



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



FranceAgriMer

ÉTABLISSEMENT NATIONAL
DES PRODUITS DE L'AGRICULTURE ET DE LA MER

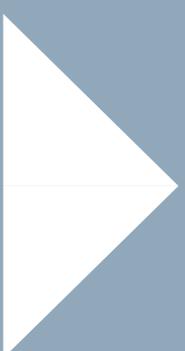
BILAN SOCIAL

20
19



édito

de la Directrice générale,
Christine Avelin



Depuis la création de FranceAgriMer en 2009, le bilan social s'est progressivement enrichi d'indicateurs supplémentaires afin de se conformer aux évolutions réglementaires, avec notamment la comparaison systématique de la situation professionnelle entre les femmes et les hommes.

En matière de dialogue social, un travail a été engagé avec les organisations professionnelles en 2019 pour la bonne mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel issues des élections de décembre 2018.

L'année 2019 a également été marquée par la poursuite des chantiers amorcés en matière de gestion des agents : prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, application du protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR). En particulier, la formalisation d'une nouvelle gestion des agents contractuels de l'Établissement marque une volonté d'aller vers plus de transparence et de pédagogie. De nouveaux dispositifs en matière de formation ont par ailleurs été mis en avant, d'une part pour accompagner les agents les moins qualifiés à monter en compétence (projet Voltaire), et d'autre part pour respecter à l'engagement du gouvernement de former 80% des agents publics aux gestes des premiers secours avant la fin 2021.

En cette année 2020 marquée par la crise sanitaire que l'on connaît, il faut aussi souligner le travail accompli en 2019 pour continuer à développer le télétravail chez FranceAgriMer, dans le prolongement de la démarche menée depuis 2014 en matière d'amélioration de la vie de chacun au travail. Une commission de suivi dédiée au bien-être au travail a également été créée.

Enfin, la promulgation en août 2019 de la loi de transformation de la fonction publique pose les fondements d'une transformation en profondeur de la fonction ressources humaines. Un rapport social unique (RSU) est, en autres modifications, créé pour se substituer au bilan social à partir de l'an prochain.

Cette édition 2019 du bilan social, dernière du nom, synthétise les principales données chiffrées de l'année écoulée et constitue ainsi un instrument pour mesurer l'impact des mesures sociales prises par l'Établissement. Effectifs, emploi, rémunérations, conditions d'hygiène et de sécurité, organisation du travail, formation, relations professionnelles, action sociale et conditions de vie au travail, ce document passe tous ces sujets en revue et constitue un support de dialogue indispensable entre l'administration et les représentants du personnel.

Je remercie toutes celles et ceux qui ont contribué à sa réalisation, et vous invite à en faire une base de réflexion pour définir ensemble les actions à mener à l'avenir.

Bonne lecture à toutes et à tous.

SOM

06

1 - L'emploi, les effectifs et les flux

44

5 - La formation des agents

MAI

24

2 - La rémunération

52

6 - Les relations professionnelles

30

3 - Les conditions de santé, d'hygiène et de sécurité au travail

60

7 - L'action sociale

RE

38

4 - L'organisation du temps de travail

68

8 - Les conditions de vie au travail



CHIFFRES CLÉS



957
ETP (PLAFOND
D'EMPLOI AU 31/12)

.....

988
ETP (EFFECTIF PHY-
SIQUE GLOBAL RÉ-
MUNÉRÉ)

.....

50,01
ÂGE MOYEN

.....

51
ÂGE MÉDIAN

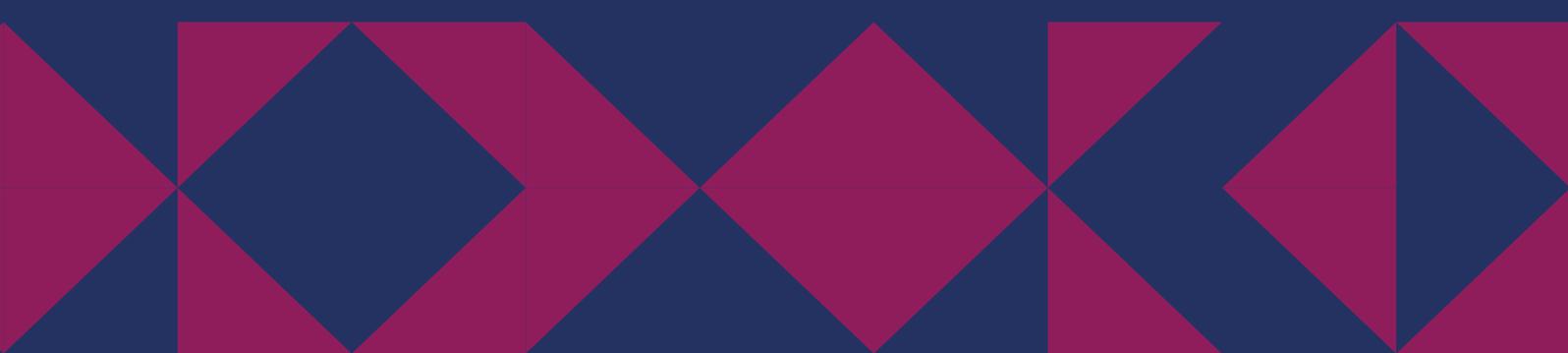
72
ARRIVÉES

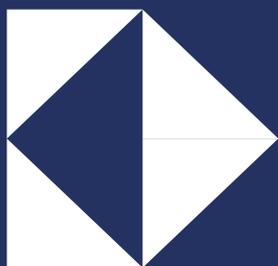
.....

95
DÉPARTS

.....

181
APPELS À
CANDIDATURE





L'EMPLOI, LES EFFECTIFS ET LES FLUX

1-1 LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS PHYSIQUES

p.08

- 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 statut
- 1-1-5 La pyramide des âges en 2019
- 1-1-6 Évolution des âges des agents de FranceAgriMer
- 1-1-7 Les apprentis

1-2 LES FLUX DE PERSONNEL

p.17

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

1-3 LES PROMOTIONS

p.21

- 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.

Effectif 2017 à 2019

	2017	2018	2019
Plafonds en ETP rémunérés au 31 décembre de l'année	1 016,0	986,0	957,0
Effectifs en ETP constatés au 31 décembre de l'année	1 014,6	984,6	954,30

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.

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

	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Siège Montreuil	391	231	622	385	216	601	381	204	585
Service territoriaux	188	182	370	178	173	351	180	164	344
Délégation nationale de La Rochelle (17)	5	2	7	5	1	6	5	3	8
Délégation nationale de Libourne (33)	25	17	42	24	17	41	22	17	39
Délégation nationale de Voix (04)	10	1	11	10	1	11	10	2	12
Total	619	433	1 052	602	408	1 010	598	390	988

La réduction des effectifs rémunérés entre 2017 et 2019 est en cohérence avec le plafond d'emploi en ETP notifié par le ministère de tutelle à FranceAgriMer, qui est de 1 016 pour 2017, 986 pour 2018 et 957 pour 2019.

Cette réduction de 2017 à 2019 est supportée par tous les sites : siège (6%), délégations nationales (2%) et services territoriaux (7%).

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 52 % de femmes ; il est de 83 % à la délégation nationale de Voix.

Au total, les femmes représentent 61% de l'effectif de FranceAgriMer, pourcentage qui est en augmentation continue. Il est par ailleurs supérieur au 56% de femmes constaté dans la fonction publique d'Etat (source DGAFP 2019).

Effectifs par direction du siège (y compris délégations nationales)

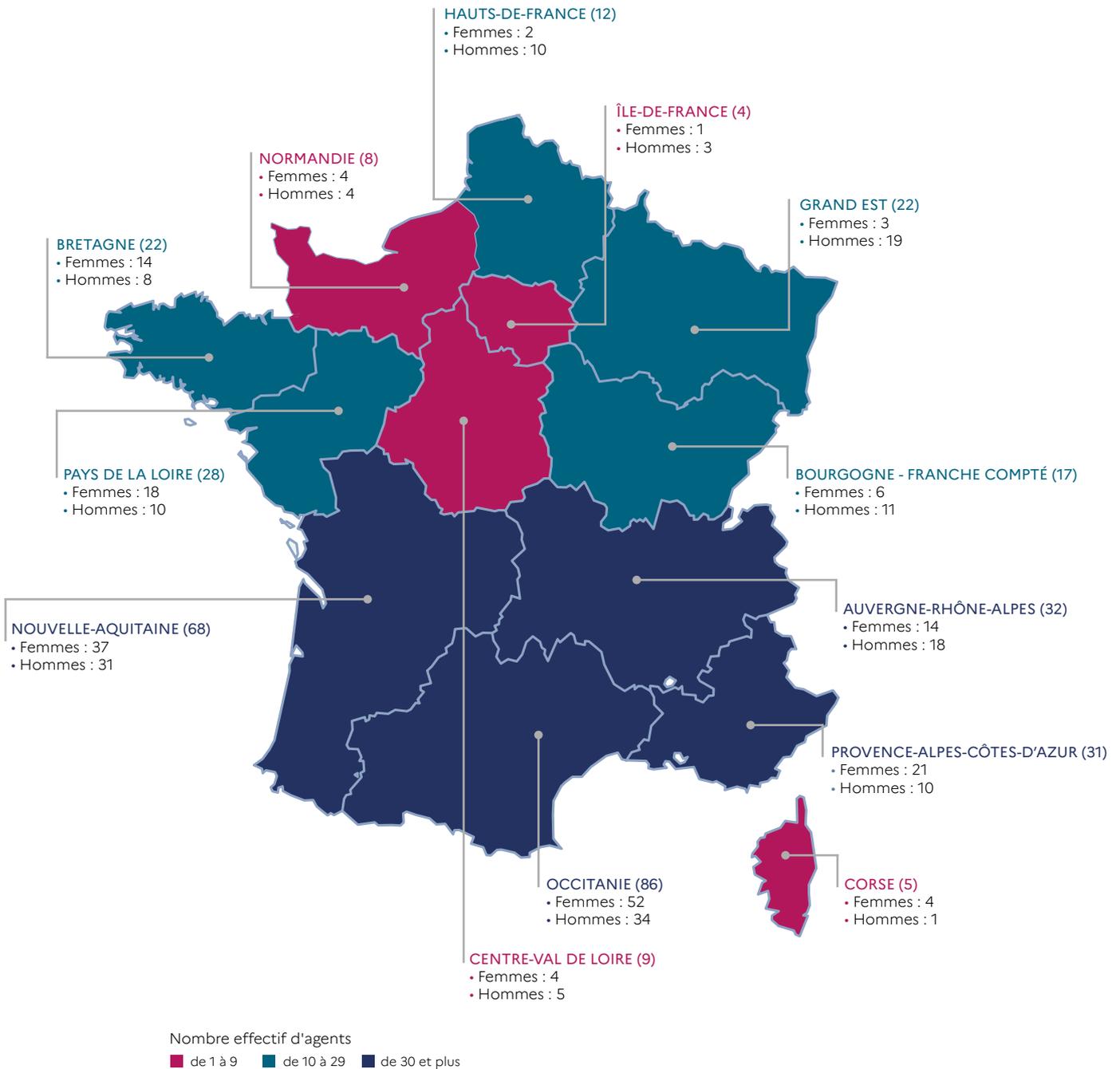
	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Agence comptable	43	21	64	45	20	65	42	19	61
Direction générale	9	5	14	8	4	12	8	4	12
Interventions	160	70	230	153	66	219	155	67	222
Marchés, études et prospective	73	36	109	77	34	111	70	34	104
Mission Affaires européennes et internationales	14	4	18	15	3	18	16	4	20
Mission Appui pilotage et à la gouvernance	2		2	1		1	1		1
Mission Audit interne	2	5	7	2	6	8	4	3	7
Mission CGEFI	1		1	1		1	1		1
Mission Filière	11	5	16	10	6	16	10	3	13
Secrétariat général	112	105	217	109	95	204	108	91	199
Comité d'action sociale	4		4	3	1	4	3	1	4
Total	431	251	682	424	235	659	418	226	644

Effectifs par service territorial

	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	19	19	38	16	18	34	14	18	32
Bretagne	8	14	22	6	12	18	14	8	22
Bourgogne - Franche Comté	14	9	23	14	9	23	6	11	17
Centre - Val de Loire	5	5	10	4	6	10	4	5	9
Corse	5	2	7	3	1	4	4	1	5
Grand Est	7	18	25	4	19	23	3	19	22
Hauts de France	2	11	13	2	11	13	2	10	12
Ile-de-France	1	3	4	1	3	4	1	3	4
Normandie	2	7	9	2	5	7	4	4	8
Nouvelle Aquitaine	35	31	66	35	30	65	37	31	68
Occitanie	50	41	91	49	37	86	52	34	86
Pays de la Loire	20	12	32	20	11	31	18	10	28
Provence-Alpes-Côtes-d'Azur	20	10	30	22	11	33	21	10	31
Total	188	182	370	178	173	351	180	164	344



Répartition géographique des effectifs par services territoriaux en 2019



1.1.3 L'EFFECTIF GLOBAL PAR CATÉGORIE

Par catégorie

	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	203	204	407	208	193	401	212	189	401
Catégorie B	391	217	608	371	207	578	365	193	558
Catégorie C	25	12	37	23	8	31	21	8	29
Total	619	433	1 052	602	408	1 010	598	390	988

Sur la période considérée, le nombre d'agents par catégorie est en diminution mais la répartition par catégorie reste stable : catégorie A de 41 % en 2019 (39 % en 2017), catégorie B de 56 % en 2019 (58 % en 2017) et catégorie C de 3 % en 2019 (4 % en 2017).

Sur cette même période, le nombre de femmes est en augmentation dans chacune des trois catégories : en 2019, elles représentent 53 % de la catégorie A, 65 % de la catégorie B et 72 % de la catégorie C alors qu'en 2017, elles représentaient 50 % de la catégorie A, 64 % de la catégorie B et 67 % de la catégorie C.

L'augmentation du nombre de femmes de catégorie A est progressive sur les trois années, passant de 203 en 2017, à 208 en 2018 et à 212 en 2019.

1.1.4 L'EFFECTIF DÉTAILLÉ PAR STATUT

L'effectif global de l'établissement au 31/12/2019 est constitué de 105 agents du statut unifié (décret 2010-1248 du 20 octobre 2010), de 780 fonctionnaires (statuts particuliers de leurs corps) et de 103 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 d'au moins un an.

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 75% en 2017, 77 % en 2018 et 79 % en 2019 du total des effectifs de l'établissement.

La réduction constatée entre 2017/2019 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		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Statut Unifié - Catégorie A	23	18	14	36	25	18	59	43	32
Fonctionnaires - Catégorie A	101	104	103	81	81	84	182	185	187
Contractuels - Catégorie A	44	49	58	29	32	36	73	81	94
Fonctionnaire dét-S/contrat - Catégorie A	3	3	1	3	2	1	6	5	2
Total catégorie A	171	174	176	149	140	139	320	314	315
Statut Unifié - Catégorie B	43	33	27	12	10	8	55	43	35
Fonctionnaires - Catégorie B	204	206	204	81	78	73	285	284	277
Contractuels - Catégorie B	2	3	3		1		2	4	3
Fonctionnaire dét-S/contrat - Catégorie B	1						1		
Total catégorie B	250	242	234	93	89	81	343	331	315
Fonctionnaire - Catégorie C	9	7	6	9	6	6	18	13	12
Contractuels - Catégorie C	1	1	2				1	1	2
Total catégorie C	10	8	8	9	6	6	19	14	14
Total siège	431	424	418	251	235	226	682	659	644

Services territoriaux

	Femme			Homme			Total		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Statut Unifié - Catégorie A	2	2	3	12	13	10	14	15	13
Fonctionnaires - Catégorie A	29	31	31	41	38	38	70	69	69
Contractuels - Catégorie A	1	1	2	2	2	2	3	3	4
Total catégorie A	32	34	36	55	53	50	87	87	86
Statut Unifié - Catégorie B	29	23	18	15	13	7	44	36	25
Fonctionnaires - Catégorie B	112	106	113	109	105	105	221	211	218
Total catégorie B	141	129	131	124	118	112	265	247	243
Fonctionnaire - Catégorie C	15	15	13	3	2	2	18	17	15
Total catégorie C	15	15	13	3	2	2	18	17	15
Total Service territoriaux	188	178	180	182	173	164	370	351	344

Effectif total

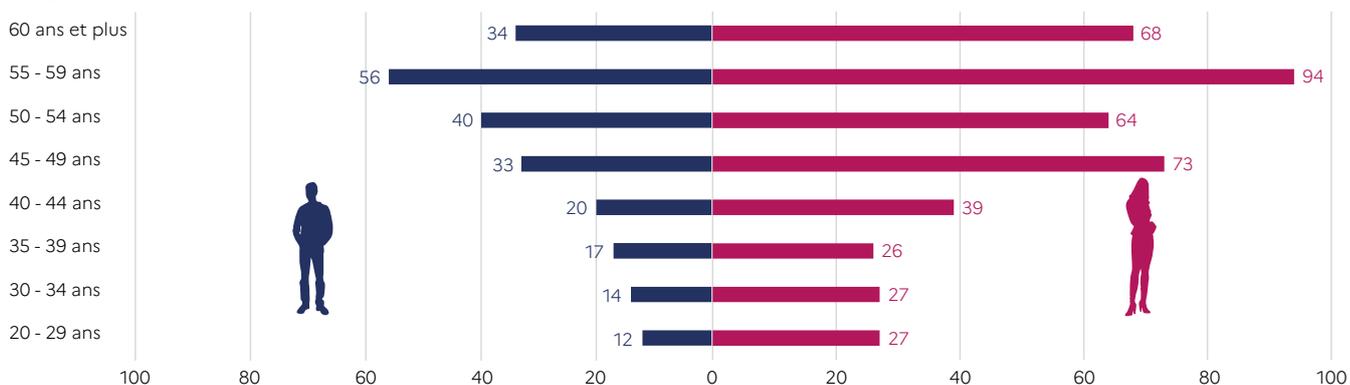
	Femme			Homme			Total		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Statut Unifié - Catégorie A	25	20	17	48	38	28	73	58	45
Fonctionnaires - Catégorie A	130	135	134	122	119	122	252	254	256
Contractuels - Catégorie A	45	50	60	31	34	38	76	84	98
Fonctionnaire dét-S/contrat - Catégorie A	3	3	1	3	2	1	6	5	2
Total catégorie A	203	208	212	204	193	189	407	401	401
Statut Unifié - Catégorie B	72	56	45	27	23	15	99	79	60
Fonctionnaires - Catégorie B	316	312	317	190	183	178	506	495	495
Contractuels - Catégorie B	2	3	3		1		2	4	3
Fonctionnaire dét-S/contrat - Catégorie B	1						1		
Total catégorie B	391	371	365	217	207	193	608	578	558
Fonctionnaire - Catégorie C	24	22	19	12	8	8	36	30	27
Contractuels - Catégorie C	1	1	2				1	1	2
Total catégorie C	25	23	21	12	8	8	37	31	29
Total des effectifs	619	602	598	433	408	390	1052	1010	988

1.1.5 LA PYRAMIDE DES ÂGES EN 2019

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

2019					
Âges	Femme siège	Femme ST	Homme siège	Homme ST	Total
20 - 29 ans	27	4	12	3	46
30 - 34 ans	27		14	1	42
35 - 39 ans	26	12	17	6	61
40 - 44 ans	39	19	20	16	94
45 - 49 ans	73	36	33	31	173
50 - 54 ans	64	31	40	45	180
55 - 59 ans	94	52	56	39	241
60 ans et plus	68	26	34	23	151
Totaux	418	180	226	164	988

Siège



Services territoriaux

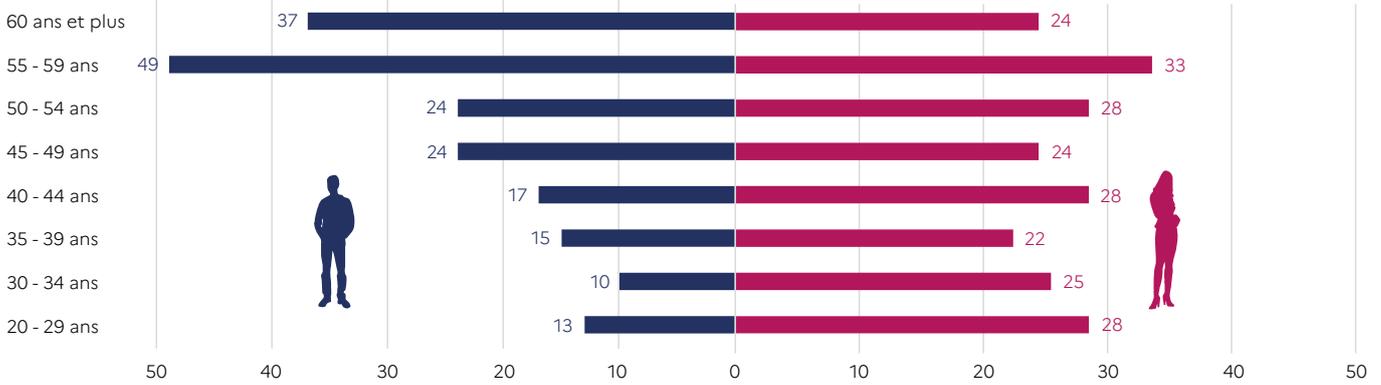




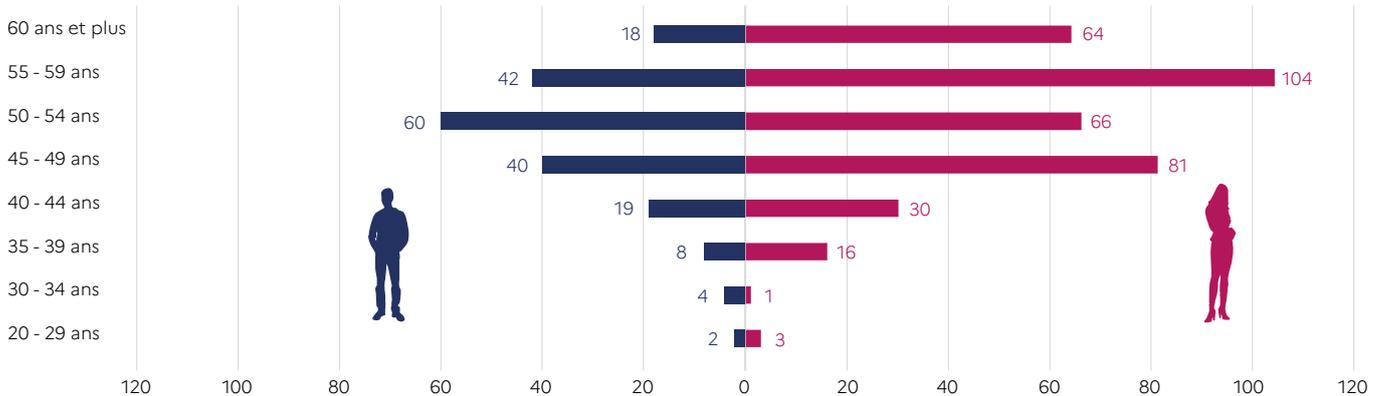
Pyramide des âges par catégorie en 2019

Âges	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
20-29 ans	13	28	2	3		
30-34 ans	10	25	4	1	1	1
35-39 ans	15	22	8	16		
40-44 ans	17	28	19	30		
45-49 ans	24	24	40	81		4
50-54 ans	24	28	60	66	1	1
55-59 ans	49	33	42	104	4	9
60 ans et plus	37	24	18	64	2	6
Totaux	189	212	193	365	8	21

Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



1.1.6 Evolution des âges des agents de FranceAgriMer

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

Evolution de l'âge moyen des agents

	Âge moyen	part des moins de 30 ans	part des 30 - 49 ans	part des 50 ans et +
2017	50,40	3,23%	39,17%	57,60%
2018	50,17	3,96%	38,22%	57,82%
2019	50,01	4,66%	37,45%	57,89%

L'âge moyen diminue légèrement depuis deux ans sous l'effet de recrutements d'agents de moins de 30 ans.

Âge moyen des agents en 2019

	Femme	Homme	Age moyen global
Par statut			
Statut unifié	60,18	59,81	60,03
Fonctionnaires	50,44	50,31	50,39
Contractuels	35,37	39,50	36,89
Par catégorie			
Catégorie A	44,69	49,59	47,00
Catégorie B	52,48	50,81	51,90
Catégorie C	55,14	54,75	55,03

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 2019

	Femme	Homme	Age médian global
	51	52	51
Par statut			
Statut unifié	61	61	61
Fonctionnaires	51	52	51
Contractuels	32	40	34
Par catégorie			
Catégorie A	45	52	49
Catégorie B	52	51	52
Catégorie C	57	58	57



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.

En 2019, un apprenti a été recruté en CDD à l'issue de son contrat d'apprentissage.

Années	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Services									
Direction générale					1	1		1	1
Direction Interventions	2	2	4	1	3	4		1	1
Direction Marché, Etudes et Prospectives							1	1	2
Mission Affaires Européennes et Internationales		1	1	1		1	1		1
Secrétariat général	1	3	4	2	2	4	2	2	4
Total	3	6	9	4	6	10	4	5	9

1.2 LES FLUX DE PERSONNEL

Le nombre de recrutements externes est en diminution passant de 78 recrutements en 2018 à 72 en 2019. Le nombre de fonctionnaires recrutés est en diminution passant de 51 (2017) à 46 (2019), tandis que le nombre de recrutement en contractuels longs augmentait de 22 à 26. La proportion de femmes recrutées en 2019 est de 63 % (60 % ayant le statut de fonctionnaire).

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 2019 est de 10% au regard des 988 agents rémunérés. Il était de 12 % en 2018 et 10 % en 2017. Le nombre de départs en retraite diminue en 2019 (50) par rapport à 2018 (62) de même que les mobilités sortantes (22 au lieu de 31 en 2018).

1.2.1 MOUVEMENT DU PERSONNEL

Entrées

Type d'entrée	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Mobilité	20	15	35	20	13	33	18	7	25
Détachement	1	1	2	2	1	3	2	6	8
Retour après disponibilité	1	1	2		1	1	1		1
Retour après congé parental	4		4						
Recrutement de CDD de longue durée	17	5	22	18	8	26	16	8	24
Recrutement de CDI					2	2	2		2
Sorties écoles (TS, IAE, IRA, IPEF, ISPV)	7	1	8	7	6	13	6	6	12
Total	50	23	73	47	31	78	45	27	72

Départs

Type de départ	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Retraite	19	22	41	32	30	62	24	26	50
Décès	6	1	7	2	2	4	1	1	2
Démission fonctionnaire	1		1		1	1			
Démission CDD de longue durée	3	1	4	5	4	9	5	3	8
Démission CDI								1	1
Détachement externe					1	1			
Fin de contrat et période d'essai	3	2	5	1	1	2	2	1	3
Mobilité	19	17	36	18	13	31	14	8	22
Réintégration administration d'origine	3	3	6				2		2
Congé parental	3		3				1		1
Licenciement					1	1			
Disponibilité	2	1	3	6	2	8	2	4	6
Total	59	47	106	64	55	119	51	44	95

1.2.2 LA MOBILITÉ

2017	Appels 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	Appels 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

2019	Appels à candidature						
	Siège	Régions	Total	Postes pourvus en interne		Postes pourvus en externe	
				Femme	Homme	Femme	Homme
Catégorie A	96	15	111	10	7	40	25
Catégorie A/B	0	1	1		1		
Catégorie B	30	34	64	9	5	15	4
Catégorie C	5		5		1		4
Total	131	50	181	19	14	55	33

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%.

En 2019, le nombre d'appel à candidature diminue par rapport à celui de 2018 et revient au niveau de 2017 avec 181 appels à candidature.

Le taux de postes pourvus en interne est de 18% en 2019, taux le plus bas de la période. Par contre, le taux de postes pourvus en externe en 2019 est le plus élevé de la période 2017-2019 à plus de 48%.

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 dans VIRTUALIA au 31 décembre 2019.

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, il 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, il 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.

Le pourcentage d'absence est calculé selon la formule suivante : nb de jours total d'absence / [nb de jours théoriques travaillés 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	2017	2018	2019
Congés maladies	5,64	5,25	6,50
Congés familiaux	0,63	0,82	2,03
Grève	0,04	0,03	0,25
Autres absences	NC	0,32	0,79
Total	6,30%	6,42%	9,57%

Le pourcentage de la ligne "autres absences" indiqué pour 2018 et 2019 intègre les autorisations d'absence délivrées par les services (par exemple, visite SIA).

Tableau détaillé des absences

Types d'absence	2017		2018*	
	Nombre agents	Nombre jours ouvrés	Nombre agents	Nombre jours ouvrés
Maladie ordinaire	479	6 411	346	5 885
Maladie longue durée/grave maladie	8	2 299	12	2 483
Congé longue maladie	20	2 568	17	2 260
Accident de service/maladie professionnelle	25	944	22	726
Congé de maternité et d'adoption	10	709	6	627
Congé de paternité et d'accueil	5	37	8	66
Congé pour enfant	123	349	142	389
Grève	64	82	57	76
Autres absences*	92	263	503	685

* en 2018 et 2019, comptabilisation de l'ensemble des absences autorisées.



2019*

Types d'absence	Nombre Femme	Nombre Homme	Total agents	Nombre jours ouvrés (Femme)	Nombre jours ouvrés (Homme)	Total de jours ouvrés
Maladie ordinaire	434	192	626	2 864	1 666	4 530
Maladie longue durée/grave maladie	3		3	144		144
Congé longue maladie	33	5	38	3 221	499	3 720
Accident de service/maladie professionnelle	24	24	48	173,5	447	620,5
Congé de maternité et d'adoption	9		9	792		792
Congé de paternité et d'accueil		6	6		52	52
Congé pour enfant	190	111	301	249,5	118	367,5
Grève	49	50	99	75	98	173
Autres absences*	115	81	196	159	126	285

* en 2018 et 2019, 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.

Répartition des absences pour raisons de santé par tranche d'âge

"Absence pour raisons de santé en nombre de jours"	Tranche d'âge		
	Moins de 30 ans	de 30 à 49 ans	plus de 50 ans
Maladie ordinaire	80	1210	3240
Maladie longue durée/grave maladie		144	
Congé longue maladie		436	3284
Accident de service/maladie professionnelle	1	22	597,5

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

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

l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né.

En 2019, 6 agents ont pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, représentant 52 jours ouvrés d'absence.

1.3 LES PROMOTIONS DE GRADES ET DE CORPS DES AGENTS FONCTIONNAIRES

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.

Promotion de grade

	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Attaché principal d'administration	1		1	1	1	2			
Attaché d'administration hors classe		1	1					1	1
Ingénieur Divisionnaire de l'Agri Environnement	2	1	3		3	3	1	1	2
Chef technicien	1	1	2	2		2		3	3
Technicien supérieur principal								1	1
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	9	2	11	6	4	10	6	3	9
Secrétaire administratif classe supérieure	2		2	2	2	4	1	1	2
Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	1		1				1	1	2
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	1		1						
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe									
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	1		1						
Total	18	5	23	11	10	21	9	11	20

Promotion de corps

	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Attaché		1	1						
Ingénieur de l'Agriculture et de l'Environnement				1	1	2			
Technicien Supérieur				1		1	1		1
Secrétaire administratif	2		2		1	1		1	1
Total	2	1	3	2	2	4	1	1	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.

Promotion de niveau

	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Groupe I - niveau 4		1	1				1		1
Groupe I - niveau 3	1		1		1	1			
Groupe I - niveau 2	1	1	2		1	1			
Groupe II - niveau 2								1	1
Groupe III - niveau 3		1	1		1	1			
Groupe III - niveau 2									
Groupe IV - niveau 3		1	1	1		1	1		1
Groupe IV - niveau 2									
Total	2	4	6	1	3	4	2	1	3

Promotion de groupe

	Au titre de 2017			Au titre de 2018			Au titre de 2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Groupe I							1		1
Groupe II		1	1		1	1	1		1
Total		1	1		1	1	2		2



CHIFFRES CLÉS



107 886

K€ (BUDGET DE
FONCTIONNEMENT)

.....

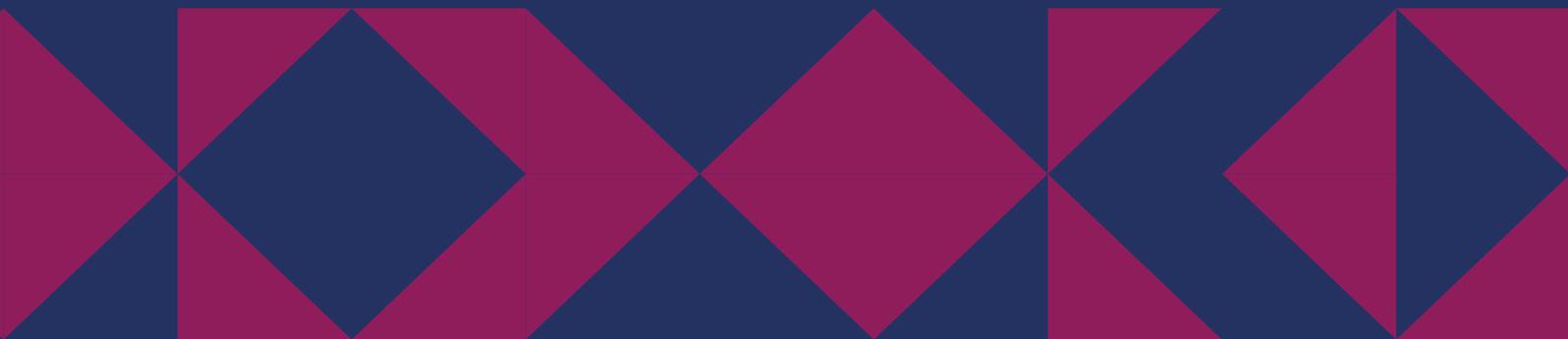
77 400

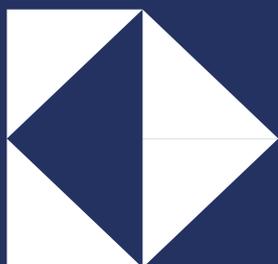
K€ (MASSE
SALARIALE)

.....

64

BÉNÉFICIAIRES
DE LA GIPA





LA RÉMUNÉRATION

2-1 LE SALAIRE ANNUEL BRUT MOYEN PAR GENRE

p.26

2-1-1 La masse salariale globale en euros

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

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

2-1-4 La rémunération brute par décile en 2019

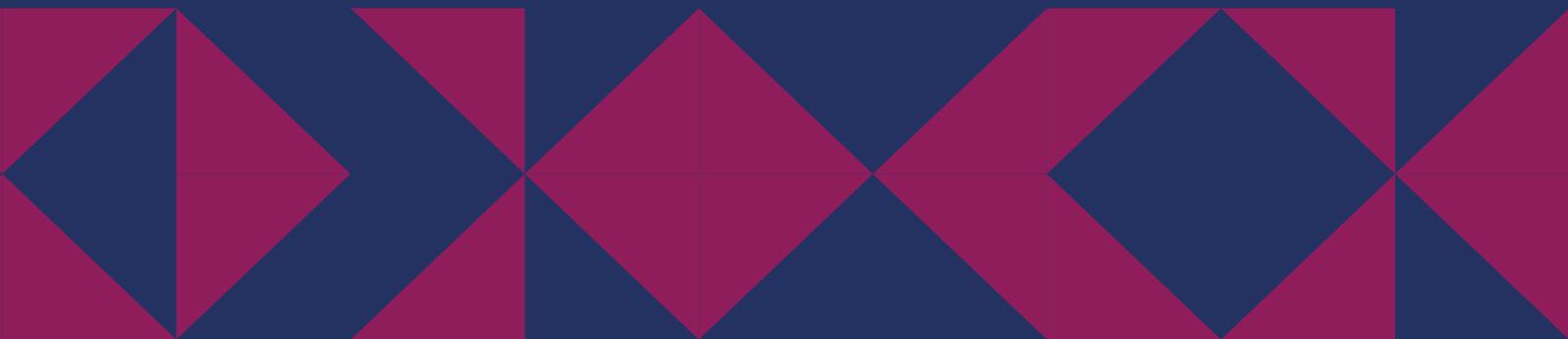
2-2 LES RÉGIMES INDEMNITAIRES

p.27

2-2-1 Part du régime indemnitaire dans la rémunération brute totale
2019 en pourcentage

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

p.28





2-1 LE SALAIRE ANNUEL BRUT MOYEN

2-1-1 La masse salariale globale en euros

	2017		2018		2019	
	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage
Budget de fonctionnement	117 621 045		109 499 531		107 885 902	
Dont charges de personnel	80 439 453	68,39	78 081 781	71,31	77 400 340	71,74
Dont charges de fonctionnement	37 181 592	31,61	31 417 749	28,69	30 485 562	28,26
Dépenses de personnel	80 439 453		78 081 781		77 400 340	
Dont traitements	49 054 965	60,98	47 600 940	60,96	47 081 063	60,83
Dont charges patronales	31 384 488	39,02	30 480 841	39,04	30 319 277	39,17

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

Le salaire brut moyen des femmes et des hommes en euros

Femme	2017		2018		2019	
	Hors charges patronales	Chargé	Hors charges patronales	Chargé	Hors charges patronales	Chargé
Fonctionnaire/Corps						
Attaché d'administration	55 117	96 352	56 250	97 378	56 317	99 734
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	53 377	90 525	52 450	89 345	54 342	92 741
Technicien supérieur	38 857	67 931	39 799	69 049	40 396	70 023
Secrétaire administratif	37 440	66 002	37 786	66 463	38 855	68 227
Adjoint administratif/technique	31 772	56 262	32 233	56 755	33 394	59 099
Statut unifié / Groupe						
Groupe I	77 405	115 118	76 887	114 419	76 458	113 776
Groupe II	55 570	82 211	55 896	82 649	54 600	80 410
Groupe III	44 051	64 818	44 278	64 983	46 137	67 771
Groupe IV	38 535	56 828	38 300	56 569	39 882	59 023
Contractuels						
CDI	41 326	60 759	38 865	57 142	41 981	61 899
CDD long (art. 4)	33 782	49 478	32 642	47 703	33 308	48 921

Homme	2017		2018		2019	
	Hors charges patronales	Chargé	Hors charges patronales	Chargé	Hors charges patronales	Chargé
Fonctionnaire/Corps						
Attaché d'administration	53 222	92 435	55 388	95 477	57 141	98 722
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	57 838	98 118	56 624	95 787	57 149	96 658
Technicien supérieur	38 308	66 249	39 524	67 815	40 139	69 136
Secrétaire administratif	36 208	63 260	36 825	64 347	38 125	66 600
Adjoint administratif/technique	32 959	57 358	32 966	57 337	32 558	56 452
Statut unifié / Groupe						
Groupe I	76 735	114 149	81 546	121 282	82 286	122 673
Groupe II	56 326	83 050	55 148	81 422	55 317	81 667
Groupe III	45 996	67 555	45 234	66 596	50 972	74 752
Groupe IV	40 058	58 890	39 051	57 645	40 764	60 238
Contractuels						
CDI	51 389	75 976	52 449	77 674	53 963	80 132
CDD long (art. 4)	47 732	70 825	40 635	59 908	40 104	59 166

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

2017	2018	2019
4,23	4,49	4,58

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

2-1-4 La rémunération brute par décile en 2019

Décile	Femme	Homme	Total
10 %	32 375	33 342	32 848
20 %	35 076	37 124	35 646
30 %	37 039	38 869	37 674
40 %	38 569	40 934	39 478
50 %	39 858	43 857	41 434
60 %	41 879	47 250	43 643
70 %	43 769	54 848	47 588
80 %	50 251	59 688	57 084
90 %	61 365	67 907	64 485

Se lit : 40 % des hommes travaillant à temps plein en 2019 gagnent moins de 40 934 euros

2-2 LES RÉGIMES INDEMNITAIRES

2-1-1 Part du régime indemnitaire dans la rémunération brute totale 2019 en pourcentage

Agents fonctionnaires et statut unifié*

Catégorie	Femme	Homme
A	32,13	30,34
B	27,14	27,10
C	26,48	28,81

* 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 2019 par un arrêté du 8 octobre 2019 fixant au titre de l'année 2019 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

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 2014 au 31 décembre 2018.

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 2019 :

- 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 2019, le nombre de bénéficiaires à FranceAgriMer s'élève à 64 pour une indemnité moyenne de 440 Euros (144 Euros en 2018, 342 Euros en 2017).

Ventilation par catégorie, genre	Versée 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 par catégorie, genre	Versée 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

Ventilation par catégorie, genre	Versée en 2019					
	Agents			Montant annuel en €		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	9	14	23	3 450	6 136	9 586
Catégorie B	27	14	41	11 682	6 902	18 583
Total	36	28	64	15 132	13 037	28 169



CHIFFRES CLÉS



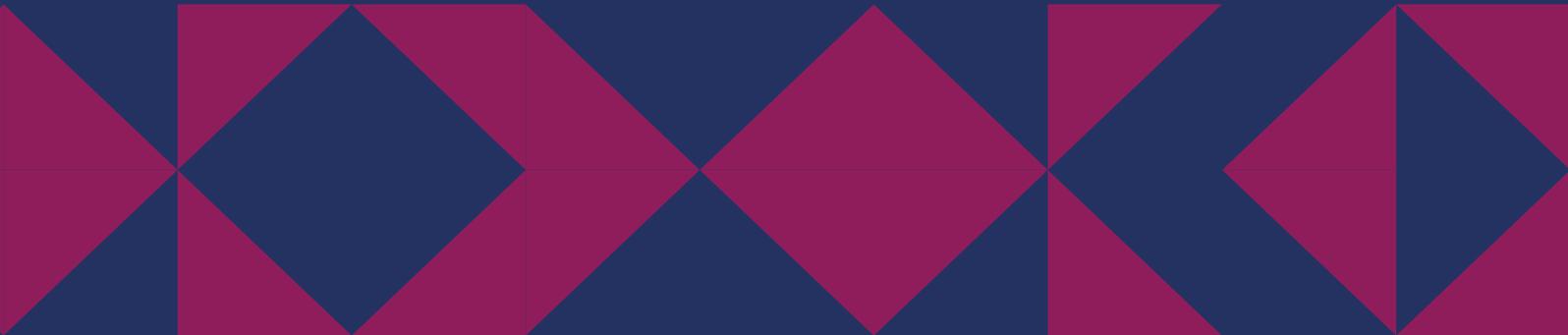
528
VISITES MÉDICALES

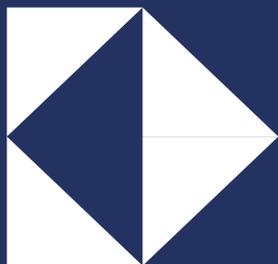
367
STAGIAIRE FORMÉS
EN SÉCURITÉ

14
ACCIDENTS DU
TRAVAIL

19
ACCIDENTS DE TRAJET

3
RÉUNIONS DU
CHSCT





LES CONDITIONS DE SANTÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

3-1 LA SURVEILLANCE MÉDICALE DES AGENTS

p.32

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

3-2 LE BILAN DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

p.33

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

p.34

- 3-3-1 Le rôle du CHSCT de FranceAgriMer
- 3-3-2 Le rôle du CHSCT de l'Arboreal
- 3-3-3 L'action de l'ISST
- 3-3-4 L'action 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'Arborial

Le suivi médical des agents du siège est assuré, au sein du service médical du site de l'Arborial, par un médecin de prévention, assisté d'une infirmière. 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'infirmierie 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,
- 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.

Les visites médicales au siège

	2017	2018	2019
Visites médicales d'embauche	22	38	32
Visites médicales périodiques quinquennales	34	32	11
Visites de surveillance renforcée (annuelles)	23	32	35
Visites de reprise après maladie	3	4	6
Visites de reprise après accident	2		1
Visites de reprise après maternité	1		
Visites à la demande de l'agent	309	340	404
Visites à la demande du médecin	10	9	15
Visites sollicitées par l'Établissement	7	3	9
Visites de pré-reprise	10	5	15
Total	421	463	528

Les nombres de visites médicales réglementaires sont liés:

1. à l'activité de l'année n-5 pour les visites quinquennales
2. à la bonne application de la procédure RH d'invitation des agents à prendre rendez-vous.
3. à 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).

	Embauche			Systématiques			Reprise			Surveillance renforcée		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Auvergne-Rhône Alpes			NC			NC			NC			NC
Bretagne				11	8	6			1	1	5	1
Bourgogne - Franche Comté	1	2	NC	1	2	NC	1		NC	8	3	NC
Centre - Val de Loire		2			1	1						
Corse					NC						NC	
Grand Est			NC	2	7	NC	1		NC	1		NC
Hauts de France			NC		NC	NC			NC		NC	NC
Ile-de-France				2	NC	1					NC	
Normandie			NC	1		NC			NC			NC
Nouvelle Aquitaine					11						22	
Occitanie			NC	19	7	NC		2	NC	3	24	NC
Pays de la Loire				7	12		1				2	
Provence-Alpes-Côtes-d'Azur			2	7	NC	15	1			3	NC	3
TOTAL des visites médicales	1	4	2	50	48	23	4	2	1	16	56	4

3-2 LE BILAN DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

LE NOMBRE D'ACCIDENT DÉCLARÉS	Siège			Services Territoriaux		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Accident de travail						
Nombre d'accidents	6	7	10	6	4	4
Nombre de jours d'arrêt	18	267	123	109	51	46
Accidents de trajet						
Nombre d'accidents	12	18	14	6	5	5
Nombre de jours d'arrêt	364	126	56	124	44	37

Les accidents de trajet par genre

	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Nombres d'accidents de trajet	15	3	18	17	6	23	14	5	19
Dont nombres d'accidents de trajet avec arrêt	11	3	14	10	4	14	8	3	11
Nombres de jours d'arrêt consécutifs à accidents de trajet	387	101	488	134	36	170	63	30	93

L'évolution du nombre d'accidents de trajet entre 2017 et 2019 s'établit ainsi : 18 pour 2017, 23 pour 2018 et 19 pour 2019.

Si le nombre d'accidents de trajet avec arrêt est en très légère baisse en 2019 : 14 en 2017 et 2018 et 11 en 2019, le nombre de jours d'arrêt consécutifs à un accident de

trajet est en nette diminution sur la période, passant de 488 jours en 2017 à 170 jours en 2018 et à 93 jours en 2019.

Les femmes sont plus nombreuses à être victimes d'accidents de trajet. Elles sont concernées par 83% des accidents de trajet en 2017, 73% en 2018 et en 2019.

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'Etat modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011, le CHSCT a compétence sur : l'organisation du travail, l'environnement physique du travail, l'aménagement des postes de travail et leur adaptation, la construction, l'aménagement et l'entretien des locaux, la durée, les horaires et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur l'incidence des nouvelles technologies.

Le CHSCT de FranceAgriMer s'est réuni à trois reprises en 2019, les 21 février, 14 mai et 10 octobre.

Les sujets suivants ont été abordés :

- Approbation du règlement intérieur
- Nomination du secrétaire de CHSCT
- Analyse des registres hygiène et sécurité
- Point sur l'enquête qualité de vie au travail et les modalités d'organisation d'un groupe de travail
- Point sur la démarche de médiation au sein du SRH
- Mise à jour du Document Unique de l'Evaluation des Risques professionnels
- Retour d'information sur le plan de maîtrise des incidents de contrôle
- Présentation du rapport d'activité 2018 de l'ISST
- Présentation du nouvel ISST et du projet de mutualisation de ses missions d'inspection
- Point de suivi sur les équipements de protection individuelle
- Point de situation sur le service territorial du Centre Val de Loire
- Point sur le site de Toulouse
- Point de suivi sur l'installation de la CNDA, de l'IFCE, et autres déménagements à l'Arborial
- Handicap au sein de FranceAgriMer
- Retour sur l'exercice d'incendie du 12/04/2019 à l'Arborial -Bât B
- Conditions de travail des gros rouleurs
- Point sur le site de Lorient
- Point sur la restauration à Toulouse et Montpellier
- Présentation des premiers travaux de la commission de suivi / bien-être 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 de toutes les questions communes aux services des établissements présents sur le site de Montreuil.

Le CHSCT de l'Arborial s'est réuni en 2019, le 4 juillet.

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

- Approbation du règlement intérieur
- Nomination du secrétaire de CHSCT
- Point d'information sur la politique immobilière du ministère et plus particulièrement sur l'avenir de l'immeuble Arborial
- Point d'information sur le groupement comptable des établissements FranceAgriMer, ODEADOM et INAO
- Point sur la lutte contre les nuisibles
- Point d'information sur les prestations communes au site de l'Arborial
- Analyse des registres d'hygiène et sécurité des bâtiments A et B de l'Arborial

3-3-3 L'action de l'ISST

La fonction d'Inspecteur Santé Sécurité au Travail est définie par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié. L'activité pour l'année 2019 a été conduite à l'établissement public administratif FranceAgriMer conformément à la lettre de mission du Secrétaire général du 9 mai 2019.

L'année 2019 a été marquée par les faits suivants qui ont eu un impact sur l'activité de l'ISST :

L'activité Inspection Santé et Sécurité au Travail s'est exercée à temps plein du 18 mars au 30 juin puis à 4/5 du 1^{er} Juillet au 31 décembre

Le bilan de l'activité de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail pour l'année 2019 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 régions.

Les actions conduites en 2019 sont les suivantes :

Inspections

Montreuil

- Direction des interventions

Contrôles

- Retrait fruits et légumes

Réunions institutionnelles

Participations :

- 1 CHSCT Arborial, (+ réunions préparatoires)
- 2 CHSCT FranceAgriMer, (+ réunions préparatoires)
- 3 CHSCT DRAAF Grand Est (Châlons-en-Champagne et Metz deux fois)
- 1 CHSCT Bretagne (Rennes)
- 1 CHSCT Provence Alpes Côte d'azur (Marseille)
- 1 CHSCT Occitanie (Montpellier)
- 1 CHSCT Auvergne Rhône Alpes (Audio Conférence)
- 1 Groupe de travail «Régions»
- 1 commission handicap

Rédactions

- 1 rapport d'inspection « Direction des interventions»,
- 1 rapport d'inspection « Contrôles retrait fruits et légumes »,

Divers

- Post formation ISST (Marcy l'étoile)
- Salon Preventica (Paris)
- Participations aux travaux SMSI



3-3-4 L'action des assistants de prévention

Les fonctions 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.

Les assistants de prévention 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.

Répartition des assistants de prévention à FranceAgriMer pour l'année 2019

- 2 assistantes de prévention sur le site de l'Arborial
- 1 assistante de prévention sur le site de Libourne
- 1 assistant de prévention sur le site de La Rochelle

Les actions menées en 2019 par les assistants de prévention

L'activité pour l'année 2019 des assistants de prévention de FranceAgriMer a été conduite conformément aux lettres de mission de la Directrice générale. Chacun consacre 10 % de son temps de travail à sa fonction d'assistant de prévention.

- Participation aux réunions institutionnelles (en fonction de leur disponibilité) :
 - 1 CHSCT Arborial (pour les assistantes de prévention du site de l'Arborial)
 - 3 CHSCT FranceAgriMer
- Vérification et suivi de la bonne tenue des registres de santé et sécurité, et de la mise à jour des informations qu'ils comportent.

3-3-5 La formation en sécurité

La formation en sécurité (en nombre de stagiaire)

Type de formation	2017	2018	2019
Initiation sauvetage secourisme du travail (SST)	22	17	15
Recyclage SST	40	72	59
Gestes qui sauvent		39	74
Divers	110	194	219
Total	172	322	367

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

En 2018, ces formations ont concerné principalement les formations incendies (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).

En 2019, les formations «divers» ont concerné les actions de prévention incendie (107), la SSI lorsqu'elle n'est pas suivie lors du parcours d'accueil des nouveaux arrivants (47), le CHSCT (30 dont Montreuil + régions), sécurité routière (12).

Formations des membres du CHSCT : 24 personnes à former (CHSCT Arborial + FAM) ; 2 groupes programmés en 2019 :

- 1^{er} groupe : 11 agents ont suivi les 3 jours de la session 1 ; 7 ont suivi le 1^{er} jour de la session 2 et 5 ont suivi le 2^e (absence en raison des grèves)
- 2^e groupe : les sessions ont été déprogrammées en 2019 du fait des grèves de fin d'année

En région, les agents sont formés par les DRAAF : 16 agents concernés - durée variable selon la région : 1 à 3 jours.

Coût de la formation des membres des CHSCT : facturation 6 600 € pour la session de 3 jours + 2 jours.

% de membres des CHSCT formés durant 7 jours : 0 % compte tenu des grèves et de la crise sanitaire mais 11 ont au moins suivi les 3 premiers jours.



CHIFFRES CLÉS



200

AGENTS À TEMPS
PARTIEL

DONT **160** FEMMES

.....

5 172

HEURES (CRÉDIT
D'HEURES)

.....

2 595

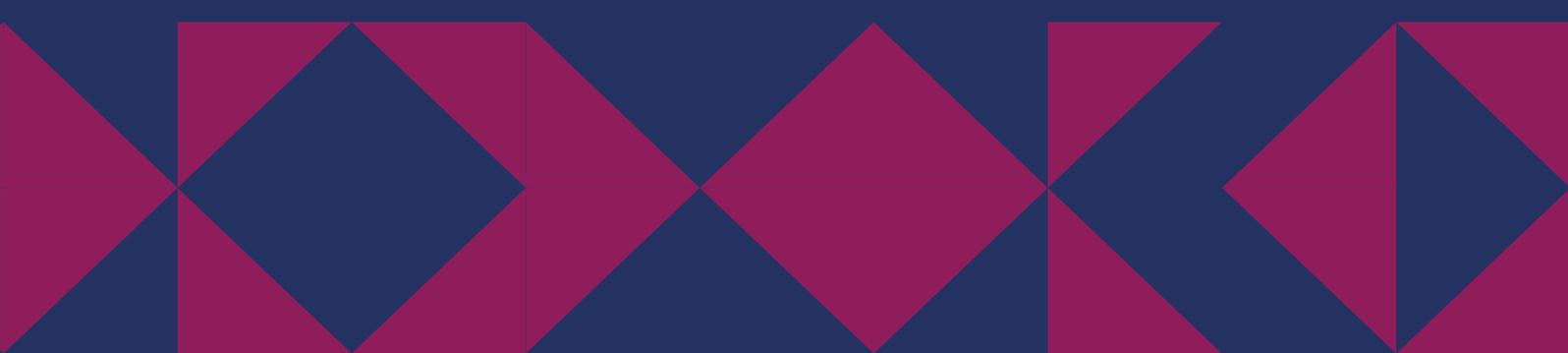
JOURS DÉPOSÉS SUR
COMPTE ÉPARGNE
TEMPS (CET)

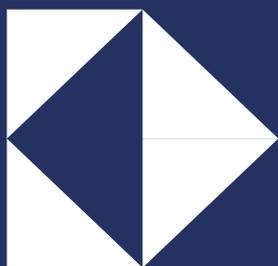
416

JOURS CONSOMMÉS
(SUR CET)

763

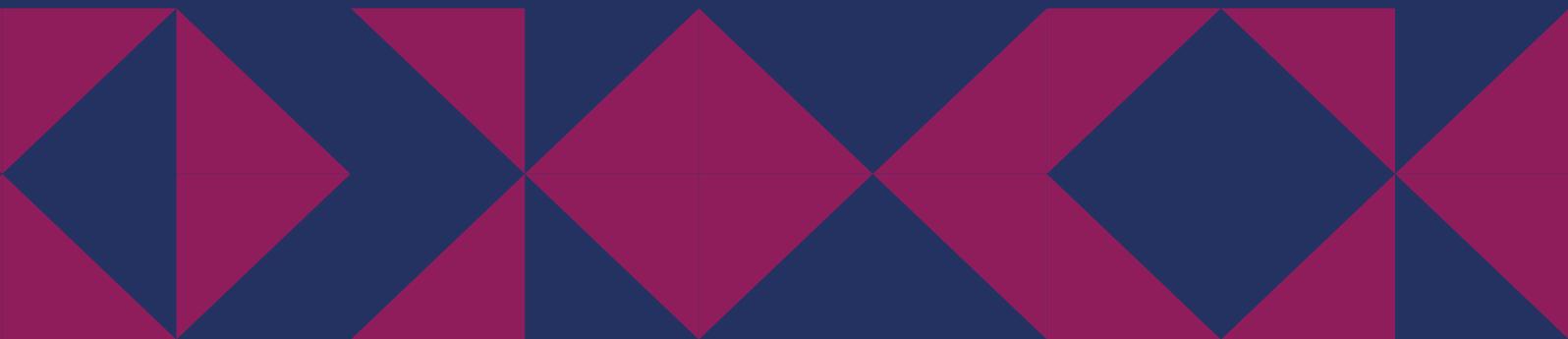
JOURS INDEMNISÉS
(CET)





L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1 L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	p.40
4-1-1 Le travail hebdomadaire	
4-1-2 La répartition des agents selon le taux d'activité	
4-2 LE CRÉDIT D'HEURES	p.41
4-3 LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)	p.42
4.3.1 Le dépôt des jours sur le CET	
4.3.2 Les jours pris sur le CET sous forme de congés	
4.3.3 Le rachat des jours CET	



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, fonctionnaire, agents du statut unifié, contractuel, 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	nb d'heures/jour	congés annuels	jours ARTT
Modalité A	7h30	25	15
Modalité B	7h	25	
Modalité C	7h42	25	20 (alternance de 4 ou 5 jours ou demi-journées d'absence de 4,5 jours)
Modalité D	7h42	25	20
Modalité forfait			
Forfait journalier	directeurs et agent comptable		20
Forfait annuel	agents itinérants exerçant des missions de contrôle et d'inspection		26

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

	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Modalité A	336	194	530	304	179	483	292	154	446
Modalité B	14	7	21	2	2	4	5	2	7
Modalité C	5	1	6	2		2	2		2
Modalité D	230	128	358	256	129	385	260	136	396
Modalité forfait	33	95	128	38	98	136	36	89	125
Total	618	425	1 043	602	408	1 010	595	381	976

4.1.2 La répartition des agents selon le taux d'activité

Par genre

En nb d'agents	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Taux d'activité 40 %							1		1
Taux d'activité 50 %	9	2	11	6	1	7	11	4	15
Taux d'activité 60 %	2		2	3		3	3		3
Taux d'activité 70 %	1	3	4	1	1	2	2	2	4
Taux d'activité 80 %	136	28	164	130	32	162	122	28	150
Taux d'activité 85 %	2		2						
Taux d'activité 90 %	26	5	31	24	4	28	21	6	27
Taux d'activité 100 %	443	395	838	438	370	808	438	350	788
Total	619	433	1 052	602	408	1 010	598	390	988

Le travail à temps partiel concerne 27 % des femmes en 2019 et 10 % des hommes. Ces taux sont stables sur la période 2017 - 2019.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à choisir de travailler au taux d'activité de 80%, 85% ou 90%. Leur nombre s'infléchit cependant à la baisse sur les trois années concernées : 164 femmes

en 2017, 154 en 2018 et 143 en 2019.

Le taux d'activité à temps partiel le plus répandu reste celui à 80 % : il concernait près de 22 % des femmes et plus de 6 % des hommes en 2017, 21,6 % des femmes et 7,8 % des hommes en 2018 et concerne en 2019 plus de 20 % des femmes et 7 % des hommes.

Par catégorie

En nb d'agents	2017				2018				2019			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Taux d'activité 40 %										1		1
Taux d'activité 50 %	1	9	1	11	2	4	1	7	4	9	2	15
Taux d'activité 60 %		2		2		3		3	1	2		3
Taux d'activité 70 %	2	2		4	1	1		2	2	2		4
Taux d'activité 80 %	45	114	5	164	41	118	3	162	39	109	2	150
Taux d'activité 85 %	1	1		2								
Taux d'activité 90 %	11	20		31	6	22		28	7	20		27
Taux d'activité 100 %	347	460	31	838	352	429	27	808	348	415	25	788
Total	407	608	37	1 052	402	577	31	1 010	401	558	29	988

Par site

En nb d'agents	2017			2018			2019					
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
SIEGE (dont délégations nationales)												
Taux d'activité partiel		109	19	128		97	17	114		99	16	115
Taux d'activité 100 %		322	232	554		327	218	545		319	210	529
Total agents		431	251	682		424	235	659		418	226	644
SERVICES TERRITORIAUX												
Taux d'activité partiel		67	19	86		67	21	88		61	24	85
Taux d'activité 100 %		121	163	284		111	152	263		119	140	259
Total agents		188	182	370		178	173	351		180	164	344

4-2 LE CRÉDIT D'HEURE

Récupération exprimée en jours

	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	1 340	1 031	2 370	1 303	1 022	2 325	1 303	1 062	2 364
Catégorie B	2 019	640	2 659	1 819	639	2 458	2 026	635	2 661
Catégorie C	110	29	139	108	29	137	112	35	147
Total	3 469	1 699	5 168	3 229	1 690	4 919	3 440	1 732	5 172

4-3 LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

4.3.1 Dépôt de jours sur le CET

Nombre de jours déposés sur le CET

	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	495	623	1 118	561	602	1 162	669	656	1 325
Catégorie B	596	261	856	454	155	609	749	443	1 192
Catégorie C	64	10	74	44	1	45	67	11	78
Total	1 155	894	2 048	1 058	758	1 816	1 485	1 110	2 595

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

	2017			2018			2019		
	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	2,4	3,1	2,7	2,7	3,1	2,9	3,2	3,4	3,3
Catégorie B	1,5	1,3	1,4	1,2	0,7	1,1	2,0	2,1	2,1
Catégorie C	2,6	0,8	2,0	1,9	0,1	1,5	2,9	1,4	2,5

4.3.2 Les jours pris sur CET sous forme de congés

Nombre de jours pris sur le CET sous forme de congés

	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	257	774	1 031	208	122	329	148	49	197
Catégorie B	307	156	462	122	14	136	140,5	78,5	219
Catégorie C	25	2	27	2	2	4			
Total	589	932	1 520	332	137	469	289	127,5	416

Les agents de catégorie A représentent sur les trois années concernées la part la plus importante de jours épargnés sur le CET : 55 % en 2017, 64 % en 2018 et 51 % en 2019. La baisse du taux constaté en 2019 s'explique par la part de jours épargnés par les agents de catégorie B qui représente 46 % du total des jours épargnés en 2019.

Les agents de catégorie A représente en 2017 et 2018 la part la plus importante des agents qui prennent des jours sur le CET sous forme de congés : 68 % en 2017 et 70 % en 2018. Cette part s'inverse en 2019 : les agents de catégorie A sont 47,4 % à prendre des jours sur le CET sous forme de congés et les agents de catégorie B sont 52,6 %.

4-3.3 Le rachat des jours CET

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

Au titre de l'année 2019, 81 agents ont déposé des demandes d'indemnisation et 10 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 CET au titre de l'année 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.

Demandses d'indemnisation des jours CET

	2017			2018			2019		
	Nb d'agents	Nb de jours indemnisés	Montant total versé (en €)	Nb d'agents	Nb de jours indemnisés	Montant total versé (en €)	Nb d'agents	Nb de jours indemnisés	Montant total versé (en €)
Catégorie A	60	599	74 875	48	375	50 625	48	375	50 558
Catégorie B	48	627	50 160	28	256	23 040	31	366	32 940
Catégorie C	4	40	2 600	1	3	225	2	12	900
Total	112	1 266	127 635	77	634	73 890	81	753	84 398

Demandses d'indemnisation des jours CET au titre de la RAFP

	2017		2018		2019	
	Nb d'agents	Nb de jours RAFP	Nb d'agents	Nb de jours RAFP	Nb d'agents	Nb de jours RAFP
Catégorie A	8	65	10	53	7	33
Catégorie B	4	52	6	69	1	19
Catégorie C	1	40	2	19	2	25,5
Total	12	117	18	141	10	77,5

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

	2017	2018	2019
	nombre de jours moyen/agent	nombre de jours moyen/agent	nombre de jours moyen/agent
Catégorie A	10,0	7,8	7,8
Catégorie B	13,1	9,1	11,8
Catégorie C	10,0	3,0	6,0



CHIFFRES CLÉS



1 048
K€ (DÉPENSE DE
FORMATION)

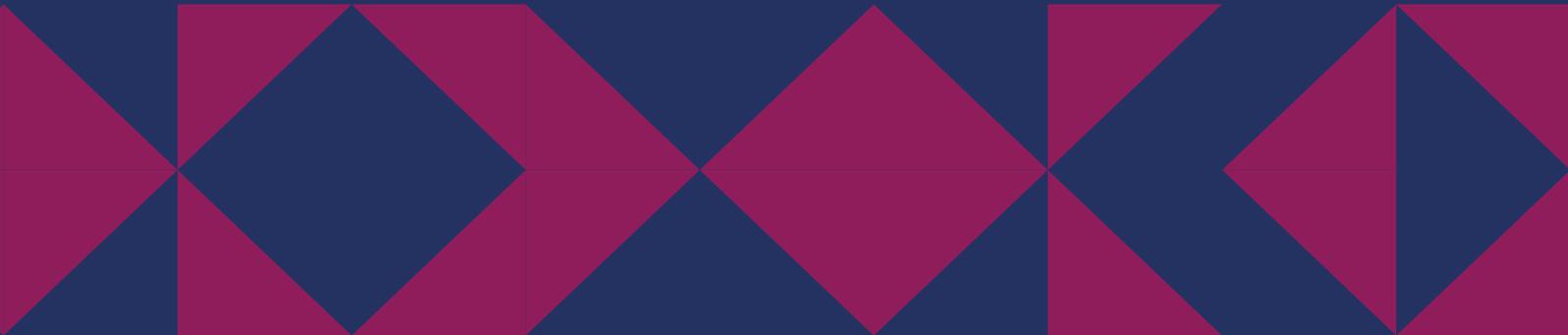
2,37 %
D'EFFORT DE FOR-
MATION (EN % DE LA
MASSE SALARIALE)

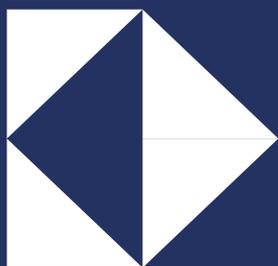
853
AGENTS FORMÉS

1 946
STAGES RÉALISÉS

2 351
JOURS DE
FORMATION

532
AGENTS AYANT SUI-
VI UNE FORMATION
INTERNE





LA FORMATION DES AGENTS

5-1 LE BUDGET (EN K€) **p.46**

5-2 LA FORMATION DES AGENTS **p.47**

5-2-1 Nombre d'agents ayant reçu au moins 1 formation par an

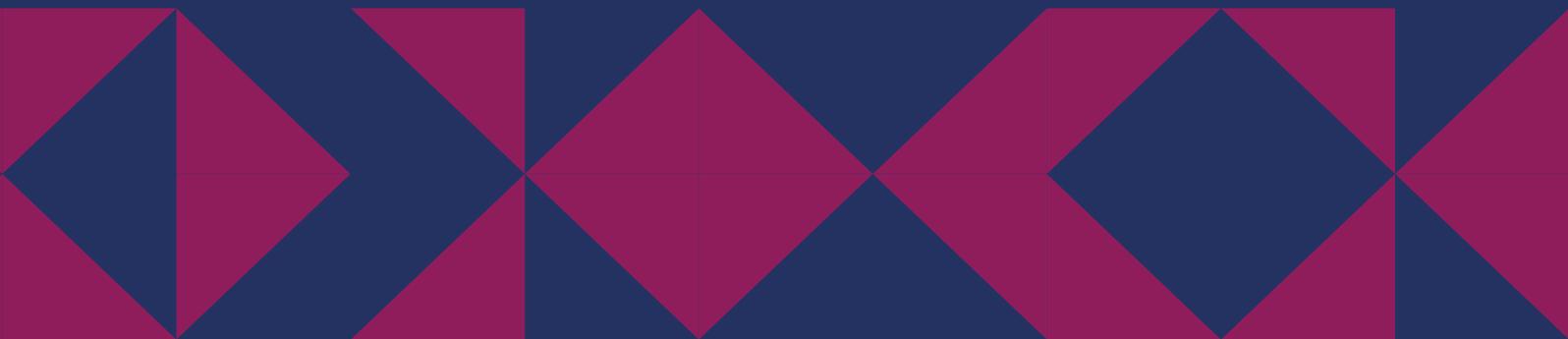
5-2-2 Nombre d'agents n'ayant reçu aucune formation par an

5-2-3 Nombre de stages organisés et nombre d'agents concernés

5-2-4 La formation par domaine

5-3 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) **p.49**

5-4 LA FORMATION INTERNE **p.50**



5-1 LE BUDGET (K€)

Budget de formation	Montant 2017	Montant 2018	Montant 2019
Masse salariale de référence	46 607	45 033	44 235
Budget prévu à l'EPRD	524	598	582
Total des coûts, dont :	1 043	1 159	1 048
Dépenses pédagogiques	520	577	572
Coût salarial	523	581	476
Effort de formation	2,24 %	2,57 %	2,37 %

Répartition des coûts de formation de 2017 à 2019

En K€	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Total/ catégorie	Femme	Homme	Total/ catégorie	Femme	Homme	Total/ catégorie
Par catégorie et par genre									
Catégorie A	250	246	496	308	215	522	230	213	443
Catégorie B	290	166	456	299	197	497	260	152	412
Catégorie C	9	9	18	5	3	8	3	7	10
Apprentis/stagiaire/hors effectifs	15	58	73	67	65	132	68	56	124
Engagements pluriannuels*									59
Total/genre	564	479	1 043	679	479	1 159	561	428	1 048

* Les engagements pluriannuels (59 K€) correspondent aux bons de commandes passés en 2019 mais dont la formation se déroulera en 2020. La répartition par catégorie et par genre s'effectuera donc dès la formation effectuée.

5-2 LA FORMATION DES AGENTS

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

Par catégorie	2017		2018		2019	
	Nombre agents	Nombre jours	Nombre agents	Nombre jours	Nombre agents	Nombre jours
Catégorie A	311	1 076	328	1 166	357	1 000
Catégorie B	464	1 426	482	1 565	461	1 270
Catégorie C	21	48	17	35	15	40
Apprentis/stagiaire	14	25	16	17	20	41
Total/genre	810	2 575	843	2 783	853	2 351

87 % de l'effectif de la catégorie A, 81 % de l'effectif de la catégorie B et 47 % de l'effectif de la catégorie C a suivi une formation en 2019.

84 % des agents ont donc suivi au moins une formation en 2019.

Par catégorie et genre

	2017				2018				2019			
	Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme	
	Nb stagiaire	Nb jours	Nb stagiaire	Nb jours								
Catégorie A	167	574	144	502	182	700	146	466	197	540	160	460
Catégorie B	299	932	165	494	305	970	177	595	308	801	153	469
Catégorie C	14	27	7	21	12	25	5	10	8	14	7	26
Apprentis/stagiaire	5	9	9	16	6	8	10	9	11	25	9	16
Total	485	1 542	325	1 033	505	1 703	338	1 080	524	1 380	329	971

5.2.2 Nombre d'agents n'ayant reçu aucune formation par an

	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	Nb d'agents	Femme	Homme	Nb d'agents	Femme	Homme	Nb d'agents
Catégorie A	36	61	97	31	51	82	20	33	53
Catégorie B	93	52	145	76	35	111	62	43	105
Catégorie C	11	5	16	12	4	16	14	3	17
Total	140	118	258	119	90	209	96	79	175

Nombre moyen de jours de formation par rapport aux agents formés :
2,76 jours (dont moyenne femme = 2,64 jours et homme = 2,95 jours)

Nombre moyen de jours de formation par rapport à l'effectif total :
2,31 jours (dont moyenne femme = 2,26 jours et homme = 2,40 jours)

5.2.3 Nombre de stages organisés et nombre d'agents concernés

	2017		2018		2019	
	Stage	Agents	Stage	Agents	Stage	Agents
Siège	1 000	498	1 344	580	1 315	565
Régions	725	312	576	263	631	288
Total/genre	1 725	810	1 920	843	1 946	853

84 % de l'effectif des agents du siège et 83 % de l'effectif des agents des services territoriaux a été formé en 2019.

nombre de stage par agents formés au siège : 2,33 stages

nombre de stage par agents formés dans les services territoriaux : 2,19 stages

Dans les régions

	2017		2018		2019	
	Stages	Agents formés	Stages	Agents formés	Stages	Agents formés
Auvergne Rhône Alpes	81	35	50	20	57	28
Bretagne	30	16	44	18	30	12
Bourgogne Franche Comté	49	20	41	19	53	20
Centre - Val de Loire	5	4	16	10	13	9
Corse	12	7			3	1
Grand Est	49	20	54	20	61	24
Hauts de France	14	7	14	7	23	8
Normandie	14	8	13	6	7	5
Nouvelle Aquitaine	148	54	117	60	105	58
Ile de France	3	3	17	4	6	4
Occitanie	180	80	112	57	201	80
Pays de la Loire	70	25	52	19	31	17
Provence Alpes Côte d'Azur	70	33	46	23	41	22
Total	725	312	576	263	631	288

Dans les directions du siège

	2017		2018		2019	
	Stages	Agents	Stages	Agents	Stages	Agents
Agence comptable	88	42	137	58	108	41
Direction générale	17	12	16	12	15	10
Interventions	294	167	387	204	422	200
Marchés, études et prospective	182	85	204	92	257	96
Mission affaires européennes et internationales	16	12	33	16	55	20
Mission Appui au pilotage et à la gouvernance	6	3	3	2	4	1
Mission Audit interne	7	5	12	3	14	6
Mission filières	19	11	11	7	18	14
Sécrétariat général	358	154	538	184	410	168
Affectation extérieure (CAS, mission de contrôle, affectation générique, ASP)	13	7	3	2	12	9
Total	1 000	498	1 344	580	1 315	565

5.2.4 La formation par domaine

Axes stratégiques 2015 - 2017 issus du Contrat d'objectifs et de performance (COP)	2017	
	Nombre de demande issues des entretiens professionnels	Nombre de stage réalisés
1. Acquisition, développement et partage des compétences	194	261
2. Innovation et créativité dans l'organisation du travail	48	85
3. Accompagnement des projets de l'Établissement	368	1 001
4. Accompagnement des agents dans leur parcours professionnel	63	181
5. Autres (sécurité)	65	197
Total	738	1 725

A partir de 2018, de nouvelles orientations stratégiques ont été définies pour les années 2018 à 2020, les formations de 2018 et 2019 sont donc réparties selon ces nouveaux axes

Axes stratégiques 2018 - 2020	2018		2019	
	Nombre de demande	Nombre de stage réalisés	Nombre de demande	Nombre de stage réalisés
1. Actions transverses prioritaires	180	426	144	419
2. Accompagnement des agents	63	142	75	179
3. Formations métiers	982	1 030	1 009	981
4. Autres	78	322	94	367
Total	1 303	1 920	1 322	1 946

5-3 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

En 2019, 2 dossiers CPF ont été présentés au titre d'une reconversion professionnelle.

5-4 LA FORMATION INTERNE

	Nombre d'agents	Nombre de jours
Fonctionnement des sociétés	31	31
Journée découverte bois et plants de vigne - Bourgogne FC	13	13
Module instruction dans VitiRestructuration	53	53
Bois et plants - sensibilisation qualité ISO 17020 Webformation	12	6
Jury blanc - préparation oral IAE	1	0,5
Conférence thématique «la consommation des viandes et le végétarisme»	24	4,8
Conférence thématique «Apiculture»	30	6
Conférence thématique «Brexit»	47	9,4
Sensibilisation incendie	74	14,8
Formation visite SITEVI - équipements viticoles	18	9
Sensibilisation SSI	25	12,5
Sensibilisation SSI - encadrants	8	7
Sensibilisation SSI Libourne	13	6,5
Parcours des nouveaux arrivants - juin	50	38,2
Parcours des nouveaux arrivants - novembre (présence partielle)	22	11
Parcours des nouveaux arrivants - novembre	69	52
PCM	42	21
Total	532	295,7

Pour mémoire, en 2017, 367 agents avaient bénéficié d'une formation interne pour un total de 308 jours et en 2018, le nombre d'agents est égal à 295 pour un total de 186,7 jours de formation. Ces chiffres tiennent compte des agents externes ayant participé à nos formations (agents RNM, MAA...).



CHIFFRES CLÉS



5

RÉUNION DU COMITÉ
TECHNIQUE (CT) DE
FRANCEAGRIMER

.....

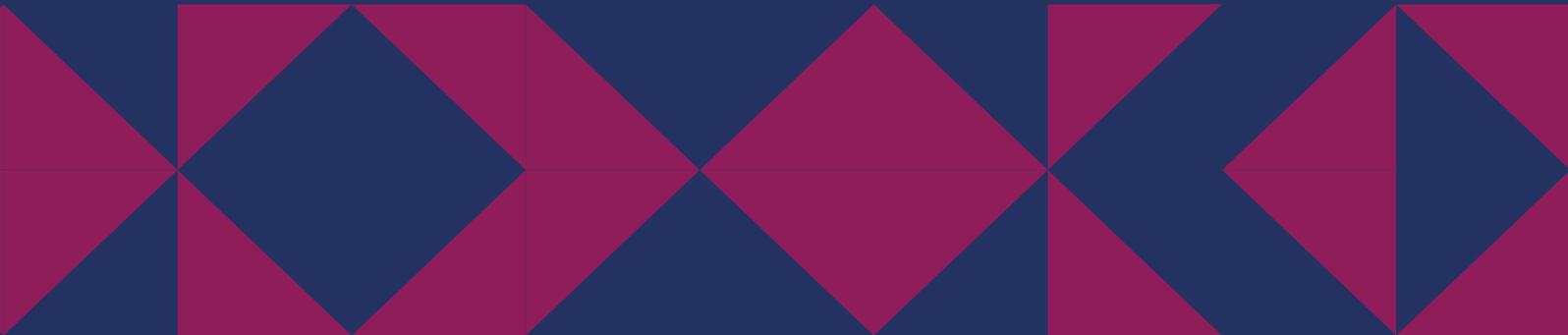
1

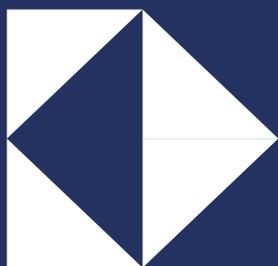
RÉUNION DU CT DU
STATUT UNIFIÉ

.....

28

RÉUNIONS DES
COMMISSIONS ET
GROUPES DE
TRAVAIL





LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

6-1 LE DIALOGUE SOCIAL

p.54

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

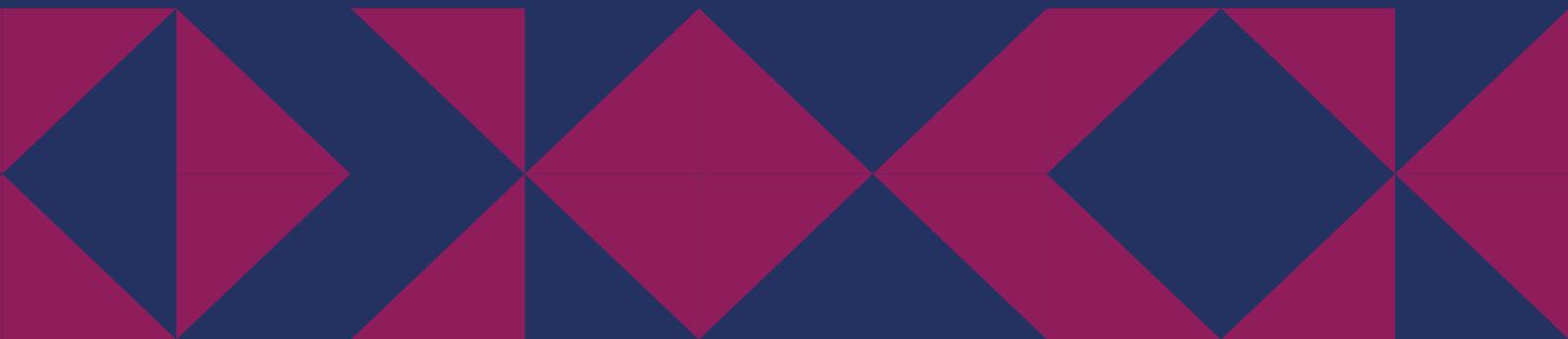
p.57

6-3 LES RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES EN 2019 **p.59**

6-3-1 L'exercice du droit syndical à FranceAgriMer en 2019

6-3-2 La répartition du crédit de temps syndical résultant des élections du 6 décembre 2018

6-3-3 La répartition du nombre d'agents ayant pu bénéficier de congés pour la 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° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

Fréquence des réunions

En 2019, le comité technique de FranceAgriMer s'est réuni à 5 reprises : le 14 février, le 3 avril (vote électronique), le 21 mai le 24 septembre et le 26 novembre.

Sujets discutés en 2019

- Approbation du règlement intérieur,
- Présentation de la méthode d'élaboration des fiches action du projet d'établissement,
- Point indemnitaire : bilan 2018,
- Point sur le passage des corps techniques au RIFSEEP,
- Information relative au déploiement SIRH RenoIRH,
- Information relative au déménagement du Service Territorial d'Occitanie,
- Information relative à la campagne des entretiens professionnels,
- Information sur la mise en œuvre du prélèvement à la source,
- Point d'information sur la gestion du temps,
- Consultation électronique sur le projet de décret relatif à la révision de la gouvernance de FranceAgriMer,
- Point d'information sur le crédit de temps syndical,
- Point sur les véhicules de service (bilan, évolution et conditions d'utilisation),
- Relations siège/régions et rôle des régions dans le projet d'Établissement,
- Présentation de la nouvelle procédure de gestion des agents contractuels,
- Présentation des nouvelles procédures de recrutement de FAM,
- Présentation de la note de gestion du RIFSEEP pour les agents des corps administratifs et techniques,
- Présentation de la restructuration du service territorial Bretagne (Antenne de Lorient) - Projet d'arrêté ouvrant droit à la prime de restructuration de service, à l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint et à l'indemnité de départ volontaire,
- Campagne de primes 2019,
- Point sur l'évolution des missions bois et plants de vignes,
- Présentation du schéma directeur informatique,
- Point sur la mise en place du Plan Administration Exemple,
- Présentation du projet de modification des textes relatifs au statut unifié (révision de la grille indiciaire et passage au RIFSEEP),
- Présentation du groupement comptable des établissements FranceAgriMer, ODEADOM et INAO.

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.

Le comité technique du statut unifié s'est réuni le 17 octobre 2019.

Sujets discutés en 2019

- Approbation du règlement intérieur du comité technique SU,
- Présentation du projet de modification des textes relatifs au Statut Unifié (révision de la grille indiciaire et passage au RIFSEEP).

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 » : 18 juin et 7 novembre 2019 : 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.

Groupe de travail « télétravail » : 13 juin 2019 : il a permis de présenter un état quantitatif 2018-2019 des agents en télétravail avec répartition siège et régions à FranceAgriMer.

Groupe de travail « statut unifié » : 11 avril, 27 juin, 19 septembre, 16 octobre 2019 : il a permis d'aborder les points relatifs à la révision des grilles, le régime indemnitaire et plus précisément l'alignement entre établissements de la PFR et adhésion au RIFSEEP. Il a révisé les textes statutaires et réglementaires, et travaillé sur la cartographie des emplois.

Groupe de travail « primes » : 13 février, 18 juin et 10 septembre 2019 : présentation du bilan de la campagne 2018, travaux préparatoires à la bascule du RIFSEEP pour les corps techniques (cartographie des fonctions IAE et TSMA), informations sur les mesures prévues pour la campagne de modulation 2019.

Groupe de travail « régions » et commission « suivi des déplacements » : 15 mai 2019 : il a examiné le bilan 2018 de l'utilisation de véhicules pour les besoins du service et des frais de déplacement des services territoriaux. Les questions immobilières (déménagement Montpellier, Bordeaux) ont également été abordées.

Commission « formation » : 13 juin 2019 : ont été présentés, le bilan des formations 2018 et le plan de formation 2019. Un point a été fait sur les demandes formulées dans le cadre du CPF.

Commission « suivi du bien-être au travail » : 13 novembre 2019 : elle a permis de commencer la mise en œuvre et le suivi d'une démarche qualité de vie au travail. Il a été convenu de travailler à partir des documents déjà produits par l'établissement que sont la charte des relations au travail, la charte du temps, la brochure « stress au travail, que faire ? ». L'objectif est de constituer à partir de l'ensemble de ces documents, actualisés et complétés au besoin, un corpus documentaire destiné à formaliser la démarche de qualité de vie au travail.

Calendrier des réunions commissions et groupes de travail qui se sont déroulés en 2019

Janvier	Vendredi 18	Point fixe
	Mardi 29	Groupe de travail du règlement intérieur des instances FAM
Février	Mercredi 06	Groupe de travail du règlement intérieur des instances FAM
	Mercredi 13	Groupe de travail primes
	Jeudi 14	Comité technique FAM
	Jeudi 21	CHSCT FAM
	Mercredi 03	Point fixe
	Mercredi 03	Comité technique (consultation électronique)
	Jeudi 11	Groupe de travail statut unifié
	Jeudi 18	"Groupe de travail gestion du temps et règlement intérieur FAM"
Mai	Mardi 14	CHSCT FranceAgriMer
	Mercredi 15	Groupe de travail régions et commission suivi des déplacements
	Mardi 21	Comité technique (spécial régions)
Juin	Mercredi 12	Groupe de travail Règlement intérieur du CHSCT Arborial
	Jeudi 13	Commission formation et groupe de travail télétravail
	Mardi 18	Groupe de travail contractuels
	Mardi 18	Groupe de travail "droits syndicaux"
	Mardi 18	Groupe de travail primes
	Jeudi 20	Groupe de travail "qualité de vie au travail"
	Jeudi 27	Groupe de travail statut unifié
Juillet	Jeudi 04	Point fixe
	Jeudi 04	CHSCT Arborial
Septembre	Jeudi 05	Point fixe
	Jeudi 05	Groupe de travail "propositions promotions"
	mardi 10	Groupe de travail mutuelles et présentation du bilan social
	mardi 10	Groupe de travail primes
	Jeudi 19	Groupe de travail statut unifié
	Mardi 24	Comité technique
Octobre	Mardi 08	CCP des contractuels
	Jeudi 10	CHSCT FranceAgriMer
	Mercredi 16	Groupe de travail "temps de travail"
	Mercredi 16	Réunion de préparation des CCP A et B du statut unifié
	Jeudi 17	Comité technique statut unifié
	Mercredi 23	CCP A et B du statut unifié
Novembre	Mardi 05	Groupe de travail handicap
	Jeudi 07	Groupe de travail "droits syndicaux"
	Jeudi 07	Présentation de la loi de transformation de la fonction publique
	Mercredi 13	Commission de suivi bien être au travail
	Mardi 19	Groupe de travail "handicap"
	Mardi 26	Comité technique
	Mercredi 27	Commission restauration Arborial

6-2 LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Pour mémoire : 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.

Elles ont permis de déterminer la représentativité des organisations syndicales au sein de FranceAgriMer dans les différentes instances de concertation de l'Etablissement : 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'Etablissement 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 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

	Suffrage exprimé (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 permet 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 % :

	Suffrage exprimé (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

	Suffrage exprimé (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

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

Comité technique du statut unifié

L'ensemble des résultats aux CCP SU permet de calculer la représentativité pour le comité technique du statut unifié (CT SU) :
Cumul du nombre d'électeurs votants aux CCP A et B : 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	3
CGT	1
FSU	2

CCP contractuels décret 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

	Suffrage exprimé (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 2019

6.3.1 L'exercice du droit syndical à FranceAgriMer en 2019

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 2019, aucune reconvoction n'a été nécessaire pour un défaut de quorum ou pour un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

En complément des réunions formelles, un point mensuel est organisé entre le pôle dialogue social, santé sécurité au travail et les représentants du personnel.

Répartition en 2019 par genre des représentants du personnel (titulaires et suppléants) désignés aux différentes instances de concertation de FranceAgriMer

Type d'instance	Nb de sièges	Nombre de titulaires		Nombre de suppléants	
		Femme	Homme	Femme	Homme
Comité technique de FranceAgriMer	10	5	5	5	3
CHSCT FranceAgriMer	7	2	5	4	3
Comité technique du statut unifié	8	4	4	4	0
CHSCT Arborial	9	1	8	4	4
CCP A statut unifié	4	0	3	1	0
CCP B statut unifié	4	3	0	3	0
CCP contractuel décret 86-83	3	1	2	1	1

Un des représentants suppléants au CHSCT Arborial n'a pas été désigné par son organisation syndicale.

6.3.2 La répartition du crédit de temps syndical résultant des élections du 6 décembre 2018

Conformément au décret n°82-447 du 28 mai 1982, le crédit de temps syndical est utilisé sous forme de décharges de service ou de crédits d'heure selon les besoins de l'activité syndicale.

Depuis les élections professionnelles de 2018 et pour la 1^{ère} fois en 2019, il fait l'objet d'une mutualisation avec le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA), et les établissements dont le MAA est chef de file.

Ce crédit de temps est réparti par organisations syndicales, selon les modalités définies à l'article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 puis géré par chaque syndicat.

6.3.3 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 2019, 2 journées de congé de formation syndicale ont été sollicitées dans ce cadre.



CHIFFRES CLÉS



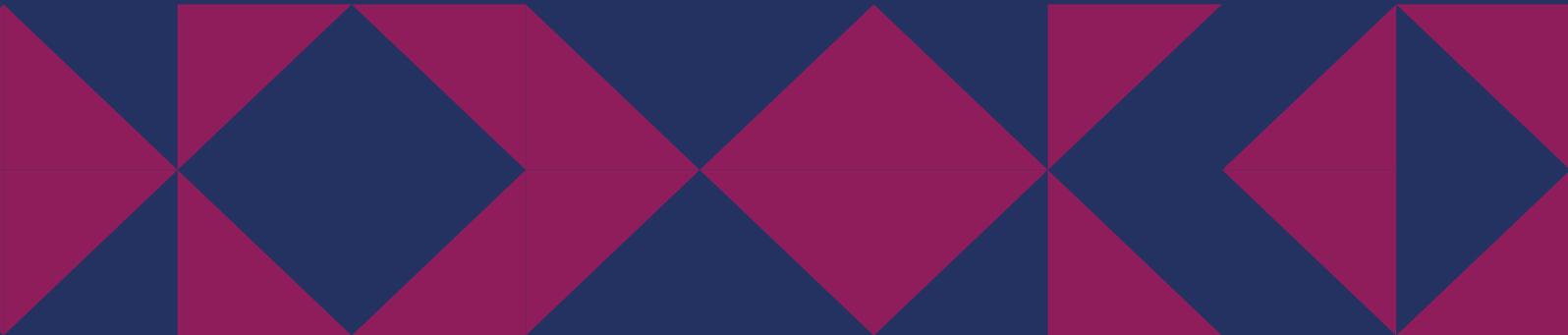
125
AGENTS AYANT
RENCONTRÉ L'ASSIS-
TANTE SOCIALE

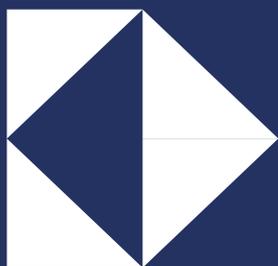
8
ENFANTS AYANT
FRÉQUENTÉ LA
CRÈCHE D'ENTRE-
PRISE

998
AGENTS ADHÉRENTS
AU CAS

355 952,85 €
SUBVENTIONS REÇUES

84 097 €
AIDES VERSÉES SUR
LA DOTATION
SPÉCIFIQUE





L'ACTION SOCIALE

7-1 L'ASSISTANTE SOCIALE

p.62

7-1-1 Missions

7-1-2 Moyens et modes d'intervention

7-1-3 Présentation de son activité

7-1-4 L'intervention de l'assistante sociale auprès des agents qui sont en difficulté dans leur vie professionnelle

7-2 LA CRÈCHE D'ENTREPRISE

p.65

7-2-1 Réservation des places

7-2-2 Conditions financières

7-2-3 Taux d'occupation des places en 2019

7-2-4 Principes d'attribution

7-2-5 Attribution des places de 2017 à 2019

7-3 LE COMITÉ D'ACTION SOCIALE

p.66

7-3-1 La dotation spécifique

7-3-2 La subvention

7-1 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 mission :

- 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.

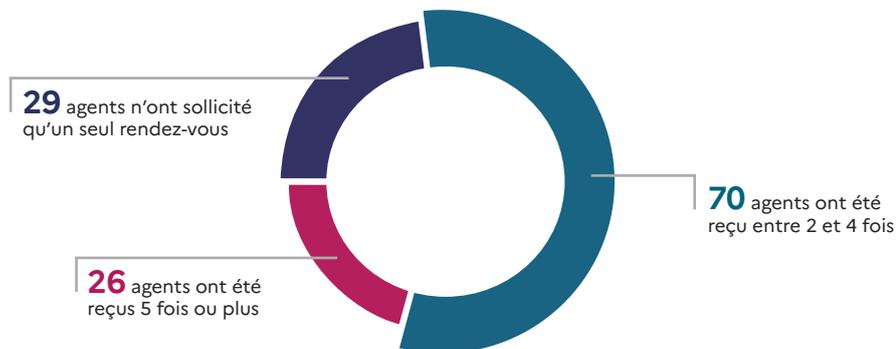
Elle participe à des instances en tant qu'expert lorsque le sujet le nécessite : réunions du Comité d'Action sociale, CHSCT, Cellule d'écoute, réunions de service, groupes de travail ...

7.1.3 Présentation de son activité

En 2019, le nombre total d'agents ayant sollicité le service social s'élève à 125 agents pour FranceAgriMer, parmi lesquels 34 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 398 entretiens au total, répartis comme suit :

Répartition par nombre d'entretiens



Répartition des personnes rencontrées :

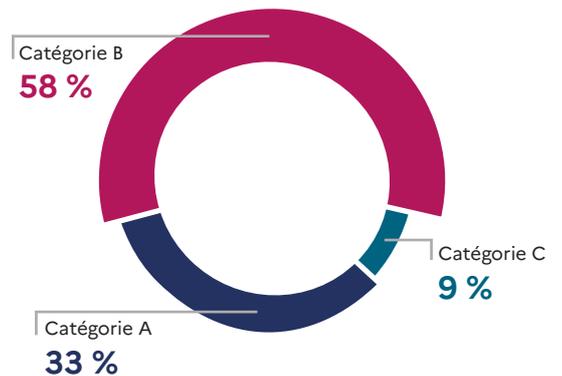
La majorité des agents reçus sont des femmes, 58 %.

80 % des agents suivis sont basés à Montreuil. (25 dossiers d'agents suivis en région, 100 au siège)

Répartition par statut



Répartition par catégorie



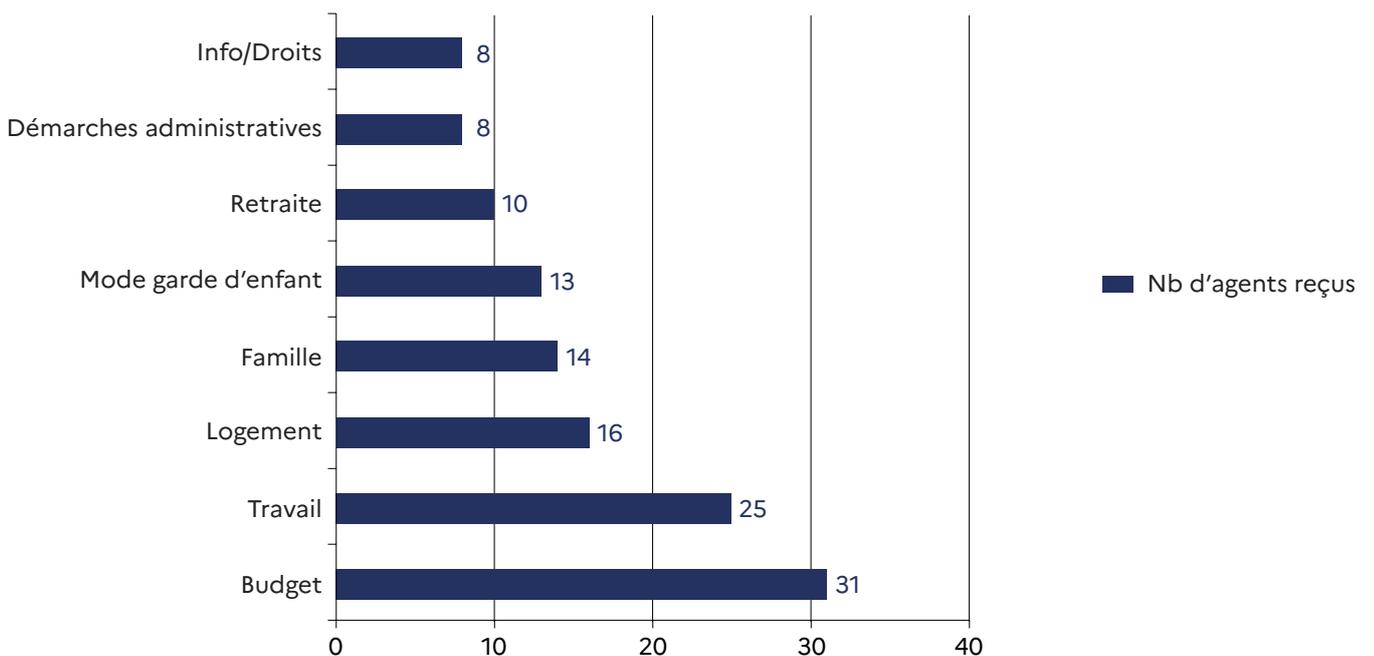
Les principaux motifs d'intervention :

La répartition des thèmes proposés 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.

Problématiques rencontrées par les agents suivis :

Répartition par problématique



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

En 2019, 17 dossiers ont été présentés par des agents de FranceAgriMer à la commission de secours.

Après l'étude de ces demandes par la commission, 10 secours non remboursable (15 565.80€ d'aide au total) et 3 secours remboursable (soit 6 976.50€ sous forme de prêt) ont été accordés. Pour 4 demandes, un réaménagement des secours remboursables déjà accordés a été proposé.

Les difficultés liées au budget sont en majorité liées à d'autres difficultés coexistantes et interdépendantes (santé, famille, logement...).

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.

7.1.4 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... Une dynamique qui entraîne pour ces agents, déséquilibre et incertitude, dans l'exercice de leur fonction.

En 2019, on repère notamment :

- L'importance des difficultés d'accès au logement notamment en région Parisienne, qui concernent à la fois des agents en contrat précaire, des jeunes agents nouvellement recrutés ou des personnes confrontées à des changements d'ordre familial ou financier.
- La montée en puissance des sollicitations sur les questions d'organisation de la vie professionnelle et vie personnelle à l'arrivée d'un enfant.

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 à partir du 1er septembre 2019.

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 80%.

7.2.3 Taux d'occupation des places en 2019

Un bilan annuel pour l'année 2019 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 76 % (sur la base des modalités de calcul de la CAF).

7.2.4 Principe d'attribution

Dans un premier temps, l'assistante sociale étudie les demandes des familles. Elle établit des dossiers prioritaires au regard des critères retenus : composition familiale, handicap, ressources des demandeurs, le rythme et la date d'inscription souhaité, la quotité 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.

La commission est composée du chef des ressources humaines et de l'assistante sociale de FranceAgriMer, de la directrice de la crèche et de la responsable du secteur Ile de France Est de Babilou.

7.2.5 Attribution des places de 2017 à 2019

Enfants	2017		2018		2019	
	janv./juil.	sept./déc.	janv./juil.	sept./déc.	janv./juil.	sept./déc.
Bébé (moins 1an)	2	3	3	3	3	3
Bambin (1 an à 2 ans)	2	3	2	3	3	2
Grand (plus de 2 ans)	2	2	3	2	2	3

7-3 LE COMITÉ D'ACTION SOCIALE

Une convention pluriannuelle 2017-2020 organise l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs entre les trois établissements, FranceAgriMer, l'INAO et l'ODEADOM.

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

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

Les actions sont réparties en 2 axes budgétaires :

7.3.1 La dotation spécifique

Est allouée au CAS une dotation spécifique entre 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 note 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 **2019**, le montant des aides versées au titre de la dotation spécifique versée par FranceAgriMer s'élève à **84 097 €**. Il était de **73 129 €** en 2018 et de **92 476 €** en 2017.

AIDES	2017			2018			2019		
	Montants versé en €	% de la dotation	nombre d'agents bénéficiaires	Montants versé en €	% de la dotation	nombre d'agents bénéficiaires	Montants versé en €	% de la dotation	nombre d'agents bénéficiaires
Enfants handicapés moins de 20 ans	5 892	6,06	4	6 598	6,95	4	10 291	11,28	6
Jeunes adultes handicapés	4 352	4,48	3	3 820	4,02	4	4 087	4,48	3
Cesu garde enfants	5 154	5,30	7	3 300	3,48	4	6 100	6,68	6
Chèques vacances	33 296	34,27	161	32 858	34,60	167	32 208	35,29	151
Secours non remboursables	30 201	31,08	18	15 261	16,07	8	14 366	15,74	10
Centre de loisirs sans hébergement	3 546	3,65	27	3 473	3,66	17	3 535	3,87	19
Centre de vacances avec hébergement	2 015	2,07	10	1 090	1,15	11	955	1,05	6
Séjours cadre éducatif	2 186	2,25	16	1 610	1,70	14	1 565	1,71	15
Colonies et séjours linguistiques	2 921	3,01	16	3 054	3,22	10	2 698	2,96	12
Maisons familiale, Gîtes de France...							6 775	7,42	19
Allocation trousseau neige	812	0,84	6	1 012	1,07	5	1 298	1,42	7
Allocation en centre spécialisé	219	0,23	2	385	0,41	5	220	0,24	3
Séjours linguistiques	167	0,17	1	169	0,18	1			
Aide double loyer	915	0,94	2	500	0,53	1			
Aide au logement locatif	800	0,82	1		0,00				
Total dotation	92 476	95,19	274	73 129	77,01	251	84 097	92,14	257

Les chiffres sont transmis sous réserve de la validation par le commissaire aux comptes et votés lors de l'assemblée générale.

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, fourniture, électricité, reprographie) sont également imputées sur ce budget.

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

En **2019**, le CAS compte **998** adhérents à FranceAgriMer ; il en comptait 1 041 en 2018 et 1 083 en 2017.

Pour **2019**, le montant de la subvention versée par FranceAgriMer s'élève à **355 952,85 €**. Il était de **370 353,94 €** en 2018 et de **378 930,15 €** en 2017.

Montants versés

ACTIONS	2017			2018			2019		
	Montants versé en €	% du budget	nombre d'adhérents	Montants versé en €	% du budget	nombre d'adhérents	Montants versé en €	% du budget	nombre d'adhérents
Billetterie et événements ponctuels	81 178	21,42	608	71 771	19,38	645	82 748	23,25	524
Aide aux séjours vacances							1 208	0,34	183
Rentrée scolaire	605	0,16	7	490	0,13	5	791	0,22	8
Forfait culturel, manuel et sportive	37 562	9,91	621	38 314	10,35	646	36 330	10,21	595
Coupons sport	12 450	3,29	126	11 592	3,13	119	10 790	3,03	111
Adhésion salle de sport	26 253	6,93	220	29 070	7,85	249	31 222	8,77	268
Colonies et séjours linguistiques				13 543	3,66	62	11 277	3,17	40
Évènements exceptionnels (retraite, mariage, pacs...)	6 625	1,75	16	4 961	1,34	10	4 216	1,18	12
Voyages	2 007	0,53	54	2 040	0,55	51	1 920	0,54	48
Chèques vacances	3 736	0,99	25	16 857	4,55	30	19 812	5,57	26
Nuitées	46 278	12,21	243	70 351	19,00	283	67 767	19,04	271
Noël enfants (bons, spectacle)	2 086	0,55	17	4 436	1,20	13	2 177	0,61	13
Noël adhérents	37 266	9,83	347	40 550	10,95	324	33 575	9,43	303
Permanence juridique	2 307	0,61	35	1 831	0,49	26	1 168	0,33	30
Actions collectives (régions)	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	15 376	4,06	61	14 900	4,02	58			
Total actions	280 192	73,94		328 559	88,71		318 119	89,37	
Frais de fonctionnement	78 123	20,62		78 266	21,13		97 284	27,33	
Total subvention dépensée	358 315	94,56		406 825	109,85		415 403	116,70	

Les chiffres sont transmis sous réserve de la validation par le commissaire aux comptes et votés lors de l'assemblée générale.



CHIFFRES CLÉS



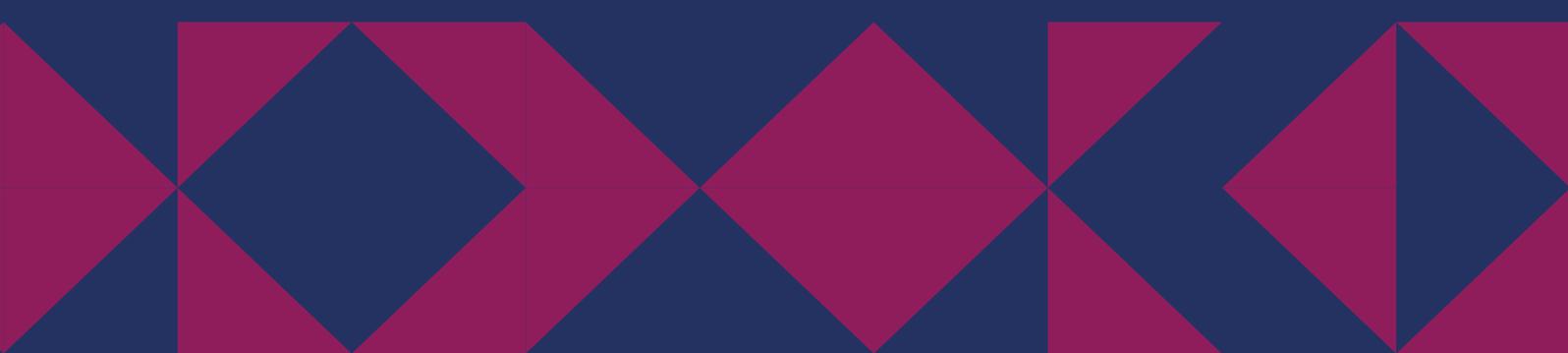
51
AGENTS HANDICAPÉS

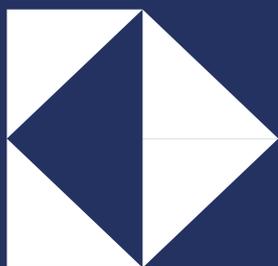
5,05 %
D'EMPLOI DIRECT
DÉCLARÉ

5,41 %
D'EMPLOI LÉGAL
DÉCLARÉ

194
AGENTS EN
TÉLÉTRAVAIL

3
MUTUELLES
RÉFÉRENCÉES





LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

8-1 LE HANDICAP	p.70
8-1-1 Le contexte du handicap	
8-1-2 L'évolution des recrutements	
8-1-3 Les actions menées en matière de compensation et d'accompagnement	
8-2 LE TÉLÉTRAVAIL	p.73
8-3 LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE	p.74
8-3-1 Rappel des règles en matière d'adhésion	
8-3-2 Le comité de suivi et de pilotage	
8-4 LA RESTAURATION COLLECTIVE À L'ARBORIAL	p.75
8-5 LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	p.76

8-1 LE HANDICAP

8.1.1 Contexte du handicap

FranceAgriMer a pour objectif, comme tous les employeurs publics comme privés, de compter au moins 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sein de son effectif. Depuis la loi 2005-102 du 11 février 2005, les employeurs publics qui ne se conforment pas à cette obligation doivent verser une contribution au fonds d'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP).

Les BOE institués 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.

Plus de 68% des agents BOE possèdent une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou une carte d'invalidité. FranceAgriMer encourage, dans leur intérêt, les agents en situation de handicap à obtenir une RQTH. Cette reconnaissance administrative facilite la bienveillance du collectif de travail lorsque dans certaines situations, les agents en situation de handicap rencontrent des difficultés dans la réalisation de tâches particulières, notamment lorsque le handicap est invisible.

Pour mémoire : la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au sein des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

Le taux d'emploi direct est calculé sur la base des 51 agents BOE employés par FranceAgriMer en 2019 (déclaration FIPHFP effectuée en 2020), soit **5,05%**. La prise en compte des dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes porte le taux d'emploi légal de FranceAgriMer à **5,41%**, soit une augmentation de **0,49** points par rapport à l'année précédente.

Ces chiffres traduisent la politique volontariste menée par FranceAgriMer en matière de maintien dans l'emploi de ses agents handicapés.

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Type de BOE	Déclaration 2018/ effectif 2017			Déclaration 2019/ effectif 2018			Déclaration 2020/ effectif 2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Agents Handicapés RQTC	18	8	26	21	10	31	24	11	35
Agents accidentés du travail	4	3	7	4	4	8	4	3	7
Agents en incapacité 2/3	7	1	8	5	1	6	5	1	6
Agents anciens militaires		4	4		3	3		3	3
Effectif total déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	29	16	45	30	18	48	33	18	51
Effectif total rémunéré déclaré			1 076			1 037			976

L'effectif est comptabilisé au 1^{er} janvier de l'année.

8.1.2 L'évolution des recrutements

Taux d'emploi déclaré au FIPHFP de 2017 à 2019

	Déclaration 2018/ effectif 2017	Déclaration 2019/ effectif 2018	Déclaration 2020/ effectif 2019
Taux d'emploi direct*	4,18	4,63	5,05
Taux d'emploi légal ou indirect**	4,19	4,95	5,41

* Correspond aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

** Incluant les dépenses contribuant au développement de la politique handicap.

Taux d'emploi déclaré au FIPHFP de 2017 à 2019

	Effectif 2017			Effectif 2018			Effectif 2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	4	6	10	7	6	13	9	7	16
Catégorie B	20	8	28	19	10	29	20	9	29
Catégorie C	5	2	7	4	2	6	4	2	6
Total	29	16	45	30	18	48	33	18	51

Les actions en matière de recrutement menées en 2017 et 2018 ont été poursuivies en 2019, en particulier :

- 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 ressources que sont médecins de prévention, assistante sociale, SRH ;
- Recrutement possible par voie contractuelle par la mise en œuvre de la note de service du MAA n°2014-747 du 15 novembre 2014 qui reste la référence pour le recrutement donnant lieu à titularisation ;
- Prise en compte du handicap dans le projet de note de service sur le recrutement présenté au comité technique du 26 novembre 2019 : l'objectif de ce projet est de formaliser les modalités de recrutement au sein de l'établissement dans un souci d'information des services recruteurs, d'assurer le respect de l'égalité de traitement et d'éviter toute discrimination de choix entre les candidats - ce projet, rédigé avant la publication de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, fera l'objet d'une révision dans le cadre des décrets d'application de cette loi ;
- Partenariat avec les entreprises du secteur protégé [collaboration avec des Centres d'aide par le travail (CAT) et des Etablissements et Service d'aide par le Travail (ESAT)] : le partenariat s'est renforcé en 2019 avec 7 734,00 € de prestations réalisées en 2019 et déclarées au FIPHFP en 2020, représentant 0,39 unités.

8.1.3 Les actions menées en matière de compensation et d'accompagnement

Les actions en matière de compensation menées en 2017 et 2018 ont été poursuivies en 2019 :

- Les aides techniques et humaines concernant le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap

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.

L'aménagement du poste de travail avec la mise à disposition d'équipements, d'outils ou de mobiliers spécifiques représente une condition de réussite du processus d'insertion dans l'emploi du travailleur handicapé pour lui permettre de réaliser son travail de façon optimale. Lorsqu'une approche plus globale



de l'aménagement du poste de travail est nécessaire, il convient d'identifier la nature des besoins avec l'appui de partenaires externes et le recours à des savoir-faire spécifiques, notamment du médecin de prévention et des services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH).

Lorsqu'un agent a conscience de l'intérêt d'un aménagement, il peut en faire la demande auprès de son chef de service qui est chargé, dans la limite de ses attributions et dans le cadre des délégations qui lui sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité (article 2.1 du décret n°82-453 modifié).

Les aides comprennent de nombreux domaines tels que l'accès aux prothèses en particulier auditives, l'appui au financement d'un fauteuil roulant ou pour l'aménagement de son véhicule personnel utilisé dans le cadre des déplacements domicile-travail.

FranceAgriMer en tant qu'employeur hors convention sollicite les financements du FIPHFP via la plateforme dématérialisée au cas par cas pour des dépenses ponctuelles. La diversité d'aides techniques et humaines proposées dans le catalogue des interventions du FIPHFP permet de pouvoir répondre favorablement aux besoins d'aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

L'accès à une plateforme de communication à distance, en facilitant la communication entre personnes sourdes ou malentendantes et personnes entendant grâce à la Transcription Instantanée de la Parole (TIP) ou à la Visio-interprétation Langue des Signes Française (LSF), améliore le quotidien professionnel des personnes sourdes ou malentendantes et leur permet, entre autres, de passer des appels téléphoniques avec les personnes entendant : ce service qui équipe 3 postes de travail depuis juin 2017 répond à l'obligation d'accès aux services téléphoniques fixée par l'article 105 de la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique. La dépense liée au paiement à l'UGAP de la prestation proposée a par ailleurs permis une réduction de 3, 22 unités de la contribution annuelle payée au FIPHFP en 2020.

Le télétravail a concerné 22 agents en situation de handicap en 2019.

Dans le cadre des aides sociales du CAS, le nombre de demandes d'attribution de chèques vacances et de chèques emploi service universel (CESU) traitées par la référente handicap a été constant en 2018 et 2019 : 13 agents ont fait une demande de chèques vacances et 4 agents ont fait une demande de CESU. Les barèmes sont majorés pour les agents handicapés.

- Les actions d'information et de sensibilisation concernant l'ensemble des agents

FranceAgriMer a participé pour la première fois, à l'opération DuoDay, le 16 mai 2019. Le DuoDay, action européenne en faveur de l'inclusion, permet aux personnes handicapées de faire valoir leurs compétences et aux équipes de dépasser les préjugés en créant, pendant une journée, une opportunité de rencontre et d'échanges entre employeurs, personnes handicapées et acteurs de l'accompagnement.

La première participation de FranceAgriMer au DuoDay de 2019 a rencontré un écho favorable auprès de l'ensemble des services de l'Etablissement :

- 11 = Nombre d'offres proposées par les services pour accueillir une personne handicapée,
- 2 = Nombre de duo concrétisés.

Le groupe de travail handicap regroupe l'ensemble des partenaires sociaux : le secrétariat général, le service des ressources humaines dont la référente handicap, des représentant(e)s du personnel, l'assistante sociale, l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST), les assistant(e)s de prévention et le médecin de prévention du siège.

Il s'est réuni le 19 novembre 2019 avec à l'ordre du jour les points suivants :

1. Bilan 2018-2019 des effectifs et des actions menées pour l'emploi des personnes reconnues handicapées à FranceAgriMer,
2. Suivi des orientations 2018 – 2022,
3. Présentation de la fiche RH sur l'accompagnement des situations de handicap,
4. Questions diverses.

Une **semaine de sensibilisation sur le thème du handicap invisible** a été mise en place auprès des agents du siège de FranceAgriMer du 18 au 24 novembre 2019, date fixée par l'ADAPT pour la 23^e édition européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). Cette action s'est inscrite dans le prolongement des orientations définies dans le cadre du groupe de travail handicap.

8-2 LE TÉLÉTRAVAIL

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'Etablissement, 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'Etablissement.

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 en octobre 2019 (la fin d'année n'étant pas représentative suite aux grèves de fin d'année qui ont placé beaucoup d'agents en travail à distance) :

	Nombre d'agents des Services territoriaux			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	38	14	52	40	17	57
Catégorie B	16	13	29	88	15	103	104	28	132
Catégorie C	2	0	2	2	1	3	4	1	5
Total	20	16	36	128	30	158	148	46	194

Sur le nombre total d'agents en télétravail à FranceAgriMer les femmes représentent un pourcentage de 76 % et les hommes 24 %. (la catégorie la plus représentée étant les femmes de catégorie B). 81 % des agents en télétravail sont au Siège ou en délégations.



8-3 LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Depuis le 1^{er} janvier 2017, FranceAgriMer est entré dans le processus mené par le MAA de référencement de 3 organismes chargés d'assurer une protection sociale complémentaire de ses agents pour la période 2017 – 2023. Ces trois organismes, AG2R La Mondiale, Groupama et Harmonie Fonction Publique (HFP), proposent exactement les mêmes niveaux de couverture en santé comme en prévoyance, tels que définis dans le cahier des charges rédigé pour permettre l'appel public à la concurrence.

8.3.1 Rappel des 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 quel que soit leur statut : fonctionnaire, agent relevant du statut unifié ou contractuel ayant 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.

8.3.2 Le comité de suivi et de pilotage

Un comité de suivi et de pilotage présidé par un représentant du MAA assisté par un actuair est chargé de contrôler la bonne application des conventions ; il réunit, 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. En 2019, le comité de suivi et de pilotage s'est réuni le 24 mai et le 11 octobre. Un comité de suivi exceptionnel s'est également tenu le 26 avril 2019 dans le cadre de la réforme du 100% santé applicable à compter de 2020. Un avenant à la convention a permis, à la fois, la mise en conformité des garanties en application de cette réforme, l'entrée des agents de l'INRAE, établissement né de la fusion de l'Irstea et de l'INRA, dans le champ des bénéficiaires du référencement et la mention de la subvention exceptionnelle du MAA au titre de 2019.

Harmonie fonction publique et AG2R La Mondiale ont transmis les comptes de résultat, respectivement au 31 août 2019 et au 30 septembre 2019 ; Groupama a transmis les comptes de résultats au 30 juin 2019.

AG2R La Mondiale et Groupama n'ont pas communiqué la répartition des adhérents et bénéficiaires par opérateur (FAM, ODEADOM, ASP,...). Harmonie fonction publique a noté 409 adhérents à FranceAgriMer au 31 août 2019.

8-4 LA RESTAURATION COLLECTIVE A L'ARBORIAL

En 2019, le restaurant inter-établissements (RIE) de Montreuil a servi 155 419 couverts (+3,3 % par rapport à 2018), soit une moyenne mensuelle de 12 952 repas et une fréquentation journalière en légère hausse, à 624 couverts.

Le montant du ticket moyen « alimentaire » est de 3,90 € TTC.

La commission Restauration du site de Montreuil s'est réunie le 27 novembre 2019 avec pour ordre du jour :

- la mise en place du nouveau marché ;
- l'analyse de la fréquentation et des taux de prises par stands ;
- les animations.

Le nouveau marché a démarré le 1er juillet 2019 pour une période de 24 mois reconductibles une fois. Délisaveurs (Groupe Compass) est le prestataire retenu, avec une équipe composée de 3 cadres, 20 employé(e)s et 2 chefs de cuisine.

Grâce à une centrale d'achats plus puissante que celle du prestataire sortant, l'offre s'est élargie, tout en respectant strictement la rigueur qualitative du cahier des charges. Ainsi, des produits frais, locaux, de production française, issus du commerce équitable, sous signes de qualité (labellisés AOP, ...) sont servis quotidiennement.

La part du Bio représente désormais un quart des achats, soit une hausse de 2 % en un an. Le restaurant dépasse ainsi largement l'objectif du programme Ambition Bio 2022 du MAA, qui fixe la part d'achat de produits Bio à 20 % dans la restauration collective de l'Etat.

Le « Club Arborial », restaurant « gastronomique », suit la même tendance avec une large part aux produits bio : pain, fruits, légumes et viande fraîche.

A la cafétéria, l'utilisation de légumes bio pour la confection des sandwichs se poursuit.

Le nouveau marché a également permis d'étendre la gamme de plats. Parmi les nouveautés, on note :

- une offre élargie des formules « p'tit déj » de la cafétéria avec du pain frais (beurre, confiture, pâte à tartiner) en plus des viennoiseries ;
- un stand dédié aux produits de la mer : offre de poisson à la plancha tous les jours et de poisson entier ou mijoté ;
- un plat végétarien (suite à une enquête auprès des convives du RIE) et un plat 100 % bio quotidiennement.

La semaine du développement durable (du 30 mai au 5 juin 2019) a été une nouvelle fois l'occasion de sensibiliser les agents au gaspillage alimentaire, via un affichage autour des bonnes pratiques à adopter, associé à des idées pratiques pour une action éco citoyenne et durable. L'élargissement de l'offre au pain tranché devrait permettre une réduction du gaspillage alimentaire.

Par ailleurs, la collecte de déchets alimentaires du RIE en 2019 a représenté 4,480 tonnes, qui, une fois valorisées, ont permis la production de 1 568 KWh, équivalent à la consommation annuelle d'1 foyer (hors chauffage, eau chaude et cuisson).

L'enquête annuelle de satisfaction du restaurant inter-établissements a été réalisée sur site, par l'institut BVA, le mardi 17 décembre 2019.

Sur 492 questionnaires distribués, 57 % des convives ont donné leur avis sur l'accès au restaurant, l'ambiance, les équipes, l'accueil, la rapidité de service, la qualité des plats, le Club, l'espace cafétéria, ...

Si l'appréciation du restaurant est globalement positive, certains points restent à travailler (fluidité de service, chaleur des plats, assaisonnements, etc...) et feront l'objet d'un plan d'actions visant à les améliorer.

Le « Club Arborial » obtient un bon retour sur la qualité de ses assiettes et de son service. L'espace Cafétéria reste quant à lui toujours fortement fréquenté et apprécié.



8-5 LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dans le cadre de sa politique de transition écologique et énergétique initiée par le gouvernement, le MAA a demandé, dès le 1er avril 2016, à ses établissements et opérateurs de plus de 250 agents d'élaborer un plan d'administration exemplaire pour la période 2015-2020. Ce dernier s'articule autour des cinq axes tels que définis par la circulaire du Premier ministre n°5769/SG du 17 février 2015.

La démarche de qualité sur le plan des bonnes pratiques environnementales poursuivie par FranceAgriMer, depuis sa création en 2009, s'inscrit dès lors dans le cadre du Plan Ministériel d'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.

En matière de gestion des déchets et de recyclage, l'établissement maintient sa politique active initiée en mars 2015, et désormais bien intégrée par les agents :

- collecteurs de papier individuels en remplacement des corbeilles de bureau ;
- collecteurs à couvercles bleu (bouteilles en plastique, canettes) et jaune (déchets divers, sachets de thé, emballages, épiluchures...) installés sur chaque plateau ;
- deux espaces de recyclage dotés de supports de sensibilisation à destination des agents et de collecteurs (piles, capsules de café, bouchons, instruments d'écriture, canettes, bouteilles en plastique, téléphones portables usagés) situés à l'Espace Arb'Eco (RDC bâtiment A) et dans le restaurant administratif (table de tri sélectif).
- la politique d'achats de l'établissement est également en cohérence avec la démarche de développement durable avec :
- l'intégration des clauses sociales et environnementales dans les principaux marchés contribuant à la gestion du site, tels que la restauration et le nettoyage des locaux ;
- l'achat de papier éco labellisé auprès de l'UGAP ;
- l'évolution de la gestion du parc automobile en 2019, orientée vers l'acquisition de véhicules de service plus respectueux de l'environnement et qui ne compte désormais plus aucun diesel. La flotte de 171 véhicules se compose de 136 motorisations essence, 34 hybrides et 1 électrique.

L'établissement poursuit également sa politique de réduction des impressions : l'affichage de messages de sensibilisation auprès des agents (limitation des impressions, utilisation du recto/verso) associé à l'installation de copieurs multifonctions sur chaque plateau en remplacement des imprimantes individuelles, ont contribué à une baisse de près d'un quart de la consommation de papier depuis 2013. Fin 2019, 62 copieurs multifonctions sont ainsi en service, en remplacement des imprimantes individuelles désormais au nombre de 78.

Les cartouches toner usagées sont quant à elles recyclées.

De nombreuses actions répondent également aux critères de biodiversité et de responsabilité sociale et environnementale :

- l'entretien des espaces verts du site est assuré depuis avril 2019 par l'ESAT Marsoulan (93), établissement médico-social de travail protégé, réservé aux personnes en situation de handicap et visant leur insertion ou réinsertion sociale et professionnelle. Les équipes, formées, expérimentées et encadrées par un moniteur, interviennent dans le respect de la qualité écologique et paysagère du site ;
- rucher de l'Arboreal : le Club apicole a perduré en 2019, et compte 155 membres issus d'établissements présents sur le site (ASP, FranceAgriMer, ODEADOM et ONF). En compagnie de 10 agents du Club, l'apiculteur a récolté cette année 30 kilos de miel de tilleul ;
- l'installation de 2 hôtels à insectes dans les jardins du site par les agents de l'ESAT Marsoulan en novembre 2019 ;
- la collecte de 80 kilos de bouchons en plastique au profit de l'association « Les bouchons d'amour » qui œuvre avec la Fédération Française Handisport pour l'acquisition de matériel adapté aux jeunes sportifs handicapés, l'aide ponctuelle aux associations, aux comités régionaux et départementaux handisport, et le soutien de projets "handischool" (financement de matériel pour les scolaires) ;
- le recyclage de mobilier : 13,3 tonnes collectées en 2019 par Tricycle, entreprise d'insertion, membre de l'Economie Sociale et Solidaire ;
- les émissions de CO² liées aux distances parcourues lors des déplacements professionnels : si le nombre global de déplacements a diminué par rapport à l'an passé, la distance parcourue, en baisse sur le ferroviaire, a en revanche fortement augmenté sur l'aérien, conséquence d'un nombre important de vols long-courriers. Ces deux voies ont généré en moyenne annuelle une hausse de 13 % des émissions de CO² par rapport à 2018. Le recours important aux outils numériques (audio et visio conférences) offre par ailleurs de véritables alternatives aux déplacements physiques.
- la baisse de consommation des flux (électricité et eau) du bâtiment : en 2019, la consommation d'électricité est la plus faible enregistrée depuis la livraison du site en 2007 (- 7 % par rapport à 2018 et - 10,8 % sur la moyenne quinquennale 2014/2018) ; la consommation annuelle d'eau, en légère hausse par rapport à 2018 (+ 0,7%), reste inférieure de 2 % à la moyenne quinquennale.

Collecte de déchets de 2017 à 2019 (en kilos, en litres, à l'unité)

DÉCHETS : quantités collectées de 2017 à 2019 (en kilo, en litre, à l'unité)					
Type de déchet	Unité	Prestataire	2017	2018	2019
Déchets industriels banals	kg		80 490	74 800	79 370
Papier	kg		75 912	69 718	65 330
Carton	kg	Suez	9 968	10 340	10 750
Canettes, bouteilles plastique	kg		756	924	1 073
Verre	kg		/	300	300
Huile alimentaires	litre		486	570	246
Déchets alimentaires	kg	Bionerval	6 120	4 000	4 480
Cartouches toner	unité	Conibi - Multisupplies	739	393	547
D.E.E.E	kg	Tricycle/Paprec	1 736	/	963
Lampes et tubes (u)		SPIE	72	/	/
Piles	kg	Corepile	87	97	155
Bouchons	kg	Les bouchons d'amour	70	30	80
Capsules de café	kg	Nespresso	496	945	en attente
Mobiles, portables	unité	Ateliers du bocage	126	40	/
Déchets activité soin	litre	Servia	12	4	4



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

Le PMAE a été mis à jour en février dernier, avec une articulation autour des six axes tels que définis par la circulaire du Premier ministre n°6145/SG du 20 février 2020 :

- Mobilité durable des agents,
- Achats plus responsables,
- Alimentation plus respectueuse de l'environnement,
- Réduction de la consommation d'énergie dans les bâtiments publics,
- Réduction des produits phytopharmaceutiques,
- Economie circulaire et numérique responsable.

FranceAgriMer poursuivra son action en 2020, en cohérence avec ce nouveau plan.



BILAN SOCIAL 2019
édition 2020

Directrice de la publication : Christine Avelin
Rédaction : service Ressources Humaines
Conception et réalisation : service Communication
Impression : service Arborial
ISSN : 2271-4928

12 rue Henri Rol-Tanguy - TSA 20002 - 93555 MONTREUIL Cedex
Tél : 01 73 30 00 00
www.franceagrimer.fr

 FranceAgriMer  @FranceAgriMerFR