



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



FranceAgriMer

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

BILAN SOCIAL 2020

FranceAgriMer

édito

de la Directrice générale,
Christine Avelin

FranceAgriMer publie son bilan social au titre de l'année 2020, une année singulière qui a mis au défi nos conditions de travail. Ce bilan démontre la qualité de l'adaptation de notre communauté de travail à cette crise sanitaire sans précédent, communauté qui a continué à travailler, à se former, à entretenir le collectif.

Le recours au télétravail de manière générale et sur une longue durée a été un atout essentiel pour traverser cette année atypique, son développement et sa gestion solide depuis plusieurs années par le service des ressources humaines a été l'un des facteurs majeurs qui ont permis de le généraliser sans délai, et par là de limiter les impacts sur l'activité de l'Etablissement.

Le bilan social 2020 illustre une politique des ressources humaines agile, dynamique et soucieuse de ses agents. Il est un outil de partage entre le service des ressources humaines, les agents de FranceAgriMer, les organisations syndicales et plus largement avec toute personne qui s'intéresse à notre Etablissement. Il est publié sur notre site internet pour faciliter cette transparence.

L'édition 2020 s'enrichit encore par rapport aux années précédentes de nouveaux indicateurs : c'est le cas par exemple des astreintes et heures supplémentaires qui y sont désormais recensées, du nombre d'agent ayant épargné des congés, ou encore du nombre d'agent n'ayant suivi aucune formation.

Je souhaite remercier vivement l'ensemble des auteurs de ce bilan. Leur travail mérite la reconnaissance de tous.

Juin 2021
Christine Avelin

S O M M A I R E

06

L'emploi,
les effectifs
et les flux

26

La rémunération

32

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

40

L'organisation du
temps de travail

46

La formation
des agents

54

Les relations
professionnelles

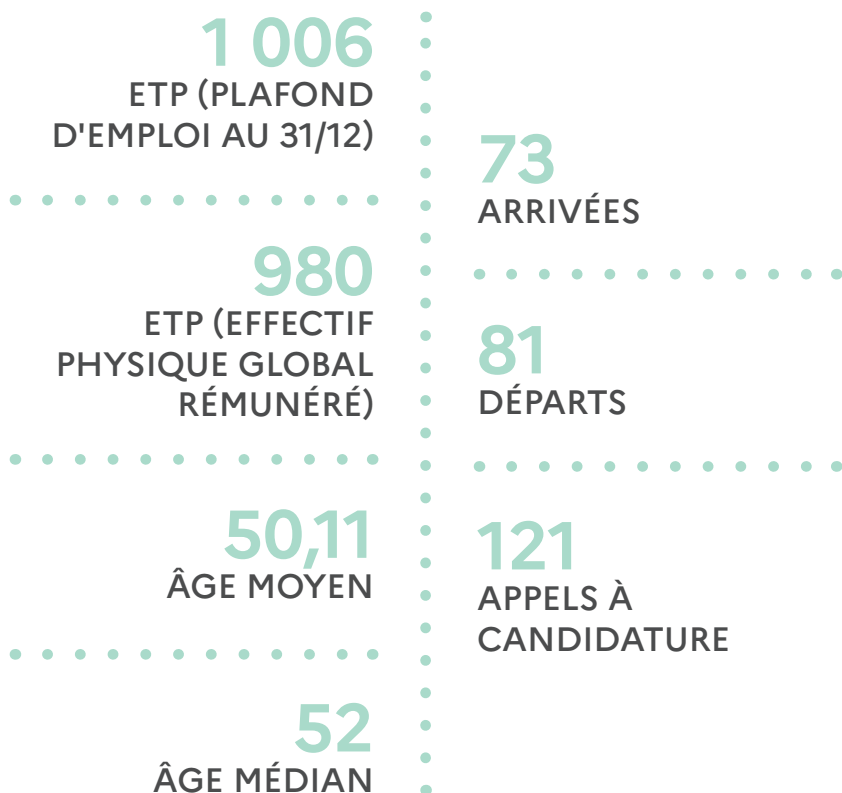
62

L'action sociale

70

Les conditions de
vie au travail

CHIFFRES CLÉS



1

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 Les agents contractuels
- 1-1-6 Agents FAM inscrits aux concours et examens
- 1-1-7 La pyramide des âges en 2020
- 1-1-8 Évolution des âges des agents de FranceAgriMer
- 1-1-9 Les apprentis

1-2 LES FLUX DE PERSONNEL

p.18

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

1-3 LES PROMOTIONS

p.23

- 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 2018 à 2020

	2018	2019	2020
Plafonds en ETPT	1 058,0	1 030,0	1 006,0
Effectifs en ETPT constatés	1 028,8	1 012,9	1 005,1

Rappel de définitions

Emploi en équivalent annuel temps plein travaillé (ETPT) : c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emploi et la consommation de ces plafonds ; ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité dans l'année. $\text{Effectifs physiques} \times \text{quotité de temps de travail} \times \text{période d'activité dans l'année}$

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

	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Siège Montreuil	385	216	601	381	204	585	366	207	573
Service territoriaux	178	173	351	180	164	344	185	163	348
Délégation nationale de La Rochelle (17)	5	1	6	5	3	8	6	2	8
Délégation nationale de Libourne (33)	24	17	41	22	17	39	24	16	40
Délégation nationale de Volx (04)	10	1	11	10	2	12	9	2	11
Total	602	408	1010	598	390	988	590	390	980

La réduction des effectifs rémunérés entre 2018 et 2020 est en cohérence avec la diminution du plafond d'emploi en ETPT notifié par le ministère de tutelle à FranceAgriMer.

Cette réduction de 2018 à 2020 est supportée principalement par le siège (moins 5%). 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 53 % de femmes ; il est de 82 % à la délégation nationale de Volx.

Au total, les femmes représentent 60 % de l'effectif de FranceAgriMer, pourcentage stable depuis plusieurs années. Il est par ailleurs supérieur au 56 % de femmes constaté dans la fonction publique d'Etat (source DGAFP 2019).

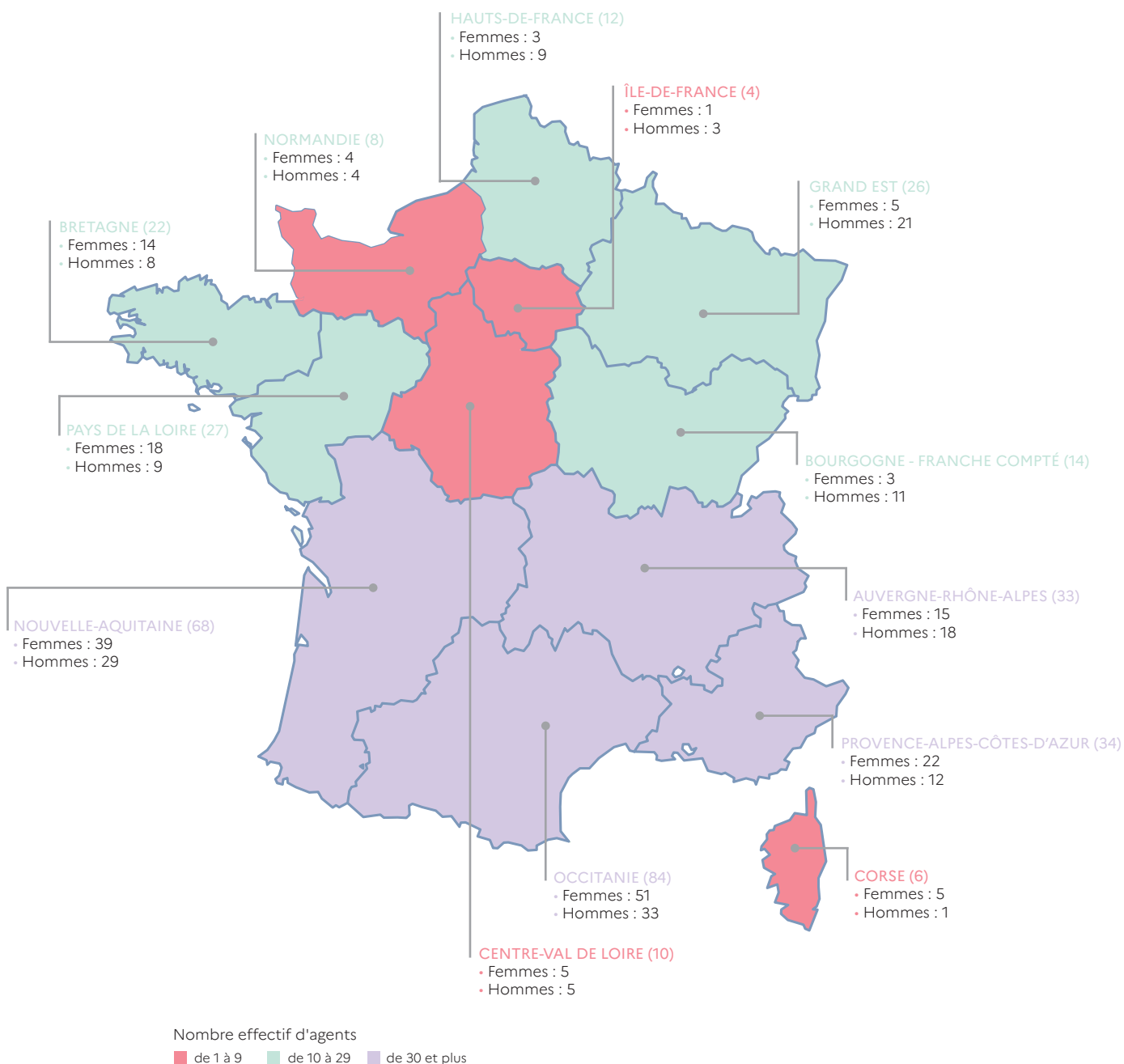
Effectifs par direction du siège (y compris délégations nationales)

	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Agence comptable	45	20	65	42	19	61	40	18	58
Direction générale	8	4	12	8	4	12	8	3	11
Interventions	153	66	219	155	67	222	154	62	216
Marchés, études et prospective	77	34	111	70	34	104	69	33	102
Mission Affaires européennes et internationales	15	3	18	16	4	20	17	5	22
Mission Appui pilotage et à la gouvernance	1		1	1		1	1		1
Mission Audit interne	2	6	8	4	3	7	3	4	7
Mission CGEFI	1		1	1		1	1		1
Mission Filière	10	6	16	10	3	13	10	4	14
Secrétariat général	109	95	204	108	91	199	99	97	196
Comité d'action sociale	3	1	4	3	1	4	3	1	4
Total	424	235	659	418	226	644	405	227	632

Effectifs par service territorial

	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	16	18	34	14	18	32	15	18	33
Bretagne	14	9	23	14	8	22	14	8	22
Bourgogne - Franche Comté	6	12	18	6	11	17	3	11	14
Centre - Val de Loire	4	6	10	4	5	9	5	5	10
Corse	3	1	4	4	1	5	5	1	6
Grand Est	4	19	23	3	19	22	5	21	26
Hauts de France	2	11	13	2	10	12	3	9	12
Ile-de-France	1	3	4	1	3	4	1	3	4
Normandie	2	5	7	4	4	8	4	4	8
Nouvelle Aquitaine	35	30	65	37	31	68	39	29	68
Occitanie	49	37	86	52	34	86	51	33	84
Pays de la Loire	20	11	31	18	10	28	18	9	27
Provence-Alpes-Côtes-d'Azur	22	11	33	21	10	31	22	12	34
Total	178	173	351	180	164	344	185	163	348

Répartition géographique des effectifs par services territoriaux en 2020



1-1-3 L'EFFECTIF GLOBAL PAR CATÉGORIE

Par catégorie

	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	208	193	401	212	189	401	216	191	407
Catégorie B	371	207	578	365	193	558	356	191	547
Catégorie C	23	8	31	21	8	29	18	8	26
Total	602	408	1 010	598	390	988	590	390	980

Sur la période considérée, on observe une augmentation des agents de CAT A (+1 %) et une diminution des CAT B (-5 %) et C (-16 %).

Sur cette même période, le nombre de femmes est en augmentation dans les catégories A et B : en 2020, elles représentent 53 % de la catégorie A, 65 % de la catégorie B et 69 % de la catégorie C alors qu'en 2018, elles représentaient 52 % de la catégorie A, 64 % de la catégorie B et 74 % de la catégorie C.

L'augmentation du nombre de femmes de catégorie A est progressive sur les trois années, passant de 208 en 2018, à 212 en 2019 et à 216 en 2020.

1-1-4 L'EFFECTIF DÉTAILLÉ PAR STATUT

L'effectif global de l'établissement au 31/12/2020 est constitué de 85 agents du statut unifié (décret 2010-1248 du 20 octobre 2010), de 785 fonctionnaires (statuts particuliers de leurs corps) et de 108 contractuels de droit public (décret n° 86-83 du 17 janvier 1986). Les effectifs de contractuels indiqués dans les tableaux ci-dessous concernent les agents bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée supérieur à 12 mois.

Sur la période considérée, il est constaté une baisse régulière des effectifs du statut unifié. Les départs en retraite expliquent cette réduction et le fait qu'il n'y a pas de recrutement sous ce statut. On note à l'inverse une augmentation continue de la part des effectifs de fonctionnaires, qui représentaient 77 % en 2018, 79 % en 2019 et 80 % en 2020 du total des effectifs de l'établissement.

La diminution constatée depuis plusieurs années du nombre de fonctionnaires détachés sous contrat est due à l'accueil systématique des fonctionnaires en position normale d'activité (PNA).

Siège (y compris délégations nationales)

	Femme			Homme			Total		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Statut Unifié - Catégorie A	18	14	10	25	18	15	43	32	25
Fonctionnaires - Catégorie A	104	103	107	81	84	88	185	187	195
Contractuels - Catégorie A	49	58	61	32	36	38	81	94	99
Fonctionnaires dét-S/contrat - Catégorie A	3	1	1	2	1	1	5	2	2
Total catégorie A	174	176	179	140	139	142	314	315	321
Statut Unifié - Catégorie B	33	27	18	10	8	8	43	35	26
Fonctionnaires - Catégorie B	206	204	199	78	73	69	284	277	268
Contractuels - Catégorie B	3	3	1	1		2	4	3	3
Total catégorie B	242	234	218	89	81	79	331	315	297
Fonctionnaires - Catégorie C	7	6	6	6	6	6	13	12	12
Contractuels - Catégorie C	1	2	2				1	2	2
Total catégorie C	8	8	8	6	6	6	14	14	14
Total siège	424	418	405	235	226	227	659	644	632
Total siège	431	424	418	251	235	226	682	659	644

Services territoriaux

	Femme			Homme			Total		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Statut Unifié - Catégorie A	2	3	3	13	10	10	15	13	13
Fonctionnaires - Catégorie A	31	31	32	38	38	37	69	69	69
Contractuels - Catégorie A	1	2	2	2	2	2	3	4	4
Total catégorie A	34	36	37	53	50	49	87	86	86
Statut Unifié - Catégorie B	23	18	15	13	7	6	36	25	21
Fonctionnaires - Catégorie B	106	113	123	105	105	106	211	218	229
Total catégorie B	129	131	138	118	112	112	247	243	250
Fonctionnaire - Catégorie C	15	13	10	2	2	2	17	15	12
Total catégorie C	15	13	10	2	2	2	17	15	12
Total Service territoriaux	178	180	185	173	164	163	351	344	348

Effectif total

	Femme			Homme			Total		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Statut Unifié - Catégorie A	20	17	13	38	28	25	58	45	38
Fonctionnaires - Catégorie A	135	134	139	119	122	125	254	256	264
Contractuels - Catégorie A	50	60	63	34	38	40	84	98	103
Fonctionnaire dét-S/contrat - Catégorie A	3	1	1	2	1	1	5	2	2
Total catégorie A	208	212	216	193	189	191	401	401	407
Statut Unifié - Catégorie B	56	45	33	23	15	14	79	60	47
Fonctionnaires - Catégorie B	312	317	322	183	178	175	495	495	497
Contractuels - Catégorie B	3	3	1	1		2	4	3	3
Fonctionnaire dét-S/contrat - Catégorie B									
Total catégorie B	371	365	356	207	193	191	578	558	547
Fonctionnaire - Catégorie C	22	19	16	8	8	8	30	27	24
Contractuels - Catégorie C	1	2	2				1	2	2
Total catégorie C	23	21	18	8	8	8	31	29	26
Total des effectifs	602	598	590	408	390	390	1010	988	980

1-1-5 LES AGENTS CONTRACTUELS

Par type de contrat

En ETPT	Femme	Homme	Total	Dont temps incomplet
CDI	18,5	17,7	36,2	0,7
CDD Longs (art 4 / art 6 quinquies)	48,4	22,2	70,6	
CDD courts (art 4 quater / art 6 occasionnel)	47,0	24,5	71,5	0,2
Total	113,9	64,4	178,3	0,9

Le nombre d'ETPT femmes est supérieur dans tous les types de contrats, représentant au total 64 % des ETPT contractuels.

- nombre de passages de CDD en CDI dans l'année : 2
- nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012 : pas de déprécarisation en 2020 (le dispositif était prévu pour une durée de 4 années à compter de la date de la publication de la loi)

Aucune titularisation pour RQTH en 2020

1-1-6 AGENTS FAM INSCRITS AUX CONCOURS ET EXAMENS EN 2020

Intitulé concours ou examen	Nb d'inscrits FAM
Chef technicien/Exam prof	2
Technicien principal / Externe / Tech et éco	2
Attaché Principal / Exam prof	4
SA de classe except / Exam prof	6
SA de classe sup / Exam prof	6
Attaché d'Adm / Exam prof	14
Attaché d'Adm / Int excep	20
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement / Examen prof (session 2019)	7

N.B. : ces chiffres sont issus des données saisies par les candidats lors de leur pré-inscription en ligne, donc si certains ont omis de préciser leur affectation, ils ne sont pas comptabilisés dans le tableau.

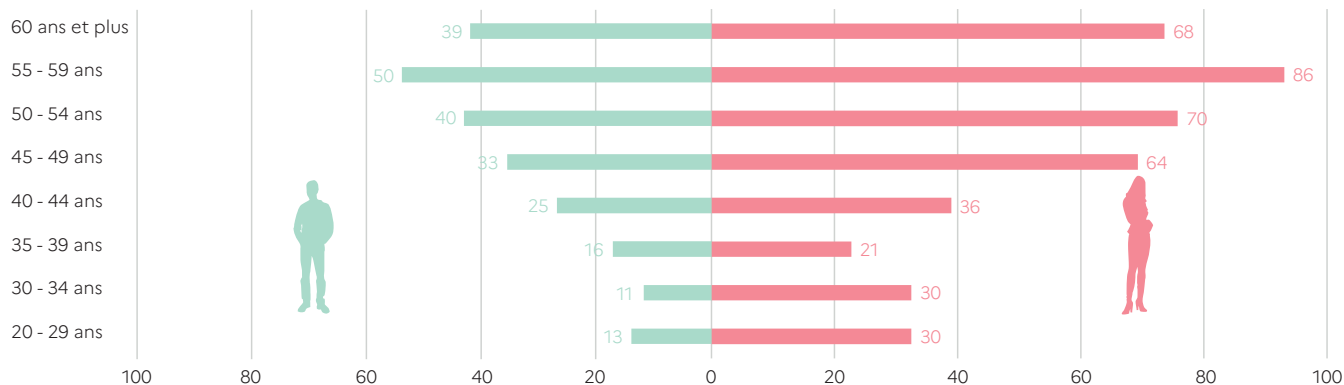
Par ailleurs, s'agissant de l'examen professionnel pour l'accès au corps des IAE, en 2020 c'est la session 2019 qui a été organisée comme précisé dans le tableau ; les inscriptions pour la session 2020 étant en cours, aucun chiffre n'est actuellement communicable.

1-1-7 LA PYRAMIDE DES ÂGES EN 2020

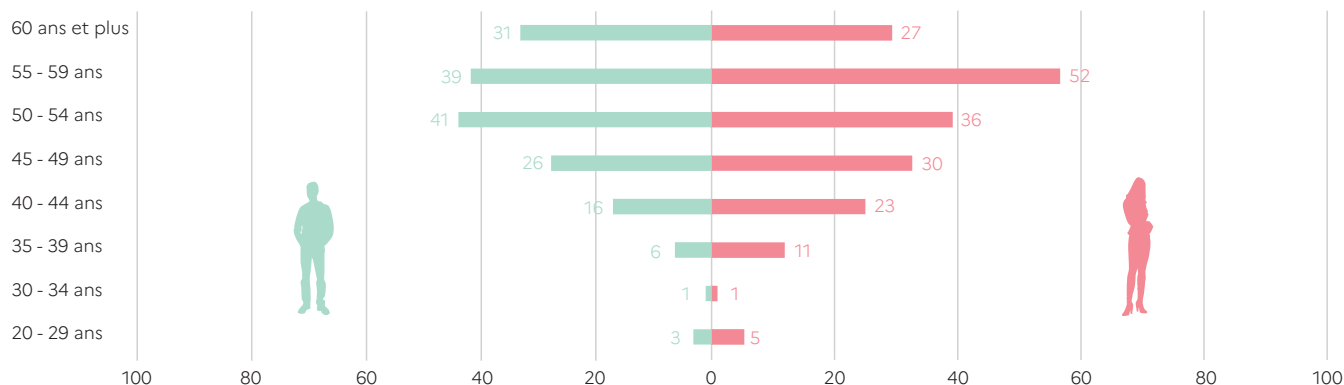
Les effectifs des délégations nationales sont comptabilisés dans les effectifs du siège

2020	Femme		Homme		Total
	Siège	ST	Siège	ST	
Ages					
20 - 29 ans	30	5	13	3	51
30 - 34 ans	30	1	11	1	43
35 - 39 ans	21	11	16	6	54
40 - 44 ans	36	23	25	16	100
45 - 49 ans	64	30	33	26	153
50 - 54 ans	70	36	40	41	187
55 - 59 ans	86	52	50	39	227
60 ans et plus	68	27	39	31	165
Totaux	405	185	227	163	980

Siège



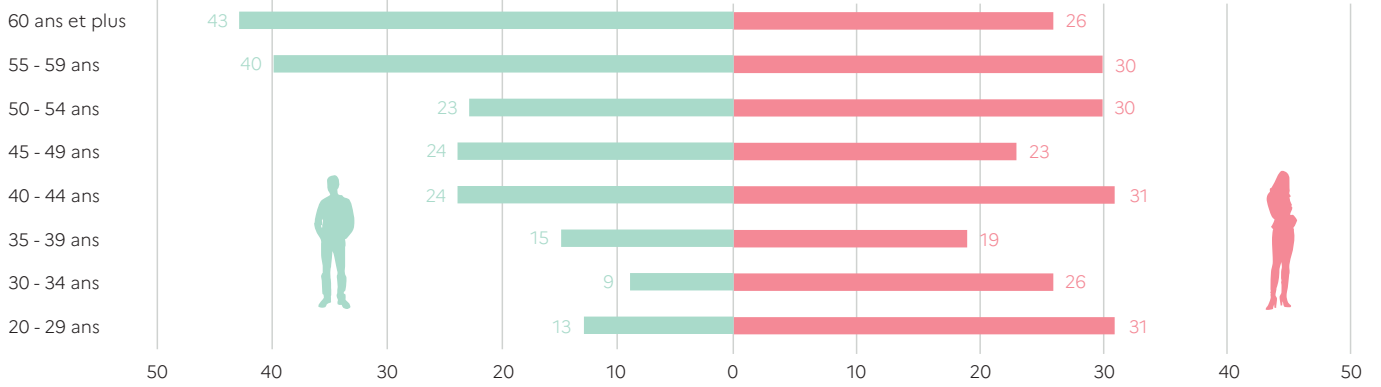
Services territoriaux



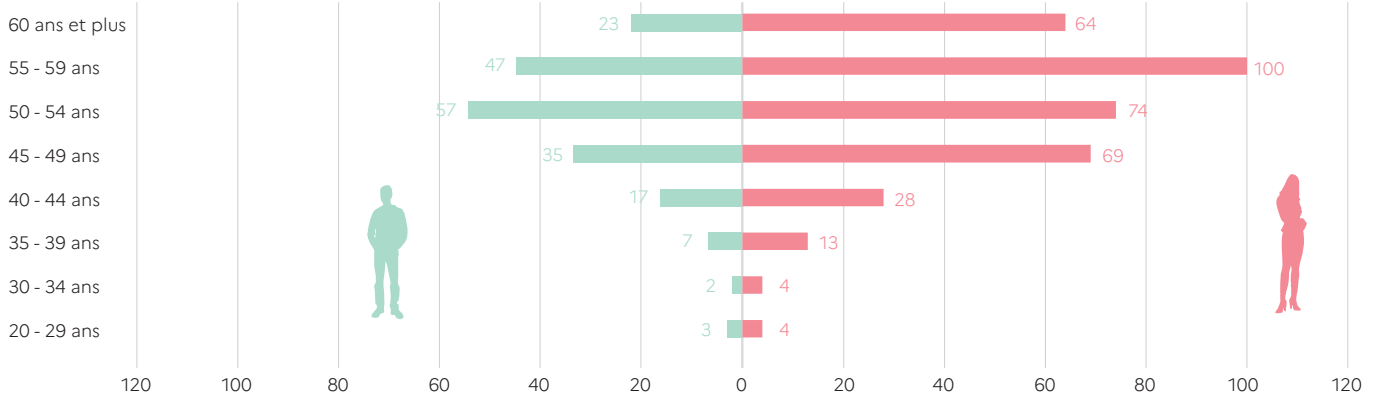
Pyramide des âges par catégorie en 2020

Âges	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
20 - 29 ans	13	31	3	4			51
30 - 34 ans	9	26	2	4	1	1	43
35 - 39 ans	15	19	7	13			54
40 - 44 ans	24	31	17	28			100
45 - 49 ans	24	23	35	69		2	153
50 - 54 ans	23	30	57	74	1	2	187
55 - 59 ans	40	30	47	100	2	8	227
60 ans et plus	43	26	23	64	4	5	165
Totaux	191	216	191	356	8	18	980

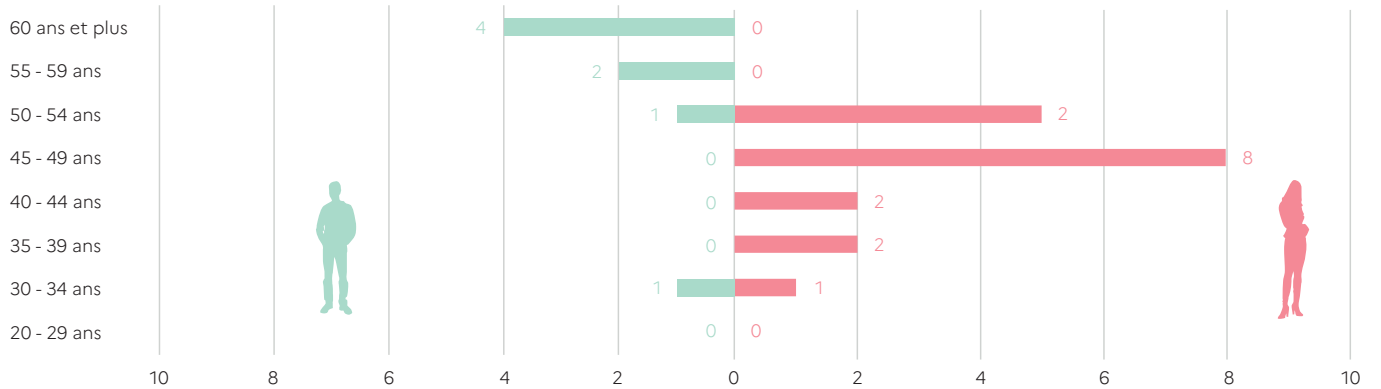
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



1-1-8 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

	Age moyen	part des moins de 30 ans	part des 30 - 49 ans	part des 50 ans et +
2018	50,17	3,96 %	38,22 %	57,82 %
2019	50,01	4,66 %	37,45 %	57,89 %
2020	50,11	5,20 %	35,72 %	59,08 %

L'âge moyen est stable depuis plusieurs années.

Âge moyen des agents en 2020

	Femme	Homme	Age moyen global
Par statut			
Statut unifié	60,72	60,54	60,64
Fonctionnaires	50,64	51,01	50,79
Contractuels	35,52	39,02	36,88
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 2020

	Femme	Homme	Age médian global
Par statut			
Statut unifié	61	61	61
Fonctionnaires	52	52	52
Contractuels	32	39	34
Par catégorie			
Catégorie A	45	51	49
Catégorie B	54	52	53
Catégorie C	58	59	58

1-1-9 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 2020, un apprenti a été recruté en CDD de longue durée de catégorie A à l'issue de son contrat d'apprentissage

Années	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Services									
Direction générale		1	1		1	1		1	1
Direction Interventions	1	3	4		1	1		2	2
Direction Marché, Etudes et Prospectives				1	1	2	1	1	2
Mission Affaires Européennes et Internationales	1		1	1		1	1		1
Secrétariat général	2	2	4	2	2	4	2	1	3
Total	4	6	10	4	5	9	4	5	9

1-2 LES FLUX DE PERSONNEL

Le nombre de recrutements externes est stable, passant de 72 recrutements en 2019 à 73 en 2020. La proportion de femmes recrutées en 2020 est de 64 %

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, PEP, APECITA, UNIAGRO, Lesjeudi.com...).

Le taux global de départ en 2020 est de 8 % au regard des 988 agents rémunérés au 31/12/2019. Il est en baisse (10 % en 2019 et 12 % en 2018). Le nombre de départs en retraite diminue en 2020 (37) par rapport à 2019 (50) de même que les mobilités sortantes 19 (au lieu de 22 en 2019).

1-2-1 MOUVEMENT DU PERSONNEL

Entrées

Type d'entrée par genre	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Mobilité	20	13	33	18	7	25	13	11	24
Détachement	2	1	3	2	6	8	14	2	16
Retour après disponibilité		1	1	1		1	1		1
Retour après congé parental									
Recrutement de CDD de longue durée	18	8	26	16	8	24	12	11	23
Recrutement de CDI		2	2	2		2			
Sorties écoles (TS, IAE, IRA, IPEF, ISPV)	7	6	13	6	6	12	7	2	9
Total	47	31	78	45	27	72	47	26	73

Type d'entrée par catégorie et par statut	En 2020		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Fonctionnaire	Contractuel	Fonctionnaire	Contractuel	Fonctionnaire	Contractuel	Fonctionnaire	Contractuel	
Mobilité			14		10				24
Détachement			2		14				16
Retour après disponibilité			1						1
Retour après congé parental									
Recrutement de CDD de longue durée				20		3			23
Recrutement de CDI									
Sorties écoles (TS, IAE, attaché, IPEF, ISPV)			5		4				9
Total			22	20	28	3			73

Type d'entrée par catégorie et par âge	En 2020			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 ans et +	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 ans et +	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 ans et +	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 ans et +	
Mobilité	1	3	10						10				24
Détachement			2		4	10							16
Retour après disponibilité			1										1
Retour après congé parental													
Recrutement de CDD de longue durée	14	3	3	1		2							23
Recrutement de CDI													
Sorties écoles (TS, IAE, attaché, IPEF, ISPV)	3		2	1	1	2							9
Total	18	6	18	2	5	24							73

Départs

Type de départ par genre	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Retraite	32	30	62	24	26	50	27	10	37
Décès	2	2	4	1	1	2	1		1
Démission fonctionnaire		1							
Démission CDD de longue durée	5	4	9	5	3	8	6	2	8
Démission CDI					1		1	3	4
Détachement externe		1							
Fin de contrat et période d'essai	1	1	2	2	1	3	3	2	5
Mobilité	18	13	31	14	8	22	10	9	19
Réintégration administration d'origine				2		2	1		1
Congé parental				1		1	1		1
Licenciement		1	1				2		2
Disponibilité	6	2	8	2	4	6	1	2	3
Total	64	55	119	51	44	94	53	28	81

Type de départ par catégorie et par statut	En 2020			Catégorie A		Catégorie B		Total		Total	Total
	Fonctionnaire	Statut Unifié	Contractuel	CAT A	Fonctionnaire	Statut Unifié	Contractuel	CAT B	CAT C		
Retraite	5	8	1	14	13	10		23		37	
Décès					1			1		1	
Démission fonctionnaire											
Démission CDD de longue durée			8	8						8	
Démission CDI			4	4						4	
Détachement externe											
Fin de contrat et période d'essai			5	5						5	
Mobilité	10			10	9			9		19	
Réintégration administration d'origine					1			1		1	
Congé parental	1			1						1	
Licenciement						2		2		2	
Disponibilité	1			1	2			2		3	
Total	17	8	18	43	26	12		38		81	

Il n'y a eu aucun départ de catégorie C en 2020.

1-2-2 LA MOBILITÉ

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

2020		Appels à candidature					
	Siège	Régions	Total	Postes pourvus en interne		Postes pourvus en externe	
				Femme	Homme	Femme	Homme
Catégorie A	64	12	76	9	4	23	18
Catégorie A/B	1		1		1		
Catégorie B	19	23	42	4	1	20	6
Catégorie C	2		2	1			
Total	86	35	121	14	6	43	24

Le nombre d'appels à candidature diminue entre 2018/2019 et 2019/2020 respectivement de 206 à 181 (-13 %) et 181 à 121 (-32 %). Le nombre de postes pourvus en 2020, 87 sur 121 appels à candidature, représente un taux de 72 %. Ce taux est supérieur à celui de 2019 qui est de 66 %. Le taux de postes pourvus en interne est plus ou moins du même

niveau en 2019 et 2020, 27 pour 2019 et 23 % pour 2020. Il en est de même pour le taux de postes pourvus en externe 73 % pour 2019 et 77 % pour 2020. Pour 2020, le nombre de poste publié sur la PEP est de 67 et le nombre de recrutement consécutif à une publication sur la PEP est de 46.

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 évènements exceptionnels.

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

Tableau des absences en pourcentage

% d'absence par types d'absence	2018	2019	2020
Congés maladies	5,25	6,50	2,66
Congés familiaux	0,82	2,03	0,54
Grève	0,03	0,25	0,07
Autres absences	0,32	0,79	0,04
Total	6,42 %	9,57 %	3,31 %

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

2018		
Types d'absence	Nombre agents	Nombre jours ouvrés
Maladie ordinaire	346	5 885
Maladie longue durée/grave maladie	12	2 483
Congé longue maladie	17	2 260
Accident de service/maladie professionnelle	22	726
Congé de maternité et d'adoption	6	627
Congé de paternité et d'accueil	8	66
Congé pour enfant	142	389
Grève	57	76
Autres absences	503	685

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

2020						
Types d'absence	Nombre Femme	Nombre Homme	Total agents	Nombre jours ouvrés (Femme)	Nombre jours ouvrés (Homme)	Total de jours ouvrés
Maladie ordinaire	276	150	426	2 523,5	1 335	3 859
Maladie longue durée/grave maladie	13	5	18	1 503	573,0	2 076
Congé longue maladie	12	17	29	1 182	1 134	2 316
Accident de service/maladie professionnelle	15	14	29	297,0	302	599
Congé de maternité et d'adoption	11		11	572		572
Congé de paternité et d'accueil		5	5		33	33
Congé pour enfant	83	43	126	120,0	54	174
Grève	40	59	99	40	59	99
Autres absences	28	14	42	33	30	62

Répartition des absences par tranche d'âge

En nombre de jours	Moins de 30 ans	de 30 à 40 ans	de 41 à 50 ans	plus de 50 ans
Maladie ordinaire	108	388	812	2 550,5
Maladie longue durée/grave maladie		127	321	1628
Congé longue maladie			351	1965
Accident de service/maladie professionnelle		8	252	339
Congé de maternité et d'adoption	85	487		
Congé de paternité et d'accueil	15	9	9	
Congé pour enfant	2	52	88,5	31,5
Grève	7	10	31	51
Autres absences	5,5	18,5	8,5	29,5

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 2020, 5 agents ont pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, représentant 33 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

	2018		2019		2020			
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		Homme	
					promus	promouvables	promus	promouvables
IGPEF classe exceptionnelle						1		1
IGPEF						5		4
IPCPEF					1	5		3
IGSPV						2		
ICSVP						1		
Attaché principal d'administration	1	1			2	8		6
Attaché d'administration hors classe				1	1	6		6
Attaché d'administration hors classe échelon spécial								1
Ingénieur Divisionnaire de l'Agri Environnement		3	1	1	1	19	3	10
Ingénieur de l'Agri Environnement HC					2	7	1	8
Ingénieur de l'Agri Environnement échelon spécial								1
Infirmière HC						1		
Chef technicien	2			3	1	10	1	16
Technicien supérieur principal				1	1	1	0	2
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	6	4	6	3	6	60	3	34
Secrétaire administratif classe supérieure	2	2	1	1	3	22		7
Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe			1	1	1	9		4
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe								
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe								
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe								2
Total	11	10	9	11	19	157	8	105

Type de promotion par concours, examen, liste d'aptitude, avancement de grade : 23 avancements de grade + 4 examens professionnel.

Promotion de corps

	2018		2019		2020			
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		Homme	
					Promus	Inscrits	Promus	Inscrits
Attaché					3	9	2	5
Ingénieur de l'Agriculture et de l'Environnement	1	1			1	5		7
Technicien Supérieur	1		1		2	1		0
Secrétaire administratif				1	1	16		5
Total	2	2	1	1	7	31	2	17

Type de promotion par concours, liste d'aptitude : 4 liste d'aptitude + 5 concours.

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

	2018		2019		2020			
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		Homme	
					promus	promouvables	promus	promouvables
Groupe I - niveau 4			1		1	1		3
Groupe I - niveau 3		1				3		5
Groupe I - niveau 2		1				3	1	2
Groupe II - niveau 2				1		2	1	3
Groupe III - niveau 3			1		1	3		2
Groupe III - niveau 2						1		
Groupe IV - niveau 3	1		1		1			
Groupe IV - niveau 2								
Total	1	3	2	1	3	13	2	15

Type de promotion par liste d'aptitude, avancement de niveau : **toutes les promotions sont effectuées au titre de la liste d'aptitude**

Pourcentage de promus sur le nombre de promouvables : **Femme : 23,10 % Homme : 13,33 %**

Promotion de groupe

	2018		2019		2020			
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		Homme	
					promus	promouvables	promus	promouvables
Groupe I			1			7		12
Groupe II		1	1			33		15
Total		1	2		0	40	0	27

CHIFFRES CLÉS



109 229
K€ (BUDGET DE
FONCTIONNEMENT)



78 051
K€ (MASSE
SALARIALE)



50
BÉNÉFICIAIRES
DE LA GIPA

2 - LA RÉMUNÉRATION

2-1 LE SALAIRE ANNUEL BRUT MOYEN PAR GENRE	p.28
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 2020	
2-2 LES RÉGIMES INDEMNITAIRES	p.30
2-2-1 Part du régime indemnitaire dans la rémunération brute totale 2020 en pourcentage	
2-3 LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)	p.31

2-1 LE SALAIRE ANNUEL BRUT MOYEN

2-1-1 LA MASSE SALARIALE GLOBALE EN EUROS

	2018		2019		2020	
	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage
Budget de fonctionnement	109 499 531		107 885 902		109 228 762	
Dont charges de personnel	78 081 781	71,31	77 400 340	71,74	78 051 457	71,46
Dont charges de fonctionnement	31 417 749	28,69	30 485 562	28,26	31 177 305	28,54
Dépenses de personnel	78 081 781		77 400 340		78 051 457	
Dont traitements	47 600 940	60,96	47 081 063	60,83	47 532 201	60,90
Dont charges patronales	30 480 841	39,04	30 319 277	39,17	30 519 256	39,10

2-1-2 LE SALAIRE ANNUEL BRUT MOYEN PAR GENRE

Le salaire brut moyen des femmes et des hommes en euros

Femme	2018		2019		2020	
	Hors charges patronales	Chargé	Hors charges patronales	Chargé	Hors charges patronales	Chargé
Fonctionnaire / Corps					45 804	79 014
IPEF					82 211	136 436
ISPV					80 657	139 364
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	52 450	89 345	54 342	92 741	56 469	95 293
Attaché d'administration	56 250	97 378	56 317	99 734	59 605	102 009
Technicien supérieur	39 799	69 049	40 396	70 023	40 659	70 435
Secrétaire administratif	37 786	66 463	38 855	68 227	39 469	69 065
Adjoint administratif / technique	32 233	56 755	33 394	59 099	33 879	60 087
Statut unifié / Groupe					50 209	74 187
Groupe I	76 887	114 419	76 458	113 776	78 237	116 454
Groupe II	55 896	82 649	54 600	80 410	55 011	80 906
Groupe III	44 278	64 983	46 137	67 771	47 463	69 976
Groupe IV	38 300	56 569	39 882	59 023	42 170	62 239
Contractuels					36 876	54 395
CDI	38 865	57 142	41 981	61 899	43 353	64 056
CDD long (art. 4)	32 642	47 703	33 308	48 921	34 593	50 990

Homme	2018		2019		2020	
	Hors charges patronales	Chargé	Hors charges patronales	Chargé	Hors charges patronales	Chargé
Fonctionnaire / Corps					48 739	83 069
IPEF					82 664	134 520
ISPV					71 528	120 460
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	56 624	95 787	57 149	96 658	58 053	97 778
Attaché d'administration	55 388	95 477	57 141	98 722	59 983	102 369
Technicien supérieur	39 524	67 815	40 139	69 136	39 886	68 860
Secrétaire administratif	36 825	64 347	38 125	66 600	38 562	67 054
Adjoint administratif / technique	32 966	57 337	32 558	56 452	32 096	55 237
Statut unifié / Groupe					59 485	88 312
Groupe I	81 546	121 282	82 286	122 673	79 272	118 303
Groupe II	55 148	81 422	55 317	81 667	55 710	82 310
Groupe III	45 234	66 596	50 972	74 752	45 708	67 394
Groupe IV	39 051	57 645	40 764	60 238	40 470	60 022
Contractuels					48 269	71 336
CDI	52 449	77 674	53 963	80 132	58 044	86 268
CDD long (art. 4)	40 635	59 908	40 104	59 166	40 462	59 412

2-1-3 RAPPORT ENTRE LA MOYENNE DES 10 RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES ET LA MOYENNE DES 10 RÉMUNÉRATIONS LES PLUS BASSES

2018	2019	2020
4,49	4,58	4,52

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 2020

Décile	Femme	Homme	Total
10 %	33 396	34 632	33 735
20 %	34 958	37 327	36 171
30 %	37 304	39 743	38 305
40 %	39 295	41 409	40 200
50 %	40 926	44 712	41 858
60 %	42 673	48 885	44 673
70 %	45 053	57 864	49 655
80 %	52 058	63 108	59 286
90 %	65 005	71 108	67 401

Se lit : 40 % des hommes travaillant à temps plein en 2020 gagnent moins de 41 409 euros

2-2 LES RÉGIMES INDEMNITAIRES

2-1-1 PART DU RÉGIME INDEMNITAIRE DANS LA RÉMUNÉRATION BRUTE TOTALE 2020 EN POURCENTAGE

Agents fonctionnaires et statut unifié*

Catégorie	Femme	Homme
A	33,89	33,93
B	28,30	29,57
C	25,78	27,45

*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 2020 :

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

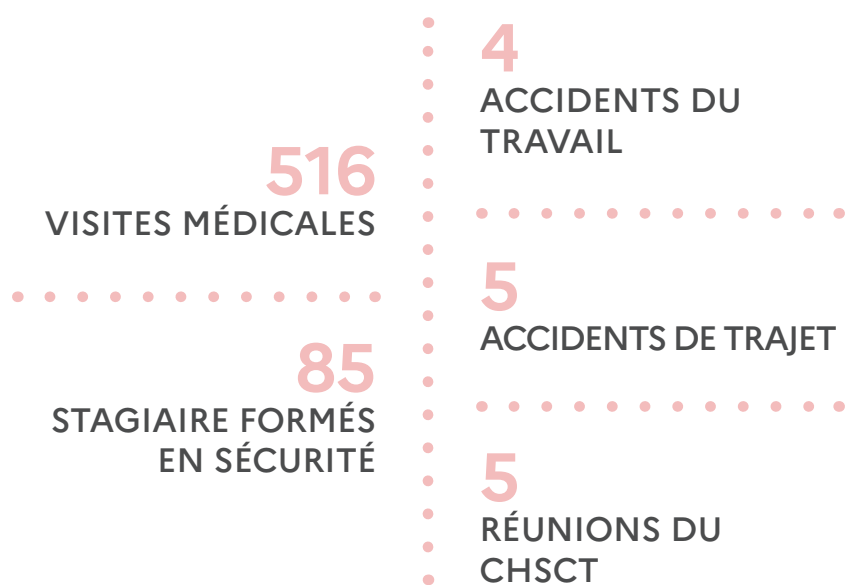
En 2020, le nombre de bénéficiaires à FranceAgriMer s'élève à 50 pour une indemnité moyenne de 608 € (144 € en 2018 et 440 € en 2019)

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

Ventilation par catégorie, genre	Versée en 2020					
	Agents			Montant annuel en €		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	11	10	21	5 004	6 226	11 230
Catégorie B	22	7	29	13 972	5 188	19 160
Total	33	17	50	18 976	11 415	30 390

CHIFFRES CLÉS



3 - LES CONDITIONS DE SANTÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

3-1 LA SURVEILLANCE MÉDICALE DES AGENTS

p.34

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

3-2 LE BILAN DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

p.36

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

p.37

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

3-1 LA SURVEILLANCE MÉDICALE DES AGENTS

3-1-1 L'ORGANISATION DE LA MÉDECINE DE PRÉVENTION AU SIÈGE - SERVICE MÉDICAL DE L'ARBORIAL

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

Le service de 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.

En 2020, la crise sanitaire a eu de fortes conséquences sur l'activité du service médical de l'Arboreal :

- L'activité sur le milieu de travail s'est traduite par d'innombrables concertations et réunions de mise en place de protocoles avec les directions d'établissements et avec les autres acteurs de prévention.
- Les réunions d'instances de représentation du personnel se sont tenues à un rythme très important dans chacun des établissements, avec une composante majeure de questions relatives à la sécurité sanitaire et à la santé en général.
- L'activité clinique a principalement consisté en entretiens à la demande des agents :
 - Aménagements spécifiques pour les personnes vulnérables (télétravail complet)
 - Entretiens de soutien et d'aide psychologique
 - Aide à la résolution des difficultés professionnelles particulières en lien avec la situation de télétravail
 - Situations personnelles, familiales ou de santé (physique ou psychique) conséquences de la crise sanitaire et/ou du confinement
 - Gestion des cas et des contacts (explicitation des procédures, gestion des « cas-limite »...).

Les visites médicales au siège

	2018	2019	2020
Visites médicales d'embauche	38	32	7
Visites médicales périodiques quinquennales	32	11	2
Visites de surveillance renforcée (annuelles)	32	35	26
Visites de reprise après maladie	4	6	2
Visites de reprise après accident		1	
Visites de reprise après maternité			
Visites à la demande de l'agent	340	404	426
Visites à la demande du médecin	9	15	24
Visites sollicitées par l'établissement	3	9	18
Visites de pré-reprise	5	15	11
Total	463	528	516

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.

En 2020, la crise sanitaire a conduit à demander aux services RH d'interrompre la procédure d'invitation aux visites réglementaires, pour des raisons évidentes de limitation des interactions évitables en période épidémique et d'absence des agents (travail à distance massif).

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.

	Embauche			Systématiques			Reprise			Surveillance renforcée		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Auvergne-Rhône Alpes												
Bretagne				8	6			1	1	5	1	
Bourgogne - Franche Comté	2			2		1				3		2
Centre - Val de Loire	2			1	1				1			
Corse				NC						NC		
Grand Est				7		1						4
Hauts de France				NC						NC		
Ile-de-France				NC	1	1				NC		
Normandie			1									
Nouvelle Aquitaine				11						22		
Occitanie			2	7			2		1	24		13
Pays de la Loire				12						2		
Provence-Alpes-Côtes-d'Azur		2	3	NC	15				1	NC	3	4
Total des visites médicales	4	2	6	48	23	3	2	1	4	56	4	23

Couverture médicale des agents en régions :

La région Bourgogne-Franche-Comté note que seul le site de Besançon possède une médecine préventive dont le suivi est assuré par le Centre de Gestion du Doubs.

Les régions Bretagne et Nouvelle Aquitaine précisent qu'en raison du contexte sanitaire, les médecins de prévention ont reçu très peu d'agents en présentiel en 2020, ce qui explique les données fournies.

Les agents concernés passeront leurs visites périodiques en 2021.

Les sites de Caen, Rouen et Dijon ne sont pas couverts par un service de médecine de prévention.

3-2 LE BILAN DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

LE NOMBRE D'ACCIDENT DÉCLARÉS	Siège			Services Territoriaux		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Accident de travail						
Nombre d'accidents	7	10	3	4	4	1
Nombre de jours d'arrêt	267	123	55	51	46	10
Accidents de trajet						
Nombre d'accidents	18	14	4	5	5	1
Nombre de jours d'arrêt	126	56	408	44	37	10

Les accidents de trajet par genre

	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Nombres d'accidents de trajet	17	6	23	14	5	19	3	3	6
Dont nombres d'accidents de trajet avec arrêt	10	4	14	8	3	11	3	1	4
Nombres de jours d'arrêt consécutifs à accidents de trajet	134	36	170	63	30	93	387	31	418

L'évolution du nombre d'accidents de trajet entre 2018 et 2020 s'établit ainsi : 23 pour 2018, 19 pour 2019 et 3 pour 2020.

Si le nombre d'accidents de trajet avec arrêt est en baisse en 2019 : 14 en 2018 , 11 en 2019 et 3 en 2020, le nombre de jours d'arrêt consécutifs à un accident de trajet est en très nette augmentation

sur la période, passant de 170 jours en 2018 , à 93 jours en 2019 et 418 en 2020.

Les femmes sont plus nombreuses à être victimes d'accidents de trajet. Elles sont concernées par 73 % en 2018 et en 2019. Et l'équilibre hommes femmes est constaté à hauteur de 50 % en 2020.

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°2010-77 du 28 juin 2011, le CHSCT a compétence sur : l'organisation du travail, l'environnement physique du travail, l'aménagement des postes de travail et leur adaptation, la construction, l'aménagement et l'entretien des locaux, la durée, les horaires et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur l'incidence des nouvelles technologies.

Le CHSCT de FranceAgriMer s'est réuni à cinq reprises en 2020, les 27 février, 20 mars, 05 mai, 11 juin et 07 octobre.

Les sujets suivants ont été abordés :

- Analyse des registres hygiène et sécurité
- Présentation du conseiller de prévention : programme de travail et organisation de la prévention
- Point sur l'enquête qualité de vie au travail et les modalités d'organisation d'un groupe de travail
- Mise à jour du Document Unique de l'Evaluation des Risques professionnels
- Retour d'information sur le plan de maîtrise des incidents de contrôle
- Bilan d'activité 2019 de l'ISST et programme 2020, présentation des rapports ISST 2019
- Analyses des mesures de prévention
- Groupement comptable
- Point immobilier
- Restauration collective en régions
- Rapport de l'ISST concernant le site de Toulouse
- Planification des visites du CHSCT pour l'année 2020
- Point sur le maintien du site de Guingamp (fermeture du site de Lorient)
- Point d'étape sur l'étude de la notion de gros rouleur
- Organisation de FranceAgriMer dans le cadre de la crise sanitaire liée au coronavirus (COVID-19)
- Modalités d'organisation du travail à compter du 11 mai 2020
- Organisation de FranceAgriMer après le 15 juin 2020
- Procédure d'actualisation du DUERP
- Actualisation du DUERP (partie contrôle) dans le cadre de la crise sanitaire
- Premiers résultats de l'enquête « travail à distance »
- Synthèse du questionnaire télétravail

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'Arboreal est compétent pour connaître de toutes les questions communes aux services des établissements présents sur le site de Montreuil.

Le CHSCT de l'Arboreal s'est réuni en 2020, le 06 mai.

Le point suivant a été inscrit à l'ordre du jour :

- Modalités d'organisation du travail sur le site de l'Arboreal à compter du 11 mai 2020

3-3-3 L'ACTION DE L'ISST

L'activité ISST pour l'année 2020 s'est, compte-tenu de la pandémie, concentrée sur les dimensions analyse, conseil et animation telles que prévues et développées à la fois dans le décret n°82-453 modifié et le guide Juridique de la DGAFP.

Année riche en participations diverses aux nombreux CHSCT, groupes de travail, points d'information, groupes de réflexion de FranceAgriMer, de l'Arboreal, de la région Grand-Est, Bretagne, Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine, Provence Alpes Côte d'Azur.

La rédaction, mise en place et lancement effectif de la convention liant le Ministère à FranceAgriMer pour ce qui touche aux contours de la mission ISST dans les services territoriaux a constitué un temps fort et a initié des nouvelles relations (au travers de réunions multiples et d'un plan d'action pour la suite) entre le pôle ISST du ministère et celui de FranceAgriMer.

3-3-4 L'ACTION DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Répartition des assistant(e)s de prévention à FranceAgriMer :

1 conseiller de prévention à temps plein chargé de la coordination du réseau d'assistant(e)s de prévention localisé(e)s comme suit :

- 2 assistantes de prévention à l'Arboreal (10 % de leur temps),
- 1 assistante de prévention à VOLX (10 % de son temps),
- 1 assistant de prévention au laboratoire de la Rochelle (10 % de son temps),
- Pas d'assistant(e) de prévention à Libourne.

Actions menées par le conseiller de prévention en 2020 :

- Mise en place des protocoles COVID avec SG, service Arboreal, Médecin
- Création d'une partie du DUERP spécifiques missions en cas de pandémie.
- Création d'une partie du DUERP spécifique aux risques relatifs au télétravail en période pandémique
- Visite des missions FAM réalisées à l'Arboreal (logistique, archives, courrier) et mise à jour du DUERP spécifique.
- Information (visio) faite aux agents du service informatique concernant le système de sécurité existant en salles serveurs et protocole à observer en cas de son déclenchement.
- Visite du laboratoire de la Rochelle et mise à jour du DUERP spécifique.
- Mise en place d'un DAE à la Rochelle.
- Travail en cours avec le MAA sur les incidents de contrôle
- Travail en cours spécifique FAM sur ce thème et création d'une partie spécifique dans le DUERP.
- Participation aux CHSCT FranceAgriMer.
- Propositions formulées auprès de la Direction suite aux visites de l'ISST.

Actions menées par les assistant(e)s de prévention en 2020 :

- Participation aux CHSCT FAM.
- Vérification des registres obligatoires.
- Coopération avec le conseiller de prévention dans le cadre de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et dans le cadre de l'amélioration des mesures de protection contre les risques.

3-3-5 LA FORMATION EN SÉCURITÉ

La formation en sécurité (en nombre de stagiaire)

Type de formation	2018	2019	2020
Initiation sauvetage secourisme du travail (SST)	17	15	8
Recyclage SST	72	59	23
Gestes qui sauvent	39	74	29
Divers	194	219	25
Total	322	367	85

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)

En 2020, la crise sanitaire a freiné la mise en oeuvre des formations « Sécurité » car le distanciel n'est pas approprié à cette thématique. La formation « divers » comprend la 2^{ème} partie de l'action pour les membres du CHSCT, entamée en octobre 2019 (9 stagiaires) mais également des actions en rapport avec la COVID 19 et le Confinement (12 stagiaires).

Formations des membres du CHSCT : 9 agents formés en 2020 (correspondant à la 2^{ème} partie de la formation obligatoire entamée en octobre 2019).

Coût d'une session de formation des membres des CHSCT : 6 600 € (paiement 3 jours en 2019 (octobre) et 2 jours en 2020 (janvier))

CHIFFRES CLÉS



170 AGENTS À TEMPS PARTIEL	•	4 372 JOURS DÉPOSÉS SUR COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)
DONT 139 FEMMES	•	792 JOURS CONSOMMÉS (SUR CET)
.....	•	900 JOURS INDEMNISÉS (CET)
3 204 HEURES (CRÉDIT D'HEURES)	•	

4 - L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1 L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	p.42
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.43
4-3 LES SITUATIONS PARTICULIÈRES D'EMPLOI	p.44
4-4 LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)	p.45
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	7h00	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)

	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Modalité A	304	179	483	292	154	446	247	145	392
Modalité B	2	2	4	5	2	7	7	4	11
Modalité C	2		2	2		2	2		2
Modalité D	256	129	385	260	136	396	295	143	438
Modalité forfait	38	98	136	36	89	125	36	89	125
Total	602	408	1 010	595	381	976	587	381	968

4.1.2 LA RÉPARTITION DES AGENTS SELON LE TAUX D'ACTIVITÉ

Par genre

En nb d'agents	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Taux d'activité 40 %				1		1			0
Taux d'activité 50 %	6	1	7	11	4	15	9	2	11
Taux d'activité 60 %	3		3	3		3	2	1	3
Taux d'activité 70 %	1	1	2	2	2	4	3	1	4
Taux d'activité 80 %	130	32	162	122	28	150	108	22	130
Taux d'activité 90 %	24	4	28	21	6	27	17	5	22
Taux d'activité 100 %	438	370	808	438	350	788	451	359	810
Total	602	408	1 010	598	390	988	590	390	980

Le travail à temps partiel concerne en 2020 24 % des femmes et 8 % des hommes . Ces taux sont en diminution par rapport à 2019 (respectivement 27 et 10).

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à choisir de travailler au taux d'activité de 80 % ou 90 %. Leur nombre s'infléchit cependant à la baisse

sur les trois années concernées : 154 en 2018, 143 en 2019 et 125 en 2020

Le taux d'activité à temps partiel le plus répandu reste celui à 80 % : il concernait en 2018 22 % des femmes et 8 % des hommes et en 2019 plus de 20 % des femmes et 7 % des hommes .En 2020 18 % des femmes et 6 % des hommes sont concernés.)

Par catégorie

En nb d'agents	2018				2019				2020			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Taux d'activité 40 %						1		1				
Taux d'activité 50 %	2	4	1	7	4	9	2	15	4	5	2	11
Taux d'activité 60 %		3		3	1	2		3	2	1		3
Taux d'activité 70 %	1	1		2	2	2		4	1	3		4
Taux d'activité 80 %	41	118	3	162	39	109	2	150	37	91	2	130
Taux d'activité 90 %	6	22		28	7	20		27	5	17		22
Taux d'activité 100 %	352	429	27	808	348	415	25	788	358	430	22	810
Total	402	577	31	1 010	401	557	29	988	407	547	26	980

Par site

En nb d'agents	2018			2019			2020			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
SIÈGE (dont délégations nationales)										
Taux d'activité partiel		97	17	114	99	16	115	78	10	88
Taux d'activité 100 %		327	218	545	319	210	529	327	217	544
Total agents		424	235	659	418	226	644	405	227	632
SERVICES TERRITORIAUX										
Taux d'activité partiel		67	21	88	61	24	85	61	21	82
Taux d'activité 100 %		111	152	263	119	140	259	124	142	266
Total agents		178	173	351	180	164	344	185	163	348

4-2 LE CRÉDIT D'HEURE

Récupération exprimée en jours

	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	1 303	1 022	2 325	1 303	1 062	2 364	857	727	1 583
Catégorie B	1 819	639	2 458	2 026	635	2 661	1 209	351	1 560
Catégorie C	108	29	137	112	35	147	47	14	61
Total	3 229	1 690	4 919	3 440	1 732	5 172	2 112	1 092	3 204

4-3 LES SITUATIONS PARTICULIÈRES D'EMPLOI

Les astreintes en 2020, par catégorie et par genre

	Femme		Homme		Total	
	Nb agents	Nb heures	Nb agents	Nb heures	Nb agents	Nb heures
Catégorie A	4	155	8	113	12	268
Catégorie B			3	84	3	84
Catégorie C					0	0
Total	4	155	11	197	15	352

Les heures supplémentaires en 2020, par catégorie et par genre

	Femme		Homme		Total	
	Nb agents	Nb heures	Nb agents	Nb heures	Nb agents	Nb heures
Catégorie A	2	64	2	47	4	111
Catégorie B	13	107	0		13	107
Catégorie C	0		0		0	0
Total	15	172	2	47	17	219

4-4 LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

4-3-1 DÉPÔT DE JOURS SUR LE CET

Nombre de jours déposés sur le CET

	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	561	602	1 162	669	656	1 325	1 177	1 143,5	2 321
Catégorie B	454	155	609	749	443	1 192	1 220,5	732	1 953
Catégorie C	44	1	45	67	11	78	72	27	99
Total	1 058	758	1 816	1 485	1 110	2 595	2 470	1 903	4 372

Nombre de CET ouverts lors de la campagne 2020 : 4

Nombre total de CET au 31/12/20 : 733

Nombre d'agents ayant déposé sur leur CET / par catégorie et par genre

	2020		
	Femme	Homme	Total
Catégorie A	125	114	239
Catégorie B	157	77	234
Catégorie C	9	4	13
Total	291	195	486

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

	2018			2019			2020		
	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	2,7	3,1	2,9	3,2	3,4	3,3	9,4	10,0	9,7
Catégorie B	1,2	0,7	1,1	2,0	2,1	2,1	7,8	9,5	8,3
Catégorie C	1,9	0,1	1,5	2,9	1,4	2,5	8,0	6,8	7,6

4-3-2 LES JOURS PRIS SUR CET SOUS FORME DE CONGÉS

Nombre de jours pris sur le CET sous forme de congés

	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	208	122	329	148	49	197	255,5	380	636
Catégorie B	122	14	136	140,5	78,5	219	104	17,5	122
Catégorie C	2	2	4			0	35		35
Total	332	137	469	289	127,5	416	395	397,5	792

Les agents de catégorie A représentent sur les trois années concernées la part la plus importante de jours épargnés sur le CET : 64 % en 2018, 51 % en 2019 et 53 % en 2020.

Les agents de catégorie A représentent en 2018 la part la plus importante des agents qui prennent des

jours sur le CET sous forme de congés, soit 70 %. Cette part s'inverse en 2019 au profit des agents de catégorie B avec 52,6 % par rapport aux agents de catégorie A avec 47,4 %. Pour l'année 2020, les agents de catégorie A sont les plus nombreux dans la prise de jours sur CET avec une part de 80 %.

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^{ème} jour.

En 2020, 87 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).

Compte tenu de la révision du montant brut forfaitaire à compter du 1^{er} janvier 2019, les demandes d'indemnisation en 2019 et 2020 ont été indemnisées sur la base des nouveaux montants brut : 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.

Jours CET indemnisés (montants 2018 et 2019 revus)

	2018			2019		
	Nb d'agents	Nb de jours indemnisés	Montant total versé (en €)	Nb d'agents	Nb de jours indemnisés	Montant total versé (en €)
Catégorie A	76	1 104	138 000	67	622	83 860
Catégorie B	56	719	57 480	48	582	52 380
Catégorie C	5	42	2 730	1	3	225
Total	137	1 865	198 210	116	1 207	136 465

	2020				
	Nb d'agents		Nb de jours indemnisés		Montant total versé (en €)
	Femme	Homme	Femme	Homme	
Catégorie A	20	31	138	287	57 442
Catégorie B	21	12	329	133	41 625
Catégorie C	3		12		900
Total	44	43	479	420	99 967

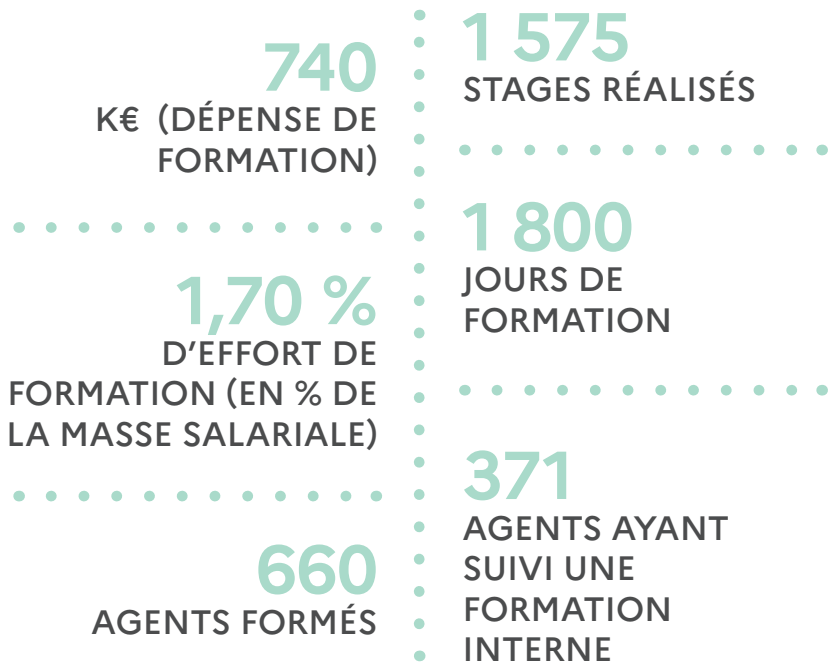
Évolution du nombre de jours indemnisés par agent et par catégorie (hors RAFP)

	2018	2019	2020		Moyenne 2020
	Nombre de jours moyen/agent	Nombre de jours moyen/agent	Nombre de jours moyen/agent		
			Femme	Homme	
Catégorie A	14,5	9,28	6,9	9,26	8,34
Catégorie B	12,8	12,13	15,7	11,08	14,02
Catégorie C	8,4	3,00	4,0		4,00
Moyenne	13,6	10,41	10,91	9,77	10,34

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

	2018		2019		2020	
	Nb d'agents	Nb de jours RAFP	Nb d'agents	Nb de jours RAFP	Nb d'agents	Nb de jours RAFP
Catégorie A	14	118,0	12	68,0	7	31,0
Catégorie B	10	160,0	7	79,0	1	19,0
Catégorie C	2	43,0	2	34,0	2	25,5
Total	26	321,0	21	181,0	10	75,5

CHIFFRES CLÉS



5 - LA FORMATION DES AGENTS

5-1 LE BUDGET (EN K€)	p.50
5-2 LA FORMATION DES AGENTS	p.51
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.53
5-4 LA FORMATION INTERNE	p.54

5-1 LE BUDGET (K€)

Budget de formation	Montant 2018	Montant 2019	Montant 2020
Masse salariale de référence	45 033	44 235	44 573
Budget prévu à l'EPRD	598	582	560
Total des coûts, dont :	1 159	1 048	740
Dépenses pédagogiques	577	572	369
Coût salarial	581	476	370
Effort de formation	2,57 %	2,37 %	1,70 %

Répartition des coûts de formation de 2018 à 2020

En k€	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total / catégorie	Femme	Homme	Total / catégorie	Femme	Homme	Total / catégorie
Par catégorie et par genre									
Catégorie A	308	215	522	230	213	443	233	134	367
Catégorie B	299	197	497	260	152	412	189	96	285
Catégorie C	5	3	8	3	7	10	3	4	7
Apprentis/stagiaires/Hors effectifs	67	65	132	68	56	124	1	15	16
Engagements pluriannuels*						59			64
Total/genre	679	479	1 159	561	428	1 048	426	249	739

* les engagements pluriannuels (64K€) correspondent aux bons de commandes passés en 2020 mais dont la formation se déroulera en 2021. 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	2018		2019		2020	
	Nombre agents	Nombre jours	Nombre agents	Nombre jours	Nombre agents	Nombre jours
Catégorie A	328	1 166	357	1 000	283	846
Catégorie B	482	1 565	461	1 270	353	906
Catégorie C	17	35	15	40	14	32
Apprentis/stagiaire	16	17	20	41	10	16
Total	843	2 783	853	2 351	660	1 800

70 % de l'effectif de la catégorie A, 65 % de l'effectif de la catégorie B et 52 % de l'effectif de la catégorie C a suivi une formation en 2020.

67 % des agents ont donc suivi au moins une formation en 2020.

Par catégorie et genre

	2018				2019				2020			
	Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme	
	Nb stagiaire	Nb jours	Nb stagiaire	Nb jours	Nb stagiaire	Nb jours	Nb stagiaire	Nb jours	Nb stagiaire	Nb jours	Nb stagiaire	Nb jours
Catégorie A	182	700	146	466	197	540	160	460	165	538	118	308
Catégorie B	305	970	177	595	308	801	153	469	229	580	124	326
Catégorie C	12	25	5	10	8	14	7	26	9	19	5	13
Apprentis/stagiaire	6	8	10	9	11	25	9	16	4	8	6	8
Total	505	1 703	338	1 080	524	1 380	329	971	407	1 145	253	655

5-2-2 NOMBRE D'AGENTS N'AYANT REÇU AUCUNE FORMATION PAR AN

Par catégorie	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Nombre d'agents	Femme	Homme	Nombre d'agents	Femme	Homme	Nombre d'agents
Catégorie A	31	51	82	20	33	53	50	74	124
Catégorie B	76	35	111	62	43	105	124	64	188
Catégorie C	12	4	16	14	3	17	10	3	13
Total	119	90	209	96	79	175	184	141	325

Nombre moyen de jours de formation par rapport aux agents formés :
2,73 jours (dont moyenne femme = 2,81 jours et homme = 2,59 jours)

Nombre moyen de jours de formation par rapport à l'effectif total :
1,83 jours (dont moyenne femme = 1,93 jours et homme = 1,67 jours)

Par âge	2020		
	Femme	Homme	Nombre d'agents
Moins de 30 ans	9	5	14
De 30 ans à 40 ans	18	10	28
De 41 ans à 50 ans	44	29	73
Plus de 50 ans	117	93	210
Total	188	137	325

5-2-3 NOMBRE DE STAGES ORGANISÉS ET NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS

	2018		2019		2020	
	Stages	Agents	Stages	Agents	Stages	Agents
Siège	1 344	580	1 315	565	1 017	427
Régions	576	263	631	288	558	233
Total/genre	1 920	843	1 946	853	1 575	660

67 % de l'effectif des agents du siège et 67 % de l'effectif des agents des services territoriaux a été formé en 2020.

Nombre de stage par agents formés au siège : 2,38 stages

Nombre de stage par agents formés dans les services territoriaux : 2,39 stages

Dans les régions

	2018		2019		2020	
	Stages	Agents formés	Stages	Agents formés	Stages	Agents formés
Auvergne Rhône Alpes	50	20	57	28	46	14
Bretagne	44	18	30	12	29	10
Bourgogne Franche Comté	41	19	53	20	51	16
Centre - Val de Loire	16	10	13	9	16	7
Corse			3	1	1	1
Grand Est	54	20	61	24	56	22
Hauts de France	14	7	23	8	9	6
Normandie	13	6	7	5	20	5
Nouvelle Aquitaine	117	60	105	58	97	49
Ile de France	17	4	6	4	7	4
Occitanie	112	57	201	80	138	55
Pays de la Loire	52	19	31	17	31	20
Provence Alpes Côte d'Azur	46	23	41	22	57	24
Total	576	263	631	288	558	233

Dans les directions du siège

	2018		2019		2020	
	Stages	Agents	Stages	Agents	Stages	Agents
Agence comptable	137	58	108	41	142	58
Direction générale	16	12	15	10	9	6
Interventions	387	204	422	200	281	135
Marchés, études et prospective	204	92	257	96	126	54
Mission affaires européennes et internationales	33	16	55	20	74	22
Mission Appui au pilotage et à la gouvernance	3	2	4	1	6	1
Mission Audit interne	12	3	14	6	18	4
Mission filières	11	7	18	14	20	11
Sécritariat général	538	184	410	168	324	119
Affectation extérieure (CAS, mission de contrôle, affectation générique , ASP)	3	2	12	9	17	17
Total	1 344	580	1 315	565	1 017	427

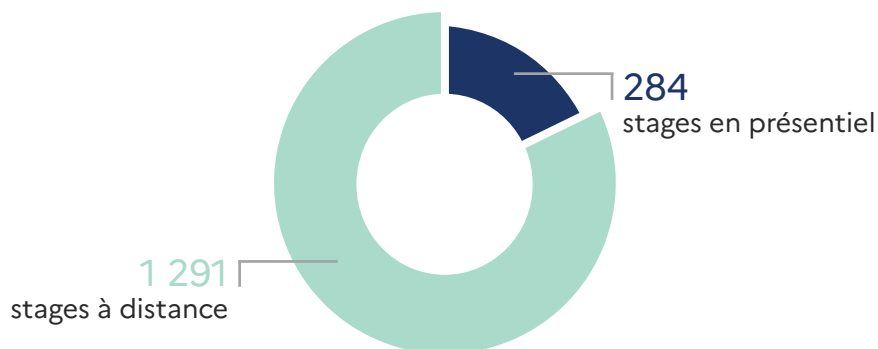
5-2-4 LA FORMATION PAR DOMAINE

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

AXES STRATEGIQUES 2018 - 2020	2018		2019		2020	
	Nombre de demandes	Nombre de stages réalisés	Nombre de demandes	Nombre de stages réalisés	Nombre de demandes	Nombre de stages réalisés
1. Actions transverses prioritaires	180	426	144	419	158	682
2. Accompagnement des agents	63	142	75	179	37	179
3. Formations métiers	982	1 030	1 009	981	798	629
4. Autres	78	322	94	367	72	85
Total	1 303	1 920	1 322	1 946	1 065	1 575

La part des formations à distance a représenté 82 % des formations en 2020 (graphique ci-dessous). Parmi les actions organisées à distance, les gros dispositifs ont concerné le parcours d'accueil des nouveaux arrivants, la déontologie, la laïcité, le projet voltaire, la comptabilité pour les agents du contrôle... Le détail des formations à distance se trouve dans le bilan formations 2020

Répartition des départs en formation 2020



5-3 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

1 dossier a été déposé et pris en charge

5-4 LA FORMATION INTERNE

Intitulés	Nombre	Jours
Outil informatique dossiers apicoles	2	1
Outil informatique Bee application 2ème volet	3	1,5
Sensibilisation à l'œnologie et process de vinification	19	19
Sensibilisation à la réglementation vitivinicole	24	24
Vitiplantation : réglementation potentiel viticole, création de compte et demande	15	7,5
Vitiplantation : demande d'autorisation et transfert d'autorisation ou de droits	14	7
Fonctionnement des sociétés	32	32
Sensibilisation à la SSI 2020	11	5,5
Sensibilisation à la SSI - encadrants 2020	2	1
Parcours nouveaux arrivants :		
Présentation de l'établissement - RGPD	66	33
Module SSI	77	38,5
Module Fraudes	94	47
Formation interne des vacataires labo la Rochelle	1	
Accueil des apprentis	11	
Total	371	217

Pour mémoire : en 2018, 295 agents avaient bénéficié d'une formation interne pour un total de 186,7 jours et en 2019, le nombre d'agents est égal à 532 pour un total de 295,7 jours de formation. Ces chiffres tiennent compte des agents externes ayant participé à nos formations (agents RNM, MAA...).

CHIFFRES CLÉS



4

RÉUNION
DU COMITÉ
TECHNIQUE (CT) DE
FRANCEAGRIMER



1

RÉUNION DU CT DU
STATUT UNIFIÉ



41

RÉUNIONS DES
COMMISSIONS ET
GROUPES DE
TRAVAIL

6 - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

6-1 LE DIALOGUE SOCIAL

p.58

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.61

6-3 LES RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

p.63

6-3-1 L'exercice du droit syndical à FranceAgriMer en 2020

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 2020, le comité technique de FranceAgriMer s'est réuni à 4 reprises : le 3 avril (consultation électronique), le 29 juin, 2 septembre et le 25 novembre.

Sujets discutés en 2020

- Etat des lieux de l'organisation de l'établissement durant la période d'urgence sanitaire,
- Bilan sur le travail à distance : dématérialisation, visioconférence,
- Bilan sur les outils de travail à distance,
- Point d'actualité sur la crise sanitaire liée au coronavirus (Covid-19) et à l'organisation du travail au sein de FranceAgriMer,
- Bilan sur la formation à distance,
- Présentation transfert ADECIA et évolution MAEI,
- Articulation des modalités d'organisation entre l'établissement et les DRAAF pour les services territoriaux,
- Point sur les dotations de fonctionnement des DRAAF,
- Points sur la restauration collective,
- EPI et changement climatique,
- Vendanges et vacataires - procédures de protection des contrôleurs,
- Calendrier de concertation sur les modalités d'organisation du télétravail,
- Point d'étape sur les lignes directrices de gestion,
- Point sur les recours primes,
- Présentation de la note de service relative au recrutement des agents de FranceAgriMer,
- Présentation de la note de service relative à la procédure de rupture conventionnelle,
- Présentation de la note de service relative au don de jours de repos.

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, L621-1, 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 26 novembre 2020.

Sujets discutés en 2020

- Cartographie des emplois pour le passage au RIFSEEP,
- Retour d'information sur les taux de promotions 2021/2022,
- Situation et calendrier concernant le décret portant modification du Statut Unifié,
- Déroulement des CCP et respect des textes,
- Procédure de consultation pour les avancements et promotions,
- Communication sous forme de tableau des réductions d'ancienneté,
- Procédure de notification de la PFR.

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.

Réunion d'information (Covid 19) : 3 avril, 10 avril, 17 avril, 24 avril, 19 mai 2020.

Réunion d'échanges : 21 octobre, 28 octobre, 10 novembre, 24 novembre, 8 décembre 2020.

Groupe de travail «conditions d'exercice du travail à distance en période de confinement » : 15 avril 2020.

Groupe de travail «travail à distance» : 9 juin 2020.

Commission «Télétravail» : 17 septembre, 28 septembre, 20 octobre, 3 novembre, 23 novembre, 10 décembre 2020 : cette commission a permis de faire l'état des lieux des outils informatiques, des dotations et de l'évaluation des besoins. Elle a également permis de mettre à jour la note de service relative aux modalités de mise en œuvre du télétravail conformément au décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié par le décret n° 2020-524 du 05 mai 2020.

Groupe de travail « droits syndicaux » : 8 avril 2020.

Groupe de travail « statut unifié » et groupe de travail « cartographie des fonctions du statut unifié » : 2 juillet 2020, 12 novembre 2020.

Groupe de travail « primes » : 4 février, 10 juillet 2020.

Groupe de travail « régions » et commission « suivi des déplacements » : 18 juin 2020 : il a examiné le bilan 2019 de l'utilisation des véhicules pour les besoins de service et des frais de déplacement des services territoriaux. Les questions immobilières ont également été abordées.

Commission « formation » : 16 juin 2020 : ont été présentés, le bilan des formations 2019 et le plan de formation 2020.

Groupe de travail «proposition promotions» : 29 septembre 2020.

Groupe de travail «Lignes Directrices de Gestion» : 6 octobre 2020.

Groupe de travail «rupture conventionnelle» : 5 novembre 2020.

Commission «restauration Arborial» : 2 décembre 2020.

Calendrier des réunions commissions et groupes de travail qui se sont déroulés en 2020

Janvier	Mardi 28 janvier 2020	CCP B SU
	Mercredi 29 janvier 2020	Point fixe
Février	Mardi 04 février 2020	Groupe de travail "primes"
	Jeudi 27 février 2020	CHSCT FranceAgriMer
Mars	Vendredi 20 mars 2020	CHSCT exceptionnel FAM
Avril	Vendredi 03 avril 2020	Réunion d'information (COVID-19)
	Mercredi 08 avril 2020	Groupe de travail "Droits syndicaux"
	Vendredi 10 avril 2020	Réunion d'information (COVID-19)
	Mercredi 15 avril 2020	Groupe de travail "Conditions d'exercice du travail à distance en période de confinement"
	Vendredi 17 avril 2020	Réunion d'information (COVID-19)
	Vendredi 24 avril 2020	Réunion d'information (COVID-19)
	Mardi 28 avril 2020	Comité Technique (vote électronique)
Mai	Mardi 05 mai 2020	CHSCT exceptionnel FAM
	Mercredi 06 mai 2020	CHSCT exceptionnel Arborial
	mardi 19 mai 2020	Réunion d'information (COVID-19)
Juin	Mardi 09 juin 2020	Groupe de travail "Travail à distance"
	Jeudi 11 juin 2020	CHSCT FAM
	Mardi 16 juin 2020	Commission Formation
	Jeudi 18 juin 2020	Groupe de travail "Régions" et "Commission suivi des déplacements"
	Lundi 29 juin 2020	Comité technique FranceAgriMer
Juillet	Jeudi 02 juillet 2020	Groupe de travail SU
	Vendredi 10 juillet 2020	Groupe de travail "Primes"
Septembre	Mercredi 02 septembre 2020	Comité technique FAM
	Mardi 15 septembre 2020	Groupe de travail "Règlement intérieur FAM"
	Jeudi 17 septembre 2020	Commission "télétravail"
	Lundi 28 septembre 2020	Commission "télétravail"
	Mardi 29 septembre 2020	Groupe de travail "proposition promotions"
Octobre	Jeudi 1 ^{er} octobre 2020	PréCCP Statut Unifié
	Mardi 06 octobre 2020	Groupe de travail "LDG"
	Mercredi 07 octobre 2020	CHSCT FAM
	Jeudi 08 octobre 2020	CCP Contractuel
	Mardi 13 octobre 2020	CCP Statut Unifié
	Mardi 20 octobre 2020	Commission "télétravail"
	Mercredi 21 octobre 2020	Réunion d'échanges
	Jeudi 22 octobre 2020	Commission "handicap"
	Mardi 28 octobre 2020	Réunion d'échanges
Jeudi 29 octobre	Point fixe	
Novembre	Mardi 3 novembre 2020	Commission "télétravail"
	Jeudi 5 novembre 2020	Groupe de travail "Rupture conventionnelle"
	Mardi 10 novembre 2020	Réunion d'échanges
	Jeudi 12 novembre 2020	Groupe de travail "Cartographie des fonctions du Statut Unifié"
	Lundi 23 novembre 2020	Commission "télétravail"
	Mardi 24 novembre 2020	Réunion d'échanges
	Mercredi 25 novembre 2020	Comité technique FranceAgriMer
	Jeudi 26 novembre 2020	Comité technique Statut Unifié
Décembre	Mercredi 02 décembre 2020	Commission restauration Arborial
	Mardi 08 décembre 2020	Réunion d'échanges
	Jeudi 10 décembre 2020	Commission "télétravail"

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'Arborial, 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 Arborial

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 2020

6-3-1 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL À FRANCEAGRIMER EN 2020

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 2020, une reconvoction a été nécessaire pour un défaut de quorum.

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

Répartition en 2020 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	4
CHSCT FranceAgriMer	7	3	4	4	3
Comité technique du statut unifié	8	4	3	3	1
CHSCT Arborial	9	1	7	4	4
CCP A statut unifié	4	0	4	1	0
CCP B statut unifié	4	4	0	2	1
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 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, 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 82-447 du 28 mai 1982 puis géré par chaque syndicat.

En 2020, 74,5 journées d'autorisation d'absence ont été accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 et 161,5 journées d'autorisation d'absence ont été accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation.

Congrès et organismes directeurs des syndicats (article 13 du décret n° 82-447 modifié) :

44,5 jours d'autorisations spéciales d'absence ont été accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.

Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret n° 82-447 modifié) :

Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures) : 0,08

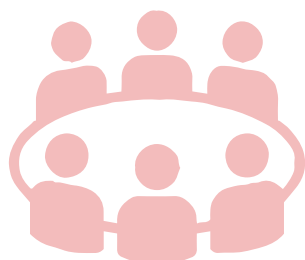
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS) : 3,2

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 2020, 2 journées de congé de formation syndicale ont été sollicitées dans ce cadre.

CHIFFRES CLÉS



121	933
AGENTS AYANT RENCONTRÉ L'ASSISTANTE SOCIALE	AGENTS ADHÉRENTS AU CAS
.....
8	354 042 €
ENFANTS AYANT FRÉQUENTÉ LA CRÈCHE D'ENTREPRISE	SUBVENTIONS REÇUES
.....
	55 997 €
	AIDES VERSÉES SUR LA DOTATION SPÉCIFIQUE

7 - L'ACTION SOCIALE

7-1 L'ASSISTANTE SOCIALE

p.68

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.71

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 HORIZON - LE COMITÉ D'ACTION SOCIALE

p.72

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 ...

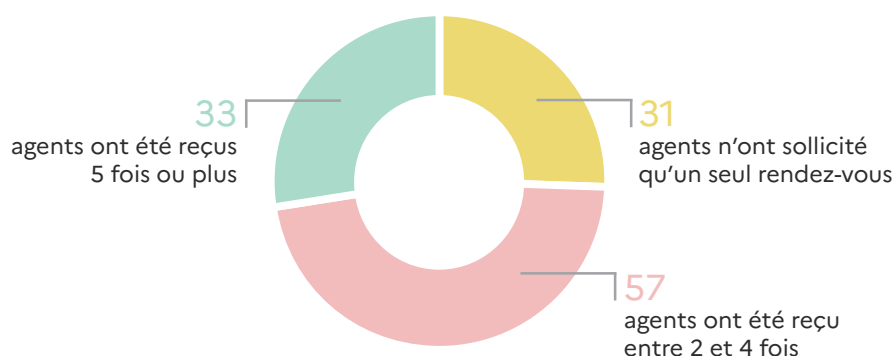
7-1-3 PRÉSENTATION DE SON ACTIVITÉ

En 2020, le nombre total d'agents ayant sollicité le service social s'élève à 121 pour FranceAgriMer, parmi lesquels 42 nouveaux dossiers.

Dans le contexte de lutte contre l'épidémie de covid-19, les mesures sanitaires et les périodes de confinement ont bouleversé les conditions d'exercice et les modalités d'intervention de l'assistante sociale.

Dès les premiers jours de confinement, une organisation a été définie pour maintenir l'accompagnement des agents par téléphone et voie numérique. Les procédures ont été adaptées afin d'assurer la continuité de l'instruction des dossiers et d'attribution des aides sociales.

Le suivi de ces agents a nécessité 387 entretiens au total, répartis comme suit :

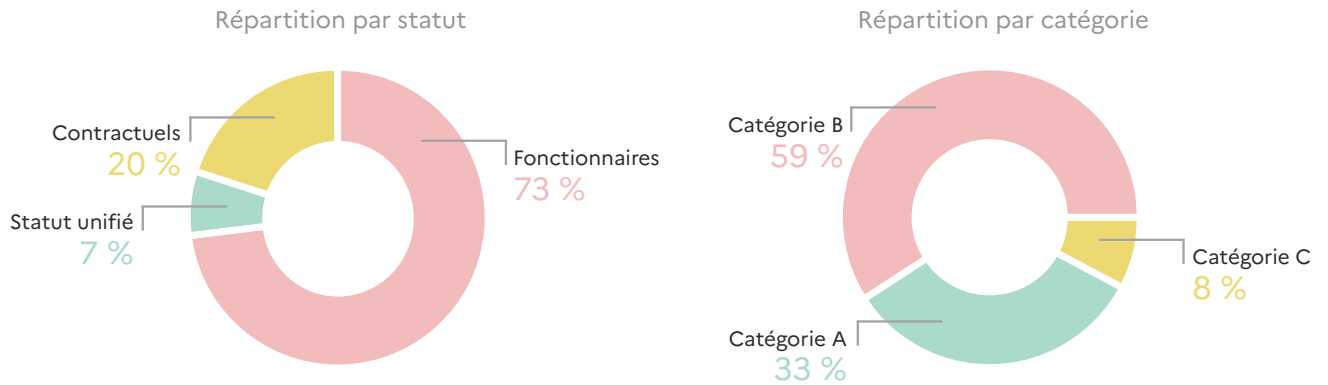


*La période si particulière du premier confinement n'a pas permis une comptabilisation aussi complète des entretiens que les années précédentes.

Répartition des personnes rencontrées :

53 % des agents qui sollicitent l'assistante sociale sont des femmes.

79 % des agents suivis sont basés à Montreuil. (25 dossiers d'agents suivis en région, 96 au siège)



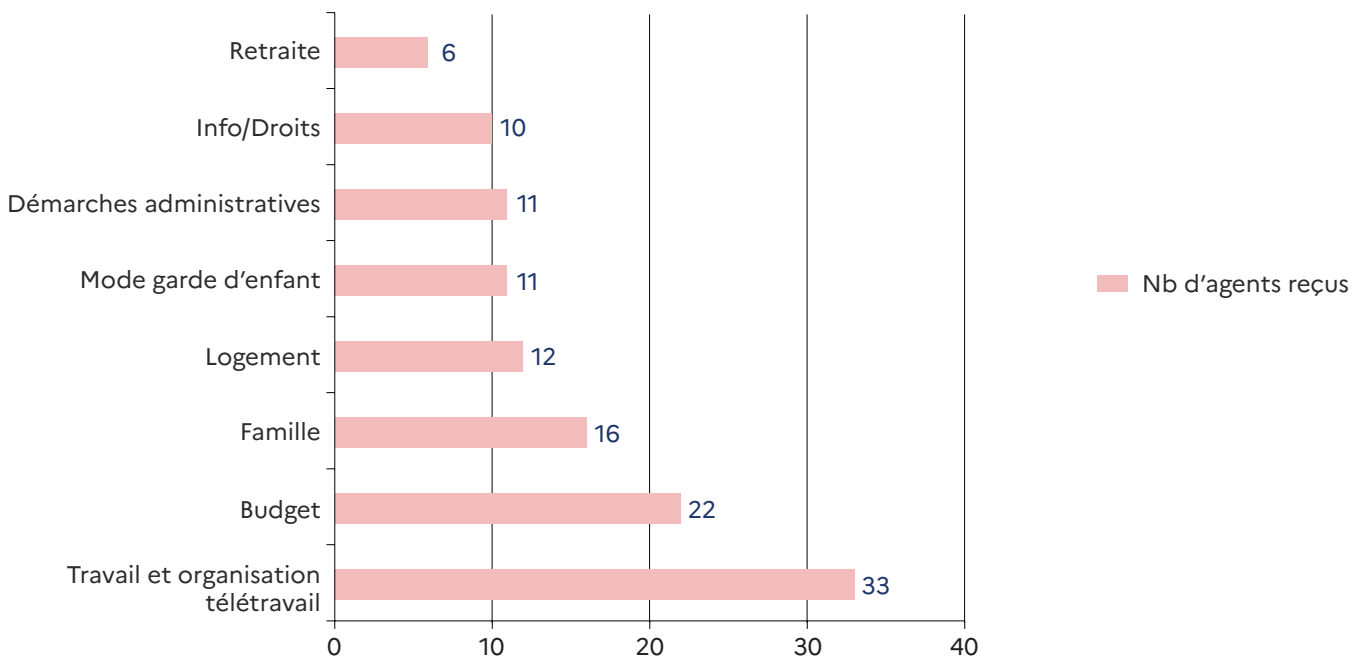
Les principaux motifs d'intervention :

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 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



Le plus grand nombre des sollicitations concernent les difficultés rencontrées par les agents dans leur vie professionnelle :

Les mesures sanitaires prises lors des confinements ont rapidement généré des difficultés d'organisation et de cohabitation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des agents. Lors de la 1^{ère} période de confinement notamment, les agents ont dû s'adapter dans la précipitation à la situation parfois dans des conditions matérielles difficiles. Certains agents ont été en demande de précision des consignes générales de l'établissement au regard de situations individuelles particulières, ou de manière marginale de difficulté de dialogue avec leur supérieur hiérarchique. Les questions des familles avec des enfants en bas âge ou scolarisés à la maison ont été nombreuses avec parfois des difficultés accentuées par le partage du matériel informatique, de l'espace de travail...

On peut noter un nombre non quantifié d'appels informels, d'agents souhaitant simplement « maintenir le lien », parfois partager leurs appréhensions, ou échanger sur le contexte de la pandémie...

Une partie des demandes comptabilisées dans cet item ne sont pas liées au contexte sanitaire mais concernent des difficultés rencontrées par des agents dans le cadre de relations au travail, de handicap, d'une mutation, de maladie....

Les difficultés liées au budget des familles figurent parmi les motifs principaux de saisie du service social :

Les difficultés de budget rencontrées par les agents sont en majorité liées à d'autres difficultés coexistantes et interdépendantes (santé, famille, logement...).

La crise sanitaire a principalement eu un impact pour les familles dont l'un des membres a subi une perte de salaire (chômage partiel, perte d'un travail étudiant pour un enfant...). Cependant, certaines familles en situation de précarité ont eu plus de difficultés à assumer leurs dépenses d'alimentation.

D'autres difficultés n'ont commencé à émerger qu'en fin d'année 2020 avec la fin d'une certaine forme de bienveillance et de tolérance pratiquée depuis le 1^{er} confinement par une grande majorité des établissements bancaires et de crédits comme des bailleurs ou encore des fournisseurs d'énergie...

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 2020, on repère notamment :

- Les difficultés relationnelles au sein des familles ont été amplifiées, parfois déclenchées dans le contexte des confinements.
- La crise sanitaire a engendré la fermeture de certains établissements et la dégradation de certains services (justice, surendettement, accès aux droits, logement...), imposant un accompagnement social renforcé.

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 1^{er} 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 %.

La convention entre FranceAgriMer et la Caisse d'Allocations Familiales de Seine-Saint-Denis a été renouvelée en 2020 pour une période de 4 ans.

7-2-3 TAUX D'OCCUPATION DES PLACES EN 2020

Compte tenu du contexte sanitaire, la crèche a été fermée durant la période du premier confinement. Un retour progressif des enfants a été permis à partir du mois de juin dans le respect des protocoles en vigueur. L'accueil des enfants a ensuite été adapté en fonction des situations particulières de certaines familles, de l'éloignement de leur lieu de résidence par rapport à la crèche, notamment lors du deuxième confinement.

Le taux d'occupation des places réservées par FranceAgriMer ne sera pas étudié en 2020 sur la base des modalités de calcul habituelles 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 2018 À 2020

Enfants	2018		2019		2020	
	janv./juil.	sept./déc.	janv./juil.	sept./déc.	janv./juil.	sept./déc.
Bébé (moins 1an)	3	3	3	3	3	3
Bambin (1 an à 2 ans)	2	3	3	2	2	3
Grand (plus de 2 ans)	3	2	2	3	3	2

7-3 HORIZON - 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% et 0,32% 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.

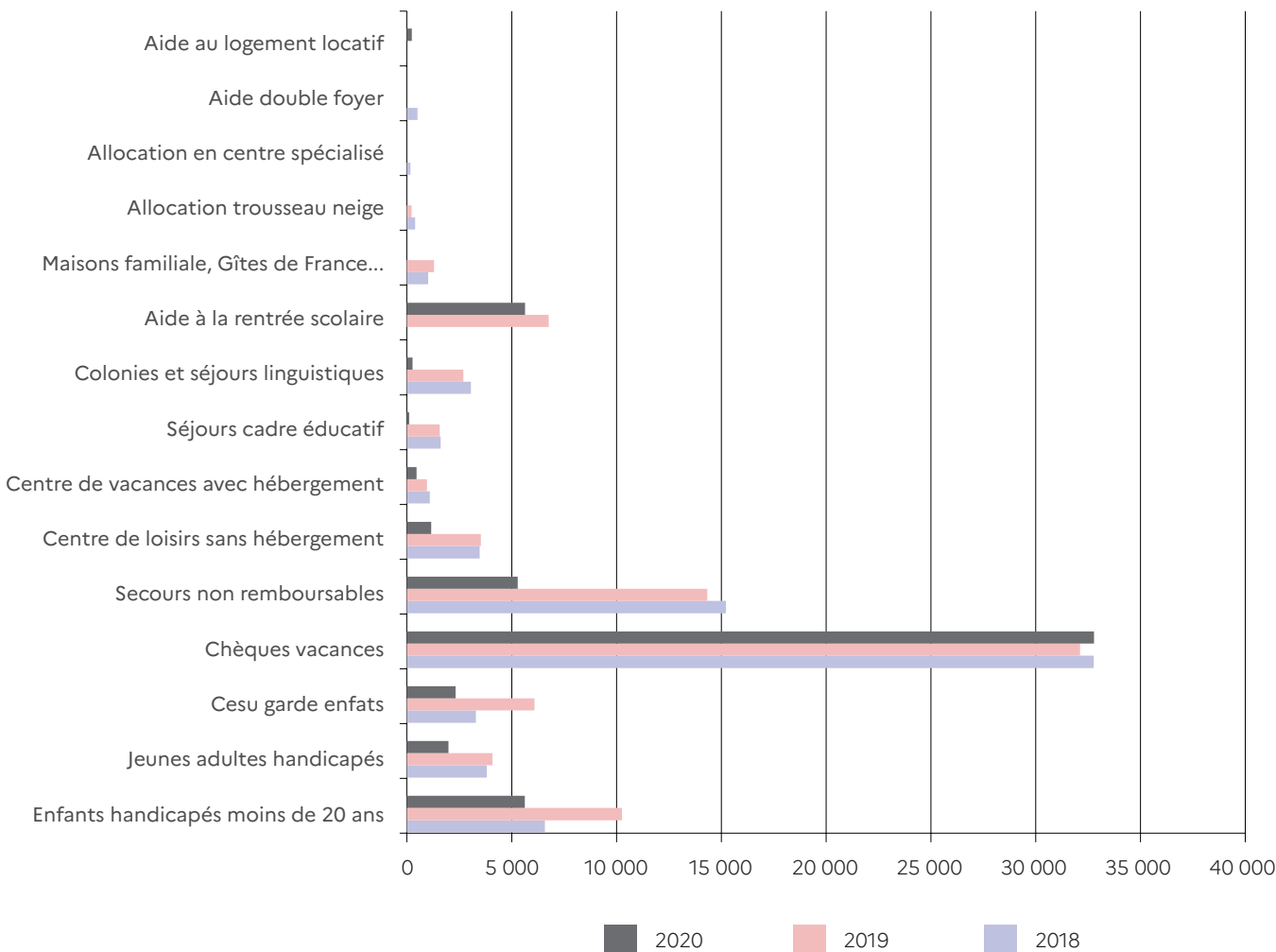
Ces aides dites «fonction publique» sont obligatoires et accessibles à tous les agents des trois établissements sans condition d'adhésion.

Pour **2020**, le montant des aides versées au titre de la dotation spécifique versée par FranceAgriMer s'élève à **55 997 €**. Il était de 84 097 € en 2019 et de 73 129 € en 2018.

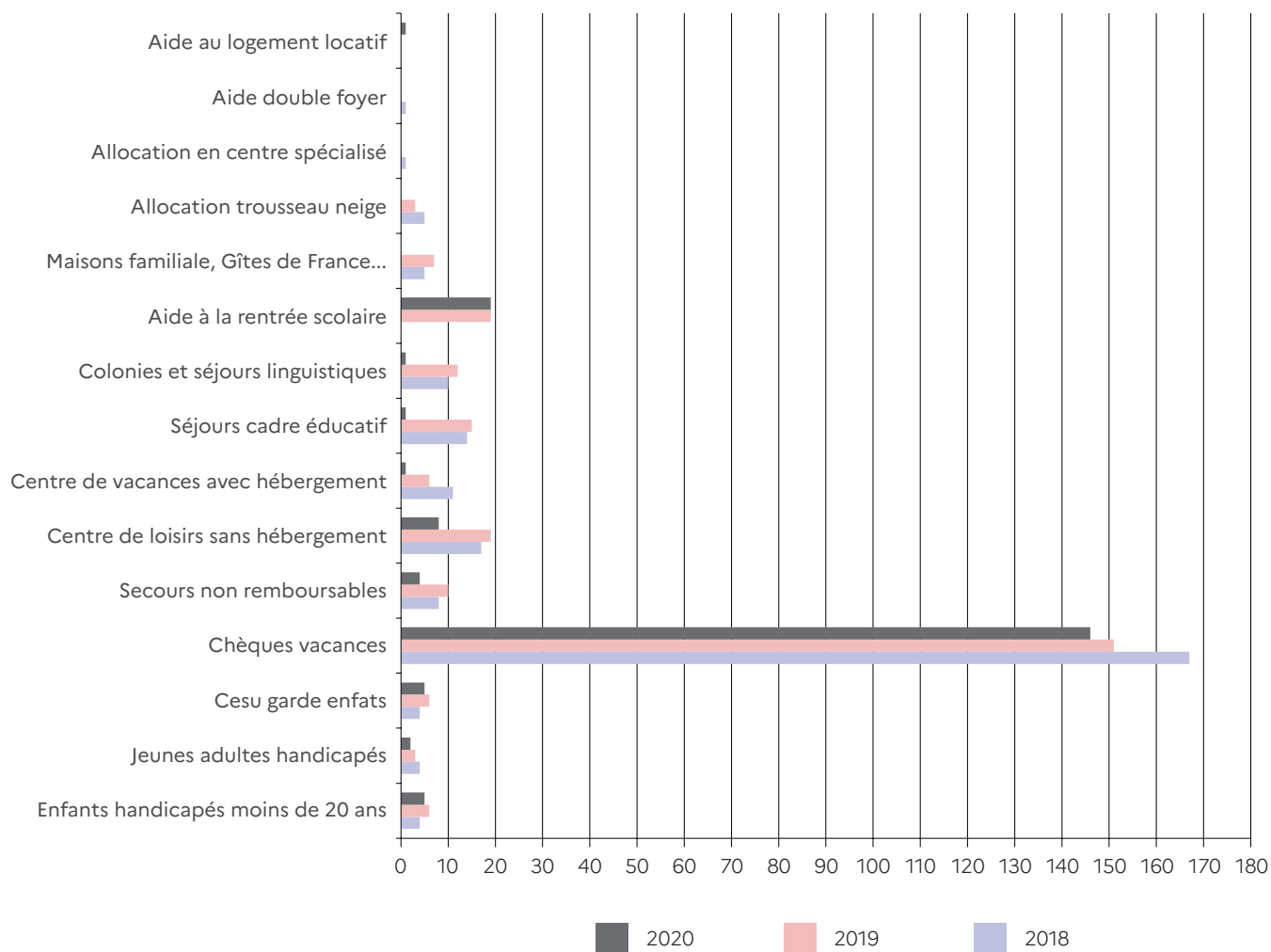
AIDES	2018			2019			2020		
	Montants versé en €	% de la dotation	Nombre d'agents bénéficiaires	Montants versé en €	% de la dotation	Nombre d'agents bénéficiaires	Montants versé en €	% de la dotation	Nombre d'agents bénéficiaires
Enfants handicapés moins de 20 ans	6 598	6,95	4	10 291	11,28	6	5 637	6,21	5
Jeunes adultes handicapés	3 820	4,02	4	4 087	4,48	3	1 989	2,19	2
Cesu garde enfants	3 300	3,48	4	6 100	6,68	6	2 325	2,56	5
Chèques vacances	32 858	34,60	167	32 208	35,29	151	32 867	36,21	146
Secours non remboursables	15 261	16,07	8	14 366	15,74	10	5 300	5,84	4
Centre de loisirs sans hébergement	3 473	3,66	17	3 535	3,87	19	1 164	1,28	8
Centre de vacances avec hébergement	1 090	1,15	11	955	1,05	6	460	0,51	1
Séjours cadre éducatif	1 610	1,70	14	1 565	1,71	15	106	0,12	1
Colonies et séjours linguistiques	3 054	3,22	10	2 698	2,96	12	265	0,29	1
Aide à la rentrée scolaire	0	0,00	0	6 775	7,42	19	5 647	6,22	19
Maisons familiale, Gîtes de France...	1 012	1,07	5	1 298	1,42	7	0	0,00	0
Allocation trousseau neige	385	0,41	5	220	0,24	3	0	0,00	0
Allocation en centre spécialisé	169	0,18	1	0	0,00	0	0	0,00	0
Aide double loyer	500	0,53	1	0	0,00	0	0	0,00	0
Aide au logement locatif	0	0,00	0	0	0,00	0	236	0,26	1
Total dotation	73 129	77,01	251	84 097	92,14	257	55 997	61,68	193

AIDES	Comparatif 2018/2019		Comparatif 2019/2020	
	Variation des dépenses par poste 2018/2019	Evolution NB d'agents concernés 2018/2019 en %	Variation des dépenses par poste 2018/2019	Evolution NB d'agents concernés 2018/2019 en %
Enfants handicapés moins de 20 ans	55,99	50,00	-45,22	-16,67
Jeunes adultes handicapés	7,00	-25,00	-51,33	-33,33
Cesu garde enfants	84,85	50,00	-61,89	-16,67
Chèques vacances	-1,98	-9,58	2,05	-3,31
Secours non remboursables	-5,86	25,00	-63,11	-60,00
Centre de loisirs sans hébergement	1,80	11,76	-67,08	-57,89
Centre de vacances avec hébergement	-12,39	-45,45	-51,82	-83,33
Séjours cadre éducatif	-2,82	7,14	-93,26	-93,33
Colonies et séjours linguistiques	-11,67	20,00	-90,17	-91,67
Aide à la rentrée scolaire			-16,65	0,00
Maisons familiale, Gîtes de France...	28,24	40,00	-100,00	-100,00
Allocation trousseau neige	-42,95	-40,00	-100,00	-100,00
Allocation en centre spécialisé	-100,00	-100,00		
Aide double loyer	-100,00	-100,00		
Aide au logement locatif				
Total dotation	15,00	2,39	-33,41	-24,90

Évolution 2018-2020 du montant des aides versées par le CAS



Évolution 2018 - 2020 du nombre de bénéficiaires par aides



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 **2020**, le CAS compte **933** adhérents à FranceAgriMer ; il en comptait 998 en 2019 et 1 041 en 2018.

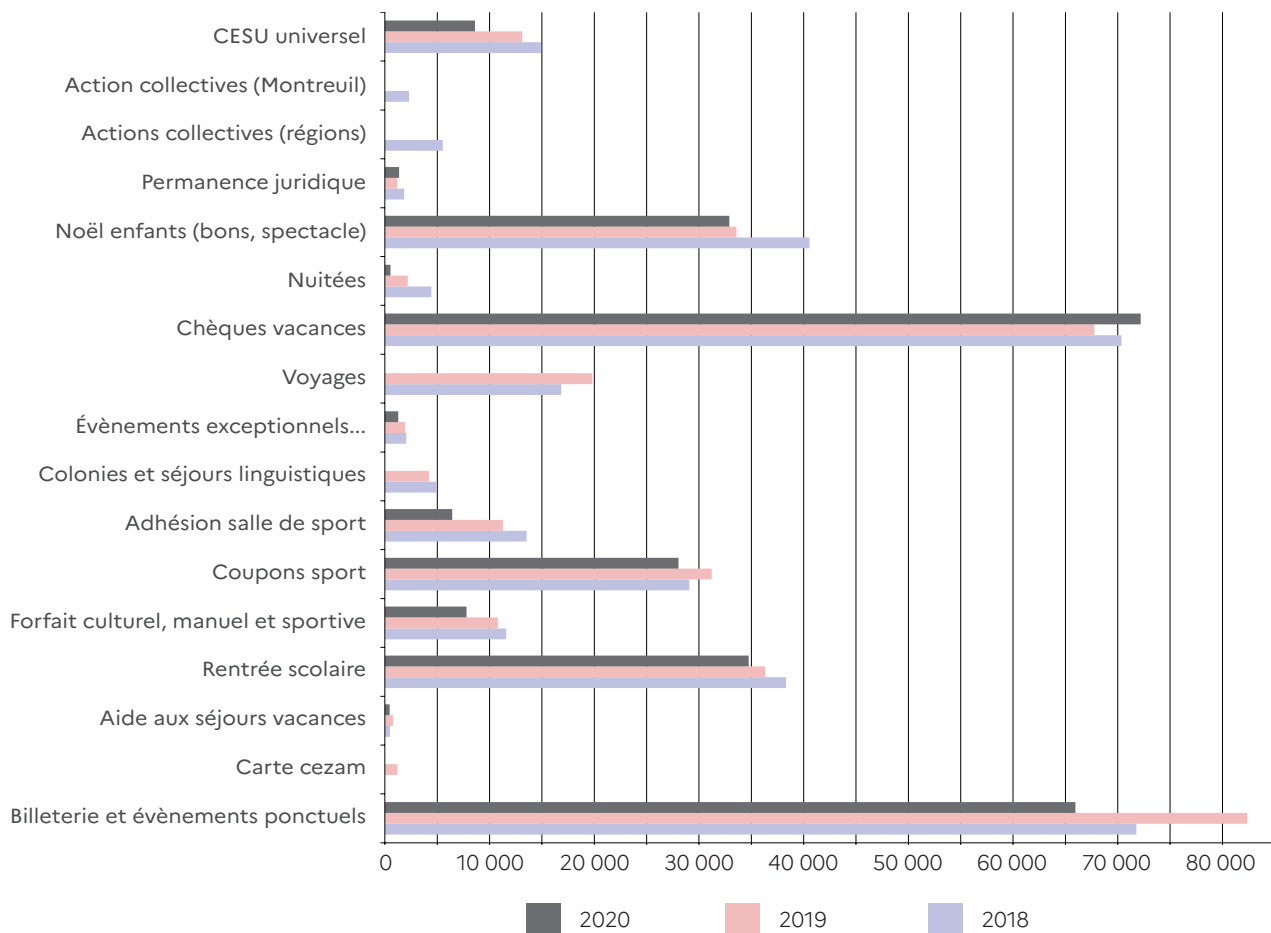
Pour **2020**, le montant de la subvention versée par FranceAgriMer s'élève à **354 042 €**. Il était de 355 952,85 € en 2019 et de 370 353,94 € en 2018.

Montants versés

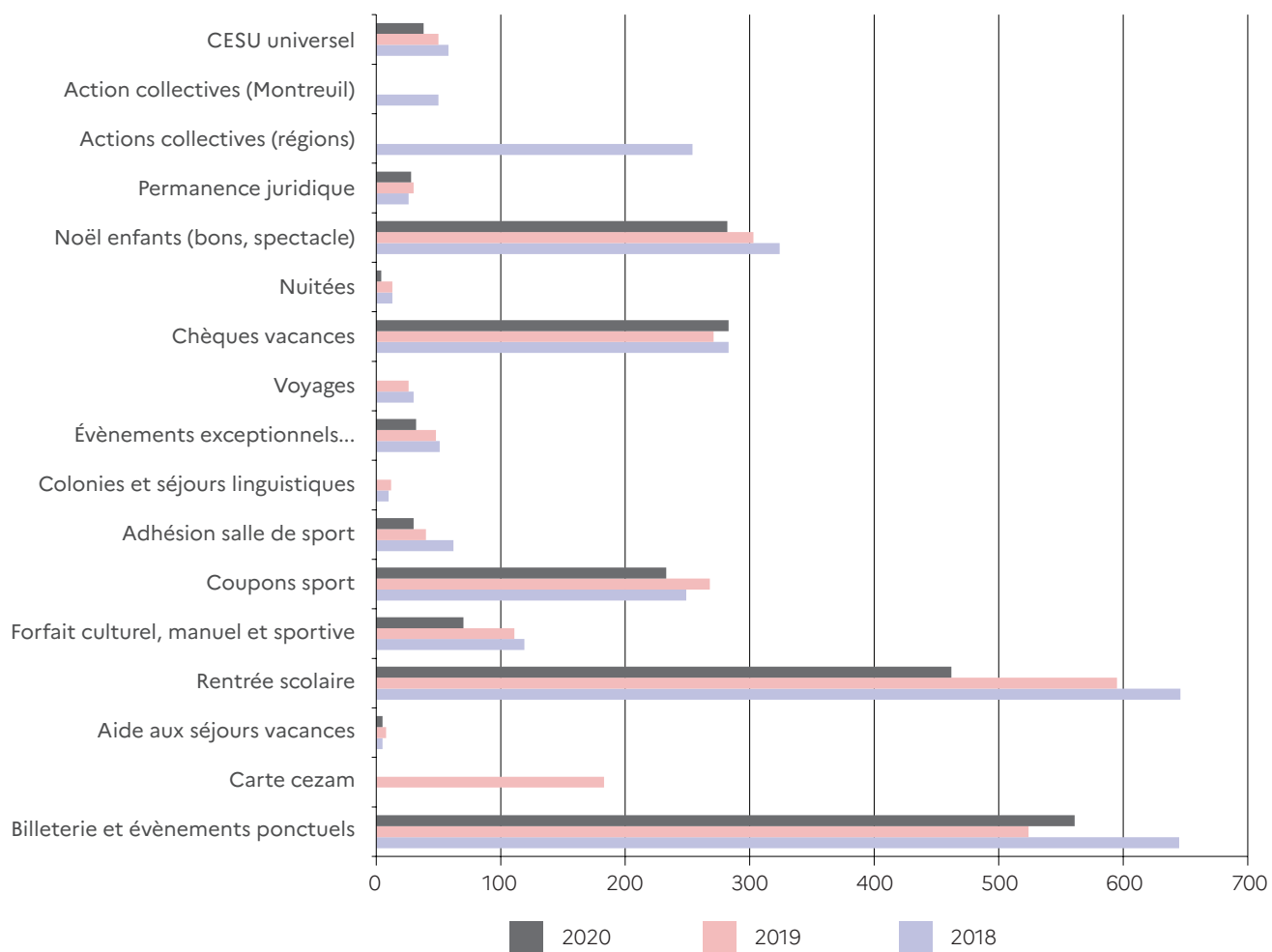
ACTIONS	2018			2019			2020		
	Montant versé en €	% du budget	Nombre d'adhérents	Montant versé en €	% du budget	Nombre d'adhérents	Montant versé en €	% du budget	Nombre d'adhérents
Billetterie et événements ponctuels	71 771	19,38	645	82 748	23,25	524	65 959	18,63	561
Aide aux séjours vacances	0	0,00	0	1 208	0,34	183	0	0,00	0
Rentrée scolaire	490	0,13	5	791	0,22	8	455	0,13	5
Forfait culturel, manuel et sportive	38 314	10,35	646	36 330	10,21	595	34 750	9,82	462
Coupons sport	11 592	3,13	119	10 790	3,03	111	7 801	2,20	70
Adhésion salle de sport	29 070	7,85	249	31 222	8,77	268	28 046	7,92	233
Colonies et séjours linguistiques	13 543	3,66	62	11 277	3,17	40	6 427	1,82	30
Évènements exceptionnels (retraite, mariage, pacs...)	4 961	1,34	10	4 216	1,18	12	0	0,00	0
Voyages	2 040	0,55	51	1 920	0,54	48	1 280	0,36	32
Chèques vacances	16 857	4,55	30	19 812	5,57	26	0	0,00	0
Nuitées	70 351	19,00	283	67 767	19,04	271	72 190	20,39	283
Noël enfants (bons, spectacle)	4 436	1,20	13	2 177	0,61	13	529	0,15	4
Noël adhérents	40 550	10,95	324	33 575	9,43	303	32 900	9,29	282
Permanence juridique	1 831	0,49	26	1 168	0,33	30	1 361	0,38	28
Actions collectives (régions)	5 536	1,49	254	0	0,00	0	0	0,00	0
Action collectives (Montreuil)	2 318	0,63	50	0	0,00	0	0	0,00	0
CESU universel	14 900	4,02	58	13 118	3,69	50	612	43	38
Total actions	328 559	88,71		318 119	89,37		260 311	73,53	
Frais de fonctionnement	78 266	21,13		97 284	27,33		67 645	19,11	
Total subvention dépensée	406 825	109,85		415 403	116,70		327 955	92,63	

ACTIONS	Comparatif 2018/2019		Comparatif 2019/2020	
	Variation des dépenses par poste 2018/2019	Évolution NB adhérents 2018/2019 en %	Variation des dépenses par poste 2019/2020	Évolution NB adhérents 2018/2019 en %
Billetterie et événements ponctuels	15,29	- 18,76	- 20,29	7,06
Carte cezam				
Aide aux séjours vacances	61,43	60,00	- 42,48	- 37,50
Rentrée scolaire	- 5,18	- 7,89	- 4,35	- 22,35
Forfait culturel, manuel et sportive	- 6,91	- 6,72	- 27,70	- 36,94
Coupons sport	7,40	7,63	- 10,17	- 13,06
Adhésion salle de sport	- 16,73	- 35,48	- 43,00	- 25,00
Colonies et séjours linguistiques	- 15,02	20,00	- 100,00	- 100,00
Évènements exceptionnels (retraite, mariage, pacs...)	- 5,88	- 5,88	- 33,33	- 33,33
Voyages	17,53	- 13,33	- 100,00	- 100,00
Chèques vacances	- 3,67	- 4,24	6,53	4,43
Nuitées	- 50,92	0,00	- 75,71	- 69,23
Noël enfants (bons, spectacle)	- 17,20	- 6,48	- 2,01	- 6,93
Permanence juridique	- 36,20	15,38	16,56	- 6,67
Actions collectives (régions)	- 100,00	- 100,00		
Action collectives (Montreuil)	- 100,00	- 100,00		
CESU universel	- 11,96	- 13,79	- 34,35	- 24,00
Total subvention dépensée	2,11		- 21,05	

Évolution 2018 - 2020 du montant des actions menées par le CAS



Évolution 2018 - 2020 du nombre des adhérents par action



CHIFFRES CLÉS



48
AGENTS HANDICAPÉS

4,94 %
D'EMPLOI DIRECT
DÉCLARÉ

• **3**
• MUTUELLES
• RÉFÉRENCÉES
•
• **74 842**
• REPAS SERVIS AU
• RESTAURANT
• INTER-ENTREPRISE
• ET **3,8** TONNES DE
• DECHETS ALIMENTAIRES
• COLLECTÉS

8

LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

8-1 LE HANDICAP

p.80

8-1-1 Le contexte du handicap

8-1-2 L'évolution des effectifs

8-1-3 Les actions menées en matière de compensation et d'accompagnement

8-2 TÉLÉTRAVAIL ET ORGANISATION DU TRAVAIL AU SEIN DE FRANCEAGRIMER EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE LIÉE AU CORONAVIRUS (COVID-19)

p.83

8-3 LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

p.85

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.86

8-5 LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

p.88

8-1 LE HANDICAP

8-1-1 CONTEXTE DU HANDICAP

La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), engagée de façon convergente dans le secteur privé et dans la fonction publique, entend renforcer l'emploi direct des personnes en situation de handicap à compter de la campagne déclarative 2021. Désormais, le taux d'emploi prend uniquement en compte la part des travailleurs handicapés effectivement présents dans l'établissement.

FranceAgriMer s'est fixé pour objectif de dépasser le seuil plancher de 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 minimale 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.

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

A partir de la déclaration 2021, les données recensées (effectifs, BOE) se font au 31 décembre N-1 (et non plus au 1^{er} janvier N-1).

Type de BOE	Déclaration 2019/ effectifs 2018			Déclaration 2020/ effectifs 2019			Déclaration 2021/ effectifs 2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Agents reconnus handicapés - RQTH	21	10	31	24	11	35	27	11	38
Agents titulaires d'une rente ou d'une pension d'invalidité	9	4	13	9	4	13	2	3	5
Agents anciens militaires		3	3		3	3		3	3
Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)							2		2
Effectif total déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	30	17	47*	33	18	51	31	17	48
Effectif total rémunéré déclaré			1 037			976			971

*suite au contrôle de la déclaration 2019

Répartition des bénéficiaires BOE par catégorie et par genre de 2018 à 2020

	Effectif 2018			Effectif 2019			Effectif 2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	7	6	13	9	7	16	8	5	13
Catégorie B	19	9	28	20	9	29	19	10	29
Catégorie C	4	2	6	4	2	6	4	2	6
Total	30	17	47	33	18	51	31	17	48

Près de 80 % des agents BOE possèdent une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH). 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).

8-1-2 L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Taux d'emploi déclaré au FIPHFP de 2018 à 2020

	Déclaration 2018/ effectif 2017	Déclaration 2019/ effectif 2018	Déclaration 2020/ effectif 2019
Taux d'emploi direct	4,53*	5,05	4,94

*Suite au contrôle de la déclaration 2019

Conséquence de l'évolution de la réglementation, le taux d'emploi dit « légal » disparaît. Par ailleurs, l'insertion ou du maintien dans l'emploi des BOE de plus de 50 ans est valorisée par l'application d'un coefficient multiplicateur de 1,5.

Le taux d'emploi direct est le rapport entre les 48 agents BOE employés par FranceAgriMer en 2020 (déclaration FIPHFP effectuée en 2021) et les 971 agents rémunérés par FranceAgriMer au 31 décembre 2020. Ce taux de 4,94 % est en légère baisse par rapport à l'année précédente et stable par rapport à 2019.

8.1.3 LES ACTIONS MENÉES EN MATIÈRE DE COMPENSATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

Des actions sont mises en place à partir des travaux de la commission handicap qui 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), le conseiller de prévention et le médecin du service médical du siège.

La commission s'est réunie le 22 octobre 2020 en visioconférence via l'outil zoom avec à l'ordre du jour les points suivants :

1. Bilan 2019-2020 des effectifs et des actions menées pour l'emploi des personnes reconnues handicapées à FranceAgriMer
2. Organisation de la journée Duoday 2020 : démarche et contraintes
3. Suivi des orientations 2018 – 2020
4. Finalisation de 2 fiches RH sur l'accompagnement des agents
5. Questions diverses

Le suivi des orientations définies par la commission ont été impactées en 2020 par la crise sanitaire qui a débuté en mars 2020.

- La participation de FranceAgriMer au DuoDay, action en faveur de l'inclusion organisée lors de la 24^{ème} édition de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), a donné lieu à une réflexion interne en concertation entre la direction et les membres de la commission afin de déterminer la compatibilité d'accueil des candidats potentiels avec les mesures sanitaires en vigueur. Les risques liés à l'évolution de la crise sanitaire et les mesures nécessaires pour préserver la santé des agents et des personnes accueillies ont finalement conduit l'établissement à ne pas participer à cette édition.
- L'atelier de sensibilisation à la langue des signes programmé au siège au printemps puis à l'automne 2020 n'a pas pu être maintenu en 2020 afin de garantir le bon déroulé de la session en présentiel dans le strict respect des gestes barrière (distanciation physique, ports du masque).

Les actions menées en 2018 et 2019 en matière de recrutement et d'accompagnement, inscrites dans le prolongement des orientations définies dans le cadre de la commission handicap, ont été poursuivies dans la mesure de leur compatibilité avec les règles sanitaires en vigueur en 2020.

- 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 ;
- Mise en œuvre de besoins spécifiques et accompagnement adapté pour assurer l'intégration dans le poste de travail ou le maintien dans l'emploi, aménagements identifiés avec l'appui, d'une part, de la hiérarchie directe de l'agent auprès de laquelle l'agent peut en faire la demande, d'autre part, par les différents acteurs ressources que sont médecins, assistante sociale, SRH ;
- Prise en compte du handicap dans la note de service SG/SRH/2020-16 relative aux procédures de recrutement au sein de FranceAgriMer du 14 décembre 2020 dont l'objectif 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 ;
- Maintien de l'accès à une plateforme à distance 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) ;
- Commande fin 2020 de masques transparents, dits inclusifs, auprès d'un fournisseur agréé afin de permettre aux personnes sourdes ou malentendantes la lecture sur les lèvres et de mieux percevoir les expressions du visage de leur interlocuteur ;
- Maintien du 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)] ;
- La participation de la référente handicap à la conférence inaugurale organisée en visioconférence le 16 novembre 2020, ainsi qu'à l'atelier « SEEPH 2020 – dans et en emploi ? Sécuriser la personne et l'employeur dans son poste et sa carrière » a été prolongée par la diffusion d'une campagne d'affichage au siège pour rappeler la mobilisation de l'établissement auprès des agents.

Dans le cadre de la démarche portée par le Ministère visant à renforcer l'accessibilité numérique, FranceAgriMer a engagé des chantiers de mise en conformité de ces démarches en ligne avec le critère de prise en compte du handicap, le référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA). Les chantiers engagés ont été validés par le Comité de gouvernance des systèmes d'information de l'établissement le 30 septembre 2020 et ont fait l'objet d'une note de présentation transmise au secrétariat général du ministère.

8-2 TÉLÉTRAVAIL ET ORGANISATION DU TRAVAIL AU SEIN DE FRANCEAGRIMER EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE LIÉE AU CORONAVIRUS (COVID-19)

Entre le 1^{er} janvier 2020 et début mars, le dispositif formalisé de télétravail réglementaire a concerné 204 agents.

La survenue de la crise sanitaire due à la pandémie de coronavirus (Covid-19) et les mesures prises par le Gouvernement pour la surmonter ont entraîné des conséquences inédites sur l'organisation du travail dans les entreprises et les administrations. Aussi, dès le mois de mars 2020, FranceAgriMer a dû adapter ses outils et ses méthodes de travail dans un contexte incertain et mouvant, marqué par la succession de différentes phases présentant des caractéristiques et des contraintes sensiblement différentes.

Mesures préalables à l'instauration de l'état d'urgence sanitaire

Dès le début du mois de mars 2020, les consignes de prévention émises par les autorités sanitaires publiques ont fait l'objet d'une diffusion auprès des agents de FranceAgriMer.

Ainsi, dès le 2 mars 2020, il a été demandé aux personnes présentant des symptômes évoquant le covid-19 de ne pas se rendre sur leur lieu de travail et de convenir avec leur supérieur hiérarchique de modalités d'exercice du télétravail.

Cette demande a été étendue le 9 mars 2020 aux personnes demeurant dans les zones considérées comme « à risque » par les autorités sanitaires publiques, aux parents d'enfants confrontés à des fermetures d'établissement scolaires ou aux personnes vulnérables. En outre, les chefs de service ont été invités à favoriser le placement en télétravail des agents confrontés à des situations particulières, après consultation éventuelle du secrétariat général de l'établissement.

Quelques jours avant le placement en confinement, un message adressé le 13 mars 2020 à l'ensemble des agents a ouvert la possibilité de recourir au travail à distance à chaque agent de l'Etablissement. Etaient également joints à ce message des documents présentant les mesures d'organisation de FranceAgriMer face à la crise ainsi que les modalités pratiques d'utilisation des outils de travail à distance (bureau virtuel, messagerie, téléphone...).

Mesures prises pendant l'état d'urgence sanitaire

Tous les agents de FranceAgriMer ont été placés en situation de travail à distance dès le 17 mars 2020 et l'annonce de l'instauration de l'état d'urgence sanitaire sur le territoire national.

A compter de cette date, l'accès aux bâtiments de Montreuil, Libourne, Volx et La Rochelle a été réservé exclusivement aux agents dûment habilités par leur directeur ou chef de mission (entretien des sites, accès à des documents « papier » indispensables à l'exercice des missions). De même, le service de restauration du site de l'Arboreal a été interrompu.

Ces principes d'organisation ont prévalu durant toute la période d'état d'urgence sanitaire.

Durant cette période, le service des Systèmes d'Information (SI) de FranceAgriMer a engagé plusieurs actions visant à améliorer l'équipement des agents de l'établissement : extension du nombre maximal de connexions simultanées à la plateforme de travail à distance VDI (pour atteindre un pic à 600 connexions simultanées), commande et distribution de matériel informatique (ordinateurs portables, écrans, casques et micros), adaptation des réseaux de communication afin de permettre le passage des flux de données dématérialisées... En outre, environ 100 accès VPN ont été déployés pour permettre à certains agents de l'établissement d'accéder à leurs applications métiers sans saturer la plateforme VDI.

Pendant le confinement, FranceAgriMer a appliqué les dispositions de l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire en tenant compte du fait que l'ensemble des agents de l'établissement était en travail à distance depuis le début de la période d'urgence sanitaire compte tenu des outils déployés (600 accès à la plateforme dématérialisée et 300 comptes Zoom). Par ailleurs, les agents de l'établissement ont été invités à prendre des jours de congés ou de RTT au cours du mois de mai afin de pouvoir se reposer et faire valoir leur droit à la déconnexion.

Organisation de la sortie de l'état d'urgence sanitaire

Dès l'annonce par le Président de la République de la date de sortie du confinement fixée au 11 mai 2020, FranceAgriMer a déterminé un plan d'organisation du travail à compter de cette date. En accord avec les préconisations gouvernementales, le travail à distance est demeuré le principe de base mais les possibilités d'accès aux sites de l'établissement ont été progressivement élargies afin de permettre d'assurer au mieux les tâches devant être accomplies en présentiel tout en respectant les préconisations sanitaires.

S'agissant du site de l'Arborial, un système journalier de distribution de masques chirurgicaux a été mis en place à l'accueil dès le 11 mai 2020. Le port du masque dans les espaces de circulation a été recommandé. De même, des distributeurs de gel hydroalcoolique ont été installés aux principaux endroits « stratégiques ». Une signalétique adaptée a été mise en place pour faciliter le respect des règles de distanciation sociale. Le nombre de personnes pouvant être présentes sur le site a été limité (principe de la « jauge ») pour tenir compte notamment des conditions d'occupation des locaux et des capacités d'accueil du restaurant administratif dans le respect des règles de distanciation sociale. Ce nombre a progressivement augmenté au fil des semaines, en tenant compte des besoins exprimés par l'ensemble des occupants du site.

Enfin, un protocole sanitaire a été défini pour ce qui concerne les contrôles sur place conduits par les agents des services territoriaux. Ce protocole, également approuvé lors du CHSCT du 5 mai 2020, a été transmis aux directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF).

Période estivale et rentrée scolaire

Après une période transitoire au cours de l'été 2020 marquée par l'extension progressive du travail en présentiel, de nouvelles modalités d'organisation du travail ont été prévues pour la période du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020.

Ainsi, entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2020, les agents du siège de FranceAgriMer et des délégations nationales ont pu bénéficier d'une journée de télétravail fixe par semaine, ainsi que d'un maximum de 30 jours de télétravail « flottants ». Ces jours de télétravail « flottants » ont été posés, après accord entre l'agent et son responsable hiérarchique, soit de façon régulière sur un autre jour fixe de la semaine, soit de façon souple en fonction de l'activité du service.

Conformément à l'article 3 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, le nombre total de jours de télétravail hebdomadaires (fixes et « flottants ») ne pouvait être supérieur à 3 jours par semaine. Toutefois, lorsque l'organisation du travail au sein du service le justifiait et avec l'accord du supérieur hiérarchique, ce décompte pouvait être effectué sur une base mensuelle.

Ces dispositions ont été appliquées aux agents du siège de FranceAgriMer et des délégations nationales. Ceux des services territoriaux ont pu, dans l'attente de la définition d'une nouvelle doctrine harmonisée qui aura vocation à être mise en œuvre en 2021, souscrire aux modalités d'organisation du télétravail mises en œuvre au sein des DRAAF auxquelles ils étaient attachés.

Par ailleurs, le port du masque a été rendu obligatoire dans les espaces de circulation, dans les salles de réunions ainsi que dans les bureaux partagés. Un protocole de nettoyage approfondi a été défini et mis en œuvre en liaison avec le prestataire de ménage dès lors qu'un cas positif de Covid avait été confirmé. L'organisation du travail sur les neuf derniers mois de l'année 2020 s'est donc caractérisée par un recours gradué au travail à distance, dont l'extension a été faite de façon souple et progressive en fonction des évolutions de la situation sanitaire.

La responsabilisation des cadres et des agents et le recours à des outils informatiques performants et adaptés ont permis de soutenir efficacement cette organisation et de permettre à l'établissement d'assumer la continuité de ses missions et d'en assurer quelques nouvelles dans les meilleures conditions possibles.

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

Le service des Ressources Humaines a mis à la disposition des agents sur l'intranet RH une fiche reprenant l'ensemble des informations suivantes :

- L'adhésion à l'un de ces organismes est facultative ; elle est possible pour tous les agents actifs ou retraités quelque que soit leur statut : fonctionnaire, agent relevant du statut unifié ou contractuels s'ils ont 12 mois d'ancienneté ou un contrat de 12 mois. Des ayants-droits peuvent être ajoutés.
- Les agents peuvent adhérer à tout moment à une de ces offres pendant la durée du référencement, soit entre 2017 et 2023.
- En souscrivant à une offre référencée, les agents souscrivent obligatoirement à la fois à une complémentaire santé et à une prévoyance proposant 3 niveaux de remboursement. La prévoyance consiste à compenser financièrement les pertes de rémunération en cas de congé maladie supérieur à 3 mois (incapacité), d'invalidité ou de décès. Il est possible de choisir des niveaux différents de couverture en prévoyance et en santé. La base de cotisation est le revenu net imposable (incluant donc les primes). Les cotisations sont calculées par tranches d'âge et par tranches de revenus.

8-3-2 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.

En 2020, le comité de suivi et de pilotage s'est déroulé le 3 novembre en visio-conférence via l'application zoom avec à l'ordre du jour le suivi des comptes du 1^{er} semestre et des indicateurs de gestion, le bilan du « reste à charge zéro », les évolutions tarifaires et le point sur la crise sanitaire covid-19. Un avenant n°2 à la convention a permis de prendre en compte l'augmentation ponctuelle de la subvention du MAA au titre de 2020.

Harmonie fonction publique et AG2R La Mondiale ont transmis les comptes de résultat au 30 septembre 2020 ; Groupama a transmis les comptes de résultats au 31/12/2019.

Concernant la répartition des adhérents et bénéficiaires à FranceAgriMer, Harmonie Fonction Publique a précisé couvrir 455 personnes dont 250 actifs et 37 retraités ; AG2R La Mondiale a noté 17 contrats et Groupama 27 personnes couvertes dont 17 actifs.

8-4 LA RESTAURATION COLLECTIVE A L'ARBORIAL

En 2020, le restaurant inter-établissement (RIE) de Montreuil a été fortement impacté par la crise sanitaire avec sa fermeture totale du 17 mars au 10 mai puis à la réouverture avec un nombre limité d'agents, synonyme d'une moindre fréquentation.

Dès la réouverture du site le 11 mai 2020, un protocole de fonctionnement strict en adéquation avec la réglementation en vigueur a été mis en place en accord avec le service Qualité du groupe Compass, le service Arborial, le médecin et le conseiller de prévention, afin d'assurer la sécurité des convives dans le restaurant.

La commission Restauration du site s'est réunie le 2 décembre 2020 avec pour ordre du jour :

- l'analyse de la fréquentation,
- les achats,
- l'hygiène et la réorganisation (Covid19),
- les animations,
- les nouveautés 2020 / projections 2021,
- la mise à jour de la décision de la Directrice générale relative aux tarifs du RIE.

Le nombre annuel de couverts servis en 2020, soit 74 842, ayant chuté de 52 % par rapport à 2019, le parti a été pris d'analyser la fréquentation du restaurant avant le 1er confinement, soit sur la période allant du 2 janvier au 16 mars 2020.

Au premier trimestre 2020, avec une moyenne mensuelle de 645 couverts journaliers, la fréquentation enregistre une hausse de 2 % par rapport à la même période en 2019.

Après le 11 mai, la fréquentation s'est progressivement accrue jusqu'en septembre où, en moyenne, 418 repas journaliers ont été servis, soit un tiers de repas de moins qu'en septembre 2019 ; la tendance s'est ensuite inversée avec le 2ème confinement et le recours massif au télétravail et travail à distance.

Le montant du ticket moyen « alimentaire » est de 4,10 € TTC.

Dans le respect de la rigueur qualitative du cahier des charges, la centrale d'achats du groupe Compass qui privilégie les circuits courts, propose une large gamme de produits frais locaux, de production française, sous signes de qualité, qui allient qualité nutritionnelle et environnementale (fromages AOP, produits label rouge ou encore Bleu Blanc Cœur par exemple).

Au 1^{er} trimestre 2020, la part du bio (y compris boissons) dans les achats du restaurant atteint 28 %, contre 23 % en 2018 et 25 % en 2019. Pour rappel, l'objectif fixé par le programme Ambition Bio 2022 est de 20 % de produits bio dans la restauration collective publique.

L'offre bio concerne parfois des produits surgelés (sauté de viande, légumes...) ; par ailleurs, les légumes utilisés pour la confection de sandwiches à la cafétéria sont bio.

En termes d'hygiène, les différents audits et, analyses réglementaires ont été réalisés conformément au cahier des charges du marché.

En dépit du contexte ambiant, des animations ont été organisées au restaurant, dans le respect des règles sanitaires : Nouvel an Chinois en janvier, Chandeleur en février, Glaces roulées en juillet, Semaine du Développement Durable en septembre, cuisine du Mali en octobre, et Beaujolais nouveau en novembre. Pendant la semaine du développement durable, du 21 au 25 septembre, l'offre bio a été mise en avant via la mise en place de menus spécifiques. De nombreux messages de sensibilisation ont été diffusés sur le gaspillage alimentaire, le tri, le recyclage et la valorisation des déchets ; un quiz ludique et pédagogique a été proposé aux agents sur le thème du développement durable. 198 cafés équitables et 334 pains bio ont par ailleurs été offerts aux convives au cours de cette opération.

Début février 2020, une visite des coulisses du restaurant, proposée aux partenaires sociaux et animée par les responsables du restaurant, leur a permis de découvrir l'envers du décor (livraison des denrées, confection des repas, visite de l'épicerie, des chambres froides, vestiaires etc..).

En termes de nouveautés, l'application FOODI a été lancée en 2020 (connexion via un ordinateur ou un téléphone portable pour consulter les menus, recharger en ligne et opter pour la dématérialisation du ticket de caisse notamment), de même que le « sur place ou à emporter » pour l'ensemble de l'offre, qui, permet aux agents de déjeuner à l'extérieur du restaurant.

La collecte de déchets alimentaires du RIE en 2020 a, quant à elle, représenté 3,8 tonnes.

La décision de la Directrice générale de FranceAgriMer relative aux tarifs du RIE a été mise à jour, elle sera présentée au prochain CHSCT Arborial, en vue de son application (pour mémoire la dernière mise à jour date de 2016).

La valeur du point a été révisée selon la formule établie au marché restauration, basé sur l'indice des prix à la consommation de l'INSEE.

Indices Majorés Agents Fonctionnaires y compris détachés	Indices Agents du Statut Unifié CDI décret 86-83 avec indices	Salaires bruts des Agents Contractuels en CDD ou CDI CDI décret 86-83 sans indice	Tarifs	Prix du point en Euros TTC
Inférieur ou égal à 249	Inférieur ou égal à 264	Inférieur ou égal à 1 786 €	1	0,064 €
Compris entre 250 et 342 inclus	Compris entre 265 et 330 inclus	Compris entre 1 786,01 et 2 222 €	2	0,079 €
Compris entre 343 et 453 inclus	Compris entre 331 et 446 inclus	Compris entre 2 222,01 et 2 998 €	3	0,102 €
Compris entre 454 et 599 inclus	Compris entre 447 et 608 inclus	Compris entre 2 998,01 et 4 082 €	4	0,135 €
Compris entre 600 et 880 inclus	Compris entre 609 et 900 inclus	Compris entre 4 082,01 et 6 045 €	5	0,155 €
A partir de 881	A partir de 901	Supérieur à 6 045,01 €	6	0,162 €

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) 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 poursuit son action, en cohérence avec ce nouveau plan.

Le contexte sanitaire a accéléré la mise en œuvre de l'utilisation des outils de web/visioconférence. Ainsi, un peu plus de 54 visioconférences et 17 000 réunions zoom ont été enregistrées dans l'établissement au cours de l'année 2020, auxquelles s'ajoutent d'autres réunions (autres licences, tel que Teams par exemple) non comptabilisées.

La politique d'achats de l'établissement reste en cohérence avec la démarche de développement durable :

- 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 ;
- achat systématique de papier éco labellisé auprès de l'UGAP dans le cadre de la politique fixée par la Direction des Achats de l'Etat ;
- évolution de la gestion du parc automobile orientée vers l'acquisition de véhicules de service plus respectueux de l'environnement. En 2020, la flotte de 171 véhicules ne comporte plus aucune motorisation diesel, mais 142 essences, 28 hybrides et 1 électrique.

En termes d'alimentation, bien que la crise sanitaire ait engendré une forte réduction de l'offre bio, le restaurant de l'Arboreal a proposé aux convives 32 % de produits durables et de qualité en 2020 et 18 % de produits bio (moyenne lissée sur l'année). Cette baisse par rapport aux années précédentes s'explique par les fermetures des restaurants collectifs qui ont contraint les fournisseurs à se tourner vers d'autres circuits de distribution pour pallier la perte de ce débouché (type grande distribution).

Avant la première période de confinement (17/03/2020), la part des produits labellisés dans les achats du restaurant était de 50 % (dont 28% de bio, part réduite à 18 % en année pleine comme indiqué supra).

S'agissant des 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, dont l'objectif est 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. En 2020, cette collaboration a généré 460 heures d'insertion à 5 intervenants ;
- le partenariat avec un apiculteur a perduré en 2020 ; toutefois, les ruches n'ont pas pu être rehaussées au printemps en raison du confinement, et 3 colonies ont déserté. Seule une récolte de 25 kg en miel de tilleul a été réalisée en août 2020 ;
- une collecte de 8,32 tonnes de mobilier effectuée en 2020 par l'entreprise d'insertion Tricycle Environnement a permis à 10 travailleurs de l'économie sociale et solidaire de réaliser 140 heures d'insertion ;
- un don de matériel informatique (4 portables) a été fait au profit de l'association Malezi De Sima Itsandra des Comores, qui accompagne des enfants et adolescents en difficulté scolaire ;

- un équipement de sécurité spécifique a été mis en place pour les personnes malentendantes et sera déployé en 2021 ;
- la consommation des flux du bâtiment a diminué en 2020 :

Au 1^{er} trimestre 2020 (avant confinement), la consommation en électricité a perdu 15 % par rapport à la même période de 2019 et 23 % par rapport à la moyenne quinquennale, celle d'eau suit la même tendance à respectivement - 20 % et - 16 %.

En année pleine, la consommation 2020 d'électricité baisse de 8,1 % par rapport à 2019 et de 16,2 % par rapport à la moyenne quinquennale, tandis que la consommation d'eau affiche respectivement - 46 % et - 47 %.

Ces baisses sont la conséquence directe du contexte sanitaire avec une présence limitée du nombre d'agents au cours de l'année, et ce malgré le passage de la ventilation en 100 % débit d'air neuf (pas d'air recyclé), particulièrement énergivore notamment durant la période hivernale.

Par ailleurs, l'affichage de messages de sensibilisations auprès des agents se poursuit afin de limiter les impressions, de même que l'installation de copieurs multifonctions sur chaque plateau en remplacement des imprimantes individuelles. Fin 2020, 62 copieurs multifonctions sont ainsi en service, en remplacement des imprimantes individuelles désormais au nombre de 73.

360 cartouches toner usagées, contenant des matériaux toxiques pour l'environnement (plastiques, métaux lourds, encre...) ont été recyclées, puis valorisées en 2020 : reconditionnement constructeur, valorisation matière, valorisation énergétique.

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

- collecteurs de papiers individuels en remplacement des corbeilles de bureau ;
- collecteurs à couvercles bleu (bouteilles en plastique, canettes) et jaune (déchets divers, sachets de thé, emballages, épilateurs...) 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).

DÉCHETS : quantités collectées de 2018 à 2020 (en kilo, en litre, à l'unité)

Type de déchet	Unité	Prestataire	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Lampes et tubes (u)			246	138	151	72	/	/	170
Déchets industriels banals	kg		82 000	85 000	85 000	80 490	74 800	79 370	51 430
Papier	kg		45 119	84 091	61 617	75 912	69 718	65 330	27 800
Carton	kg	Suez	5 821	6 177	9 630	9 968	10 340	10 750	8 890
Canettes, bouteilles plastique	kg		100	100	100	756	924	1 073	1 520
Verre	kg		500	/	790	/	300	300	300
Huile alimentaires	litre		540	359	829	486	570	246	NC
Déchets cuisine cantine	kg	Bionerval	5 240	3 410	5 060	6 120	4 000	4 480	NC
Cartouches toner	unité	Conibi - Multisupplies	846	1 996	1 039	739	393	547	360
D.E.E.E	kg	Tricycle/Paprec	5 406	21 809	12 177	1 736	/	963	650
Piles	kg	Corepile	205	98	70	87	97	155	0
Bouchons en plastique	kg	Les bouchons d'amour	50	40	50	70	30	80	0
Capsules de café	kg	Nespresso	160	250	278	496	945	300	en attente
Mobiles, portables	unité	Ateliers du bocage	/	/	/	126	40	/	18
Mobilier encombrants	kg		/	/	/	/	/	13 335	8 320
Méteaux	kg		/	/	/	/	/	/	372
Déchets activité soin	litre	Servia	24	/	12	12	4	4	6

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



BILAN SOCIAL 2020
édition 2021

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

