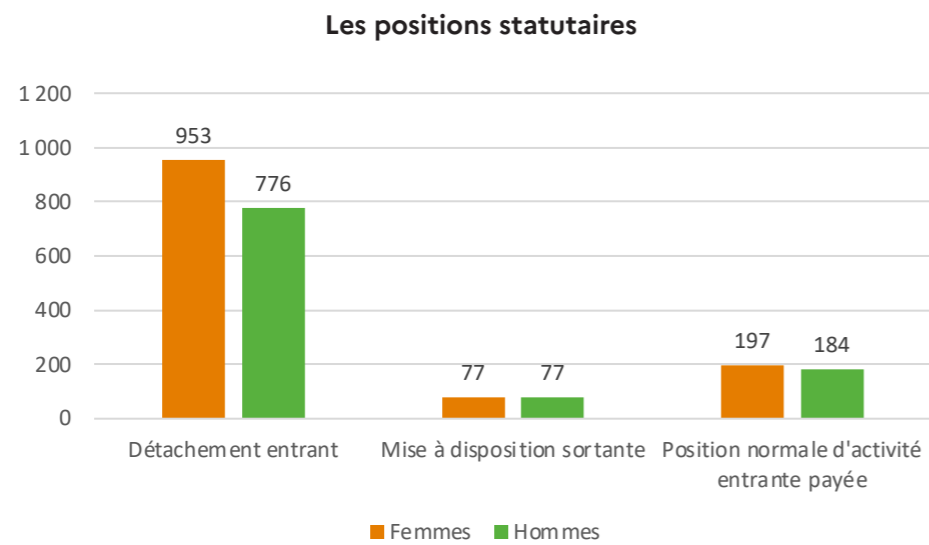
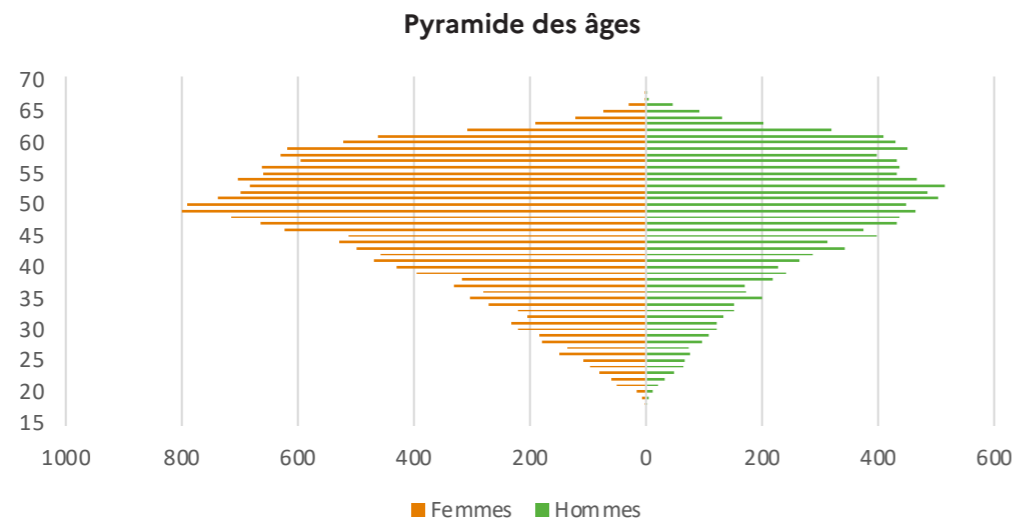
BDS FPE 005

Support juridique des ANT	Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée
ANT Loi 84-16	2
Loi n° 84-16, article 4	97
Loi n° 84-16, article 6	46
Loi n° 84-16, article 6 quater	1
Maîtres du privé	215
<b>Total</b>	<b>361</b>

BDS FPE 007

Moyenne d'âges par statut, catégorie et genre

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	<b>49,55</b>
Non-titulaire	45,63	52,17	45,50	46,50	39,16	38,52	42,13	33,94	<b>45,27</b>
<b>Total général</b>	<b>48,09</b>	<b>51,56</b>	<b>47,04</b>	<b>48,63</b>	<b>48,16</b>	<b>48,99</b>	<b>51,92</b>	<b>49,46</b>	<b>48,37</b>



### Bilan social 2020 des opérateurs, en ETP

	Agents provenant des corps du MAA	Agents provenant de corps d'autres ministères	Agents contractuels	Total
Agence Bio	1,0	1,0	19,0	21,0
ANSES	255,7	71,8	1 062,6	1 390,1
INFOMA	0,7	0,2	2,7	3,5
INAO	167,1	1,0	65,9	234,0
ODEADOM	23,9	3,0	10,8	37,7
CNPF	11,8	3,0	325,8	340,6
ONF	4 250,0	33,0	3 434,0	7 717,0
FAM	720,4	31,6	187,5	939,5
IFCE	236,3	43,8	276,7	556,8
ASP	734,5	855,8	342,0	1 932,4
<b>Total</b>	<b>6 401,5</b>	<b>1 044,2</b>	<b>5 727,0</b>	<b>13 172,6</b>

## II. Le recrutement

### A. Recrutements de fonctionnaires

#### BDS FPE 009

#### 1. RECRUTEMENT PAR VOIE DE CONCOURS EXTERNE

##### 1.1. RÉPARTITION PAR GENRE, ÂGE ET NIVEAU DE DIPLÔME

## Candidats inscrits et présents

Recrutements dans les 3 cat. 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
				<b>Cat. A</b>	<b>191</b>	<b>957</b>	<b>664</b>	<b>298</b>	<b>366</b>
IPEF ENS	2	17	17	11	6	17	0	0	0
IPEF ISIVE	8	37	37	19	18	37	0	0	0
IPEF AE	6	52	52	27	25	52	0	0	0
ISPV	11	15	13	4	9	2	4	5	2
ISPV Titres et travaux	1	4	3	2	1	0	0	2	1
I- ESPV (élèves vétos ENV)	10	8	7	3	4	7	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos GES)	2	0	0	0	0	0	0	0	0
PCEA	41	248	151	74	77	86	38	19	8
PLPA	58	280	182	91	91	65	55	48	14
CPE	6	177	99	21	78	50	35	10	4
Professeurs de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	14	18	17	9	8	0	2	9	6
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	5	6	6	3	3	0	0	4	2
Maîtres de conférence de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	13	35	27	12	15	1	21	5	0
Maîtres de conférence de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	12	41	34	15	19	3	28	3	0
IR Externe	2	19	19	7	12	3	13	1	2
<b>Cat. B</b>	<b>167</b>	<b>774</b>	<b>575</b>	<b>234</b>	<b>341</b>	<b>263</b>	<b>201</b>	<b>83</b>	<b>28</b>
TSMA 1	112	440	346	140	206	162	112	52	20
TSMA 2	45	234	159	75	84	74	66	14	5
TFR Externes 143 BAP H	6	78	59	14	45	21	21	14	3
TFR Externes 142 BAP Bet C	4	22	11	5	6	6	2	3	0
<b>Cat. C</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
Adjoints techniques sans concours St-Pierre-et-Miquelon	1	6	6	4	2	2	0	3	1
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>359</b>	<b>1737</b>	<b>1245</b>	<b>536</b>	<b>709</b>	<b>588</b>	<b>397</b>	<b>192</b>	<b>68</b>

## 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
		<b>Cat. A</b>	<b>123</b>	<b>59</b>	<b>64</b>	<b>61</b>	<b>20</b>
IPEF ENS	7	2	5	7	0	0	0
IPEF ISIVE	30	16	14	30	0	0	0
IPEF AE	20	9	11	20	0	0	0
ISPV							
ISPV Titres et travaux							
I- ESPV (élèves vétos)							
I- ESPV (élèves non vétos)							
PCEA							
PLPA							
CPE							
Professeurs de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	17	9	8	0	2	9	6
Professeurs de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	6	3	3	0	0	4	2
Maîtres de conférence de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	18	9	9	1	13	4	0
Maîtres de conférence de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	19	9	10	1	1	17	0
IR Externe	6	2	4	2	4	0	0
<b>Cat. B</b>	<b>295</b>	<b>98</b>	<b>197</b>	<b>125</b>	<b>112</b>	<b>42</b>	<b>16</b>
TSMA 1	194	58	136	84	68	31	11
TSMA 2	77	33	44	30	37	6	4
TFR Externes 143 BAP H	19	5	14	8	6	4	1
TFR Externes 142 BAP Bet C	5	2	3	3	1	1	0
<b>Cat. C</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Adjoints techniques sans concours St-Pierre-et-Miquelon	3	2	1	0	0	2	1
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>421</b>	<b>159</b>	<b>262</b>	<b>186</b>	<b>132</b>	<b>78</b>	<b>25</b>

## 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
<b>Cat. A</b>	<b>165</b>	<b>85</b>	<b>80</b>	<b>56</b>	<b>59</b>	<b>37</b>	<b>13</b>
IPEF ENS	2	0	2	2	0	0	0
IPEF ISIVE	8	3	5	8	0	0	0
IPEF AE	6	4	2	6	0	0	0
ISPV	11	3	8	2	4	4	1
ISPV Titres et travaux	1	1	0	0	0	1	0
I- ESPV (élèves vétos)	7	3	4	7	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	0	0	0	0	0	0	0
PCEA	39	24	15	14	14	8	3
PLPA	43	27	16	12	18	10	3
CPE	6	0	6	3	2	1	0
Professeurs de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	13	7	6	0	2	7	4
Professeurs de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	5	3	2	0	0	3	2
Maîtres de conférence de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	12	5	7	1	9	2	0
Maîtres de conférence de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	11	5	6	1	9	1	0
IR Externe	1	0	1	0	1	0	0
<b>Cat. B</b>	<b>166</b>	<b>47</b>	<b>119</b>	<b>79</b>	<b>59</b>	<b>22</b>	<b>6</b>
TSMA 1	112	30	82	58	36	14	4
TSMA 2	45	15	30	16	21	6	2
TFR Externes 143 BAP H	6	1	5	3	2	1	0
TFR Externes 142 BAP Bet C	3	1	2	2	0	1	0
<b>Cat. C</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Adjoint technique sans concours St-Pierre-et-Miquelon	1	0	1	0	0	1	0
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>332</b>	<b>132</b>	<b>200</b>	<b>135</b>	<b>118</b>	<b>60</b>	<b>19</b>

## 1.2. RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLÔME

## Candidats admissibles

	Candi-dats	Répartition par niveau de diplôme							
		Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Master 1	Master 2	Doctorat
<b>Cat. A</b>	<b>123</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>58</b>	<b>65</b>
IPEF ENS	7	0	0	0	0	0	0	7	0
IPEF ISIVE	30	0	0	0	0	0	0	30	0
IPEF AE	20	0	0	0	0	0	0	20	0
ISPV									
I- ESPV (élèves vétos)									
I- ESPV (élèves non vétos)									
PCEA									
PLPA									
CPE									
Professeurs de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	17	0	0	0	0	0	0	0	17
Professeurs de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	6	0	0	0	0	0	0	0	6
Maîtres de conf. de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	18	0	0	0	0	0	0	0	18
Maîtres de conf. de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	19	0	0	0	0	0	0	0	19
IR Externes	6	0	0	0	0	0	0	1	5
<b>Cat. B</b>	<b>295</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>64</b>	<b>85</b>	<b>60</b>	<b>13</b>	<b>60</b>	<b>1</b>
TSMA 1	194	2	8	59	58	32	3	31	1
TSMA 2	77	1	1	2	19	20	6	28	0
TFR Externes 143 BAP H	19	0	0	3	6	5	4	1	0
TFR Externes 142 BAP Bet C	5	0	0	0	2	3	0	0	0
<b>Cat. C</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoints techniques sans concours St-Pierre-et-Miquelon	3	0	3	0	0	0	0	0	0
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>421</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>64</b>	<b>85</b>	<b>60</b>	<b>13</b>	<b>118</b>	<b>66</b>

## 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
<b>Cat. A</b>	<b>165</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>78</b>	<b>56</b>
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	11	0	0	0	0	0	0	0	11
I- ESPV (élèves vétos)	1	0	0	0	0	0	0	0	1
I- ESPV (élèves non vétos)	7	0	0	4	1	1	0	1	0
PCEA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PLPA	39	0	0	0	1	2	9	26	1
CPE	43	0	0	0	1	3	8	30	1
Professeurs de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	6	0	0	0	0	0	1	5	0
Professeurs de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	13	0	0	0	0	0	0	0	13
Maîtres de conf. de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	5	0	0	0	0	0	0	0	5
Maîtres de conf. de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	12	0	0	0	0	0	0	0	12
IR Externes	1	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>Cat. B</b>	<b>166</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>34</b>	<b>5</b>
TSMA 1	112	2	1	30	35	20	3	20	1
TSMA 2	45	0	0	1	10	12	4	14	4
TFR Externes 143 BAP H	6	0	0	1	2	2	1	0	0
TFR Externes 142 BAP Bet C	3	0	0	0	1	2	0	0	0
<b>Cat. C</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoint technique sans concours St-Pierre-et-Miquelon	1	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>332</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>51</b>	<b>42</b>	<b>26</b>	<b>112</b>	<b>61</b>

## 2. PROMOTION PAR VOIE DE CONCOURS INTERNE ET EXAMEN PROFESSIONNEL

## 2.1. RÉPARTITION PAR GENRE ET ÂGE

## Candidats inscrits et présents

Recrutements dans les 3 cat. A, B, C	Nombre de postes offerts	Candi- dats inscrits	Candi- dats 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
<b>Cat. A</b>	<b>209</b>	<b>2330</b>	<b>1831</b>	<b>723</b>	<b>1108</b>	<b>43</b>	<b>408</b>	<b>777</b>	<b>603</b>
IPEF interne	9	130	85	51	34	7	40	31	7
IAE Examen pro 2020	45	643	531	294	237	0	43	314	174
IAE élève concours interne	15	99	70	38	32	6	25	31	8
ISPV interne	9	8	8	4	4	0	3	2	3
ISPV examen professionnel	4	6	6	3	3	3	0	0	3
Attaché examen professionnel	6	272	194	34	160	0	7	78	109
Attaché interne exceptionnel	50	798	563	130	433	4	111	200	248
PCEA concours interne	25	109	109	51	58	4	53	32	20
PLPA concours interne	42	178	178	89	89	11	80	63	24
CPE interne	3	81	81	27	54	8	46	22	5
IR Interne	1	6	6	2	4	0	0	4	2
<b>Cat. B</b>	<b>156</b>	<b>634</b>	<b>505</b>	<b>90</b>	<b>415</b>	<b>12</b>	<b>75</b>	<b>221</b>	<b>197</b>
TSMA 1 concours interne	48	45	45	22	23	3	16	21	5
TSMA 1 examen professionnel	25	63	63	14	49	0	4	36	23
TSMA 2 concours interne	30	81	64	24	40	9	23	26	6
TFR examen professionnel classe normale	11	54	49	15	34	0	5	22	22
TFR interne 142 BAP B	2	4	3	1	2	0	2	1	0
TFR Interne 143 BAP H	5	30							
SA examen professionnel	35	357	281	14	267	0	25	115	141
<b>Cat. C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>365</b>	<b>2 964</b>	<b>2 336</b>	<b>813</b>	<b>1 523</b>	<b>55</b>	<b>483</b>	<b>998</b>	<b>800</b>

## 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
<b>Cat. A</b>	<b>329</b>	<b>123</b>	<b>203</b>	<b>5</b>	<b>86</b>	<b>144</b>	<b>94</b>
IPEF Interne	25	13	12	1	14	8	2
IAE Examen pro 2020	102	52	50	0	11	66	25
IAE élève concours interne	34	15	19	3	15	11	5
ISPV interne							
ISPV examen professionnel							
Attaché examen professionnel	22	2	20	0	2	12	8
Attaché interne exceptionnel	143	41	102	1	44	45	53
PCEA concours interne							
PLPA concours interne							
CPE interne							
IR Interne	3	0	0	0	0	2	1
<b>Cat. B</b>	<b>229</b>	<b>52</b>	<b>177</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>123</b>	<b>53</b>
TSMA 1 concours interne	35	18	17	3	14	15	3
TSMA 1 examen professionnel	39	6	33	0	3	24	12
TSMA 2 concours interne	37	13	24	3	13	17	4
TFR examen professionnel classe normale	11	4	7	0	1	6	4
TFR interne 142 BAP B	3	1	2	0	2	1	0
TFR Interne 143 BAP H	17	5	12	4	4	7	2
SA examen professionnel	87	5	82	0	6	53	28
<b>Cat. C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>558</b>	<b>175</b>	<b>380</b>	<b>15</b>	<b>129</b>	<b>267</b>	<b>147</b>

## 2.2. RÉPARTITION PAR GENRE ET ÂGE

## Candidats reçus en liste principale

	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
<b>Cat. A</b>	<b>192</b>	<b>82</b>	<b>110</b>	<b>8</b>	<b>77</b>	<b>78</b>	<b>29</b>
IPEF Interne	9	5	4	0	5	4	0
IAE Examen pro 2020	45	25	20	0	9	30	6
IAE élève concours interne	15	6	9	2	9	2	2
ISPV interne	6	2	4	0	3	1	2
ISPV examen professionnel	4	2	2	0	0	3	1
Attaché examen professionnel	6	1	5	0	0	4	2
Attaché interne exceptionnel	50	16	34	0	21	18	11
PCEA concours interne	25	11	14	2	13	6	4
PLPA concours interne	28	13	15	4	15	8	1
CPE interne	3	1	2	0	2	1	0
IR Interne	1	0	1	0	0	1	0
<b>Cat. B</b>	<b>114</b>	<b>30</b>	<b>84</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>57</b>	<b>19</b>
TSMA 1 concours interne	24	12	12	3	10	10	1
TSMA 1 examen professionnel	15	0	15	0	3	9	3
TSMA 2 concours interne	23	8	15	3	10	10	0
TFR examen professionnel classe normale	11	4	7	0	1	6	4
TFR interne 142 BAP B	1	0	1	0	1	0	0
TFR Interne 143 BAP H	5	2	3	0	3	2	0
SA examen professionnel	35	4	31	0	4	20	11
<b>Cat. C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>306</b>	<b>112</b>	<b>194</b>	<b>14</b>	<b>109</b>	<b>135</b>	<b>48</b>



## Répartition par niveau de diplôme des candidats admissibles

	Candi- dats	Répartition par niveau de diplôme							
		Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Master 1	Master 2	Doctorat
<b>Cat. A</b>	<b>329</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>98</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>88</b>	<b>0</b>
IPEF interne	25	0	0	0	0	0	0	25	0
IAE examen pro. 2020	102	5	0	5	44	15	20	13	0
IPEF élève concours interne	34	3	0	0	8	7	3	13	0
ISPV interne									
ISPV examen professionnel									
Attaché examen pro.	22	0	0	3	8	5	4	2	0
Attaché interne exceptionnel	143	8	2	18	38	25	20	32	0
PCEA concours interne									
PLPA concours interne									
CPE interne									
IR interne	3	0	0	0	0	0	0	3	0
<b>Cat. B</b>	<b>218</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>76</b>	<b>58</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
TSMA 1 concours interne	35	2	2	9	11	3	3	5	0
TSMA 1 examen pro.	39	5	9	17	6	1	1	0	0
TSMA 2 concours interne	37	2	2	7	11	7	5	3	0
TFR examen pro. classe normale									
TFR interne 142 BAP B	3	0	0	1	1	1	0	0	0
TFR interne 143 BAP H	17	0	0	7	6	1	2	1	0
TFR Externes 142 BAP Bet C	3	0	0	0	1	2	0	0	0
SA examen professionnel	87	9	12	35	23	5	3	0	0
<b>Cat. C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>547</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>102</b>	<b>156</b>	<b>70</b>	<b>61</b>	<b>97</b>	<b>0</b>

## 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
<b>Cat. A</b>	<b>192</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>46</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>73</b>	<b>9</b>
IPEF interne	9	0	0	0	0	0	0	9	0
IAE Examen pro 2020	45	2	0	2	23	7	9	2	0
IAE élève concours interne	15	2	0	0	3	1	1	8	0
ISPV interne	6	0	0	0	0	0	0	0	6
ISPV examen professionnel	4	0	0	0	0	0	0	4	0
Attaché examen profession- nel	6	0	0	0	4	1	1	0	0
Attaché interne exceptionnel	50	4	0	7	14	8	5	12	0
PCEA concours interne	25	0	0	0	0	3	1	20	1
PLPA concours interne	28	0	0	0	2	4	4	16	2
CPE interne	3	0	0	0	0	1	1	1	0
IR Interne	1	0	0	0	0	0	0	1	0
<b>Cat. B</b>	<b>114</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>2</b>
TSMA 1 concours interne	24	1	1	6	9	2	2	3	0
TSMA 1 examen professionnel	15	1	4	6	3	1	0	0	0
TSMA 2 concours interne	23	0	1	2	8	4	4	2	2
TFR examen professionnel classe normale	11	1	1	6	3	0	0	0	0
TFR interne 142 BAP B	1	0	0	0	0	1	0	0	0
TFR Interne 143 BAP H	5	0	0	2	2	0	0	1	0
SA examen professionnel	35	5	6	13	8	2	1	0	0
<b>Cat. C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>306</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>44</b>	<b>79</b>	<b>35</b>	<b>29</b>	<b>79</b>	<b>11</b>

## 3. AVANCEMENT DE GRADE

## 3.1 RÉPARTITION PAR GENRE ET ÂGE

## Candidats inscrits et présents

	Nombre de postes offerts	Candi-dats inscrits	Candi-dats 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
<b>Cat. A</b>	<b>27</b>	<b>99</b>	<b>84</b>	<b>55</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>41</b>	<b>34</b>
Attaché principal	20	84	70	52	18	0	9	33	28
Ingénieur de recherche hors classe	7	15	14	3	11	0	0	8	6
<b>Cat. B</b>	<b>138</b>	<b>926</b>	<b>806</b>	<b>234</b>	<b>572</b>	<b>0</b>	<b>156</b>	<b>414</b>	<b>236</b>
SA classe exceptionnelle	22	134	109	23	86	0	12	59	38
SA classe supérieure	28	212	178	17	161	0	25	85	68
Technicien principal	26	191	168	63	105	0	48	76	44
Chef technicien	40	307	276	108	168	0	57	161	58
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	9	34	34	13	21	0	6	18	10
Technicien formation recherche classe supérieure	13	48	41	10	31	0	8	15	18
<b>Cat. C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>330</b>	<b>1 025</b>	<b>890</b>	<b>289</b>	<b>601</b>	<b>0</b>	<b>165</b>	<b>455</b>	<b>270</b>

## 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
<b>Cat. B</b>	<b>146</b>	<b>38</b>	<b>108</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>87</b>	<b>26</b>
SA classe exceptionnelle	55	12	43	0	8	32	15
Chef technicien	91	26	65	0	25	55	11
Technicien formation recherche classe exceptionnelle							
<b>Cat. C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>146</b>	<b>38</b>	<b>108</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>87</b>	<b>26</b>

## Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus en 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
<b>Cat. A</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>9</b>
Attaché principal	20	2	18	0	4	13	3
Ingénieur de recherche hors classe	7	1	6	0	0	1	6
<b>Cat. B</b>	<b>138</b>	<b>31</b>	<b>107</b>	<b>12</b>	<b>50</b>	<b>57</b>	<b>19</b>
SA classe exceptionnelle	22	4	18	0	3	14	5
SA classe supérieure	28	3	25	0	6	13	9
Technicien principal	26	8	18	0	10	14	2
Chef technicien	40	12	28	12	24	4	0
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	9	1	8	0	3	6	0
Technicien formation recherche classe supérieure	13	3	10	0	4	6	3
<b>Cat. C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>165</b>	<b>34</b>	<b>131</b>	<b>12</b>	<b>54</b>	<b>71</b>	<b>28</b>

## 3.2. RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLÔME

## Candidats admis

	Candi-dats admis	Répartition par niveau de diplôme							
		Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Master1	Master2	Doctorat
<b>Cat. A</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>5</b>
Attaché principal	20	0	1	3	0	1	5	10	0
Ingénieur de recherche hors classe	7	0	0	0	0	0	1	1	5
<b>Cat. B</b>	<b>138</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>45</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
SA classe exceptionnelle	22	0	0	3	9	7	3	0	0
SA classe supérieure	28	1	2	11	7	5	1	1	0
Technicien principal	26	0	0	7	12	7	0	0	0
Chef technicien	40	2	0	2	14	10	5	7	0
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	9	0	0	0	2	4	3	0	0
Technicien formation recherche classe supérieure	13	0	0	7	1	3	2	0	0
<b>Cat. C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>165</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>45</b>	<b>37</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>5</b>

4. RECRUTEMENT 3<sup>E</sup> CONCOURS

## 4.1. RÉPARTITION PAR GENRE ET ÂGE

## 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
<b>Cat. A</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>3</b>
PCEA	8	12	6	4	2	0	0	3	3
PLPA	8	25	11	6	5	0	5	6	0
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

## Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus en 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
<b>Cat. A</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
PCEA	2	2	0	0	0	1	1
PLPA	3	2	1	0	1	2	0
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

## 4.2. RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLÔME

## Candidats reçus en liste principale

	Candidats admis	Répartition par niveau de diplôme							
		Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Master1	Master2	Doctorat
<b>Cat. A</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
PCEA	2	0	0	0	0	0	0	2	0
PLPA	3	0	0	0	0	1	0	2	0
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

## B. Recrutement pour pourvoir des emplois supérieurs et dirigeants

## BDS FPE 010

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

Nominations et primo nominations  
Année 2020

	Flux primo nominations			Stock agents en fonction au 31 décembre 2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Type d'emploi n°1</b>						
Secrétaire général, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	1	2	4	3	7
Délégués placés sous l'autorité du ministre	1		1			0
Emplois de direction du CGAAER	2		2	6	3	9
<b>Type d'emploi n°2</b>						
Chefs de service	2	2	4	9	6	15
Sous-directeurs	2	6	8	17	18	35
Directeurs de projet			0	1	2	3
Experts de haut niveau			0	1	1	2
<b>Type d'emploi n°4</b>						
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat	7	6	13	34	19	53
<b>Etablissement public soumis à la parité</b>						
Direction générale de l'Office national des forêts	1		1	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>74</b>	<b>53</b>	<b>127</b>

## BDS FPE 11

## 2. LES JURYS DE CONCOURS

## PART DES FEMMES DANS LES COMPOSITIONS DE JURY

## Concours externes, internes et examens professionnels

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Président(e)s		Membres	
	Répartition par genre		Répartition par genre	
	F	H	F	H
<b>Catégorie A</b>	<b>25</b>	<b>56</b>	<b>334</b>	<b>376</b>
ISPV et IESPV	0	1	3	7
PCEA externe	1	4	37	36
PLPA externe	2	3	33	60
CPE Externe	0	1	12	13
CPE Interne	0	1	7	8
PCEA interne	0	4	22	26
PLPA interne	2	3	27	38
PLPA 3 <sup>e</sup> concours	0	2	11	17
PCEA 3 <sup>e</sup> concours	0	2	15	15
IPEF ENS	0	1	3	4
IPEF ISIVE	0	1	4	4
IPEF AE	0	1	3	4
IPEF INTERNE	0	1	4	5
Professeur de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	4	9	22	30
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	4	1	9	11
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	5	8	28	25
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	6	6	30	18
IAE Examen pro 2020	0	1	19	18
IAE Externe 2020				
IAE élèves interne	0	1	6	7
IR externe	0	1	2	2
IR interne	0	1	2	2
IR Hors classe examen professionnel	0	1	4	2
Attaché examen professionnel	0	1	6	5
Attaché examen exceptionnel	1	0	18	14
Attaché principal	0	1	7	5

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Président(e)s		Membres	
	Répartition par genre		Répartition par genre	
	F	H	F	H
<b>Catégorie B</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>93</b>	<b>98</b>
TSMA 1	0	1	16	23
TSMA 2	0	1	12	8
TPMA et CTMA (examen professionnel)	0	1	8	9
Secrétaire administratif examen professionnel	0	1	7	7
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	0	1	8	6
Secrétaire administratif classe supérieure	0	1	8	6
Technicien formation recherche externe 142 BAP B et C	1	0	8	6
Technicien formation recherche externe 143 BAP H	1	0	4	7
Technicien formation recherche interne 142 BAP C	1	0	8	6
Technicien formation recherche interne 143 BAP H	1	0	4	7
Technicien formation recherche examen professionnel	1	0	5	6
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	0	1	2	4
Technicien formation recherche classe supérieure	0	1	3	3
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Adjoint technique sans concours St-Pierre-et-Miquelon	1	0	1	2
<b>Total catégorie A, B et C</b>	<b>31</b>	<b>64</b>	<b>428</b>	<b>476</b>

# III. Les parcours professionnels

## A. La mobilité

### ► BDS FPE 015 / BDS FPE 016 / BDS FPE 017 / BDS FPE 018

#### 2019

- 2077 postes étudiés dont 180 postes opérateurs
- 22,33% de ces postes étaient vacants
- 227 postes vacants sont restés sans candidat (soit 10,9% des postes)

#### 2020

- Une baisse des postes étudiés avec 1983 postes dont 167 postes opérateurs
- 21,67% de ces postes étaient vacants
- 192 postes vacants sont restés sans candidat (soit 9,68% des postes)
- Mais une répartition quasi constante par programmes.

#### Postes restés sans candidat BDS FPE 018

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
215 AC	4	3	-	7
142	5	36	24	65
143	2	2	2	6
206 Phyto (domaine végétal) (Draaf)	-	10	1	11
206 Vephy (domaine animal) (DDI...)	10	61	1	72
215 SDR (Draaf)	-	3	-	3
215 SDDD (DDT...)	1	10	1	12
Opérateurs	7	9	-	16
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>134</b>	<b>29</b>	<b>192</b>

#### Nombre de candidats BDS FPE 016

	Printemps 2019	Printemps 2020
MAA	1 437	989
Externes	558	402
<b>Total</b>	<b>1 995</b>	<b>1 391</b>

#### Nombre de candidats retenus : BDS FPE 017

	Printemps 2019	Printemps 2020
MAA	305	420
Externes	87	183
<b>Total</b>	<b>392</b>	<b>603</b>

603 postes ont été pourvus, soit 30% des postes.

- Cat A : 174 / Cat B : 360 / Cat C : 69
- 64% des postes ont été pourvus par des femmes
- 36% des postes ont été pourvus par des hommes

### 1. LES MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DES PRIORITÉS DE MUTATION SELON LES LDG

#### 1.1. LES PRINCIPES

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

#### 1.2. 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 »

- 232 agents se sont prévalus d'une priorité légale dont 47 agents externes
- 39 candidatures non examinées car non classées
- 49 candidatures sur postes déclarés non vacants
- **144 candidatures étudiées, 131 candidatures retenues**

	Répartition	Candidatures retenues
MAA	77%	82,40% (108)
Externes	23%	17,6% (23)

#### Répartition des agents prioritaires

	MAA		Externes		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Catégorie A	35	14	3	1	53
Catégorie B	36	13	15	3	67
Catégorie C	12	1	10	1	24
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>144</b>

**Candidatures assorties d'une priorité légale :  
part des femmes et des hommes par catégories et par priorités légales**

	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	11	2	-	-	11	5	-	-	6	1	2	1	39
CIMM	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
RAP	16	6	3	1	16	4	12	3	-	-	2	-	63
RQTH	5	5	-	-	4	4	3	-	6	-	4	-	31
SUPP	3	1	-	-	4	-	-	-	-	-	2	-	10
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>144</b>

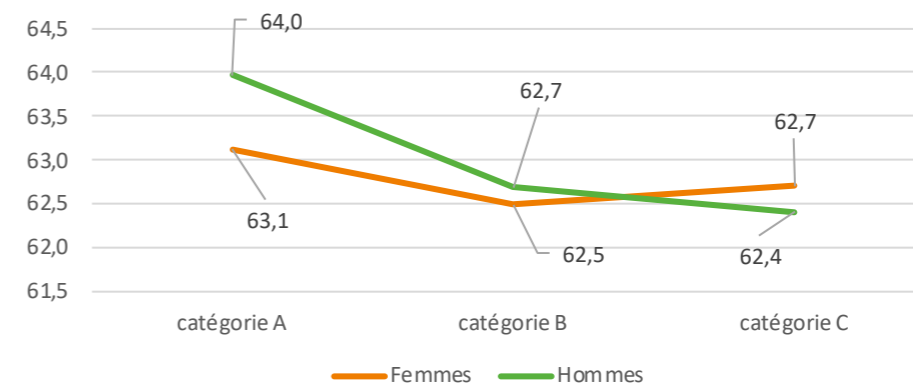
PSSR : suppression de poste dans le cadre d'une restructuration de service / CIMM : Centre d'intérêts matériels et moraux (pour l'Outre-Mer) / RAP : Rapprochement de conjoint / RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé / SUPP : Suppression de poste (hors restructuration)

**2. UNE MEILLEURE COMMUNICATION**

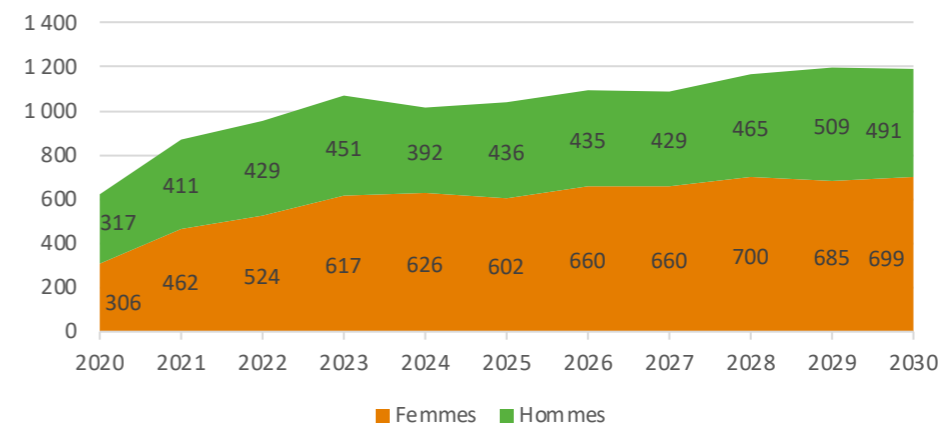
- Deux phases de communication par messagerie :
  1. Avis sur la candidature par le service recruteur  
99,56% d'envois réussis
  2. Avis de l'administration suite aux réunions décisionnelles  
99,48% d'envois réussis
- Le rôle des IGAPS notamment sur les priorités légales  
Pouvoir d'évocation des organisations syndicales
- Une situation particulière liée au premier confinement :
  - Annulation de la campagne complémentaire d'automne
  - Décision de publier les postes de catégorie B et C au fil de l'eau = caractère exceptionnel dû à la suppression de la campagne d'automne du fait du décalage du calendrier (la campagne d'automne devant débiter fin juin).

**B. Les départ en retraite**

Âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires (périmètre sous plafond)



Agents âgés de soixante-deux ans dans les dix prochaines années



Âge moyen au départ en retraite (périmètre MAA)

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

### ZOOM SUR LES DÉPARTS À LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES DU MAA

#### Nombre total de fonctionnaires du MAA partis à la retraite en 2020

Le nombre de départs en retraite enregistrés au MAA en 2020 s'élève à 1 041 sur un total de 549 021 nouvelles pensions civiles mises en paiement par le SRE cette même année, tous motifs de départ confondus (ancienneté, motifs familiaux et invalidité).

Le nombre total de départs en retraite des agents du MAA augmente de 7%, par rapport au nombre enregistré de départs à la baisse l'année précédente (- 9%), en excluant les dossiers gérés pour le compte de l'ANSES et de l'IFCE par le bureau des pensions, pour des raisons historiques.

L'âge moyen de départ à la retraite pour les agents du MAA, tous motifs confondus, est de 62,46 ans, un peu plus tardif que l'âge moyen de 61,99 ans à la date d'effet des nouvelles pensions civiles en 2020, tous fonctionnaires d'Etat confondus, selon les données du SRE.

#### Evolution des départs définitifs depuis 2016

Secteur	2016	2017	2018	2019	2020
MAA	909	963	1 068	971	1041
ANSES	17	12	15	10	13
IFCE	0	15	13	9	19
<b>Total</b>	<b>926</b>	<b>990</b>	<b>1096</b>	<b>990</b>	<b>1073</b>

#### 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
	F	H		F	H		F	H		
142	13	25	<b>38</b>	14	1	<b>15</b>	12	8	<b>20</b>	<b>73</b>
143	69	84	<b>153</b>	20	1	<b>21</b>	40	1	<b>41</b>	<b>215</b>
206	11	16	<b>27</b>	41	51	<b>92</b>	16	4	<b>20</b>	<b>139</b>
215	41	68	<b>109</b>	89	41	<b>130</b>	45	8	<b>53</b>	<b>292</b>
S/total	134	193	<b>327</b>	164	94	<b>258</b>	113	21	<b>134</b>	<b>719</b>
Emplois gagés	5	2	<b>7</b>	0	0	<b>0</b>	4	0	<b>4</b>	<b>11</b>
Anses géré par MAA	0	0	<b>0</b>	3	0	<b>3</b>	2	0	<b>2</b>	<b>5</b>
Anses	2	2	<b>4</b>	5	3	<b>8</b>	1	0	<b>1</b>	<b>13</b>
IFCE	1	0	<b>1</b>	1	8	<b>9</b>	1	8	<b>9</b>	<b>19</b>
ASP-FAM	6	4	<b>10</b>	21	11	<b>32</b>	5	1	<b>6</b>	<b>48</b>
Autres opérateurs MAA	2	25	<b>27</b>	5	4	<b>9</b>	1	3	<b>4</b>	<b>40</b>
MITES	9	38	<b>47</b>	17	22	<b>39</b>	13	3	<b>16</b>	<b>102</b>
Hors MAA et ses opérateurs	3	6	<b>9</b>	2	3	<b>5</b>	0	0	<b>0</b>	<b>14</b>
Détaché	8	27	<b>35</b>	4	0	<b>4</b>	4	5	<b>9</b>	<b>48</b>
Disponibilité	8	27	<b>35</b>	4	0	<b>4</b>	4	5	<b>9</b>	<b>48</b>
Radié	5	10	<b>15</b>	4	3	<b>7</b>	2	3	<b>5</b>	<b>27</b>
<b>Total</b>	<b>182</b>	<b>314</b>	<b>496</b>	<b>230</b>	<b>149</b>	<b>379</b>	<b>153</b>	<b>45</b>	<b>198</b>	<b>1 073</b>

#### Nature des demandes de départs à la retraite

Sexe	Catégorie	Sur demande	Limite d'âge	Longue carrière	Invalidité	Parents de 3 enfants	Total
F	A	141	13	8	5	15	<b>182</b>
	B	134	8	65	11	12	<b>230</b>
	C	90	11	33	16	3	<b>153</b>
<b>S/total</b>		<b>365</b>	<b>32</b>	<b>106</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>565</b>
H	A	247	37	19	11	0	<b>314</b>
	B	96	13	32	8	0	<b>149</b>
	C	20	5	12	8	0	<b>45</b>
<b>S/total</b>		<b>363</b>	<b>55</b>	<b>63</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>508</b>
<b>Total</b>		<b>728</b>	<b>87</b>	<b>169</b>	<b>59</b>	<b>30</b>	<b>1 073</b>

**Les départs sur demande** représentent les deux tiers des dossiers, dont près de 50% d'agents de catégorie A.

**Les départs en retraite par limite d'âge** concerne 86 agents mis d'office à la retraite, étant souligné que certains bénéficient de dérogations réglementaires à ce principe (maintien exceptionnel pour charge de famille, fin d'année scolaire, intérêt du service). Les hommes de catégorie A représentent plus de la moitié de ces départs.

**Les départs pour longue carrière**, possibles à partir de 60 ans, sont plus nombreux par rapport à 2019 (145), en raison d'une classe d'âge plus large qui en remplit les conditions.

**Les départs pour invalidité**, imputables ou non au service, concernent 59 agents dans l'incapacité de reprendre leurs fonctions (40 en 2019) et les femmes restent toujours plus impactées.

**Les départs anticipés de parents de trois enfants** restent faibles (30) mais bien supérieurs aux années précédentes qui enregistraient entre 10 et 20 départs pour ce motif et concernent toujours exclusivement au MAA les fonctionnaires femmes remplissant la condition de 15 ans de services, majoritairement de catégorie A et B.

### ZOOM SUR LES TRANSFERTS DES DROITS À PENSION DES FONCTIONNAIRES DU MAA

#### La radiation des cadres sans droit à pension de la fonction publique : l'affiliation rétroactive au régime général et à l'IRCANTEC

En 2020, sur la base des dossiers ordonnancés par le SRE à partir du CAS-Pensions au cours de l'année, 21 fonctionnaires radiés des cadres sans droit à pension ont bénéficié de ce dispositif, tant auprès de la sécurité sociale que de l'IRCANTEC.

Les dossiers concernés par une affiliation rétroactive n'étant pas identifiables par avance en raison de la méconnaissance par le MAA du devenir professionnel des agents radiés depuis de nombreuses années, il est fréquent que les agents concernés reprennent contact avec le MAA la veille de leur départ en retraite pour obtenir l'intégralité de leurs droits à pension auprès du régime général et de l'IRCANTEC.

	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de dossiers traités	85	40	33	37	21

#### La validation des services de non-titulaire

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

Au 31 décembre 2020, 3 344 dossiers de validation sont en stock. Cette résorption est lente en raison d'une procédure de traitement réglementaire longue et complexe, faisant intervenir de multiples acteurs (agent, administrations d'emploi, régime général, IRCANTEC, SRE). L'objectif final de résorption totale du stock interministériel, établi par le SRE est fixé au 31 décembre 2022, afin d'assurer la fiabilité de ces données au sein du compte individuel retraite de chacun des agents concernés.

	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de dossiers traités	5 400	4 978	4 611	3 987	3 344

#### Le rachat des années d'études supérieures

Les périodes d'études supérieures sont prises en compte pour le calcul de la pension selon trois options différentes :

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

Les jeunes fonctionnaires bénéficient d'un abaissement du coût du rachat des périodes d'études si la demande est présentée dans le délai de dix ans à compter de la fin de leurs études. Il est plafonné à quatre trimestres et prend la forme d'un abattement forfaitaire et progressif sur la valeur de l'option choisie.

Ce dispositif suscite des demandes d'informations générales de la part des fonctionnaires du MAA qui souhaiteraient augmenter la liquidation de leur pension et/ou réduire leur décote mais peu de fonctionnaires vont au bout de leur démarche en raison du coût du rachat. Compte tenu du caractère particulier de l'année 2020 lié au contexte de la crise sanitaire, le bureau des pensions a reçu peu de demandes.

#### Nombre de rachats d'années d'études supérieures opérés en 2020 et évolution par année

	2016	2017	2018	2019	2020
Demande d'information	20	27	14	23	8
Envoi d'un plan de financement	6	4	3	8	2
Plan de financement accepté	5	3	2	7	2
Dont profil agent jeune fonctionnaire	1	1	0	2	0



## C. Les avancements de grades et les promotions internes

► BDS FPE 021 et BDS FPE 023

### Taux de promotions de grade secteur hors enseignement

	Promus			Promouvables			Taux promo F	Taux promo H	Taux promo moyen
	F	H	Total promus	F	H	Total promouvables			
Adm. Civ. Gen.	0	1	1	1	4	5	0%	25,0%	20,0%
Adm. Civ. HC.	1	1	2	3	7	10	33,3%	14,3%	20,0%
IGPEF CE	7	30	37	85	399	484	8,2%	7,5%	7,6%
IGPEF	23	53	76	259	577	836	8,9%	9,2%	9,1%
ICPEF	35	38	73	228	294	522	15,4%	12,9%	14,0%
IGSPV CE	4	9	13	26	70	96	15,4%	12,9%	13,5%
IGSPV	9	13	22	190	160	350	4,7%	8,1%	6,3%
ICSPV	16	8	24	123	35	158	13,0%	22,9%	15,2%
IAE HC	17	28	45	393	770	1163	4,3%	3,6%	3,9%
IDAE	49	88	137	493	602	1095	9,9%	14,6%	12,5%
Attaché HC	8	2	10	317	266	583	2,5%	0,8%	1,7%
Attaché Pal	11	3	14	147	104	251	7,5%	2,9%	5,6%
TS FTR Chef	2	12	14	49	131	180	4,1%	9,2%	7,8%
TS TEA Chef	15	14	29	172	196	368	8,7%	7,1%	7,9%
TS VA Chef	23	27	50	329	288	617	7,0%	9,4%	8,1%
TS FTR Pal	1	7	8	14	45	59	7,1%	15,6%	13,6%
TS TEA Pal	8	12	20	53	69	122	15,1%	17,4%	16,4%
TS VA Pal	16	17	33	107	89	196	15,0%	19,1%	16,8%
SA EX	48	8	56	606	131	737	7,9%	6,1%	7,6%
SA SUP	60	10	70	581	107	688	10,3%	9,3%	10,2%
AT P1	4	9	13	61	63	124	6,6%	14,3%	10,5%
AT P2	2	4	6	3	19	22	66,7%	21,1%	27,3%
AA P1	111	10	121	1 100	100	1 200	10,1%	10,0%	10,1%
AA P2	8	1	9	29	8	37	27,6%	12,5%	24,3%
Infirmière A HC	9	0	9	57	2	59	15,8%	0,0%	15,3%

	Promus			Promouvables			Taux promo F	Taux promo H	Taux promo moyen
	F	H	Total promus	F	H	Total promouvables			
Infirmière A CS	3	0	3	9	0	9	33,3%		33,3%
Infirmière B CS	1	0	1	4	0	4	25,0%		25,0%
IR HC	0	2	2	14	11	25	0,0%	18,2%	8,0%
IR 1	6	5	11	43	19	62	14,0%	26,3%	17,7%
IE HC	6	8	14	94	59	153	6,4%	13,6%	9,2%
TFR CE	15	6	21	103	87	190	14,6%	6,9%	11,1%
TFR CS	18	8	26	151	101	252	11,9%	7,9%	10,3%
ATFR P1	10	7	17	133	73	206	7,5%	9,6%	8,3%
ATE P1	1	4	5	40	66	106	2,5%	6,1%	4,7%
ATE P2	0	1	1	1	2	3	0,0%	50,0%	33,3%
<b>Total général</b>	<b>546</b>	<b>444</b>	<b>990</b>	<b>6 014</b>	<b>4943</b>	<b>10 957</b>	<b>9,1%</b>	<b>9,0%</b>	<b>9,0%</b>

### Taux de promotions de corps

	Promus			Promouvables			Taux promo F	Taux promo H	Taux promo moyen
	F	H	Total promus	F	H	Total promouvables			
LA IAE	13	25	38	503	910	1 413	2,6%	2,7%	2,7%
LA Attaché	9	3	12	2 300	447	2 747	0,4%	0,7%	0,4%
LA C vers B TS	28	32	60	2 186	565	2 751	1,3%	5,7%	2,2%
LA C vers B SA	76	4	80	2 181	563	2 744	3,5%	0,7%	2,9%
LA IE vers IR	1	1	2	165	121	286	0,6%	0,8%	0,7%
LA AI vers IE	5	1	6	52	26	78	9,6%	3,8%	7,7%
LA TFR vers AI	3	1	4	484	301	785	0,6%	0,3%	0,5%
LA ATFR vers TFR	17	11	28	147	104	251	11,6%	10,6%	11,2%
<b>Total général</b>	<b>152</b>	<b>78</b>	<b>230</b>	<b>8 018</b>	<b>3 037</b>	<b>11 055</b>	<b>1,9%</b>	<b>2,6%</b>	<b>2,1%</b>

## Avancements à l'échelon spécial de la hors classe

	Promus			Promouvables			Taux promo F	Taux promo H	Taux promo moyen
	F	H	Total promus	F	H	Total promouvables			
IAE HC ES	3	7	10	12	37	49	25,0%	18,9%	20,4%
Attaché HC ES	3	2	5	17	25	42	17,6%	8,0%	11,9%
IR HC ES	4	0	4	14	16	30	28,6%	0,0%	13,3%
<b>Total général</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>43</b>	<b>78</b>	<b>121</b>	<b>23,3%</b>	<b>11,5%</b>	<b>15,7%</b>

## Taux de promotion par tranche d'âges

	< 30 ans	30 / 34	35 / 39	40 / 44	45 / 49	50 / 54	55 / 59	60 / 64	>= 65	Total
IGPEF CE					0,0%	4,3%	6,7%	8,4%	16,1%	7,6%
IGPEF			0,0%	0,6%	6,5%	12,1%	14,8%	13,9%	11,1%	9,1%
ICPEF		10,4%	18,9%	17,9%	12,5%	22,6%	12,2%	6,7%		14,0%
IGSPV CE					9,1%	17,8%	6,5%	22,2%		13,5%
IGSPV			0,0%	0,0%	3,1%	10,1%	7,9%	6,5%	0,0%	6,3%
ICSPV		10,0%	7,1%	15,4%	22,2%	13,8%	10,0%	27,3%	0,0%	15,2%
IAE HC			0,0%	0,0%	3,4%	2,3%	5,7%	4,3%	0,0%	3,9%
IDAE		1,6%	16,8%	13,0%	12,2%	8,7%	22,1%	32,1%	0,0%	12,5%
Attaché HC			0,0%	0,0%	2,5%	2,2%	2,2%	1,0%	0,0%	1,7%
Attaché Pal			0,0%	5,7%	10,2%	3,2%	0,0%	8,3%	50,0%	5,6%
TS FTR Chef		0,0%	4,8%	4,9%	9,6%	8,7%	23,1%	5,3%	0,0%	7,8%
TS TEA Chef		0,0%	0,0%	4,0%	7,6%	12,0%	10,4%	10,7%	0,0%	7,9%
TS VA Chef		0,0%	1,1%	5,8%	9,2%	15,0%	12,7%	4,3%	0,0%	8,1%
TS FTR Pal		0,0%	0,0%	10,0%	18,2%	0,0%	30,8%	7,7%		13,6%
TS TEA Pal			25,0%	21,1%	20,0%	9,7%	11,5%	26,7%	0,0%	16,4%
TS VA Pal		0,0%	14,8%	17,0%	25,6%	8,1%	14,3%	25,0%	0,0%	16,8%
SA EX			0,0%	6,1%	4,1%	9,7%	11,3%	6,6%	0,0%	7,6%
SA SUP		0,0%	4,4%	8,1%	11,0%	13,7%	10,2%	9,8%	0,0%	10,2%
AT P1		0,0%	0,0%	0,0%	16,0%	11,1%	15,0%	15,4%	50,0%	10,5%
AT P2		66,7%	33,3%		0,0%	33,3%	33,3%			27,3%
AA P1		0,0%	0,0%	2,9%	9,7%	11,0%	11,7%	13,8%	8,7%	10,1%
AA P2		25,0%	11,1%	14,3%	18,2%	75,0%	50,0%			24,3%
Infirmière A HC			0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	28,6%	14,3%		15,3%
Infirmière A CS			0,0%	0,0%	33,3%	100,0%	0,0%			33,3%
Infirmière B CS				100,0%	0,0%	0,0%	0,0%			25,0%
IR HC				0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	25,0%		8,0%
IR 1			0,0%	17,6%	13,3%	14,3%	42,9%	33,3%		17,7%
IE HC		0,0%	0,0%	5,9%	14,3%	3,1%	10,5%	21,4%	0,0%	9,2%
TFR CE		0,0%	0,0%	9,3%	15,7%	12,5%	12,9%	6,7%	0,0%	11,1%
TFR CS		0,0%	0,0%	13,0%	8,9%	11,4%	15,9%	8,6%		10,3%
ATFR P1		0,0%	7,7%	0,0%	9,5%	7,1%	9,1%	11,4%	0,0%	8,3%
ATE P1				20,0%	5,6%	6,7%	3,3%	0,0%	0,0%	4,7%
ATE P2					100,0%	0,0%		0,0%		33,3%
<b>Total général</b>		<b>6,5%</b>	<b>9,5%</b>	<b>7,2%</b>	<b>9,0%</b>	<b>9,2%</b>	<b>10,6%</b>	<b>9,5%</b>	<b>6,6%</b>	<b>9,0%</b>

## Taux de promotion de corps par tranches d'âges

	30 / 34	35 / 39	40 / 44	45 / 49	50 / 54	55 / 59	60 / 64	>= 65	Total
LA IAE			0,0%	3,6%	2,1%	4,4%	1,0%	0,0%	2,7%
LA Attaché	0,0%	1,1%	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%	0,0%	0,0%	0,4%
LA C vers B TS	3,0%	3,4%	4,1%	3,9%	1,6%	2,3%	0,4%	0,0%	2,2%
LA C vers B SA	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%	3,3%	4,7%	3,0%	2,0%	2,9%
LA IE vers IR	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%		0,7%
LA AI vers IE	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	11,1%	8,3%	22,2%	0,0%	7,7%
LA TFR vers AI	0,0%	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	0,5%
LA ATFR vers TFR	0,0%	5,9%	12,0%	13,5%	15,1%	7,4%	11,9%	0,0%	11,2%
<b>Total général</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,4%</b>	<b>1,5%</b>	<b>2,1%</b>	<b>2,1%</b>	<b>2,9%</b>	<b>1,5%</b>	<b>0,6%</b>	<b>2,1%</b>

## Avancement secteur enseignement

Corps	Grade d'accès	Promus			Promouvables			Taux promo F	Taux promo H	Taux promo moyen
		F	H	Total promus	F	H	Total promouvables			
Professeurs de l'enseignement supérieur	1 <sup>e</sup> classe	8	8	16	50	56	106	16,0%	14,3%	15,1%
	Classe exceptionnelle 1 <sup>er</sup> échelon	6	9	15	45	57	102	13,3%	15,8%	14,7%
	Classe exceptionnelle 2 <sup>e</sup> échelon	2	10	12	14	43	57	14,3%	23,3%	21,1%
Maîtres de conférence de l'enseignement supérieur	Hors classe	14	11	25	68	59	127	20,6%	18,6%	19,7%
Professeurs certifiés de l'enseignement agricole	Hors classe	113	65	178	461	304	765	24,5%	21,4%	23,3%
	Classe exceptionnelle	28	29	57	710	538	1 248	3,9%	5,4%	4,6%
Professeurs de lycée professionnel agricole	Hors classe	85	65	150	301	297	598	28,2%	21,9%	25,1%
	Classe exceptionnelle	21	31	52	520	508	1 028	4,0%	6,1%	5,1%
Conseillers principaux d'éducation	Hors classe	8	6	14	38	33	71	21,1%	18,2%	19,7%
	Classe exceptionnelle	2	5	7	72	60	132	2,8%	8,3%	5,3%
Enseignement privé	Ingénieur en chef	1	1	2	6	5	11	16,7%	20,0%	18,2%
	Catégorie 2 hors classe	23	25	48	153	244	397	15,0%	10,2%	12,1%
	Catégorie 4 hors classe	37	21	58	221	121	342	16,7%	17,4%	17,0%

# IV. La formation

- Indicateurs clés de la formation professionnelle
- 9 615 agents formés (BDS FPE 028)
- 19 243 stagiaires
- 27 383 jours-stagiaires effectués (BDS FPE 030)
- 0,92 jour de formation par agent
- Taux d'accès à la formation = 32,3%

## Nombre d'agents formés<sup>(1)</sup> par catégorie et par sexe

Nombre d'agents formés	A+ et A			B			C			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Ayant suivi une formation statutaire <sup>(2)</sup>	177	265	442	120	208	328	0	0	0	297	473	770
Ayant suivi une formation professionnelle <sup>(3)</sup>	2 630	3 623	6 253	758	1 418	2 176	270	916	1 186	3 658	5 957	9 615
<b>Total des agents ayant suivi une formation</b>	<b>2 807</b>	<b>3 888</b>	<b>6 695</b>	<b>878</b>	<b>1 626</b>	<b>2 504</b>	<b>270</b>	<b>916</b>	<b>1 186</b>	<b>3 955</b>	<b>6 430</b>	<b>10 385</b>

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

(2) Formations obligatoires prévues dans le statut.

(3) 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) », « bilan de compétences (BC) » et « congé de formation professionnelle (CFP) ».

## Nombre d'agents, n'ayant suivi aucune formation professionnelle par catégorie et sexe

Catégorie	Hommes non formés (en nombre et pourcentage de l'effectif global de la catégorie)		Femmes non formées (en nombre et pourcentage de l'effectif global de la catégorie)		Ensemble
A+ et A	5 236	66,6 %	5 616	60,8 %	10 852
B	2 740	78,3 %	4 825	77,3 %	7 565
C	153	36,2 %	1 588	63,4 %	1 741
<b>Total agents non formés de l'effectif total du ministère</b>	<b>8 129</b>	<b>69,0 %</b>	<b>12 029</b>	<b>66,9 %</b>	<b>20 158</b>

## Nombre de stagiaires et de jours-stagiaires

Formation professionnelle	A+ et A	B	C	Ensemble
<b>Formation continue</b>				
Nombre de stagiaires	13 040	3 249	1 790	18 079
Nombre de jours-stagiaires	19 077	4 359	1 977	25 413
<b>Préparation aux examens et concours</b>				
Nombre de stagiaires	268	645	220	1 133
Nombre de jours-stagiaires	423	1 092	390	1 905
<b>Période de professionnalisation</b>				
Nombre de stagiaires	6	1	0	7
Nombre de jours-stagiaires	25	1	0	26
<b>Congé de formation professionnelle</b>				
Nombre de stagiaires	0	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires	0	0	0	0
<b>Validation des acquis de l'expérience</b>				
Nombre de stagiaires	0	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires	0	0	0	0
<b>Bilan de compétences</b>				
Nombre de stagiaires	12	10	2	24
Nombre de jours-stagiaires	26	12	1	39
<b>Total formation professionnelle</b>				
<b>Nombre de stagiaires</b>	<b>13 326</b>	<b>3 905</b>	<b>2 012</b>	<b>19 243</b>
<b>Nombre de jours-stagiaires</b>	<b>19 551</b>	<b>5 464</b>	<b>2 368</b>	<b>27 383</b>

# V. Les rémunérations

## 1. LA MASSE SALARIALE

### BDS FPE 036

Masse salariale exécutée correspondant aux effectifs sous plafond d'emploi, y compris dépenses au titre du CAS-Pensions : 2 017 538 974,02 €

Catégorie de dépenses	Total
Rémunérations d'activité	1 248 602 122,74
Cotisations et contributions sociales	753 639 917,85
Prestations sociales et allocations diverses	15 296 933,43
<b>Total général</b>	<b>2 017 538 974,02</b>

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

### BDS FPE 033

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros *	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
2020	1 653 662	3	7
2019	1 676 174	3	7

\* Agents en poste en France.

## 3. NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA

### BDS FPE 034

Catégorie FP	Effectif
Catégorie A+	139
Catégorie A	189
Catégorie B	28
Catégorie C	15
<b>TOTAL</b>	<b>371</b>

## 4. LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS

### BDS FPE 035

#### Rémunération nette mensuelle ventilée par sexe

Déciles	Féminin	Masculin
1 <sup>er</sup> décile	1 248	1 315
2 <sup>e</sup> décile	1 628	1 799
3 <sup>e</sup> décile	1 845	2 069
4 <sup>e</sup> décile	2 010	2 267
Médiane	2 174	2 467
6 <sup>e</sup> décile	2 354	2 671
7 <sup>e</sup> décile	2 568	2 915
8 <sup>e</sup> décile	2 849	3 352
9 <sup>e</sup> décile	3 430	4 140

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

Rémunération mensuelle moyenne en € non corrigée du temps partiel comme de la présence partielle dans le mois

	€/mois
Hommes	4 024 €
Femmes	3 422 €
Ecart	-602 €

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

	€/mois
Hommes	4 067 €
Femmes	3 556 €
Ecart	-511 €

### 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.

## BDS FPE 039

Explication des écarts	€/mois	
Effet temps partiel	-91 €	
Effet ségrégation des corps	-329 €	
Effet démographique au sein des corps	-160 €	
<i>dont sur primes</i>		-38 €
<i>dont effet primes à corps-grade-échelon identique</i>		-23 €
Sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	19 €	
Temps ou cycles de travail	-12 €	
Géographie et mobilités non forcées	-12 €	
Résultats / performance / engagement professionnel	0 €	
Rémunérations accessoires	0 €	
Fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0 €	
Fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	-13 €	
Restructurations ou mobilités forcées	0 €	
Autres primes et écarts résiduels sur traitement	-5 €	
	<b>-602 €</b>	

## 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.

# VI. La santé et la sécurité au travail

## A. Objectifs, organisation et acteurs

### OBJECTIF

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

### 1. L'ACTION SOCIALE

Elle vise à :

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

### 2. L'ACTION SANITAIRE

Elle doit permettre :

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

### 3. LES ACTEURS

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

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

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

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

**Le RAPS (réseau d'appui aux personnes et aux structures) :**

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

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

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

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

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

**Les assistants de prévention** ont pour mission d'assister et de conseiller le chef de service auprès duquel ils sont placés dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques, ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail. Ils sont associés aux travaux du CHSCT compétent pour leur service. Ils assistent de plein droit aux réunions de ce comité (article 39 du décret n°82-453 modifié).

**Les assistants de service social** ont pour missions d'aider et de soutenir toute personne ou équipe éprouvant des difficultés d'ordre personnel ou professionnel et de favoriser la recherche des solutions les mieux adaptées. Leur mission consiste aussi à impulser et à participer à des actions collectives d'information, afin d'assurer un accès équitable et adapté à l'action sociale.

**Les inspecteurs en santé et sécurité au travail** contrôlent les conditions d'application des règles définies dans la 4<sup>e</sup> partie du code du travail et proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

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

**Les organismes de protection sociale complémentaire** : en 2016 le ministère a procédé à un nouveau référencement. Trois organismes ont été retenus : HFP, AG2RLM et Groupama. Ces référencements sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour une durée de sept ans.

## B. Les dispositifs de soutien psychologique individuel externalisés du ministère dans le cadre de la prise en charge des risques psychosociaux et des événements graves

► [BDS FPE 047](#) / [BDS FPE 048](#) / [BDS FPE 049](#) / [BDS FPE 050](#) / [BDS FPE 051](#)

Certaines situations requièrent une prise en charge qui ne peut pas être pleinement assurée par les acteurs institutionnels du ministère car elles nécessitent la mise en œuvre de compétences et de moyens spécifiques.

**Une prise en charge spécialisée et externalisée est alors proposée dans le cadre de deux dispositifs nationaux.**

### 1. L'INSTITUT D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DE RESSOURCES (IAPR)

Pour répondre aux préconisations du service social, le ministère a mis en place en 2016 un dispositif de signalement par les assistants de service social (ASS) et les médecins de prévention. Pour aider et soutenir les agents exprimant une souffrance psychologique, ils peuvent les orienter vers ce dispositif de soutien psychologique externalisé qui permet aux agents de bénéficier d'entretiens en face à face ou par téléphone avec un psychologue.

Cette année les signalements des ASS et médecins du travail ont donné lieu à l'ouverture de 71 dossiers dont 67 sont le fait des ASS, soit 94,4% (85,9% en 2019).

La moyenne des signalements par mois est de 6 alors qu'elle était de 6,5 en 2019.

Les événements motivant les signalements sont :

- les difficultés professionnelles ;
- les difficultés liées à des conflits ;
- les difficultés dans la sphère personnelle ayant un impact au travail.

Pour l'année 2020, les problématiques survenant dans le cadre du travail (difficultés professionnelles, conflits et épuisements professionnels, retours à l'emploi ou agissements sexistes) constituent 83% des sollicitations contre 91% pour l'année 2019. Comme les années précédentes, les difficultés professionnelles restent le 1<sup>er</sup> motif de sollicitations avec 45% des signalements pour l'année 2020 (56,6% en 2019), suivi par les situations de conflit qui restent le 2<sup>e</sup> motif avec 28% des signalements (26% en 2019 et 2018).

La répartition selon les entités de signalement ne présente aucun changement en 2020 en comparaison avec les années précédentes.

L'enseignement agricole reste la 1<sup>re</sup> entité dans les sollicitations du dispositif avec 28 signalements, puis les directions départementales avec 25 signalements, 8 signalements pour les DRAAF, et 9 pour l'enseignement supérieur. L'administration centrale demeure l'entité qui sollicite le moins le dispositif avec 1 signalement.

Ce dispositif de signalement permet de répondre aux besoins de soutien psychologique de certains agents. Le signalement est émis téléphoniquement par les ASS ou les médecins de prévention. Ce premier contact permet d'analyser la situation et la nature de l'événement rencontré par l'agent, et favorise la construction d'un lien avec le psychologue et le bénéficiaire.

## 2. FRANCE VICTIMES

Depuis 2007, existe un dispositif d'actions en faveur de la communauté de travail du ministère lorsque des membres de celle-ci sont victimes d'agression, d'incivilité ou sont éprouvés par un événement traumatisant dans l'exercice de leurs fonctions.

Il consiste, via l'intermédiaire de la conseillère technique nationale du service social (CTN) à pouvoir saisir France victimes afin que les personnes agressées ou traumatisées puissent être accompagnées par un soutien psychologique et du conseil juridique.

En 2020, la CTN après évaluation des situations signalées avec les acteurs de prévention et/ou les personnes concernés, a effectué **17 saisines**, soit une **baisse de 47%** par rapport à l'année 2019 (32 saisines).

Dans **29%** des cas (34% en 2019), des **groupes de victimes/personnes** sont concernés, contre **71%** de saisines pour des **victimes individuelles** (66% en 2019).

**70%** des faits pour lesquels France Victimes a été saisie correspondent à des **atteintes aux personnes** (75,8% en 2019). **57%** des faits d'atteintes aux personnes correspondent à des **menaces et injures**, dont les victimes sont des agents ou des enseignants.

### Répartition par structures :

- **53%** des saisines concernent **l'enseignement technique et supérieur** ;
- **35%** des saisines concernent des **directions départementales interministérielles dont 83% sont des DDCSPP** ;
- **6%** des saisines concernent des **directions régionales de l'agriculture et de la forêt** ;
- **6%** des saisines concernent **l'administration centrale du ministère chargé de l'Agriculture**.

### 63% des interventions réalisées par les associations portent sur de l'accompagnement par téléphone.

Effectivement, compte tenu de la crise sanitaire et des confinements mis en place, les associations d'aide aux victimes de France Victimes n'ont pas reçu physiquement les victimes et ont proposé un accompagnement par téléphone.

## C. Instances de prévention et activités

### ORGANISATION, CHAMPS D'INTERVENTION ET MISSIONS

Le service social du personnel du MAA est constitué d'un réseau de 15 assistants de service social (ASS) et d'une conseillère de service social (CTSS). Il intervient pour toute question relative à l'environnement professionnel et personnel.

Le rattachement hiérarchique de l'ensemble du réseau à la conseillère technique nationale (CTN) pour un pilotage national permet aux ASS de travailler localement en toute indépendance.

En 2010, le service social a été réorganisé pour s'adapter à la création des directions départementales interministérielles (DDI).

Pour ce faire, **deux types de conventions** ont été établies :

- **Une convention nationale interministérielle pour l'ensemble des DDI.**  
L'intervention des ASS du MAA dans les DDI permet de garder un lien ministériel avec les populations issues du MAA afin d'appréhender les évolutions des problématiques dans ces structures.
- **Des conventions bilatérales** pour le secteur de l'enseignement agricole et nos directions des départements ultramarins.  
Les partenariats ont évolué au fil des années (résiliation de la convention avec le ministère de l'intérieur en 2012, avec les ministères sociaux en 2021, nouvelles prises en charge pour le ministère de la transition écologique). Trois ministères : ministère de la Transition écologique, ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance et ministère de la Justice assurent la prestation de service social sur **48 départements dont les départements ultramarins**.

Ainsi, du fait de la convention nationale interministérielle et des conventions bilatérales, **135 ASS** interviennent au bénéfice des agents du MAA dans les établissements d'enseignement agricole technique et supérieur et dans les services déconcentrés, en métropole et dans les DOM.

La cohérence et l'efficacité du dispositif reposent sur une organisation déconcentrée. L'ASS a sa résidence administrative en direction régionale ou en direction départementale. Cette organisation au plus près des besoins du terrain permet à tous les agents de bénéficier d'un soutien social de proximité et aux ASS d'assurer leur mission de vigilance sociale au sein des services.

La CTN, la CTSS et les ASS sont spécifiquement astreints au respect du secret professionnel et exercent leurs missions dans le respect de la personne, de ses choix personnels et de la confidentialité des entretiens.

Le service social du personnel est compétent pour l'ensemble des personnels des services déconcentrés, des établissements d'enseignement, de l'administration centrale, des directions interministérielles, et des services d'autres ministères ou offices faisant l'objet d'une convention de prestation de service social.

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

#### Les ASS ont pour mission :

- d'aider et de soutenir toute personne ou équipe éprouvant des difficultés d'ordre personnel ou professionnel et de favoriser la recherche des solutions les mieux adaptées ;
- de participer à la gestion des ressources humaines des services ;
- d'impulser et de participer à des actions collectives d'information, en leur qualité de relais et d'acteur de la mise en œuvre de la politique sociale ;
- d'exercer une fonction de "veille sociale" du fait de leur connaissance des services et des personnels.

Les ASS, comme tous les fonctionnaires, sont tenus de rendre compte de l'exercice de leurs missions. Un outil de statistiques informatisé permet de constituer une information agrégée, synthétique et anonyme des difficultés rencontrées par les agents. Les ASS transmettent chaque année un rapport statistique de leur activité. La synthèse de ces rapports permet à la CTN d'établir le présent bilan annuel de l'activité du service social.

## D. L'activité du service social en 2020 présentée par mission

En préambule il est précisé qu'il y a eu un poste vacant pour cause de maladie en 2020 et qu'un poste d'ASS a été transformé en poste CTSS (50% de son activité portant sur des missions d'ASS). Ainsi, ce bilan 2020 porte sur l'activité de 15 ASS (16 en 2019).

### 1. AIDER ET SOUTENIR TOUTE PERSONNE OU ÉQUIPE ÉPROUVANT DES DIFFICULTÉS D'ORDRE PERSONNEL OU PROFESSIONNEL

#### Aide individuelle

	Personnes prises en charge	Entretiens	Liaisons avec les partenaires
2018	1 988	5 294	1 672
2019	2 172	6 219	1 736
2020	1 864	4 909	1 396

L'ASS reçoit lors de permanences ou sur rendez-vous physique ou téléphonique. Il dispose d'un bureau accessible à tous, situé dans sa résidence administrative. Il se déplace, lors de permanences régulières ou à la demande, dans les autres structures de leur secteur.

**En 2020, les 15 ASS ont conseillé, orienté et accompagné 1864 personnes au cours de 4909 entretiens individuels (1607 en face à face et 3302 téléphoniques).**

En 2019, c'était 2172 personnes au cours de 5294 entretiens individuels (3687 en face à face et 2532 téléphoniques).

#### Nombre d'entretiens par téléphone et en face à face

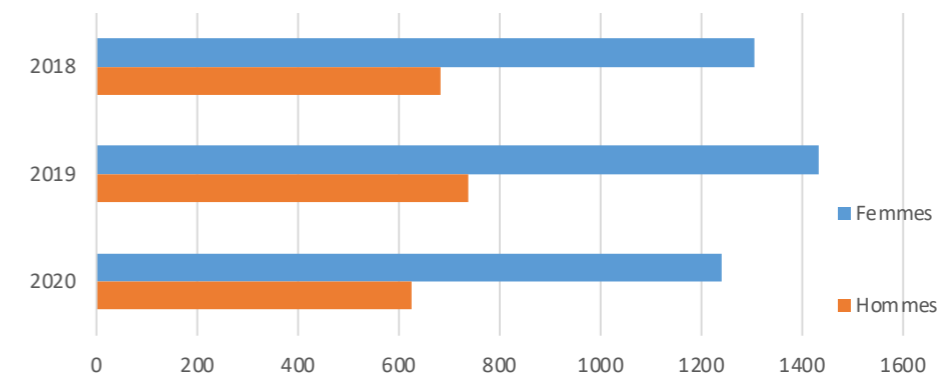
	2018	2019	2020
Entretiens par téléphone	2 995	3 687	3 302
Entretiens en face à face	2 299	2 532	1 607
<b>Total</b>	<b>5 294</b>	<b>6 219</b>	<b>4 909</b>

Le pourcentage d'entretiens par téléphone a sensiblement augmenté en 2020 au détriment des entretiens en face à face physique.

Ils représentent 67,3% du total des entretiens, contre 59,2% en 2019, soit une augmentation relative de 15% ; c'est la conséquence logique de la crise sanitaire, des différents confinements et du recours massif au télétravail.

#### Comparatif femmes hommes s'adressant au service social

	Femmes	Hommes
2018	1 305	683
2019	1 434	738
2020	1 240	624



En 2020, comme lors des années précédentes, les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à s'adresser au service social.

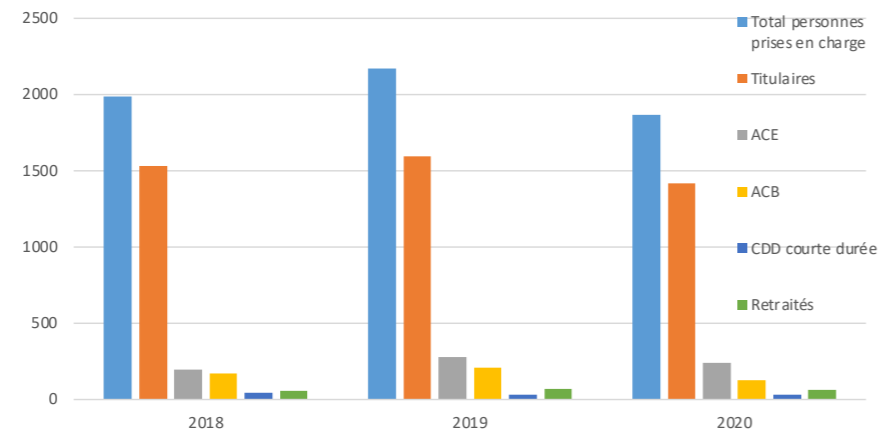
#### Répartition des personnes reçues par catégorie statutaire

	Total personnes prises en charge	Titulaires	ACE	ACB	CDD courte durée	Retraités
2018	1 988	1 530	194	169	39	56
2019	2 172	1 593	278	205	31	65
2020	1 864	1 416	240	121	26	61



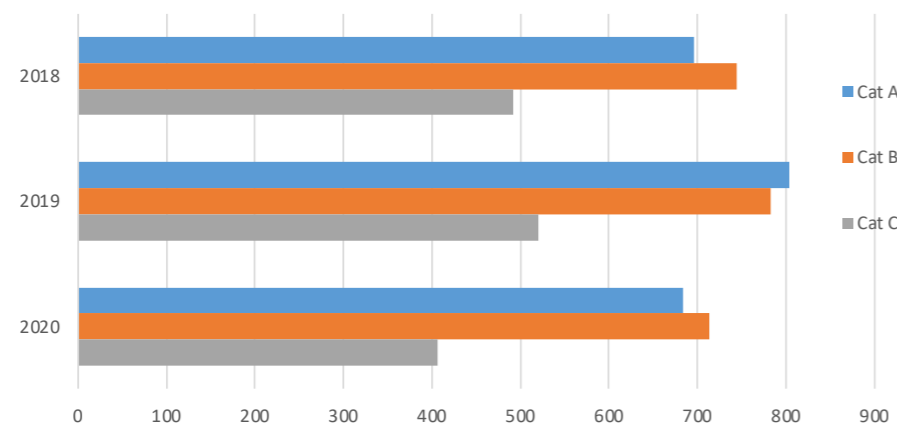
Les personnes reçues (à l'exception des retraités et ayants droits) sont classées par catégorie statutaire. Sont distingués dans la catégorie «contractuel», les agents contractuels État (ACE) et les agents contractuels payés par les établissements (ACB). Même si ces agents ne sont pas éligibles à l'action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

Le nombre de personnes prises en charge a baissé, tout particulièrement concernant les ACB.



#### Catégorie (hors retraités et ayants droits)

	Cat A	Cat B	Cat C
2018	696	744	492
2019	804	783	520
2020	684	713	406



En 2020, on constate une plus forte demande des agents de catégories B et un recul concernant les agents de catégories C.

#### Répartition des permanences et visites à domicile par type de structure

	Nombre total de permanences	Dans les DDI	Dans les autres structures MAA	Dans les autres ministères (UTDIRECCTE)	Visites à domicile
2018	1 245	441	796	8	133
2019	1 377	469	902	6	171
2020	765	243	519	3	118

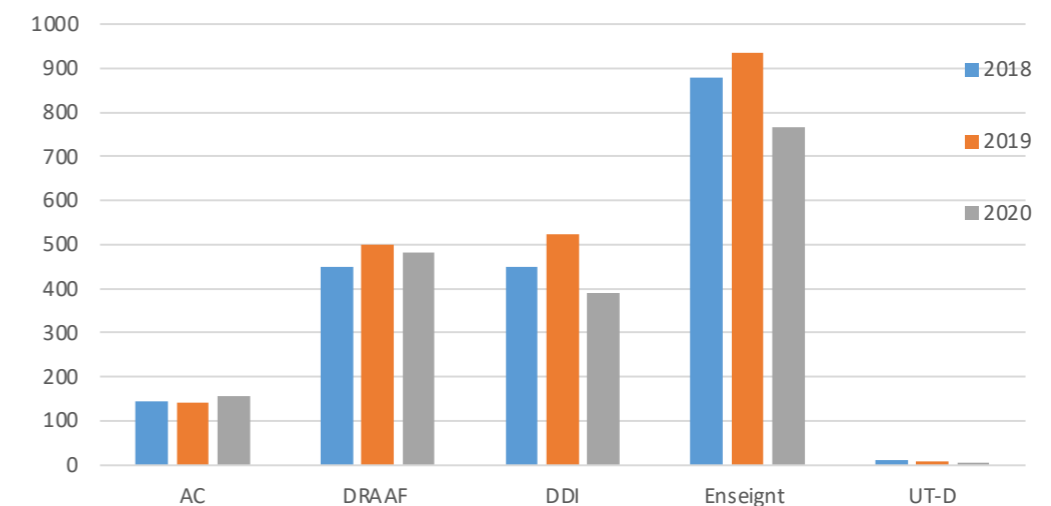
Les ASS rencontrent prioritairement les agents sur les sites de travail mais, dans certaines situations, la visite à domicile est plus adaptée, notamment :

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

**Les modifications des conditions de travail liées à la crise sanitaire expliquent la forte baisse du nombre de permanence.**

#### Répartition des agents pris en charge par structure

	2018	2019	2020
Administration centrale	145	141	157
DRAAF	450	499	483
DDI (32 DDI prises en charge par le service social du MAA)	448	522	391
Enseignement	877	936	766
UT-DIRECCTE	12	9	6
<b>Total</b>	<b>1 932</b>	<b>2 172</b>	<b>1 803</b>



#### Nombres de courriels traités

	2018	2019	2020
Nombre de courriels	6 281	6 017	7 528

*Rappel : sont qualifiés de courriels traités ceux qui ont nécessité plusieurs actions pour répondre à la demande. Les très nombreux courriels comportant une simple demande d'information ne sont pas comptabilisés.*

La communication par courriel a augmenté de +25% en cette année de crise sanitaire.

## 2. PARTICIPER À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (GRH) DES SERVICES

Les actions de participation à la GRH représentent une part importante de l'activité des ASS qui sont sollicités pour toute question relative à l'environnement professionnel et instaurent un travail collaboratif avec les directions, les acteurs de prévention et les services RH.

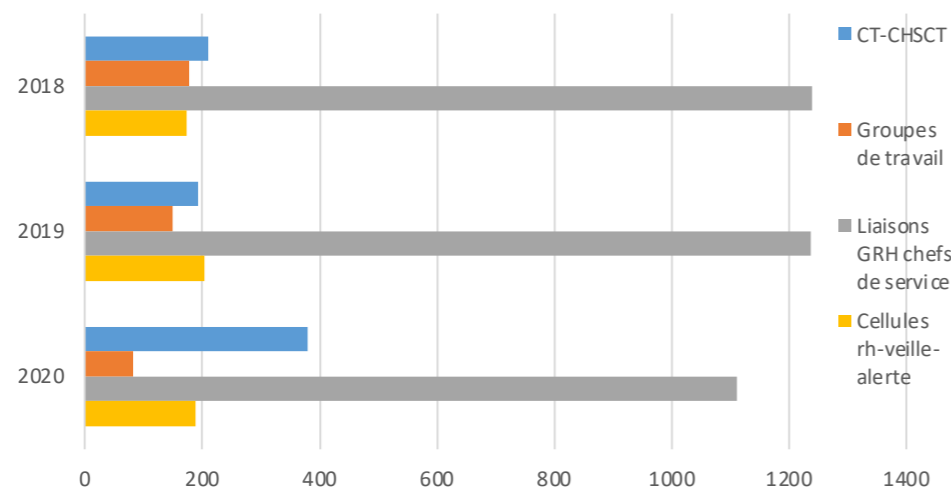
Les ASS peuvent participer aux comités de direction et aux réunions de service des secrétariats généraux. Leur participation au travail de groupes pluridisciplinaires, souvent nommés « cellules RH » qui examinent les situations complexes de gestion des ressources humaines et aux **cellules de veille**, est de nature à favoriser la recherche des solutions les mieux adaptées, tant pour l'agent que pour le service. En effet, ces instances permettent de croiser des regards et des informations sur des situations difficiles, et de dégager des pistes de travail cohérentes pour l'agent ou le collectif. C'est un véritable outil d'accompagnement, où chacun a sa place et apporte son expertise.

En ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail, l'accompagnement des changements structurels, la prévention des inadaptations professionnelles, les ASS peuvent proposer des actions de prévention en lien avec les différents partenaires de la gestion des ressources humaines.

Les ASS peuvent faire partie des experts de l'administration qui participent aux réunions des comités techniques (CT) et des comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et commissions d'hygiène et sécurité (CoHS) des services dans lesquels ils interviennent.

Participation des ASS aux instances

	CT-CHSCT	Groupes de travail	Liaisons GRH chefs de service	Cellules rh-veille-alerte
2018	209	177	1 239	174
2019	193	150	1 237	203
2020	379	82	1 112	188



La participation des ASS aux instances de dialogue social (CT-CHSCT-CoHS) s'est fortement développée en 2020. Cela s'explique par la tenue en visioconférence de ces instances. La généralisation de ce mode de réunion facilite la participation des ASS en supprimant les contraintes des déplacements. Cela leur permet d'assister à plusieurs instances dans la même journée, ce qui, lorsque les réunions se tiennent en présentiel, est matériellement impossible du fait de l'éloignement géographique des structures. Par ailleurs les ASS avaient plus de disponibilités du fait des conditions de travail liées à la crise sanitaire (télétravail, confinement, réduction des déplacements).

## 3. IMPULSER ET PARTICIPER À DES ACTIONS COLLECTIVES D'INFORMATION, EN LEUR QUALITÉ DE RELAIS ET D'ACTEUR DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE SOCIALE

Les ASS impulsent et participent à des actions collectives d'information, afin d'assurer un accès équitable et adapté à l'action sociale. Cette mission nécessite une bonne observation de l'environnement professionnel et une capacité à développer l'information dans les services. En qualité de relais et d'acteur de la mise en œuvre de la politique sociale, les ASS doivent rendre compte des besoins repérés localement, proposer des solutions et aider à la mise en œuvre de projets locaux.

Année	Actions collectives
2018	18
2019	16
2020	7

La réduction du nombre d'actions collectives est une conséquence logique des restrictions liées au regroupement de personnes imposées par la crise sanitaire.

## 4. EXERCER UNE FONCTION DE "VEILLE SOCIALE"

Le service social permet, par son analyse, d'apporter un éclairage professionnel sur les problématiques communes et spécifiques rencontrées par les agents et les services, de suivre leur évolution. Il participe ainsi à l'orientation de la politique d'action sociale en fonction de l'évolution du contexte professionnel.

### 4.1. L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

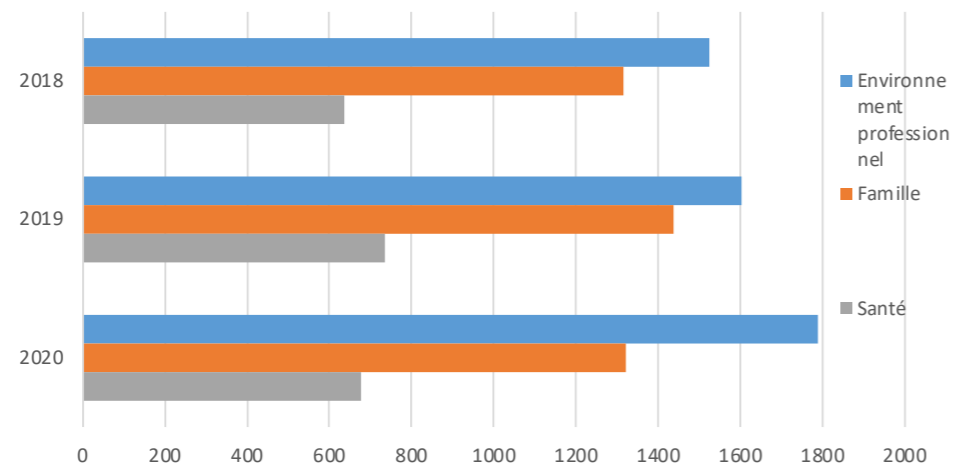
Les demandes motivées par des difficultés liées à l'environnement professionnel concernent tout autant des situations individuelles que des groupes en difficulté.

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

Nombreux sont les agents qui sollicitent le service social uniquement pour une raison professionnelle. C'est d'ailleurs la problématique qui génère le plus grand nombre de sollicitations du service social.

Répartition des problématiques rencontrées par thèmes

	Environnement professionnel	Famille	Santé
2018	1 524	1 317	635
2019	1 604	1 437	734
2020	1 790	1 323	676



#### 4.2. LA FAMILLE

Concernant le pôle famille, les ASS constatent, comme les années antérieures, que les évolutions sociétales avec les structures familiales éclatées, l'augmentation du nombre de familles monoparentales liée aux séparations et divorces, les familles recomposées, sont autant de faits et d'événements qui perturbent les équilibres psychologiques et financiers des agents.

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

De même, l'augmentation des charges liées au logement, le coût des études, de la dépendance des parents vieillissants, sont sources d'inconfort financier et entraînent bien souvent les familles vers l'endettement, voire le surendettement.

#### 4.3. LA SANTÉ

L'état de santé a un impact direct :

- **sur le salaire et par conséquent le budget des agents :**  
Les problèmes liés aux trop-perçus de salaire sont sources de difficultés financières, tout particulièrement dans le cas des personnels contractuels qui se voient dans l'obligation de reverser des indemnités journalières, sous forme de trop-perçu ou d'avis à tiers détenteurs, du fait :
  - de la non mise en œuvre d'une procédure de subrogation entre le ministère et la sécurité sociale ;
  - de la non adhésion à une mutuelle et/ou garantie de prévoyance ;
  - des délais de gestion des dossiers (délais pour obtenir les attestations à fournir aux mutuelles ou à pôle emploi, délais pour les arrêtés...) ou délais trop longs dans le traitement des dossiers de certaines instances médicales.
- **sur l'insertion professionnelle et la qualité de vie au travail, nécessitant la mise en œuvre de mesures spécifiques telles que :**
  - reclassement ;
  - télétravail ;
  - adaptation du poste.

Les demandes concernant ces trois thèmes sont parfois étroitement liées, les agents étant confrontés à la difficulté de conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle.

### 5. LES RAPPORTS D'EXPERTISE SOCIALE EN APPUI AUX DEMANDES DE MOBILITÉ

Établis par le service social, ils témoignent des interactions entre ces domaines. Ils mettent en évidence que l'éloignement familial pour raisons professionnelles peut générer :

- des problèmes de santé pour l'agent. Dans ce domaine, quelques demandes d'expertise sociale d'appui à la mobilité ont pour origine un ressenti de souffrance au travail qui nécessite une mobilité pour préserver la santé au travail de l'agent ;
- l'impossibilité pour l'agent à être « personne ressource » lorsque le conjoint, les enfants mais aussi les ascendants sont confrontés à des problèmes (éducation, garde d'enfant, santé, dépendance) ;
- des difficultés financières liées aux frais de trajet (pour rejoindre le domicile familial à la fin de la semaine) et de double résidence ;
- des difficultés conjugales.

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

Agents par catégories	Mobilité 2017	Mobilité 2018	Mobilité 2019	Mobilité 2020
A	31	33	20	15
B technique	20	14	6	8
B administratif	8	4	1	1
C	3	5	2	1
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>56</b>	<b>29</b>	<b>25</b>

Une inflexion progressive des demandes de rapports d'appui à la mobilité a été observée au fil des ans. Elle a été de grande ampleur en 2019. Nous constatons cette année encore une diminution mais de plus faible ampleur.

### CONCLUSION

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire qui a modifié l'activité du service social. Concrètement, cela s'est traduit par une forte diminution des déplacements des ASS, une réduction importante des permanences sur sites et, par conséquent, des entretiens individuels en face à face.

Le bilan d'activité 2020 met en évidence ce constat avec une baisse significative du nombre d'agents ayant sollicité le service social cette année. En effet, ce contexte de crise sanitaire a eu pour effet de limiter les interactions humaines formelles et informelles en face à face.

Assistant de service social est un métier de contacts et de relations humaines, l'exercer principalement via des modes de communication en distanciel a pu être un frein à la relation.

En contrepartie, la participation des ASS aux instances de dialogue social a fortement augmentée. Leurs tenues en visioconférence a supprimé les contraintes des déplacements et a permis, de ce fait, d'assister à plusieurs instances dans la même journée. Les ASS mettent également en avant que :

- cette organisation leur évite la fatigue liée aux trajets ;
- ces réunions ne perdent pas en qualité à être proposées en visioconférence notamment les CHSCT et COHS.

L'expérience positive de l'utilisation de la visioconférence doit permettre d'inscrire durablement sa pratique qui représente un gain de temps et favorise la disponibilité, mais à la condition de ne pas céder à l'illusion que désormais tout échange peut se faire à distance.

En effet, les ASS font le constat que dans les services où ils sont identifiés et connus des agents et de l'encadrement, le lien s'est maintenu malgré la non présence physique. Par contre, dans des sites où la direction a changé en 2020 ils ont eu moins de sollicitations.

Cela met en évidence que l'activité en présentiel reste à privilégier pour le service social du personnel.

### QUELQUES CONSTATS SUR LES PROBLÉMATIQUES MISES EN ÉVIDENCE EN 2020 :

Les ASS constatent que les contraintes sanitaires ont eu des conséquences sur la santé de certains agents, accentuant des difficultés psychologiques et/ou créant de la détresse, notamment liée à l'isolement, générées par le télétravail. Pour d'autres, au contraire, télétravailler a été synonyme de confort, en facilitant une meilleure conciliation entre la vie personnelle et professionnelle et, c'est le retour en présentiel qui est mal vécu, ressenti comme générateur de stress et de contrainte.

**La mise en place des SGC en 2020, la création des DDETS-PP** annoncée en 2021 nécessitent une vigilance particulière du service social, qui observent que ces réorganisations des services déconcentrés de l'État génèrent des situations de souffrance au travail, de tensions et de démotivation dans les services impactés.

**Concernant les établissements d'enseignement**, les ambiances de travail dégradées et les relations interpersonnelles conflictuelles sont des sujets préoccupants pour le service social.

Afin d'apporter une réponse adaptée à ces demandes de soutiens (qu'elles soient individuelles ou concernent le collectif de travail), les ASS sollicitent régulièrement les partenaires internes et des prestataires externes (notamment le dispositif de soutien psychologique du ministère - l'IAPR).

Concernant l'accompagnement des collectifs de travail en difficulté le service social s'inscrit dans l'instauration d'une dynamique partenariale, d'un travail collaboratif pour une analyse de situation concertée.

## E. LES AIDES FINANCIÈRES

### 1. LE DISPOSITIF

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

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

Cette prestation fait l'objet d'une procédure spécifique puisqu'elle est attribuée sur la base d'une enquête sociale établie par l'ASS et après présentation à la commission consultative des secours du ministère.

Siègent à cette commission des représentants de l'administration, des organisations syndicales et des experts. Le rôle de la commission consultative des secours est d'émettre un avis sur les demandes d'aides financières. La commission consultative des secours se réunit au moins une fois par mois sur convocation du président.

Concernant cette année 2020, très impactée par la crise sanitaire, la commission mensuelle des secours a été suspendue lors du 1<sup>er</sup> confinement : elle a pu se réunir de janvier à mars, ensuite le traitement des dossiers et les décisions d'attribution des aides ont été faits au fil de l'eau.

Cette décision a été prise afin que la continuité dans l'aide pécuniaire apportée aux plus démunis soit assurée dans les meilleures conditions malgré la crise sanitaire. Cela a permis une grande réactivité, appréciée des agents et des ASS.

Le dialogue social a été maintenu, les représentants des personnels ont été informés systématiquement des décisions prises par la transmission de bilans mensuels.

### 2. LES DEMANDES DE SECOURS EN 2020

#### Évolution de la prestation « secours » de 2017 à 2020

	Dossiers présentés	Dossiers acceptés	Montant versé aux agents	Montant versé avec pouvoirs	Montant total des secours	Montant moyen des secours
2017	327	320	338 120 €	55 671 €	393 791 €	1 231 €
2018	326	310	335 343 €	42 527 €	377 871 €	1 219 €
2019	316	285	326 288 €	38 183 €	364 471 €	1 279 €
2020	266	242	284 375 €	17 505 €	301 880 €	1 248 €

Il est constaté :

- une baisse du nombre de secours présenté (50 dossiers de moins) et une dépense totale inférieure à celle de 2019 de 62 591 € ;
- le montant moyen du secours varie peu d'une année à l'autre.

#### Répartition des demandes de secours par thème

Thèmes	2017	2018	2019	2020
Budget	45%	44,17%	46,84%	64,29%
Famille	14%	13,50%	9,81%	6,77%
Santé	18%	15,34%	19,62%	11,64%
Logement	10%	10,12%	6,01%	3,76%
Travail	2%	3,37%	3,80%	4,14%
Événement exceptionnel	11%	13,50%	13,92%	9,40%

#### 2.1. LE THÈME BUDGET

Il concerne les difficultés financières liées à des situations d'endettement actif ou passif. Majoritairement, ces difficultés financières sont ponctuelles, de type paiement des charges fixes et/ou dépenses imprévisibles, auxquelles un petit budget ne peut pas faire face.

## 2.2. LE THÈME SANTÉ

Ce sont tous les frais consécutifs à la maladie :

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

Les demandes relatives à cette problématique ont été moins nombreuses cette année.

## 2.3. LE THÈME FAMILLE

Il regroupe :

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

## 2.4. LE THÈME LOGEMENT

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

## 2.5. LE THÈME TRAVAIL

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

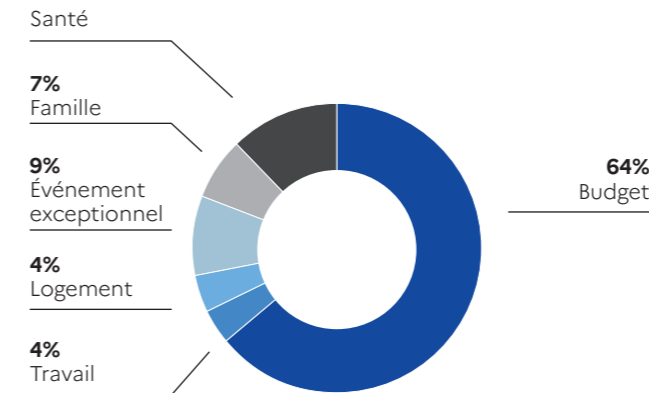
## 2.6. LES DOSSIERS EXCEPTIONNELS

Il s'agit des dossiers des agents victimes :

- d'un événement grave et imprévisible tels que les inondations, les catastrophes naturelles, les incendies ;
- d'un décès du conjoint ou d'un enfant pour lequel il semble nécessaire de retenir la notion de solidarité de la communauté de travail.

Concernant ces dossiers événements exceptionnels de cette année 2020, il y a eu 13 demandes dont 12 pour cause de décès.

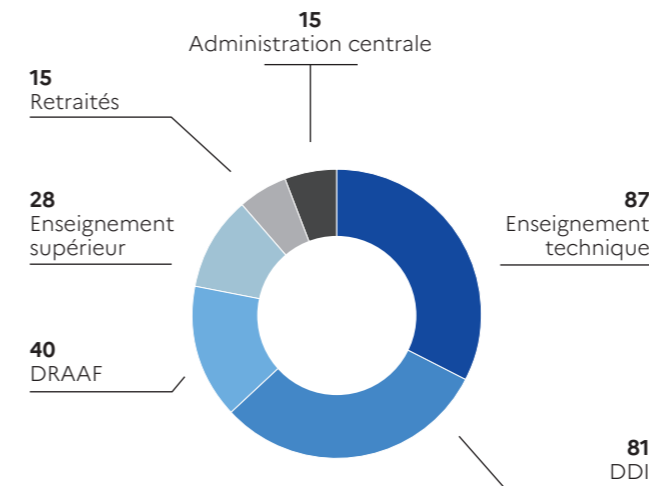
### Secours par motif



### Répartition des dossiers traités par type de structure de 2017 à 2020

	2017	2018	2019	2020
Administration centrale	8%	10,12%	7,28%	5,64%
DRAAF	17%	14,11%	15,19%	15,04%
DDI	33%	31,29%	30,06%	30,45%
Enseignement technique	32%	33,74%	35,44%	32,71%
Enseignement supérieur	7%	6,44%	8,23%	10,53%
Retraités	3%	4,29%	3,80%	5,64%

### Secours par structure



Il est constaté une forte baisse du nombre de dossiers concernant l'administration centrale en deux ans, une constance concernant le nombre de dossiers des DRAAF, DDI et de l'enseignement technique et une légère hausse du nombre de dossiers pour le secteur de l'enseignement supérieur et pour les retraités.

## 3. CONCLUSION

Le soutien apporté par le biais des secours permet une aide financière ponctuelle. Cette prestation, qui repose sur un travail d'analyse budgétaire effectué par l'ASS, s'inscrit dans un plan d'action plus global conduit par l'ASS qui demande l'adhésion de l'agent. C'est un moyen adapté pour pallier les difficultés financières passagères des agents.

## F. La cellule de signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

BDS FPE 051

### 1. LE DISPOSITIF

Après une phase d'expérimentation d'une année, avec un mode de fonctionnement internalisé, l'activité de la cellule du ministère a été externalisée à partir de septembre 2019 auprès de psychologues cliniciens et d'avocats conseils pour le recueil, l'écoute et l'analyse des signalements. Le but était de gagner en neutralité et de disposer d'une écoute et d'une expertise professionnelles.

Le champ d'intervention de la cellule a été élargi :

- aux violences sexistes et sexuelles ainsi qu'au harcèlement y compris d'origine extra-professionnelle détecté sur le lieu de travail et aux agents affectés en DDI (hors directeurs et leurs adjoints) ;
- aux agents sous budget d'établissement de l'enseignement agricole technique.

Son mode de fonctionnement est décrit dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2020-27 du 16 janvier 2020.

Le dispositif est orienté vers le maintien de la relation de travail et l'épuisement des voies de recours internes – mode opératoire de médiation. Dans le cas où la médiation ne suffit pas ou n'est pas possible, le signalement fait l'objet d'un traitement approfondi, après accord préalable et écrit du signalant, qui ouvre une procédure d'échange contradictoire avec l'autorité d'emploi. À l'appui des éléments fournis par le signalant et l'autorité d'emploi, le prestataire rédige une préconisation. Elle est envoyée au comité d'expertise pluridisciplinaire présidé par le Secrétaire général adjoint, qui définit les suites à y réserver.

L'année 2020 retrace pour la première fois l'activité annuelle de la cellule de signalement en mode externalisé.

#### BILAN 2020

##### Volume des signalements reçus

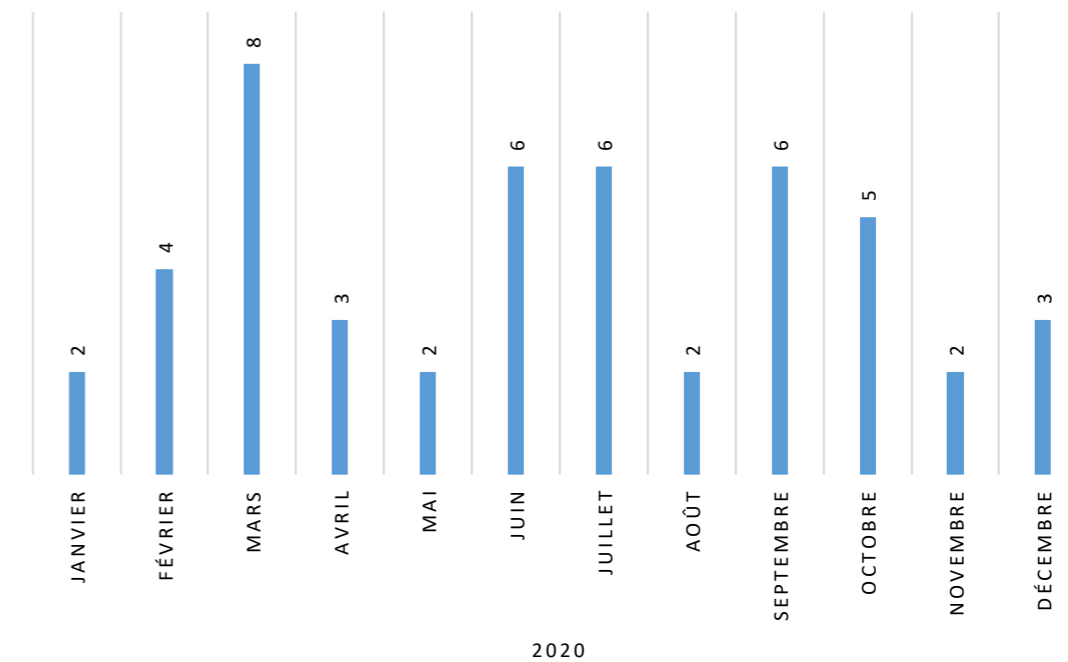
49 signalements dont :

- 2 signalements à caractère sexuel ou sexiste,
- 3 témoins,
- 4 signalements non traités (hors périmètre).

##### Qualité du signalant

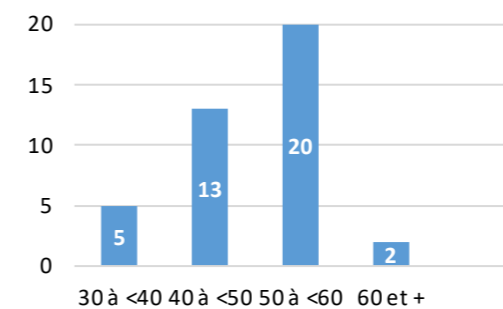
Victime	41
Témoin	4
Autre	4
<b>Total</b>	<b>49</b>

#### Répartition mensuelle des signalements

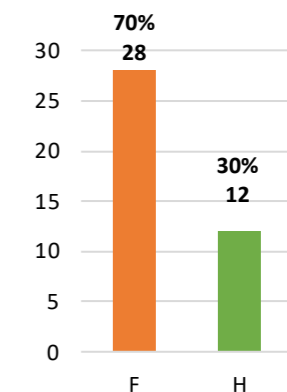


Parmi les 49 signalements, la répartition de signalements suivie par *Allodiscrim* est la suivante :

#### Âge du signalant



#### Genre du signalant



#### Motivation du signalement : critères évoqués par le signalant

Activités syndicales	4
Handicap	1
Origine	2
Sexe	1
Situation de famille	1
Etat de santé	4
Harcèlement moral	28

Un signalement peut comprendre plusieurs critères.

Catégorie du signalant		Position du signalant	
A	28	Titulaire	34
B	10	Contractuel	5
C	2	Stagiaire	1
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>Total</b>	<b>40</b>

Cadre de mise en cause		Répartition des signalements	
AC	3	Simple information	6
DRAAF / DAAF	0	Remédiation	36
DDI	5	Traitement approfondi	3
EA technique	26	Nombre de consultation totale avec le prestataire	208
EA supérieur	5		
ASP	1		

#### Comité d'expertise pluridisciplinaire (examen des traitements approfondis)

Nombre de séances	4
Nombre de dossiers examinés	3

## G. Protection fonctionnelle des fonctionnaires en 2020

### BDS FPE 053

50 agents ont adressé une demande de protection. Un dossier comporte 11 demandes de protection fonctionnelle de la part d'agents d'un abattoir contre lesquels l'association L. 214 a déposé plainte.

La protection a été accordée à 37 agents.

Il y a eu 12 décisions explicites de rejet (8 rejets parce que la réalité du harcèlement moral dont se plaignaient les agents de la part de leur supérieur hiérarchique ne pouvait être établie, 2 demandes étaient formulées par des agents ne relevant pas du MAA, 2 demandes émanaient d'avocats).

Un agent s'est désisté de sa demande.

S'agissant des dossiers dans lesquels la protection a été accordée :

- 21 concernent des agents victimes d'attaques (outrages, dégradations, diffamation, menaces, violences volontaires, agression sexuelle, harcèlement moral, vol et séquestration),
- 16 concernent des agents mis en cause dans l'exercice de leurs fonctions (mauvais traitements envers un animal, faux et usage de faux, discrimination à l'embauche).

## VII. L'organisation du travail

### A. Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel

#### BDS FPE 153

#### Répartition des effectifs au 31/12 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	
moins de 20 ans			3	2	4	1	1	5	16
de 20 à 25 ans	2	2	166	91	88	49	28	14	440
de 25 à 30 ans	45	33	375	216	223	86	23	10	1 011
de 30 à 35 ans	75	50	560	423	238	122	38	9	1 515
de 35 à 40 ans	126	79	771	574	270	193	59	26	2 098
de 40 à 45 ans	172	152	1 047	769	457	333	93	27	3 050
de 45 à 50 ans	170	160	1 637	1 215	620	486	215	54	4 557
de 50 à 55 ans	194	178	1 760	1 453	718	496	328	77	5 204
de 55 à 60 ans	208	249	1 275	1 206	747	460	347	53	4 545
plus de 60 ans	129	287	556	785	443	332	272	57	2 861
<b>Total</b>	<b>1 121</b>	<b>1 190</b>	<b>8 150</b>	<b>6 734</b>	<b>3 808</b>	<b>2 558</b>	<b>1 404</b>	<b>332</b>	<b>25 297</b>

## Répartition des effectifs au 31/12 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 %	13	1	194	85	52	19	29	3	396
60 %	2	3	44	26	23	1	8	3	110
70 %	7	2	66	22	25	1	8		131
80 %	90	17	675	186	751	114	269	11	2 113
90 %	36	4	141	35	206	38	63	5	528
<b>Total général</b>	<b>148</b>	<b>27</b>	<b>1 120</b>	<b>354</b>	<b>1 057</b>	<b>173</b>	<b>377</b>	<b>22</b>	<b>3 278</b>

## Répartition des effectifs au 31/12 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	
de 20 à 25 ans			19	14		3	1	1	38
de 25 à 30 ans		1	68	62	7	6	4	2	150
de 30 à 35 ans	3		107	52	7	8	4		181
de 35 à 40 ans	1		127	72	8	1	6	1	216
de 40 à 45 ans			132	85	13	8	4	2	244
de 45 à 50 ans	1		105	87	9	4	15		221
de 50 à 55 ans			82	80	10	5	6		183
de 55 à 60 ans			57	54	8	3	20	1	143
plus de 60 ans			20	54	5	2	13	1	95
<b>Total général</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>717</b>	<b>560</b>	<b>67</b>	<b>40</b>	<b>73</b>	<b>8</b>	<b>1 471</b>

## B. Les heures supplémentaires

## BDS FPE 151

## Montant par catégorie/sexe/tranche d'âges

	moins 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	plus de 60 ans	Total général
<b>Femmes</b>	<b>306 320,10</b>	<b>2 204 167,36</b>	<b>3 907 936,56</b>	<b>4 669 748,59</b>	<b>622 873,81</b>	<b>11 711 046,42</b>
Catégorie A+		65 339,28	116 661,37	133 275,74	19 965,45	335 241,84
Catégorie A	306 320,10	2 138 828,08	3 791 275,19	4 536 126,93	602 908,36	11 375 458,66
Catégorie C				345,92		345,92
<b>Hommes</b>	<b>284 104,31</b>	<b>1 677 923,77</b>	<b>3 188 817,34</b>	<b>3 719 380,27</b>	<b>800 222,76</b>	<b>9 670 448,45</b>
Catégorie A+	16 583,19	111 724,33	249 994,77	141 077,80	45 167,67	564 547,76
Catégorie A	267 521,12	1 566 199,44	2 938 822,57	3 578 302,47	755 055,09	9 105 900,69
<b>Total général</b>	<b>590 424,41</b>	<b>3 882 091,13</b>	<b>7 096 753,90</b>	<b>8 389 128,86</b>	<b>1 423 096,57</b>	<b>21 381 494,87</b>

## Effectifs par catégorie/sexe/tranche d'âges

	moins 30 ans	de 30 à 40 ans	de 40 à 50 ans	de 50 à 60 ans	plus de 60 ans	Total général
<b>Femmes</b>	<b>246</b>	<b>1 309</b>	<b>2 072</b>	<b>2 394</b>	<b>404</b>	<b>6 425</b>
Catégorie A+		13	21	31	4	69
Catégorie A	246	1 296	2 051	2 362	400	6 355
Catégorie C				1		1
<b>Hommes</b>	<b>182</b>	<b>800</b>	<b>1 371</b>	<b>1 690</b>	<b>451</b>	<b>4 494</b>
Catégorie A+	4	13	35	29	12	93
Catégorie A	178	787	1 336	1 661	439	4 401
<b>Total général</b>	<b>428</b>	<b>2 109</b>	<b>3 443</b>	<b>4 084</b>	<b>855</b>	<b>10 919</b>



## BDS FPE 144

## Montants versés 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 général
<b>Femmes</b>	<b>19 702,51</b>	<b>50 982,72</b>	<b>106 026,44</b>	<b>120 132,18</b>	<b>35 677,59</b>	<b>332 521,44</b>
Cat. A+	7 017,23	22 356,50	44 461,53	49 081,26	16 416,95	139 333,47
Cat. A	4 021,55	13 826,26	32 029,71	50 502,73	17 089,79	117 470,04
Cat. B	8 663,73	14 799,96	27 122,20	20 448,19	9 370,7	71 971,15
Cat. C			2 413,00	100,00	1 233,78	3 746,78
<b>Hommes</b>	<b>13 489,96</b>	<b>30 375,19</b>	<b>85 045,24</b>	<b>155 631,23</b>	<b>66 486,70</b>	<b>351 028,32</b>
Cat. A+	5 413,44	8 299,00	19 978,05	40 445,74	11 717,12	85 853,35
Cat. A	1 890,06	11 469,73	32 197,92	66 888,84	33 336,24	145 782,79
Cat. B	6 186,46	8 284,46	26 977,11	41 319,32	16 847,14	99 614,49
Cat. C		2 322,00	5 892,16	6 977,33	4 586,20	19 777,69
<b>Total général</b>	<b>33 192,47</b>	<b>81 357,91</b>	<b>191 071,68</b>	<b>275 763,41</b>	<b>102 164,29</b>	<b>683 549,76</b>

## 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 général
<b>Femmes</b>	<b>60</b>	<b>105</b>	<b>184</b>	<b>188</b>	<b>62</b>	<b>599</b>
Cat. A+	12	33	64	63	22	194
Cat. A	10	25	59	80	34	208
Cat. B	38	47	59	44	4	192
Cat. C			2	1	2	5
<b>Hommes</b>	<b>29</b>	<b>57</b>	<b>172</b>	<b>242</b>	<b>107</b>	<b>607</b>
Cat. A+	5	10	30	49	18	112
Cat. A	4	21	68	119	51	263
Cat. B	20	24	70	68	31	213
Cat. C		2	4	6	7	19
<b>Total général</b>	<b>89</b>	<b>162</b>	<b>356</b>	<b>430</b>	<b>169</b>	<b>1206</b>

## BDS FPE 142

## 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 général
<b>Femmes</b>	<b>92 300,45</b>	<b>100 471,06</b>	<b>79 228,12</b>	<b>50 396,60</b>	<b>19 190,88</b>	<b>341 587,11</b>
Cat. A+	175,25	1 302,99	1 895,23	480,05		3 853,52
Cat. A	149,30	12 623,23	7 642,12	2 962,75	12 249,14	35 626,54
Cat. B	91 703,49	86 464,83	69 629,82	46 845,22	6 941,74	301 585,10
Cat. C	272,41	80,01	60,95	108,58		521,95
<b>Hommes</b>	<b>43 906,22</b>	<b>82 761,98</b>	<b>98 493,98</b>	<b>179 944,33</b>	<b>62 181,08</b>	<b>467 287,59</b>
Cat. A+				545,64	668,65	1 214,29
Cat. A		5 542,37	8 873,05	20 954,29	9 441,75	44 811,46
Cat. B	43 757,58	76 594,84	88 794,17	153 385,59	52 070,68	414 602,86
Cat. C	148,64	624,77	826,76	5 058,81		6 658,98
<b>Total général</b>	<b>136 206,67</b>	<b>183 233,04</b>	<b>177 722,10</b>	<b>230 340,93</b>	<b>81 371,96</b>	<b>808 874,70</b>

## 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 général
<b>Femmes</b>	<b>192</b>	<b>185</b>	<b>162</b>	<b>101</b>	<b>19</b>	<b>659</b>
Cat. A+	3	3	10	5		21
Cat. A	1	19	20	14	5	59
Cat. B	186	162	131	81	14	574
Cat. C	2	1	1	1		5
<b>Hommes</b>	<b>85</b>	<b>116</b>	<b>166</b>	<b>217</b>	<b>83</b>	<b>667</b>
Cat. A+				2	1	3
Cat. A		12	13	14	11	50
Cat. B	84	102	151	199	71	607
Cat. C	1	2	2	2		7
<b>Total général</b>	<b>277</b>	<b>301</b>	<b>328</b>	<b>318</b>	<b>102</b>	<b>1326</b>

## C. Les comptes épargne-temps

### BDS FPE 159

Nombre de CET ouverts au 31/12/2020

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
<b>Femmes</b>	<b>717</b>	<b>1 920</b>	<b>3 349</b>	<b>936</b>	<b>6 922</b>
de 20 à 25 ans	2	13	20		35
de 25 à 30 ans	36	108	122	2	268
de 30 à 35 ans	70	105	184	13	372
de 35 à 40 ans	67	159	249	27	502
de 40 à 45 ans	115	266	475	65	921
de 45 à 50 ans	97	361	618	155	1 231
de 50 à 55 ans	119	333	654	217	1 323
de 55 à 60 ans	123	356	645	256	1 380
plus de 60 ans	88	219	382	201	890
<b>Hommes</b>	<b>604</b>	<b>1 933</b>	<b>2 005</b>	<b>188</b>	<b>4 730</b>
de 20 à 25 ans		3	13	1	17
de 25 à 30 ans	18	45	44	1	108
de 30 à 35 ans	23	91	81	3	198
de 35 à 40 ans	27	147	144	14	332
de 40 à 45 ans	69	225	248	15	557
de 45 à 50 ans	77	306	370	35	788
de 50 à 55 ans	84	407	413	42	946
de 55 à 60 ans	136	399	400	38	973
plus de 60 ans	170	310	292	39	811
<b>Total général</b>	<b>1 321</b>	<b>3 853</b>	<b>5 354</b>	<b>1 124</b>	<b>11 652</b>

### BDS FPE 161

Nombre total de jours stockés sur les CET

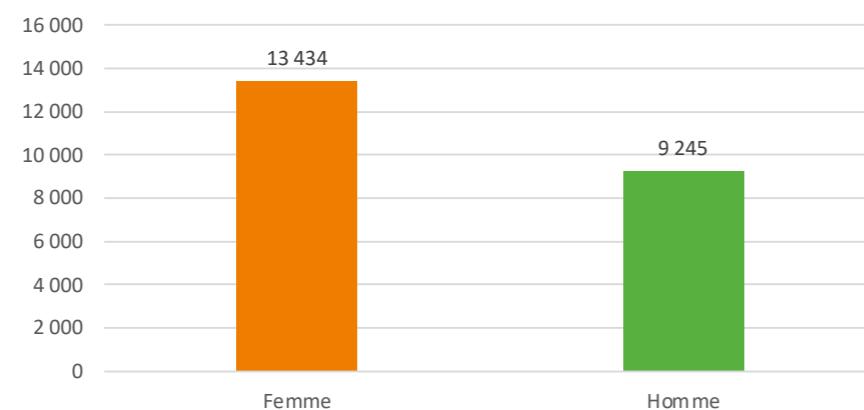
	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
<b>Femmes</b>	<b>27 262,00</b>	<b>58 735,50</b>	<b>81 753,20</b>	<b>20 291,50</b>	<b>188 042,20</b>
moins de 20 ans					
de 20 à 25 ans	14,00	112,50	215,00		341,50
de 25 à 30 ans	616,50	2 290,50	1 714,50	15,00	4 636,50
de 30 à 35 ans	2 083,00	2 114,50	3 369,00	174,00	7 740,50
de 35 à 40 ans	1 952,00	4 229,50	5 345,70	437,50	11 964,70
de 40 à 45 ans	4 190,50	6 887,00	10 467,50	1 012,00	22 557,00
de 45 à 50 ans	3 398,00	10 504,00	14 388,50	2 961,00	31 251,50
de 50 à 55 ans	5 311,50	11 015,00	16 650,50	4 605,50	37 582,50
de 55 à 60 ans	5 905,00	12 980,50	16 858,00	5 972,00	41 715,50
plus de 60 ans	3 791,50	8 602,00	12 744,50	5 114,50	30 252,50
<b>Hommes</b>	<b>25 637,50</b>	<b>66 349,50</b>	<b>54 365,00</b>	<b>4 528,00</b>	<b>150 880,00</b>
moins de 20 ans					
de 20 à 25 ans		58,00	149,00	16,00	223,00
de 25 à 30 ans	478,00	1 026,50	525,50	15,00	2 045,00
de 30 à 35 ans	705,00	2 258,50	1 512,00	68,00	4 543,50
de 35 à 40 ans	949,00	4 036,50	3 111,00	338,50	8 435,00
de 40 à 45 ans	2 642,00	6 447,00	5 927,00	329,50	15 345,50
de 45 à 50 ans	2 769,00	9 759,50	9 159,50	771,00	22 459,00
de 50 à 55 ans	3 616,50	14 427,50	11 272,50	939,50	30 256,00
de 55 à 60 ans	5 481,50	15 125,50	12 280,00	1 004,50	33 891,50
plus de 60 ans	8 996,50	13 210,50	10 428,50	1 046,00	33 681,50
<b>Total général</b>	<b>52 899,50</b>	<b>125 085,00</b>	<b>136 118,20</b>	<b>24 819,50</b>	<b>338 922,20</b>

## D. Les absences liées à des raisons de santé

Nombre de jours de congés pris pour raisons de santé (en jours ouvrés)

	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total général
<b>Femme</b>	<b>7 979</b>	<b>86 590</b>	<b>61 401</b>	<b>37 033</b>	<b>193 003</b>
Congé de longue durée	2 671	15 989	10 114	10 982	39 756
Congés de grave et longue maladie	1 113	16 264	14 204	7 395	38 976
Congé de maladie ordinaire	4 034	49 436	31 714	15 653	100 837
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	161	4 556	5 036	2 693	12 446
Congé suite à un accident du travail ou de trajet		345	333	310	988
<b>Homme</b>	<b>5 219</b>	<b>51 079</b>	<b>31 315</b>	<b>6 902</b>	<b>94 515</b>
Congé de longue durée	2 006	10 001	5 650	1 519	19 176
Congés de grave et longue maladie	662	9 785	5 016	2 253	17 716
Congé de maladie ordinaire	2 438	27 009	16 312	2 619	48 378
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	113	3 890	4 170	511	8 684
Congé suite à un accident du travail ou de trajet		348	167		515
Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service		46			46
<b>Total général</b>	<b>13 198</b>	<b>137 669</b>	<b>92 716</b>	<b>43 935</b>	<b>287 518</b>

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

Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total général
Cat. A+	6,3	4,3	5,3
Cat. A	8,7	6,7	7,8
Cat. B	12,4	11,3	12,0
Cat. C	20,0	19,1	19,8
<b>Total général</b>	<b>10,7</b>	<b>7,9</b>	<b>9,6</b>

Nombre d'agents ayant pris des congés pour d'autres raisons que des raisons de santé

Type d'absence	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total général
<b>Autorisation d'absence pour événements familiaux, concours et examens, etc.</b>		<b>23</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>32</b>
Femme		12	4	2	18
Homme		11	3		14
<b>Congé de maternité et d'adoption</b>	<b>55</b>	<b>328</b>	<b>157</b>	<b>22</b>	<b>562</b>
Femme	55	328	156	22	561
Homme			1		1
<b>Congé de paternité et d'accueil</b>	<b>9</b>	<b>80</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>133</b>
Femme				2	2
Homme	9	80	37	5	131
<b>Total général</b>	<b>64</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>31</b>	<b>727</b>

## E. Les jours de carence

Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année

	Femmes	Hommes	Total général
<b>2020</b>	<b>663 412,94</b>	<b>310 402,86</b>	<b>973 815,80</b>
A administratifs	40 303,97	25 207,78	65 511,75
A techniques	87 882,58	52 369,36	140 251,94
B et C administratifs	129 836,29	15 924,43	145 760,72
B et C techniques	132 576,09	81 655,78	214 231,87
Enseignants	272 814,01	135 245,51	408 059,52
<b>Total général</b>	<b>663 412,94</b>	<b>310 402,86</b>	<b>973 815,80</b>

Nombre d'agents concernés par le jour de carence au cours de l'année

	Femmes	Hommes	Total général
<b>2020</b>	<b>4 991</b>	<b>2 259</b>	<b>7 250</b>
A administratifs	231	141	372
A techniques	463	279	742
B et C administratifs	1 089	122	1 211
B et C techniques	989	627	1 616
Enseignants	2 219	1 090	3 309
<b>Total général</b>	<b>4 991</b>	<b>2 259</b>	<b>7 250</b>

# VIII. L'action sanitaire et sociale

## A. La médecine de prévention

La médecine de prévention comprend :

- la surveillance médicale obligatoire ;
- la surveillance à la demande des personnels ou de l'administration ;
- les visites de reprise ;
- les examens complémentaires (lorsqu'ils sont nécessaires).

Elle a pour objectif de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Le médecin du travail réalise des actions sur le milieu professionnel dans le cadre du tiers temps, qui lui permet d'évaluer et d'améliorer les conditions de travail et d'agir sur elles. Il a un rôle exclusivement préventif : il est le conseiller des agents et de l'administration.

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

### 1. EN ADMINISTRATION CENTRALE

Le suivi médical des agents de l'administration centrale est assuré par un médecin du travail à temps plein, assisté d'une infirmière sur le site de Varenne et d'une infirmière sur le site de Vaugirard. En administration centrale, les infirmières sont intervenues **179 fois** en 2020 et ont proposé des actions de formation et d'éducation sanitaire.

L'effectif pris en charge au 1<sup>er</sup> janvier 2020 est de 1 719 agents :

- Non soumis à surveillance médicale particulière (SMP) : **1 636**
- Soumis à SMP : **83**

#### 1.1 VISITES MÉDICALES PÉRIODIQUES

Salariés non soumis à surveillance renforcée	88
Soumis à SMP	84
<b>Total</b>	<b>172</b>
Visites médicales supplémentaires	112
<b>Total général</b>	<b>284</b>

#### 1.2. EXAMENS MÉDICAUX NON PÉRIODIQUES

<b>Visites de pré-reprise</b>	<b>1</b>
→ à la demande du médecin	1
→ à la demande de l'agent	0
<b>Visites de reprise</b>	<b>23</b>
→ AT (accident du travail)	5
→ MP (maladie professionnelle)	1
→ Maternité	0
→ Maladie	17
<b>Visites occasionnelles réalisées par le médecin de prévention</b>	<b>136</b>
→ à la demande du salarié	34
→ à la demande du médecin de travail	34
→ à la demande de l'employeur	56
<b>Urgences (médecin)</b>	<b>4</b>
<b>Autres (hors AC)</b>	<b>8</b>
<b>Entretiens réalisés par les infirmières</b>	<b>0</b>
<b>Total des examens médicaux non périodiques</b>	<b>160</b>

Le total des examens s'élève à **444** en 2020.

#### Conclusion :

- En 2020, **136** entretiens ont été réalisés par le médecin (en 2019, 206 entretiens dont 80 par les infirmières.)
- Examens complémentaires : 833 (286 pour la glycémie, 296 pour de la prise de tension, 50 pour de la spirométrie et 201 pour de l'ergovision)
- 90 jours ont été consacrés aux actions sur le milieu du travail :
  - Visites de postes dans différentes directions de l'AC avec conseils ergonomiques pour des problèmes de sièges ou d'outils de travail nécessitant un réaménagement de l'agent à son poste de travail, un changement de bureau, des préconisations en matière de prévention des TMS (canal carpien, lombalgie) et des conseils divers ;
  - Visites de sites (Lowendal, Maine, Le Ponant) ;
  - Recherches documentaires sur différentes thématiques ;
  - Rapports écrits pour la CR et le CM ;
  - Participations mensuelles aux réunions de la CR et du CM ;
  - Participation aux GT ;
  - Participation aux CHSCT AC ;
  - Réunions ISST ;
  - Entretiens avec les responsables de MAG, chefs de bureau, ISST, OS... ;
  - Réunions cellule COVID ;
  - Organisation d'actions de santé (insuffisance rénale et grippe) ;
  - Aménagement pour des agents RQTH ;
  - Rédaction ou relecture de fiches relatives à la COVID ;
  - Rédaction de fiches pour « touscaps ».

## 1.3. ACTIVITÉS D'INFIRMERIE

Activités d'infirmierie	179
Nombre d'accidents enregistrés à l'infirmierie	22
Nombre de soins et d'entretiens	150
Autres structures	7

## 1.4. ACTIONS DE FORMATIONS DANS L'ANNÉE

3 types de formations sont assurés par les formatrices SST du ministère :

- Formation initiale : **2** jours avec **12** agents formés ;
- Maintien et actualisation des connaissances : **1** journée avec **18** agents formés ;
- Formation aux gestes qui sauvent : **½** journée avec **18** agents formés.

Total de secouristes au ministère : **191** secouristes formés (contre **187** en 2019)

## 1.5. ACTIONS D'ÉDUCATION À LA SANTÉ

- Dépistage de l'insuffisance rénale (IRC) sur 1 jour à Varenne le 5 octobre 2020 :
  - 38 personnes reçues (23,7% des hommes et 76,3% des femmes) ;
  - 21% des participants ont reçu des conseils en hygiène et diététique ;
  - 50% ont été orientés vers leur médecin généraliste.
- Prévention antigrippale :
  - 153 personnes vaccinées (27,8%) ;
  - Répartition par sexe : 52,67% des personnes vaccinées sont des femmes, 47,33% des hommes.

## 1.6 CONSEIL CONJUGAL ET FAMILIAL

Une des infirmières du cabinet médical est formée au « conseil conjugal et familial » mais n'a pas été sollicitée cette année en 2020.

## 2. DANS LES SERVICES DÉCONCENTRÉS

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

La convention cadre nationale, signée entre la caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA) et le ministère, permettant aux DRAAF de passer des conventions avec les caisses locales de la MSA afin d'assurer la médecine de prévention de leurs agents, avait été renouvelée en 2018. Cependant, la pénurie de médecins du travail se fait sentir à tous les niveaux et certaines caisses de MSA n'ont pas renouvelé leurs conventions.

Des solutions alternatives se sont développées avec la fonction publique territoriale, le MTES (34 structures), les ministères financiers (1 DDCSPP et 3 DDPP), les services de médecine du travail (16 départements couvrant 29 structures) et des associations, afin de limiter le nombre de structures

dépourvues de médecine de prévention. Parallèlement, des expérimentations interministérielles ont été initiées dans deux régions, sous l'égide des services du Premier ministre. À ce jour, le déficit de médecins du travail ne permet toujours pas d'assurer une protection de l'ensemble des agents.

## Données budgétaires

2018	2019	2020
1 022 776 €	843 205 €	860 837 €

## Couverture en médecine de prévention

Région	Nombre de structures par région	Nombre de structures avec MP	% de couverture
Administration centrale PARIS	1	1	100%
Administration centrale TOULOUSE	1	1	100%
Auvergne-Rhône-Alpes	88	NC	NC
Bourgogne-Franche-Comté	47	29	62%
Bretagne	48	31	65%
Centre-Val-de-Loire	30	30	100%
Corse	7	7	100%
Grand-Est	44	31	70%
Hauts-de-France	21	20	95%
Île-de-France	17	13	76%
Normandie	32	25	78%
Nouvelle-Aquitaine	58	27	47%
Occitanie	29	22	76%
PACA	22	22	100%
Pays-de-la-Loire	40	NC	NC
DOM-ROM Guadeloupe	10	10	100%
DOM-ROM Guyane	6	6	100%
DOM-ROM Martinique	3	3	100%
DOM-ROM Mayotte	1	1	100%
DOM-ROM Réunion	2	2	100%
<b>TOTAL</b>	<b>507</b>	<b>281</b>	<b>63%</b>

## B. Les accidents du travail

### 1. EN ADMINISTRATION CENTRALE

Nature de l'accident	Nombre d'accidents sans arrêt (1)	Nombre d'accidents avec arrêt (2)	Moyenne de journées d'arrêt	Nombre d'accidents mortels (3)	Nombre d'accidentés (1+2+3)
Accident de la circulation	7	8	59 jours	0	15
Chute	5	13	53 jours	0	18
Manipulation d'objets	3	2	35 jours	0	5
Agression sur le trajet	0	3	51 jours	0	3
Mouvement du corps	0	1	7 jours	0	1
Heurt	0	1	6 jours	0	1
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>35 jours</b>	<b>0</b>	<b>43</b>

Coût des honoraires médicaux et frais :

- Titulaires : 4 717 €
- Contractuels : 0 €
- Expertises : 1 333 €

#### Bilan

	Nombre d'accidents en 2020	Hommes	Femmes
Administration centrale	43	17	26

### 2. EN SERVICES DÉCONCENTRÉS

Depuis 2017, l'application ATMP a été déployée dans les services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDI, établissements d'enseignement supérieur agricole public technique et supérieur).

	Nombre d'accidents	Hommes	Femmes
DRAAF-DAAF	8	2	6
DDPP	13	6	7
Abattoirs	12	4	8
DDT	5	1	4
Enseignement supérieur	5	3	2
Enseignement technique	7	0	7
<b>Total (AC + SD)</b>	<b>93</b>	<b>33</b>	<b>60</b>

## C. Le Comité médical et la Commission de réforme (en AC)

### 1. LE COMITÉ MÉDICAL

Le comité médical est une instance consultative composée de médecins agréés. Il est chargé de donner à l'autorité administrative un avis sur :

- les contestations d'ordre médical qui peuvent se présenter lors de l'admission des candidats aux emplois publics ;
- l'octroi et le renouvellement des congés longue maladie (CLM), longue durée (CLD), grave maladie (CGM), disponibilité d'office pour maladie ;
- l'activité à temps partiel thérapeutique ;
- la réintégration à l'issue d'un congé ;
- la retraite pour invalidité.

#### Nombre d'expertises médicales

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Dec.	Total
Administration centrale	2	2	4	0	0	5	0	1	1	8	2	2	27
Etablissements publics	1	3	3	0	1	4	2	2	4	3	1	2	26
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>53</b>

#### Nombre d'avis rendus par le comité médical d'administration centrale (par type)

	2019	2020
CMO de plus de 6 mois consécutifs	2	0
Cure thermale	1	2
Cure thermale défavorable	0	1
CLM	15	18
CLM prolongation	20	18
CLM fractionné	6	0
CLM fractionné prolongation	6	6
CLM d'office	0	1
CLM rechute	0	0
CLM refus	2	1
Transformation CLM en CLD	8	10
CLD prolongation	31	40
CLD d'office	0	0
CLD rechute	1	1

	2019	2020
CLD refus	2	0
Disponibilité d'office pour raison de santé (DORS)	1	4
DORS prolongation	6	5
CGM	6	4
CGM prolongation	2	5
CGM fractionné	0	0
CGM fractionné prolongation	0	0
CGM défavorable	0	0
TPT initial	10	13
TPT prolongation	15	12
Reprise temps plein	1	4
Refus reprise	4	1
Retraite	0	1
Retraite pour invalidité	0	1
Inaptitude à toutes fonctions	0	0
Sursis à statuer (report)	14	9
Recours	0	1
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>158</b>

## 2. LA COMMISSION DE RÉFORME

La commission de réforme est une instance consultative médicale paritaire composée de :

- Médecins du comité médical
- Représentants de l'administration
- Représentants du personnel

Elle est compétente pour les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires du ministère et des établissements publics (implantations franciliennes).

Elle se réunit pour examiner, sur dossier, les questions relatives aux :

- Accidents de service et de trajet
- Taux d'invalidité qui en découlent
- Maladies contractées en service
- Prise en charge des frais médicaux faisant après une rechute d'accident
- Mise à la retraite pour invalidité et aux « majorations spéciales pour tierce personne ».

### Nombre d'expertises médicales

2018	2019	2020
19	22	30

### Nombre de dossiers traités en administration centrale

	2019	2020
Reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident de travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP)	8	2
Non reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP)	3	6
Rechute reconnue comme rechute d'ATMP	3	0
Non reconnaissance d'imputabilité au service d'une rechute d'un accident de travail (AT)	1	0
AT/MP fixation : guérison	2	2
AT/MP fixation : consolidation, séquelles, taux IPP	10	6
Avis favorable à aménagement de poste	2	4
Suivi dossier médical AT/MP (prolongation CITIS)	3	5
Suivi dossier médical AT/MP (soins)	4	3
Réintégration/prolongation temps partiel thérapeutique	1	1
Réintégration temps plein après TPT	0	1
Demande initiale d'attribution d'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	4	0
Renouvellement à titre définitif ATI	0	0
Révision quinquennale ATI	0	0
Demande de pension d'orphelin majeur infirme	1	1
Retraite pour invalidité	0	4
Demande initiale majoration pour l'emploi d'une tierce personne	0	2
Renouvellement à titre définitif majoration pour l'emploi d'une tierce personne	0	1
Demande d'une indemnité complémentaire réparant les préjudices suivants : souffrances endurées, préjudice d'agrément, préjudice esthétique	1	1
Report à statuer pour avis complémentaire	4	10
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>49</b>

## 3. LA FUSION DES INSTANCES MÉDICALES : LA CRÉATION DES CONSEILS MÉDICAUX

L'année 2022 doit marquer l'installation d'instances uniques, les conseils médicaux, par fusion des actuels comités médicaux et commissions de réforme. Une réforme est prévue par une ordonnance du 25 novembre 2020, prise sur le fondement de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Les modalités d'application seront précisées par décret.

## D. Le dispositif hygiène et sécurité

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

La politique de prévention des risques professionnels du ministère est impulsée par le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM) et mise en œuvre par le travail en réseau de l'ensemble des acteurs de la santé et de la sécurité au travail :

- CHSCT ministériel
- CHSCT locaux
- Commissions d'hygiène et sécurité (CoHS) des lycées agricoles
- Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)
- Assistants de services sociaux (ASS)
- Médecins de prévention
- Assistants et conseillers de prévention appuyés dans leur démarche par les délégués régionaux à la formation continue.

### 1. L'ACTIVITÉ DU CHSCT MINISTÉRIEL EN 2020

Durant l'année 2020, le CHSCTM s'est réuni 9 fois en séance plénière :

- Le 4 mars à Paris
- Le 8 avril en visioconférence
- Le 22 avril en visioconférence
- Le 11 mai en visioconférence
- Le 10 juin en visioconférence
- Le 15 juillet en visioconférence
- Le 26 août en visioconférence
- Le 15 octobre en visioconférence
- Le 3 décembre en visioconférence

### 2. L'UNIVERSITÉ D'ÉTÉ DE LA SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

Cet événement a pour objectif de rassembler différents acteurs de la prévention interne (directeurs de service, secrétaires généraux, assistants de prévention, médecins de prévention, inspecteurs santé sécurité au travail...) mais aussi externes (MSA, CRAM, universitaires) pour échanger sur la manière de répondre aux problématiques relatives à la santé et la sécurité au travail.

Ce séminaire d'été s'est tenu du 31 août au 3 septembre 2020 à Montpellier.

### 3. LES CHRONIQUES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Une rubrique santé, sécurité au travail est accessible sur l'intranet du MAA. Pour l'année 2020, trois bulletins dématérialisés périodiques d'information rapide ont été publiés à destination des agents du MAA :

- Numéro 20 paru le 10 février
- Numéro 21 paru le 16 avril
- Numéro 22 paru le 11 juin

## 4. LES GROUPES DE TRAVAIL EN ACTIVITÉ EN 2020

### 4.1. LA RECONDUCTION ANNUELLE DU GROUPE DE TRAVAIL « PROGRAMME NATIONAL DE PRÉVENTION – CRÉDITS SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL »

Le CHSCTM du MAA alloue chaque année des crédits de co-financement d'opérations pour l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, en 2020, il a été décidé de financer les actions dans les domaines prioritaires suivants :

- Les conditions de travail, la santé et la sécurité en abattoir
- La prévention des risques psycho-sociaux
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Ce groupe de travail s'est réuni en visioconférence le 11 juin.

### 4.2. LE GROUPE DE TRAVAIL D'INGÉNIERIE DE FORMATION

Un groupe de travail d'ingénierie de formation sur un nouveau parcours de formation initiale à l'attention des assistants et conseillers de formation nouvellement nommés en administration centrale, DRAAF, DAAF, DDI et dans l'enseignement agricole technique et supérieur dans le périmètre des ISST a été mis en place. Ce parcours doit leur permettre d'aborder dans les meilleures conditions leur prise de poste et d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

### 4.3. LES TRAVAUX ENGAGÉS DANS LE CADRE DE LA GESTION DE LA CRISE DE LA COVID-19

#### LE GROUPE DE TRAVAIL COVID-19

Ce groupe de travail a été créé à la suite de l'émergence de la crise de la COVID-19 et de ses conséquences sur les conditions de travail des agents du MAA. Il s'est réuni à quatre reprises en visioconférence :

- Le 22 avril matin sur des questions concernant plus spécifiquement le secteur de l'enseignement agricole
- Le 22 avril après-midi sur des questions transverses
- Le 2 novembre sous la présidence du ministre
- Le 18 novembre

#### ORGANISATION DES ACTIVITÉS DES ISST CONTEXTE COVID-19

Une note du 19 mars 2020 a fixé les mesures organisationnelles pour préserver la santé des agents et organiser la continuité de l'activité des ISST malgré la crise de la COVID-19.

## 5. LES CRÉDITS HYGIÈNE ET SÉCURITÉ : BILAN FINANCIER DE LA CAMPAGNE 2020

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2019-746 du 30 octobre 2019 relative aux crédits hygiène et sécurité pour l'année 2020 a fixé au 28 février 2020 la date limite de dépôt des dossiers de demande de crédits hygiène et sécurité auprès du secrétariat du CHSCTM. Le groupe de travail dédié et chargé de procéder à l'examen de l'ensemble des demandes de crédits s'est réuni le 11 juin 2020 en visioconférence.



## Crédits demandés et crédits attribués

	Nombre de structures	Montants demandés	Crédits attribués le 11/06
DD(CS)PP	4	37 520 €	18 000 €
Etablissements de l'enseignement technique	10	50 991 €	23 300 €
DRAAF-DAAF	2	19 860 €	18 100 €
Action transversale SIVEP	1	15 000 €	15 000 €
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>123 371 €</b>	<b>74 400 €</b>

Total général des crédits demandés : **123 371 €** (17 CHSCT).

## Répartition des crédits attribués le 11 juin 2020 par région (hors action transversale SIVEP)

Auvergne-Rhône-Alpes	12 900 €
Bretagne	4 000 €
Normandie	8 000 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	16 500 €
Nouvelle Aquitaine	2 000 €
Pays de la Loire	4 000 €
Grand Est (2 CHSCT)	5 400 €
Centre-Val-de-Loire	6 600 €
<b>Total</b>	<b>59 400 €</b>

Total général des crédits accordés : **59 400 €** (13 CHSCT).

## 6. LA SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## 6.1. LA POURSUITE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION TRIENNALE MAA-ONIRIS

En juillet 2019, le ministère a signé une convention avec l'ONIRIS portant sur l'évaluation des risques d'exposition aux agents chimiques via le déploiement de l'outil SEIRICH. L'objectif de cette action 2019-2021 est d'analyser les conditions favorables de déploiement de cet outil au sein des établissements d'enseignement supérieur du MAA.

La mise en œuvre de cette convention triennale s'est poursuivie en 2020 : remise de la base de données produits sous format SEIRICH et du guide méthodologique dont la création et la rédaction sont sous la responsabilité de l'ONIRIS.

## 6.2. LA PASSATION D'UN MARCHÉ AVEC LA SOCIÉTÉ ERGOTEC DANS LE CADRE DES ACTIVITÉS DE CONTRÔLE AUX FRONTIÈRES BREXIT

Un marché a été passé entre le MAA et la société ERGOTEC le 10 juin 2020 portant sur la réalisation d'une prestation d'assistance-conseil en ergonomie et organisation du travail dans le cadre des activités de contrôle aux frontières BREXIT (Bretagne, Normandie, Hauts de France).

## 6.3. TRAVAUX SUR L'INCENDIE DE L'USINE DE PRODUITS CHIMIQUES LUBRIZOL

Des travaux ont été engagés lors du CHSCTM du 4 mars 2020 sur les suites envisagées pour les agents du MAA à l'issue de l'incendie de l'usine de produits chimiques Lubrizol. Le médecin du travail de l'administration centrale, également coordonnatrice nationale, s'est rendue sur place, à Rouen.

## 6.4. LE SIGNALEMENT DES AGRESSIONS SUBIES PAR LES AGENTS : COMPARATIF 2019/2020

## Agressions subies par les agents du MAA en 2019 et 2020

	Nombre d'agressions		Nature de l'agression				Arrêt de travail	
			Physique		Verbale ou écrite			
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
DDT(M)	10	4	1	1	9	3	1	0
DD(CS)PP	39	26	8	1	31	25	5	1
DRAAF/DAAF	12	3	3	0	9	3	2	0
EPL	9	5	1	2	8	3	5	3
Ens. Sup.	1	0	0	0	1	0	0	0
AC	1	0	0	0	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>38</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>59</b>	<b>34</b>	<b>13</b>	<b>4</b>

## Poursuites engagées et condamnations

	Poursuites judiciaires		Condamnation		En cours ou non connu	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
DDT(M)	4	2	0	0	4	0
DD(CS)PP	25	17	1	0	23	1
DRAAF/DAAF	5	1	0	0	5	0
EPL	4	3	0	0	4	3
Ens. Sup.	0	0	0	0	0	0
AC	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>4</b>

## Répartition par région

Région	2019	2020
Auvergne-Rhône-Alpes	7	8
Bourgogne-Franche-Comté	5	1
Bretagne	7	6
Centre-Val-de-Loire	2	0
Corse	0	0
Grand-Est	3	3
Guadeloupe	0	1
Guyane	3	0
Hauts-de-France	2	0
Ile-de-France	4	2
Mayotte	0	0
Normandie	11	4
Nouvelle Aquitaine	10	6
Occitanie	7	3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6	2
Pays de la Loire	3	1
La Réunion	2	0
Nouvelle Calédonie	0	1
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>38</b>

## Situations des agents pendant l'agression

	2019		2020	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Agression en situation de contrôle	34	47%	16	42%
Agression hors situation de contrôle	38	53%	22	58%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

## Répartition Femmes/Hommes

	2019		2020	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Femmes	55	57%	27	63%
Hommes	41	43%	16	37%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

## E. L'action sociale

## 1. MONTANT DES DÉPENSES ET LEUR NATURE

## Bilan des crédits d'action sociale

AXES	2020		2019	
	Engagements	Paiements	Engagements	Paiements
<b>TITRE 3</b>				
Restauration parisienne	1 091 555,59 €	1 170 898,56 €	1 358 443 €	1 275 828 €
Restauration services déconcentrés	1 951 843 €	1 855 744 €	2 119 331 €	2 105 499 €
Asma nationale	3 257 815 €	3 257 815 €	3 247 815 €	3 247 815 €
Asma nationale (subvention exceptionnelle)	NC	NC	84 964 €	84 964 €
Logements : ADIL/réservation de logement	60 290 €	60 290 €	5 240 €	5 240 €
Médecine de prévention (SD)	888 758 €	860 837 €	938 097 €	843 205 €
Action sociale Prestations diverses	NC	NC	156 613 €	157 613 €
Comités médicaux (expertises médicales)	9 333 €	9 333 €	12 027 €	12 027 €
Mutuelles (actuaire, référencement 2017)	19 200 €	769 200 €	20 940 €	616 140 €
Crédits santé et sécurité au travail (abonnements, convention, intervenants colloque, dispositif prévention tertiaire rps, frais de déplacement, documentation, expertise)	204 429,20 €	244 785,20 €	249 645 €	233 539 €
Secteur handicap (aménagement de postes, convention, formation)	126 622 €	114 822 €	90 168 €	93 250 €
Fonds de concours FiphFp	311 220 €	311 220 €	334 146 €	334 146 €
<b>Total titre 3</b>	<b>7 921 065,79 €</b>	<b>8 654 944,76 €</b>	<b>8 617 429 €</b>	<b>9 009 266 €</b>
<b>TITRE 2</b>				
Secours (en 2020 : 266 dossiers présentés – 242 secours accordés)	301 880 €	301 880 €	364 471 €	364 471 €
Prestations sociales interministérielles et ministérielles	818 677 €	818 677 €	950 212 €	950 212 €
Handicap (paiements directs)	45 158 €	45 158 €	75 454 €	75 454 €
<b>Total titre 2</b>	<b>1 165 715 €</b>	<b>1 165 715 €</b>	<b>1 390 137 €</b>	<b>1 390 137 €</b>
<b>Total général</b>	<b>9 086 780,79 €</b>	<b>9 820 659,76 €</b>	<b>10 007 566 €</b>	<b>10 399 403 €</b>

Outre les dépenses directes, le ministère contribue également à l'action sociale en accordant des dispenses de service à hauteur de 7 ETP et met à disposition de l'Asma 14 agents (12 à l'Asma nationale et 2 à l'Asma région parisien).

## 2. 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 2020, la subvention versée par le ministère à l'ASMA s'élève à **3 257 815 euros**.

Il existe une subvention exceptionnelle pour le gardien du site de Mimizan de 32 677€.

### 2.1. BILAN FINANCIER GLOBAL

Du fait de la crise sanitaire liée à la Covid-19, les activités de l'ASMA Nationale ont été en repli, ce qui explique une nette baisse des charges, ainsi qu'une légère diminution des produits.

Le résultat est excédentaire de 907 452€, et ne correspond pas à une année de croisière pour l'ASMA. **À noter qu'en 2021, le conseil d'administration a pris des mesures spécifiques pour permettre le départ des bénéficiaires en vacances et à octroyer une subvention exceptionnelle aux ASMA départementales.**

#### Bilans globaux 2019 et 2020

en euros	2019			2020		
	Charges	Produits	Résultats	Charges	Produits	Résultats
Secteurs d'activité	3 310 425	1 980 739	- 1 329 686	1 752 682	1 151 089	- 601 593
Activités générales	131 441	7 428	- 124 013	62 918	23 016	- 39 902
Fonctionnement	526 758		- 526 758	349 476		-349 476
Subvention ministérielle	1 523 797	3 257 815	1 734 018	1 520 898	3 257 815	1 736 917
Subvention MAD	666 554	666 554	0	699 025	699 025	0
Financier	349	2 065	1 716	229	1 379	1 150
Subvention OSC		205 884	205 884		154 829	154 829
Exceptionnel	877	1 489	612	18	1	- 17
<b>Total</b>	<b>6 160 201</b>	<b>6 121 974</b>	<b>- 38 227</b>	<b>4 385 246</b>	<b>5 287 154</b>	<b>901 908</b>

#### Bilan des secteurs d'activités 2019 et 2020

en euros	2019			2020		
	Charges	Produits	Résultats	Charges	Produits	Résultats
Séjours	1 455 643	1 084 178	- 371 465	1 186 348	863 260	- 323 088
Centres de vacances	1 155 852	479 477	- 676 375	376 889	157 068	- 219 821
Voyages	454 683	318 642	- 136 041	153 445	126 086	- 27 359
Coupes sportives	64 913		- 64 913	2 234		- 2 234
Croisières côtières	36 904	21 333	- 15 571	12 026		- 12 026
Culture	94 365	48 108	-46 257	21 740	4 675	- 17 065
Prêts et aides	8 698		- 8 698	1 546		- 1 546
Information-Communication	86 521		- 86 521	74 515		- 74 515
Provisions et Com ANCV	37 907	21 573	- 16 334	29 631	15 580	- 14 051
<b>Total</b>	<b>3 395 486</b>	<b>1 973 311</b>	<b>- 1 422 175</b>	<b>1 858 374</b>	<b>1 166 669</b>	<b>- 691 705</b>

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

### Séjours

en euros	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Produits	1 015 691	1 148 154	1 145 768	1 019 656	843 737	928 355	1 084 178	863 260
<b>Subvention</b>	<b>437 143</b>	<b>476 649</b>	<b>456 786</b>	<b>428 937</b>	<b>356 981</b>	<b>338 469</b>	<b>371 465</b>	<b>323 088</b>
<b>Total</b>	<b>1 452 834</b>	<b>1 624 803</b>	<b>1 602 554</b>	<b>1 448 593</b>	<b>1 200 718</b>	<b>1 266 824</b>	<b>1 455 643</b>	<b>1 186 348</b>
Taux de subvention	30,1%	29,3%	28,5%	29,6%	29,7%	26,7%	25,5%	27,2%

### Centres de vacances-jeunesse

en euros	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Produits	473 892	457 491	555 992	432 499	466 755	479 233	479 477	157 068
<b>Subvention</b>	<b>829 004</b>	<b>680 174</b>	<b>711 573</b>	<b>700 644</b>	<b>656 420</b>	<b>676 375</b>	<b>676 375</b>	<b>219 824</b>
<b>Total</b>	<b>1 302 896</b>	<b>1 137 665</b>	<b>1 267 565</b>	<b>1 133 143</b>	<b>1 123 175</b>	<b>1 155 608</b>	<b>1 155 852</b>	<b>376 892</b>
Taux de subvention	63,6%	59,8%	56,1%	61,8%	58,4%	58,5%	58,5%	58,3%

### Voyages

en euros	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Produits	426 412	361 769	407 478	368 005	311 171	429 270	318 642	126 086
<b>Subvention</b>	<b>173 608</b>	<b>137 010</b>	<b>136 652</b>	<b>91 815</b>	<b>92 811</b>	<b>156 873</b>	<b>136 041</b>	<b>27 359</b>
<b>Total</b>	<b>600 020</b>	<b>498 779</b>	<b>544 130</b>	<b>459 820</b>	<b>403 982</b>	<b>586 143</b>	<b>454 683</b>	<b>153 445</b>
Taux de subvention	28,9%	27,5%	25,1%	20,0%	23,0%	26,8%	29,9%	17,8%

### Croisières côtières

en euros	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Produits	27 436	22 544	20 736	23 663	26 393	25 647	21 333	0
<b>Subvention</b>	<b>65 520</b>	<b>78 722</b>	<b>21 709</b>	<b>6 152</b>	<b>14 956</b>	<b>15 837</b>	<b>15 571</b>	<b>12 026</b>
<b>Total</b>	<b>92 956</b>	<b>101 266</b>	<b>42 445</b>	<b>29 815</b>	<b>41 349</b>	<b>41 484</b>	<b>36 904</b>	<b>12 026</b>
Taux de subvention	70,5%	77,7%	51,1%	20,6%	36,2%	38,2%	42,2%	100,0%

### Culture

en euros	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Produits	34 493	42 227	57 980	40 422	34 120	34 825	48 108	4 675
<b>Subvention</b>	<b>46 225</b>	<b>59 547</b>	<b>62 581</b>	<b>53 804</b>	<b>50 237</b>	<b>35 158</b>	<b>46 257</b>	<b>17 065</b>
<b>Total</b>	<b>80 718</b>	<b>101 774</b>	<b>120 561</b>	<b>94 226</b>	<b>84 357</b>	<b>69 983</b>	<b>94 365</b>	<b>21 740</b>
Taux de subvention	57,3%	58,5%	51,9%	57,1%	59,6%	50,2%	49,0%	78,5%

## 2.3. FONDS DE ROULEMENT

Là encore le fonds de roulement n'est pas significatif du fait de l'absence d'activité au cours de l'année 2020.

en euros	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fonds de roulement	1 866 486	1 637 304	1 287 187	1 407 595	1 594 344	1 744 032	1 667 841	2 590 263
<b>Dépenses courantes</b>	<b>3 740 673</b>	<b>3 843 034</b>	<b>3 811 842</b>	<b>3 612 009</b>	<b>3 409 480</b>	<b>3 283 555</b>	<b>3 474 726</b>	<b>2 477 088</b>
Ratio	49,9%	42,6%	33,8%	39,0%	46,8%	53,1%	48,0%	104,6%

## 2.4. PRÊTS ET AIDES ASMA : BILAN 2020

**L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire liée à la Covid-19** qui a commencé en mars 2020 et s'est poursuivie en 2021. Celle-ci a entraîné l'adaptation du fonctionnement des réunions mensuelles du groupe de travail. (Pour rappel, elles se déroulent habituellement chaque premier mardi du mois à 14h dans la salle de réunion de l'Asma à Vaugirard.)

Le confinement a été décrété juste après la réunion du mois de mars 2020 et de ce fait, les réunions mensuelles en présentiel ont été annulées d'avril à juillet. Les dossiers de demande de prêts ont donc été étudiés par échanges de mail et appels téléphoniques lorsque cela était nécessaire.

En septembre, avec la levée des restrictions, les réunions ont pu être organisées à nouveau en présentiel. Des personnes ne pouvant pas se déplacer, à celle d'octobre, il a été proposé un format mixte en présentiel et en visioconférence avec le logiciel Zoom : cette réunion s'est déroulée sans difficulté. De ce fait, au second confinement en novembre et avec l'accord des membres, les réunions se sont tenues en visioconférence avec le logiciel Zoom jusqu'à la fin de l'année 2020.

**La fin de l'année 2020 a aussi été marquée par la délibération validée par le CA de novembre d'augmenter le montant des prêts de 2 000 € à 3 000 €.**

S'agissant de prêts sociaux ayant pour objectif d'améliorer durablement la situation du demandeur dans une période difficile, le groupe de travail a accordé 45 prêts pour un montant de 81 100 € en 2020. Ces chiffres sont très proches de ceux de 2019.

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

Année	Nombre de prêts demandés	Nombre de prêts accordés	% accordés	% refusés	Montant annuel	Montant moyen
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 €

Enfin, 4 aides remboursables ont été attribuées pour un montant total de 4 000 € et aucune admission en non-valeur n'a été proposée en 2020.

Les tableaux ci-dessous permettent de comparer les profils des demandeurs de prêts sociaux entre 2020 et 2019 :

Affectation des demandeurs	2019	%	2020	%
AC	2	3%	4	7%
DDI ou DAAF	17	29%	17	28%
DRAAF	5	9%	6	10%
Enseignement Technique	23	40%	25	41%
Enseignement Supérieur	8	14%	5	8%
Retraité(e)s	2	3%	3	5%
OSC	1	2%	1	2%

Sexe	2019	%	2020	%
Hommes	11	19%	19	31%
Femmes	47	81%	42	69%

Tranches d'âge	2019	%	2020	%
<= 40 ans	17	29%	12	20%
> 40 ans et <= 50 ans	19	33%	16	26%
> 50 ans et <= 60 ans	19	33%	28	46%
> 60 ans	4	7%	5	8%

Composition de la famille	2019	%	2020	%
sans enfant	23	40%	30	49%
1 enfant	10	17%	15	25%
2 enfants	19	33%	13	21%
3 enfants et +	6	10%	3	5%

Situation familiale	2019	%	2020	%
séparé	4	7%	12	20%
veuf	1	2%	2	3%
divorcé	11	19%	13	21%
célibataire	16	28%	16	26%
marié	18	31%	14	23%
vie maritale	8	14%	4	7%

Tranche	2019	%	2020	%
QF 1 (< 439 €)	8	13%	8	13%
QF 2 (440 à 600 €)	3	5%	2	3%
QF 3 (601 à 724 €)	13	21%	7	12%
QF 4 (725 à 953 €)	10	16%	13	21%
QF 5 (954 à 1 200 €)	17	27%	14	23%
QF 6 (1 201 à 1 449 €)	5	8%	10	16%
QF 7 (1 450 à 1 679 €)	2	3%	4	7%
QF 8 (> 1 678 €)	5	8%	3	5%

### 3. LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Le ministère a référencé trois organismes pour assurer la protection sociale complémentaire de ses agents pour la période 2017-2023 : Harmonie Mutuelle, AG2R La Mondiale et GROUPAMA. Ce dispositif associe également 7 opérateurs (IFCE, ODEADOM, FranceAgriMer, INAO, INRAE, ASP et ONF).

Les trois organismes référencés proposent exactement les mêmes niveaux de couverture en santé comme en prévoyance, tels que définis dans le cahier des charges, seuls changent les tarifs et les prestations associées (action sociale, services etc.). Les conventions de référencement sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour une durée de sept ans.

Au 31 décembre 2020, la population couverte est de :

#### Agents du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Niveau de garantie santé	Harmonie Mutuelle		AG2R La mondiale		GROUPAMA	
	Actifs	Retraités	Actifs	Retraités	Actifs	Retraités
1	639	122	44		25	
2	2 155	932	79		83	
3	5 396	5 417	71		62	
<b>Total</b>	<b>8 190</b>	<b>5 744</b>	<b>194</b>		<b>170</b>	

#### Ensemble du référencement (y compris 7 opérateurs associés)

Niveau de garantie santé	Harmonie Mutuelle		AG2R La mondiale		GROUPAMA	
	Actifs	Retraités	Actifs	Retraités	Actifs	Retraités
1	820	138	72	2	79	25
2	2620	988	147	9	220	78
3	6580	5644	105	9	130	39
<b>Total</b>	<b>10 020</b>	<b>6 770</b>	<b>324</b>	<b>20</b>	<b>429</b>	<b>142</b>

En 2020, les 600 000€ de transferts de solidarités inscrits au budget ont été consommés. En 2020, une participation exceptionnelle supplémentaire de 150 000 € a été versée aux organismes pour limiter les augmentations tarifaires des cotisations de 2021.

### RÉFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

La loi transformation de la fonction publique redéfinit les modalités de participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire (PSC) de leurs agents dans une logique de convergence avec le secteur privé. Cette évolution pourrait se traduire à terme par une participation des employeurs publics à hauteur 50 % sur les garanties PSC couvrant les frais de santé (maternité, maladie ou accident). Le ministère de la transformation et de la fonction publique travaille sur un projet de texte pour encadrer cette réforme.

### 4. HANDICAP

#### 4.1. LES ACTEURS

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

#### 4.2. CHIFFRES CLÉS 2020 POUR LE HANDICAP

- Recrutement BOE en 2020 : **20**
- Taux d'emploi des BOE : **4,06%**

#### 4.3. L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP ET DES AGENTS EN SITUATION D'INAPTITUDE

La politique du ministère en matière d'actions favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap est déclinée en plans d'actions triennaux qui sont associés à une convention d'objectifs et de moyens avec le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ce partenariat mis en place depuis la loi n°2005-102 du 11 février 2005 entre notre ministère et le FIPHFP a permis d'apporter des réponses appropriées aux demandes

d'aides humaines et techniques nécessaires à la bonne insertion professionnelle des agents en situation de handicap.

L'année 2020 était la première année du plan Handi-Cap 2020-2022 qui a permis le financement de 451 dossiers sur l'année (487 dossiers en 2019). Malgré le contexte de la crise sanitaire, le ministère a veillé au maintien du service rendu aux agents en situation de handicap.

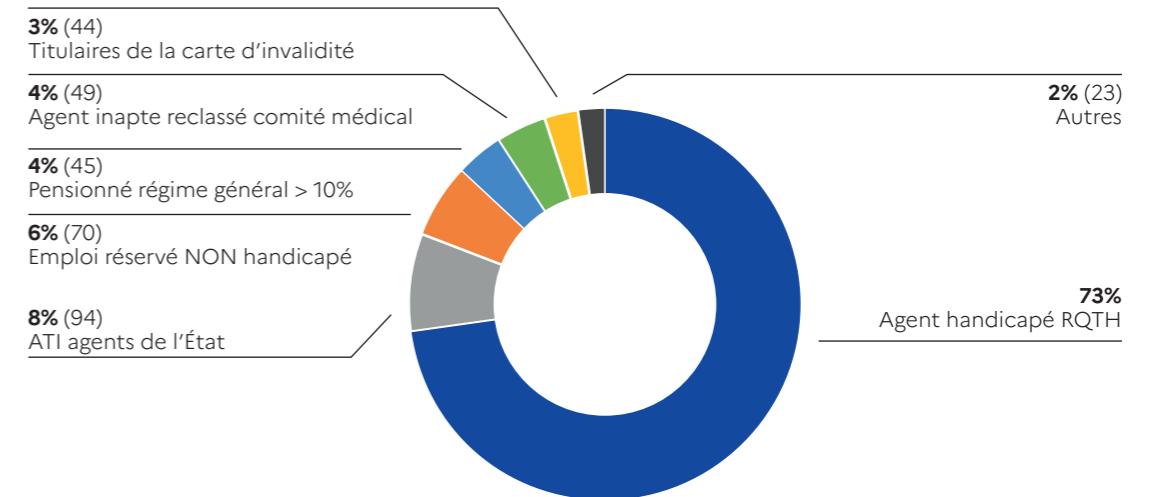
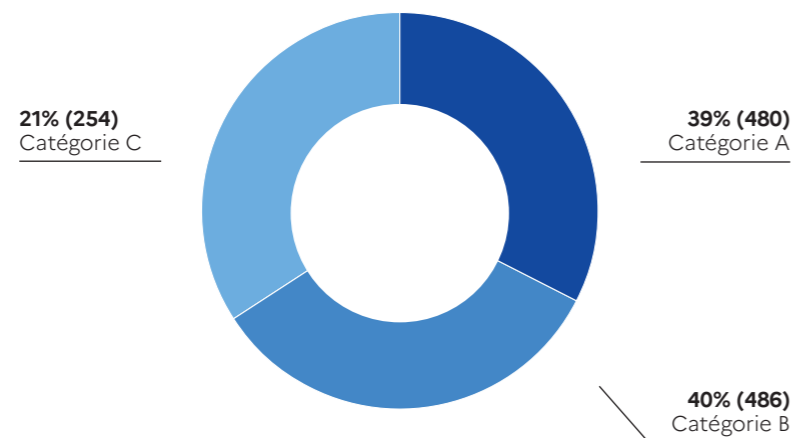
#### 4.4. CONTEXTE DU HANDICAP

Depuis 1987, le MAA doit comme tous les employeurs publics comme privés, compter au moins 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sein de son effectif. Les BOE comprennent plusieurs catégories d'agents, en premier lieu les agents qui possèdent une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) ainsi que les titulaires d'une carte mobilité inclusion. Les BOE comprennent également les agents victimes d'accident de travail ou de service dont la réparation donne lieu au versement d'une rente, les agents reconnus inaptes et reclassés par une commission médicale départementale, ainsi que les anciens militaires reclassés dans un emploi de la fonction publique (fin du dispositif le 31 décembre 2020 pour les nouveaux entrants).

Le taux d'emploi direct est le rapport entre les 1 220 agents BOE employés par le MAA en 2020 (déclaration FIPHFP effectuée en 2021) et l'ensemble des 30 023 agents. Ce taux est de 4,06 %, soit une diminution par rapport à l'année précédente (5,11%) qui s'explique par le contexte de crise sanitaire ayant compliqué de manière conjoncturelle l'obtention ou le renouvellement de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé. Le changement des modalités d'enregistrement dans les SIRH a également pu contribuer à rendre plus difficile le recensement des différentes situations.

#### 4.5. L'ACTION EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Répartition des 1220 BOE du MAA par catégorie



Répartition par catégorie et corps d'emplois

Catégorie	Corps ou emplois	Total
A	Professeur de lycée professionnel agricole	113
	Professeur certifié/agrégé de l'enseignement agricole	113
	Professeurs et maître de conférence enseignement sup	6
	Conseiller principale d'éducation	9
	Infirmière	7
	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	47
	Enseignants - catégorie II, III et IV	39
	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	23
	Attaché d'administration de l'État	25
	Agent contractuel de l'enseignement	28
	Directeur d'établissement	13
	Assistant ingénieur/Ingénieur d'étude/recherche enseignement supérieur	20
	Autres corps ou corps non connu	37
<b>S/total</b>		<b>480</b>
B	Ssecrétaire administratif	142
	Technicien supérieur	244
	Technicien de formation et de recherche	73
	Autres corps ou corps non connu	27
<b>S/total</b>		<b>486</b>
C	Adjoint administratif	185
	Adjoint technique de formation et de recherche	34
	Adjoint technique	20
	Autres corps ou corps non connu	15
<b>S/total</b>		<b>254</b>
<b>Total</b>		<b>1 220</b>

#### 4.6. ÉVOLUTION DES RECRUTEMENTS

Le MAA a recruté 20 agents en situation de handicap (art 27 de la loi n°84-16) en 2020 au titre du recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation.

Une diversification dans les 3 niveaux de recrutement (A, B ou C) est également respectée. Le suivi des objectifs est calculé sur une période glissante de 3 ans. Ainsi, entre 2018 et 2020, 53 agents ont été recrutés par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation.

- Catégorie A : 7 recrutements, soit 35%
- Catégorie B : 8 recrutements, soit 40%
- Catégorie C : 5 recrutements, soit 25%

Pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap et respecter les critères de la diversité, tous les postes non pourvus à l'issue des différentes campagnes de mobilité, sont susceptibles d'être ouverts aux personnes en situation de handicap dans le cadre du recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation. Le choix des candidats s'effectue sur les compétences.

##### 4.6.1. RÉPARTITION PAR GRANDES FAMILLES D'AIDES (DÉPENSES CONVENTION FIPHFP, MINISTÈRE ET PARTICIPATION DES STRUCTURES)

Les actions relatives au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap sont cofinancées par le MAA et le Fonds d'insertion des personnes handicapées pour la fonction publique (FIPHFP), dans le cadre de la convention triennale 2020-2022. Le montant total des aides techniques et humaines de l'année 2020 (cumul convention, budget MAA et participation des structures) a été de 471 200 euros.

Les dépenses de transports adaptés domicile-travail restent le poste financier le plus important et représente 31% des dépenses annuelles. Ce poste est en diminution compte tenu des périodes de confinement induites par la crise sanitaire.

L'ensemble des postes relatifs aux salaires des auxiliaires de vie professionnelle, aux aménagements de postes de travail, aux prothèses essentiellement auditives et à l'interprétariat « agents sourds ou malentendants » s'élève à plus de la moitié des aides.

En 2020, la fourniture de masques inclusifs à destination de la communauté de travail des agents ayant besoin de lecture labiale a constitué un nouveau poste financier représentant 9% des dépenses annuelles.

#### 5. ACTION SOCIALE - BILAN 2020

##### 5.1. LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE

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

##### 5.1.1. LES PRESTATIONS SOCIALES INTERMINISTÉRIELLES ET MINISTÉRIELLES TOUS SERVICES

On constate un tassement de 7,5% des dépenses par rapport à 2019, notamment en ce qui concerne les prestations d'aide au logement, car la crise sanitaire a retardé les déménagements prévus.

	Aide au logement (AALL et Aide double loyer)	Famille	Handicap	Prestations facultatives d'action sociale	Sport – Loisirs – Culture
2017	15 401 €	9 956 €	321 284 €	75 405 €	249 425 €
2018	25 623 €	65 765 €	298 355 €	100 741 €	233 150 €
2019	43 777 €	171 282 €	320 670 €	123 285 €	291 198 €
2020	35 197 €	188 492 €	338 103 €	102 092 €	214 793 €

##### Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociales ministérielles (tous services)

Allocation trousseau-neige	56
Aide à l'accès au logement locatif	42
Aide à la scolarité	532
<b>Total</b>	<b>630</b>

##### Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale à réglementation commune (volet famille)

Séjours d'enfants (y compris centres spécialisés)	587
Enfant en situation de handicap	160
<b>Total</b>	<b>747</b>

Sources : bilan des moyens consacrés en 2020 aux prestations sociales ministérielles – nombre d'agents du MAA bénéficiaires - Enquête DGAFP 2021

Sources : bilan des moyens consacrés en 2020 aux prestations sociales à réglementation commune – nombre d'agent du MAA bénéficiaires Enquête DGAFP 2021

##### 5.2. LE LOGEMENT EN ADMINISTRATION CENTRALE

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

##### 5.2.1 L'OFFRE

On constate un tassement de 7,5% des dépenses par rapport à 2019, notamment en ce qui concerne les prestations d'aide au logement, car la crise sanitaire a retardé les déménagements prévus.

##### 5.2.1.1. Propriété du MAA à Montrouge et Vanves

Le ministère détient l'ensemble de la résidence de Montrouge, constituée d'un immeuble principal et d'un immeuble au fond de parcelle et n'est que copropriétaire minoritaire dans la résidence de Vanves.

Ces 41 logements sont composés essentiellement de petites surfaces puisque seuls 12% des logements sont égaux ou supérieurs au F3 :

Localisation	F1	F2	F3	F4	Total
Montrouge (92)	18	16	0	0	34
Vanves (92)	0	2	4	1	7
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>41</b>

Trois logements (2 F1 et 1 F2) meublés et équipés situés à Montrouge sont réservés aux personnes en situation d'urgence. Ces dernières peuvent être accompagnées et désignées par l'ASS. Les appartements sont attribués à titre provisoire pour une redevance mensuelle de 350 € pour un T1 et de 450 € pour un T2.

En 2020, un seul logement d'urgence a été occupé pendant 1 mois.

#### Demandeurs de logement en 2020

Évolution du nombre de demandeurs	2019	2020	Évolution
Nombre d'agents toujours demandeurs	202	192	-5%
Nombre de nouveaux demandeurs	107	101	-6%
<b>Nombre total de demandeurs</b>	<b>309</b>	<b>293</b>	<b>-5%</b>

#### Bénéficiaires de logement en 2020

PARC ET CONVENTIONS MAA				Logements Préfecture/ BALAE	Proposition directe bailleur	Femmes	Hommes	Total
Vanves	Montrouge	Logement d'urgence (Montrouge)	Réservation					
0	0	1	16	33	6	35	21	<b>56</b>

#### Profil des bénéficiaires selon la typologie de la famille

Situation familiale	Personne seule (sans enfant)	Famille monoparentale	Couple sans enfant	Couple avec enfant(s)	Total
Logés	24	12	7	13	56
	43 %	21 %	13 %	23 %	100 %

En 2020, les personnes seules ont davantage bénéficié de logements qu'en 2019. Cette évolution est liée au contexte de crise sanitaire qui a retardé les projets de déménagement.

#### Profil des bénéficiaires selon la typologie de la famille

	Catégorie	A	B	C	Total
Logés	Nombre	36	15	5	<b>56</b>
	Proportion	64%	27%	9%	<b>100%</b>

En 2020, le nombre de bénéficiaires de catégories A augmente alors que celui de la catégorie B diminue. Le nombre de bénéficiaires de catégorie C reste stable.

#### 5.2.2 COMMISSION LOGEMENT

Créée en 2018, la commission logement est chargée d'étudier l'affectation des logements du ministère pour lesquels il est décisionnaire de l'affectation finale. Elle se réunit en tant que de besoin en fonction de l'existence de logements vacants. En 2020, cette commission n'a pas été réunie.

Réservation auprès des bailleurs sociaux par le MAA : en 2020, le ministère a passé deux nouvelles conventions de réservation d'appartement de type F3 en droit unique qui ont été signées avec des bailleurs sociaux.

#### 5.2.3. LE LOGEMENT HORS ÎLE-DE-FRANCE (IDF)

Hors Île-de-France, la gestion des demandes de logement se fait au niveau départemental.

La section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) bénéficie de financements nationaux émanant de la direction générale de l'administration de la Fonction publique (DGAFP) afin de réserver des logements à caractère social auprès de bailleurs sociaux sur tout le territoire. L'État paye une réservation au bailleur social afin que le logement soit attribué à un agent de l'État.

Les demandeurs de logements hors IdF doivent s'enregistrer au niveau départemental afin d'obtenir un numéro unique départemental (nUd) ; pour cela, ils doivent remplir un formulaire unique. Ce document et les pièces justificatives demandées devront être envoyés soit au service ressources humaines de l'administration (les ASS auxquels les agents sont rattachés peuvent les guider dans leurs démarches), soit vers le service gestionnaire désigné par le préfet de chaque département.

En dernier lieu, c'est le bailleur social qui décide de l'attribution du logement.

#### 5.2.4. AUTRES PRESTATIONS

Depuis 2018, les prestations logement AIDE AU DOUBLE LOYER (ADL) et AIDE À L'ACCÈS AU LOGEMENT LOCATIF (AALL) ont été fusionnées pour mieux s'adapter aux attentes des agents qui changent de résidence principale et à celles des « célibataires géographique ». Elles deviennent l'aide à l'accès au logement locatif « nouvelle formule ».

L'aide vise à compenser une partie des frais engagés (dont éventuellement le double loyer) à l'occasion d'un changement définitif de résidence principale quel qu'en soit le motif, ou en cas de double résidence de célibataire géographique suite à une affectation dans un département différent de celui où réside la famille.

Le montant, plafonné à 950 €, est calculé sur la base d'un taux de prise en charge des dépenses restant à la charge de l'agent et est soumis à conditions de ressources. L'octroi de l'aide doit intervenir dans un délai de trois mois à compter de la résiliation du bail. Elle est attribuée en un seul versement et n'est pas cumulable.

#### 5.2.5. LES PERMANENCES DE L'AGENCE DÉPARTEMENTALE D'INFORMATION SUR LE LOGEMENT (ADIL)

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



Du fait de la crise sanitaire, les permanences de l'ADIL 75 ont été suspendues temporairement, remplacées par l'organisation d'appels téléphoniques directement aux agents à l'horaire convenu selon le planning préparé en amont par la cellule logement du BASS.

En cas d'urgence (le contexte en a généré), une nouvelle procédure a été mise en place avec la possibilité d'être appelé par la conseillère hors permanence.

#### Fréquentation

- Nombre de permanences : **6**
- Nombre de consultations : **35**

#### 35 consultations en 2020 contre 56 en 2019.

En 2020, le nombre de consultations a chuté, impacté par les mesures pour endiguer la pandémie.

#### Les thèmes abordés

- Loyers impayés : **40%**
- Rapports locatifs : **60%**

### 5.3. LA RESTAURATION COLLECTIVE

L'accès à la restauration collective est facilité par la présence de restaurants administratifs (RA) et inter-administratifs (RIA). La signature de conventions spécifiques avec certains restaurants inter-entreprises (RIE) permet également d'offrir aux agents une restauration de proximité, des repas équilibrés à un tarif avantageux.

Pour l'administration centrale parisienne, le SRH/SDDPRS/BASS assure le pilotage, le suivi et le subventionnement de la restauration collective.

En 2020, le SRH a conventionné avec 9 restaurants permettant aux agents répartis sur 6 sites distincts (Varenne/Barbet de Jouy, Maine, Lowendal, Vaugirard, Ponant et La Défense) de se restaurer.

Le secteur de la restauration collective a consommé 1/5<sup>e</sup> des crédits annuels du budget de l'action sanitaire et sociale.

Les participations versées comprennent :

- la subvention interministérielle repas de **1,27 € en 2020** pour les agents dont l'indice majoré est au plus égal à 480.
- les subventions versées à l'organisme prestataire au titre des dépenses de fonctionnement.
- les subventions exceptionnelles liées au frais de la crise sanitaire covid-19.

#### 5.3.1. Impact de la crise sanitaire covid-19

L'année 2020 a été marquée dès le 16 mars par la crise sanitaire de la Covid-19 qui a impactée fortement et durablement la restauration collective.

La mise en place de mesures successives (confinement, télétravail, mises en place des protocoles sanitaires et des mesures barrières) a eu comme conséquence une baisse très importante des fréquentations et du chiffre d'affaire des restaurants collectifs.

Le bureau de l'action sanitaire et sociale a alloué des subventions exceptionnelles pour couvrir les frais liés à la Covid-19 engagés par les restaurants, à hauteur de 201 238€ pour l'année 2020.

#### 5.3.2. Fermeture du restaurant de Vaugirard

Les agents du site de Vaugirard bénéficiaient jusqu'au 13 mars 2020 d'un restaurant inter-entreprises (RIE) installé dans un immeuble accolé au site, propriété de la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF). La Fédération nationale de la mutualité française a décidé d'engager, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, des travaux immobiliers importants, entraînant la fermeture du RIE pour environ 3 ans.

Le bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS) du SRH a engagé les travaux de recherche d'un nouveau RIE dès le début de l'année 2020, en vue de la conclusion d'une convention en avril/mai. L'état d'urgence sanitaire activé dans le cadre de la Covid-19 a entraîné la fermeture du RIE, dès le 13 mars 2020 et l'association du RIE de Vaugirard a décidé unilatéralement de ne pas rouvrir le restaurant à la fin du confinement.

La recherche de solution de remplacement a été compliquée en raison d'une absence de restaurants collectifs à proximité du site de Vaugirard ayant une capacité d'accueil pour 450 agents, le protocole sanitaire de la restauration collective limitant les capacités d'accueil. Le BASS a conventionné avec 3 RIA :

- l'Association d'Action Sociale en faveur des Personnels de la Ville de Paris et du Département de Paris (ASPP), rue Lecourbe ;
- la direction interdépartementale et régionale de l'équipement et de l'aménagement d'Île-de-France (DRIEA), rue Miollis ;
- l'association pour la Gestion des Restaurants des Administrations Financières (AGRAF), rue Général Beuret.

#### 5.3.3. La restauration en administration centrale

##### Données budgétaires

	Nbre total de repas	Nbre de repas avec subv. interministérielle	Subvention interministérielle		Subvention de fonctionnement	Coût par repas	Subvention totale 2020	Subvention complémentaire
			% de repas subventionnés	Total subvention interministérielle				
AURI	71 353	30 137	42%	38 274 €	585 024€	8,74€	623 298 €	Subvention exceptionnelle : 100 000 € Frais liés à la Covid: 35 864 €
RIE Vaugirard	NC	NC	NC	NC	67 078€	NC	-	Frais liés à la Covid: 48 928 €
RIE Nord Pont	4 926	NC	NC	NC	31 971 €	NC	-	Frais liés à la Covid: 16 446 €
COMPASS École militaire	NC	NC	NC	NC	2 269 €	NC	-	
COMPASS DPMA	4 751	1 650	35 %	NC	19 081 €	4 €	-	

	Nbre total de repas	Nbre de repas avec subv. interministérielle	Subvention interministérielle		Subvention de fonctionnement	Coût par repas	Subvention totale 2020	Subvention complémentaire
			% de repas subventionnés	Total subvention interministérielle				
ASPP	1 575	435	28 %	NC	7 964 €	5€	-	
AGRAF	1174	NC	NC	NC	5 364 €	4,50 €	-	
DRIEA	456	164	36 %	NC	1 689 €	3,70 €	-	
Ponant	NC	NC	NC	NC	401 €	NC	-	
<b>TOTAL 2020</b>					<b>720 841 €</b>			<b>201 238 €</b>

#### 5.3.4. La restauration dans les services déconcentrés

##### Données budgétaires

	2020		2019	
	PROGRAMME 206	PROGRAMME 215	PROGRAMME 206	PROGRAMME 215
DRAAF - DDI	595 471 €	1 260 273 €	632 322 €	1 473 177 €
<b>Total</b>	<b>1 855 744 €</b>		<b>2 105 499 €</b>	

## IX. Le dialogue social

### A. Les instances du dialogue social

Date	Projets de décrets	Projets d'arrêtés	Autres questions plus ciblées
<b>CTAC</b>			
13 octobre 2020			<ul style="list-style-type: none"> <li>Point sur l'organisation du travail en administration centrale en période d'épidémie de COVID-19</li> <li>Point d'information sur les travaux en administration centrale</li> </ul>
<b>CTSD</b>			
04 février 2020		<ul style="list-style-type: none"> <li>Avis sur l'arrêté désignant les opérations de restructuration au sein des services déconcentrés de l'Etat <b>ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation des transitions professionnelles dans le cadre de la mise en place des secrétariats généraux communs départementaux</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Retour sur les dialogues de gestion de l'année 2019</li> <li>Point d'information sur le plan de transformation ministériel</li> <li>Point d'information sur les transferts FEADER</li> <li>Point d'information sur la réorganisation des missions relatives à l'organisation des examens de l'enseignement agricole</li> </ul>

## AVIS/INFORMATIONS

Date	Projets de décrets	Projets d'arrêtés	Autres questions plus ciblées
<b>CTM</b>			
7 janvier 2020		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avis sur le projet d'arrêté relatif au RIFSEEP des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement du ministère de l'agriculture et de l'alimentation</li> <li>• Avis sur le projet d'arrêté relatif au RIFSEEP des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture et de l'alimentation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avis sur les lignes directrices de gestion en matière de mobilité applicables aux personnels du ministère de l'agriculture et de l'alimentation</li> <li>• Point d'information sur la charte de gestion des directeurs d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et sur la charte de gestion des inspecteurs de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles</li> <li>• Présentation du bilan social du ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour 2018</li> <li>• Point d'information sur l'expérimentation de compte-rendu d'évaluation professionnelle dématérialisée (ESTEVE)</li> <li>• Point d'information sur la labellisation « égalité et diversité »</li> </ul>
4 février 2020		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avis sur le projet d'arrêté relatif au RIFSEEP des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture et de l'alimentation</li> </ul>	
31 mars 2020 Annulé - Covid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avis sur le projet de décret modifiant le statut d'emplois de secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire</li> <li>• Avis sur le projet de décret modifiant le statut d'emplois de directeur général et de directeur d'établissement d'enseignement supérieur agricole public</li> <li>• Avis sur le projet de décret fixant les conditions d'intégration du lycée privé professionnel horticole Camille Godard du Haillan au sein de l'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de Bordeaux-Gironde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avis sur le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 10 février 2009 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents non titulaires au ministère de l'agriculture et de la pêche</li> </ul>	

Date	Projets de décrets	Projets d'arrêtés	Autres questions plus ciblées
<b>CTM (suite)</b>			
29 avril 2020 Mise en place CTM par visio-conférence	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avis sur le projet de décret fixant les conditions d'intégration du lycée privé professionnel horticole Camille Godard du Haillan au sein de l'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de Bordeaux-Gironde</li> </ul>		
15 mai 2020			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avis sur le plan d'organisation de l'activité au sein du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation en phase de déconfinement et ses fiches annexes</li> </ul>
2 juin 2020			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avis sur les lignes directrices de gestion "promotion et valorisation des parcours"</li> </ul>
28 septembre 2020 CTM Budgétaire			
5 novembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avis sur le projet de décret modifiant le décret n°2019-1570 du 30 décembre 2019 relatif à des modalités exceptionnelles de recrutement dans certains corps relevant du ministre chargé de l'agriculture</li> <li>• Avis sur le projet de décret modifiant 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 ;</li> <li>• Avis sur le projet de décret relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et à leur formation restreinte</li> </ul>		

Date	Projets de décrets	Projets d'arrêtés	Autres questions plus ciblées
<b>CTM (suite)</b>			
10 décembre 2020			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avis sur le plan d'action Egalité professionnelle du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (2021-2023)</li> <li>• Avis sur le projet de décret relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et à leur formation restreinte</li> <li>• Point d'information : bilan de la cellule « discrimination » pour 2020</li> <li>• Point d'information : présentation des conclusions des travaux conduits avec l'appui du cabinet Mazars dans le cadre du retour d'expérience de la gestion de la crise relative au COVID19</li> <li>• Point d'information : organisation du travail en période d'épidémie de Covid-19</li> </ul>

## B. Évolutions statutaires et réglementaires

### 1. ÉVOLUTIONS STATUTAIRES ET INDEMNITAIRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2020

7 décrets et 19 arrêtés ont été publiés en 2020.

#### 1.1. DÉCRETS PUBLIÉS EN 2020

Numéro de décret	Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels/structures concernés	Objet
AGRS2031713D	29 décembre 2020	31 décembre 2020	Personnels enseignants et de documentation des établissements d'enseignement agricole privés	Décret n° 2020-1812 du 29 décembre 2020 relatif aux personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime et fixant des modalités temporaires d'accès à certaines catégories par voie de listes d'aptitude exceptionnelles
AGRS2027931D	21 décembre 2020	23 décembre 2020	Techniciens de l'environnement affectés à l'Office français de la biodiversité	Décret n° 2020-1647 du 21 décembre 2020 modifiant le décret n° 2019-1570 du 30 décembre 2019 relatif à des modalités exceptionnelles de recrutement dans certains corps relevant du ministre chargé de l'agriculture <i>NB : plan pour l'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement</i>
AGRS2010751D	4 juin 2020	6 juin 2020	Personnels enseignants et de documentation des établissements d'enseignement agricole privés	Décret n° 2020-686 du 4 juin 2020 fixant les conditions d'intégration du lycée privé professionnel horticole Camille Godard du Haillan au sein de l'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de Bordeaux-Gironde
AGRS1932278D	18 février 2020	20 février 2020	Personnels des établissements d'enseignement agricole privés	Décret n° 2020-140 du 18 février 2020 relatif aux personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime
AGRS1936434D	29 janvier 2020	31 janvier 2020	Académie d'Agriculture de France	Décret du 29 janvier 2020 approuvant les élections pour la désignation des membres associés de l'Académie d'agriculture de France pour l'année 2019

Numéro de décret	Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels/structures concernés	Objet
AGRS1936425D	27 janvier 2020	29 janvier 2020	Académie d'Agriculture de France	Décret du 27 janvier 2020 approuvant les élections pour la désignation des membres titulaires de l'Académie d'agriculture de France pour l'année 2019
AGRS1936349D	6 janvier 2020	8 janvier 2020	Académie d'Agriculture de France	Décret du 6 janvier 2020 approuvant l'élection pour la désignation du trésorier perpétuel de l'Académie d'agriculture de France

## 1.2. ARRÊTÉS PUBLIÉS EN 2020

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels/structures concernés	Objet
29 décembre 2020	31 décembre 2020	Personnels enseignants et de documentation des établissements d'enseignement agricole privés	Arrêté du 29 décembre 2020 pris en application de l'article 6 du décret n° 2020-1812 du 29 décembre 2020 au titre de l'année 2020
17 décembre 2020	26 décembre 2020	Personnels affectés dans les services de l'Etat en Guyane	Arrêté du 17 décembre 2020 désignant les opérations de restructuration au sein des services déconcentrés de l'Etat en Guyane ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation des transitions professionnelles
4 décembre 2020	11 décembre 2020	Personnels enseignants des établissements d'enseignement agricole privés	Arrêté du 4 décembre 2020 fixant le nombre de places offertes au titre de l'année 2021 aux concours d'accès à la deuxième et à la quatrième catégories des emplois de professeurs des établissements d'enseignement agricole privés mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime
29 octobre 2020	6 novembre 2020	Personnels enseignants en section EPS des établissements d'enseignement agricole privés	Arrêté du 29 octobre 2020 pris en application de l'article 21-2 du décret n° 89-406 du 20 juin 1989 modifié relatif aux contrats liant l'Etat et les personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime pour les années scolaires 2020, 2021 et 2022
25 juin 2020	30 juin 2020	Candidats aux concours pour l'accès à la 4e catégorie des personnels enseignants et de documentation au titre de l'année 2020	Arrêté du 25 juin 2020 portant adaptation pour la session 2020 des épreuves des concours d'accès à la 4e catégorie des emplois de professeur de l'enseignement technique agricole privé en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels/structures concernés	Objet
25 juin 2020	28 juin 2020	Candidats aux concours pour l'accès au corps des conseillers principaux d'éducation au titre de l'année 2020	Arrêté du 25 juin 2020 portant adaptation pour la session de 2020 des épreuves des concours d'accès au corps des conseillers principaux d'éducation des établissements d'enseignement agricole en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19
25 juin 2020	28 juin 2020	Candidats aux concours pour l'accès au corps des professeurs certifiés de l'enseignement agricole au titre de l'année 2020	Arrêté du 25 juin 2020 portant adaptation pour la session de 2020 des épreuves des concours d'accès au corps des professeurs certifiés de l'enseignement agricole en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19
25 juin 2020	28 juin 2020	Candidats aux concours pour l'accès aux 2e catégories des personnels enseignants des établissements d'enseignement agricole privés au titre de l'année 2020	Arrêté du 25 juin 2020 portant adaptation pour la session de 2020 des épreuves des concours d'accès à la 2e catégorie des emplois de professeur des établissements d'enseignement agricole privés en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19
5 juin 2020	11 juin 2020	Candidats au concours interne pour l'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement au titre de l'année 2020	Arrêté du 5 juin 2020 portant adaptation pour la session 2020 des épreuves du concours interne d'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19
29 mai 2020	5 juin 2020	Candidats aux concours pour l'accès au corps d'adjoint administratif au titre de l'année 2020	Arrêté du 29 mai 2020 portant adaptation des épreuves de certains concours ouverts au titre de l'année 2020 pour le recrutement dans le deuxième grade des corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19
29 mai 2020	5 juin 2020	Candidats aux concours pour l'accès au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat/corps analogues	Arrêté du 29 mai 2020 portant adaptation des épreuves de certains concours ouverts au titre de l'année 2020 pour le recrutement dans le premier grade des corps de secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et de certains corps analogues en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19
28 mai 2020	4 juin 2020	Candidats aux concours pour l'accès au grade de technicien supérieur du ministère chargé de l'agriculture	Arrêté du 28 mai 2020 portant adaptation pour la session 2020 des modalités et de la nature des épreuves des concours externe, interne et de l'examen professionnel pour le recrutement des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture dans le cadre de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 (recrutement dans le grade de technicien)

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels/structures concernés	Objet
28 mai 2020	3 juin 2020	Candidats aux concours pour l'accès au grade de technicien supérieur principal du ministère chargé de l'agriculture au titre de l'année 2020	Arrêté du 28 mai 2020 portant adaptation pour la session 2020 des modalités et de la nature des épreuves des concours externe et interne de recrutement des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture dans le cadre de la crise sanitaire née de l'épidémie du covid-19 (recrutement dans le grade de technicien principal)
22 mai 2020	26 mai 2020	Candidats aux concours pour l'accès au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire au titre de l'année 2020	Arrêté du 22 mai 2020 portant adaptation des épreuves des concours et de l'examen professionnel de recrutement des inspecteurs de santé publique vétérinaire ouverts au titre de l'année 2020 en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie du covid-19
13 mai 2020	16 mai 2020	Candidats aux concours d'accès au corps des professeurs de lycée professionnel agricole	Arrêté du 13 mai 2020 modifiant l'arrêté du 14 avril 2010 fixant les sections et les modalités d'organisation des concours d'accès au corps des professeurs de lycée professionnel agricole
4 mai 2020	6 mai 2020	Directeur d'exploitation agricole et d'atelier technologique des EPLEFPA	Arrêté du 4 mai 2020 modifiant l'arrêté du 16 novembre 2009 fixant le montant de l'indemnité de responsabilité créée en faveur des personnels exerçant les fonctions de directeur d'exploitation agricole ou d'atelier technologique des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
14 février 2020	29 avril 2020	Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	Arrêté du 14 février 2020 portant application au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement 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'Etat
14 février 2020	29 avril 2020	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture	Arrêté du 14 février 2020 portant application au corps des techniciens du ministère chargé de l'agriculture 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'Etat
28 janvier 2020	6 février 2020	Emplois d'inspecteur de l'enseignement agricole/emplois de direction d'EPLFPA	Arrêté du 28 janvier 2020 portant abrogation des arrêtés instituant les commissions consultatives paritaires compétentes pour les emplois régis par le décret n° 2003-273 du 25 mars 2003 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans l'emploi d'inspecteur de l'enseignement agricole et par le décret n° 91-921 du 12 septembre 1991 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles

## C. Les grèves

### 1. RECENSEMENT DES MOUVEMENTS DE GRÈVE

Mouvement de grève du (préciser la durée)	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées perdues pour fait de grève (= Σ du nombre de grévistes par jour de grève)
<b>Mouvements d'ampleur nationale</b>		
9 janvier	FA-FP	2371
16 janvier	FA-FP	439
24 janvier	FA-FP / UFSE-CGT	666
29 janvier	Solidaire FP / FGF-FO/UFSE-CGT	153
6 février	UFSE-CGT / FGT-FO/ solidaire FP	214
20 février	UFSE-CGT / FA-FP	159
16 juin	UFSE-CGT/ FSU	23
30 juin	FSU/FA-FP/UFSE-CGT /solidaire FP	32
1 septembre	Solidaire FP	2
17 septembre	UFSE-CGT	133
15 octobre	UFSE-CGT	16
5 novembre	Solidaire FP	44
1 décembre	CGT-AGRI	110
<b>Total</b>		<b>4 362</b>
<b>Mouvements d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle</b>		
6 janvier	CGT/SEA-UNSA/SNETAP-FSU/STC	0
12 octobre	SNETAP-FSU	0
9 novembre	SNETAP-FSU	4
10 novembre	SNETAP-FSU	135
12 novembre	SNETAP-FSU	15
13 novembre	SNETAP-FSU	0
<b>Total</b>		<b>154</b>
<b>Total général</b>		<b>4 516</b>

- **Effectifs prévus** : nombre d'agents devant normalement effectuer un service le jour de la cessation concertée du travail, à l'exclusion des agents ne disposant pas du droit de grève et de ceux astreints à l'accomplissement d'un service minimum
- **Nombre de grévistes** : agents ci-dessus n'ayant pas accompli leur service et qui se sont déclarés grévistes ou n'ont pas fait connaître les motifs de leur absence.

## 2. BILAN CHIFFRÉ

	Détail par service			Total
	Échelon central	Échelon déconcentré	Établissements publics	
Nombre de journées perdues pour fait de grève	103	1 144	3 269	4 516

Nombre de jours de l'année 2020 pendant lesquels il y a eu au moins un gréviste (ne pas compter les journées couvertes par un préavis non suivi d'effet)	Grèves nationales	Grèves ministérielles, locales ou sectorielles
Nombre de jours de grève sur l'année civile (x sur 365)	13	3

# X. La discipline

Pour le tableau page suivante:

\* Les données exprimées dans la colonne totalisent les données affinées en sous catégories figurant dans le tableau thématique spécifique en annexe

\*\* Conflit d'intérêts art. 25bis loi n° 83-634 : cette notion recouvre une situation d'interférence entre une mission de service public et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut raisonnablement être regardé comme étant de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

- Déplacement d'office hors de la résidence
- Déplacement d'office dans la résidence
- Sanction infligée à titre principal
- Sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupes
- Sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- Sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

H = homme F = femme





CET	Compte épargne-temps	FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
CBCM	Contrôleur budgétaire et comptable ministériel	FP	Fonction publique
CFA	Centre de formation en alternance	GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux	GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
CGM	Congé grave maladie	GPRH	Gestion prévisionnelle des ressources humaines
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	GVT	Glissement vieillesse technicité
CHSCTM	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel	HFP	Harmonie Fonction publique
CIAS	Comité interministériel d'action sociale de l'État	IAE	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement
CIMM	Centre des intérêts moraux et matériels	IAPR	Institut d'accompagnement psychologique et de ressource
CLD	Congé longue durée	IDE	Infirmier diplômé de l'État
CLM	Congé longue maladie	IdF	Île-de-France
CNECA	Commission nationale des enseignants chercheurs relevant du ministère de l'agriculture	IDV	Indemnité de départ volontaire
COHS	Commission d'hygiène et de sécurité	IE	Ingénieur d'étude
COM	Collectivité d'outre-mer	IFCE	Institut français du cheval et de l'équitation
COVID	maladie à coronavirus	IGAPS	Ingénieurs et inspecteurs généraux chargés de l'appui aux personnes et aux structures
CPN	Conseiller de prévention	IGN	Institut national géographique et forestier
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisées	IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
CPE	Conseiller principal d'éducation	IPF	Indemnité de performance et de fonction
CPF	Compte personnel de formation	IHS	Inspecteur hygiène et sécurité
CRATMP	Commission centrale de réparation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles	INRA	Institut national de recherche agronomique
CRICn	Commission régionale d'information et de concertation	INM	Indice nouveau majoré
CT	Comité technique	ISIVE	Institut des sciences et industrie du vivant et de l'environnement
CTM	Comité technique ministériel	IR	Ingénieur de recherche
CTN	conseiller technique national du service social	IRCANTEC	Institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités publiques
CTSS	conseiller de service social	ISPV	Inspecteur de santé publique vétérinaire
DAAF	Direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	ISST	Inspecteur santé et sécurité au travail
DDCS	Direction départementale de la cohésion sociale	LA	Liste d'aptitude
DD(CS)PP	Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations	LFI	Loi de finances initiale
DDI	Direction départementale interministérielle	LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
DDPP	Direction départementale de la protection des populations	MAD	Mise à disposition
DDT(M)	Direction départementale des territoires et de la mer	MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
DGAL	Direction générale de l'alimentation	MAPS	Mission d'appui aux personnes et aux structures
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche	MC	Maître de conférences
DGPE	Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises	MFP	Fédération nationale des mutuelles de fonctionnaires
DOM	Département d'outre-mer	MGET	Mutuelle générale de l'environnement et des territoires
DORS	Disponibilité d'office pour raison de santé	MP	Maladie professionnelle
DPMA	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture	MSA	Mutualité sociale agricole
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	MTES	Ministère de la transition écologique et solidaire
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels	ONF	Office national des forêts
EA	Etablissements adaptés	ONIRIS	École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation de Nantes-Atlantique
ENS	Ecole normale supérieure	PACT	Prime d'aide à l'amélioration de l'habitat
EP	Effectif physique	PACTE	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
EPICEA	Logiciel de gestion des personnels	PCEA	Professeur certifié de l'enseignement agricole
EPLEFPA	Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles	PLF	Projet de loi de finances
ESA	Enseignement supérieur agricole	PLPA	Professeur de lycée professionnel agricole
ESAT	Entreprises et services d'aide par le travail	PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
ESPV	Élève inspecteur de santé vétérinaire	PR	Prime de rendement
ETP	Equivalent temps plein	PS	Prime spéciale
ETPT	Equivalent temps plein travaillé	PSR	Prime de service et de rendement
FAM	FranceAgriMer	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
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
RMM	Répertoire des métiers du MAA et de ses établissements publics
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RPS	Risques psycho-sociaux
RSSTI	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
TFP	Transformation de la fonction publique
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 - Tel. : 01 49 55 82 16  
Michel Naro - Tel. : 01 49 55 50 25

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

Mai 2023



SUIVÉZ-ANOUS  
[agriculture.gouv.fr](http://agriculture.gouv.fr)  
🐦 📘 📷 🌐 📺 📺