

## >>> BILAN SOCIAL 2016

---

# FranceAgriMer

L'EMPLOI, LES EFFECTIFS ET LES FLUX  
LA RÉMUNÉRATION  
LES CONDITIONS DE SANTÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ  
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL  
LA FORMATION DES AGENTS  
LES RELATIONS PROFESSIONNELLES  
L'ACTION SOCIALE  
LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL  
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME

A graphic illustration of human silhouettes in various colors (yellow, green, blue) positioned behind the list of social balance items.

FranceAgriMer

Le bilan social est devenu, au gré d'enrichissements d'année en année, un document abouti donnant une image fidèle, cohérente et synthétique de la vie de notre établissement.

À travers les statistiques, le bilan social est le reflet de la vigueur et de l'énergie de nos services. Les nombreuses informations qu'il contient permettent à chacun de se situer dans son environnement professionnel et nourrissent un dialogue social de qualité avec les organisations syndicales.

Je remercie les rédacteurs qui ont permis de publier cet important document, ainsi que les représentants du personnel qui ont contribué à en valoriser son contenu.

La Directrice générale  
Christine Avelin

# Sommaire

L'emploi, les effectifs et les flux	. 3
La répartition des effectifs physiques	
Les flux du personnel	
Les promotions	
La rémunération	. 25
La masse salariale globale	
Le salaire annuel moyen	
Les régimes indemnitaires	
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	
Le rachat des jours compte épargne temps (CET)	
Les conditions de santé, d'hygiène et de sécurité au travail	. 31
La surveillance médicale	
Le bilan des accidents du travail	
Le suivi de la santé et de la sécurité au travail	
L'organisation du temps de travail	. 41
L'aménagement du temps de travail	
Le crédit d'heures	
Le compte épargne temps (CET)	
La formation des agents	. 45
Le budget	
La formation des agents	
Le droit individuel à la formation (DIF)	
La formation interne	
Les relations professionnelles	. 51
Le dialogue social	
La représentativité des organisations syndicales	
Les relations avec les organisations syndicales	
L'action sociale	. 59
L'assistante sociale	
La crèche d'entreprise	
Le comité d'action sociale	
Les conditions de vie au travail	. 69
Le handicap	
Les suites de l'expérimentation du télétravail	
La mise en place d'un système de référencement de mutuelles	
La restauration collective	
La qualité environnementale des locaux et des pratiques	
Le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	. 79
Les conditions générales d'emploi	
La rémunération	
La formation	
Les conditions de travail / les congés	
L'organisation du temps de travail	

## ■ L'emploi, les effectifs et les flux

### La répartition des effectifs physiques

- présentation générale des moyens en personnel
- les effectifs rémunérés
  - l'effectif global
  - l'effectif détaillé
  - la pyramide des âges par site et par catégorie
  - la répartition des agents par âge, par statut et par site
- les effectifs en activité

4

### Les flux du personnel

- les mouvements du personnel : les entrées et les départs
- la mobilité
- la gestion des absences

18

### Les promotions

- la promotion de grade et de corps des agents fonctionnaires
- la promotion de niveau et de groupe des agents du statut unifié

22

## bilan social

### Chiffres-clés 2016

Plafond d'emploi	1 053
Effectif global rémunéré	1 079
Effectif en activité	1 080
Âge moyen	50,3 ans
Âge médian	52 ans
Nombre d'entrées	28
Nombre de départs	85
Nombre d'appels à candidature	95

# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs physiques

### PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES MOYENS EN PERSONNEL

Depuis 2009, le plafond des autorisations d'emplois de FranceAgriMer est fixé chaque année par la loi de finances. Il est voté au niveau du programme et indique le nombre maximal d'emplois autorisés.

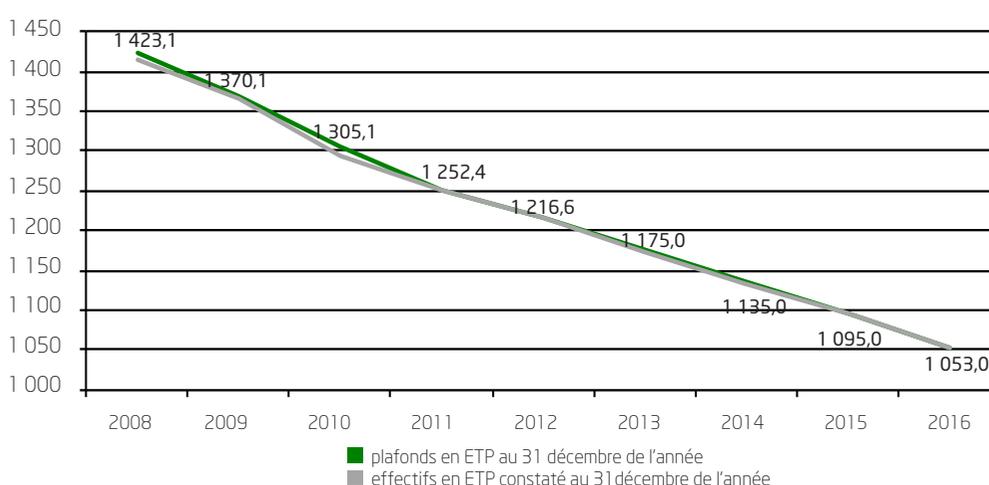
Le plafond d'emplois de l'établissement regroupe l'emploi de tous les personnels rémunérés de FranceAgriMer, quel que soit leur statut.

Il est présenté en équivalent temps plein (ETP), et à compter de 2014, il est aussi exprimé en ETPT (équivalent temps plein travaillé).

#### Effectifs 2008 à 2016

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
plafonds en ETP rémunérés au 31 décembre de l'année	1 423,1	1 370,1	1 305,1	1 252,4	1 216,6	1 175,0	1 135,0	1 095,0	1 053,0
effectifs en ETP constatés au 31 décembre de l'année	1 415,9	1 365,8	1 294,8	1 252,2	1 216,2	1 174,8	1 134,2	1 094,3	1 052,2

#### Évolution des effectifs 2008 à 2016 en ETP



### Rappel de définitions

**Emploi en équivalent temps plein (ETP) :** c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés les effectifs physiques présents à une date donnée ; il prend en compte la quotité de temps de travail de l'agent, mais pas sa durée de temps travaillée sur l'année.

$ETP = \text{effectifs physiques} \times \text{quotité de temps de travail}$

**Emploi en équivalent temps plein travaillé (ETPT) :** cette unité de décompte exprime à la fois les plafonds d'autorisation d'emplois par ministère et les consommations de ces plafonds. Il tient compte de la quotité de temps de travail des agents (modalité de temps partiel le cas échéant) et de la période d'activité sur l'année.

$ETPT = \text{effectifs physiques} \times \text{quotité de temps de travail} \times \text{période d'activité dans l'année}$

Un agent à temps plein présent toute l'année consomme 1 ETPT.

Un agent dont la quotité de travail est de 80 sur toute l'année correspond à 0,8 ETPT ou encore un agent en CDD de 3 mois travaillant à temps partiel à 80 % correspond à  $0,8 \times 3/12$  ETPT.

# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs physiques

### LES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS

Les effectifs physiques correspondent aux agents rémunérés quelle que soit leur quotité de travail au 31 décembre de l'année considérée.

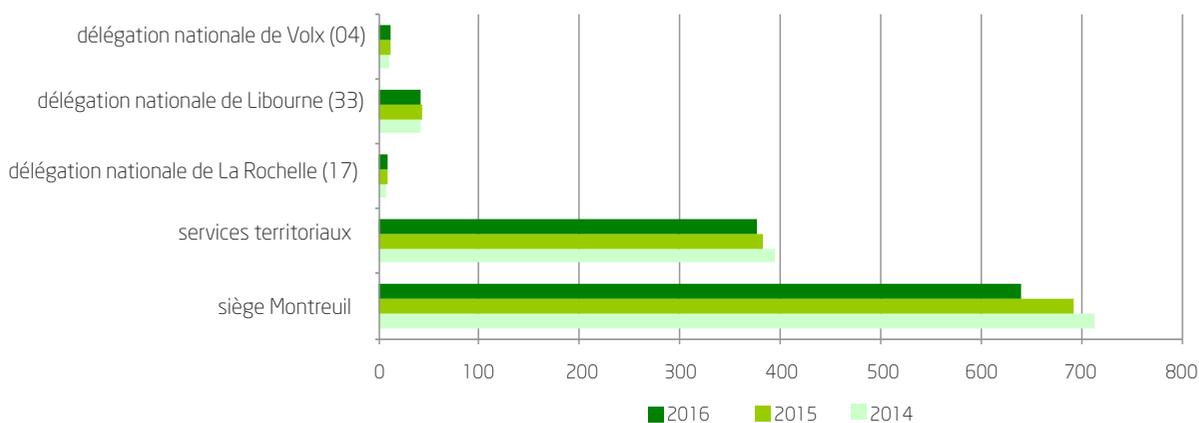
Ces données incluent les mises à disposition sortantes que leurs rémunérations soient ou non remboursées par l'administration ou l'établissement qui les accueille ; elles excluent les mises à disposition entrantes qui sont comptées dans les effectifs en activité (voir infra p 17).

### Effectif global

par site

	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
siège Montreuil	440	422	394	273	270	246	713	692	640
services territoriaux	207	197	188	188	186	188	395	383	376
délégation nationale de La Rochelle	5	6	6	3	3	3	8	9	9
délégation nationale de Libourne	27	28	26	15	15	16	42	43	42
délégation nationale de Volx	10	11	11	1	1	1	11	12	12
<b>Total</b>	<b>689</b>	<b>664</b>	<b>625</b>	<b>480</b>	<b>475</b>	<b>454</b>	<b>1 169</b>	<b>1 139</b>	<b>1 079</b>

### Répartition des effectifs par site de 2014 à 2016



# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs physiques

La réorganisation des services du siège a été validée lors du comité technique du 28 février 2014.

par service du siège de 2014 à 2016 (y compris les délégations nationales)

	2014			2015			2016		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
Agence comptable	56	16	72	52	16	68	46	18	64
Direction générale	3	2	5	3	2	5	5	6	11
Interventions	205	92	297	180	83	263	164	73	237
Marchés, Etudes et Prospective	74	47	121	77	45	122	73	40	113
Mission Affaires Européennes et internationales	17	6	23	19	6	25	17	6	23
Mission appui au pilotage et à la gouvernance	12	7	19	11	7	18	8	4	12
Mission Audit interne	3	6	9	3	5	8	3	6	9
Mission CGEFI	2		2	1		1	1		1
Mission Filière	13	5	18	13	6	19	12	6	18
Secrétariat général	92	111	203	105	119	224	104	107	211
Comité d'action sociale	4		4	3		3	4		4
MAD Sortante	1		1						
<b>Total</b>	<b>482</b>	<b>292</b>	<b>774</b>	<b>467</b>	<b>289</b>	<b>756</b>	<b>437</b>	<b>266</b>	<b>703</b>

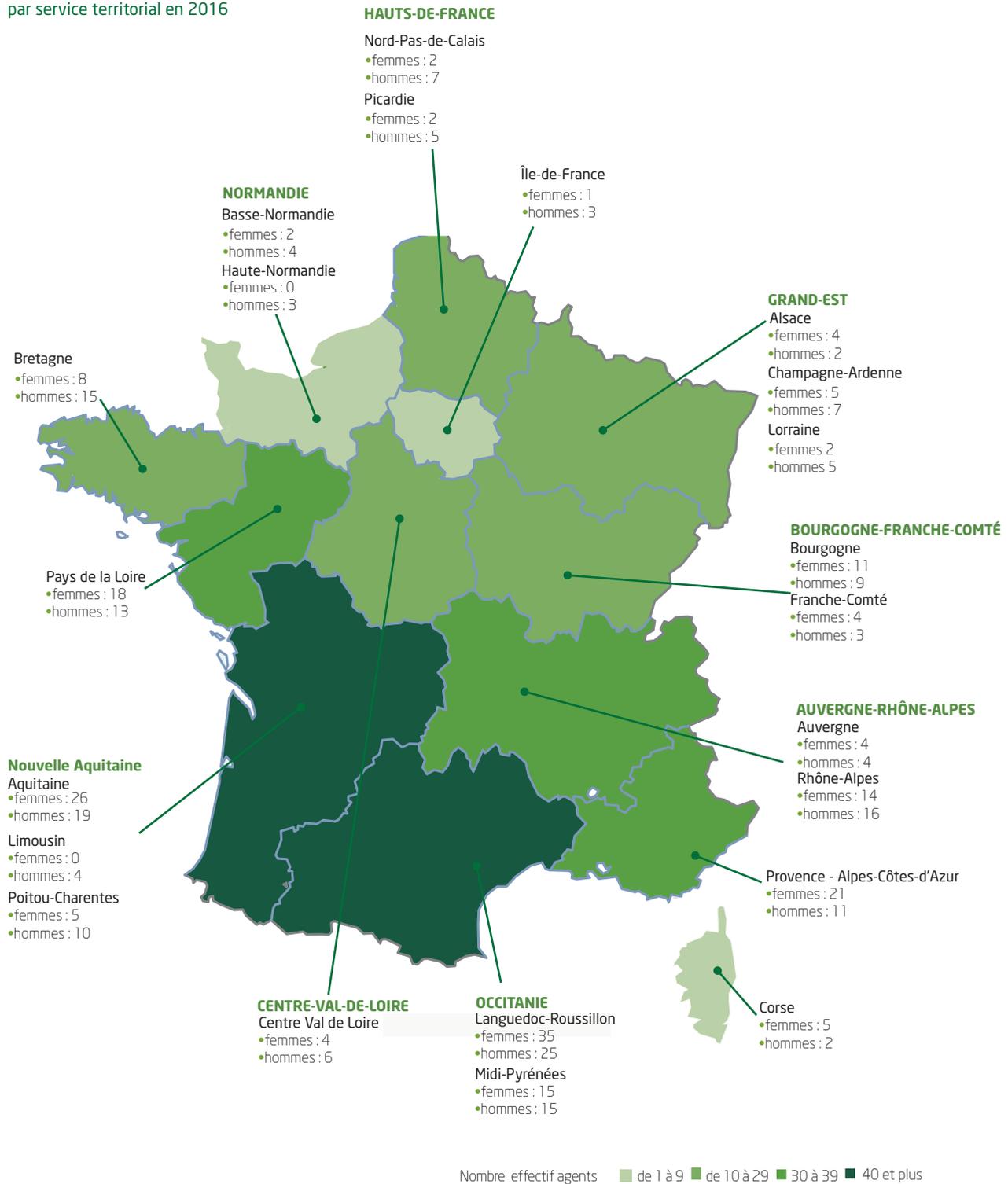
par service territorial

	2014			2015			2016		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
Auvergne	5	5	10	5	5	10	4	4	8
Rhône Alpes	16	15	31	14	16	30	14	16	30
<b>Auvergne-Rhône Alpes</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>41</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>40</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>38</b>
<b>Bretagne</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>23</b>
Bourgogne	13	7	20	12	7	19	11	9	20
Franche Comté	3	3	6	4	3	7	4	3	7
<b>Bourgogne - Franche Comté</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>27</b>
<b>Centre - Val de Loire</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
<b>Corse</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
Alsace	5	2	7	4	2	6	4	2	6
Champagne-Ardennes	2	6	8	3	6	9	5	7	12
Lorraine	3	6	9	2	5	7	2	5	7
<b>Grand Est</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>
Nord-Pas-de-Calais	3	8	11	2	7	9	2	7	9
Picardie	4	4	8	3	4	7	2	5	7
<b>Hauts de France</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>16</b>
<b>Île-de-France</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Basse Normandie	2	6	8	2	5	7	2	4	6
Haute Normandie	2	3	5	1	3	4		3	3
<b>Normandie</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
Limousin	1	4	5	1	4	5		4	4
Aquitaine	26	15	41	26	20	46	26	19	45
Poitou Charentes	7	11	18	7	10	17	5	10	15
<b>Nouvelle Aquitaine</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>64</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>68</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>64</b>
Midi Pyrénées	14	16	30	15	15	30	15	15	30
Languedoc Roussillon	41	24	65	38	25	63	35	25	60
<b>Occitanie</b>	<b>55</b>	<b>40</b>	<b>95</b>	<b>53</b>	<b>40</b>	<b>93</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>90</b>
Pays de la Loire	21	15	36	19	14	33	18	13	31
Provence-Alpes-Côtes-d'Azur	21	11	32	21	11	32	21	11	32
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>188</b>	<b>395</b>	<b>197</b>	<b>186</b>	<b>383</b>	<b>188</b>	<b>188</b>	<b>376</b>

# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs physiques

par service territorial en 2016



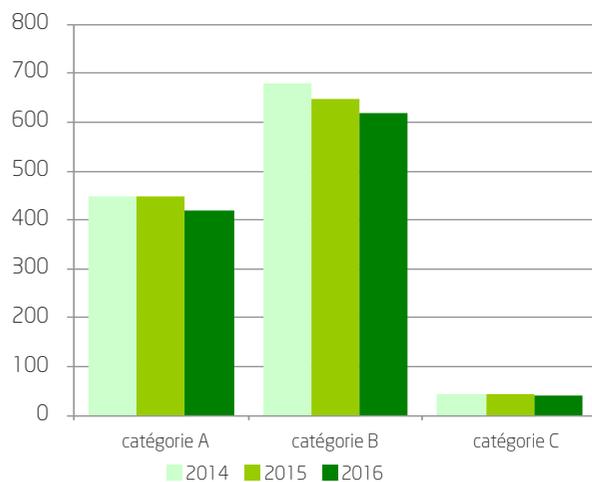
# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs physiques

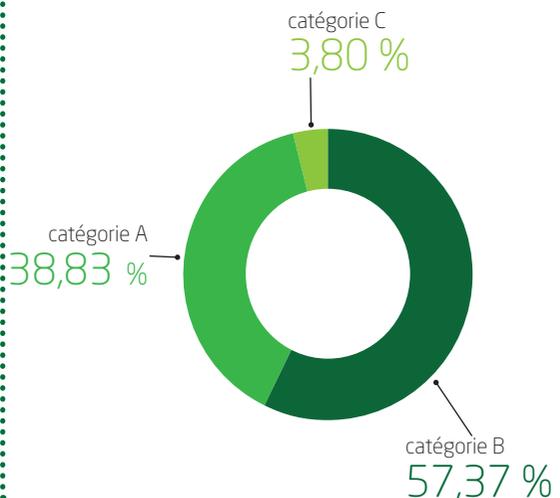
par catégorie

	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
catégorie A	218	221	202	229	228	217	447	449	419
catégorie B	441	412	395	238	235	224	679	647	619
catégorie C	30	31	28	13	12	13	43	43	41
<b>Total</b>	<b>689</b>	<b>664</b>	<b>625</b>	<b>480</b>	<b>475</b>	<b>454</b>	<b>1 169</b>	<b>1 139</b>	<b>1 079</b>

Évolution des effectifs par catégorie de 2014 à 2016



Répartition des effectifs par catégorie en 2016

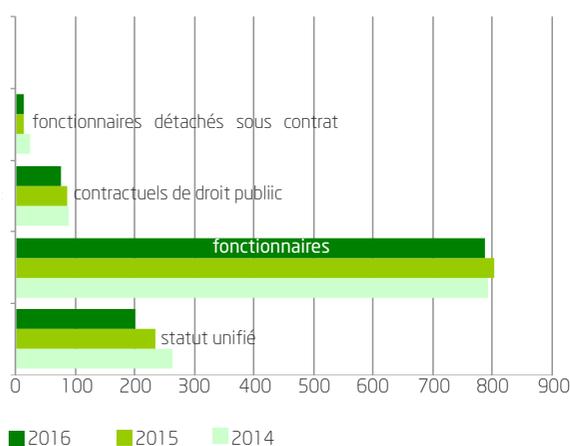


par statut

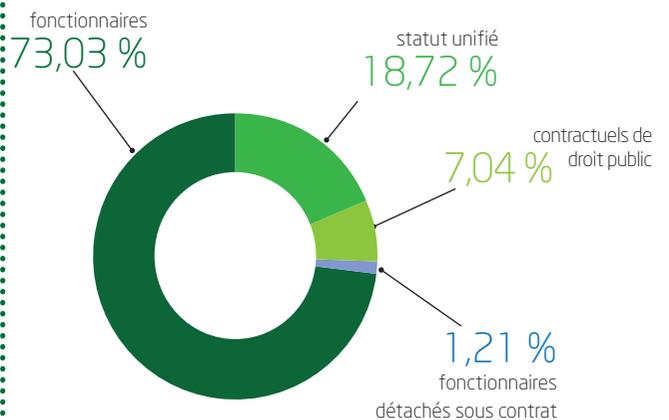
	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
statut unifié	152	131	109	112	104	93	264	235	202
fonctionnaires*	468	474	465	326	329	323	794	803	788
contractuels de droit public	56	50	44	32	37	32	88	87	76
fonctionnaires détachés sous contrat	13	9	7	10	5	6	23	14	13
<b>Total</b>	<b>689</b>	<b>664</b>	<b>625</b>	<b>480</b>	<b>475</b>	<b>454</b>	<b>1 169</b>	<b>1 139</b>	<b>1 079</b>

\* Les effectifs des agents fonctionnaires incluent les agents fonctionnaires en PNA (position normale d'activité).

Évolution des effectifs par statut de 2014 à 2016



Répartition des effectifs par statut en 2016



# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs physiques

### L'effectif détaillé

#### Les agents du statut unifié

Le statut unifié est organisé par le décret 2010-1248 du 20 octobre 2010.

#### siège

	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
catégorie A	36	34	28	50	48	43	86	82	71
catégorie B	70	58	47	25	24	18	95	82	65
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>92</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>72</b>	<b>61</b>	<b>181</b>	<b>164</b>	<b>136</b>

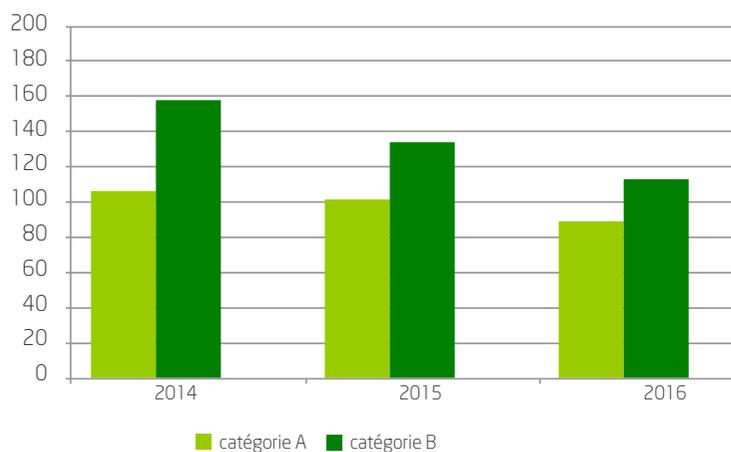
#### services territoriaux

	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
catégorie A	4	4	3	16	15	15	20	19	18
catégorie B	42	35	31	21	17	17	63	52	48
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>34</b>	<b>37</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>83</b>	<b>71</b>	<b>66</b>

#### effectif global

	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
catégorie A	40	38	31	66	63	58	106	101	89
catégorie B	112	93	78	46	41	35	158	134	113
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>131</b>	<b>109</b>	<b>112</b>	<b>104</b>	<b>93</b>	<b>264</b>	<b>235</b>	<b>202</b>

#### Évolution de l'effectif des agents du statut unifié par catégorie de 2014 à 2016



# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs physiques

### Les agents fonctionnaires

Les effectifs des agents fonctionnaires incluent ceux des fonctionnaires en position normale d'activité (PNA).

La position normale d'activité (PNA) est un mode de gestion qui permet d'accueillir pour une durée indéterminée un agent dans son corps avec son statut et sa rémunération indemnitaire sans qu'il ait à demander un détachement. C'est également la position des fonctionnaires en poste à FranceAgriMer.

#### siège

	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
catégorie A	90	101	98	81	84	81	171	185	179
catégorie B	208	205	203	84	84	78	292	289	281
catégorie C	13	14	12	11	10	10	24	24	22
<b>Total</b>	<b>311</b>	<b>320</b>	<b>313</b>	<b>176</b>	<b>178</b>	<b>169</b>	<b>487</b>	<b>498</b>	<b>482</b>

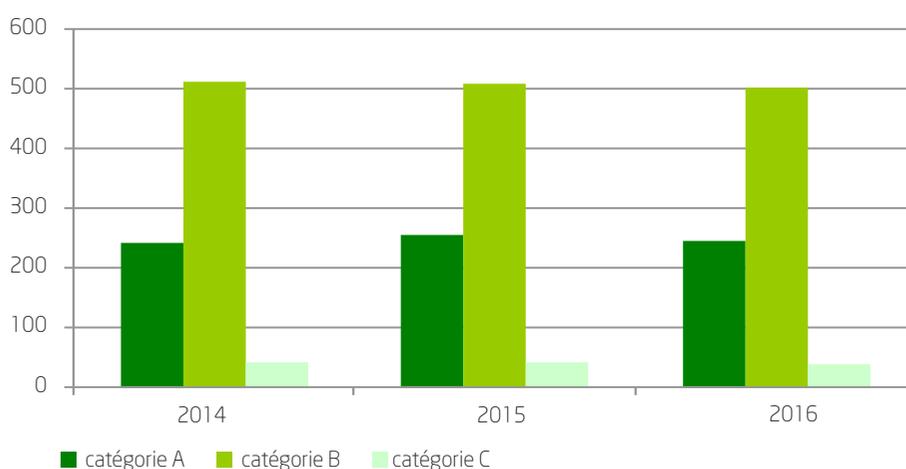
#### services territoriaux

	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
catégorie A	29	29	27	41	40	40	70	69	67
catégorie B	112	109	110	107	109	111	219	218	221
catégorie C	16	16	15	2	2	3	18	18	18
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>154</b>	<b>152</b>	<b>150</b>	<b>151</b>	<b>154</b>	<b>307</b>	<b>305</b>	<b>306</b>

#### effectif total

	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
catégorie A	119	130	125	122	124	121	241	254	246
catégorie B	320	314	313	191	193	189	511	507	502
catégorie C	29	30	27	13	12	13	42	42	40
<b>Total</b>	<b>468</b>	<b>474</b>	<b>465</b>	<b>326</b>	<b>329</b>	<b>323</b>	<b>794</b>	<b>803</b>	<b>788</b>

#### Évolution de l'effectif des agents fonctionnaires par catégorie de 2014 à 2016



# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs physiques

### Les agents contractuels de droit public

Les tableaux ci-dessous mentionnent les effectifs des agents soumis au décret n°86-83 du 17 janvier 1986 bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et les contractuels ayant un contrat à durée déterminée supérieur à 12 mois.

#### siège

	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
catégorie A	51	44	40	31	34	30	82	78	70
catégorie B	1	1	1				1	1	1
catégorie C	1	1	1				1	1	1
<b>total</b>	<b>53</b>	<b>46</b>	<b>42</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>84</b>	<b>80</b>	<b>72</b>

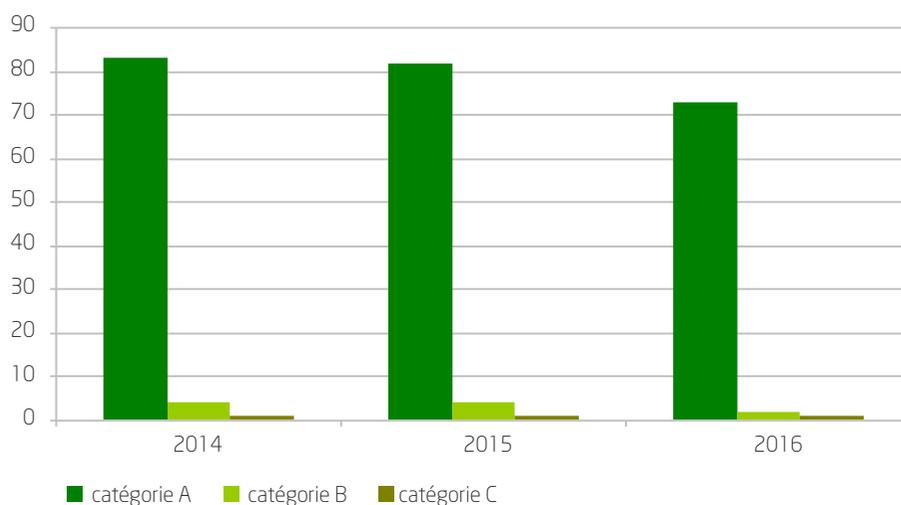
#### services territoriaux

	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
catégorie A	1	2	1		2	2	1	4	3
catégorie B	2	2	1	1	1		3	3	1
<b>total</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>

#### effectif total

	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
catégorie A	52	46	41	31	36	32	83	82	73
catégorie B	3	3	2	1	1		4	4	2
catégorie C	1	1	1				1	1	1
<b>total</b>	<b>56</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>32</b>	<b>37</b>	<b>32</b>	<b>88</b>	<b>87</b>	<b>76</b>

#### Évolution de l'effectif des agents contractuels de droit public de 2014 à 2016



# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs physiques

Les fonctionnaires détachés sous contrat

siège

	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
catégorie A	7	7	5	10	5	6	17	12	11
catégorie B	5	2	2				5	2	2
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>13</b>

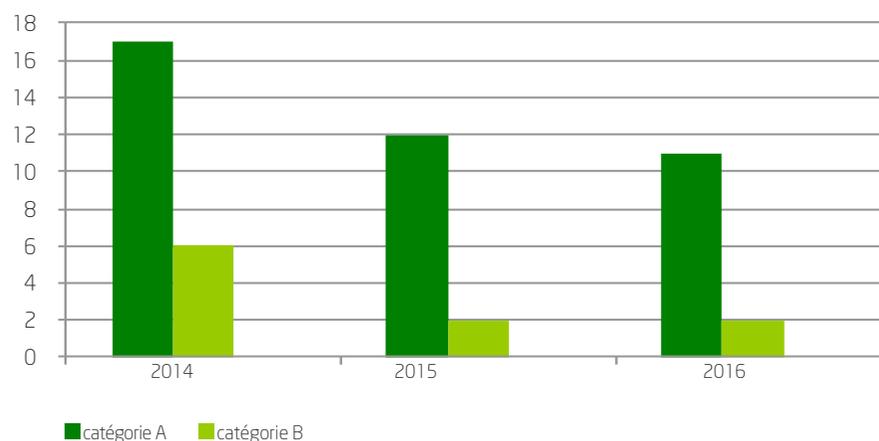
services territoriaux

	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
catégorie A									
catégorie B	1						1		
<b>Total</b>	<b>1</b>						<b>1</b>		

effectif total

	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
catégorie A	7	7	5	10	5	6	17	12	11
catégorie B	6	2	2				6	2	2
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>13</b>

Évolution de l'effectif des fonctionnaires détachés sous contrat de 2014 à 2016



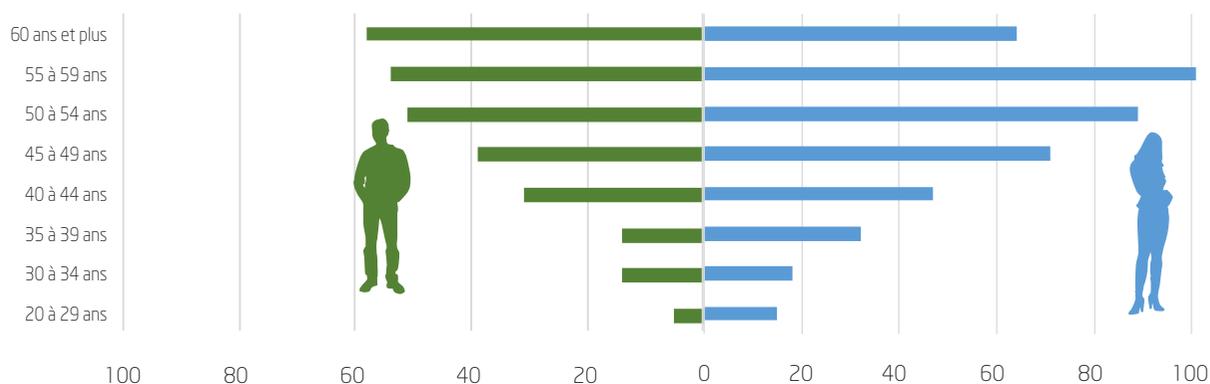
# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs physiques

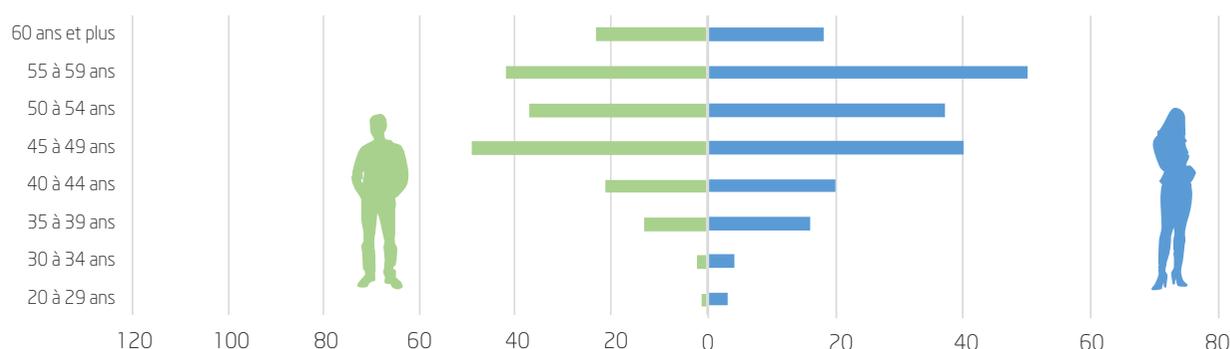
### La pyramide des âges 2016

Les effectifs des délégations nationales sont comptabilisés dans les effectifs du siège.

#### Siège



#### services territoriaux



L'âge **moyen** est la moyenne de l'âge des agents.

#### Évolution de l'âge moyen des agents

	âge moyen	part des moins de 30 ans	part des 30 - 49 ans	part des 50 ans et +
2014	49,25	3,00 %	42,60 %	54,40 %
2015	49,71	2,99 %	41,35 %	55,66 %
2016	50,33	2,22 %	39,95 %	57,83 %

L'âge **médian** est l'âge qui divise les agents en deux groupes d'effectifs égaux, la moitié composée uniquement des agents d'âge plus jeune et l'autre moitié d'âge plus âgée.

#### Âge médian des agents en 2016

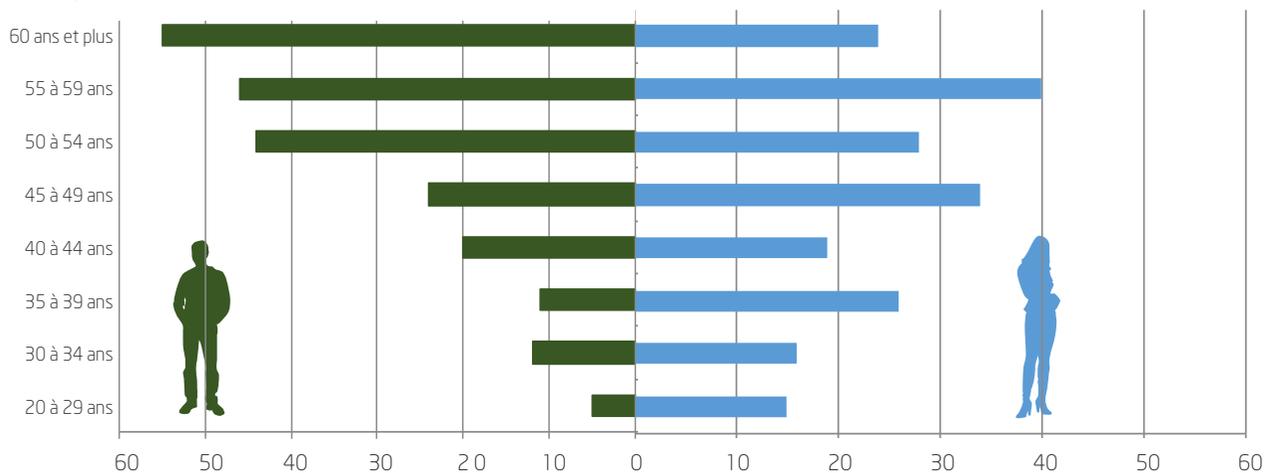
	femme	homme
<b>par statut</b>		
statut unifié	59	59
fonctionnaires	50	50
fonctionnaires détachés sous contrat	56	54
contractuels	35	40
<b>par catégorie</b>		
catégorie A	48	53
catégorie B	53	49
catégorie C	54	57

# L'emploi, les effectifs et les flux

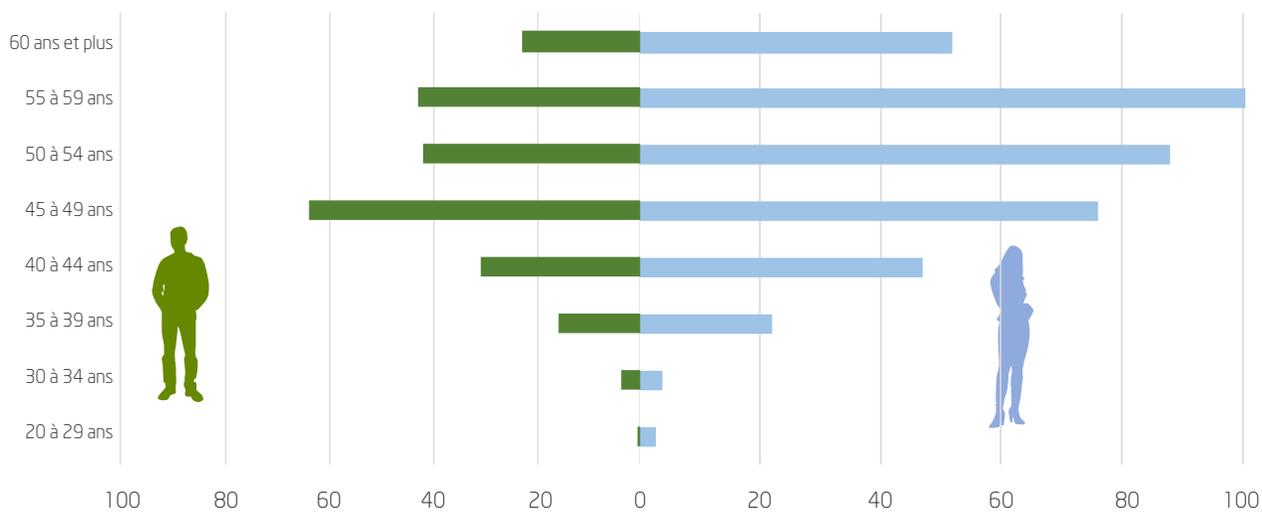
## répartition des effectifs physiques

Pyramide des âges par catégorie en 2016

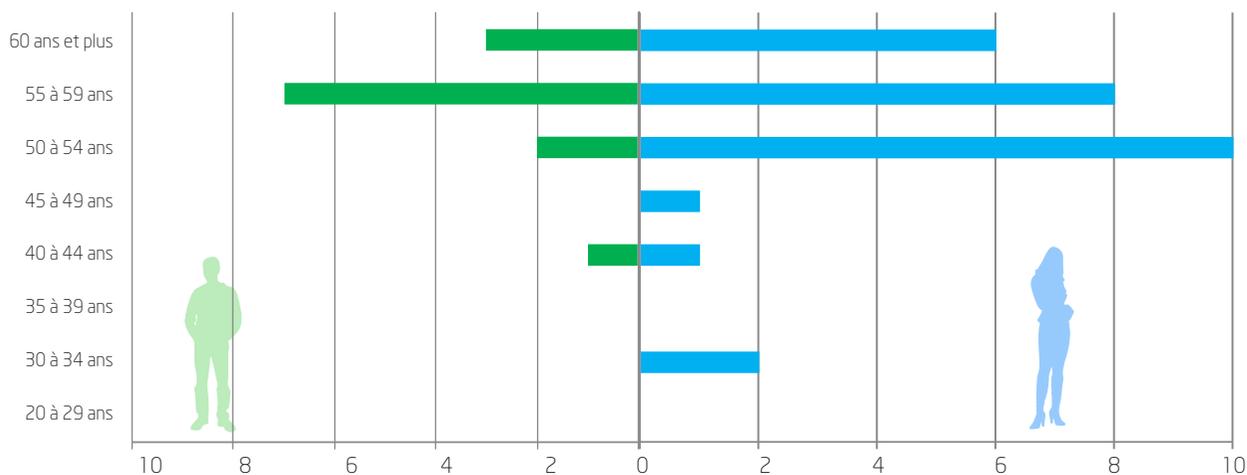
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



# L'emploi, les effectifs et les flux

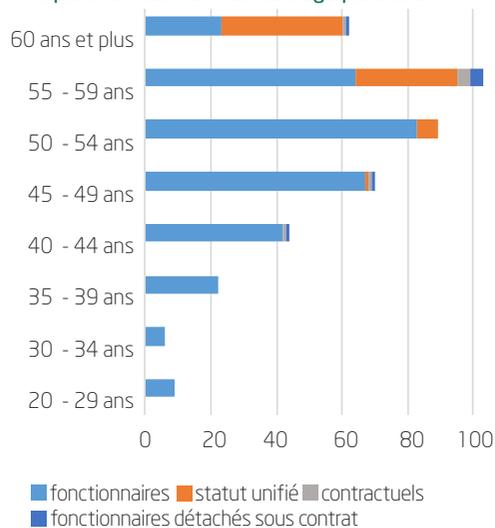
## répartition des effectifs physiques

La répartition des agents par âge et par statut en 2016

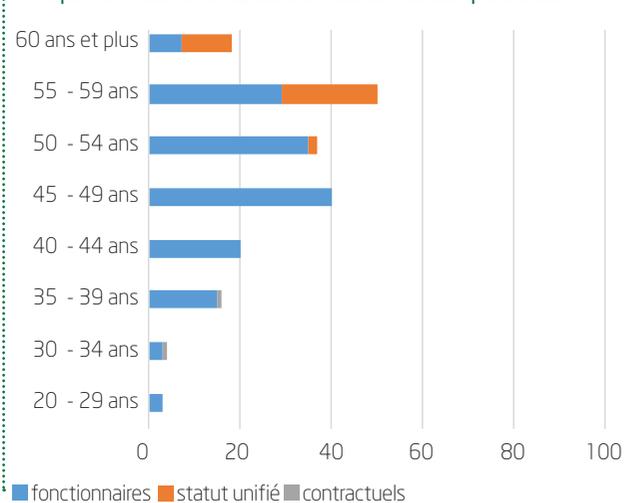
Répartition des femmes par âge et par statut

	20 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 ans et plus	total
<b>services territoriaux</b>									
fonctionnaires	3	3	15	20	40	35	29	7	152
statut unifié						2	21	11	34
contractuels		1	1						2
<b>siège</b>									
fonctionnaires	6	6	22	42	67	83	64	23	313
statut unifié					1	6	31	37	75
contractuels	9	12	10	4	2	2	3		42
fonctionnaires détachés sous contrat				1	1		4	1	7

Répartition des femmes du siège par statut



Répartition des femmes des services territoriaux par statut



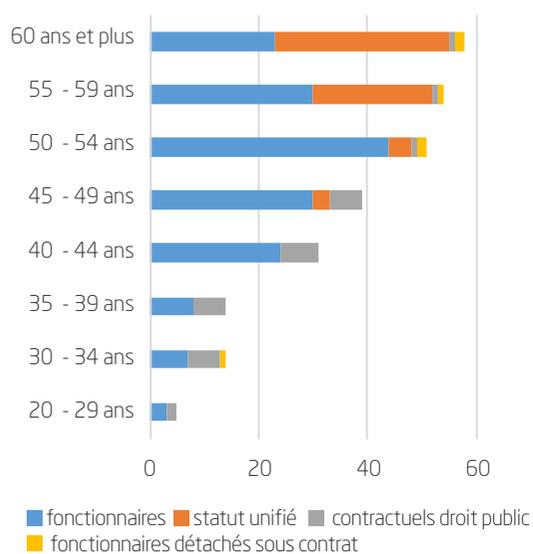
# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs physiques

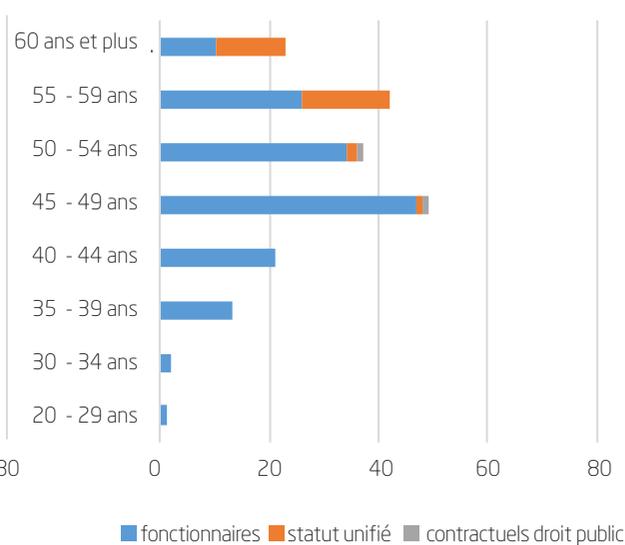
Répartition des hommes par âge et par statut

	20 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 ans et plus	Total
<b>Services territoriaux</b>									
fonctionnaire	1	2	13	21	47	34	26	10	154
statut unifié					1	2	16	13	32
contractuel droit public					1	1			2
<b>Siège</b>									
fonctionnaires	3	7	8	24	30	44	30	23	169
statut unifié					3	4	22	32	61
contractuels droit public	2	6	6	7	6	1	1	1	30
fonctionnaires détachés sous contrat		1				2	1	2	6

Répartition des hommes du siège par statut



Répartition des hommes des services territoriaux par statut



# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs physiques

### LES EFFECTIFS EN ACTIVITÉ

Ces données excluent les agents mis à disposition sortante et incluent les agents mis à disposition entrante.

En 2014, FranceAgriMer a comptabilisé 2 agents mis à disposition entrante, les deux agents sont en catégorie A.

En 2016, comme en 2015, FranceAgriMer a comptabilisé 1 agent mis à disposition entrante en catégorie A.

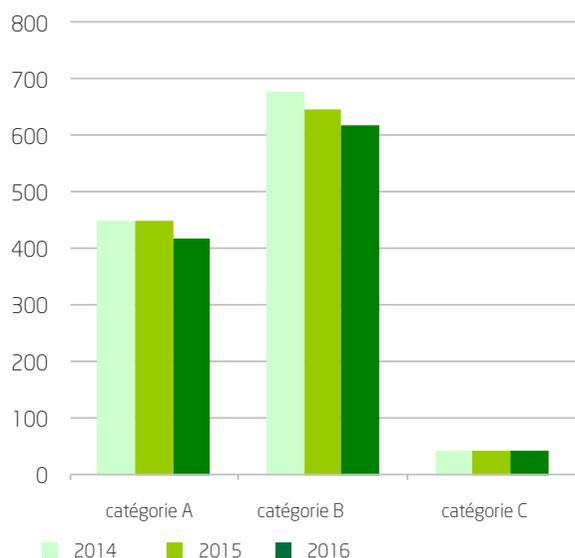
#### par catégorie

	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
catégorie A	218	221	202	231	229	218	449	450	420
catégorie B	440	412	395	238	235	224	678	647	619
catégorie C	30	31	28	13	12	13	43	43	41
<b>Total</b>	<b>688</b>	<b>664</b>	<b>625</b>	<b>482</b>	<b>476</b>	<b>455</b>	<b>1 170</b>	<b>1 140</b>	<b>1 080</b>

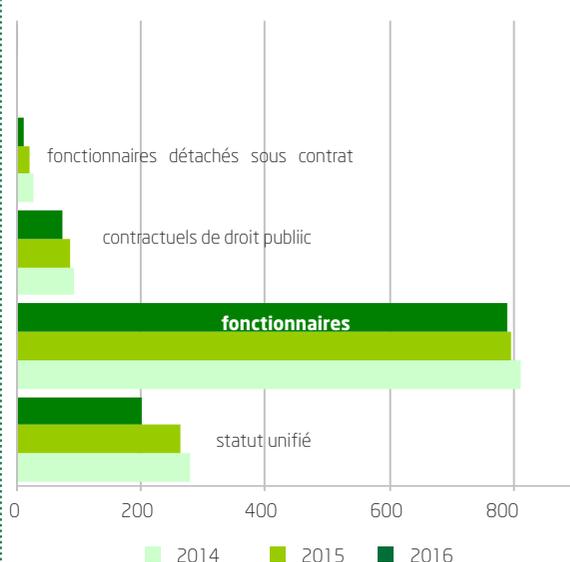
#### par statut

	femme			homme			total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
statut unifié	151	131	109	112	104	93	263	235	202
fonctionnaires	468	474	465	326	329	323	794	803	788
contractuels de droit public	56	50	44	32	37	32	88	87	76
fonctionnaires détachés sous contrat	13	9	7	10	5	6	23	14	13
agents mis à disposition entrante				2	1	1	2	1	1
<b>Total</b>	<b>717</b>	<b>688</b>	<b>625</b>	<b>501</b>	<b>482</b>	<b>455</b>	<b>1 218</b>	<b>1 170</b>	<b>1 080</b>

Évolution des effectifs en activité par catégorie de 2014 à 2016



Évolution des effectifs en activité par statut de 2014 à 2016



# L'emploi, les effectifs et les flux

## flux du personnel

### LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL (EFFECTIFS PHYSIQUES)

#### entrées

type d'entrée	2014			2015			2016		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
Mobilité	12	8	20	7	5	12	8	3	11
Détachement				1		1		2	2
Retour après détachement	1	1	2	1		1			
Retour après disponibilité	1	3	4		1	1			
Retour après congé parental	3		3	2		2			
Retour après congé maladie longue durée				1	2	3	1		1
Recrutement de CDD de 3 ans (art 4)	4	1	5	3	4	7	6	3	9
Recrutement de CDI				1	2	3		1	1
Sorties écoles (TS, IAE, attaché administration)	1	2	3	5	4	9	2	2	4
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>28</b>

#### départs

type de départ	2014			2015			2016		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
retraite	18	14	32	23	13	36	24	18	42
décès	1	2	3	1		1			
démission CDD 3 ans	4	3	7	7		7	4	4	8
départ volontaire (IDV)	4		4				1		1
fin de contrats		2	2	2	1	3	1	3	4
mobilité	16	7	23	9	5	14	13	7	20
réintégration administration d'origine	2	2	4	3	2	5	2		2
détachement	1		1						
congé parental	1		1				1		1
licenciement pour inaptitude							1		1
disponibilité	2	4	6	1	1	2	5	1	6
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>34</b>	<b>83</b>	<b>46</b>	<b>22</b>	<b>68</b>	<b>52</b>	<b>33</b>	<b>85</b>

# L'emploi, les effectifs et les flux

## flux du personnel

### LA MOBILITÉ

2014					
Appel à candidature					
	siège	régions	total	postes pourvus en interne	postes pourvus en externe
catégorie A	47	7	54	20	15
catégorie A/B	17	2	19	6	2
catégorie B	11	23	34	10	12
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>32</b>	<b>107</b>	<b>36</b>	<b>29</b>

2015					
Appel à candidature					
	siège	régions	total	postes pourvus en interne	postes pourvus en externe
catégorie A	73	10	83	30	22
catégorie A/B	4	3	7	3	1
catégorie B	46	15	61	24	6
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>28</b>	<b>151</b>	<b>57</b>	<b>29</b>

2016					
Appel à candidature					
	siège	régions	total	postes pourvus en interne	postes pourvus en externe
catégorie A	37	4	41	11	7
catégorie A/B	32	19	51	13	11
catégorie B	3		3	3	
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>23</b>	<b>95</b>	<b>27</b>	<b>18</b>

Les postes ouverts en catégorie B peuvent être pourvus par des agents de catégorie C.

en 2016 :

45 postes pourvus sur les 95 publiés.

nombre de postes publiés sur la BIEP : aucun

# L'emploi, les effectifs et les flux

## absences

### LA GESTION DES ABSENCES

Les informations ont été extraites de l'applicatif de gestion des RH, VIRTUALIA, sur la base des effectifs physiques en activité gérés dans VIRTUALIA au 31 décembre 2016.

**Absences pour maladies :** maladies ordinaires, congé de longue durée, ou de longue maladie et accidents du travail, maladie professionnelle.

**Le congé de longue maladie,** prévu par l'article 34 de la loi n° 84 -16 du 11 janvier 1984, est accordé en cas d'affections à caractère invalidant. Ce congé a une durée maximale de 3 ans et est accordé par périodes de 3 à 6 mois.

**Le congé de longue durée,** prévu par l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, intervient à l'issue d'une première année de congé de longue maladie et est accordé pour cinq affections particulières. Ce congé a une durée maximale de 5 ans et est accordé par périodes de 3 à 6 mois.

**Absences pour congés familiaux :** congés de maternité, de paternité, pour enfant malade et pour événements exceptionnels.

type d'absence	2014		2015		2016	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
maladies	513	13 660	554	10 832	574	11 785
congés familiaux	325	2 434	291	1 909	250	1 210
grève	50	60	13	13	45	65

La répartition des absences entre les femmes et les hommes est précisée dans le volet "égalité professionnelle" du dernier chapitre (page 96).

Le pourcentage d'absentéisme est calculé selon la formule suivante : nb de jours total d'absence / [nb de jours théoriques travaillés l'année concernée (en 2016, 210 jours sur la base de la modalité A) x nb d'agents en activité au 31 décembre de la même année].

Taux d'absentéisme	2014	2015	2016
maladies	5,51	4,91	5,2
congés familiaux	0,98	0,86	0,53
grève	0,02	0,01	0,03
<b>Total</b>	<b>6,51</b>	<b>5,78</b>	<b>5,76</b>

Le taux global d'absentéisme est de 5,76 % sur l'année 2016.

# L'emploi, les effectifs et les flux

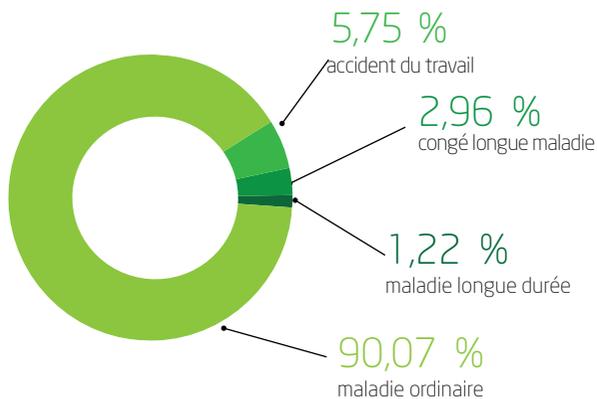
## flux des absences

type d'absence	2014		2015		2016	
	nbre agents	nbre jours ouvrés	nbre agents	nbre jours ouvrés	nbre agents	nbre jours ouvrés
maladie ordinaire	472	6 769	502	6 494	517	7 173
maladie longue durée / grave maladie	13	4 259	12	2 304	7	1 901
congé longue maladie	10	1 967	12	1 742	17	2 259
accident du travail / maladie professionnelle	18	664	28	292	33	452
congé de maternité	14	1 383	6	972	5	345
congé de paternité	8	73	6	52	6	49
congé pour enfant malade	138	420	133	395	146	434
congés exceptionnels familiaux	165	558	146	490	93	382

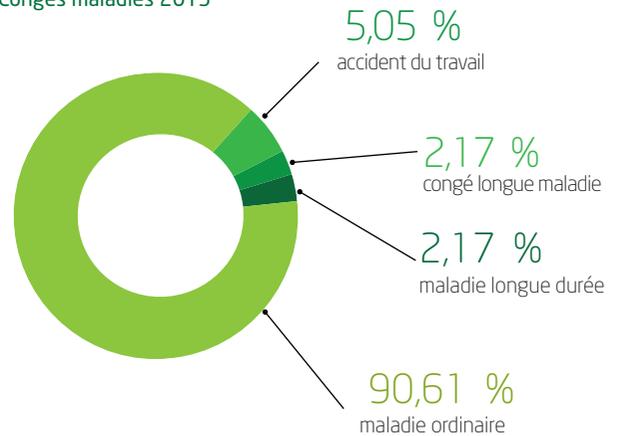
Les journées comptabilisées pour accidents de travail et de trajet incluent les jours d'absence dus à des prolongations ou rechutes d'accidents survenus les années précédentes.

Répartition des congés maladies en fonction du nombre d'agents ayant eu une absence pour maladie

Congés maladies 2016



Congés maladies 2015



# L'emploi, les effectifs et les flux

## promotion

### LA PROMOTION DES AGENTS FONCTIONNAIRES

#### Promotion de grade au choix ou par examen

	2014		2015		2016	
	femme	homme	femme	homme	femme	homme
Attaché principal d'administration	1		1			1
Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement	4	1			2	
Chef technicien					1	2
Technicien supérieur principal						
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	15	1	16	2	13	3
Secrétaire administratif classe supérieure		1	1	1		1
Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe	2		1		2	
Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> classe	2		2			
Adjoint administratif 1 <sup>ère</sup> classe						
Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe						1
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>8</b>

#### Promotion de corps par liste d'aptitude

	2014		2015		2016	
	femme	homme	femme	homme	femme	homme
Attaché			1	1	1	
Ingénieur de l'Agriculture et de l'environnement	2					1
Technicien Supérieur		1	1			
Secrétaire administratif	1		1		3	
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

Il n'y a pas eu de promotion de corps par examen en 2014, 2015 et 2016.

### LA PROMOTION DE NIVEAU ET DE GROUPE DES AGENTS DU STATUT UNIFIÉ

Les promotions se déroulent au sein de 2 des 3 commissions consultatives paritaires, FranceAgriMer n'ayant aucun agent relevant de la commission C :

La **commission A** regroupe les agents du Groupe I, composé des cadres supérieurs administratifs ou techniques exerçant des fonctions d'encadrement supérieur et d'animation des services, ou des missions de conception et d'expertise, et les agents du Groupe II, composé des cadres techniques ou administratifs exerçant des fonctions de conception, d'animation, d'encadrement, d'études, d'inspection, de gestion ou des fonctions de spécialiste dans des domaines technique, administratif et financier,

La **commission B** regroupe les agents du Groupe III, composé des techniciens supérieurs assurant des fonctions techniques spécialisées, et les agents du Groupe IV, composé des assistants administratifs assurant des fonctions d'administration ou de gestion,

La **commission C** regroupe les agents du Groupe V, composé des personnels d'exécution chargés de tâches comportant la connaissance et l'exécution de directives techniques ou administratives.

#### Niveau d'accueil

	2014		2015		2016	
	femme	homme	femme	homme	femme	homme
niveau 4 du groupe I	1				1	
niveau 3 du groupe I		1	1			
niveau 2 du groupe I	1	1		1		
niveau 2 du groupe II			1			
niveau 3 du groupe III	2	1	1	1	1	1
niveau 2 du groupe III						1
niveau 3 du groupe IV	5		4		3	1
niveau 2 du groupe IV	1				1	
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>3</b>

#### Changement de groupe par liste d'aptitude

	au titre de 2014		au titre de 2015		au titre de 2016	
	femme	homme	femme	homme	femme	homme
Accès groupe I		1			1	
Accès groupe II		2	1			
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	



## ■ La rémunération

La masse salariale	26
Le salaire annuel moyen	
Les régimes indemnitaires	
La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)	29
Le rachat des jours CET (compte épargne temps)	30

## bilan social

### ↳ Chiffres-clés 2016

Budget de fonctionnement	121 177 726 €
Masse salariale	82 010 179 €
Nombre de bénéficiaires de la GIPA	76
Nombre de jours CET rachetés	1 212
Mise en place du RIFSEEP pour les catégories A et B de Fonctionnaires	

# La rémunération

## masse salariale, salaire annuel moyen, régime indemnitaire

### LA MASSE SALARIALE GLOBALE

en €

	2014		2015		2016	
	montant	%	montant	%	montant	%
budget de fonctionnement	<b>128 187 051</b>		<b>126 508 192</b>		<b>121 177 726</b>	
• dont charges de personnel	84 760 064	66,12	83 539 313	66,03	82 010 179	67,68
• dont charges de fonctionnement	43 426 987	33,88	42 968 879	33,97	39 167 547	32,32
charges de personnel	<b>84 760 064</b>		<b>83 539 313</b>		<b>82 010 179</b>	
• dont traitement	51 574 054	60,85	50 562 426	60,53	49 658 234	60,55
• dont charges	33 186 010	39,15	32 976 887	39,47	32 351 945	39,45

### LE SALAIRE ANNUEL MOYEN

en €

	2014		2015		2016	
	hors charges patronales	chargé	hors charges patronales	chargé	hors charges patronales	chargé
<b>Fonctionnaire / corps</b>						
Attaché d'administration	50 117	88 267	49 972	87 707	52 059	90 459
IAE*	52 659	89 003	53 460	90 688	54 835	92 606
IPEF/ISPV**	76 025	127 066	81 351	137 104	88 605	148 735
Technicien supérieur	36 948	63 708	37 378	64 264	37 784	65 350
Secrétaire administratif	34 525	60 380	35 226	61 536	35 728	62 746
Adjoint administratif	31 202	54 586	31 474	54 953	31 541	55 033
<b>Groupe</b>						
Groupe I	74 644	110 593	75 287	111 857	75 204	111 868
Groupe II	53 042	78 231	53 206	78 647	55 319	81 763
Groupe III	43 426	63 856	43 740	64 378	44 228	65 141
Groupe IV	35 810	52 606	36 078	53 052	36 671	54 013
<b>Contractuels</b>						
CDI	52 656	77 656	43 679	64 427	44 966	66 408
CDD longs (article 4)	34 761	50 918	35 216	51 930	39 239	57 733

\* ingénieur de l'agriculture et de l'environnement

\*\* ingénieur des ponts, des eaux et forêts/inspecteur de la santé publique vétérinaire

Rapport entre la moyenne des 10 rémunérations les plus élevées et la moyenne des 10 rémunérations les plus basses

2014	2015	2016
5,25	5,03	4,98

NB : Les rémunérations prises en compte dans le calcul de ce rapport sont les salaires bruts des agents ayant travaillé toute l'année à temps plein, primes comprises.

### LES RÉGIMES INDEMNITAIRES : RIFSEEP

FranceAgriMer a mis en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable :

- depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015, au corps interministériel des administrateurs civils régis par le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 modifié,
- depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, aux corps des attachés d'administration de l'État régis par le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié et des secrétaires administratifs régis par le décret n° 2012-569 du 24 avril 2012.

Il se compose de deux volets cumulatifs :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est l'indemnité principale, valorisant l'exercice des fonctions et versée mensuellement. Son montant est déterminé par rapport au corps, au groupe de fonctions, au grade et au secteur d'activités de l'agent. Les barèmes 2016 sont la première tranche de convergence vers les barèmes du MAAF.
- le complément indemnitaire annuel (CIA) permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir ; son montant est modulé annuellement et il est attribué en une fraction sur la paie du mois de décembre.

Il est exclusif de toutes autres primes liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié.

Les modalités de la campagne de primes 2016 sont prévues par la note de service SG/RH/2016-19 du 10 octobre 2016.

### RIFSEEP 2016

#### homme

##### siège

Attachés et chefs de mission		Groupes				CIA			
Grade	Nb agents	1	2	3	4	0 à 19	20 à 69	70 à 109	110 et +
Attaché hors classe	1	1					1		
Attaché principal	19	3	2	10	4		8	8	3
Attaché	17		1	8	8		9	5	3

##### services territoriaux

Attachés et chefs de mission		Groupes				CIA			
Grade	Nb agents	1	2	3	4	0 à 19	20 à 69	70 à 109	110 et +
Chef de mission	1		1						1
Attaché hors classe									
Attaché principal	6		2	3	1		1	5	
Attaché	1			1					1

#### femme

##### siège

Attachés et chefs de mission		Groupes				CIA			
Grade	Nb agents	1	2	3	4	0 à 19	20 à 69	70 à 109	110 et +
Chef de mission	2	2					2		
Attaché hors classe	1	1							1
Attaché principal	33	2	6	22	3	1	9	21	2
Attaché	16		4	6	6	3	5	4	4

##### services territoriaux

Attachés et chefs de mission		Groupes				CIA			
Grade	Nb agents	1	2	3	4	0 à 19	20 à 69	70 à 109	110 et +
Attaché principal	4		2	2				4	
Attaché	2				2			1	1

# La rémunération

## régime indemnitaire

homme

siège

Secrétaires administratifs		Groupes			CIA			
Grade	Nb agents	1	2	3	0 à 19	20 à 69	70 à 109	110 et +
SACE	15	6	9			4	6	5
SACS	28	10	15	3		11	15	2
SA	8		7	1	1	3	3	1

services territoriaux

Secrétaires administratifs		Groupes			CIA			
Grade	Nb agents	1	2	3	0 à 19	20 à 69	70 à 109	110 et +
SACE	7	1	6				4	3
SACS	8		8			1	5	2
SA	2		2				2	

femme

siège

Secrétaires administratifs		Groupes			CIA			
Grade	Nb agents	1	2	3	0 à 19	20 à 69	70 à 109	110 et +
SACE	88	35	50	3	3	15	48	22
SACS	61	14	45	2		12	44	5
SA	12	1	11		2	3	6	1

services territoriaux

Secrétaires administratifs		Groupes			CIA			
Grade	Nb agents	1	2	3	0 à 19	20 à 69	70 à 109	110 et +
SACE	43	3	37	3		2	29	12
SACS	25		22	3		4	14	7
SA	12		10	2	2		8	2

SACE : Secrétaire administratif classe exceptionnelle

SACS : Secrétaire administratif classe supérieure

SA : Secrétaire administratif classe normale

## LA GARANTIE D'INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Le dispositif instauré en 2008 a été reconduit pour 2016 par l'arrêté n°2016-845 du 27 juin 2016.

La nouvelle période de référence de 4 ans prise en compte pour apprécier l'évolution du pouvoir d'achat a été fixée du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2015.

Son mécanisme résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur la période de référence de 4 ans fixée et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité, la GIPA, du montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versée à chaque agent concerné.

Sont éligibles au titre de la GIPA pour l'année 2016 :

- les agents titulaires détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B.
- les agents non titulaires recrutés en CDI et rémunérés par référence expresse à un même indice et employés de manière continue sur la période de référence.

En 2016, le nombre de bénéficiaires à FranceAgriMer s'élève à 76 pour une indemnité moyenne de 988,71 euros.

ventilation des points par catégorie	versé en 2014					
	agents			Montant annuel en €		
	femme	homme	total	femme	homme	total
catégorie A	12	26	38	10 671	37 825	48 496
catégorie B	57	32	89	53 853	30 671	84 524
catégorie C	17	6	23	4 605	2 239	6 844
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>64</b>	<b>150</b>	<b>69 129</b>	<b>70 735</b>	<b>139 864</b>

ventilation des points par catégorie	versé en 2015					
	agents			Montant annuel en €		
	femme	homme	total	femme	homme	total
catégorie A	10	29	39	10 255	37 132	47 387
catégorie B	62	29	91	53 319	29 547	82 866
catégorie C	11	7	18	2 935	2 243	5 178
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>65</b>	<b>148</b>	<b>66 509</b>	<b>68 922</b>	<b>135 431</b>

ventilation des points par catégorie	versé en 2016					
	agents			Montant annuel en €		
	femme	homme	total	femme	homme	total
catégorie A	7	20	27	7 947	24 617	32 564
catégorie B	31	18	49	26 219	16 359	42 578
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>76</b>	<b>34 166</b>	<b>40 976</b>	<b>75 142</b>

# La rémunération

## rachat jours CET

### LE RACHAT DES JOURS CET

Le dispositif mis en place depuis 2009 prévoit les règles de monétisation des jours épargnés au-delà du 20<sup>e</sup> jour.

Au titre de l'année 2016, 166 agents ont déposé des demandes d'indemnisation et 17 agents des demandes de prise en compte de jours dans le cadre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Ces demandes d'indemnisation des jours CET (pour tout agent) sont réglées sur la base de montants bruts forfaitaires par catégorie (125 euros/ jour pour les agents de catégorie A et assimilé, 80 euros/ jour pour les agents de catégorie B et assimilé, 65 euros/ jour pour les agents de catégorie C et assimilé).

#### demandes d'indemnisation des jours CET (€)

	2014			2015			2016		
	agents	jours indemnisés	montant versé €	agents	jours indemnisés	montant versé €	agents	jours indemnisés	montant versé €
catégorie A	72	635	79 375	81	814	101 750	98	700	87 500
catégorie B	40	374	29 880	41	367	29 320	63	474	38 070
catégorie C	1	6	390	2	21	1 365	5	38	2 470
<b>total</b>	<b>113</b>	<b>1 015</b>	<b>109 645</b>	<b>124</b>	<b>1 202</b>	<b>132 435</b>	<b>166</b>	<b>1 212</b>	<b>128 040</b>

#### demandes de prise en compte des jours CET au titre de la RAFP

	2014		2015		2016	
	nbre agents	jours RAFP	nbre agents	jours RAFP	nbre agents	jours RAFP
catégorie A	4	32	13	93	10	62
catégorie B	1	12	6	20,5	7	45,5
<b>total</b>	<b>5</b>	<b>44</b>	<b>19</b>	<b>113,5</b>	<b>17</b>	<b>107,5</b>

#### évolution du nombre de jours rachetés moyen par agent et par catégorie (hors RAFP)

	2014		2015		2016	
	nbre de jours/moyen par agent					
catégorie A		8,8		10		7,1
catégorie B		9,3		8,9		7,5
catégorie C		6		10,5		7,6

L'état des jours épargnés sur le CET non indemnisés est abordé dans la partie IV "Organisation du temps de travail".

## ■ Les conditions de santé, d'hygiène et de sécurité

La surveillance médicale des agents 32

1. L'organisation de la médecine de prévention au siège

- les visites médicales
- les actes infirmiers de suivi des agents
- les vaccinations

2. Les visites médicales dans les services territoriaux

Le bilan des accidents du travail 34

Le suivi de la santé et de la sécurité au travail 35

- le rôle des CHSCT
- les groupes de travail
- l'action de l'ISST
- l'action du conseiller de prévention
- la formation en sécurité

### bilan social

#### • Chiffres-clés 2016

Nombre de visites médicales	
• siège	404
• services territoriaux	112
Nombre d'actes effectués (hors vaccination)	327
Nombre d'accidents du travail	11
Nombre d'accidents de trajet	20
Nombre de stagiaires formés en sécurité	237

### LA SURVEILLANCE MÉDICALE DES AGENTS

#### L'organisation de la médecine de prévention : service médical de l'Arboreal

Le suivi médical des agents du siège est assuré, au sein du service médical du site de l'Arboreal, par un médecin de prévention à temps partiel, assisté d'une infirmière à temps complet. Le service médical ainsi constitué est également chargé de la médecine de prévention des autres établissements présents sur le site (ASP, INAO, ODEADOM et, depuis 2015, ONF), ainsi que de l'infirmerie du site.

La médecine de prévention, dont le rôle principal est de contribuer à éviter l'altération de l'état de santé (physique ou psychologique) des agents du fait du travail, agit selon deux modalités prévues par la réglementation :

#### L'activité au cabinet médical :

- > visites médicales périodiques,
- > surveillance médicale renforcée (postes à risque ou personnes à risque),
- > visites médicales à la demande des agents,
- > examens complémentaires et vaccinations.

#### L'action sur le milieu de travail :

- > participation aux instances dédiées à la prévention des risques professionnels (CHSCT et groupes de travail qui en émanent),
- > participation aux commissions institutionnelles de l'établissement en lien avec la santé, la prévention ou le bien-être au travail : commission handicap / commission prévention du stress et du harcèlement / cellule d'écoute des agents / commission restauration,
- > actions propres : visites de locaux, de postes individuels de travail, interventions auprès des services pour les problématiques individuelles ou collectives détectées au cours des entretiens avec les agents ou avec l'administration.

#### visites médicales au siège

	2014	2015	2016
Visites médicales d'embauche	43	22	42
Visites médicales périodiques	78	147	66
Visites de surveillance renforcée	40	16	20
Visites de reprise après maladie	23	8	8
Visites de reprise après accident	4	2	1
Visites de reprise après maternité	1	1	
Visites à la demande de l'agent	50	134	246
Visites à la demande du médecin	5	5	10
Visites sollicitées par l'établissement	8	7	8
Visites de pré-reprise			3
<b>Total</b>	<b>252</b>	<b>342</b>	<b>404</b>

#### actes infirmiers

	2014	2015	2016
Entretiens, conseils, actes techniques et soins *	87	183	317
Actions sur l'environnement de travail	11	25	
Accidents de travail ou sur le trajet (déclarés ou non)	11	8	10
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>216</b>	<b>327</b>

\* La rubrique "entretien, conseils, actes techniques et soins" regroupe les rubriques suivantes : "orientations, conseils, informations, entretiens", "suivi régulier individuel", "suivi des personnes en situation de handicap", "prise en charge des urgences", "remise de médicaments sous autorisation du médecin", "repos ponctuels" et "actes techniques paramédicaux".

### vaccinations

	2014	2015	2016
Vaccinations DTP	2	2	3
Vaccination DTPC			6
Vaccinations grippe	68	56	53
Vaccinations hépatite A		1	
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>59</b>	<b>62</b>

### Les visites médicales dans les services territoriaux

Dans les services territoriaux, la médecine de prévention est assurée par la DRAAF. Elle est principalement organisée dans le cadre d'un conventionnement avec les caisses locales de mutualité sociale agricole (MSA).

Dans le cas où un tel conventionnement est impossible, des accords peuvent être conclus avec des services de médecine du travail inter-entreprises ou avec des services de médecine de prévention d'autres administrations.

### visites médicales en région

	embauche			systématiques			reprise			surveillance renforcée			
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	
Auvergne												3	
Rhône Alpes												6	
<b>Auvergne-Rhône Alpes</b>												9	
<b>Bretagne</b>	1			4	2		1				11	6	3
Bourgogne					2							3	
Franche Comté												5	
<b>Bourgogne - Franche Comté</b>					2							8	
<b>Centre - Val de Loire</b>						18						4	
<b>Corse</b>	1			2	6	1	1			2	2		
Alsace					1							2	
Champagne-Ardennes	2			3	101							4	
Lorraine												3	
<b>Grand Est</b>	2			3	1	3						9	2
Nord-Pas-de-Calais				2	10							5	
Picardie													
<b>Hauts de France</b>				2	10								
<b>Île-de-France</b>													
Basse Normandie	1												
Haute Normandie													
<b>Normandie</b>	1												
Limousin				3	10							3	
Aquitaine												7	
Poitou Charentes				3						3		6	
<b>Nouvelle Aquitaine</b>				6	10					3		13	
Midi Pyrénées												11	
Languedoc Roussillon	2			20	31		1			1		22	
<b>Occitanie</b>	2			20	31		1			1		33	
<b>Pays de la Loire</b>					1							12	
Provence-Alpes-Côtes-d'Azur					8							3	
<b>Total</b>	<b>7</b>			<b>37</b>	<b>72</b>	<b>22</b>	<b>3</b>			<b>17</b>	<b>99</b>	<b>5</b>	

# Les conditions d'hygiène et sécurité au travail

## accident de travail

### LE BILAN DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Nombre d'accidents déclarés	siège			services territoriaux et délégations nationales		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
<b>accidents de travail</b>						
nombre d'accidents	4	6	7	4	5	4
nombre de jours d'arrêt	179	14	24	36	73	111
<b>accidents de trajet</b>						
nombre d'accidents	19	12	15	2	5	5
nombre de jours d'arrêt	488	79	257	26	125,5	20

### Le bilan par catégorie des accidents du travail en 2016

	Répartition par sexe	nombre total des accidents		nombre d'accidents avec arrêt		nombre de jours d'arrêt hors rechute	
		trajet	lieu de travail	trajet	lieu de travail	trajet	lieu de travail
catégorie A	Femme	2	2	1		13	
	Homme	3					
catégorie B	Femme	11	4	10	2	207	9
	Homme	4	4	3	2	57	110
catégorie C	Femme		1		1		16
	Homme						
<b>total</b>		<b>20</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>277</b>	<b>135</b>

Il n'y a été comptabilisé aucun jour pour rechute en 2016.

### La répartition en 2016 des accidents du travail et de trajet avec arrêt selon le siège des lésions

	trajet	lieu de travail	total
dos	1	1	2
membre inférieurs (sauf pieds)	9	3	12
localisations multiples	5	1	6
tête (sauf yeux)		1	1
membres supérieurs (sauf mains)		4	4
pieds	1		1
cervicales	2		2
malaise - choc émotionnel	2	1	3

### Les accidents de trajet par sexe

	2014			2015			2016		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
nombres d'accidents de trajet	14	7	21	12	5	17	13	7	20
dont nombres d'accidents de trajet avec arrêt	10	5	15	9	3	12	10	3	13
nbr de jours d'arrêt consécutifs à accidents de trajet	351	93	444	57,5	147	204,5	207	57	264

Il n'y a pas de jours de rechute à comptabiliser en 2014 et 2015.

En 2016, une rechute d'un accident de trajet de 2013 est à comptabiliser pour une durée de 21 jours d'arrêt.

### LE SUIVI DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

#### Le rôle du CHSCT de FranceAgriMer

Pour mémoire : Issu du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'État modifié par le décret n°2010-77 du 28 juin 2011, le CHSCT a compétence sur : l'organisation du travail, l'environnement physique du travail, l'aménagement des postes de travail et leur adaptation, la construction, l'aménagement et l'entretien des locaux, la durée, les horaires et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur l'incidence des nouvelles technologies.

Le CHSCT de FranceAgriMer s'est réuni à trois reprises en 2016, les 17 mars, 2 juin et 29 novembre.

#### Les sujets suivants ont été abordés :

- > Présentation du rapport d'activité 2015 et plan d'action 2016 de l'ISST
- > Point sur la médecine de prévention (siège et régions)
- > Point sur la prévention des risques psycho-sociaux au sein de l'établissement
- > Point sur l'état des lieux des équipements des agents en région (EPI) et plan d'action
- > Point sur les travaux de climatisation
- > Mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- > Libourne : compte rendu de l'exercice incendie
- > Avis sur le processus d'information du CHSCT siège par les CHSCT régionaux
- > Information sur les réunions des commissions :
  - prévention du stress et du harcèlement au travail des 03 mai et 20 octobre 2016
  - vie quotidienne de Libourne
  - vie quotidienne de Volx
  - handicap du 26 mai 2016
- > Suivi des agents impactés par la décision de réorganisation de l'établissement (CT du 12 avril 2016)
- > Les acteurs en hygiène et sécurité – assistant de prévention
- > Présentation du bilan social 2015 et du rapport annuel 2015 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- > Point sur l'impact de la réforme territoriale

#### Les sujets suivants ont été abordés à chaque réunion :

- > Analyse du registre hygiène et sécurité, dangers graves et imminents
- > Accidents de travail : bilan et point sur la cellule accidents du travail
- > Formation en hygiène et sécurité
- > Relevé de décisions du CHSCT Arborial (voir infra)

#### Le rôle du CHSCT de l'Arborial

Pour mémoire : créé par arrêté le 4 septembre 2012 auprès du directeur général de FranceAgriMer, le CHSCT de l'Arborial est compétent pour connaître toutes les questions communes aux services des établissements et du ministère présents sur le site de Montreuil, à savoir l'ASP, l'INAO, l'ODEADOM et les services SSP.

Le CHSCT de l'Arborial s'est réuni à trois reprises, les 16 février, 19 mai et 6 décembre 2016.

Afin de tenir compte de la présence de l'ONF dans les locaux de l'immeuble Arborial, des représentants de cet établissement (administration et syndicats) ont été invités à participer à chacune des réunions.

Les points suivants ont été inscrits à l'ordre du jour :

- › Mise à jour du document unique des risques professionnels (DUERP) – risques transverses
- › État d'avancement du programme d'action
- › Bilan de l'exercice d'évacuation incendie
- › Compte rendu de la commission restauration
- › Point sur la commission tabac
- › Débriefing de la manifestation du 16 février
- › Mise à jour du document unique des risques professionnels (DUERP)
- › Éléments du plan d'action pluriannuel du service Arborial
- › Information du CHSCT sur l'amplitude d'ouverture des portes de l'Arborial
- › Proposition de décision modifiant la tarification du restaurant Arborial
- › Sécurité des accès : information sur le poste de sécurité et gestion de la venue d'un visiteur agressif
- › Information sur la maintenance des défibrillateurs, sur l'entretien des fontaines à eau et sur les travaux du restaurant Arborial

Certains sujets ont été abordés à chaque réunion tels que :

- › Analyse des registres d'hygiène et sécurité
- › Suivi des groupes de travail issus du CHSCT
- › Formation des membres du CHSCT
- › Bilan des accidents de travail
- › Point sur la médecine prévention

Les CHSCT locaux créés en application de l'article 6 de l'arrêté du 13 mars 2012, portant institution des CHSCT au ministère chargé de l'agriculture participent également à la mise en œuvre de la politique de prévention des risques en matière d'hygiène et de sécurité dans les services territoriaux.

Ils sont compétents pour connaître de toutes les questions intéressant les agents de FranceAgriMer, affectés dans les services territoriaux de l'établissement placé sous la responsabilité des DRAAF.

### Point de suivi des commissions vie quotidienne

**Une commission « vie quotidienne » s'est tenue le 13 janvier 2016 en présence des agents installés sur le site de la délégation nationale de Libourne et de l'ISST.**

Lors de cette réunion, il est répondu aux demandes consignées par les agents.

- › Formation SST et défibrillateurs
- › Aménagement d'une zone à vélos
- › Suites du rapport de l'ISST de 2014

**Une commission « vie quotidienne » s'est tenue le 21 janvier 2016 en présence des agents installés sur le site de la délégation nationale de Volx.**

Lors de cette réunion, l'agent de prévention a rappelé quelques règles de sécurité et d'économie d'énergie et des réponses ont été apportées sur des problématiques telles que :

- › Le diagnostic amiante
- › Le suivi du matériel informatique obsolète ou en panne
- › L'isolation de la porte principale
- › La recherche d'un système d'alarme ou anti-intrusion du bâtiment
- › L'installation de détecteurs de fumée
- › La nomination de pompiers de service et la pratique d'exercices d'évacuation et de manipulation des extincteurs.

### Les groupes de travail issus des CHSCT en 2016

Les groupes de travail suivants concernent le site de l'Arborial :

- > **Le groupe de travail commission « tabac »** a été mis en suspens en 2016 dans l'attente des résultats de l'expertise juridique souhaitée afin de connaître les marges de manœuvre envisageables pour la cohabitation des fumeurs et des non-fumeurs. Le groupe tabac est un des plus anciens groupes de travail ; il est axé sur la gestion des espaces à l'entrée des bâtiments A et B ;
- > Mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) concernant la partie reprographie ;
- > **Le groupe de travail « urgences et sécurité »**, piloté par le conseiller de prévention, a poursuivi ses réflexions, afin d'identifier le mode opératoire adéquat du PC sécurité face à une situation d'urgence ;
- > Un **groupe de travail « assistant de prévention »** a été créé lors de la séance du CHSCT de FranceAgriMer du 29 novembre 2016 de façon à définir le périmètre d'action et l'organisation des postes d'assistants de prévention à recruter suite au départ du conseiller de prévention à l'été 2016.

### L'action de l'ISST

La fonction d'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST) est définie par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié. L'activité pour l'année 2016 a été conduite à FranceAgriMer conformément à la lettre de mission du directeur général du 21 novembre 2012 et à la fiche de poste du 18 février 2013. Cette activité s'est exercée à temps plein, soit 201 jours travaillés, dont 57 jours de déplacements et 3,5 jours pour l'ODEADOM, sous la tutelle du chef du service Inspection générale et appui aux régions.

L'ISST a suivi en 2016 les sessions de formation de professionnalisation :

- > Recyclage Sauveteur Secouriste du Travail.

L'année 2016 a été marquée par le fait suivant qui a eu un impact sur l'activité de l'ISST :

- > La réalisation de deux inspections avec un ISST du MAAF, conformément aux accords du 1<sup>er</sup> octobre 2014 entre l'autorité fonctionnelle des ISST du MAAF et le directeur général de FranceAgriMer ;
- > La mise à disposition de l'ODEADOM des compétences de l'ISST de FranceAgriMer, afin d'aider à la rédaction d'une procédure de prévention des risques pour les missions réalisées outre-mer.

Le bilan de l'activité de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail pour l'année 2016 fait état de différentes actions réglementaires avec une attention toute particulière sur les spécificités liées à l'activité propre de l'établissement.

Toutes les actions peuvent être évaluées selon deux catégories, en référence à deux situations géographiques distinctes, à savoir, d'une part, le site Arborial, et d'autre part, les implantations nationales ou territoriales de FranceAgriMer en région.

Les actions conduites en 2016 sont les suivantes :

### Inspections ;

#### Montreuil :

agence comptable  
secrétariat général

#### délégations nationales :

la Rochelle : site dans son intégralité

### Services FranceAgriMer en région :

site de Lyon  
site de Toulouse  
site d'Avignon  
locaux de FranceAgriMer Dijon (sur invitation de l'ISST du MAAF)

### Contrôles :

Contrôles de stock céréales  
Contrôle de vignes mères

#### > Participation aux réunions institutionnelles et commissions :

- 3 CHSCT Arborial,
- 2 CHSCT FranceAgriMer,
- 3 réunions préparatoires CHSCT Arborial,
- 4 réunions préparatoires CHSCT FranceAgriMer,
- 1 commission vie quotidienne Libourne,
- 1 commission handicap
- 4 commissions prévention du stress et harcèlement au travail,
- 1 commission restauration Arborial,
- 2 rencontres entre ISST,
- 1 réunion responsable des contrôles,
- 1 réunion sur les équipements de protection individuelle (EPI) avec le service FranceAgriMer de Languedoc-Roussillon,
- 2 groupes de travail avec l'ODEADOM sur la prévention des risques pour les missions réalisées outre-mer.

#### > Rédactions :

- Rapport d'inspection « Agence comptable »,
- Rapport d'inspection « Secrétariat général »,
- Rapport d'inspection « Lyon »,
- Rapport d'inspection « Toulouse »,
- Rapport d'inspection « Avignon »,
- Rapport d'inspection « Contrôles de stock de céréales »,
- Rapport d'inspection « Contrôles de vignes-mères »,
- Rapport des suites données aux inspections 2015 (action partiellement réalisée en l'absence de transmission de réponse complète) :
  - du dispositif de suivi des visites médicales en région,
  - du dispositif de suivi des équipements des contrôleurs en EPI,
- Projet de plan d'action pour le suivi des dotations en EPI et d'accompagnement pour l'acquisition des EPI et vêtements de travail,
- Projet de plan d'action du dispositif d'accompagnement des agents en cas d'agressions, violences ou menaces dans l'exercice de leurs fonctions en collaboration avec le service des Ressources humaines,
- Projet de procédure pour l'ODEADOM sur « la prévention des risques pour les missions réalisées outre-mer ».

### L'action du conseiller de prévention :

L'activité du conseiller de prévention s'est exercée à plein temps à FranceAgriMer pendant les 6 premiers mois de l'année 2016. Celle-ci concerne l'Arboreal et les délégations nationales de la Rochelle, Libourne et Volx.

### Son activité a été marquée par :

- La centralisation, l'organisation et la mise à jour du document unique relatif au repérage des différents risques auxquels sont exposés ou pourraient être exposés, d'une part, les agents affectés dans les établissements et installations, et d'autre part, les éventuels usagers de ces établissements,
- Le suivi des actions inscrites au programme annuel de prévention des risques,
- Les conseils au directeur général,
- La vérification et la bonne tenue des registres de santé et sécurité, et la mise à jour des informations qu'ils comportent.

### Les actions menées sont les suivantes :

#### Concernant le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) :

- Réalisation de l'évaluation des risques pour les unités «reprographie ».

#### Concernant les délégations nationales :

- Libourne : participation à l'exercice d'évacuation du site,
- Volx : mise à jour du chapitre dédiée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et participation sur place à la commission « vie quotidienne ».

#### Concernant la cellule « accident de travail » :

Mise en place à FranceAgriMer lors d'un CHSCT réuni en 2013, à l'image de celle en place au MAA, cette cellule est composée de représentants du personnel et des membres du service de santé au travail, et se réunit lorsqu'un accident du travail est signalé.

Elle effectue une reconstitution en présence de la personne accidentée et des témoins oculaires dans le but de rechercher, pour chaque accident de travail, les causes, et de proposer au CHSCT, après analyses, des pistes d'amélioration.

Elle s'est réunie en 2016 et a donné lieu à la mise en place de plusieurs solutions en termes de prévention de l'hygiène et de la sécurité.

#### Participation aux réunions et commissions :

- 2 CHSCT Arboreal et 2 CHSCT FranceAgriMer
- groupes de travail (tabac, urgences...)

Suite au départ du conseiller de prévention de l'Arboreal, le service des ressources humaines (SRH) recrutera plusieurs assistants de prévention sur la base du volontariat. Les candidats volontaires devront consacrer 10 % de leur temps de travail à leur nouvelle fonction. Les agents recrutés prendront leurs fonctions en 2017.

## La formation en sécurité

Type de formation (en nombre de stagiaires)	2014	2015	2016
Initiation sauvetage secourisme du travail (SST)	34	26	25
Recyclage SST	74	42	72
Divers	113	51	140
<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>119</b>	<b>237</b>

En 2014, les "Divers" comptent en particulier 41 agents formés à la manipulation des extincteurs, et la formation de l'ISST.

En 2015, les "Divers" comptent en particulier 18 agents formés en éco conduite - conduite en situation difficile, 26 agents sensibilisés aux RPS et la formation de 13 membres des CHSCT.

En 2016, les "Divers" comportent les formations des membres du CHSCT (10 stagiaires), les formations relatives à la prévention des risques psychosociaux (8 stagiaires), sur la manipulation des extincteurs (33 agents), un volet sur le traitement des appels difficiles ou sur les conflits en situation de contrôle (82 agents), une sensibilisation aux enjeux de la démarche ISO 27001 (73 agents).

L'établissement compte 5 défibrillateurs.

## ■ L'organisation du temps de travail

L'aménagement du temps de travail	42
<ul style="list-style-type: none"> <li>• le travail hebdomadaire</li> <li>• le taux d'activité</li> <li>• les heures supplémentaires</li> </ul>	
Le crédit d'heures	44
Le compte épargne temps (CET)	44
<ul style="list-style-type: none"> <li>• le dépôt de jours sur le CET</li> <li>• les jours pris sur le CET</li> </ul>	

### bilan social

#### Chiffres-clés 2016

Temps partiel	210 agents dont 179 femmes
Crédit d'heures	6182 jours
CET	2 233,5 jours déposés 475,5 jours consommés

# L'organisation du temps de travail

## aménagement, taux d'activité

### L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions du règlement intérieur relatif à l'aménagement du temps de travail s'appliquent à l'ensemble des agents quel que soit leur statut, fonctionnaire, agent du statut unifié, contractuel, agent mis à disposition, en activité dans l'établissement.

La durée annuelle de travail d'un agent est établie sur la base de 1 607 heures.

### Le travail hebdomadaire

Modalités de travail (pour un temps plein sur 5 jours du lundi au vendredi) :

Modalité	nb d'heures/jour	congés annuels	jours ARTT
modalité A	7h30	25	15
modalité B	7h	25	
modalité C	7h42	25	20 (alternance de 4 ou 5 jours ou de 4,5 jours par semaine)
modalité D	7h42	25	20
<b>Modalité forfait</b>			
forfait journalier	directeurs et agent comptable		25
forfait annuel	agents itinérants exerçant des missions de contrôle et d'inspection		25

Base des informations : agents dont la gestion du temps est gérée dans l'application VIRTUALIA.

	2014			2015			2016		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
modalité A	405	230	635	369	218	587	353	209	562
modalité B	6	3	9	4	2	6	6	1	7
modalité C	1	1	2		1	1	3	3	6
modalité D	230	117	347	229	128	357	219	125	344
modalité forfait	47	129	176	45	124	169	44	117	161
<b>Total</b>	<b>689</b>	<b>480</b>	<b>1 169</b>	<b>647</b>	<b>473</b>	<b>1 120</b>	<b>625</b>	<b>455</b>	<b>1 080</b>

### La répartition des agents selon le taux d'activité par sexe

nombre d'agents		2014			2015			2016		
		femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
taux d'activité	50 %	9	1	10	6	1	7	8		8
taux d'activité	60 %	3	1	4	3	1	4	2		2
taux d'activité	70 %	4		4	5	3	8	2	3	5
taux d'activité	80 %	154	23	177	145	23	168	140	22	162
taux d'activité	85 %								1	1
taux d'activité	90 %	30	6	36	30	6	36	27	5	32
taux d'activité	100 %	489	449	938	475	441	916	446	424	870
<b>Total</b>		<b>689</b>	<b>480</b>	<b>1 169</b>	<b>664</b>	<b>475</b>	<b>1 139</b>	<b>625</b>	<b>455</b>	<b>1 080</b>

### par catégorie

nombre d'agents		2014				2015				2016			
		A	B	C	total	A	B	C	total	A	B	C	total
taux d'activité	50 %	2	7	1	10		5	2	7	1	4	3	8
taux d'activité	60 %	2	2		4		4		4		2		2
taux d'activité	70 %		4		4	4	4		8	2	3		5
taux d'activité	80 %	50	124	3	177	50	114	4	168	43	115	4	162
taux d'activité	85 %									1			1
taux d'activité	90 %	12	23	1	36	14	21	1	36	13	19		32
taux d'activité	100 %	381	519	38	938	382	498	36	916	359	478	33	870

### par site

2014	siège			services territoriaux			délégations nationales		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
taux d'activité partiel	109	14	123	79	16	95	12	1	13
taux d'activité 100 %	331	259	590	128	172	300	30	18	48
<b>Total</b>	<b>440</b>	<b>273</b>	<b>713</b>	<b>207</b>	<b>188</b>	<b>395</b>	<b>42</b>	<b>19</b>	<b>61</b>

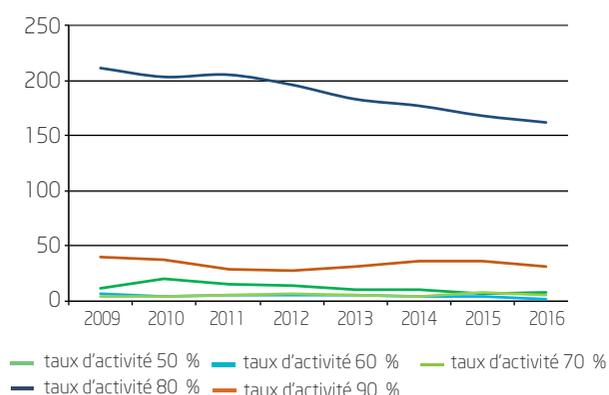
  

2015	siège			services territoriaux			délégations nationales		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
taux d'activité partiel	112	13	125	75	19	94	5	1	6
taux d'activité 100 %	330	253	583	122	167	289	23	14	37
<b>Total</b>	<b>442</b>	<b>266</b>	<b>708</b>	<b>197</b>	<b>186</b>	<b>383</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>43</b>

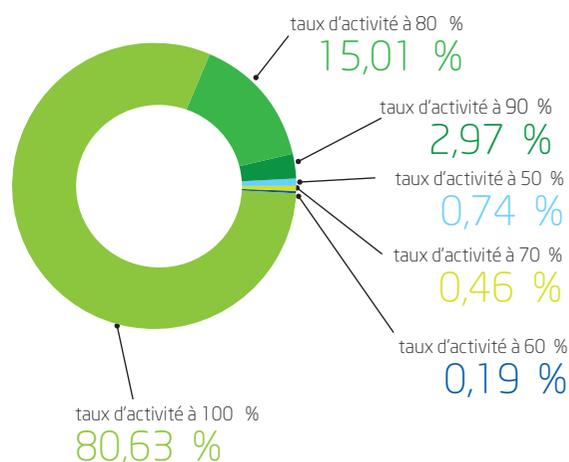
  

2016	siège			services territoriaux			délégations nationales		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
taux d'activité partiel	96	14	110	72	16	88	11	1	12
taux d'activité 100 %	302	229	531	115	172	287	29	23	52
<b>Total</b>	<b>398</b>	<b>243</b>	<b>641</b>	<b>187</b>	<b>188</b>	<b>375</b>	<b>40</b>	<b>24</b>	<b>64</b>

### Évolution du nombre des agents exerçant à temps partiel depuis 2009



### Répartition des agents par taux d'activité en 2016



# L'organisation du temps de travail

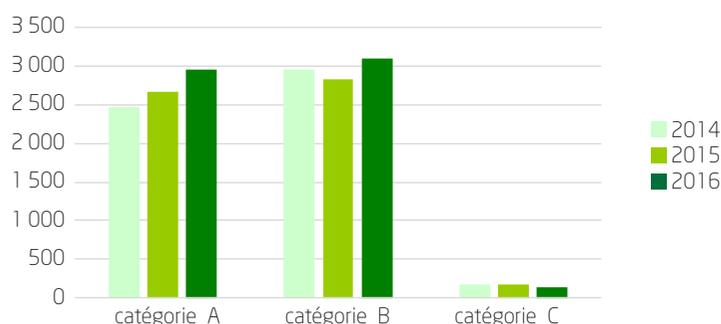
## crédit d'heures, CET

### LE CRÉDIT D'HEURES

Récupération (en nombre de jours)

	2014			2015			2016		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
catégorie A	1 340	1 132	2 471	1 470,5	1 200,5	2 671	1 630	1 321,5	2 951,5
catégorie B	2 209	745	2 954	2 071	751	2 822	2 355,5	740	3 095,5
catégorie C	120	62	182	112,5	67	179,5	75,5	59,5	135
<b>Total</b>	<b>3 669</b>	<b>1 939</b>	<b>5 607</b>	<b>3 654</b>	<b>2 018,5</b>	<b>5 672,5</b>	<b>4 061</b>	<b>2 121</b>	<b>6 182</b>

Évolution des crédits d'heures par catégorie de 2014 à 2016



### LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Dépôt des jours sur le CET

	2014			2015			2016		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
catégorie A	928	1122	2 050	876,5	1022,5	1899	566,5	672,5	1 239
catégorie B	755	571	1 326	718	596	1314	499,5	438,5	938
catégorie C	62	24	86	93,5	33	126,5	52,5	4	56,5
<b>Total</b>	<b>1 745</b>	<b>1 717</b>	<b>3 462</b>	<b>1 688</b>	<b>1 651,5</b>	<b>3 339,5</b>	<b>1 118,5</b>	<b>1 115</b>	<b>2 233,5</b>

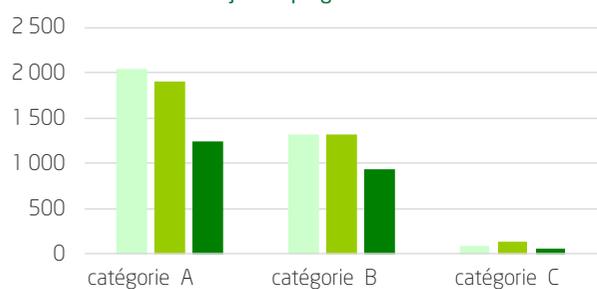
Nombre moyen de jours déposés sur le CET/agent comparé à l'effectif de la catégorie

	2014			2015			2016		
	nbr de jours moyen/agent			femme	homme	total	femme	homme	total
	femme	homme	total						
Catégorie A	4,3	4,9	4,6	4,0	4,5	4,2	3,3	3,1	3,0
Catégorie B	1,7	2,4	2	1,7	2,5	2,0	1,3	2,0	1,5
Catégorie C	2,1	1,8	2	3,0	2,8	2,9	1,9	0,3	1,4

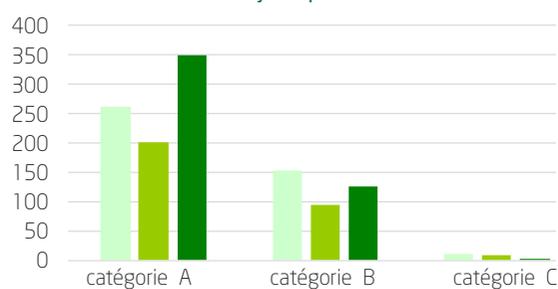
Nombre de jours pris sur le CET sous forme de congé

	2014			2015			2016		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
catégorie A	105	155	260	138	62	200	162,5	185,5	348
catégorie B	101	51	152	86	8	94	49,5	76	125,5
catégorie C	2	9	11	10		10	2		2
<b>Total</b>	<b>208</b>	<b>215</b>	<b>423</b>	<b>234</b>	<b>70</b>	<b>304</b>	<b>214</b>	<b>261,5</b>	<b>475,5</b>

Évolution du nombre de jours épargnés sur le CET de 2014 à 2016



Évolution du nombre de jours pris sur le CET de 2014 à 2016



2014 2015 2016

## ■ La formation des agents

Le budget	46
La formation des agents	
Le droit individuel à la formation (DIF)	50
La formation interne	

### bilan social

#### Chiffres-clés 2016

Dépense de formation	1 166 508 €
Effort de formation (en % de la masse salariale)	2,42 %
Nombre d'agents formés	889
Nombre de stages réalisés	1 713
Nombre de jours de formation	2 857
Nombre de jours de formation interne	237

# La formation des agents

## budget, par catégorie, par genre

### LE BUDGET (€)

budget de formation	montant 2014	montant 2015	montant 2016
masse salariale de référence	49 950 671	48 816 823	48 146 919
budget prévu à l'EPRD	675 000	665 685	640 763
<b>coûts de la formation</b>			
dépenses pédagogiques	618 364	619 128	562 350
coût salarial	698 449	592 315	604 158
<b>total des coûts</b>	<b>1 316 813</b>	<b>1 211 443</b>	<b>1 166 508</b>
effort de formation	2,63 %	2,48 %	2,42 %

### Répartition des coûts de formation en 2016

par catégorie et par sexe	2016		
	femme	homme	total/catégorie
catégorie A	301 567,13	249 253,28	550 820,41
catégorie B	293 803,60	206 923,50	500 727,10
catégorie C	7 213,49	4 672,00	11 885,49
Apprentis/stagiaires	47 403,90	55 671,00	103 074,90
<b>Total / sexe</b>	<b>649 988,12</b>	<b>516 519,78</b>	<b>1 166 507,90</b>

### LA FORMATION DES AGENTS

#### par catégorie

	2014		2015		2016	
	nbr agents	nbr jours	nbr agents	nbr jours	nbr agents	nbr jours
catégorie A	367	1 528	353	1 333	358	1 243
catégorie B	488	1 761	412	1 383	503	1 555
catégorie C	27	82	14	35	19	43
Apprentis/stagiaire			7	6	9	16
<b>Total</b>	<b>882</b>	<b>3 371</b>	<b>786</b>	<b>2 757</b>	<b>889</b>	<b>2 857</b>

84,44 % de l'effectif de la catégorie A, 81,26% de l'effectif de la catégorie B et 46,34% de l'effectif de la catégorie C a suivi une formation en 2016.

81,56 % des agents ont donc suivi au moins une formation en 2016.

#### par sexe

	2014		2015		2016	
	nbr agents	nbr jours	nbr agents	nbr jours	nbr agents	nbr jours
homme	369	1 506	334	1 141	360	1 171
femme	513	1 865	452	1 616	529	1 686
<b>Total</b>	<b>882</b>	<b>3 371</b>	<b>786</b>	<b>2 757</b>	<b>889</b>	<b>2 857</b>

## Répartition des agents ayant suivi au moins 1 formation de 2014 à 2016

	2014				2015			
	femme		homme		femme		homme	
	nbr stagiaires	nbr jours						
catégorie A	195	858	172	670	187	754	166	579
catégorie B	298	943	190	818	251	833	161	550
catégorie C	20	64	7	18	9	24	5	11
Apprentis/stagiaire					5	5	2	1
<b>Total</b>	<b>513</b>	<b>1 865</b>	<b>369</b>	<b>1 506</b>	<b>452</b>	<b>1 616</b>	<b>334</b>	<b>1 141</b>

	2016			
	femme		homme	
	nbr stagiaires	nbr jours	nbr stagiaires	nbr jours
catégorie A	186	709	172	534
catégorie B	326	940	177	615
catégorie C	13	29	6	14
autres*	4	8	5	8
<b>Total</b>	<b>529</b>	<b>1 686</b>	<b>360</b>	<b>1 171</b>

## nombre d'agents n'ayant reçu aucune formation de 2014 à 2016

	2014			2015		
	nombre d'agents	dont femme	dont homme	nombre d'agents	dont femme	dont homme
catégorie A	90	29	61	107	40	67
catégorie B	196	143	53	238	164	74
catégorie C	15	9	6	29	22	7
<b>Total</b>	<b>301</b>	<b>181</b>	<b>120</b>	<b>374</b>	<b>226</b>	<b>148</b>

	2016		
	nombre d'agents	dont femme	dont homme
catégorie A	63	16	47
catégorie B	122	74	48
catégorie C	21	14	7
<b>Total</b>	<b>206</b>	<b>104</b>	<b>102</b>

nombre moyen de jours de formation par rapport aux agents formés : 3,21 jours  
(dont moyenne femme = 3,19 jours et homme = 3,25 jours)

nombre moyen de jours de formation par rapport à l'effectif total : 2,61 jours  
(dont moyenne femme = 2,66 jours et homme = 2,53 jours)

# La formation des agents

## par site, par domaine

Au siège et en régions (en nombre)

	2014		2015		2016	
	stages	agents	stages	agents	formations	stages
siège	1 155	565	948	502	1 302	610
régions	837	317	617	284	648	279
<b>Total</b>	<b>1 992</b>	<b>882</b>	<b>1 565</b>	<b>786</b>	<b>1 950</b>	<b>889</b>

86,8 % de l'effectif des agents du siège et 74,2 % de l'effectif des agents des services territoriaux a été formé en 2016.

nombre de formations par agents formés au siège : 2,13

nombre de formations par agents formés dans les services territoriaux : 2,32

dans les régions

	2014		2015		2016	
	formations	agents formés	formations	agents formés	formations	agents formés
Auvergne	11	7	17	9	56	27
Rhône Alpes	50	21	47	25		
<b>Auvergne-Rhône Alpes</b>						
<b>Bretagne</b>	35	21	24	16	19	12
Bourgogne	96	21	49	17	69	22
Franche Comté	27	6	33	7	69	22
<b>Bourgogne - Franche Comté</b>						
<b>Centre - Val de Loire</b>	20	9	2	2	4	3
<b>Corse</b>	1	1	1	2	3	3
Alsace	12	6	6	4	32	16
Champagne-Ardennes	23	6	17	7		16
Lorraine	15	7	8	5		
<b>Grand Est</b>						
Nord-Pas-de-Calais	42	13	19	7	36	16
Picardie	17	5	24	8	17	8
<b>Hauts de France</b>						
<b>Île-de-France</b>	10	3	12	5	5	4
Basse Normandie	28	8	12	5	16	10
Haute Normandie	21	5	6	3		
<b>Normandie</b>						
Limousin	15	5	8	4	134	53
Aquitaine	104	40	54	30		
Poitou Charentes	45	16	47	15		
<b>Nouvelle Aquitaine</b>						
Midi Pyrénées	67	21	46	23	154	67
Languedoc Roussillon	102	53	76	41		
<b>Occitanie</b>						
<b>Pays de la Loire</b>	47	22	33	21	43	18
Provence-Alpes-Côtes-d'Azur	49	21	76	28	77	28
<b>Total</b>	<b>837</b>	<b>317</b>	<b>617</b>	<b>284</b>	<b>648</b>	<b>279</b>

# La formation des agents

## DIF, Formation interne

directions du siège (en nombre)

	2014		2015		2016	
	formations	agents	formations	agents	formations	agents
Agence comptable	101	40	81	39	109	65
direction générale	11	5	12	6	20	9
Interventions	419	214	295	162	594	253
Marchés, études et prospective	156	88	177	90	157	82
Mission affaires européennes et internationales	36	19	31	18	24	18
Mission Appui au pilotage et à la gouvernance	45	17	27	17	33	12
Mission Audit interne	16	9	13	7	14	7
Mission Filières	21	12	21	14	18	11
Secrétariat général	332	148	287	146	328	152
Affectation extérieure : Milan	9	6	3	2		
Affectation extérieure :(CAS, mission de contrôle..)	9	7	1	1	5	1
<b>Total</b>	<b>1 155</b>	<b>565</b>	<b>948</b>	<b>502</b>	<b>1 302</b>	<b>610</b>

### LA FORMATION PAR DOMAINE

Axes stratégiques 2012 - 2014 (issus de la note d'orientations)	2014		
	nbre de demandes	nbre de formations réalisées	nbre de jours
<b>1 Accompagner les changements en cours ou à venir</b>			
1-1 Filières et produits	267	333	536,7
1-2 Accompagner la mise en œuvre des projets de l'établissement		37	25,3
1-3 Compétences managériales	101	89	219,9
1-4 Sécurité et santé au travail	134	304	353,2
<b>2 Les métiers de FranceAgriMer</b>			
2-1 Les métiers (compétences financières, juridiques et comptable, audit)	292	543	708,9
2-2 Environnement professionnel (bureautique, communication, langues)	572	579	1 155
<b>3 Accompagner les agents dans leur parcours professionnel</b>	300	107	371,82
<b>Total</b>	<b>1 666</b>	<b>1 992</b>	<b>3 371</b>

Axes stratégiques 2015 - 2017 issus du Contrat d'Objectifs et de Performances (COP)	2015		2016	
	nbre de demandes	nbre de stages réalisés	nbre de demandes	nbre de stages réalisés
1. Acquisition, développement et partage des compétences	496	329	568	392
2. Innovation et créativité dans l'organisation du travail	79	123	39	72
3. Accompagnement des projets de l'Établissement	749	673	668	1012
4. Accompagnement des agents dans leur parcours professionnel	309	321	172	237
<b>Total</b>	<b>1 633</b>	<b>1 446</b>	<b>1 447</b>	<b>1 713</b>

### LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et le décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 fixent respectivement les conditions dans lesquelles les fonctionnaires et les agents non titulaires peuvent accéder à ce droit.

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout agent de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient à l'agent mais la mise en oeuvre du DIF requiert l'accord de l'établissement sur le choix de l'action de formation. La formation a lieu sur le temps de travail.

En 2014, 96 agents ont souhaité mobiliser leurs heures au titre du DIF (cours de langues collectifs, formations diplômantes...).

En 2015, 68 agents ont souhaité mobiliser leurs heures au titre du DIF (cours collectifs de langue).

En 2016, 78 agents ont bénéficié d'heures de DIF.

### LA FORMATION EN 2016

Interne	nombre d'agents	nombre de jours
Présentation de la filière fruits et légumes	14	14
Présentation des missions de FranceAgriMer	12	6
Sensibilisation aux enjeux de la démarche certification ISO27001	71	32,7
Sensibilisation aux SSI	14	14
Applicatif OASAR et plateforme expérimentation	3	3
Métiers RNM	4	4
Meunerie et fabrication d'aliment du bétail	6	6
Perception consommateurs usage produits phytosanitaires FL	7	1,5
Présentation interne interface BO xi vers BI 4.2 SP3	35	15,1
Sensibilisation à la GBCP	25	14
Téléprocédure restructuration du vignoble	41	41
Téléprocédures Bois et Plants	5	5
<b>Total</b>	<b>237</b>	<b>156,3</b>

Pour mémoire, en 2014, 310 agents avaient bénéficié d'une formation pour un total de 212 jours et en 2015, 287 agents avaient bénéficié d'une formation pour un total de 352 jours.

## ■ Les relations professionnelles

Le dialogue social au sein des Comités Techniques au sein des Commissions et des groupes de travail	52
La représentativité des organisations syndicales	56
Les relations avec les organisations syndicales	57

### bilan social

#### 📌 Chiffres-clés 2016

Nombre de réunions du CT FranceAgriMer	5
Nombre de réunions du CT Statut Unifié	1
Nombre de réunions des commissions et groupes de travail	16
Comité technique FranceAgriMer consacré aux régions	
Première réunion de la Commission consultative paritaire (CCP) des agents contractuels régis par le décret n°86-83	

### LE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social au sein des comités techniques

#### **Le comité technique de FranceAgriMer**

Pour mémoire : application du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

10 représentants élus pour 4 ans dans le cadre de la consultation électorale du 4 décembre 2014.

#### Fréquence des réunions

En 2016, le comité technique de FranceAgriMer s'est réuni à 5 reprises : les 24 mars et 12 avril suite à reconvoction sur le même ordre du jour, les 7 et 28 juin, le 29 septembre et le 8 décembre.

Le comité technique du 7 juin était consacré presque exclusivement aux problématiques des régions, avec à l'ordre du jour, les points suivants :

#### **1. Un point sur la REATE :**

- budget des régions
- visite des IGAPS en régions
- RIALTO des agents en pays de Loire
- commission recours

#### **2. Les autres actions concernant le fonctionnement des services territoriaux**

- bilan des déplacements 2015 et point sur les véhicules de service
- suivi de la restauration collective
- formation (gestion des conflits en situation de contrôle)

#### Sujets discutés en 2016 :

##### Consultation sur les projets de textes :

- › Avis sur la décision portant organisation des services du siège de l'établissement suite à la réorganisation de certains services
- › Avis sur la modification du décret n° 2011-1054 du 06 septembre 2011 relatif aux comités d'établissements (intégration de l'ONF dans le CHSCT Arborial),
- › Avis sur les modifications du règlement intérieur de FranceAgriMer relatif à l'aménagement du temps de travail :
  - › l'astreinte des agents dans le cadre d'une mobilisation,
  - › l'article 9 pour les contractuels de courte durée,
- › Avis sur le décret et l'arrêté relatifs aux emplois fonctionnels,
- › Avis sur le projet de décision portant organisation d'une mission de certification de service fait à la Direction Générale,
- › Avis sur le report des congés 2016 et présentation du dispositif des heures supplémentaires de l'OCM Viticole,
- › Avis sur le projet de décision portant organisation de la direction Marché, Etudes et Prospective au sein de l'établissement,
- › Avis sur le projet d'arrêté portant application à FranceAgriMer du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,
- › Avis sur le projet de décret relatif à l'échelonnement indiciaire des personnels de certains établissements publics relevant du ministre chargé de l'agriculture.

### Points d'informations inscrits à l'ordre du jour :

- › Bilan formations 2015 – Formations 2016,
- › Effectifs (ETP, CDD, recrutements, départs, déprécarisation),
- › Télétravail : informations et perspectives,
- › Parcours professionnel, carrières et rémunérations (PPCR),
- › Convergence des primes de FranceAgriMer avec celles du MAAF,
- › Restauration au siège et en régions (tarifs appliqués/indices),
- › Situation actuelle du bail des locaux FAM de Montpellier suite à une vente récente du bâtiment,
- › Mois de réduction d'ancienneté pour les agents qui ont travaillé/travaillant en ZUS,
- › Entretiens professionnels,
- › Bilan des recours portant sur les primes versées en 2015,
- › Bilan des budgets alloués aux DRAAF en 2014 et 2015, et dépenses par ligne,
- › Présentation de la mise en place de l'apprentissage : bilan 2015 et projets 2016,
- › Bilan 2015 des stages dans l'établissement,
- › Présentation des projets de bilan social 2015 et de rapport annuel 2015 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- › Rémunération des contractuels,
- › Présentation du budget 2017,
- › Notes de service 2016 sur les régimes indemnitaires,
- › Mise en place du RIFSEEP et statut unifié,
- › Point d'étape sur la commission prévention stress et harcèlement,
- › Dispositif d'alerte en cas de suspicion de fraudes,
- › Référencement des mutuelles par le MAAF et FranceAgriMer,
- › Point sur les groupes de travail régions, primes, droits et moyens syndicaux.

### Le comité technique du statut unifié

Pour mémoire : application du décret n°2011-1054 du 6 septembre 2011 relatif aux comités des établissements mentionnés aux articles L.313-1, L.621-1, L.642-5 et R.684-1 du code rural et de la pêche maritime.

Le directeur général de FranceAgriMer qui le préside est assisté par des experts des établissements de l'ASP, de l'INAO et de l'ODEADOM.

10 représentants élus sur la base des résultats de la consultation électorale du 4 décembre 2014.

Le comité technique du statut unifié s'est réuni le 22 septembre 2016. Lors de la réunion du 17 septembre, les organisations syndicales donnant lecture d'une déclaration intersyndicale n'ont pas siégé.

### Sujets discutés en 2016 :

#### Consultation sur les projets de textes :

- › Avis sur la modification de la décision 2013-04 relative aux modalités d'attribution de réduction d'ancienneté

#### Points d'informations inscrits à l'ordre du jour :

- › Présentation des statistiques sur le Statut Unifié,
- › Point d'étape sur les taux de promotions (accès au groupe II),
- › Point sur les régimes indemnitaires,
- › Présentation des grilles indiciaires et perspectives d'évolution de carrière.

# Les relations professionnelles

## dialogue social, groupes de travail

### COMMISSIONS ET GROUPES DE TRAVAIL

Les travaux réalisés par les différentes commissions et groupes de travail participent activement à la préparation des réunions du comité technique.

> **Groupe de travail « droits syndicaux »** : réuni le 7 avril 2016 ; y ont été évoqués les moyens de travail dont disposent les organisations syndicales en terme de moyens matériels, d'organisation du temps syndical, d'accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC) dans le cadre des dispositions de l'instruction du gouvernement n° SG/SRH/SDDPRS/2015-1060 du 09/12/15 relative à l'exercice du droit syndical au MAAF.

> **Groupe de travail « mutuelles »** : réuni le 13 décembre 2016 pour organiser l'information des agents de FranceAgriMer sur la mise en place du système de référencement des organismes chargés d'assurer une protection sociale complémentaire dans le cadre du processus engagé conjointement avec le MAAF.

> **Groupe de travail « télétravail »** : réuni les 3 et 21 novembre 2016, ses travaux ont permis d'élaborer le projet d'arrêté portant application à FranceAgriMer du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

> **Groupe de travail sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** : réuni le 14 avril 2016, il a été consacré à l'étude des mesures qui peuvent être engagées dans le prolongement des actions réalisées (rapport de situation comparée, charte du temps, temps partiel).

> **Groupe de travail « primes »** : réuni les 26 février, 26 mai, et 16 septembre 2016, il a examiné notamment les conditions techniques de passage de la PFR au RIFSEEP pour les catégories A et B.

> **Groupe de travail « régions »** : un point d'étape sur l'avancement de la mise en place de la REATE a été fait le 5 avril 2016. Réuni également le 13 octobre 2016, ce groupe a évoqué divers sujets, dont les déménagements de locaux et la restauration collective en régions.

> **Commission prévention du stress et du harcèlement** : les réunions du 03 mai, 15 novembre et 15 décembre 2016 ont permis l'élaboration d'un nouveau questionnaire sur la qualité de vie au travail.

> **Commission « formation »** : présentation du bilan des formations 2015, le 1<sup>er</sup> mars 2016.

> **Commission « contractuels »** : la prolongation du plan de déprécarisation a été étudiée le 21 juin 2016, de même que la question de la rémunération et des conditions de recours aux CDD de longue durée.

> **Un groupe de travail statut unifié inter-établissements** s'est réuni le 28 juin et le 6 septembre 2016 ; les sujets suivants ont été abordés : comparaison des rémunérations entre agents fonctionnaires et agents du statut unifié (projection des parcours des groupes II, III et IV en comparaison de ceux des fonctionnaires), régime indemnitaire.

## Calendrier des réunions, des commissions et des groupes de travail qui se sont déroulés en 2016

janvier	jeudi 8	Point fixe
février	mardi 16	CHSCT Arborial
	vendredi 26	Groupe de travail primes
mars	mardi 1 <sup>er</sup>	Commission formation
	jeudi 17	CHSCT FranceAgriMer
	jeudi 24	Comité technique FranceAgriMer
Avril	mardi 5	Groupe de travail régions
	jeudi 7	Groupe de travail droits syndicaux
	mardi 12	Comité technique FranceAgriMer
	jeudi 14	Groupe de travail égalité professionnelle femme/homme
Mai	mardi 3	Commission prévention du stress et du harcèlement
	jeudi 19	CHSCT Arborial
	jeudi 26	Commission handicap
	jeudi 26	Groupe de travail primes
Juin	jeudi 2	CHSCT FranceAgriMer
	mardi 7	Comité technique FranceAgriMer
	mardi 21	Commission contractuels
	mardi 28	Comité technique FranceAgriMer
	mardi 28	Groupe de travail inter-établissement statut unifié
Septembre	mardi 6	Groupe de travail inter-établissement statut unifié
	vendredi 16	Groupe de travail primes
	jeudi 22	Comité technique statut unifié
	jeudi 29	Comité technique FranceAgriMer
Octobre	jeudi 13	Groupe de travail régions
	mercredi 14	Commission prévention du stress et du harcèlement
Novembre	jeudi 3	Groupe de travail télétravail
	mardi 15	Commission prévention du stress et du harcèlement
	lundi 21	Groupe de travail télétravail
	mardi 29	CHSCT FranceAgriMer
Décembre	mardi 6	CHSCT Arborial
	jeudi 8	Comité technique FranceAgriMer
	mardi 13	Groupe de travail mutuelles
	jeudi 15	Commission prévention du stress et du harcèlement

# Les relations professionnelles

## représentativité syndicale

### LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES

#### Rappel de la répartition des sièges suite à la consultation du 4 décembre 2014

La consultation organisée le 4 décembre 2014 a permis de déterminer la représentativité des organisations syndicales au sein de FranceAgriMer dans les différentes instances de concertation de l'établissement : comité technique de FranceAgriMer, comités techniques locaux, commissions administratives paritaires (CCP) des agents du statut unifié et Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'Arborial, et pour la première fois, commission consultative paritaire des agents contractuels de l'établissement régis par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

#### CT FranceAgriMer

	Nombre de représentants
CFDT	3
CFTC - CGC	1
CGT - FSU	4
FO	2

#### CHSCT FranceAgriMer

	Nombre de représentants
CFDT	2
CFTC - CGC	1
CGT - FSU	3
FO	1

#### CCP du statut unifié : commission A

	Nombre de représentants
CFDT	2
CFTC - CGC	1
CGT	
FSU	1

#### CT du statut unifié

	Nombre de représentants
CFDT	4
CFTC - CGC	3
CGT	1
FSU	2

#### CCP du statut unifié : commission B

	Nombre de représentants
CFDT	1
CFTC - CGC	1
CGT	1
FSU	1

#### CCP contractuels décret 1986-83

	Nombre de représentants
CFDT	1
CGT - FSU	1
FO	1

#### CCP du statut unifié : commission C

	Nombre de représentants
CFDT	
CFTC - CGC	
CGT	
FSU	2

#### CHSCT Arborial

	Nombre de représentants
CFDT	3
CFTC - CGC	2
CGT	3
FSU	1

## LES RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES EN 2016

### L'exercice du droit syndical à FranceAgriMer en 2016

En 2016, aucune reconvoction n'a été nécessaire pour un défaut de quorum.

Une reconvoction du comité technique de l'établissement a été nécessaire après un vote défavorable unanime des représentants du personnel sur la décision portant organisation des services du siège de l'établissement suite à la réorganisation de certains services.

Répartition par genre des représentants du personnel (titulaires et suppléants) aux différentes instances de concertation de FranceAgriMer suite aux élections du 4 décembre 2014.

type d'instance	nombre de sièges	nb de titulaires		nb de suppléants	
		femme	homme	femme	homme
Comité technique de FranceAgriMer	10	4	6	4	6
CHSCT FranceAgriMer	7	2	5	1	6
Comité technique du statut unifié	10	7	3	5	5
CHSCT Arborial	9	4	5	5	4
CCP A statut unifié	4	1	3	3	1
CCP B statut unifié	4	3	1	3	1
CCP contractuel décret 86-83	3		3	2	1

### La répartition du crédit de temps syndical résultant des élections du 4 décembre 2014

Le crédit de temps syndical est réparti, sur la base des résultats obtenus, à chacune des organisations syndicales qui se sont présentées au scrutin organisé le 4 décembre 2014 pour le comité technique.

À l'issue du scrutin, un contingent global de crédit de temps syndical est déterminé en prenant en compte le nombre des électeurs inscrits sur les listes électorales pour l'élection au comité technique d'établissement. Il a vocation à être reconduit chaque année. Ce contingent global de crédit de temps syndical est ensuite réparti entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité. La moitié de ce contingent est attribuée en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent au comité technique d'établissement et l'autre moitié, à toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à ce même comité technique, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

# Les relations professionnelles

## Relations avec les organisations syndicales

Nb d'électeurs inscrits : 1 202  
suffrages valablement exprimés : 795

	Nb voix obtenus aux élections du CT	Nb sièges détenus au CT	contingent global (en ETP)
CFDT	246	3	1,5925
CFTC/CGC	114	1	0,6360
CGT/FSU	271	4	1,9360
FO	164	2	1,0617

Pour les listes communes, le nombre de voix attribué à chaque syndicat de la liste se calcule sur la base de la clé de répartition indiquée par les candidats lors du dépôt de la liste.

	contingent global (en ETP)	crédit d'heures (base 1607 heures travaillées)	contingent 2016 utilisé en 2016
SYNPIA CFDT	1,59	2 559	1628
CFTC	0,44	715	715
CFE-CGC	0,19	307	
CGT	1,16	1 867	1663
SYGMA FSU	0,77	1 244	978
FO	1,06	1 706	1607

### Répartition du nombre d'agents ayant pu bénéficier de congés pour formation syndicale

Les agents ont droit au congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an. Ce congé, prévu à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 pour les fonctionnaires et à l'article 2 de la loi du 23 novembre 1982 pour les agents contractuels de l'État, ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste arrêtée chaque année par le ministre chargé de la fonction publique. Dans les établissements publics rattachés au MAAF, l'effectif des agents qui sont susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une même année ne peut excéder 5% de l'effectif réel de l'établissement.

En 2016, 1 représentant de FO a bénéficié de 4 jours de formation syndicale.

## ■ L'action sociale

L'assistante sociale	60
La crèche d'entreprise	63
Le Comité d'Action Sociale	64

## bilan social

### • Chiffres-clés 2016

Nombre d'agents ayant rencontré l'assistante sociale	105 agents
Fréquentation de la crèche	6 à 8 enfants en fonction de la période
CAS	1 024 adhérents
Subvention reçue	385 261,48 €
Dotations spécifiques (aides versées)	79 609,39 €

### L'ASSISTANTE SOCIALE

Elle intervient auprès des agents de FranceAgriMer confrontés à des difficultés qui peuvent être d'ordre professionnel, économique, familial, de santé ou de logement.

Elle soutient et accompagne les personnes en tenant compte de leurs situations personnelles et cherche à instaurer une relation de confiance avec ses interlocuteurs.

Toutes ses missions s'inscrivent dans le respect de la déontologie professionnelle.

#### Elle a pour missions :

- d'apporter une aide individuelle et un soutien à tous les agents qui rencontrent des difficultés dans la vie professionnelle et/ou privée ayant une incidence sur le travail.
- de contribuer à la politique de prévention,
- d'assurer un accompagnement individuel ou collectif dans les situations de changement,
- d'impulser et de participer à des actions collectives d'information,
- d'assurer une fonction de veille sociale.

#### Moyens et modes d'intervention :

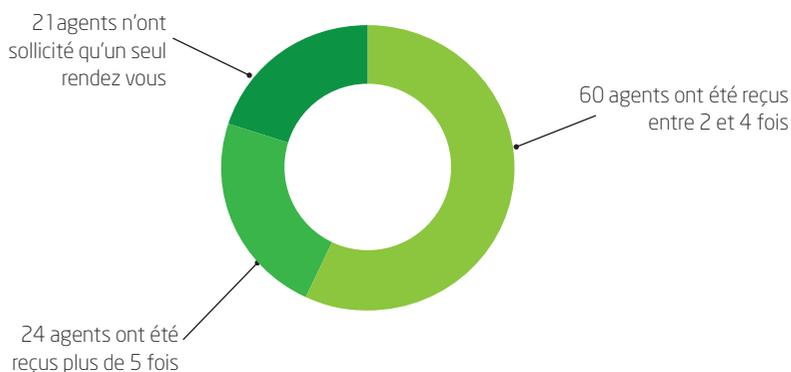
- L'assistance sociale est en contact direct avec les personnes sur rendez-vous, en entretien téléphonique ou en visite sur les lieux de travail pour évaluer les situations, élaborer des plans d'action, effectuer les démarches nécessaires ;
- Elle mobilise les moyens et les réseaux internes et externes à l'établissement pour apporter une réponse.
- Ainsi, elle travaille en partenariat avec les assistants sociaux du ministère en charge de l'agriculture, basés en DRAAF pour les agents affectés en région qui peuvent bénéficier ainsi d'un accompagnement de proximité ;
- Elle participe à des instances en tant qu'expert lorsque le sujet le nécessite : réunions du comité d'action sociale, CHSCT, réunions de service, groupes de travail...

#### Présentation de son activité :

En 2016, le nombre total d'agents ayant sollicité le service social s'élève à 105 agents pour FranceAgriMer, parmi lesquels 51 nouveaux dossiers. Les données présentées ne comptabilisent pas les demandes d'informations ou les échanges qui n'ont pas donné lieu à l'ouverture d'un dossier.

#### Le suivi de ces agents a nécessité 340 entretiens au total, répartis comme suit :

##### Répartition par nombre d'entretiens :

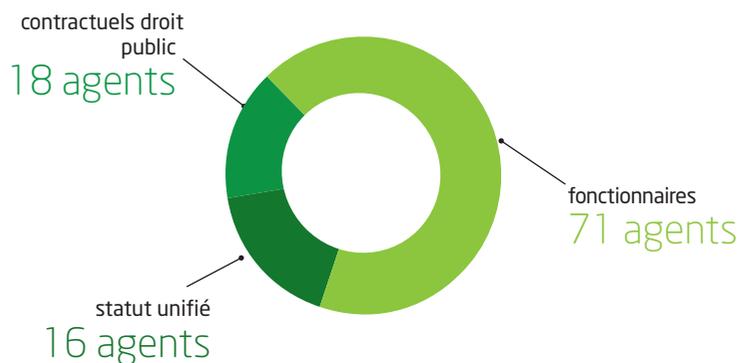


## Répartition des personnes rencontrées :

Deux tiers des agents reçus sont des femmes (64 %).

Près de 80 % des agents suivis sont basés à Montreuil (22 dossiers d'agents suivis en région).

### la répartition par statut



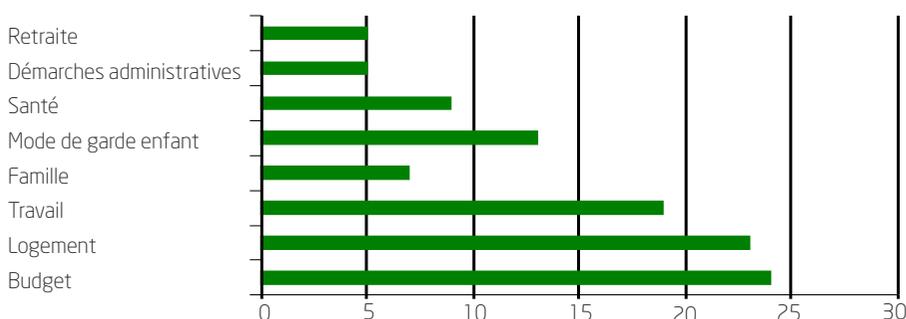
### la répartition par catégorie



## Les différentes problématiques observées :

La répartition des problématiques indiquée ci-dessous est basée sur l'appréciation du motif principal du suivi de l'agent par l'assistante sociale.

### Problématiques principales rencontrées par les agents suivis :



Les problématiques liées au budget des familles sont les plus représentées parmi les motifs principaux de saisie du service social suivies de près par les problématiques liées au logement.

Il faut noter que pour chaque dossier un seul motif est retenu comme « problématique principale », mais les situations sont souvent complexes et nécessitent des interventions croisées dans différents domaines.

### Bilan des aides financières présentées par l'assistante sociale auprès de la commission de secours du Comité d'Action Sociale de FranceAgriMer :

En 2016, 15 dossiers de demande d'aide ont été présentés par des agents de FranceAgriMer.

Après l'étude de ces demandes par la commission, 14 aides ont été accordées, 13 sous forme de secours non remboursable et 1 aide sous forme de secours remboursable.

On note une baisse significative de 20 % des demandes d'aide en 2016 par rapport à 2015, qui s'accompagne d'une forte diminution de l'attribution de secours remboursables.

7 dossiers concernent des familles dont le budget se trouve déséquilibré suite à des difficultés financières temporaires/un événement exceptionnel. Il s'agit notamment, pour la moitié de ces dossiers, des conséquences financières de situation de divorce ou de séparation de couples non mariés.

7 dossiers sont liés à une situation d'endettement chronique avec ou sans dossier de surendettement. Pour les familles qui bénéficient d'un plan de surendettement, la mensualité de remboursement des dettes retenue par la Banque de France est calculée au plus juste des capacités de la famille, ce qui laisse peu de marge de manœuvre à la famille pour faire face aux imprévus. Dans ce contexte, ces familles peuvent être amenées à solliciter l'aide de la commission de secours afin de ne pas mettre en péril la bonne exécution du plan.

### Point sur les demandes de logement

Cette année, 23 agents ont été suivis dans le cadre d'une problématique concernant le logement (2 en région, 21 à Montreuil).

En région parisienne, l'accès au logement locatif est particulièrement difficile. La Direction Régionale et Interdépartementale de l'Hébergement et du Logement en Ile-de-France (DRHIL), comptabilise plus de 500 000 demandes de logement social actives en 2016.

Au sein du parc de logements sociaux d'Ile de France, environ 50 000 logements sociaux interministériels sont réservés pour les agents de l'État. Les logements libres de ce parc sont tous publiés sur une bourse aux logements en Ligne (BALAE). En 2016, 4 260 logements libérés ont été publiés sur BALAE.

L'assistante sociale accompagne les agents dans la constitution et le suivi de leur dossier. Elle est l'interlocutrice privilégiée du secteur logement du MAAF.

En 2016, 29 demandes actives ont été comptabilisées pour les agents de FranceAgriMer, parmi lesquelles 6 familles ont obtenu un logement.

Certaines situations peuvent être considérées comme prioritaires et donner lieu à une évaluation sociale proposée par l'assistante sociale. Les critères d'urgence sociale donnant accès à cette procédure de traitement prioritaire sont définis par la DRHIL.

### LA CRÈCHE D'ENTREPRISE

#### Réservation des places

FranceAgriMer réserve 7 places de crèche pour les enfants des agents affectés sur le site de l'Arboreal.

#### Conditions financières

Cette crèche adhère à la Prestation de Service Unique de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), qui permet aux familles de payer selon leur quotient familial, comme dans une crèche publique.

Grâce aux mesures du plan gouvernemental « Petite Enfance », FranceAgriMer bénéficie dans le cadre du contrat enfance jeunesse signé avec la CAF de Seine-Saint-Denis d'un cofinancement de cette action. La prestation de la CAF est calculée sur la base d'un taux d'occupation minimum contractuel de 70 %. Une subvention complémentaire est versée par le conseil général de Seine-Saint-Denis.

#### Taux d'occupation des places en 2016

Un bilan annuel pour l'année 2016 a été transmis par le responsable de la crèche Gazouillis au sein du réseau Babilou 1001 Crèches. Le taux d'occupation des places réservées par FranceAgriMer est de 68 % (sur la base des modalités de calcul de la CAF).

#### Principe d'attribution

Dans un premier temps, l'assistante sociale étudie les demandes des familles. Elle établit des dossiers prioritaires au regard des critères retenus : ressources des demandeurs, composition familiale, handicap, temps de travail des parents... Une lettre peut accompagner le dossier afin de donner la possibilité aux familles de préciser une situation exceptionnelle non répertoriée dans les critères ou en cours d'évolution.

Ensuite, la commission d'attribution présidée par la cheffe du service des Ressources humaines alloue les places et constitue des listes d'attente.

#### Attribution des places en 2014 à 2016

enfants	2014		2015		2016	
	janv./juil.	sept./déc.	janv./juil.	sept./déc.	janv./juil.	sept./déc.
bébé (moins 1 an)	2	3	2	2	1	2
bambin (1 an à 2 ans)	2	3	3	4	5	3
grand (plus de 2 ans)	2	1	2	2	2	1

# L'action sociale

## comité d'action sociale

### LE COMITE D'ACTION SOCIALE (CAS)

Une convention pluriannuelle 2014-2016 organise l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs entre les trois établissements, FranceAgriMer, l'INAO et l'Odeadom.

Le service administratif du Comité (5 agents) met en œuvre les décisions du conseil d'administration. Ces agents sont mis à disposition par les établissements, 4 par FranceAgriMer et 1 par l'INAO.

Aucun agent mis à disposition par l'ODEADOM, en contrepartie, il verse une participation à FranceAgriMer.

Les actions sont réparties en 2 axes budgétaires :

#### • La dotation spécifique

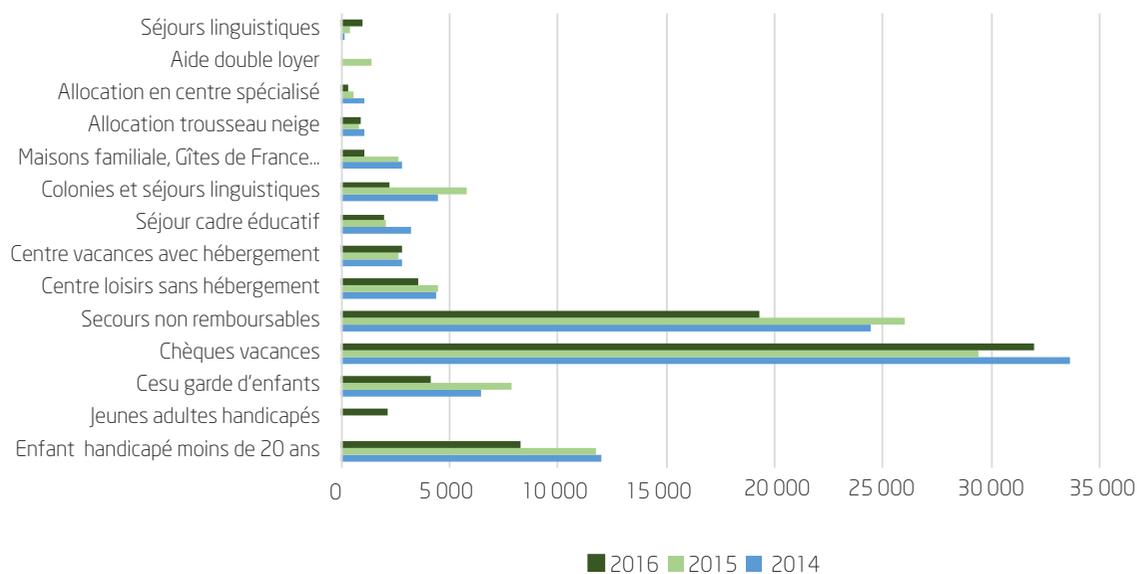
Une dotation spécifique égale à 0,32 % de la masse salariale réelle de l'année précédente est allouée au CAS destinée exclusivement au versement des aides à caractère social prévues par les circulaires et notes de service de la DGAFP et du MAAF.

Ces aides dites "fonction publique" sont obligatoires et accessibles à tous les agents des trois établissements sans condition d'adhésion.

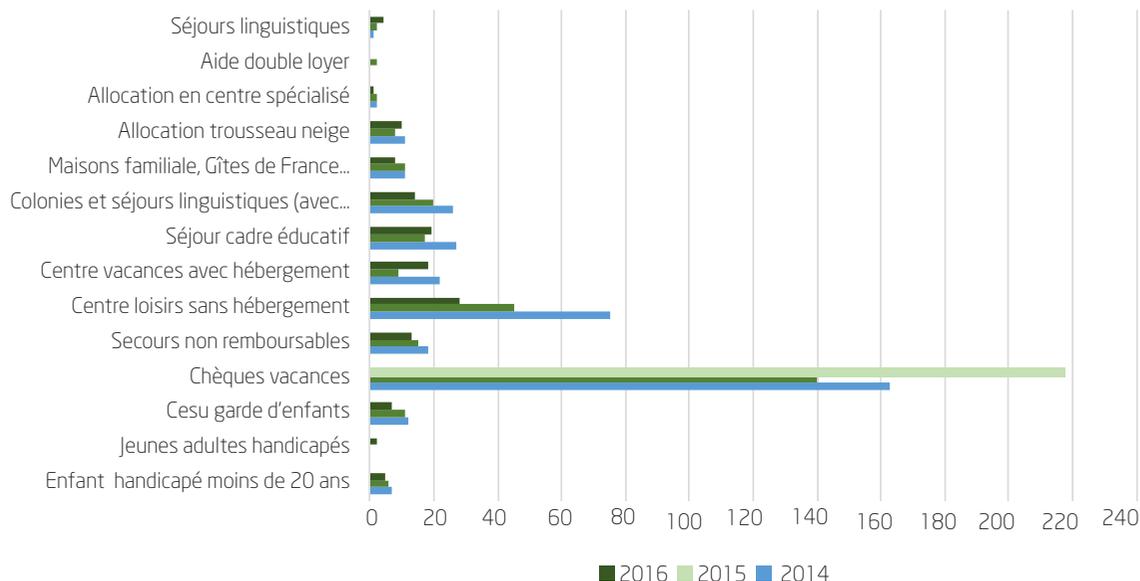
Pour **2016**, le montant des aides versées au titre de la dotation spécifique par FranceAgriMer s'élève à **79 609,39 €**. Il était de 95 696,95 € en 2015 et de 96 685,29 € en 2014.

aides	2014			2015			2016		
	Montant versé en €	% de la dotation	nbre d'agents bénéficiaires	Montant versé en €	% de la dotation	nbre d'agents bénéficiaires	Montant versé en €	% de la dotation	nbre d'agents bénéficiaires
Enfant handicapé moins de 20 ans	12 012	7,38	7	11 754	7,29	6	8 262	5,23	5
Jeunes adultes handicapés							2 154	1,36	2
Cesu garde enfants	6 473	3,98	12	7 886	4,89	11	4 117	2,60	7
Chèques vacances	33 632	20,67	163	29 392	18,23	140	31 964	20,22	217
Secours non remboursables	24 415	15,00	18	26 049	16,16	15	19 262	12,19	13
Centre loisirs sans hébergement	4 398	2,70	75	4 428	2,75	45	3 558	2,25	28
Centre vacances avec hébergement	2 768	1,70	22	2 612	1,62	9	2 826	1,79	18
Séjours cadre éducatif	3 260	2,00	27	2 070	1,28	17	1 955	1,24	19
Colonies et séjours linguistiques (avec participation du CAS)	4 435	2,73	26	5 761	3,57	20	2 238	1,42	14
Maisons familiale, Gîtes de France...	2 836	1,74	11	2 622	1,63	11	1 088	0,69	8
Allocation trousseau neige	1 099	0,68	11	779	0,48	8	869	0,55	10
Allocation en centre spécialisé	1 073	0,66	2	582	0,36	2	312	0,20	1
Séjours linguistiques	193	0,12	1	399	0,25	2	1 004	0,64	4
Aide double loyer				1 362	0,85	2			
Frais bancaires	89	0,05							
<b>Total</b>	<b>96 685</b>	<b>59,42</b>	<b>375</b>	<b>95 697</b>	<b>59,36</b>	<b>288</b>	<b>79 609</b>	<b>50,37</b>	<b>346</b>

### Évolution 2014 - 2016 du montant des aides versées par le CAS



### Évolution 2014 - 2016 du nombre de bénéficiaires par aide



# L'action sociale

## comité d'action sociale

### • la subvention

Une subvention égale à 0,78 % de la masse salariale réelle de l'année précédente est versée au CAS par chaque établissement.

Elle finance les actions définies par le conseil d'administration qui sont complémentaires aux aides obligatoires ; les charges de fonctionnement du Comité (loyer, matériels, fourniture, électricité, reprographie) sont également imputées sur ce budget.

L'adhésion au Comité est requise pour bénéficier de ces prestations.

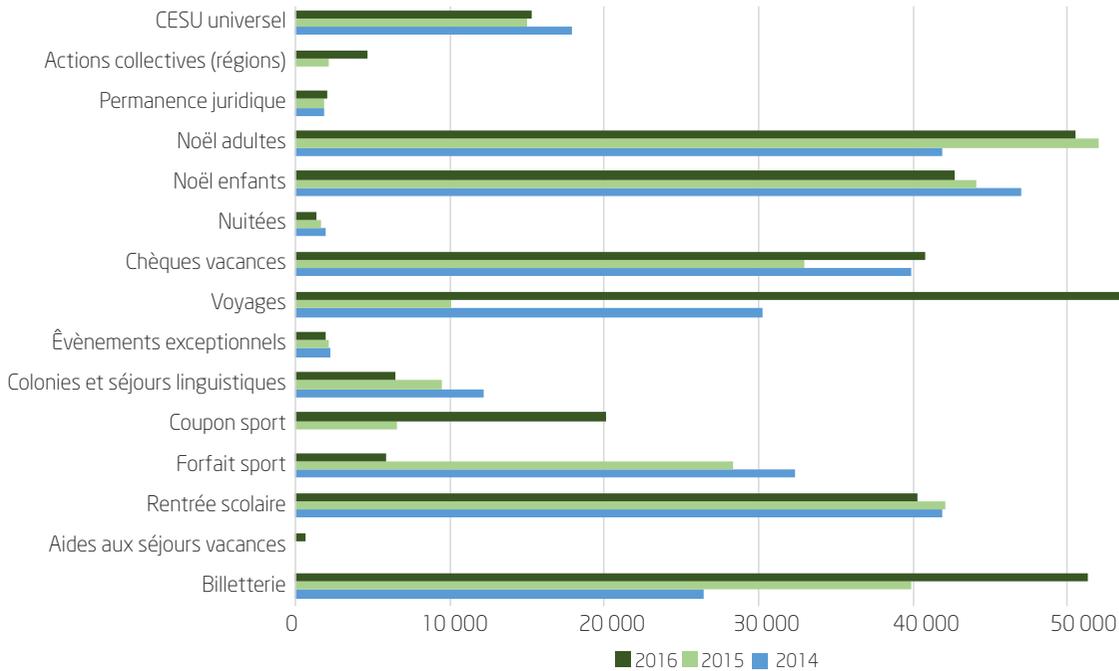
En 2016, le CAS compte **1 024** adhérents à FranceAgriMer ; il en comptait 1 063 en 2015 et 1 109 en 2014.

Pour 2016, le montant de la subvention versée par FranceAgriMer s'élève à **385 261,48 €**. Il était de 392 940,76 € en 2015 et de 396 635,58 € en 2014.

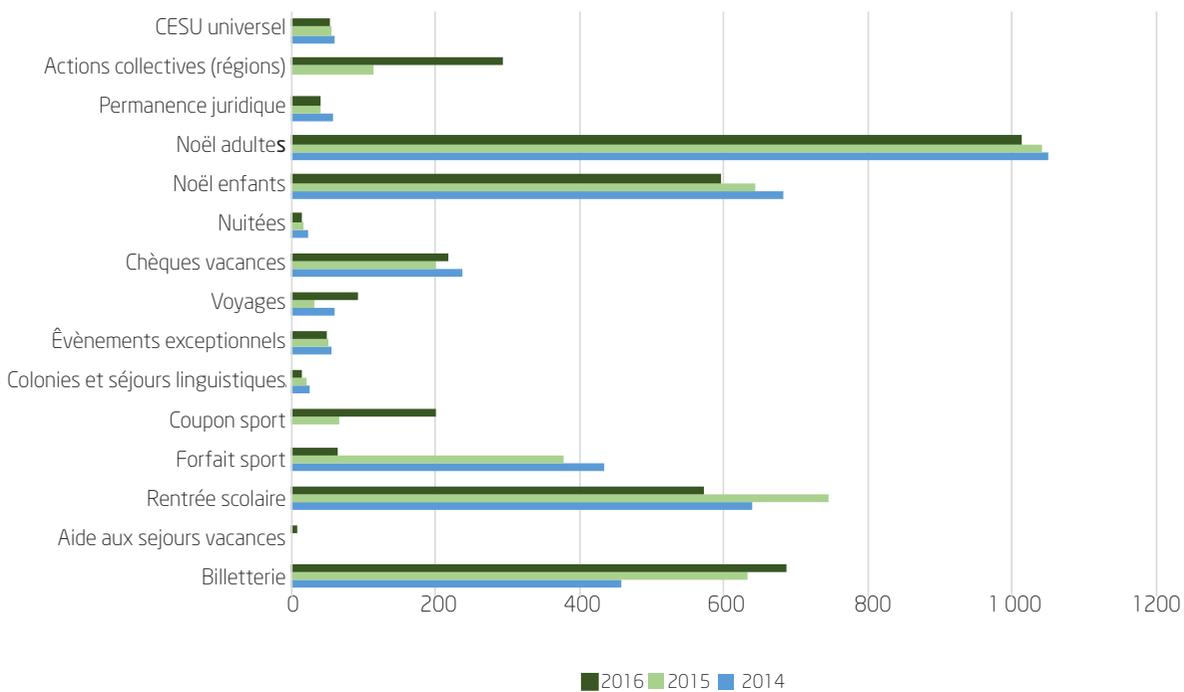
### Montants versés

actions	2014			2015			2016		
	montant versé en €	% du budget	nombre d'adhérents concernés	montant versé en €	% du budget	nombre d'adhérents concernés	montant versé en €	% du budget	nombre d'adhérents concernés
Billetterie & évènements ponctuels	26 406	6,66	458	39 915	10,16	632	51 260	13,31	686
Aide aux séjours vacances							672	0,17	8
Rentrée scolaire	41 901	10,56	639	42 126	10,72	745	40 254	10,45	572
Forfait sport	32 375	8,16	434	28 324	7,21	377	5 873	1,52	65
Coupons sport				6 614	1,68	66	20 099	5,22	200
Colonies et séjours linguistiques	12 240	3,09	25	9 469	2,41	21	6 477	1,68	14
Evènements exceptionnels (retraite, mariage, pacs...)	2 240	0,56	56	2 120	0,54	51	2 000	0,52	50
Voyages	30 240	7,62	61	10 098	2,57	31	56 209	14,59	92
Chèques vacances	39 830	10,04	237	32 924	8,38	201	40 790	10,59	217
Nuitées	1 976	0,50	23	1 690	0,43	17	1 343	0,35	14
Noël enfants	47 008	11,85	683	44 125	11,23	644	42 680	11,08	596
Noël adultes	41 880	10,56	1050	52 050	13,25	1041	50 550	13,12	1014
Permanence juridique	1 874	0,47	58	1 874	0,48	41	2 092	0,54	41
Actions collectives (régions)				2 213	0,56	114	4 625	1,20	294
CESU universel	17 940	4,52	59	14 959	3,81	55	15 303	3,97	53
<b>Total actions</b>	<b>295 909</b>	<b>74,60</b>		<b>288 502</b>	<b>73,42</b>		<b>340 226</b>	<b>88,31</b>	
Frais de fonctionnement	72 375	18,25		71 842	18,28		75 043	19,48	
<b>Total subvention dépensée</b>	<b>368 284</b>	<b>92,85</b>		<b>360 344</b>	<b>91,70</b>		<b>415 269</b>	<b>107,79</b>	

Évolution 2014 - 2016 du montant des actions menées par le CAS



Évolution 2014 - 2016 du nombre des adhérents par action





## ■ Les conditions de vie au travail

Le handicap	70
Les suites de l'expérimentation du télétravail	74
La mise en place d'un système de référencement de mutuelles	75
La restauration collective	76
La qualité environnementale des locaux et des pratiques	77

## bilan social

### Chiffres-clés 2016

Nombre d'agents handicapés	48
Taux d'emploi direct déclaré	4,26 %
Taux d'emploi légal déclaré	4,33 %

# Les conditions de vie au travail

## handicap

### LE HANDICAP

#### Le contexte

Dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le taux d'emploi légal de travailleurs handicapés et assimilés (article L.5212-13 du code du travail) est fixé, au minimum, à 6 % de l'effectif total de toute structure.

FranceAgriMer se doit, comme tous les employeurs publics et privés d'au moins 20 ETP, de compter au moins 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sein de son effectif total. À défaut d'un taux d'emploi direct et indirect égal ou supérieur, les employeurs doivent verser une contribution financière au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, le FIPHFP.

Les BOE comprennent en premier lieu les agents qui possèdent une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ainsi que les titulaires d'une carte d'invalidité. Ils comprennent également les agents victimes d'accident de travail dont la réparation donne lieu au versement d'une rente et anciens militaires reclassés dans un emploi de la fonction publique.

La déclaration de travailleur handicapé (TH) relève de la liberté de choix de chaque agent de déclarer ou non son handicap auprès de FranceAgriMer lors de l'enquête annuelle de recensement ou à tout moment.

#### Effectif déclaré au FIPHFP des agents handicapés

Le taux d'emploi direct, calculé sur la base des 48 agents déclarés en tant que BOE et rémunérés au 01/01/2016 par FranceAgriMer, est de **4,26 %**. Même si le nombre de bénéficiaires n'augmente pas, le taux augmente par rapport à celui de 2015 du fait de la baisse des effectifs de l'établissement.

La prise en compte des dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes porte le taux d'emploi légal à **4,33 %**.

L'effectif est comptabilisé au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

Au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année	déclaration 2015 effectifs 2014			déclaration 2016 effectifs 2015			déclaration 2017 effectifs 2016		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
Agents reconnus Travailleurs Handicapés	23	10	33	21	9	30	26	9	35
Agents accidentés du travail	8	3	11	7	3	10	4	3	7
Agents invalides pensionnés	2	3	5	7	3	10	2	4	6
Effectif total déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	33	16	49	35	15	50	32	16	48
Effectif total rémunéré déclaré			1 214			1 179			1 079

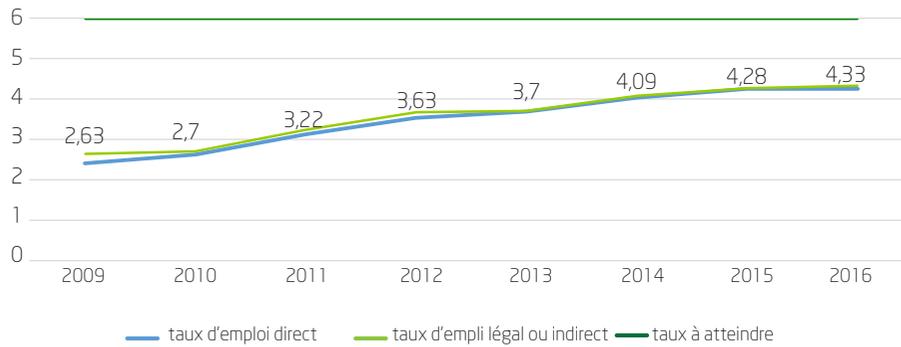
#### Taux d'emploi déclaré au FIPHFP

	déclaration 2015 effectifs 2014	déclaration 2016 effectifs 2015	déclaration 2017 effectifs 2016
taux d'emploi direct*	4,04	4,24	4,26
taux d'emploi légal ou indirect **	4,09	4,28	4,33

\* correspondant aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi

\*\* incluant les dépenses contribuant au développement de la politique handicap

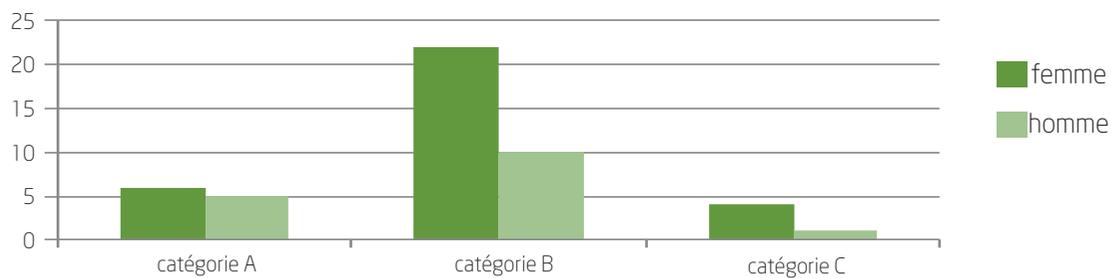
Évolution du taux d'emploi de personnes handicapées à FranceAgriMer de 2009 à 2016



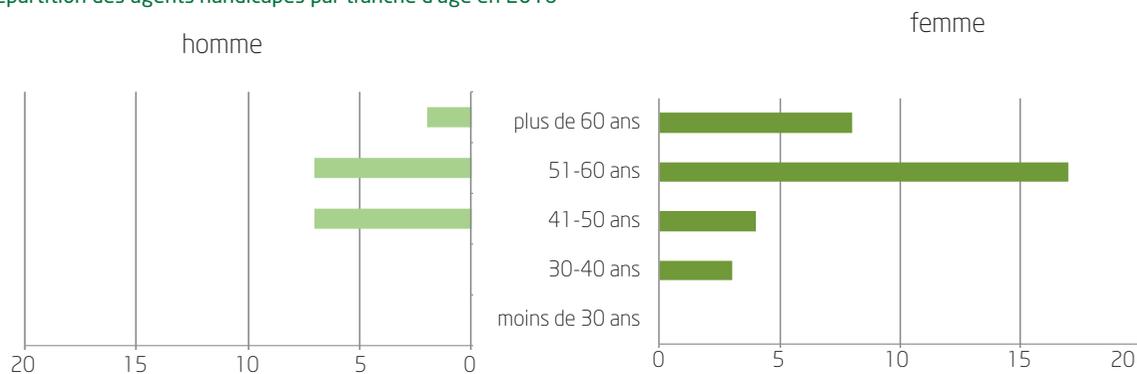
Répartition des bénéficiaires de 2014 à 2016

	2014			2015			2016		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
catégorie A	7	5	12	6	4	10	6	5	11
catégorie B	23	10	33	26	9	35	22	10	32
catégorie C	3	1	4	4	1	5	4	1	5
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>50</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>48</b>

Répartition des agents handicapés par catégorie en 2016



Répartition des agents handicapés par tranche d'âge en 2016



# Les conditions de vie au travail

## handicap

### Dépenses ouvrant droit à une baisse de la contribution financière

- Le partenariat avec les entreprises du secteur protégé

Les employeurs peuvent s'acquitter d'une partie de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des entreprises adaptées. Ces collaborations qui facilitent l'insertion professionnelle permettent également une baisse de la contribution annuelle dans la mesure où elles contribuent indirectement à l'emploi des travailleurs handicapés.

En 2016, FranceAgriMer a poursuivi sa collaboration avec des Centres d'aide par le travail (CAT) et des Établissements et Services d'aide par le Travail (ESAT) et des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service et a déclaré **7 282,19 euros** de dépenses de prestations effectuées par les entreprises du secteur adapté et protégé.

- L'accessibilité des locaux

Les employeurs peuvent également s'acquitter d'une partie de leur obligation d'emploi lorsqu'ils réalisent des travaux d'aménagement rendus nécessaires pour faciliter l'accès des personnes handicapées.

En 2016, l'établissement a déclaré **8 124,00 euros** de dépenses liées à l'insertion professionnelle.

### Montant de la contribution financière versée au FIPHFP

Contribution FIPHFP	2014	2015	2016
Montant (en Euros)	127 574,14 €	112 435,48 €	105 062,80 €

FranceAgriMer était redevable d'une contribution égale à **105 062,80 euros** sur les effectifs 2016.

L'augmentation régulière du taux d'emploi légal permet une diminution corrélative de la contribution annuelle versée au FIPHFP.

### La politique de recrutement

Les actions menées en 2014 et 2015 en matière de recrutement ont été poursuivies en 2016.

**Le recrutement** de personnes en situation de handicap par la voie contractuelle d'un an donnant lieu à titularisation (contrat MAA) a été reconduit en 2016. Leur intégration est facilitée par la mise en place d'un tutorat permettant un accompagnement personnalisé pendant la première année de recrutement avec un bilan à mi parcours. L'intérêt de ce suivi est d'apporter une aide qui permettra à l'agent d'améliorer ses compétences professionnelles par des formations, d'adapter le poste de travail si besoin et de permettre au supérieur hiérarchique et à l'agent de demander les réajustements nécessaires personnels ou professionnels.

**L'adhésion au club FACE** (Fondation Agir contre l'exclusion) de Seine Saint Denis a été renouvelée.

**L'enquête individuelle de recensement annuel** est l'occasion, au-delà de l'obligation réglementaire, de rappeler à l'ensemble de la communauté de travail les principes de la reconnaissance du handicap et les aides et accompagnements qui peuvent en découler. Le recensement concerne l'ensemble des agents de l'établissement quel que soit leur statut et quelle que soit leur affectation géographique. Les agents concernés ont été invités à renvoyer l'enquête de façon dématérialisée sur l'adresse générique handicap@franceagrimer.fr, la confidentialité des informations transmises restant sauvegardée.

### L'accompagnement des personnes en situation de handicap

La loi garantit un traitement égal à tous les agents, qu'ils soient en situation de handicap ou non. Afin de compenser leur handicap, les agents handicapés bénéficient néanmoins d'un ensemble d'actions spécifiques, adapté à l'état de santé, permettant de les accompagner dans l'exercice durable d'une activité professionnelle, et dont la mise en place s'appuie sur l'entourage professionnel.

### Les interlocuteurs dans le domaine du handicap

**Le médecin de prévention** est le seul acteur apte à juger de l'ensemble des différents besoins en matière de santé des personnes en situation de handicap. Il assure une surveillance particulière des personnes en situation de handicap à travers, notamment, les visites médicales. Son rôle de conseil et d'orientation lui confère la possibilité d'informer les agents sur la notion de travailleur handicapé, de combattre d'éventuelles idées reçues, de faire comprendre les types d'interventions possibles, d'accompagner – dans la plus totale confidentialité – les démarches, notamment celle de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et d'expliciter, le cas échéant, les avantages qui peuvent exister pour l'agent à déclarer son handicap, lorsqu'il est reconnu, à son employeur. Il a un rôle déterminant dans les aménagements de postes de travail.

Le **service des Ressources humaines**, et en particulier la référente handicap, collabore avec la médecine de prévention en ce qui concerne l'accueil de l'agent, les aménagements de poste de travail et le maintien dans l'emploi. Son rôle lui permet d'être le relais auprès des agents vis-à-vis des organismes extérieurs, notamment la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) et le FIPHFP pour la préparation des dossiers d'aides techniques ou matérielles, une fois la RQTH obtenue.

**L'assistante sociale** peut être sollicitée par les agents en situation de handicap qui souhaitent bénéficier d'un accompagnement pour faire face aux difficultés qu'ils rencontrent dans leur vie quotidienne (démarches administratives, budget, articulation vie privé/vie professionnelle, accès aux droits...). En lien avec le médecin de prévention et le service des ressources humaines, elle participe également à la recherche de solutions individuelles et collectives afin d'améliorer la qualité de vie au travail des agents en situation de handicap.

La **Commission Handicap** regroupe l'ensemble des partenaires sociaux : la secrétaire générale, la cheffe du service des Ressources humaines, des représentant(e)s syndicaux(les), l'assistante sociale, la référente handicap, l'inspecteur santé et sécurité au travail, les assistants de prévention et le médecin de prévention du siège.

Réunie le 26 mai 2016, la Commission handicap a examiné le bilan 2015 de l'emploi des travailleurs handicapés au sein de FranceAgriMer et a assuré le suivi des orientations d'action présentées en 2014. Les orientations concernent les thèmes :

- de la sensibilisation à l'intégration des TH dans les services : information des agents, formations,
- du recrutement : partenariat, suivi médical,
- du maintien dans l'emploi : équiper les agents malentendants d'un système de communication adaptée, veiller à l'évolution professionnelle des agents TH lors des CAP, CCP, mobilité, et poursuivre la collaboration avec les structures adaptées et protégées.

### Les mesures appropriées de compensation du handicap

**Des moyens techniques, humains ou organisationnels** peuvent être mis en place pour offrir à l'agent en situation de handicap des conditions de travail adéquates, durables et adaptées à son besoin (prothèses auditives, fauteuils, accessoires ergonomiques ou interprètes en langue des signes). Ces aides sont préconisées par le médecin de prévention.

**Le barème des chèques vacances** est majoré pour les agents handicapés. En 2016, 4 demandes d'attribution de chèques vacances ont été traitées par la référente handicap dans le cadre des aides sociales du CAS.

Les différentes actions menées par l'établissement sont répertoriées dans la **brochure d'information « Emploi, maintien dans l'emploi, handicap, parlons-en »** validée en 2015 par la commission handicap, et diffusée sur l'intranet de l'établissement dans la rubrique « Travailler ensemble ».

### LES SUITES DE L'EXPÉRIMENTATION DU TÉLÉTRAVAIL

Le déploiement initialement prévue lors du 14 octobre 2015 n'a pas pu être réalisé suite à la publication du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature dont les dispositions n'étaient pas totalement identiques à celles retenues par l'établissement.

La rédaction de l'arrêté portant application à FranceAgriMer du décret sus-visé a été discutée en groupe de travail avec les représentants du personnel et approuvé lors du comité technique du 8 décembre 2016.

### LA MISE EN PLACE D'UN SYSTEME DE RÉFÉRENCEMENT DE MUTUELLES À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017

FranceAgriMer s'est engagé dans un processus mené par le MAAF de référencement d'organismes chargés d'assurer une protection complémentaire de ses agents. Il s'agit d'une procédure spécifique à la fonction publique qui permet de proposer aux agents un ou plusieurs organismes de protection sociale complémentaire sélectionnés sur la base d'un cahier des charges et suite à un appel public à la concurrence.

L'adhésion à l'un de ces organismes est facultative ; elle est possible pour tous les agents y compris pour les contractuels ayant 12 mois d'ancienneté ou un contrat de 12 mois.

Les trois organismes référencés, AG2R La Mondiale, Groupama et Harmonie Fonction Publique (HFP), respectent les exigences du référencement et offrent les mêmes garanties : ils permettent d'adhérer à des contrats solidaires de protection sociale complémentaire en santé et en prévoyance applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

L'information des agents s'est organisée autour du groupe de travail « mutuelle » en décembre 2016.

Une permanence a ainsi été organisée le 15 décembre 2016 dans les locaux de l'Arboreal pour permettre aux agents de rencontrer des conseillers de chacun des organismes.

L'offre des organismes référencés peut également être consultée à partir d'une page intranet RH créée pour retrouver :

- des informations relatives aux contrats qu'ils proposent,
- des outils de simulation en ligne pour réaliser des estimations du montant des futures cotisations en fonction de la situation personnelle (famille, âge, revenus, ...).

# Les conditions de vie au travail

## la restauration collective

### LA RESTAURATION COLLECTIVE

Le restaurant inter-établissements (RIE) de Montreuil a servi 175 200 couverts en 2016, soit environ 14 600 repas par mois, avec une fréquentation journalière de 706 couverts..  
Le ticket moyen « alimentaire » visiteurs compris, reste stable en 2016 à 3,95 € TTC.

**La Commission Restauration** du site de Montreuil s'est réunie le 27 juin 2016 avec à l'ordre du jour les points suivants :

- > Analyse de la fréquentation ;
- > Suivi des passages, et taux de prises par stand ;
- > Hygiène : analyses biologiques ;
- > Le « Bio » dans la restauration ;
- > Enquête de satisfaction et son plan d'action consécutif ;
- > Projet 2016 pour le restaurant ;
- > Animations 2016 ;
- > Points divers.

**L'offre de produits bio** dans la restauration a encore évolué à la hausse en 2016 et atteint 17 %. Les produits locaux et bio sont désormais répartis à travers l'ensemble de la prestation et clairement identifiés avec une signalétique améliorée.

L'objectif de 20 % à atteindre conformément au programme « Ambition Bio 2017 » élaboré par le ministère en charge de l'agriculture, s'inscrit dans la dynamique globale de développement des produits locaux et de qualité en restauration collective. Dans le cadre des journées bio 2016, deux journées entièrement « Vegan » (en mars et en avril) ont été organisées.

**La semaine européenne consacrée au développement durable** du 30 mai au 3 juin 2016 a permis de sensibiliser les agents sur le site de l'Arboreal. Des animations ont été organisées dans ce cadre, notamment autour d'une « récolte » des bacs de marc de café et des dons de « sacs à café » par le fournisseur de café de la cafétéria. Un tirage au sort a été effectué pour gagner des « Boîtes à champignons ».

**Les actions suivantes ont été poursuivies en 2016 :**

- > le tri des plateaux pour le recyclage des déchets alimentaires,
- > le processus de livraison par voie fluviale puis vers les sites clients en véhicules électriques.

# Les conditions de vie au travail

## qualité environnementale des locaux et des pratiques

### LA QUALITÉ ENVIRONNEMENTALE DES LOCAUX ET DES PRATIQUES

#### Le suivi de la certification HQE Exploitation (HQE Ex)

Pour mémoire : La certification HQE Ex permet à tout immeuble qui n'a pas été construit en HQE de progresser dans la gestion de l'énergie, des pratiques environnementales, de la maintenance globale et de la qualité des prestataires.

Le service Arborial, porteur de la démarche a ainsi obtenu en 2011 une certification pour le site du siège à Montreuil. Chaque année, un audit a lieu afin de vérifier que les référentiels concernant chaque cible sont bien respectés.

L'instance de décision de la marque NF HQE Bâtiments Tertiaires en Exploitation a accordé pour l'année 2016 et pour les bâtiments du site de l'Arborial le maintien de l'attestation de conformité Axes Gestion Durable et Utilisation Durable à un niveau Excellent.

14 cibles réparties en 4 thèmes sont chaque année scrupuleusement contrôlées et évaluées selon un barème de points amenant au résultat suivant :

Légende : B : Base - P : Performant - TP : Très Performant.

Éco construction		
Cible 1	Relation harmonieuse des bâtiments avec leur environnement immédiat	TP
Cible 2	Choix intégré des systèmes, procédés et produits de construction	TP
Cible 3	Chantier à faible nuisance	TP
Éco gestion		
Cible 4	Gestion de l'énergie	P
Cible 5	Gestion de l'eau	P
Cible 6	Gestion des déchets d'activité	TP
Cible 7	Gestion de l'entretien et de la maintenance	TP
Confort		
Cible 8	Confort hygrothermique	TP
Cible 9	Confort acoustique	B
Cible 10	Confort visuel	P
Cible 11	Confort olfactif	TP
Santé		
Cible 12	Qualité sanitaire des espaces	P
Cible 13	Qualité sanitaire de l'air	P
Cible 14	Qualité sanitaire de l'eau	TP

Cependant, fin 2016, l'établissement a fait le choix d'arrêter la certification HQE en transposant néanmoins cette démarche de qualité sur le plan des bonnes pratiques environnementales dans le Plan Ministériel Administration Exemplaire (PMAE) 2015-2020. Celui-ci intègre notamment deux nouveaux axes par rapport au plan précédent, Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et Biodiversité.

L'établissement a ainsi établi en 2016 son plan d'actions indiquant sa contribution à la mise en œuvre de la stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable.

# Les conditions de vie au travail

## qualité environnementale des locaux et des pratiques

### La politique de développement durable

L'établissement maintient sa politique active en matière de gestion des déchets et de recyclage. Deux espaces de recyclage disposant de supports de sensibilisation sont à la disposition des agents : l'Espace Arb'Eco, au rez-de-chaussée du bâtiment A et la Table de tri sélectif dans le restaurant administratif.

Le bilan annuel est établi et publié sur le portail Arborial, rubrique Arb'Eco.

#### Tableau des déchets divers collectés

Quantités collectées (en Kg)	2014	2015	2016
piles	205	98	70
bouchons	50	40	50
bouteilles en plastique vides, canettes vides	100	100	100
capsules de café (séparation de l'aluminium du marc de café)	160	250	278
papier	45 119	84 091	61 617
cartons	5 821	6 177	9 630
lampes et tubes	246	138	151
cartouches toner usagées	846	1 996	1 039
déchets alimentaires	5 240	3 410	5 060
huiles alimentaires	540	359	829
verre	500		790
déchets d'activité de soins	12		6

La démarche de recyclage initiée en mars 2015, qui avait conduit à remplacer les corbeilles individuelles par des dispositifs collectifs, est maintenant bien intégrée.

Les collecteurs à couvercle bleu pour les bouteilles en plastique et les canettes et à couvercle jaune pour les déchets divers, sachets de thé, emballages, épiluchures... installés sur chaque plateau sont correctement utilisés.

Par ailleurs, la collecte des instruments d'écriture usagés, après un démarrage laborieux en 2015, a bien progressé en 2016.

La politique d'achats de l'établissement est également cohérente avec la démarche de développement durable. La gestion du parc de véhicules de service est ainsi orientée vers l'acquisition d'automobiles propres. En 2016, le parc automobile compte 40 véhicules hybrides et 1 véhicule électrique sur un total de 183 véhicules. L'engagement pris de remplacer, à terme, les véhicules diesel par des hybrides ou essence est maintenu.

En outre, l'établissement poursuit toujours sa politique en matière de réduction des impressions : en 2016, le parc d'imprimantes a encore diminué de 20 % par rapport à 2015, au profit du parc de copieurs multifonctions.

#### Un volet sociétal et relatif à la biodiversité vient compléter la politique de développement durable avec :

- Le maintien du rucher de l'Arborial et du Club apicole qui compte en 2016, 202 membres issus des établissements présents sur le site (ASP, FranceAgriMer, INAO et ODEADOM). En raison de conditions climatiques défavorables, 2016 n'a malheureusement pas été une bonne année pour la récolte de miel.
- le renouvellement de la convention avec l'Association « Le silence des justes » permettant d'initier de jeunes adultes autistes au monde du travail.
- la collecte de cravates pour la réfection des chaises d'une salle de réunion menée en partenariat avec l'atelier de la Collecterie de Montreuil a permis la réfection de 18 sièges désormais installés en salle Amourette, située au rez-de-chaussée du bâtiment B.
- La collecte par les « Jardins du cœur » du marc de café produit à la cafétéria, utilisée pour enrichir leur compost élaboré et utilisé sur la ferme de Montreuil sur laquelle se déroulent des activités d'insertion sociale notamment au niveau de la serre bioclimatique avec en outre, une expérimentation au niveau de la dépollution des sols.

## ■ Le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les conditions générales d'emploi	80
La rémunération	92
La formation	93
Les conditions de travail (maladies, congés)	94
L'organisation du temps de travail	95

### bilan social

#### Chiffres-clés 2016

	Femme	Homme
Part dans l'établissement	57,92 %	42,07 %
Répartition par catégorie :		
A	18,72	20,11
B	36,61	20,76
C	2,59	1,20
Part de taux activité à 80 %	22,40	4,85
Part des agents formés	59,51	40,49

# Égalité professionnelle

## conditions générales d'emploi

Le décret N° 2013-1313 du 27 décembre 2013 précise la liste des indicateurs que doit comporter le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

La part des femmes et des hommes dans l'effectif

Cette part est calculée à partir de l'effectif total des femmes et de celui des hommes de chaque année (voir données de la dernière ligne du tableau en page 5).

Le tableau ci-après indique le pourcentage de femmes et d'hommes dans l'effectif total de l'établissement.

%	2014	2015	2016
femme	58,94	58,30	57,92
homme	41,06	41,70	42,08

La part des femmes dans l'effectif total des agents de l'établissement tend à diminuer sur les 3 années mais reste au-dessus des 54 % de femmes constatés dans la fonction publique d'État et au-dessous des 62 % de femmes de la Fonction Publique (sources : chiffres DGAFP avril 2016).

# Égalité professionnelle

## conditions générales d'emploi

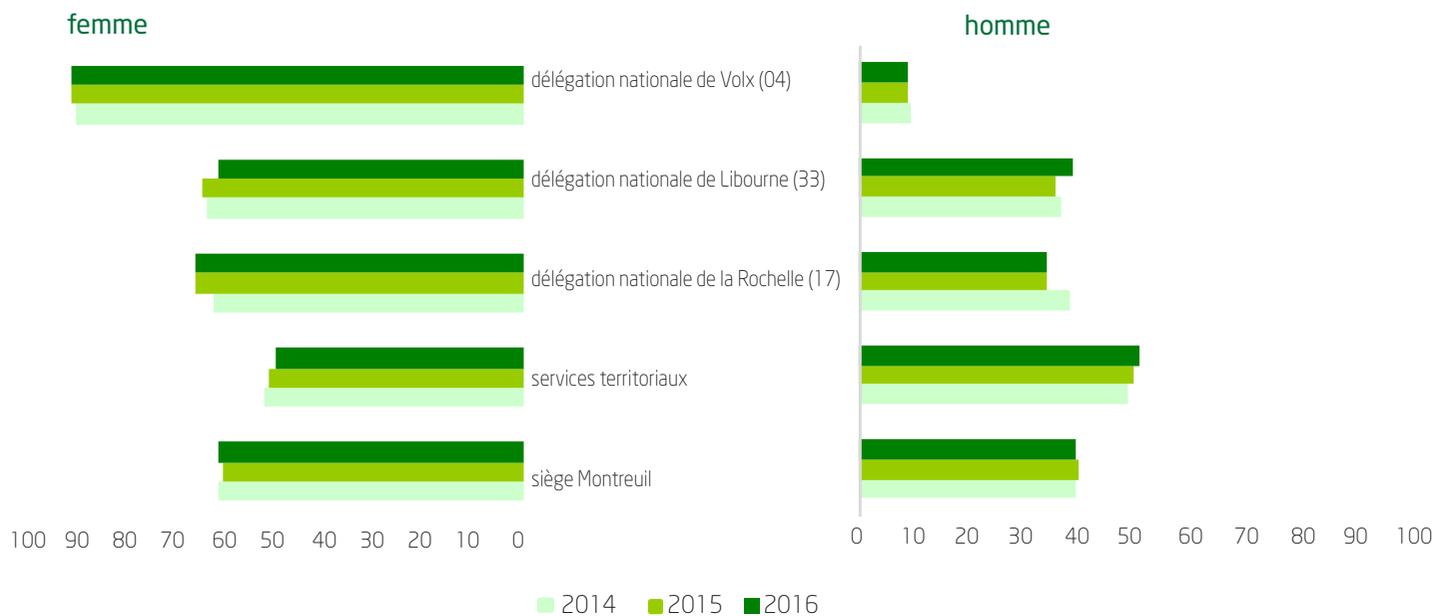
La part des femmes et des hommes dans l'effectif de chaque site

Cette part est calculée à partir du total de l'effectif de chaque site (cf. page 5 - effectif global par site).

Le tableau ci-après indique le pourcentage que représente chaque sexe dans l'effectif du site pour chaque année.

%	2014		2015		2016	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
siège Montreuil	61,71	38,29	60,98	39,02	61,56	38,44
services territoriaux	52,41	47,59	51,44	48,56	50,00	50,00
délégation nationale de La Rochelle (17)	62,50	37,50	66,67	33,33	66,67	33,33
délégation nationale de Libourne (33)	64,29	35,71	65,12	34,88	61,90	38,10
délégation nationale de Volx (04)	90,91	9,09	91,67	8,33	91,67	8,33

Répartition des femmes et des hommes par site de 2014 à 2016 (en % de l'effectif du site)



La constatation faite au niveau de l'effectif global de l'établissement se vérifie à l'étude des différents sites : la part des femmes y est partout plus importante sur la période étudiée, à l'exception des service territoriaux, où la parité est constatée.

# Égalité professionnelle

## conditions générales d'emploi

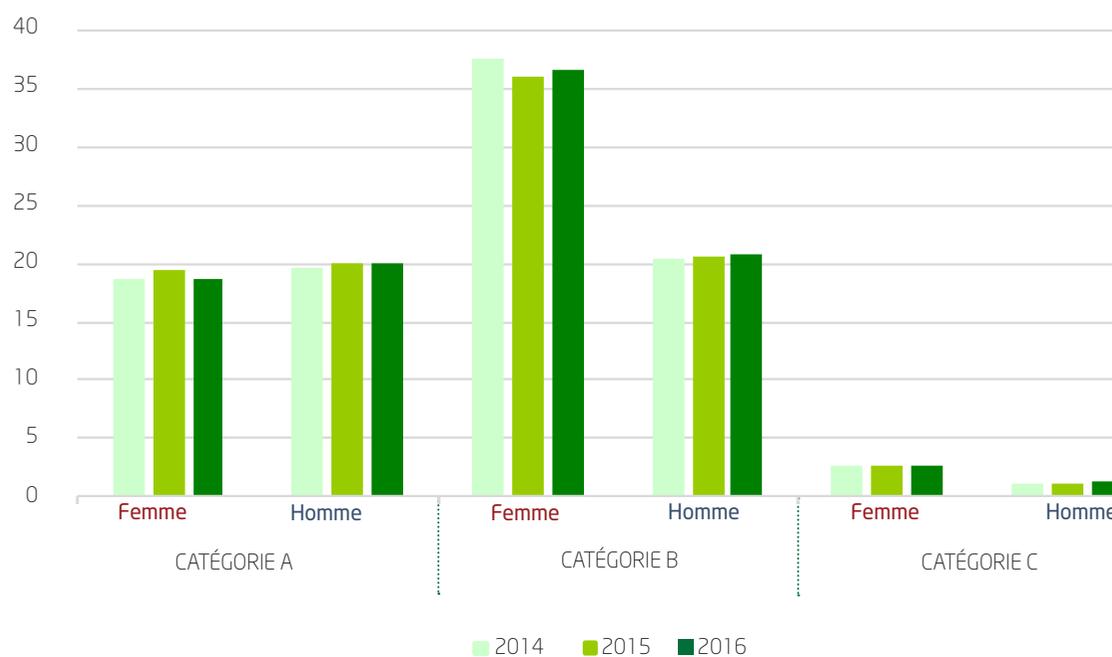
La part des femmes et des hommes dans l'effectif total par catégorie

Cette part est calculée à partir de l'effectif total de chaque sexe dans les 3 années considérées (cf. données de la dernière ligne des tableaux de la page 8).

Le tableau ci-après indique, par catégorie, le pourcentage de chaque sexe dans l'effectif total pour les 3 années considérées.

%	2014		2015		2016	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Catégorie A	18,83	20,07	18,65	19,59	19,40	20,02
Catégorie B	37,42	19,57	37,72	20,36	36,17	20,63
Catégorie C	2,71	1,40	2,57	1,11	2,72	1,05

Évolution 2014 - 2016 de la part des femmes et des hommes par catégorie (en % de l'effectif total)



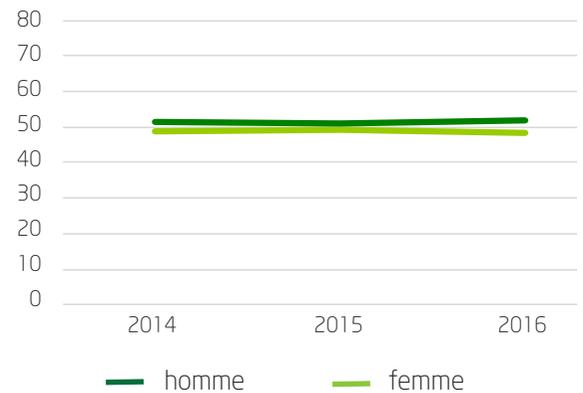
La part des femmes et des hommes dans l'effectif de chaque catégorie.

Cette part est calculée à partir de l'effectif total de chaque catégorie (cf. données en fin des tableaux de la page 8).

Le tableau ci-après indique le pourcentage de chaque sexe dans l'effectif de la catégorie pour chaque année.

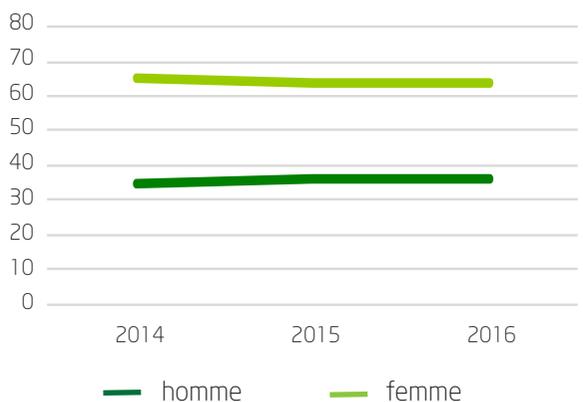
### catégorie A

%	2014	2015	2016
femme	48,77	49,22	48,21
homme	51,23	50,78	51,79



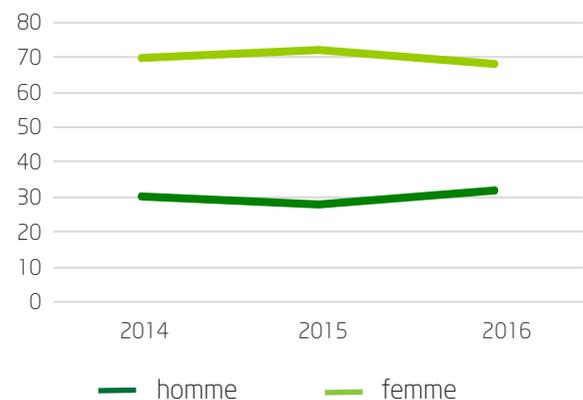
### catégorie B

%	2014	2015	2016
femme	64,95	63,68	63,81
homme	35,05	36,32	36,19



### catégorie C

%	2014	2015	2016
femme	69,77	72,09	68,29
homme	30,23	27,91	31,71



# Égalité professionnelle

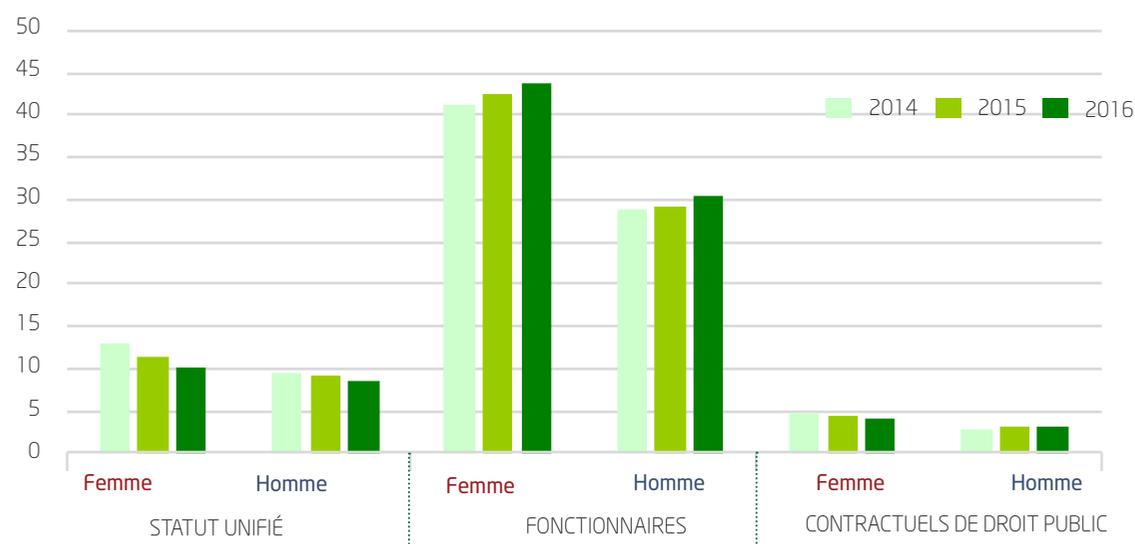
## conditions générales d'emploi

### La part des femmes et des hommes dans l'effectif total des statuts

Cette part est calculée à partir de l'effectif total de chaque sexe dans les 3 années considérées (cf. données de la dernière ligne des tableaux de la page 8).

%	2014		2015		2016	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
statut unifié	13,00	9,58	11,50	9,13	10,10	8,62
fonctionnaires	41,15	28,74	42,41	29,32	43,74	30,49
contractuels de droit public	4,79	2,74	4,39	3,25	4,08	2,97

### Évolution 2014 - 2016 de la part des femmes et des hommes selon leur statut (en % de l'effectif total)



On remarque une baisse de la part des hommes et surtout des femmes relevant du statut unifié sur la période 2014 - 2016. La part des femmes passe de 13 % en 2014 à 10,10 % en 2016 et la part des hommes de 9,58% en 2014 à 8,62% en 2016. Cette baisse est due aux départs en retraite d'agents relevant d'un statut qui ne recrute plus.

Les femmes restent les plus nombreuses quel que soit le statut.

La part des femmes et des hommes dans le compte épargne-temps (CET)

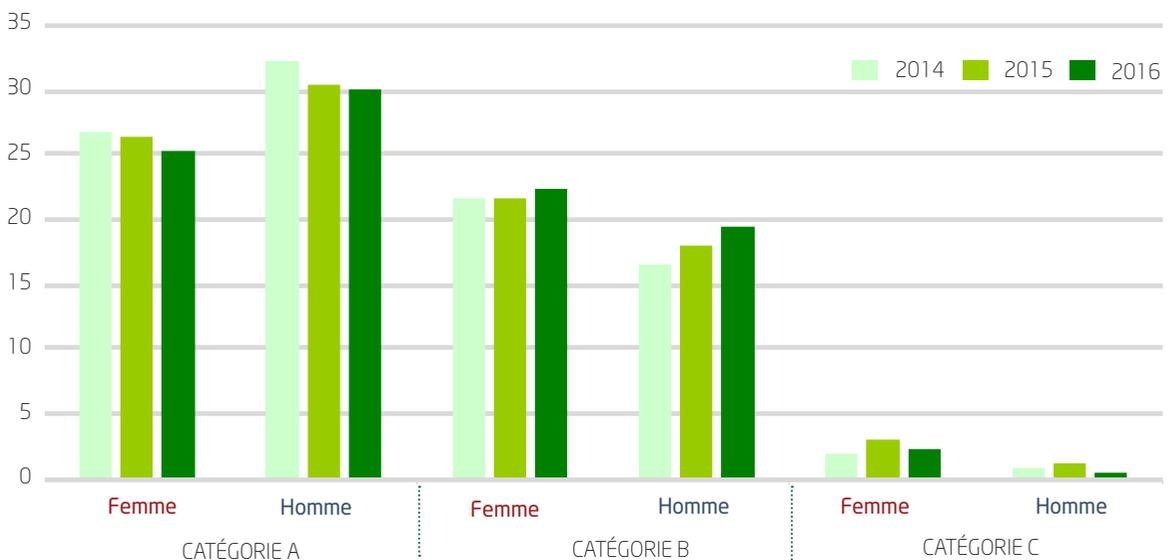
Le nombre de jours CET épargnés

Le tableau ci-dessous est calculé en fonction des données du tableau de la page 44.

À partir du nombre de jours total déposés (ou épargnés) sur le CET, le tableau indique le pourcentage de répartition entre le nombre de jours déposés par les femmes et le nombre de jours déposés par les hommes, par catégorie.

	2014		2015		2016	
	femme	homme	femme	homme	femme	homme
catégorie A	26,81	32,41	26,25	30,62	25,36	30,11
catégorie B	21,81	16,49	21,50	17,85	22,36	19,63
catégorie C	1,79	0,69	2,80	0,99	2,35	0,18

Évolution 2014 - 2016 de la répartition de jours épargnés par les femmes et les hommes sur le CET (en fonction du nombre de jours total déposé)



Les hommes de catégorie A ont épargné davantage que les femmes de même catégorie de 2014 à 2016 : en 2016, ils sont 30,11% contre 25,36% de femmes.

Le nombre de jours épargnés par les femmes de catégorie A tend à diminuer en 2016 avec 25,36% comparé au 26,25% en 2015.

Entre 2014 et 2016, les femmes de catégorie B ont épargné plus de jours sur le CET que les hommes de même catégorie.

Le nombre de jours épargnés par les femmes comme par les hommes de catégorie C reste peu important.

# Égalité professionnelle

## conditions générales d'emploi

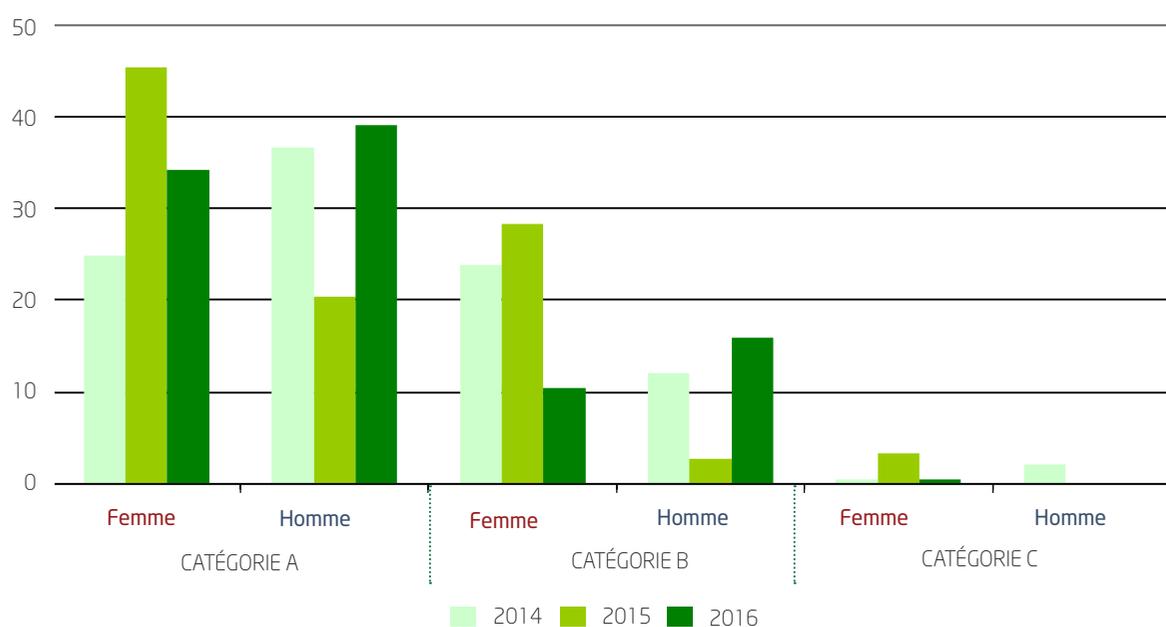
### Le nombre de jours utilisés

Le tableau ci-dessous est établi en fonction des données du tableau de la page 44.

À partir du nombre de jours total utilisés (ou consommés) sur le CET, le tableau indique le pourcentage de répartition entre le nombre de jours utilisés par les femmes et par les hommes, par catégorie.

%	2014		2015		2016	
	femme	homme	femme	homme	femme	homme
Catégorie A	24,82	36,64	45,54	20,46	34,17	39,01
Catégorie B	23,88	12,06	28,38	2,64	10,41	15,98
Catégorie C	0,47	2,13	3,30		0,42	

### Évolution 2014 - 2016 de l'utilisation de jours consommés par les femmes et les hommes sur le CET (en % du nombre de jours total consommés)



En 2016, les hommes des catégories A et B ont consommé plus de jours CET que les femmes, au contraire des deux années précédentes.

On remarque le nombre de jours consommés particulièrement important pour les hommes de catégorie A en 2016.

### La part des femmes et des hommes dans la récupération de crédit d'heures en 2016

Le tableau ci-dessous est calculé en fonction des données du tableau de la page 44

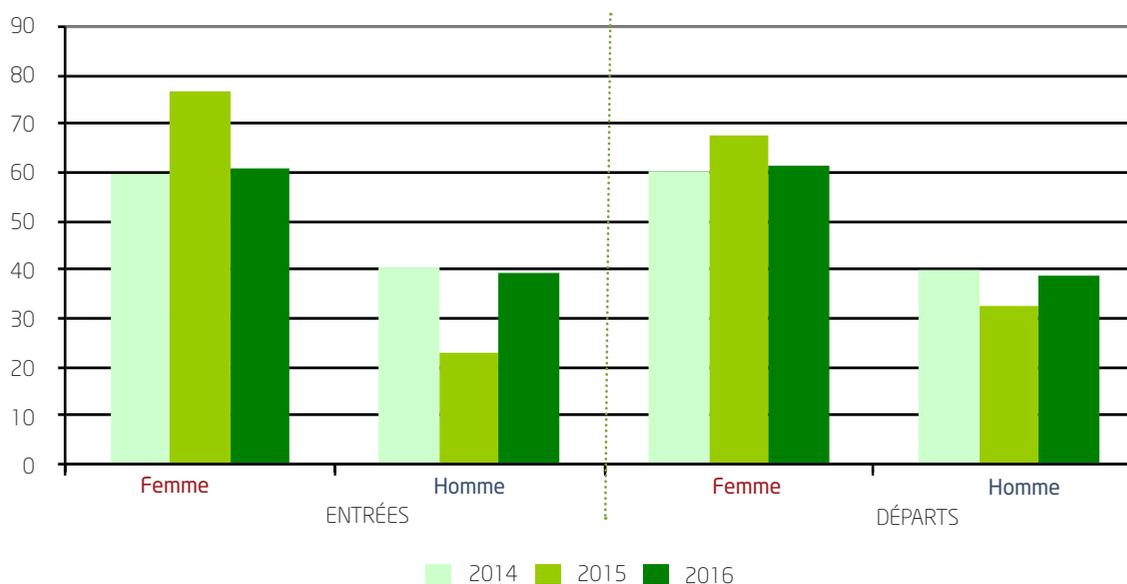
	Femme	Homme
en nb agents	566	299
en nb jours	4 061	2 121
en % du nombre total de chaque sexe	90,56	65,86

La part des femmes et des hommes dans les embauches et les départs

Le tableau ci-dessous est calculé en fonction des données du tableau de la page 18.

%	Femme			Homme		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
entrées	59,46	76,92	60,71	40,54	23,08	39,29
%	Femme			Homme		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
départs	60,00	67,65	61,18	40,00	32,35	38,82

Évolution 2014 - 2016 de la répartition des entrées et des départs en fonction du genre



On observe, sur la période 2014 - 2016, davantage d'entrées et de départs de femmes que d'hommes.

En 2016, on constate que, pour chaque sexe, les entrées ont des taux proches des sorties.

Âge moyen de départ à la retraite selon le statut

par statut	femme			homme		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
statut unifié	62 ans	62 ans	61 ans 8 mois	62 ans 1 mois	62 ans 10 mois	62 ans 2 mois
fonctionnaires	62 ans 1 mois	63 ans	61 ans 1 mois	62 ans 2 mois	62 ans 8 mois	63 ans 10 mois
Tous agents	62 ans	62 ans 2 mois		62 ans 2 mois	62 ans 9 mois	

par statut	tous agents		
	2014	2015	2016
statut unifié	62 ans	62 ans 3 mois	61 ans et 10 mois
fonctionnaires	62 ans 1 mois	62 ans 10 mois	62 ans et 9 mois

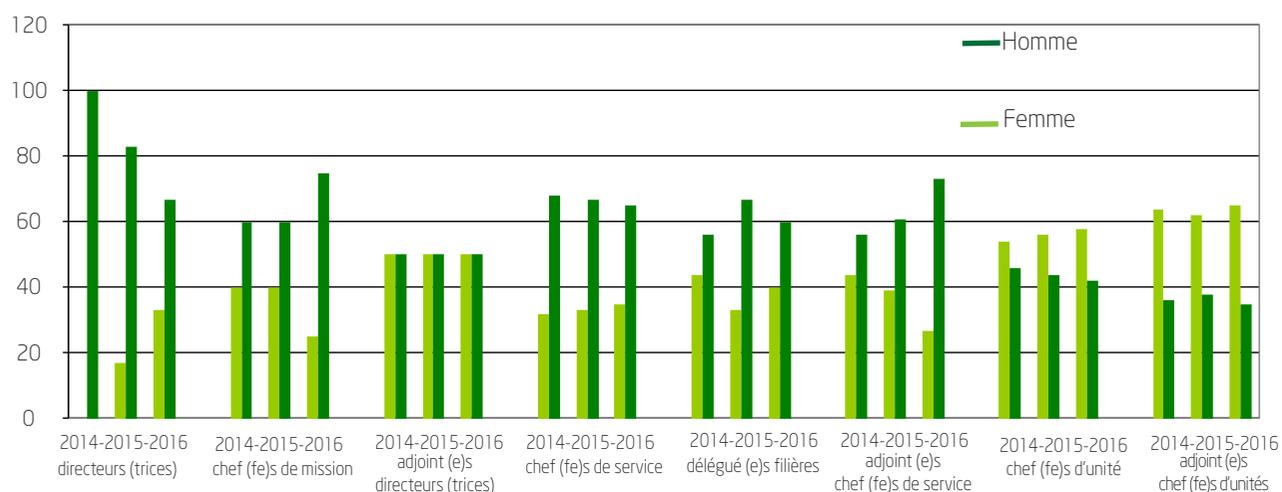
# Égalité professionnelle

## conditions générales d'emploi

La part des femmes et des hommes dans les fonctions supérieures de 2014 à 2016 (en %)

	2014		2015		2016	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
directeurs(trices)		100	17	83	33	67
chef(fe)s de mission	40	60	40	60	25	75
adjoint(e)s directeurs(trices)	50	50	50	50	50	50
chef(fe)s de service	32	68	33	67	35	65
délégué(e)s filières	44	56	33	67	40	60
adjoint(e)s chef(fe)s de service	44	56	39	61	27	73
chef(fe)s d'unité	54	46	56	44	58	42
adjoint(e)s chef(fe)s d'unité	64	36	62	38	65	35

Évolution de la part des femmes et des hommes ayant des fonctions supérieures entre 2014 et 2016 (en %)



Les fonctions de directeur général, directeur général adjoint et d'agent comptable sont prises en compte dans la rubrique des directeurs.

La part des femmes dans l'encadrement progresse d'année en année : elle représentait 46 % de l'effectif de la fonction au 31 décembre 2014, 47 % en 2015 et représente 48 % en 2016.

On remarque :

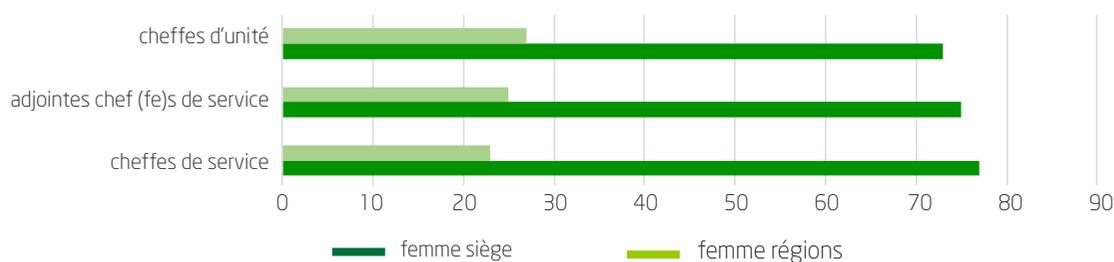
- > la part des femmes augmente dans les fonctions de directrices, cheffes d'unité et d'adjointes aux chef(fe)s d'unité où elle est importante.
- > la part des hommes dans les fonctions de directeurs et de chefs de service reste largement majoritaire ; elle augmente dans les fonctions de chefs de mission et d'adjoints au chef(fe)s de service.
- > la parité dans les fonctions d'adjoint(e)s aux directeurs(trices) constatée en 2014 perdue en 2015 et en 2016.

Répartition des femmes dans les fonctions supérieures en fonction du site (% de l'effectif des femmes dans la fonction)

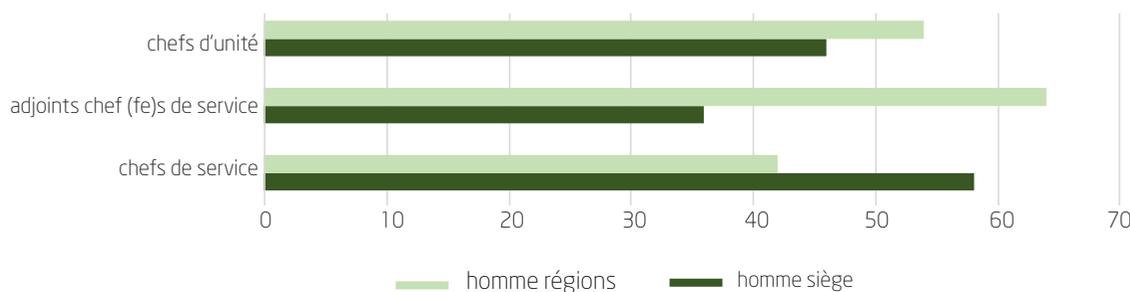
	siège			régions		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
<b>Femme</b>						
chefes de service	79	73	77	21	27	23
adjointes chef(fe)s de service	50	57	75	50	43	25
chefes d'unité	65	68	73	35	32	27
<b>Homme</b>						
chefs de service	47	50	58	53	50	42
adjoints chef(fe)s de service	30	36	36	70	64	64
chefs d'unité	48	41	46	52	59	54

Les responsables de pôle région ont été comptabilisés en équivalent chefs d'unité siège.

Répartition 2016 des femmes dans les fonctions d'encadrement en fonction du site  
(en % de l'effectif des femmes dans la fonction)



Répartition 2016 des hommes dans les fonctions d'encadrement en fonction du site  
(en % de l'effectif des hommes dans la fonction)



La part de femmes sur les postes d'encadrement en région diminue sur la période 2014 - 2016.

La part en pourcentage des femmes dans les fonctions d'adjointes au chef(fe)s de service et de cheffe d'unité au siège progresse en 2016.

# Égalité professionnelle

## conditions générales d'emploi

La répartition des promotions entre les femmes et les hommes de 2014 à 2016

### Fonctionnaires - promotions de grade

2014	Promouvables (%)		Nbre de promotions	Promus (%)	
	Femme	Homme		Femme	Homme
Attaché principal d'administration	100,00		1	100,00	
IAE* divisionnaire	52,63	47,37	3	66,67	33,33
Chef technicien	44,44	55,56	1		100,00
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	76,40	23,60	16	93,75	6,25
Secrétaire administratif classe supérieure	54,55	45,45	1		100,00
Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe	71,43	28,57	2	100,00	
Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> classe	77,78	22,22	2	100,00	

2015	Promouvables (%)		Nbre de promotions	Promus (%)	
	Femme	Homme		Femme	Homme
Attaché principal d'administration	75,00	25,00	2	50,00	50,00
IAE* divisionnaire	47,06	52,94%	2	50,00%	50,00
Chef technicien	36,84	63,16%	2		100,00
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	71,62	28,38	18	88,89	11,11
Secrétaire administratif classe supérieure	70,00	30,00	2	50,00	50,00
Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe	40,00	60,00	1	100,00	
Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> classe	100,00		2	100,00	

2016	Promouvables (%)		Nbre de promotions	Promus (%)	
	Femme	Homme		Femme	Homme
Attaché principal d'administration	33,33	66,67	1		100,00
IAE* divisionnaire	36,84	63,16	2	100,00	
Chef technicien	44,44	55,56	3	33,33	66,67
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	72,99	27,01	16	81,25	18,75
Secrétaire administratif classe supérieure	75,00	25,00	1		100,00
Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe	60,00	40,00	2	100,00	
Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> classe	62,50	37,50			
Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe	50,00	50,00	1		100,00

\* ingénieur de l'agriculture et de l'environnement

# Égalité professionnelle

## conditions générales d'emploi

### Statut unifié - promotions de niveaux

2014	Promouvables (%)		Nbre de promotions	Promus (%)	
	Femme	Homme		Femme	Homme
niveau 4 du groupe I	50,00	50,00	1	100,00	
niveau 3 du groupe I	31,25	68,75	1		100,00
niveau 2 du groupe I	27,27	72,73	2	50,00	50,00
niveau 2 du groupe II	80,00	20,00			
niveau 3 du groupe III	47,06	52,94	3	66,67	33,33
niveau 2 du groupe III	66,67	33,33			
niveau 3 du groupe IV	73,53	26,47	5	100,00	
niveau 2 du groupe IV	100,00		1	100,00	

2015	Promouvables (%)		Nbre de promotions	Promus (%)	
	Femme	Homme		Femme	Homme
niveau 4 du groupe I	42,86	57,14			
niveau 3 du groupe I	31,25	68,75	1	100,00	
niveau 2 du groupe I	22,22	77,78	1		100,00
niveau 2 du groupe II	66,67	33,33	1	100,00	
niveau 3 du groupe III	46,67	53,33	2	50,00	50,00
niveau 2 du groupe III	66,67	33,33			
niveau 3 du groupe IV	73,33	26,67	4	100,00	
niveau 2 du groupe IV	100,00				

2016	Promouvables (%)		Nbre de promotions	Promus (%)	
	Femme	Homme		Femme	Homme
niveau 4 du groupe I	27,27	72,73	1	100,00	
niveau 3 du groupe I	28,57	71,43			
niveau 2 du groupe I	25,00	75,00			
niveau 2 du groupe II	44,00	56,00			
niveau 3 du groupe III	50,00	50,00	2	50,00	50,00
niveau 2 du groupe III	45,45	54,55	1		100,00
niveau 3 du groupe IV	66,67	33,33	4	75,00	25,00
niveau 2 du groupe IV	100,00		1	100,00	

# Égalité professionnelle

## rémunération

### LA RÉMUNÉRATION

Femme	2014		2015		2016	
	hors charges patronales	chargé	hors charges patronales	chargé	hors charges patronales	chargé
<b>fonctionnaire / corps</b>						
Attaché d'administration	50 067	88 415	50 616	88 948	52 656	91 619
IAE* -	51 007	86 5000	51 746	88 023	52 891	89 423
IPEF - ISPV**	62 330	104 558	62 786	105 493	70 629	120 098
Technicien	36 879	64 169	37 556	64 835	38 005	66 083
Secrétaire administratif	34 835	61 043	35 502	62 131	36 012	63 341
Adjoint administratif / technique	31 087	54 690	31 016	54 450	31 308	54 877
<b>statut unifié / catégorie</b>						
Groupe I	72 433	107 268	74 670	110 955	73 013	108 560
Groupe II	51 372	75 818	52 596	77 687	56 507	83 617
Groupe III	42 786	62 858	44 127	64 907	43 687	64 313
Groupe IV	36 043	52 958	36 244	53 284	36 605	53 916
<b>contractuel</b>						
CDI	52 546	77 534	38 866	57 237	40 132	59 143
CDD long (art.4)	33 543	49 073	33 838	49 754	34 449	50 562

\* ingénieur de l'agriculture et de l'environnement

\*\* ingénieur des ponts, des eaux et forêts/inspecteur de la santé publique vétérinaire

Homme	2014		2015		2016	
	hors charges patronales	chargé	hors charges patronales	chargé	hors charges patronales	chargé
<b>fonctionnaire / corps</b>						
Attaché d'administration	50 178	88 087	50 892	88 884	51 355	89 091
IAE*	54 039	91 094	54 966	93 030	56 521	95 367
IPEF - ISPV**	83 746	139 757	96 607	163 081	109 452	181 946
Technicien supérieur	36 991	63 416	37 272	63 927	37 651	64 911
Secrétaire administratif	33 499	58 188	34 310	59 554	34 771	60 748
Adjoint administratif / technique	31 455	54 357	32 612	56 203	32 036	55 363
<b>statut unifié / catégorie</b>						
Groupe I	75 634	112 082	75 526	112 207	76 138	113 280
Groupe II	54 273	80 009	53 690	79 408	54 478	80 452
Groupe III	44 108	64 921	43 363	63 862	44 666	65 810
Groupe IV	34 874	51 186	35 456	52 183	36 905	54 355
<b>contractuel</b>						
CDI	52 792	77 989	53 832	79 592	51 309	75 940
CDD long (art.4)	37 045	54 377	37 030	54 796	45 023	66 391

\* ingénieur de l'agriculture et de l'environnement

\*\* ingénieur des ponts, des eaux et forêts/inspecteur de la santé publique vétérinaire

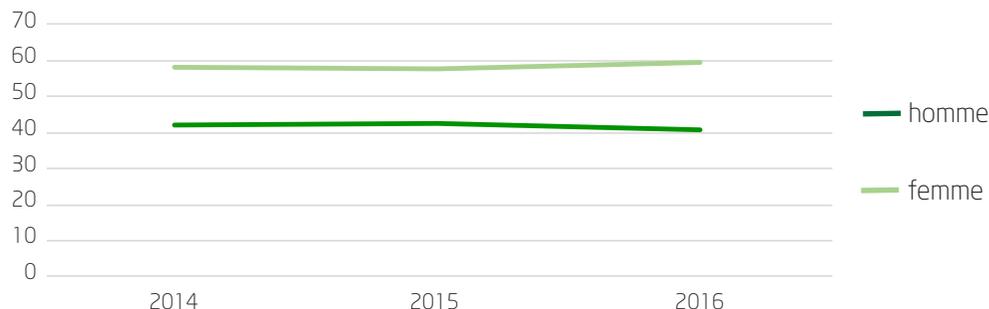
### LA FORMATION

Les tableaux ci-dessous sont calculés en fonction des données des pages 44 et 45.

La part des femmes et des hommes parmi les agents ayant suivi au moins une formation %

	2014	2015	2016
femme	58,16	57,51	59,51
homme	41,84	42,49	40,49

Évolution 2014 - 2016 de la part des femmes et des hommes ayant suivi au moins une formation (en % de l'effectif ayant suivi une formation)



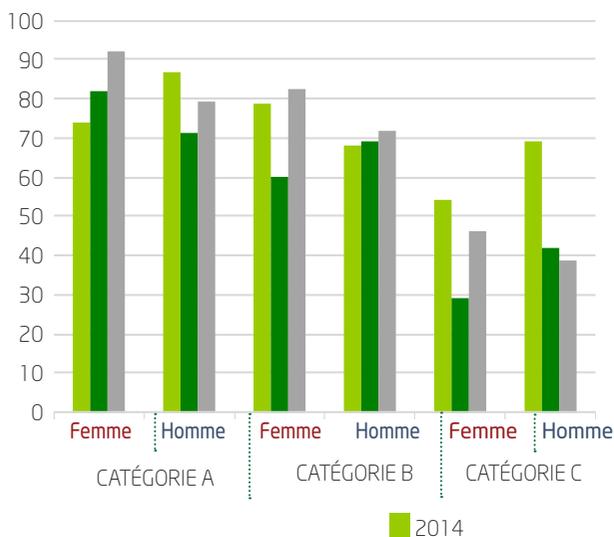
La part des femmes et des hommes ayant suivi au moins une formation de 2014 à 2016, par catégorie

%	2014		2015		2016	
	femme	homme	femme	homme	femme	homme
catégorie A	74,00	87,00	82,00	71,00	92,08	79,26
catégorie B	79,00	68,00	60,00	69,00	82,53	71,88
catégorie C	54,00	69,00	29,00	42,00	46,43	39,46
<b>total</b>	<b>75,00</b>	<b>74,00</b>	<b>67,00</b>	<b>69,00</b>	<b>84,64</b>	<b>79,30</b>

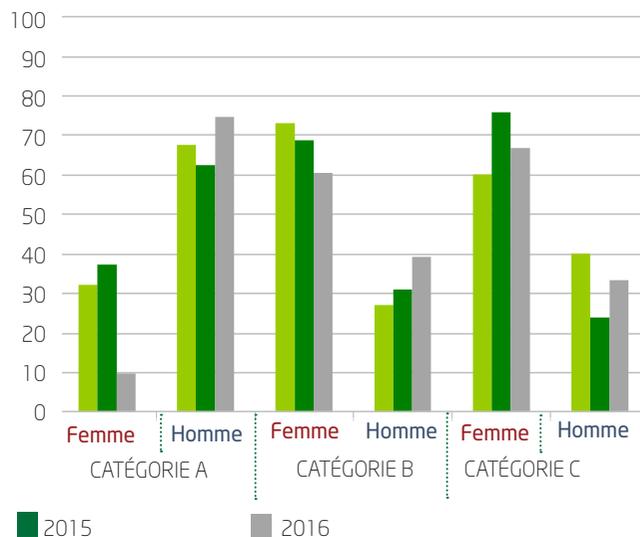
La part des femmes et des hommes n'ayant reçu aucune formation de 2014 à 2016, par catégorie

%	2014		2015		2016	
	femme	homme	femme	homme	femme	homme
catégorie A	32,22	67,78	37,38	62,62	9,82	74,60
catégorie B	72,96	27,04	68,91	31,09	60,66	39,34
catégorie C	60,00	40,00	75,86	24,14	66,67	33,33
<b>total</b>	<b>60,13</b>	<b>39,87</b>	<b>60,43</b>	<b>39,57</b>	<b>50,49</b>	<b>49,51</b>

La part des femmes et des hommes ayant suivi au moins une formation de 2014 à 2016 (en % de l'effectif de la catégorie ayant suivi au moins une formation)



La part des femmes et des hommes n'ayant reçu aucune formation de 2014 à 2016 (en % de l'effectif de la catégorie n'ayant suivi aucune formation)



# Égalité professionnelle

## maladie - congés

### LES ARRÊTS MALADIE

Nombre d'accidents ou maladies déclarés

en nb d'agents	2014		2015		2016	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
maladie ordinaire	322	150	338	164	337	180
accident du travail/ maladie professionnelle	12	6	5	6	9	4
accident de trajet	14	7	4	13	13	7

Nombre de jours d'arrêt maladie

en nb de jours	2014		2015		2016	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
maladie ordinaire	4 903	1 867	4 443,5	2 050,5	4 741	2 432
accident du travail/ maladie professionnelle	599	65	51	36	78	110
accident de trajet	351	93	57,5	147	207	57

### LES CONGÉS

par type d'absence

2014	Nombre d'agents			Nombre de jours		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
maladies	344	161	505	8 334	4 884	13 218
événements familiaux	216	111	327	2 056	383	2 439

2015	Nombre d'agents			Nombre de jours		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
maladies	361	177	538	6 742	3 122	9 864
événements familiaux	183	108	291	1 552	357	1 909

2016	Nombre d'agents			Nombre de jours		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
maladies	377	197	574	8 183	3 602	11 785
événements familiaux	157	93	250	907	303	1 210

#### Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Un congé de paternité est accordé, sur demande du père, pour une durée de onze jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de dix-huit jours en cas de naissances multiples. Les onze ou les dix-huit jours se décomptent dimanches et jours non travaillés compris. Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né.

En 2014, 8 agents ont pris un congé de paternité représentant un total de 73 jours ouvrés.

En 2015, 6 agents ont pris un congé de paternité représentant un total de 52 jours ouvrés.

En 2016, 6 agents ont pris un congé de paternité représentant un total de 49 jours ouvrés.

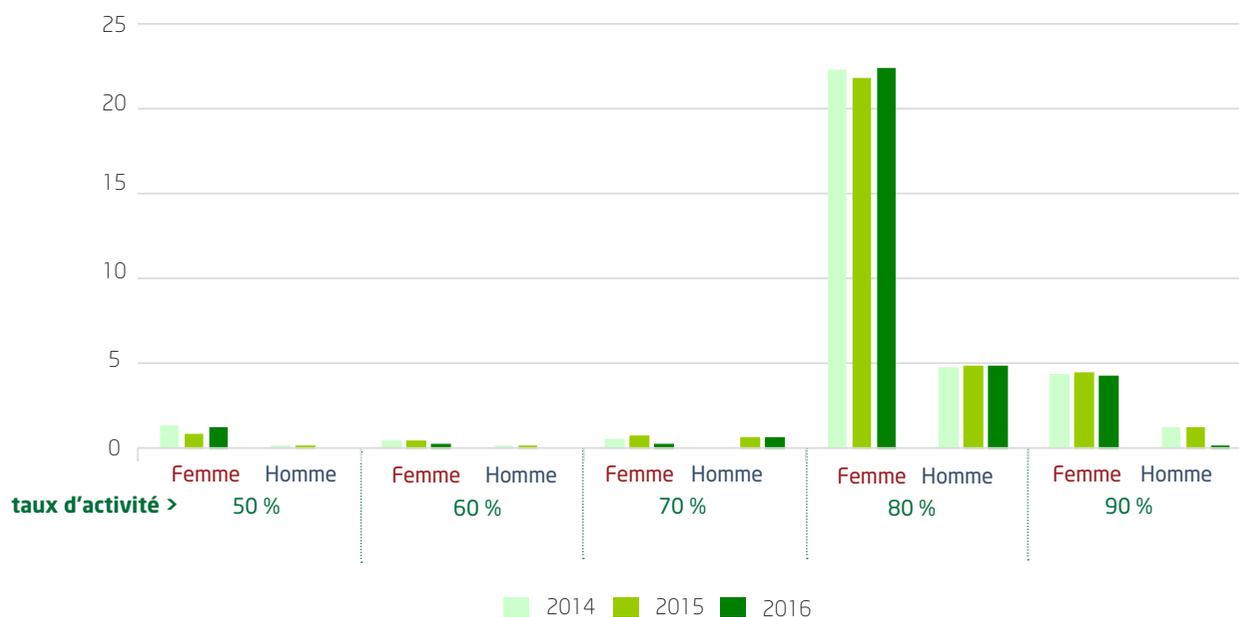
### L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La part des femmes et des hommes selon le taux d'activité choisi.  
Elle est établie à partir des éléments chiffrés en page 42.

La part des femmes et des hommes selon le taux d'activité choisi

%	2014		2015		2016	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Taux d'activité 50 %	1,31	0,21	0,90	0,21	1,28	
Taux d'activité 60 %	0,44	0,21	0,45	0,21	0,32	
Taux d'activité 70 %	0,58		0,75	0,63	0,32	0,66
Taux d'activité 80 %	22,35	4,79	21,84	4,84	22,40	4,85
Taux d'activité 90 %	4,35	1,25	4,52	1,26	4,32	0,22
Taux d'activité 100 %	70,97	93,54	71,54	92,84	71,36	93,39

Évolution 2014 - 2016 du taux d'activité des femmes et des hommes  
(% du nombre total d'agents du sexe concerné)



Les hommes choisissent très majoritairement le travail à temps plein.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à choisir de travailler à 80%, et le pourcentage augmente en 2016 à 22,40% après avoir fléchi en 2015 à 21,84%.

La part des femmes à 90% reste stable à 4%.

# Égalité professionnelle

## organisation du temps de travail

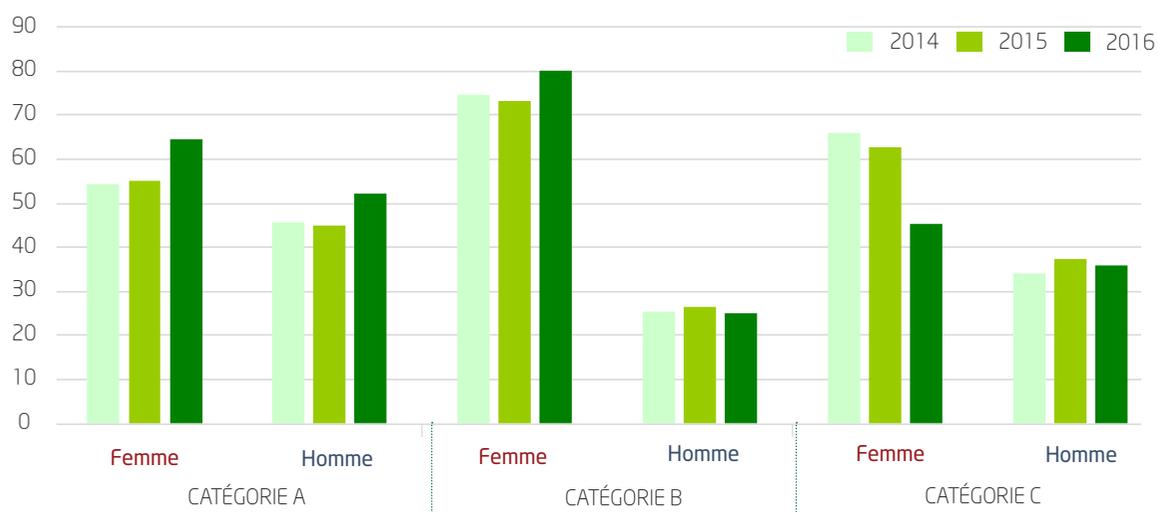
La part des femmes et des hommes dans la récupération de jours de crédit d'heures

Elle est basée sur les données transmises en page 44.

À partir du nombre de jours total récupérés de la catégorie, le tableau indique le pourcentage de jours récupérés par les femmes et par les hommes, par catégorie.

%	Femme			Homme		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
catégorie A	54,21	55,05	64,45	45,79	44,95	52,25
catégorie B	74,78	73,39	80,12	25,22	26,61	25,17
catégorie C	65,93	62,67	45,48	34,07	37,33	35,84
<b>total</b>	<b>65,43</b>	<b>64,42</b>	<b>63,99</b>	<b>34,58</b>	<b>35,58</b>	<b>36,01</b>

Évolution 2014 - 2016 du nombre de jours de récupération des femmes et des hommes  
(en % du nombre de jours récupérés de la catégorie)



Les femmes et les hommes de catégorie A prennent un nombre comparable de jours de récupération. Les femmes de catégorie C et surtout de catégorie B sont beaucoup plus nombreuses à prendre des jours de récupération que les hommes des catégories similaires.

<b>A C B</b>	Absentéisme	20
	Accident du travail	21, 30, 32
	Âge, pyramide	14, 15, 16, 17, 85
	ARTT : aménagement réduction temps de travail	40
	ASA : autorisation spéciale d'absence	53
	BIEP : bourse interministerielle de l'emploi public	19
	Budget (masse salariale, formation, dépenses sociales)	26, 42, 62
	CCP : commission consultative paritaire	23, 49, 52, 53
	CHSCT : comité hygiène sécurité et conditions de travail	34, 36, 48, 50, 51, 53, 56, 69
	Commissions	35, 50, 66, 69
	Congés familiaux	91, 21
Conseiller de prévention	35, 36	
CT : comité technique	48, 49, 51, 53	
<b>D F E</b>	DAS : décharge pour activité syndicale	55
	DIF : droit individuel à la formation	45
	DOETH : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés	68
	DRAAF : direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	32, 48
	Égalité	50, 51
	Élections	50, 52, 53
	ESAT : service d'aide par le travail	67
	ETP : équivalent temps plein	4, 48, 67
	Établissements (ASP, INAO, ODEADOM)	30, 34, 49
	FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	68, 69
Formation (sécurité, interne, syndicale)	36, 46, 54	
<b>G I H</b>	Grève	20
	GIPA : garantie individuelle de pouvoir d'achat	27
	Groupe de travail	50, 48, 56
	HQE : haute qualité environnementale, QEBE – QEP : qualité environnementale du bâtiment	75, 76
	ISST : inspecteur santé sécurité au travail	35
	ITR : indemnité technicité responsabilité	27
<b>MP</b>	MAAF : ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt	9, 30, 54, 56, 70
	Maladie	21, 22, 87
	Mobilité	19, 85
	PFR : prime de fonctions et de résultats / prime de fonction et de rendement	26
	Promotion	22, 88
<b>TS</b>	Santé	30, 35
	Sécurité	34, 36, 50
	Stress	48, 71
	Taux d'activité, Temps partiel, Temps de travail (modalités)	38, 39, 88
	Télétravail	48, 50, 73

FranceAgriMer / 12, rue Henri Rol-Tanguy / TSA 20002 / 93555 Montreuil cedex / tél. : +33 1 73 30 30 00  
Conception et réalisation : FranceAgriMer, service de la Communication, studio PAO  
Directrice de la publication : Christine Avelin / Rédaction : Laurence Laplagne : Unité développement des Ressources humaines  
© FranceAgriMer 2017 / [www.franceagrimer.fr](http://www.franceagrimer.fr)  
Impression - Atelier d'impression de l'Arborial  
N° ISSN 2271-4928



FranceAgriMer