

BILAN SOCIAL DE FranceAgriMer

20 18



édito

de la Directrice générale,
Christine Avelin



Le Bilan Social présente une photographie globale et objective des données humaines et sociales de notre Établissement. Au moyen de nombreux indicateurs et des données chiffrées qu'il contient, il constitue, au-delà de l'obligation réglementaire, un outil précieux pour la compréhension des enjeux et un instrument utile et efficace au service du dialogue social interne.

Dans le domaine du dialogue social, le temps fort de l'année 2018 a été l'organisation des élections professionnelles du 6 décembre pour le renouvellement des représentants aux différentes instances de l'Établissement, et par l'élargissement du périmètre électoral qui, pour la première fois, a permis aux agents de FranceAgriMer d'élire des représentants au Comité technique ministériel (CTM). Autre nouveauté importante, la composition des listes des représentants était équilibrée, c'est-à-dire représentative de la part des femmes et des hommes au sein de notre Établissement.

Des projets ambitieux pour améliorer la vie au travail ont également été au centre des préoccupations de notre Établissement : poursuite de la convergence des primes en cohérence avec le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, définition de nouvelles orientations stratégiques de formation et déploiement du compte personnel de formation auprès des agents, diffusion et analyse d'un questionnaire sur la qualité de vie au travail pour en faire une base des travaux à venir avec les partenaires sociaux, ou encore participation au premier comité de pilotage ministériel de suivi du référencement des mutuelles.

L'année 2018 a été marquée par un travail intense et collaboratif autour de l'élaboration du contrat d'objectif et de performance (COP) de l'Établissement avec l'État pour les années 2019 à 2023 et de la constitution du projet d'Établissement qui définit de façon précise les modalités de mise en œuvre des objectifs stratégiques détaillés dans le COP. Avec un objectif dédié aux ressources humaines - l'objectif 2 de l'axe 4 - le COP affiche notre volonté de modernisation des ressources humaines, notamment pour ce qui concerne les risques psycho-sociaux, ou encore la formation des agents.

Cette édition 2018 s'inscrit dans un cadre plus lisible et propice à faciliter l'exploitation des données collectées, confirmant que le bilan social est un outil dynamique et vivant pour l'analyse de nos politiques des ressources humaines.

Je remercie toutes celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce document. Que la curiosité et l'intérêt que vous portez à FranceAgriMer accompagnent votre lecture.



sommaire

L'emploi, les effectifs et les flux	4
<ul style="list-style-type: none">• La répartition des effectifs physiques• Les flux de personnel• Les promotions	
La rémunération	20
<ul style="list-style-type: none">• Le salaire annuel brut moyen par genre• Les régimes indemnitaires• La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	
Les conditions de santé, d'hygiène et de sécurité au travail	24
<ul style="list-style-type: none">• La surveillance médicale des agents• Le bilan des accidents du travail• Le suivi de la santé et de la sécurité au travail	
L'organisation du temps de travail	34
<ul style="list-style-type: none">• L'aménagement du temps de travail• Le crédit d'heures• Le compte épargne temps (CET)	

La formation des agents **40**

- Le budget
- La formation des agents
- Le compte personnel de formation (CPF)
- La formation interne

Les relations professionnelles **46**

- Le dialogue social
- La représentativité des organisations syndicales
- Les relations avec les organisations syndicales

L'action sociale **56**

- L'assistante sociale
- La crèche d'entreprise
- Le comité d'action sociale

Les conditions de vie au travail **64**

- Le handicap
- Le résultat de la démarche sur la qualité de vie au travail
- Le télétravail
- Le suivi du système de référencement de mutuelles mis en place à compter du 1^{er} janvier 2017
- La restauration collective à l'Arborial
- La politique de développement durable



CHIFFRES-CLÉS



• Plafond d'emploi (en ETP) au 31/12	986
• Effectif physique global rémunéré	1010
• Âge moyen	50,1 ans
• Âge médian	52 ans
• Nombre d'entrées	78
• Nombre de départs	119
• Nombre d'appels à candidature	206

L'emploi, les effectifs et les flux

1-1 LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS PHYSIQUES

p.06

- 1-1-1 Présentation générale des moyens en personnel
- 1-1-2 Les effectifs rémunérés
- 1-1-3 L'effectif global par catégorie
- 1-1-4 L'effectif détaillé par statuts
- 1-1-5 La pyramide des âges en 2018
- 1-1-6 Évolution des âges des agents de FranceAgriMer
- 1-1-7 Les apprentis

1-2 LES FLUX DE PERSONNEL

p.15

- 1-2-1 Les mouvements du personnel
- 1-2-2 La mobilité
- 1-2-3 La gestion des absences

1-3 LES PROMOTIONS

p.18

- 1-3-1 Les promotions de grade et de corps des fonctionnaires
- 1-3-2 Les promotions de niveau et de groupe des agents du statut unifié

1-1 LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS PHYSIQUES

1.1.1 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 les emplois de tous les personnels rémunérés de FranceAgriMer, quel que soit leur statut.

Effectifs 2016 à 2018

	2016	2017	2018
Plafonds en ETP rémunérés au 31 décembre de l'année	1 053,0	1 016,0	986,0
Effectifs en ETP constatés au 31 décembre de l'année	1 052,2	1 014,6	984,6

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.

ETPT = effectifs physiques x quotité de temps de travail

1.1.2 Les effectifs rémunérés

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

Ils sont répartis sur différents sites : le siège de Montreuil, 13 services territoriaux en région et 3 délégations nationales.

Effectif global par site

	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Siège Montreuil	394	246	640	391	231	622	385	216	601
Services territoriaux	188	188	376	188	182	370	178	173	351
Délégation nationale de La Rochelle (17)	6	3	9	5	2	7	5	1	6
Délégation nationale de Libourne (33)	26	16	42	25	17	42	24	17	41
Délégation nationale de Volx (04)	11	1	12	10	1	11	10	1	11
Total	625	454	1 079	619	433	1 052	602	408	1 010

La réduction des effectifs rémunérés entre 2016 et 2018 est en cohérence avec le plafond d'emploi en ETP notifié par le ministère de tutelle à FranceAgriMer, qui est de 1053 pour 2016, 1016 pour 2017 et 986 pour 2018.

Cette réduction de 2016 à 2018 est supportée par tous les sites : siège (6 %), délégations nationales (8 %) et services territoriaux (7 %).

L'emploi, les effectifs et les flux

La répartition des femmes et des hommes par site permet de constater une proportion de femmes plus importante quel que soit le site et l'année. Les femmes représentent plus de la moitié des effectifs dans chacun des sites. Le pourcentage de femmes et d'hommes est équilibré dans les services territoriaux avec 51 % de femmes ; il est de 91 % à la délégation nationale de Volx.

Au total, les femmes représentent 60 % de l'effectif de FranceAgriMer, pourcentage qui est en augmentation continue depuis 2016. Il est par ailleurs supérieur au 55 % de femmes constaté dans la fonction publique d'Etat (source DGAFP 2017).

Effectif par service du siège (y compris les délégations nationales)

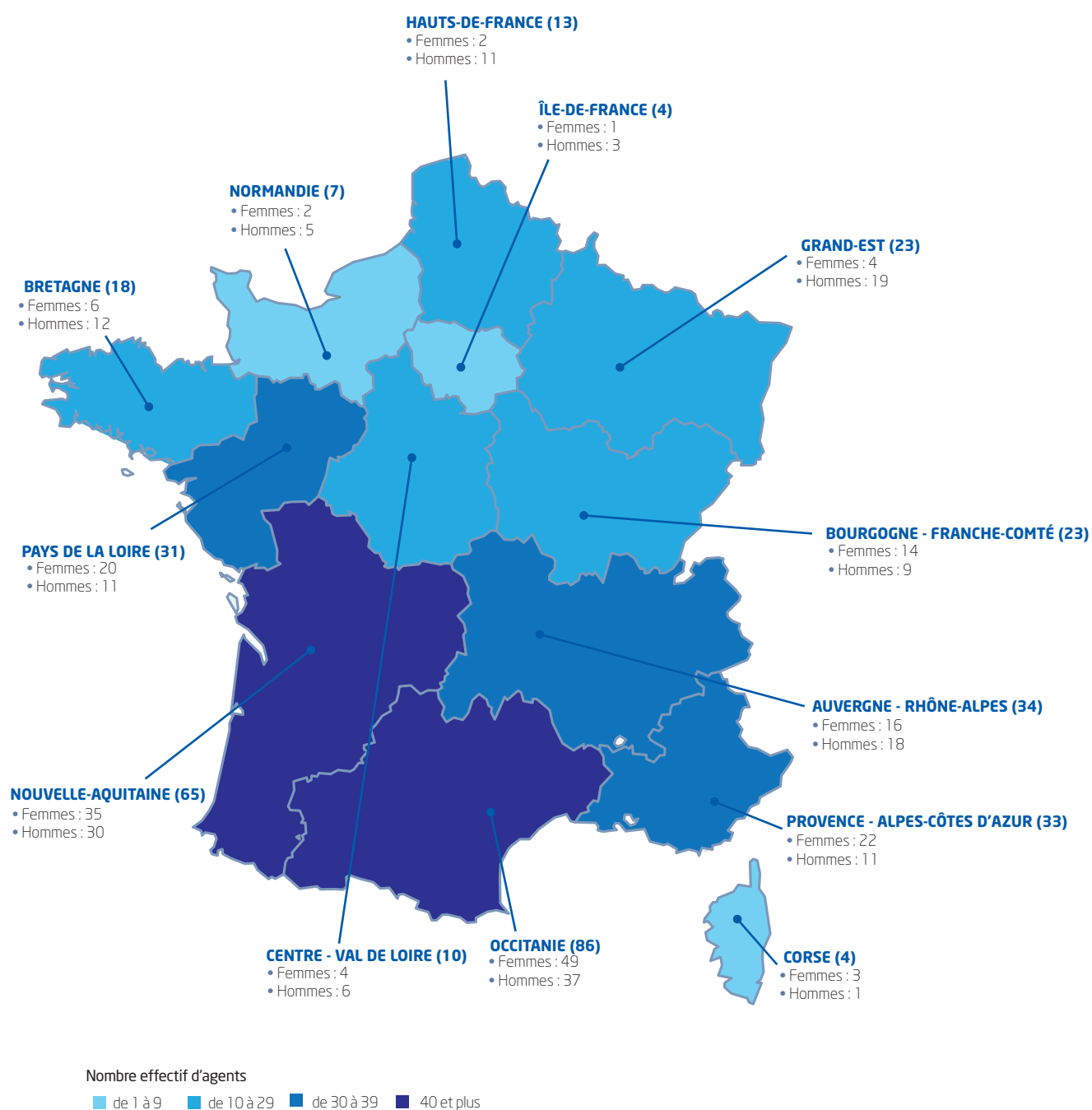
	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Agence comptable	46	18	64	43	21	64	45	20	65
Direction générale	5	6	11	9	5	14	8	4	12
Interventions	164	73	237	160	70	230	153	66	219
Marchés, études et prospective	73	40	113	73	36	109	77	34	111
Mission Affaires européennes et internationales	17	6	23	14	4	18	15	3	18
Mission Appui au pilotage et à la gouvernance	8	4	12	2		2	1		1
Mission Audit interne	3	6	9	2	5	7	2	6	8
Mission CGEFI	1		1	1		1	1		1
Mission Filière	12	6	18	11	5	16	10	6	16
Secrétariat général	104	107	211	112	105	217	109	95	204
Comité d'action sociale	4		4	4		4	3	1	4
Total	437	266	703	431	251	682	424	235	659

Effectif par service territorial

	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Auvergne-Rhône Alpes	18	20	38	19	19	38	16	18	34
Bretagne	8	15	23	8	14	22	6	12	18
Bourgogne - Franche Comté	15	12	27	14	9	23	14	9	23
Centre - Val de Loire	4	6	10	5	5	10	4	6	10
Corse	5	2	7	5	2	7	3	1	4
Grand Est	11	14	25	7	18	25	4	19	23
Hauts de France	4	12	16	2	11	13	2	11	13
Ile-de-France	1	3	4	1	3	4	1	3	4
Normandie	2	7	9	2	7	9	2	5	7
Nouvelle Aquitaine	31	33	64	35	31	66	35	30	65
Occitanie	50	40	90	50	41	91	49	37	86
Pays de la Loire	18	13	31	20	12	32	20	11	31
Provence-Alpes-Côtes-d'Azur	21	11	32	20	10	30	22	11	33
Total	188	188	376	188	182	370	178	173	351

L'emploi, les effectifs et les flux

Répartition géographique des effectifs par services territoriaux en 2018



L'emploi, les effectifs et les flux

1.1.3 L'effectif global par catégorie

Par catégorie

	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	202	217	419	203	204	407	208	193	401
Catégorie B	395	224	619	391	217	608	371	207	578
Catégorie C	28	13	41	25	12	37	23	8	31
Total	625	454	1 079	619	433	1 052	602	408	1 010

Sur la période considérée, le nombre d'agents par catégorie est en diminution mais la répartition par catégorie reste stable : catégorie A de 40 % en 2018 (39 % en 2016), catégorie B de 57 % en 2018 (57 % en 2016) et catégorie C de 3 % en 2018 (4 % en 2016).

La catégorie B est la plus représentée (57%) au sein de laquelle les femmes représentent 37% de l'effectif global de l'Établissement.

1.1.4 L'effectif détaillé par statuts

L'effectif global de l'Établissement au 31/12/2018 est constitué de 137 agents du statut unifié (décret 2010-1248 du 20 octobre 2010), de 784 fonctionnaires (statuts particuliers de leurs corps) et de 89 contractuels de droit public (décret n° 86-83 du 17 janvier 1986). Les effectifs de contractuels indiqués dans les tableaux ci-dessous concernent les agents bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée supérieur à 12 mois.

Sur la période considérée, il est constaté une baisse régulière des effectifs du statut unifié. Les départs en retraite expliquent cette réduction et le fait qu'il n'y a pas de recrutement sous ce statut. On note à l'inverse une augmentation continue de la part des effectifs de fonctionnaires, qui représentaient 73 % en 2016, 75 % en 2017 et 77 % en 2018 du total des effectifs de l'Établissement.

La réduction constatée entre 2016/2018 de fonctionnaires détachés sous contrat est consécutive aux départs et à l'accueil en position normale d'activité des fonctionnaires depuis plusieurs années.

Siège (y compris délégations nationales)

	Femme			Homme			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Statut Unifié - Catégorie A	28	23	18	43	36	25	71	59	43
Fonctionnaires - Catégorie A	98	101	104	81	81	81	179	182	185
Contractuels - Catégorie A	40	44	49	30	29	32	70	73	81
Fonctionnaires dét-S/contrat - Catégorie A	5	3	3	6	3	2	11	6	5
Total catégorie A	171	171	174	160	149	140	331	320	314
Statut Unifié - Catégorie B	47	43	33	18	12	10	65	55	43
Fonctionnaires - Catégorie B	203	204	206	78	81	78	281	285	284
Contractuels - Catégorie B	1	2	3			1	1	2	4
Fonctionnaires dét-S/contrat - Catégorie B	2	1					2	1	
Total catégorie B	253	250	242	96	93	89	349	343	331
Fonctionnaires - Catégorie C	12	9	7	10	9	6	22	18	13
Contractuels - Catégorie C	1	1	1				1	1	1
Total catégorie C	13	10	8	10	9	6	23	19	14
Total siège	437	431	424	266	251	235	703	682	659

L'emploi, les effectifs et les flux

Services territoriaux

	Femme			Homme			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Statut Unifié - Catégorie A	3	2	2	15	12	13	18	14	15
Fonctionnaires - Catégorie A	27	29	31	40	41	38	67	70	69
Contractuels - Catégorie A	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Total catégorie A	31	32	34	57	55	53	88	87	87
Statut Unifié - Catégorie B	31	29	23	17	15	13	48	44	36
Fonctionnaires - Catégorie B	110	112	106	111	109	105	221	221	211
Contractuels - Catégorie B	1						1		
Total catégorie B	142	141	129	128	124	118	270	265	247
Fonctionnaires - Catégorie C	15	15	15	3	3	2	18	18	17
Total catégorie C	15	15	15	3	3	2	18	18	17
Total Services territoriaux	188	188	178	188	182	173	376	370	351

Effectif total

	Femme			Homme			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Statut Unifié - Catégorie A	31	25	20	58	48	38	89	73	58
Fonctionnaires - Catégorie A	125	130	135	121	122	119	246	252	254
Contractuels - Catégorie A	41	45	50	32	31	34	73	76	84
Fonctionnaires dét-S/contrat - Catégorie A	5	3	3	6	3	2	11	6	5
Total catégorie A	202	203	208	217	204	193	419	407	401
Statut Unifié - Catégorie B	78	72	56	35	27	23	113	99	79
Fonctionnaires - Catégorie B	313	316	312	189	190	183	502	506	495
Contractuels - Catégorie B	2	2	3			1	2	2	4
Fonctionnaires dét-S/contrat - Catégorie B	2	1					2	1	
Total catégorie B	395	391	371	224	217	207	619	608	578
Fonctionnaires - Catégorie C	27	24	22	13	12	8	40	36	30
Contractuels - Catégorie C	1	1	1				1	1	1
Total catégorie C	28	25	23	13	12	8	41	37	31
Total des effectifs	625	619	602	454	433	408	1 079	1 052	1 010

L'emploi, les effectifs et les flux

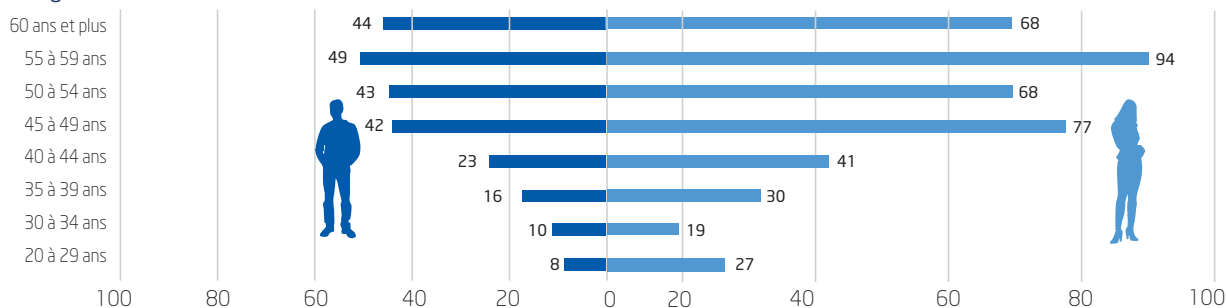
1.1.5 La pyramide des âges en 2018

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

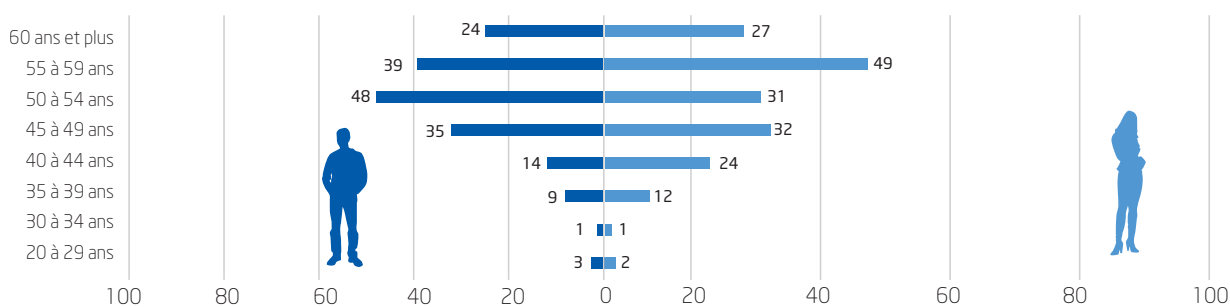
2018					
Âges	Femme siège	Femme ST	Homme siège	Homme ST	Total
20 - 29 ans	27	2	8	3	40
30 - 34 ans	19	1	10	1	31
35 - 39 ans	30	12	16	9	67
40 - 44 ans	41	24	23	14	102
45 - 49 ans	77	32	42	35	186
50 - 54 ans	68	31	43	48	190
55 - 59 ans	94	49	49	39	231
60 ans et plus	68	27	44	24	163
Totaux	424	178	235	173	1 010

* ST = service territorial

Siège



Services territoriaux

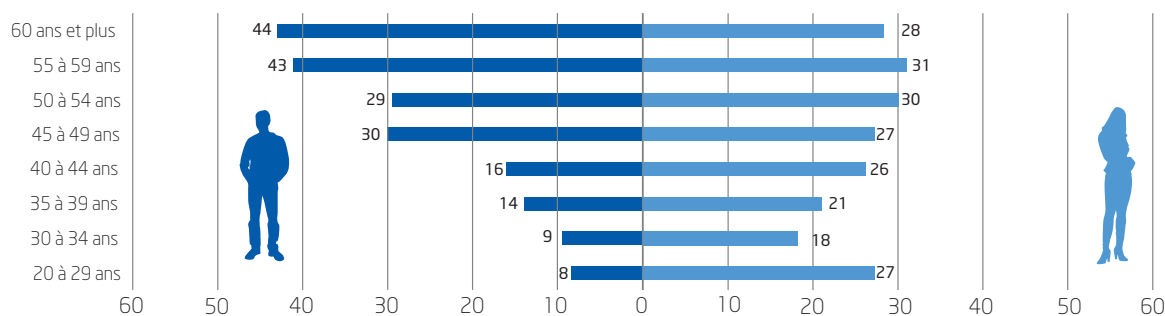


L'emploi, les effectifs et les flux

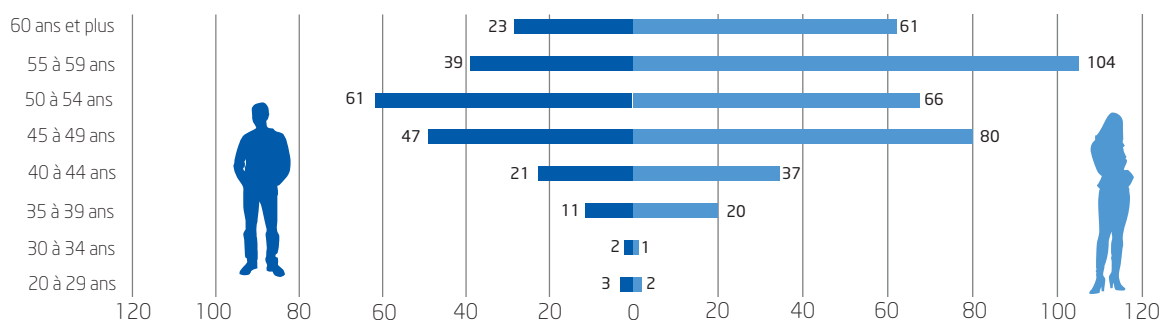
La pyramide des âges par catégorie en 2018

2018						
Âges	Homme catégorie A	Femme catégorie A	Homme catégorie B	Femme catégorie B	Homme catégorie C	Femme catégorie C
20 - 29 ans	8	27	3	2		
30 - 34 ans	9	18	2	1		1
35 - 39 ans	14	21	11	20		1
40 - 44 ans	16	26	21	37		2
45 - 49 ans	30	27	47	80		2
50 - 54 ans	29	30	61	66	1	3
55 - 59 ans	43	31	39	104	6	8
60 ans et plus	44	28	23	61	1	6
Totaux	193	208	207	371	8	23

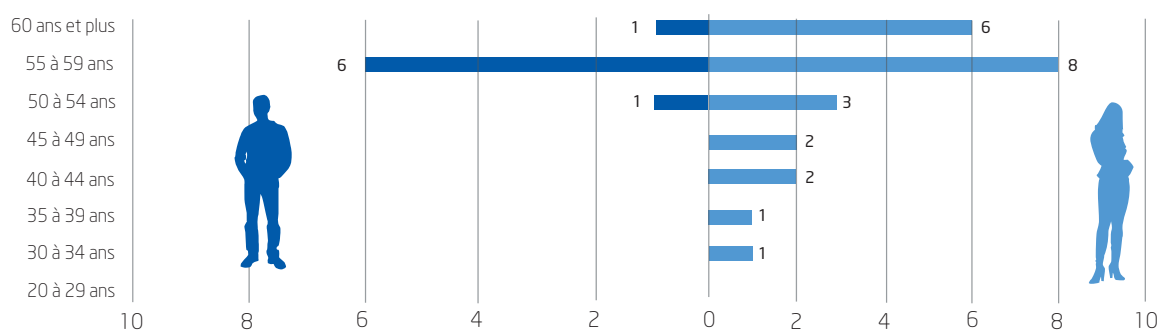
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



1.1.6 Évolution des âges des agents de FranceAgriMer

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 +
2016	50,33	2,22 %	39,95 %	57,83 %
2017	50,40	3,23 %	39,17 %	57,60 %
2018	50,17	3,96 %	38,22 %	57,82 %

L'âge **moyen** en 2018 n'augmente plus pour la première fois depuis plusieurs années sous l'effet notamment de recrutements d'agents de moins de 30 ans.

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 élevé.

Âge médian des agents en 2018

	Femme	Homme	Age médian global
	51	52	52
Par statut			
Statut unifié	60	60	60
Fonctionnaires	50	51	51
Contractuels	32	40	35
Par catégorie			
Catégorie A	47	54	50
Catégorie B	53	51	52
Catégorie C	56	58	56

L'emploi, les effectifs et les flux

1.1.7 Les apprentis

L'apprentissage permet à des jeunes, de 16 à 25 ans, de bénéficier d'une formation en alternance entre une formation théorique (qui est dispensée au sein d'un centre de formation d'apprentis ou de tout autre établissement de formation) et une formation professionnelle dispensée chez un employeur qui leur verse une rémunération. Un maître d'apprentissage assumant la fonction de tuteur est directement responsable de la formation de l'apprenti.

Suite à la mobilisation collective en faveur de l'apprentissage depuis quelques années, la mise en place de l'apprentissage à FranceAgriMer a été présentée lors du comité technique du 29 septembre 2016.

Pour l'année scolaire 2015-2016, l'Établissement avait accueilli trois personnes en contrat d'apprentissage : au contrôle de gestion, à la mission MAEI, et au service de la communication.

Fort de cette expérience, une politique de recrutement d'apprentis a été proposée et notre Établissement a obtenu du ministère de tutelle, un accord de 10 postes d'apprentis à compter de 2017 (hors plafond d'emploi) répartis entre les différentes directions de l'Établissement et pour une durée d'apprentissage comprise entre 1 et 3 ans selon les missions et les diplômes préparés.

Années	2017			2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Services						
Direction générale					1	1
Direction Interventions	2	2	4	1	3	4
Mission Affaires Européennes et Internationales		1	1	1		1
Secrétariat général	1	3	4	2	2	4
Total	3	6	9	4	6	10

1-2 LES FLUX DE PERSONNEL

Le nombre de recrutements externes a augmenté de 182 % passant de 27 recrutements en 2016 à 77 en 2017. La proportion de femmes recrutées représente 61%. Le nombre de fonctionnaires recrutés est passé de 17 (2016) à 49 (2017), tandis que le nombre de recrutement en CDD long passait de 9 à 26. La proportion de femmes recrutées en 2018 ayant le statut de fonctionnaire est de 61%.

Il convient de souligner des difficultés à recruter dans les filières d'expertise, dans les métiers de l'informatique et du juridique en droit communautaire. Afin de lever ces difficultés l'Établissement a multiplié les vecteurs de publication des appels à candidature (circulaires annuelles de mobilité du MAA, BIEP, APECITA, UNIAGRO, Lesjeudi.com...).

Le taux global de départ en 2018 est de 12 % au regard des 1010 agents rémunérés. Il était de 10 % en 2017 et 8 % en 2016. Le nombre de départs en retraite augmente fortement en 2018 (62) par rapport aux années 2016 et 2017 (42 et 41) alors que les mobilités sortantes reculent en 2018 (31 au lieu de 36 en 2017).

1.2.1 Les mouvements du personnel

Entrées

Type d'entrée	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Mobilité	8	3	11	20	15	35	20	13	33
Détachement		2	2	1	1	2	2	1	3
Retour après détachement									
Retour après disponibilité				1	1	2		1	1
Retour après congé parental				4		4			
Retour après congé maladie longue durée	1		1						
Recrutement de CDD de 3 ans (art 4)	6	3	9	17	5	22	18	8	26
Recrutement de CDI		1	1					2	2
Sorties écoles (TS, IAE, attaché administration)	2	2	4	7	1	8	7	6	13
Total	17	11	28	50	23	73	47	31	78

Départs

Type de départ	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Retraite	24	18	42	19	22	41	32	30	62
Décès				6	1	7	2	2	4
Démission fonctionnaire				1		1		1	1
Démission CDD de longue durée	4	4	8	3	1	4	5	4	9
Départ volontaire (IDV)	1		1						
Détachement externe								1	1
Fin de contrat et période d'essai	1	3	4	3	2	5	1	1	2
Mobilité	13	7	20	19	17	36	18	13	31
Réintégration administration d'origine	2		2	3	3	6			
Congé parental	1		1	3		3			
Licenciement	1		1					1	1
Disponibilité	5	1	6	2	1	3	6	2	8
Total	52	33	85	59	47	106	64	55	119

1.2.2 La mobilité

2017	Appel à candidature				
	Siège	Régions	Total	Postes pourvus en interne	Postes pourvus en externe
Catégorie A	100	12	112	19	34
Catégorie A/B	3		3	1	
Catégorie B	49	21	70	16	25
Total	152	33	185	36	59

2018	Appel à candidature				
	Siège	Régions	Total	Postes pourvus en interne	Postes pourvus en externe
Catégorie A	110	15	125	34	39
Catégorie A/B	4		4		1
Catégorie B	42	34	76	16	25
Catégorie C	1		1		1
Total	157	49	206	50	66

Le nombre d'appels à candidature augmente entre 2017 et 2018 passant de 185 à 206, soit une augmentation d'un peu plus de 11 %. Parallèlement le nombre de postes pourvus augmente également. Il était de 95 en 2017 et passe à 116 en 2018. Le taux de postes pourvus en interne est de 19 % en 2017 et de 24 % en 2018 alors que pour ces deux années le taux de postes pourvus en externe reste stable à 32 %.

1.2.3 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 au 31 décembre 2018.

Absences pour maladies : maladies ordinaires (CMO), congés de longue maladie (CLM), congés de longue durée (CLD), accidents de service (AS) et maladies professionnelles (MP).

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.

L'emploi, les effectifs et les flux

Le pourcentage d'absence est calculé selon la formule suivante : nb de jours total d'absence / [nb de jours théoriques travaillés sur l'année (= 214, sur la base DGAFP de 228 - 14 jours RTT sur la base de la modalité A, jour de solidarité déduit)] X [nb d'agents en activité au 31 décembre de la même année].

Tableau des absences en pourcentage

% d'absence par types d'absence	2016	2017	2018
Congés maladies	5,2	5,64	5,25
Congés familiaux	0,53	0,63	0,82
Grève	0,03	0,04	0,03
Autres absences	NC	NC	0,32
Total	5,76 %	6,30 %	6,42 %

Le pourcentage de la ligne "autres absences" indiqué pour 2018 intègre les autorisations d'absence délivrées par les services.

Tableau détaillé des absences

Type d'absence	2016		2017		2018	
	Nombre agents	Nombre jours ouvrés	Nombre agents	Nombre jours ouvrés	Nombre agents	Nombre jours ouvrés
Maladie ordinaire	517	7 173	479	6 411	346	5 885
Maladie longue durée/grave maladie	7	1 901	8	2 299	12	2 483
Congé longue maladie	17	2 259	20	2 568	17	2 260
Accident de service/maladie professionnelle	33	452	25	944	22	726
Congé de maternité	5	345	10	709	6	627
Congé de paternité	6	49	5	37	8	66
Congé pour enfant	146	434	123	349	142	389
Grève	45	65	64	82	57	76
Autres congés*	93	382	92	263	503	685

* à partir de 2018, comptabilisation de l'ensemble des absences autorisées.

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

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.

1-3 LES PROMOTIONS

1.3.1 Les promotions de grades et de corps des agents fonctionnaires

Les promotions des agents fonctionnaires interviennent dans le cadre de notes de service annuelles publiées par le ministère de l'agriculture. Les propositions de la Direction générale de FranceAgriMer sont examinées par le Réseau d'Appui aux Personnes et aux Services (RAPS) qui effectue un interclassement avec les propositions émanant des autres employeurs (ASP, ODEADOM, INAO, DRAAF, DDI, administration centrale...). Les listes pour chaque avancement de grade ou accès au corps supérieur établies par le RAPS sont transmises au Chef du service des ressources humaines du ministère. Elles sont ensuite communiquées aux représentants du personnel afin de permettre le dialogue social sur ce sujet lors des commissions administratives paritaires compétentes.

Promotions de grade

	2016		2017		2018	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Attaché principal d'administration		1	1		1	1
Attaché d'administration hors classe				1		
Ingénieur Divisionnaire de l'Agri Environnement	2		2	1		3
Chef technicien	1	2	1	1	2	
Technicien supérieur principal						
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	13	3	9	2	6	4
Secrétaire administratif classe supérieure		1	2		2	2
Adjoint administratif principal 1ère classe	2		1			
Adjoint administratif principal 2ème classe			1			
Adjoint administratif 1ère classe						
Adjoint technique principal 2ème classe		1	1			
Total	18	8	18	5	11	10

Promotions de corps

	2016		2017		2018	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Attaché	1			1		
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement		1			1	1
Technicien supérieur					1	
Secrétaire administratif	3		2			1
Total	4	1	2	1	2	2

1.3.2 Les promotions de niveau et de groupe des agents du statut unifié

Les promotions se déroulent au sein des commissions consultatives paritaires :

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.

Promotions de niveau

	2016		2017		2018 (*)	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Groupe I - niveau 4	1			1		
Groupe I - niveau 3			1			1
Groupe I - niveau 2			1	1		1
Groupe II - niveau 2						
Groupe III - niveau 3	1	1		1		1
Groupe III - niveau 2		1				
Groupe IV - niveau 3	3	1		1	1	
Groupe IV - niveau 2	1					
Total	6	3	2	4	1	3

(*) les avancements de niveau pour 2018 examinés lors des CCP A et B du 23/10/2018 seront entérinés dès connaissance des taux promus/promouvables 2018-2020 validés par La direction du budget et la DGAFP.

Promotions de groupe

	Au titre de 2016		Au titre de 2017		Au titre de 2018	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Accès groupe I	1					
Accès groupe II				1		1
Total	1			1		1

CHIFFRES-CLÉS



- **Budget de fonctionnement (en K€)** 109 500
- **Masse salariale (en K€)** 78 082
- **Nombre de bénéficiaires de la GIPA** 58

La rémunération

2-1 LE SALAIRE ANNUEL BRUT ANNUEL PAR GENRE

2-1-1 La masse salariale globale en euros

2-1-2 Le salaire annuel brut moyen par genre en euros

2-1-3 Le rapport entre la moyenne des 10 rémunérations les plus élevées et la moyenne des 10 rémunérations les plus basses

p.22

2-2 LES RÉGIMES INDEMNITAIRES

2-2-1 Part du régime indemnitaire dans la rémunération brute totale 2018 en pourcentage

p.23

2-3 LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

p.23

La rémunération

2-1 LE SALAIRE ANNUEL BRUT MOYEN PAR GENRE

2.1.1 La masse salariale globale en euros

	2016		2017		2018	
	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage
Budget de fonctionnement	121 177 726		117 621 045		109 499 531	
Dont charges de personnel	82 010 179	67,68	80 439 453	68,39	78 081 781	71,31
Dont charges de fonctionnement	39 167 547	32,32	37 181 592	31,61	31 417 749	28,69
Dépense de personnel	82 010 179		80 439 453		78 081 781	
Dont traitements	49 658 234	60,55	49 054 965	60,98	47 600 940	60,96
Dont charges patronales	32 351 945	39,45	31 384 488	39,02	30 480 841	39,04

2.1.2 Le salaire annuel brut moyen par genre en euros

Femme	2016		2017		2018	
	Hors charges patronales	Chargé	Hors charges patronales	Chargé	Hors charges patronales	Chargé
Fonctionnaire / corps						
Attaché d'administration	52 656	91 619	55 117	96 352	56 250	97 378
IAE*	52 891	89 423	53 377	90 525	52 450	89 345
Technicien supérieur	38 005	66 083	38 857	67 931	39 799	69 049
Secrétaire administratif	36 012	63 341	37 440	66 002	37 786	66 463
Adjoint administratif	31 308	54 877	31 772	56 262	32 233	56 755
Statut unifié / Groupe						
Groupe I	73 013	108 560	77 405	115 118	76 887	114 419
Groupe II	56 507	83 617	55 570	82 211	55 896	82 649
Groupe III	43 687	64 313	44 051	64 818	44 278	64 983
Groupe IV	36 605	53 916	38 535	56 828	38 300	56 569
Contractuels						
CDI	40 132	59 143	41 326	60 759	38 865	57 142
CDD longs (article 4)	34 449	50 562	33 782	49 478	32 642	47 703

Homme	2016		2017		2018	
	Hors charges patronales	Chargé	Hors charges patronales	Chargé	Hors charges patronales	Chargé
Fonctionnaire / corps						
Attaché d'administration	51 355	89 091	53 222	92 435	55 388	95 477
IAE*	56 521	95 367	57 838	98 118	56 624	95 787
Technicien supérieur	37 651	64 911	38 308	66 249	39 524	67 815
Secrétaire administratif	34 771	60 748	36 208	63 260	36 825	64 347
Adjoint administratif	32 036	55 363	32 959	57 358	32 966	57 337
Statut unifié / Groupe						
Groupe I	76 138	113 280	76 735	114 149	81 546	121 282
Groupe II	54 478	80 452	56 326	83 050	55 148	81 422
Groupe III	44 666	65 810	45 996	67 555	45 234	66 596
Groupe IV	36 905	54 355	40 058	58 890	39 051	57 645
Contractuels						
CDI	51 309	75 940	51 389	75 976	52 449	77 674
CDD longs (article 4)	45 023	66 391	47 732	70 825	40 635	59 908

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

2.1.3 Le rapport entre la moyenne des dix rémunérations les plus élevées et la moyenne des dix rémunérations les plus basses

2016	2017	2018
4,98	4,23	4,49

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.

2-2 LES RÉGIMES INDEMNITAIRES

2.2.1 Part du régime indemnitaire dans la rémunération brute totale 2018 en pourcentage

Agents fonctionnaires et statut unifié*

Catégorie	Homme	Femme
A	31,10	28,69
B	26,41	27,05
C	23,62	25,67

* Les agents contractuels n'ont pas de régime indemnitaire

2-3 LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Le dispositif instauré en 2008 a été reconduit pour 2018 par un arrêté du 05 novembre 2018.

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 2013 au 31 décembre 2017.

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 2018 :

- 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 2018, le nombre de bénéficiaires à FranceAgriMer s'élève à 58 pour une indemnité moyenne de 144 euros (342 € pour 2017 et 989 € pour 2016).

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
Total	38	38	76	34 166	40 976	75 142

Ventilation des points par catégorie	Versé en 2017					
	Agents			Montant annuel en €		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	10	18	28	4 531	7 966	12 496
Catégorie B	33	19	52	9 497	5 371	14 868
Total	43	37	80	14 028	13 336	27 364

Ventilation des points par catégorie	Versé en 2018					
	Agents			Montant annuel en €		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	3	9	12	513	1 657	2 170
Catégorie B	30	16	46	3 889	2 306	6 196
Total	33	25	58	4 402	3 963	8 366

CHIFFRES-CLÉS



- **Nombre de visites médicales** 573
 - dont siège 463
 - dont services territoriaux 110
- **Nombre d'accidents du travail** 4
- **Nombre d'accidents de trajet** 5
- **Nombre de stagiaires formés en sécurité** 322
- **Nombre de réunions du CHS-CT** 6

Les conditions de santé, d'hygiène et de sécurité

3-1 LA SURVEILLANCE MÉDICALE DES AGENTS

p.26

- 3-1-1 L'organisation de la médecine de prévention au siège - service médical de l'Arborial
- 3-1-2 Les visites médicales dans les services territoriaux

3-2 LE BILAN DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

p.28

3-3 LE SUIVI DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

p.29

- 3-3-1 Le rôle du CHSCT de FranceAgriMer
- 3-3-2 Le rôle du CHSCT de l'arborial
- 3-3-3 L'action de l'ISST
- 3-3-4 L'action du conseiller de prévention et des assistants de prévention
- 3-3-5 La formation en sécurité

3-1 LA SURVEILLANCE MÉDICALE DES AGENTS

3.1.1. L'organisation de la médecine de prévention au siège – 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

	2016	2017	2018
Visites médicales d'embauche	42	22	38
Visites médicales périodiques	66	34	32
Visites de surveillance renforcée	20	23	32
Visites de reprise après maladie	8	3	4
Visites de reprise après accident	1	2	
Visites de reprise après maternité		1	
Visites à la demande de l'agent	246	309	340
Visites à la demande du médecin	10	10	9
Visites sollicitées par l'Établissement	8	7	3
Visites de pré-reprise	3	10	5
Total	401	421	463

Les nombres de visites médicales périodiques quinquennales réglementaires sont liés à :

- l'activité de l'année n-5
- la bonne application de la procédure RH d'invitation des agents à prendre rendez-vous.
- l'adhésion ou non des agents au principe des visites médicales réglementaires (tout acte médical, quel qu'il soit, est subordonné, en application de la loi, au consentement de la personne).

Une part notable des agents réticents aux visites réglementaires a cependant recours, en tant que de besoin, à des visites médicales spontanées.

3.1.2 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).

Visites médicales en région

	Embauche			Systématiques			Reprise			Surveillance renforcée		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Auvergne - Rhône-Alpes												
Bretagne					11	8				3	1	5
Bourgogne - Franche-Comté		1	2		1	2		1			8	3
Centre - Val de Loire			2	18		1	1					
Corse	1		NC	1		NC			NC			NC
Grand-Est				3	2	7	1	1		2	1	
Hauts-de-France			NC			NC			NC			NC
Île-de-France			NC		2	NC			NC			NC
Normandie					1							
Nouvelle-Aquitaine						11						22
Occitanie				26	19	7	1		2		3	24
Pays de la Loire				18	7	12		1				2
Provence - Alpes-Côtes d'Azur			NC		7	NC		1	NC		3	NC
Total	1	1	4	66	50	48	3	4	2	5	16	56

3-2 LE BILAN DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Nombre d'accidents déclarés	Siège			Services territoriaux et délégations nationales		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Accidents de travail						
Nombre d'accidents	7	6	7	4	6	4
Nombre de jours d'arrêt	24	18	267	111	109	51
Accidents de trajet						
Nombre d'accidents	15	12	18	5	6	5
Nombre de jours d'arrêt	257	364	126	20	124	44

Les accidents de trajet par genre

	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Nombres d'accidents de trajet	13	7	20	15	3	18	17	6	23
• dont nombres d'accidents de trajet avec arrêt	10	3	13	11	3	14	10	4	14
Nombre de jours d'arrêt consécutifs à accidents de trajet	207	57	264	387	101	488	134	36	170

L'évolution du nombre d'accidents de trajet entre 2016 et 2018 s'établit ainsi : 20 pour 2016, 18 pour 2017 et 23 pour 2018. Le nombre d'accidents de trajet avec arrêt est constant.

Les femmes sont plus nombreuses à être victimes d'accidents de trajet. Elles sont concernées par 65 % des accidents de trajet en 2016, 83 % en 2017 et 73 % en 2018.

3-3 LE SUIVI DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

3.3.1 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 quatre reprises en 2018, les 6 mars, 25 avril, 14 juin et le 18 octobre.

Les sujets suivants ont été abordés :

- Analyse des registres hygiène et sécurité
- Suivi des précédentes séances
- Présentation du rapport d'activité 2017 de l'ISST
- Présentation du rapport d'activité du service médical de l'Arborial
- Information sur un incident dans les locaux de FranceAgriMer
- Mise à jour du DUERP de FranceAgriMer
- Point de suivi de la diffusion du questionnaire qualité de vie au travail
- Point de suivi sur l'installation de la CNDA
- Bilan des accidents du travail 2017
- Formation en hygiène et sécurité (bilan 2017 et plan 2018)
- Présentation de la démarche de médiation professionnelle au sein du SRH par le prestataire retenu
- Restitution du rapport relatif à l'enquête sur la qualité de vie au travail.

3.3.2 Le rôle du CHSCT de l'Arborial

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

Le CHSCT de l'Arborial s'est réuni à deux reprises en 2018, les 13 février et 15 mai.

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

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

- Présentation du rapport d'activité du service médical,
- Présentation d'un projet de plan d'action de prévention pluriannuel,
- Point de suivi de l'installation de la CNDA et d'information sur son implantation,
- Présence d'agents dans les locaux en dehors des horaires réglementaires,
- Suivi du plan d'action de prévention pluriannuel,
- Point de suivi du groupe de travail « DUERP Arborial forme et contenu ».

Certains sujets ont été abordés à chaque réunion tels que :

- Analyse des registres d'hygiène et sécurité des bâtiments A et B de l'Arborial,
- Suivi des précédentes séances.

3.3.3 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 2018 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.

L'année 2018 a été marquée par les faits suivants qui ont eu un impact sur l'activité de l'ISST :

- Réalisation d'une inspection avec un ISST du MAAF, conformément aux accords du 1er octobre 2014 entre l'autorité fonctionnelle des ISST du MAA et le directeur général de FranceAgriMer,
- Fin de son mandat d'ISST le 30 novembre 2018.

Le bilan de l'activité de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail pour l'année 2018 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 2018 sont les suivantes :

Inspections :

Montreuil

- Arborial : suites données aux constats des inspections Incendie et Contrôles d'accès, réalisées en 2014.

Délégation nationale

- Suites données aux constats de l'inspection réalisée en 2014.

Services FranceAgriMer en régions (locaux hors DRAAF)

- Site de Bastia dans son intégralité en collaboration avec l'ISST du MAA.

Contrôles :

- Distillation (Délégation Nationale de Libourne),
- Apiculture (Région Occitanie),
- PCM (Région Centre-Val de Loire),
- Restructuration du vignoble (Pays de la Loire).

Participation aux réunions institutionnelles et commissions :

- 2 CHSCT Arborial,
- 4 CHSCT FranceAgriMer,
- 1 CHSCT DRAAF Grand Est,
- 3 réunions préparatoires CHSCT Arborial,
- 4 réunions préparatoires CHSCT FranceAgriMer,
- 1 commission handicap,
- 4 rencontres ISST.

Rédactions :

- Rapport d'inspection « Arborial »,
- Rapport de suivi d'inspection « Bastia »,
- Rapport d'inspection « restructuration du vignoble »,
- Rapport d'inspection « Apiculture »,
- Rapport d'inspection « PCM »,
- Rapport d'inspection « Distillation ».

3.3.4 L'action du conseiller de prévention et des assistants de prévention

Les fonctions de conseiller de prévention et celle d'assistant de prévention sont définies par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Aux termes de l'article 4-1 du décret du 28 mai 1982, leurs principales missions consistent à :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- Améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- Veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail.

Le conseiller de prévention assure une mission de coordination des assistants de prévention qui constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Ils sont chargés de participer, sous l'autorité de la Directrice générale et en collaboration avec les autres acteurs (médecins de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail, instances de concertation), à la mise en œuvre et à l'élaboration de la politique de prévention menée par l'Établissement en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les actions menées en 2018 par le conseiller de prévention et les assistantes de prévention du site de l'Arborial

L'activité pour l'année 2018 des trois assistantes de prévention du site de l'Arborial recrutées en 2017 sur la base du volontariat a été conduite à FranceAgriMer conformément aux lettres de mission de la Directrice générale du 12 octobre 2017 et à la fiche de poste diffusée en 2016. Chacune consacre 10 % de son temps de travail à sa fonction d'assistante de prévention sur le périmètre du site de l'Arborial.

Le conseiller de prévention, quant à lui, a exercé ses fonctions en 2018 à compter du 1^{er} Mars jusqu'au 14 septembre. Sa nomination a été l'occasion d'établir une nouvelle répartition des dossiers pris en charge par les assistantes de prévention du siège afin d'élargir au mieux le périmètre des actions de prévention au sein de l'Établissement (dossier joint creux, développement de la culture de prévention).

Les actions conduites en 2018 par le conseiller de prévention sont les suivantes :

- Réforme de fond du DUERP avec intégration d'un colongage de type plan de prévention,
- Mission en région Val de Loire pour l'évaluation des risques professionnels concernant « Bois et plants »,
- Mission en région Val de Loire pour l'évaluation des risques professionnels concernant « Équarrissage »,
- Participation au Groupe de travail EvRP Bois et plants et Équarrissage,
- Participation aux CHSCT,
- Réflexion, partage et propositions concernant le DUERP dit « Arborial ».

Les actions menées en 2018 par les assistantes de prévention du site de l'Arborial sont les suivantes :

- Participation aux réunions institutionnelles (en fonction de leur disponibilité) :
 - 2 CHSCT Arborial
 - 3 CHSCT FranceAgriMer
- Validation en CHSCT de la mise à jour du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- Vérification et suivi de la bonne tenue des registres de santé et sécurité, et de la mise à jour des informations qu'ils comportent.

Les actions menées en 2018 par l'assistant de prévention de La Rochelle

L'accident de travail survenu sur le poste de broyage Laboratory Mill lors d'une opération de nettoyage (opération effectuée après chaque broyage pendant les enquêtes réalisées sur les céréales à paille) évoqué lors du CHSCT de FranceAgriMer du 5 décembre 2017, a fait l'objet d'une troisième mesure à prendre en compte dans le DUERP - la vérification régulière des freins - présentée lors du CHSCT de FranceAgriMer du 6 mars 2018.

3.3.5 La formation en sécurité (en nombre de stagiaires)

Type de formation	2016	2017	2018
Initiation sauvetage secourisme du travail (SST)	25	22	17
Recyclage SST	72	40	72
Gestes qui sauvent			39
Divers	140	110	194
Total	237	172	322

En 2016, les formations classées en "Divers" comportent les formations des membres du CHSCT (10 stagiaires), les formations relatives à la prévention des risques psychosociaux (8 stagiaires), les formations à 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).

En 2017, ces formations regroupent notamment les formations pour les membres du CHSCT (14 stagiaires), les formations à la sécurité des système d'information (SSI) (51 stagiaires), les formations incendie (33 stagiaires).

En 2018, ces formations ont concerné principalement les formations incendies, soit 152 dont 128 dispensées aux guides files et serres files du fait des déménagements et réaménagements des locaux pour accueillir d'autres structures (CNDA, IFCE), et 25 pour les exercices sur le feu (manipulation des extincteurs).

CHIFFRES-CLÉS



• Agents à temps partiel dont les femmes	202 164
• Crédit d'heures (en jours)	4 919
• Compte Épargne Temps (CET)	
- Jours déposés	1 816
- Jours consommés	469
- Jours rachetés	634



L'organisation du temps de travail

4-1 L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1-1 Le travail hebdomadaire

4-1-2 La répartition des agents selon le taux d'activité

p.36

4-2 LE CRÉDIT D'HEURES

p.38

4-3 LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

4-3-1 Nombre de jours déposés sur le compte épargne temps (CET)

4-3-2 Nombre moyen de jours déposés sur le CET/agent comparé à l'effectif de la catégorie

4-3-3 Nombre de jours pris sur le CET sous forme de congés

4-3-4 Le rachat des jours de CET

4-3-5 Demandes d'indemnisation des jours de CET

4-3-6 Demandes de prise en compte des jours de CET au titre de la RAFP

4-3-7 Évolution du nombre de jours rachetés moyen par agent et par catégorie (hors RAFP)

p.38

L'organisation du temps de travail

4-1 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 (fonctionnaires, agents du statut unifié, contractuels, agents mis à disposition), en activité dans l'Établissement.

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

4.1.1 Le travail hebdomadaire

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

Modalité	Nombre 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
Modalité forfait			
Forfait journalier	Directeurs et agent comptable	25	20
Forfait annuel	Agents itinérants exerçant des missions de contrôle et d'inspection	25	26

Répartition des agents par modalité de temps de travail (source Virtualia)

	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Modalité A	353	209	562	336	194	530	304	179	483
Modalité B	6	1	7	14	7	21	2	2	4
Modalité C	3	3	6	5	1	6	2		2
Modalité D	219	125	344	230	128	358	256	129	385
Modalité forfait	44	117	161	33	95	128	38	98	136
Total	625	455	1 080	618	425	1 043	602	408	1 010

4.1.2 La répartition des agents selon le taux d'activité

Par genre

Nombre d'agents	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Taux d'activité 50 %	8		8	9	2	11	6	1	7
Taux d'activité 60 %	2		2	2		2	3		3
Taux d'activité 70 %	2	3	5	1	3	4	1	1	2
Taux d'activité 80 %	140	22	162	136	28	164	130	32	162
Taux d'activité 85 %		1	1	2		2			
Taux d'activité 90 %	27	5	32	26	5	31	24	4	28
Taux d'activité 100 %	446	424	870	443	395	838	438	370	808
Total	625	455	1 080	619	433	1 052	602	408	1 010

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à choisir de travailler à temps partiel. Elles sont 27 % alors que les hommes sont 4 %.

Le taux d'activité à temps partiel le plus répandu est le temps partiel à 80 % pour 79 % des femmes et 84 % des hommes.

L'organisation du temps de travail

Par catégorie

Nombre d'agents	2016				2017				2018			
	A	B	C	Total	A	B	C	total	A	B	C	Total
Taux d'activité 50 %	1	4	3	8	1	9	1	11	2	4	1	7
Taux d'activité 60 %		2		2		2		2		3		3
Taux d'activité 70 %	2	3		5	2	2		4	1	1		2
Taux d'activité 80 %	43	115	4	162	45	114	5	164	41	118	3	162
Taux d'activité 85 %	1			1	1	1		2				
Taux d'activité 90 %	13	19		32	11	20		31	6	22		28
Taux d'activité 100 %	359	478	33	870	347	460	31	838	352	429	27	808
Total	419	621	40	1 080	407	608	37	1 052	402	577	31	1 010

Par site

En nb d'agents	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Siege (dont délégations nationales)									
Taux d'activité partiel	107	15	122	109	19	128	97	17	114
Taux d'activité 100 %	331	252	583	322	232	554	327	218	545
Total agents	438	267	705	431	251	682	424	235	659
Services territoriaux									
Taux d'activité partiel	72	16	88	67	19	86	67	21	88
Taux d'activité 100 %	115	172	287	121	163	284	111	152	263
Total agents	187	188	375	188	182	370	178	173	351

4-2 LE CRÉDIT D'HEURES

Récupération (en nombre de jours)

	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	1 630	1 322	2 952	1 340	1 031	2 370	1 303	1 022	2 325
Catégorie B	2 356	740	3 096	2 019	640	2 659	1 819	639	2 458
Catégorie C	76	60	135	110	29	139	108	29	137
Total	4 061	2 121	6 182	3 469	1 699	5 168	3 229	1 690	4 919

4-3 LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

4.3.1 Nombre de jours déposés sur le compte épargne temps (CET)

	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	567	673	1 239	495	623	1 118	561	602	1 162
Catégorie B	500	439	938	596	261	856	454	155	609
Catégorie C	53	4	57	64	10	74	44	1	45
Total	1 119	1 115	2 234	1 155	894	2 048	1 058	758	1 816

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

	2016			2017			2018		
	Nombre de jours moyen/agent			Nombre de jours moyen/agent			Nombre de jours moyen/agent		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	2,8	3,1	3,0	2,4	3,1	2,7	2,7	3,1	2,9
Catégorie B	1,3	2,0	1,5	1,5	1,3	1,4	1,2	0,7	1,1
Catégorie C	1,9	0,3	1,4	2,6	0,8	2,0	1,9	0,1	1,5

4.3.3 Nombre de jours pris sur le CET sous forme de congés

	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	163	186	348	257	774	1 031	208	122	329
Catégorie B	50	76	126	307	156	462	122	14	136
Catégorie C	2		2	25	2	27	2	2	4
Total	214	262	476	589	932	1 520	332	137	469

La catégorie A représente la part la plus importante de jours épargnés sur CET (64 %) ainsi que celle qui prend des jours sur CET sous forme de congés (70,15 %).

4.3.4 Le rachat des jours de CET

La modification 2018 du dispositif mis en place depuis 2009 prévoit les règles de monétisation des jours épargnés au-delà du 15^{ème} jour.

Au titre de l'année 2018, 77 agents ont déposé des demandes d'indemnisation et 18 agents des demandes de prise en compte de jours dans le cadre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Les demandes d'indemnisation des jours de CET au titre des années 2016 et 2017 ont été effectuées 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).

Compte tenu de la révision du montant Brut forfaitaire à compter du 01/01/2019 les demandes d'indemnisation ont été effectuées sur la base des nouveaux montants bruts : 135 euros/ jour pour les agents de catégorie A, 90 euros/ jour pour les agents de catégorie B et 75 euros/ jour pour les agents de catégorie C.

4.3.5 Demandes d'indemnisation des jours de CET

	2016			2017			2018		
	Agents	Jours indemnisés	Montant versé €	Agents	Jours indemnisés	Montant versé €	Agents	Jours indemnisés	Montant versé €
Catégorie A	98	700	87 500	60	599	74 875	48	375	50 625
Catégorie B	63	474	38 070	48	627	50 160	28	256	23 040
Catégorie C	5	38	2 470	4	40	2 600	1	3	225
Total	166	1 212	128 040	112	1 266	127 635	77	634	73 890

4.3.6 Demandes de prise en compte des jours de CET au titre de la RAFP

	2016		2017		2018	
	Nb d'agents	Nb de jours RAFP	Nb d'agents	Nb de jours RAFP	Nb d'agents	Nb de jours RAFP
Catégorie A	10	62	8	65	10	53
Catégorie B	7	45,5	4	52	6	69
Catégorie C			1	40	2	19
Total	17	108	13	157	18	141

4.3.7 Évolution du nombre de jours rachetés moyen par agent et par catégorie (hors RAFP)

	2016	2017	2018
	Nb de jours moyen/agent	Nb de jours moyen/agent	Nb de jours moyen/agent
Catégorie A	7,1	10,1	7,8
Catégorie B	7,5	13,1	9,1
Catégorie C	7,6	10	3,0

CHIFFRES-CLÉS



• Dépense de formation (en K€)	1 159 K€
• Effort de formation (en % de la masse salariale)	2,57 %
• Nombre d'agents formés	843
• Nombre de stages réalisés	1 920
• Nombre de jours de formation	2 783
• Nombre d'agents ayant suivi une formation interne	295

La formation des agents

5-1 LE BUDGET (K€)

Budget de formation	Montant 2016	Montant 2017	Montant 2018
Masse salariale de référence	48 147	46 607	45 033
Budget prévu à l'EPRD	641	524	598
Total des coûts, dont :	1 167	1 043	1 159
Dépenses pédagogiques	562	520	577
Coût salarial	604	523	581
Effort de formation	2,42 %	2,24 %	2,57 %

5.1.1 Répartition des coûts de formation de 2016 à 2018

En K€	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	Total / catégorie	Femme	Homme	Total / catégorie	Femme	Homme	Total / catégorie
Par catégorie et par genre									
Catégorie A	302	249	551	250	246	496	308	215	522
Catégorie B	294	207	501	290	166	456	299	197	497
Catégorie C	7	5	12	9	9	18	5	3	8
Apprentis/stagiaires	47	56	103	15	58	73	67	65	132
Total / genre	650	517	1 167	564	479	1 043	679	479	1 159

5-2 LA FORMATION DES AGENTS

5.2.1 Nombre d'agents ayant reçu au moins 1 formation par an

Par catégorie	2016		2017		2018	
	Nombre agents	Nombre jours	Nombre agents	Nombre jours	Nombre agents	Nombre jours
Catégorie A	358	1 243	311	1 076	328	1 166
Catégorie B	503	1 555	464	1 426	482	1 565
Catégorie C	19	43	21	48	17	35
Apprentis/stagiaires	9	16	14	25	16	17
Total	889	2 857	810	2 575	843	2 783

80 % de l'effectif de la catégorie A, 81 % de l'effectif de la catégorie B et 52 % de l'effectif de la catégorie C ont suivi une formation en 2018.

81 % des agents ont suivi au moins une formation en 2018.

5.2.2 Par catégorie et par genre

	2016				2017				2018			
	Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme	
	Nb stagiaires	Nb jours	Nb stagiaires	Nb jours	Nb stagiaires	Nb jours	Nb stagiaires	Nb jours	Nb stagiaires	Nb jours	Nb stagiaires	Nb jours
Catégorie A	186	709	172	534	167	574	144	502	182	700	146	466
Catégorie B	326	940	177	615	299	932	165	494	305	970	177	595
Catégorie C	13	29	6	14	14	27	7	21	12	25	5	10
Apprentis/stagiaires	4	8	5	8	5	9	9	16	6	8	10	9
Total	529	1 686	360	1 171	485	1 542	325	1 033	505	1 703	338	1 080

5.2.3 Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation par an

	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	16	47	63	36	61	97	31	51	82
Catégorie B	74	48	122	93	52	145	76	35	111
Catégorie C	14	7	21	11	5	16	12	4	16
Total	104	102	206	140	118	258	119	90	209

Nombre moyen de jours de formation par rapport aux agents formés : 3,30 jours

(dont moyenne femme = 3,37 jours et homme = 3,20 jours)

Nombre moyen de jours de formation par rapport à l'effectif total : 2,66 jours

(dont moyenne femme = 2,74 jours et homme = 2,55 jours)

5.2.4 Nombre de stages organisés et nombre d'agents concernés

	2016		2017		2018	
	Stages	Agents	Stages	Agents	Stages	Agents
Siège	1 302	610	1 000	498	1 344	580
Régions	648	279	725	312	576	263
Total	1 950	889	1 725	810	1 920	843

84 % de l'effectif des agents du siège et 74 % de l'effectif des agents des services territoriaux ont été formés en 2018.

Nombre de stages par agent formé au siège : 2,32 stages

Nombre de stages par agent formé dans les services territoriaux : 2,19 stages

Dans les régions

	2016		2017		2018	
	Stages	Agents formés	Stages	Agents formés	Stages	Agents formés
Auvergne - Rhône-Alpes	56	27	81	35	50	20
Bretagne	19	12	30	16	44	18
Bourgogne - Franche-Comté	69	22	49	20	41	19
Centre - Val de Loire	4	3	5	4	16	10
Corse	3	3	12	7		
Grand-Est	32	16	49	20	54	20
Hauts-de-France	36	16	14	7	14	7
Île-de-France	5	4	3	3	17	4
Normandie	16	10	14	8	13	6
Nouvelle-Aquitaine	134	53	148	54	117	60
Occitanie	154	67	180	80	112	57
Pays de la Loire	43	18	70	25	52	19
Provence - Alpes-Côtes d'Azur	77	28	70	33	46	23
Total	648	279	725	312	576	263

La formation des agents

Dans les directions du siège

	2016		2017		2018	
	Stages	Agents	Stages	Agents	Stages	Agents
Agence comptable	109	65	88	42	137	58
Direction générale	20	9	17	12	16	12
Interventions	594	253	294	167	387	204
Marchés, études et prospective	157	82	182	85	204	92
Mission Affaires européennes et internationales	24	18	16	12	33	16
Mission Appui au pilotage et à la gouvernance	33	12	6	3	3	2
Mission Audit interne	14	7	7	5	12	3
Mission Filières	18	11	19	11	11	7
Secrétariat général	328	152	358	154	538	184
Affectation extérieure : CAS, mission de contrôle, Affectations générique, ASP	5	1	13	7	3	2
Total	1 302	610	1 000	498	1 344	580

5.2.5 La formation par domaine

Axes stratégiques 2015 - 2017 issus du Contrat d'objectifs et de performance (COP)	2016		2017	
	Nombre de demandes*	Nombre de stages réalisés	Nombre de demandes*	Nombre de stages réalisés
1. Acquisition, développement et partage des compétences	568	392	194	261
2. Innovation et créativité dans l'organisation du travail	39	72	48	85
3. Accompagnement des projets de l'établissement	668	1 012	368	1 001
4. Accompagnement des agents dans leur parcours professionnel	172	237	63	181
5. Autres (sécurité)			65	197
Total	1 447	1 713	738	1 725

En 2018, de nouvelles orientations stratégiques ont été définies pour les années 2018 à 2020, les formations de 2018 sont donc réparties selon ces nouveaux axes.

Axes stratégiques 2018 - 2020	2018	
	Nombre de demandes*	Nombre de stages réalisés
1 - Actions transverses prioritaires	180	426
2 - Accompagnement des agents	63	142
3 - Formations métiers	982	1 030
4 - Autres	78	322
Total	1 303	1 920

* Issues des entretiens professionnels

5-3 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 a créé un nouveau dispositif de formation, le compte personnel de formation (CPF) ; ce dispositif est venu se substituer au droit individuel de formation (DIF).

La mise en œuvre du CPF s'est effectuée en 2018 à FranceAgriMer, sur la base de la note de service du 28 septembre 2018. Les agents acquièrent 24 heures par an dans la limite de 120 heures, puis 12 heures par an, dans la limite de 150 heures. Le compteur de l'agent, reprenant le solde des heures DIF au 31 décembre 2016 et alimenté des droits CPF, est géré par la Caisse des dépôts et consignation.

En 2018, 3 dossiers CPF ont été présentés au titre d'une reconversion professionnelle.

5-4 LA FORMATION INTERNE

Intitulé des formations	Nombre d'agents	Nombre de jours
Jury blanc oral SACE 2018	1	0,1
Sensibilisation SSI encadrants 2018	25	2,8
Parcours des nouveaux arrivants - Session décembre 2018	58	72
Bois et Plants nouveautés informatiques et échanges 2018	13	13
Bois et Plants traitement des déclarations MEO débutants 2018	5	5
Harmonisation PCM 2018	31	35,4
Sensibilisation Qualité Bois et Plants module 1 ISO 17020 2018	1	0,5
Visite salon Vinitech Sifel	34	25
Sensibilisation sécurité incendie	127	32,9
Total	295	186,7

Pour mémoire, en 2016, 237 agents avaient bénéficié d'une formation interne pour un total de 156 jours et en 2017, le nombre d'agents est égal à 367 pour un total de 308 jours de formation. Ces chiffres tiennent compte des agents externes ayant participé à nos formations (agents RNM, MAA...).

CHIFFRES-CLÉS



- **Nombre de réunions du CT FranceAgriMer** 4
- **Nombre de réunions du CT statut unifié** 2
- **Nombre de réunions des commissions et groupe de travail** 18
- **Taux de participation aux élections du CT** 67,27 %



Les relations professionnelles

6-1 LE DIALOGUE SOCIAL

p.48

6-1-1 Le dialogue social au sein des comités techniques

6-1-2 Le dialogue social au sein des commissions et groupes de travail

6-2 LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES

p.52

6-3 LES RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

p.54

6-3-1 L'exercice du droit syndical à FranceAgriMer en 2018

6-3-2 La répartition du crédit de temps syndical résultant des élections du 4 décembre 2014

6-3-3 La répartition du nombre d'agents ayant pu bénéficier de congés pour formation syndicale

6-1 LE DIALOGUE SOCIAL

6.1.1 Le dialogue social au sein des comités techniques

Le comité technique de FranceAgriMer

Pour mémoire : application du décret n° 2011-1054 du 6 septembre 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Fréquence des réunions

En 2018, le comité technique de FranceAgriMer s'est réuni à 4 reprises : le 11 janvier, le 7 mars, 21 juin et le 27 septembre.

Sujets discutés en 2018

- Présentation du projet de décret portant modification du décret n° 2011-1054 du 6 septembre 2011,
- Présentation de la note d'orientation triennale pour la formation continue,
- Possibilité de 2 jours de congés exceptionnels concernant le suivi médical pour les personnes en position de handicap,
- Avantage spécifique d'ancienneté (ASA) pour les agents affectés dans les zones urbaines sensibles (ZUS),
- Bilan du dispositif exceptionnel viti-vinicole,
- Présentation du projet de note de service sur les droits syndicaux et point sur le groupe de travail,
- Revalorisation des contractuels,
- Informations sur l'évolution du statut unifié (indemnitaires et taux de promotion),
- Point d'information sur les effectifs 2018,
- Point d'étape sur les entretiens professionnels,
- Point d'étape sur le questionnaire qualité de vie au travail,
- Présentation de la charte utilisateur SI,
- Bilan des déplacements 2017 et point sur les véhicules de services dans les services territoriaux,
- Point d'avancement relatif aux locaux de la région Occitanie et déménagement du service territorial de Montpellier,
- Présentation de l'organisation de l'Observatoire de la Formation des Prix et des Marges au sein de la Mission Études et Prospective,

- Point d'information et de suivi sur l'organisation des élections 2018,
- Projet de note de service sur le jour de carence,
- Validation du COP 2019-2022,
- Présentation de la décision modifiant la composition de la commission consultative paritaire des contractuels,
- Réorganisation au sein de l'Agence comptable, du Service des ressources humaines et de la Direction Interventions,
- Présentation du bilan social 2017,
- Présentation des notes de service relatives à la campagne de primes 2018,
- Mise en place du compte personnel de formation (CPF) pour FranceAgriMer,
- Point de suivi sur la médiation au SRH,
- Prélèvement à la source,
- Télétravail,
- Rialto,
- Gestion du temps de travail,
- Changement de locaux (service courrier et service communication).

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.

La Directrice générale de FranceAgriMer qui le préside est assistée par des experts des établissements de l'ASP, de l'INAO et de l'ODEADOM.

Fréquence des réunions

Le comité technique du statut unifié s'est réuni les 9 mars et 23 octobre 2018.

Sujets discutés en 2018

- Avis sur le projet de décret portant modification du décret n° 2011-1054 du 6 septembre 2011,
- Points sur les textes statutaires et indemnitaires relatifs aux agents du statut unifié.

6.1.2 Le dialogue social au sein des 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 » : 25 janvier et 6 février 2018 : ont été évoqués les moyens matériels, l'organisation du temps syndical, l'accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC) et le remboursement des frais de déplacement. Le projet de note de service sur les droits syndicaux 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 MAA et la fiche RH 2018 sur les autorisations spéciales d'absence (ASA) ont été actés.

Groupe de travail « télétravail » : 15 février, 19 juin 2018 : il a permis de présenter le bilan de la période d'adaptation mise en place du 25 septembre au 31 décembre 2017 sur la base des questionnaires élaborés et adressés aux agents du siège de FranceAgriMer en télétravail en 2017 et aux managers.

Groupe de travail « statut unifié » : 24 mai, 12 juillet et 28 septembre 2018 : suite au comité technique du statut unifié du 9 mars 2018, il a été convenu d'organiser un groupe de travail dédié, notamment aux modifications des grilles du statut unifié. Il a travaillé sur la répartition, tous établissements confondus, des parts Fonction et Résultat au siège et en régions.

Groupe de travail « primes » : 6 février, 21 juin et 13 septembre 2018 : il a contribué à la mise en œuvre de la convergence des rémunérations et de réduction des écarts avec le MAA (rédaction de deux notes de service concernant la modulation des primes de la filière technique et le RIFSEEP des filières administratives).

Groupes de travail « régions » et « commission suivi des déplacements » : 11 avril 2018 : a été examiné le bilan 2017 de l'utilisation de véhicules pour les besoins du service et des frais de déplacement des services territoriaux. Ont également été abordé le bilan des journées et nuitées 2016 et 2017 et le budget 2017 et 2018.

Commission « formation » : 6 septembre 2018 : ont été présentés le bilan des formations 2017 et le compte personnel de formation.

Groupe de travail « élections » : 6 mars, 26 avril, 13 septembre, 12 octobre 2018 : il a étudié la proposition de consultation par voie électronique sur le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 8 octobre 2011 portant application du décret n° 2011-1054. Ce projet vise, dans son article 1, à inscrire la répartition des femmes et des hommes au sein du comité technique (CT) de FranceAgriMer, sur la base des effectifs au 1er janvier 2018. Il a également préparé la rédaction de 4 notes de service sur l'organisation des élections des instances de FranceAgriMer : comité technique, CHSCT Arborial, CCP statut unifié et CCP contractuels validées en CT. Il a envisagé les questions pratiques d'organisation liées à l'élargissement du périmètre du comité technique ministériel (CTM) à FranceAgriMer. Un volet communication a été élaboré permettant la constitution d'un espace intranet dédié aux élections 2018, ainsi que la mise à disposition d'informations pratiques (fiche RH « élections », et le mode d'emploi des votes par correspondance).

Les relations professionnelles

Calendrier des réunions des commissions et des groupes de travail qui se sont déroulés en 2018

Janvier	jeudi 11	Point fixe
	jeudi 11	Comité technique FranceAgriMer
	jeudi 25	Groupe de travail droits syndicaux
Février	mardi 6	Groupe de travail droits syndicaux
	mardi 6	Groupe de travail primes
	mardi 13	CHSCT Arborial
	jeudi 15	Groupe de travail télétravail
Mars	mardi 6	CHSCT FranceAgriMer
	mardi 6	Groupe de travail élections
	mercredi 7	Comité technique FranceAgriMer
	vendredi 9	Comité technique statut unifié
Avril	mercredi 11	Groupe de travail régions et commission suivi des déplacements
	mercredi 25	CHSCT FranceAgriMer
	mercredi 25	Point grève ferroviaire
	jeudi 26	Groupe de travail élections
Mai	mercredi 2	Point fixe
	mardi 15	CHSCT Arborial
	jeudi 24	Groupe de travail Statut Unifié
Juin	jeudi 14	CHSCT FranceAgriMer
	mardi 19	Commission handicap
	mardi 19	Groupe de travail télétravail
	jeudi 21	Comité technique FranceAgriMer
	jeudi 21	Groupe de travail primes
Juillet	jeudi 5	Point fixe
	jeudi 12	Groupe de travail Statut Unifié
Septembre	jeudi 6	Commission formation
	jeudi 13	Groupe de travail élections
	jeudi 13	groupe de travail primes
	jeudi 27	Comité technique FranceAgriMer
	vendredi 28	Groupe de travail du Statut unifié
Octobre	vendredi 12	Groupe de travail élections
	jeudi 18	CHSCT FranceAgriMer
	mardi 23	Comité technique Statut unifié
Novembre	mardi 23	Commission Consultative Paritaire Statut unifié
	jeudi 15	Point fixe

2. LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les **élections professionnelles** pour le renouvellement général des organismes consultatifs se sont déroulées simultanément dans l'ensemble de la fonction publique le 6 décembre 2018.

Son organisation a nécessité une large concertation préalable avec les organisations représentées et un groupe de travail ad hoc réuni à 3 reprises s'est impliqué dans la préparation du processus électoral.

La consultation organisée le 6 décembre 2018 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'Arboreal, et commission consultative paritaire des agents contractuels de l'Établissement régis par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Les résultats obtenus par les organisations syndicales aux scrutins organisés par FranceAgriMer sont les suivants :

CT de FranceAgriMer : 10 sièges

Nombre d'électeurs votants : 703 sur 1 045 inscrits, soit un taux de participation de 67,27 %.

Nombre de votes blancs et nuls : 17, soit 686 suffrages exprimés

	Suffrages exprimés (en %)	Nb de représentants
UNSA	5,54	0
FSU	10,2	1
FO	27,7	3
CGT	20,12	2
CFDT	22,3	3
Alliance du trèfle	14,14	1

CHSCT de FranceAgriMer

Les résultats à l'élection du CT de FranceAgriMer permettent de calculer la représentativité pour les 7 représentants au CHSCT de FranceAgriMer.

	Nb de représentants
UNSA	0
FSU	1
FO	2
CGT	1
CFDT	2
Alliance du trèfle	1

CHSCT Arboreal

Nombre d'électeurs votants 600 sur 934 inscrits, soit un taux de participation de 64,24 % :

	Suffrages exprimés (en %)	Nb de représentants
CFDT	20,52	2
Alliance du trèfle	23,86	2
CGT	25,79	2
FSU	10,18	1
FO	19,65	2

CCP du statut unifié : Commission A : 4 sièges

Nombre d'électeurs votants 94 sur 147 inscrits, soit un taux de participation de 63,94 %.
 Nombre de votes blancs et nuls : 7, soit 87 suffrages exprimés

	Suffrages exprimés (en %)	Nb de représentants
CFDT	25,29	1
CFTC - CGC	49,43	3
CGT	12,64	0
FSU	12,64	0

CCP du statut unifié : Commission B : 4 sièges

Nombre d'électeurs votants 98 sur 152 inscrits, soit un taux de participation de 64,47 %.
 Nombre de votes blancs et nuls : 15, soit 83 suffrages exprimés

	Suffrages exprimés (en %)	Nb de représentants
CFDT	25,30	1
CFTC - CGC	20,48	1
CGT	22,89	1
FSU	31,33	1

CT du statut unifié

L'ensemble des résultats aux CCP SU permet de calculer la représentativité pour le comité technique du statut unifié (CT SU) :
 Nombre d'électeurs votants 192 sur 299 inscrits, soit un taux de participation de 64,21 %.
 Nombre de votes blancs et nuls : 22, soit 170 suffrages exprimés

	Nb de représentants
CFDT	2
CFTC - CGC	4
CGT	2
FSU	2

CCP des contractuels décret n° 86-83

Nombre d'électeurs votants 43 sur 84 inscrits, soit un taux de participation de 51,20%.
 Nombre de votes blancs et nuls : 0, soit 43 suffrages exprimés

	Suffrages exprimés (en %)	Nb de représentants
CFDT	30,23	1
CGT	53,49	2
FSU	16,28	0

6-3 LES RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES EN 2018

6.3.1 L'exercice du droit syndical à FranceAgriMer en 2018

La note de service SG/RH n°2018-10 du 6 juillet 2018 sur les modalités de mise en œuvre des droits syndicaux à FranceAgriMer précise les règles et principes applicables à FranceAgriMer en matière de droits et moyens syndicaux, conformément au décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifié. Elle a été élaborée en groupe de travail et validée lors du comité technique du 21 juin 2018.

En 2018, aucune reconvoction n'a été nécessaire pour un défaut de quorum ou pour un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

Répartition en 2018 par genre des représentants du personnel (titulaires et suppléants) désignés aux différentes instances de concertation de FranceAgriMer issues des élections du 4 décembre 2014

Type d'instance	Nb de sièges	Nb de titulaires		Nb de suppléants	
		Femme	Homme	Femme	Homme
Comité technique de FranceAgriMer	10	4	6	3	7
CHSCT FranceAgriMer	7	2	5	2	5
Comité technique du statut unifié	10*	6	2	6	3
CHSCT Arborial	9*	3	5	3	4
CCP A statut unifié	4	2	2	3	1
CCP B statut unifié	4*	3		3	1
CCP contractuel décret 86-83	3		3	2	1

* départ de représentants du personnel non remplacés en 2018

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

Compte tenu de la date tardive des élections en 2018, les résultats de la consultation du 4 décembre 2014 ont continué à servir de base à la répartition du crédit de temps syndical en 2018.

Pour rappel : 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.

Nombre d'électeurs inscrits : 1 202

Suffrages valablement exprimés : 795

	Nb voix obtenues 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.

6.3.3 La 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'Etat, 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 MAA, 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 2018, aucune journée de congé de formation syndicale n'a été sollicitée dans ce cadre.

CHIFFRES-CLÉS



- **Nombre d'agents ayant rencontré l'assistance sociale** 109
- **Nombre maximal d'enfants fréquentant la crèche** 8
- **Nombre d'adhérents au Comité d'action sociale** 1 041
- **Subvention reçue** 370 354 €
- **Dotation spécifique (aides versées)** 73 129 €

7-1 L'ASSISTANTE SOCIALE

p.58

- 7-1-1 Missions
- 7-1-2 Moyens et modes d'intervention
- 7-1-3 Présentation de son activité
- 7-1-4 Les différentes problématiques observées
- 7-1-5 L'intervention de l'assistante sociale auprès des agents qui sont en difficulté dans leur vie professionnelle

7-2 LA CRÈCHE D'ENTREPRISE

p.61

- 7-2-1 Réservation des places
- 7-2-2 Conditions financières
- 7-2-3 Taux d'occupation des places en 2018
- 7-2-4 Principes d'attribution
- 7-2-5 Attribution des places de 2016 à 2018

7-3 LE COMITÉ D'ACTION SOCIALE

p.62

- 7-3-1 La dotation spécifique
- 7-3-2 La subvention

7-3 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 des potentialités et cherche à instaurer une relation de confiance avec ses interlocuteurs.

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

7.1.1 Missions

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.

7.1.2 Moyens et modes d'intervention

Elle 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.

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.

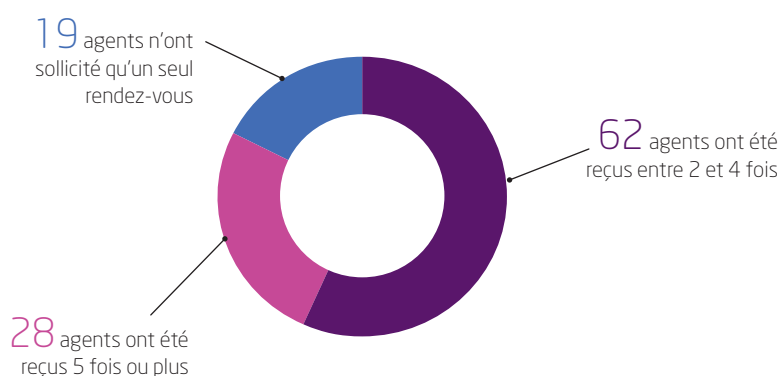
Elle participe à des instances en tant qu'expert lorsque le sujet le nécessite : réunions du comité d'action sociale, CHSCT, cellule d'écoute, réunions de service, groupes de travail...

7.1.3 Présentation de son activité

En 2018, le nombre total d'agents ayant sollicité le service social s'élève à 109 pour FranceAgriMer, parmi lesquels 42 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 339 entretiens au total, répartis comme suit :

Répartition par nombre d'entretiens :

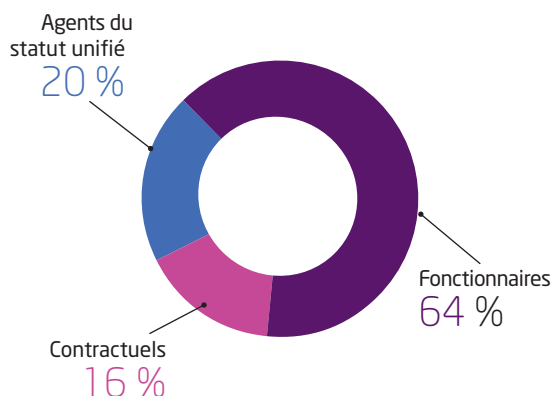


Répartition des personnes rencontrées :

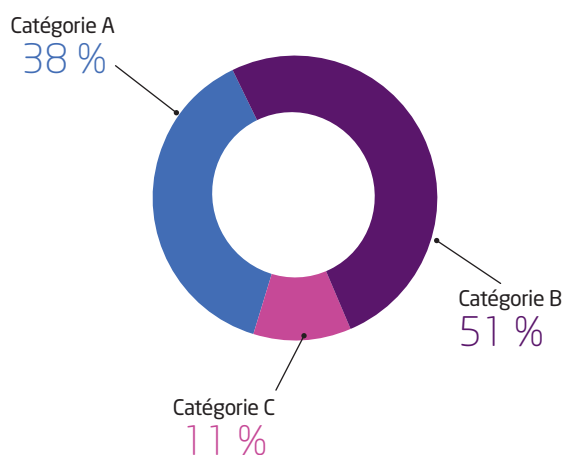
Plus de deux tiers des agents reçus sont des femmes, 69%.

78% des agents suivis sont basés à Montreuil (24 dossiers d'agents suivis en région, 85 au siège).

Répartition par statut :



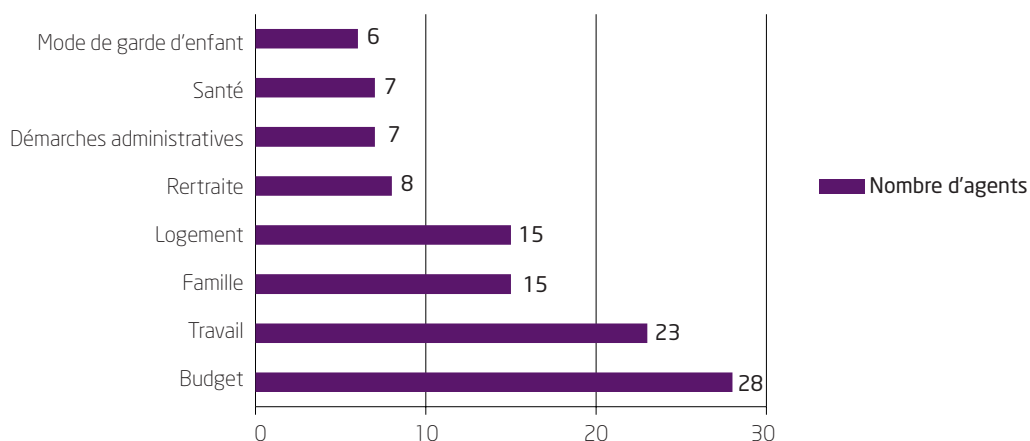
Répartition par catégorie :



7.1.4 Les différentes problématiques observées

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

Un seul motif est retenu comme « problématique principale » par dossier, mais les situations sont souvent complexes et nécessitent des interventions croisées dans différents domaines.



Les problématiques liées au budget des familles sont les plus représentées parmi les motifs principaux de saisie du service social :

En 2018, 10 dossiers de demande d'aide ont été présentés par des agents de FranceAgriMer (23 dossiers avaient été présentés en 2017) ; le nombre de demandes d'aide financière est en baisse.

Après l'étude de ces demandes par la commission, 8 secours non remboursable et 1 secours remboursable ont été accordés.

Les difficultés financières rencontrées par les agents sont liés à des problèmes de logement, de santé, de situations familiales... L'aide pécuniaire reste un outil et non une finalité de l'action menée avec la personne.

L'assistante sociale propose un soutien et un accompagnement aux personnes avec l'objectif de les aider à dépasser ces difficultés et retrouver à terme toute leur autonomie dans leur gestion budgétaire.

7.1.5 L'intervention de l'assistante sociale auprès des agents qui sont en difficulté dans leur vie professionnelle

Parmi les motifs de saisie du service social, les difficultés professionnelles relèvent de situations complexes et diverses : relations au travail, retraite, handicap, mutation, maladie, précarité.

En 2018, on repère notamment :

- L'importance des difficultés relationnelles, du sentiment de non reconnaissance de la personne et de son travail ou de recherche de sens au travail, souvent citées comme cause de stress.
- La charge d'ascendants ou de descendants en tant qu'aidant familial. Ce phénomène en progression, impacte fortement l'agent dans sa vie professionnelle.

7-2 LA CRÈCHE D'ENTREPRISE

7.2.1 Réservation des places

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

La première convention a été signée en janvier 2007 pour trois ans. Elle a été prolongée pour une nouvelle période de trois ans en août 2016.

7.2.2 Conditions financières

Cette crèche adhère à la prestation de service unique de la caisse d'allocations familiales, 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 caisse d'allocations familiales 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 %.

7.2.3 Taux d'occupation des places en 2018

Un bilan annuel pour l'année 2018 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 69% (sur la base des modalités de calcul de la CAF).

7.2.4 Principes 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 alloue les places et constitue des listes d'attente.

7.2.5 Attribution des places de 2016 à 2018

Enfants	2016		2017		2018	
	Janv./Juil.	Sept./Déc.	Janv./Juil.	Sept./Déc.	Janv./Juil.	Sept./Déc.
Bébé (moins 1 an)	2	3	2	3	3	3
Bambin (1 an à 2 ans)	2	3	2	3	2	3
Grand (plus de 2 ans)	2	1	2	2	3	2

7-3 LE COMITÉ D'ACTION SOCIALE (CAS)

Une convention pluriannuelle 2017-2020 organise l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs entre les trois établissements, FranceAgriMer, INAO et 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 n'est mis à disposition par l'ODEADOM, en contrepartie, il verse une participation à FranceAgriMer.

Les actions sont réparties en 2 axes budgétaires :

7.3.1 La dotation spécifique

Est allouée au CAS une dotation spécifique égale à 0,20 % de la masse salariale réelle de l'année précédente destinée exclusivement au versement des aides à caractère social prévues par les circulaires et notes de services de la DGAFP et du ministère de l'agriculture.

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

Pour 2018, le montant des aides versées au titre de la dotation spécifique versée par FranceAgriMer s'élève à **73 129 €**. Il était de **92 476 €** en 2017 et de **79 609 €** en 2016.

Aides	2016			2017			2018		
	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
Enfants handicapés moins de 20 ans	8 262	5,23	5	5 892	6,06	4	6 598	6,95	4
Jeunes adultes handicapés	2 154	1,36	2	4 352	4,48	3	3 820	4,02	4
Cesu garde enfants	4 117	2,60	7	5 154	5,30	7	3 300	3,48	4
Chèques vacances	31 964	20,22	217	33 296	34,27	161	32 858	34,60	167
Secours non remboursables	19 262	12,19	13	30 201	31,08	18	15 261	16,07	8
Centres de loisirs sans hébergement	3 558	2,25	28	3 546	3,65	27	3 473	3,66	17
Centres de vacances avec hébergement	2 826	1,79	18	2 015	2,07	10	1 090	1,15	11
Séjours cadre éducatif	1 955	1,24	19	2 186	2,25	16	1 610	1,70	14
Colonies et séjours linguistiques (avec participation du CAS)	2 238	1,42	14	2 921	3,01	16	3 054	3,22	10
Maisons familiales, Gîtes de France...	1 088	0,69	8	812	0,84	6	1 012	1,07	5
Allocation trousseau neige	869	0,55	10	219	0,23	2	385	0,41	5
Allocation en centre spécialisé	312	0,20	1	167	0,17	1	169	0,18	1
Séjours linguistiques	1 004	0,64	4						
Aide double loyer				915	0,94	2	500	0,53	1
Aide au logement locatif				800	0,82	1			
Total	79 609	50,37	346	92 476	58,51	274	73 129	77,01	251

7.3.2 La subvention

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

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

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

En 2018, le CAS compte 1 041 adhérents à FranceAgriMer ; il en comptait 1 083 en 2017 et 1 024 en 2016.

Pour 2018, le montant de la subvention versée par FranceAgriMer s'élève à **370 353,94 €**. Il était de **378 930,15 €** en 2017 et de **385 261,48 €** en 2016.

Montants versés

Actions	2016			2017			2018		
	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 et événements ponctuels	51 260	13,31	686	81 178	21,42	608	71 771	19,38	645
Aide aux séjours vacances	672	0,17	8	605	0,16	7	490	0,13	5
Rentrée scolaire	40 254	10,45	572	37 562	9,91	621	38 314	10,35	646
Forfait culturel, manuel et sportive	5 873	1,52	65	12 450	3,29	126	11 592	3,13	119
Coupons sport	20 099	5,22	200	26 253	6,93	220	29 070	7,85	249
Adhésion salle de sport							13 543	3,66	62
Colonies et séjours linguistiques	6 477	1,68	14	6 625	1,75	16	4 961	1,34	10
Evènements exceptionnels (retraite, mariage, pacs...)	2 000	0,52	50	2 007	0,53	54	2 040	0,55	51
Voyages	56 209	14,59	92	3 736	0,99	25	16 857	4,55	30
Chèques vacances	40 790	10,59	217	46 278	12,21	243	70 351	19,00	283
Nuitées	1 343	0,35	14	2 086	0,55	17	4 436	1,20	13
Noël enfants (bons, spectacle)	42 680	11,08	596	37 266	9,83	347	40 550	10,95	324
Noël adhérents	50 550	13,12	1014						
Permanence juridique	2 092	0,54	41	2 307	0,61	35	1 831	0,49	26
Actions collectives (régions)	4 625	1,20	294	5 428	1,43	197	5 536	1,49	254
Action collectives (Montreuil)				1 035	0,27	26	2 318	0,63	50
CESU universel	15 303	3,97	53	15 376	4,06	61	14 900	4,02	58
Total actions	340 226	88,31		280 192	73,94		328 559	88,71	
Frais de fonctionnement	75 043	19,48		78 123	20,62		78 266	21,13	
Total subvention dépensée	415 269	107,79		358 315	94,56		406 825	109,85	

CHIFFRES-CLÉS



- **Nombre d'agents déclarés travailleurs handicapés** 48
- **Taux d'emploi direct déclaré** 4,63 %
- **Taux d'emploi déclaré** 4,95 %
- **Nombre d'agents en télétravail** 204
- **Suivi des mutuelles référencées** 3



Les conditions de vie au travail

8-1 LE HANDICAP

- 8-1-1 Le recensements des agents en situation de handicap et la déclaration concernant leur emploi
- 8-1-2 Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (art. du code du travail L.5212-13 et L.323-5)
- 8-1-3 Taux d'emploi déclaré au FIPHFP
- 8-1-4 Les interlocuteurs pouvant accompagner les personnes en situation de handicap
- 8-1-5 Les actions en matière de recrutement et de compensation

p.66

8-2 LE RÉSULTAT DE LA DÉMARCHE SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

p.70

8-3 LE TÉLÉTRAVAIL

p.71

8-4 LE SUIVI DU SYSTÈME DE RÉFÉRENCEMENT DE MUTUELLES MIS EN PLACE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2017

- 8-4-1 Les règles en matière d'adhésion
- 8-4-2 Le suivi du référencement

p.72

8-5 LA RESTAURATION COLLECTIVE À L'ARBORIAL

p.73

8-6 LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

p.74

Les conditions de vie au travail

8-1 LE HANDICAP

8.1.1 Le recensement des agents en situation de handicap et la déclaration concernant leur emploi

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a mis en place le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), auquel doivent contribuer financièrement les employeurs publics comme privés ne respectant pas l'obligation légale d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés et assimilés au sein de leur effectif total.

Il est à noter que les données déclarées auprès du FIPHFP sont issues de l'enquête annuelle de recensement menée auprès de l'ensemble des agents de l'Etablissement.

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 cette enquête ou à tout moment. Une adresse générique handicap@franceagrimer.fr a été créée pour répondre aux besoins des agents, la confidentialité des informations transmises restant sauvegardée.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) instituée par l'article L. 5212-2 du code du travail comprennent :

- Les agents reconnus travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Les éléments indiqués ci-dessous reprennent les données incluses dans la déclaration effectuée auprès du FIPHFP en 2019, au titre des données de l'année 2018. Sont pris en compte les effectifs employés au 1er janvier 2018, ainsi que les dépenses spécifiques d'insertion et les achats effectués auprès du secteur protégé durant toute l'année 2018.

Chaque agent compte pour une unité, même s'il appartient à plusieurs des catégories définies ci-dessus.

Le taux d'emploi direct, calculé sur la base des 48 agents déclarés en tant que BOE et rémunérés au 01/01/2018 par FranceAgriMer, est de 4,63 %. La prise en compte des dépenses ouvrants droit à réduction d'unités manquantes porte le taux d'emploi légal à 4,95 %.

8.1.2 Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (articles du code du travail L.5212-13 et L. 323-5)

L'effectif est comptabilisé au 1er janvier de l'année

2018/ effectifs 2017	déclaration 2017/ effectifs 2016			déclaration 2018/ effectifs 2017			déclaration 2019/ effectifs 2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Agents Handicapés RQTH	26	9	35	18	8	26	21	10	31
Agents accidentés du travail	4	3	7	4	3	7	4	4	8
Agents en incapacité 2/3	2	4	6	7	1	8	5	1	6
Agents anciens militaires					4	4		3	3
Effectif total déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	32	16	48	29	16	45	30	18	48
Effectif total rémunéré déclaré			1 079			1 076			1 037

8.1.3 Taux d'emploi déclaré au FIPHFP

	Déclaration 2017 effectifs 2016	Déclaration 2018 effectifs 2017	Déclaration 2019 effectifs 2018
Taux d'emploi direct*	4,26	4,18	4,63
Taux d'emploi légal ou indirect **	4,33	4,19	4,95

* correspondant aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi

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

Répartition des bénéficiaires BOE de 2016 à 2018

	Effectifs 2016			Effectifs 2017			Effectifs 2018		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	6	5	11	4	6	10	7	6	13
Catégorie B	22	10	32	20	8	28	19	10	29
Catégorie C	4	1	5	5	2	7	4	2	6
Total	32	16	48	29	16	45	30	18	48

Montant de la contribution versée au FIPHFP en 2019 au titre de l'année 2018

Avec un taux d'emploi légal de 4,95 %, la contribution de FranceAgriMer est de 63 K€ sur les effectifs 2018. Elle était de 105 K€ en 2016 et de 110 K€ en 2017.

8.1.4 Les interlocuteurs pouvant accompagner les 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 médecins de prévention sont les seuls acteurs de l'Établissement aptes à juger de l'ensemble des différents besoins en matière de santé des personnes en situation de handicap. Ils assurent une surveillance particulière des personnes en situation de handicap à travers, notamment, les visites médicales. Leur rôle de conseil et d'orientation leur 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'expliquer, le cas échéant, les avantages qui peuvent exister pour l'agent à déclarer son handicap, lorsqu'il est reconnu, à son employeur. Ils ont un rôle déterminant dans les aménagements de postes de travail.

Le service des ressources humaines, et en particulier la référente handicap, collabore avec le service de 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 : le secrétariat général, le service des ressources humaines, des représentant(e)s du personnel, l'assistante sociale, la référente handicap, l'inspecteur santé et sécurité au travail, les assistant(e)s de prévention et le médecin de prévention du siège.

Elle s'est réunie le 19 juin 2018 avec à l'ordre du jour les points suivants :

- Bilan 2017-2018 des actions menées pour l'emploi des personnes reconnues handicapées au sein de FranceAgriMer
- Suivi des orientations 2018-2022
- Questions diverses.

8.1.5 Les actions en matière de recrutement et de compensation

Les actions en matière de recrutement et de compensation menées en 2016 et 2017 ont été poursuivies en 2018 :

- Application de la procédure de recrutement par voie contractuelle d'un an donnant lieu à titularisation (selon les dispositions de la note de service du MAA n°SG/SRH/SDDPRS/2014-747 du 15 septembre 2014 relative au recrutement d'initiative locale de travailleurs handicapés par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation dans un corps de la fonction publique),
- Renouvellement de l'adhésion au club FACE (Fondation Agir contre l'exclusion) de Seine Saint Denis (93) pour permettre la participation à des rencontres d'échanges de type « handicapé »,
- Diffusion de l'enquête annuelle de recensement, 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,
- Accompagnement et suivi adapté pour assurer l'intégration d'un nouvel agent en situation de handicap dans son poste de travail. Cette action est assurée d'une part, par la hiérarchie directe de l'agent, d'autre part, par les différents acteurs qui constitue ainsi un groupe ressources,
- Prise en charge via les crédits du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) de mesures favorisant l'insertion ou le maintien dans l'emploi des agents reconnus travailleurs handicapés. Des moyens techniques, humains ou organisationnels adaptés aux besoins et préconisés par le médecin de prévention ont été mis en place pour offrir aux agents en situation de handicap des conditions de travail adéquates et durables et leur permettre de faire valoir au mieux leurs compétences. Les aides ont concerné les prothèses, les aides au déménagement, les aides au transport adapté dans le cadre des activités professionnelles, les fauteuils roulants et ergonomiques, les transports domicile/travail, les transports dans le cadre des activités professionnelles. La référente handicap, rattachée au SRH, est en charge d'élaborer au cas par cas les demandes de financement avec l'appui des aides financières du FIPHFP.

L'aménagement du poste de travail est une des conditions de réussite du processus d'insertion dans l'emploi. Aussi, la mise à disposition d'équipements, d'outils ou de mobiliers spécifiques représente une condition importante de l'accueil du travailleur handicapé pour lui permettre de réaliser son travail de façon optimale. Le cumul de difficultés rend parfois nécessaire une approche plus globale de l'aménagement du poste de travail nécessitant l'appui de partenaires externes et le recours à des savoir-faire spécifiques. Il convient d'identifier la nature des besoins avec l'appui notamment du médecin de prévention et des services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH).

La **solution de communication** proposée par la société TADEO mise en place en juin 2017, via les contrats passés avec la centrale d'achat de l'UGAP afin de faciliter la communication entre personnes sourdes et personnes entendant a été reconduite en 2018 pour 3 postes de travail.

Le recours ponctuel à des interprètes en langue des signes reste possible pour des évènements particuliers. Dans le cadre des aides sociales du CAS, les demandes d'attribution de **chèques vacances** et de CESU traitées par la référente handicap sont en augmentation en 2018 : 13 agents ont fait une demande de chèques vacances en 2018 contre 9 en 2017 et 4 agents ont fait une demande de CESU contre 2 demandes en 2017. Les barèmes sont majorés pour les agents handicapés.

Pour rappel : une **offre d'informations** enrichie en 2017, reste disponible sur l'intranet des ressources humaines avec la mise à disposition de :

- formulaires type (certificat médical pour constituer un dossier auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département de l'agent, modèle cerfa de saisine de la MDPH),
- la fiche pratique RH n°4 « Handicap : Comment effectuer une demande d'aide financière »,
- la brochure d'information « Emploi, maintien dans l'emploi, handicap, parlons-en » qui répertorie les actions menées par l'Établissement et consultable sur l'intranet dans la rubrique « Travailler ensemble ».

8-2 LE RÉSULTAT DE LA DÉMARCHE SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Dans le prolongement des actions menées depuis sa création, en 2009, FranceAgriMer a lancé en 2018 une démarche « Qualité de vie au travail ». Dans le cadre de cette démarche, un consultant extérieur, le cabinet NEERIA, a été chargé de mener une enquête qui visait à solliciter l'avis de l'ensemble des agents sur leur situation de travail, au travers d'un questionnaire qui avait été présenté et validé par les représentants du personnel lors du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les 14 et 23 mars 2017. Le cabinet NEERIA s'est engagé à respecter le caractère confidentiel et anonyme des informations recueillies tout au long du processus.

L'enquête, diffusée auprès de l'ensemble de la communauté de travail de FranceAgriMer en février 2018, comptait un ensemble de questions fermées traitant de l'ensemble des enjeux de la santé au travail et des risques psycho-sociaux, ainsi que plusieurs questions ouvertes.

Le taux de réponse de 63 % (639 questionnaires complétés sur les 1014 questionnaires envoyés), correspondant aux deux tiers du personnel, permet d'établir une exploitation précise et fiable des résultats.

La synthèse de ces résultats a été présentée au CHSCT du 14 juin 2018.

L'analyse des réponses a vocation à permettre à FranceAgriMer d'améliorer les actions qu'il mène dans le domaine des conditions de travail. Le plan d'action qui sera développé intégrera les actions qui seront mises en place dans le Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), de sensibilisation et de prévention du stress et du harcèlement de différentes natures qui répertorie l'ensemble des risques réels et potentiels ainsi que les préconisations visant à les réduire en lien avec tous les acteurs de la santé et de la sécurité au travail.

8-3 LE TELETRAVAIL

Suite à la parution du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, le cadre réglementaire du télétravail est désormais fixé par l'arrêté du 20 janvier 2017 qui porte application de ce décret à FranceAgriMer.

L'ensemble des agents de l'Établissement, siège et régions, est concerné.

Les principes généraux qui sous-tendent cette nouvelle organisation restent les mêmes que ceux qui ont prévalu jusqu'alors :

- le volontariat et l'accord du supérieur hiérarchique pour formaliser l'acte individuel ;
- la planification de jours fixés en fonction des besoins du service, et sans report de principe ;
- la réversibilité par l'administration ou par l'agent à tout moment ;
- le maintien du lien entre l'agent et sa communauté de travail ;
- des droits et obligations identiques.

Cependant, les nouvelles modalités fixées par la réglementation, en particulier la quotité de travail pouvant être télé-travaillée et la nature des tâches, rendent nécessaires de redéfinir les collectifs de travail tels qu'ils ont été mis en place à l'issue de l'expérimentation du télétravail dans l'Établissement.

Les chiffres

Le tableau ci-dessous présente pour le siège et les services territoriaux le nombre d'agents, par genre et par catégorie, en télétravail au 31 décembre 2018 :

Catégorie	Nombre d'agents de région (basé sur les déclarations des régions)			Nombre d'agents du siège (dont délégation Volx)			Total		
	Femme	Homme	Total région	Femme	Homme	Total siège	Femme	Homme	Total
Catégorie A	2	3	5	29	14	43	31	17	48
Catégorie B	8	10	18	118	17	135	126	27	153
Catégorie C	1		1	2		2	3		3
Total	11	13	24	149	31	180	160	44	204

Sur le nombre total d'agents en télétravail à FranceAgriMer les femmes représentent un pourcentage de 78 % et les hommes 22 %.

Les femmes, en catégorie A, sont plus nombreuses en télétravail, elles représentent 67% au siège et 65 % du total.

En catégorie B, les femmes sont 87,4% au siège et 82 % du total. Par contre elles ne sont que 44 % en région.

8-4 LE SUIVI DU SYSTÈME DE RÉFÉRENCIEMENT DE MUTUELLES MIS EN PLACE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2017

Depuis le 1^{er} janvier 2017, FranceAgriMer est entré dans le processus mené par le MAA de référencement d'organismes chargés d'assurer une protection complémentaire de ses agents.

Le référencement est pour l'agent un gage de qualité de la prestation servie, que ce soit en termes de rapport qualité/prix (remboursement/cotisation), ou de services complémentaires (action sociale), puisque cette procédure, spécifique à la fonction publique, 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. En outre, FranceAgriMer apporte une contribution financière pour favoriser une solidarité inter-générationnelle et inter-familiale.

Les trois organismes ainsi référencés, AG2R La Mondiale, Groupama et Harmonie Fonction Publique (HFP), respectent les exigences du référencement et offrent les mêmes garanties.

8.4.1 Les règles en matière d'adhésion

L'adhésion à l'un de ces organismes est **facultative** ; elle est possible pour tous les agents actifs ou retraités quelque que soit leur statut : fonctionnaire, agent relevant du statut unifié ou contractuels s'ils ont 12 mois d'ancienneté ou un contrat de 12 mois. Des ayants-droits peuvent être ajoutés.

Les agents peuvent **adhérer à tout moment** à une de ces offres pendant la durée du référencement, soit entre 2017 et 2023.

En souscrivant à une offre référencée, les agents souscrivent obligatoirement à la fois à une complémentaire santé et à une prévoyance proposant 3 niveaux de remboursement. La prévoyance consiste à compenser financièrement les pertes de rémunération en cas de congé maladie supérieur à 3 mois (incapacité), d'invalidité ou de décès. Il est possible de choisir des niveaux différents de couverture en prévoyance et en santé. La base de cotisation est le revenu net imposable (incluant donc les primes). Les cotisations sont calculées par tranches d'âge et par tranches de revenus.

8.4.2 Le suivi du référencement

La bonne application des conventions est contrôlée grâce à la **mise en place d'un comité de suivi et de pilotage** présidé par un représentant du MAA et comprenant en particulier un représentant de FranceAgriMer et des interlocuteurs des organismes. Réuni pour la première fois en septembre 2017, il est prévu de le réunir au moins deux fois par an. Il est assisté par un actuairé désigné après appel d'offre.

Le comité de suivi et de pilotage s'est réuni le 31 octobre 2018. AG2R La Mondiale ainsi que Harmonie fonction publique ont transmis les comptes de résultat, respectivement au 30 septembre 2018 et 30 juin 2018. Harmonie fonction publique n'a pas communiqué la répartition des adhérents et bénéficiaires par opérateur (FAM, ODEADOM, ASP,...). AG2R La Mondiale a noté 7 adhésions d'agents de FAM depuis le 31/17/2017.

8-5 LA RESTAURATION COLLECTIVE A L'ARBORIAL

Le restaurant inter-établissements (RIE) de Montreuil a servi 150 418 couverts en 2018, soit environ 12 535 repas par mois, et une fréquentation journalière de 606 couverts.

Le montant du ticket moyen « alimentaire » en 2018 est de 3,70 € TTC.

La commission Restauration du site de Montreuil s'est réunie le 26 février 2019 avec l'ordre du jour suivant :

- Analyse de fréquentation
- Le suivi des passages, et taux de prises par stand
- Hygiène : Analyses biologiques
- Le « Bio » dans notre restaurant
- Enquête de satisfaction et son plan d'action consécutif
- Animations pour le 1^{er} semestre de l'année 2019
- Augmentation du prix du point à compter du 1^{er} juillet 2019
- Point sur le nouvel appel d'offre 2019 – 2023
- Points divers

En 2018, le volume d'achats bio représente 23 % du total des achats, soit 20 % en offre restituée.

Avec un taux de fruits et légumes bio de respectivement 100 % et 80 %, auxquels s'ajoutent divers produits (yaourts, fromage, pain, pâtes, viande ponctuellement...), l'objectif cible de 20 % du programme « Ambition Bio 2022 » élaboré par le ministère de l'agriculture et de l'alimentation qui s'appuie sur les travaux du Conseil national de la restauration collective, a donc été atteint.

Concernant la problématique de la signalétique évoquée chaque année afin de promouvoir les produits bio dans l'offre quotidienne, le restaurant travaille sur l'aspect communication, avec l'affichage des logos (« BIO » et « ECO-RESPONSABLE ») et un étiquetage dédié pour certains produits via les fournisseurs (produits de la mer par exemple). Des efforts sont mis en œuvre pour optimiser ce volet particulier (chevalets de qualité alimentaire...).

Comme en 2017, l'accent a été mis sur l'utilisation de produits frais, locaux, de préférence issus de la production française (par exemple : poisson frais - origine Bretagne, sautés de viande - veau, dinde, agneau) et de produits labellisés.

Au restaurant « Club Arborial », fruits et légumes bio sont utilisés dans certaines préparations ainsi que de la viande fraîche bio ponctuellement, et du pain bio tous les jours.

Lors de la semaine du « Développement durable » (30 mai au 5 juin 2018), la thématique a portée sur le « gâchis alimentaire ». A cet effet, un affichage de sensibilisation autour des bonnes pratiques à adopter a été mis en place, associé à un tableau collaboratif des idées et pratiques pour une action éco-citoyenne et durable). À titre d'exemple, autour du pain, l'extrapolation sur une année du gaspillage sur la période considérée a été évaluée à 9 960 petits pains représentant une dépense annuelle de 1 841 €.

En 2018, on note une réduction du gaspillage alimentaire de 3/4 par rapport aux années antérieures, grâce à davantage de « cuissons-minute » permettant une meilleure gestion des flux.

Comme chaque année, l'enquête de satisfaction du restaurant inter-établissements a été réalisée par voie électronique, à partir d'une trentaine de questions (accès au restaurant, l'ambiance, les équipes, l'accueil, la rapidité de service, la qualité des plats, le club, l'espace cafétéria...). Le nombre de répondants est en hausse par rapport aux années précédentes.

L'appréciation globale du restaurant est plutôt positive, et l'offre apparaît comme équilibrée.

8-6 LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dans le cadre de sa politique de transition écologique et énergétique réservée à son fonctionnement interne, le ministère de l'agriculture et de l'alimentation, a demandé, dès le 1er avril 2016, aux établissements et opérateurs de plus de 250 agents d'élaborer **un plan d'administration exemplaire pour la période 2015-2020**.

Ce nouveau plan doit s'articuler autour des cinq axes définis dans la circulaire du Premier ministre n°5769/SG du 17 février 2015 (seuls les trois premiers axes étaient concernés dans le plan précédent).

La démarche de qualité sur le plan des bonnes pratiques environnementales poursuivie par FranceAgriMer depuis sa création s'inscrit dès lors dans le cadre du Plan Ministériel Administration Exemplaire (PMAE) avec ses cinq axes :

- Économies d'énergie
- Mobilité durable
- Économies de ressources et réduction des déchets
- Préservation de la biodiversité
- Responsabilité sociale et environnementale (RSE)

Le plan d'actions établi par l'Établissement en 2016 définit sa contribution à la mise en œuvre de la stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable.

L'Établissement maintient notamment sa politique active en matière de **gestion des déchets et de recyclage**. Deux espaces de recyclage dotés 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.

Tableau des déchets divers collectés

Quantités collectées (en Kg, litre, ou à l'unité)	2016	2017	2018
Piles	70	87	97
Bouchons	50	70	30
Bouteilles en plastique vides, canettes vides	100	756	924
Capsules de café (séparation de l'aluminium du marc de café)	278	496	945
Mobiles, portables	/	126 U	40 U
Cartons	9 630	9 968	15 368
Papier	61 617	75 912	69 718
DEEE	12 177	1 736	/
Lampes et tubes	151	72	/
Cartouches toner usagées	1 039 U	739 U	393 U
Déchets alimentaires	5 060	6 120	4 000
Huiles alimentaires	829 Kg	486 kg	570 Kg
Verre	790	/	500
Déchets d'activité de soins	12 L	12 L	4 L

Le bilan annuel est établi et publié sur le portail Arborial, rubrique Services communs / Recyclage.

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 (bouteilles en plastique, canettes) et à couvercle jaune (déchets divers, sachets de thé, emballages, épilateurs...) installés sur chaque plateau font désormais partie du paysage.

La collecte des instruments d'écriture usagés après un démarrage laborieux en 2015, a continué à progresser en 2018.

La politique d'achats de l'Établissement est également cohérente avec la démarche de développement durable. Ainsi, la **gestion du parc de véhicules de service** est orientée vers l'acquisition d'automobiles propres. En 2018, le parc automobile comptait 41 véhicules hybrides et 1 véhicule électrique sur un total de 178 véhicules. L'engagement pris de remplacer, à terme, les véhicules diesel par des hybrides ou essence a été tenu : retrait de 84 véhicules (83 véhicules diesel et 1 essence) et achat de 84 véhicules essence.

Par ailleurs, l'Établissement poursuit sa politique de **réduction des impressions** : en 2018, le parc d'imprimantes a encore diminué au profit du parc de copieurs multifonctions. Ce dernier, à l'occasion du nouveau marché de début 2018 a d'ailleurs été redimensionné à la baisse.

Côté **biodiversité et responsabilité sociale et environnementale**, quelques actions viennent compléter la politique de développement durable avec :

- Le maintien du rucher de l'Arboreal et du Club apicole qui compte en 2018, 156 membres issus des établissements présents sur le site (ASP, FranceAgriMer, INAO, ODEADOM, ONF et CNDA). Les conditions climatiques ayant été plus favorables que l'an dernier, la récolte 2018 a été bonne et s'est déroulée sur deux périodes (juin et août), avec une soixantaine de kilos de miel récoltés.
- La collecte par les « Jardins du cœur » du marc de café produit à la cafétéria s'est poursuivie. Le marc est utilisé pour enrichir le 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. A noter que l'association mène actuellement une expérimentation au niveau de la dépollution des sols.
- Le maintien de la collecte des bouchons en plastique ; les sacs de bouchons sont remis à l'association « Les bouchons d'amour » qui œuvre dans le cadre du handicap.
- Le recyclage de mobilier à la réforme via l'éco-organisme Tricycle. Environ une centaine de M³ a été collectée.

“



www.franceagrimer.fr