



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



Novembre 2025

PRÉFACE



L'année 2024 restera une année de forte mobilisation pour notre communauté de travail.

Cette année a été marquée notamment par une très importante crise agricole et des aléas exceptionnels outre-mer, tel le cyclone CHIDO à Mayotte en

décembre, qui ont nécessité une mobilisation sans faille des services du ministère. L'indemnité de gestion de crise (IGC), instaurée pour pouvoir reconnaître financièrement l'engagement et la réactivité des équipes lors d'événements sanitaires, agricoles ou forestiers majeurs et dont l'instauration était effective le 1^{er} janvier 2024, a démontré toute sa pertinence : 1,4 M€ ont été mobilisés au profit plus de 1 400 agents, remerciés pour leur contribution essentielle à la bonne gestion de ces événements (versement de l'IGC pour CHIDO en 2025). L'IGC constitue ainsi une juste reconnaissance du dévouement et du professionnalisme de nos agents, qui permettent de surmonter les difficultés les plus ardues.

L'année 2024 a été aussi, bien entendu, celle des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris. Cet événement exceptionnel a permis une autre démonstration de notre capacité collective à relever de grands défis. L'investissement de tous les agents qui ont contribué à la réussite de cet événement de renommée mondiale, partout où des épreuves étaient organisées, a été décisif. Que ce soit pour garantir la sécurité sanitaire de l'alimentation des athlètes, de ceux qui les accompagnaient et du public, veiller au bien-être animal, notamment lors des épreuves équestres, ou assurer une veille stratégique continue, le professionnalisme des agents du MASA a été exemplaire.

2024 fut également l'année d'avancées sociales majeures pour le ministère et ses agents. Je pense en particulier à la finalisation de l'accord sur la protection sociale complémentaire en santé qui a offert à tous nos agents, à compter du

1^{er} janvier 2025, une couverture santé de qualité financée à parité par l'employeur, et vient renforcer la solidarité au sein de notre ministère. Ces progrès sont complétés par la mise en place d'un contrat collectif de prévoyance à adhésion facultative, conçu pour mieux protéger chacun face aux aléas de la vie.

Au-delà, de nombreux chantiers ont été conduits à terme au cours de l'année 2024, pour moderniser notre gestion RH à renforcer l'attractivité des métiers du ministère. Les résultats du baromètre social, tout en soulignant une fierté d'appartenance intacte, nous ont conduits, avec les organisations syndicales, à engager la négociation d'un accord sur la qualité de vie et les conditions de travail. Parallèlement, l'action menée par le ministère pour attirer de nouveaux talents et fidéliser les agents a été intensifiée, avec par exemple le lancement d'une nouvelle page emploi « Rejoignez-nous ! » sur le site du ministère et la poursuite de la politique de revalorisation des rémunérations et des parcours.

Enfin, notre ministère a réaffirmé avec force son ambition en matière d'égalité et d'inclusion. La signature d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité, couvrant la période 2024-2026, confirme notre détermination à lutter contre toutes les formes de discrimination et à promouvoir une culture du respect, détermination illustrée également par les nombreuses actions concrètes régulièrement déployées en administration centrale, telle la campagne de sensibilisation sur les handicaps invisibles dans le cadre du plan Handi-Cap et inclusion, et dans les services déconcentrés.

Ce rapport social unique témoigne de la richesse et du dynamisme de la politique des ressources humaines de notre ministère. Il est le reflet de votre engagement au service de l'intérêt général. Je vous invite à en découvrir les détails au fil de ses pages et souhaite à toutes et à tous une excellente lecture.

Cécile Bigot-Dekeyzer,
secrétaire générale

Organigramme du ministère en 2024

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

ORGANIGRAMME GÉNÉRAL

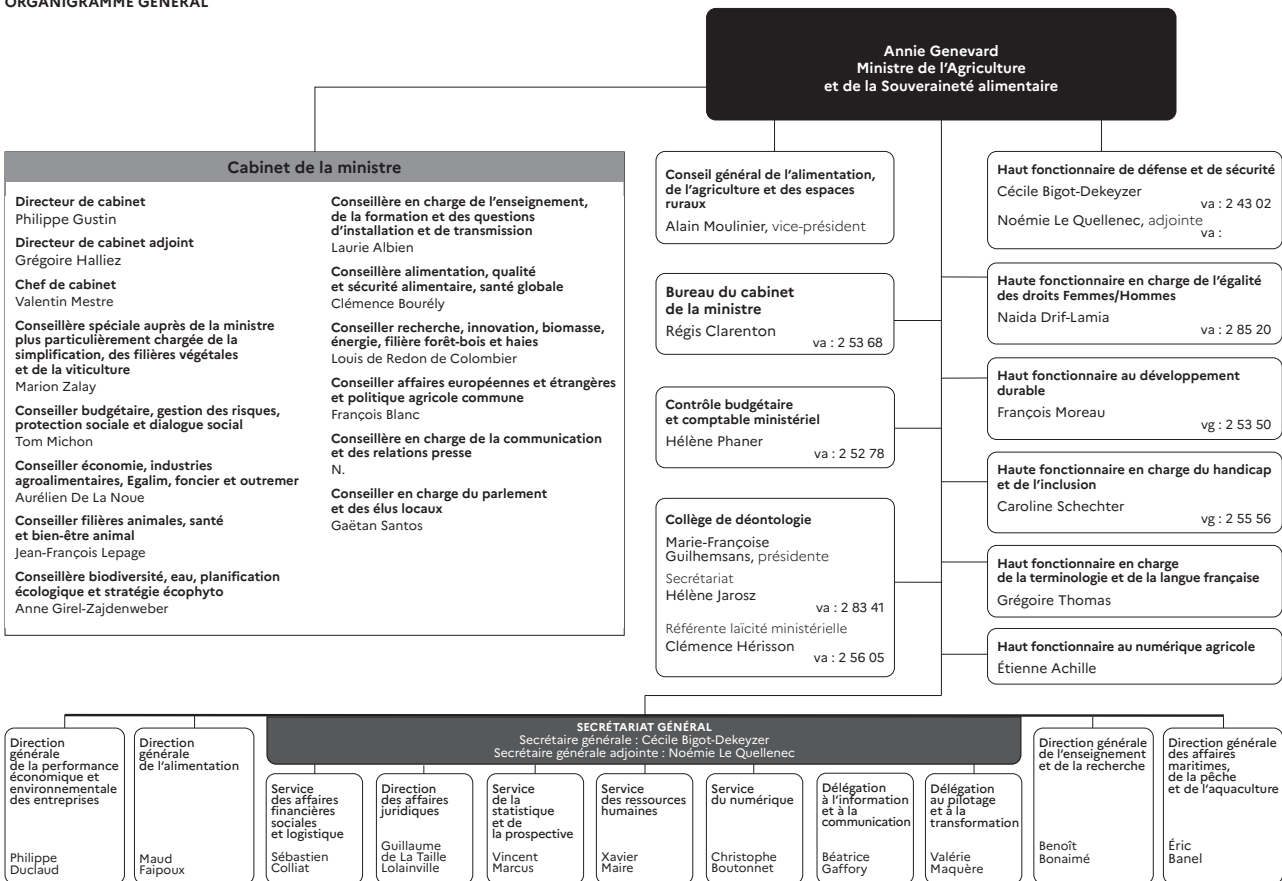


Table des matières

4 Panorama 2024

14 Actualités en matière de ressources humaines en 2024

- 14 S'adapter et se mobiliser : les agents du ministère au cœur des jeux olympiques et paralympiques (JOP) de 2024
- 15 Proposer des avancées sociales : mise en œuvre de l'accord ministériel de Protection sociale complémentaire en sante (PSC) et travaux sur la prévoyance
- 16 Poursuivre la prévention des risques en matière de santé et de sécurité au travail
- 17 Agir en matière de qualité de vie et de conditions de travail
- 18 Mettre en œuvre un dialogue social de qualité
- 19 Renforcer l'attractivité des métiers et des leviers de fidélisation des agents
- 21 Former et accompagner les évolutions de carrière des agents
- 24 Moderniser la gestion des ressources humaines et financières du MASA
- 26 Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et l'inclusion des personnes en situation de handicap et prévenir les discriminations et les violences
- 29 Poursuivre l'évolution du numérique au sein des services
- 32 Égalité-Diversité : les temps forts

35 Partie chiffrée du Rapport social unique

Panorama 2024

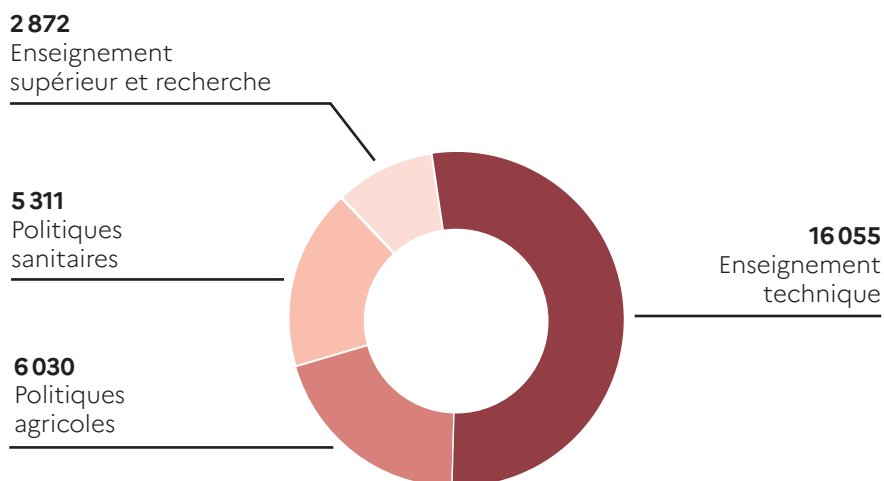
Le nombre d'agents rémunérés au MASA

Au 31 décembre 2024, le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) rémunère 30 268 agents, soit 656 agents de plus qu'en 2023 (29 612 agents).

Répartition des agents

La répartition des agents par programme budgétaire est stable depuis 2020 : 53,0% dans l'enseignement technique agricole, 19,9 % dans les politiques agricoles, 17,5% dans les politiques sanitaires et 9,5% dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Effectifs du MASA par programme budgétaire au 31 décembre 2024

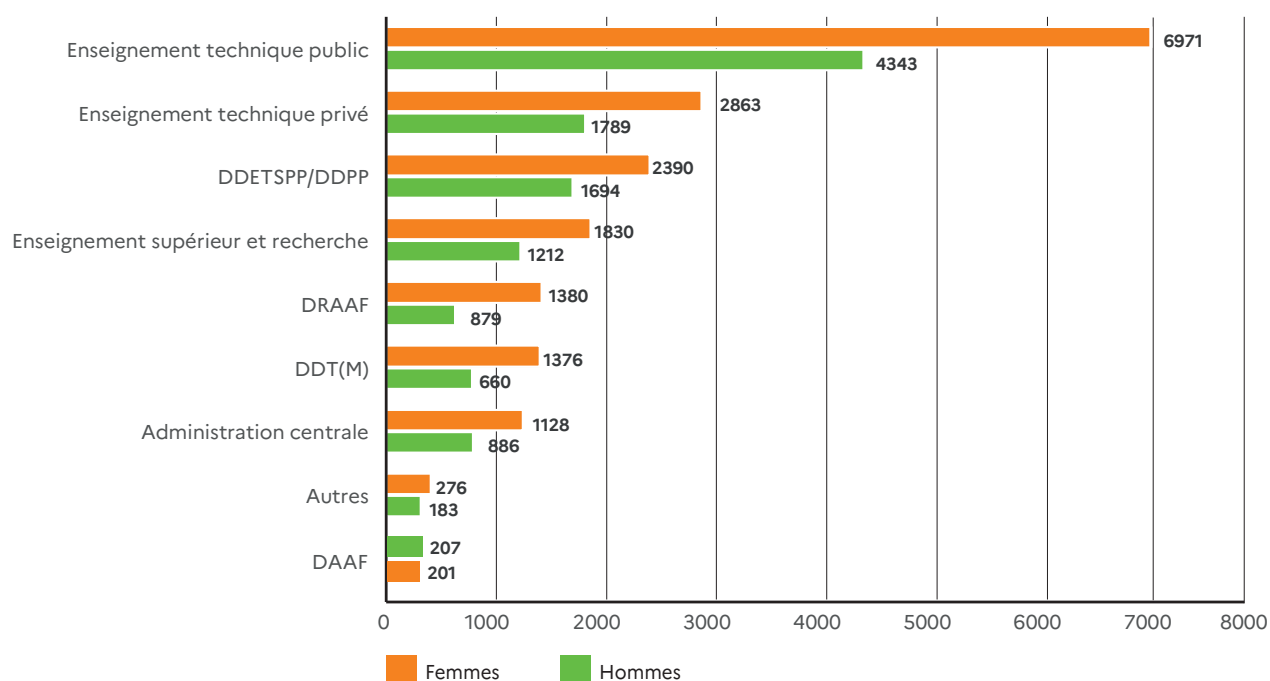


De même, la répartition des effectifs par secteur d'activité est relativement constante depuis 2020.

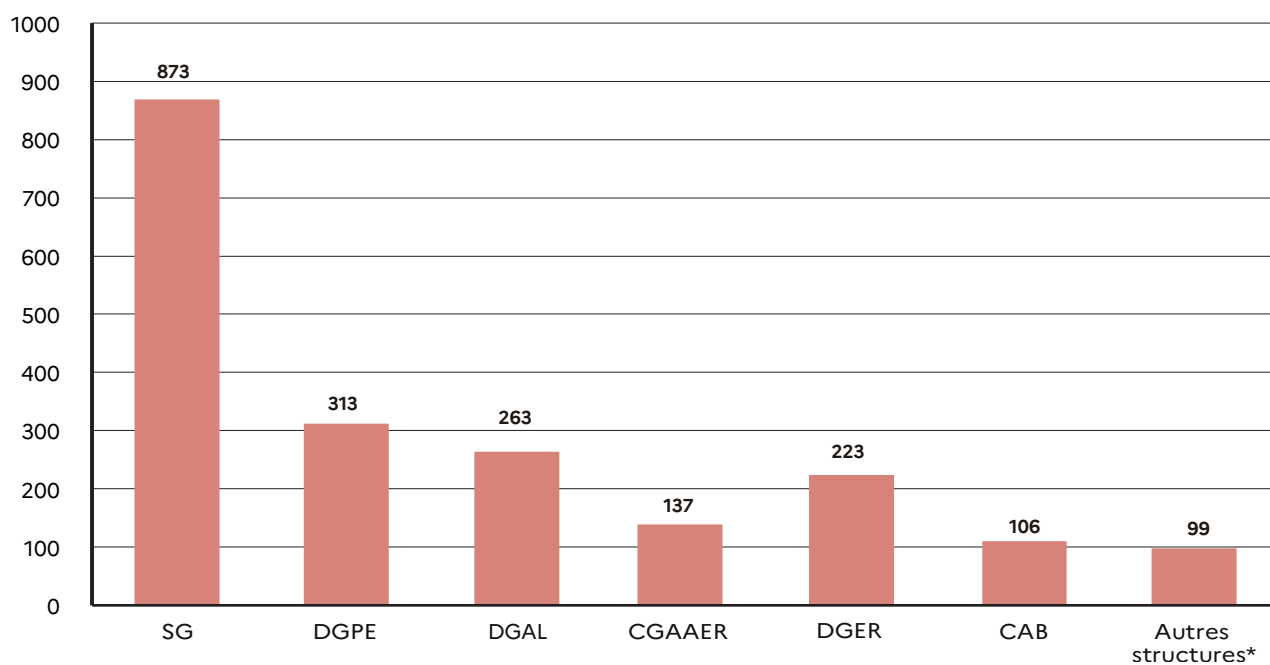
Près des deux tiers (62,8%) des agents du ministère exercent leurs missions dans les établissements d'enseignement. Ces 19 008 agents sont répartis sur les trois secteurs d'enseignement : 11 314 (37,4%) dans l'enseignement technique public, 4 652 (15,4%) dans l'enseignement technique privé et 3 042 (10,1%) dans l'enseignement supérieur.

Viennent ensuite les services déconcentrés avec 8 787 agents (dont 6 120, soit 20,2%, dans les directions départementales interministérielles, 2 259, soit 7,5%, dans les directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et 408 agents, soit 1,3% dans les directions de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt), puis l'administration centrale avec 2 014 agents, soit 6,7% des effectifs ministériels.

Répartition par secteur d'activité au 31 décembre 2024



Effectifs affectés en administration centrale au 31 décembre 2024

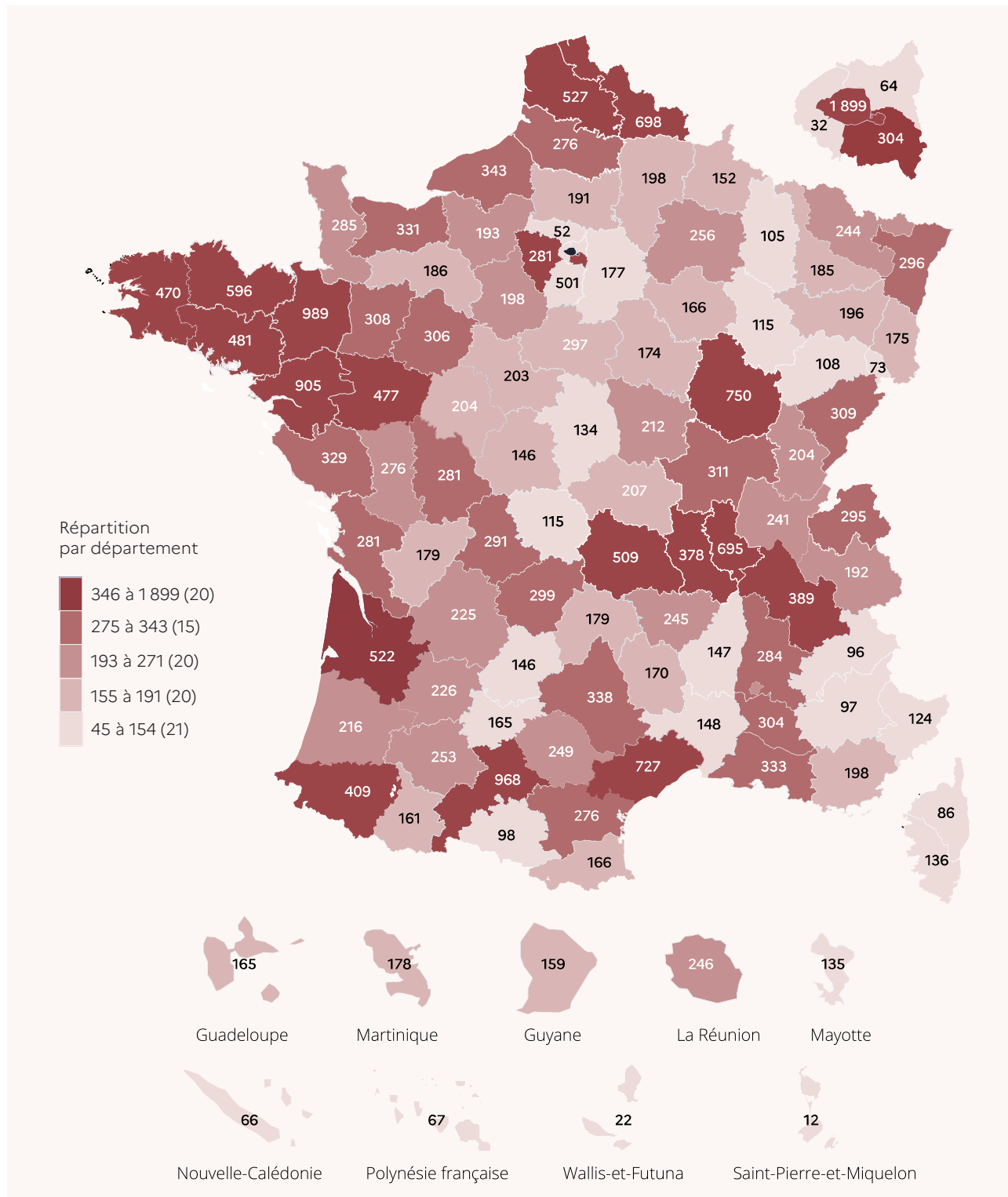


*Autres structures d'affectations : décharges syndicales, association du ministère de l'agriculture et des organismes, service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité, délégués interministériels, médiateurs des relations commerciales agricoles ou de la coopération agricole, services mutualisés.

Localisation des agents

Le ministère est présent sur l'ensemble du territoire, y compris en outre-mer où sont affectés près de 3,5 % des agents, taux stable depuis plusieurs années.

Effectifs par département au 31 décembre 2024



Cette répartition métropole-outre-mer est proche de celle observée dans l'ensemble de la population française. Au 1^{er} janvier 2025, l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) estime la population présente en outre-mer à 3,3 % de la population totale.

Données genrées

La répartition des effectifs par sexe augmente légèrement en 2024 avec 60,9% de femmes. Au 31 décembre 2021, selon l'édition 2024 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique publié par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), elles représentent 63% des effectifs de la fonction publique d'État (militaires exclus).

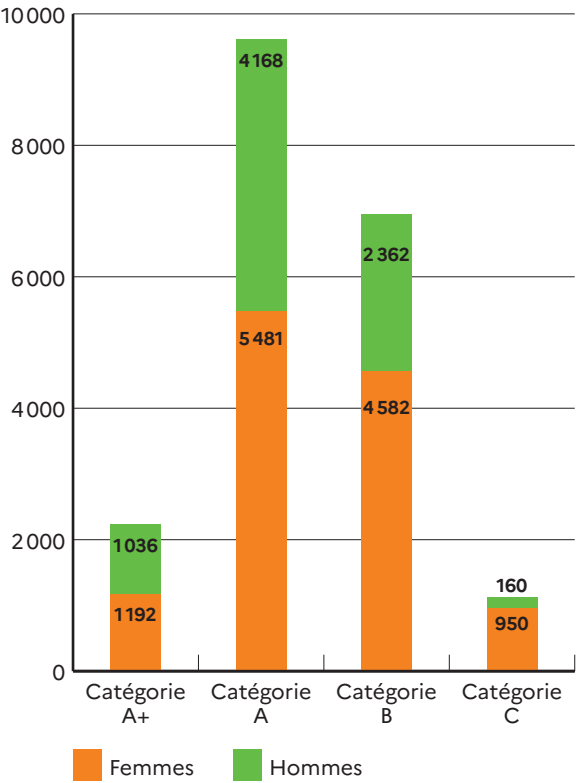
Évolution de la répartition des agents par sexe entre 2020 et 2024

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Femmes | 18 047 | 17 874 | 17 925 | 17 778 | 18 421 |
| Hommes | 11 999 | 11 935 | 11 843 | 11 834 | 11 847 |
| Total général | 30 046 | 29 809 | 29 768 | 29 612 | 30 268 |
| % de femmes | 60,1% | 60,0% | 60,2% | 60,0% | 60,9% |

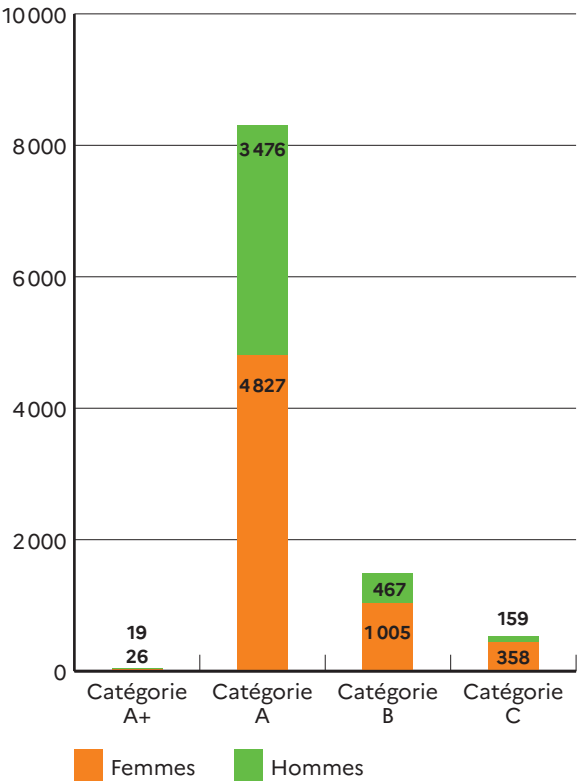
Répartition des agents par catégorie au 31 décembre 2024

| | Catégorie A+ | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total général du MASA |
|---------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------|
| Femmes | 1 218 | 10 308 | 5 587 | 1 308 | 18 421 |
| Hommes | 1 055 | 7 644 | 2 829 | 319 | 11 847 |
| Total général | 2 273 | 17 952 | 8 416 | 1 627 | 30 268 |
| % de femmes | 53,6 % | 57,4 % | 66,4 % | 80,4 % | 60,9 % |

Répartition des agents titulaires par catégorie au 31 décembre 2024



Répartition des agents non titulaires¹ par catégorie au 31 décembre 2024



¹ Y compris l'enseignement technique agricole privé sous statut de contractuel public

Pyramide des âges

La moyenne d'âge ministérielle (48,4 ans) a augmenté de 0,2 point par rapport à 2023 mais demeure globalement stable depuis 2020. Elle se situe dans la fourchette haute de la moyenne d'âge de la fonction publique d'État qui est, selon le rapport annuel de la DGAFP, de 44 ans (militaires exclus).

Moyenne d'âge au 31 décembre 2024

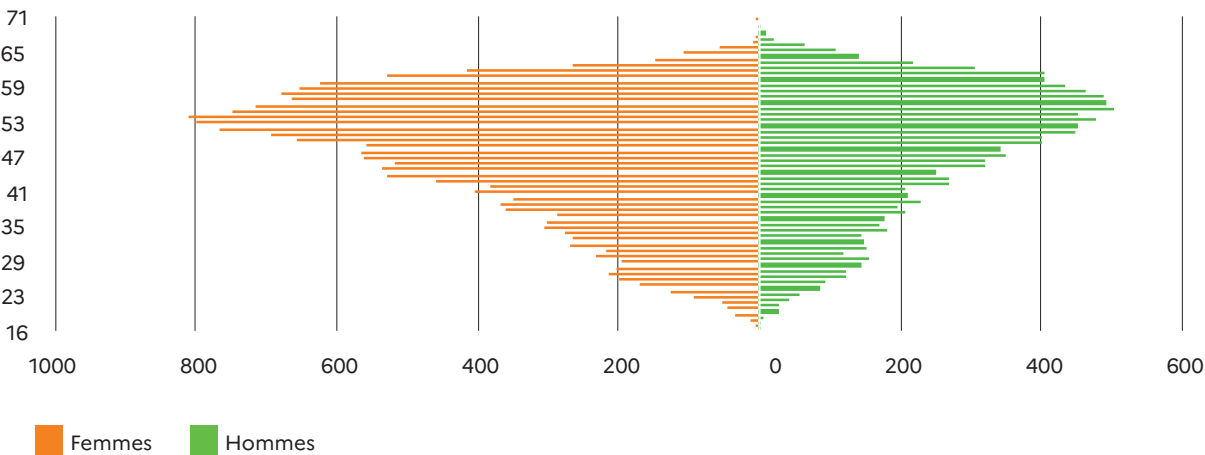
| | Titulaires | Non-titulaires | Total général |
|----------------------|-------------|----------------|---------------|
| Femmes | 50,0 | 44,5 | 48,2 |
| Catégorie A+ | 48,9 | 50,3 | 49,0 |
| Catégorie A | 50,0 | 45,4 | 47,8 |
| Catégorie B | 49,6 | 41,4 | 48,1 |
| Catégorie C | 53,5 | 41,2 | 50,1 |
| Hommes | 50,9 | 44,7 | 48,8 |
| Catégorie A+ | 51,0 | 53,5 | 51,0 |
| Catégorie A | 51,4 | 45,9 | 48,9 |
| Catégorie B | 50,0 | 38,3 | 48,1 |
| Catégorie C | 52,8 | 35,8 | 44,3 |
| Total général | 50,4 | 44,6 | 48,4 |

La tendance observée les années précédentes, à savoir une moyenne d'âge légèrement plus jeune pour les femmes que les hommes, se maintient. La moyenne d'âge des agents de catégorie C reste une exception dans laquelle les femmes sont en moyenne plus âgées que les hommes

Évolution de la moyenne d'âge par sexe de 2020 à 2024

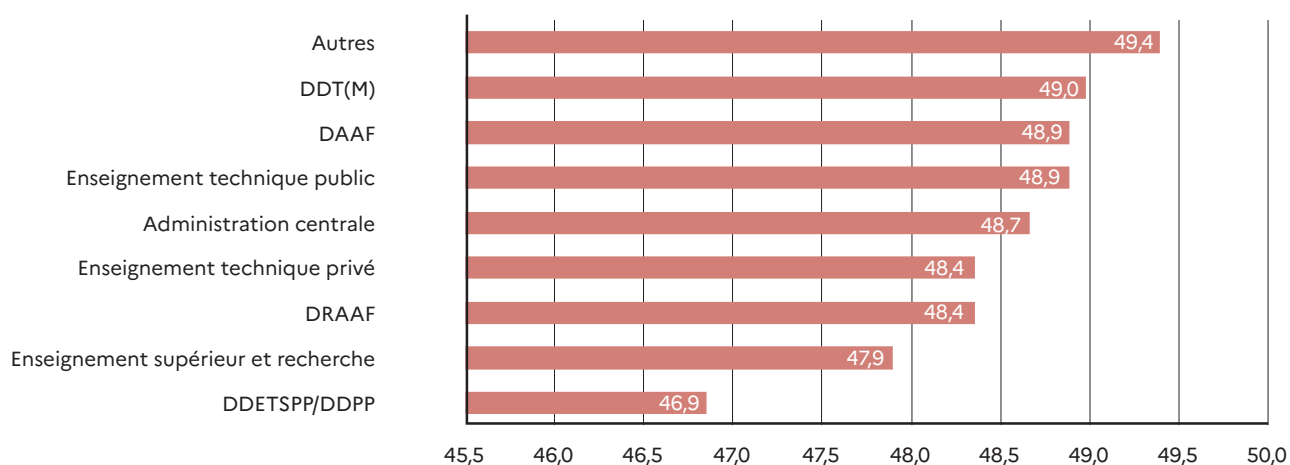
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Femmes | 47,9 | 47,9 | 48,0 | 48,0 | 48,2 |
| Hommes | 49,0 | 48,9 | 48,8 | 48,6 | 48,8 |
| Total | 48,4 | 48,3 | 48,3 | 48,2 | 48,4 |

Pyramide des âges du MASA au 31 décembre 2024



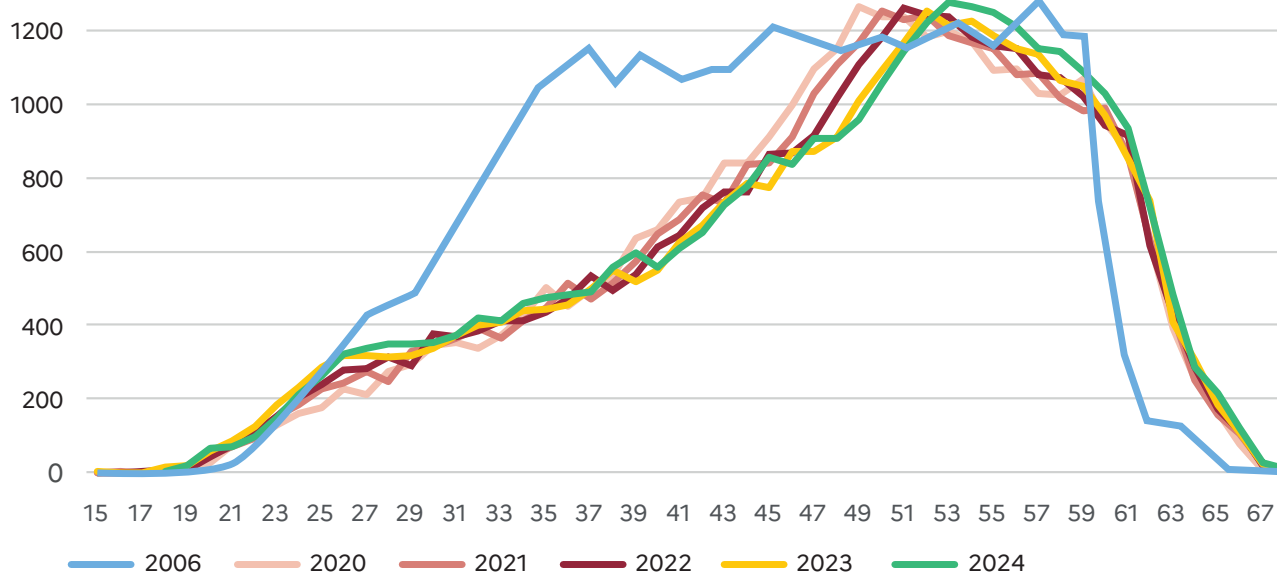
Sur les trois dernières années, la moyenne d'âge des agents affectés en DDETSPP/DDPP est la moins élevée avec une moyenne de 46,9 ans, soit 1,5 point de moins que la moyenne de l'ensemble des agents. À l'inverse de la tendance d'évolution de la moyenne d'âge qui est en augmentation, la moyenne d'âge des agents affectés en administration centrale passe de 49,2 ans en 2023 à 48,7 ans en 2024.

Âge moyen par secteur au 31 décembre 2024



Entre 2006 et 2020, les effectifs du MASA ont glissé vers les tranches d'âge les plus élevées. Ce décalage perdure dans le temps avec une courbe sensiblement similaire à celle de 2020 pour les trois années suivantes. L'âge médian est quasi stable et croît faiblement : 50,2 ans en 2022, 50,3 ans en 2023 et 50,5 en 2024.

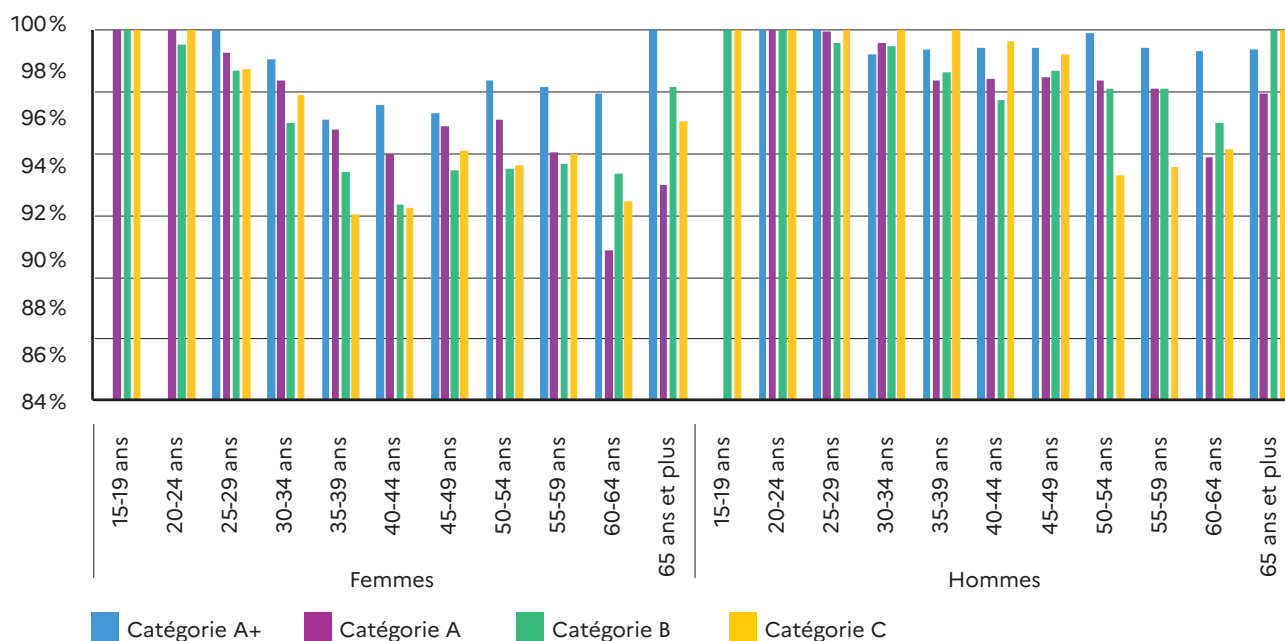
Évolution des effectifs par âge sur les 5 dernières années comparée à 2006



Taux de travail des agents (hors temps incomplet)²

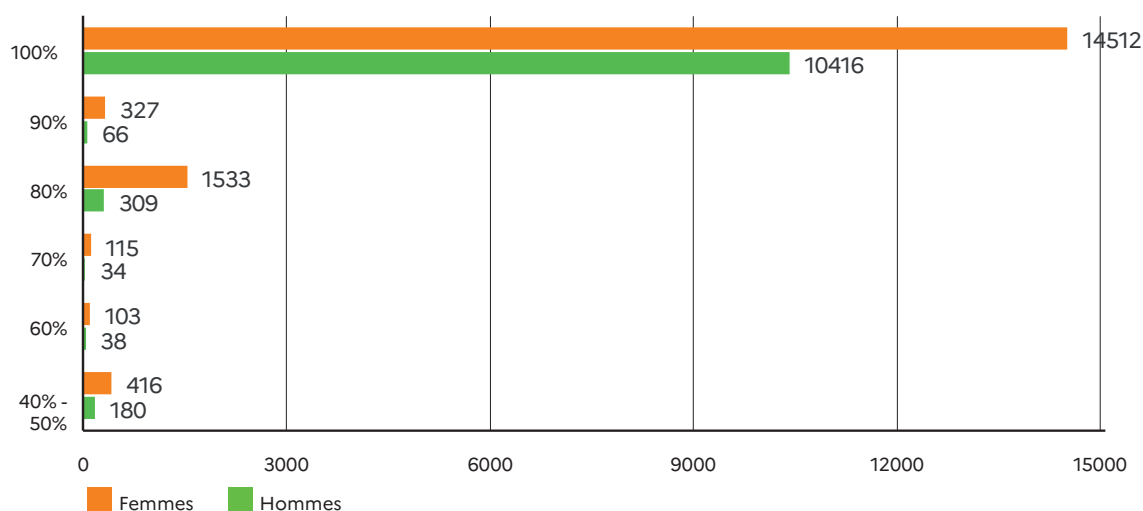
Sur les agents sur un poste à temps complet (28 049 agents) en 2024, 11,1% des agents (3 121 agents) travaillent à temps partiel, soit 2 points de plus qu'en 2023. La représentation graphique de la moyenne du taux de travail (hors temps incomplet) par sexe, catégorie, et tranche d'âges confirme un recours au temps partiel en milieu et en fin de carrière, ce qui correspond à des périodes durant lesquelles la majorité des agents élève des enfants et/ou soutient des proches comme des ascendants.

Taux de travail (hors temps incomplet) moyen par genre, tranche d'âges et catégorie au 31 décembre 2024



Le recours au temps partiel concerne toujours davantage les femmes que les hommes : le taux de femmes travaillant à temps partiel s'élève à 14,7% contre 5,7% chez les hommes. Bien que plus élevés que les taux constatés en 2023 (12,1% contre 4,6%), ces taux reviennent à des taux proches de ceux constatés en 2022 (15,1% contre 5,4%) et 2021 (15,3% contre 5,2%).

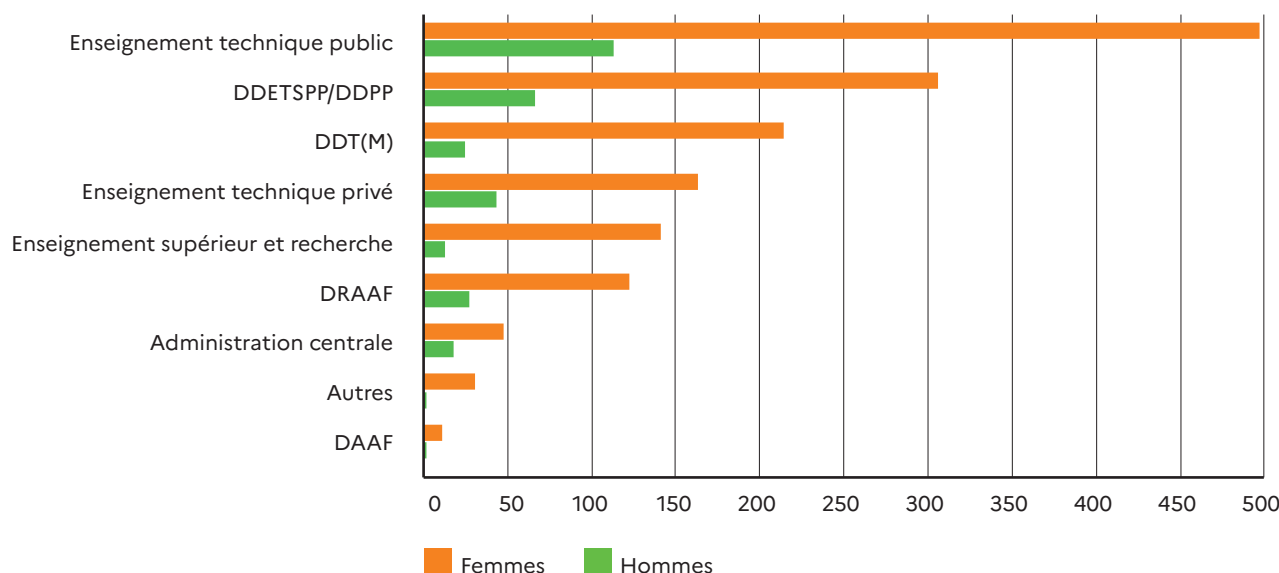
Répartition (hors temps incomplet) du taux de travail des agents au 31 décembre 2024



² Un emploi à temps incomplet (ou temps non complet) est un poste dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou réglementaire (35 heures par semaine ou 1 607 heures par an). Contrairement au temps partiel, cette réduction du temps de travail est une caractéristique imposée à l'emploi par l'administration, et non un choix de l'agent.

Au sein des différentes quotités de temps partiels, 59% des agents travaillent à 80%. Parmi eux, comme observé les années précédentes, 83,2% sont des femmes (1533).

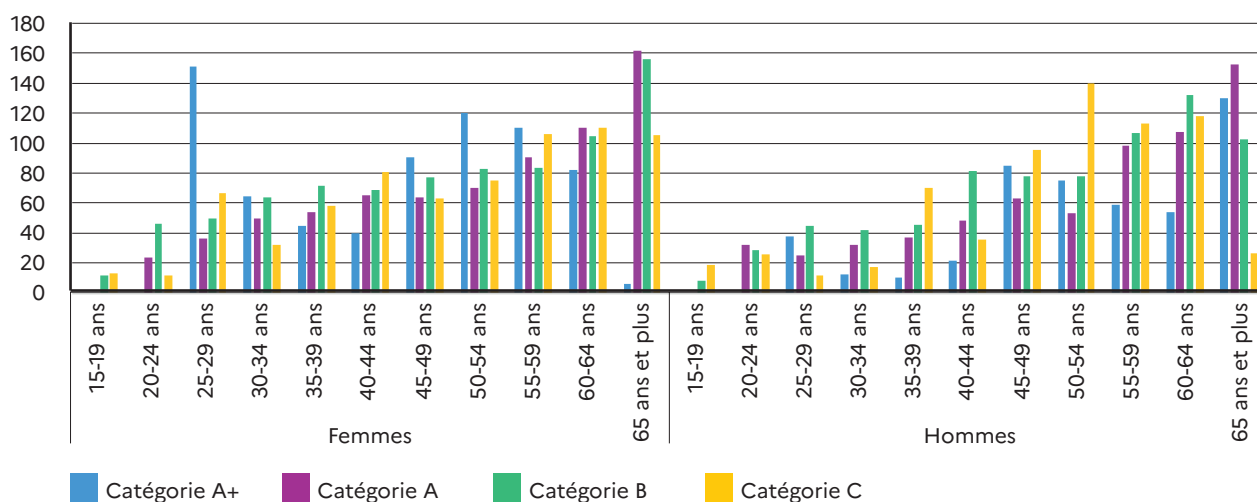
Focus sur le temps partiel à 80% au 31 décembre 2024

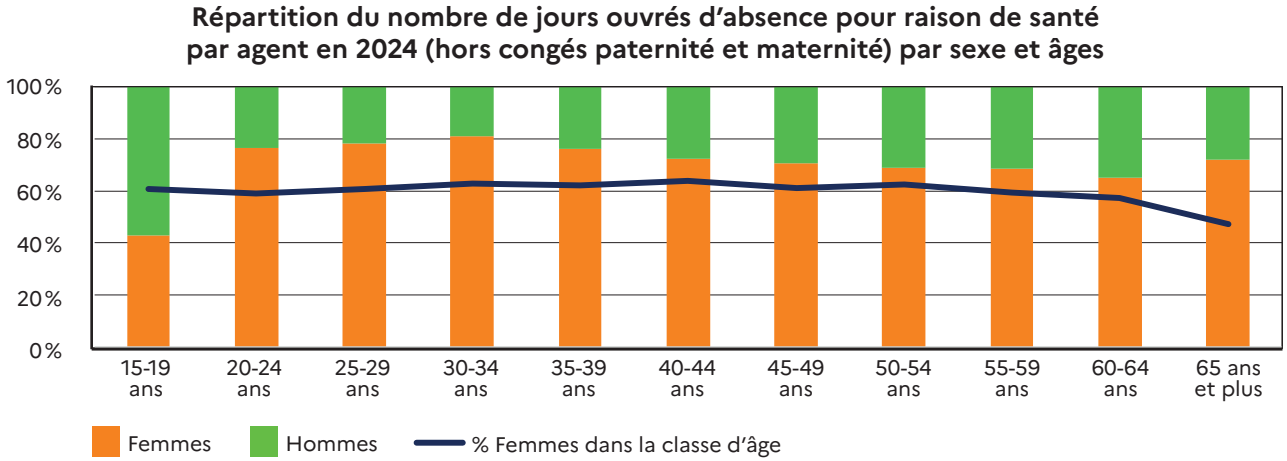


Absences pour raison de santé

Les arrêts maladies en jours ouvrés par agent sur l'effectif général sont stables par rapport à 2023 et s'élèvent à 10,2 jours par an. La tendance observée depuis 2021 se confirme avec un nombre de jours d'arrêt de travail qui progresse globalement avec l'âge, et des différences importantes selon la catégorie d'emploi. Enfin, comme observé sur les années précédentes, ce volume est globalement plus faible chez les hommes jusqu'à 44 ans puis s'équilibre ensuite entre les hommes et les femmes en seconde partie de carrière.

Nombre de jours ouvrés d'absence pour raison de santé par agent en 2024 (hors congés paternité et maternité)



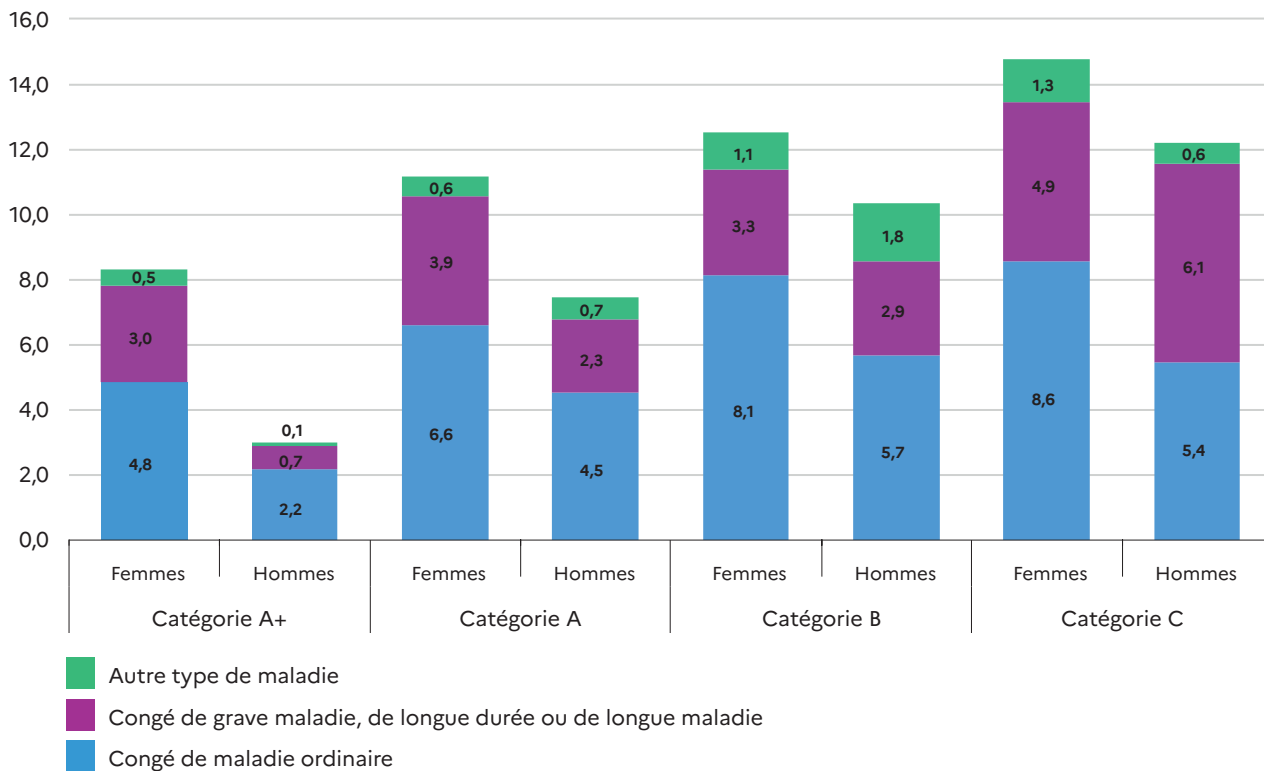


Au total, le nombre de jours ouvrés correspondant à des absences pour raisons de santé, hors congé de maternité, de paternité et d'adoption, s'élève à 307 849 jours en 2024, soit une augmentation de 1,7 % par rapport à 2023. Le nombre total de journée d'absence pour les congés de maladie ordinaire augmente en 2024 de 14 032 jours par rapport à 2023. Il reste inférieur de 11 836 jours par rapport à 2022.

| Nombre total de journées d'absence pour raison de santé en 2024 par motif | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------|---|---|---|-----------------------|---------------|
| Catégorie FP/Sexe | Congé de grave maladie ³ | Congé de longue durée | Congé de longue maladie | Congé de maladie ordinaire | Congé pour invalidité temporaire imputable au service | Congé suite à un accident du travail ou de trajet | Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service | Couches pathologiques | Total général |
| Catégorie A+ | | 1 667 | 2 683 | 8 209 | 701 | | | 15 | 13 275 |
| Féminin | | 1 484 | 2 115 | 5 905 | 587 | | | 15 | 10 106 |
| Masculin | | 183 | 568 | 2 304 | 114 | | | | 3 169 |
| Catégorie A | 2 838 | 27 012 | 28 033 | 102 783 | 9 628 | 1 540 | 6 | 247 | 172 087 |
| Féminin | 1 872 | 18 255 | 20 479 | 68 197 | 5 593 | 393 | | 247 | 115 036 |
| Masculin | 966 | 8 757 | 7 554 | 34 586 | 4 035 | 1 147 | 6 | | 57 051 |
| Catégorie B | 1 646 | 11 235 | 13 634 | 61 421 | 10 893 | 314 | | 117 | 99 260 |
| Féminin | 1 244 | 8 172 | 8 910 | 45 349 | 5 973 | 276 | | 117 | 70 041 |
| Masculin | 402 | 3 063 | 4 724 | 16 072 | 4 920 | 38 | | | 29 219 |
| Catégorie C | 214 | 4 125 | 3 976 | 12 945 | 1 796 | 171 | | | 23 227 |
| Féminin | 214 | 3 516 | 2 632 | 11 208 | 1 727 | 38 | | | 19 335 |
| Masculin | | 609 | 1 344 | 1 737 | 69 | 133 | | | 3 892 |
| Total général | 4 698 | 44 039 | 48 326 | 185 358 | 23 018 | 2 025 | 6 | 379 | 307 849 |

3 Congés applicables aux agents contractuels.

Nombre de jour moyen d'absence pour raison de santé en 2024 par catégorie, sexe et par type d'absence



Nombre de jour moyen d'absence pour raison de santé en 2024 par catégorie et type d'absence

| Catégorie | Congé de maladie ordinaire | Congé de grave maladie, de longue durée ou de longue maladie | Autre type de maladie ⁴ | Total |
|--------------|----------------------------|--|------------------------------------|-------------|
| Catégorie A+ | 3,6 | 1,9 | 0,3 | 5,8 |
| Catégorie A | 5,7 | 3,2 | 0,6 | 9,6 |
| Catégorie B | 7,3 | 3,2 | 1,3 | 11,8 |
| Catégorie C | 8,0 | 5,1 | 1,2 | 14,3 |
| Total | 6,1 | 3,2 | 0,8 | 10,2 |

4 Autre type de maladie : congé pour invalidité temporaire imputable au service, congé suite à accident du travail ou de trajet, congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service et couches pathologiques.

Actualités en matière de ressources humaines en 2024

S'ADAPTER ET SE MOBILISER : LES AGENTS DU MINISTÈRE AU CŒUR DES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES (JOP) DE 2024

La France a accueilli les Jeux Olympiques du 26 juillet au 11 août 2024 et Paralympiques du 28 août au 8 septembre 2024. Cet événement a représenté deux fois deux semaines d'émotions sportives intenses, pour lesquelles de nombreux agents du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire ont été mobilisés. Prêts à intervenir en cas de difficultés, ils ont pu mener à bien leurs missions grâce à la forte anticipation aussi bien à Paris, en Île-de-France que dans les départements accueillant les épreuves. Magali Pecquery, déléguée ministérielle, était chargée du bon fonctionnement de cette mobilisation, en veillant à la coordination générale des services du ministère.

• De nombreux agents concernés par l'organisation des jeux

Pendant les jeux, l'alimentation et le bien-être animal ont été en première ligne. Assurer la sécurité sanitaire des aliments proposés aux athlètes, à leurs équipes et au public, était une priorité absolue. Dans les départements qui ont accueilli des épreuves, 11 000 contrôles ont été effectués. Les agents des directions départementales interministérielles (DDI) ont été à ce titre très largement sollicités.

Le bien-être animal a été l'un des autres grands points de vigilance. Les inspecteurs vétérinaires ont été particulièrement mobilisés par les sports équestres. Les services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières (SIVEP) ont joué pleinement tout leur rôle de contrôle aux frontières lors d'arrivées d'animaux, chevaux ou chiens, sur le territoire français.

De plus, la sécurité est restée une préoccupation permanente pour laquelle deux structures ont travaillé

chaque jour pour assurer une veille continue. Il s'agit tout d'abord du centre national de commandement stratégique (CNCS), un comité interministériel piloté par le ministère de l'Intérieur, installé place Beauvau. Sur place, les officiers de liaison parmi des agents issus de toutes les directions du MASA se sont relayés chaque jour, de 6 heures du matin à minuit pendant toute la durée des jeux.

En parallèle, le centre de veille et d'alerte (CVA) du ministère, composé de la direction générale de l'alimentation (DGAL), de la délégation à l'information et à la communication (DICOM), du service du numérique (SNUM) et du service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité (SHFDS), qui en assurait l'état-major, était chargé de faire le relais avec le CNCS, en assurant une veille sur les domaines de compétences du ministère, notamment en cas de cyber attaque ou d'atteinte à la sécurité des personnes dans les domaines où la responsabilité du ministère aurait pu être mise en cause.

De nombreux agents en administration centrale se sont relayés sur place quotidiennement. Au total, certains jours, une vingtaine d'agents étaient mobilisés sur ces deux sites. Sur l'ensemble des quatre semaines, ce sont environ 90 agents de l'administration centrale qui ont pris part à cette mission.

• Des mesures d'ajustement dans l'organisation collective du travail et de majoration de rémunération pour les agents directement impliqués

Afin de préparer la nécessaire mobilisation des services centraux et déconcentrés pour contribuer à la réussite des jeux, les services directement ou indirectement

impactés ont dû repenser l'organisation collective de travail et recourir le cas échéant à des mesures d'ajustement. Ces ajustements ont été retranscrits dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2024-218 publiée le 5 avril sur le bulletin officiel du ministère visant à :

- organiser la continuité des services pendant les jeux ;
- mobiliser les leviers RH permettant de garantir la bonne organisation des services et la reconnaissance de l'engagement des personnels ;
- garantir la qualité du dialogue social et la tenue des instances de dialogue social.

Elle distingue deux catégories d'agents : ceux dont les missions sont directement liées à la préparation et au déroulement des jeux et ceux indirectement impactés du fait de leur affectation géographique proche de sites de compétition et de célébration.

Les agents directement engagés pour l'organisation et le déroulement des JOP, et ceux exposés à un surcroît significatif d'activité directement généré par les changements d'organisation de service liés aux jeux, ont été concernés par des majorations exceptionnelles visant la reconnaissance de leur engagement.

Le niveau de rémunération a été fixé en fonction du niveau de mobilisation des 357 agents concernés (y compris les agents affectés en direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations), tenant compte du caractère cumulatif de ces critères avec trois paliers de modulation :

- 500€ : situation d'accroissement temporaire d'activité conduisant notamment à une contrainte ponctuelle pour la prise de jours de congés à certaines dates de la période du 14 juillet au 16 août 2024 ou pour les personnes mobilisées par l'organisation des

jeux paralympiques du 5 août au 8 septembre ;

- 1 000€ : situation d'accroissement temporaire d'activité conduisant notamment à une contrainte soutenue (au-delà de deux semaines) sur la prise de jours de congés au cours de la période du 14 juillet au 16 août 2024 ou pour les personnes mobilisées par l'organisation des jeux paralympiques du 5 août au 8 septembre ;

- 1 500€ : mobilisation particulièrement élevée, dans la durée, ayant pour conséquence une forte limitation du nombre de jours de congés à partir de la mi-juin et jusqu'à la mi-septembre 2024.

Lorsque leurs missions étaient télétravaillables, les agents impactés pour se rendre sur leur lieu de travail ont pu bénéficier d'un aménagement du télétravail dont la quotité hebdomadaire a pu être portée à titre exceptionnel jusqu'à 5 jours sur tout ou partie de la période entre le 22 juillet et le 11 août 2024.

• Une communication régulière auprès de la communauté de travail

Les mesures mises en œuvre ont été prises dans le cadre d'un dialogue social régulier avec les représentants du comité social d'administration ministériel (CSAM).

Par ailleurs, le ministère a assuré une communication régulière à travers la diffusion de Flash Infos RH et l'organisation de webinaires dédiés à cet événement. Une foire aux questions (FAQ) a été mise à disposition très en amont des jeux sur l'intranet, rubrique « Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 » pour répondre à l'ensemble des questions des agents.

PROPOSER DES AVANCÉES SOCIALES : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD MINISTÉRIEL DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN SANTÉ (PSC) ET TRAVAUX SUR LA PRÉVOYANCE

Avec un démarrage prévu dès le 1^{er} janvier 2025, le MASA fait partie des premiers ministères à proposer une telle avancée sociale à ses agents.

• Le choix du prestataire et la mise en œuvre de l'accord ministériel

Conformément à l'accord ministériel signé le 22 mai 2024 avec les représentants des organisations syndicales, le ministère a lancé une procédure de marché public en décembre 2023 qui a abouti au choix du prestataire Agricola/Mercer en juin 2024.

Ce contrat collectif en santé est destiné à couvrir près de 42 000 agents du ministère en charge de l'agriculture, de ses établissements d'enseignement agricole

et des 6 opérateurs parties prenantes. Il offre un panier de soins socle obligatoire financé à 50 % par l'employeur public complété de 3 garanties optionnelles financées dont la souscription est facultative. L'ensemble de cette offre est ouvert à la souscription facultative des retraités et des ayants droit.

Au-delà, deux fonds de solidarité sont également proposés dans le cadre de ce contrat collectif : le fonds d'accompagnement social et fonds d'aide aux retraités. Ces fonds seront alimentés par une partie des cotisations versées par les souscripteurs du contrat.

Il s'agit d'une avancée sociale collective majeure : les agents étaient jusqu'à présent couverts de façon inégale et pour certains mal couverts, voire sans couverture.

• Une communication dense des travaux de mise en œuvre de ce nouveau régime

Pour permettre à tous de comprendre les évolutions en matière de protection sociale complémentaire, des sessions d'information, des webinaires, et des visites du prestataire sur site dans les territoires concernés ont été organisés avec le prestataire dès le mois de septembre notamment pour apporter des réponses sur :

- les cotisations et types de couverture complémentaire santé pour les actifs, pour les ayants droits, et pour retraités ;
- l'impact sur le bulletin de paie ;
- le processus d'affiliation au nouveau régime ;
- les garanties optionnelles proposées ;
- les modalités de gestion de la transition vers le nouveau régime.

Par ailleurs, une ligne téléphonique dédiée ainsi qu'une FAQ régulièrement actualisée ont été également mis à disposition des agents.

• Un nouveau régime pour tous les agents

À compter du 1^{er} janvier 2025, tous les personnels actifs du ministère, des six opérateurs associés au marché et des agents contractuels sur budget des établissements d'enseignement ont dû adhérer au contrat souscrit auprès d'Agrica/Mercer, sauf situation de dispense.

A cette date, pour chaque actif adhérent au contrat (hors ayants droits et retraités), la contribution de l'employeur, aujourd'hui de 15€ mensuels, est substantiellement relevée et portée à 37€ par mois en moyenne majorée d'une participation de 5€ pour l'actif qui souscrit une option.

L'adhésion au nouveau contrat ouvre droit à une offre de soins de santé optimale avec un panier de soins socle de qualité supérieure aux minima de la sécurité sociale à des tarifs négociés. Contrairement aux

mutuelles auparavant référencées par le ministère qui proposaient des tarifs tenant compte de l'âge, le tarif du nouveau régime est stable quel que soit l'âge de l'agent et quel que soit son niveau de recours aux soins. Par ailleurs, ce tarif est garanti pendant 2 ans dans ce contrat négocié par le ministère.

• Travaux sur la prévoyance

Sur la base de l'accord interministériel du 20 octobre 2023 sur la prévoyance, le MASA a lancé en août une procédure de marché public qui a abouti au choix en novembre 2024 d'Harmonie Mutuelle/Mutex qui assure la couverture collective des agents en prévoyance.

Ce contrat collectif est destiné à mieux indemniser certaines périodes ou événements (congé de longue maladie, congé de grave maladie, invalidité, décès), et est entré en vigueur dès le 1^{er} janvier 2025. L'adhésion à ce contrat est facultative ; en cas d'adhésion, l'employeur prend en charge une partie du montant des cotisations, 7€ par mois.

Il est ouvert à tous les agents actifs du ministère y compris les agents contractuels sur budget des établissements d'enseignement et les agents actifs des opérateurs associés. Il prévoit un socle de garanties dit interministériel fixé par l'accord interministériel susvisé et trois niveaux de garanties additionnelles.

Un mail d'information a été communiqué pour informer de la mise à disposition d'un site dédié qui comporte toutes les informations utiles de connaître pour souscrire à ce contrat, à savoir :

- les grilles de cotisations et de garanties ;
- le simulateur de cotisation permettant d'estimer le montant de la cotisation mensuelle ;
- la FAQ ;
- les fiches pratiques : parcours de souscriptions et de résiliation ;
- les coordonnées de la ligne téléphonique dédiée.

POURUIVRE LA PRÉVENTION DES RISQUES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

• La publication des résultats du baromètre social au MASA

Les résultats du baromètre social conduit au MASA du 26 septembre au 30 novembre 2023 à destination des agents de l'administration centrale, des services déconcentrés (hors agents du MASA affectés en DDI qui relèvent du baromètre social des DDI réalisé par le ministère de l'Intérieur), de l'enseignement agricole technique public et privé sous contrat et de l'enseignement agricole supérieur, ont été présentés au

CSA ministériel du 22 février 2024 et fait l'objet d'une information via le Flash Infos RH le même jour. Les résultats par structure et/ou secteurs d'activités ont également été diffusés aux fins de présentation dans leurs instances de dialogue social.

Le baromètre a obtenu un taux de participation de 35% (6135 répondants) contre 30% en 2020.

Le sentiment d'appartenance au MASA (85%) et l'exercice de missions de service public (90%) demeurent très fortement ancrés, 75% des répondants sont satisfaits de leur travail.

Parallèlement, l'exercice du télétravail, pour les agents qui le peuvent, conforte le sentiment d'amélioration de l'équilibre vie professionnelle-vie privée (77%), de la santé physique (78%) et psychique (71%) et de l'efficacité personnelle. Dans l'enseignement technique, la qualité du soutien reçu au sein de l'établissement dans les situations difficiles est reconnue à près de 80%.

En ce qui concerne les agents exposés à une discrimination, les chiffres sont en baisse de 4% par rapport au dernier baromètre social, mais nécessitent de poursuivre les actions pour prévenir et lutter contre ces agissements : 9% des agents ayant répondu à l'enquête indiquent avoir vécu une discrimination au sein du MASA ou de leur établissement, et 16% des agents indiquent avoir déjà été exposés (4% régulièrement, 12% de temps en temps) à des actes de violence, à du harcèlement ou à des agissements sexistes au cours des 24 derniers mois. Il est à noter que 55% des agents ayant répondu à l'enquête ont connaissance de la cellule de signalement des discriminations, de harcèlement et violences sexuelles et sexistes du ministère, soit une augmentation de 10 points, marquant l'impact des nombreuses opérations de communication sur le sujet.

Au global, les données ont justifié la poursuite et le renforcement des actions structurelles engagées notamment en matière d'attractivité du ministère, de fidélisation des agents et du développement des compétences.

L'accent est également porté sur la qualité de vie et les conditions de travail, l'accompagnement individuel et collectif, la prévention des risques, ainsi que la poursuite du dialogue social pour appuyer la communauté de travail du MASA dans la réalisation de ses missions de politiques publiques.

• Le nouveau programme de prévention 2024-2026 axé sur l'opérationnalité des actions

Suite au renouvellement des instances de dialogue social, le ministère s'est doté d'un programme national de prévention des risques (PNP) ambitieux pour la période 2024-2026, fruit d'un consensus fort avec les représentants du personnel et répondant aux attentes du terrain.

Ce PNP tient compte du cadre fixé par le Plan Santé au travail de la fonction publique 2022-2025, qui vise à engager une nouvelle dynamique pour améliorer durablement la prévention des risques professionnels et encourager la diffusion d'une culture de prévention dans les 3 versants de la fonction publique, tout en intégrant les spécificités du ministère.

Il s'inscrit en complémentarité avec les actions portées par ailleurs (plan de maîtrise des risques d'incidents en cas de contrôle, plan Handi-Cap et Égalité/Diversité...) et intègre des enseignements issus du baromètre social de 2023. Il a fait l'objet d'un avis unanimement favorable des représentants du personnel le 26 mars 2024.

Il fixe un programme ambitieux en 4 axes et 11 objectifs pour une mandature résolument orientée « opérationnelle » qui favorise la capacité des acteurs locaux à prendre en compte les enjeux de travail dans l'action conduite :

- Axe 1 : consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention ;
- Axe 2 : renforcer la prévention primaire et la culture de prévention ;
- Axe 3 : développer la prévention de la désinsertion et usure professionnelle, le maintien en emploi ;
- Axe 4 : améliorer le système d'acteurs.

AGIR EN MATIÈRE DE QUALITÉ DE VIE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

• Le renouvellement de la convention de partenariat entre la DGAFP et l'ANACT pour l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la qualité de vie au travail dans le secteur public

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ont signé le 9 février 2024 le renouvellement de la convention de partenariat pour l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la qualité de vie au travail (QVT) dans le secteur public pour une durée de quatre ans.

La convention 2024-2027 renforce la coopération entre les deux institutions. Elle a pour objet de

mutualiser les connaissances et les pratiques dans les champs de la santé et sécurité au travail, de la prévention des risques professionnels et de la qualité de vie et des conditions de travail au sein de la fonction publique.

Dans la continuité des travaux déjà menés sur ces sujets, cette nouvelle convention vise à améliorer les conditions de travail dans le secteur public. Cette initiative s'inscrit dans une démarche globale de modernisation de la fonction publique, en réponse aux enjeux actuels liés à l'attractivité des métiers publics, à la gestion des ressources humaines et à la qualité de vie au travail des agents publics.

La convention a été élaborée après des consultations approfondies avec les partenaires sociaux et les représentants des agents publics pour répondre aux

défis de la gestion des carrières, à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle et à renforcer l'accompagnement des agents dans leur parcours professionnel. Un des axes majeurs est la promotion de la santé au travail, avec des mesures concrètes pour prévenir les risques psychosociaux et soutenir le bien-être des agents. Cela inclut, par exemple, la mise en place de dispositifs de suivi psychologique et de formation à la gestion du stress.

La mobilité professionnelle au sein de la fonction publique a également été facilitée. La convention encourage la mise en place de parcours de carrière plus fluides, permettant aux agents de se former et de changer de missions plus facilement. Elle propose aussi une révision des conditions de travail dans les établissements publics, notamment en matière d'aménagement des espaces de travail et de flexibilité des horaires, afin de mieux répondre aux besoins des agents.

Le télétravail, qui a pris une place importante depuis la crise sanitaire, est également encadré de manière plus structurée dans cette convention. Elle définit des modalités précises pour le télétravail, garantissant une meilleure conciliation entre les exigences du service public et les attentes des agents.

• L'engagement de la négociation d'un nouvel accord ministériel relatif aux QVCT

Dans la continuité des résultats du baromètre social, le mois de juillet 2024 a vu le lancement des travaux relatifs à la négociation d'un accord en matière de qualité de vie et des conditions de travail. Cet accord est important en réponse notamment aux résultats de l'enquête du baromètre social 2023. Un accord de méthode devra d'abord être conclu afin de cadrer la négociation de l'accord lui-même.

METTRE EN ŒUVRE UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ

Les mois de juin et juillet 2024 ont permis de finaliser deux notes de service structurantes publiées au Bulletin officiel du ministère : l'une relative à l'exercice des droits syndicaux, qui s'est substituée à la note de référence datant de 2015, l'autre relative à l'organisation et au fonctionnement des CSA au MASA.

• La rénovation du cadre d'exercice des droits syndicaux

La note de service relative à l'exercice des droits syndicaux au MASA (SG/SRH/SDDPRS/2024-381) a été publiée le 4 juillet 2024 au Bulletin officiel du ministère.

Élaborée en concertation étroite avec les organisations syndicales représentatives au comité social d'administration ministériel, elle est le fruit d'un important travail d'actualisation de la circulaire du 9 décembre 2015, dans le double contexte de réforme des instances de dialogue social, portée par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et des dernières élections professionnelles de 2022.

Elle vise à faciliter l'exercice et le respect des droits syndicaux et à améliorer la qualité du dialogue social notamment au niveau local.

Ce travail a aussi été l'occasion d'aborder les principaux sujets opérationnels liés à l'exercice des responsabilités syndicales, afin de proposer un document pratique qui apporte des éléments d'information utiles aux représentants du personnel comme aux employeurs, notamment en matière de formation et de rémunération. En vue de la valorisation des acquis

de l'activité syndicale, l'accompagnement RH a aussi été renforcé et une fiche dédiée est consacrée à cette thématique.

De la même manière, les dispositions relatives au temps syndical spécifique en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ont été actualisées afin de tenir compte du transfert de compétence sur ces thématiques aux formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail des comités sociaux d'administration, ou aux comités sociaux d'administration eux-mêmes en l'absence de formation spécialisée.

L'un des volets de cette instruction a pour objet de permettre aux managers de mieux appréhender le cadre d'exercice des responsabilités syndicales en vue d'ajuster les temps de service des agents concernés au regard des droits dont ils disposent.

Pour faciliter l'appropriation des sujets par l'ensemble des acteurs du dialogue social, la note de service est construite sous forme de fiches pratiques thématiques (20 au total).

• La formalisation de la doctrine d'organisation, de fonctionnement et d'articulation des instances de dialogue social

La note de service relative à l'organisation et au fonctionnement des CSA au MASA (SG/SRH/SDDPRS/2024-330), publiée le 14 juin 2024 au Bulletin officiel du ministère vise à accompagner l'organisation et la mise en œuvre opérationnelle de la nouvelle

cartographie des CSA et de leurs formations spécialisées, notamment au regard de leurs attributions respectives. Elle précise les modalités d'articulation des nouvelles instances entre elles.

Au regard des enseignements tirés de la mise en œuvre de ces nouvelles instances, elle poursuit trois objectifs :

- veiller au respect des champs de compétences des différentes instances, en traitant dans le lieu adéquat et avec les acteurs concernés les questions qui en relèvent ;
- mieux articuler le traitement des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail avec les autres compétences des instances en charge des questions collectives ;

- être attentif au nouveau périmètre de compétences des instances, pour un dialogue social renouvelé, plus stratégique.

• Le bilan de la feuille de route sociale du service des ressources humaines

Le dialogue social au ministère est nourri et constructif, tant sur le plan formel à travers les instances (la principale est le CSAM, présidé par la secrétaire générale, et une fois par an par le ministre à l'occasion de la présentation du budget fin septembre) qu'au plan informel via la feuille de route sociale annuelle co-construite avec les organisations syndicales (qui se traduit par une cinquantaine de groupes de travail, hors enseignement).

RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS ET LES LEVIERS DE FIDÉLISATION DES AGENTS

Au-delà des réponses apportées au niveau interministériel, le ministère a souhaité définir une stratégie pour favoriser les recrutements en nombre et en compétence et fidéliser les agents.

Pour cela, il a été nécessaire de disposer d'un état des lieux ; 2 missions ont été confiées au conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) : l'une pour identifier les leviers susceptibles d'accroître l'attractivité des métiers et services du ministère ; l'autre visant à développer l'intérêt porté aux métiers de l'enseignement technique agricole.

Les travaux menés en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), visant à projeter les ressources humaines à horizon 2028, pour connaître les compétences disponibles et les besoins des prochaines années, sont aussi déterminants pour construire cette stratégie.

• Le levier de la politique salariale, pour améliorer la rémunération des agents titulaires ou contractuels

L'augmentation de l'indice majoré (IM) de 5 points à compter du 1^{er} janvier 2024

À compter du 1^{er} janvier 2024, le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation a prévu l'attribution de 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics, soit une augmentation mensuelle brute de près de 25 euros. Il s'agit d'une hausse indiciaire complémentaire à la revalorisation de la valeur du point fonction publique mise en œuvre depuis le 1^{er} juillet 2023.

De nouveaux référentiels de recrutement et la revalorisation des rémunérations des agents contractuels

Dans le cadre des orientations fixées par le ministre pour conforter l'attractivité des emplois du ministère, de nouveaux référentiels de recrutement des agents contractuels, revalorisant leur rémunération, ont été mis en place. Ces référentiels concernent les contractuels exerçant en administration centrale et en services déconcentrés, ainsi que certains agents contractuels exerçant leur activité en établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA) et dans les établissements d'enseignement supérieur.

La revalorisation des régimes indemnitaires des enseignants et chercheurs

Dans le cadre de la loi de programmation de la recherche, le régime indemnitaire des enseignants et chercheurs du MASA a été revalorisé dans les mêmes conditions que les revalorisations mises en place par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le versement exceptionnel d'un complément indemnitaire en décembre pour les agents fonctionnaires éligibles à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

Pour les agents fonctionnaires des filières administrative, technique et formation-recherche bénéficiant du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement et professionnel (RIFSEEP), la ministre a décidé de verser à l'ensemble des agents touchant cette indemnité un complément indemnitaire annuel (CIA) exceptionnel sur la paie de décembre 2024.

• **Le déploiement de la réforme des emplois de direction d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole et celle concernant les secrétaires généraux et directeurs généraux de l'enseignement supérieur**

En 2024, des mesures concrètes ont été mises en place pour déployer les réformes des emplois de direction des EPLEFPA et des secrétaires généraux (SG) et directeurs généraux (DG) de l'enseignement supérieur au MASA. L'objectif principal de ces réformes est de moderniser la gestion des établissements et d'adapter leur gouvernance aux enjeux contemporains.

Pour les EPLEFPA, les missions des directeurs ont été redéfinies pour les rendre plus stratégiques et mieux alignées avec les besoins actuels, notamment la transformation numérique et la modernisation de la formation professionnelle agricole.

Du côté des SG et DG de l'enseignement supérieur au MASA, la réforme a consisté à clarifier les rôles et missions de ces dirigeants pour améliorer la gestion des établissements.

• **L'optimisation de la gestion des emplois : mise en œuvre de doctrines de recrutement pour certains emplois en tension**

Des doctrines d'emploi ont été élaborées pour favoriser le recrutement en CDI, soit en primo recrutements (emplois numériques, vétérinaires) soit à l'issue d'un CDD de 3 ans (sans attendre les 6 ans) comme pour certains préposés sanitaires en abattoirs ou des contractuels des services de l'économie agricole, et ce afin de répondre à des situations d'emploi tendues comme à la carence de fonctionnaires.

• **La stratégie de recrutement par concours tendant à mieux répondre aux besoins**

L'organisation de concours spécifiques

En 2024, plusieurs concours spécifiques ont été organisés par le MASA avec notamment un concours externe sur titres d'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, un concours externe et un concours interne complémentaires de recrutement d'attachés d'administration de l'État (en lien avec le ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires) et deux concours externes nationaux à affectation locale pour le recrutement de techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture dans la spécialité vétérinaire et alimentaire (recrutement dans le grade de technicien) en vue de pourvoir des postes au sein des services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières (SIVEP).

La fin d'année 2024 a également été ponctuée par l'ouverture de concours externes nationaux à affectation locale, session 2025, en abattoir pour le recrutement de techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture dans la spécialité vétérinaire et alimentaire (recrutement dans le grade de technicien). Ainsi, quinze concours externes nationaux à affectation locale en abattoir (CNAL abattoir) ont été ouverts dans la spécialité vétérinaire et alimentaire en vue de pourvoir des postes au sein des services d'inspection vétérinaire pour un nombre total de places offertes de 25.

La rénovation de la communication sur les ouvertures de concours

Dans la perspective de renforcer l'attractivité des métiers et missions du ministère, la communication relative aux ouvertures de concours a été rénovée en 2024.

Afin de donner plus de portée aux opérations de communication et ainsi mieux faire connaître les opportunités offertes au sein du MASA, des partenariats ont été mis en place avec différents acteurs de la communication ministérielle et interministérielle ou de l'insertion dans l'emploi (réseaux sociaux, site internet du ministère, page Rejoignez-nous, Choisir le service public, sites spécialisés dans l'information sur l'emploi public, etc.). Les premiers résultats de ces opérations se traduisent par une progression des inscriptions à certains concours. Ces efforts se poursuivront et s'intensifieront en 2025.

Pour toute information sur les concours du MASA, la rubrique « Actualités » du site <https://concours.agriculture.gouv.fr> est régulièrement mise à jour pour promouvoir les nouveaux concours, les campagnes d'inscription et les éléments d'appui à la préparation des épreuves.

• **La création d'une page emploi « Rejoignez-nous ! »**

Une nouvelle page emploi « Rejoignez-nous ! » a été créée en complément de la plateforme commune aux trois fonctions publiques « Choisir le Service Public » (CSP). Elle recense les offres d'emploi du ministère et est disponible via le lien : <https://recrutement.agriculture.gouv.fr> et comporte les offres d'emploi publiées :

- dans le cadre de la campagne de mobilité de printemps ;
- dans le cadre des mobilités au fil de l'eau ;
- par les opérateurs qui ont déjà rejoint cette page.

Les offres d'emploi du secteur de l'enseignement ainsi que celles des personnels de direction des EPLEFPA qui faisaient l'objet d'une procédure de mobilité spécifique ont été intégrées au cours de l'année 2024.

Au-delà des offres d'emploi à pourvoir, des procédures et des documents utiles à la mobilité, cette page donne l'opportunité de découvrir les métiers du ministère au travers, notamment, des portraits d'agents qui partagent leur passion pour leur métier et qui illustrent les opportunités offertes pour construire des parcours professionnels riches et évolutifs au sein du MASA.

• La stratégie de présence dans les salons de l'emploi

Comme en 2023, le MASA a participé à la deuxième édition du salon national « Choisir le service public » le mardi 12 mars 2024 à la cité universitaire internationale de Paris. Ce salon, organisé par le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, a vocation à informer le grand public des possibilités d'emploi dans la fonction publique.

FORMER ET ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE DES AGENTS

• Les dispositifs de formation en évolution au regard des enjeux d'adaptation des compétences aux nouvelles missions

La formation initiale des fonctionnaires appartenant aux corps propres du MASA est dispensée par ses établissements publics administratifs, d'enseignement supérieur et de recherche, l'Institut national de formation des personnels du ministère de l'Agriculture (INFOMA), l'École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA) et l'École nationale des services vétérinaires-France Vétérinaire International (ENSV-FVI), école interne de VetAgro Sup. Au regard des nouveaux enjeux de la politique forestière, l'INFOMA a notamment développé en 2024 un partenariat avec l'Office national des forêts (ONF) pour adapter la formation initiale des nouveaux techniciens stagiaires de la spécialité forêts et territoires ruraux, en vue de les doter des compétences nécessaires pour exercer leurs missions soit au sein des services du ministère, soit à l'ONF.

L'articulation des parcours de formation initiale et continue, pour les fonctionnaires mais également de plus en plus pour les contractuels, constitue un enjeu fort pour le ministère afin de s'assurer de l'adéquation des compétences des agents avec leurs missions, tout au long de leur parcours professionnel. Des pistes de rénovation de la formation initiale des techniciens supérieurs (catégorie B) sont à l'étude.

La formation continue, quant à elle, poursuit deux priorités : disposer dans la durée des compétences techniques nécessaires à l'exercice des missions du ministère compte tenu des transformations sociétales et accompagner les agents dans la construction et le développement de leurs projets d'évolution professionnelle.

À cette fin, dans le cadre des orientations du schéma directeur interministériel de la formation professionnelle tout au long de la vie, la stratégie ministérielle relative aux formations, définie dans une note

triennale, est déployée dans un programme annuel national de formation (PNF), mis en œuvre par plusieurs acteurs : INFOMA, Institut Agro, ENSFEA...

En 2024, le budget total de la formation continue était de 5,07 M€ (programme 215) hors paiement des formateurs occasionnels.

• Une offre de formation en faveur du respect des priorités interministérielles et de la capacité à mettre en œuvre les politiques publiques ministérielles

Le ministère est mobilisé pour assurer la formation continue des agents en tenant compte des priorités interministérielles, à l'instar des formations à la transition écologique ou aux valeurs de la République, mais également des impératifs de mise en œuvre des politiques publiques dont le MASA est responsable.

En ce qui concerne la formation à la transition écologique, la formation systématique des cadres supérieurs a commencé en 2023-2024, conformément aux objectifs de la circulaire du Premier ministre du 21 novembre 2023.

En 2024, plus de 283 cadres supérieurs ont pu être formés à la transition écologique, portant à 517 le nombre de cadres formés. La progression soutenue de la formation du ministère en matière de transition écologique a été remarquée au niveau interministériel. Le bénéfice de la formation à la transition écologique devrait être étendu au bénéfice de l'ensemble des agents.

Par ailleurs, le MASA s'est activement engagé dans la poursuite de l'objectif de 100 % des agents formés au principe de laïcité au 9 décembre 2025. Le ministère s'approche des 40 % d'agents formés, en fin d'année 2024.

En outre, dans le cadre des orientations gouvernementales prioritaires, le MASA s'est inscrit dans une démarche de double labellisation « diversité »

et « égalité professionnelle entre les hommes et les femmes », obtenue en octobre 2020. Le ministère s'est engagé dans une dynamique positive concernant la formation des personnels aux deux labels, notamment celle relative aux publics cibles (encadrants, agents RH et représentants du personnel) pour lesquels les formations sont obligatoires. Cette dynamique a été confirmée par les résultats à fin 2024. Ainsi, les taux de formation sont les suivants pour les publics cibles :

- lutte contre les violences sexistes et sexuelles : 94 % (contre 87 % en 2023) ;
- diversité : 85 % (contre 82 % en 2023) ;
- égalité : 84 % (contre 80 % en 2023) ;
- recrutement : 78 % (contre 76 % en 2023).

S'agissant de la formation continue propre à doter les agents des compétences requises au regard de l'évolution des politiques publiques ministérielles, l'année 2024 a été marquée par le déploiement de formations en particulier en faveur de la politique agricole commune (PAC) et de la police sanitaire unique (PSU).

Concernant la PAC, l'organisation de 20 sessions a permis de former 191 agents sur des thématiques variées : la gestion des aides animales, la gestion des aides surfaciques ou encore la conditionnalité des aides PAC. Pleinement effective depuis le 1^{er} janvier 2024, la police sanitaire unique rend le MASA seul compétent sur l'ensemble de la réglementation et des contrôles relatifs à la sécurité sanitaire de l'alimentation pour l'intégralité du champ de l'alimentation humaine et animale. A ce titre, 536 agents ont été formés à la PSU en 2024.

• Des atouts reposant sur la diversité et la compétence des acteurs de la formation, engagés pour faciliter l'accès à la formation

Pour conduire son action, le ministère s'appuie sur différents acteurs. Il en est ainsi de ses relais au sein de l'administration centrale (référénts locaux dans chaque direction), au niveau territorial (le réseau des délégués régionaux à la formation continue en direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF), en direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DAAF) et à la direction régionale et interdépartementale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRIAAP), ou encore au sein des écoles de formation à l'instar de l'INFOMA, de l'Institut Agro et de l'ENSFEA.

Par ailleurs, le pilotage et la mise en œuvre de la formation au niveau territorial, pour les agents du ministère affectés en DDI, s'inscrit dans un contexte interministériel, en lien avec les secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) relevant du ministère de l'Intérieur.

Les modalités d'identification des besoins « métier », la répartition de la nature de l'offre de formation, la

convergence des procédures ainsi que les modalités de déploiement des formations « métier » sont autant de sujets sur lesquels les acteurs de la formation échangent régulièrement. Ainsi, en 2024, un séminaire des délégués régionaux à la formation continue, organisé dans la région Grand Est a permis d'évoquer la question du recensement des besoins ou encore l'attractivité des formations.

Concernant spécifiquement l'INFOMA, dont la tutelle est exercée par le secrétariat général, 2024 a été l'occasion de conclure un marché quadriennal de quasi-régie en lieu et place des marchés annuels dans un souci de simplification. L'INFOMA met en œuvre les formations à enjeu ministériel selon une feuille de route destinée à renforcer son rôle dans la co-construction du PNF qui bénéficie à l'ensemble des agents du MASA (ainsi en 2024, 4180 agents ont été formés dans le cadre des actions PNF), et à mettre en œuvre l'appareil pédagogique en cohérence avec une offre plus riche et diversifiée.

Dans le souci d'améliorer l'accessibilité des formations, leurs modalités ont été adaptées (formations hybrides, délocalisées etc.) et les actions et moyens de formation davantage mutualisés.

L'année 2024 a également été marquée par une volonté forte de développer les formations à distance. Ainsi, parmi les modalités de formation utilisées par l'INFOMA, la classe virtuelle est devenue le mode de formation majoritaire, représentant 34 % de l'activité de formation (contre 30 % de présentiel, 30 % de E-formation et 6 % de formation hybride).

Grâce à la plateforme interministérielle Mentor (22 213 comptes ouverts par des agents rattachés au MASA soit 67 % de plus en 2024), 10 786 agents ont finalisé une session de formation sur Mentor, dont 7 272 qui ont suivi le module de formation Mentor sur la laïcité. Enfin, 9 nouvelles formations ont été ouvertes par l'INFOMA en 2024, telles que « la transition agroécologique », « les bases de l'inspection vétérinaire en abattoir d'animaux de boucherie » ou « la lutte contre la maltraitance animale » portant à 40 le nombre de formations métier MASA sur Mentor.

• L'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle des agents du MASA

Dans un contexte d'évolution des métiers et compétences, des organisations et des aspirations individuelles, l'accompagnement des parcours et des carrières des agents est placé au cœur des priorités de la politique de modernisation de la gestion des ressources humaines du MASA.

S'appuyant sur l'article 6 du décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, le MASA a fait le choix de se doter d'une capacité, en termes de

ressources humaines et de compétences, d'accompagner l'ensemble des personnes et des structures du ministère. Cette ressource est pilotée par le secrétariat général qui veille à la cohérence et à l'articulation de cette offre qui couvre la formation, le conseil mobilité carrière, le conseil en organisation et en stratégie, le soutien psychologique (dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux notamment), le coaching individuel et collectif.

Dans ce paysage, le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), composé d'environ 40 administrateurs, d'ingénieurs et d'inspecteurs généraux en appui aux personnes et aux structures (IGAPS) et placé auprès de la Secrétaire générale tient une place singulière. Les IGAPS sont en charge du conseil mobilité carrière auprès de 24 000 agents du ministère et assurent la visite d'environ 700 structures, dont les modalités de fonctionnement et d'organisation sont appréciés à cette occasion. Le RAPS contribue également à des accompagnements ciblés, notamment dans le cadre de réformes ou de réintégration d'agents.

Cette proximité avec l'ensemble des agents, et en particulier les managers, lui permet non seulement de jouer un rôle d'accompagnement individuel et collectif majeur mais aussi de constituer un capteur des situations nécessitant un appui spécifique. Dans cette optique, le ministère a renforcé depuis 2 ans sa capacité à accompagner plus spécifiquement les cadres supérieurs.

La note SG/SRH/SDDPRS/2023-716 publiée en novembre 2023 vise à mieux partager les dispositifs permettant à chacun de s'approprier, en tant qu'agent, les éléments utiles à la réflexion et l'élaboration de son parcours professionnel, et, en tant que manager, à accompagner en proximité ces démarches, en lien avec les différents acteurs spécialisés du domaine.

Elle est construite de la manière suivante :

- une note présentant les enjeux et les 5 ambitions portées par le ministère dans le cadre de la stratégie d'accompagnement des agents ;
- des annexes composées de 4 fiches pratiques à destination des agents présentant : les situations et les acteurs de l'accompagnement à mobiliser en fonction des besoins de l'agent, les différentes étapes clé du parcours des agents et l'accompagnement susceptible d'en découler, l'évolution des nouveaux dispositifs de l'accompagnement personnalisé et le réseau des acteurs de l'accompagnement au ministère chargé de l'agriculture.

Pour la formation professionnelle, la stratégie développée est de poursuivre deux priorités :

- disposer dans la durée des compétences techniques nécessaires à l'exercice de missions du ministère compte tenu des transformations sociétales ;
- accompagner les agents dans la construction et le développement de leurs projets d'évolution professionnelle.

A cette fin, dans le cadre des orientations du schéma directeur interministériel de la formation professionnelle tout au long de la vie, la stratégie ministérielle définit les orientations en matière de formation « métier ». Elle est déclinée dans un programme annuel national, mis en œuvre par plusieurs acteurs tels que l'INFOMA, l'Institut Agro, ou encore l'ENSFEA.

• Focus sur les travaux relatifs à la réforme de la haute fonction publique aux corps techniques de l'encadrement supérieur

L'application de la réforme de la haute fonction publique aux grands corps techniques est un enjeu fondamental pour le ministère, son attractivité comme sa capacité à porter efficacement ses politiques publiques.

Les évolutions mises en place depuis le 1^{er} janvier 2023 pour les administrateurs de l'État et pour les emplois fonctionnels de direction induisent un décrochage en termes de statut et de progression de carrière pour l'encadrement supérieur technique de l'État.

Ce chantier comprend trois volets :

- L'application de la réforme aux 4 grands corps techniques recrutant à la sortie de l'École Polytechnique, dont le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF). Ces travaux s'articulent autour de 3 axes : accroître la diversité dans les recrutements et favoriser des parcours de carrière dynamiques, renforcer le pilotage des compétences clés pour l'État et maintenir l'attractivité de l'encadrement supérieur technique de l'État. Les modifications statutaires nécessaires, dont l'alignement des grilles indiciaires sur celui du corps des administrateurs de l'État (AE), sont en cours de finalisation au niveau interministériel et devront faire l'objet d'échanges dans les instances de concertation ad hoc. Les évolutions budgétaires laissent penser que cet alignement ne pourra pas intervenir avant le 1^{er} janvier 2026.
- L'évolution de la gouvernance du corps des IPEF, partagée entre les deux ministères (agriculture et écologie), doit être envisagée dans le cadre de cette réforme, notamment pour améliorer son pilotage.
- L'intégration du corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire dans le champ de la réforme. Confronté aux mêmes enjeux que celui des IPEF, ce corps technique du ministère doit bénéficier des mêmes évolutions. Compte tenu de la taille de ce corps, de la dimension régalienne du cœur de ses missions et d'une action au plus proche des territoires sous l'autorité des préfets, il devrait être intégré dans la réforme.

• Le dispositif parcours-carrière de l'encadrement supérieur

L'amélioration de l'accompagnement des cadres supérieurs est un enjeu majeur pour le ministère.

La consolidation du dispositif d'identification et d'accompagnement des talents repose largement sur le RAPS qui assure un appui personnalisé auprès de l'ensemble des agents relevant du ministère, soutient les structures en termes d'organisation et de management, et apporte son concours à l'administration centrale en matière de gestion des ressources humaines ou d'organisation des services.

Ce dispositif d'accompagnement est inédit dans le paysage interministériel du conseil en mobilité-carrière. Les IGAPS sont des acteurs majeurs pour le déploiement de la réforme et plus particulièrement dans les dispositifs expressément prévus dans les lignes directrices de gestion interministérielles, à savoir :

- l'entretien d'orientation, qui permet à tout cadre supérieur de faire le point sur son parcours et d'élaborer son projet de mobilités futures ;
- la revue annuelle des cadres, conduite par le RAPS sous le pilotage de la délégation à l'encadrement supérieur, permet d'identifier les cadres supérieurs ayant le potentiel pour accéder à des responsabilités supérieures et qui pourront bénéficier de programmes interministériels et ministériels d'accompagnement et de développement des compétences ;
- le dispositif Parcours et carrière (ou évaluation collégiale approfondie), obligatoire tous les 6 ans. Dans cette perspective, les IGAPS ont déployé de nouvelles compétences et ont été formés spécifiquement à cet effet. Acteurs principaux du dispositif, ils présentent leur rapport d'évaluation « 360° » au comité ministériel Parcours et carrière, qui émet pour le cadre évalué des recommandations en matière de mobilité, de parcours, de formation et d'aptitude à occuper des emplois supérieurs.

En 2024, plus de 90 cadres supérieurs ont été bénéficiaires de ce dispositif dont la pérennisation des compétences et des savoir-faire développés constitue un enjeu de première importance pour le ministère.

• La pleine entrée en vigueur des mesures de la réforme des retraites applicables depuis septembre 2023

Le nombre total de fonctionnaires du MASA partis à la retraite en 2024 s'élève à 1031 (sur un total de départs de fonctionnaires de l'État de 44 066 au niveau national), tous motifs de départ confondus (ancienneté, motifs familiaux et invalidité), soit une baisse de 9 % par rapport à 2023. À noter que le nombre de départs anticipés à la retraite au titre de l'invalidité reste constant mais ce dispositif, long et complexe, est sollicité par peu de fonctionnaires du MASA : 27 (dont 2 pour imputabilité reconnue au service) sur un total au niveau national de 2 871.

L'âge moyen de départ à la retraite pour les agents du MASA, tous motifs confondus, augmente à 63,1 ans en comparaison de l'année précédente (62,9 ans) et reste plus tardif que l'âge moyen de départ, au niveau national, des fonctionnaires de l'État de 62,7 ans.

Ces données s'expliquent par l'impact de plusieurs mesures créées par la réforme des retraites du 14 avril 2023, entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2023 :

- le relèvement progressif de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite de 62 ans, à raison de 3 mois par année de naissance à compter du 1^{er} septembre 1961, pour atteindre la cible de 64 ans en 2030 ;
- l'augmentation de la durée de cotisations à 172 trimestres, soit 43 annuités, pour bénéficier d'un taux plein de pension ;
- le maintien en fonctions possible après limite d'âge, fixé à 67 ans, jusqu'à 70 ans sous réserve de l'accord de l'administration ;
- la retraite progressive : 105 fonctionnaires du MASA (dont la moitié de catégorie A), qui en remplissent les conditions, bénéficient d'une retraite partielle tout en travaillant à temps partiel.

Les données statistiques sont disponibles sur le site : <https://retraitesdelEtat.gouv.fr>

MODERNISER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES DU MASA

• Les mesures de simplifications décidées en comité interministériel de la transformation publique (CITP)

Le comité interministériel de la transformation publique (CITP), créé en 2017, sous l'impulsion du Président de la République, réunit le Gouvernement qui, sous l'autorité du Premier ministre, traite l'ensemble des sujets d'action publique. Les réunions annuelles de ce comité permettent de fixer le programme de transformation publique et de rendre

compte des actions engagées ministère par ministère avec une ligne directrice : une action publique plus proche, plus simple et plus efficace.

Le CITP du 23 avril 2024 a décidé la création du dispositif France simplification « pour résoudre les situations administratives complexes remontées du terrain ». Cet objectif a été confirmé par une circulaire du Premier ministre du 28 octobre 2024 relative à la simplification de l'action publique et à l'accompagnement des projets locaux, invitant les préfets au « recensement des projets dont la réalisation est

ralentie ou empêchée par des questions tenant à l'application de la réglementation». Outre la levée de blocages de nature juridique ou procédurale, les sollicitations peuvent porter sur l'organisation des services, les ressources humaines ou les outils numériques.

Par ailleurs, 10 mesures de déconcentration RH ont été identifiées au niveau régional et départemental pour une mise en œuvre progressive en 2025 qui recouvrent près de 30 000 actes (déconcentration des actes de gestion de placement en congé parental, de la démission d'un agent...).

Cette déconcentration constitue un vecteur important de transparence et de fluidification du fonctionnement de la chaîne RH pour simplifier la gestion des services et donner la main au niveau local (au niveau des DDI et des services déconcentrés des administrations de l'État) en matière RH.

Ainsi, le ministère a déconcentré depuis le 1^{er} janvier 2024 la gestion administrative des contrats d'une durée inférieure ou égale à 6 mois des personnels des DDI auprès des SGCD.

• L'état d'avancement de la mise en place des centres de gestion financière (CGF)

L'organisation de la chaîne de la dépense de l'État fait intervenir trois catégories d'acteurs : les services prescripteurs (SP), les centres de services partagés (CSP) prestataires Chorus, et les services facturiers (SFACT) placés sous l'autorité d'un comptable public.

La nouvelle structure, dénommée « Centre de gestion financière » (CGF), a pour objet de mutualiser les fonctions d'ordonnateur (par délégation) et de comptable public sur toute la chaîne d'exécution de la dépense. La mise en place des CGF permet de poursuivre la simplification et la modernisation de la chaîne de la dépense.

Interlocuteur unique des services prescripteurs et des fournisseurs, le CGF est placé sous l'autorité du comptable et intervient par délégation de l'ordonnateur dès la création d'un engagement juridique jusqu'à la comptabilisation de la demande de paiement.

Pour mémoire, les centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) étaient soit sous gouvernance du MASA en DRAAF, dits « CPCM verts », soit sous gouvernance du ministère de l'Écologie en direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), dits « CPCM bleus ». Le dernier CGF créé a été mis en place en septembre 2024 en Provence-Alpes-Côte d'Azur. La répartition initiale était la suivante :

- 5 « CPCM verts » : Bourgogne-Franche-Comté, Centre Val-de-Loire, Grand-Est, Normandie, Pays de la Loire ;
- 7 « CPCM bleus » : Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Hauts-de-France, Île-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Au niveau central, la création du CGF au sein du MASA a été finalisée en octobre 2024.

Un accompagnement de proximité est assuré par le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), pour notamment informer et conseiller les agents concernés. Il s'inscrit dans le cadre de la « manœuvre RH » associée à la création des CGF relevant du « bloc 2 ». Un document cadre a été établi en septembre 2023, il vise à compléter les éléments de méthodologie du guide RH établi par les services de la direction générale des finances publiques (DGFIP) pour accompagner cette réforme. Ces éléments ont été concertés entre les trois départements ministériels parties prenantes à la réforme afin d'apporter un appui méthodologique aux directions et aux agents concernés pour encadrer leur démarche d'affectation et leur donner de la lisibilité sur les étapes du processus d'affectation (modalités de mise à disposition, droit d'option, bénéfices des arrêtés de restructuration...).

• Le projet de la Gestion de l'archivage et du stockage unifié du dossier individuel (GAUdDI) et la fonctionnalité « Validé, signé, déposé »

Le MASA s'est engagé depuis fin 2023 dans la dématérialisation des processus RH de gestion administrative et financière. La stratégie du MASA est de simplifier la relation entre l'agent, le gestionnaire et le comptable assignataire de la paie.

La dématérialisation des procédures RH s'appuie sur la solution logicielle GAUdDI adossée au SIRH RenoiRH et proposée au niveau interministériel par le CISIRH. Elle permet d'héberger et de consulter de manière sécurisée le dossier individuel agent (DIA) et le dossier comptable (DC), dans le respect de la réglementation et des normes archivistiques. Le dossier dématérialisé de l'agent est la pierre angulaire de la modernisation des procédures en permettant le dépôt des pièces par les services RH de proximité et les bureaux de gestion en administration centrale, la signature applicative des actes, la remise dématérialisée de la paie, la consultation autonome du dossier administratif dématérialisé par l'agent.

Dans le cadre de ces travaux de dématérialisation, deux étapes ont été franchies : Le listage des entrées, déployé en septembre 2023, permet de supprimer la transmission des arrêtés normés au niveau interministériel (arrêtés dits BdA) auprès du comptable assignataire de la paie ; la fonctionnalité « Validé, signé, déposé » (VSD), permettant la signature applicative, est déployée depuis juillet 2024 sur le périmètre de l'administration centrale et des bureaux de gestion de la sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération.

L'extension des procédures dématérialisées implique plusieurs chantiers : la généralisation du « Validé, signé, déposé » à l'ensemble des services déconcentrés en 2025 ; le déploiement de l'ensemble des

fonctionnalités GAUdDI, de la prise en charge à l'envoi des pièces justificatives à la DGFIP pour mise en paiement ; la généralisation du dossier individuel de l'agent (DIA) en le rendant accessible à l'agent via son self mobile.

• L'automatisation avec des arrêtés collectifs d'avancements

Dans une démarche d'optimisation, d'intégration

et d'automatisation des processus, à l'occasion des campagnes d'avancement, ont été produits des arrêtés collectifs et des mises à jour de carrières automatiques dans les dossiers des agents. Grâce aux restitutions et aux outils prévisionnels, les gestionnaires peuvent consulter les avancements d'échelon à venir, calculés de manière automatique par RenoiRH, ce qui représente un gain de temps significatif dans la gestion collective des RH.

Cette automatisation permet également de générer les éléments nécessaires à la préliquidation.

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS ET LES VIOLENCES

• L'Égalité-diversité au MASA

La négociation d'un accord en matière d'égalité professionnelle et de diversité a permis d'affirmer la volonté du MASA que chacun et chacune soit reconnu à égalité au sein de la communauté de travail, volonté que traduit déjà la double labellisation égalité-diversité du MASA obtenue en octobre 2020.

La signature de l'accord ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité (2024-2026)

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2023) a été renouvelé au terme d'échanges nombreux et constructifs, sous la forme d'un accord ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité (2024-2026) signé le jeudi 27 juin 2024 avec toutes les organisations syndicales (à l'exception de la CFTC-MAE). Il marque l'engagement du MASA à conduire des actions efficaces sur ces deux thématiques.

Ce nouveau plan d'action égalité professionnelle et diversité 2024-2026 concerne près de 30 000 agents et s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui a rendu obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle par les employeurs publics.

Il structure l'action volontariste de notre ministère en portant l'ambition de faire progresser et atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes à travers 7 axes, déclinés en 100 mesures.

Il prend en compte pour la première fois des enjeux tels que :

- la diversité : au-delà des obligations légales. Ainsi, les 26 critères de discriminations reconnus par le code

pénal seront mieux suivis et les 5 premières discriminations les plus fréquemment signalées à la cellule de signalement feront l'objet de travaux spécifiques ;

- la parentalité : les formes de familles qui se développent (monoparentales, homoparentales, coparentales) seront mieux prises en compte afin que les droits associés soient pleinement connus et utilisés. Il en va de même pour les besoins spécifiques des agents proches aidants, alors que la population de notre pays vieillit ;

- la prévention des violences sexistes et sexuelles avec le renforcement de l'accompagnement des victimes et/ou témoins. L'intégration du volet relatif aux violences intra familiales traduit la nécessité d'aborder aussi ce sujet et d'y apporter collectivement des réponses ;

- la santé notamment des femmes avec des actions de sensibilisation et de communication dédiées.

Dans ce contexte, les référents égalité-diversité jouent un rôle essentiel. Présents dans chaque structure du ministère, qu'il s'agisse de l'administration centrale, des DRAAF-DAAF, ou des établissements d'enseignement agricole, les référents sont des acteurs clés pour relayer et déployer la politique ministérielle. Leur mission consiste à établir un lien direct entre l'administration centrale et les équipes locales, en facilitant la communication et la mise en œuvre des actions liées à l'égalité et à la diversité. Ils participent activement aux réunions du réseau des référents, accompagnent les agents de leur structure sur ces sujets et assurent le suivi de la mise en œuvre des mesures prévues.

Dans le cadre du renouvellement des labels Égalité professionnelle et Diversité, les référents ont un rôle prépondérant. Grâce à leur engagement, les référents assurent ainsi que les objectifs de l'accord sont non seulement compris, mais également mis en œuvre de manière concrète et efficace.

L'index égalité professionnelle

Pour 2024, le MASA obtient un score de 84 points. En progression de 3 points par rapport à 2023, il demeure supérieur de 9 points au seuil réglementaire et confirme la politique volontariste du ministère en faveur de l'égalité professionnelle.

Ce score traduit la forte mobilisation des services du ministère dans la recherche d'amélioration continue des pratiques internes, notamment par la promotion de l'égalité réelle et la prévention des discriminations dans la mise en œuvre de nos politiques publiques.

La signature du nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité (2024-2026) vient renforcer l'engagement du ministère sur les mesures dédiées à l'évaluation, à la prévention et au traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La parité dans les nominations sur les emplois d'encadrement supérieur

En 2024, dans le cadre d'un périmètre élargi, le taux de parité dans les nominations sur les emplois d'encadrement supérieur du MASA s'approche de l'objectif cible de 40%.

En application du décret modifié n° 2012-601 du 30 avril 2012, le « dispositif des nominations équilibrées » (DNE) demande que soit assuré chaque année un taux de primo-nominations d'au moins 40% pour chaque sexe dans certains types d'emplois de l'encadrement supérieur de l'État et de 50% à compter de 2026.

Les primo-nominations ne prennent pas en compte les renouvellements dans un même emploi, ni les nominations sur un même type d'emploi au sein du même ministère.

Le périmètre de la parité a été élargi à compter du 1^{er} janvier 2024 : il concerne désormais au MASA, non seulement les emplois de directeurs d'administration centrale, de délégués ministériels et interministériels, de chef de service d'inspection générale, de chefs de service, de sous-directeurs, d'experts de haut niveau et de directeurs de projet, de directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et adjoints, de directeurs de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt en outre-mer (et équivalents), mais également l'ensemble des emplois d'inspecteurs généraux, d'inspecteurs et d'inspecteurs adjoints au CGAAER, ainsi que les emplois de dirigeants de l'agence de services et de paiement (ASP), de l'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), de FranceAgriMer, de l'institut français du cheval et de l'équitation (IFCE), de l'INFOMA, de l'institut national de l'origine et de la qualité (INAO), de l'office de développement de l'économie agricole d'outre-mer (ODEADOM) et de l'ONF.

En 2024, 43 primo-nominations ont été effectuées (contre 25 en 2023) : 17 ont concerné des femmes et 26 des hommes, soit un taux de 39,5% pour les femmes, taux quasi identique au taux de 40% atteint en 2023, qui correspond au taux cible prévu par la réglementation :

- 12 primo-nominations ont été effectuées sur des emplois de direction de l'administration centrale (chefs de service, sous-directeurs, directeurs de projet et experts de haut niveau), dont 8 hommes et 4 femmes ;

- 12 primo-nominations ont été effectuées sur des emplois de direction de l'administration territoriale (directeurs régionaux et directeurs régionaux adjoints de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et équivalents en outre-mer), dont 4 primo-nominations féminines ;

- 5 primo-nominations ont été effectuées sur des emplois de cadres dirigeants de l'État (directeurs d'administration centrale et délégués interministériels) qui concernent 3 hommes et 2 femmes ;

- 2 primo-nominations ont concerné des directeurs d'opérateurs dont 1 homme et 1 femme ;

- 12 primo-nominations ont concerné des membres du CGAAER dont 6 hommes et 6 femmes.

Enfin, concernant le nombre d'agents en fonction sur les emplois concernés au 31 décembre 2024, le taux de parité au MASA est de 40,4% en 2024, soit un taux qui respecte d'ores-et-déjà l'objectif minimum de 40% prévu à compter de 2027.

• La notification du nouveau marché concernant le dispositif ministériel de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexiste

Le bilan du dispositif précédent

Le bilan du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, objectif tolérance zéro, a été présenté le 4 juin 2024.

Après une année de lancement en 2020, le nombre de signalements est resté relativement stable, entre 70 et 84 signalements annuels, ce qui montre à la fois une maturité du dispositif et une amélioration progressive de la connaissance de celui-ci. Environ 50% des signalements émanent du secteur de l'enseignement technique agricole, correspondant à la proportion des effectifs de ce secteur.

Le ministère s'est attaché à réduire les délais de traitement des signalements par un pilotage et une sensibilisation des réseaux professionnels renforcés, permettant notamment une plus forte réactivité des employeurs dans la transmission des informations utiles au dénouement des situations.

Un nouveau marché en 2024

Le nouveau marché concernant le dispositif ministériel de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été notifié à Concept RSE (Responsabilité sociale et éthique).

Ce nouveau prestataire est comme précédemment soumis à un devoir de confidentialité et d'impartialité. Tout agent victime présumée ou témoin peut le contacter. Les récentes conférences organisées par le MASA participent à la sensibilisation de la communauté de travail sur les enjeux et procédures à mettre en œuvre dans ces situations. La transmission des signalements n'a pas été interrompue par le changement de prestataire et les signalements ayant été transmis début 2024 ont été transmis au nouveau prestataire dès le démarrage du marché. De plus, ce dernier comprend une nouvelle prestation dédiée aux managers pour renforcer la prévention et l'accompagnement des équipes.

Accessible à tous (fonctionnaire titulaire ou stagiaire ou agent contractuel), le nouveau prestataire spécialisé en matière d'écoute et de conseil juridique « RSE Concept » peut être contacté via trois moyens (une plateforme en ligne, une adresse courriel ou par téléphone) qui sont précisés sur la page intranet dédiée :

- en ligne sur la plateforme conceptrse.fr/signalement-ma avec le code employeur 1881 ;
- par téléphone au 01 49 55 82 41 ;
- par courriel à : signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr

• L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Faire évoluer les représentations et le regard sur le handicap au travail fait partie des enjeux pour lesquels le MASA se mobilise dans le cadre de son plan Handi-Cap et inclusion 2023-2025, dans une démarche d'égalité et d'inclusion, qui donne la priorité aux compétences.

Les actions du plan Handi-Cap et inclusion 2023-2025 : une campagne de sensibilisation de grande ampleur

A ce titre, le ministère a lancé une campagne de sensibilisation sur les handicaps invisibles « Stop aux jugements hâtifs » qui s'est achevée au cours de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) du 18 au 24 novembre. Celle-ci avait pour objectifs de rendre visible la diversité des handicaps invisibles, de manière bienveillante et sans jugement, afin d'informer et de sensibiliser la communauté de travail. À l'appui des visuels de la campagne, diverses actions de sensibilisation ont été mises en place (conférences, ateliers, webinaires) et des fiches ressources publiées, par familles de handicap. Pour

en savoir plus, consulter la rubrique « Handicap et emploi » sur le portail intranet du ministère.

Afin d'aménager le poste de travail des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), des solutions de compensation permettant d'assurer ses missions professionnelles dans de bonnes conditions, par la mobilisation d'aides techniques, matérielles ou humaines, peuvent être mises en place. Cet aménagement doit être prescrit par le médecin du travail qui détermine la nature de l'aménagement nécessaire. Le soutien financier qui peut être apporté par le ministère s'inscrit dans le cadre du conventionnement conclu avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

En plus de cet aménagement de poste, de nombreux dispositifs existent pour accompagner l'agent, tels que :

- l'accompagnement par un opérateur externe, Cap Emploi, pour l'agent et son employeur, afin d'identifier les besoins de compensation du handicap au travail ;
- des formations spécifiques au handicap, sur avis du médecin du travail, destinées à l'apprentissage de techniques spécifiques (apprentissage de la lecture labiale, de la langue des signes, du braille, etc.), ou bien encore de formations à l'utilisation de matériels et de logiciels adaptés ;
- des aménagements d'horaires pour faciliter l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi, ils sont prescrits par le médecin du travail en tenant compte des nécessités de fonctionnement du service, en lien avec le responsable hiérarchique ;
- le recours possible au temps partiel sous réserve de répondre aux conditions prévues, l'agent qui en fait la demande en bénéficie de plein droit après avis du médecin du travail. Le niveau de rémunération est proportionnel à la quotité de travail accompli ;
- le suivi médical renforcé à la demande de l'agent, ce dernier peut bénéficier d'une visite médicale par an. La fréquence de ces visites peut être revue à la hausse, sur proposition du médecin du travail ;
- la priorité de mutation sous réserve des nécessités de fonctionnement du service ;
- le départ en retraite anticipé pour le fonctionnaire en situation de handicap avec un taux d'incapacité de 50 % et justifiant d'une durée d'assurance cotisée minimum ;
- la portabilité des équipements qui contribue à l'adaptation du poste de travail de l'agent en situation de handicap, lors d'une mobilité professionnelle interne ou externe (excepté si le coût à supporter est supérieur à celui qui résulterait de l'adaptation) ;
- le télétravail médical permettant des modalités dérogatoires à la règle des deux jours de présence sur site, à la demande de l'agent dont l'état de santé ou le handicap le justifient, et après avis du médecin du travail.

Le lancement de la première campagne de promotion des fonctionnaires en situation de handicap par voie de détachement dans un corps de catégorie supérieure ou de niveau supérieur

Les personnes ayant une reconnaissance administrative de handicap peuvent bénéficier de modalités de recrutement spécifiques : possibilité d'aménagement des épreuves des examens et concours, recrutement par voie contractuelle spécifique donnant vocation à titularisation, dispositif expérimental de détachement pour promotion sur un corps ou cadre supérieurs et dispositif expérimental de recrutement par titularisation directe d'un apprenti en fin de formation.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 permet en effet aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) d'accéder par la voie du détachement à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure. En 2024, plusieurs postes ont été ouverts pour ce nouveau dispositif expérimental de détachement pour promotion sur un corps du MASA.

Ce dispositif constitue un outil d'accompagnement des parcours professionnels et de soutien au développement de carrière des fonctionnaires BOETH.

Il est ouvert aux fonctionnaires titulaires relevant de certaines catégories de BOETH (article L.5212-13 du code du travail) et justifiant d'une certaine durée de services publics, selon les modalités fixées par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020.

La présélection des candidats est effectuée par une commission qui évalue, au vu du dossier de candidature, l'aptitude professionnelle de chacun à exercer les missions dévolues au corps pour lequel l'agent postule.

Les présélectionnés participent à un entretien oral sur la base du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établi par le candidat.

En 2024, le ministère a lancé cette procédure expérimentale pour deux corps administratifs (attaché d'administration de l'État et secrétaire administratif).

POURSUIVRE L'ÉVOLUTION DU NUMÉRIQUE AU SEIN DES SERVICES

• Le lancement du projet interministériel « transformation de la fonction RH au service des transitions managériale, écologique et numérique des administrations publiques »

Le 23 septembre 2024, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a officiellement lancé le projet « transformation de la fonction RH au service des transitions managériale, écologique et numérique des administrations publiques », financé par l'instrument d'appui technique de la Commission européenne (DG REFORM), en présence de représentants de la Commission européenne, de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), du réseau interministériel de prospective RH (RPRH) et des plateformes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH).

Approuvé en février 2024 par le collège des Commissaires, le projet concerne le seul périmètre de la fonction publique de l'État. Il doit permettre d'appuyer ses travaux internes et ceux du Conseil d'orientation des politiques des ressources humaines (CORH) sur le rôle des RH dans les parcours de carrière, en approfondissant la transformation de la fonction RH. Des travaux prospectifs interministériels sur la transformation de la fonction RH avaient été conduits dès 2019 pour servir la construction d'un plan d'actions interministériel :

- la transformation de la fonction recrutement : panorama des pratiques inspirantes ;

- un parcours de professionnalisation de la filière RH : « Les fondamentaux des ressources humaines et du droit de la fonction publique ».

Le projet actuel s'inscrit dans la continuité du précédent projet relatif à l'attractivité de la fonction publique dans les territoires, mis en œuvre par l'OCDE et clôturé en avril 2023, qui avait souligné la nécessité de mieux accompagner et outiller les managers publics, notamment intermédiaires ou de proximité, à tous les niveaux déconcentrés et décentralisés, ainsi que le besoin de repenser les carrières et le rôle de la filière RH.

Il devrait permettre d'établir, à horizon 2026 :

- un état des lieux des fonctions RH dans la fonction publique de l'État (recrutement, formation, développement et préparation à accompagner les transitions managériales, numériques et écologiques) ;
- une étude comparative sur les évolutions prévisibles liées aux transitions managériale, numérique et écologique des métiers RH dans les administrations publiques et secteur privé des pays membres de l'Union européenne et de l'OCDE ;
- des recommandations pour faire évoluer les pratiques RH dans la fonction publique de l'État afin de s'adapter aux transitions managériale, numérique et écologique, et un accompagnement à la mise en œuvre et à l'évaluation des actions.

Il s'appuiera sur la collaboration du RPRH et des PFRH de façon à formuler des recommandations au plus proches des besoins de la filière RH de la fonction publique de l'État.

• Le Campus du numérique public, un nouveau service de formation au numérique pour les agents

La direction interministérielle du numérique (DINUM) a lancé en 2024 un service destiné à former tous les agents publics au numérique, en réponse au rapport « Les ressources humaines de l'État dans le numérique » paru en janvier 2023. Ce rapport souligne l'importance d'intégrer la transformation numérique dans la gestion des ressources humaines de l'État et recommande de ne pas se limiter à la filière numérique, mais d'élargir cette démarche aux cadres supérieurs pour favoriser une transformation numérique à l'échelle de l'État.

L'objectif est de renforcer la capacité de l'État à attirer, recruter, former et fidéliser des professionnels du numérique afin de garantir les compétences nécessaires pour réussir la transformation numérique et préserver la souveraineté numérique du pays. C'est ainsi qu'est né le Campus du numérique, un projet clé dans la stratégie de transformation numérique de l'État, lancé officiellement en 2024.

Il vise à former les agents, qu'ils soient experts ou novices, et à insuffler l'excellence numérique dans l'administration. Ses cinq objectifs principaux sont les suivants : mettre à niveau les agents de la fonction publique en matière de numérique, professionnaliser la filière numérique publique, promouvoir des méthodes éprouvées pour déployer la transformation numérique, renforcer la vision numérique des dirigeants publics et attirer les talents numériques de demain.

Le Campus du numérique est accessible à tous les agents publics et propose une large offre de formations, incluant des options de financement et la possibilité pour les agents de concevoir leurs propres formations. Dès son lancement en 2024, environ 40 formations étaient proposées, avec un accompagnement personnalisé disponible sur la plateforme campus.numerique.gouv.fr.

• Le dispositif de formation « Sobriété numérique : un engagement collectif pour réussir la transition »

La thématique émergente de la sobriété numérique a été abordée pour la deuxième fois dans le cadre du programme national de formation du MASA. Au cours de ce deuxième séminaire, il s'est agi de poursuivre la réflexion, de partager les connaissances sur ce sujet, de présenter, de valoriser et de mutualiser des démarches et des projets éducatifs et pédagogiques. En effet, l'État s'est engagé ces dernières années pour des services publics écoresponsables, notamment sur la question du numérique (réduction de l'empreinte carbone du numérique public, démarche de sensibilisation des agents aux écogestes numériques, achat de matériel ou de consommable reconditionné...).

Les impacts environnementaux et sociétaux du numérique sont importants. En France, le numérique représente, chaque année, 11% de la consommation électrique, 4,4% de l'empreinte carbone (cette empreinte embarque désormais également la prise en compte des impacts des data centers à l'étranger, utilisés pour des usages en France), 62 millions de tonnes de déchets (et dont seulement un quart sont recyclés), et 117 millions de tonnes de ressources utilisées pour produire et utiliser les équipements numériques (soit environ 1,7 tonnes par français et par an). La loi « Climat et Résilience » du 22 août 2021 a modifié le code de l'éducation sur « les compétences et la culture nécessaires à la compréhension des enjeux environnementaux » dans le cadre de l'éducation au développement durable (article L111-2).

Le cadre de référence des compétences numériques (CRCN EDU) définit les compétences numériques et leurs niveaux de maîtrise progressive au long de la scolarité, compétences qui sont travaillées au sein de tous les enseignements.

Prendre en compte la sobriété numérique comme un nouvel enjeu sociétal lié à la fois à la transition écologique et à la transition numérique a impliqué de comprendre l'impact des technologies de l'information et de la communication, l'identification de solutions numériques pour protéger l'environnement et d'utiliser de manière responsable ces technologies.

• Le renforcement des fonctions et compétences numériques au MASA

Le ministère a débuté l'année 2024 avec une feuille de route ambitieuse pour le numérique et la donnée publique, et des moyens significativement renforcés pour la mettre en œuvre avec 60 équivalents temps plein (ETP) pour la fonction numérique, à la fois pour les services métiers et pour le SNUM. Pour poursuivre dans cette démarche, le MASA a souhaité :

- recruter aussi rapidement que possible sur les postes ouverts ; ainsi, le MASA est présent dans des salons et forums publics (ex : Vivatech) et participe à différents groupes de travail interministériels aux côtés de la DINUM au travers du programme Pix (cartographier et accompagner la montée en compétence numérique des agents de l'État) ou encore sur la promotion de la diversité numérique. De plus, les récents travaux sur la marque employeur visant à améliorer l'attractivité ont débouché sur la construction de la page internet *Welcome to the Jungle* du MASA.

- créer des structures nouvelles au sein du SNUM : un incubateur de start-up, un centre ministériel d'alerte et de réponse aux incidents cyber, une mission dédiée au remplacement du cadriciel Orion ;

- faire évoluer les modes de travail, y compris dans les relations avec les services métiers ;

- avancer sur plusieurs projets structurants : finaliser des outils de la police sanitaire unique des aliments,

moderniser les systèmes d'information de l'enseignement agricole et les outils pour la gestion des calamités agricoles, rapprocher les outils de gestion des enquêtes statistiques avec ceux de l'Insee, construire des premières applications hébergées sur le cloud, etc.

Dans le domaine des outils du quotidien, il s'est agi de rechercher une solution de parapheur électronique associée à la généralisation de la signature électronique, très attendue par beaucoup de services en administration centrale et en DRAAF.

La feuille de route « Numérique et données publiques » du ministère a porté plusieurs actions phares, dont certaines ont nécessité une adaptation de l'organisation du SNUM qui s'est traduite par une décision, soumise à l'avis des organisations syndicales du CSA de l'administration centrale. De plus, la feuille de route a été mise à jour avec un volet, qui prévoit un axe spécifique, visant à développer le capital humain : acculturation, accompagnement et gestion des compétences.

ÉGALITÉ-DIVERSITÉ

Toute l'année 2024 a été ponctuée par de nombreux temps forts d'échanges et de partage avec l'ensemble des agents, qu'ils soient en présentiel ou à distance. De multiples actions de sensibilisation aux engagements du ministère sur les thématiques de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité** et **la politique en faveur des personnels en situation de handicap** ont été menées au sein de la communauté de travail. En mode hybride, en visioconférence, en présentiel, en replay, en atelier, en ciné-débat, en formation : toutes les formes, tous les types de participation, l'objectif est de toucher un plus grand nombre !

ACTION

16 janvier

Action de sensibilisation
« **Accueil et accompagnement des agents avec des troubles auditifs** »

CONFÉRENCE

17 mai

Conférence de sensibilisation aux **LGBTphobies** pour la journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie



ACTION

19 juin

Inauguration d'un nouveau temps : **la demi-journée de la parentalité** pour adapter le management et concilier la vie professionnelle, familiale et personnelle



5 Mars

Conférence de sensibilisation à la lutte contre le sexisme pour la journée internationale des **droits des femmes**



CONFÉRENCE



4 juin

Conférence inspirante sur les **handicaps invisibles**
« Du cancer aux Jeux paralympiques »

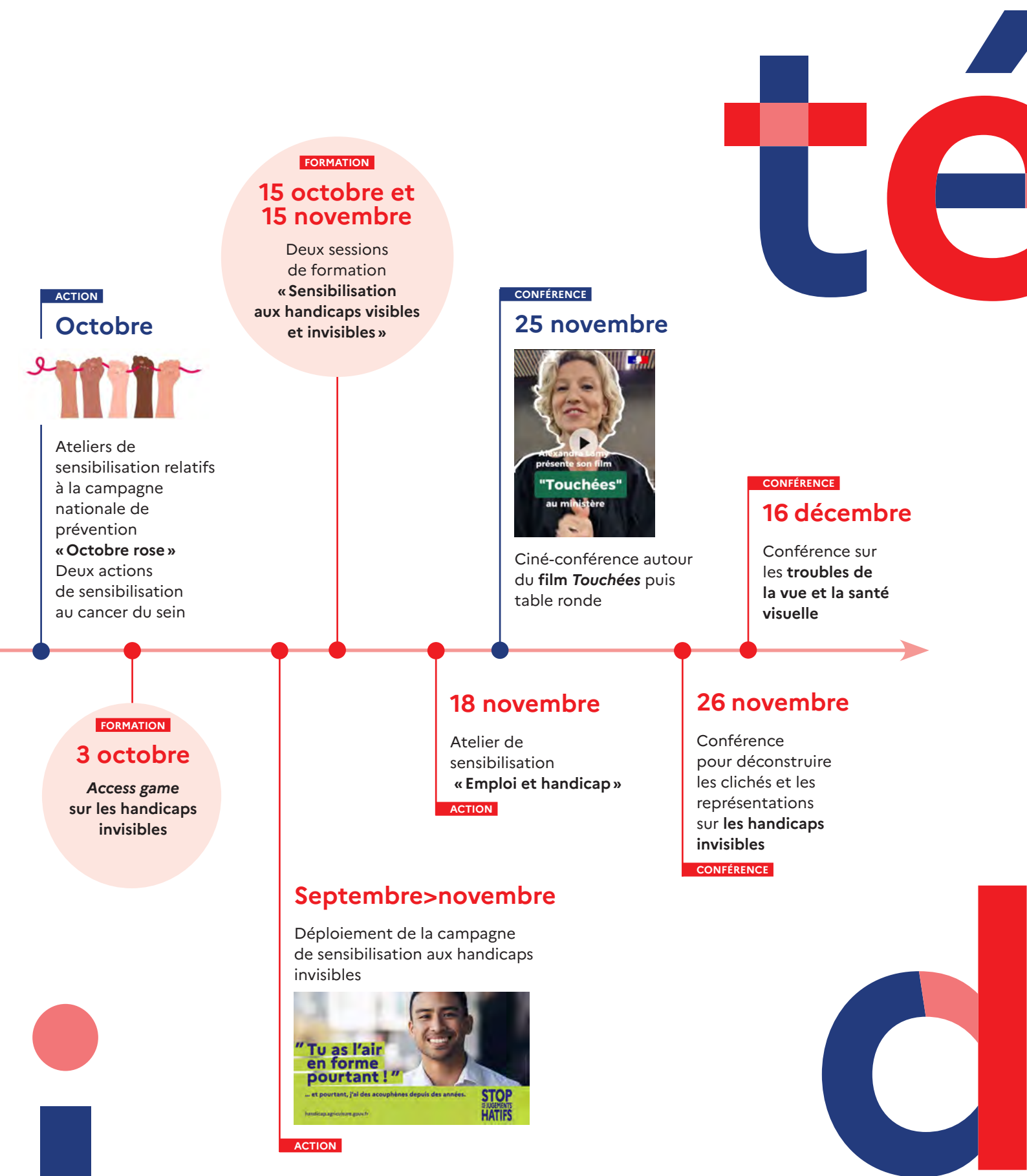
CONFÉRENCE

27 juin

Signature du nouvel accord relatif à **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité (2024-2026)**



ENGAGEMENT



Partie chiffrée du Rapport social unique

| | | |
|-------|------------------------------------|-----|
| I. | L'emploi | 36 |
| II. | Le recrutement | 50 |
| III. | Les parcours professionnels | 66 |
| IV. | La formation | 95 |
| V. | Les rémunérations | 101 |
| VI. | La santé et la sécurité au travail | 112 |
| VII. | L'organisation du travail | 130 |
| VIII. | L'action sanitaire et sociale | 151 |
| IX. | Le dialogue social | 157 |
| X. | La discipline | 165 |
| XI. | Lexique | 168 |

I. L'emploi

Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein (ETP)

► BDS FPE 001 [CSA MIN] Plafond d'emplois autorisés en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

Plafond d'emplois autorisés pour 2024 en ETPT : **30 263 ETPT**.

► BDS FPE 002 [CSA MIN] Effectifs physiques (EP) gérés

Effectifs gérés par le MASA par sexe et par catégorie fonction publique au 31 décembre 2024

| Catégorie FP | Femmes | Hommes | Total général |
|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Catégorie A+ | 2 146 | 2 876 | 5 022 |
| Catégorie A | 12 424 | 9 829 | 22 253 |
| Catégorie B | 7 803 | 4 072 | 11 875 |
| Catégorie C | 2 053 | 613 | 2 666 |
| Total | 24 426 | 17 390 | 41 816 |

*Rappel des effectifs gérés par le MASA par sexe et par catégorie fonction publique
au 31 décembre 2022 et 2023*

| | Catégorie FP | Femmes | Hommes | Total général |
|------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| 2023 | Catégorie A+ | 2 117 | 2 938 | 5 055 |
| | Catégorie A | 11 918 | 9 750 | 21 668 |
| | Catégorie B | 7 448 | 4 120 | 11 568 |
| | Catégorie C | 2 521 | 753 | 3 274 |
| | Total | 24 004 | 17 561 | 41 565 |
| 2022 | Catégorie A+ | 2 105 | 2 959 | 5 064 |
| | Catégorie A | 11 719 | 9 585 | 21 304 |
| | Catégorie B | 7 088 | 4 033 | 11 121 |
| | Catégorie C | 2 248 | 593 | 2 841 |
| | Total | 23 160 | 17 170 | 40 330 |

BDS FPE 003 [CSA MIN] Effectifs physiques
et BDS FPE 003 bis en équivalent temps plein au 31 décembre rémunérés

Effectifs physiques au 31 décembre 2024 par statut, catégorie FP et sexe

| Statut | Catégorie A+ | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total général |
|---------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|---------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| Titulaire | 1 192 | 1 036 | 5 481 | 4 168 | 4 582 | 2 362 | 950 | 160 | 19 931 |
| Non-titulaire | 26 | 19 | 4 827 | 3 476 | 1 005 | 467 | 358 | 159 | 10 337 |
| Total | 1 218 | 1 055 | 10 308 | 7 644 | 5 587 | 2 829 | 1 308 | 319 | 30 268 |

Rappel des effectifs physiques au 31 décembre 2020 à 2023

| | Statut | Catégorie A+ | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total général |
|------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|---------------|
| | | F | H | F | H | F | H | F | H | |
| 2023 | Titulaire | 1 168 | 1 062 | 5 367 | 4 252 | 4 321 | 2 322 | 1 041 | 186 | 19 719 |
| | Non-titulaire | 24 | 21 | 4 519 | 3 338 | 905 | 491 | 433 | 162 | 9 893 |
| | Total | 1 192 | 1 083 | 9 886 | 7 590 | 5 226 | 2 813 | 1 474 | 348 | 29 612 |
| 2022 | Titulaire | 1 243 | 1 162 | 5 448 | 4 281 | 4 520 | 2 399 | 1 211 | 214 | 20 478 |
| | Non-titulaire | 24 | 21 | 4 548 | 3 315 | 667 | 381 | 264 | 70 | 9 290 |
| | Total | 1 267 | 1 183 | 9 996 | 7 596 | 5 187 | 2 780 | 1 475 | 284 | 29 768 |
| 2021 | Titulaire | 1 252 | 1 171 | 5 535 | 4 414 | 4 488 | 2 479 | 1 413 | 237 | 20 989 |
| | Non-titulaire | 23 | 23 | 4 454 | 3 212 | 496 | 340 | 213 | 59 | 8 820 |
| | Total | 1 275 | 1 194 | 9 989 | 7 626 | 4 984 | 2 819 | 1 626 | 296 | 29 809 |
| 2020 | Titulaire | 1 248 | 1 192 | 5 638 | 4 602 | 4 564 | 2 551 | 1 650 | 310 | 21 755 |
| | Non-titulaire | 26 | 26 | 4 349 | 3 046 | 368 | 220 | 204 | 52 | 8 291 |
| | Total | 1 274 | 1 218 | 9 987 | 7 648 | 4 932 | 2 771 | 1 854 | 362 | 30 046 |

Effectifs en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre 2024 par statut, catégorie FP et sexe

| Statut | Catégorie A+ | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total général |
|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|------------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| Titulaire | 1 162,20 | 1 029,90 | 5 223,80 | 4 067,70 | 4 327,30 | 2 300,70 | 883,80 | 153,90 | 19 149,30 |
| Non-titulaire | 23,36 | 17,76 | 4 290,72 | 3 070,48 | 926,26 | 444,43 | 313,78 | 152,88 | 9 239,67 |
| Total | 1 185,56 | 1 047,66 | 9 514,52 | 7 138,18 | 5 253,56 | 2 745,13 | 1 197,58 | 306,78 | 28 388,97 |

Rappel des effectifs en ETP au 31 décembre 2020 à 2023 en ETP par statut, catégorie FP, sexe

| | Statut | Catégorie A+ | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total général |
|------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|------------------|
| | | F | H | F | H | F | H | F | H | |
| 2023 | Titulaire | 1 142,90 | 1 053,30 | 5 172,80 | 4 176,60 | 4 142,50 | 2 279,50 | 984,80 | 179,60 | 19 132,00 |
| | Non-titulaire | 21,86 | 20,13 | 4 072,02 | 2 985,99 | 872,17 | 477,72 | 394,89 | 156,68 | 9 001,46 |
| | Total | 1 164,76 | 1 073,43 | 9 244,82 | 7 162,59 | 5 014,67 | 2 757,22 | 1 379,69 | 336,28 | 28 133,46 |
| 2022 | Titulaire | 1 208,00 | 1 151,00 | 5 216,00 | 4 193,00 | 4 272,00 | 2 338,00 | 1 123,00 | 204,00 | 19 704,60 |
| | Non-titulaire | 23,00 | 20,00 | 4 052,00 | 2 923,00 | 635,00 | 370,00 | 229,00 | 65,00 | 8 316,51 |
| | Total | 1 230,41 | 1 170,58 | 9 267,93 | 7 116,16 | 4 906,99 | 2 708,10 | 1 351,81 | 269,13 | 28 021,11 |
| 2021 | Titulaire | 1 212,00 | 1 159,00 | 5 297,00 | 4 330,00 | 4 257,00 | 2 416,00 | 1 312,00 | 228,00 | 20 211,20 |
| | Non-titulaire | 22,00 | 21,00 | 4 052,00 | 2 892,00 | 467,00 | 328,00 | 185,00 | 56,00 | 8 022,86 |
| | Total | 1 233,75 | 1 180,35 | 9 349,13 | 7 221,92 | 4 723,89 | 2 743,80 | 1 497,38 | 283,84 | 28 234,06 |
| 2020 | Titulaire | 1 207,40 | 1 179,50 | 5 409,20 | 4 516,00 | 4 317,70 | 2 494,60 | 1 537,80 | 300,60 | 20 962,80 |
| | Non-titulaire | 24,68 | 24,12 | 3 932,94 | 2 704,26 | 337,99 | 205,20 | 168,35 | 48,80 | 7 446,34 |
| | Total | 1 232,08 | 1 203,62 | 9 342,14 | 7 220,26 | 4 655,69 | 2 699,80 | 1 706,15 | 349,40 | 28 409,14 |

Effectifs par catégorie, corps/emplois, programme, en EP et en ETP

| Catégorie/Corps | 142 | | 143 | | 206 | | 215 | | Total | |
|---|-----------|--------------|------------|---------------|-----------|--------------|------------|---------------|------------|---------------|
| | EP | ETP | EP | ETP | EP | ETP | EP | ETP | EP | ETP |
| EMPLOIS FONCTIONNELS | | | | | | | | | | |
| Catégorie A | 26 | 26,00 | 564 | 562,60 | 21 | 20,50 | 292 | 290,60 | 903 | 899,70 |
| Secrétaire général | | | | | | | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 |
| Directeur général d'administration centrale | | | | | | | 3 | 3,00 | 3 | 3,00 |
| Directeur d'administration centrale | | | | | | | 2 | 2,00 | 2 | 2,00 |
| Chef de service | | | | | | | 13 | 13,00 | 13 | 13,00 |
| Sous-directeur | | | | | | | 26 | 26,00 | 26 | 26,00 |
| Directeur de projet | | | | | | | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 |
| Expert de haut niveau | | | | | | | 4 | 4,00 | 4 | 4,00 |
| Chef d'un service d'inspection générale ou de contrôle | | | | | | | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 |
| Emploi d'un service d'inspection générale ou de contrôle | | | | | | | 111 | 110,60 | 111 | 110,60 |
| Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt | | | | | | | 12 | 12,00 | 12 | 12,00 |
| Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt des départements et régions d'Outre-mer | | | | | | | 4 | 4,00 | 4 | 4,00 |
| Directeur adjoint au directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt | | | | | 1 | 1,00 | 27 | 26,90 | 28 | 27,90 |
| Directeur adjoint au directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt des départements et régions d'Outre-mer | | | | | | | 4 | 4,00 | 4 | 4,00 |

.../...

| | 142 | | 143 | | 206 | | 215 | | Total | |
|--|-------------|----------------|-------------|----------------|------------|---------------|-------------|----------------|--------------|-----------------|
| Catégorie/Corps | EP | ETP | EP | ETP | EP | ETP | EP | ETP | EP | ETP |
| EMPLOIS FONCTIONNELS | | | | | | | | | | |
| Directeur adjoint au directeur des territoires, de l'alimentation et de la mer à Saint-Pierre-et-Miquelon | | | | | | | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 |
| Directeur général des établissements d'enseignement supérieur agricole publics | 8 | 8,00 | | | | | | | 8 | 8,00 |
| Directeur des établissements d'enseignement supérieur agricole publics | 2 | 2,00 | | | | | | | 2 | 2,00 |
| Emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles | 1 | 1,00 | 552 | 550,60 | | | 14 | 14,00 | 567 | 565,60 |
| Inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'État | | | | | | | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 |
| Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire | 9 | 9,00 | | | | | | | 9 | 9,00 |
| Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement | 6 | 6,00 | 12 | 12,00 | 20 | 19,50 | 67 | 66,10 | 105 | 103,60 |
| Catégorie C | 0 | 0,00 | 1 | 1,00 | 0 | 0,00 | 10 | 9,80 | 11 | 10,80 |
| Agent principal des services techniques des administrations de l'État et des établissements publics de l'État | | | 1 | 1,00 | | | 10 | 9,80 | 11 | 10,8 |
| TITULAIRE | | | | | | | | | | |
| Catégorie A | 1652 | 1623,60 | 6261 | 5978,50 | 824 | 796,70 | 2237 | 2185,10 | 10974 | 10583,90 |
| Administrateurs de l'État | | | | | | | 47 | 45,20 | 47 | 45,20 |
| Agents de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes | | | | | 3 | 3,00 | | | 3 | 3,00 |
| Assistants de service social des administrations de l'État | | | | | | | 15 | 13,50 | 15 | 13,50 |
| Assistants ingénieurs du ministère chargé de l'agriculture | 41 | 39,80 | 4 | 4,00 | 3 | 2,80 | 6 | 5,80 | 54 | 52,40 |
| Attachés d'administration de l'État | 89 | 87,60 | 182 | 177,80 | 25 | 24,40 | 595 | 581,80 | 891 | 871,60 |
| Chargés d'études documentaires | | | | | | | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 |
| Conseillers principaux d'éducation des établissements d'enseignement agricole | 1 | 1,00 | 284 | 270,20 | | | 5 | 5,00 | 290 | 276,20 |
| Conseillers techniques de service social des administrations de l'État | | | | | | | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 |
| Conservateurs des bibliothèques | 1 | 1,00 | | | | | | | 1 | 1,00 |
| Infirmiers des administrations de l'État | 1 | 1,00 | 163 | 151,80 | | | 1 | 1,00 | 165 | 153,80 |
| Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement | 50 | 47,50 | 189 | 183,60 | 399 | 383,70 | 926 | 897,90 | 1 564 | 1 512,70 |
| Ingénieurs élèves de l'agriculture et de l'environnement | | | | | | | 104 | 104,00 | 104 | 104,00 |

.../...

| | 142 | | 143 | | 206 | | 215 | | Total | |
|--|------------|---------------|------------|---------------|-------------|----------------|--------------|----------------|-------------|----------------|
| Catégorie/Corps | EP | ETP | EP | ETP | EP | ETP | EP | ETP | EP | ETP |
| Ingénieurs de l'industrie et des mines | | | | | 3 | 2,80 | 3 | 3,00 | 6 | 5,80 |
| Ingénieurs de recherche du ministère chargé de l'agriculture | 178 | 172,90 | 2 | 2,00 | | | 13 | 13,00 | 193 | 187,90 |
| Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts | 49 | 48,30 | 36 | 32,30 | 27 | 26,30 | 224 | 221,10 | 336 | 328,00 |
| Ingénieurs élèves des ponts, des eaux et des forêts | | | | | | | 21 | 21,00 | 21 | 21,00 |
| Ingénieurs des systèmes d'information et de communication | | | | | | | 9 | 9,00 | 9 | 9,00 |
| Ingénieurs des travaux publics de l'État | | | | | 2 | 2,00 | 19 | 18,50 | 21 | 20,50 |
| Ingénieurs d'études du ministère chargé de l'agriculture | 290 | 281,80 | 2 | 2,00 | 4 | 4,00 | 9 | 8,80 | 305 | 296,60 |
| Inspecteurs de santé publique vétérinaire | 27 | 26,50 | | | 357 | 346,70 | 161 | 160,00 | 545 | 533,20 |
| Inspecteurs élèves de santé publique vétérinaire | | | | | | | 11 | 11,00 | 11 | 11,00 |
| Inspection du travail | | | | | | | 8 | 8,00 | 8 | 8,00 |
| Inspection générale de l'agriculture | | | | | | | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 |
| Maîtres de conférences de l'enseignement supérieur agricole | 480 | 475,20 | | | | | 2 | 2,00 | 482 | 477,20 |
| Personnels de la catégorie A de la Direction Générale des Finances Publiques | 4 | 4,00 | | | | | 7 | 7,00 | 11 | 11,00 |
| Professeurs agrégés du second degré de l'éducation nationale | 24 | 24,00 | 108 | 105,70 | | | 1 | 1,00 | 133 | 130,70 |
| Professeurs certifiés de l'enseignement agricole | 40 | 38,00 | 2861 | 2 733,20 | 1 | 1,00 | 14 | 13,70 | 2 916 | 2 785,90 |
| Professeurs de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques de l'éduc nationale | | | 4 | 4,00 | | | | | 4 | 4,00 |
| Professeurs de l'enseignement supérieur agricole | 368 | 366,00 | | | | | 1 | 1,00 | 369 | 367,00 |
| Professeurs de lycée professionnel agricole | 5 | 5,00 | 2329 | 2 218,30 | | | 32 | 29,80 | 2 366 | 2 253,10 |
| Professeurs d'éducation physique et sportive | 4 | 4,00 | 97 | 93,60 | | | | | 101 | 97,60 |
| Catégorie B | 644 | 613,20 | 936 | 882,40 | 3098 | 2963,20 | 2 266 | 2169,20 | 6944 | 6628,00 |
| Assistants d'administration de l'aviation civile | | | | | | | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 |
| Contrôleurs de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes | | | | | 1 | 1,00 | | | 1 | 1,00 |
| Contrôleurs des finances publiques | 5 | 5,00 | | | | | 1 | 1,00 | 6 | 6,00 |
| Contrôleurs du travail | | | | | | | 2 | 2,00 | 2 | 2,00 |
| Infirmières et infirmiers de l'État | | | 16 | 15,30 | | | | | 16 | 15,30 |
| Secrétaires administratifs relevant du ministère chargé de l'agriculture | 163 | 156,60 | 494 | 468,20 | 207 | 194,40 | 982 | 942,20 | 1 846 | 1 761,40 |

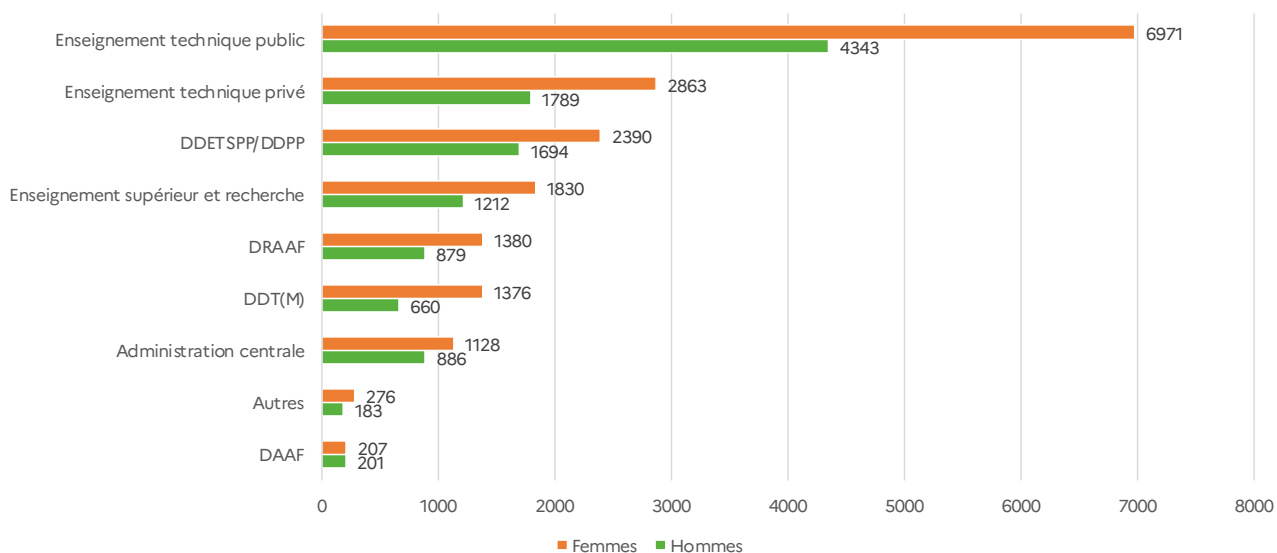
.../...

| | 142 | | 143 | | 206 | | 215 | | Total | |
|---|------------|---------------|--------------|-----------------|------------|---------------|------------|---------------|--------------|-----------------|
| Catégorie/Corps | EP | ETP | EP | ETP | EP | ETP | EP | ETP | EP | ETP |
| Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable | 2 | 2,00 | 4 | 4,00 | 4 | 4,00 | 58 | 55,30 | 68 | 65,30 |
| Techniciens de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture | 474 | 449,60 | 421 | 393,90 | 2 | 2,00 | 11 | 11,00 | 908 | 856,50 |
| Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture | | | 1 | 1,00 | 2870 | 2 749,40 | 1174 | 1120,40 | 4 045 | 3 870,80 |
| Techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie | | | | | 1 | 0,60 | | | 1 | 0,60 |
| Techniciens supérieurs du développement durable | | | | | 13 | 11,80 | 37 | 36,30 | 50 | 48,10 |
| Catégorie C | 176 | 164,30 | 423 | 393,80 | 116 | 107,20 | 384 | 361,60 | 1 099 | 1 026,90 |
| Adjoints techniques de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture | 102 | 95,20 | 12 | 11,60 | | | | | 114 | 106,80 |
| Adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics | | | 7 | 6,50 | | | | | 7 | 6,50 |
| Adjoints administratifs des administrations de l'État | 73 | 68,10 | 403 | 374,70 | 105 | 96,20 | 343 | 322,30 | 924 | 861,30 |
| Adjoints techniques des administrations de l'État | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 11 | 11,00 | 40 | 38,30 | 53 | 51,30 |
| Autre agent de catégorie C | | | | | | | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 |
| NON TITULAIRE | | | | | | | | | | |
| Catégorie A | 239 | 225,7 | 7 044 | 6 312,17 | 590 | 394,55 | 475 | 469,9 | 8 348 | 7 402,32 |
| Agents contractuels sur emploi de direction | | | | | | | 5 | 5,00 | 5 | 5,00 |
| Agents contractuels à contrat à durée indéterminée | | | | | | | 3 | 2,70 | 3 | 2,70 |
| Agents contractuels à temps incomplet | 14 | 7,15 | 24 | 12,80 | 224 | 51,62 | | | 262 | 71,57 |
| Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi permanent | 209 | 202,95 | 248 | 245,50 | 356 | 332,93 | 451 | 446,20 | 1 264 | 1 227,58 |
| Agents contractuels recrutés sur contrat de projet | 1 | 1,00 | | | 4 | 4,00 | 6 | 6,00 | 11 | 11,00 |
| Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi non permanent | 8 | 7,60 | | | 6 | 6,00 | 10 | 10,00 | 24 | 23,60 |
| Agents contractuels en situation de handicap avant titularisation | 1 | 1,00 | 3 | 2,70 | | | | | 4 | 3,70 |
| Agents contractuels d'enseignement | | | 2119 | 1 795,00 | | | | | 2 119 | 1 795,00 |
| Maîtres auxiliaires des lycées et collèges agricoles | | | 211 | 183,89 | | | | | 211 | 183,89 |
| Enseignants contractuels de l'enseignement agricole privé sous contrat | | | 4439 | 4 072,28 | | | | | 4 439 | 4 072,28 |
| Assistants d'enseignement et de recherche contractuels des établissements d'enseignement supérieur publics de l'agriculture | 6 | 6,00 | | | | | | | 6 | 6,00 |

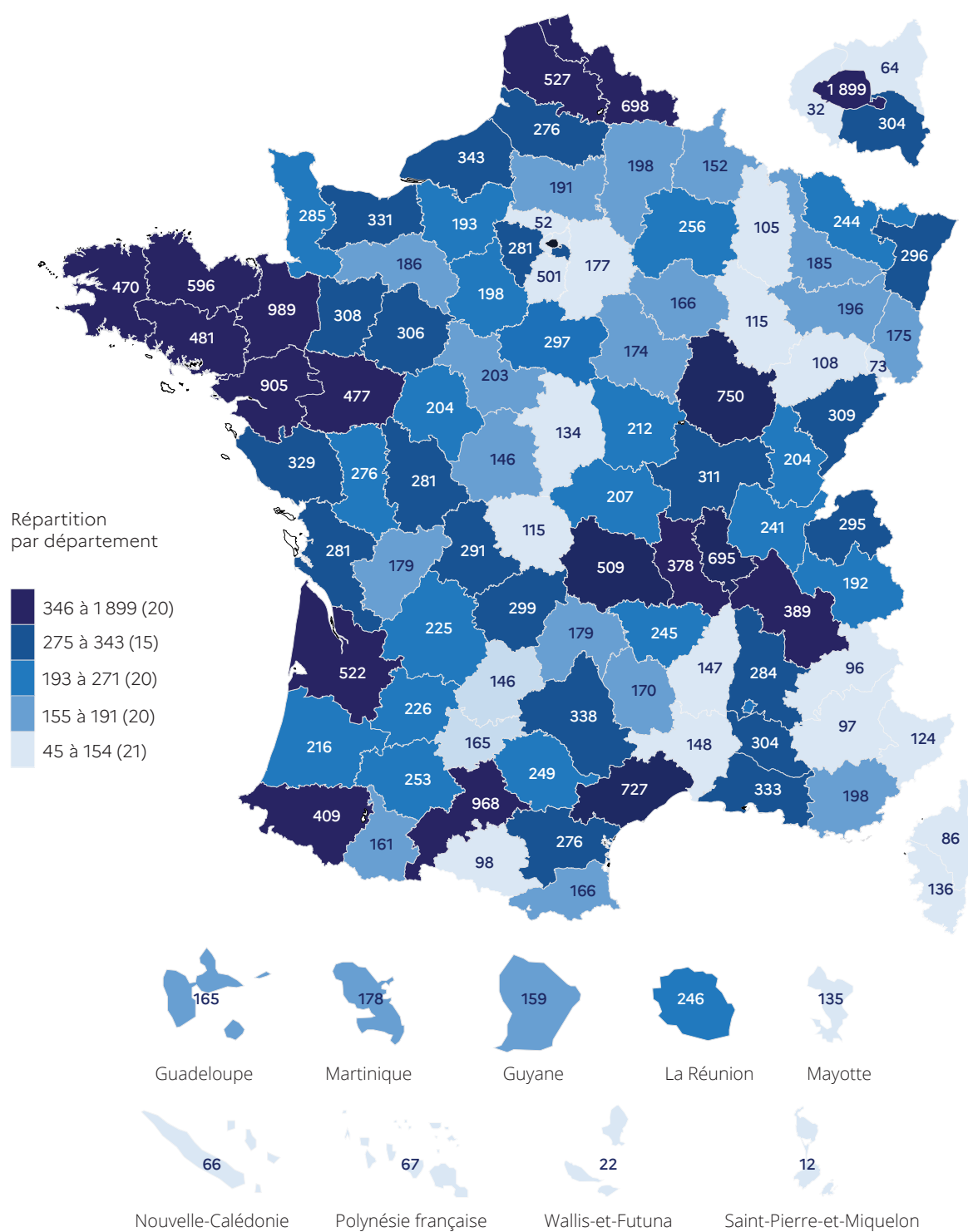
.../...

| | 142 | | 143 | | 206 | | 215 | | Total | |
|---|--------------|-----------------|---------------|------------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|---------------|------------------|
| Catégorie/Corps | EP | ETP | EP | ETP | EP | ETP | EP | ETP | EP | ETP |
| Catégorie B | 88 | 87,1 | 513 | 421,99 | 613 | 606,3 | 258 | 255,3 | 1 472 | 1 370,69 |
| Agents contractuels à contrat à durée indéterminée | | | | | 2 | 1,80 | 1 | 1,00 | 3 | 2,80 |
| Agents contractuels à temps incomplet | 1 | 0,50 | 63 | 35,90 | 5 | 2,50 | | | 69 | 38,90 |
| Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi permanent | 80 | 79,60 | 157 | 154,00 | 548 | 544,30 | 227 | 225,30 | 1 012 | 1 003,20 |
| Agents contractuels recrutés sur contrat de projet | | | | | 1 | 1,00 | | | 1 | 1,00 |
| Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi non permanent | 6 | 6,00 | | | 49 | 48,90 | 23 | 22,00 | 78 | 76,90 |
| Agents contractuels en situation de handicap avant titularisation | 1 | 1,00 | 7 | 7,00 | 4 | 4,00 | 4 | 4,00 | 16 | 16,00 |
| Agents contractuels "accompagnants des élèves en situation de handicap" | | | 285 | 224,09 | | | | | 285 | 224,09 |
| Assistant d'éducation | | | 1 | 1,00 | | | | | 1 | 1,00 |
| Ouvrier des parcs et ateliers confirmé affilié | | | | | | | 3 | 3,00 | 3 | 3,00 |
| Préposés sanitaires contractuels des services vétérinaires | | | | | 4 | 3,80 | | | 4 | 3,80 |
| Catégorie C | 47 | 46,4 | 313 | 275,06 | 49 | 44,98 | 108 | 100,22 | 517 | 466,66 |
| Agents contractuels à temps incomplet | 1 | 0,50 | 26 | 14,60 | 4 | 0,98 | 10 | 4,64 | 41 | 20,72 |
| Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi permanent | 16 | 15,90 | 122 | 111,47 | 8 | 7,00 | 23 | 20,58 | 169 | 154,95 |
| Agents contractuels à contrat à durée déterminée sur emploi non permanent | 4 | 4,00 | | | 7 | 7,00 | 36 | 36,00 | 47 | 47,00 |
| Agents contractuels en situation de handicap avant titularisation | | | 5 | 4,80 | 1 | 1,00 | 3 | 3,00 | 9 | 8,80 |
| Assistant d'éducation | | | 150 | 134,19 | | | | | 150 | 134,19 |
| Apprentis | 26 | 26,00 | 10 | 10,00 | 29 | 29,00 | 36 | 36,00 | 101 | 101,00 |
| Total | 2 872 | 2 786,30 | 16 055 | 14 827,52 | 5 311 | 4 933,43 | 6 030 | 5 841,72 | 30 268 | 28 388,97 |

Répartition par secteur d'activité au 31 décembre 2024



Répartition des effectifs par département



Évolution de l'âge moyen des agents

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| 2018 | 46,4 | 48,6 | 47,8 | 48,8 | 51,9 | 48,8 |
| 2019 | 46,8 | 48,9 | 48,1 | 48,9 | 51,9 | 49,5 |
| 2020 | 47,2 | 49,0 | 48,2 | 49,0 | 51,9 | 49,5 |
| 2021 | 47,4 | 49,0 | 48,0 | 48,6 | 51,7 | 48,5 |
| 2022 | 47,6 | 49,0 | 48,0 | 48,3 | 51,1 | 48,3 |
| 2023 | 47,9 | 49,1 | 47,7 | 47,7 | 49,5 | 44,6 |
| 2024 | 48,0 | 49,1 | 48,1 | 48,1 | 50,1 | 44,3 |

Âge moyen par département

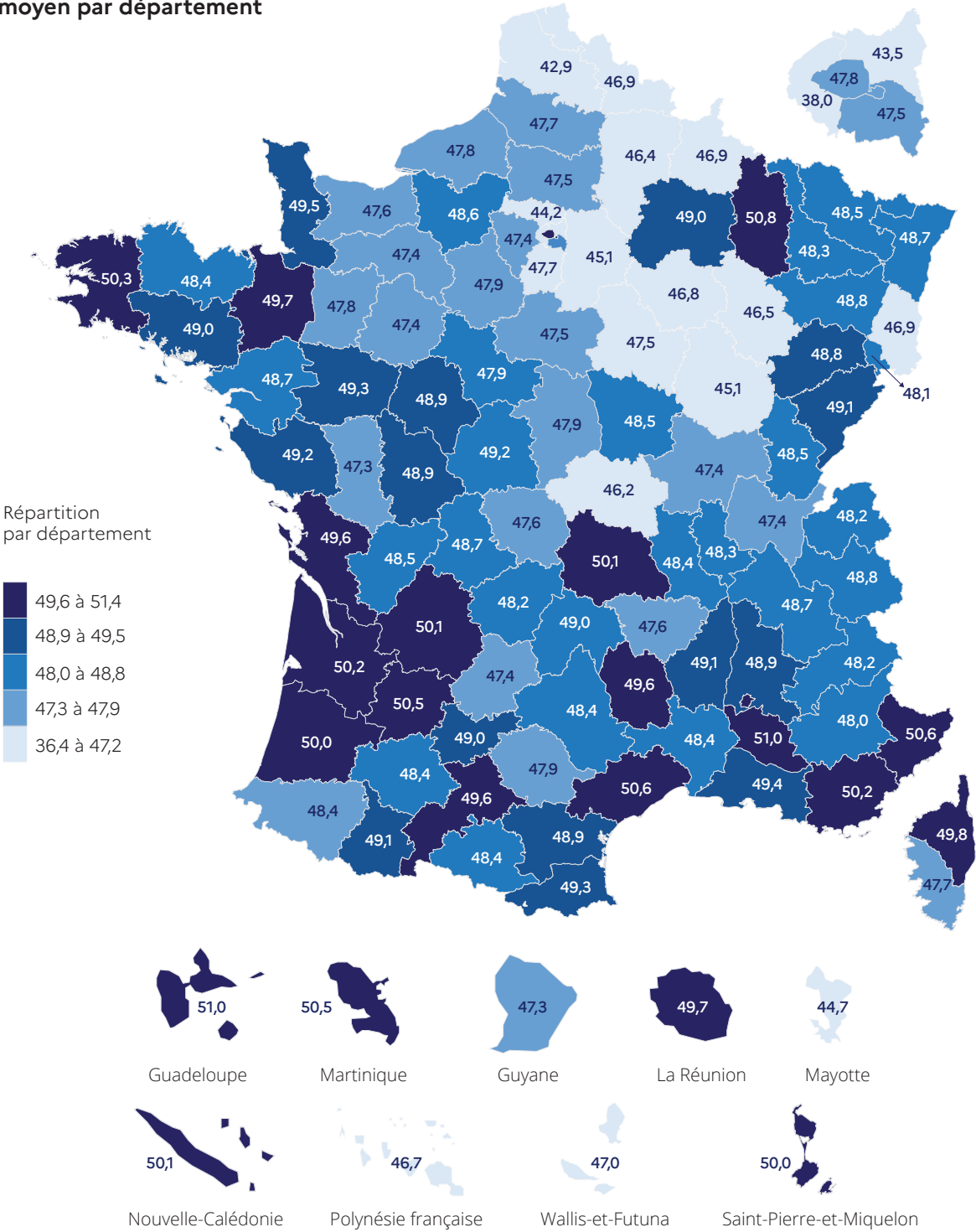


Tableau d'évolution des effectifs physiques

| Programmes | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 0142-Ens supérieur et recherche | 2 859 | 2 883 | 2 853 | 2 823 | 2 835 | 2 902 | 2 898 | 2 907 | 2 872 |
| 0143-Ens technique | 15 760 | 15 913 | 15 827 | 15 839 | 15 667 | 15 623 | 15 644 | 15 415 | 16 055 |
| 0206-Politiques sanitaires | 4 982 | 5 000 | 5 021 | 5 017 | 4 975 | 5 103 | 5 193 | 5 278 | 5 311 |
| 0215-Politiques agricoles | 7 684 | 7263 | 6935 | 6743 | 6569 | 6181 | 6033 | 6012 | 6030 |
| Total | 31 285 | 31 059 | 30 636 | 30 422 | 30 046 | 29 809 | 29 768 | 29 612 | 30 268 |

► **BDS FPE 005** Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en application de l'article L. 332-4 du CGFP

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

| Type de contrat | Janv. | Fév. | Mars | Avril | Mai | Juin | Juillet | Août | Sept. | Oct. | Nov. | Déc. | Total |
|--|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|------------|----------|-----------|----------|------------|
| Assistant d'éducation | | | | | | | | | | 1 | | | 1 |
| Contractuel à temps incomplet | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 40 | 1 | 4 | | 62 |
| Contractuel en l'absence de corps de fonctionnaire | | | | | | 1 | 1 | | | | | | 2 |
| Contractuel recruté lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient | 11 | 8 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 12 | 57 | 3 | 14 | 3 | 139 |
| Contractuel recruté lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à la titularisation dans un corps de fonctionnaire | | 1 | | | | | 1 | 1 | 3 | 2 | | | 8 |
| Enseignant contractuel de l'enseignement agricole privé sous contrat définitif | | | | | | | | | 3 | | | | 3 |
| Enseignant contractuel de l'enseignement agricole privé sous contrat non définitif | | | | 1 | | | | 3 | 81 | 1 | | | 86 |
| Total | 16 | 13 | 5 | 5 | 4 | 6 | 22 | 17 | 184 | 8 | 18 | 3 | 301 |

► **BDS FPE 007** Âge moyen et **BDS FPE 007 bis** âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre 2024

Âge moyen et âge médian des effectifs par statut

| Statut | Effectifs physiques | Âge moyen | Âge médian |
|--------------------------------------|---------------------|-------------|-------------|
| Apprenti | 101 | 23,2 | 22,2 |
| Assistant d'éducation | 151 | 41,8 | 41,0 |
| Autres | 3 | 61,5 | 62,4 |
| Contractuel sur emploi non permanent | 1 431 | 39,0 | 38,1 |
| Contractuel sur emploi permanent | 8 639 | 45,8 | 46,9 |
| Contrat de projet | 12 | 32,0 | 28,1 |
| Fonctionnaire / stagiaire / élève | 570 | 32,3 | 29,7 |
| Fonctionnaires sur emploi permanent | 19 361 | 50,9 | 52,6 |
| Total | 30 268 | 48,4 | 50,5 |

Âge moyen par famille de métiers et par sexe

| Domaines de métiers du répertoire des métiers de la fonction publique (RMFP) qui remplace les familles de métiers du MASA et de ses établissements publics (RMM) | Effectifs physiques | Âge moyen des femmes | Âge moyen des hommes | Âge moyen de la famille de métier |
|--|---------------------|----------------------|----------------------|-----------------------------------|
| Achat | 23 | 46,7 | 43,6 | 45,1 |
| Affaires juridiques | 89 | 44,2 | 41,0 | 43,0 |
| Agriculture | 7239 | 45,9 | 48,2 | 46,8 |
| Aménagement et développement durable du territoire | 22 | 45,1 | 48,7 | 47,4 |
| Animation, jeunesse et sports | 26 | 45,5 | 48,2 | 46,6 |
| Bâtiment | 121 | 50,9 | 53,6 | 52,8 |
| Communication | 115 | 45,5 | 45,1 | 45,3 |
| Direction et pilotage des politiques publiques | 4090 | 49,8 | 49,4 | 49,7 |
| Enseignement et Formation | 14979 | 48,5 | 48,9 | 48,6 |
| Environnement | 92 | 44,0 | 45,1 | 44,5 |
| Finances Publiques | 278 | 51,6 | 50,5 | 51,3 |
| Générique | 4 | 45,0 | 51,2 | 46,6 |
| Gestion budgétaire et financière | 158 | 51,1 | 47,2 | 49,9 |
| International | 144 | 43,0 | 50,2 | 46,4 |
| Interventions techniques et logistiques | 130 | 54,7 | 49,6 | 51,1 |
| Lecture publique et Documentation | 127 | 50,1 | 50,3 | 50,2 |
| Médical et paramédical | 54 | 47,1 | 52,3 | 47,9 |
| Numérique | 639 | 47,6 | 48,2 | 48,1 |
| Organisation, contrôle et évaluation | 581 | 48,5 | 49,7 | 49,0 |
| Prévention, conseil et pilotage en santé | 224 | 49,0 | 49,9 | 49,1 |
| Recherche | 264 | 46,2 | 47,5 | 46,7 |
| Relation à l'utilisateur | 153 | 52,2 | 48,9 | 51,9 |
| Ressources Humaines | 683 | 50,9 | 49,1 | 50,5 |
| Sécurité | 14 | 51,6 | 51,4 | 51,5 |
| Social, enfance et famille | 19 | 49,4 | 60,3 | 50,0 |
| Total | 30 268 | 48,2 | 48,8 | 48,4 |

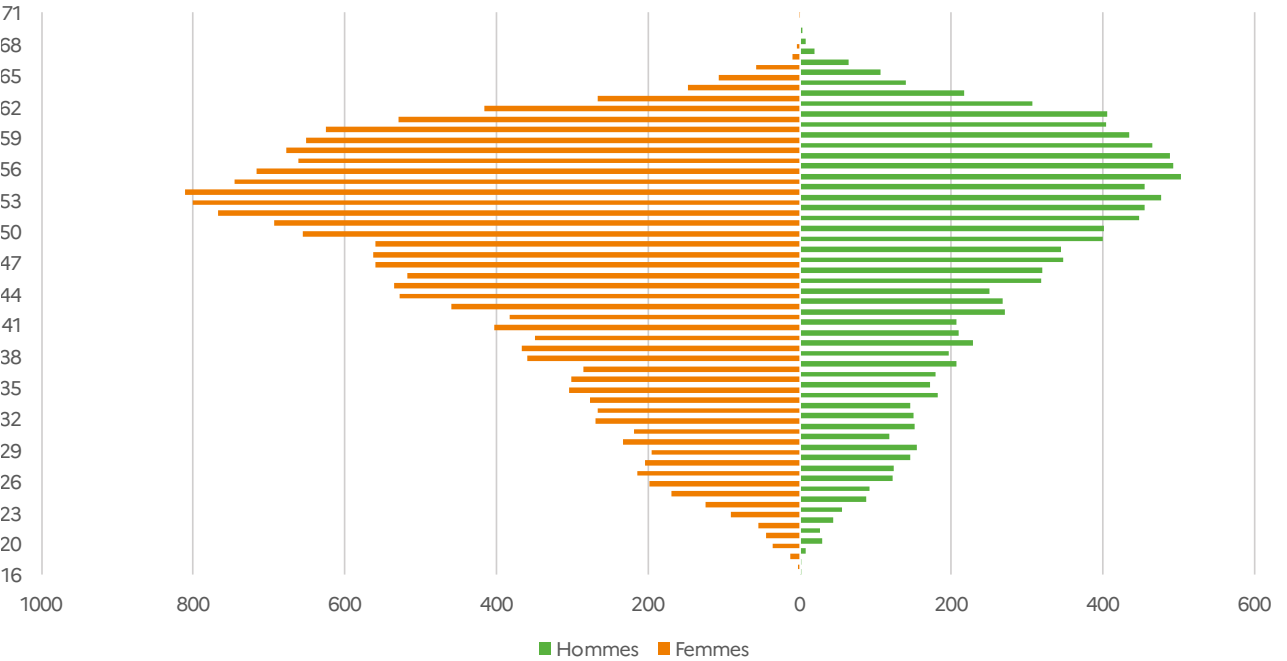
Âge moyen par statut, catégorie et sexe au 31 décembre 2024

| Statut | Catégorie A+ | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total général |
|---------------|--------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|---------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| Titulaire | 48,9 | 51,0 | 50,0 | 51,4 | 49,6 | 50,0 | 53,5 | 52,8 | 50,4 |
| Non-titulaire | 50,3 | 53,5 | 45,4 | 45,9 | 41,4 | 38,3 | 41,2 | 35,8 | 44,6 |
| Total | 49,0 | 51,0 | 47,8 | 48,9 | 48,1 | 48,1 | 50,1 | 44,3 | 48,4 |

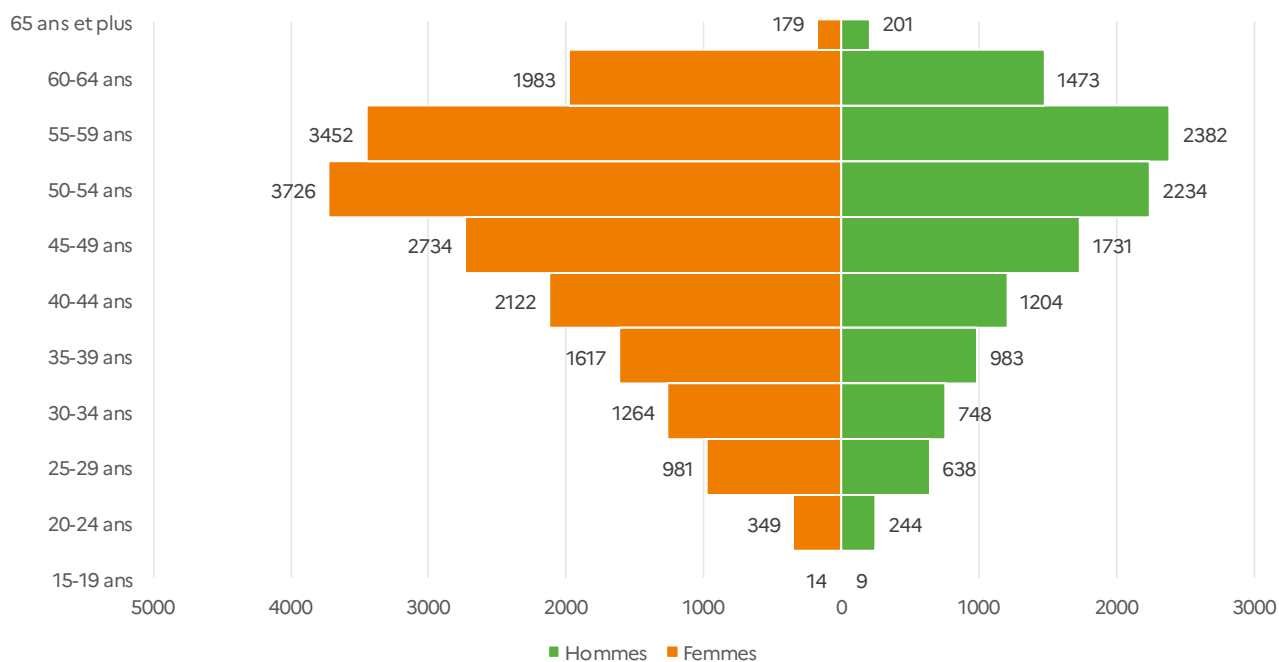
Rappel de l'âge moyen par statut, catégorie et sexe au 31 décembre 2020 à 2023

| | Statut | Catégorie A+ | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total |
|------|---------------|--------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------|
| | | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| 2023 | Titulaire | 48,7 | 50,7 | 49,7 | 51,2 | 49,6 | 49,9 | 53,5 | 53,2 | 50,2 |
| | Non-titulaire | 50,6 | 54,3 | 45,5 | 45,9 | 38,6 | 37,2 | 39,9 | 34,7 | 44,2 |
| | Total | 48,7 | 50,8 | 47,8 | 48,8 | 47,7 | 47,7 | 49,5 | 44,6 | 48,2 |
| 2022 | Titulaire | 48,6 | 51,2 | 49,2 | 50,7 | 49,3 | 50,1 | 53,4 | 52,5 | 50,0 |
| | Non-titulaire | 48,9 | 53,3 | 45,4 | 46,0 | 38,6 | 36,8 | 40,7 | 35,5 | 44,6 |
| | Total | 48,6 | 51,3 | 47,5 | 48,6 | 48,0 | 48,3 | 51,1 | 48,3 | 48,3 |
| 2021 | Titulaire | 48,4 | 51,6 | 48,7 | 50,4 | 49,1 | 50,1 | 53,3 | 51,9 | 49,8 |
| | Non-titulaire | 47,8 | 51,7 | 45,4 | 46,1 | 38,0 | 37,7 | 41,2 | 34,8 | 44,8 |
| | Total | 48,4 | 51,6 | 47,3 | 48,6 | 48,0 | 48,6 | 51,7 | 48,5 | 48,3 |
| 2020 | Titulaire | 48,1 | 51,5 | 48,2 | 50,1 | 48,9 | 49,9 | 53,1 | 52,1 | 49,6 |
| | Non-titulaire | 45,6 | 52,2 | 45,5 | 46,5 | 39,2 | 38,5 | 42,1 | 33,9 | 45,3 |
| | Total | 48,1 | 51,6 | 47,0 | 48,6 | 48,2 | 49,0 | 51,9 | 49,5 | 48,4 |

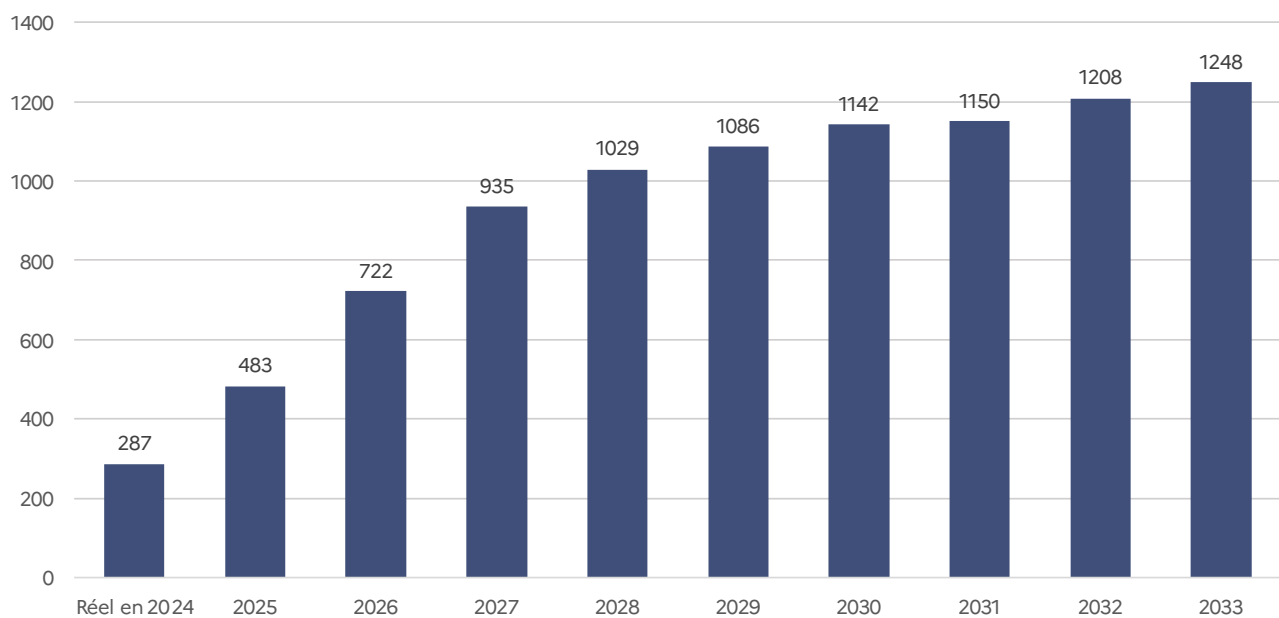
Pyramide des âges ministérielle au 31 décembre 2024



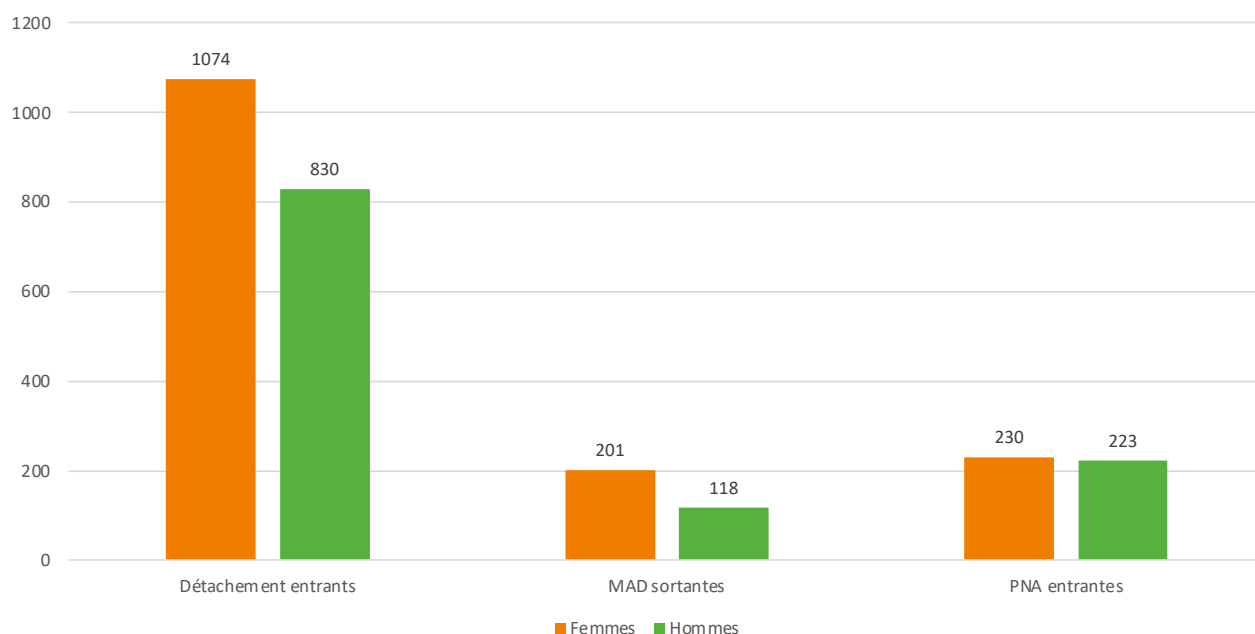
Pyramide des âges ministérielle par tranches d'âges au 31 décembre 2024



Estimation du nombre d'agents âgés de 64 ans et plus selon les effectifs au 31 décembre 2024



Les positions statutaires au 31 décembre 2024



Effectifs des opérateurs sous tutelle au 31 décembre 2024

| En ETP | Agents provenant des corps du MASAF | Agents provenant de corps d'autres ministères | Agents contractuels | Total |
|--------------|---|---|------------------------|-----------------|
| Agence Bio | 0,0 | 1,0 | 18,7 | 19,7 |
| ANSES | 228,5 | 35,0 | 1 201,3 | 1 464,8 |
| INFOMA | 5,7 | | | 5,7 |
| INAO | 187,9 | 0,0 | 43,9 | 231,8 |
| ODEADOM | 22,4 | 2,0 | 19,0 | 43,4 |
| CNPF | 16,6 | 8,7 | 445,0 | 470,3 |
| ONF | 3 293,0 | 48,0 | 4 069,0 | 7 410,0 |
| FAM | 710,0 | 29,0 | 260,0 | 999,0 |
| IFCE | 213,7 | 52,0 | 293,9 | 559,6 |
| ASP | 826,2 | 708,9 | 518,7 | 2 053,8 |
| Total | 5 504,0 | 884,6 | 6 869,4 | 13 257,9 |

II. Le recrutement

A. Recrutements de fonctionnaires

► **BDS FPE 009 [CSA MIN]** nombre d'agents **fonctionnaires** recrutés au cours de l'année 2024

1. RECRUTEMENT PAR VOIE DE CONCOURS EXTERNE

RÉPARTITION PAR GENRE ET ÂGE

Candidats inscrits et présents

| Recrutements dans les 3 catégories A, B, C | Nombre de postes offerts | Candidats inscrits | Candidats présents | Répartition par genre | | Répartition par tranches d'âge | | | |
|---|--------------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|------------|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | | | | H | F | Moins de 30 ans | De 30 à 39 ans | De 40 à 49 ans | 50 ans et plus |
| Catégorie A | 222 | 1133 | 775 | 346 | 429 | 358 | 236 | 134 | 47 |
| IPEF ENS | 3 | 22 | 16 | 12 | 4 | 16 | 0 | 0 | 0 |
| IPEF ISIVE | 10 | 35 | 29 | 14 | 15 | 29 | 0 | 0 | 0 |
| IPEF AE | 9 | 113 | 81 | 59 | 22 | 81 | 0 | 0 | 0 |
| ISPV | 13 | 19 | 12 | 2 | 10 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| ISPV Titres et travaux | 1 | 7 | 7 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| I- ESPV (élèves vétos ENV) | 8 | 6 | 6 | 3 | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| I- ESPV (élèves non vétos GES) | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| I- ESPV (élèves non vétos ENS) | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| PCEA | 31 | 237 | 119 | 34 | 85 | 66 | 31 | 18 | 4 |
| PLPA | 45 | 166 | 61 | 32 | 29 | 13 | 22 | 16 | 10 |
| CPE | 6 | 119 | 59 | 11 | 48 | 45 | 7 | 6 | 1 |
| Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session | 12 | 15 | 14 | 4 | 10 | 0 | 0 | 11 | 3 |
| Professeur de l'ESA 2 ^e classe 2 ^e session | 11 | 11 | 11 | 4 | 7 | 0 | 0 | 4 | 7 |
| Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session | 18 | 31 | 26 | 11 | 15 | 0 | 24 | 2 | 0 |
| Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session | 10 | 43 | 28 | 15 | 13 | 2 | 17 | 8 | 1 |
| IAE externe titres et travaux | 25 | 272 | 272 | 125 | 147 | 86 | 114 | 55 | 17 |
| IR 2 ^e classe Externe | 8 | 10 | 7 | 1 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 |
| IE 2 ^e classe Externe | 9 | 24 | 24 | 13 | 11 | 5 | 10 | 7 | 2 |

.../...

| Recrutements dans les 3 catégories A, B, C | Nombre de postes offerts | Candidats inscrits | Candidats présents | Répartition par genre | | Répartition par tranches d'âge | | | |
|--|--------------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|------------|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | | | | H | F | Moins de 30 ans | De 30 à 39 ans | De 40 à 49 ans | 50 ans et plus |
| Catégorie B | 209 | 851 | 516 | 245 | 271 | 261 | 139 | 84 | 32 |
| TSMA 1 | 117 | 344 | 253 | 112 | 141 | 115 | 69 | 45 | 24 |
| TSMA1 CNAL Brexit | 37 | 93 | 79 | 36 | 43 | 44 | 17 | 17 | 1 |
| TSMA 2 | 34 | 276 | 115 | 52 | 63 | 56 | 37 | 19 | 3 |
| TSMA2 ONF | 16 | 112 | 54 | 40 | 14 | 38 | 11 | 3 | 2 |
| TFR Externe | 5 | 26 | 15 | 5 | 10 | 8 | 5 | 0 | 2 |
| Catégorie C | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Adjoint technique sans concours Mayotte | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total catégories A, B et C | 432 | 1 985 | 1 292 | 591 | 701 | 620 | 375 | 218 | 79 |

Candidats admissibles

| | Candidats admissibles | Répartition par genre | | Répartition par tranches d'âge | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|------------|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | | H | F | Moins de 30 ans | De 30 à 39 ans | De 40 à 49 ans | 50 ans et plus |
| Catégorie A | 352 | 136 | 216 | 171 | 108 | 62 | 11 |
| IPEF ENS | 7 | 5 | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 |
| IPEF ISIVE | 26 | 12 | 14 | 26 | 0 | 0 | 0 |
| IPEF AE | 25 | 17 | 8 | 25 | 0 | 0 | 0 |
| ISPV | 11 | 1 | 10 | 3 | 4 | 3 | 1 |
| ISPV Titres et travaux | 5 | 4 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0 |
| I- ESPV (élèves vétos) | 6 | 3 | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| I- ESPV (élèves non vétos) | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| I- ESPV (élèves non vétos ENS) | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| PCEA | 67 | 18 | 49 | 38 | 19 | 9 | 1 |
| PLPA | 40 | 22 | 18 | 12 | 12 | 11 | 5 |
| CPE | 25 | 4 | 21 | 21 | 2 | 2 | 0 |
| Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session* | - | - | - | - | - | - | - |
| Professeur de l'ESA 2 ^e classe 2 ^e session* | - | - | - | - | - | - | - |
| Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session | 20 | 7 | 13 | 0 | 2 | 18 | 0 |
| Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session | 20 | 10 | 10 | 2 | 14 | 3 | 1 |
| IAE extrene titres et travaux | 78 | 27 | 51 | 24 | 42 | 10 | 2 |
| IR 2 ^e classe Externe | 7 | 1 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 |
| IE 2 ^e classe Externe | 12 | 4 | 8 | 3 | 6 | 2 | 1 |

* Ces concours ne comportent pas d'épreuve d'admissibilité.

.../...

| | Candidats admissibles | Répartition par genre | | Répartition par tranches d'âge | | | |
|---|--------------------------|-----------------------|------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | H | F | Moins de 30 ans | De 30 à 39 ans | De 40 à 49 ans | 50 ans et plus |
| Catégorie B | 303 | 134 | 169 | 155 | 78 | 56 | 14 |
| TSMA 1 | 151 | 61 | 90 | 70 | 38 | 31 | 12 |
| TSMA1 CNAL Brexit | 54 | 21 | 33 | 27 | 14 | 12 | 1 |
| TSMA 2 | 63 | 29 | 34 | 31 | 21 | 11 | 0 |
| TSMA2 ONF | 26 | 21 | 5 | 22 | 2 | 2 | 0 |
| TFR EXTERNE | 9 | 2 | 7 | 5 | 3 | 0 | 1 |
| Catégorie C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Adjoint technique sans concours Mayotte* | - | - | - | - | - | - | - |
| Total catégories A, B et C | 655 | 270 | 385 | 326 | 186 | 118 | 25 |

* Ces concours ne comportent pas d'épreuve d'admissibilité.

Candidats reçus en liste principale (LP)

| | 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 |
| Catégorie A | 179 | 72 | 107 | 70 | 59 | 38 | 12 |
| IPEF ENS | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| IPEF ISIVE | 10 | 7 | 3 | 10 | 0 | 0 | 0 |
| IPEF AE | 9 | 6 | 3 | 9 | 0 | 0 | 0 |
| ISPV | 8 | 0 | 8 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| ISPV Titres et travaux | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| I- ESPV (élèves vétérinaires) | 6 | 3 | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| I- ESPV (élèves non vétérinaires) | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| I- ESPV (élèves non vétérinaires ENS) | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| PCEA | 29 | 8 | 21 | 19 | 9 | 1 | 0 |
| PLPA | 22 | 14 | 8 | 5 | 9 | 6 | 2 |
| CPE | 6 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 0 |
| Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session | 12 | 2 | 10 | 0 | 0 | 10 | 2 |
| Professeur de l'ESA 2 ^e classe 2 ^e session | 11 | 4 | 7 | 0 | 0 | 4 | 7 |
| Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session | 12 | 5 | 7 | 0 | 1 | 11 | 0 |
| Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session | 10 | 5 | 5 | 1 | 7 | 2 | 0 |
| IAE extrene titres et travaux | 25 | 9 | 16 | 6 | 19 | 0 | 0 |
| IR 2 ^e classe Externe | 7 | 1 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 |
| IE 2 ^e classe Externe | 6 | 1 | 5 | 1 | 4 | 1 | 0 |
| Catégorie B | 175 | 73 | 102 | 98 | 36 | 34 | 7 |
| TSMA 1 | 90 | 34 | 56 | 49 | 17 | 18 | 6 |
| TSMA1 CNAL Brexit | 36 | 14 | 22 | 21 | 7 | 8 | 0 |
| TSMA 2 | 30 | 14 | 16 | 14 | 9 | 7 | 0 |
| TSMA2 ONF | 14 | 10 | 4 | 11 | 2 | 1 | 0 |
| TFR Externe | 5 | 1 | 4 | 3 | 1 | 0 | 1 |

| | 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 |
| Catégorie C | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Adjoint technique sans concours Mayotte | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total catégories A, B et C | 355 | 145 | 210 | 169 | 95 | 72 | 19 |

RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLÔME

Candidats admissibles

| | Candidats admissibles | Sans ou dispense de diplôme ou non précisé | Inférieur au Bac | Bac | Bac + 2 | Bac + 3 | Bac + 4 | Bac + 5 | Bac + 8 |
|---|--------------------------|--|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Catégorie A | 352 | 7 | 0 | 0 | 1 | 16 | 38 | 233 | 57 |
| IPEF ENS | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | 0 |
| IPEF ISIVE | 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 | 0 |
| IPEF AE | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 24 | 0 |
| ISPV | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 0 |
| ISPV Titres et travaux | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| I- ESPV (élèves vétos) | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 |
| I- ESPV (élèves non vétos) | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| I- ESPV (élèves non vétos ENS) | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| PCEA | 67 | 3 | 0 | 0 | 0 | 4 | 20 | 38 | 2 |
| PLPA | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 4 | 27 | 1 |
| CPE | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 15 | 0 |
| Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session* | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Professeur de l'ESA 2 ^e classe 2 ^e session* | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| IAE extrene titres et travaux | 78 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 63 | 9 |
| IR 2 ^e classe Externe | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 1 |
| IE 2 ^e classe Externe | 12 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 7 | 0 |
| Catégorie B | 303 | 4 | 0 | 80 | 85 | 66 | 11 | 57 | 0 |
| TSMA 1 | 151 | 3 | 0 | 55 | 34 | 29 | 4 | 26 | 0 |
| TSMA1 CNAL BREXIT | 54 | 0 | 0 | 24 | 13 | 11 | 2 | 4 | 0 |
| TSMA 2 | 63 | 1 | 0 | 0 | 21 | 15 | 4 | 22 | 0 |
| TSMA2 ONF | 26 | 0 | 0 | 0 | 14 | 8 | 1 | 3 | 0 |
| TFR Externe | 9 | 0 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0 | 2 | 0 |

.../...

| | Candidats admissibles | Sans ou dispense de diplôme ou non précisé | Inférieur au Bac | Bac | Bac + 2 | Bac + 3 | Bac + 4 | Bac + 5 | Bac + 8 |
|---|--------------------------|--|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Catégorie C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Adjoint technique sans concours Mayotte* | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Total catégories A, B et C | 655 | 11 | 0 | 80 | 86 | 82 | 49 | 290 | 57 |

* Ces concours ne comportent pas d'épreuve d'admissibilité.

Candidats reçus en liste principale

| | Candidats reçus LP | Sans ou dispense de diplôme ou non précisé | Inférieur au Bac | Bac | Bac + 2 | Bac + 3 | Bac + 4 | Bac + 5 | Bac + 8 |
|--|-----------------------|--|---------------------|----------|----------|----------|-----------|------------|-----------|
| Catégorie A | 179 | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 | 15 | 106 | 50 |
| IPEF ENS | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| IPEF ISIVE | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 |
| IPEF AE | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 |
| ISPV | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 |
| ISPV Titres et travaux | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| I- ESPV (élèves vétos) | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 |
| I- ESPV (élèves non vétos) | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| I- ESPV (élèves non vétos ENS) | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| PCEA | 29 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 9 | 18 | 1 |
| PLPA | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 16 | 0 |
| CPE | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 |
| Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| Professeur de l'ESA 2 ^e classe 2 ^e session | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| IAE extrene titres et travaux | 25 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 | 3 |
| IR 2 ^e classe Externe | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 1 |
| IE 2 ^e classe Externe | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 |

.../...

| | Candidats admissibles | Sans ou dispense de diplôme ou non précisé | Inférieur au Bac | Bac | Bac + 2 | Bac + 3 | Bac + 4 | Bac + 5 | Bac + 8 |
|--|--------------------------|--|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Catégorie B | 175 | 3 | 0 | 46 | 46 | 39 | 12 | 29 | 0 |
| TSMA 1 | 90 | 2 | 0 | 30 | 23 | 18 | 6 | 11 | 0 |
| TSMA1 CNAL Brexit | 36 | 0 | 0 | 16 | 7 | 8 | 2 | 3 | 0 |
| TSMA 2 | 30 | 0 | 0 | 0 | 8 | 7 | 2 | 13 | 0 |
| TSMA2 ONF | 14 | 1 | 0 | 0 | 6 | 4 | 2 | 1 | 0 |
| TFR Externe | 5 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| Catégorie C | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Adjoint technique sans concours Mayotte | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total catégories A, B et C | 355 | 6 | 0 | 46 | 46 | 45 | 27 | 135 | 50 |

2. PROMOTION PAR VOIE DE CONCOURS INTERNE ET EXAMEN PROFESSIONNEL

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 |
| Catégorie A | 137 | 1192 | 989 | 458 | 531 | 57 | 223 | 404 | 305 |
| IPEF interne | 10 | 176 | 151 | 102 | 49 | 17 | 66 | 45 | 23 |
| IAE Examen pro 2023 | 28 | 507 | 435 | 218 | 217 | 0 | 49 | 221 | 165 |
| IAE élève concours interne | 10 | 94 | 38 | 24 | 14 | 7 | 13 | 16 | 2 |
| ISPV interne | 9 | 3 | 3 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| ISPV examen professionnel | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Attaché examen professionnel | 18 | 220 | 171 | 40 | 131 | 0 | 18 | 61 | 92 |
| PCEA concours interne | 17 | 59 | 59 | 18 | 41 | 4 | 27 | 21 | 7 |
| PLPA concours interne | 24 | 68 | 68 | 32 | 36 | 11 | 29 | 22 | 6 |
| CPE concours interne | 3 | 41 | 41 | 14 | 27 | 18 | 13 | 7 | 3 |
| IR 2° classe interne | 5 | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| IE 2° classe interne | 10 | 18 | 18 | 7 | 11 | 0 | 5 | 8 | 5 |
| Catégorie B | 165 | 412 | 291 | 65 | 226 | 32 | 85 | 76 | 98 |
| TSMA 1 concours interne | 66 | 59 | 36 | 20 | 16 | 6 | 14 | 12 | 4 |
| TSMA 1 examen professionnel | 40 | 9 | 4 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 | 0 |

.../...

| | 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 |
| TSMA 2 concours interne | 37 | 179 | 92 | 31 | 61 | 24 | 50 | 16 | 2 |
| TSMA 2 ONF concours interne | 2 | 6 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| TFR interne | 4 | 6 | 6 | 0 | 6 | 2 | 4 | 0 | 0 |
| TFR examen professionnel | 3 | 9 | 8 | 1 | 7 | 0 | 1 | 2 | 5 |
| SA examen professionnel | 13 | 144 | 144 | 11 | 133 | 0 | 12 | 45 | 87 |
| Catégorie C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Total catégories A, B et C | 302 | 1604 | 1280 | 523 | 757 | 89 | 308 | 480 | 403 |

Candidats admissibles

| | Candidats admissibles | Répartition par genre | | Répartition par tranches d'âge | | | |
|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | | H | F | Moins de 30 ans | De 30 à 39 ans | De 40 à 49 ans | 50 ans et plus |
| Catégorie A | 284 | 116 | 168 | 27 | 88 | 106 | 63 |
| IPEF interne | 27 | 18 | 9 | 1 | 16 | 10 | 0 |
| IAE Examen pro 2023 | 69 | 31 | 38 | 0 | 10 | 38 | 21 |
| IAE élève concours interne | 19 | 11 | 8 | 7 | 6 | 5 | 1 |
| ISPV interne | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| ISPV examen professionnel | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Attaché examen professionnel | 41 | 6 | 35 | 0 | 7 | 13 | 21 |
| PCEA concours interne | 39 | 13 | 26 | 4 | 17 | 14 | 4 |
| PLPA concours interne | 44 | 22 | 22 | 4 | 16 | 14 | 10 |
| CPE concours interne | 24 | 7 | 17 | 11 | 11 | 2 | 0 |
| IR 2 ^e classe interne | 3 | 0 | 3 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| IE 2 ^e classe interne | 14 | 6 | 8 | 0 | 3 | 7 | 4 |
| Catégorie B | 138 | 41 | 97 | 19 | 57 | 36 | 26 |
| TSMA 1 concours interne | 36 | 20 | 16 | 6 | 14 | 12 | 4 |
| TSMA 1 examen professionnel | 4 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 | 0 |
| TSMA 2 concours interne | 52 | 17 | 35 | 11 | 33 | 7 | 1 |
| TSMA 2 ONF concours interne | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| TFR interne | 6 | 0 | 6 | 2 | 4 | 0 | 0 |
| TFR examen professionnel* | - | - | - | - | - | - | - |
| SA examen professionnel | 39 | 2 | 37 | 0 | 2 | 16 | 21 |

* Ces concours ne comportent pas d'épreuve d'admissibilité.

.../...

| | Candidats admissibles | Répartition par genre | | Répartition par tranches d'âge | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | | H | F | Moins de 30 ans | De 30 à 39 ans | De 40 à 49 ans | 50 ans et plus |
| Catégorie C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | - | - | - | - | - | - | - |
| Total catégories A, B et C | 422 | 157 | 265 | 46 | 145 | 142 | 89 |

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 |
| Catégorie A | 113 | 44 | 69 | 9 | 35 | 58 | 11 |
| IPEF interne | 10 | 7 | 3 | 1 | 2 | 7 | 0 |
| IAE Examen pro 2023 | 28 | 11 | 17 | 0 | 3 | 20 | 5 |
| IAE élève concours interne | 10 | 6 | 4 | 3 | 5 | 2 | 0 |
| ISPV interne | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| ISPV examen professionnel | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Attaché examen professionnel | 18 | 2 | 16 | 0 | 4 | 14 | 0 |
| PCEA concours interne | 17 | 6 | 11 | 1 | 8 | 5 | 3 |
| PLPA concours interne | 15 | 9 | 6 | 3 | 6 | 5 | 1 |
| CPE concours interne | 3 | 0 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| IR 2 ^e classe interne | 3 | 0 | 3 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| IE 2 ^e classe interne | 6 | 1 | 5 | 0 | 3 | 2 | 1 |
| Catégorie B | 74 | 24 | 50 | 11 | 35 | 20 | 8 |
| TSMA 1 concours interne | 21 | 13 | 8 | 2 | 11 | 6 | 2 |
| TSMA 1 examen professionnel | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| TSMA 2 concours interne | 30 | 9 | 21 | 7 | 18 | 5 | 0 |
| TSMA 2 ONF concours interne | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| TFR interne | 4 | 0 | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| TFR examen professionnel | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| SA examen professionnel | 13 | 0 | 13 | 0 | 1 | 8 | 4 |
| Catégorie C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| Total catégories A, B et C | 187 | 68 | 119 | 20 | 70 | 78 | 19 |

RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLÔME

Candidats admissibles

| | Candidats admissibles | Sans diplôme ou non précisé | Inférieur au Bac | Bac | Bac + 2 | Bac + 3 | Bac + 4 | Bac + 5 | Bac + 8 |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------|
| Catégorie A | 284 | 22 | 3 | 14 | 45 | 56 | 31 | 107 | 6 |
| IPEF interne | 27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 26 | 0 |
| IAE Examen pro 2023 | 69 | 2 | 0 | 5 | 26 | 12 | 9 | 14 | 1 |
| IAE élève concours interne | 19 | 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ISPV interne | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| ISPV examen professionnel | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Attaché examen professionnel | 41 | 0 | 3 | 8 | 14 | 10 | 3 | 3 | 0 |
| PCEA concours interne | 39 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 7 | 21 | 1 |
| PLPA concours interne | 44 | 1 | 0 | 1 | 5 | 9 | 7 | 18 | 3 |
| CPE concours interne | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 3 | 11 | 0 |
| IR 2 ^e classe interne | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| IE 2 ^e classe interne | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 8 | 0 |
| Catégorie B | 138 | 100 | 5 | 18 | 13 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| T SMA 1 concours interne | 36 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| T SMA 1 examen professionnel | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| T SMA 2 concours interne | 52 | 52 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| T SMA 2 ONF concours interne | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TFR interne | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TFR examen professionnel* | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| SA examen professionnel | 39 | 1 | 5 | 18 | 13 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Catégorie C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Total catégories A, B et C | 422 | 122 | 8 | 32 | 58 | 58 | 31 | 107 | 6 |

* Ces concours ne comportent pas d'épreuve d'admissibilité.

Candidats reçus en liste principale

| | Candi- dats reçus LP | Sans ou dispense de diplôme | Inférieur au Bac | Bac | Bac + 2 | Bac + 3 | Bac + 4 | Bac + 5 | Bac + 8 |
|-----------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|---------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| Catégorie A | 113 | 11 | 0 | 4 | 16 | 20 | 10 | 47 | 5 |
| IPEF interne | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 |
| IAE Examen pro 2023 | 28 | 0 | 0 | 0 | 10 | 4 | 4 | 9 | 1 |
| IAE élève concours interne | 10 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ISPV interne | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| ISPV examen professionnel | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Attaché examen professionnel | 18 | 0 | 0 | 4 | 6 | 5 | 1 | 2 | 0 |
| PCEA concours interne | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 11 | 0 |
| PLPA concours interne | 15 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| CPE concours interne | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| IR 2 ^e classe interne | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| IE 2 ^e classe interne | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0 |
| Catégorie B | 74 | 58 | 3 | 3 | 9 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| TSMA 1 concours interne | 21 | 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TSMA 1 examen professionnel | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TSMA 2 concours interne | 30 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TSMA 2 ONF concours interne | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TFR interne | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TFR examen professionnel | 3 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SA examen professionnel | 13 | 0 | 2 | 3 | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Catégorie C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Total catégories A, B et C | 187 | 69 | 3 | 7 | 25 | 21 | 10 | 47 | 5 |

3. AVANCEMENT DE GRADE

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 |
| Catégorie A | 29 | 74 | 68 | 26 | 42 | 0 | 17 | 26 | 25 |
| Attaché principal | 23 | 63 | 57 | 24 | 33 | 0 | 17 | 22 | 18 |
| Ingénieur de recherche hors classe | 6 | 11 | 11 | 2 | 9 | 0 | 0 | 4 | 7 |
| Catégorie B | 291 | 860 | 735 | 214 | 521 | 9 | 103 | 315 | 308 |
| SA classe exceptionnelle | 48 | 162 | 141 | 19 | 122 | 0 | 6 | 53 | 82 |
| SA classe supérieure | 64 | 195 | 173 | 28 | 145 | 0 | 25 | 70 | 78 |
| Technicien principal | 76 | 175 | 153 | 51 | 102 | 9 | 39 | 61 | 44 |
| Chef technicien | 65 | 261 | 211 | 98 | 113 | 0 | 27 | 112 | 72 |
| Technicien formation recherche classe exceptionnelle | 15 | 39 | 31 | 9 | 22 | 0 | 1 | 10 | 20 |
| Technicien formation recherche classe supérieure | 23 | 28 | 26 | 9 | 17 | 0 | 5 | 9 | 12 |
| Catégorie C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total catégories A, B et C | 320 | 934 | 803 | 240 | 563 | 9 | 120 | 341 | 333 |

Candidats admissibles

| | Candidats admissibles | Répartition par genre | | Répartition par tranches d'âge | | | |
|-----------------------------------|--------------------------|-----------------------|------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | H | F | Moins de 30 ans | De 30 à 39 ans | De 40 à 49 ans | 50 ans et plus |
| Catégorie B | 234 | 81 | 153 | 0 | 21 | 112 | 101 |
| SA classe exceptionnelle | 90 | 13 | 77 | 0 | 4 | 38 | 48 |
| Chef technicien | 144 | 68 | 76 | 0 | 17 | 74 | 53 |
| Catégorie C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total catégories A, B et C | 234 | 81 | 153 | 0 | 21 | 112 | 101 |

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 |
| Catégorie A | 28 | 10 | 18 | 0 | 11 | 12 | 5 |
| Attaché principal | 22 | 9 | 13 | 0 | 11 | 9 | 2 |
| Ingénieur de recherche hors classe | 6 | 1 | 5 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| Catégorie B | 291 | 81 | 210 | 4 | 50 | 134 | 103 |
| SA classe exceptionnelle | 48 | 8 | 40 | 0 | 3 | 23 | 22 |
| SA classe supérieure | 64 | 7 | 57 | 0 | 12 | 24 | 28 |
| Technicien principal | 76 | 22 | 54 | 4 | 19 | 39 | 14 |
| Chef technicien | 65 | 29 | 36 | 0 | 11 | 35 | 19 |
| Technicien formation recherche classe exceptionnelle | 15 | 7 | 8 | 0 | 0 | 5 | 10 |
| Technicien formation recherche classe supérieure | 23 | 8 | 15 | 0 | 5 | 8 | 10 |
| Catégorie C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total catégories A, B et C | 319 | 91 | 228 | 4 | 61 | 146 | 108 |

RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLÔME

Candidats reçus en liste principale

| | Candidats admis | Sans diplôme ou non précisé | Inférieur au Bac | Bac | Bac + 2 | Bac + 3 | Bac + 4 | Bac + 5 | Bac + 8 |
|--|--------------------|--------------------------------------|---------------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|----------|
| Catégorie A | 28 | 2 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 17 | 3 |
| Attaché principal | 22 | 2 | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 15 | 0 |
| Ingénieur de recherche hors classe | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 3 |
| Catégorie B | 291 | 9 | 13 | 88 | 101 | 50 | 14 | 15 | 1 |
| SA classe exceptionnelle | 48 | 1 | 3 | 9 | 21 | 10 | 4 | 0 | 0 |
| SA classe supérieure | 64 | 3 | 5 | 24 | 14 | 9 | 5 | 4 | 0 |
| Technicien principal | 76 | 3 | 1 | 31 | 25 | 11 | 1 | 4 | 0 |
| Chef technicien | 65 | 2 | 1 | 12 | 29 | 12 | 2 | 6 | 1 |
| Technicien formation recherche classe exceptionnelle | 15 | 0 | 1 | 5 | 5 | 3 | 0 | 1 | 0 |
| Technicien formation recherche classe supérieure | 23 | 0 | 2 | 7 | 7 | 5 | 2 | 0 | 0 |
| Catégorie C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total catégories A, B et C | 319 | 11 | 13 | 88 | 104 | 53 | 14 | 32 | 4 |

4. COMPOSITION DE JURY

► BDS FPE 011 [CSA MIN] Nombre de membres de jury des concours et examens

PART DES FEMMES DANS LES COMPOSITIONS DE JURY 2024

Candidats inscrits et présents

| Répartition par genre | Président(e)s | | Vice-Président(e)s | | Membres | |
|---|---------------|-----------|--------------------|-----------|------------|------------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Total Catégorie A | 50 | 37 | 33 | 18 | 271 | 303 |
| ISPV et IESPV | 1 | 0 | 0 | 1 | 4 | 5 |
| PCEA externe | 2 | 2 | 3 | 2 | 28 | 28 |
| PLPA externe | 6 | 2 | 11 | 2 | 27 | 32 |
| CPE Externe | 0 | 1 | 1 | 1 | 8 | 8 |
| PCEA interne | 3 | 1 | 5 | 0 | 7 | 13 |
| PLPA interne | 2 | 2 | 5 | 2 | 11 | 17 |
| CPE Interne | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| IPEF ENS | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 5 |
| IPEF ISIVE | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 3 |
| IPEF AE | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 2 |
| IPEF INTERNE | 1 | 0 | 1 | 0 | 5 | 3 |
| Professeur de l'ESA 2 ^e classe 1 ^{re} session | 5 | 7 | 0 | 0 | 28 | 32 |
| Professeur de l'ESA 2 ^e classe 2 ^e session | 5 | 6 | 0 | 0 | 27 | 28 |
| Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session | 11 | 6 | 0 | 0 | 41 | 44 |
| Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session | 4 | 6 | 0 | 0 | 24 | 26 |
| IAE Examen pro 2023 | 1 | 0 | 1 | 2 | 17 | 12 |
| IAE externe sur titres et travaux | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 5 |
| IAE élèves interne | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 5 |
| IR 2 ^e classe Externe | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 3 |
| IR 2 ^e classe interne | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 3 |
| IR Hors classe exa professionnel | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 |
| IE externe | 1 | 0 | 0 | 1 | 4 | 6 |
| IE interne | 1 | 0 | 0 | 1 | 5 | 5 |
| Attaché exa professionnel | 1 | 0 | 0 | 1 | 5 | 5 |
| Attaché Principal | 1 | 0 | 0 | 2 | 6 | 6 |
| Total Catégorie B | 5 | 6 | 6 | 6 | 68 | 65 |
| TSMA 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 22 | 20 |
| TSMA 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 7 | 6 |
| TSMA 2 ONF | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 |
| TPMA et CTMA (examen professionnel) | 0 | 1 | 2 | 0 | 9 | 8 |
| Secrétaire administratif examen professionnel | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 | 4 |

.../...

| Répartition par genre | Président(e)s | | Vice-Président(e)s | | Membres | |
|---|---------------|-----------|--------------------|-----------|------------|------------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Secrétaire administratif classe exceptionnelle et classe supérieure | 0 | 1 | 1 | 0 | 8 | 9 |
| Technicien formation recherche externe | 1 | 0 | 0 | 1 | 4 | 4 |
| Technicien formation recherche interne | 1 | 0 | 0 | 1 | 6 | 6 |
| Technicien formation recherche examen professionnel | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 |
| Technicien formation recherche classe exceptionnelle | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 |
| Technicien formation recherche classe supérieure | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 |
| Total Catégorie C | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Adjoint technique sans concours Mayotte | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Total catégories A, B et C | 56 | 43 | 39 | 24 | 340 | 369 |

B. Recrutement pour pourvoir des emplois supérieurs et dirigeants

► **BDS FPE 010 [CSA MIN]** Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination

Nominations et primo nominations 1^{er} janvier au 31 décembre 2024

| Type d'emploi n°1 | Nombre de nominations (renouvellements compris) | | | Nombre de primo nominations | | | Nombre d'agents en fonctions au 31 décembre (nominations et primo-nominations incluses) | | |
|--|---|----------|----------|-----------------------------|----------|----------|---|----------|-----------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| Type d'emploi n°1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 6 | 4 | 10 |
| SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 6 |
| Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| Ambassadeurs | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| Préfets en poste territorial | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| Directeurs des services actifs de la police nationale et chef du service de l'IGPN | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle | | | 0 | | | 0 | 1 | | 1 |
| Recteurs | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| Emplois de direction du CGIET | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| DG d'ARS | | | 0 | | | 0 | | | 0 |

.../...

| | Nombre de nominations (renouvellements compris) | | | Nombre de primo nominations | | | Nombre d'agents en fonctions au 31 décembre (nominations et primo-nominations incluses) | | |
|---|--|-----------|-----------|-----------------------------|-----------|-----------|--|-----------|------------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| Type d'emploi n°2 | 11 | 8 | 19 | 8 | 4 | 12 | 26 | 21 | 47 |
| Chefs de service | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 3 | 10 | 4 | 14 |
| Sous-directeurs | 8 | 5 | 13 | 6 | 3 | 9 | 15 | 13 | 28 |
| Directeurs de projet | | | 0 | | | 0 | | 1 | 1 |
| Experts de haut niveau | | 1 | 1 | | | 0 | 1 | 3 | 4 |
| Inspecteurs civils du ministère de la défense | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| Consuls généraux | | | | | | | | | |
| Adjoints aux chefs de mission diplomatique (au sens de l'art. 66-1 du décret n°2019-1594 du 31 déc. 2019) | | | | | | | | | |
| Total type d'emploi 1 à 2 | 14 | 10 | 24 | 11 | 6 | 17 | 32 | 25 | 57 |
| Type d'emploi n°3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Emplois de direction et de contrôle de la police nationale | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| Type d'emploi n°4 | 16 | 7 | 23 | 8 | 4 | 12 | 36 | 15 | 51 |
| Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État | 16 | 7 | 23 | 8 | 4 | 12 | 36 | 15 | 51 |
| Responsables d'unité territoriale en DIRECCTE | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| Type d'emploi n°5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Postes territoriaux occupés par des sous-préfets | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| Type d'emploi n° 6 | 6 | 6 | 12 | 6 | 6 | 12 | 65 | 49 | 114 |
| Emplois d'inspection générale ou de contrôle dans les services mentionnés à l'article 1 ^{er} du décret no 2022-335 du 9 mars 2022 relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services | 6 | 6 | 12 | 6 | 6 | 12 | 65 | 49 | 114 |
| Type d'emploi n° 7 (devenu sans objet, inclus dans le type n°10) | | | | | | | | | |
| Type d'emploi n° 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| Type d'emploi n° 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'Education nationale | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| Secrétaires généraux d'académie | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| Type d'emploi n° 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Délégués du directeur général des finances publiques, directeurs des services déconcentrés de la direction générale des finances publiques et directeurs des services à compétence nationale rattachés à la direction générale des finances publiques | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| Total type d'emploi 3 à 10 | 22 | 13 | 35 | 14 | 10 | 24 | 101 | 64 | 165 |

.../...

| | Nombre de nominations (renouvellements compris) | | | Nombre de primo nominations | | | Nombre d'agents en fonctions au 31 décembre (nominations et primo- nominations incluses) | | |
|---|---|--------------|---------------|--------------------------------|--------------|---------------|--|--------------|---------------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| Emplois des établissements publics (EP) | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 8 |
| Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'Éducation nationale | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 8 |
| Total des emplois des établissements publics (EP) | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 8 |
| TOTAL SECRÉTARIAT GÉNÉRAL | 38 | 24 | 62 | 26 | 17 | 43 | 137 | 93 | 230 |
| <i>Répartition en %</i> | <i>61,3%</i> | <i>38,7%</i> | <i>100,0%</i> | <i>60,5%</i> | <i>39,5%</i> | <i>100,0%</i> | <i>59,6%</i> | <i>40,4%</i> | <i>100,0%</i> |

C. Recrutements de contractuels

► BDS FPE 013 Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année

| Catégorie | Femmes | Hommes | Total |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Catégorie A | 1 065 | 732 | 1 797 |
| Catégorie B | 587 | 284 | 871 |
| Catégorie C | 275 | 129 | 404 |
| Total | 1 927 | 1 145 | 3 072 |

► BDS FPE 014 Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année

| Catégorie | Femmes | Hommes | Total |
|--------------|--------------|------------|--------------|
| Catégorie A | 222 | 162 | 384 |
| Catégorie B | 242 | 127 | 369 |
| Catégorie C | 878 | 298 | 1 176 |
| Total | 1 342 | 587 | 1 929 |

III. Les parcours professionnels

A. La mobilité (hors enseignement)

► **BDS FPE 015 / BDS FPE 016 / BDS FPE 017 / BDS FPE 018 : nombre de postes publiés / candidatures reçues / pourvues / sans candidature**

1. CAMPAGNE PRINTEMPS 2024

1.1 BILAN CHIFFRÉ

→ Les postes publiés

2024

1248 postes ont été publiés dont 35 par les opérateurs (809 postes étaient susceptibles d'être vacants, soit 65 % des postes).

On constate une baisse continue des postes publiés à la mobilité générale (1577 postes publiés en 2023 / 1608 postes publiés en 2022).

2023

1577 postes publiés dont 42 postes opérateurs (632 de ces postes étaient vacants, soit 40 % des postes).

- À l'issue de la parution, 808 postes n'ont fait l'objet d'aucune candidature (51 %) dont 262 postes vacants (près de 17 % de la totalité des postes).
- 4 postes ont été retirés => 765 postes étudiés.

2022

Une baisse continue des postes publiés :

1608 postes dont 53 postes opérateurs.

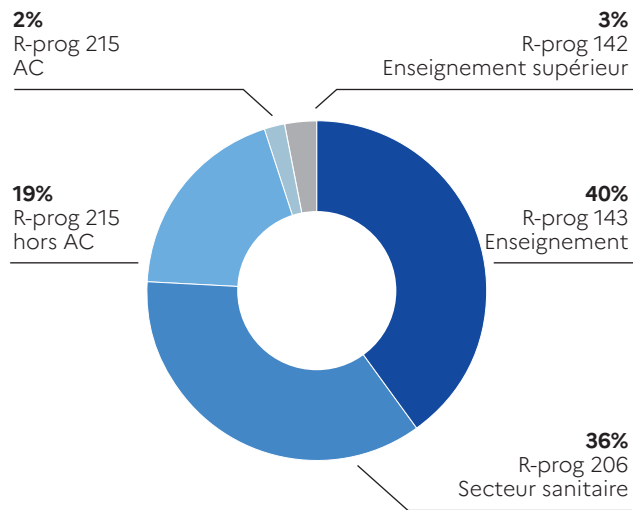
- 61% de ces postes étaient vacants.
- 305 postes vacants sont restés sans candidat (soit 19 % des postes).

2021

1743 postes publiés dont 60 postes opérateurs.

- 32,75 % de ces postes étaient vacants.
- 250 postes vacants sans candidat (soit 14,34 % des postes).

Répartition par secteur



Répartition des postes publiés hors opérateurs

| Catégories | 215 AC | 215 SD | 142 | 143 | 206 | Total | % |
|-------------|--------|--------|-----|-----|-----|-------|------|
| Catégorie B | 22 | 106 | 15 | 108 | 129 | 380 | 31% |
| Catégorie B | 2 | 123 | 13 | 266 | 304 | 708 | 58% |
| Catégorie C | 0 | 5 | 3 | 114 | 3 | 125 | 10% |
| Total | 24 | 234 | 31 | 488 | 436 | 1 213 | 100% |

Répartition des postes publiés pour les opérateurs

| Catégories | Opérateurs | Total | % |
|-------------|------------|-------|------|
| Catégorie A | 12 | 12 | 34% |
| Catégorie B | 23 | 23 | 66% |
| Catégorie C | 0 | 0 | 0% |
| Total | 35 | 35 | 100% |

Répartition des postes publiés (opérateurs et hors opérateurs)

| Catégories | Total hors opérateurs | Total opérateurs | Total général | % |
|-------------|-----------------------|------------------|---------------|------|
| Catégorie A | 380 | 12 | 392 | 31% |
| Catégorie B | 708 | 23 | 731 | 59% |
| Catégorie C | 125 | 0 | 125 | 10% |
| Total | 1213 | 35 | 1248 | 100% |

À l’issue de la parution, 605 postes sont restés sans candidat ce qui représente 48 % de la totalité des postes. Parmi ces 605 postes restant sans candidat : 184 étaient vacants ce qui représente près de 15 % de la totalité des postes.

Ainsi sur les 1248 postes publiés, 643 postes ont été étudiés lors des réunions décisionnelles. Pour information : suite à la première réunion décisionnelle, 1 poste du programme 206 a été retiré.

→ Les postes vacants n'ayant fait l'objet d'aucune candidature

42% des postes publiés vacants sont restés sans candidat c'est-à-dire 184 sur les 439 postes vacants publiés.

Typologie des postes sans candidat par catégories et par secteurs

| Secteur | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
|--------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| ASP | 6 | 11 | 0 | 17 |
| FAM | 0 | 0 | 0 | 0 |
| IFCE | 0 | 1 | 0 | 1 |
| INFOMA | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 215 AC | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 215 SDDR | 0 | 2 | 0 | 2 |
| 215 SDDD | 0 | 11 | 1 | 12 |
| 142 | 2 | 1 | 0 | 3 |
| 143 | 7 | 31 | 13 | 51 |
| 206 Phyto | 5 | 6 | 0 | 11 |
| 206 Vephy | 17 | 67 | 1 | 85 |
| Total | 38 | 131 | 15 | 184 |

Typologie par régions des postes vacants n'ayant fait l'objet d'aucune candidature

| Secteur | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Auvergne Rhône-Alpes | 2 | 16 | 1 | 19 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 3 | 12 | 2 | 17 |
| Bretagne | 4 | 12 | - | 16 |
| Centre-Val de Loire | 3 | 5 | 4 | 12 |
| Corse | 1 | 1 | - | 2 |
| Grand-Est | 2 | 8 | 1 | 11 |
| Hauts-de-France | 1 | 8 | 3 | 12 |
| Île-de-France | 4 | 5 | - | 9 |
| Normandie | 7 | 11 | - | 18 |
| Nouvelle-Aquitaine | 7 | 20 | 1 | 28 |
| Occitanie | 2 | 20 | 2 | 24 |
| Pays de la Loire | 1 | 3 | - | 4 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 0 | 9 | - | 9 |
| Mayotte | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Total | 38 | 131 | 15 | 184 |

Taux de vacance au regard du nombre de postes publiés par régions

| Secteur | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total | Total |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|
| Auvergne Rhône-Alpes | 8 | 36 | 3 | 47 | 40% |
| Bourgogne-Franche-Comté | 6 | 21 | 3 | 30 | 57% |
| Bretagne | 7 | 32 | 1 | 40 | 40% |
| Centre-Val de Loire | 5 | 11 | 7 | 23 | 52% |
| Corse | 3 | 2 | - | 5 | 40% |
| Grand-Est | 9 | 24 | 4 | 37 | 30% |
| Hauts-de-France | 8 | 16 | 4 | 28 | 43% |
| Île-de-France | 6 | 8 | 1 | 15 | 60% |
| Normandie | 11 | 34 | 1 | 46 | 39% |
| Nouvelle-Aquitaine | 18 | 34 | 3 | 55 | 51% |
| Occitanie | 14 | 36 | 5 | 55 | 44% |
| Pays de la Loire | 5 | 12 | 5 | 22 | 18% |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 4 | 15 | 2 | 21 | 43% |
| Mayotte | 3 | 2 | 1 | 6 | 50% |
| Guadeloupe | 2 | 1 | - | 3 | 100% |
| Martinique | 1 | - | - | 1 | 100% |
| Guyane | - | 4 | - | 4 | 100% |
| La Réunion | - | 1 | - | 1 | 100% |
| Total | 110 | 289 | 40 | 439 | 44% |

→ Résultats

- 1 248 postes publiés
- 1 poste retiré lors de la première réunion décisionnelle
- 1 247 postes au final

soit

- **643 postes étudiés** : 643 postes étudiés
 - 313 postes pourvus dont 151 postes susceptibles d'être vacants et 162 vacants
 - 330 non pourvus.

Nombre de candidats

| | Printemps 2021 | en % | Printemps 2022 | en % | Printemps 2023 | en % | Printemps 2024 | en % |
|--------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| MASA | 795 | 71% | 1032 | 74% | 597 | 63% | 545 | 62% |
| Externes | 320 | 29% | 366 | 26% | 348 | 37% | 337 | 38% |
| Total | 1 115 | 100% | 1 398 | 100% | 945 | 100% | 882 | 100% |

Origine des candidats

| | MASA | | | | Externes | | | | Total | % |
|----------------------------|--------|------|--------|------|----------|------|--------|------|-------|------|
| | Femmes | | Hommes | | Femmes | | Hommes | | | |
| Catégorie A | 123 | 37% | 91 | 43% | 66 | 27% | 35 | 38% | 315 | 36% |
| Catégorie B | 148 | 45% | 99 | 46% | 123 | 50% | 41 | 45% | 411 | 47% |
| Catégorie C | 19 | 6% | 3 | 1% | 48 | 20% | 9 | 10% | 79 | 9% |
| Autres (CDI,CDD, privé) | 42 | 13% | 20 | 9% | 9 | 4% | 6 | 7% | 77 | 9% |
| Total | 332 | 100% | 213 | 100% | 246 | 100% | 91 | 100% | 882 | 100% |

Nombre de candidats retenus

| | Printemps 2021 | en % | Printemps 2022 | en % | Printemps 2023 | en % | Printemps 2024 | en % |
|----------|-------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|
| MASA | 328 | 64% | 348 | 73% | 274 | 67% | 195 | 62% |
| Externes | 183 | 36% | 128 | 27% | 137 | 33% | 118 | 38% |
| Total | 511 | 100% | 476 | 100% | 411 | 100% | 313 | 100% |

Origine des candidats retenus

| | MASA | | | | Externes | | | | Total | % |
|----------------------------|--------|------|--------|------|----------|------|--------|------|-------|------|
| | Femmes | | Hommes | | Femmes | | Hommes | | | |
| Catégorie A | 46 | 37% | 29 | 40% | 21 | 23% | 9 | 38% | 105 | 34% |
| Catégorie B | 68 | 55% | 42 | 58% | 52 | 56% | 11 | 46% | 173 | 55% |
| Catégorie C | 7 | 6% | 1 | 1% | 18 | 19% | 3 | 13% | 29 | 9% |
| Autres (CDI,CDD, privé) | 2 | 2% | 1 | 1% | 2 | 2% | 1 | 4% | 6 | 2% |
| Total | 123 | 100% | 73 | 100% | 93 | 100% | 24 | 100% | 313 | 100% |

→ La répartition des postes pourvus par catégories et par secteurs

Répartition des postes susceptibles d'être vacants (SV)

Sur les 388 postes SV étudiés, 151 postes ont été pourvus (39%).

| Secteurs | Postes SV étudiés | | | | Postes SV pourvus | | | | % |
|-----------|-------------------|--------|-------|-------|-------------------|--------|-------|-------|------|
| | Cat. A | Cat. B | Cat.C | Total | Cat. A | Cat. B | Cat.C | Total | |
| AC | 15 | 1 | 0 | 16 | 6 | 0 | 0 | 6 | 38% |
| ASP | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 142 | 6 | 10 | 1 | 17 | 4 | 8 | 0 | 12 | 71% |
| IFCE | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100% |
| 206 Phyto | 18 | 8 | 0 | 26 | 5 | 2 | 0 | 7 | 27% |
| 206 Vethy | 35 | 70 | 1 | 106 | 13 | 29 | 0 | 42 | 40% |
| 215 SDDD | 28 | 34 | 2 | 64 | 14 | 17 | 1 | 32 | 50% |
| 215 SDDR | 41 | 14 | 0 | 55 | 18 | 5 | 0 | 23 | 42% |
| 143 | 27 | 57 | 18 | 102 | 5 | 17 | 6 | 28 | 27% |
| Total | 171 | 195 | 22 | 388 | 65 | 79 | 7 | 151 | 39% |

Répartition des postes vacants (V)

Sur les 255 postes V étudiés, 162 postes ont été pourvus (64%).

| | Postes SV étudiés | | | | Postes SV pourvus | | | | % |
|--------------|-------------------|------------|-----------|------------|-------------------|-----------|-----------|------------|------------|
| Secteurs | Cat. A | Cat. B | Cat.C | Total | Cat. A | Cat. B | Cat.C | Total | |
| ASP | 2 | 8 | - | 10 | 0 | 3 | - | 3 | 30% |
| IFCE | 2 | 1 | - | 3 | 2 | 1 | - | 3 | 100% |
| FAM | - | 1 | - | 1 | - | 1 | - | 1 | 100% |
| 143 | 22 | 48 | 22 | 92 | 17 | 27 | 15 | 59 | 64% |
| 142 | 4 | 1 | 1 | 6 | 3 | 1 | 1 | 5 | 83% |
| 206 Phyto | 8 | 11 | - | 19 | 7 | 3 | - | 10 | 53% |
| 206 Vephy | 14 | 63 | - | 77 | 10 | 34 | - | 44 | 57% |
| 215 AC | 1 | 1 | - | 2 | 1 | 1 | - | 2 | 100% |
| 215 SDDR | 9 | 4 | - | 13 | 9 | 2 | - | 11 | 85% |
| 215 SDDD | 10 | 21 | 1 | 32 | 7 | 17 | - | 24 | 75% |
| Total | 72 | 159 | 24 | 255 | 56 | 90 | 16 | 162 | 64% |

→ Répartition des postes non pourvus

Répartition par secteur et par catégorie des 88 postes vacants non pourvus

| Catégories | 143 | 206 Phyto | 206 Vephy | 215 AC | 215 SDDD | 215 SDDR | Opérateurs | 142 | Total |
|--------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|------------|----------|-----------|
| Catégorie A | 5 | 1 | 4 | - | 3 | - | 2 | 1 | 16 |
| Catégorie B | 20 | 8 | 25 | - | 4 | 2 | 5 | - | 64 |
| Catégorie C | 7 | - | - | - | 1 | - | - | - | 8 |
| Total | 32 | 9 | 29 | 0 | 8 | 2 | 7 | 1 | 88 |

Répartition par région des 88 postes vacants non pourvus

| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------|
| Auvergne Rhône-Alpes | 1 | 9 | 0 | 10 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 0 | 2 | 2 | 4 |
| Bretagne | 0 | 8 | 1 | 9 |
| Centre-Val de Loire | 0 | 3 | 0 | 3 |
| Corse | 0 | 1 | | 1 |
| Grand-Est | 1 | 8 | 2 | 11 |
| Guadeloupe | 0 | 0 | | 0 |
| Guyane | | 1 | | 1 |
| Hauts-de-France | 2 | 4 | 0 | 6 |

.../...

| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------|
| Île-de-France | 1 | 0 | 0 | 1 |
| La Réunion | 0 | | | 0 |
| Martinique | | 0 | | 0 |
| Mayotte | 1 | 0 | | 1 |
| Normandie | 0 | 15 | 0 | 15 |
| Nouvelle-Aquitaine | 4 | 6 | 1 | 11 |
| Occitanie | 2 | 3 | 2 | 7 |
| Pays de la Loire | 1 | 2 | 1 | 4 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 1 | 2 | 1 | 4 |
| Wallis-et-Futuna | | 0 | | 0 |
| Total | 14 | 64 | 10 | 88 |

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

→ Répartition genrée

69% des postes sont pourvus par des candidats féminins.
31% des postes sont pourvus par des candidats masculins.

Les 70 postes d'encadrement (hors emplois fonctionnels) :

- 42 postes pourvus par des candidats féminins (60 %)
- 28 postes pourvus par des candidats masculins (40 %).

→ Priorités légales

Les principes :

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

La méthodologie appliquée :

Analyse de la priorité :

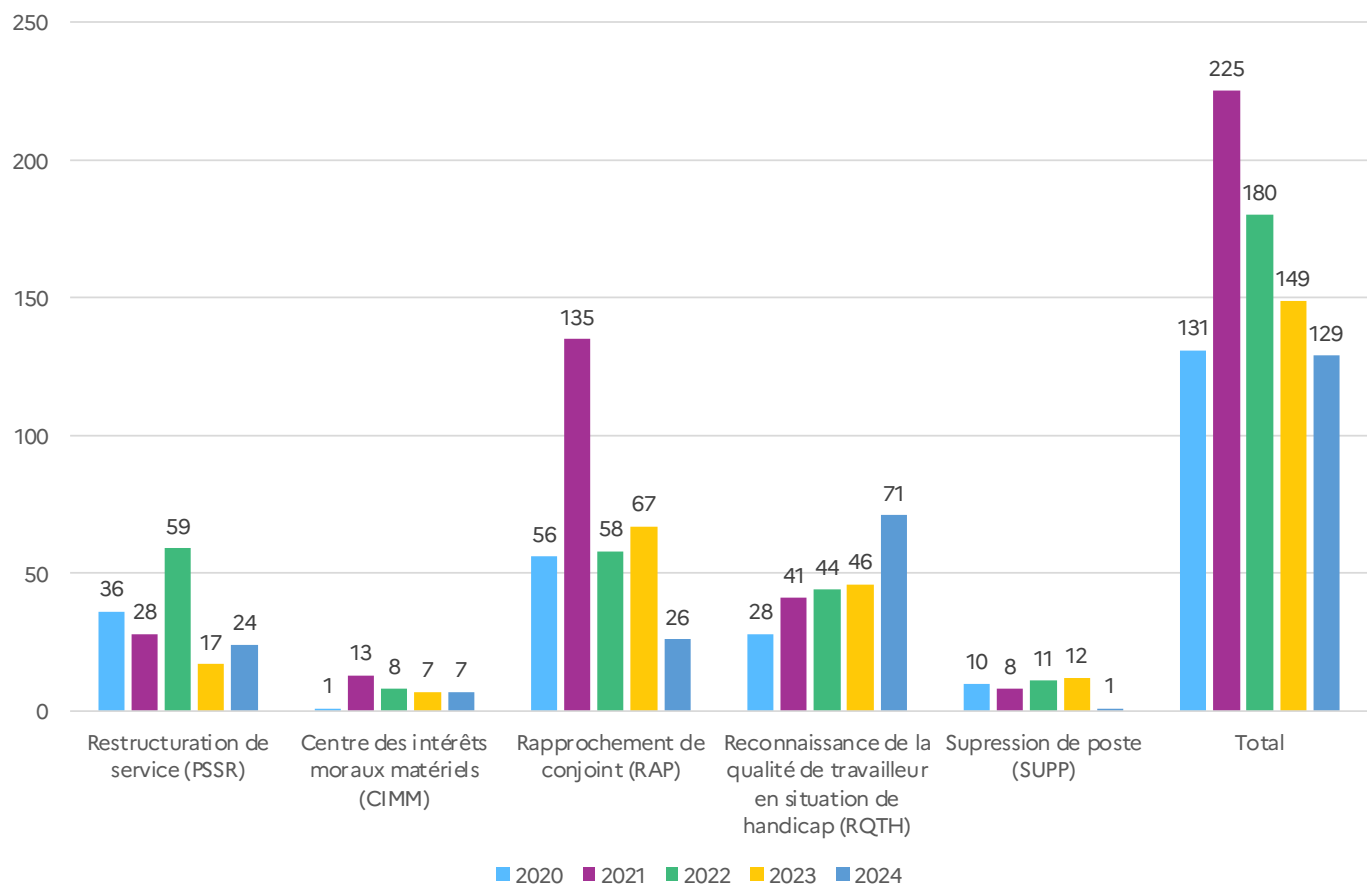
1. Restructuration de service : priorité supra légale
2. Rapprochement de conjoint, handicap, suppression de poste, centre des intérêts moraux et matériels (CIMM) et fonctions exercées dans un quartier urbain « difficile ».

Les agents ayant fait valoir une priorité de mutation :

129 agents ont fait valoir une priorité légale, dont 84 agents internes et 45 agents externes.

| Catégories | MASA | | | | Externes | | | | Total | % |
|--------------|--------|------|--------|------|----------|------|--------|------|-------|------|
| | Femmes | | Hommes | | Femmes | | Hommes | | | |
| Catégorie A | 10 | 19% | 7 | 22% | 7 | 21% | 4 | 33% | 28 | 22% |
| Catégorie B | 31 | 60% | 22 | 69% | 14 | 42% | 5 | 42% | 72 | 56% |
| Catégorie C | 7 | 13% | 0 | 0% | 7 | 21% | 1 | 8% | 15 | 12% |
| Contractuels | 4 | 8% | 3 | 9% | 5 | 15% | 2 | 17% | 14 | 11% |
| Total | 52 | 100% | 32 | 100% | 33 | 100% | 12 | 100% | 129 | 100% |

→ Typologie des priorités de mutation



→ Candidatures assorties d'une priorité légale

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

| Type de priorité | Catégorie A | | | | Catégorie B | | | | Catégorie C | | | | Contractuels | | | | Total |
|---------------------|-------------|---|----------|---|-------------|----|----------|---|-------------|---|----------|---|--------------|---|----------|---|-------|
| | MASA | | Externes | | MASA | | Externes | | MASA | | Externes | | MASA | | Externes | | |
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | |
| PSSR | 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 9 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 23 |
| CIMM | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 8 |
| RAP | 3 | 0 | 3 | 1 | 6 | 7 | 4 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 |
| RQTH | 6 | 4 | 2 | 2 | 17 | 6 | 7 | 4 | 5 | 0 | 5 | 0 | 4 | 2 | 5 | 2 | 71 |
| SUPP | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Total | 10 | 7 | 7 | 4 | 31 | 22 | 14 | 5 | 7 | 0 | 7 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 129 |

PSSR : restructuration / CIMM : centre des intérêts moraux et matériels / RAP : rapprochement de conjoint
RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé / SUPP : suppression de poste

Part des femmes et des hommes par catégories et par priorités légales (suite)

| Type de priorité | Total | MASA | | Externes | |
|------------------|------------|------|------|----------|-----|
| | | F | H | F | H |
| PSSR | 23 | 30% | 43% | 13% | 13% |
| CIMM | 8 | 50% | 25% | 25% | 0% |
| RAP | 26 | 35% | 27% | 35% | 4% |
| RQTH | 71 | 45% | 17% | 27% | 11% |
| SUPP | 1 | 0% | 100% | 0% | 0% |
| Total | 129 | | | | |

→ Candidatures retenues assorties d'une priorité légale

Sur les 129 candidatures, 62 candidats retenus en favorable 1 (près de 48 %).

Pour les autres candidats :

- 31 postes non vacants,
- 22 candidats non retenus,
- 8 candidats ont retiré leur candidature,
- 6 classés en favorable 2 mais non retenus (l'agent favorable 1 ayant une priorité légale ou supra-légale).

Rappel :

En 2023 : 62 candidatures retenues sur 149.

En 2022 : 88 candidatures retenues sur 180.

En 2021 : 115 candidatures retenues sur 225.

Part des femmes et des hommes par catégories

| Catégories | MASA | | Externes | | Total |
|--------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| Catégorie A | 4 | 3 | 3 | 0 | 10 |
| Catégorie B | 18 | 16 | 9 | 1 | 44 |
| Catégorie C | 2 | 0 | 3 | 1 | 6 |
| Contractuels | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| Total | 25 | 19 | 16 | 2 | 62 |

→ Prise en compte des situations individuelles - Volumétrie

43 candidatures en lien avec une situation individuelle signalée dont :

- 12 candidatures retenues
- 19 non retenues pour les raisons suivantes :
 - 6 candidats avec profils non adaptés au poste ;
 - 2 candidats avec durées sur poste < 6 mois et 14 mois ;
 - 2 candidatures avec des avis non retenus (candidat F1 retenu) ;
 - 6 candidatures sur postes non vacants ;
 - 2 candidatures avec profils non adaptés puis sur postes non vacants ;
 - 1 candidature avec profil non adapté et un poste Hors MASA.
- 9 « non éligibles » : sur postes hors MASA
- 3 sur postes fil de l'eau

Volumétrie, traitement des candidatures en lien avec une situation individuelle signalée

| Catégorie | Cas signalés | Cas retenus | % retenus |
|--------------------|--------------|-------------|------------|
| Catégorie A | 19 | 7 | 37% |
| Catégorie B | 22 | 5 | 23% |
| Catégorie C | 1 | 0 | 0% |
| Contractuels RQTH | 1 | 0 | 0% |
| Total | 43 | 12 | 28% |
| <i>Rappel 2023</i> | 35 | 19 | 54% |
| <i>Rappel 2022</i> | 59 | 33 | 56% |
| <i>Rappel 2021</i> | 114 | 41 | 36% |

2. CAMPAGNES AU FIL DE L'EAU 2024

2.1 BILAN CHIFFRÉ

→ Les postes publiés

Répartition des postes publiés

| R-prog | Catégorie A | Catégorie | Catégorie C | Total général |
|--------|-------------|-----------|-------------|---------------|
| 142 | 175 | 137 | 19 | 331 |
| 143 | 33 | 50 | 18 | 101 |
| 206 | 428 | 629 | 9 | 1 066 |
| 215 | 859 | 379 | 17 | 1 255 |
| Total | 1 495 | 1 195 | 63 | 2 753 |

→ Postes susceptibles d'être vacants

Sur les campagnes de 15 jours : 536 postes publiés dont 55 SV
Sur les campagnes d'un mois : 2 217 postes publiés dont 306 SV.

Les postes SV représentent 13% des postes publiés au fil de l'eau.

2.2 CANDIDATURES

1 822 candidats dont 64 % originaire du MASA.

Répartition genrée des postes pouvus, par catégorie et par origine

| Catégories | MASA | | Total | Externes | | Total | Total général |
|--------------|--------|--------|-------|----------|--------|-------|---------------|
| | Femmes | Hommes | | Femmes | Hommes | | |
| Catégorie A | 367 | 290 | 657 | 201 | 118 | 319 | 976 |
| Catégorie B | 255 | 147 | 402 | 136 | 83 | 219 | 621 |
| Catégorie C | 27 | 7 | 34 | 60 | 19 | 79 | 113 |
| Contractuels | 43 | 26 | 69 | 22 | 21 | 43 | 112 |
| Total | 692 | 470 | 1 162 | 419 | 241 | 660 | 1 822 |

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

219 candidats ont fait valoir une priorité légale, dont 150 candidats internes et 69 candidats externes.

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

| Type de priorité | Catégorie A | | | | Catégorie B | | | | Catégorie C | | | | Contractuels | | | |
|------------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|----------|-------------|----------|----------|----------|--------------|----------|----------|----------|
| | MASA | | Externes | | MASA | | Externes | | MASA | | Externes | | MASA | | Externes | |
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H |
| CIMM | 2 | 1 | 0 | 1 | 4 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PSSR | 5 | 3 | 3 | 2 | 13 | 12 | 5 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| RAP | 21 | 12 | 6 | 5 | 12 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| RQTH | 14 | 7 | 4 | 3 | 15 | 6 | 9 | 3 | 4 | 3 | 9 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 |
| SUPP | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 43 | 25 | 13 | 11 | 46 | 24 | 19 | 8 | 4 | 3 | 9 | 3 | 3 | 2 | 5 | 1 |

| Type de priorité | Total | MASA | | Externes | |
|------------------|------------|------|-----|----------|-----|
| | | F | H | F | H |
| CIMM | 13 | 46% | 23% | 23% | 8% |
| PSSR | 46 | 39% | 33% | 17% | 11% |
| RAP | 62 | 53% | 24% | 15% | 8% |
| RQTH | 89 | 39% | 20% | 29% | 11% |
| SUPP | 9 | 44% | 33% | 0% | 22% |
| Total | 219 | | | | |

2.4. RÉSULTATS PUBLIÉS

958 candidats retenus (35% des postes publiés).
63% de femmes pour 37 % d'hommes.

| Catégories | Femmes | | Total femmes | Hommes | | Total hommes | Total général |
|--------------|------------|------------|--------------|------------|------------|--------------|---------------|
| | MASA | Extérieur | | MASA | Extérieur | | |
| Catégorie A | 214 | 99 | 313 | 144 | 54 | 198 | 511 |
| Catégorie B | 141 | 82 | 223 | 74 | 41 | 115 | 338 |
| Catégorie C | 13 | 30 | 43 | 3 | 14 | 17 | 60 |
| Contractuels | 14 | 7 | 21 | 13 | 15 | 28 | 49 |
| Total | 382 | 218 | 600 | 234 | 124 | 358 | 958 |

III. Les parcours professionnels

- Postes encadrement : 311 postes.
- 57 % pourvus par des candidats féminins.
- 43 % pourvus par des candidats masculins.

| Type de priorité | Catégorie A | | | | Catégorie B | | | | Catégorie C | | | | Contractuels | | | |
|------------------|-------------|-----------|----------|----------|-------------|-----------|-----------|----------|-------------|----------|----------|----------|--------------|----------|----------|----------|
| | MASA | | Externes | | MASA | | Externes | | MASA | | Externes | | MASA | | Externes | |
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H |
| CIMM | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PSSR | 5 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| RAP | 9 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| RQTH | 5 | 5 | 1 | 0 | 5 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 12 | 3 | 2 | 1 |
| SUPP | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 21 | 13 | 5 | 5 | 17 | 11 | 12 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 12 | 3 | 2 | 1 |

| Type de priorité | Total | MASA | | Externes | |
|------------------|------------|------|-----|----------|-----|
| | | F | H | F | H |
| CIMM | 7 | 43% | 14% | 29% | 14% |
| PSSR | 26 | 46% | 31% | 15% | 8% |
| RAP | 25 | 44% | 24% | 20% | 12% |
| RQTH | 51 | 47% | 25% | 22% | 6% |
| SUPP | 6 | 33% | 33% | 0% | 33% |
| Total | 115 | | | | |

PSSR : restructuration / CIMM : centre des intérêts moraux et matériels
 RAP : rapprochement de conjoint / RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé / SUPP : suppression de poste

3. LES ÉVOLUTIONS POURSUIVIES ET PRÉVUES

3.1 SUR LES INFORMATIONS À DESTINATION DES CANDIDATS

→ Simplification des notes de service

- Fusion des notes de services relatives à la mobilité générale (parution tous les mois de mars et celle relative au fil de l'eau (SG/SRH/SDCAR/2022-905 du 15/12/2022).
- Dorénavant, une seule note de service relative aux procédures de candidatures publiée le 20 février 2025 (SG/SRH/SDCAR/2025-44) à destination des candidats.
- Tous les documents sont téléchargeables sur la page emploi.

→ Sur la procédure de signalement des situations individuelles

Ces procédures sont précisées par messagerie à l'ensemble des représentants du personnel le jour concomitant à la parution des postes.

→ Sur la communication

Envoi d'un flash info sur la date de publication des postes et de dates importantes pour les candidats (dates d'envoi des messages sur les avis des structures puis ceux des réunions décisionnelles).

3.2. SUR LES ÉVOLUTIONS EN COURS

- Continuité de la réflexion sur l'élaboration d'un portail de télé-candidature ouvert à tous les candidats avec un module décisionnel.
- Refonte de la rubrique « Nous rejoindre » sur la page emploi afin de faciliter l'accès aux résultats et aux documents pour les candidats.

4. LES CALENDRIERS DES MOBILITÉS ET AUTRES DATES

4.1. PARUTION DU CALENDRIER SIMPLIFIÉ DE LA MOBILITÉ GÉNÉRALE 2025

Note de service : SG/SRH/SDCAR/2024-641 du 28 novembre 2024.

Un calendrier interministériel pour respecter la circulaire DGAFP du 21 décembre 2021 (3 % et périmètre ATE : du 1^{er} mars au 31 mars).

Le 1^{er} mars 2025 étant un samedi et afin de permettre aux candidats de prendre connaissance des postes = publication avancée au vendredi 28 février 2025.

4.2 PARUTION DU CALENDRIER DE LA MOBILITÉ FIL DE L'EAU

Note de service SG/SRH/SDCAR/2024-691 du 12 décembre 2024.

Les résultats des mobilités sont publiés tous les vendredis.

5. L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

► BDS FPE 019 [CSA MIN] Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité carrière (CMC) en ETP

Répartition par tranche d'âges

| Cat. A+ | Nombre de CMC | | | | Total | Pourcentage de CMC | | | | Total |
|--------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-----------|--------------------|---------------|---------------|--------------|----------------|
| | 50 à 54 ans | 55 à 59 ans | 60 à 64 ans | 65 à 69 ans | | 50 à 54 ans | 55 à 59 ans | 60 à 64 ans | 65 à 69 ans | |
| Femmes | | 8 | 11 | | 19 | 0,00% | 19,51% | 26,83% | 0,00% | 46,34% |
| Hommes | | 7 | 12 | 3 | 22 | 0,00% | 17,07% | 29,27% | 7,32% | 53,66% |
| Total | 0 | 15 | 23 | 3 | 41 | 0,00% | 36,59% | 56,10% | 7,32% | 100,00% |

► BDS FPE 020 [CSA MIN] Nombre d'agents accompagnés

En 2024, **10 957 agents** ont été accompagnés.

| Catégories | Effectif | % |
|---|---------------|----------------|
| Catégorie A+ | 1 887 | 17% |
| Catégorie A | 3 901 | 36% |
| Catégorie B | 3 575 | 33% |
| Catégorie C | 922 | 8% |
| Autres agents (contractuels, vacataires...) | 672 | 6% |
| Total | 10 957 | 100,00% |

B. Les avancements de grades et les promotions internes

1. PROMOTIONS HORS ENSEIGNEMENT

► **BDS FPE 021** Nombre de promouvables pour chaque grade
et **BDS FPE 021 bis** Nombre de promus pour chaque grade

Les promotions de grade par sexe

| Corps | Grade | Nombre d'agents promouvables BDS FPE 021 | | | Nombre d'agents promus BDS FPE 021 bis | | | Taux de promotion | | |
|--|--|---|-----|-------|---|----|-------|-------------------|-----|-------|
| | | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Catégorie A | | | | | | | | | | |
| Administrateur de l'État | Administrateur du troisième grade | 3 | 8 | 11 | 1 | | 1 | 33% | 0% | 9,1% |
| | Administrateur du deuxième grade | 5 | 8 | 13 | 1 | 2 | 3 | 20% | 25% | 23,1% |
| Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts | Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe exceptionnelle | 94 | 338 | 432 | 11 | 33 | 44 | 12% | 10% | 10,2% |
| | Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale | 259 | 472 | 731 | 31 | 57 | 88 | 12% | 12% | 12,0% |
| | Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts | 135 | 218 | 353 | 32 | 53 | 85 | 24% | 24% | 24,1% |
| Inspecteur de santé publique vétérinaire | Inspecteur général de santé publique vétérinaire de classe exceptionnelle | 40 | 59 | 99 | 7 | 7 | 14 | 18% | 12% | 14,1% |
| | Inspecteur général de santé publique vétérinaire de classe normale | 170 | 120 | 290 | 12 | 8 | 20 | 7% | 7% | 6,9% |
| | Inspecteur en chef de santé publique vétérinaire | 131 | 48 | 179 | 17 | 6 | 23 | 13% | 13% | 12,8% |
| Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement | Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe | 566 | 782 | 1348 | 14 | 20 | 34 | 2% | 3% | 2,5% |
| | Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement | 622 | 603 | 1225 | 56 | 69 | 125 | 9% | 11% | 10,2% |
| Attaché d'administration | Attaché d'administration hors classe | 340 | 245 | 585 | 8 | 6 | 14 | 2% | 2% | 2,4% |
| | Attaché principal d'administration | 160 | 109 | 269 | 9 | 6 | 15 | 6% | 6% | 5,6% |
| Infirmier | Infirmier hors classe | 33 | 0 | 33 | 6 | | 6 | 18% | - | 18,2% |
| Ingénieur de recherche | Ingénieur de recherche hors classe du ministère chargé de l'agriculture | 26 | 14 | 40 | 1 | 1 | 2 | 4% | 7% | 5,0% |
| | Ingénieur de recherche de 1 ^{ère} classe du ministère chargé de l'agriculture | 32 | 21 | 53 | 5 | 3 | 8 | 16% | 14% | 15,1% |
| Ingénieur d'études | Ingénieur d'études hors classe du ministère chargé de l'agriculture | 97 | 35 | 132 | 9 | 4 | 13 | 9% | 11% | 9,8% |

.../...

(Suite)

| Corps | Grade | Nombre d'agents promouvables BDS FPE 021 | | | Nombre d'agents promus BDS FPE 021 bis | | | Taux de promotion | | |
|--|---|--|------|-------|--|-----|-------|-------------------|-------|-------|
| | | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Catégorie B | | | | | | | | | | |
| Infirmier | Infirmier de classe supérieure | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Technicien du ministère chargé de l'agriculture | Chef technicien du minis- tère chargé de l'agriculture | 549 | 604 | 1153 | 46 | 51 | 97 | 8% | 8% | 8,4% |
| | Technicien principal du ministère chargé de l'agri- culture | 202 | 235 | 437 | 55 | 59 | 114 | 27% | 25% | 26,1% |
| Technicien de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture | Technicien de formation et de recherche de classe exceptionnelle du ministère chargé de l'agriculture | 148 | 107 | 255 | 13 | 9 | 22 | 9% | 8% | 8,6% |
| | Technicien de formation et de recherche de classe supérieure du ministère chargé de l'agriculture | 144 | 78 | 222 | 22 | 12 | 34 | 15% | 15% | 15,3% |
| Secrétaire administratif relevant du ministre chargé de l'agriculture | Secrétaire administratif de classe exceptionnelle relevant du ministre chargé de l'agriculture | 719 | 149 | 868 | 58 | 13 | 71 | 8% | 9% | 8,2% |
| | Secrétaire administratif de classe supérieure relevant du ministre chargé de l'agriculture | 542 | 94 | 636 | 85 | 11 | 96 | 16% | 12% | 15,1% |
| Catégorie C | | | | | | | | | | |
| Adjoint technique | Adjoint technique principal de 1 ^{re} classe | 7 | 27 | 34 | | 3 | 3 | 0% | 11% | 8,8% |
| | Adjoint technique principal de 2 ^e classe | 1 | 5 | 6 | | 1 | 1 | 0% | 20% | 16,7% |
| Adjoint technique des établissements d'enseignement | Adjoint technique principal de 1 ^{re} classe des établissements d'enseignement | 21 | 33 | 54 | | 4 | 4 | 0% | 12% | 7,4% |
| Adjoint technique de formation et de recherche | Adjoint technique de formation et de recherche principal de 1 ^{re} classe du ministère chargé de l'agriculture | 42 | 30 | 72 | 7 | 5 | 12 | 17% | 17% | 16,7% |
| | Adjoint technique de formation et de recherche principal de 2 ^e classe du ministère chargé de l'agriculture | 4 | 2 | 6 | | 1 | 1 | 0% | 50% | 16,7% |
| Adjoint administratif | Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe | 547 | 46 | 593 | 86 | 7 | 93 | 16% | 15% | 15,7% |
| | Adjoint administratif principal de 2 ^e classe | 19 | 4 | 23 | 7 | | 7 | 37% | 0% | 30,4% |
| Total général | | 5658 | 4494 | 10152 | 599 | 451 | 1050 | 10,6% | 10,0% | 10,3% |

Les promotions de grade par moyenne d'âge et ancienneté moyenne dans le grade d'origine

| Corps | Grade | Moyenne d'âge | Ancienneté moyenne dans le grade |
|--|---|----------------|----------------------------------|
| Catégorie A | | | |
| Administrateur de l'État | Administrateur du troisième grade | 60 ans | 4 ans |
| | Administrateur du deuxième grade | 42 ans 3 mois | 2 ans 10 mois |
| Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts | Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe exceptionnelle | 59 ans 10 mois | 8 ans 6 mois |
| | Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale | 53 ans 6 mois | 12 ans 6 mois |
| | Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts | 39 ans 7 mois | 10 ans 4 mois |
| Inspecteur de santé publique vétérinaire | Inspecteur général de santé publique vétérinaire de classe exceptionnelle | 57 ans 9 mois | nc |
| | Inspecteur général de santé publique vétérinaire de classe normale | 53 ans 8 mois | 11 ans 5 mois |
| | Inspecteur en chef de santé publique vétérinaire | 49 ans 2 mois | 10 ans 1 mois |
| Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement | Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe | 52 ans 2 mois | 12 ans 8 mois |
| | Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement | 46 ans 7 mois | 12 ans 5 mois |
| Attaché d'administration | Attaché d'administration hors classe | 51 ans 7 mois | 9 ans 6 mois |
| | Attaché principal d'administration | 52 ans 5 mois | 12 ans 10 mois |
| Infirmier | Infirmier hors classe | 53 ans | nc |
| Ingénieur de recherche | Ingénieur de recherche hors classe du ministère chargé de l'agriculture | 54 ans 6 mois | 5 ans 4 mois |
| | Ingénieur de recherche de 1 ^{re} classe du ministère chargé de l'agriculture | 49 ans 7 mois | 6 ans 10 mois |
| Ingénieur d'études | Ingénieur d'études hors classe du ministère chargé de l'agriculture | 47 ans 11 mois | 11 ans 5 mois |
| Catégorie B | | | |
| Infirmier | Infirmier de classe supérieure | - | - |
| Technicien du ministère chargé de l'agriculture | Chef technicien du ministère chargé de l'agriculture | 50 ans 11 mois | 12 ans 4 mois |
| | Technicien principal du ministère chargé de l'agriculture | 49 ans 3 mois | 7 ans 6 mois |

.../...

(Suite)

| Corps | Grade | Moyenne d'âge | Ancienneté moyenne dans le grade |
|--|---|----------------|----------------------------------|
| Suite catégorie B | | | |
| Technicien de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture | Technicien de formation et de recherche de classe exceptionnelle du ministère chargé de l'agriculture | 53 ans 2 mois | 4 ans 11 mois |
| | Technicien de formation et de recherche de classe supérieure du ministère chargé de l'agriculture | 51 ans 11 mois | 9 ans 2 mois |
| Secrétaire administratif relevant du ministre chargé de l'agriculture | Secrétaire administratif de classe exceptionnelle relevant du ministre chargé de l'agriculture | 54 ans 6 mois | 9 ans 7 mois |
| | Secrétaire administratif de classe supérieure relevant du ministre chargé de l'agriculture | 53 ans 4 mois | 9 ans 11 mois |
| Catégorie C | | | |
| Adjoint technique | Adjoint technique principal de 1 ^{re} classe | 53 ans 5 mois | 10 ans 9 mois |
| | Adjoint technique principal de 2 ^e classe | 44 ans 2 mois | 5 ans 1 mois |
| Adjoint technique des établissements d'enseignement | Adjoint technique des établissements d'enseignement de 1 ^{re} classe | 52 ans | 7 ans 1 mois |
| Adjoint technique de formation et de recherche | Adjoint technique de formation et de recherche principal de 1 ^{re} classe du ministère chargé de l'agriculture | 52 ans | 7 ans 1 mois |
| | Adjoint technique de formation et de recherche principal de 2 ^e classe du ministère chargé de l'agriculture | 49 ans 9 mois | 10 ans 2 mois |
| Adjoint administratif | Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe | 59 ans | 12 ans 6 mois |
| | Adjoint administratif principal de 2 ^e classe | 54 ans 3 mois | 14 ans 8 mois |

► **BDS PFE 023** Nombre de promouvables pour chaque corps
et **BDS FPE 023 bis** Nombre de promus pour chaque corps

Les promotions de corps par sexe

| Corps | Nombre de promouvables BDS 023 | | | Nombre d'agents promus BDS 023 bis | | | Taux de promotion | | |
|------------------|-----------------------------------|------|-------|---------------------------------------|----|-------|-------------------|------|-------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| LA vers IPEF * | - | - | - | 3 | 6 | 9 | - | - | - |
| LA vers IAE | 578 | 1174 | 1752 | 11 | 22 | 33 | 1,9% | 1,9% | 1,9% |
| LA vers Attaché | 2125 | 382 | 2507 | 15 | 3 | 18 | 0,7% | 0,8% | 0,7% |
| LA C vers B TS | 1145 | 199 | 1344 | 30 | 10 | 40 | 2,6% | 5,0% | 3,0% |
| LA C vers B SA | 1115 | 98 | 1213 | 29 | 3 | 32 | 2,6% | 3,1% | 2,6% |
| LA IE vers IR | 220 | 132 | 352 | 1 | 1 | 2 | 0,5% | 0,8% | 0,6% |
| LA AI vers IE | 42 | 24 | 66 | 5 | 2 | 7 | 11,9% | 8,3% | 10,6% |
| LA TFR vers AI | 609 | 347 | 956 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| LA ATFR vers TFR | 75 | 57 | 132 | 3 | 2 | 5 | 4,0% | 3,5% | 3,8% |
| Total général | 5909 | 2413 | 8322 | 94 | 43 | 137 | 1,6% | 1,8% | 1,6% |

* pas de données disponibles concernant la population des promouvables et des proposés pour la LA IPEF car ils appartiennent à plusieurs corps (IAE, ITPE, ITM, ITGCE..) donc promotions non intégrées dans le total général.

Les promotions de corps par moyenne d'âge

| Corps | Moyenne d'âge |
|------------------|---------------|
| LA vers IPEF | 50 ans 8 mois |
| LA vers IAE | 53 ans 8 mois |
| LA vers Attaché | 52 ans 1 mois |
| LA C vers B TS | 51 ans 6 mois |
| LA C vers B SA | 56 ans 2 mois |
| LA IE vers IR | 58 ans 6 mois |
| LA AI vers IE | 50 ans 3 mois |
| LA TFR vers AI | - |
| LA ATFR vers TFR | 54 ans |

2. PROMOTIONS ENSEIGNEMENT

► **BDS FPE 021** Nombre de promouvables pour chaque grade
et **BDS FPE 021 bis** Nombre de promus pour chaque grade

Les promotions de grade par sexe

| Corps | Grade | Nombre d'agents promouvables BDS FPE 021 | | | Nombre d'agents promus BDS FPE 021 bis | | | Taux de promotion | | |
|---|---|---|-----|-------|---|----|-------|-------------------|-------|-------|
| | | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Professeur de l'enseignement supérieur agricole | Professeur de l'enseignement supérieur agricole de 1 ^{re} classe | 71 | 46 | 117 | 13 | 8 | 21 | 18,3% | 17,4% | 17,9% |
| | Professeur de l'enseignement supérieur agricole de classe exceptionnelle | 62 | 94 | 156 | 10 | 13 | 23 | 16,1% | 13,8% | 14,7% |
| Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole | Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole hors classe | 79 | 78 | 157 | 10 | 15 | 25 | 12,7% | 19,2% | 15,9% |
| Professeur certifié de l'enseignement agricole | Professeur certifié de l'enseignement agricole de classe exceptionnelle | 655 | 477 | 1132 | 59 | 42 | 101 | 9,0% | 8,8% | 8,9% |
| | Professeur certifié de l'enseignement agricole hors classe | 375 | 293 | 668 | 83 | 65 | 148 | 22,1% | 22,2% | 22,2% |
| Professeur de lycée professionnel agricole | Professeur de lycée professionnel agricole de classe exceptionnelle | 462 | 401 | 863 | 42 | 35 | 77 | 9,1% | 8,7% | 8,9% |
| | Professeur de lycée professionnel agricole hors classe | 304 | 319 | 623 | 67 | 70 | 137 | 22,0% | 21,9% | 22,0% |
| Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole | Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole de classe exceptionnelle | 62 | 42 | 104 | 6 | 4 | 10 | 9,7% | 9,5% | 9,6% |
| | Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole hors classe | 54 | 30 | 84 | 12 | 6 | 18 | 22,2% | 20,0% | 21,4% |
| Enseignement privé | Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 ^{re} catégorie 1 ^{er} groupe général de classe normale | 3 | 5 | 8 | 1 | 0 | 1 | 33,3% | 0,0% | 12,5% |
| | Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 ^{re} catégorie 1 ^{er} groupe en chef | 6 | 3 | 9 | 1 | 1 | 2 | 16,7% | 33,3% | 22,2% |
| | Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 ^e catégorie de classe exceptionnelle | 121 | 110 | 231 | 11 | 9 | 20 | 9,1% | 8,2% | 8,7% |

.../...

(suite)

| Corps | Grade | Nombre d'agents promouvables BDS FPE 021 | | | Nombre d'agents promus BDS FPE 021 bis | | | Taux de promotion | | |
|----------------------------------|---|--|--------------|--------------|--|------------|------------|-------------------|--------------|--------------|
| | | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Enseignement privé (suite) | Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 ^e catégorie hors classe | 126 | 86 | 212 | 27 | 19 | 46 | 21,4% | 22,1% | 21,7% |
| | Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 ^e catégorie de classe exceptionnelle | 148 | 71 | 219 | 13 | 6 | 19 | 8,8% | 8,5% | 8,7% |
| | Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 ^e catégorie hors classe | 185 | 98 | 283 | 41 | 22 | 63 | 22,2% | 22,4% | 22,3% |
| Total général | | 2 713 | 2 153 | 4 866 | 396 | 315 | 711 | 14,6% | 14,6% | 14,6% |

Les promotions de grade par tranche d'âge

| Corps | Grade | Moyenne d'âge |
|---|--|----------------|
| Professeur de l'enseignement supérieur agricole | Professeur de l'enseignement supérieur agricole de 1 ^{re} classe | 54 ans 7 mois |
| | Professeur de l'enseignement supérieur agricole de classe exceptionnelle | 58 ans 7 mois |
| Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole | Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole hors classe | 51 ans 2 mois |
| Professeur certifié de l'enseignement w agricole | Professeur certifié de l'enseignement agricole de classe exceptionnelle | 59 ans |
| | Professeur certifié de l'enseignement agricole hors classe | 50 ans 10 mois |
| Professeur de lycée professionnel agricole | Professeur de lycée professionnel agricole de classe exceptionnelle | 59 ans |
| | Professeur de lycée professionnel agricole hors classe | 53 ans 3 mois |
| Conseiller principal d'éduca- tion des établissements d'enseignement agricole | Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole de classe exceptionnelle | 57 ans 2 mois |
| | Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole hors classe | 49 ans 9 mois |

(suite)

| Corps | Grade | Moyenne d'âge |
|--------------------|---|---------------|
| Enseignement privé | Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 ^{re} catégorie 1 ^{er} groupe général de classe normale | 64 ans |
| | Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 ^{re} catégorie 1 ^{er} groupe en chef | 40 ans |
| | Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 ^e catégorie de classe exceptionnelle | 59 ans 2 mois |
| | Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 ^e catégorie hors classe | 56 ans 6 mois |
| | Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 ^e catégorie de classe exceptionnelle | 58 ans 4 mois |
| | Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 ^e catégorie hors classe | 57 ans |

.../...

C. Les départs

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

| Secteur d'activité | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Évolution en % 2024-2023 |
|--------------------|------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------|
| MAA | 963 | 1 068 | 971 | 1 041 | 1 004 | 1 123 | 1 110 | 1 010 | -9,01% |
| ANSES | 12 | 15 | 10 | 13 | 9 | 8 | 9 | 9 | 0,00% |
| IFCE | 15 | 13 | 9 | 19 | 12 | 9 | 12 | 12 | 0,00% |
| Total | 990 | 1 096 | 990 | 1 073 | 1 025 | 1 140 | 1 131 | 1 031 | -8,84% |

Typologie des départs en retraite par catégorie, sexe et ligne budgétaire

| Lignes budgétaires | Cat. A | | Total A | Cat. B | | Total B | Cat. C | | Total C | Total général |
|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|---------------|
| | F | H | | F | H | | F | H | | |
| 142 | 16 | 16 | 32 | 23 | 7 | 30 | 7 | 3 | 10 | 72 |
| 143 | 88 | 105 | 193 | 22 | 6 | 28 | 18 | 2 | 20 | 241 |
| 206 | 17 | 13 | 30 | 47 | 50 | 97 | 14 | 4 | 18 | 145 |
| 215 | 39 | 59 | 98 | 75 | 15 | 90 | 26 | 5 | 31 | 219 |
| 217 | 14 | 39 | 53 | 25 | 22 | 47 | 9 | 2 | 11 | 111 |
| Anses géré par ANSES ou MAA | 5 | 2 | 6 | 1 | | 2 | 1 | 1 | 2 | 10 |
| ASP/FAM/ Guadeloupe | 8 | 15 | 23 | 21 | 7 | 28 | 3 | | 3 | 54 |
| Autres programmes | 3 | 2 | 5 | 2 | | 2 | | | | 7 |
| Détaché | 10 | 28 | 38 | 7 | 3 | 10 | 3 | 3 | 6 | 54 |
| Disponibilité | 3 | 5 | 8 | | | | 3 | | 3 | 11 |
| FAM | | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | | 1 | 6 |
| IFCE | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 6 | | 5 | 5 | 13 |
| IGN | | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| MAD | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| MTES | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| Non payé | 1 | | 1 | | | | | | | 1 |
| OFB | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| ONF/IFN/IGN/INAO/ IRSTEA/ODEADOM | 4 | 19 | 23 | | 2 | 2 | | | | 25 |
| PNA sortante | 4 | 28 | 32 | | | | 1 | | 1 | 33 |
| PNA sortante non payée | | | | 1 | | 1 | | | | 1 |
| Radié | 1 | 5 | 6 | 2 | 5 | 7 | 5 | 6 | 11 | 24 |
| Total | 214 | 341 | 554 | 230 | 123 | 354 | 91 | 32 | 123 | 1 031 |

Retraites par motif, sexe, catégorie sur l'ensemble de la population gérée

| Sexe et Cat. | Invalidité imputable au service | Invalidité non imputable au service | Limite d'âge | Longue carrière | Sur demande | Sur demande mère de trois enfants | Sur demande père de trois enfants | Sur demande pour handicap | Total |
|--------------|---------------------------------|-------------------------------------|--------------|-----------------|-------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|-------------|
| F | 1 | 19 | 40 | 52 | 405 | 3 | 15 | 0 | 535 |
| A | | 9 | 19 | 5 | 170 | | 11 | | 214 |
| B | | 5 | 11 | 35 | 174 | 1 | 4 | | 230 |
| C | 1 | 5 | 10 | 12 | 61 | 2 | | | 91 |
| H | 1 | 9 | 55 | 37 | 388 | 5 | 0 | 1 | 496 |
| A | | 2 | 41 | 15 | 280 | 2 | | 1 | 341 |
| B | 1 | 5 | 10 | 18 | 89 | | | | 123 |
| C | | 2 | 4 | 4 | 19 | 3 | | | 32 |
| Total | 2 | 28 | 95 | 89 | 793 | 8 | 15 | 1 | 1031 |

Âge moyen départs en retraite par sexe, catégorie, motif pour les agents sous plafond du MASA

| Sexe et Cat. | Invalidité imputable au service | Invalidité non imputable au service | Limite d'âge | Longue carrière | Sur demande | Sur demande mère de trois enfants | Sur demande père de trois enfants | Sur demande pour handicap | Total |
|--------------|---------------------------------|-------------------------------------|--------------|-----------------|-------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|-------------|
| F | 61,0 | 57,6 | 67,1 | 61,0 | 63,1 | 58,7 | 59,1 | | 62,9 |
| A | | 57,2 | 67,0 | 61,2 | 63,1 | | 58,3 | | 62,9 |
| B | | 59,6 | 67,1 | 61,0 | 63,1 | 58,0 | 61,5 | | 62,8 |
| C | 61,0 | 56,4 | 67,2 | 61,0 | 63,5 | 59,0 | | | 63,0 |
| H | 61,0 | 56,2 | 67,0 | 60,9 | 63,2 | 60,4 | | 61,0 | 63,3 |
| A | | 62,5 | 67,3 | 61,1 | 63,3 | 62,0 | | 61,0 | 63,6 |
| B | 61,0 | 55,0 | 65,8 | 60,9 | 63,3 | | | | 62,8 |
| C | | 53,0 | 67,0 | 60,5 | 62,5 | 59,3 | | | 61,9 |
| Total | 61,0 | 57,2 | 67,0 | 61,0 | 63,2 | 59,8 | 59,1 | 61,0 | 63,1 |

Âge moyen de départ en retraite en 2024

| Catégorie | Femmes | Hommes | Total |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|
| Catégorie A | 62,9 | 63,6 | 63,3 |
| Catégorie A+ | 62,6 | 63,9 | 63,5 |
| Catégorie A | 63,0 | 63,3 | 63,2 |
| Catégorie B | 62,8 | 62,8 | 62,8 |
| Catégorie C | 63,0 | 61,9 | 62,7 |
| Total | 62,9 | 63,3 | 63,1 |

Rappel de l'âge moyen de départ en retraite en 2020 à 2023

| | Catégorie | Femmes | Hommes | Total |
|------|--------------------|-------------|-------------|-------------|
| 2023 | Catégorie A | 62,6 | 63,5 | 63,1 |
| | Catégorie A+ | 62,3 | 64,0 | 63,4 |
| | Catégorie A | 62,7 | 63,3 | 63,0 |
| | Catégorie B | 62,5 | 62,6 | 62,5 |
| | Catégorie C | 62,9 | 62,3 | 62,7 |
| | Total | 62,6 | 63,2 | 62,9 |
| 2022 | Catégorie A | 62,9 | 63,9 | 63,5 |
| | Catégorie A+ | 64,0 | 64,6 | 64,5 |
| | Catégorie A | 62,6 | 63,5 | 63,1 |
| | Catégorie B | 62,8 | 62,6 | 62,7 |
| | Catégorie C | 63,2 | 61,7 | 62,9 |
| | Total | 62,9 | 63,4 | 63,2 |
| 2021 | Catégorie A | 63,0 | 63,6 | 63,4 |
| | Catégorie A+ | 63,6 | 64,4 | 64,2 |
| | Catégorie A | 62,8 | 63,1 | 63,0 |
| | Catégorie B | 62,5 | 62,9 | 62,6 |
| | Catégorie C | 63,0 | 61,9 | 62,7 |
| | Total | 62,8 | 63,3 | 63,0 |
| 2020 | Catégorie A | 63,1 | 64,0 | 63,6 |
| | Catégorie A+ | 63,8 | 65,1 | 64,7 |
| | Catégorie A | 63,0 | 63,6 | 63,3 |
| | Catégorie B | 62,5 | 62,7 | 62,6 |
| | Catégorie C | 62,7 | 62,4 | 62,7 |
| | Total | 62,8 | 63,5 | 63,1 |

Nombre de départs en retraite par sexe, catégorie FP et corps sur l'ensemble de la population gérée

| | Femmes | Hommes | Total |
|--------------------------------|-----------|------------|------------|
| Catégorie A+ | 45 | 113 | 158 |
| Administrateur civil | 0 | 1 | 1 |
| Directeur régional adjoint | 2 | 0 | 2 |
| Directeur | 0 | 1 | 1 |
| IPEF | 13 | 82 | 95 |
| IGA | 0 | 1 | 1 |
| Ingénieur de recherche | 6 | 2 | 8 |
| ISPV | 16 | 15 | 31 |
| Maître de conférence Ens. Sup. | 3 | 3 | 6 |
| Président de section du CGAAER | 1 | 0 | 1 |
| Professeur Ens. Sup. | 4 | 8 | 12 |

(suite)

| | Femmes | Hommes | Total |
|---|------------|------------|--------------|
| Catégorie A | 169 | 228 | 397 |
| Assistant de service social | 1 | 0 | 1 |
| Attaché | 26 | 20 | 46 |
| Attaché hors classe | 1 | 0 | 1 |
| Chef de mission IAE | 3 | 1 | 4 |
| CPE | 4 | 0 | 4 |
| Directeur d'établissement | 4 | 6 | 10 |
| EMPLOI ENCA ENSE F | 1 | 2 | 3 |
| IAE | 39 | 70 | 109 |
| IAE (ex ITEF) | 5 | 8 | 13 |
| IAE (ex ITR) | 2 | 6 | 8 |
| IDAE | 0 | 5 | 5 |
| Infirmier(ère) cat A | 3 | 0 | 3 |
| Ingénieur de recherche | 1 | 0 | 1 |
| Ingénieur d'études | 5 | 2 | 7 |
| INSP GENE SANT PUB | 0 | 2 | 2 |
| PCEA | 39 | 59 | 98 |
| PLPA | 32 | 42 | 74 |
| PRES SECT CONS GEN | 0 | 1 | 1 |
| Professeur certifié de l'enseignement agricole | 2 | 3 | 5 |
| Professeur Lycée professionnel agricole | 1 | 1 | 2 |
| Catégorie B | 230 | 123 | 353 |
| Chef technicien MAAF | 3 | 6 | 9 |
| SACS | 1 | 0 | 1 |
| SECR ADMI MAAF CLA | 10 | 1 | 11 |
| Secrétaire administratif | 124 | 13 | 137 |
| Technicien : spécialité FTR | 11 | 14 | 25 |
| Technicien : spécialité FTR (ex TGR) | 2 | 4 | 6 |
| Technicien : spécialité TEA | 27 | 29 | 56 |
| Technicien : spécialité VA | 31 | 44 | 75 |
| Technicien FR | 19 | 11 | 30 |
| Technicien formation recherche MAA | 2 | 0 | 2 |
| Technicien principal | 0 | 1 | 1 |
| Catégorie C | 91 | 32 | 123 |
| Adjoint administratif | 77 | 11 | 88 |
| Adjoint administratif principal | 4 | 0 | 4 |
| Adjoint technique | 3 | 10 | 13 |
| Adjoint technique des établissements d'enseignement | 1 | 2 | 3 |
| Adjoint technique des haras | 0 | 4 | 4 |
| Adjoint technique FR | 3 | 3 | 6 |
| Agent principal des services techniques | 0 | 2 | 2 |
| Adjoint technique principal | 2 | 0 | 2 |
| Sténodactilographe | 1 | 0 | 1 |
| Total général | 535 | 496 | 1 031 |

► **BDS FPE 27 bis [CSA MIN]** Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

| Sexe | Cat. | Statut | Tranche d'âge | Acceptation | Classé sans suite | Refus | Total des demandes |
|---------------|---------|-------------------|---------------|-------------|-------------------|-------|--------------------|
| Total femmes | | | | 7 | 0 | 11 | 18 |
| Femmes | Total A | | | 5 | 0 | 8 | 13 |
| | A | Titulaire | 40 à 49 ans | 3 | | 1 | 4 |
| | | | 50 à 59 ans | 2 | | 5 | 7 |
| | | Total Titulaire | | 5 | 0 | 6 | 11 |
| | | Contractuel | 50 à 59 ans | | | 2 | 2 |
| | | Total Contractuel | | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | Total B | | | 2 | 0 | 2 | 4 |
| | B | Titulaire | 50 à 59 ans | 1 | | 2 | 3 |
| | | | 60 à 69 ans | 1 | | | 1 |
| | | Total Titulaire | | 2 | 0 | 2 | 4 |
| | Total C | | | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | C | Titulaire | 40 à 49 ans | | | 1 | 1 |
| | | Total Titulaire | | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Total hommes | | | | 10 | 0 | 4 | 14 |
| Hommes | Total A | | | 6 | 0 | 3 | 9 |
| | A | Titulaire | 30 à 39 ans | 1 | | | 1 |
| | | | 40 à 49 ans | 2 | | 1 | 3 |
| | | | 50 à 59 ans | 1 | | 2 | 3 |
| | | Total Titulaire | | 4 | 0 | 3 | 7 |
| | | Contractuel | 30 à 39 ans | 1 | | | |
| | | | 40 à 49 ans | 1 | | | 1 |
| | | Total Contractuel | | 2 | 0 | 0 | 1 |
| | Total B | | | 3 | 0 | 1 | 4 |
| | B | Titulaire | 20 à 29 ans | 1 | | | 1 |
| | | | 40 à 49 ans | 1 | | | 1 |
| | | | 60 à 69 ans | 1 | | 1 | 2 |
| | | Total Titulaire | | 3 | 0 | 1 | 4 |
| | Total C | | | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | C | Titulaire | 60 à 69 ans | 1 | | | 1 |
| | | Total Titulaire | | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Total général | | | | 17 | 0 | 15 | 32 |

BDS FPE 026 [CSA MIN] Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ

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

| Catégorie de mouvement | Statut simple | Sexe | de 10 ans à 20 ans | de 20 ans à 30 ans | de 30 ans à 40 ans | de 40 ans à 50 ans | de 50 ans à 60 ans | Plus de 60 ans | Total |
|------------------------------|---------------|--------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|-------|
| Départs définitifs | Non titulaire | Femmes | 22 | 384 | 294 | 260 | 165 | 53 | 1 178 |
| | | Hommes | 19 | 234 | 185 | 147 | 93 | 57 | 735 |
| | Titulaire | Femmes | 1 | 8 | 18 | 38 | 50 | 19 | 134 |
| | | Hommes | | 13 | 14 | 27 | 38 | 10 | 102 |
| Départs non définitifs | Non titulaire | Femmes | 1 | 38 | 51 | 56 | 36 | 12 | 194 |
| | | Hommes | 2 | 10 | 22 | 19 | 19 | 3 | 75 |
| | Titulaire | Femmes | | 13 | 47 | 62 | 95 | 12 | 229 |
| | | Hommes | | 8 | 16 | 17 | 54 | 11 | 106 |
| Changement non spécifique | Non titulaire | Femmes | | 2 | | 1 | 1 | | 4 |
| | | Hommes | | 1 | | | | | 1 |
| | Titulaire | Femmes | | | | 1 | | | 1 |
| | | Hommes | | | | | 1 | | 1 |
| Départs à la retraite | Non titulaire | Femmes | | | | | 5 | 87 | 92 |
| | | Hommes | | | | | 4 | 54 | 58 |
| | Titulaire | Femmes | | | | | 11 | 352 | 363 |
| | | Hommes | | | | | 8 | 258 | 266 |
| Mise à disposition | Non titulaire | Femmes | | | | | | | 0 |
| | | Hommes | | | | | | | 0 |
| | Titulaire | Femmes | | | | | | | 0 |
| | | Hommes | | | | | | | 0 |
| Mobilités externes sortantes | Non titulaire | Femmes | | | | | | | 0 |
| | | Hommes | | | | | | | 0 |
| | Titulaire | Femmes | | 14 | 27 | 48 | 62 | 2 | 153 |
| | | Hommes | | 7 | 17 | 25 | 34 | 3 | 86 |
| Total général 2024 | | | 45 | 732 | 691 | 701 | 676 | 933 | 3 778 |
| Rappel total 2023 | | | 19 | 686 | 799 | 630 | 697 | 1 037 | 3 868 |
| Rappel total 2022 | | | 10 | 456 | 656 | 533 | 585 | 1 063 | 3 303 |

| Catégorie de mouvement | Titulaire | | Non titulaire | | Total |
|-------------------------------|------------|------------|---------------|------------|--------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| Autres départs définitifs | 134 | 102 | 1178 | 735 | 2 149 |
| Autres départs non définitifs | 229 | 106 | 194 | 75 | 604 |
| Changement non spécifique | 1 | 1 | 4 | 1 | 7 |
| Départs à la retraite | 363 | 266 | 92 | 58 | 779 |
| Mobilités externes sortantes | 153 | 86 | | | 239 |
| Total | 880 | 561 | 1468 | 869 | 3 778 |

FOCUS SUR LES DÉMISSIONS

| Catégorie | Motif | Femmes | Hommes | Total |
|--------------------------|--|------------|------------|------------|
| Total catégorie A | | 126 | 92 | 218 |
| Catégorie A | Démission à la fin de la période d'essai | 1 | 3 | 4 |
| | Démission acceptée sur demande | 125 | 89 | 214 |
| | Démission en cas de restructuration | | | 0 |
| | Démission pour créer ou reprendre une entreprise | | | 0 |
| Total catégorie B | | 54 | 30 | 84 |
| Catégorie B | Démission à la fin de la période d'essai | 6 | 4 | 10 |
| | Démission acceptée sur demande | 45 | 26 | 71 |
| | Démission en cas de restructuration | 3 | | 3 |
| Total catégorie C | | 35 | 13 | 48 |
| Catégorie C | Démission à la fin de la période d'essai | 4 | | 4 |
| | Démission acceptée sur demande | 31 | 13 | 44 |
| | Démission en cas de restructuration | | | 0 |
| Total général | | 215 | 135 | 350 |
| <i>Rappel total 2023</i> | | <i>291</i> | <i>162</i> | <i>453</i> |
| <i>Rappel total 2022</i> | | <i>260</i> | <i>204</i> | <i>464</i> |

IV. La formation

► **BDS FPE 028** Nombre d'agents formés / **BDS FPE 030** Nombre de jours de formation / **BDS FPE 030 BIS** Nombre de stagiaires en formation

Nombre d'agents formés par catégorie et sexe

| Catégorie | Sexe | Nombre d'agents formés statutaire | Nombre d'agents formés - formation professionnelle (FP) | Total nombre d'agents formés statutaire + FP |
|------------------------------|--------------|-----------------------------------|---|--|
| Total catégorie A+ | | 82 | 610 | 692 |
| Catégorie A+ | Homme | 48 | 242 | 290 |
| | Femme | 34 | 368 | 402 |
| Total catégorie A | | 365 | 7 411 | 7 776 |
| Catégorie A | Homme | 138 | 3 015 | 3 153 |
| | Femme | 227 | 4 396 | 4 623 |
| Total catégorie B | | 265 | 3 819 | 4 084 |
| Catégorie B | Homme | 109 | 1 310 | 1 419 |
| | Femme | 156 | 2 509 | 2 665 |
| Total catégorie C | | 0 | 509 | 509 |
| Catégorie C | Homme | 0 | 64 | 64 |
| | Femme | 0 | 445 | 445 |
| Total Ouvriers d'État | | 0 | 0 | 0 |
| Ouvriers d'État | Homme | 0 | 0 | 0 |
| | Femme | 0 | 0 | 0 |
| Total général | | 712 | 1 2349 | 1 3061 |
| Ensemble | Homme | 295 | 4 631 | 4 926 |
| | Femme | 417 | 7 718 | 8 135 |

Nombre d'agents formés par catégorie et sexe

| | Catégorie A+ | | | Catégorie A | | | Catégorie B | | | Catégorie C | | | Ouvriers d'État | | | Ensemble | | |
|---------------------------------------|--------------|-----|-------|-------------|-------|-------|-------------|-------|-------|-------------|-----|-------|-----------------|---|-------|----------|-------|--------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| Nombre d'agents formés ⁽¹⁾ | 290 | 402 | 692 | 3 153 | 4 623 | 7 776 | 1 419 | 2 665 | 4 084 | 64 | 445 | 509 | 0 | 0 | 0 | 4 926 | 8 135 | 13 061 |

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

1. FOCUS SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE STATUTAIRE

Formation professionnelle tout au long de la vie selon le statut et le sexe
Nombre de stagiaires et de jours-stagiaires - [Formation statutaire](#)

| | Fonctionnaires | | | Contractuels | | | Ouvriers d'État | | | Ensemble | | |
|---|----------------|--------|--------|--------------|-----|-------|-----------------|---|-------|----------|--------|--------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| Formation professionnelle statutaire hors Pacte | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 294 | 415 | 709 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 295 | 417 | 712 |
| Nombre de jours-stagiaires | 36 765 | 51 735 | 88 500 | 165 | 330 | 495 | 0 | 0 | 0 | 36 930 | 52 065 | 88 995 |
| Pacte | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de jours-stagiaires | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total Formation professionnelle statutaire | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 294 | 415 | 709 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 295 | 417 | 712 |
| Nombre de jours-stagiaires | 36 765 | 51 735 | 88 500 | 165 | 330 | 495 | 0 | 0 | 0 | 36 930 | 52 065 | 88 995 |

Formation professionnelle tout au long de la vie selon la catégorie hiérarchique et le sexe
Nombre de stagiaires et de jours-stagiaires - [Formation statutaire](#)

| | A+ | | | A | | | B | | | C | | | Ouvriers d'État | | | Ensemble | | |
|---|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|---|-------|-----------------|---|-------|----------|-------|-------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| Formation professionnelle statutaire hors Pacte | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 48 | 34 | 82 | 138 | 227 | 365 | 109 | 156 | 265 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 295 | 417 | 712 |
| Nombre de jours-stagiaires | 6945 | 4605 | 11550 | 16995 | 30075 | 47070 | 12990 | 17385 | 30375 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 36930 | 52065 | 88995 |
| Pacte | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de jours-stagiaires | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total Formation professionnelle statutaire | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 48 | 34 | 82 | 138 | 227 | 365 | 109 | 156 | 265 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 295 | 417 | 712 |
| Nombre de jours-stagiaires | 6945 | 4605 | 11550 | 16995 | 30075 | 47070 | 12990 | 17385 | 30375 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 36930 | 52065 | 88995 |

2. FOCUS SUR LES AUTRES TYPES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Formation professionnelle tout au long de la vie selon la catégorie hiérarchique et le sexe
 Nombre de stagiaires et de jours-stagiaires - **Hors formation statutaire**

| | Fonctionnaires | | | Contractuels | | | Ouvriers d'État | | | Ensemble | | |
|--|----------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|-----------------|----------|----------|---------------|---------------|---------------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| Formation continue | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 7 304 | 13 036 | 20 340 | 2 196 | 3 619 | 5 815 | 0 | 0 | 0 | 9 500 | 16 655 | 26 155 |
| Nombre de jours-stagiaires | 11 538 | 20 590 | 32 128 | 3 687 | 6 001 | 9 688 | 0 | 0 | 0 | 15 225 | 26 591 | 41 816 |
| Préparation aux examens et concours | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 207 | 787 | 994 | 165 | 231 | 396 | 0 | 0 | 0 | 372 | 1 018 | 1 390 |
| Nombre de jours-stagiaires | 633 | 1 769 | 2 402 | 373 | 500 | 873 | 0 | 0 | 0 | 1 006 | 2 269 | 3 275 |
| Période de professionnalisation | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 55 | 50 | 105 | 10 | 8 | 18 | 0 | 0 | 0 | 65 | 58 | 123 |
| Nombre de jours-stagiaires | 93 | 100 | 193 | 22 | 17 | 39 | 0 | 0 | 0 | 115 | 117 | 232 |
| Congé de formation professionnelle | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 14 | 32 | 46 | 3 | 8 | 11 | 0 | 0 | 0 | 17 | 40 | 57 |
| Nombre de jours-stagiaires indemnisés ⁽¹⁾ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de jours-stagiaires non indemnisés ⁽¹⁾ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de jours-stagiaires total | 1 825 | 3 845 | 5 670 | 352 | 773 | 1 125 | 0 | 0 | 0 | 2 177 | 4 618 | 6 795 |
| Congé de validation des acquis de l'expérience | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de jours-stagiaires | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Congé pour Bilan de compétences | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Nombre de jours-stagiaires | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 |
| Congé de transition professionnelle | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de jours-stagiaires | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total Formation professionnelle hors formation statutaire | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 7 580 | 13 906 | 21 486 | 2 374 | 3 867 | 6 241 | 0 | 0 | 0 | 9 954 | 17 773 | 27 727 |
| Nombre de jours-stagiaires | 14 089 | 26 305 | 40 394 | 4 434 | 7 294 | 11 728 | 0 | 0 | 0 | 18 523 | 33 599 | 52 122 |

(1) Après conversion en équivalent jours ouvrables.

Formation professionnelle tout au long de la vie selon la catégorie hiérarchique et le sexe
Nombre de stagiaires et de jours-stagiaires - Hors formation statutaire

| | A+ | | | A | | | B | | | C | | | Ouvriers d'État | | | Ensemble | | |
|---|-----|-------|--------------|--------|--------|---------------|-------|-------|---------------|-----|-----|------------|-----------------|---|----------|----------|--------|---------------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| Formation continue | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 499 | 900 | 1399 | 6 320 | 9 745 | 16 065 | 2 557 | 5 381 | 7 938 | 124 | 629 | 753 | 0 | 0 | 0 | 9 500 | 16 655 | 26 155 |
| Nombre de jours-stagiaires | 635 | 1 186 | 1 821 | 10 243 | 15 857 | 26 100 | 4 162 | 8 748 | 12 910 | 185 | 800 | 985 | 0 | 0 | 0 | 15 225 | 26 591 | 41 816 |
| Préparation aux examens et concours | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 0 | 0 | 0 | 128 | 221 | 349 | 234 | 684 | 918 | 10 | 113 | 123 | 0 | 0 | 0 | 372 | 1 018 | 1 390 |
| Nombre de jours-stagiaires | 0 | 0 | 0 | 371 | 473 | 844 | 617 | 1 625 | 2 242 | 18 | 171 | 189 | | | 0 | 1 006 | 2 269 | 3 275 |
| Période de professionnalisation | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 0 | 0 | 0 | 48 | 33 | 81 | 17 | 24 | 41 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 65 | 58 | 123 |
| Nombre de jours-stagiaires | 0 | 0 | 0 | 81 | 61 | 142 | 33 | 54 | 87 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 114 | 118 | 232 |
| Congé de formation professionnelle | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 1 | 0 | 1 | 15 | 37 | 52 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 17 | 40 | 57 |
| Nombre de jours-stagiaires indemnisés ⁽¹⁾ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de jours-stagiaires non indemnisés ⁽¹⁾ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de jours-stagiaires total | 124 | 0 | 124 | 1 885 | 4 403 | 6 288 | 168 | 63 | 231 | 0 | 152 | 152 | 0 | 0 | 0 | 2 177 | 4 618 | 6 795 |
| VAE Congé de validation des acquis de l'expérience | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de jours-stagiaires | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Congé pour Bilan de compétences | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Nombre de jours-stagiaires | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 |

(1) Après conversion en équivalent jours ouvrables.

| | A+ | | | A | | | B | | | C | | | Ouvriers d'État | | | Ensemble | | |
|--|-----|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-----|------|-------|-----------------|---|-------|----------|-------|-------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| Congé de transition professionnelle | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de jours-stagiaires | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total Formation professionnelle hors formation statutaire | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 500 | 900 | 1400 | 6511 | 10038 | 16549 | 2809 | 6090 | 8899 | 134 | 745 | 879 | 0 | 0 | 0 | 9954 | 17773 | 27727 |
| Nombre de jours-stagiaires | 759 | 1186 | 1945 | 12580 | 20798 | 33378 | 4980 | 10490 | 15470 | 203 | 1126 | 1329 | 0 | 0 | 0 | 18522 | 33600 | 52122 |

3. TOTAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Ensemble de la formation professionnelle statutaire et de la formation professionnelle selon le statut et le sexe

| | Fonctionnaires | | | Contractuels | | | Ouvriers d'État | | | Ensemble | | |
|---|----------------|-------|--------|--------------|------|-------|-----------------|---|-------|----------|-------|--------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| Total Formation professionnelle statutaire | | | | | | | | | | | | |
| Total de nombre de stagiaires | 7874 | 14321 | 22195 | 2375 | 3869 | 6244 | 0 | 0 | 0 | 10249 | 18190 | 28439 |
| Total de nombre de jours-stagiaires | 50854 | 78040 | 128894 | 4599 | 7624 | 12223 | 0 | 0 | 0 | 55453 | 85664 | 141117 |

Ensemble de la formation professionnelle statutaire et de la formation professionnelle selon la catégorie hiérarchique et le sexe

| | A+ | | | A | | | B | | | C | | | Ouvriers d'État | | | Ensemble | | |
|--|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-----|-------|-----------------|---|-------|----------|-------|--------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| Total Formation professionnelle | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de stagiaires | 548 | 934 | 1482 | 6649 | 10265 | 16914 | 2918 | 6246 | 9164 | 134 | 745 | 879 | 0 | 0 | 0 | 10249 | 18190 | 28439 |
| Nombre de jours-stagiaires | 7704 | 5791 | 13371 | 27690 | 46470 | 74160 | 17802 | 27812 | 45614 | 203 | 974 | 1177 | 0 | 0 | 0 | 53275 | 81047 | 141117 |

 **BDS FPE 029** DÉPENSES DE FORMATION EN TITRE 2 ET TITRE 3 ET RÉMUNÉRATION DES AGENTS DURANT LEUR FORMATION

| | Dépenses hors rémunération des stagiaires nets des recettes ⁽¹⁾ hors T2 | Dépenses T2 ⁽²⁾ |
|--|--|-------------------------------|
| Formation professionnelle statutaire | 7 298 824 € | 300 000 € |
| Formation professionnelle hors statutaire | 5 189 352 € | |
| <i>dont formations dans le cadre de l'usage du CPF</i> | 125 805 € | 125 805 € |
| Total général | 12 488 176 € | 300 000 € |

(1) Dépenses de fonctionnement, frais pédagogiques et prestations.

(2) Formateurs internes

V. Les rémunérations

1. LA MASSE SALARIALE

► **BDS FPE 032 [CSA MIN]** Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions)

| Catégorie | 142 | 143 | 206 | 215 | Total |
|---|--------------------|----------------------|--------------------|--------------------|----------------------|
| Rémunération d'activité | 148 826 188 | 695 599 244 | 228 181 399 | 341 963 650 | 1 414 570 481 |
| Cotisations et contributions sociales | 101 358 480 | 386 979 216 | 126 333 178 | 188 612 997 | 803 283 871 |
| Contributions d'équilibre au CAS Pensions : | 76 813 646 | 233 691 128 | 87 643 803 | 135 425 662 | 533 574 239 |
| <i>Civils (y.c. ATI)</i> | 76 628 033 | 233 621 719 | 87 567 169 | 134 589 317 | 532 406 238 |
| <i>Militaires</i> | 185 613 | 69 409 | 76 633 | 260 166 | 591 821 |
| <i>Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)</i> | | | | 576 179 | 576 179 |
| <i>Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)</i> | | | | | - |
| Cotisation employeur au FSPOEIE | 6 765 | | | 61 283 | 68 048 |
| Autres cotisations | 24 538 069 | 153 288 088 | 38 689 375 | 53 126 051 | 269 641 583 |
| Prestations sociales et allocations diverses | 1 890 326 | 8 786 434 | 3 699 805 | 7 026 528 | 21 403 093 |
| Total titre 2 (y.c. CAS Pensions) | 252 074 994 | 1 091 364 894 | 358 214 381 | 537 603 175 | 2 239 257 444 |
| Total titre 2 (hors CAS Pensions) | 175 261 348 | 857 673 766 | 270 570 579 | 402 177 513 | 1 705 683 206 |

Source : RAP 2024 (présentation des crédits par catégorie et contributions employeurs)

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

► **BDS FPE 033 [CSA MIN]** Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées, pour les employeurs concernés par l'article 37 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique

Dix plus hautes rémunérations des agents en poste en France

| Dénomination de l'employeur | Année | Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en € | Nombre de femmes bénéficiaires | Nombre d'hommes bénéficiaires |
|--|-------|--|--------------------------------|-------------------------------|
| Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire | 2024 | 1 757 398 | 3 | 7 |
| Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire | 2023 | 1 598 421 | 2 | 8 |
| Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire | 2022 | 1 586 966 | 3 | 7 |
| Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation | 2021 | 1 589 705 | 3 | 7 |
| Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation | 2020 | 1 653 662 | 3 | 7 |
| Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation | 2019 | 1 676 174 | 3 | 7 |

3. LE NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA

► **BDS FPE 034 [CSA MIN]** Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

GIPA : montants versés en 2024

| Catégorie FP | Femmes | Hommes | Total |
|--------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Catégorie A+ | 56 619,70 € | 24 284,51 € | 80 904,21 € |
| Catégorie A | 7 098,10 € | 10 766,96 € | 17 865,06 € |
| Catégorie B | 8 916,26 € | 9 666,09 € | 18 582,35 € |
| Catégorie C | 689,50 € | 823,14 € | 1 512,64 € |
| Total | 73 323,56 € | 45 540,70 € | 118 864,26 € |

Nombre agents ayant bénéficié de la GIPA en 2024

| Catégorie FP | Femmes | Hommes | Total |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Catégorie A+ | 23 | 15 | 38 |
| Catégorie A | 8 | 6 | 14 |
| Catégorie B | 21 | 9 | 30 |
| Catégorie C | 1 | 1 | 2 |
| Total | 53 | 31 | 84 |

Montant moyen par agent en 2024

| Catégorie FP | Femmes | Hommes | Total |
|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Catégorie A+ | 2 461,73 € | 1 618,97 € | 2 129,06 € |
| Catégorie A | 887,26 € | 1 794,49 € | 1 276,08 € |
| Catégorie B | 424,58 € | 1 074,01 € | 619,41 € |
| Catégorie C | 689,50 € | 823,14 € | 756,32 € |
| Total | 1 383,46 € | 1 469,05 € | 1 415,05 € |

Rappel du nombre d'agents ayant bénéficié de la GIPA de 2020 à 2023

| | Catégorie FP | Femmes | Hommes | Total |
|------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 2023 | Catégorie A+ | 187 | 176 | 363 |
| | Catégorie A | 750 | 631 | 1 381 |
| | Catégorie B | 1 456 | 909 | 2 365 |
| | Catégorie C | 194 | 48 | 242 |
| | Total | 2 587 | 1 764 | 4 351 |
| 2022 | Catégorie A+ | 121 | 96 | 217 |
| | Catégorie A | 174 | 178 | 352 |
| | Catégorie B | 507 | 424 | 931 |
| | Catégorie C | 181 | 24 | 205 |
| | Total | 983 | 722 | 1 705 |
| 2021 | Catégorie A+ | 111 | 92 | 203 |
| | Catégorie A | 24 | 54 | 78 |
| | Catégorie B | 39 | 28 | 67 |
| | Catégorie C | 19 | 3 | 22 |
| | Total | 193 | 177 | 370 |
| 2020 | Catégorie A+ | 79 | 60 | 139 |
| | Catégorie A | 71 | 118 | 189 |
| | Catégorie B | 14 | 14 | 28 |
| | Catégorie C | 15 | 0 | 15 |
| | Total | 179 | 192 | 371 |

4. LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS

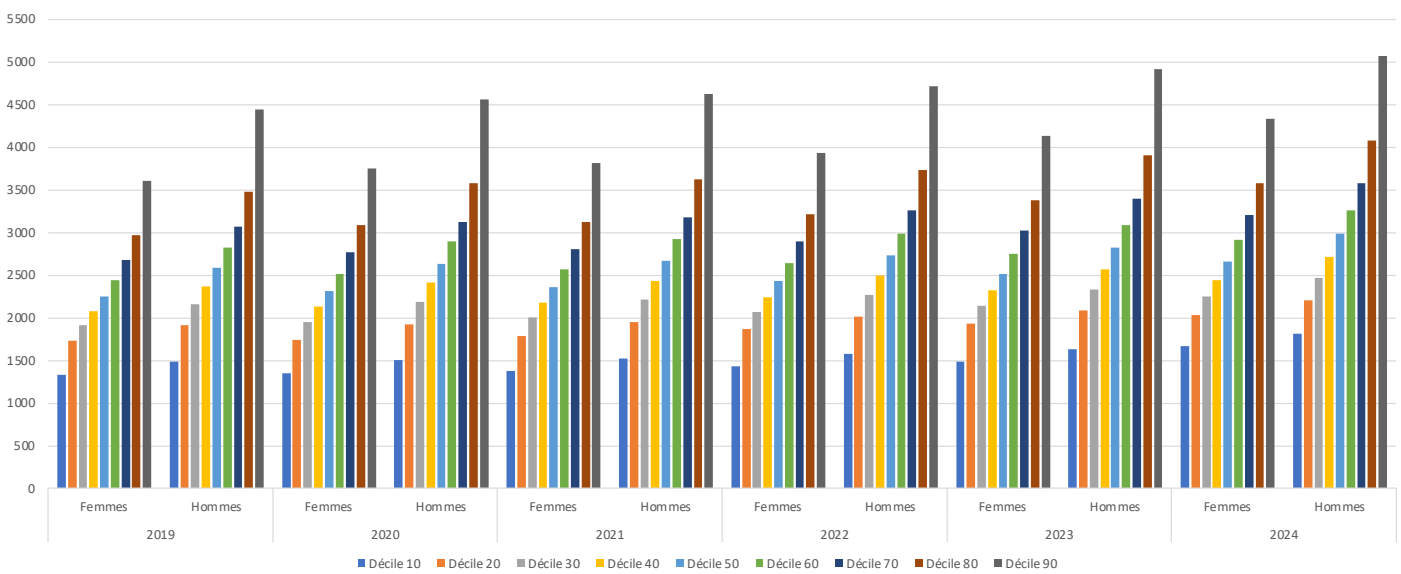
► BDS FPE 035 [CSA MIN] Distribution des rémunérations nettes

Série des déciles sous plafond par sexe, année et décile

| Déciles | Femmes | | | | | | Hommes | | | | | |
|-----------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Décile 10 | 1 329 | 1 354 | 1 378 | 1 435 | 1 484 | 1 674 | 1 489 | 1 502 | 1 524 | 1 576 | 1 631 | 1 819 |
| Décile 20 | 1 731 | 1 747 | 1 792 | 1 869 | 1 933 | 2 030 | 1 912 | 1 920 | 1 956 | 2 016 | 2 087 | 2 204 |
| Décile 30 | 1 919 | 1 955 | 2 005 | 2 071 | 2 146 | 2 247 | 2 164 | 2 193 | 2 219 | 2 271 | 2 336 | 2 466 |
| Décile 40 | 2 083 | 2 135 | 2 175 | 2 246 | 2 323 | 2 444 | 2 370 | 2 414 | 2 436 | 2 495 | 2 566 | 2 721 |
| Décile 50 | 2 256 | 2 319 | 2 358 | 2 431 | 2 517 | 2 659 | 2 584 | 2 636 | 2 667 | 2 730 | 2 824 | 2 985 |
| Décile 60 | 2 440 | 2 518 | 2 567 | 2 647 | 2 751 | 2 917 | 2 829 | 2 897 | 2 924 | 2 991 | 3 093 | 3 265 |
| Décile 70 | 2 678 | 2 772 | 2 811 | 2 894 | 3 026 | 3 203 | 3 068 | 3 129 | 3 183 | 3 262 | 3 397 | 3 582 |
| Décile 80 | 2 975 | 3 085 | 3 127 | 3 219 | 3 379 | 3 581 | 3 482 | 3 581 | 3 626 | 3 731 | 3 904 | 4 083 |
| Décile 90 | 3 611 | 3 750 | 3 816 | 3 937 | 4 134 | 4 333 | 4 442 | 4 563 | 4 628 | 4 722 | 4 917 | 5 069 |

Source India

Évolution des rémunérations nettes F/H par décile



BDS FPE 036 Total des rémunérations annuelles brutes versées

Rémunération brute versée en PSOP par catégorie FP, âge, sexe

| | Femmes | Hommes | Total |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Catégorie A+ | 104 254 101,93 | 106 824 224,26 | 211 078 326,19 |
| de 20 ans à 30 ans | 2 052 107,09 | 1 922 468,93 | 3 974 576,02 |
| 210 - Traitement brut | 1 222 701,38 | 1 256 478,76 | 2 479 180,14 |
| 212 - Indemnité de résidence | 15 455,69 | 20 728,02 | 36 183,71 |
| 213 - SFT | 27,48 | | 27,48 |
| de 30 ans à 40 ans | 12 001 223,69 | 8 501 881,81 | 20 503 105,50 |
| 210 - Traitement brut | 7 577 271,71 | 5 481 295,50 | 13 058 567,21 |
| 212 - Indemnité de résidence | 656 764,28 | 557 490,64 | 1 214 254,92 |
| 213 - SFT | 133 984,24 | 70 542,41 | 204 526,65 |
| de 40 ans à 50 ans | 29 446 591,66 | 22 385 623,48 | 51 832 215,14 |
| 210 - Traitement brut | 19 636 061,62 | 15 069 953,97 | 34 706 015,59 |
| 212 - Indemnité de résidence | 910 588,36 | 951 750,01 | 1 862 338,37 |
| 213 - SFT | 608 240,06 | 401 419,01 | 1 009 659,07 |
| de 50 ans à 60 ans | 41 208 176,59 | 44 724 084,19 | 85 932 260,78 |
| 210 - Traitement brut | 29 108 326,30 | 31 084 393,46 | 60 192 719,76 |
| 212 - Indemnité de résidence | 624 644,39 | 1 825 013,58 | 2 449 657,97 |
| 213 - SFT | 186 172,74 | 319 161,15 | 505 333,89 |
| plus de 60 ans | 19 546 002,90 | 29 290 165,85 | 48 836 168,75 |
| 210 - Traitement brut | 13 788 212,77 | 20 659 822,48 | 34 448 035,25 |
| 212 - Indemnité de résidence | 542 544,93 | 1 141 990,65 | 1 684 535,58 |
| 213 - SFT | 137,40 | 43 112,66 | 43 250,06 |
| Catégorie A | 274 184 021,86 | 221 337 097,34 | 495 521 119,20 |
| moins de 20 ans | 14 481,10 | | 14 481,10 |
| 210 - Traitement brut | 14 371,86 | | 14 371,86 |
| 212 - Indemnité de résidence | | | |
| 213 - SFT | | | |
| de 20 ans à 30 ans | 9 884 339,93 | 5 220 589,22 | 15 104 929,15 |
| 210 - Traitement brut | 7 047 064,11 | 3 817 663,27 | 10 864 727,38 |
| 212 - Indemnité de résidence | 45 425,76 | 24 750,84 | 70 176,60 |
| 213 - SFT | 5 027,84 | 27,48 | 5 055,32 |
| de 30 ans à 40 ans | 24 030 121,96 | 17 371 717,70 | 41 401 839,66 |
| 210 - Traitement brut | 16 540 428,63 | 11 247 838,34 | 27 788 266,97 |
| 212 - Indemnité de résidence | 86 890,52 | 317 288,68 | 404 179,20 |
| 213 - SFT | 226 367,13 | 114 830,60 | 341 197,73 |
| de 40 ans à 50 ans | 63 942 374,72 | 45 147 977,11 | 109 090 351,83 |
| 210 - Traitement brut | 45 589 291,75 | 31 273 805,11 | 76 863 096,86 |
| 212 - Indemnité de résidence | 330 609,19 | 175 877,29 | 506 486,48 |
| 213 - SFT | 931 840,85 | 650 338,21 | 1 582 179,06 |

.../...

| | Femmes | Hommes | Total |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| de 50 ans à 60 ans | 131 612 696,25 | 104 589 144,45 | 236 201 840,70 |
| 210 - Traitement brut | 101 688 323,94 | 78 638 016,92 | 180 326 340,86 |
| 212 - Indemnité de résidence | 687 304,51 | 483 217,17 | 1 170 521,68 |
| 213 - SFT | 417 946,17 | 549 238,11 | 967 184,28 |
| plus de 60 ans | 44 700 007,90 | 49 007 668,86 | 93 707 676,76 |
| 210 - Traitement brut | 33 932 771,15 | 35 649 209,50 | 69 581 980,65 |
| 212 - Indemnité de résidence | 335 301,88 | 278 849,33 | 614 151,21 |
| 213 - SFT | 12 112,69 | 67 705,73 | 79 818,42 |
| Catégorie B | 175 785 300,50 | 96 291 710,79 | 272 077 011,29 |
| de 20 ans à 30 ans | 6 154 309,25 | 2 912 661,45 | 9 066 970,70 |
| 210 - Traitement brut | 4 081 661,04 | 1 900 648,26 | 5 982 309,30 |
| 212 - Indemnité de résidence | 18 409,38 | 7 911,18 | 26 320,56 |
| 213 - SFT | 4 814,60 | 341,82 | 5 156,42 |
| de 30 ans à 40 ans | 21 393 392,71 | 9 622 142,25 | 31 015 534,96 |
| 210 - Traitement brut | 14 000 350,31 | 6 283 958,64 | 20 284 308,95 |
| 212 - Indemnité de résidence | 77 822,81 | 31 216,68 | 109 039,49 |
| 213 - SFT | 245 616,72 | 74 083,87 | 319 700,59 |
| de 40 ans à 50 ans | 46 117 097,94 | 25 722 798,85 | 71 839 896,79 |
| 210 - Traitement brut | 31 475 982,58 | 17 177 023,50 | 48 653 006,08 |
| 212 - Indemnité de résidence | 154 835,23 | 82 736,64 | 237 571,87 |
| 213 - SFT | 730 851,61 | 327 275,58 | 1 058 127,19 |
| de 50 ans à 60 ans | 72 567 959,47 | 42 410 392,71 | 114 978 352,18 |
| 210 - Traitement brut | 51 103 177,18 | 29 297 027,15 | 80 400 204,33 |
| 212 - Indemnité de résidence | 288 152,48 | 151 552,34 | 439 704,82 |
| 213 - SFT | 131 405,03 | 184 532,99 | 315 938,02 |
| plus de 60 ans | 29 552 541,13 | 15 623 715,53 | 45 176 256,66 |
| 210 - Traitement brut | 20 958 980,13 | 10 938 357,89 | 31 897 338,02 |
| 212 - Indemnité de résidence | 147 604,39 | 58 926,36 | 206 530,75 |
| 213 - SFT | 1 134,15 | 7 374,17 | 8 508,32 |
| Catégorie C | 33 383 975,90 | 5 966 675,06 | 39 350 650,96 |
| de 20 ans à 30 ans | 199 564,80 | 63 328,58 | 262 893,38 |
| 210 - Traitement brut | 148 423,19 | 43 863,40 | 192 286,59 |
| 212 - Indemnité de résidence | 1 091,55 | 692,78 | 1 784,33 |
| 213 - SFT | 260,61 | | 260,61 |
| de 30 ans à 40 ans | 2 008 876,25 | 456 890,04 | 2 465 766,29 |
| 210 - Traitement brut | 1 447 460,22 | 320 984,52 | 1 768 444,74 |
| 212 - Indemnité de résidence | 6 731,46 | 4 398,81 | 11 130,27 |
| 213 - SFT | 29 282,85 | 9 622,85 | 38 905,70 |
| de 40 ans à 50 ans | 5 704 705,17 | 1 197 118,64 | 6 901 823,81 |
| 210 - Traitement brut | 4 093 253,14 | 828 046,17 | 4 921 299,31 |
| 212 - Indemnité de résidence | 22 899,65 | 6 991,90 | 29 891,55 |
| 213 - SFT | 67 663,81 | 14 596,77 | 82 260,58 |

.../...

| | Femmes | Hommes | Total |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| de 50 ans à 60 ans | 17 187 174,11 | 2 786 658,57 | 19 973 832,68 |
| 210 - Traitement brut | 12 459 841,01 | 1 972 263,86 | 14 432 104,87 |
| 212 - Indemnité de résidence | 75 858,58 | 22 187,65 | 98 046,23 |
| 213 - SFT | 35 487,42 | 10 339,06 | 45 826,48 |
| plus de 60 ans | 8 283 655,57 | 1 462 679,23 | 9 746 334,80 |
| 210 - Traitement brut | 5 965 128,00 | 1 016 634,72 | 6 981 762,72 |
| 212 - Indemnité de résidence | 49 506,52 | 15 598,72 | 65 105,24 |
| 213 - SFT | 939,39 | 2 572,21 | 3 511,60 |
| Contractuel | 226 519 544,41 | 156 683 468,96 | 383 203 013,37 |
| moins de 20 ans | 452 666,96 | 279 217,94 | 731 884,90 |
| 210 - Traitement brut | 439 384,34 | 270 706,63 | 710 090,97 |
| 212 - Indemnité de résidence | 794,81 | 1 073,75 | 1 868,56 |
| 213 - SFT | | | |
| de 20 ans à 30 ans | 28 181 762,36 | 20 077 478,55 | 48 259 240,91 |
| 210 - Traitement brut | 24 342 787,63 | 16 904 146,41 | 41 246 934,04 |
| 212 - Indemnité de résidence | 188 191,25 | 126 994,71 | 315 185,96 |
| 213 - SFT | 13 233,17 | 224,76 | 13 457,93 |
| de 30 ans à 40 ans | 46 442 646,75 | 31 319 946,61 | 77 762 593,36 |
| 210 - Traitement brut | 37 588 517,79 | 25 014 353,43 | 62 602 871,22 |
| 212 - Indemnité de résidence | 311 544,99 | 160 510,82 | 472 055,81 |
| 213 - SFT | 437 244,09 | 181 228,49 | 618 472,58 |
| de 40 ans à 50 ans | 58 263 978,28 | 37 973 031,48 | 96 237 009,76 |
| 210 - Traitement brut | 45 373 664,08 | 29 384 222,72 | 74 757 886,80 |
| 212 - Indemnité de résidence | 260 360,45 | 484 160,98 | 744 521,43 |
| 213 - SFT | 1 023 927,39 | 538 981,42 | 1 562 908,81 |
| de 50 ans à 60 ans | 72 143 647,39 | 48 879 984,28 | 121 023 631,67 |
| 210 - Traitement brut | 58 442 562,17 | 39 754 520,25 | 98 197 082,42 |
| 212 - Indemnité de résidence | 216 931,49 | 349 295,41 | 566 226,90 |
| 213 - SFT | 281 185,30 | 314 954,22 | 596 139,52 |
| plus de 60 ans | 21 034 842,67 | 18 153 810,10 | 39 188 652,77 |
| 210 - Traitement brut | 17 936 546,59 | 15 354 322,57 | 33 290 869,16 |
| 212 - Indemnité de résidence | 66 070,04 | 79 920,63 | 145 990,67 |
| 213 - SFT | 3 329,46 | 34 415,69 | 37 745,15 |

.../...

| | Femmes | Hommes | Total |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| Non spécifié | 3 628 144,31 | 3 105 945,96 | 6 734 090,27 |
| de 20 ans à 30 ans | 145 314,94 | 120 539,26 | 265 854,20 |
| 210 - Traitement brut | 3 066,47 | 1 538,88 | 4 605,35 |
| 212 - Indemnité de résidence | 31,46 | | 31,46 |
| 213 - SFT | | | |
| de 30 ans à 40 ans | 409 570,79 | 305 954,36 | 715 525,15 |
| 210 - Traitement brut | 11 374,90 | 2 832,44 | 14 207,34 |
| 212 - Indemnité de résidence | | | |
| 213 - SFT | 320,88 | | 320,88 |
| de 40 ans à 50 ans | 823 683,41 | 690 531,26 | 1 514 214,67 |
| 210 - Traitement brut | 96 303,35 | 79 193,96 | 175 497,31 |
| 212 - Indemnité de résidence | 82,79 | | 82,79 |
| 213 - SFT | 1 737,80 | 3 412,04 | 5 149,84 |
| de 50 ans à 60 ans | 1 292 730,70 | 860 639,27 | 2 153 369,97 |
| 210 - Traitement brut | 143 534,47 | 21 252,08 | 164 786,55 |
| 212 - Indemnité de résidence | | | |
| 213 - SFT | 1 081,24 | | 1 081,24 |
| plus de 60 ans | 956 844,47 | 1 128 281,81 | 2 085 126,28 |
| 210 - Traitement brut | 9 126,88 | 12 463,72 | 21 590,60 |
| 212 - Indemnité de résidence | | | |
| 213 - SFT | | | |
| Total général | 817 755 088,91 | 590 209 122,37 | 1 407 964 211,28 |

Part des femmes = **58,1%**

Part par catégorie FP et par sexe de la rémunération brute en %

| Part dans l'ensemble de la rémunération brute | Femmes | Hommes | Part du total | Part des femmes pour la catégorie |
|---|--------------|--------------|---------------|-----------------------------------|
| Catégorie A+ | 7,4% | 7,6% | 15,0% | 49,4% |
| Catégorie A | 19,5% | 15,7% | 35,2% | 55,3% |
| Catégorie B | 12,5% | 6,8% | 19,3% | 64,6% |
| Catégorie C | 2,4% | 0,4% | 2,8% | 84,8% |
| Contractuels | 16,1% | 11,1% | 27,2% | 59,1% |
| Non spécifié | 0,3% | 0,2% | 0,5% | 53,9% |
| Total | 58,1% | 41,9% | 100,0% | 58,1% |

| Sexe | Nombre de mois agents payés |
|--------------|-----------------------------|
| Femmes | 223 487 |
| Hommes | 143 896 |
| Total | 367 383 |

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

► **BDS FPE 039 [CSA MIN]** Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes

Indicateurs globaux au niveau de l'employeur.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/grille-de-lecture-des-resultats.pdf

Le périmètre pour 2024 comprend aussi l'enseignement privé.

5.1 DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

INDICATEURS DE L'ÉTAT DE LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES : ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ET DE CARRIÈRE

Indicateur pour les titulaires et agents à grille

Nombre de corps pris en compte : 67

| Emploi annuel moyen | Hommes | Femmes | Total | Part des femmes (%) |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|
| Effectifs annuels | 8 846 | 13 883 | 22 729 | 61,1% |
| Équivalents temps plein employés | 8 693 | 13 357 | 22 050 | 60,6% |
| Taux moyen de temps partiel | 98,3% | 96,2% | 97,0% | |

| Hommes | Femmes | Écart | % (F-H)/H |
|--|----------------|---------------|-----------|
| Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois) | | | |
| 4 457 € / mois | 3 901 € / mois | -557 € / mois | -12,5% |
| Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein | | | |
| 4 536 € / mois | 4 054 € / mois | -481 € / mois | -10,6% |

| Décomposition des écarts | €/mois | % effet/(F-H par EQTP) |
|---|---------------|------------------------|
| Effet temps partiel | -75 € | 15,7% |
| Effet ségrégation des corps | -317 € | 65,9% |
| Effet démographique au sein des corps | -127 € | 26,5% |
| dont sur primes | -25 € | 5,2% |
| Effet primes à corps - Grade-échelon identique | -37 € | 7,7% |
| dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%) | 16 € | -3,3% |
| dont temps ou aux cycles de travail | -18 € | 3,7% |
| dont géographie et aux mobilités non forcées | -24 € | 4,9% |
| dont résultats / performance / engagement professionnel | 3 € | -0,7% |
| dont rémunérations accessoires | 0 € | 0,0% |
| dont fonctions / sujétions indexées sur le traitement | 0 € | -0,1% |
| dont fonctions / sujétions non indexées sur le traitement | -16 € | 3,4% |
| dont restructurations ou mobilités forcées | 0 € | 0,0% |
| dont autres primes et écarts résiduels sur traitement | 1 € | -0,3% |

Indicateur pour les contractuels

Nombre de corps pris en compte : 21

| Emploi annuel moyen | Hommes | Femmes | Total | Part des femmes (%) |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|
| Effectifs annuels | 2381 | 3579 | 5960 | 60,0% |
| Équivalents temps plein employés | 2099 | 3191 | 5290 | 60,3% |
| Taux moyen de temps partiel | 88,1% | 89,2% | 88,8% | |

| Hommes | Femmes | Écart | % (F-H)/H |
|--|----------------|---------------|-----------|
| Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois) | | | |
| 2 856 € / mois | 2 619 € / mois | -237 € / mois | -8,3% |
| Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein | | | |
| 3 240 € / mois | 2 937 € / mois | -303 € / mois | -9,3% |

| Décomposition des écarts | €/mois | % effet/(F-H par EQTP) |
|---|---------------|------------------------|
| Effet temps partiel | 66 € | -21,9% |
| Effet ségrégation des corps | -164 € | 54,0% |
| Effet démographique au sein des corps | -18 € | 5,9% |
| dont sur primes | 1 € | -0,4% |
| Effet primes à corps - Grade-échelon identique | -121 € | 40,1% |
| dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%) | 3 € | -0,9% |
| dont temps ou aux cycles de travail | 0 € | 0,0% |
| dont géographie et aux mobilités non forcées | 0 € | 0,0% |
| dont résultats / performance / engagement professionnel | 0 € | 0,0% |
| dont rémunérations accessoires | 0 € | 0,0% |
| dont fonctions / sujétions indexées sur le traitement | 0 € | 0,0% |
| dont fonctions / sujétions non indexées sur le traitement | 0 € | 0,0% |
| dont restructurations ou mobilités forcées | 0 € | 0,0% |
| dont autres primes et écarts résiduels sur traitement | -124 € | 41,0% |

VI. La santé et la sécurité au travail

A. Les handicaps

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est de 5,36 % au titre de l'année 2024. Ce taux s'élevait à 4,96 % au titre de l'année 2023 et 4,45 % au titre de l'année 2022.

► BDS FPE 004 Effectifs physiques en fonction

L'ensemble des données présentées est issu du fichier retravaillé (extraction RenoiRH) utilisé pour la déclaration annuelle d'obligation d'emploi effectuée en 2025, au titre des effectifs 2024. Il s'agit donc des agents bénéficiaires de l'obligation d'emplois (BOE) présents dans les effectifs au 31/12/2024 qui ont cumulé a minima une activité sur 6 mois durant l'année 2024.

Nombre de BOE au 31 décembre 2024

| Catégorie bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) | Effectifs physiques BOE |
|--|-------------------------|
| Travailleur reconnu handicapé (BOE16) | 1 317 |
| Titulaire de la carte Mobilité inclusion (BOE12) | 32 |
| ATI agent de l'État (BOE27) | 92 |
| Emplois réservés (BOE24 et BO28) | 46 |
| Titulaire d'une rente (BOE02) | 33 |
| Agents reclassés (BOE25) | 37 |
| Titulaires d'une pension invalidité (BOE3) | 5 |
| AAH Allocation adulte handicapé (BOE08) | 4 |
| Total | 1 566 |

Nombre de BOE par sexe au 31 décembre 2024

| BOE par genre | Total |
|---------------|--------------|
| Femmes | 1 002 |
| Hommes | 564 |
| Total | 1 566 |

Pourcentage de BOE au 31 décembre 2024

| BOE par tranche d'âge | Effectifs | Pourcentage |
|-----------------------|--------------|---------------|
| 20-24 ans | 0 | 0,0% |
| 25-29 ans | 23 | 1,5% |
| 30-34 ans | 41 | 2,6% |
| 35-39 ans | 81 | 5,2% |
| 40-44 ans | 136 | 8,7% |
| 45-49 ans | 220 | 14,0% |
| 50-54 ans | 355 | 22,7% |
| 55-59 ans | 410 | 26,2% |
| 60-64 ans | 275 | 17,6% |
| 65 ans et plus | 25 | 1,6% |
| Total | 1 566 | 100,0% |

Nombre de BOE par catégorie au 31 décembre 2024

| BOE par catégorie | Femmes | Hommes | Total |
|-------------------|--------------|------------|--------------|
| Catégorie A | 385 | 287 | 672 |
| Catégorie B | 439 | 243 | 682 |
| Catégorie C | 178 | 34 | 212 |
| Total | 1 002 | 564 | 1 566 |

► BDS FPE 004 bis Effectifs en fonction en équivalent temps plein au 31 décembre 2024

| Quotité de travail | Effectifs physiques BOE | Equivalent temps plein |
|--------------------|-------------------------|------------------------|
| Inférieur à 50% | 30 | 0,4 |
| Entre 50% et 59% | 113 | 56,5 |
| Entre 60 et 69% | 17 | 10,3 |
| Entre 70% et 79% | 24 | 17,0 |
| Entre 80% et 89% | 159 | 127,3 |
| Entre 90% et 100% | 1 223 | 1 219,1 |
| Total | 1 566 | 1 430,6 |

► BDS FPE 004 ter Effectifs en fonction en équivalent temps plein annuel

| Quotité de travail | Effectifs physiques BOE | Equivalent temps plein annuel |
|--------------------|-------------------------|-------------------------------|
| Inférieur à 50% | 198 | 18,1 |
| Entre 50% et 59% | 66 | 34,3 |
| Entre 60 et 69% | 37 | 23,9 |
| Entre 70% et 79% | 36 | 26,4 |
| Entre 80% et 89% | 164 | 134,0 |
| Entre 90% et 100% | 1 065 | 1 058,3 |
| Total | 1 566 | 1 295,0 |

► **BBDS FPE 009 [CSA MIN]** Nombre d'agents fonctionnaires BOE recrutés au cours de l'année

| Type de recrutement | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|
| Mobilités professionnelles entrantes | 9 | 10 | 17 | 12 |
| Total | 9 | 10 | 17 | 12 |

► **BBDS FPE 013** Nombre d'agents contractuels BOE recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année

| Type de recrutement | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Recrutement par voie contractuelle spécifique aux travailleurs handicapés | - | - | 22 | 24 |
| Recrutement en CDI | - | - | 3 | 2 |
| Total | 31 | 10 | 25 | 26 |

► **BBDS FPE 014** Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent BOE au cours de l'année

| Type de recrutement | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|----------|----------|-----------|-----------|
| Recrutement par voie contractuelle spécifique aux travailleurs handicapés | 3 | 0 | 22 | 20 |
| Total | 3 | 0 | 22 | 20 |

► **BBDS FPE 012 [CSA MIN]** Nombre d'agents ayant bénéficié du dispositif promotion par détachement de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 au cours de l'année

En complément des dispositifs de promotion interne de droit commun et afin de fluidifier le parcours professionnel des fonctionnaires en situation de handicap, l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique a créé une procédure dérogatoire permettant l'accès par la voie du détachement à un corps de catégorie supérieure ou de niveau supérieur. Ce dispositif a été décliné sur le plan réglementaire par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2026. Cette procédure a été déployée pour la première fois en fin d'année 2024 avec le lancement, le 9 décembre, du dispositif pour les corps administratifs (secrétaire administratif et attaché d'administration). Le pilotage est assuré par le Bureau des concours et des examens en lien avec la MIPEC, sous l'impulsion de la SDDPRS. Le déploiement de ce dispositif constitue un engagement inscrit dans le plan ministériel Handi-Cap et inclusion et la convention conclue entre le ministère et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour la période 2023-2025.

B. Risques professionnels

Les indicateurs BDS FPE 043 à 046 sont basés sur l'enquête interministérielle annuelle de la DGAFP. Tous les services du MASA sont sollicités sauf les DDI dont le recueil des données relève du ministère de l'Intérieur dans le cadre de son RSU.

Le taux de réponse de l'enquête 2024 est de 35,6 % comprenant les 13 DRAAF/DRIAAF, 1 DAAF Outre-Mer, 6 établissements d'enseignement supérieur et 80 EPLEFPA, ainsi que l'ensemble du périmètre de l'administration centrale.

► BDS FPE 043 Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service

| Typologie | Total |
|-------------------------|------------|
| Accident du travail | 218 |
| Accident de trajet | 105 |
| Maladie professionnelle | 2 |
| Total | 325 |

| | Accident du travail | | | Accident de trajet | | | Maladie professionnelle | | | Total |
|-----------------------|---------------------|-----------|------------|--------------------|-----------|------------|-------------------------|----------|----------|------------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | |
| Arrêt de travail | 79 | 50 | 129 | 30 | 17 | 47 | 1 | 0 | 1 | 177 |
| Sans arrêt de travail | 59 | 30 | 89 | 39 | 19 | 58 | 1 | 0 | 1 | 148 |
| Total | 138 | 80 | 218 | 69 | 36 | 105 | 2 | 0 | 2 | 325 |

► BDS PFE 044 Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service

| | Femmes | Hommes | Total |
|---|--------|--------|-------|
| Accident mortel | 0 | 0 | 0 |
| Accident de la route | 0 | 0 | 0 |
| Autres (préciser) à vélo ou trottinette | 6 | 7 | 13 |

► BDS FPE 045 Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité

| Reconnaissance d'une invalidité | Accident | | Maladie professionnelle | | Total |
|---------------------------------|----------|--------|-------------------------|--------|-------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| Temporaire | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |

► BDS FPE 046 Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle

| | Accident du travail | | | Accident de trajet | | | Maladie professionnelle | | | Total |
|--------------|---------------------|----------|-----------|--------------------|-----------|-----------|-------------------------|----------|----------|-----------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | |
| Total | 9 | 5 | 14 | 28 | 15 | 43 | 0 | 0 | 0 | 57 |

C. Dispositif de signalement

Les indicateurs BDS FPE 047 à 052 présentent les données transmises par le prestataire en charge de la cellule de signalement lors de son bilan. Elles couvrent l'ensemble du périmètre des services du MASA couverts par le dispositif : AC, DRAAF/DRIAAF/DAAF, DDI, et enseignement agricole technique et supérieur.

BDS FPE 047 Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année, ventilé en fonction du motif de signalement

| Mois | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------|------|------|------|------|
| Janvier | 7 | 4 | 7 | 5 |
| Février | 0 | 13 | 4 | 20 |
| Mars | 2 | 5 | 6 | 31 |
| Avril | 8 | 5 | 6 | 10 |
| Mai | 10 | 7 | 8 | 15 |
| Juin | 19 | 6 | 9 | 19 |
| Juillet | 7 | 2 | 11 | 9 |
| Août | 2 | 5 | 7 | 3 |
| Septembre | 4 | 5 | 2 | 10 |
| Octobre | 7 | 11 | 12 | 15 |
| Novembre | 3 | 5 | 9 | 10 |
| Décembre | 3 | 6 | 3 | 9 |
| Total | 72 | 74 | 84 | 156 |

Nombre de saisines reçues au cours de l'année 2024 : **156**

Nombre de saisines ayant donné lieu à des suites : **124**

Motivation des signalements

| Motivation des signalements* | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------|------|------|------|------|
| Harcèlement moral | 35 | 44 | 49 | 100 |
| Discrimination | 30 | 24 | 27 | 25 |
| Inégalité de traitement | 4 | 5 | 5 | NC |
| Violences sexuelles et sexistes | 4 | 7 | 7 | 6 |
| Autres** | 8 | 0 | 17 | 9 |
| Total | 81 | 80 | 105 | 140 |

* Un réclamant peut évoquer plusieurs critères lors de son signalement

** Autres : saisine hors-champs, conseil/information, violences verbales, violences physiques, manquement à l'obligation de sécurité.
Les saisines hors champs sont des signalements qui n'entrent pas dans le périmètre du dispositif de signalement et qui ne sont pas traités.

► **BDS FPE 049** Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement ventilé par type de d'acte et de discrimination

| Critères* | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Activités syndicales | 4 | 7 | 4 | 9 |
| Grossesse | 4 | 2 | 2 | 0 |
| Handicap | 11 | 1 | 2 | 17 |
| Opinions politiques | 2 | | 1 | 0 |
| Opinions philosophiques | | | 1 | 0 |
| Situation de famille | 1 | | 1 | 1 |
| Âge | 3 | 3 | | 9 |
| État de santé | 12 | 7 | 8 | 1 |
| Origine | | 2 | 1 | 1 |
| Sexe | | 1 | 1 | 0 |
| Orientation sexuelle | | 1 | 1 | 9 |
| Appartenance/non-appartenance ethnique/nation/race | | | 1 | 1 |
| Aucun critère légal parmi les 26 | 1 | | 1 | 7 |
| Total | 38 | 24 | 24 | 55 |

* Un réclamant peut évoquer plusieurs critères lors de son signalement

► **BDS FPE 050** Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement

| Typologie des signalants | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Femmes | 47 | 38 | 50 | 84 |
| Hommes | 21 | 29 | 32 | 61 |
| Total | 68 | 67 | 82 | 145 |

► **BDS FPE 051** Pourcentage de signalements selon la catégorie de la victime

| Signalements par catégorie | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Catégorie A+ | 2% | 0% | 11% | 4% | 2% | 0% | 69% | |
| Catégorie A | 64% | 72% | 51% | 64% | 60% | 59% | | |
| Catégorie B | 16% | 22% | 16% | 32% | 18% | 28% | 20% | |
| Catégorie C | 16% | 6% | 19% | 0% | 10% | 0% | 10% | |
| Non communiqué | 2% | 0% | 3% | 0% | 10% | 13% | 1% | |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | |

BDS FPE 052 Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année

| Faute inexcusable de l'employeur | 2023 | 2024 |
|----------------------------------|------|------|
| Total | 0 | 0 |

BDS FPE 053 Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées d'une part, mise en œuvre d'autre part

PROTECTION FONCTIONNELLE DES AGENTS PUBLICS EN 2024

55 agents ont adressé une demande de protection fonctionnelle.

Il y a eu 8 décisions de refus (3 décisions de refus parce que la réalité de l'attaque dont se plaignaient les agents victimes ne pouvait être établie, 2 décisions de refus concernant des agents mis en cause qui ont commis une faute personnelle, 3 décisions de refus concernant des agents mis en cause pour lequel les conditions de la protection fonctionnelle n'étaient pas remplies), 6 demandes sont encore en cours d'instruction, une demande a été transmise à un établissement public et 3 désistements.

La protection a été accordée à 37 agents :

- 28 décisions concernent des agents victimes d'attaques (outrages, menaces, diffamation, harcèlement moral, violences volontaires) ; 17 agents victimes d'attaques ont vu leur affaire portée devant les juridictions et les honoraires des avocats qui ont assuré la défense des agents concernés ont été pris en charge au titre de la protection fonctionnelle.
- 9 décisions concernent des agents mis en cause pénalement dans l'exercice de leurs fonctions (détournement de fonds publics, complicité de maltraitance animale, mise en danger, tromperie).

| | Demandées | Accordées |
|---|-----------|-----------|
| Nombre de mesures de protection fonctionnelle | 55 | 37 |

Répartition des mesures de protection fonctionnelle accordées par sexe selon le type de protection

| | Femmes | Hommes | Total |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Mise en cause d'agents devant la juridiction pénale | 4 | 5 | 9 |
| Poursuite d'agents pour faute de service | 0 | 0 | 0 |
| Agents victimes | 18 | 10 | 28 |
| Total | 22 | 15 | 37 |

► **BBDS FPE 054** Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle

| | Montant total brut en euros |
|---|-----------------------------|
| Protection des agents victimes | 18 410,89 € |
| Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale | 31 343,82 € |
| Condammations civiles des agents poursuivis pour faute de service | 1 125,00 € |
| Protection des ayants droits victimes, du fait des fonctions exercées par les agents | - € |
| Protection des ayants droits pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent | - € |
| Total | 50 879,71 € |

D. Acteurs de la prévention

Les indicateurs BDS FPE 059 à 063 sont basés sur l'enquête interministérielle annuelle de la DGAFP. Tous les services du MASA sont sollicités sauf les DDI dont le recueil des données relève du ministère de l'Intérieur dans le cadre de son RSU.

Le taux de réponse de l'enquête 2024 est de 35,6 % comprenant les 13 DRAAF/DRIAAF, 1 DAAF Outre-Mer, 6 établissements d'enseignement supérieur et 80 EPLEFPA, ainsi que l'ensemble du périmètre de l'administration centrale.

► **BDS FPE 059 [CSA MIN]** Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre, dont ayant pris leurs fonctions au cours de l'année

| Acteurs de la prévention | Nombre au 31/12 | Nombre ayant pris leurs fonction au cours de l'année |
|---|-----------------|--|
| Assistant de prévention (AP) | 151 | 36 |
| Conseiller de prévention (CP) | 13 | 1 |
| Inspecteur santé sécurité au travail (ISST) | 8 | 0 |
| Total | 172 | 37 |

► **BDS FPE 060 [CSA MIN]** Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail

| | Moins de 20% | Entre 20% et 49% | 50% | Entre 50% et 100% | 100% | Nombre d'AP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue | Total |
|-------------------------------|--------------|------------------|----------|-------------------|-----------|---|------------|
| Assistant de prévention (AP) | 71 | 31 | 2 | 3 | 42 | 2 | 151 |
| Conseiller de prévention (CP) | 5 | 1 | 1 | 2 | 4 | 0 | 13 |
| Total | 76 | 32 | 3 | 5 | 46 | 2 | 164 |

► **BDS FPE 061 [CSA MIN]** Une formation initiale type uniformisée et généralisée est-elle mise en place au sein du ministère à l'attention des AP et CP

Une formation initiale type uniformisée et généralisée a été mise en place.

► **BDS FPE 062 [CSA MIN]** Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année ayant reçu une lettre de cadrage ou de mission et/ou suivi une formation initiale

| Acteurs de la prévention | Nombre ayant reçu une lettre de cadrage | Nombre ayant reçu une formation initiale | Total |
|---|---|--|-----------|
| Assistant de prévention (AP) | 34 | 29 | 63 |
| Conseiller de prévention (CP) | 1 | 2 | 3 |
| Inspecteur santé sécurité au travail (ISST) | 0 | 0 | 0 |
| Total | 35 | 31 | 66 |

► **BDS FPE 063 [CSA MIN]** Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année

| Acteurs de la prévention | Nombre ayant suivi une formation continue | Total |
|---|---|-----------|
| Assistant de prévention (AP) | 81 | 81 |
| Conseiller de prévention (CP) | 5 | 5 |
| Inspecteur santé sécurité au travail (ISST) | 8 | 8 |
| Total | 94 | 94 |

E. Instances de prévention

Les indicateurs BDS FPE 064 à 107 sont basés sur l'enquête interministérielle annuelle de la DGAFP. Tous les services du MASA sont sollicités sauf les DDI dont le recueil des données relève du ministère de l'Intérieur dans le cadre de son RSU.

Le taux de réponse de l'enquête 2024 est de 35,6 % comprenant les 13 DRAAF/DRIAAF, 1 DAAF Outre-Mer, 6 établissements d'enseignement supérieur et 80 EPLEFPA, ainsi que l'ensemble du périmètre de l'administration centrale.

Les indicateurs BDS FPE 064 à 066 sont fondées sur l'arrêté de composition des formations spécialisées.

1. LES FORMATIONS SPÉCIALISÉES EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

► **BDS FPE 064** Nombre de formations spécialisées (FS)

| | Total |
|------------------------------|-----------|
| FS ministérielle | 1 |
| FS d'Administration centrale | 1 |
| FS de réseau (Alim, EA, FA) | 3 |
| FS spéciales (SD) | 3 |
| FS de proximité (DRAAF, REA) | 23 |
| FS d'établissement public | 11 |
| Total | 42 |

► **BDS FPE 065** Nombre de CSA exerçant les compétences d'une FS

CSA exerçant les compétences d'une FS: **23**

2. LES MEMBRES DES FS ET LEUR FORMATION

► **BDS FPE 066** Nombre de membres de FS par catégorie de FS, en distinguant titulaires et suppléants

| | Titulaires | Suppléants | Total |
|------------------------------|------------|------------|------------|
| FS ministérielle | 15 | 15 | 30 |
| FS d'Administration centrale | 11 | 11 | 22 |
| FS de réseau (Alim, EA, FA) | 33 | 33 | 66 |
| FS spéciales (SD) | 22 | 22 | 44 |
| FS de proximité (DRAAF, REA) | 182 | 182 | 364 |
| FS d'établissement public | | | 0 |
| Total | 263 | 263 | 526 |

► **BDS FPE 067** Nombre de membres ayant reçu une formation et durée de celle-ci

| Durée de la formation | Moins de 3 jours | Plus de 3 jours | Total |
|--------------------------|------------------|-----------------|-------|
| Nombre de membres formés | 18 | 3 | 21 |

► **BDS FPE 068** Harmonisation de la formation au sein du ministère

Le MASA harmonise la formation au sein du ministère.

► **BDS FPE 069** Organisateur de la formation

La formation est organisée en interne.

► **BDS FPE 070** Nombre de membres ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

56 membres ont bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

3. LES AGENTS ET SERVICES COUVERTS

► **BDS FPE 071 [CSA MIN]** Nombre d'agents couverts par type de Formation spécialisée

| | Nombre d'agents couverts |
|------------------------------|------------------------------------|
| FS ministérielle | L'ensemble des agents du ministère |
| FS d'Administration centrale | 2 069 |
| FS de réseau (Alim, EA, FA) | 32 604 |
| FS spéciales (SD) | 3 021 |
| Total | 37 694 |

► **BDS FPE 072 [CSA MIN]** Nombre de services couverts par type de Formation spécialisée

| | Nombre de services couverts |
|------------------|-----------------------------|
| FS ministérielle | 150 |
| Total | 150 |

► **BDS FPE 073 [CSA MIN]** Nombre d'agents couverts par type de Formation spécialisée

| | Nombre de sites couverts |
|------------------|--------------------------|
| FS ministérielle | 212 |
| Total | 212 |

4. LES RÉUNIONS DES FS

► **BDS FPE 074** Nombre de réunions de FS (hors groupe de travail) par type

| | Nombre de réunions de FS |
|------------------------------|--------------------------|
| FS ministérielle | 4 |
| FS d'Administration centrale | 2 |
| Autre catégorie de FS | 90 |
| Total | 96 |

► **BDS FPE 075** BDS FPE 075 Nombre de groupes de travail de FS par type

| | Nombre de réunions de GT |
|-------|--------------------------|
| Total | 53 |

► **BDS FPE 076** Nombre de réunions tenues

| Type d'instance | Nombre de réunions | | | | Total |
|-----------------|-----------------------------|--|---------------------------|--|-------|
| | À l'initiative du président | Sur demande de la moitié au moins des représentants du personnel | Suite à un accident grave | Suite au signalement d'un danger grave et imminent | |
| Total | 85 | 2 | 0 | 1 | 88 |

► **BDS FPE 077** Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention :
ISS, AC/CP, médecin du travail

| | Nombre de réunions |
|--------------------|--------------------|
| ISST | 244 |
| AP/CP | 47 |
| Médecin du travail | 9 |
| Total | 300 |

5. LES VISITES ET LES ENQUÊTES DES FS

► **BDS FPE 078** Nombre de visites de sites effectuées

| Type d'instance | Nombre de visites | Nombre de rapports de visites de site étudiés en séance |
|-----------------|-------------------|---|
| Total | 17 | 17 |

► **BDS FPE 079** Nombre d'enquêtes réalisées

| Type d'instance | Motif de l'enquête | | | | Nombre d'enquêtes |
|-----------------|---------------------|--------------------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| | Accident de service | Hors accident de service | Maladie professionnelle | Hors maladie professionnelle | |
| Total | 6 | 0 | 0 | 0 | 12 |

6. RECOURS À UN EXPERT CERTIFIÉ

► BDS FPE 080 Nombre de demandes de recours à un expert certifié

Nombre d'instance : 1

► BDS FPE 081 Montant total des expertises

Le montant total s'élève à 1000 €.

7. SAISINE DU CSA

► BDS FPE 083 Nombre de saisines de la FS par le CSA

| Saisines à l'initiative | De l'administration | Des membres du CSA |
|-------------------------|---------------------|--------------------|
| Total | 8 | 2 |

8. SIGNALEMENT D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT ET DROIT DE RETRAIT

► BDS FPE 085 Nombre de signalements d'un danger grave et imminent dont ayant fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail et dont ayant fait l'objet d'une inscription au registre

| | Total |
|---|-------|
| Nombre de signalements danger grave et imminent | 7 |
| Saisine de l'inspection du travail | 0 |
| Inscription au registre SST | 5 |
| Total | 12 |

► BDS FPE 086 Nombre d'invocations au droit de retrait effectuées au cours de l'année ventilé par motif et selon qu'elles ont été reconnues par l'administration

| Motifs d'invocations au droit de retrait | Reconnue par l'administration | Total |
|--|-------------------------------|-------|
| Violences verbales lors d'un contrôle terrain. | | |
| Risque Psycho-Sociaux | | |
| Motif non connu | Oui | 4 |
| Aucun | | |
| Problématique lié à la température basse des locaux en raison de dysfonctionnement du système de chauffage | Information non connue | 1 |
| AESH ayant le sentiment d'être menacé par une famille suite à une alerte sur le comportement d'un usager | | |

9. REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► BDS FPE 088 Registres santé et sécurité au travail

121 registres ont été étudiés.

10. DOCUMENTS REÇUS, CONSULTATIONS, ÉTUDES ET AVIS

| Indicateurs | Total |
|---|-------|
| BDS FPE 089 Nombre d'ISST reçus | 8 |
| BDS FPE 090 Nombre de lettre de cadrage d'AP ou de CP reçus | 5 |
| BDS FPE 091 Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus | 17 |
| BDS FPE 092 Nombre de signalements de refus par l'administration d'aménagement de poste reçus | 0 |
| BDS FPE 093 Information des FS concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenues dans leurs services | 22 |

► BDS FPE 097 Nombre de consultations des FS sur mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

| Nombre de consultations des FS | Projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail | Projets importants d'introduction de nouvelles technologies | Projets de règlement et de consignes | Mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail |
|--------------------------------|---|---|--------------------------------------|---|
| Total | 24 | 1 | 6 | 0 |

► BDS FPE 099 Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail étudiés par la FS intégrant la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et risques psychosociaux (RPS)

| | Reçus par la FS | Étudiés par la FS | Ayant fait l'objet d'un avis de la FS | Intégrant la prévention des TMS | Intégrant la prévention des RPS |
|--|-----------------|-------------------|---------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail | 12 | 12 | 8 | 11 | 10 |

► **BDS FPE 102** Nombre de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) étudiés par type de FS

| Type d'instance | Reçus par la FS | Étudiés par la FS | Intégrant la prévention TMS | Intégrant la prévention RPS |
|-----------------|-----------------|-------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Total | 71 | 61 | 57 | 59 |

► **BDS FPE 103** Nombre d'avis rendus par les FS

90 avis ont été rendus par les FS.

► **BDS FPE 104 [CSA MIN]** Nombre de mesures proposés par la FS

148 mesures ont été proposées par la FS.

► **BDS FPE 105** Nombre de mesures proposés par le FS intégrant la prévention TMS et RPS

| Nombre de mesures proposées par la FS | Acceptées et mises en œuvre | Acceptées mais pas encore mises en œuvre | Refusées | En cours ou sans suite | Intégrant la prévention TMS | Intégrant la prévention RPS |
|---------------------------------------|-----------------------------|--|----------|------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Total | 61 | 69 | 0 | 2 | 7 | 16 |

► **BDS FPE 106** Nombres d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail

| Nombre d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail | Acceptés et mis en œuvre | Acceptés mais pas encore mis en œuvre par l'administration | Non encore acceptés | Refusés ou signalés aux FS | Information non disponible |
|---|--------------------------|--|---------------------|----------------------------|----------------------------|
| Total | 94 | 1 | 0 | 0 | - |

► **BDS FPE 107** Nombre de chefs d'établissements voisins entendus dont l'activité expose les travailleurs à des nuisances

2 chefs d'établissement entendu.

F. Actions de prévention

Les indicateurs BDS FPE 115 à 128 sont basés sur l'enquête interministérielle annuelle de la DGAFP. Tous les services du MASA sont sollicités sauf les DDI dont le recueil des données relève du ministère de l'Intérieur dans le cadre de son RSU. Le taux de réponse de l'enquête 2024 est de 35,6 % comprenant les 13 DRAAF/DRIAAP, 1 DAAF Outre-Mer, 6 établissements d'enseignement supérieur et 80 EPLEFPA, ainsi que l'ensemble du périmètre de l'administration centrale.

1. INSPECTION

► **BDS FPE 115** Nombre de recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la FS au cours de l'année

Aucun recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la FS n'a été déposé au cours de l'année.

► **BDS FPE 116** Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 (risque grave ou désaccord sérieux et persistant) initiés au cours de l'année

| Recours | Nombre | Nombre |
|--------------------------------|----------|----------|
| Initiés par l'ISST | 0 | - |
| Initiés par la F3SCT | 0 | - |
| Initiés par le chef de service | 0 | - |
| Total | 0 | - |

| Indicateurs | Nombre |
|---|--------|
| BDS FPE 117 Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service | 0 |
| BDS FPE 118 Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année | 91 |
| BDS FPE 119 Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits « réglementés » reçues par l'ensemble des ISST dans l'année | 3 |
| BDS FPE 120 Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année | 8 |

► **BDS FPE 122** Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre

1743 agents ont été formés à la SST.

► **BDS FPE 123** Des formations SST ont-elles été organisées au cours de l'année suite à des événements graves

8 formations ont été organisées.

2. DUERP

► **BDS FPE 124** Nombre de services et d'agents concernés par un DUERP

| | Ayant un DUERP | | N'ayant pas de DUERP |
|--------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
| | mis à jour annuellement | intégrant un volet RP | |
| Nombre de services | 108 | 108 | 6 |

► **BDS FPE 127** Nombre de services et nombre d'agents concernés ayant réalisé au cours de l'année (ou étant couverts au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS

| | Ayant réalisé (ou étant couverts par) une démarche de prévention des TMS | Dont la démarche de prévention des TMS a été débattue en FS | N'ayant pas réalisé (ou n'étant pas couvert au 31/12) par une démarche de prévention des TMS | Pour lesquels l'information n'est pas disponible |
|---------------------------------------|--|---|--|--|
| Nombre de services couverts par la FS | 62 | 25 | 49 | 85 |

► **BDS FPE 128** Nombre de services et nombre d'agents concernés ayant mis en place une démarche de prévention des RPS au cours de l'année

| | Acceptées et mises en œuvre par l'administration | Acceptées et non encore mis en œuvre par l'administration | Pour lesquelles l'information n'est pas disponible |
|---------------------------------------|--|---|--|
| Nombre de services couverts par la FS | 14 | 4 | 0 |

G. Médecine de prévention

Les indicateurs BDS FPE 133 et 134 sont basés sur l'enquête interministérielle annuelle de la DGAFP. Tous les services du MASA y compris les DDI sont sollicités sur le recueil de ces données. Le taux de réponse de l'enquête 2024 est de 30,2 % comprenant les 13 DRAAF/DRIAAF, 1 DAAF Outre-Mer, 121 DDI, 6 établissements d'enseignement supérieur et 80 EPLEFPA, ainsi que l'ensemble du périmètre de l'administration centrale.

► BDS FPE 133 Organisation des services de médecine de prévention au 31 décembre

| | Service de médecine de prévention interne | Services communs à plusieurs administrations | Service de santé au travail interprofessionnel | Services de santé au travail en agriculture | Non couverts | Pour lesquels l'information n'est pas disponible |
|--|---|--|--|---|--------------|--|
| Nombre de médecins en ETP | 1,85 | 54,3 | 39,51 | 27 | | 11 |
| Nombre de médecin en ETPT | 0,5 | 32,76 | 24,72 | 17,28 | | 18 |
| Nombre de médecins exerçant un tiers temps | 3 | 23 | 21,04 | 23 | | 8 |
| Nombre d'agents couverts | 2 090 | 2 851 | 3 341 | 2 016 | 2 772 | 589 |

► BDS FPE 134 Suivi médical

| | Surveillance médicale particulière | Visite d'information et de prévention | Visite à la demande de l'agent | Visite à la demande de l'administration |
|---|------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|---|
| Nombre d'agents théoriquement concernés | 2614 | 7775 | | |
| Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite médicale | 959 | 1857 | 278 | |

| Indicateurs | Nombre |
|--|--------|
| BDS FPE 135 Nombre de visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année (donnée concernant uniquement le médecin du travail) | 482 |
| BDS FPE 136 Nombre de rapports de médecins du travail transmis aux conseils médicaux au cours de l'année | 83 |
| BDS FPE 137 Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi médical post professionnel (stock global) | 13 |
| BDS FPE 138 Nombre d'agents qui sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel au cours de l'année | 11 |
| BDS FPE 139 Nombre d'actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l'année, dont amiante. | - |

VII. L'organisation du temps de travail

► **BDS FPE 143** Existence d'une charte du temps et nombre d'agents couverts au 31 décembre

1. MAÎTRISER LE TEMPS ENSEMBLE

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



2. OPTIMISER LES RÉUNIONS

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

3. ASSURER LE BON USAGE DES COURRIELS ET DU TÉLÉPHONE

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



4. ADAPTER SI BESOIN L'ORGANISATION DU TRAVAIL

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



5. METTRE EN ŒUVRE LA CHARTE DANS CHAQUE SERVICE

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

La charte des temps est détaillée dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2015-206.

A. Les quotités de temps de travail

► **BDS FPE 153** Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre 2024

Répartition des effectifs sur emploi à temps plein au 31 décembre 2024

| Tranches d'âges | Catégorie A+ | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------------|---------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| 15-19 ans | | | 2 | | 2 | 1 | 10 | 8 | 23 |
| 20-24 ans | | 2 | 175 | 132 | 105 | 63 | 46 | 33 | 556 |
| 25-29 ans | 46 | 34 | 464 | 325 | 299 | 173 | 37 | 21 | 1 399 |
| 30-34 ans | 71 | 61 | 536 | 418 | 342 | 154 | 42 | 17 | 1 641 |
| 35-39 ans | 108 | 75 | 680 | 496 | 333 | 225 | 54 | 29 | 2 000 |
| 40-44 ans | 145 | 104 | 880 | 630 | 432 | 264 | 68 | 27 | 2 550 |
| 45-49 ans | 191 | 154 | 1180 | 923 | 645 | 427 | 105 | 35 | 3 660 |
| 50-54 ans | 176 | 166 | 1814 | 1292 | 818 | 509 | 219 | 42 | 5 036 |
| 55-59 ans | 195 | 201 | 1555 | 1404 | 802 | 485 | 244 | 39 | 4 925 |
| 60-64 ans | 158 | 184 | 721 | 792 | 507 | 273 | 150 | 22 | 2 807 |
| 65 ans et plus | 14 | 47 | 62 | 90 | 55 | 28 | 24 | 11 | 331 |
| Total | 1 104 | 1 028 | 8 069 | 6 502 | 4 340 | 2 602 | 999 | 284 | 24 928 |

Répartition des effectifs sur emploi à temps partiel au 31 décembre 2024

| Tranches d'âges | Catégorie A+ | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total |
|-----------------|--------------|-----------|--------------|------------|-------------|------------|-------------|-----------|--------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| 15-19 ans | | | | | | | | | 0 |
| 20-24 ans | | | | | 1 | | | | 1 |
| 25-29 ans | | | 12 | 1 | 15 | 2 | 3 | | 33 |
| 30-34 ans | 4 | 1 | 37 | 7 | 56 | 4 | 5 | | 114 |
| 35-39 ans | 20 | 3 | 102 | 30 | 90 | 12 | 20 | | 277 |
| 40-44 ans | 18 | 3 | 160 | 37 | 154 | 25 | 24 | 1 | 422 |
| 45-49 ans | 23 | 4 | 165 | 47 | 191 | 25 | 23 | 2 | 480 |
| 50-54 ans | 15 | 1 | 231 | 74 | 183 | 41 | 48 | 5 | 598 |
| 55-59 ans | 19 | 6 | 262 | 103 | 183 | 38 | 46 | 6 | 663 |
| 60-64 ans | 10 | 5 | 206 | 102 | 113 | 30 | 40 | 4 | 510 |
| 65 ans et plus | | 1 | 8 | 7 | 4 | | 3 | | 23 |
| Total | 109 | 24 | 1 183 | 408 | 990 | 177 | 212 | 18 | 3 121 |

Répartition des effectifs sur emploi à temps partiel au 31 décembre 2024

| Taux de travail | Catégorie A+ | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total |
|-----------------|--------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| 40% - 50% | 14 | 2 | 265 | 133 | 105 | 37 | 32 | 8 | 596 |
| 60% | 2 | 2 | 58 | 29 | 35 | 7 | 8 | | 141 |
| 70% | 5 | 2 | 79 | 23 | 24 | 8 | 7 | 1 | 149 |
| 80% | 66 | 13 | 648 | 186 | 689 | 106 | 130 | 4 | 1 842 |
| 90% | 22 | 5 | 133 | 37 | 137 | 19 | 35 | 5 | 393 |
| Total | 109 | 24 | 1 183 | 408 | 990 | 177 | 212 | 18 | 3 121 |

Répartition des effectifs sur emploi à temps incomplet au 31 décembre 2024

| Tranches d'âges | Catégorie A+ | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total |
|-----------------|--------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| 15-19 ans | | | | | | | | | 0 |
| 20-24 ans | | | 21 | 12 | 1 | 1 | | 1 | 36 |
| 25-29 ans | | | 88 | 77 | 13 | 2 | 4 | 3 | 187 |
| 30-34 ans | 1 | 1 | 142 | 74 | 19 | 7 | 9 | 4 | 257 |
| 35-39 ans | | 1 | 169 | 105 | 24 | 7 | 17 | | 323 |
| 40-44 ans | | | 187 | 99 | 44 | 10 | 10 | 4 | 354 |
| 45-49 ans | 1 | | 155 | 99 | 46 | 12 | 9 | 3 | 325 |
| 50-54 ans | | | 146 | 100 | 56 | 4 | 20 | | 326 |
| 55-59 ans | 3 | | 101 | 97 | 33 | 3 | 9 | | 246 |
| 60-64 ans | | 1 | 42 | 56 | 18 | 4 | 18 | | 139 |
| 65 ans et plus | | | 5 | 15 | 3 | | 1 | 2 | 26 |
| Total général | 5 | 3 | 1 056 | 734 | 257 | 50 | 97 | 17 | 2 219 |

Part du temps partiel et incomplet dans l'ensemble de l'effectif

| | Femmes | Hommes | Total |
|--------------------------------|--------|--------|--------|
| A temps partiel ou incomplet | 3 909 | 1 431 | 5 340 |
| Totalité population | 18 421 | 11 847 | 30 268 |
| % à temps partiel ou incomplet | 21,22% | 12,08% | 17,64% |
| dont % à temps partiel | 13,54% | 5,29% | 10,31% |
| dont % à temps incomplet | 7,68% | 6,79% | 7,33% |

► **BDS FPE 147** Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, réparti selon le nombre de jours de télétravail par semaine

| | Agents couverts par l'accord | | | | | Télétravailleurs | | | | | Part F | Part H | Total |
|--------------|------------------------------|------------|--------------|------------|--------------|------------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|------------|
| | Femmes | | Hommes | | Total | Femmes | | Hommes | | Total | | | |
| SG | 345 | 54% | 293 | 46% | 638 | 342 | 55% | 279 | 45% | 621 | 99% | 95% | 97% |
| DGPE | 165 | 64% | 94 | 36% | 259 | 150 | 63% | 89 | 37% | 239 | 91% | 95% | 92% |
| DGAL | 150 | 69% | 68 | 31% | 218 | 138 | 71% | 57 | 29% | 195 | 92% | 84% | 89% |
| DGER | 94 | 66% | 48 | 34% | 142 | 86 | 66% | 44 | 34% | 130 | 91% | 92% | 92% |
| CAB | 31 | 56% | 24 | 44% | 55 | 19 | 66% | 10 | 34% | 29 | 61% | 42% | 53% |
| CGAAER | 64 | 47% | 72 | 53% | 136 | 48 | 45% | 58 | 55% | 106 | 75% | 81% | 78% |
| D(R)AAF | 1266 | 60% | 846 | 40% | 2 112 | 1210 | 62% | 753 | 38% | 1 963 | 96% | 89% | 93% |
| EPLEFPA | 1092 | 70% | 458 | 30% | 1 550 | 459 | 79% | 120 | 21% | 579 | 42% | 26% | 37% |
| Total | 3 207 | 63% | 1 903 | 37% | 5 110 | 2 452 | 63% | 1 410 | 37% | 3 862 | 76% | 74% | 76% |

| | Part des télétravailleurs parmi l'effectif total | Agents couverts par l'accord | | | Télétravailleurs | | |
|--------------|--|------------------------------|--------------|---------------------|------------------|--------------|---------------------|
| | | Total 2023 | Total 2024 | Évolution 2023/2024 | Total 2023 | Total 2024 | Évolution 2022/2023 |
| SG | 67% | 730 | 638 | -13% | 689 | 621 | -10% |
| DGPE | 76% | 284 | 259 | -9% | 260 | 239 | -8% |
| DGAL | 74% | 236 | 218 | -8% | 231 | 195 | -16% |
| DGER | 92% | 148 | 142 | -4% | 127 | 130 | 2% |
| CAB | 32% | 48 | 55 | 15% | 29 | 29 | 0% |
| CGAAER | 77% | 140 | 136 | -3% | 110 | 106 | -4% |
| D(R)AAF | 75% | 1870 | 2 112 | 13% | 1653 | 1 963 | 19% |
| EPLEFPA | 15% | 1507 | 1 550 | 3% | 474 | 579 | 22% |
| Total | 46% | 4 963 | 5 110 | 3% | 3 573 | 3 862 | 8% |

Entre 2023 et 2024, trois éléments sont à souligner :

- de manière globale, le taux de télétravailleurs augmente (hausse de 8%) ;
- le nombre d'agents couverts par l'accord télétravail augmente légèrement, du fait de l'évolution des structures ayant répondu à l'enquête télétravail ;
- la part des télétravailleurs parmi les agents couverts par l'accord est en hausse (72% en 2023, 76% en 2024).

Il est à noter que proportionnellement, les femmes télétravaillent plus que les hommes (76% pour les femmes, 74% pour les hommes).

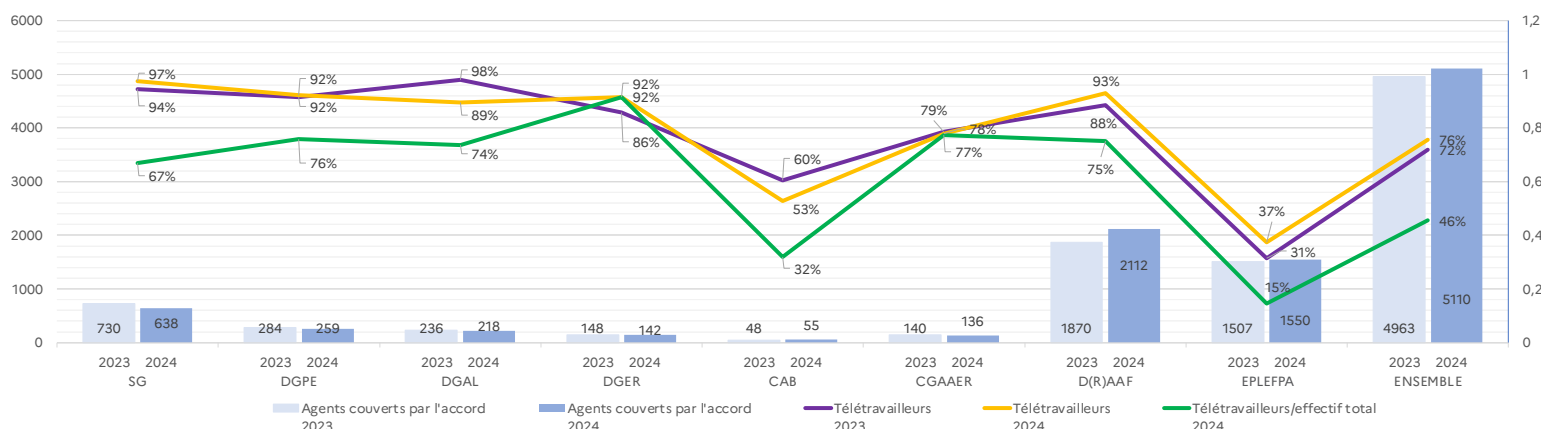
Répartition par catégorie et par périmètre des agents en télétravail

| | Agents couverts par l'accord | | | | | | | | |
|--------------|------------------------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|
| | Cat. A+ | | Cat. A | | Cat. B | | Cat. C | | Total |
| SG | 37 | 6% | 385 | 60% | 186 | 29% | 30 | 5% | 638 |
| DGPE | 36 | 14% | 178 | 69% | 32 | 12% | 13 | 5% | 259 |
| DGAL | 50 | 23% | 141 | 65% | 24 | 11% | 3 | 1% | 218 |
| DGER | 24 | 17% | 97 | 68% | 17 | 12% | 4 | 3% | 142 |
| CAB | 0 | 0% | 12 | 22% | 31 | 56% | 12 | 22% | 55 |
| CGAAER | 117 | 86% | 4 | 3% | 13 | 10% | 2 | 1% | 136 |
| D(R)AAF | 270 | 13% | 780 | 37% | 947 | 45% | 115 | 5% | 2 112 |
| EPLEFPA | 104 | 7% | 510 | 33% | 594 | 38% | 342 | 22% | 1 550 |
| Total | 638 | 12% | 2 107 | 41% | 1 844 | 36% | 521 | 10% | 5 110 |

| | Télétravailleurs | | | | | | | | |
|--------------|------------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|-----------|--------------|
| | Cat. A+ | | Cat. A | | Cat. B | | Cat. C | | Total |
| SG | 36 | 6% | 381 | 61% | 177 | 29% | 27 | 4% | 621 |
| DGPE | 33 | 14% | 164 | 69% | 30 | 13% | 12 | 5% | 239 |
| DGAL | 48 | 25% | 126 | 65% | 20 | 10% | 1 | 1% | 195 |
| DGER | 18 | 14% | 92 | 71% | 16 | 12% | 4 | 3% | 130 |
| CAB | 0 | 0% | 5 | 17% | 19 | 66% | 5 | 17% | 29 |
| CGAAER | 92 | 87% | 2 | 2% | 10 | 9% | 2 | 2% | 106 |
| D(R)AAF | 231 | 12% | 711 | 36% | 906 | 46% | 115 | 6% | 1 963 |
| EPLEFPA | 20 | 3% | 109 | 19% | 260 | 45% | 190 | 33% | 579 |
| Total | 478 | 12% | 1 590 | 41% | 1 438 | 37% | 356 | 9% | 3 862 |

| | Part des télétravailleurs parmi les agents couverts par l'accord | | | |
|--------------|--|------------|------------|------------|
| | Cat. A+ | Cat. A | Cat. B | Cat. C |
| SG | 97% | 99% | 95% | 90% |
| DGPE | 92% | 92% | 94% | 92% |
| DGAL | 96% | 89% | 83% | 33% |
| DGER | 75% | 95% | 94% | 100% |
| CAB | 0% | 42% | 61% | 42% |
| CGAAER | 79% | 50% | 77% | 100% |
| D(R)AAF | 86% | 91% | 96% | 100% |
| EPLEFPA | 19% | 21% | 44% | 56% |
| Total | 75% | 75% | 78% | 68% |

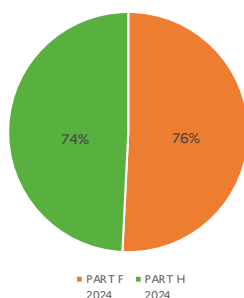
Part des télétravailleurs sur les agents couverts par l'accord par périmètre



Le taux de télétravailleurs (part de télétravailleurs par rapport aux agents couverts par l'accord télétravail) s'améliore légèrement. Ce taux s'améliore significativement concernant la DGER et les DRAAF.

À noter que pour les établissements d'enseignement agricole technique, le taux de télétravailleurs s'améliore également mais reste à un niveau relativement bas, ce qui s'explique par les missions particulières exercées par les agents relevant de ce périmètre."

Poids relatif des femmes et des hommes télétravailleurs parmi les agents d'un même sexe couverts par l'accord du MASA



Il y a un accès quasi égal au télétravail entre les femmes et les hommes : proportionnellement, parmi les agents d'un même sexe couverts par l'accord : les femmes sont 76% à télétravailler et les hommes 74%. Ces chiffres sont en légère hausse par rapport à 2023 : femmes et les hommes étaient 72% à télétravailler.

B. Les heures supplémentaires

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

| Catégorie et sexe | 20 à 29 ans | 30 à 39 ans | 40 à 49 ans | 50 à 59 ans | 60 et plus | Total |
|--|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Catégorie A+ | 1 | 19 | 48 | 60 | 16 | 144 |
| Femmes | | 8 | 20 | 29 | 8 | 65 |
| Enseignement et Formation | | 8 | 20 | 29 | 8 | 65 |
| Hommes | 1 | 11 | 28 | 31 | 8 | 79 |
| Enseignement et Formation | 1 | 11 | 28 | 31 | 8 | 79 |
| Catégorie A | 548 | 1 626 | 2 752 | 4 399 | 1 060 | 10 385 |
| Femmes | 312 | 937 | 1 648 | 2 588 | 548 | 6 033 |
| Agriculture | | 1 | | 1 | | 2 |
| Direction et pilotage des politiques publiques | 1 | 1 | 6 | 6 | | 14 |
| Enseignement et Formation | 311 | 935 | 1 642 | 2 581 | 548 | 6 017 |
| Hommes | 236 | 689 | 1 104 | 1 811 | 512 | 4 352 |
| Animation, jeunesse et sports | | | | 1 | | 1 |
| Direction et pilotage des politiques publiques | | 2 | 6 | 5 | | 13 |
| Enseignement et Formation | 236 | 687 | 1 098 | 1 805 | 512 | 4 338 |
| Total | 549 | 1 645 | 2 800 | 4 459 | 1 076 | 10 529 |

► **BDS FPE 152** Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année

| Périmètre Enseignement et Formation | 20 à 29 ans | 30 à 39 ans | 40 à 49 ans | 50 à 59 ans | 60 à 70 ans | Total général |
|---|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| Programme 143 Privé / Catégorie A | 956,3 | 3 337,1 | 6 768,1 | 9 650,2 | 2 720,4 | 23 432,1 |
| Femmes | 507,3 | 2 163,8 | 4 072,8 | 6 419 | 17 50,5 | 14 913,4 |
| Hommes | 449 | 1 173,3 | 2 695,3 | 3 231,2 | 969,9 | 8 518,7 |
| Programme 143 Public / Catégorie A | 2 734,6 | 7 438,7 | 13 061 | 18 066,4 | 4 222,6 | 45 523,3 |
| Femmes | 1 480,9 | 4 337,5 | 8 043,2 | 11 038,4 | 2 094,3 | 26 994,3 |
| Hommes | 1 253,7 | 3 101,2 | 5 017,8 | 7 028 | 2 128,3 | 18 529 |
| Total | 3 690,9 | 10 775,8 | 19 829,1 | 27 716,6 | 6 943 | 68 955,4 |

► **BDS FPE 144** Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes
(ou à défaut ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes)

Montant versé en 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 |
|---------------|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|---------------------|
| Femmes | 41 503,51 € | 76 700,56 € | 115 169,49 € | 124 115,06 € | 25 906,93 € | 383 395,55 € |
| Cat. A+ | 6 838,14 € | 24 425,78 € | 42 533,00 € | 57 145,12 € | 11 027,68 € | 141 969,72 € |
| Cat. A | 19 937,34 € | 30 700,42 € | 37 174,20 € | 40 027,01 € | 10 263,99 € | 138 102,96 € |
| Cat. B | 14 728,03 € | 21 574,36 € | 31 337,29 € | 26 842,93 € | 4 615,26 € | 99 097,87 € |
| Cat. C | | | 4 125,00 € | 100,00 € | | 4 225,00 € |
| Hommes | 25 411,72 € | 45 483,19 € | 95 912,91 € | 157 555,95 € | 45 815,80 € | 370 179,57 € |
| Cat. A+ | 9 797,74 € | 6 790,31 € | 24 116,63 € | 32 784,58 € | 12 584,98 € | 86 074,24 € |
| Cat. A | 10 958,58 € | 26 166,91 € | 39 433,85 € | 73 465,01 € | 16 673,42 € | 166 697,77 € |
| Cat. B | 2 055,40 € | 12 525,97 € | 28 382,05 € | 49 781,36 € | 12 997,56 € | 105 742,34 € |
| Cat. C | 2 600,00 € | | 3 980,38 € | 1 525,00 € | 3 559,84 € | 11 665,22 € |
| Total | 66 915,23 € | 122 183,75 € | 211 082,40 € | 281 671,01 € | 71 722,73 € | 753 575,12 € |

Nombre d'agents ayant bénéficié du versement d'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 |
|---------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------|
| Femmes | 76 | 130 | 199 | 189 | 40 | 634 |
| Cat. A+ | 15 | 39 | 58 | 64 | 14 | 190 |
| Cat. A | 23 | 32 | 66 | 63 | 17 | 201 |
| Cat. B | 38 | 59 | 74 | 60 | 9 | 240 |
| Cat. C | | | 1 | 2 | | 3 |
| Hommes | 37 | 83 | 163 | 234 | 63 | 580 |
| Cat. A+ | 14 | 11 | 30 | 41 | 16 | 112 |
| Cat. A | 11 | 37 | 70 | 111 | 28 | 257 |
| Cat. B | 10 | 35 | 61 | 81 | 17 | 204 |
| Cat. C | 2 | | 2 | 1 | 2 | 7 |
| Total | 113 | 213 | 362 | 423 | 103 | 1214 |

► **BDS FPE 142** Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année

Montants versés en indemnités d'heures de nuit en 2024

| | moins de 30 ans | de 30 à 40 ans | de 40 à 50 ans | de 50 à 60 ans | plus de 60 ans | Total |
|---------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|-----------------------|
| Femmes | 669 149,13 € | 500 709,22 € | 400 338,25 € | 171 742,82 € | 31 132,82 € | 1 773 072,24 € |
| Catégorie A+ | 117,21 € | | 660,65 € | 123,17 € | 16 247,58 € | 17 148,61 € |
| Catégorie A | 118 275,01 € | 115 098,60 € | 74 638,87 € | 46 418,18 € | 2 049,14 € | 356 479,80 € |
| Catégorie B | 550 174,64 € | 385 610,62 € | 325 038,73 € | 123 798,05 € | 12 836,10 € | 1 397 458,14 € |
| Catégorie C | 582,27 € | | | 1 403,42 € | | 1 985,69 € |
| Hommes | 557 219,44 € | 461 644,67 € | 502 870,10 € | 500 955,02 € | 64 137,23 € | 2 086 826,46 € |
| Catégorie A+ | | | 130,64 € | 530,02 € | 26,13 € | 686,79 € |
| Catégorie A | 100 522,28 € | 132 529,92 € | 106 108,40 € | 62 983,75 € | 16 990,36 € | 419 134,71 € |
| Catégorie B | 456 697,16 € | 323 765,51 € | 396 631,06 € | 437 441,25 € | 47 120,74 € | 1 661 655,72 € |
| Catégorie C | | 5 349,24 € | | | | 5 349,24 € |
| Total | 1 226 368,57 € | 962 353,89 € | 903 208,35 € | 672 697,84 € | 95 270,05 € | 3 859 898,70 € |

Nombre d'agents ayant bénéficié du versement 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 |
|---------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------|
| Femmes | 293 | 239 | 212 | 111 | 12 | 867 |
| Catégorie A+ | 4 | | 3 | 1 | 1 | 9 |
| Catégorie A | 35 | 29 | 32 | 15 | 1 | 112 |
| Catégorie B | 253 | 210 | 177 | 94 | 10 | 744 |
| Catégorie C | 1 | | | 1 | | 2 |
| Hommes | 202 | 165 | 221 | 238 | 46 | 872 |
| Catégorie A+ | | | 1 | 2 | 1 | 4 |
| Catégorie A | 21 | 29 | 28 | 22 | 9 | 109 |
| Catégorie B | 181 | 135 | 192 | 214 | 36 | 758 |
| Catégorie C | | 1 | | | | 1 |
| Total | 495 | 404 | 433 | 349 | 58 | 1 739 |

► **BDS FPE 150** Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écartées au cours de l'année

Évolution des heures écartées sur la période 2017 à 2024 en administration centrale

| | 2017 ⁽¹⁾ | 2018 ⁽¹⁾ | 2019 ⁽¹⁾ | 2020 ⁽²⁾ | 2021 ⁽²⁾ | 2022 ⁽²⁾ | 2023 ⁽²⁾ | 2024 ⁽²⁾ |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Heures totales | 70 997 | 70 695 | 48 913 | 33 203 | 35 084 | 47 328 | 48 653 | 52 681 |
| Nb total d'agents concernés en administration centrale | 1 020 | 1 012 | 1 081 | 760 | 778 | 879 | 871 | 949 |
| Moyenne d'heures écartées par agent | 69,6 | 69,9 | 45,2 | 43,4 | 45,05 | 53,8 | 55,9 | 55,5 |
| Conversion en ETPT ⁽³⁾ | 44,2 | 44 | 30,4 | 20,7 | 21,8 | 29,5 | 30,3 | 32,8 |

(1) Source : Système d'Information GESTOR. / (2) Source : Système d'Information Equitime. / (3) Sur la base de 1 607 heures par an.

C. Les comptes épargne-temps (CET)

► **BDS FPE 159** Nombre total de CET ouverts au 31 décembre, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année

| Sexe/tranche d'âge | Catégorie A+ | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|-------------|---------------|
| Femmes | 664 | 2 188 | 3 506 | 485 | 6 843 |
| 15-19 ans | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 20-24 ans | | 13 | 13 | 0 | 26 |
| 25-29 ans | 28 | 106 | 109 | 1 | 244 |
| 30-34 ans | 42 | 140 | 236 | 7 | 425 |
| 35-39 ans | 59 | 142 | 252 | 13 | 466 |
| 40-44 ans | 77 | 229 | 394 | 28 | 728 |
| 45-49 ans | 116 | 338 | 555 | 48 | 1 057 |
| 50-54 ans | 116 | 487 | 742 | 122 | 1 467 |
| 55-59 ans | 125 | 424 | 722 | 144 | 1 415 |
| 60-64 ans | 95 | 271 | 440 | 107 | 913 |
| 65 ans et plus | 6 | 38 | 43 | 15 | 102 |
| Hommes | 541 | 2 057 | 1 897 | 93 | 4 588 |
| 15-19 ans | | | 0 | 0 | 0 |
| 20-24 ans | 1 | 5 | 7 | 0 | 13 |
| 25-29 ans | 22 | 66 | 61 | 0 | 149 |
| 30-34 ans | 24 | 80 | 73 | 2 | 179 |
| 35-39 ans | 28 | 122 | 127 | 8 | 285 |
| 40-44 ans | 36 | 182 | 188 | 7 | 413 |
| 45-49 ans | 85 | 282 | 313 | 12 | 692 |
| 50-54 ans | 95 | 425 | 436 | 19 | 975 |
| 55-59 ans | 119 | 494 | 414 | 24 | 1 051 |
| 60-64 ans | 105 | 351 | 259 | 14 | 729 |
| 65 ans et plus | 26 | 50 | 19 | 7 | 102 |
| Total | 1 205 | 4 245 | 5 403 | 578 | 11 431 |

dont le nombre de CET ouverts au cours de l'année 2024

| | Femmes | Hommes | Total |
|----------------|--------|--------|-------|
| Catégorie A+ | 38 | 39 | 77 |
| 15-19 ans | | | 0 |
| 20-24 ans | | 0 | 0 |
| 25-29 ans | 6 | 4 | 10 |
| 30-34 ans | 4 | 4 | 8 |
| 35-39 ans | 4 | 2 | 6 |
| 40-44 ans | 5 | 4 | 9 |
| 45-49 ans | 5 | 7 | 12 |
| 50-54 ans | 6 | 5 | 11 |
| 55-59 ans | 5 | 5 | 10 |
| 60-64 ans | 3 | 6 | 9 |
| 65 ans et plus | 0 | 2 | 2 |
| Catégorie A | 172 | 125 | 297 |
| 15-19 ans | 0 | | 0 |
| 20-24 ans | 1 | 0 | 1 |
| 25-29 ans | 22 | 10 | 32 |
| 30-34 ans | 27 | 10 | 37 |
| 35-39 ans | 13 | 10 | 23 |
| 40-44 ans | 20 | 14 | 34 |
| 45-49 ans | 22 | 24 | 46 |
| 50-54 ans | 42 | 20 | 62 |
| 55-59 ans | 21 | 26 | 47 |
| 60-64 ans | 4 | 10 | 14 |
| 65 ans et plus | 0 | 1 | 1 |

| | Femmes | Hommes | Total |
|----------------|--------|--------|-------|
| Catégorie B | 227 | 99 | 326 |
| 15-19 ans | 0 | 0 | 0 |
| 20-24 ans | 3 | 3 | 6 |
| 25-29 ans | 20 | 11 | 31 |
| 30-34 ans | 22 | 9 | 31 |
| 35-39 ans | 26 | 16 | 42 |
| 40-44 ans | 40 | 10 | 50 |
| 45-49 ans | 39 | 21 | 60 |
| 50-54 ans | 39 | 18 | 57 |
| 55-59 ans | 27 | 6 | 33 |
| 60-64 ans | 11 | 5 | 16 |
| 65 ans et plus | 0 | 0 | 0 |
| Catégorie C | 28 | 5 | 33 |
| 15-19 ans | 0 | 0 | 0 |
| 20-24 ans | 0 | 0 | 0 |
| 25-29 ans | 0 | 0 | 0 |
| 30-34 ans | 0 | 0 | 0 |
| 35-39 ans | 2 | 0 | 2 |
| 40-44 ans | 8 | 1 | 9 |
| 45-49 ans | 0 | 0 | 0 |
| 50-54 ans | 2 | 1 | 3 |
| 55-59 ans | 11 | 3 | 14 |
| 60-64 ans | 5 | 0 | 5 |
| 65 ans et plus | 0 | 0 | 0 |
| Total général | 465 | 268 | 733 |

► **BDS FPE 160** Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année

| | Femmes | | | | | Hommes | | | | | Total général |
|----------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|-----------|-------------|---------------|
| | Cat. A+ | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total | Cat. A+ | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total | |
| 15-19 ans | | | | | 0 | | | | | 0 | 0 |
| 20-24 ans | | 9 | 7 | | 16 | 1 | 4 | 4 | | 9 | 25 |
| 25-29 ans | 19 | 84 | 66 | 1 | 170 | 18 | 48 | 46 | | 112 | 282 |
| 30-34 ans | 28 | 105 | 152 | 4 | 289 | 17 | 60 | 48 | 3 | 128 | 417 |
| 35-39 ans | 40 | 109 | 154 | 12 | 315 | 16 | 89 | 71 | 4 | 180 | 495 |
| 40-44 ans | 53 | 161 | 225 | 9 | 448 | 25 | 128 | 113 | 5 | 271 | 719 |
| 45-49 ans | 73 | 232 | 336 | 33 | 674 | 62 | 213 | 192 | 5 | 472 | 1146 |
| 50-54 ans | 77 | 331 | 470 | 61 | 939 | 61 | 288 | 266 | 5 | 620 | 1559 |
| 55-59 ans | 72 | 276 | 431 | 69 | 848 | 65 | 341 | 261 | 16 | 683 | 1531 |
| 60-64 ans | 63 | 166 | 251 | 63 | 543 | 55 | 219 | 140 | 8 | 422 | 965 |
| 65 ans et plus | 2 | 13 | 13 | 5 | 33 | 13 | 32 | 9 | 5 | 59 | 92 |
| Total | 427 | 1486 | 2105 | 257 | 4275 | 333 | 1422 | 1150 | 51 | 2956 | 7231 |

► **BDS FPE 161** Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année

| | 15-19 ans | 20-24 ans | 25-29 ans | 30-34 ans | 35-39 ans | 40-44 ans | 45-49 ans | 50-54 ans | 55-59 ans | 60-64 ans | 65 ans et plus | Total |
|----------------|-----------|------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|
| Cat. A+ | 0 | 7 | 883 | 2 151 | 2 815 | 4 081 | 8 348 | 7 885 | 10 772 | 9 019 | 1 395 | 47 354 |
| Femmes | | | 490 | 1 341 | 1 844 | 2 747 | 4 917 | 4 470 | 5 715 | 4 526 | 264 | 26 311 |
| Hommes | | 7 | 393 | 810 | 972 | 1 335 | 3 432 | 3 415 | 5 057 | 4 493 | 1 131 | 21 043 |
| Cat. A | 0 | 103 | 3 149 | 5 073 | 6 931 | 12 093 | 18 401 | 29 399 | 32 765 | 26 161 | 3 502 | 137 574 |
| Femmes | | 57 | 1 928 | 3 323 | 3 548 | 6 220 | 9 653 | 15 747 | 14 917 | 11 417 | 1 375 | 68 183 |
| Hommes | | 46 | 1 221 | 1 750 | 3 383 | 5 874 | 8 749 | 13 652 | 17 848 | 14 744 | 2 127 | 69 391 |
| Cat. B | 0 | 88 | 2 034 | 5 670 | 7 674 | 13 395 | 22 424 | 33 403 | 34 407 | 24 478 | 2 473 | 146 043 |
| Femmes | | 55 | 1 122 | 4 471 | 5 035 | 8 887 | 13 862 | 21 269 | 22 082 | 15 055 | 1 760 | 93 596 |
| Hommes | | 33 | 912 | 1 199 | 2 639 | 4 508 | 8 562 | 12 134 | 12 325 | 9 423 | 714 | 52 448 |
| Cat. C | 0 | | 15 | 116 | 411 | 608 | 1 273 | 2 913 | 4 154 | 4 072 | 785 | 14 345 |
| Femmes | | | 15 | 62 | 267 | 492 | 1 051 | 2 589 | 3 559 | 3 510 | 461 | 12 004 |
| Hommes | | | | 54 | 144 | 116 | 222 | 325 | 596 | 562 | 324 | 2 342 |
| Total | 0 | 198 | 6 080 | 13 009 | 17 830 | 30 176 | 50 446 | 73 599 | 82 097 | 63 729 | 8 154 | 345 316 |

dont le nombre de jours versés au cours de l'année 2024

| | 15-19 ans | 20-24 ans | 25-29 ans | 30-34 ans | 35-39 ans | 40-44 ans | 45-49 ans | 50-54 ans | 55-59 ans | 60-64 ans | 65 ans et plus | Total |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-------------------|---------------|
| Cat. A+ | 0 | 7 | 443 | 408 | 574 | 613 | 1 480 | 1 355 | 1 552 | 1 346 | 153 | 7 929 |
| Femmes | | | 198 | 204 | 369 | 337 | 808 | 764 | 619 | 689 | 21 | 4 007 |
| Hommes | | 7 | 245 | 205 | 205 | 277 | 672 | 591 | 933 | 657 | 132 | 3 922 |
| Cat. A | 0 | 98 | 1 535 | 2 102 | 2 566 | 3 322 | 5 408 | 7 511 | 7 491 | 4 533 | 551 | 35 115 |
| Femmes | | 52 | 947 | 1 251 | 1 231 | 1 430 | 2 876 | 3 895 | 3 172 | 1 865 | 137 | 16 855 |
| Hommes | | 46 | 588 | 851 | 1 335 | 1 892 | 2 532 | 3 617 | 4 319 | 2 668 | 415 | 18 260 |
| Cat. B | 0 | 57 | 743 | 1 460 | 1 694 | 2 341 | 3 955 | 5 809 | 5 813 | 3 220 | 226 | 25 316 |
| Femmes | | 34 | 430 | 1 111 | 1 141 | 1 449 | 2 365 | 3 751 | 3 698 | 2 087 | 126 | 16 191 |
| Hommes | | 23 | 313 | 350 | 553 | 892 | 1 590 | 2 058 | 2 115 | 1 133 | 100 | 9 125 |
| Cat. C | 0 | | 18 | 110 | 117 | 178 | 336 | 562 | 643 | 701 | 211 | 2 875 |
| Femmes | | | 18 | 53 | 89 | 136 | 288 | 519 | 516 | 601 | 79 | 2 298 |
| Hommes | | | | 57 | 28 | 42 | 48 | 43 | 127 | 100 | 132 | 577 |
| Total | 0 | 162 | 2 739 | 4 080 | 4 950 | 6 454 | 11 178 | 15 236 | 15 499 | 9 798 | 1 141 | 71 235 |

► **BDS FPE 162** Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année
par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)

| | 20-24 ans | 25-29 ans | 30-34 ans | 35-39 ans | 40-44 ans | 45-49 ans | 50-54 ans | 55-59 ans | 60-64 ans | 65 ans et plus | Total |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|----------------|
| Cat. A+ | 0 | -147 | -217 | -261 | -306 | -539 | -596 | -585 | -677 | -208 | -3 536 |
| Femmes | 0 | -60 | -76 | -154 | -177 | -253 | -294 | -233 | -291 | -20 | -1 558 |
| Opération de monétisation | | -60 | -57 | -145 | -154 | -226 | -237 | -108 | -165 | -20 | -1 172 |
| Placement en RAFP | | | -19 | -9 | -23 | -27 | -57 | -125 | -126 | | -386 |
| Hommes | 0 | -87 | -141 | -107 | -129 | -286 | -302 | -352 | -386 | -188 | -1 978 |
| Opération de monétisation | | -76 | -141 | -104 | -120 | -257 | -252 | -274 | -330 | -137 | -1 691 |
| Placement en RAFP | | -11 | | -3 | -9 | -29 | -50 | -78 | -56 | -51 | -287 |
| Cat. A | 0 | -441 | -937 | -1 239 | -2 185 | -3 566 | -5 441 | -5 716 | -3 142 | -661 | -23 327 |
| Femmes | 0 | -208 | -432 | -443 | -745 | -1 737 | -2 369 | -2 562 | -1 089 | -397 | -9 981 |
| Opération de monétisation | | -208 | -411 | -415 | -708 | -1 633 | -2 150 | -2 220 | -864 | -373 | -8 981 |
| Placement en RAFP | | | -21 | -28 | -37 | -104 | -219 | -342 | -225 | -24 | -1 000 |
| Hommes | 0 | -233 | -505 | -796 | -1 440 | -1 829 | -3 072 | -3 154 | -2 053 | -264 | -13 346 |
| Opération de monétisation | | -210 | -505 | -776 | -1 382 | -1 763 | -921 | -2 787 | -1 763 | -214 | -10 321 |
| Placement en RAFP | | -23 | 0 | -20 | -58 | -66 | -151 | -367 | -290 | -50 | 0 |

.../...

| | 20-24 ans | 25-29 ans | 30-34 ans | 35-39 ans | 40-44 ans | 45-49 ans | 50-54 ans | 55-59 ans | 60-64 ans | 65 ans et plus | Total |
|---------------------------|-----------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|
| Cat. B | 0 | -75 | -354 | -493 | -978 | -1 703 | -2 388 | -2 710 | -1 759 | -152 | -10 612 |
| Femmes | 0 | -53 | -262 | -316 | -522 | -864 | -1 362 | -1 524 | -957 | -140 | -6 000 |
| Opération de monétisation | | -53 | -239 | -298 | -470 | -776 | -1 216 | -1 281 | -862 | -131 | -5 326 |
| Placement en RAFP | | | -23 | -18 | -52 | -88 | -146 | -243 | -95 | -9 | -674 |
| Hommes | 0 | -22 | -92 | -177 | -456 | -839 | -1 026 | -1 186 | -802 | -12 | -4 612 |
| Opération de monétisation | | -22 | -92 | -162 | -445 | -774 | -879 | -1 014 | -712 | -6 | -4 106 |
| Placement en RAFP | | | | -15 | -11 | -65 | -147 | -172 | -90 | -6 | -506 |
| Cat. C | 0 | -18 | -3 | -40 | -69 | -88 | -266 | -213 | -199 | -160 | -1 056 |
| Femmes | 0 | -18 | | -6 | -10 | -78 | -239 | -150 | -132 | -53 | -686 |
| Opération de monétisation | | -18 | | -6 | -7 | -70 | -179 | -135 | -125 | -53 | -593 |
| Placement en RAFP | | 0 | | | -3 | -8 | -60 | -15 | -7 | | -93 |
| Hommes | 0 | 0 | -3 | -34 | -59 | -10 | -27 | -63 | -67 | -107 | -370 |
| Opération de monétisation | | | -3 | -34 | -59 | -10 | -27 | -63 | -49 | -107 | -352 |
| Placement en RAFP | | | | | | | | 0 | -18 | | -18 |
| Total | 0 | -681 | -1 511 | -2 033 | -3 538 | -5 896 | -8 691 | -9 224 | -5 777 | -1 181 | -38 531 |

D. Les absences hors raisons de santé

► **BDS FPE 163** Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif

| Motif | Femmes | Hommes | Total |
|--|--------|--------|-------|
| Autorisation d'absence confinement pour garde d'enfants | 3 | 1 | 4 |
| Autorisation d'absence pour le mariage ou la conclusion d'un PACS de l'agent | 3 | 1 | 4 |
| Autorisation d'absence pour maladie grave ou décès d'un proche. | 3 | | 3 |
| Autorisation d'absence à la suite du décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans | | 1 | 1 |
| Congé de maternité pour grossesse pathologique lié à l'exposition in utero au diethylstilbestrol (DES) | 9 | | 9 |
| Congé de naissance | | 37 | 37 |
| Congé de paternité et d'accueil de l'enfant naissance simple | 2 | 203 | 205 |
| Congé de paternité et d'accueil de l'enfant naissance multiple | | 16 | 16 |

| Motif | Femmes | Hommes | Total général |
|---|------------|------------|---------------|
| Congé de paternité et d'accueil en cas d'hospitalisation de l'enfant | | 7 | 7 |
| Congé de présence parentale | 38 | 6 | 44 |
| Congé de proche aidant | 3 | 33 | 36 |
| Congé de solidarité familiale | 1 | | 1 |
| Congé pour maternité du 1er ou 2ème enfant | 163 | | 163 |
| Congé pour maternité du 3ème enfant ou plus | 32 | | 32 |
| Congé pour maternité grossesse gémellaire | 4 | | 4 |
| Permission pour le décès du conjoint du militaire, du partenaire pacsé ou de l'enfant | 3 | 3 | 6 |
| Total | 264 | 308 | 572 |

► **BDS FPE 164** Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif

| Motif | Femmes | Hommes | Total |
|--|---------------|--------------|---------------|
| Autorisation d'absence confinement pour garde d'enfants | 5 | 1 | 6 |
| Autorisation d'absence pour le mariage ou la conclusion d'un PACS de l'agent | 18 | 5 | 23 |
| Autorisation d'absence pour maladie grave ou décès d'un proche. | 10 | | 10 |
| Autorisation d'absence à la suite du décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans | | 8 | 8 |
| Congé de maternité pour grossesse pathologique lié à l'exposition in utero au diéthylstilbestrol (DES) | 259 | | 259 |
| Congé de naissance | | 116 | 116 |
| Congé de paternité et d'accueil de l'enfant naissance simple | 28 | 2 706 | 2 734 |
| Congé de paternité et d'accueil de l'enfant naissance multiple | | 225 | 225 |
| Congé de paternité et d'accueil en cas d'hospitalisation de l'enfant | | 89 | 89 |
| Congé de présence parentale | 534 | 109 | 643 |
| Congé de proche aidant | 192 | 336 | 528 |
| Congé de solidarité familiale | 84 | | 84 |
| Congé pour maternité du 1 ^{er} ou 2 ^e enfant | 13 429 | | 13 429 |
| Congé pour maternité du 3 ^e enfant ou plus | 3 941 | | 3 941 |
| Congé pour maternité grossesse gémellaire | 393 | | 393 |
| Permission pour le décès du conjoint du militaire, du partenaire pacsé ou de l'enfant | 7 | 7 | 14 |
| Total | 18 900 | 3 602 | 22 502 |

► **BDS FPE 165** Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ayant débuté au cours de l'année par motif, dont ayant donné lieu à un entretien réalisé avant le départ en congé

| Congés parentaux commençant en 2023 | Femmes | Hommes | Total |
|--|-----------|----------|-----------|
| Congé parental après naissance avec ancienneté | 60 | 6 | 66 |
| Congé parental après naissance sans ancienneté | | | 0 |
| Total | 60 | 6 | 66 |

► **BDS FPE 166** Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois terminés au cours de l'année par motif, dont ayant donné lieu à un entretien réalisé au retour du congé

| Congés parentaux se terminant en 2023 | Femmes | Hommes | Total général |
|--|-----------|----------|---------------|
| Congé parental après naissance | | | 0 |
| Congé parental après naissance avec ancienneté | 49 | 2 | 51 |
| Congé parental après naissance sans ancienneté | 6 | | 6 |
| Total | 55 | 2 | 57 |

E. Les absences liées aux raisons de santé

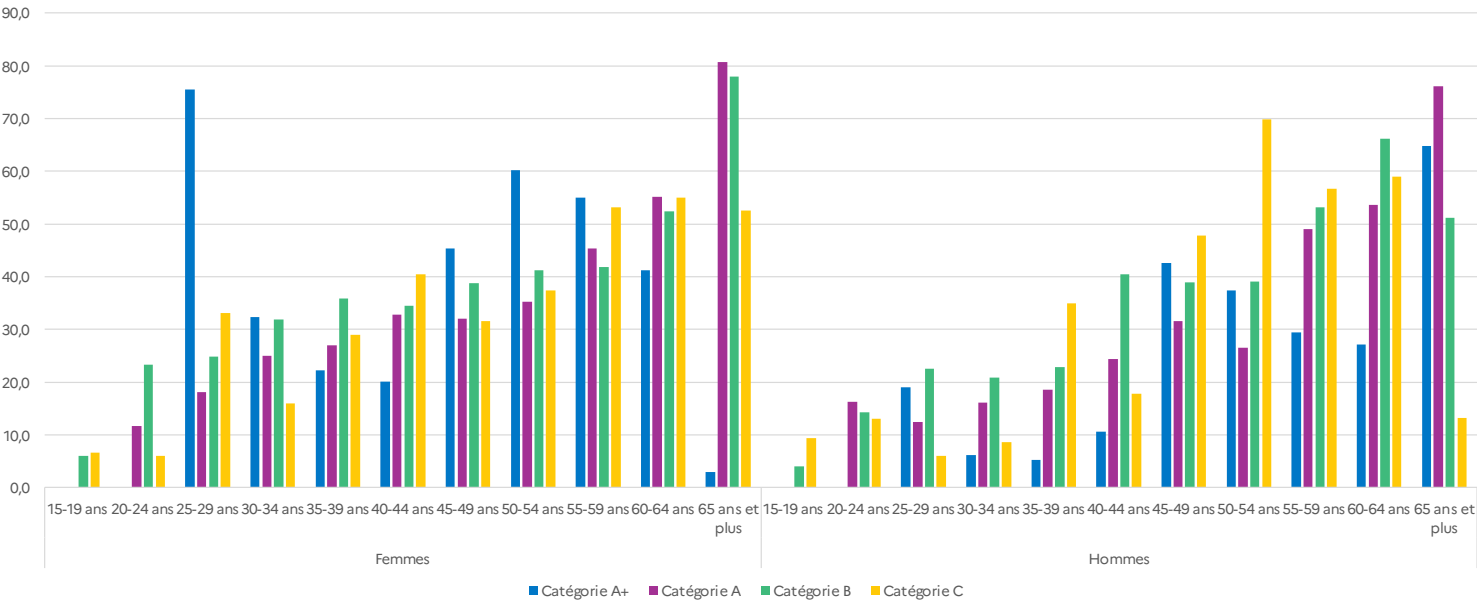
► **BDS FPE 168** Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif

| | Congé de grave maladie | Congé de longue durée | Congé de longue maladie | Congé de maladie ordinaire | Congé pour invalidité temporaire imputable au service | Congé suite à un accident du travail ou de trajet | Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service | Couches pathologiques | Total |
|---------------------|------------------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------|---|---|---|-----------------------|--------------|
| Catégorie A+ | | 7 | 15 | 292 | 16 | | | 1 | 331 |
| Femmes | | 6 | 11 | 197 | 11 | | | 1 | 226 |
| Hommes | | 1 | 4 | 95 | 5 | | | | 105 |
| Catégorie A | 16 | 104 | 126 | 4 466 | 120 | 17 | 1 | 4 | 4 854 |
| Femmes | 9 | 71 | 92 | 2 905 | 83 | 8 | | 4 | 3 172 |
| Hommes | 7 | 33 | 34 | 1 561 | 37 | 9 | 1 | | 1 682 |
| Catégorie B | 9 | 58 | 81 | 2 190 | 137 | 10 | | 1 | 2 486 |
| Femmes | 7 | 44 | 58 | 1 581 | 79 | 6 | | 1 | 1 776 |
| Hommes | 2 | 14 | 23 | 609 | 58 | 4 | | | 710 |
| Catégorie C | 1 | 29 | 24 | 475 | 23 | 5 | | | 557 |
| Femmes | 1 | 26 | 18 | 393 | 21 | 3 | | | 462 |
| Hommes | | 3 | 6 | 82 | 2 | 2 | | | 95 |
| Total | 26 | 198 | 246 | 7 423 | 296 | 32 | 1 | 6 | 8 228 |

► **BDS FPE 169** Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif

| Catégorie / Type de congé | Femmes | Hommes | Total |
|---|----------------|---------------|----------------|
| Catégorie A+ | 10 106 | 3 169 | 13 275 |
| Congé de longue durée | 1 484 | 183 | 1 667 |
| Congé de longue maladie | 2115 | 568 | 2 683 |
| Congé de maladie ordinaire | 5 905 | 2 304 | 8 209 |
| Congé pour invalidité temporaire imputable au service | 587 | 114 | 701 |
| Couches pathologiques | 15 | | 15 |
| Catégorie A | 115 036 | 57 051 | 172 087 |
| Congé de grave maladie | 1 872 | 966 | 2 838 |
| Congé de longue durée | 18 255 | 8 757 | 27 012 |
| Congé de longue maladie | 20 479 | 7 554 | 28 033 |
| Congé de maladie ordinaire | 68 197 | 34 586 | 102 783 |
| Congé pour invalidité temporaire imputable au service | 5 593 | 4 035 | 9 628 |
| Congé suite à un accident du travail ou de trajet | 393 | 1 147 | 1 540 |
| Congé suite à un accident du travail ou de trajet | | 6 | 6 |
| Couches pathologiques | 247 | | 247 |
| Catégorie B | 70 041 | 29 219 | 99 260 |
| Congé de grave maladie | 1 244 | 402 | 1 646 |
| Congé de longue durée | 8 172 | 3 063 | 11 235 |
| Congé de longue maladie | 8 910 | 4 724 | 13 634 |
| Congé de maladie ordinaire | 45 349 | 16 072 | 61 421 |
| Congé pour invalidité temporaire imputable au service | 5 973 | 4 920 | 10 893 |
| Congé suite à un accident du travail ou de trajet | 276 | 38 | 314 |
| Couches pathologiques | 117 | | 117 |
| Catégorie C | 19335 | 38 92 | 23 227 |
| Congé de longue durée | 214 | | 214 |
| Congé de longue maladie | 3 516 | 609 | 4 125 |
| Congé de maladie ordinaire | 2 632 | 1 344 | 3 976 |
| Congé pour invalidité temporaire imputable au service | 11 208 | 1 737 | 12 945 |
| Congé suite à un accident du travail ou de trajet | 1 727 | 69 | 1 796 |
| Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service | 38 | 133 | 171 |
| Total | 38 | 133 | 307 849 |

Nombre de jours ouvrés maladies par agent ayant été absents pour cause de maladie en 2024
(hors congés paternité et maternité)



Nombre moyen de jours ouvrés 2024 d'arrêts maladie par agents selon le secteur d'activité
et par type d'arrêts (hors couches pathologiques)

| | Ad minis- tration centrale | DRAAF | DAAF | DDETSPP et DDPP hors abat- toirs | DDT(M) | Abat- toir | Ensei- gne- ment supé- rieur et recher- che | Ensei- gne- ment tech- nique public | Ensei- gne- ment tech- nique privé | Autres | Total |
|---|-------------------------------------|-------|------|---|--------|---------------|---|--|---|--------|-------|
| Congé de grave maladie | 0,09 | 0,04 | 0,00 | 0,00 | 0,04 | 0,53 | 0,08 | 0,29 | 0,00 | 0,00 | 0,16 |
| Congé de longue durée | 0,95 | 1,33 | 1,63 | 1,45 | 1,57 | 1,25 | 1,34 | 1,60 | 1,52 | 0,89 | 1,45 |
| Congé de longue maladie | 0,73 | 1,68 | 1,58 | 1,90 | 2,32 | 0,70 | 1,86 | 1,49 | 1,79 | 2,10 | 1,60 |
| Congé de maladie ordinaire | 4,27 | 5,88 | 5,47 | 7,89 | 5,84 | 8,08 | 4,87 | 6,15 | 6,63 | 3,25 | 6,12 |
| Congé pour invalidité temporaire imputable au service | 0,72 | 0,73 | 0,41 | 0,77 | 0,89 | 3,42 | 0,35 | 0,63 | 0,39 | 1,23 | 0,76 |
| Congé suite à un accident du travail ou de trajet | 0,19 | 0,01 | 0,00 | 0,11 | 0,03 | 0,49 | 0,01 | 0,04 | 0,00 | 0,00 | 0,07 |
| Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Total | 6,95 | 9,67 | 9,09 | 12,12 | 10,69 | 14,47 | 8,51 | 10,21 | 10,33 | 7,47 | 10,16 |

Nombre moyen de jours ouvrés 2024 d'arrêts maladie par agents selon le secteur d'activité et par type d'arrêts (hors couches pathologiques) (suite)

| | Ad minis- tration centrale | DRAAF | DAAF | DDETSPP et DDPP hors abat- toirs | DDT(M) | Abat- toir | Ensei- gne- ment supé- rieur et recher- che | Ensei- gne- ment tech- nique public | Ensei- gne- ment tech- nique privé | Autres | Total |
|--|-------------------------------------|--------|-------|---|--------|---------------|---|--|---|--------|---------|
| Nombre de jours d'arrêt maladie | 13 993 | 21 837 | 3 516 | 30 715 | 21 763 | 22 768 | 25 886 | 115 522 | 48 057 | 3 413 | 307 470 |
| Effectif phy- sique du MASA | 2 014 | 2 259 | 387 | 2 534 | 2 036 | 1 573 | 3 042 | 11 314 | 4 652 | 457 | 30 268 |
| Moyenne d'âge précis des agents absents pour raison de santé | 49,2 | 48,0 | 48,7 | 48,3 | 50,4 | 44,0 | 49,5 | 49,3 | 48,4 | 49,0 | 48,7 |

► BDS FPE 112 Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons de santé au cours de l'année

| | Femmes | Hommes | Total |
|---|--------|--------|-------|
| Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue durée | 3 | 4 | 7 |
| Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue maladie | 7 | 1 | 8 |
| Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire | 5 | 4 | 9 |
| Total | 15 | 9 | 24 |

| | 35-39 ans | 40-44 ans | 45-49 ans | 50-54 ans | 55-59 ans | 60-64 ans | Total |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| Femmes | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 15 |
| Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue durée | | | | | 2 | 1 | 3 |
| Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue maladie | | | 1 | 2 | 3 | 1 | 7 |
| Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire | 1 | 1 | 1 | | | 2 | 5 |

.../...

(suite)

| | 35-39 ans | 40-44 ans | 45-49 ans | 50-54 ans | 55-59 ans | 60-64 ans | Total |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| Hommes | | | | 1 | 4 | 4 | 9 |
| Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue durée | | | | 1 | 1 | 2 | 4 |
| Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue maladie | | | | | | 1 | 1 |
| Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire | | | | | 3 | 1 | 4 |
| Total | 1 | 1 | 2 | 3 | 9 | 8 | 24 |

Nombre de décès 2024

| | Femmes | | | | | | Hommes | | | | | | Total |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|-------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|-------|-------|
| | 20 ans à 30 ans | 30 ans à 40 ans | 40 ans à 50 ans | 50 ans à 60 ans | + de 60 ans | Total | 20 ans à 30 ans | 30 ans à 40 ans | 40 ans à 50 ans | 50 ans à 60 ans | + de 60 ans | Total | |
| Cat. A | | | 3 | 9 | | 12 | | | 3 | 17 | | 20 | 32 |
| Cat. B | | | | 5 | | 5 | | | 1 | 4 | | 5 | 10 |
| Cat. C | | | | 3 | | 3 | | | | | | 0 | 3 |
| Total | 0 | 0 | 3 | 17 | 0 | 20 | 0 | 0 | 4 | 21 | 0 | 25 | 45 |

F. Les jours de carence

► **BDS FPE 170** Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année

| | Femmes | Hommes | Total |
|----------------------|--------------|--------------|---------------|
| 15-19 ans | 5 | 1 | 6 |
| 20-24 ans | 83 | 33 | 116 |
| 25-29 ans | 362 | 166 | 528 |
| 30-34 ans | 606 | 239 | 845 |
| 35-39 ans | 754 | 304 | 1 058 |
| 40-44 ans | 965 | 362 | 1 327 |
| 45-49 ans | 1 239 | 489 | 1 728 |
| 50-54 ans | 1 653 | 696 | 2 349 |
| 55-59 ans | 1 490 | 698 | 2 188 |
| 60-64 ans | 919 | 444 | 1 363 |
| 65 ans et plus | 79 | 58 | 137 |
| Total général | 8 155 | 3 490 | 11 645 |

Répartition en % par sexe et par tranche d'âges

| | Femmes | Hommes | Total |
|----------------|--------|--------|--------|
| 15-19 ans | 0,0% | 0,0% | 0,1% |
| 20-24 ans | 0,7% | 0,3% | 1,0% |
| 25-29 ans | 3,1% | 1,4% | 4,5% |
| 30-34 ans | 5,2% | 2,1% | 7,3% |
| 35-39 ans | 6,5% | 2,6% | 9,1% |
| 40-44 ans | 8,3% | 3,1% | 11,4% |
| 45-49 ans | 10,6% | 4,2% | 14,8% |
| 50-54 ans | 14,2% | 6,0% | 20,2% |
| 55-59 ans | 12,8% | 6,0% | 18,8% |
| 60-64 ans | 7,9% | 3,8% | 11,7% |
| 65 ans et plus | 0,7% | 0,5% | 1,2% |
| Total général | 70,0% | 30,0% | 100,0% |

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

| | Total | | Total | | Total | | Total |
|------|----------------|------|--------------|------|----------------|------|----------------|
| 2018 | 1 281 591,00 € | 2020 | 973 816,00 € | 2022 | 1 083 967,00 € | 2024 | 1 395 427,67 € |
| 142 | 300 338,00 € | 142 | 65 524,00 € | 142 | 66 708,00 € | 142 | 79 280,80 € |
| 143 | 506 075,00 € | 143 | 473 831,00 € | 143 | 632 508,00 € | 143 | 829 984,28 € |
| 206 | 193 126,00 € | 206 | 193 657,00 € | 206 | 184 491,00 € | 206 | 227 131,56 € |
| 215 | 282 053,00 € | 215 | 240 804,00 € | 215 | 200 259,00 € | 215 | 259 031,03 € |
| 2019 | 1 501 967,00 € | 2021 | 936 642,00 € | 2023 | 1 212 701,44 € | | |
| 142 | 98 984,00 € | 142 | 57 544,00 € | 142 | 85 263,77 € | | |
| 143 | 546 859,00 € | 143 | 531 488,00 € | 143 | 680 305,04 € | | |
| 206 | 375 921,00 € | 206 | 162 417,00 € | 206 | 212 776,20 € | | |
| 215 | 480 203,00 € | 215 | 185 192,00 € | 215 | 234 356,43 € | | |

Répartition par sexe du prélèvement jour de carence sur rémunération

| Genre | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------|--------------|--------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| Femmes | 865 232,00 | 1 040 713,00 | 663 413,00 | 643 140,00 | 740 452,00 | 825 354,51 | 948 588,98 |
| Hommes | 416 359,00 | 461 254,00 | 310 403,00 | 293 502,00 | 343 515,00 | 387 346,93 | 446 838,69 |
| Total | 1 281 591,00 | 1 501 967,00 | 973 816,00 | 936 642,00 | 1 083 967,00 | 1 212 701,44 | 1 395 427,67 |
| % Femmes | 67,5% | 69,3% | 68,1% | 68,7% | 68,3% | 68,1% | 68,0% |

VIII. L'action sanitaire et sociale

► BDS FPE 172 Exécution n-1 en AE et CP

| AXES | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| | Engagements | Paiements | Engagements | Paiements | Engagements | Paiements |
| TITRE 3 | 7 319 776 € | 7 870 163 € | 7 870 163 € | 7 870 163 € | 9 459 008 € | 9 162 682 € |
| Restauration parisienne | 635 093 € | 668 000 € | 880 365 € | 872 357 € | 1 071 469 € | 1 031 113 € |
| Restauration services déconcentrés | 556 352 € | 604 927 € | 875 979 € | 875 979 € | 1 004 628 € | 986 408 € |
| Asma nationale | 3 257 815 € | 3 257 815 € | 3 257 815 € | 3 257 815 € | 3 583 597 € | 3 583 597 € |
| Logements : adil + 10 réservations | 605 400 € | 605 400 € | 625 454 € | 745 454 € | 108 492 € | 108 492 € |
| Médecine de prévention (SD) | 1 065 464 € | 1 068 088 € | 1 124 863 € | 471 930 € | 1 531 988 € | 1 498 330 € |
| Comités médicaux (expertises médicales) | 5 606 € | 5 606 € | 11 315 € | 11 315 € | 6 717 € | 6 717 € |
| Mutuelles (actuaire, référencement 2017) | 48 000 € | 616 800 € | 149 880 € | 707 220 € | 785 260 € | 707 244 € |
| Crédits santé et sécurité au travail (abonnements, convention, intervenants colloque, dispositif prévention tertiaire, RPS, frais de déplacement, documentation, expertise) | 395 889 € | 296 642 € | 212 004 € | 195 605 € | 432 909 € | 340 219 € |
| Secteur handicap (aménagement de postes, convention, FiphFp) | 405 379 € | 402 107 € | 473 512 € | 473 512 € | 596 589 € | 563 203 € |
| FiphFp | 344 778 € | 344 778 € | 258 975 € | 258 975 € | 337 360 € | 337 360 € |
| TITRE 2 | 1 195 058 € | 1 195 058 € | 1 158 855 € | 1 148 329 € | 1 194 599 € | 1 194 599 € |
| Secours | 293 477 € | 293 477 € | 318 632 € | 308 106 € | 324 820 € | 324 820 € |
| Prestations sociales interministérielles et ministérielles | 901 581 € | 901 581 € | 840 223 € | 840 223 € | 869 779 € | 869 779 € |
| Total | 8 514 834 € | 9 065 221 € | 9 029 018 € | 9 018 492 € | 10 653 606 € | 10 357 281 € |

**FOCUS SUR LES PRESTATIONS SOCIALES INTERMINISTÉRIELLES
ET MINISTÉRIELLES TOUS SERVICES**

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

| Prestations | Intitulés des prestations | 2021 | 2022 | 2024 |
|---------------------------|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| Aide au logement | Aide au logment et au double loyer | 26 320,42 € | 32 854,48 € | 29 371,55 € |
| Famille | Maisons familiales, gîtes et aide à la scolarité, séjours linguistiques, trousseau | 277 258,16 € | 271 567,93 € | 197 720,17 € |
| Handicap | (Agents et enfants d'agents) | 387 321,48 € | 433 279,71 € | 526 395,82 € |
| Sport – loisirs - culture | Colonies, séjours éducatifs, centres aérés | 154 633,08 € | 102 521,12 € | 116 291,51 € |
| Total | | 845 533,14 € | 840 223,24 € | 869 779,05 € |

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 2024, la subvention versée par le ministère à l'ASMA reste constante à **3 583 597 euros**.

1. EVOLUTION DES DIFFÉRENTS SECTEURS : SÉJOURS – JEUNESSE – VOYAGES – CROISIÈRES CÔTIÈRES - CULTURE

Séjours

| en euros | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Produits | 1145 768 | 1019 656 | 843 737 | 928 355 | 1 084 178 | 863 260 | 642 461 | 1 073 405 | 1 150 491 | 1 167 932 |
| Subvention | 456 786 | 428 937 | 356 981 | 338 469 | 371 465 | 323 088 | 606 143 | 685 653 | 735 341 | 800 675 |
| Total | 1 602 554 | 1 448 593 | 1 200 718 | 1 266 824 | 1 455 643 | 1 186 348 | 1 248 604 | 1 759 058 | 1 885 831 | 1 968 607 |
| Taux de subvention | 28,5% | 29,6% | 29,7% | 26,7% | 25,5% | 27,2% | 48,5% | 39,0% | 39,0% | 40,7% |

Centres de vacances-jeunesse

| en euros | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------|------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|----------------|------------------|------------------|------------------|
| Produits | 555 992 | 432 499 | 466 755 | 479 233 | 479 477 | 157 068 | 218 134 | 348 908 | 454 386 | 393 136 |
| Subvention | 711 573 | 700 644 | 656 420 | 678 370 | 676 375 | 2 198 24 | 401 329 | 679 754 | 702 935 | 787 597 |
| Total | 1 267 565 | 133 143 | 1 123 175 | 1 157 603 | 1 155 852 | 376 892 | 619 463 | 1 028 662 | 1 157 321 | 1 180 733 |
| <i>Taux de subvention</i> | 56,1% | 61,8% | 58,4% | 58,6% | 58,5% | 58,3% | 64,8% | 66,1% | 60,7% | 66,7% |

Voyages

| en euros | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| Produits | 407 478 | 368 005 | 311 171 | 429 270 | 318 642 | 126 086 | 25 449 | 480 810 | 368 225 | 450 597 |
| Subvention | 136 652 | 91 815 | 92 811 | 156 873 | 136 041 | 27 359 | 23 345 | 302 419 | 218 843 | 244 088 |
| Total | 544 130 | 459 820 | 403 982 | 586 143 | 454 683 | 153 445 | 48 793 | 783 229 | 587 098 | 694 685 |
| <i>Taux de subvention</i> | 25,1% | 20,0% | 23,0% | 26,8% | 29,9% | 17,8% | 47,8% | 38,6% | 37,3% | 35,1% |

Croisières côtières

| en euros | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------|---------------|---------------|---------------|
| Produits | 20 736 | 23 663 | 26 393 | 25 647 | 21 333 | 0 | 0 | 7 402 | 16 911 | 25 308 |
| Subvention | 21 709 | 6 152 | 14 956 | 15 837 | 15 571 | 12 026 | 0 | 23 949 | 18 221 | 34 328 |
| Total | 42 445 | 29 815 | 41 349 | 41 484 | 36 904 | 12 026 | 0 | 31 351 | 35 132 | 59 636 |
| <i>Taux de subvention</i> | 51,1% | 20,6% | 36,2% | 38,2% | 42,2% | 100,0% | 0,0% | 76,4% | 51,9% | 57,6% |

Culture

| en euros | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Produits | 57 980 | 40 422 | 34 120 | 34 825 | 48 108 | 4 675 | 11 450 | 10 936 | 32 598 | 28 710 |
| Subvention | 62 581 | 53 804 | 50 237 | 35 158 | 46 257 | 17 065 | 33 609 | 31 823 | 36 400 | 58 461 |
| Total | 120 561 | 94 226 | 84 357 | 69 983 | 94 365 | 21 740 | 45 059 | 42 759 | 68 997 | 87 171 |
| <i>Taux de subvention</i> | 51,9% | 57,1% | 59,6% | 50,2% | 49,0% | 78,5% | 74,6% | 74,4% | 52,8% | 67,1% |

2. FONDS DE ROULEMENT

| en euros | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Fonds de roulement | 1 287 187 | 1 407 595 | 1 594 344 | 17 44 032 | 1 667 841 | 2 590 263 | 2 629 938 | 2 175 047 | 1 561 215 | 842 968 |
| Dépenses courantes | 3 811 842 | 3 612 009 | 3 409 480 | 3 283 555 | 3 474 726 | 2 477 088 | 3 334 363 | 3 834 353 | 4 090 473 | 4 213 196 |
| Ratio | 33,8% | 39,0% | 46,8% | 53,1% | 48,0% | 104,6% | 78,9% | 56,7% | 39,0% | 20,0% |

3. PRÊTS ET AIDES ASMA : BILAN 2024

Évolution des nombres de prêts demandés, accordés et leur montant depuis 2012

| Année | Nombre de prêts demandés | Nombre de prêts accordés | Montant annuel accordé | Montant moyen / prêt | Montant admission en non-valeur | Nombre d'aides accordées |
|-------|--------------------------|--------------------------|------------------------|----------------------|---------------------------------|--------------------------|
| 2012 | 140 | 117 | 208 316 € | 1 780 € | 5 667 € | 55 |
| 2013 | 114 | 96 | 172 865 € | 1 801 € | | 44 |
| 2014 | 103 | 82 | 154 560 € | 1 885 € | | 53 |
| 2015 | 109 | 83 | 147 700 € | 1 780 € | 7 413 € | 67 |
| 2016 | 105 | 57 | 99 800 € | 1 751 € | 1 752 € | 49 |
| 2017 | 69 | 44 | 77 895 € | 1 770 € | 21 164 € | 67 |
| 2018 | 89 | 68 | 122 050 € | 1 795 € | 8 910 € | 33 |
| 2019 | 58 | 46 | 81 850 € | 1 779 € | 6 494 € | 9 |
| 2020 | 61 | 45 | 81 100 € | 1 802 € | - € | 4 |
| 2021 | 73 | 35 | 81 870 € | 2 339 € | 2 517 € | 2 |
| 2022 | 76 | 47 | 101 408 € | 2 158 € | 398 € | 2 |
| 2023 | 76 | 51 | 123 820 € | 2 428 € | 4 150 € | 0 |
| 2024 | 57 | 42 | 111 750 € | 2 661 € | 412 € | 1 |

Profils des demandeurs de prêts entre 2020 et 2024

| | 2020 | % | 2021 | % | 2022 | % | 2023 | % | 2024 | % |
|--------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
| Hommes | 19 | 31% | 14 | 19% | 25 | 33% | 19 | 25% | 16 | 28% |
| Femmes | 42 | 69% | 59 | 81% | 51 | 67% | 57 | 75% | 41 | 72% |

| Tranche | 2020 | % | 2021 | % | 2022 | % | 2023 | % | 2024 | % |
|------------------------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
| QF 1 (< 439 €) | 8 | 13% | 5 | 7% | 5 | 7% | 4 | 5% | 5 | 7% |
| QF 2 (440 à 600 €) | 2 | 3% | 9 | 12% | 11 | 14% | 4 | 5% | 3 | 4% |
| QF 3 (601 à 724 €) | 7 | 11% | 5 | 7% | 9 | 12% | 7 | 9% | 2 | 3% |
| QF 4 (725 à 953 €) | 13 | 21% | 8 | 11% | 12 | 16% | 18 | 24% | 11 | 14% |
| QF 5 (954 à 1 200 €) | 14 | 22% | 16 | 22% | 20 | 26% | 16 | 21% | 10 | 13% |
| QF 6 (1 201 à 1 449 €) | 10 | 16% | 13 | 18% | 5 | 7% | 8 | 11% | 8 | 11% |
| QF 7 (1 450 à 1 679 €) | 4 | 6% | 5 | 7% | 6 | 8% | 8 | 11% | 8 | 11% |
| QF 8 (> 1 678 €) | 3 | 5% | 12 | 16% | 8 | 11% | 11 | 14% | 10 | 13% |

► **BDS FPE 174 [CSA MIN] Montant du financement de l'employeur État à la protection sociale complémentaire des agents**

| | Montant 2024 |
|--|--------------|
| Participation a la psc o2021-175*17/02/2021 - d2021-1164*08/09/2021 | 3 443 395 € |
| Montant du financement de l'employeur État à la protection sociale complémentaire des agents | 707 244 € |

► **BDS FPE 175 [CSA MIN] Nombre d'agents adhérents à la (aux) garantie(s) de protection sociale complémentaire référencées**

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

| | | Tranches d'âge | Hommes | Femmes |
|-------|-----------|----------------|--------|--------|
| AG2R | Actifs | 20-29 ans | 2 | 7 |
| | | 30-39 ans | 16 | 29 |
| | | 40-49 ans | 34 | 44 |
| | | 50-59 ans | 66 | 56 |
| | | 60-69 ans | 57 | 89 |
| | Retraités | 50-59 ans | | 2 |
| | | 60-69 ans | 11 | 12 |
| | | 70-79 ans | 1 | 1 |
| | | 80-90 ans | 1 | 1 |
| Total | | | 188 | 241 |

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

| | | Tranches d'âge | Hommes | Femmes |
|-------------------|-----------|----------------|--------|--------|
| Harmonie mutuelle | Actifs | 20-29 ans | 197 | 332 |
| | | 30-39 ans | 484 | 803 |
| | | 40-49 ans | 978 | 1571 |
| | | 50-59 ans | 1 744 | 3 094 |
| | | 50-59 ans | 895 | 1 307 |
| | | 60-69 ans | 1 | 6 |
| | Retraités | 40-49 ans | | |
| | | 50-59 ans | 6 | 28 |
| | | 60-69 ans | 1 329 | 1 884 |
| | | 70-79 ans | 1 927 | 2 165 |
| | | 80-89 ans | 762 | 809 |
| | | 90-99 ans | 97 | 142 |
| | | 100 et + | 1 | 4 |
| Total | | | 8 421 | 12 145 |
| Groupama | Actifs | 20-29 ans | 10 | 12 |
| | | 30-39 ans | 52 | 35 |
| | | 40-49 ans | 101 | 72 |
| | | 50-59 ans | 84 | 96 |
| | | 60-69 ans | 44 | 43 |
| | | 69 et + | 1 | |
| | Retraités | 60-69 ans | 8 | 8 |
| | | 70-79 ans | 24 | 9 |
| | Total | | | 324 |

IX. Le dialogue social

► BDS FPE 176 Nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau pour le CSA

CSA Ministériel (CSA M)

| Organisation syndicale | Nombre de sièges | | |
|---|------------------|------------|-----------|
| | Titulaires | Suppléants | Total |
| ÉLAN-COMMUN (SNETAP-FSU, SNUITAM-FSU, CGT, Sud Rural Territoires) | 6 | 6 | 12 |
| FO | 3 | 3 | 6 |
| UNSA | 3 | 3 | 6 |
| CFDT | 2 | 2 | 4 |
| Alliance du Trèfle | 1 | 1 | 2 |
| Total | 15 | 15 | 30 |

CSA Administration centrale (CSA AC)

| Organisation syndicale | Nombre de sièges | | |
|---|------------------|------------|-----------|
| | Titulaires | Suppléants | Total |
| CFDT | 4 | 4 | 8 |
| Alliance du Trèfle | 3 | 3 | 6 |
| ÉLAN-COMMUN (SNETAP-FSU, SNUITAM-FSU, CGT, Sud Rural Territoires) | 2 | 2 | 4 |
| UNSA | 1 | 1 | 2 |
| FO | 1 | 1 | 2 |
| Total | 11 | 11 | 22 |

CSA Services déconcentrés (CSA SD)

| Organisation syndicale | Nombre de sièges | | |
|---|------------------|------------|-----------|
| | Titulaires | Suppléants | Total |
| FO | 4 | 4 | 8 |
| CFDT | 2 | 2 | 4 |
| ÉLAN-COMMUN (SNETAP-FSU, SNUITAM-FSU, CGT, Sud Rural Territoires) | 2 | 2 | 4 |
| UNSA | 1 | 1 | 2 |
| Alliance du Trèfle | 1 | 1 | 2 |
| Total | 10 | 10 | 20 |

Nombre de représentant du personnel par type d'instance et par sexe

| | | Nombre de sièges | | |
|-----------------------------|--------------|------------------|-----------|-----------|
| | | Femmes | Hommes | Total |
| CSA Ministériel | Titulaires | 8 | 7 | 15 |
| | Suppléants | 6 | 9 | 15 |
| | Total | 14 | 16 | 30 |
| CSA Administration centrale | Titulaires | 5 | 6 | 11 |
| | Suppléants | 6 | 5 | 11 |
| | Total | 11 | 11 | 22 |
| CSA Services déconcentrés | Titulaires | 4 | 6 | 10 |
| | Suppléants | 6 | 4 | 10 |
| | Total | 10 | 10 | 20 |

► **BDS FPE 177** Nombre de réunions des instances au cours de l'année, ventilé par type d'instance et ventilé par niveau pour le CSA

Le CSA ministériel s'est réuni 5 fois, le CSA d'administration centrale 3 fois et le CSA des services déconcentrés s'est réuni une fois.

► **BDS FPE 181** Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982

A l'issue des élections professionnelles 2022, le volume annuel du contingent de crédit de temps syndical attribué aux organisations syndicales relevant du CSA ministériel est de 181,41 ETP (contre 175,79 ETP en 2018), hors volume attribué aux organisations syndicales de l'enseignement agricole privé relevant du Comité consultatif ministériel (19,96 ETP en 2022 contre 20,85 ETP en 2018).

► **BDS FPE 182** Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé

- Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures) : **public 161,97+19,44 ETP et privé 19,35+0,61 ETP.**
- Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé sous forme décharges d'activité de service (DAS) : **public 161,97 ETP et privé 19,35 ETP.**

► **BDS FPE 183** Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année)

1 148,14m² pour l'administration centrale.

► **BDS FPE 184** Nombre de négociations engagées au cours de l'année au sens des articles 8 bis et nonies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, dont nombre de négociations engagées à la suite d'une initiative des organisations syndicales au sens de l'article 8 quinquies de la même loi, par niveau de CSA

En 2024, se sont tenues :

- 6 négociations au titre de l'accord ministériel 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire ;
- 4 négociations au titre de l'accord relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail.

► **BDS FPE 186** Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année, par niveau de csa, ventilé par domaines sur lesquels portent les accords au sens de l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

2 accords ont été signés en 2024 :

- Accord collectif instituant un régime complémentaire de remboursement des frais de santé pour les agents du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, signé le 22 mai 2024 ;
- Accord 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, signé le 27 juin 2024.

► **BDS FPE 188** Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève

| | Nombre de jours de grève | Nombre d'agents |
|---|--------------------------|-----------------|
| Absence pour cessation concertée de travail | 4 022 | 3 989 |
| Total | 4 022 | 3 989 |

LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

| Date | Projets de décrets | Projets d'arrêtés | Autres questions plus ciblées |
|--|---|-------------------|---|
| Avis et informations - CSA Ministériel | | | |
| 8 février 2024 | → Projet de décret relatif à la voie temporaire d'accès au corps des professeurs de l'enseignement supérieur agricole | | → Débat sur la programmation annuelle des travaux du CSA ministériel : présentation de l'agenda social 2024 → Présentation des résultats du baromètre social |
| 4 juin 2024 | → Projet de décret modifiant le décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt (modification de l'échelonnement indiciaire applicable aux élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement) → Projet de décret modifiant le décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (fixation de l'échelonnement indiciaire applicable à l'emploi de directeur d'école interne des établissements d'enseignement supérieur agricole publics) | | → Présentation du bilan 2020 - 2023 de la cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes du MASA → Présentation de l'expérimentation de la semaine en 4 jours |
| 25 septembre 2024 | → Projet de décret modifiant les règles statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques de formation et de recherche relevant du ministre chargé de l'agriculture → Projet de décret modifiant l'échelonnement indiciaire des ingénieurs de recherche et des ingénieurs d'études relevant du décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt | | → Modification des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels de conseillers principaux d'éducation, des professeurs de lycées professionnel agricole, des professeurs certifiés de l'enseignement agricole → Présentation du rapport laïcité ministériel pour l'année 2023 - Présentation du rapport social unique 2022 → Présentation de l'index égalité professionnelle 2023 → Fin de la délégation de gestion relative aux personnels affectés au ministère en charge de la transition écologique payés par le ministère en charge de l'agriculture |

| Date | Projets de décrets | Projets d'arrêtés | Autres questions plus ciblées |
|---|--------------------|-------------------|---|
| Avis et informations - CSA Ministériel (suite) | | | |
| 10 octobre 2024 CSA budgétaire | | | → Présentation du projet de loi de finances 2025 |
| 10 et 11 décembre 2024 | | | <p>→ Modification des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels des conseillers principaux d'éducation, des professeurs de lycée professionnel agricole, des professeurs certifiés de l'enseignement agricole (2^e passage)</p> <p>→ Modification des lignes directrices de gestion relatives à la politique de mobilité sur les postes d'enseignement et d'éducation</p> <p>→ Présentation du rapport social unique 2023</p> <p>→ Présentation de la feuille de route du MASAF pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité 2024-2026 de la Haute fonctionnaire en charge de l'Égalité des droits et de la lutte contre les discriminations</p> <p>→ Présentation de la gestion de crise au ministère chargé de l'agriculture</p> |
| Avis et informations - CSA Administration centrale | | | |
| 28 mars 2024 | | | <p>→ Examen des points portés par l'intersyndicale dans son courrier du 6 février 2024</p> <p>→ Bilan d'activité des ressources humaines de l'administration centrale</p> <p>→ Présentation des résultats du baromètre social du périmètre de l'administration centrale</p> |
| 12 juin 2024 | | | <p>→ Projet de décision portant organisation de la direction générale de l'enseignement et de la recherche du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire</p> <p>→ Projet de décision portant organisation du service du numérique du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire</p> <p>→ Adaptation du RIALTO de l'administration centrale pendant la période des JOP</p> |

| Date | Projets de décrets | Projets d'arrêtés | Autres questions plus ciblées |
|---|--------------------|-------------------|---|
| Avis et informations - CSA Administration centrale (suite) | | | |
| 18 décembre 2024 | | | → Décision modifiant la décision du 21 juin 2024 modifiée portant organisation du secrétariat général du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (rattachement de la délégation d'administration centrale à la formation continue à la délégation du soutien aux services) → Plan de continuité d'activité du ministère |
| Avis et informations - CSA Services déconcentrés | | | |
| 31 janvier 2024 | | | → Adoption du règlement intérieur du CSA SD et de sa formation spécialisée → Point d'étape relatif aux centres de gestion financière (CGF) → Suites du rapport du CGAAER sur les missions des services déconcentrés |

| Mois | Date | Périmètre | Sujets |
|--|-----------------|-------------------|---|
| Réunions des groupes de travail de la feuille de route sociale et négociations 2024 | | | |
| Janvier | 16 janvier 2024 | Accord CSAM + CCM | Négociation de l'accord égalité diversité |
| | 23 janvier 2024 | GT CSAM + CCM | "Rejoignez-nous" (page emploi du site internet) |
| | 24 janvier 2024 | GT CSAM + CCM | Programmation du dialogue social 2024 |
| | 25 janvier 2024 | Accord CSAM + CCM | Négociation de l'accord égalité diversité |
| | 30 janvier 2024 | GT CSAM + CCM | Préparation des Jeux olympiques et paralympiques |
| Février | 5 février 2024 | Accord CSAM + CCM | Négociation de l'accord égalité diversité |
| | 14 février 2024 | Accord CSAM + CCM | Négociation de l'accord égalité diversité |
| | 27 février 2024 | GT CSAM + CCM | Mise à jour de la circulaire de décembre 2015 sur l'exercice des droits syndicaux |
| | 27 février 2024 | GT CSAM + CCM | Programme national de prévention ministériel (PNP) |
| Mars | 5 mars 2024 | GT CSAM + CCM | Protection sociale complémentaire-Prévoyance (PSC) |
| | 6 mars 2024 | GT CSAM | Formation continue au MASA : bilan et perspectives |
| | 6 mars 2024 | GT CSAM | Référentiel de rémunération des contractuels |
| | 7 mars 2024 | GT CSAM | Bilan des mobilités (hors enseignants et CPE) |

| Mois | Date | Périmètre | Sujets |
|--|-----------------|---------------------|--|
| Réunions des groupes de travail de la feuille de route sociale et négociations 2024 (suite) | | | |
| Mars | 7 mars 2024 | GT CSA AC | Définition des axes et de la méthode du programme de prévention de l'AC |
| | 12 mars 2024 | GT CSAM + CCM | Bilan des mobilités (enseignants et CPE) |
| | 20 mars 2024 | GT CSAM + CCM | Bilan du baromètre social |
| | 20 mars 2024 | Accord CSAM + CCM | Négociation de l'accord égalité diversité |
| | 28 mars 2024 | Accord CSAM + CCM | Négociation de l'accord égalité diversité |
| Avril | 3 avril 2024 | GT CSAM | Lignes directrices de gestion en matière d'avancement des personnels enseignants et d'éducation à la classe exceptionnelle |
| | 9 avril 2024 | GT CSAM | Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) |
| | 9 avril 2024 | GT CSAM + CCM | Bilan des avancements et promotions (hors enseignants et CPE) |
| | 10 avril 2024 | GT CSAM + CCM | Bilan des avancements et promotions (enseignants et CPE) |
| | 10 avril 2024 | GT CSAM + CCM | Suivi de la convention et du plan Handicap-Inclusion 2023-2025 Bilan DOETH 2023 |
| | 23 avril 2024 | GT CSAM + CCM | Crédits santé sécurité au travail (SST) |
| | 24 avril 2024 | GT CSAM + CCM | Mise à jour de la circulaire de décembre 2015 sur l'exercice des droits syndicaux |
| | 24 avril 2024 | GT CCM | Réforme des modalités de classement des catégories 3 lors du passage aux catégories 2 et 4 |
| | 30 avril 2024 | GT CSAM | COSUI centres de gestion financière (CGF) |
| | 30 avril 2024 | GT CSAM + CCM | Préparation des Jeux olympiques et paralympiques |
| Mai | 15 mai 2024 | GT CSAM | Médecine de prévention |
| | 21 mai 2024 | GT CSAM + CCM | Signature de l'accord PSC |
| Juin | 11 juin 2024 | GT CSAM | Open-source Ticket Request System (OTRS) |
| | 13 juin 2024 | Instance CSAM + CCM | Commission paritaire de pilotage et de suivi du dispositif de protection sociale complémentaire en santé (CPPS) |
| | 19 juin 2024 | GT CSA AC | Transformation écologique |
| | 20 juin 2024 | GT CSAM + CCM | Mise à jour de la circulaire de décembre 2015 sur l'exercice des droits syndicaux |
| | 25 juin 2024 | GT CSAM + CCM | Préparation des Jeux olympiques et paralympiques |
| | 27 juin 2024 | GT CSAM + CCM | COSUI Télétravail |
| Juillet | 8 juillet 2024 | GT CSA AC | Relocalisation des services |
| | 10 juillet 2024 | Accord CSAM + CCM | Négociation l'accord qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) |
| | 15 juillet 2024 | Réunion | Situation des infirmier(e)s exerçant dans les lycées agricoles |

| Mois | Date | Périmètre | Sujets |
|--|-------------------|---------------------|--|
| Réunions des groupes de travail de la feuille de route sociale et négociations 2024 (suite) | | | |
| Septembre | 10 septembre 2024 | GT CSAM + CCM | Point d'avancement Protection sociale complémentaire Prévoyance (PSC) |
| | 11 septembre 2024 | Intervention | Les fondamentaux de la charte de l'association L'Autre Cercle ainsi que de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ au sein des communautés de travail |
| | 24 septembre 2024 | Accord CSAM + CCM | Négociation l'accord qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) |
| | 26 septembre 2024 | GT CSAM | Convention ASMA |
| Octobre | 8 octobre 2024 | GT CSAM + CCM | Retraite progressive |
| | 9 octobre 2024 | GT CSAM + CCM | Protection sociale complémentaire Prévoyance (PSC) |
| | 10 octobre 2024 | GT CSAM + CCM | Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GEEPC) |
| | 16 octobre 2024 | GT CSAM | quipes de direction des EPLEFPA |
| | 17 octobre 2024 | GT CSAM | Lignes directrices de gestion en matière d'avancement des personnels enseignants et d'éducation à la classe exceptionnelle |
| Novembre | 5 novembre 2024 | GT CSAM + CCM | Suivi de la convention et du plan Handicap-Inclusion 2023-2025 Bilan DOETH 2023 |
| | 6 novembre 2024 | GT CSAM | Convention ASMA |
| | 6 novembre 2024 | Accord CSAM + CCM | Négociation l'accord qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) |
| | 7 novembre 2024 | GT CCM | Mise à jour de la circulaire de janvier 2016 sur l'exercice des droits syndicaux de l'enseignement privé |
| | 14 novembre 2024 | GT CSAM + CCM | Protection sociale complémentaire Prévoyance (PSC) |
| | 14 novembre 2024 | Instance CSAM + CCM | Commission paritaire de pilotage et de suivi du dispositif de protection sociale complémentaire en santé (CPPS) |
| | 20 novembre 2024 | GT CSAM | Réforme des modalités de classement des catégories 3 lors du passage aux catégories 2 et 4 (enseignement privé) |
| | 26 novembre 2024 | GT CSAM | Convention ASMA |
| | 27 novembre 2024 | GT CSAM | Modification des lignes directrices de gestion relatives à la politique de mobilité sur les postes d'enseignement et d'éducation |
| | 29 novembre 2024 | GT CSAM | COSUI centres de gestion financière (CGF) |
| Décembre | 3 décembre 2024 | Accord CSAM + CCM | Négociation l'accord qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) |
| | 17 décembre 2024 | GT CSAM + CCM | Protection sociale complémentaire Prévoyance (PSC) |

X. La discipline

BDS FPE 189 [CSA MIN] Nombre sanctions prononcées

Nombre de sanctions prononcées

| Sexe/nature de la faute | Groupe 1 | Groupe 2 | Groupe 3 | Groupe 4 | Total général |
|--|-----------|----------|----------|----------|---------------|
| Femmes | 4 | 5 | 1 | 0 | 10 |
| A adopté une attitude inappropriée : irrespect des procédures, envers un maire et la direction d'établissement | | 1 | | | 1 |
| A enfermé ses élèves dans une salle de cours, a vociféré contre le personnel administratif et les élèves de son établissement | | 1 | | | 1 |
| A eu un comportement inapproprié envers les élèves | 1 | | | | 1 |
| A forcé un barrage routier installé par des élèves grévistes | | 1 | | | 1 |
| A moqué une élève sur son apparence (grossophobie) | 1 | | | | 1 |
| A tenu des propos à caractère sexuel et raciste, sollicitation de témoignages d'élèves en sa faveur | | 1 | | | 1 |
| A utilisé un faux document (PACS) pour obtenir une mutation | 1 | | | | 1 |
| A volé des chèques de l'établissement VetoAgro Sup | | | 1 | | 1 |
| N'a pas respecté ses obligations d'appel et de surveillance, a incité deux élèves à ne pas venir en cours | 1 | | | | 1 |
| Négligence dans ses fonctions, falsification de pointages et non-respect des horaires de travail et comportement inadapté à l'égard de sa hiérarchie | | 1 | | | 1 |
| Hommes | 12 | 5 | 2 | 2 | 21 |
| A adopté une attitude inappropriée : irrespect des procédures, envers un maire et la direction d'établissement | | 1 | | | 1 |
| A eu des gestes et propos déplacés envers des élèves | 1 | | | | 1 |
| A eu des gestes inappropriés à l'encontre d'élèves mineures | 1 | | | | 1 |
| A filmé sans autorisation des agents territoriaux de son établissement et diffusé la vidéo sur les réseaux sociaux | 1 | | | | 1 |
| A giflé un élève durant un cours | 1 | | | | 1 |
| A menacé de représailles la direction de son établissement durant un entretien professionnel | 1 | | | | 1 |

.../...

| Sexe/nature de la faute | Groupe 1 | Groupe 2 | Groupe 3 | Groupe 4 | Total général |
|--|-----------|-----------|----------|----------|---------------|
| Hommes (suite) | | | | | |
| A mis en danger des élèves : a déposé des élèves dans une zone inhabitée durant la canicule, défaut de surveillance, insultes | | 1 | | | 1 |
| A mis une main aux fesses à une élève et tenu des propos à caractère sexuel | 1 | | | | 1 |
| A refusé d'assurer des heures de cours à une classe de 4 ^e | 1 | | | | 1 |
| A tenu des propos inadaptés tenus avec des élèves, notamment à connotation sexuelle | | | 1 | | 1 |
| A tenu des propos sexistes | 1 | | | | 1 |
| Atteinte à la discrétion professionnelle | 1 | | | | 1 |
| Comportement déplacé à connotation sexiste et sexuelle | 1 | | | | 1 |
| Comportement déplacé à l'égard d'une collègue contractuelle et d'autres collègues | | 1 | | | 1 |
| Comportement inadapté lors d'un exercice PPMS | 1 | | | | 1 |
| Falsification de documents et remboursement de frais indus | | | | 1 | 1 |
| Harcèlement moral envers une enseignante de son établissement, propos inadaptés à caractère sexuel | | 1 | | | 1 |
| Manquements professionnels et attitude professionnelle inadaptée | | 1 | | | 1 |
| Menaces de mort envers sa hiérarchie | | | | 1 | 1 |
| Propos à caractère sexiste et pratiques managériales nuisibles | 1 | | | | 1 |
| Propos et attitude déplacés à l'égard de collègues féminine Exercice d'une activité privée non déclarée durant sa période de disponibilité pour convenances personnelles et usage détourné de la messagerie professionnelle | | | 1 | | 1 |
| Total | 16 | 10 | 3 | 2 | 31 |

| Catégorie et sexe | Groupe 1 | | | | Total groupe 1 | Groupe 2 | | | | | Total groupe 2 |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| | 30 à 39 ans | 40 à 49 ans | 50 à 59 ans | 60 à 69 ans | | 20 à 29 an | 30 à 39 ans | 40 à 49 ans | 50 à 59 ans | 60 à 69 ans | |
| Catégorie A | 0 | 6 | 3 | 5 | 14 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 7 |
| Femmes | | 3 | | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | | 4 |
| Hommes | | 3 | 3 | 4 | 10 | | 1 | 1 | | 1 | 3 |
| Catégorie B | 0 | | 2 | | 2 | 1 | 1 | | 1 | | 3 |
| Femmes | | | | | 0 | 1 | | | | | 1 |
| Hommes | | | 2 | | 2 | | 1 | | 1 | | 2 |
| Total | 0 | 6 | 5 | 5 | 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 10 |

| Catégorie et sexe | Groupe 3 | | | | Total groupe 3 | Groupe 4 | | Total groupe 4 | Total général |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|----------------|---------------|
| | 30 à 39 ans | 40 à 49 ans | 50 à 59 ans | 60 à 69 ans | | 40 à 49 ans | 50 à 59 ans | | |
| Catégorie A | | 1 | 1 | 0 | 2 | | | 0 | 23 |
| Femmes | | 1 | | | 1 | | | 0 | 9 |
| Hommes | | | 1 | | 1 | | | 0 | 14 |
| Catégorie B | 1 | | | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 8 |
| Femmes | | | | | 0 | | | 0 | 1 |
| Hommes | 1 | | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 7 |
| Total | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 | 2 | 31 |

XI. Lexique

| | |
|--------|--|
| AA | Adjoint administratif |
| AC | Administration centrale |
| ACB | Agent sur crédits budgétaires |
| ACEN | Agent contractuel d'enseignement |
| ADIL | Agence départementale d'information sur le logement |
| ADL | Aide au double loyer |
| AE | Assistant d'éducation |
| AESH | Accompagnant des élèves en situation de handicap |
| AG2R | AG2R La Mondiale |
| AGORHA | Système d'information des ressources humaines du ministère |
| AIP | Aide à l'installation des personnels de l'État |
| ANACT | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail |
| ANSES | Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail |
| ANT | Agent non titulaire |
| AP | Assistant de prévention |
| ARTT | Aménagement et réduction du temps de travail |
| ASA | Autorisation spéciale d'absence |
| ASMA | Association d'action sociale, culturelle et de loisirs du ministère de l'agriculture |
| ASP | Agence de services et de paiement |
| ASS | Assistant de service social |
| AT | Accident du travail |
| ATI | Allocation temporaire d'invalidité |
| AURI | Association des usagers du restaurant interministériel |
| BASS | Bureau de l'action sanitaire et sociale |
| BCEP | Bureau des concours et des examens professionnels |
| BDS | Base de données sociales |
| BFCDC | Bureau de la formation continue et du développement des compétences |
| BOE | Bénéficiaire de l'obligation d'emploi |
| BOETH | Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés |
| BOP | Budget opérationnel de programme |
| BPREM | Bureau du pilotage de la rémunération |
| BPSR | Bureau des politiques statutaires et réglementaires |
| BREXIT | Retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne |
| B TSA | Brevet de technicien supérieur agricole |
| CAP | Commission administrative paritaire |
| CAS | Compte d'affectation spéciale "pensions" |
| CBCM | Contrôleur budgétaire et comptable ministériel |
| CCP | Commission consultative paritaire |
| CDAPH | Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées |

| | |
|----------|---|
| CDD | Contrat à durée déterminée |
| CDI | Contrat à durée indéterminée |
| CEAPF | Corps d'État pour l'administration de la Polynésie française |
| CEIGIPEF | Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts |
| CESU | Chèques emploi service universels |
| CET | Compte épargne-temps |
| CFA | Centre de formation en alternance |
| CGAAER | Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux |
| CGF | Centre de gestion financière |
| CGM | Congé grave maladie |
| CHSCT | Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail |
| CHSCTM | Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel |
| CIA | Complément indemnitaire annuel |
| CIAS | Comité interministériel d'action sociale de l'État |
| CIMM | Centre des intérêts moraux et matériels |
| CISIRH | Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines |
| CITP | Comité interministériel de la transformation publique |
| CLD | Congé longue durée |
| CLM | Congé longue maladie |
| CNAL | Concours nationaux à affectation locale en abattoir |
| CNCS | Centre national de commandement stratégique |
| CNECA | Commission nationale des enseignants chercheurs relevant du ministère de l'agriculture |
| COHS | Commission d'hygiène et de sécurité |
| COM | Collectivité d'outre-mer |
| COVID | Pathologie provoquée par le coronavirus |
| CPCM | Centre de prestations comptables mutualisées |
| CPE | Conseiller principal d'éducation |
| CPN | Conseiller de prévention |
| CRATMP | Commission centrale de réparation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles |
| CRCN EDU | Cadre de référence des compétences numériques |
| CRIC | Commission régionale d'information et de concertation |
| CSA | Comité social d'administration |
| CSA AC | Comité social d'administration d'administration centrale |
| CSA M | Comité social d'administration ministériel |
| CSA SD | Comité social d'administration des services déconcentrés |
| CSP | "Choisir le Service Public" ou Centres de services partagés, selon le contexte |
| CT | Comité technique |
| CTM | Comité technique ministériel |
| CTN | Conseiller technique national du service social |
| CTSS | Conseiller technique de service social |
| CVA | Centre de veille et d'alerte |
| DAAF | Direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt |
| DC | Dossier comptable |
| DDCS | Direction départementale de la cohésion sociale |
| DD(CS)PP | Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations |
| DDETSPP | Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations |
| DDI | Direction départementale interministérielle |
| DDPP | Direction départementale de la protection des populations |
| DDT(M) | Direction départementale des territoires et de la mer |

| | |
|-----------|---|
| DG | Directeurs généraux |
| DG REFORM | Instrument d'appui technique de la Commission européenne |
| DGAFF | Direction générale de l'administration et de la fonction publique |
| DGAL | Direction générale de l'alimentation |
| DGER | Direction générale de l'enseignement et de la recherche |
| DGPE | Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises |
| DIA | Dossier individuel agent |
| DICOM | Direction de la communication |
| DINUM | Direction interministérielle du numérique |
| DNE | Dispositif des nominations équilibrées |
| DOM | Département d'outre-mer |
| DORS | Disponibilité d'office pour raison de santé |
| DPMA | Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture |
| DRAAF | Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt |
| DRIAAF | Direction régionale et interdépartementale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt |
| DUERP | Document unique d'évaluation des risques professionnels |
| EA | Établissements adaptés |
| ENS | École normale supérieure |
| ENSFEA | Ecole nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole |
| ENSV-FVI | Ecole nationale des services vétérinaires-France Vétérinaire International |
| EP | Effectif physique |
| EPICEA | Logiciel de gestion des personnels |
| EPLEFPA | Établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles |
| ESA | Enseignement supérieur agricole |
| ESAT | Entreprises et services d'aide par le travail |
| ESPV | Élève inspecteur de santé vétérinaire |
| ETP | Équivalent temps plein |
| ETPT | Équivalent temps plein travaillé |
| FAM | FranceAgriMer |
| FAQ | Foire aux questions |
| FIPHFP | Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique |
| FP | Fonction publique |
| GAUdDI | Gestion de l'Archivage et du stockage Unifié du Dossier Individuel |
| GIPA | Garantie individuelle du pouvoir d'achat |
| GPEC | Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences |
| GPRH | Gestion prévisionnelle des ressources humaines |
| GVT | Glissement vieillesse technicité |
| HFP | Harmonie Fonction publique |
| IAE | Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement |
| IAPR | Institut d'accompagnement psychologique et de ressource |
| IDE | Infirmier diplômé de l'État |
| IdF | Île-de-France |
| IDV | Indemnité de départ volontaire |
| IE | Ingénieur d'étude |
| IESPV | Inspecteur élève de santé publique vétérinaire |
| IFCE | Institut français du cheval et de l'équitation |
| IGAPS | Ingénieurs et inspecteurs généraux chargés de l'appui aux personnes et aux structures |
| IGN | Institut national géographique et forestier |
| IHS | Inspecteur hygiène et sécurité |
| IM | Indice majoré |
| INFOMA | Institut national de formation des personnels du ministère de l'Agriculture |

| | |
|----------|---|
| INM | Indice nouveau majoré |
| INRA | Institut national de recherche agronomique |
| IPEF | Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts |
| IPF | Indemnité de performance et de fonction |
| IR | Ingénieur de recherche |
| IRCANTEC | Institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités publiques |
| ISIVE | Institut des sciences et industrie du vivant et de l'environnement |
| ISPV | Inspecteur de santé publique vétérinaire |
| ISST | Inspecteur santé et sécurité au travail |
| JOP | Jeux olympiques et paralympiques |
| LA | Liste d'aptitude |
| LFI | Loi de finances initiale |
| LOLF | Loi organique relative aux lois de finances |
| MAA | Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation |
| MAD | Mise à disposition |
| MAPS | Mission d'appui aux personnes et aux structures |
| MASA | Ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire |
| MC | Maître de conférences |
| MENTOR | Plateforme de formation en ligne |
| MFP | Fédération nationale des mutuelles de fonctionnaires |
| MGET | Mutuelle générale de l'environnement et des territoires |
| MP | Maladie professionnelle |
| MSA | Mutualité sociale agricole |
| MTES | Ministère de la Transition écologique et solidaire |
| OCDE | Organisation de coopération et de développement économiques |
| ONF | Office national des forêts |
| ONIRIS | École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation de Nantes-Atlantique |
| PAC | Politique agricole commune |
| PACT | Prime d'aide à l'amélioration de l'habitat |
| PACTE | Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État |
| PCEA | Professeur certifié de l'enseignement agricole |
| PFRH | Plateformes régionales d'appui interministériel à la GRH |
| PLF | Projet de loi de finances |
| PLPA | Professeur de lycée professionnel agricole |
| PNF | Programme annuel national de formation |
| PNP | Programme national de prévention des risques |
| PPCR | Parcours professionnels, carrières et rémunérations |
| PR | Prime de rendement |
| PS | Prime spéciale |
| PSC | Protection sociale complémentaire |
| PSR | Prime de service et de rendement |
| PSU | Police sanitaire unique |
| QVT | Qualité de vie au travail |
| RA | Restaurant administratif |
| RAPS | Réseau d'appui aux personnes et aux structures |
| RENOIRH | (Re Nouveau de l'Outil Interministériel de gestion des Ressources Humaines) Système d'information des ressources humaines interministériel, utilisé par le MAA depuis juillet 2019 |
| RGPD | Règlement général sur la protection des données |
| RIA | Restaurant inter-administratif |

| | |
|---------|---|
| RIE | Restaurant inter-entreprises |
| RIFSEEP | Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel |
| RIME | Répertoire interministériel des métiers de l'État |
| RMFP | Répertoire des métiers de la fonction publique |
| RMM | Répertoire des métiers du MAA et de ses établissements publics |
| RPRH | Réseau interministériel de prospective RH |
| RPS | Risques psycho-sociaux |
| RQTH | Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé |
| RSE | Responsabilité sociale et éthique |
| RSST | Registre santé et sécurité au travail |
| RSU | Rapport social unique |
| SA | Secrétaire administratif |
| SAFO | Système de suivi et de programmation de la formation continue dans l'enseignement agricole |
| SAJ | Service des affaires juridiques |
| SDDPRS | Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales |
| SEEPH | Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées |
| SEIRICH | Système d'évaluation et d'information sur les risques chimiques en milieu professionnel |
| SFACT | Services facturiers placés sous l'autorité d'un comptable public. |
| SG | Secrétariat général |
| SGCD | Secrétariats généraux communs départementaux |
| SGG | Secrétariat général du gouvernement |
| SHFDS | Service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité |
| SIVEP | Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières |
| SMAR | Mutuelle générale du ministère de l'agriculture et des organismes rattachés |
| SNUM | Service du numérique |
| SP | Services prescripteurs |
| SRE | Service des retraites de l'État |
| SRH | Service des ressources humaines |
| SRIAS | Section régionale interministérielle d'action sociale |
| TASS | Tribunaux des affaires de sécurité sociale |
| TCI | Tribunaux du contentieux et de l'incapacité |
| TFR | Technicien de formation recherche |
| TMS | Troubles musculo-squelettiques |
| TSMA | Technicien supérieur du ministère de l'agriculture |
| VAE | Validation des acquis de l'expérience |
| VSD | Validé, Signé, Déposé |

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
Pierre-Yves Platz - Sandrine Molez - Amandine Pierre
bilansocial.mippec.sg@agriculture.gouv.fr

Production graphique pilotée par la Dicom

Novembre 2025

SUIVEZ-NOUS

agriculture.gouv.fr

