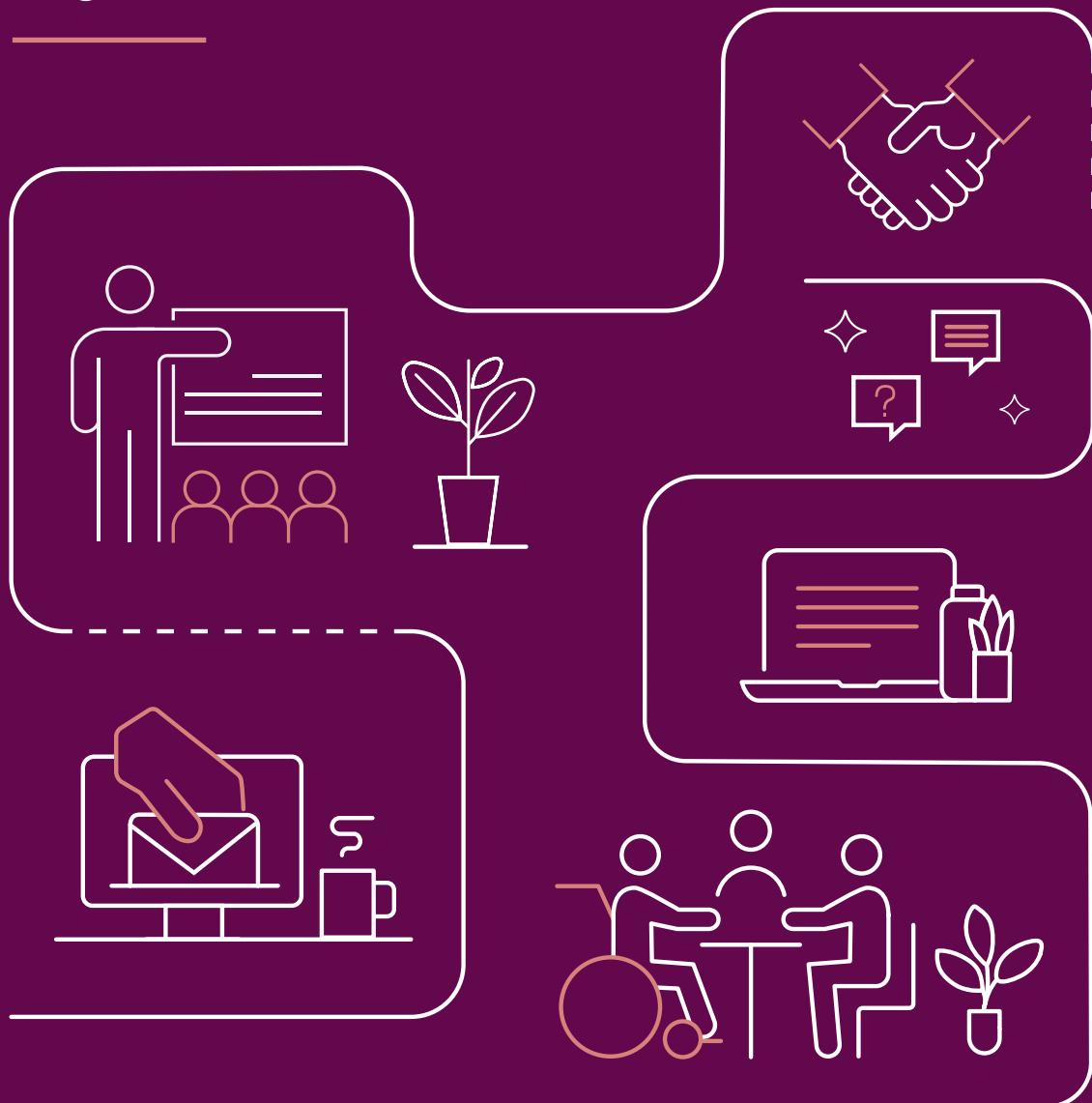




MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

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<sup>er</sup> janvier 2024, a démontré toute sa pertinence: 1,4 M€ ont été mobilisés au profit plus de 1400 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<sup>er</sup> 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.

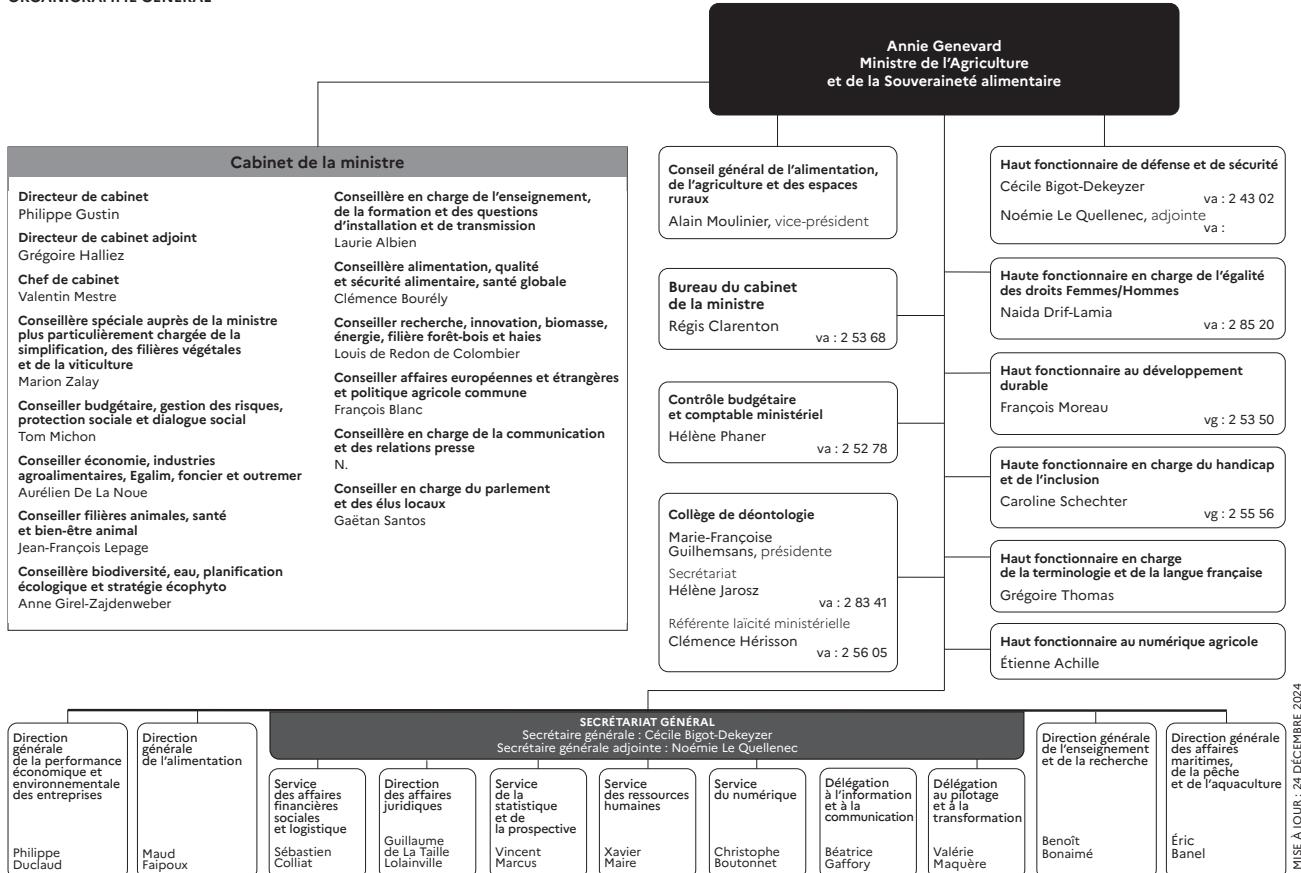
Ce rapport social unique témoigne de la richesse et du dynamisme de la politique des ressources humaines de notre ministère. Il est le reflet de votre engagement au service de l'intérêt général. Je vous invite à en découvrir les détails au fil de ses pages et souhaite à toutes et à tous une excellente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

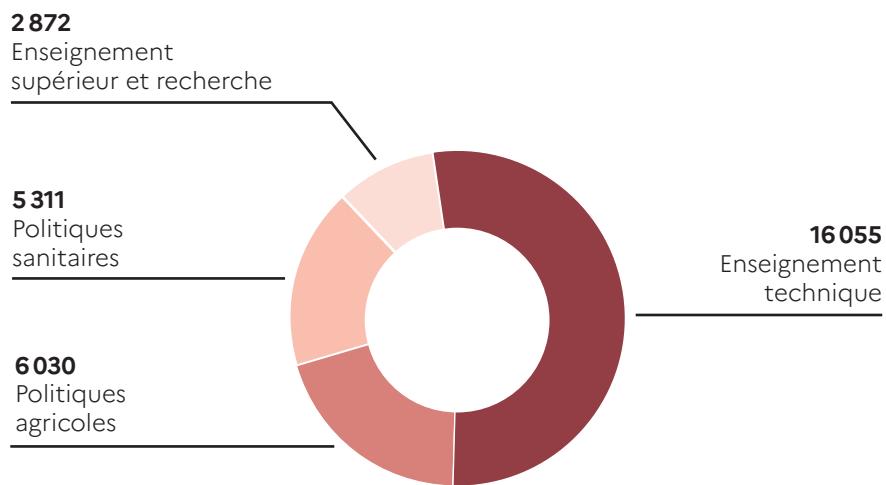
## Le nombre d'agents rémunérés au MASA

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

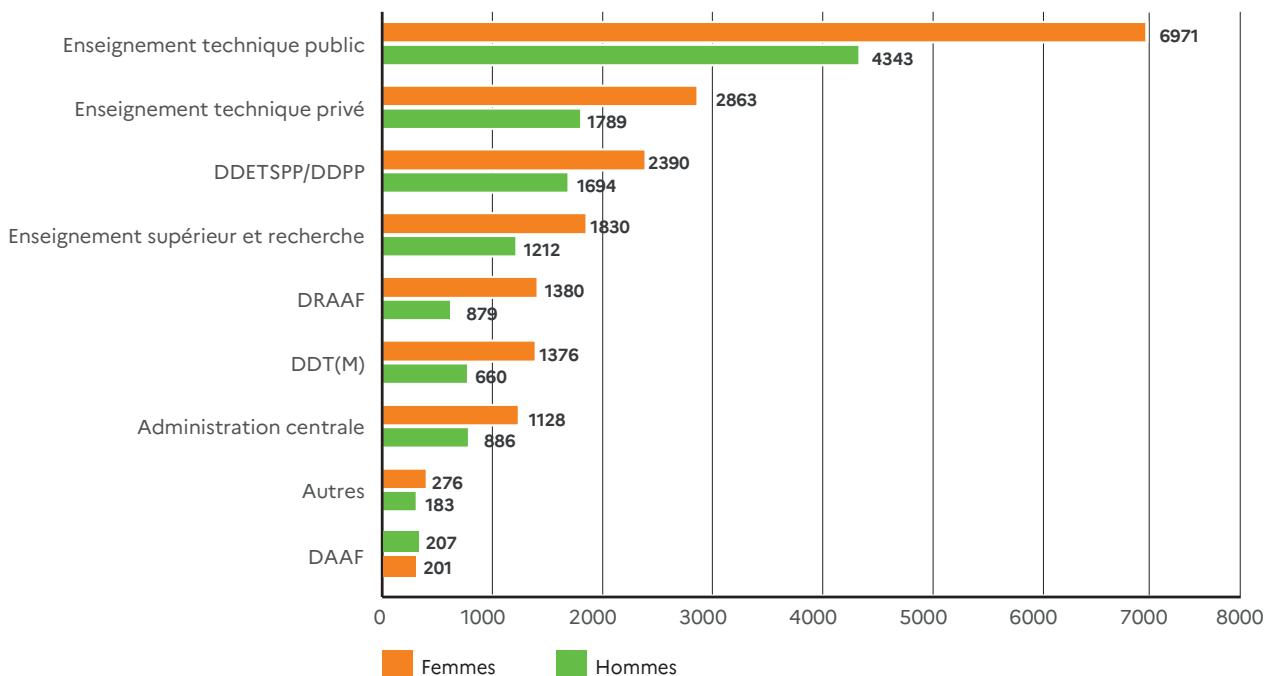


De même, la répartition des effectifs par secteur d'activité est relativement constante depuis 2020.

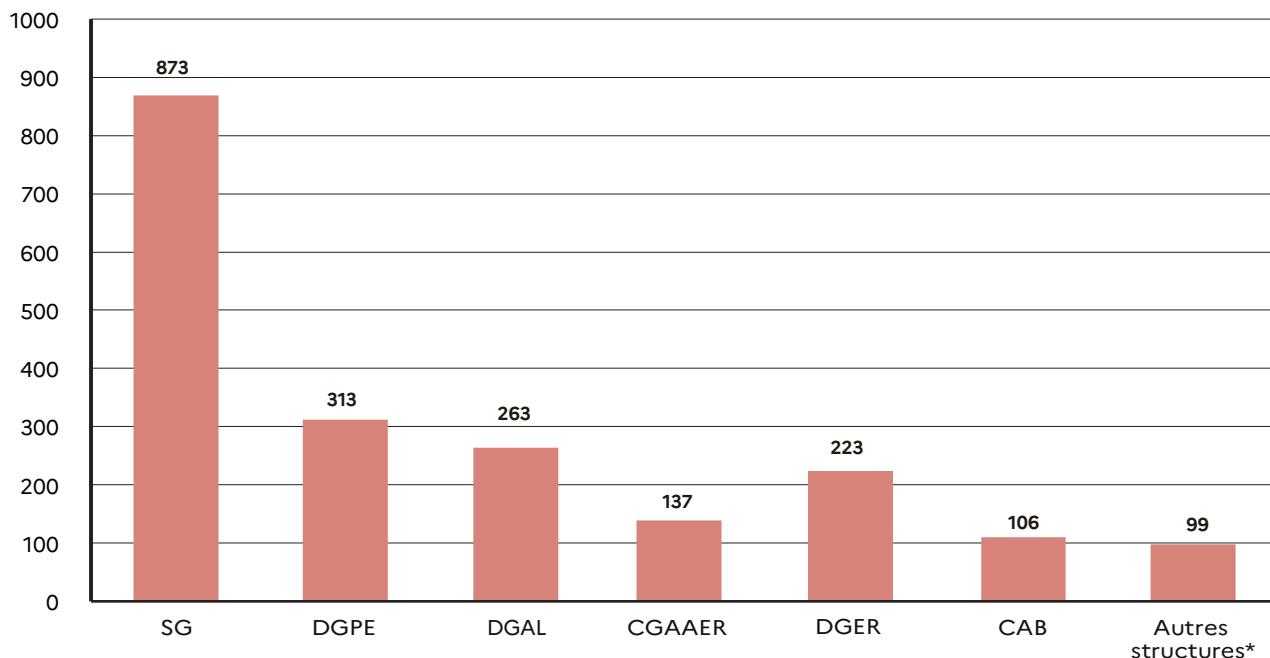
Près des deux tiers (62,8%) des agents du ministère exercent leurs missions dans les établissements d'enseignement. Ces 19 008 agents sont répartis sur les trois secteurs d'enseignement : 11 314 (37,4%) dans l'enseignement technique public, 4 652 (15,4%) dans l'enseignement technique privé et 3 042 (10,1%)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

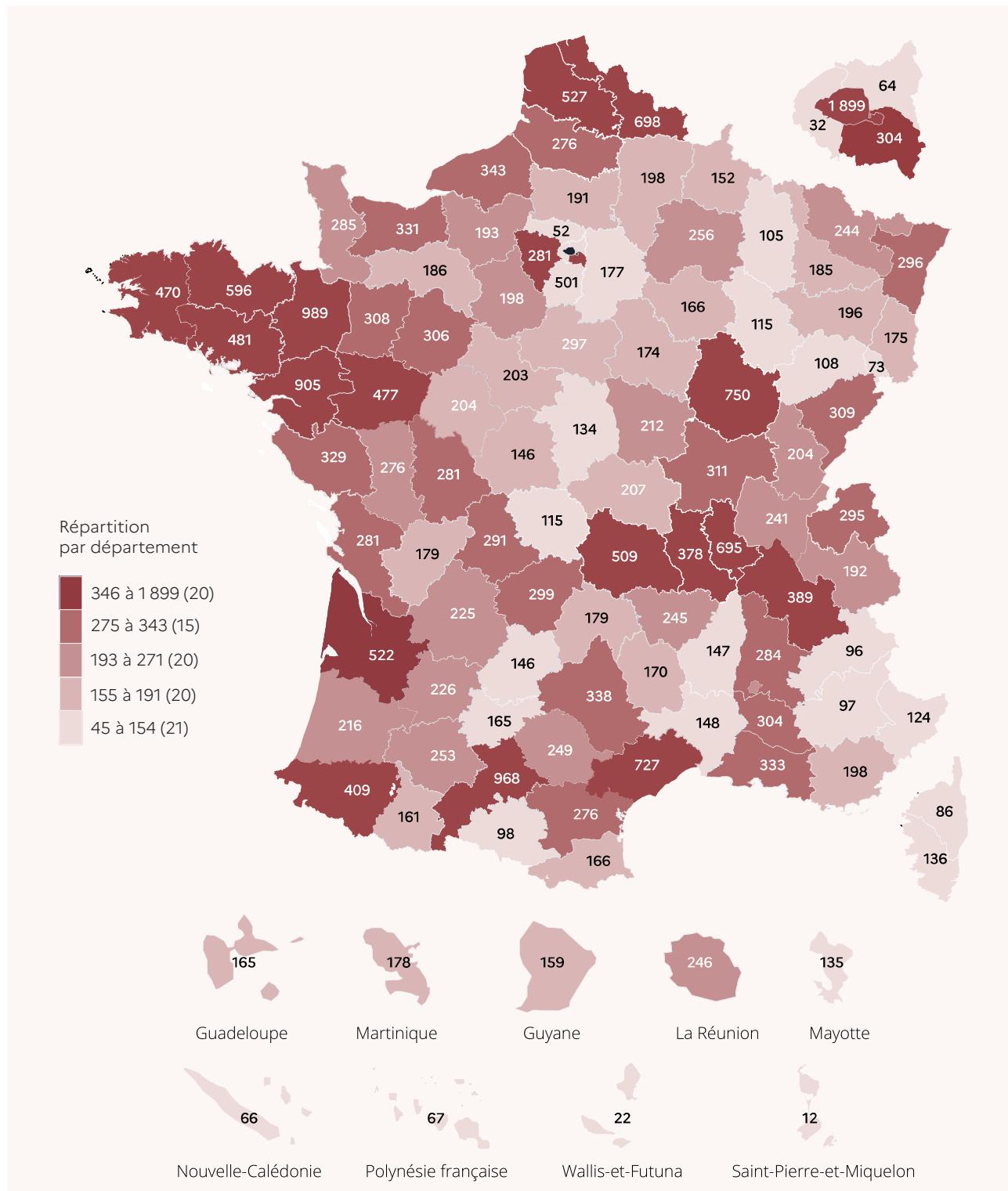


\*Autres structures d'affectations : décharges syndicales, association du ministère de l'agriculture et des organismes, service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité, délégués interministériels, médiateurs des relations commerciales agricoles ou de la coopération agricole, services mutualisés.

## 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<sup>er</sup> 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 générées

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).

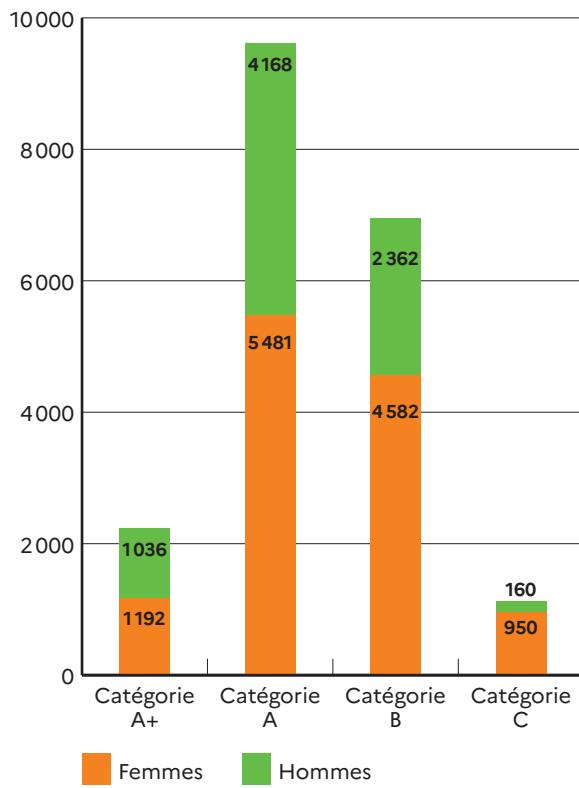
### Évolution de la répartition des agents par sexe entre 2020 et 2024

	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
<b>Total général</b>	<b>30 046</b>	<b>29 809</b>	<b>29 768</b>	<b>29 612</b>	<b>30 268</b>
<b>% de femmes</b>	<b>60,1%</b>	<b>60,0%</b>	<b>60,2%</b>	<b>60,0%</b>	<b>60,9%</b>

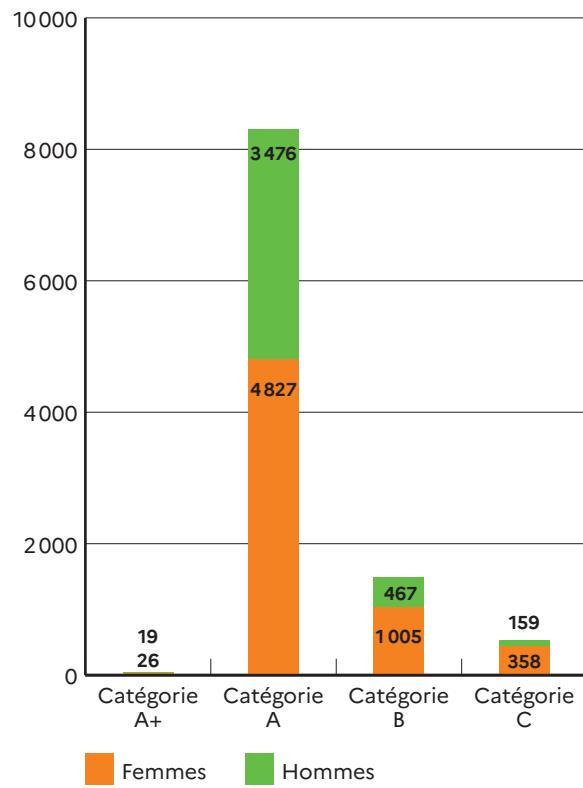
### Répartition des agents par catégorie au 31 décembre 2024

	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
<b>Total général</b>	<b>2 273</b>	<b>17 952</b>	<b>8 416</b>	<b>1 627</b>	<b>30 268</b>
<b>% de femmes</b>	<b>53,6 %</b>	<b>57,4 %</b>	<b>66,4 %</b>	<b>80,4 %</b>	<b>60,9 %</b>

### Répartition des agents titulaires par catégorie au 31 décembre 2024



### Répartition des agents non titulaires<sup>1</sup> par catégorie au 31 décembre 2024



<sup>1</sup> Y compris l'enseignement technique agricole privé sous statut de contractuel public

## Pyramide des âges

La moyenne d'âge ministériel (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 DGAEP, de 44 ans (militaires exclus).

**Moyenne d'âge au 31 décembre 2024**

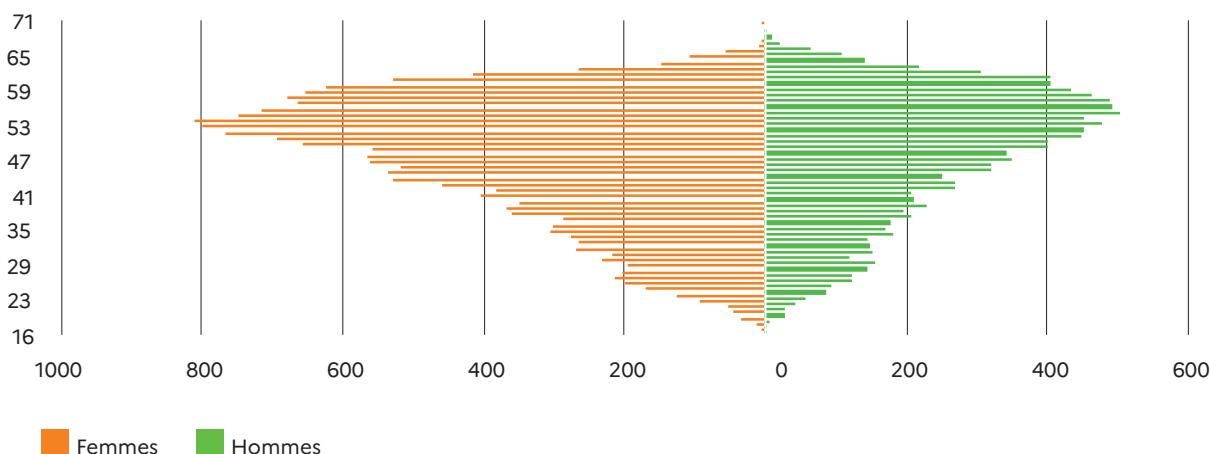
	<b>Titulaires</b>	<b>Non-titulaires</b>	<b>Total général</b>
<b>Femmes</b>	<b>50,0</b>	<b>44,5</b>	<b>48,2</b>
Catégorie A+	48,9	50,3	49,0
Catégorie A	50,0	45,4	47,8
Catégorie B	49,6	41,4	48,1
Catégorie C	53,5	41,2	50,1
<b>Hommes</b>	<b>50,9</b>	<b>44,7</b>	<b>48,8</b>
Catégorie A+	51,0	53,5	51,0
Catégorie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

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**

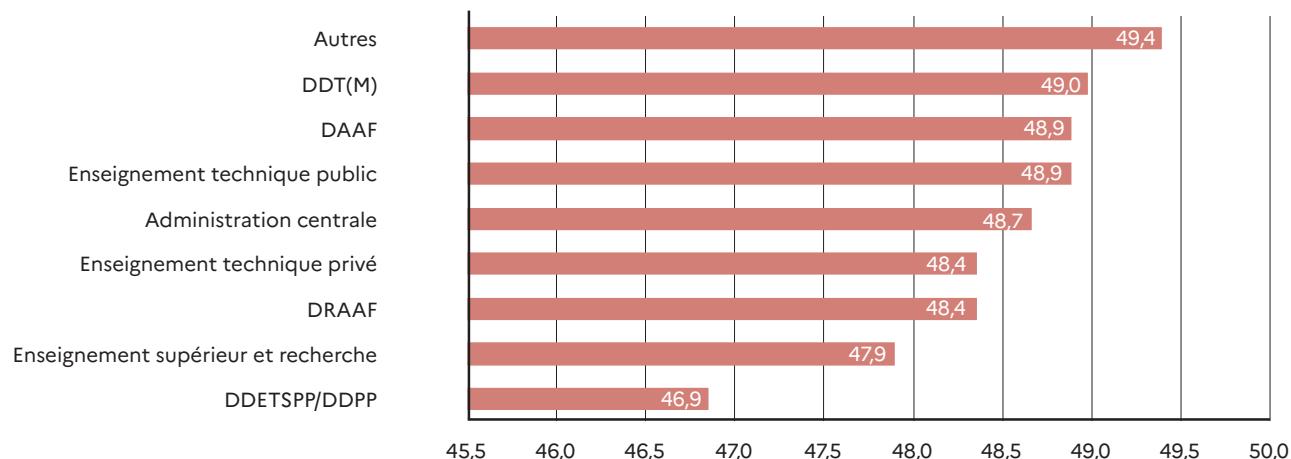
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Femmes	47,9	47,9	48,0	48,0	48,2
Hommes	49,0	48,9	48,8	48,6	48,8
<b>Total</b>	<b>48,4</b>	<b>48,3</b>	<b>48,3</b>	<b>48,2</b>	<b>48,4</b>

**Pyramide des âges du MASA au 31 décembre 2024**



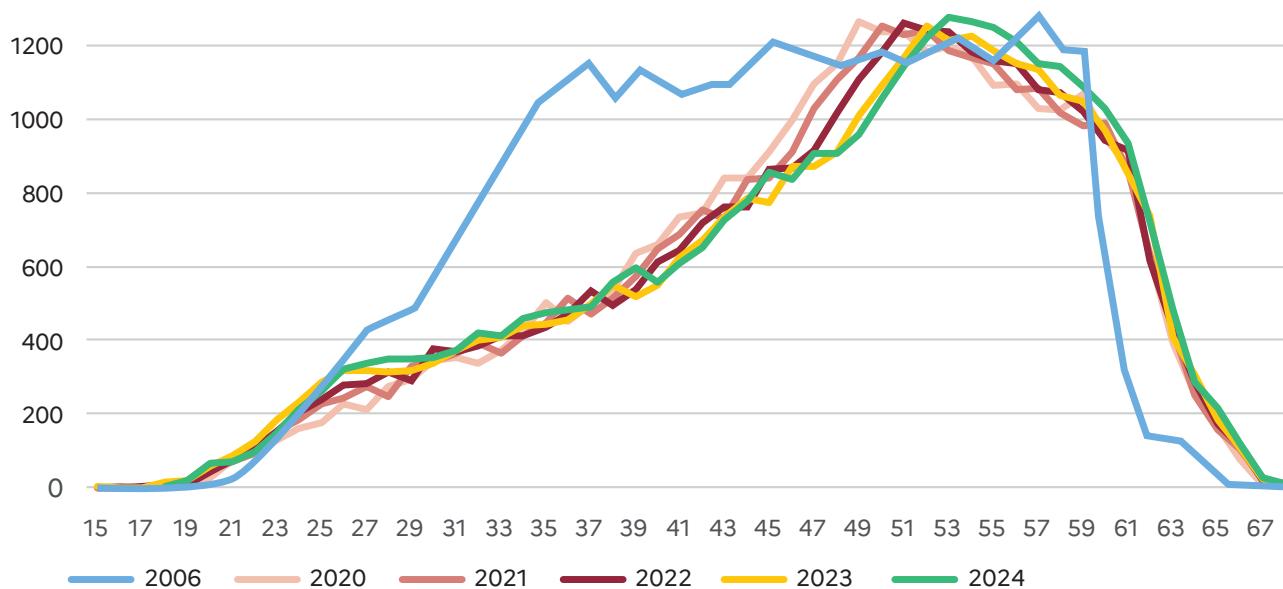
Sur les trois dernières années, la moyenne d'âge des agents affectés en DDETSP/DDPP est la moins élevée avec une moyenne de 46,9 ans, soit 1,5 point de moins que la moyenne de l'ensemble des agents. À l'inverse de la tendance d'évolution de la moyenne d'âge qui est en augmentation, la moyenne d'âge des 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



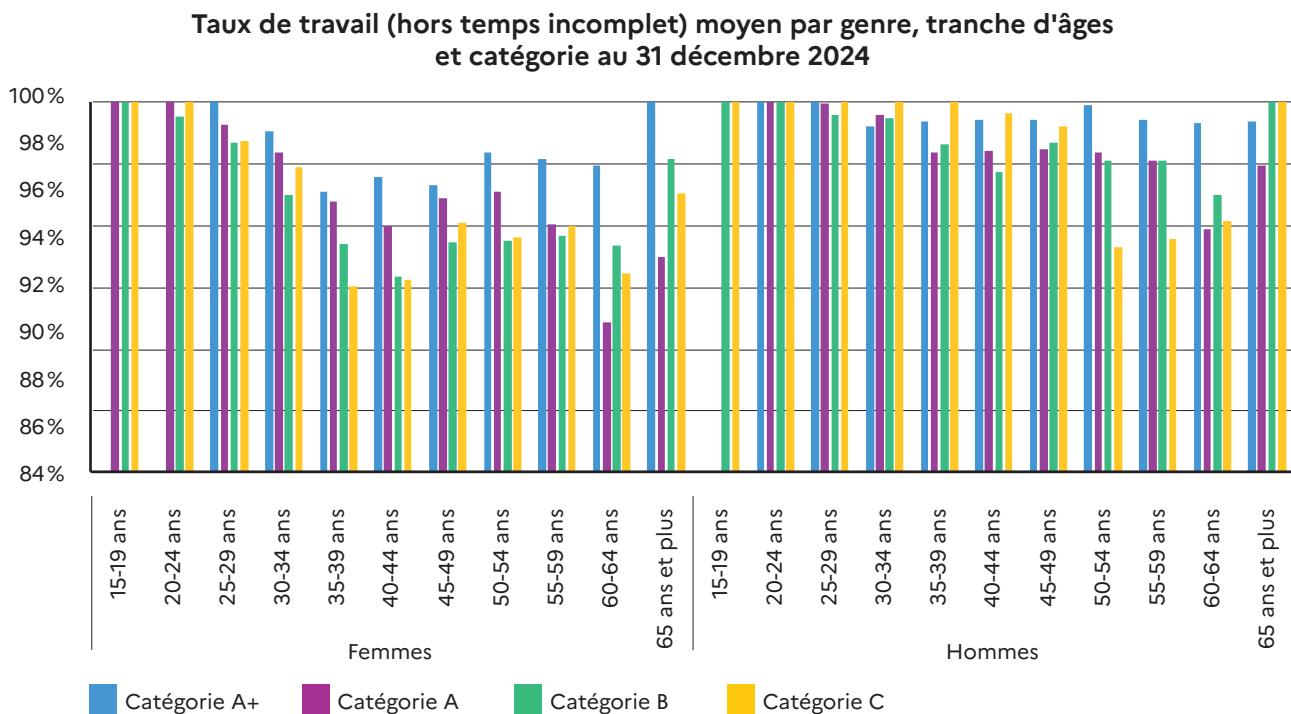
Entre 2006 et 2020, les effectifs du MASA ont glissé vers les tranches d'âge les plus élevées. Ce décalage perdure dans le temps avec une courbe sensiblement similaire à celle de 2020 pour les trois années suivantes. L'âge médian est quasi stable et croît faiblement : 50,2 ans en 2022, 50,3 ans en 2023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

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



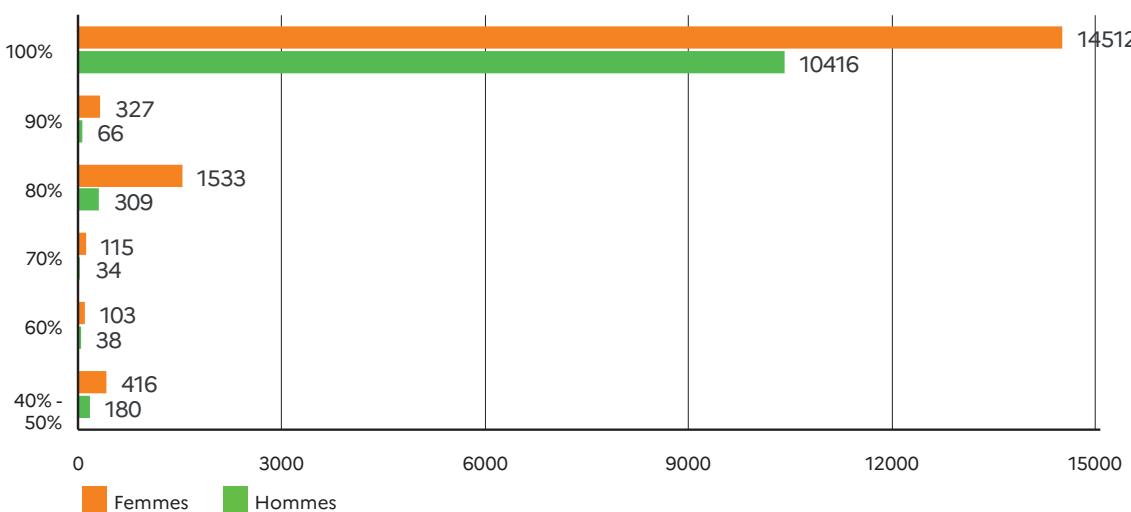
## Taux de travail des agents (hors temps incomplet)<sup>2</sup>

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 descendants.



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%).

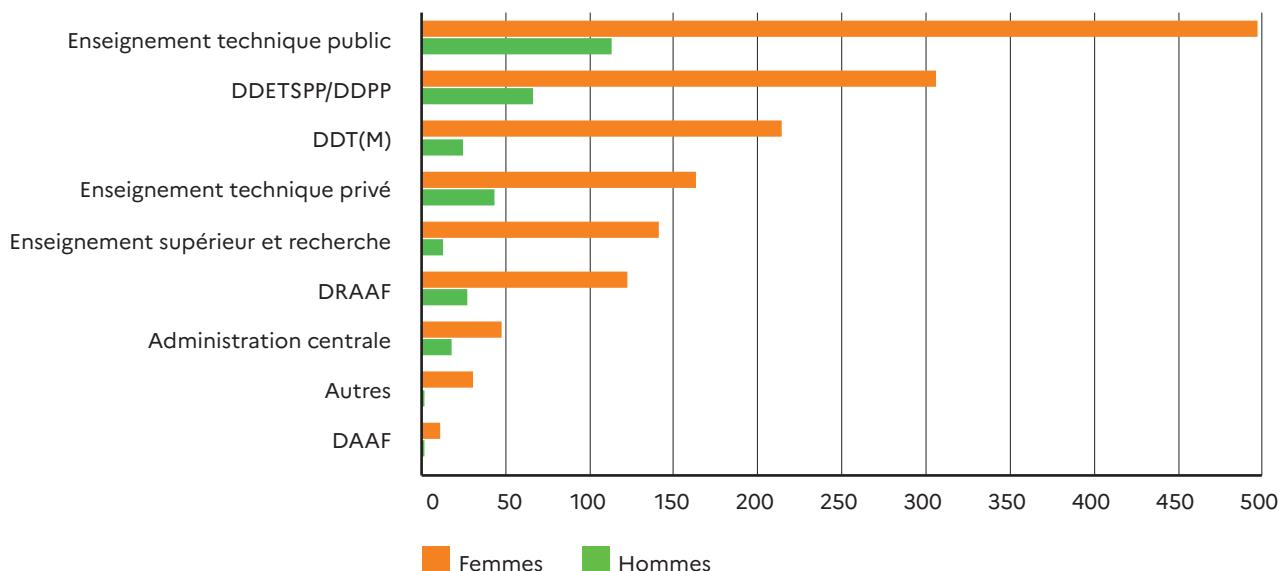
### Répartition (hors temps incomplet) du taux de travail des agents au 31 décembre 2024



<sup>2</sup> 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).

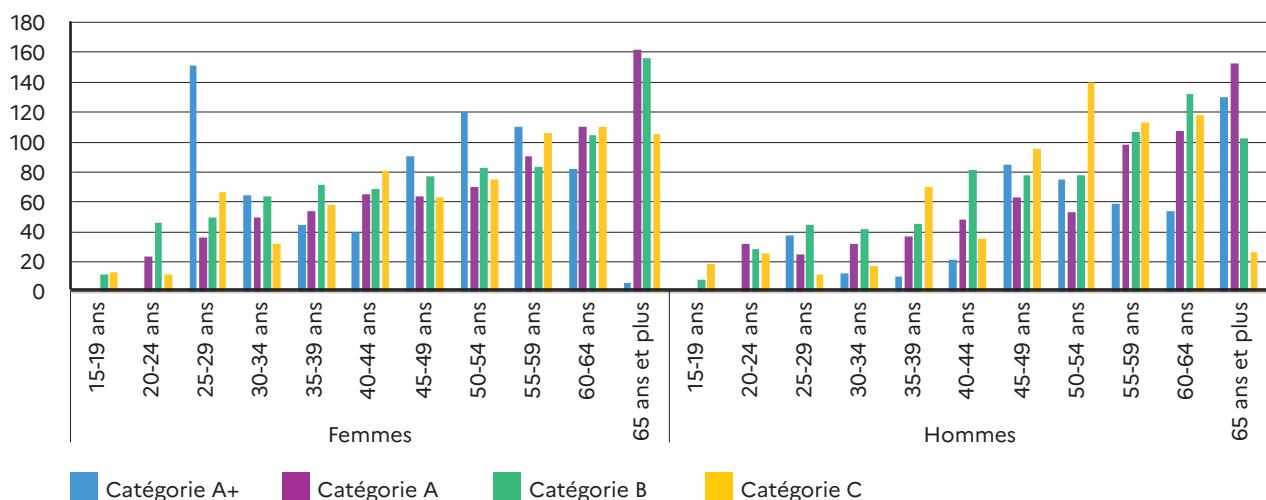
### Focus sur le temps partiel à 80 % au 31 décembre 2024



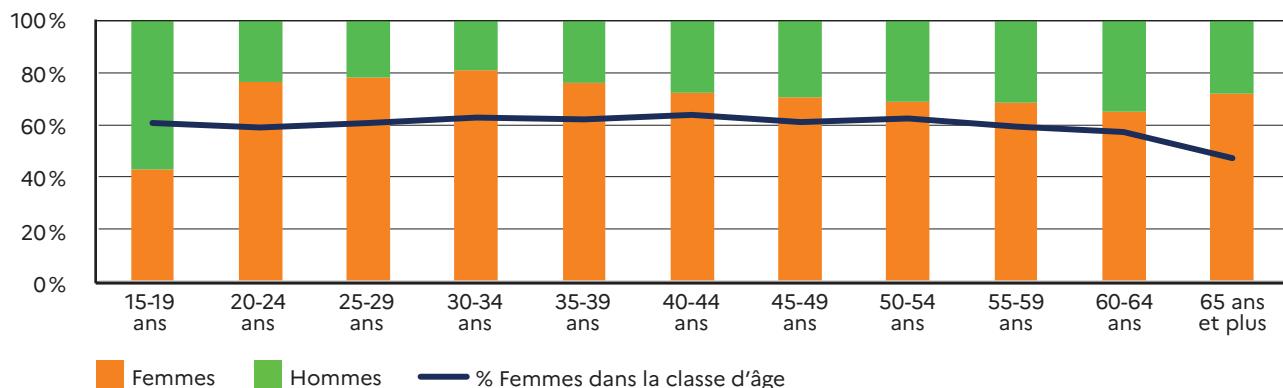
### Absences pour raison de santé

Les arrêts malades 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)



### Répartition du nombre de jours ouvrés d'absence pour raison de santé par agent en 2024 (hors congés paternité et maternité) par sexe et âges



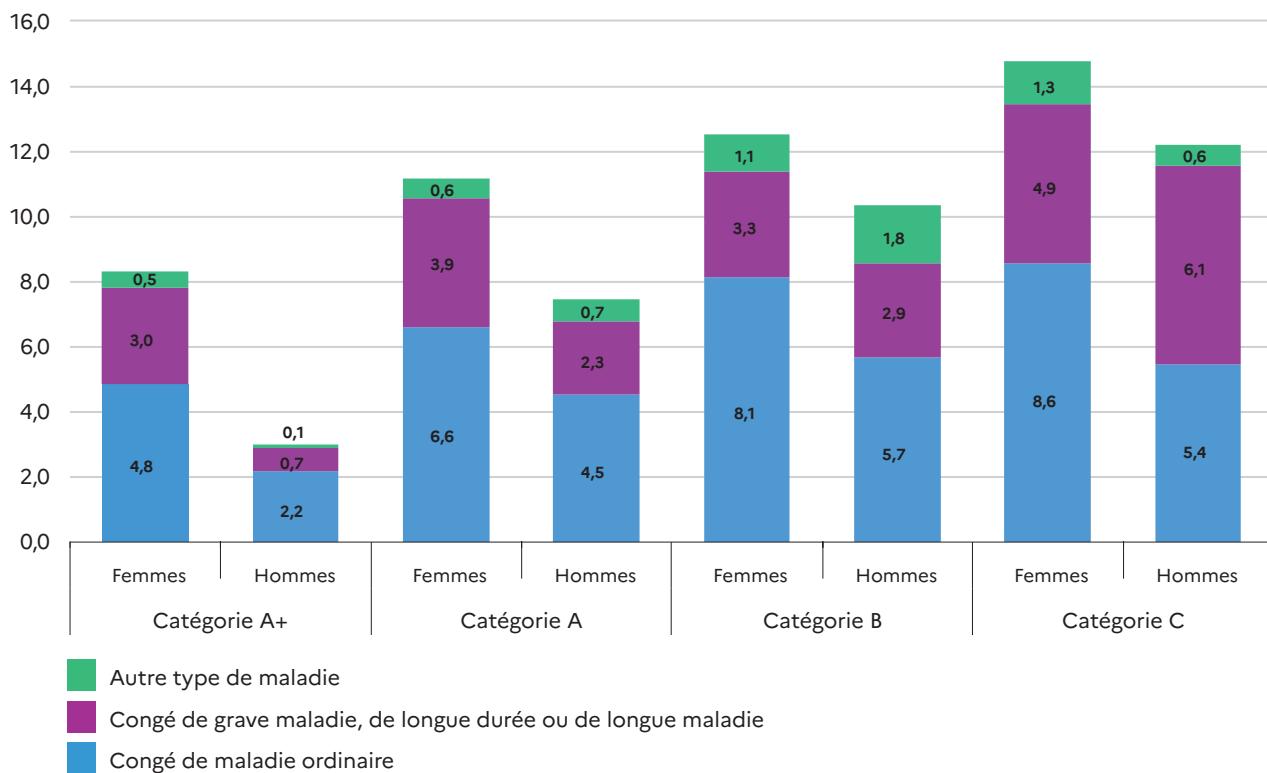
Au total, le nombre de jours ouvrés correspondant à des absences pour raisons de santé, hors congé de maternité, de paternité et d'adoption, s'élève à 307 849 jours en 2024, soit une augmentation de 1,7% par rapport à 2023. Le nombre total de journée d'absence pour les congés de maladie ordinaire augmente 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 <sup>3</sup>	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
<b>Catégorie A+</b>	<b>1667</b>	<b>2 683</b>	<b>8 209</b>	<b>701</b>				<b>15</b>	<b>13 275</b>
Féminin	1 484	2 115	5 905	587				15	10 106
Masculin	183	568	2 304	114					3 169
<b>Catégorie A</b>	<b>2 838</b>	<b>27 012</b>	<b>28 033</b>	<b>102 783</b>	<b>9 628</b>	<b>1 540</b>	<b>6</b>	<b>247</b>	<b>172 087</b>
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
<b>Catégorie B</b>	<b>1 646</b>	<b>11 235</b>	<b>13 634</b>	<b>61 421</b>	<b>10 893</b>	<b>314</b>		<b>117</b>	<b>99 260</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>214</b>	<b>4 125</b>	<b>3 976</b>	<b>12 945</b>	<b>1 796</b>	<b>171</b>			<b>23 227</b>
Féminin	214	3 516	2 632	11 208	1 727	38			19 335
Masculin		609	1 344	1 737	69	133			3 892
<b>Total général</b>	<b>4 698</b>	<b>44 039</b>	<b>48 326</b>	<b>185 358</b>	<b>23 018</b>	<b>2 025</b>	<b>6</b>	<b>379</b>	<b>307 849</b>

<sup>3</sup> 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 <sup>4</sup>	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
<b>Total</b>	<b>6,1</b>	<b>3,2</b>	<b>0,8</b>	<b>10,2</b>

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 évènement 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, 11000 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 retracés dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2024-218 publiée le 5 avril sur au 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 générée 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 évènement. 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<sup>er</sup> 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 Agrica/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<sup>er</sup> 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 évènements (congé de longue maladie, congé de grave maladie, invalidité, décès), et est entré en vigueur dès le 1<sup>er</sup> 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.

## POURSUIVRE LA PRÉVENTION DES RISQUES EN MATIÈRE DE SANTE 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 ancré, 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).

---

## REFORCER 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<sup>er</sup> janvier 2024**

À compter du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 indemnitaire 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 interministériel 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 superficiques ou encore la conditionnalité des aides PAC. Pleinement effective depuis le 1<sup>er</sup> 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 (référents 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 (DRIAAF), 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 régionale 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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'Énergie 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 (GAUDI) 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 GAUDI adossée au SIRH RenoirRH 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 RenoRH, 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 6août 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'encaissement supérieur

En 2024, dans le cadre d'un périmètre élargi, le taux de parité dans les nominations sur les emplois d'encaissement 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'encaissement 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<sup>er</sup> 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 sexistes

#### 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](http://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 bénéfice 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 6août 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](https://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 cadriel 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 menés 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 sexismepour la journée internationale des **droits des femmes**



## CONFÉRENCE

## MATHIEU THOMAS



### 4 juin

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

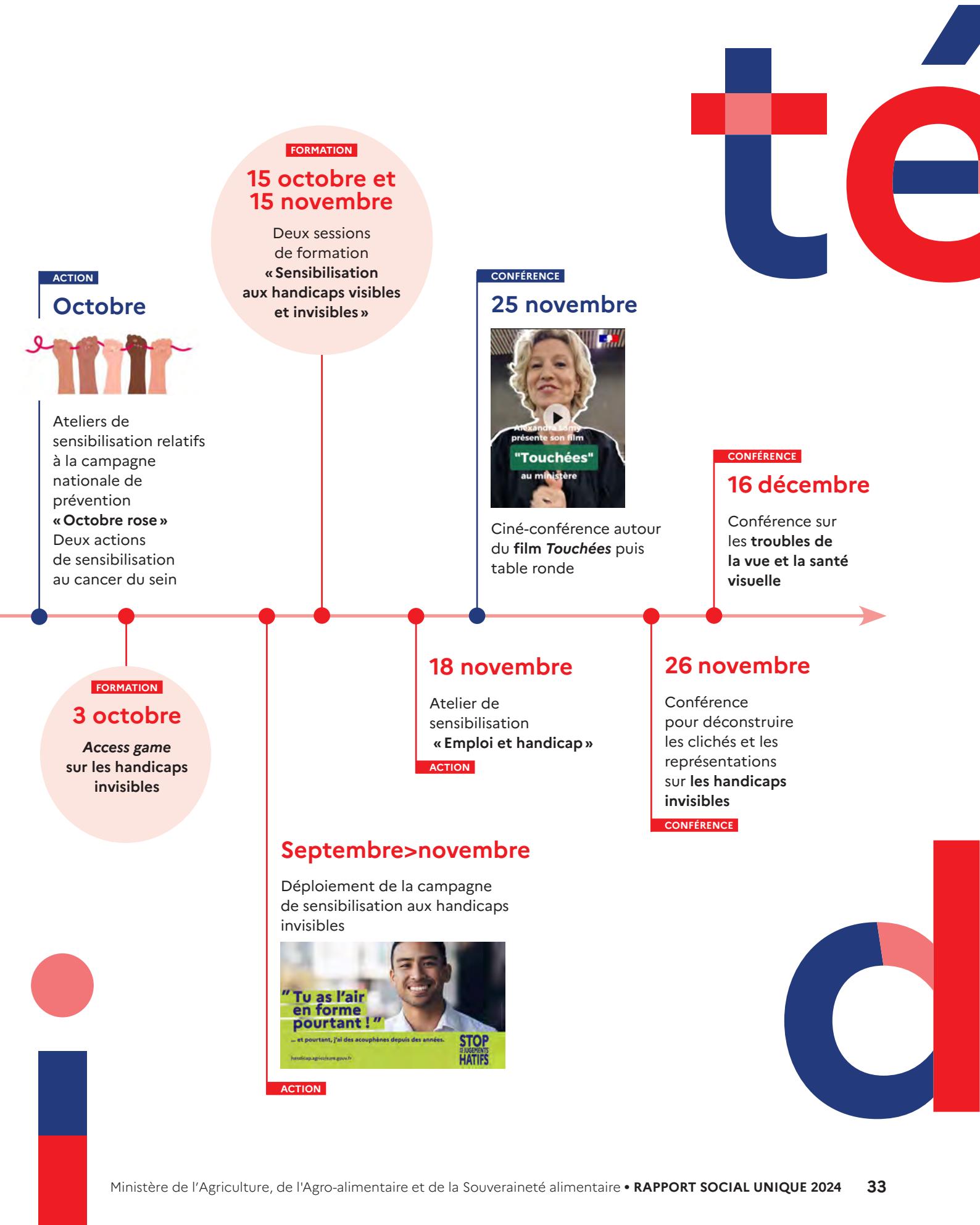
## CONFÉRENCE

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

# 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
<b>Total</b>	<b>24 426</b>	<b>17 390</b>	<b>41 816</b>

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
	<b>Total</b>	<b>24 004</b>	<b>17 561</b>	<b>41 565</b>
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
	<b>Total</b>	<b>23 160</b>	<b>17 170</b>	<b>40 330</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>1 218</b>	<b>1 055</b>	<b>10 308</b>	<b>7 644</b>	<b>5 587</b>	<b>2 829</b>	<b>1 308</b>	<b>319</b>	<b>30 268</b>

*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
	<b>Total</b>	<b>1 192</b>	<b>1 083</b>	<b>9 886</b>	<b>7 590</b>	<b>5 226</b>	<b>2 813</b>	<b>1 474</b>	<b>348</b>	<b>29 612</b>
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
	<b>Total</b>	<b>1 267</b>	<b>1 183</b>	<b>9 996</b>	<b>7 596</b>	<b>5 187</b>	<b>2 780</b>	<b>1 475</b>	<b>284</b>	<b>29 768</b>
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
	<b>Total</b>	<b>1 275</b>	<b>1 194</b>	<b>9 989</b>	<b>7 626</b>	<b>4 984</b>	<b>2 819</b>	<b>1 626</b>	<b>296</b>	<b>29 809</b>
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
	<b>Total</b>	<b>1 274</b>	<b>1 218</b>	<b>9 987</b>	<b>7 648</b>	<b>4 932</b>	<b>2 771</b>	<b>1 854</b>	<b>362</b>	<b>30 046</b>

**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
<b>Total</b>	<b>1 185,56</b>	<b>1 047,66</b>	<b>9 514,52</b>	<b>7 138,18</b>	<b>5 253,56</b>	<b>2 745,13</b>	<b>1 197,58</b>	<b>306,78</b>	<b>28 388,97</b>

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
	<b>Total</b>	<b>1 164,76</b>	<b>1 073,43</b>	<b>9 244,82</b>	<b>7 162,59</b>	<b>5 014,67</b>	<b>2 757,22</b>	<b>1 379,69</b>	<b>336,28</b>	<b>28 133,46</b>
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
	<b>Total</b>	<b>1 230,41</b>	<b>1 170,58</b>	<b>9 267,93</b>	<b>7 116,16</b>	<b>4 906,99</b>	<b>2 708,10</b>	<b>1 351,81</b>	<b>269,13</b>	<b>28 021,11</b>
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
	<b>Total</b>	<b>1 233,75</b>	<b>1 180,35</b>	<b>9 349,13</b>	<b>7 221,92</b>	<b>4 723,89</b>	<b>2 743,80</b>	<b>1 497,38</b>	<b>283,84</b>	<b>28 234,06</b>
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
	<b>Total</b>	<b>1 232,08</b>	<b>1 203,62</b>	<b>9 342,14</b>	<b>7 220,26</b>	<b>4 655,69</b>	<b>2 699,80</b>	<b>1 706,15</b>	<b>349,40</b>	<b>28 409,14</b>

#### 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
<b>EMPLOIS FONCTIONNELS</b>										
<b>Catégorie A</b>	<b>26</b>	<b>26,00</b>	<b>564</b>	<b>562,60</b>	<b>21</b>	<b>20,50</b>	<b>292</b>	<b>290,60</b>	<b>903</b>	<b>899,70</b>
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

.../...

Catégorie/Corps	142		143		206		215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
<b>EMPLOIS FONCTIONNELS</b>										
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
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>10</b>	<b>9,80</b>	<b>11</b>	<b>10,80</b>
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
<b>TITULAIRE</b>										
<b>Catégorie A</b>	<b>1652</b>	<b>1623,60</b>	<b>6261</b>	<b>5978,50</b>	<b>824</b>	<b>796,70</b>	<b>2237</b>	<b>2185,10</b>	<b>10974</b>	<b>10583,90</b>
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

.../...

Catégorie/Corps	142		143		206		215		Total	
	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	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'éducation 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	2 232,9	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
<b>Catégorie B</b>	<b>644</b>	<b>613,20</b>	<b>936</b>	<b>882,40</b>	<b>3 098</b>	<b>2 963,20</b>	<b>2 266</b>	<b>2 169,20</b>	<b>6 944</b>	<b>6 628,00</b>
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

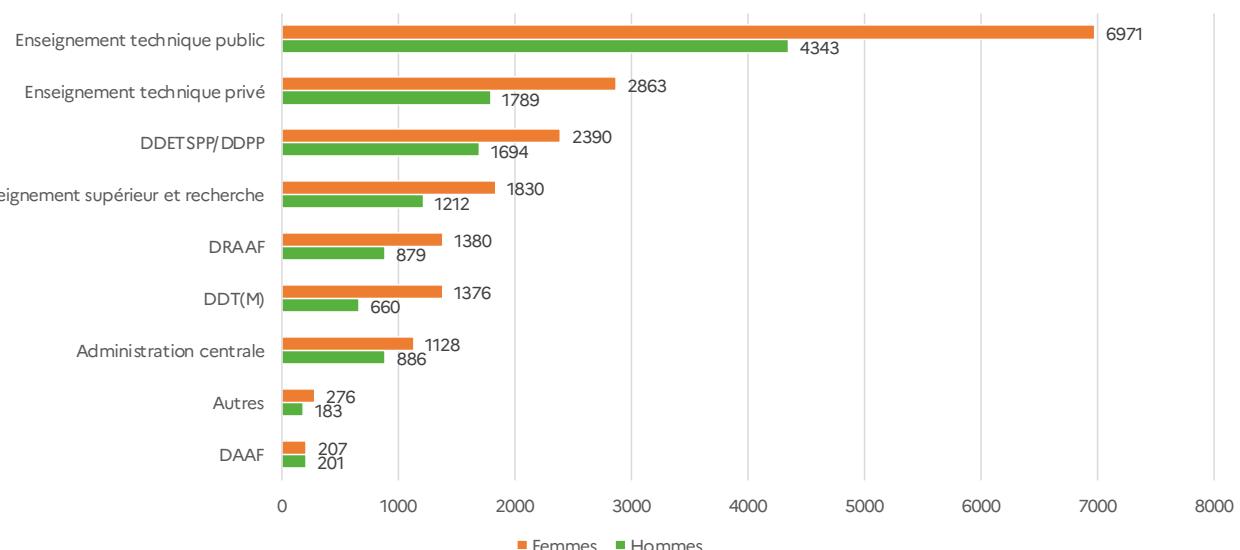
.../...

Catégorie/Corps	142		143		206		215		Total	
	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	4045	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
<b>Catégorie C</b>	<b>176</b>	<b>164,30</b>	<b>423</b>	<b>393,80</b>	<b>116</b>	<b>107,20</b>	<b>384</b>	<b>361,60</b>	<b>1 099</b>	<b>1 026,90</b>
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
<b>NON TITULAIRE</b>										
<b>Catégorie A</b>	<b>239</b>	<b>225,7</b>	<b>7044</b>	<b>6 312,17</b>	<b>590</b>	<b>394,55</b>	<b>475</b>	<b>469,9</b>	<b>8 348</b>	<b>7 402,32</b>
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	715	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	760			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

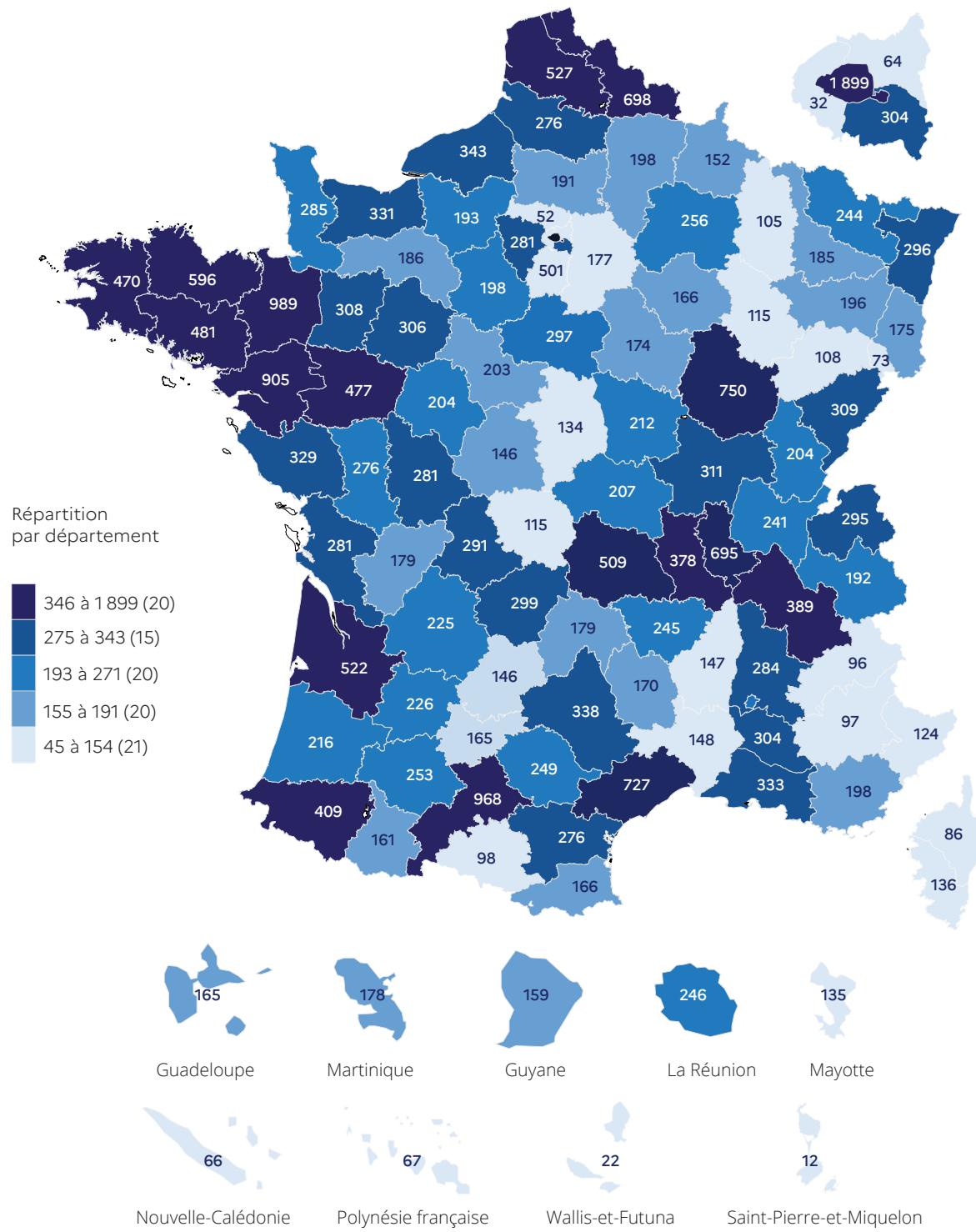
.../...

Catégorie/Corps	142		143		206		215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
<b>Catégorie B</b>	<b>88</b>	<b>87,1</b>	<b>513</b>	<b>421,99</b>	<b>613</b>	<b>606,3</b>	<b>258</b>	<b>255,3</b>	<b>1 472</b>	<b>1 370,69</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>47</b>	<b>46,4</b>	<b>313</b>	<b>275,06</b>	<b>49</b>	<b>44,98</b>	<b>108</b>	<b>100,22</b>	<b>517</b>	<b>466,66</b>
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
<b>Total</b>	<b>2 872</b>	<b>2 786,30</b>	<b>16 055</b>	<b>14 827,52</b>	<b>5 311</b>	<b>4 933,43</b>	<b>6 030</b>	<b>5 841,72</b>	<b>30 268</b>	<b>28 388,97</b>

### Répartition par secteur d'activité au 31 décembre 2024



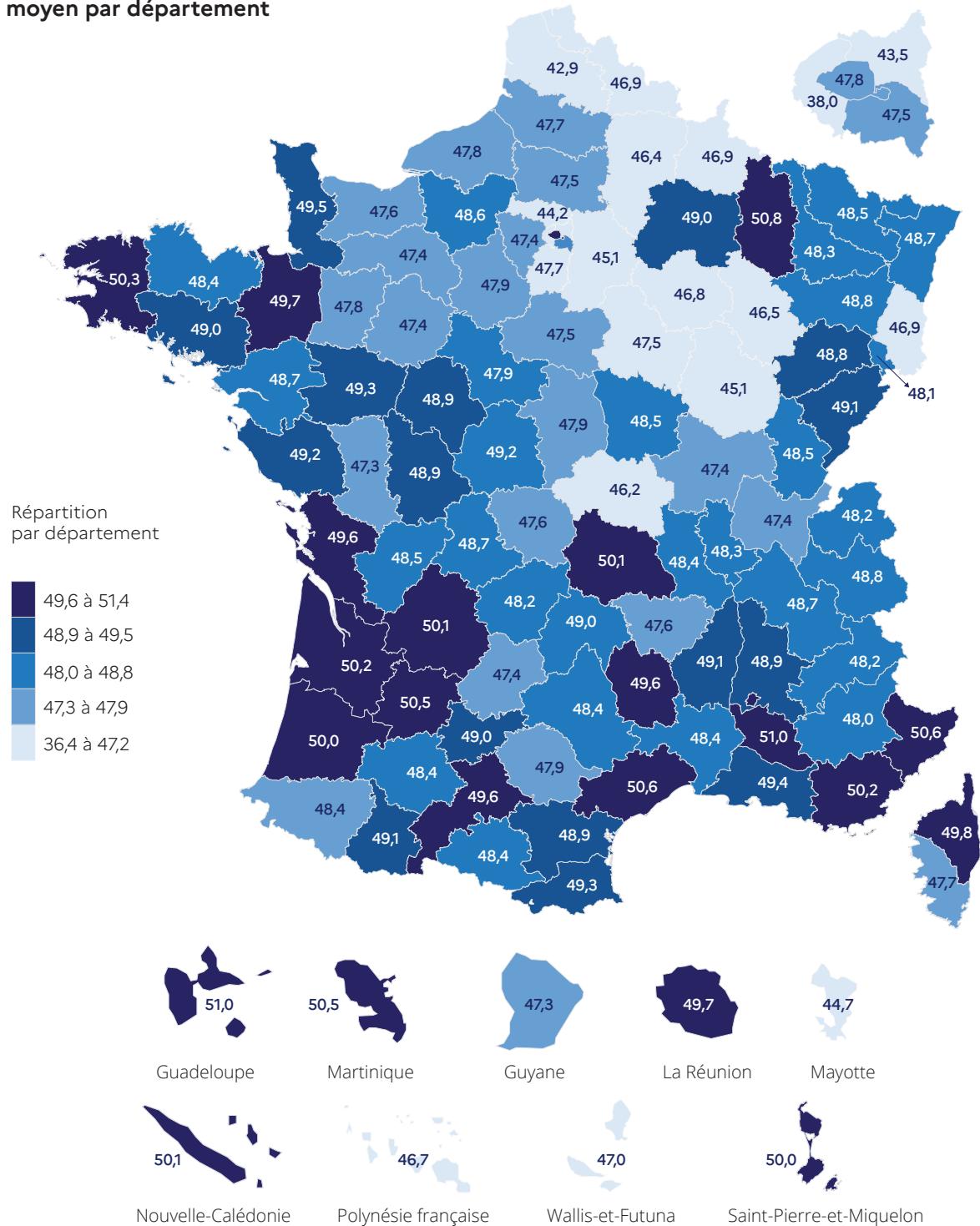
## Répartition des effectifs par département



### 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	7 263	6 935	6 743	6 569	6 181	6 033	6 012	6 030
<b>Total</b>	<b>31 285</b>	<b>31 059</b>	<b>30 636</b>	<b>30 422</b>	<b>30 046</b>	<b>29 809</b>	<b>29 768</b>	<b>29 612</b>	<b>30 268</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>184</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>301</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>30 268</b>	<b>48,4</b>	<b>50,5</b>

### 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'usager	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
<b>Total</b>	<b>30 268</b>	<b>48,2</b>	<b>48,8</b>	<b>48,4</b>

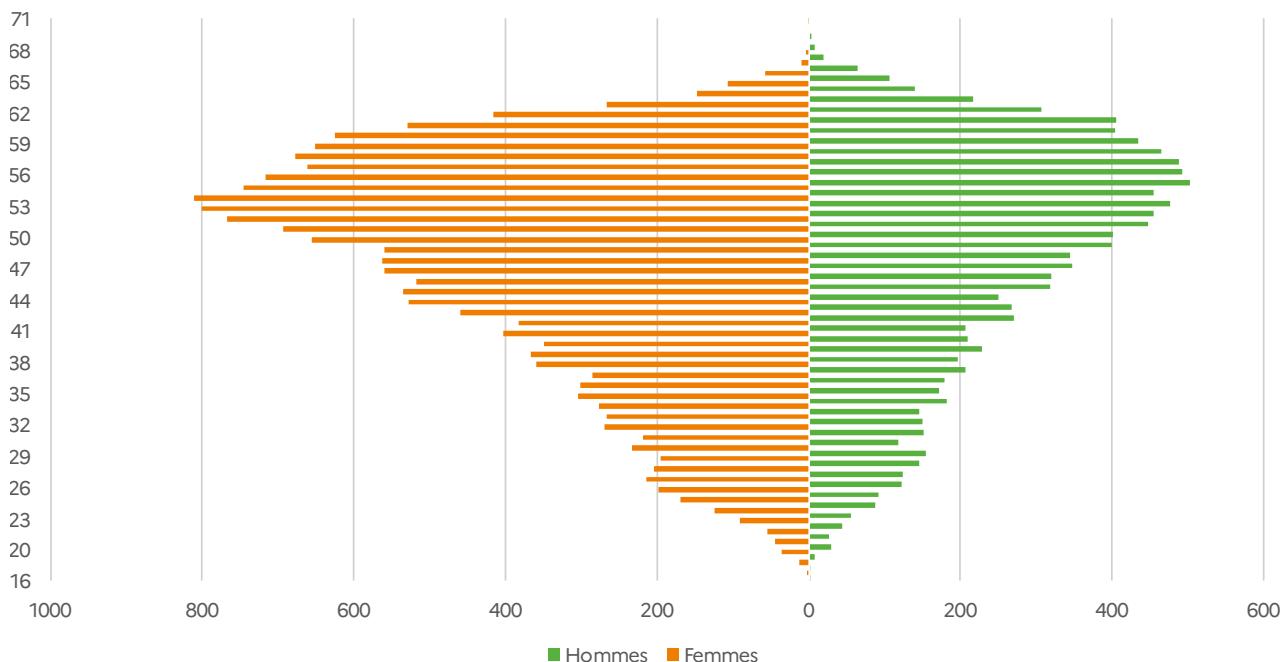
### Âge moyen par statut, catégorie et sexe au 31 décembre 2024

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
<b>Total</b>	<b>49,0</b>	<b>51,0</b>	<b>47,8</b>	<b>48,9</b>	<b>48,1</b>	<b>48,1</b>	<b>50,1</b>	<b>44,3</b>	<b>48,4</b>

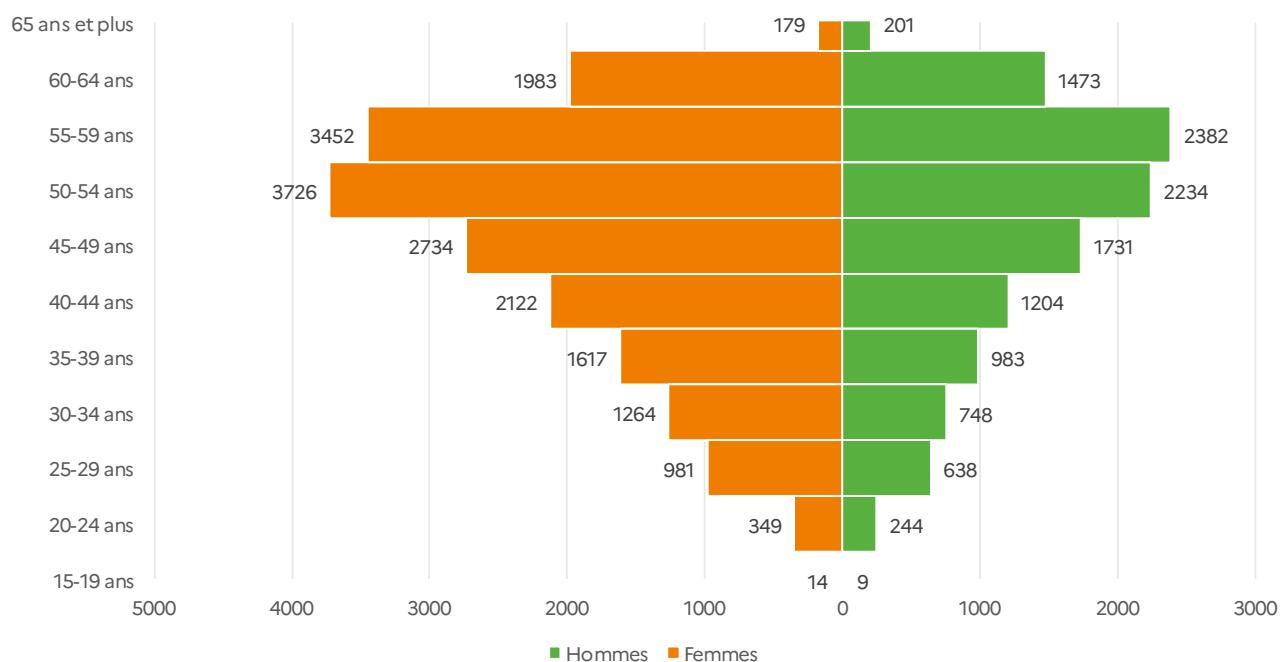
Rappel de l'âge moyen par statut, catégorie et sexe au 31 décembre 2020 à 2023

	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
	<b>Total</b>	<b>48,7</b>	<b>50,8</b>	<b>47,8</b>	<b>48,8</b>	<b>47,7</b>	<b>47,7</b>	<b>49,5</b>	<b>44,6</b>	<b>48,2</b>
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
	<b>Total</b>	<b>48,6</b>	<b>51,3</b>	<b>47,5</b>	<b>48,6</b>	<b>48,0</b>	<b>48,3</b>	<b>51,1</b>	<b>48,3</b>	<b>48,3</b>
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
	<b>Total</b>	<b>48,4</b>	<b>51,6</b>	<b>47,3</b>	<b>48,6</b>	<b>48,0</b>	<b>48,6</b>	<b>51,7</b>	<b>48,5</b>	<b>48,3</b>
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
	<b>Total</b>	<b>48,1</b>	<b>51,6</b>	<b>47,0</b>	<b>48,6</b>	<b>48,2</b>	<b>49,0</b>	<b>51,9</b>	<b>49,5</b>	<b>48,4</b>

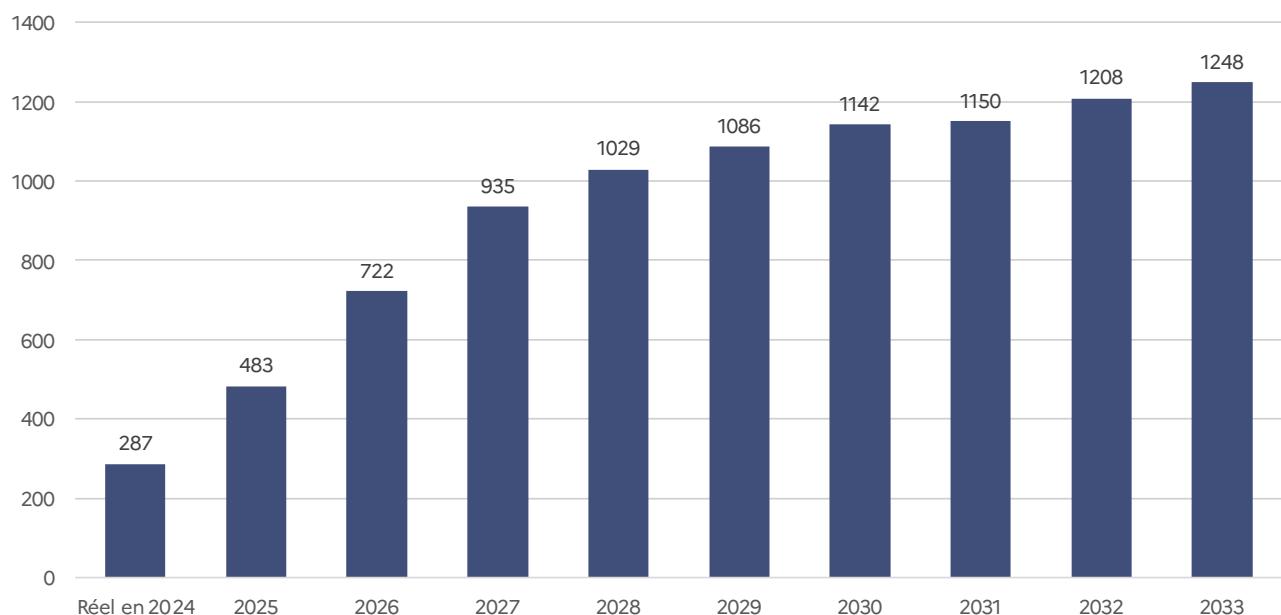
### Pyramide des âges ministériel au 31 décembre 2024



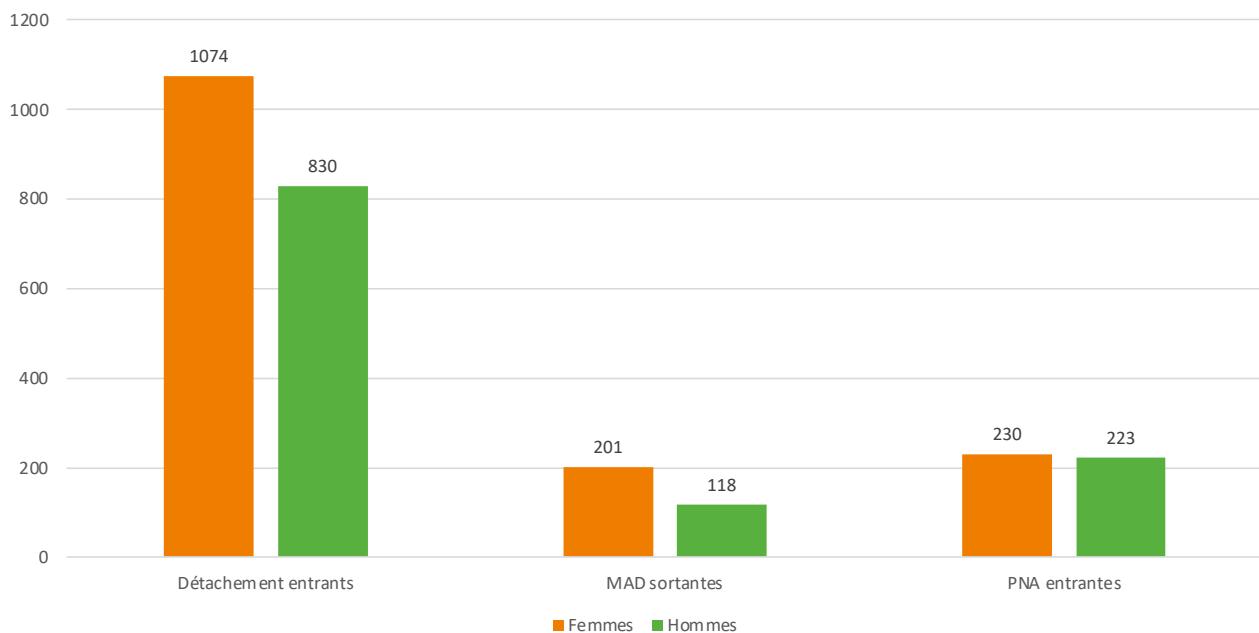
### Pyramide des âges ministériel par tranches d'âges au 31 décembre 2024



### 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
<b>Total</b>	<b>5 504,0</b>	<b>884,6</b>	<b>6 869,4</b>	<b>13 257,9</b>

# 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 <sup>e</sup> classe 1 <sup>re</sup> session	12	15	14	4	10	0	0	11	3
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> classe 2 <sup>e</sup> session	11	11	11	4	7	0	0	4	7
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	18	31	26	11	15	0	24	2	0
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>e</sup> 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 <sup>e</sup> classe Externe	8	10	7	1	6	1	6	0	0
IE 2 <sup>e</sup> 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
<b>Catégorie B</b>	<b>209</b>	<b>851</b>	<b>516</b>	<b>245</b>	<b>271</b>	<b>261</b>	<b>139</b>	<b>84</b>	<b>32</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoint technique sans concours Mayotte	1	1	1	0	1	1	0	0	0
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>432</b>	<b>1 985</b>	<b>1 292</b>	<b>591</b>	<b>701</b>	<b>620</b>	<b>375</b>	<b>218</b>	<b>79</b>

### Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
<b>Catégorie A</b>	<b>352</b>	<b>136</b>	<b>216</b>	<b>171</b>	<b>108</b>	<b>62</b>	<b>11</b>
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 <sup>e</sup> classe 1 <sup>re</sup> session*	-	-	-	-	-	-	-
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> classe 2 <sup>e</sup> session*	-	-	-	-	-	-	-
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	20	7	13	0	2	18	0
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>e</sup> session	20	10	10	2	14	3	1
IAE extreme titres et travaux	78	27	51	24	42	10	2
IR 2 <sup>e</sup> classe Externe	7	1	6	1	6	0	0
IE 2 <sup>e</sup> 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
<b>Catégorie B</b>	<b>303</b>	<b>134</b>	<b>169</b>	<b>155</b>	<b>78</b>	<b>56</b>	<b>14</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoint technique sans concours Mayotte*	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>655</b>	<b>270</b>	<b>385</b>	<b>326</b>	<b>186</b>	<b>118</b>	<b>25</b>

\* 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
<b>Catégorie A</b>	<b>179</b>	<b>72</b>	<b>107</b>	<b>70</b>	<b>59</b>	<b>38</b>	<b>12</b>
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 vétos)	6	3	3	6	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	1	0	1	1	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos 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 <sup>e</sup> classe 1 <sup>re</sup> session	12	2	10	0	0	10	2
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> classe 2 <sup>re</sup> session	11	4	7	0	0	4	7
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	12	5	7	0	1	11	0
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>re</sup> session	10	5	5	1	7	2	0
IAE extrene titres et travaux	25	9	16	6	19	0	0
IR 2 <sup>e</sup> classe Externe	7	1	6	1	6	0	0
IE 2 <sup>e</sup> classe Externe	6	1	5	1	4	1	0
<b>Catégorie B</b>	<b>175</b>	<b>73</b>	<b>102</b>	<b>98</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>7</b>
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	
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Adjoint technique sans concours Mayotte	1	0	1	1	0	0	0	
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>355</b>	<b>145</b>	<b>210</b>	<b>169</b>	<b>95</b>	<b>72</b>	<b>19</b>	

## 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
<b>Catégorie A</b>	<b>352</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>233</b>	<b>57</b>
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 <sup>e</sup> classe 1 <sup>re</sup> session*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> classe 2 <sup>re</sup> session*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	20	0	0	0	0	0	0	0	20
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>re</sup> session	20	0	0	0	0	0	0	0	20
IAE extrenee titres et travaux	78	3	0	0	1	0	2	63	9
IR 2 <sup>e</sup> classe Externe	7	0	0	0	0	0	0	6	1
IE 2 <sup>e</sup> classe Externe	12	1	0	0	0	2	2	7	0
<b>Catégorie B</b>	<b>303</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>85</b>	<b>66</b>	<b>11</b>	<b>57</b>	<b>0</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoint technique sans concours Mayotte*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>655</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>86</b>	<b>82</b>	<b>49</b>	<b>290</b>	<b>57</b>

\* 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
<b>Catégorie A</b>	<b>179</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>106</b>	<b>50</b>
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 <sup>e</sup> classe 1 <sup>re</sup> session	12	0	0	0	0	0	0	0	12
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> classe 2 <sup>re</sup> session	11	0	0	0	0	0	0	0	11
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	12	0	0	0	0	0	0	0	12
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>re</sup> session	10	0	0	0	0	0	0	0	10
IAE extrême titres et travaux	25	1	0	0	0	0	0	21	3
IR 2 <sup>e</sup> classe Externe	7	0	0	0	0	0	0	6	1
IE 2 <sup>e</sup> 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
<b>Catégorie B</b>	<b>175</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>0</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoint technique sans concours Mayotte	1	1	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>355</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>27</b>	<b>135</b>	<b>50</b>

## 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
<b>Catégorie A</b>	<b>137</b>	<b>1192</b>	<b>989</b>	<b>458</b>	<b>531</b>	<b>57</b>	<b>223</b>	<b>404</b>	<b>305</b>
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 <sup>e</sup> classe interne	5	3	3	0	3	0	1	2	0
IE 2 <sup>e</sup> classe interne	10	18	18	7	11	0	5	8	5
<b>Catégorie B</b>	<b>165</b>	<b>412</b>	<b>291</b>	<b>65</b>	<b>226</b>	<b>32</b>	<b>85</b>	<b>76</b>	<b>98</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>302</b>	<b>1604</b>	<b>1280</b>	<b>523</b>	<b>757</b>	<b>89</b>	<b>308</b>	<b>480</b>	<b>403</b>

### Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
<b>Catégorie A</b>	<b>284</b>	<b>116</b>	<b>168</b>	<b>27</b>	<b>88</b>	<b>106</b>	<b>63</b>
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 <sup>e</sup> classe interne	3	0	3	0	1	2	0
IE 2 <sup>e</sup> classe interne	14	6	8	0	3	7	4
<b>Catégorie B</b>	<b>138</b>	<b>41</b>	<b>97</b>	<b>19</b>	<b>57</b>	<b>36</b>	<b>26</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>422</b>	<b>157</b>	<b>265</b>	<b>46</b>	<b>145</b>	<b>142</b>	<b>89</b>

### Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
<b>Catégorie A</b>	<b>113</b>	<b>44</b>	<b>69</b>	<b>9</b>	<b>35</b>	<b>58</b>	<b>11</b>
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 <sup>e</sup> classe interne	3	0	3	0	1	2	0
IE 2 <sup>e</sup> classe interne	6	1	5	0	3	2	1
<b>Catégorie B</b>	<b>74</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>11</b>	<b>35</b>	<b>20</b>	<b>8</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>187</b>	<b>68</b>	<b>119</b>	<b>20</b>	<b>70</b>	<b>78</b>	<b>19</b>

## 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
<b>Catégorie A</b>	<b>284</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>56</b>	<b>31</b>	<b>107</b>	<b>6</b>
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 <sup>e</sup> classe interne	3	0	0	0	0	0	0	2	1
IE 2 <sup>e</sup> classe interne	14	0	0	0	0	4	2	8	0
<b>Catégorie B</b>	<b>138</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
TSMA 1 concours interne	36	36	0	0	0	0	0	0	0
TSMA 1 examen professionnel	4	4	0	0	0	0	0	0	0
TSMA 2 concours interne	52	52	0	0	0	0	0	0	0
TSMA 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
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>422</b>	<b>122</b>	<b>8</b>	<b>32</b>	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>31</b>	<b>107</b>	<b>6</b>

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

## Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Bac + 3	Bac + 4	Bac + 5	Bac + 8
<b>Catégorie A</b>	<b>113</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>47</b>	<b>5</b>
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 <sup>e</sup> classe interne	3	0	0	0	0	0	0	2	1
IE 2 <sup>e</sup> classe interne	6	0	0	0	0	1	1	4	0
<b>Catégorie B</b>	<b>74</b>	<b>58</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>187</b>	<b>69</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>47</b>	<b>5</b>

### 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
<b>Catégorie A</b>	<b>29</b>	<b>74</b>	<b>68</b>	<b>26</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>25</b>
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
<b>Catégorie B</b>	<b>291</b>	<b>860</b>	<b>735</b>	<b>214</b>	<b>521</b>	<b>9</b>	<b>103</b>	<b>315</b>	<b>308</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>320</b>	<b>934</b>	<b>803</b>	<b>240</b>	<b>563</b>	<b>9</b>	<b>120</b>	<b>341</b>	<b>333</b>

##### Candidats admissibles

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

## Candidats reçus en liste principale

Candidats reçus LP	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge				
	H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus	
<b>Catégorie A</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>5</b>
Attaché principal	22	9	13	0	11	9	2
Ingénieur de recherche hors classe	6	1	5	0	0	3	3
<b>Catégorie B</b>	<b>291</b>	<b>81</b>	<b>210</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>134</b>	<b>103</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>319</b>	<b>91</b>	<b>228</b>	<b>4</b>	<b>61</b>	<b>146</b>	<b>108</b>

## 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
<b>Catégorie A</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>3</b>
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
<b>Catégorie B</b>	<b>291</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>88</b>	<b>101</b>	<b>50</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>1</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>319</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>88</b>	<b>104</b>	<b>53</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>4</b>

#### 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
<b>Total Catégorie A</b>	<b>50</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>18</b>	<b>271</b>	<b>303</b>
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 <sup>e</sup> classe 1 <sup>re</sup> session	5	7	0	0	28	32
Professeur de l'ESA 2 <sup>e</sup> classe 2 <sup>e</sup> session	5	6	0	0	27	28
Maître de conférence de l'ESA 1 <sup>re</sup> session	11	6	0	0	41	44
Maître de conférence de l'ESA 2 <sup>e</sup> 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 <sup>e</sup> classe Externe	0	1	1	0	2	3
IR 2 <sup>e</sup> 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
<b>Total Catégorie B</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>68</b>	<b>65</b>
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
<b>Total Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Adjoint technique sans concours Mayotte	1	0	0	0	1	1
<b>Total catégories A, B et C</b>	<b>56</b>	<b>43</b>	<b>39</b>	<b>24</b>	<b>340</b>	<b>369</b>

## 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<sup>er</sup> 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
<b>Type d'emploi n°1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
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
<b>Type d'emploi n°2</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>47</b>
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)									
<b>Total type d'emploi 1 à 2</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>57</b>
<b>Type d'emploi n°3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>Type d'emploi n°4</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>15</b>	<b>51</b>
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
<b>Type d'emploi n°5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets			0			0			0
<b>Type d'emploi n°6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>65</b>	<b>49</b>	<b>114</b>
Emplois d'inspection générale ou de contrôle dans les services mentionnés à l'article 1 <sup>er</sup> du décret n° 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
<b>Type d'emploi n° 7 (devenu sans objet, inclus dans le type n°10)</b>									
<b>Type d'emploi n° 8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects			0			0			0
<b>Type d'emploi n° 9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'Education nationale			0			0			0
Secrétaires généraux d'académie			0			0			0
<b>Type d'emploi n° 10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>Total type d'emploi 3 à 10</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>101</b>	<b>64</b>	<b>165</b>

.../...

	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
<b>Emplois des établissements publics (EP)</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'Éducation nationale	2	1	3	1	1	2	4	4	8
<b>Total des emplois des établissements publics (EP)</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL SECRÉTARIAT GÉNÉRAL</b>	<b>38</b>	<b>24</b>	<b>62</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>43</b>	<b>137</b>	<b>93</b>	<b>230</b>
<i>Répartition en %</i>	61,3%	38,7%	100,0%	60,5%	39,5%	100,0%	59,6%	40,4%	100,0%

## 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
<b>Total</b>	<b>1 927</b>	<b>1 145</b>	<b>3 072</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>1 342</b>	<b>587</b>	<b>1 929</b>

# 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.**

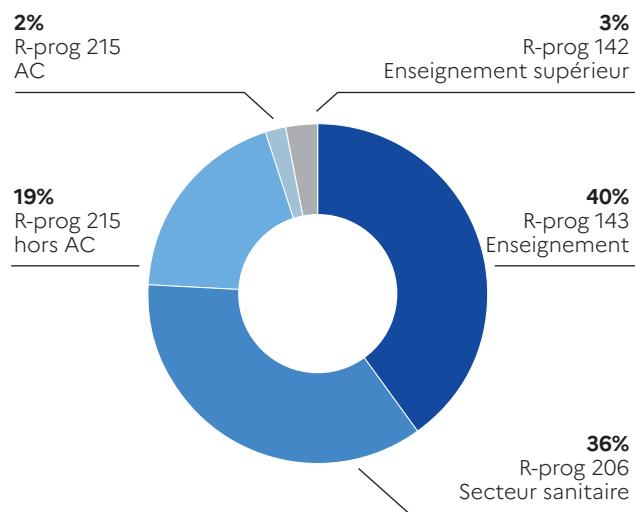
- 61 % de ces postes étaient vacants.
- 305 postes vacants sont restés sans candidat (soit 19 % des postes).

##### **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%
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>234</b>	<b>31</b>	<b>488</b>	<b>436</b>	<b>1 213</b>	<b>100%</b>

### 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%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

### 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%
<b>Total</b>	<b>1213</b>	<b>35</b>	<b>1248</b>	<b>100%</b>

À l'issue de la parution, 605 postes sont restés sans candidat ce qui représente 48 % de la totalité des postes. Pami 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
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>131</b>	<b>15</b>	<b>184</b>

**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
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>131</b>	<b>15</b>	<b>184</b>

### 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%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>289</b>	<b>40</b>	<b>439</b>	<b>44%</b>

#### → Résultats

- 1248 postes publiés
- 1 poste retiré lors de la première réunion décisionnelle
- 1247 postes au final

soit

- **643 postes étudiés** : 643 postes étudiés
  - 313 postes pouvus 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%
<b>Total</b>	<b>1 115</b>	<b>100%</b>	<b>1 398</b>	<b>100%</b>	<b>945</b>	<b>100%</b>	<b>882</b>	<b>100%</b>

### 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%		
<b>Total</b>	<b>332</b>	<b>100%</b>	<b>213</b>	<b>100%</b>	<b>246</b>	<b>100%</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>	<b>882</b>	<b>100%</b>		

### 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%
<b>Total</b>	<b>511</b>	<b>100%</b>	<b>476</b>	<b>100%</b>	<b>411</b>	<b>100%</b>	<b>313</b>	<b>100%</b>

### 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%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>	<b>313</b>	<b>100%</b>

→ 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 SDSS	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%
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>195</b>	<b>22</b>	<b>388</b>	<b>65</b>	<b>79</b>	<b>7</b>	<b>151</b>	<b>39%</b>

### Répartition des postes vacants (V)

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

Secteurs	Postes SV étudiés				Postes SV pourvus				%
	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%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>159</b>	<b>24</b>	<b>255</b>	<b>56</b>	<b>90</b>	<b>16</b>	<b>162</b>	<b>64%</b>

→ 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
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>88</b>

### 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
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>64</b>	<b>10</b>	<b>88</b>

## 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 :

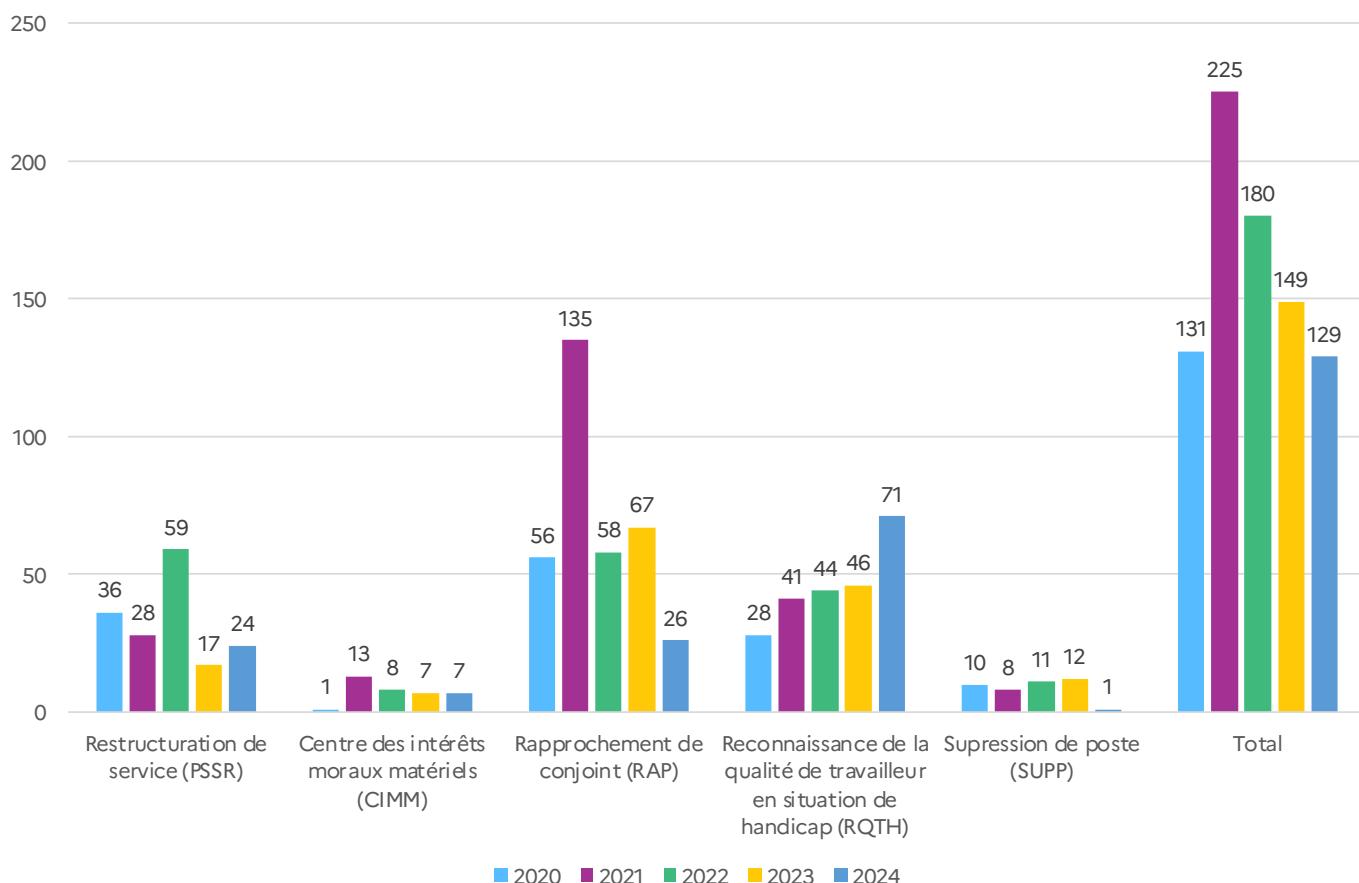
1. Restructuration de service : priorité supra légale
2. Rapprochement de conjoint, handicap, suppression de poste, centre des intérêts moraux et matériels (CIMM) et fonctions exercées dans un quartier urbain « difficile ».

#### 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%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>

→ 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	
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>129</b>	

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%
<b>Total</b>	<b>129</b>				

→ 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
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>62</b>

### → 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%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>12</b>	<b>28%</b>
Rappel 2023	35	19	54%
Rappel 2022	59	33	56%
Rappel 2021	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
<b>Total</b>	<b>1 495</b>	<b>1 195</b>	<b>63</b>	<b>2 753</b>

#### → 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	<b>976</b>
Catégorie B	255	147	402	136	83	219	<b>621</b>
Catégorie C	27	7	34	60	19	79	<b>113</b>
Contractuels	43	26	69	22	21	43	<b>112</b>
<b>Total</b>	<b>692</b>	<b>470</b>	<b>1 162</b>	<b>419</b>	<b>241</b>	<b>660</b>	<b>1 822</b>

## 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
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>46</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

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

## 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	<b>511</b>
Catégorie B	141	82	223	74	41	115	<b>338</b>
Catégorie C	13	30	43	3	14	17	<b>60</b>
Contractuels	14	7	21	13	15	28	<b>49</b>
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>218</b>	<b>600</b>	<b>234</b>	<b>124</b>	<b>358</b>	<b>958</b>

- 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
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

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

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<sup>er</sup> mars au 31 mars).

Le 1<sup>er</sup> 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%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>41</b>	<b>0,00%</b>	<b>36,59%</b>	<b>56,10%</b>	<b>7,32%</b>	<b>100,00%</b>

### ► 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%
<b>Total</b>	<b>10 957</b>	<b>100,00%</b>

## 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
<b>Catégorie A</b>										
Administrateur de l'État	Administrateur du troisième grade	3	8	11	1			1	33%	0%
	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 <sup>ère</sup> 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
<b>Catégorie B</b>										
Infirmier	Infirmier de classe supérieure	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Technicien du ministère chargé de l'agriculture	Chef technicien du ministère chargé de l'agriculture	549	604	1153	46	51	97	8%	8%	8,4%
	Technicien principal du ministère chargé de l'agriculture	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%
<b>Catégorie C</b>										
Adjoint technique	Adjoint technique principal de 1 <sup>re</sup> classe	7	27	34		3	3	0%	11%	8,8%
	Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe	1	5	6		1	1	0%	20%	16,7%
Adjoint technique des établissement d'enseignement	Adjoint technique principal de 1 <sup>re</sup> 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 <sup>re</sup> 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 <sup>e</sup> classe du ministère chargé de l'agriculture	4	2	6		1	1	0%	50%	16,7%
Adjoint administratif	Adjoint administratif principal de 1 <sup>re</sup> classe	547	46	593	86	7	93	16%	15%	15,7%
	Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe	19	4	23	7		7	37%	0%	30,4%
<b>Total général</b>		<b>5658</b>	<b>4494</b>	<b>10152</b>	<b>599</b>	<b>451</b>	<b>1050</b>	<b>10,6%</b>	<b>10,0%</b>	<b>10,3%</b>

**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
<b>Catégorie A</b>			
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 <sup>re</sup> 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
<b>Catégorie B</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
<b>Suite catégorie B</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
<b>Catégorie C</b>			
Adjoint technique	Adjoint technique principal de 1 <sup>re</sup> classe	53 ans 5 mois	10 ans 9 mois
	Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe	44 ans 2 mois	5 ans 1 mois
Adjoint technique des établissement d'enseignement	Adjoint technique des établissement d'enseignement de 1 <sup>re</sup> classe	52 ans	7 ans 1 mois
Adjoint technique de formation et de recherche	Adjoint technique de formation et de recherche principal de 1 <sup>re</sup> classe du ministère chargé de l'agriculture	52 ans	7 ans 1 mois
	Adjoint technique de formation et de recherche principal de 2 <sup>e</sup> classe du ministère chargé de l'agriculture	49 ans 9 mois	10 ans 2 mois
Adjoint administratif	Adjoint administratif principal de 1 <sup>re</sup> classe	59 ans	12 ans 6 mois
	Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> 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%
<b>Total général</b>	<b>5909</b>	<b>2 413</b>	<b>8 322</b>	<b>94</b>	<b>43</b>	<b>137</b>	<b>1,6%</b>	<b>1,8%</b>	<b>1,6%</b>

\* 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 <sup>re</sup> 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 <sup>re</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> 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 <sup>re</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> 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 <sup>e</sup> 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 <sup>e</sup> 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 <sup>e</sup> 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 <sup>e</sup> catégorie hors classe	185	98	283	41	22	63	22,2%	22,4%	22,3%
<b>Total général</b>		<b>2 713</b>	<b>2 153</b>	<b>4 866</b>	<b>396</b>	<b>315</b>	<b>711</b>	<b>14,6%</b>	<b>14,6%</b>	<b>14,6%</b>

### 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 <sup>re</sup> 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 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'éducation 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 <sup>re</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> groupe général de classe normale	64 ans
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 1 <sup>re</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> groupe en chef	40 ans
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 <sup>e</sup> catégorie de classe exceptionnelle	59 ans 2 mois
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 2 <sup>e</sup> catégorie hors classe	56 ans 6 mois
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 <sup>e</sup> catégorie de classe exceptionnelle	58 ans 4 mois
	Enseignant contractuel des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat de 4 <sup>e</sup> 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%
<b>Total</b>	<b>990</b>	<b>1 096</b>	<b>990</b>	<b>1 073</b>	<b>1 025</b>	<b>1 140</b>	<b>1 131</b>	<b>1 031</b>	<b>-8,84%</b>

### 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
Ansés gérés 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
<b>Total</b>	<b>214</b>	<b>341</b>	<b>554</b>	<b>230</b>	<b>123</b>	<b>354</b>	<b>91</b>	<b>32</b>	<b>123</b>	<b>1 031</b>

### 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
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>95</b>	<b>89</b>	<b>793</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>1031</b>

### 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
<b>Total</b>	<b>61,0</b>	<b>57,2</b>	<b>67,0</b>	<b>61,0</b>	<b>63,2</b>	<b>59,8</b>	<b>59,1</b>	<b>61,0</b>	<b>63,1</b>

### Âge moyen de départ en retraite en 2024

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
<b>Catégorie A</b>	<b>62,9</b>	<b>63,6</b>	<b>63,3</b>
Catégorie A+	62,6	63,9	63,5
Catégorie A	63,0	63,3	63,2
<b>Catégorie B</b>	<b>62,8</b>	<b>62,8</b>	<b>62,8</b>
<b>Catégorie C</b>	<b>63,0</b>	<b>61,9</b>	<b>62,7</b>
<b>Total</b>	<b>62,9</b>	<b>63,3</b>	<b>63,1</b>

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

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

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

	Femmes	Hommes	Total
<b>Catégorie A+</b>	<b>45</b>	<b>113</b>	<b>158</b>
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
<b>Catégorie A</b>	<b>169</b>	<b>228</b>	<b>397</b>
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
<b>Catégorie B</b>	<b>230</b>	<b>123</b>	<b>353</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>91</b>	<b>32</b>	<b>123</b>
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
Sténodactylographe	1	0	1
<b>Total général</b>	<b>535</b>	<b>496</b>	<b>1 031</b>

## ▶ 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	
<b>Total femmes</b>				<b>7</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	
Femmes	<b>Total A</b>			<b>5</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	
	A	Titulaire	40 à 49 ans	3		1	4	
			50 à 59 ans	2		5	7	
		Total Titulaire		5	0	6	11	
	B	Contractuel	50 à 59 ans			2	2	
		Total Contractuel		0	0	2	2	
	<b>Total B</b>			<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	
	C	Titulaire	50 à 59 ans	1		2	3	
			60 à 69 ans	1			1	
		Total Titulaire		2	0	2	4	
	<b>Total C</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
Hommes	Hommes	A	Titulaire	40 à 49 ans		1	1	
			Total Titulaire		0	1	1	
		B	Titulaire	30 à 39 ans	1		1	
				40 à 49 ans	2	1	3	
				50 à 59 ans	1	2	3	
		C	Total Titulaire		4	0	7	
			Contractuel	30 à 39 ans	1			
				40 à 49 ans	1		1	
			Total Contractuel		2	0	1	
		<b>Total B</b>			<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	
		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	
		<b>Total C</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
		C	Titulaire	60 à 69 ans	1		1	
			Total Titulaire		1	0	1	
<b>Total général</b>				<b>17</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>32</b>	

► **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	
<b>Total général 2024</b>			<b>45</b>	<b>732</b>	<b>691</b>	<b>701</b>	<b>676</b>	<b>933</b>	<b>3 778</b>	
<i>Rappel total 2023</i>			19	686	799	630	697	1 037	3 868	
<i>Rappel total 2022</i>			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	<b>2 149</b>
Autres départs non définitifs	229	106	194	75	<b>604</b>
Changement non spécifique	1	1	4	1	<b>7</b>
Départs à la retraite	363	266	92	58	<b>779</b>
Mobilités externes sortantes	153	86			<b>239</b>
<b>Total</b>	<b>880</b>	<b>561</b>	<b>1468</b>	<b>869</b>	<b>3 778</b>

### FOCUS SUR LES DÉMISSIONS

Catégorie	Motif	Femmes	Hommes	Total
<b>Total catégorie A</b>		<b>126</b>	<b>92</b>	<b>218</b>
Catégorie A	Démission à la fin de la période d'essai	1	3	<b>4</b>
	Démission acceptée sur demande	125	89	<b>214</b>
	Démission en cas de restructuration			<b>0</b>
	Démission pour créer ou reprendre une entreprise			<b>0</b>
<b>Total catégorie B</b>		<b>54</b>	<b>30</b>	<b>84</b>
Catégorie B	Démission à la fin de la période d'essai	6	4	<b>10</b>
	Démission acceptée sur demande	45	26	<b>71</b>
	Démission en cas de restructuration	3		<b>3</b>
<b>Total catégorie C</b>		<b>35</b>	<b>13</b>	<b>48</b>
Catégorie C	Démission à la fin de la période d'essai	4		<b>4</b>
	Démission acceptée sur demande	31	13	<b>44</b>
	Démission en cas de restructuration			<b>0</b>
<b>Total général</b>		<b>215</b>	<b>135</b>	<b>350</b>
<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		
<b>Total catégorie A+</b>			<b>82</b>			<b>610</b>			<b>692</b>			
Catégorie A+		Homme			48			242			290	
		Femme			34			368			402	
<b>Total catégorie A</b>			<b>365</b>			<b>7 411</b>			<b>7 776</b>			
Catégorie A		Homme			138			3 015			3 153	
		Femme			227			4 396			4 623	
<b>Total catégorie B</b>			<b>265</b>			<b>3 819</b>			<b>4 084</b>			
Catégorie B		Homme			109			1 310			1 419	
		Femme			156			2 509			2 665	
<b>Total catégorie C</b>			<b>0</b>			<b>509</b>			<b>509</b>			
Catégorie C		Homme			0			64			64	
		Femme			0			445			445	
<b>Total Ouvriers d'État</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			
Ouvriers d'État		Homme			0			0			0	
		Femme			0			0			0	
<b>Total général</b>			<b>712</b>			<b>1 2349</b>			<b>1 3061</b>			
Ensemble		<b>Homme</b>			<b>295</b>			<b>4 631</b>			<b>4 926</b>	
		<b>Femme</b>			<b>417</b>			<b>7 718</b>			<b>8 135</b>	

## 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 <sup>(1)</sup>	290	402	<b>692</b>	3 153	4 623	<b>7 776</b>	1 419	2 665	<b>4 084</b>	64	445	<b>509</b>	0	0	<b>0</b>	4 926	8 135	<b>13 061</b>

(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
<b>Formation professionnelle statutaire hors Pacte</b>												
Nombre de stagiaires	294	415	<b>709</b>	1	2	<b>3</b>	0	0	<b>0</b>	295	417	<b>712</b>
Nombre de jours-stagiaires	36 765	51 735	<b>88 500</b>	165	330	<b>495</b>	0	0	<b>0</b>	36 930	52 065	<b>88 995</b>
<b>Pacte</b>												
Nombre de stagiaires	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Nombre de jours-stagiaires	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Total Formation professionnelle statutaire</b>												
Nombre de stagiaires	<b>294</b>	<b>415</b>	<b>709</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>295</b>	<b>417</b>	<b>712</b>
Nombre de jours-stagiaires	<b>36 765</b>	<b>51 735</b>	<b>88 500</b>	<b>165</b>	<b>330</b>	<b>495</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>36 930</b>	<b>52 065</b>	<b>88 995</b>

### 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
<b>Formation professionnelle statutaire hors Pacte</b>																		
Nombre de stagiaires	48	34	<b>82</b>	138	227	<b>365</b>	109	156	<b>265</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	295	417	<b>712</b>
Nombre de jours-stagiaires	6945	4605	<b>11 550</b>	16 995	30 075	<b>47 070</b>	12 990	17 385	<b>30 375</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	36 930	52 065	<b>88 995</b>
<b>Pacte</b>																		
Nombre de stagiaires	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Nombre de jours-stagiaires	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Total Formation professionnelle statutaire</b>																		
Nombre de stagiaires	<b>48</b>	<b>34</b>	<b>82</b>	<b>138</b>	<b>227</b>	<b>365</b>	<b>109</b>	<b>156</b>	<b>265</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>295</b>	<b>417</b>	<b>712</b>
Nombre de jours-stagiaires	<b>6945</b>	<b>4605</b>	<b>11 550</b>	<b>16 995</b>	<b>30 075</b>	<b>47 070</b>	<b>12 990</b>	<b>17 385</b>	<b>30 375</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>36 930</b>	<b>52 065</b>	<b>88 995</b>

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

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

(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
<b>Congé de transition professionnelle</b>																		
Nombre de stagiaires	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Nombre de jours-stagiaires	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Total Formation professionnelle hors formation statutaire</b>																		
Nombre de stagiaires	500	900	<b>1400</b>	6511	10038	<b>16549</b>	2809	6090	<b>8899</b>	134	745	<b>879</b>	0	0	<b>0</b>	9954	17773	<b>27727</b>
Nombre de jours-stagiaires	759	1186	<b>1945</b>	12580	20798	<b>33378</b>	4980	10490	<b>15470</b>	203	1126	<b>1329</b>	0	0	<b>0</b>	18522	33600	<b>52122</b>

### 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
<b>Total Formation professionnelle statutaire</b>												
Total de nombre de stagiaires	7874	14 321	22 195	2 375	3 869	6 244	0	0	0	10 249	18 190	28 439
Total de nombre de jours-stagiaires	50 854	78 040	128 894	4 599	7 624	12 223	0	0	0	55 453	85 664	141 117

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
<b>Total Formation professionnelle</b>																		
Nombre de stagiaires	548	934	<b>1482</b>	6 649	10 265	<b>16 914</b>	2 918	6 246	<b>9 164</b>	134	745	<b>879</b>	0	0	<b>0</b>	10 249	18 190	<b>28 439</b>
Nombre de jours-stagiaires	7 704	5 791	<b>13 371</b>	27 690	46 470	<b>74 160</b>	17 802	27 812	<b>45 614</b>	203	974	<b>1177</b>	0	0	<b>0</b>	53 275	81 047	<b>141 117</b>

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

	<b>Dépenses hors rémunération des stagiaires nets des recettes<sup>(1)</sup> hors T2</b>	<b>Dépenses T2<sup>(2)</sup></b>
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 €
<b>Total général</b>	<b>12 488 176 €</b>	<b>300 000 €</b>

(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
Civils (y.c. ATI)	76 628 033	233 621 719	87 567 169	134 589 317	532 406 238
Militaires	185 613	69 409	76 633	260 166	591 821
Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)				576 179	576 179
Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)					-
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
<b>Total titre 2 (y.c. CAS Pensions)</b>	<b>252 074 994</b>	<b>1 091 364 894</b>	<b>358 214 381</b>	<b>537 603 175</b>	<b>2 239 257 444</b>
<b>Total titre 2 (hors CAS Pensions)</b>	<b>175 261 348</b>	<b>857 673 766</b>	<b>270 570 579</b>	<b>402 177 513</b>	<b>1 705 683 206</b>

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 aout 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 €
<b>Total</b>	<b>73 323,56 €</b>	<b>45 540,70 €</b>	<b>118 864,26 €</b>

### 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
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	<b>84</b>

**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 €
<b>Total</b>	<b>1 383,46 €</b>	<b>1 469,05 €</b>	<b>1 415,05 €</b>

*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
	<b>Total</b>	<b>2 587</b>	<b>1 764</b>	<b>4 351</b>
2022	Catégorie A+	121	96	217
	Catégorie A	174	178	352
	Catégorie B	507	424	931
	Catégorie C	181	24	205
	<b>Total</b>	<b>983</b>	<b>722</b>	<b>1 705</b>
2021	Catégorie A+	111	92	203
	Catégorie A	24	54	78
	Catégorie B	39	28	67
	Catégorie C	19	3	22
	<b>Total</b>	<b>193</b>	<b>177</b>	<b>370</b>
2020	Catégorie A+	79	60	139
	Catégorie A	71	118	189
	Catégorie B	14	14	28
	Catégorie C	15	0	15
	<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>192</b>	<b>371</b>

## 4. LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS

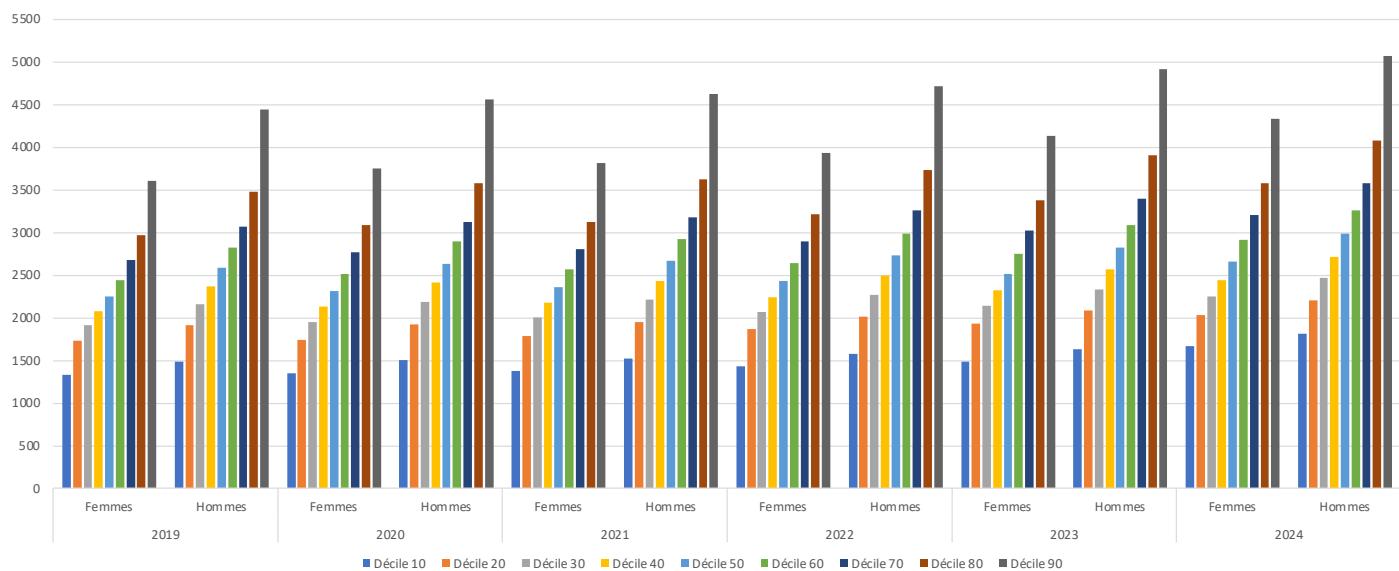
### ► BDS FPE 035 [CSA MIN] Distribution des rémunérations nettes

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
<b>Catégorie A+</b>	<b>104 254 101,93</b>	<b>106 824 224,26</b>	<b>211 078 326,19</b>
<b>de 20 ans à 30 ans</b>	<b>2 052 107,09</b>	<b>1 922 468,93</b>	<b>3 974 576,02</b>
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
<b>de 30 ans à 40 ans</b>	<b>12 001 223,69</b>	<b>8 501 881,81</b>	<b>20 503 105,50</b>
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
<b>de 40 ans à 50 ans</b>	<b>29 446 591,66</b>	<b>22 385 623,48</b>	<b>51 832 215,14</b>
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
<b>de 50 ans à 60 ans</b>	<b>41 208 176,59</b>	<b>44 724 084,19</b>	<b>85 932 260,78</b>
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
<b>plus de 60 ans</b>	<b>19 546 002,90</b>	<b>29 290 165,85</b>	<b>48 836 168,75</b>
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
<b>Catégorie A</b>	<b>274 184 021,86</b>	<b>221 337 097,34</b>	<b>495 521 119,20</b>
<b>moins de 20 ans</b>	<b>14 481,10</b>		<b>14 481,10</b>
210 - Traitement brut	14 371,86		14 371,86
212 - Indemnité de résidence			
213 - SFT			
<b>de 20 ans à 30 ans</b>	<b>9 884 339,93</b>	<b>5 220 589,22</b>	<b>15 104 929,15</b>
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	2748	5 055,32
<b>de 30 ans à 40 ans</b>	<b>24 030 121,96</b>	<b>17 371 717,70</b>	<b>41 401 839,66</b>
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
<b>de 40 ans à 50 ans</b>	<b>63 942 374,72</b>	<b>45 147 977,11</b>	<b>109 090 351,83</b>
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
<b>de 50 ans à 60 ans</b>	<b>131 612 696,25</b>	<b>104 589 144,45</b>	<b>236 201 840,70</b>
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
<b>plus de 60 ans</b>	<b>44 700 007,90</b>	<b>49 007 668,86</b>	<b>93 707 676,76</b>
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
<b>Catégorie B</b>	<b>175 785 300,50</b>	<b>96 291 710,79</b>	<b>272 077 011,29</b>
<b>de 20 ans à 30 ans</b>	<b>6 154 309,25</b>	<b>2 912 661,45</b>	<b>9 066 970,70</b>
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
<b>de 30 ans à 40 ans</b>	<b>21 393 392,71</b>	<b>9 622 142,25</b>	<b>31 015 534,96</b>
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
<b>de 40 ans à 50 ans</b>	<b>46 117 097,94</b>	<b>25 722 798,85</b>	<b>71 839 896,79</b>
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
<b>de 50 ans à 60 ans</b>	<b>72 567 959,47</b>	<b>42 410 392,71</b>	<b>114 978 352,18</b>
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
<b>plus de 60 ans</b>	<b>29 552 541,13</b>	<b>15 623 715,53</b>	<b>45 176 256,66</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>33 383 975,90</b>	<b>5 966 675,06</b>	<b>39 350 650,96</b>
<b>de 20 ans à 30 ans</b>	<b>199 564,80</b>	<b>63 328,58</b>	<b>262 893,38</b>
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
<b>de 30 ans à 40 ans</b>	<b>2 008 876,25</b>	<b>456 890,04</b>	<b>2 465 766,29</b>
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
<b>de 40 ans à 50 ans</b>	<b>5 704 705,17</b>	<b>1 197 118,64</b>	<b>6 901 823,81</b>
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
<b>de 50 ans à 60 ans</b>	<b>17 187 174,11</b>	<b>2 786 658,57</b>	<b>19 973 832,68</b>
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
<b>plus de 60 ans</b>	<b>8 283 655,57</b>	<b>1 462 679,23</b>	<b>9 746 334,80</b>
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
<b>Contractuel</b>	<b>226 519 544,41</b>	<b>156 683 468,96</b>	<b>383 203 013,37</b>
<b>moins de 20 ans</b>	<b>452 666,96</b>	<b>279 217,94</b>	<b>731 884,90</b>
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			
<b>de 20 ans à 30 ans</b>	<b>28 181 762,36</b>	<b>20 077 478,55</b>	<b>48 259 240,91</b>
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
<b>de 30 ans à 40 ans</b>	<b>46 442 646,75</b>	<b>31 319 946,61</b>	<b>77 762 593,36</b>
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
<b>de 40 ans à 50 ans</b>	<b>58 263 978,28</b>	<b>37 973 031,48</b>	<b>96 237 009,76</b>
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
<b>de 50 ans à 60 ans</b>	<b>72 143 647,39</b>	<b>48 879 984,28</b>	<b>121 023 631,67</b>
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
<b>plus de 60 ans</b>	<b>21 034 842,67</b>	<b>18 153 810,10</b>	<b>39 188 652,77</b>
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
<b>Non spécifié</b>	<b>3 628 144,31</b>	<b>3 105 945,96</b>	<b>6 734 090,27</b>
<b>de 20 ans à 30 ans</b>	<b>145 314,94</b>	<b>120 539,26</b>	<b>265 854,20</b>
210 - Traitement brut	3 066,47	1 538,88	4 605,35
212 - Indemnité de résidence	31,46		31,46
213 - SFT			
<b>de 30 ans à 40 ans</b>	<b>409 570,79</b>	<b>305 954,36</b>	<b>715 525,15</b>
210 - Traitement brut	11 374,90	2 832,44	14 207,34
212 - Indemnité de résidence			
213 - SFT	320,88		320,88
<b>de 40 ans à 50 ans</b>	<b>823 683,41</b>	<b>690 531,26</b>	<b>1 514 214,67</b>
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
<b>de 50 ans à 60 ans</b>	<b>1 292 730,70</b>	<b>860 639,27</b>	<b>2 153 369,97</b>
210 - Traitement brut	143 534,47	21 252,08	164 786,55
212 - Indemnité de résidence			
213 - SFT	1 081,24		1 081,24
<b>plus de 60 ans</b>	<b>956 844,47</b>	<b>1 128 281,81</b>	<b>2 085 126,28</b>
210 - Traitement brut	9 126,88	12 463,72	21 590,60
212 - Indemnité de résidence			
213 - SFT			
<b>Total général</b>	<b>817 755 088,91</b>	<b>590 209 122,37</b>	<b>1 407 964 211,28</b>

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%
<b>Total</b>	<b>58,1%</b>	<b>41,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>58,1%</b>

## ► BDS FPE 038 NOMBRE DE MOIS DE PERSONNES PHYSIQUES PAYÉES EN 2024

Sexe	Nombre de mois agents payés
Femmes	223 487
Hommes	143 896
<b>Total</b>	<b>367 383</b>

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

### ► BDS FPE 039 [CSA MIN] Indicateurs de l'outil DGAFF 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](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 indiciaires (NBI), indemnités de sujexion 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%
<b>Taux moyen de temps partiel</b>	<b>98,3%</b>	<b>96,2%</b>	<b>97,0%</b>	

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

Décomposition des écarts	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
<b>Effet temps partiel</b>	<b>-75 €</b>	<b>15,7%</b>
<b>Effet ségrégation des corps</b>	<b>-317 €</b>	<b>65,9%</b>
<b>Effet démographique au sein des corps</b>	<b>-127 €</b>	<b>26,5%</b>
dont sur primes	-25 €	5,2%
<b>Effet primes à corps - Grade-échelon identique</b>	<b>-37 €</b>	<b>7,7%</b>
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%
<b>Taux moyen de temps partiel</b>	<b>88,1%</b>	<b>89,2%</b>	<b>88,8%</b>	

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

Décomposition des écarts	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
<b>Effet temps partiel</b>	<b>66 €</b>	<b>-21,9%</b>
<b>Effet ségrégation des corps</b>	<b>-164 €</b>	<b>54,0%</b>
<b>Effet démographique au sein des corps</b>	<b>-18 €</b>	<b>5,9%</b>
<i>dont sur primes</i>	1 €	-0,4%
<b>Effet primes à corps - Grade-échelon identique</b>	<b>-121 €</b>	<b>40,1%</b>
<i>dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</i>	3 €	-0,9%
<i>dont temps ou aux cycles de travail</i>	0 €	0,0%
<i>dont géographie et aux mobilités non forcées</i>	0 €	0,0%
<i>dont résultats / performance / engagement professionnel</i>	0 €	0,0%
<i>dont rémunérations accessoires</i>	0 €	0,0%
<i>dont fonctions / sujétions indexées sur le traitement</i>	0 €	0,0%
<i>dont fonctions / sujétions non indexées sur le traitement</i>	0 €	0,0%
<i>dont restructurations ou mobilités forcées</i>	0 €	0,0%
<i>dont autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	-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
<b>Total</b>	<b>1 566</b>

#### Nombre de BOE par sexe au 31 décembre 2024

BOE par genre	Total
Femmes	1 002
Hommes	564
<b>Total</b>	<b>1 566</b>

**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%
<b>Total</b>	<b>1 566</b>	<b>100,0%</b>

**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
<b>Total</b>	<b>1 002</b>	<b>564</b>	<b>1 566</b>

**► 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
<b>Total</b>	<b>1 566</b>	<b>1 430,6</b>

**► 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
<b>Total</b>	<b>1 566</b>	<b>1 295,0</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>12</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>26</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>20</b>

► **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 DGAFF. 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 du trajet			105		
Maladie professionnelle			2		
<b>Total</b>			<b>325</b>		

	Accident du travail			Accident du 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
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>80</b>	<b>218</b>	<b>69</b>	<b>36</b>	<b>105</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>325</b>

### ► BDS FPE 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 du trajet			Maladie professionnelle			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>57</b>

## 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
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>74</b>	<b>84</b>	<b>156</b>

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
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>105</b>	<b>140</b>

\* 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
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>55</b>

\* 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
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>67</b>	<b>82</b>	<b>145</b>

► **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%		
Non communiqué	2%	0%	3%	0%	10%	13%	1%	
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		

► **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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>37</b>

► **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 €
Condamnations 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	- €
<b>Total</b>	<b>50 879,71 €</b>

## 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
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>37</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>46</b>	<b>2</b>	<b>164</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>31</b>	<b>66</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>94</b>

## 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
<b>Total</b>	<b>42</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>263</b>	<b>263</b>	<b>526</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>37 694</b>

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

	Nombre de services couverts
FS ministérielle	150
<b>Total</b>	<b>150</b>

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

	Nombre de sites couverts
FS ministérielle	212
<b>Total</b>	<b>212</b>

### 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
<b>Total</b>	<b>96</b>

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

	Nombre de réunions de GT
<b>Total</b>	<b>53</b>

► **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	
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>88</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>300</b>

## 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
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>17</b>

► **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	
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>

## 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. SIGNALLEMENT 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
<b>Total</b>	<b>12</b>

### ► 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 concernants 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	Etudiés 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	Etudiés par la FS	Intégrant la prévention TMS	Intégrant la prévention RPS
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>61</b>	<b>57</b>	<b>59</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>69</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>

► **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 DGAFF. 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.

### 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) initier au cours de l'année

Recours	Nombre	Nombre
Initier par l'ISST	0	-
Initier par la F3SCT	0	-
Initier par le chef de service	0	-
<b>Total</b>	<b>0</b>	-

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 évènements 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 mises 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	2090	2851	3341	2016	2772	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



## 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

## 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



## 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
<b>Total</b>	<b>1 104</b>	<b>1 028</b>	<b>8 069</b>	<b>6 502</b>	<b>4 340</b>	<b>2 602</b>	<b>999</b>	<b>284</b>	<b>24 928</b>

#### 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
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>24</b>	<b>1 183</b>	<b>408</b>	<b>990</b>	<b>177</b>	<b>212</b>	<b>18</b>	<b>3 121</b>

## 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	<b>596</b>
60%	2	2	58	29	35	7	8		<b>141</b>
70%	5	2	79	23	24	8	7	1	<b>149</b>
80%	66	13	648	186	689	106	130	4	<b>1 842</b>
90%	22	5	133	37	137	19	35	5	<b>393</b>
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>24</b>	<b>1 183</b>	<b>408</b>	<b>990</b>	<b>177</b>	<b>212</b>	<b>18</b>	<b>3 121</b>

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

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

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

► **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%
<b>Total</b>	<b>3 207</b>	<b>63%</b>	<b>1 903</b>	<b>37%</b>	<b>5 110</b>	<b>2 452</b>	<b>63%</b>	<b>1 410</b>	<b>37%</b>	<b>3 862</b>	<b>76%</b>	<b>74%</b>	<b>76%</b>

	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	<b>67%</b>	730	638	-13%	689	621	-10%
DGPE	<b>76%</b>	284	259	-9%	260	239	-8%
DGAL	<b>74%</b>	236	218	-8%	231	195	-16%
DGER	<b>92%</b>	148	142	-4%	127	130	2%
CAB	<b>32%</b>	48	55	15%	29	29	0%
CGAAER	<b>77%</b>	140	136	-3%	110	106	-4%
D(R)AAF	<b>75%</b>	1870	2 112	13%	1653	1 963	19%
EPLEFPA	<b>15%</b>	1507	1 550	3%	474	579	22%
<b>Total</b>	<b>46%</b>	<b>4 963</b>	<b>5 110</b>	<b>3%</b>	<b>3 573</b>	<b>3 862</b>	<b>8%</b>

Entre 2023 et 2024, trois éléments sont à souligner :

- de manière globale, le taux de télétravailleurs augmente (housse 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).

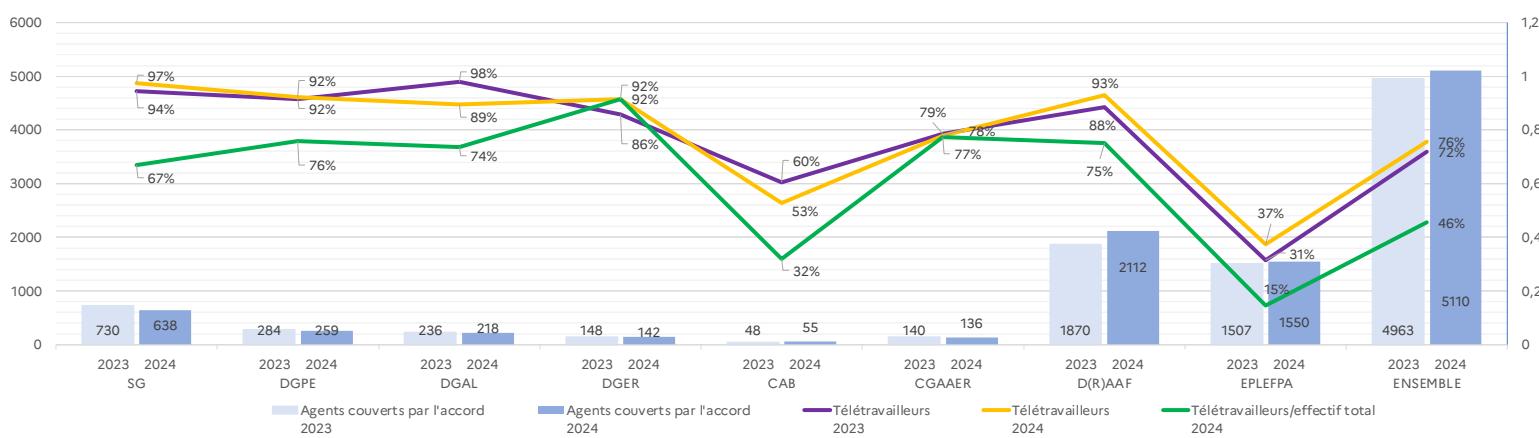
## Répartition par catégorie et par périmètre des agents en télétravail

	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
<b>Total</b>	<b>638</b>	<b>12%</b>	<b>2 107</b>	<b>41%</b>	<b>1 844</b>	<b>36%</b>	<b>521</b>	<b>10%</b>	<b>5 110</b>

	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
<b>Total</b>	<b>478</b>	<b>12%</b>	<b>1 590</b>	<b>41%</b>	<b>1 438</b>	<b>37%</b>	<b>356</b>	<b>9%</b>	<b>3 862</b>

	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%
<b>Total</b>	<b>75%</b>	<b>75%</b>	<b>78%</b>	<b>68%</b>

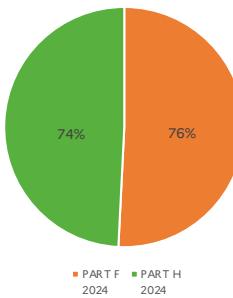
### Part des télétravailleurs sur les agents couverts par l'accord par périmètre



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
<b>Catégorie A+</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>16</b>	<b>144</b>
<b>Femmes</b>		<b>8</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>65</b>
Enseignement et Formation		8	20	29	8	65
<b>Hommes</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>79</b>
Enseignement et Formation	1	11	28	31	8	79
<b>Catégorie A</b>	<b>548</b>	<b>1626</b>	<b>2752</b>	<b>4 399</b>	<b>1 060</b>	<b>10 385</b>
<b>Femmes</b>	<b>312</b>	<b>937</b>	<b>1 648</b>	<b>2 588</b>	<b>548</b>	<b>6 033</b>
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
<b>Hommes</b>	<b>236</b>	<b>689</b>	<b>1 104</b>	<b>1 811</b>	<b>512</b>	<b>4 352</b>
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
<b>Total</b>	<b>549</b>	<b>1 645</b>	<b>2 800</b>	<b>4 459</b>	<b>1 076</b>	<b>10 529</b>

► **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
<b>Programme 143 Privé / Catégorie A</b>	<b>956,3</b>	<b>3 337,1</b>	<b>6 768,1</b>	<b>9 650,2</b>	<b>2 720,4</b>	<b>23 432,1</b>
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
<b>Programme 143 Public / Catégorie A</b>	<b>2 734,6</b>	<b>7 438,7</b>	<b>13 061</b>	<b>18 066,4</b>	<b>4 222,6</b>	<b>45 523,3</b>
Femmes	1 480,9	4 337,5	8 043,2	11 038,4	2 094,3	26 694,3
Hommes	1 253,7	3 101,2	5 017,8	7 028	2 128,3	18 529
<b>Total</b>	<b>3 690,9</b>	<b>10 775,8</b>	<b>19 829,1</b>	<b>27 716,6</b>	<b>6 943</b>	<b>68 955,4</b>

► **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
<b>Femmes</b>	<b>41 503,51 €</b>	<b>76 700,56 €</b>	<b>115 169,49 €</b>	<b>124 115,06 €</b>	<b>25 906,93 €</b>	<b>383 395,55 €</b>
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 €
<b>Hommes</b>	<b>25 411,72 €</b>	<b>45 483,19 €</b>	<b>95 912,91 €</b>	<b>157 555,95 €</b>	<b>45 815,80 €</b>	<b>370 179,57 €</b>
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 €
<b>Total</b>	<b>66 915,23 €</b>	<b>122 183,75 €</b>	<b>211 082,40 €</b>	<b>281 671,01 €</b>	<b>71 722,73 €</b>	<b>753 575,12 €</b>

**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
<b>Femmes</b>	<b>76</b>	<b>130</b>	<b>199</b>	<b>189</b>	<b>40</b>	<b>634</b>
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
<b>Hommes</b>	<b>37</b>	<b>83</b>	<b>163</b>	<b>234</b>	<b>63</b>	<b>580</b>
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
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>213</b>	<b>362</b>	<b>423</b>	<b>103</b>	<b>1214</b>

► **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
<b>Femmes</b>	<b>669 149,13 €</b>	<b>500 709,22 €</b>	<b>400 338,25 €</b>	<b>171 742,82 €</b>	<b>31 132,82 €</b>	<b>1 773 072,24 €</b>
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 €
<b>Hommes</b>	<b>557 219,44 €</b>	<b>461 644,67 €</b>	<b>502 870,10 €</b>	<b>500 955,02 €</b>	<b>64 137,23 €</b>	<b>2 086 826,46 €</b>
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 €
<b>Total</b>	<b>1 226 368,57 €</b>	<b>962 353,89 €</b>	<b>903 208,35 €</b>	<b>672 697,84 €</b>	<b>95 270,05 €</b>	<b>3 859 898,70 €</b>

**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
<b>Femmes</b>	<b>293</b>	<b>239</b>	<b>212</b>	<b>111</b>	<b>12</b>	<b>867</b>
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
<b>Hommes</b>	<b>202</b>	<b>165</b>	<b>221</b>	<b>238</b>	<b>46</b>	<b>872</b>
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
<b>Total</b>	<b>495</b>	<b>404</b>	<b>433</b>	<b>349</b>	<b>58</b>	<b>1 739</b>

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

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

	2017 <sup>(1)</sup>	2018 <sup>(1)</sup>	2019 <sup>(1)</sup>	2020 <sup>(2)</sup>	2021 <sup>(2)</sup>	2022 <sup>(2)</sup>	2023 <sup>(2)</sup>	2024 <sup>(2)</sup>
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 écrêtées par agent	69,6	69,9	45,2	43,4	45,05	53,8	55,9	55,5
Conversion en ETPT <sup>(3)</sup>	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
<b>Femmes</b>	<b>664</b>	<b>2 188</b>	<b>3 506</b>	<b>485</b>	<b>6 843</b>
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
<b>Hommes</b>	<b>541</b>	<b>2 057</b>	<b>1 897</b>	<b>93</b>	<b>4 588</b>
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
<b>Total</b>	<b>1 205</b>	<b>4 245</b>	<b>5 403</b>	<b>578</b>	<b>11 431</b>

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

	Femmes	Hommes	Total
<b>Catégorie A+</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>77</b>
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
<b>Catégorie A</b>	<b>172</b>	<b>125</b>	<b>297</b>
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
<b>Catégorie B</b>	<b>227</b>	<b>99</b>	<b>326</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>33</b>
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
<b>Total général</b>	<b>465</b>	<b>268</b>	<b>733</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>427</b>	<b>1486</b>	<b>2105</b>	<b>257</b>	<b>4 275</b>	<b>333</b>	<b>1 422</b>	<b>1 150</b>	<b>51</b>	<b>2 956</b>	<b>7 231</b>

► **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
<b>Cat. A+</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>443</b>	<b>408</b>	<b>574</b>	<b>613</b>	<b>1480</b>	<b>1355</b>	<b>1552</b>	<b>1346</b>	<b>153</b>	<b>7 929</b>
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
<b>Cat. A</b>	<b>0</b>	<b>98</b>	<b>1 535</b>	<b>2 102</b>	<b>2 566</b>	<b>3 322</b>	<b>5 408</b>	<b>7 511</b>	<b>7 491</b>	<b>4 533</b>	<b>551</b>	<b>35 115</b>
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
<b>Cat. B</b>	<b>0</b>	<b>57</b>	<b>743</b>	<b>1 460</b>	<b>1 694</b>	<b>2 341</b>	<b>3 955</b>	<b>5 809</b>	<b>5 813</b>	<b>3 220</b>	<b>226</b>	<b>25 316</b>
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
<b>Cat. C</b>	<b>0</b>		<b>18</b>	<b>110</b>	<b>117</b>	<b>178</b>	<b>336</b>	<b>562</b>	<b>643</b>	<b>701</b>	<b>211</b>	<b>2 875</b>
Femmes			18	53	89	136	288	519	516	601	79	2 298
Hommes				57	28	42	48	43	127	100	132	577
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>162</b>	<b>2 739</b>	<b>4 080</b>	<b>4 950</b>	<b>6 454</b>	<b>11 178</b>	<b>15 236</b>	<b>15 499</b>	<b>9 798</b>	<b>1 141</b>	<b>71 235</b>

► **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
<b>Cat. A+</b>	<b>0</b>	<b>-147</b>	<b>-217</b>	<b>-261</b>	<b>-306</b>	<b>-539</b>	<b>-596</b>	<b>-585</b>	<b>-677</b>	<b>-208</b>	<b>-3 536</b>
<b>Femmes</b>	<b>0</b>	<b>-60</b>	<b>-76</b>	<b>-154</b>	<b>-177</b>	<b>-253</b>	<b>-294</b>	<b>-233</b>	<b>-291</b>	<b>-20</b>	<b>-1 558</b>
Opération de monétisation		-60	-57	-145	-154	-226	-237	-108	-165	-20	-1 172
Placement en RAFF			-19	-9	-23	-27	-57	-125	-126		-386
<b>Hommes</b>	<b>0</b>	<b>-87</b>	<b>-141</b>	<b>-107</b>	<b>-129</b>	<b>-286</b>	<b>-302</b>	<b>-352</b>	<b>-386</b>	<b>-188</b>	<b>-1 978</b>
Opération de monétisation		-76	-141	-104	-120	-257	-252	-274	-330	-137	-1 691
Placement en RAFF		-11		-3	-9	-29	-50	-78	-56	-51	-287
<b>Cat. A</b>	<b>0</b>	<b>-441</b>	<b>-937</b>	<b>-1 239</b>	<b>-2 185</b>	<b>-3 566</b>	<b>-5 441</b>	<b>-5 716</b>	<b>-3 142</b>	<b>-661</b>	<b>-23 327</b>
<b>Femmes</b>	<b>0</b>	<b>-208</b>	<b>-432</b>	<b>-443</b>	<b>-745</b>	<b>-1 737</b>	<b>-2 369</b>	<b>-2 562</b>	<b>-1 089</b>	<b>-397</b>	<b>-9 981</b>
Opération de monétisation		-208	-411	-415	-708	-1 633	-2 150	-2 220	-864	-373	-8 981
Placement en RAFF			-21	-28	-37	-104	-219	-342	-225	-24	-1 000
<b>Hommes</b>	<b>0</b>	<b>-233</b>	<b>-505</b>	<b>-796</b>	<b>-1 440</b>	<b>-1 829</b>	<b>-3 072</b>	<b>-3 154</b>	<b>-2 053</b>	<b>-264</b>	<b>-13 346</b>
Opération de monétisation		-210	-505	-776	-1 382	-1 763	-921	-2 787	-1 763	-214	-10 321
Placement en RAFF		-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	
<b>Cat. B</b>	<b>0</b>	<b>-75</b>	<b>-354</b>	<b>-493</b>	<b>-978</b>	<b>-1 703</b>	<b>-2 388</b>	<b>-2 710</b>	<b>-1 759</b>	<b>-152</b>	<b>-10 612</b>	
<b>Femmes</b>	<b>0</b>	<b>-53</b>	<b>-262</b>	<b>-316</b>	<b>-522</b>	<b>-864</b>	<b>-1 362</b>	<b>-1 524</b>	<b>-957</b>	<b>-140</b>	<b>-6 000</b>	
Opération de monétisation		-53	-239	-298	-470	-776	-1 216	-1 281	-862	-131	-5 326	
Placement en RAFFP			-23	-18	-52	-88	-146	-243	-95	-9	-674	
<b>Hommes</b>	<b>0</b>	<b>-22</b>	<b>-92</b>	<b>-177</b>	<b>-456</b>	<b>-839</b>	<b>-1 026</b>	<b>-1 186</b>	<b>-802</b>	<b>-12</b>	<b>-4 612</b>	
Opération de monétisation		-22	-92	-162	-445	-774	-879	-1 014	-712	-6	-4 106	
Placement en RAFFP				-15	-11	-65	-147	-172	-90	-6	-506	
<b>Cat. C</b>	<b>0</b>	<b>-18</b>	<b>-3</b>	<b>-40</b>	<b>-69</b>	<b>-88</b>	<b>-266</b>	<b>-213</b>	<b>-199</b>	<b>-160</b>	<b>-1 056</b>	
<b>Femmes</b>	<b>0</b>	<b>-18</b>			<b>-6</b>	<b>-10</b>	<b>-78</b>	<b>-239</b>	<b>-150</b>	<b>-132</b>	<b>-53</b>	<b>-686</b>
Opération de monétisation		-18			-6	-7	-70	-179	-135	-125	-53	-593
Placement en RAFFP		0				-3	-8	-60	-15	-7		-93
<b>Hommes</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-3</b>	<b>-34</b>	<b>-59</b>	<b>-10</b>	<b>-27</b>	<b>-63</b>	<b>-67</b>	<b>-107</b>	<b>-370</b>	
Opération de monétisation			-3	-34	-59	-10	-27	-63	-49	-107		-352
Placement en RAFFP								0	-18			-18
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>-681</b>	<b>-1 511</b>	<b>-2 033</b>	<b>-3 538</b>	<b>-5 896</b>	<b>-8 691</b>	<b>-9 224</b>	<b>-5 777</b>	<b>-1 181</b>	<b>-38 531</b>	

## 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
<b>Total</b>	<b>264</b>	<b>308</b>	<b>572</b>

► **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 diethylstilbestrol (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 <sup>er</sup> ou 2 <sup>e</sup> enfant	13 429		13 429
Congé pour maternité du 3 <sup>e</sup> 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
<b>Total</b>	<b>18 900</b>	<b>3 602</b>	<b>22 502</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>6</b>	<b>66</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>2</b>	<b>57</b>

## E. Les absences liées aux raisons de santé

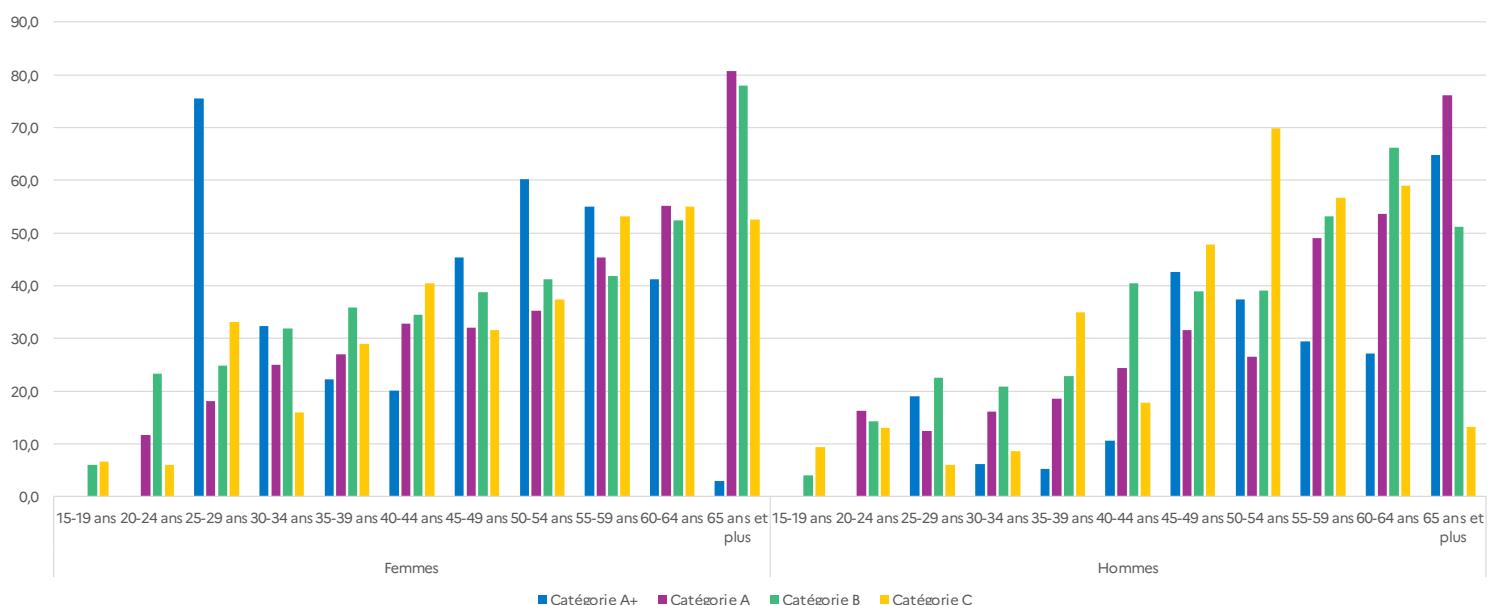
► **BDS FPE 168** Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif

	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
<b>Catégorie A+</b>		<b>7</b>	<b>15</b>	<b>292</b>	<b>16</b>			<b>1</b>	<b>331</b>
Femmes		6	11	197	11			1	226
Hommes		1	4	95	5				105
<b>Catégorie A</b>	<b>16</b>	<b>104</b>	<b>126</b>	<b>4 466</b>	<b>120</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4 854</b>
Femmes	9	71	92	2 905	83	8		4	3 172
Hommes	7	33	34	1 561	37	9	1		1 682
<b>Catégorie B</b>	<b>9</b>	<b>58</b>	<b>81</b>	<b>2 190</b>	<b>137</b>	<b>10</b>		<b>1</b>	<b>2 486</b>
Femmes	7	44	58	1 581	79	6		1	1 776
Hommes	2	14	23	609	58	4			710
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>475</b>	<b>23</b>	<b>5</b>			<b>557</b>
Femmes	1	26	18	393	21	3			462
Hommes		3	6	82	2	2			95
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>198</b>	<b>246</b>	<b>7 423</b>	<b>296</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>8 228</b>

## ▶ 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
<b>Catégorie A+</b>	<b>10 106</b>	<b>3 169</b>	<b>13 275</b>
Congé de longue durée	1 484	183	1 667
Congé de longue maladie	2 115	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
<b>Catégorie A</b>	<b>115 036</b>	<b>57 051</b>	<b>172 087</b>
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
<b>Catégorie B</b>	<b>70 041</b>	<b>29 219</b>	<b>99 260</b>
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
<b>Catégorie C</b>	<b>19 335</b>	<b>38 92</b>	<b>23 227</b>
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
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>133</b>	<b>307 849</b>

**Nombre de jours ouvrés malades 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
<b>Total</b>	<b>6,95</b>	<b>9,67</b>	<b>9,09</b>	<b>12,12</b>	<b>10,69</b>	<b>14,47</b>	<b>8,51</b>	<b>10,21</b>	<b>10,33</b>	<b>7,47</b>	<b>10,16</b>

**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	DDETSP 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 physique 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 maladie	7	1	8
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire	5	4	9
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>24</b>

	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	Total
<b>Femmes</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>15</b>
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
<b>Hommes</b>				<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
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
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>24</b>

### 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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>45</b>

## 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
<b>Total général</b>	<b>8 155</b>	<b>3 490</b>	<b>11 645</b>

## 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%
<b>Total général</b>	<b>70,0%</b>	<b>30,0%</b>	<b>100,0%</b>

► **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
<b>Total</b>	<b>1 281 591,00</b>	<b>1 501 967,00</b>	<b>973 816,00</b>	<b>936 642,00</b>	<b>1 083 967,00</b>	<b>1 212 701,44</b>	<b>1 395 427,67</b>
% 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
<b>TITRE 3</b>	<b>7 319 776 €</b>	<b>7 870 163 €</b>	<b>7 870 163 €</b>	<b>7 870 163 €</b>	<b>9 459 008 €</b>	<b>9 162 682 €</b>
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 médiales)	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 (aménagements 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 €
<b>TITRE 2</b>	<b>1 195 058 €</b>	<b>1 195 058 €</b>	<b>1 158 855 €</b>	<b>1 148 329 €</b>	<b>1 194 599 €</b>	<b>1 194 599 €</b>
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 €
<b>Total</b>	<b>8 514 834 €</b>	<b>9 065 221 €</b>	<b>9 029 018 €</b>	<b>9 018 492 €</b>	<b>10 653 606 €</b>	<b>10 357 281 €</b>

## 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 logement 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 €
<b>Total</b>		<b>845 533,14 €</b>	<b>840 223,24 €</b>	<b>869 779,05 €</b>

## 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	1084 178	863 260	642 461	1073 405	1150 491	1167 932
<b>Subvention</b>	<b>456 786</b>	<b>428 937</b>	<b>356 981</b>	<b>338 469</b>	<b>371 465</b>	<b>323 088</b>	<b>606 143</b>	<b>685 653</b>	<b>735 341</b>	<b>800 675</b>
<b>Total</b>	<b>1602 554</b>	<b>1448 593</b>	<b>1200 718</b>	<b>1266 824</b>	<b>1455 643</b>	<b>1186 348</b>	<b>1248 604</b>	<b>1759 058</b>	<b>1885 831</b>	<b>1968 607</b>
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
<b>Subvention</b>	<b>711 573</b>	<b>700 644</b>	<b>656 420</b>	<b>678 370</b>	<b>676 375</b>	<b>2 198 24</b>	<b>401 329</b>	<b>679 754</b>	<b>702 935</b>	<b>787 597</b>
<b>Total</b>	<b>1 267 565</b>	<b>133 143</b>	<b>1 123 175</b>	<b>1 157 603</b>	<b>1 155 852</b>	<b>376 892</b>	<b>619 463</b>	<b>1 028 662</b>	<b>1 157 321</b>	<b>1 180 733</b>
<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
<b>Subvention</b>	<b>136 652</b>	<b>91 815</b>	<b>92 811</b>	<b>156 873</b>	<b>136 041</b>	<b>27 359</b>	<b>23 345</b>	<b>302 419</b>	<b>218 843</b>	<b>244 088</b>
<b>Total</b>	<b>544 130</b>	<b>459 820</b>	<b>403 982</b>	<b>586 143</b>	<b>454 683</b>	<b>153 445</b>	<b>48 793</b>	<b>783 229</b>	<b>587 098</b>	<b>694 685</b>
<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
<b>Subvention</b>	<b>21 709</b>	<b>6 152</b>	<b>14 956</b>	<b>15 837</b>	<b>15 571</b>	<b>12 026</b>	<b>0</b>	<b>23 949</b>	<b>18 221</b>	<b>34 328</b>
<b>Total</b>	<b>42 445</b>	<b>29 815</b>	<b>41 349</b>	<b>41 484</b>	<b>36 904</b>	<b>12 026</b>	<b>0</b>	<b>31 351</b>	<b>35 132</b>	<b>59 636</b>
<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
<b>Subvention</b>	<b>62 581</b>	<b>53 804</b>	<b>50 237</b>	<b>35 158</b>	<b>46 257</b>	<b>17 065</b>	<b>33 609</b>	<b>31 823</b>	<b>36 400</b>	<b>58 461</b>
<b>Total</b>	<b>120 561</b>	<b>94 226</b>	<b>84 357</b>	<b>69 983</b>	<b>94 365</b>	<b>21 740</b>	<b>45 059</b>	<b>42 759</b>	<b>68 997</b>	<b>87 171</b>
<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	1287187	1407595	1594344	1744032	1667841	2590263	2629938	2175047	1561215	842968
<b>Dépenses courantes</b>	<b>3 811 842</b>	<b>3 612 009</b>	<b>3 409 480</b>	<b>3 283 555</b>	<b>3 474 726</b>	<b>2 477 088</b>	<b>3 334 363</b>	<b>3 834 353</b>	<b>4 090 473</b>	<b>4 213 196</b>
<i>Ratio</i>	<i>33,8%</i>	<i>39,0%</i>	<i>46,8%</i>	<i>53,1%</i>	<i>48,0%</i>	<i>104,6%</i>	<i>78,9%</i>	<i>56,7%</i>	<i>39,0%</i>	<i>20,0%</i>

## 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
<b>2024</b>	<b>57</b>	<b>42</b>	<b>111 750 €</b>	<b>2 661 €</b>	<b>412 €</b>	<b>1</b>

## 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
		20-29 ans	2	7
AG2R	Actifs	30-39 ans	16	29
		40-49 ans	34	44
		50-59 ans	66	56
		60-69 ans	57	89
		50-59 ans		2
	Retraités	60-69 ans	11	12
		70-79 ans	1	1
		80-90 ans	1	1
<b>Total</b>			<b>188</b>	<b>241</b>

**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	1 571
		50-59 ans	1 744	3 094
		50-59 ans	895	1 307
		60-69 ans	1	6
Retraités	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
<b>Total</b>			<b>8 421</b>	<b>12 145</b>
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
<b>Total</b>			<b>324</b>	<b>275</b>

# 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
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

## 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
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>

## 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
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

### 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
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>30</b>
CSA Administration centrale	Titulaires	5	6	11
	Suppléants	6	5	11
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>
CSA Services déconcentrés	Titulaires	4	6	10
	Suppléants	6	4	10
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

### ► 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)

1 148,14m<sup>2</sup> 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 quinques 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
<b>Total</b>	<b>4 022</b>	<b>3 989</b>

## LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

Date	Projets de décrets	Projets d'arrêtés	Autres questions plus ciblées
<b>Avis et informations - CSA Ministériel</b>			
<b>8 février 2024</b>	→ 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
<b>4 juin 2024</b>	→ 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
<b>25 septembre 2024</b>	→ 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
<b>Avis et informations - CSA Ministériel (suite)</b>			
<b>10 octobre 2024</b> <b>CSA budgétaire</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Présentation du projet de loi de finances 2025</li> </ul>
<b>10 et 11 décembre 2024</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 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<sup>e</sup> passage)</li> <li>→ Modification des lignes directrices de gestion relatives à la politique de mobilité sur les postes d'enseignement et d'éducation</li> <li>→ Présentation du rapport social unique 2023</li> <li>→ 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</li> <li>→ Présentation de la gestion de crise au ministère chargé de l'agriculture</li> </ul>
<b>Avis et informations - CSA Administration centrale</b>			
<b>28 mars 2024</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Examen des points portés par l'intersyndicale dans son courrier du 6 février 2024</li> <li>→ Bilan d'activité des ressources humaines de l'administration centrale</li> <li>→ Présentation des résultats du baromètre social du périmètre de l'administration centrale</li> </ul>
<b>12 juin 2024</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 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</li> <li>→ Projet de décision portant organisation du service du numérique du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire</li> <li>→ Adaptation du RIALTO de l'administration centrale pendant la période des JOP</li> </ul>

Date	Projets de décrets	Projets d'arrêtés	Autres questions plus ciblées
<b>Avis et informations - CSA Administration centralel (suite)</b>			
<b>18 décembre 2024</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 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)</li> <li>→ Plan de continuité d'activité du ministère</li> </ul>
<b>Avis et informations - CSA Services déconcentrés</b>			
<b>31 janvier 2024</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Adoption du règlement intérieur du CSA SD et de sa formation spécialisée</li> <li>→ Point d'étape relatif aux centres de gestion financière (CGF)</li> <li>→ Suites du rapport du CGAAER sur les missions des services déconcentrés</li> </ul>

Mois	Date	Périmètre	Sujets
<b>Réunions des groupes de travail de la feuille de route sociale et négociations 2024</b>			
<b>Janvier</b>	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
<b>Février</b>	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)
<b>Mars</b>	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
<b>Réunions des groupes de travail de la feuille de route sociale et négociations 2024 (suite)</b>			
<b>Mars</b>	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
<b>Avril</b>	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 situations, 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
<b>Mai</b>	15 mai 2024	GT CSAM	Médecine de prévention
	21 mai 2024	GT CSAM + CCM	Signature de l'accord PSC
<b>Juin</b>	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
	8 juillet 2024	GT CSA AC	Relocalisation des services
<b>Juillet</b>	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
<b>Réunions des groupes de travail de la feuille de route sociale et négociations 2024 (suite)</b>			
<b>Septembre</b>	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
<b>Octobre</b>	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
<b>Novembre</b>	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)
<b>Décembre</b>	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
<b>Femmes</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
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
<b>Hommes</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>21</b>
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 mineurs	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
<b>Hommes (suite)</b>					
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 <sup>e</sup>	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 discréption 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
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>31</b>

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	
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Femmes		3		1	4	1	1	1	1	4
Hommes		3	3	4	10		1	1		1
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>3</b>
Femmes					0	1				1
Hommes			2		2		1		1	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

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		
<b>Catégorie A</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>			<b>0</b>	<b>23</b>
Femmes		1			1			0	9
Hommes			1		1			0	14
<b>Catégorie B</b>	<b>1</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
Femmes					0			0	1
Hommes	1				1	1	1	2	7
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>31</b>

# 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 règlementaires
BREXIT	Retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne
BTSA	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
DDETSP	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
EPLEFFPA	Établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
ESA	Enseignement supérieur agricole
ESAT	Entreprises et services d'aide par le travail
ESPV	Elève 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 interministériel 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.mipec.sg@agriculture.gouv.fr](mailto:bilansocial.mipec.sg@agriculture.gouv.fr)

Production graphique pilotée par la Dicom

Novembre 2025

SUIVEZ-NOUS

---

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

