


BILAN SOCIAL 2013

# FranceAgriMer

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

The text is overlaid on a background of green and blue squares. To the right of the text, there are two groups of silhouettes: a group of three people in yellow and a group of four people in green.

FranceAgriMer

Le bilan social 2013 regroupe l'ensemble des données chiffrées permettant d'avoir une vision globale de FranceAgriMer, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus sur la période 2011 - 2013 ; son contenu est désormais fixé par le législateur.

L'année 2013 a été marquée par la poursuite et l'ouverture de chantiers visant à améliorer notre cadre et notre ambiance de travail. Grâce à un dialogue social de qualité, des actions concrètes ont pu être mises en place en concertation avec les représentants du personnel.

Un protocole d'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales ; celui-ci vise à permettre une meilleure intégration des personnes handicapées tout au long de leur carrière.

L'établissement a décliné son plan d'action sur la prévention des risques psycho-sociaux en publiant une charte des relations au travail pour progresser ensemble et accroître la qualité de vie au travail à FranceAgriMer. Un dispositif de soutien et d'accompagnement des agents a également été mis en place afin de réguler au plus tôt les situations difficiles.

Enfin l'établissement s'est engagé dans la politique gouvernementale en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes de FranceAgriMer fait l'objet d'un nouveau chapitre du bilan social.

L'édition 2013 s'enrichit donc encore d'informations tout en conservant la présentation et les rubriques construites avec les organisations syndicales lors des précédentes rédactions.

Je vous en souhaite bonne lecture

Le directeur Général  
Éric Allain

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'EA', written over a light green background.

# Sommaire

L'emploi, les effectifs et les flux	. 3
La répartition des effectifs	
Les flux du personnel	
Les promotions	
La rémunération	. 25
La masse salariale	
Le salaire annuel moyen	
Les régimes indemnitaires	
La nouvelle bonification indiciaire (NBI)	
L'indemnité de technicité et de responsabilité (ITR)	
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	
Le rachat des jours compte épargne temps (CET)	
Les conditions de santé, d'hygiène et de sécurité au travail	. 29
La surveillance médicale	
Le bilan des accidents du travail	
Le suivi de la santé et de la sécurité au travail	
L'organisation du temps de travail	. 37
L'aménagement du temps de travail	
Le crédit d'heures	
Le compte épargne temps (CET)	
La formation des agents	. 41
Le budget	
La formation des agents	
Le droit individuel à la formation (DIF)	
La formation interne	
Les relations professionnelles	. 47
Le dialogue social	
La représentativité des organisations syndicales	
Les relations avec les organisations syndicales	
L'action sociale	. 55
L'assistante sociale	
La crèche d'entreprise	
Le comité d'action sociale	
Les conditions de vie au travail	. 65
Le handicap	
Le plan d'action sur la prévention du stress et du harcèlement	
La restauration collective	
La qualité environnementale des locaux et des pratiques	
Le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (décret N° 2013-1313 du 27 décembre 2013)	. 73
Les conditions générales d'emploi	
La rémunération	
La formation	
Les maladies	
Les congés	
L'organisation du temps de travail	

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

### La répartition des effectifs

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

4

### Les flux du personnel

- les mouvements du personnel : les entrées et les départs
- la mobilité interne
- la gestion des absences
- l'application du délai de carence

19

### Les promotions

- la promotion des agents fonctionnaires
- la promotion des agents du statut unifié

23

## bilan social

### Chiffres-clés 2013

Plafond d'emploi (en ETP)	1 175
Effectif global rémunéré	1 216
Effectif en activité	1 218
Âge moyen	48,6 ans
Âge médian	50 ans
Nombre d'entrées	73
Nombre de départs	81
Nombre de changements d'affectation	69

# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs

### PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES MOYENS EN PERSONNEL

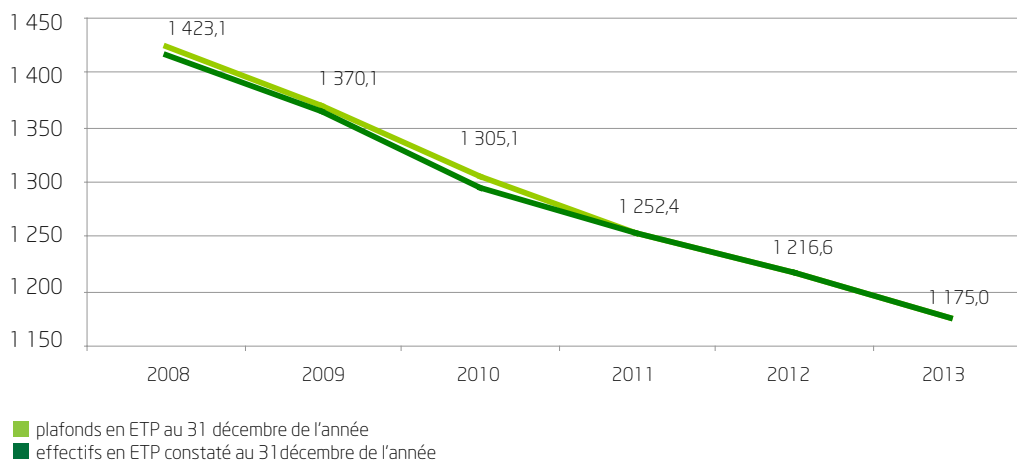
Les plafonds d'emplois fixés par la loi de finances par ministère indiquent le nombre maximal d'emplois autorisés.

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

#### effectifs 2008 à 2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
plafonds en ETP rémunérés au 31 décembre de l'année	1 423,1	1 370,1	1 305,1	1 252,4	1 216,6	1 175,0
effectifs en ETP constaté au 31 décembre de l'année	1 415,9	1 365,8	1 294,8	1 252,2	1 216,2	1 174,8

#### Évolution des effectifs 2008 à 2013 en ETP



### Pour mémoire

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

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

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

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

# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs

### LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS PHYSIQUES RÉMUNÉRÉS

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

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

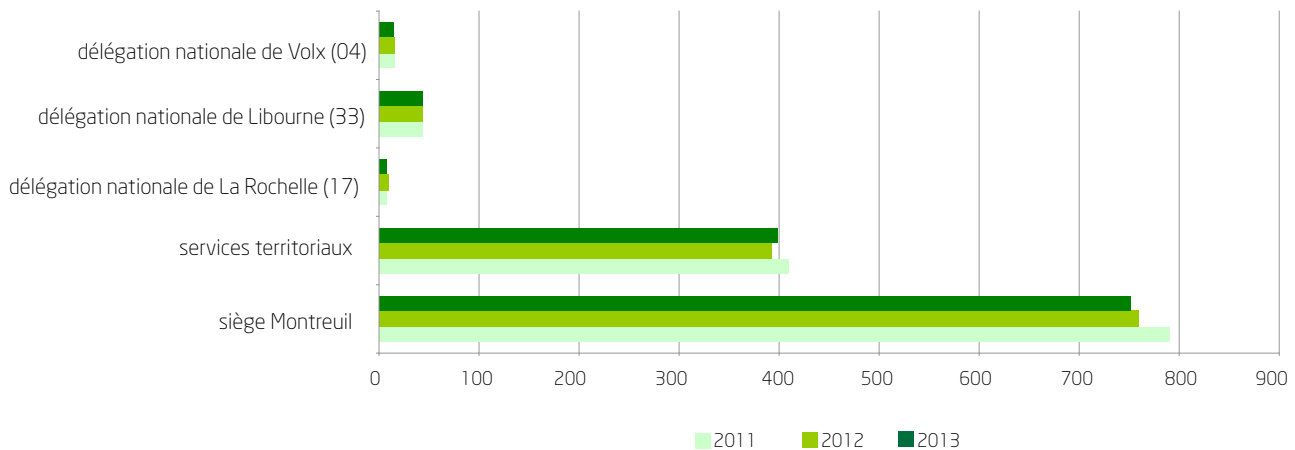
#### L'effectif global

par site

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
siège Montreuil	478	466	460	313	294	292	791	760	752
services territoriaux	214	209	213	196	183	186	410	392	399
délégation nationale de La Rochelle	5	6	5	3	3	3	8	9	8
délégation nationale de Libourne	31	30	29	13	14	14	44	44	43
délégation nationale de Volx	10	11	10	5	5	4	15	16	14
entrepôt	1	1		4	4		5	5	
<b>total</b>	<b>739</b>	<b>723</b>	<b>717</b>	<b>534</b>	<b>503</b>	<b>499</b>	<b>1 273</b>	<b>1 226</b>	<b>1 216</b>

Les entrepôts de Gièvres et de Longuefuye ont été vendus en 2011 et celui de Port la Nouvelle en 2013.

#### Répartition des effectifs par site de 2011 à 2013



# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs

par service du siège en 2012 et 2013 (y compris les délégations nationales)

	Femme		Homme		Total	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Agence comptable	62	50	20	18	82	68
Comité d'action sociale	4	4			4	4
Communication et information	20	20	6	6	26	26
Direction générale	3	8	5	5	8	13
Audit	4	4	5	6	9	10
Filières et international	93	94	43	43	136	137
Gestion des aides	166	171	72	72	238	243
Marchés, études et prospective	48	51	43	42	91	93
CGEFI	2	2			2	2
Régularité et sécurité des systèmes	17	13	16	14	33	27
Secrétariat général	94	86	109	107	203	193
MAD sortante	1	1	1		2	1
<b>total</b>	<b>514</b>	<b>504</b>	<b>320</b>	<b>313</b>	<b>834</b>	<b>817</b>

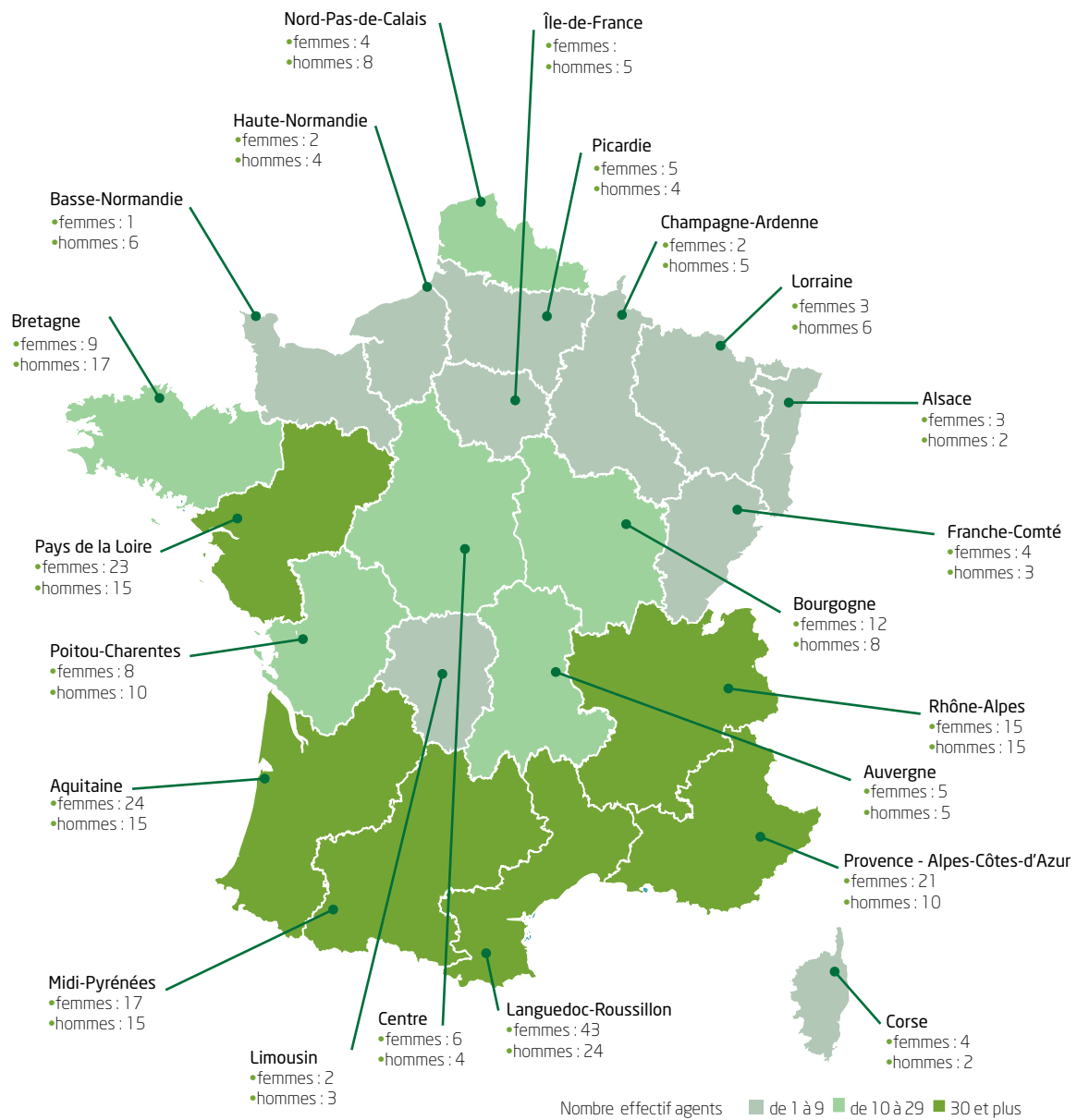
par service territorial

	2011			2012			2013		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
Alsace	2	2	4	2	2	4	3	2	5
Aquitaine	23	16	39	23	15	38	24	15	39
Auvergne	5	6	11	5	5	10	5	5	10
Basse-Normandie	3	6	9	2	6	8	1	6	7
Bourgogne	14	9	23	14	6	20	12	8	20
Bretagne	10	17	27	9	16	25	9	17	26
Centre	5	6	11	5	5	10	6	4	10
Champagne-Ardenne	3	3	6	3	4	7	2	5	7
Corse	4	2	6	4	1	5	4	2	6
Franche-Comté	4	3	7	4	3	7	4	3	7
Haute-Normandie	2	5	7	1	4	5	2	4	6
Île-de-France	1	4	5		4	4		5	5
Languedoc-Roussillon	41	27	68	42	24	66	43	24	67
Limousin	2	2	4	2	2	4	2	3	5
Lorraine	2	7	9	3	6	9	3	6	9
Midi-Pyrénées	17	19	36	16	18	34	17	15	32
Nord-Pas-de-Calais	3	8	11	4	8	12	4	8	12
Pays de la Loire	25	21	46	24	17	41	23	15	38
Picardie	2	2	4	3	4	7	5	4	9
Poitou-Charentes	8	7	15	8	10	18	8	10	18
Provence-Alpes-Côtes-d'Azur	21	9	30	20	8	28	21	10	31
Rhône-Alpes	17	15	32	15	15	30	15	15	30
<b>total</b>	<b>214</b>	<b>196</b>	<b>410</b>	<b>209</b>	<b>183</b>	<b>392</b>	<b>213</b>	<b>186</b>	<b>399</b>

# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs

par service territorial en 2013





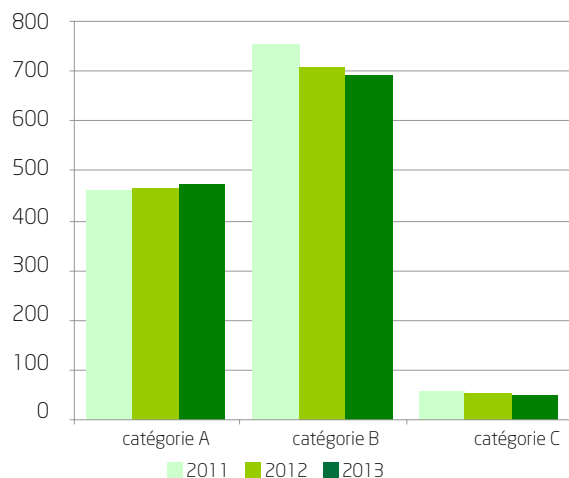
# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs

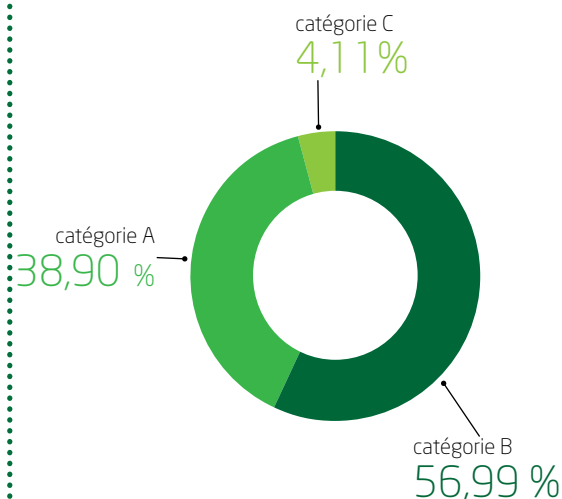
par catégorie

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A	207	220	229	255	246	244	462	466	473
catégorie B	492	467	455	263	240	238	755	707	693
catégorie C	40	36	33	16	17	17	56	53	50
<b>total</b>	<b>739</b>	<b>723</b>	<b>717</b>	<b>534</b>	<b>503</b>	<b>499</b>	<b>1 273</b>	<b>1 226</b>	<b>1 216</b>

Évolution des effectifs par catégorie de 2011 à 2013



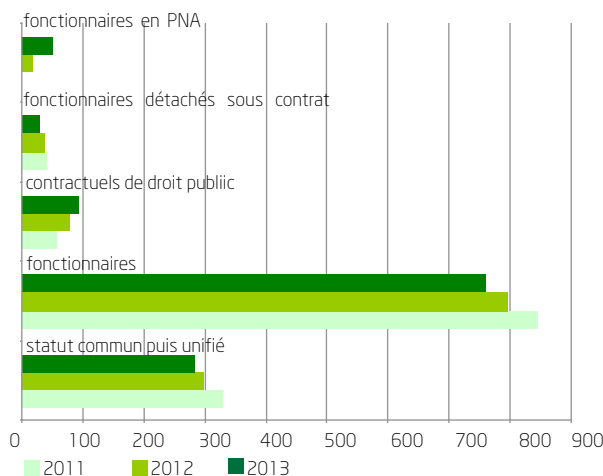
Répartition des effectifs par catégorie en 2013



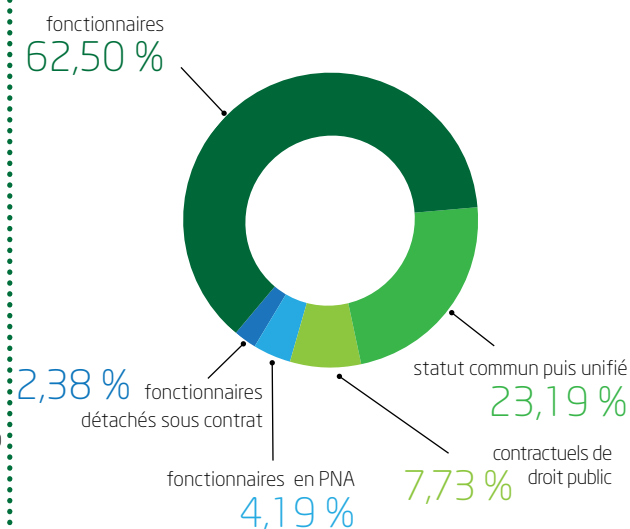
par statut

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
statut commun puis unifié	187	175	163	142	124	119	329	299	282
fonctionnaires	496	470	451	349	325	309	845	795	760
contractuels de droit public	35	50	59	23	27	35	58	77	94
fonctionnaires détachés sous contrat	21	21	16	20	16	13	41	37	29
fonctionnaires en PNA		7	28		11	23		18	51
<b>total</b>	<b>739</b>	<b>723</b>	<b>717</b>	<b>534</b>	<b>503</b>	<b>499</b>	<b>1 273</b>	<b>1 226</b>	<b>1 216</b>

Évolution des effectifs par statut de 2011 à 2013



Répartition des effectifs par statut en 2013



# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs

### L'effectif détaillé

#### Les agents du statut commun puis unifié

Le statut unifié, organisé par le décret 2010-1248, s'applique aux agents du statut commun qui n'ont pas opté entre le 23 octobre 2010 et le 22 octobre 2011, pour leur titularisation dans les corps de fonctionnaires du Ministère chargé de l'agriculture.

#### siège

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A	43	42	41	58	55	56	101	97	97
catégorie B	93	84	76	36	29	26	129	113	102
<b>total</b>	<b>136</b>	<b>126</b>	<b>117</b>	<b>94</b>	<b>84</b>	<b>82</b>	<b>230</b>	<b>210</b>	<b>199</b>

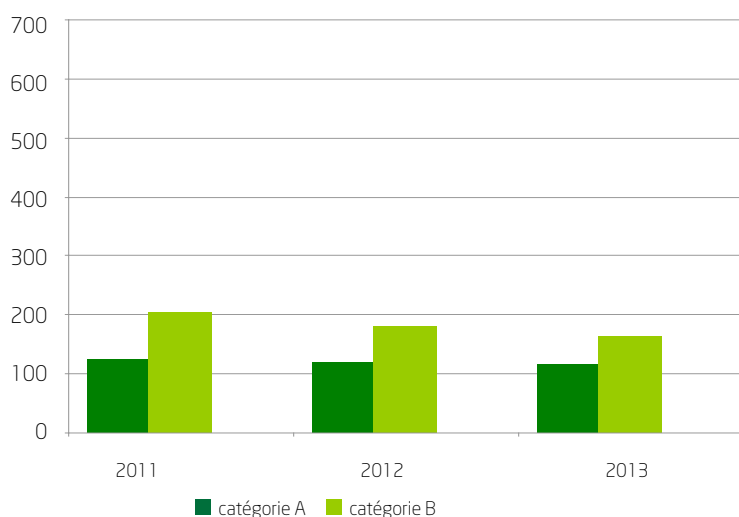
#### services territoriaux

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A	4	4	4	20	19	16	24	23	20
catégorie B	47	45	42	28	21	21	75	66	63
<b>total</b>	<b>51</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>99</b>	<b>89</b>	<b>83</b>

#### effectif global

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A	47	46	45	78	74	72	125	120	117
catégorie B	140	129	118	64	50	47	204	179	165
<b>total</b>	<b>187</b>	<b>175</b>	<b>163</b>	<b>142</b>	<b>124</b>	<b>119</b>	<b>329</b>	<b>299</b>	<b>282</b>

Évolution de l'effectif des agents du statut unifié par catégorie de 2011 à 2013



# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs

### Les agents fonctionnaires

#### siège

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A	95	89	83	98	89	81	193	178	164
catégorie B	226	213	206	94	87	82	320	300	288
catégorie C	19	15	14	13	13	13	32	28	27
<b>total</b>	<b>340</b>	<b>317</b>	<b>303</b>	<b>205</b>	<b>189</b>	<b>176</b>	<b>545</b>	<b>506</b>	<b>479</b>

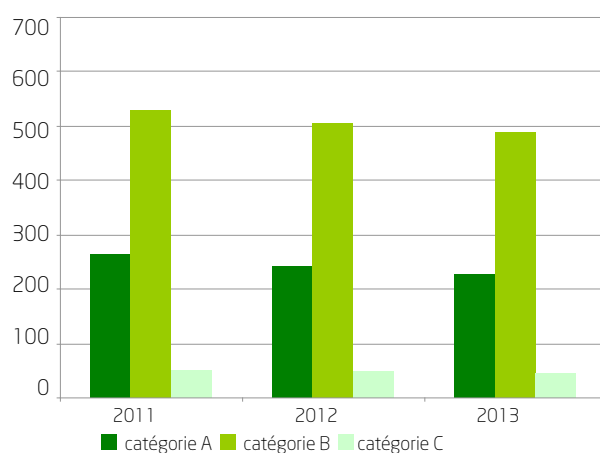
#### services territoriaux

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A	29	27	27	42	38	36	71	65	63
catégorie B	110	109	104	100	96	95	210	205	199
catégorie C	17	17	17	2	2	2	19	19	19
<b>total</b>	<b>156</b>	<b>153</b>	<b>148</b>	<b>144</b>	<b>136</b>	<b>133</b>	<b>300</b>	<b>289</b>	<b>281</b>

#### effectif total

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A	124	116	110	140	127	117	264	243	227
catégorie B	336	322	310	194	183	177	530	505	487
catégorie C	36	32	31	15	15	15	51	47	46
<b>total</b>	<b>496</b>	<b>470</b>	<b>451</b>	<b>349</b>	<b>325</b>	<b>309</b>	<b>845</b>	<b>795</b>	<b>760</b>

#### Évolution de l'effectif des agents fonctionnaires par catégorie de 2011 à 2013



# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs

### Les agents contractuels de droit public

Ce sont les agents bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et les contractuels ayant un contrat à durée déterminée supérieur à 12 mois.

#### siège

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A	23	43	52	18	22	32	41	65	84
catégorie B	6	3	2	1			7	3	2
catégorie C	1	1	1	1	1	1	2	2	2
<b>total</b>	<b>30</b>	<b>47</b>	<b>55</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>50</b>	<b>70</b>	<b>88</b>

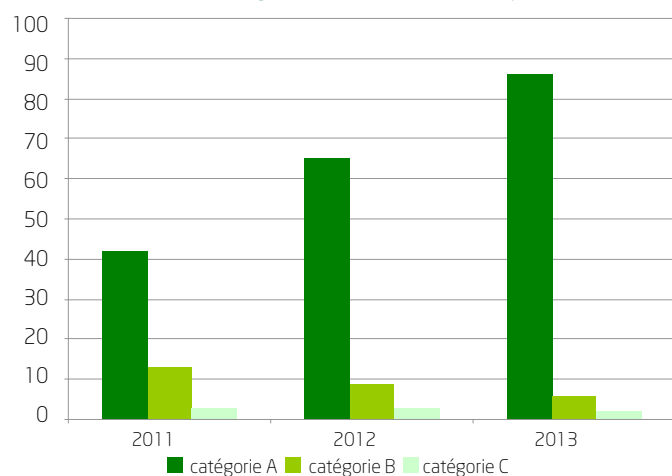
#### services territoriaux

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A	1		2				1		2
catégorie B	3	3	2	3	3	2	6	6	4
catégorie C	1				1		1	1	
<b>total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>6</b>

#### effectif total

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A	24	43	54	18	22	32	42	65	86
catégorie B	9	6	4	4	3	2	13	9	6
catégorie C	2	1	1	1	2	1	3	3	2
<b>total</b>	<b>35</b>	<b>50</b>	<b>59</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>35</b>	<b>58</b>	<b>77</b>	<b>94</b>

#### Évolution de l'effectif des agents contractuels de droit public de 2011 à 2013



# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs

### Les fonctionnaires détachés sous contrat

#### siège

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A	10	12	8	18	15	13	28	27	21
catégorie B	7	6	7	1	1		8	7	7
catégorie C	2	1					2	1	
<b>total</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>38</b>	<b>35</b>	<b>28</b>

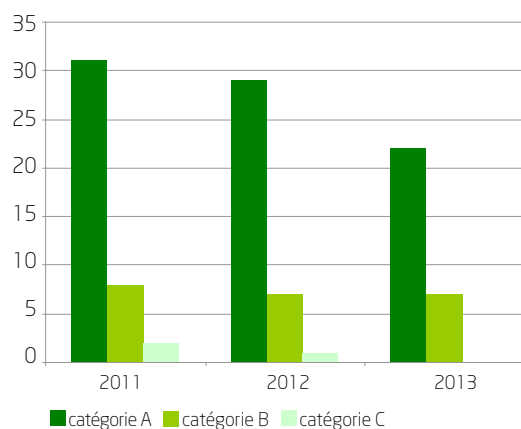
#### services territoriaux

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A	2	2	1	1			3	2	1
catégorie B									
catégorie C									
<b>total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

#### effectif total

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A	12	14	9	19	15	13	31	29	22
catégorie B	7	6	7	1	1		8	7	7
catégorie C	2	1					2	1	
<b>total</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>29</b>

#### Évolution de l'effectif des fonctionnaires détachés sous contrat de 2011 à 2013



# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs

### Les fonctionnaires en position normale d'activité

La position normale d'activité (PNA) est un mode de gestion, en plus du détachement, qui permet à un autre ministère ou à un établissement public d'accueillir, pour une durée indéterminée, un agent qui conserve son corps, son statut et sa rémunération indemnitaire identique (il n'y a donc plus de double carrière).

En 2013, FranceAgriMer accueille d'avantage d'agents en position normale d'activité.

#### siège

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A		1	8		6	7		7	15
catégorie B		2	5		2	2		4	7
catégorie C		2	1					2	1
<b>total</b>		<b>5</b>	<b>14</b>		<b>8</b>	<b>9</b>		<b>13</b>	<b>23</b>

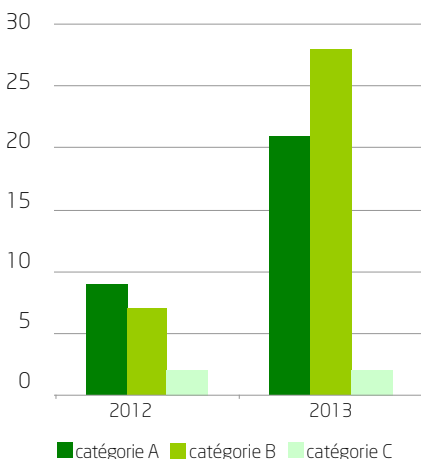
#### services territoriaux

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A			3		2	3		2	6
catégorie B		2	11		1	10		3	21
catégorie C						1			1
<b>total</b>		<b>2</b>	<b>14</b>		<b>3</b>	<b>14</b>		<b>5</b>	<b>28</b>

#### effectif total

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A		1	11		8	10		9	21
catégorie B		4	16		3	12		7	28
catégorie C		2	1			1		2	2
<b>total</b>		<b>7</b>	<b>28</b>		<b>11</b>	<b>23</b>		<b>18</b>	<b>51</b>

#### Évolution de l'effectif des fonctionnaires en PNA de 2012 à 2013



# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs

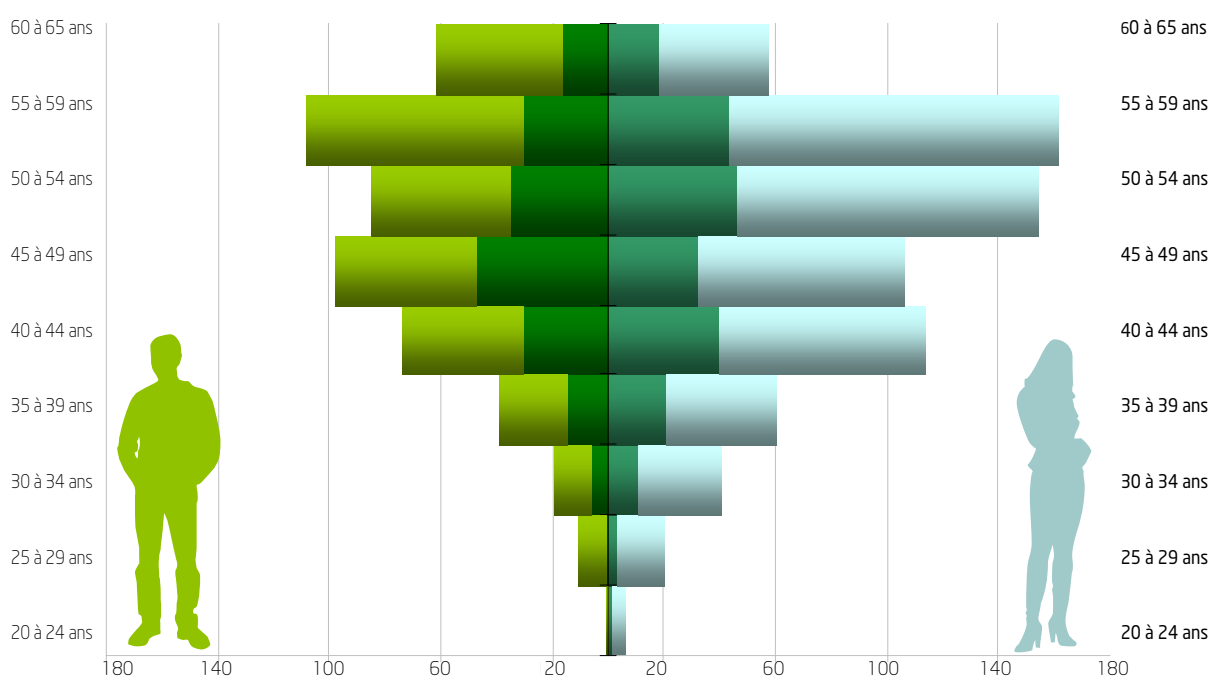
### La pyramide des âges par site

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

Pyramide des âges 2013

siège/services territoriaux

services territoriaux/ siège



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

	2011	2012	2013
évolution de l'âge moyen	48,16	48,4	48,6

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

### Age médian des agents en 2013

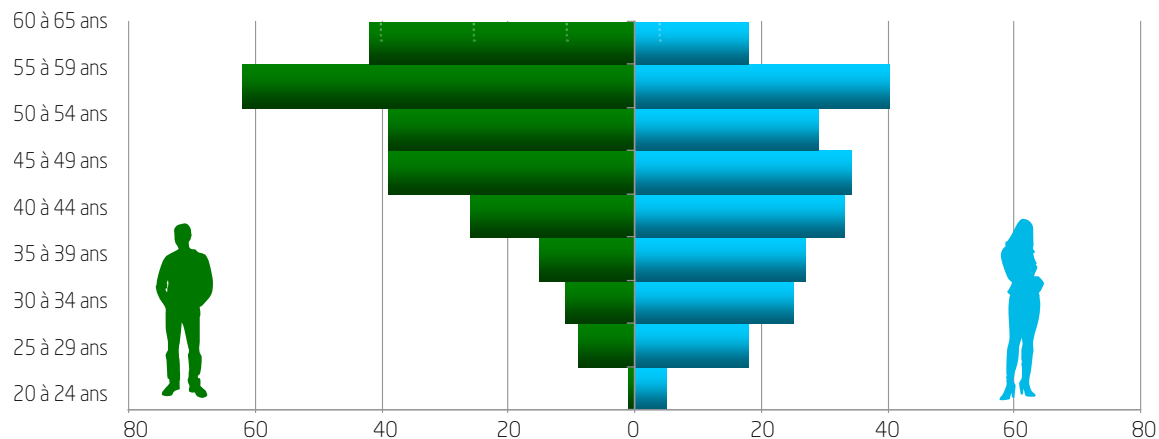
	Femme	Homme
<b>par statut</b>		
statut unifié	57	57
fonctionnaires	48	47
fonctionnaires détachés sous contrat	54	57
contractuels	31	35
<b>par catégorie</b>		
catégorie A	45	52
catégorie B	51	47
catégorie C	55	55

# L'emploi, les effectifs et les flux

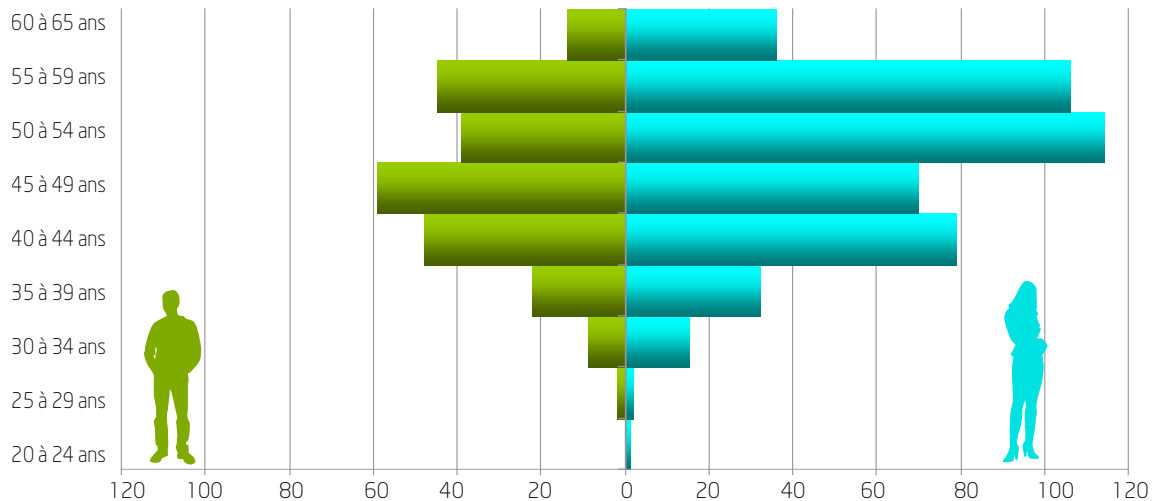
## répartition des effectifs

Pyramide des âges par catégorie en 2013

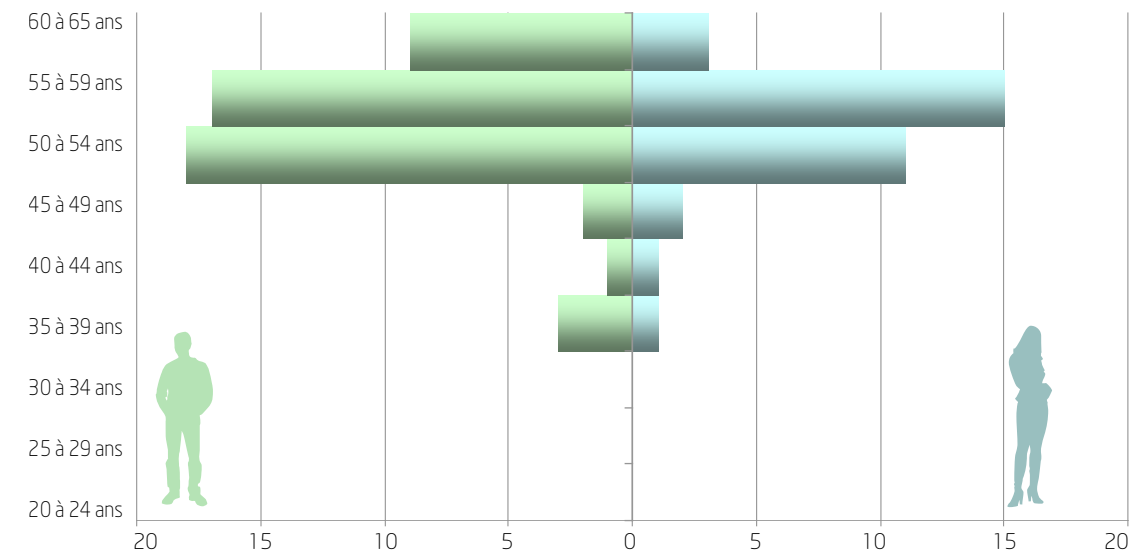
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C





# L'emploi, les effectifs et les flux

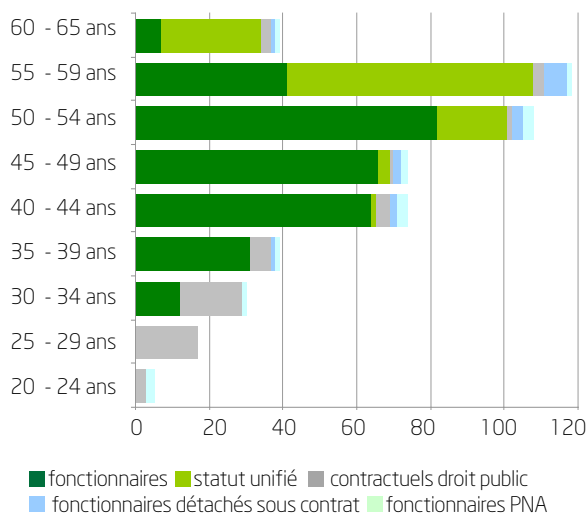
## répartition des effectifs

La répartition des agents par âge et par statut en 2013

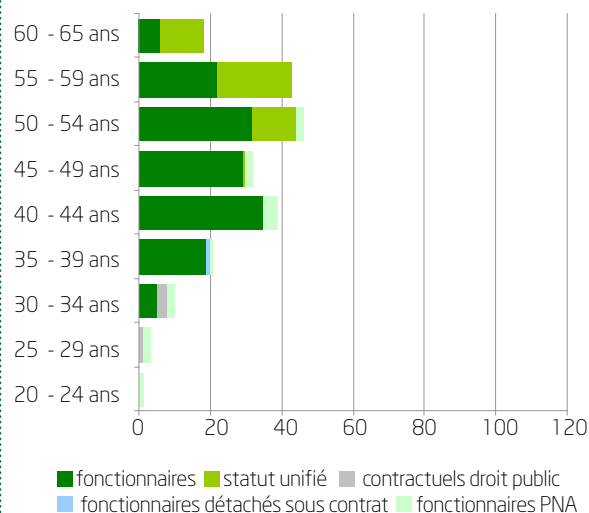
Répartition des femmes par âge et par statut

	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 65 ans	total
<b>services territoriaux</b>										
fonctionnaire			5	19	35	29	32	22	6	148
statut unifié						1	12	21	12	46
contractuel		1	3							4
fonctionnaire détaché sous contrat				1						1
fonctionnaire PNA	1	2	2	1	4	2	2			14
<b>siège</b>										
fonctionnaire			12	31	64	66	82	41	7	303
statut unifié					1	3	19	67	27	117
contractuel	3	17	17	6	4	1	1	3	3	55
fonctionnaire détaché sous contrat				1	2	2	3	6	1	15
fonctionnaire PNA	2		1	1	3	2	3	1	1	14

Répartition des femmes du siège par statut



Répartition des femmes des services territoriaux par statut



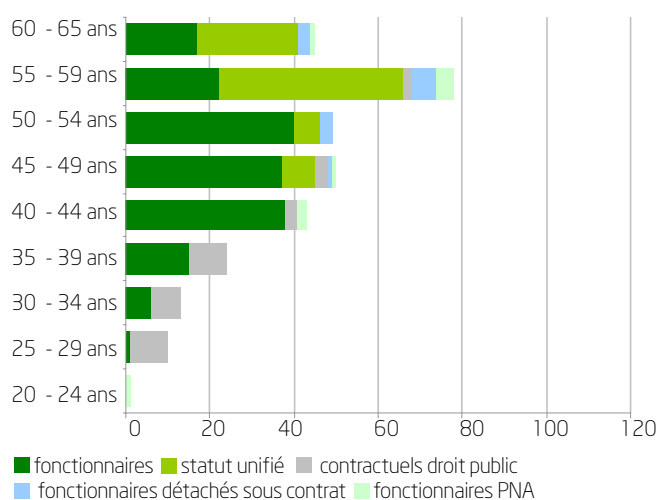
# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs

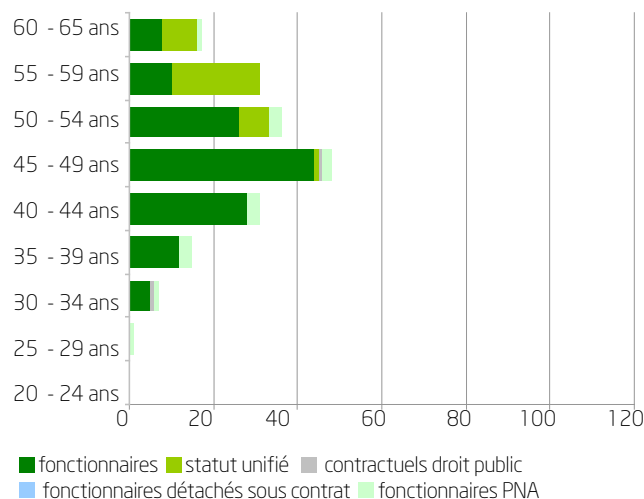
Répartition des hommes par âge et par statut

	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 65 ans	total
<b>services territoriaux</b>										
fonctionnaire			5	12	28	44	26	10	8	133
statut unifié						1	7	21	8	37
contractuel			1			1				2
fonctionnaire détaché sous contrat										0
fonctionnaire PNA		1	1	3	3	2	3		1	14
<b>siège</b>										
fonctionnaire		1	6	15	38	37	40	22	17	176
statut unifié						8	6	44	24	82
contractuel		9	7	9	3	3		2		33
fonctionnaire détaché sous contrat							3	6	3	13
fonctionnaire PNA	1				2	1		4	1	9

Répartition des hommes du siège par statut



Répartition des hommes des services territoriaux par statut



# L'emploi, les effectifs et les flux

## répartition des effectifs

### LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS PHYSIQUES EN ACTIVITÉ À FRANCEAGRIMER

Ces données excluent les agents mis à disposition sortante et incluent les agents mis à disposition entrante qui se répartissent de la façon suivante :

en 2011, 10 agents sont comptabilisés dont 4 catégorie en A, 5 en catégorie B et 1 en catégorie C.

en 2012, FranceAgriMer a comptabilisé 5 agents mis à disposition entrante, 2 en catégorie A et 3 en catégorie B.

en 2013, FranceAgriMer a comptabilisé 3 agents mis à disposition entrante, 1 en catégorie A et 2 en catégorie B.

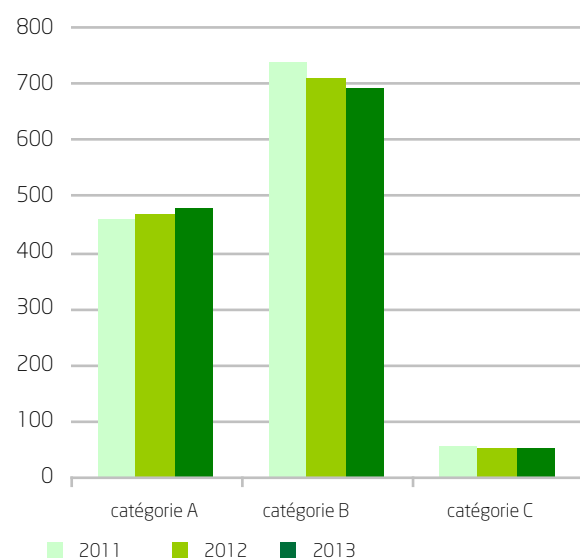
#### par catégorie

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A	204	221	230	253	247	246	457	468	476
catégorie B	477	467	454	262	241	238	739	708	692
catégorie C	41	36	33	16	17	17	57	53	50
<b>total</b>	<b>722</b>	<b>724</b>	<b>717</b>	<b>531</b>	<b>505</b>	<b>501</b>	<b>1 253</b>	<b>1 229</b>	<b>1 218</b>

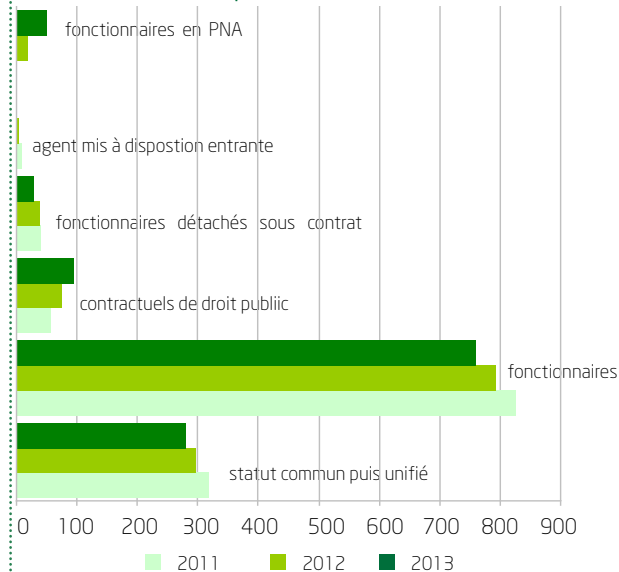
#### par statut

	femme			homme			total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
statut commun puis unifié	179	174	162	139	124	119	318	298	281
fonctionnaires	482	470	451	344	324	309	826	794	760
contractuels de droit public	35	50	59	23	27	35	58	77	94
fonctionnaires détachés sous contrat	21	21	16	20	16	13	41	37	29
agents mis à disposition entrante	5	2	1	5	3	2	10	5	3
fonctionnaires en PNA		7	28		11	23		18	51
<b>total</b>	<b>722</b>	<b>724</b>	<b>717</b>	<b>531</b>	<b>505</b>	<b>501</b>	<b>1 253</b>	<b>1 229</b>	<b>1 218</b>

Évolution des effectifs en activité par catégorie de 2011 à 2013



Évolution des effectifs par statut de 2011 à 2013



### LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL (EFFECTIFS PHYSIQUES)

#### entrées

type d'entrée	2011			2012			2013		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
mobilité	2	1	3	7	10	17	18	10	28
retour après détachement					2	2	1		1
retour après disponibilité	1		1	2		2	2	1	3
retour après congé parental	2		2	6		6			
recrutement de CDD de 3 ans	5	4	9	19	10	29	14	12	26
MAD entrante intégrée à FranceAgriMer				3	2	5	1	1	2
recrutements par concours							6	4	10
recrutement IRA							2	1	3
<b>total</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>24</b>	<b>61</b>	<b>44</b>	<b>29</b>	<b>73</b>

#### départs

type de départ	2011			2012			2013		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
retraite	18	9	27	13	23	36	20	11	31
décès		1	1	2		2	2		2
démission CDD 3 ans	4		4	3		3	3	2	5
départ volontaire (IDV)								1	1
licenciement pour inaptitude		2	2	1	1	2			
fin de contrats		1	1	2	1	3	1	2	3
mobilité	8	6	14	15	6	21	13	10	23
Réintégration administration d'origine		4	4	3	4	7	4	4	8
MAD sortante intégrée au ministère				21	5	26			
détachement	2	2	4						
congé parental	2		2	2		2	3		3
disponibilité	3	1	4	3		3	1	4	5
<b>total</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>63</b>	<b>65</b>	<b>40</b>	<b>105</b>	<b>47</b>	<b>34</b>	<b>81</b>

# L'emploi, les effectifs et les flux

## flux du personnel

### LA MOBILITÉ INTERNE

2011	Appel à candidature				
	siège	régions	total	postes pourvus en interne	postes pourvus en externe
catégorie A	40	2	42	17	10
catégorie A/B	5	4	9	3	4
catégorie B	7	16	23	10	2
<b>total</b>	<b>52</b>	<b>22</b>	<b>74</b>	<b>30</b>	<b>16</b>

2012	Appel à candidature				
	siège	régions	total	postes pourvus en interne	postes pourvus en externe
catégorie A	92	9	101	33	43
catégorie A/B	8	1	9	6	
catégorie B	38	12	50	22	11
<b>total</b>	<b>138</b>	<b>22</b>	<b>160</b>	<b>61</b>	<b>54</b>

2013	Appel à candidature				
	siège	régions	total	postes pourvus en interne	postes pourvus en externe
catégorie A	35	3	38	16	22
catégorie A/B	3		3	1	2
catégorie B	14	14	28	11	9
<b>total</b>	<b>52</b>	<b>17</b>	<b>69</b>	<b>28</b>	<b>33</b>

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

61 postes pourvus sur les 81 publiés.

Nombre de postes publiés par FranceAgriMer : 81

Nombre de postes publiés par la BIEP : 12

Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP : 12

(BIEP : bourse interministérielle de l'emploi public)

### LA GESTION DES ABSENCES

Informations extraites de l'applicatif de gestion des RH, VIRTUALIA

Base: effectifs physiques en activité gérés dans VIRTUALIA au 31 décembre de l'année.

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

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

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

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

type d'absence	2011		2012		2013	
	nbre agents	nbre jours	nbre agents	nbre jours	nbre agents	nbre jours
maladies	637	15 852	541	14 516	497	13 319
congés familiaux	413	2 470	320	2 130	364	2 801
grève	49	54			28	36

Le pourcentage d'absentéisme est calculé : nbr de jours total d'absence / nbr de jours théoriques travaillés l'année concernée (en 2013, 213 jours sur la base de la modalité A X nb d'agents en activité au 31 décembre de la même année).

Taux d'absentéisme	2011	2012	2013
maladies	6,16	5,55	5,14
congés familiaux	0,91	0,81	1,08
grève	0,02		0,01
<b>total</b>	<b>7,09</b>	<b>6,36</b>	<b>6,23</b>

Le taux global d'absentéisme est de 6,23 % sur l'année 2013.

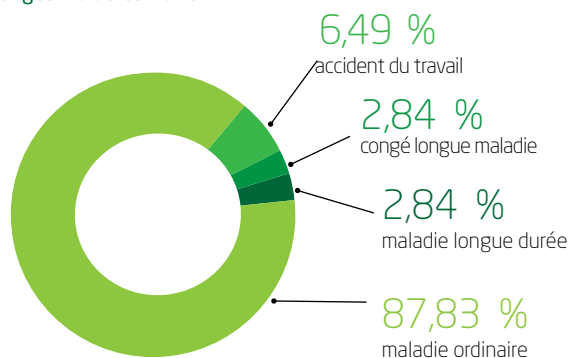
type d'absence	2011		2012		2013	
	nbre agents	nbre jours calendaires	nbre agents	nbre jours ouvrés	nbre agents	nbre jours ouvrés
maladie ordinaire	572	7 305	484	6 988	436	6 848
maladie longue durée / grave maladie	13	3 791	16	4 563	14	4 357
congé longue maladie	20	3 676	25	2 689	14	1 359
accident du travail / maladie professionnelle	32	1 080	19	276	33	755
congé de maternité	14	1 200	22	1 284	20	1 526
congé de paternité	8	65	6	58	16	183
congé pour enfant malade	206	609	164	532	181	537
congés exceptionnels familiaux	185	596	128	256	147	555

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

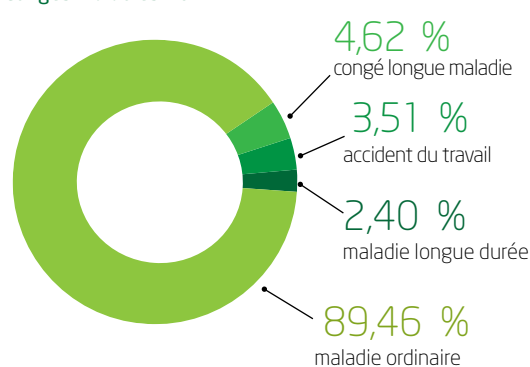
# L'emploi, les effectifs et les flux

## flux du personnel

Congés maladies 2013



Congés maladies 2012



Répartition de la maladie ordinaire selon la durée de l'absence en 2012 et 2013

durée de l'arrêt de travail	2012		2013	
	nbre agents concernés	nbre jours ouvrés	nbre agents concernés	nbre jours ouvrés
moins de 3 jours	204	445	173	432
de 3 à 7 jours	272	1630,5	314	2 565
de 8 à 30 jours	124	2181,5	102	2 640
de 31 à 90 jours	43	2138	1	39
plus de 90 jours	4	593		

En 2013, 434 agents ont bénéficié d'un ou plusieurs arrêts de travail en maladie ordinaire représentant 6 846 jours ouvrés d'absence.

### L'APPLICATION DU DÉLAI DE CARENCE

L'article 105 de la loi de finances n°2011-1977 du 28 décembre 2011 prévoit le non versement de la rémunération aux agents publics au titre du 1<sup>er</sup> jour de congé de maladie.

L'ensemble des agents de l'établissement est concerné quel que soit son statut, qu'il soit fonctionnaire titulaire, agent du statut unifié ou agent contractuel en CDD ou en CDI.

Ainsi, aucune rémunération n'est versée au titre du 1<sup>er</sup> jour de chaque maladie ordinaire, dénommé "jour de carence".

En 2013, 395 agents ont été concernés et 618 jours de carence ont été retenus.

nbre de jours de carence retenus	2012		2013	
	nbre agents concernés	total de jours de carence	nbre agents concernés	total de jours de carence
1 jour	220	220	260	206
de 2 à 3 jours	60	134	102	226
de 4 à 6 jours	11	48	31	115
de 7 à 10 jours	2	16	2	17

### LA PROMOTION DES AGENTS FONCTIONNAIRES

#### Promotion de grade

	2011			2012		
	agents	au choix	examen	agents	au choix	examen
Attaché principal d'administration	2	1	1	3	1	2
Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement	2	2		2	2	
Chef technicien	1	1		2	2	
Technicien supérieur principal	3	3				
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	6	1	5	15	12	3
Secrétaire administratif classe supérieure	1	1		3	2	1
Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe	3	3		2	2	
Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> classe	1	1		1	1	
Adjoint administratif 1 <sup>ère</sup> classe	2	2		1	1	
<b>total</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>6</b>

	2013					
	au choix		examen		Total agents	
	femme	homme	femme	homme	femme	homme
Attaché principal d'administration	1		1		2	
Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement		3				3
Chef technicien	2				2	
Technicien supérieur principal						
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	13	3	3		16	3
Secrétaire administratif classe supérieure	1	2			1	2
Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe	2	1			2	1
Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> classe	2				2	
Adjoint administratif 1 <sup>ère</sup> classe						
<b>total</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>3</b>		<b>24</b>	<b>9</b>

#### Promotion de corps

	2011			2012		
	agents	au choix	examen	agents	au choix	examen
Attaché	1		1	1	1	
Ingénieur de l'Agriculture et de l'environnement				1	1	
Technicien Supérieur						
Secrétaire administratif	1	1		1	1	
<b>total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	

	2013					
	au choix		examen		Total agents	
	femme	homme	femme	homme	femme	homme
Attaché	2				2	
Ingénieur de l'Agriculture et de l'environnement	1	1			1	1
Technicien Supérieur	1	1			1	1
Secrétaire administratif	1				1	
<b>total</b>	<b>5</b>	<b>2</b>			<b>5</b>	<b>2</b>



# L'emploi, les effectifs et les flux

## promotion

### LA PROMOTION DES AGENTS DU STATUT UNIFIÉ

En 2011, les promotions ont été faites au titre du statut commun.

61 agents ont bénéficié d'une promotion d'échelle.

La promotion de catégorie a concerné 26 agents.

#### Promotion d'échelle

	2011
	nombre d'agents
chef de service A	2
chef de division exceptionnel	2
chef de division A	1
assistant/inspecteur hors classe	5
assistant/inspecteur A	17
technicien supérieur A	6
technicien supérieur B	5
rédacteur secrétaire A	13
rédacteur secrétaire B	10
<b>total</b>	<b>61</b>

#### Promotion de catégorie

	2011
	nombre d'agents
chef de service	6
chef de division	2
assistant/inspecteur	10
technicien supérieur	5
rédacteur secrétaire	1
responsable de département	1
analyste	1
<b>total</b>	<b>26</b>

En 2013, les promotions de niveau ont été faites au titre des années 2012 et 2013 dans le cadre du statut unifié organisé par le décret n° 2010-1248.

#### Niveau d'accueil

	2012		2013	
	femme	homme	femme	homme
niveau 4 du groupe I				1
niveau 3 du groupe I		1		
niveau 2 du groupe I	1	1	1	2
niveau 2 du groupe II	1		1	
niveau 3 du groupe III	5		2	2
niveau 2 du groupe III				1
niveau 3 du groupe IV	7	2	6	1
niveau 2 du groupe IV				
<b>total</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>7</b>

En l'absence de publication des textes réglementaires, aucune promotion de groupe n'a été faite au titre de 2012 et 2013.

## ■ La rémunération

La masse salariale	26
Le salaire annuel moyen	
Les régimes indemnitaires	
La nouvelle bonification indiciaire (NBI)	27
L'indemnité de technicité et de responsabilité (ITR)	
La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA)	
Le rachat des jours CET	28

## bilan social

### • Chiffres-clés 2013

Masse salariale	140 556 831 €
Nombre de bénéficiaires de la GIPA	118
Nombre de jours CET rachetés	629

# La rémunération

## masse salariale, salaire annuel moyen, régime indemnitaire

### LA MASSE SALARIALE GLOBALE

en €

	2011		2012		2013	
	montant	%	montant	%	montant	%
budget de fonctionnement	131 878 011		129 428 541		140 556 831	
• dont charges de personnel	83 286 269	63,15	83 721 052	64,69	85 697 217	60,97
• dont charges de fonctionnement	48 591 742	36,85	45 707 489	35,31	54 859 614	39,03
charges de personnel	83 286 269		83 721 052		85 697 217	
• dont traitement	52 965 254	63,59	52 045 921	62,17	52 129 317	60,83
• dont charges	30 321 015	36,41	31 675 131	37,83	33 567 900	39,17

### LE SALAIRE ANNUEL MOYEN

en €

	2011		2012		2013	
	hors charges patronales	chargé	hors charges patronales	chargé	hors charges patronales	chargé
<b>fonctionnaire / corps</b>						
inspecteurs généraux adjoints	90 559	146 896	95 965	156 769	93 648	156 835
administratif supérieur attaché	48 643	81 613	50 810	87 865	49 971	87 899
IAE	48 233	79 662	50 114	83 404	50 305	85 223
technicien supérieur	34 188	58 526	36 147	60 950	36 277	62 851
secrétaire administratif	30 497	52 308	36 304	60 372	34 145	59 675
adjoint administratif	28 543	49 374	29 860	51 531	30 781	54 217
<b>statut commun puis unifié / catégorie</b>						
groupe I	66 440	97 877	71 388	105 479	71 101	105 236
groupe II	46 371	67 767	50 057	73 594	51 201	75 429
groupe III	36 409	52 871	40 187	58 840	40 220	58 991
groupe IV	31 245	45 206	33 122	48 365	34 234	50 122

NB : La rémunération totale de 2012 inclut les facteurs d'ajustement salariaux qui font suite à l'intégration, en particulier la régularisation des régimes indemnitaires au titre de l'année 2011 ainsi que le versement exceptionnel de la PSI (prime spéciale d'installation).

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

2011	2012	2013
5,94	5,75	5,77

### LES RÉGIMES INDEMNITAIRES

Un arrêté du 27 juin 2013 applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013 précise les modalités de la prime de fonction et de rendement (PFR) pour les agents du statut unifié.

En 2013, les régimes indemnitaires peuvent ainsi être mis en oeuvre pour l'ensemble des statuts de l'établissement.

Le 24 septembre 2013, un nouveau protocole d'accord sur la mise en oeuvre des régimes indemnitaires des agents de FranceAgriMer a été signé à l'issue des négociations entre les partenaires sociaux et la direction. Il s'inscrit dans le cadre des trois principes retenus dans le protocole d'accord approuvé lors du comité technique du 7 février 2012.

1. faire converger progressivement les régimes indemnitaires des fonctionnaires en activité à FranceAgriMer avec ceux des fonctionnaires en activité dans les services du ministère chargé de l'agriculture,
2. veiller à contenir les écarts entre les régimes indemnitaires des agents des services territoriaux et des délégations nationales par rapport à ceux des agents du siège,
3. veiller à mettre en place la prime de fonction et de rendement du statut unifié en cohérence avec celle des fonctionnaires en activité dans l'établissement.

### LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) a été instituée, suite au protocole d'accord conclu le 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques, par la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée. Elle est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en oeuvre d'une technicité particulière et s'applique aux fonctionnaires (hors ceux bénéficiant de la PFR).

ventilation des points par catégorie	2011 (décembre)		2012 (décembre)		2013 (décembre)					
	agent	points mensuels	agent	points mensuels	agent			Points mensuels		
					femme	homme	total	femme	homme	total
catégorie A	6	120	5	90	2	2	4	50	30	80
catégorie B	18	215	3	40	4		4	60		60
catégorie C	6	70	8	90	6	1	7	60	20	80
<b>total</b>	<b>30</b>	<b>405</b>	<b>16</b>	<b>220</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>170</b>	<b>50</b>	<b>220</b>

### L'INDEMNITÉ DE TECHNICITÉ ET DE RESPONSABILITÉ (ITR)

L'article 24 du décret n°83-1267 du 30 décembre 1983 continue de s'appliquer jusqu'au 30 juin 2013, aux agents du statut unifié qui exercent des fonctions impliquant une technicité spécifique ou une responsabilité particulière. Le 1<sup>er</sup> juillet 2013, l'ITR a été intégrée à la prime de fonction et de rendement (PFR).

ventilation des points par catégorie	2011 (décembre)		2012 (décembre)		2013 (juin)					
	agent	points mensuels	agent	points mensuels	agent			Points mensuels		
					femme	homme	total	femme	homme	total
catégorie A	42	942	22	534	8	14	22	216	336	552
catégorie B	26	396	25	402	16	6	22	252	114	366
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>1 338</b>	<b>47</b>	<b>936</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>44</b>	<b>468</b>	<b>450</b>	<b>918</b>

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

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est une indemnité destinée à compenser une éventuelle perte de pouvoir d'achat, sur une période de 4 ans. Le dispositif a été introduit par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008.

En 2013, sixième année d'application de ce dispositif, la période de référence pour apprécier l'évolution du pouvoir d'achat a été fixée du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2012. Son mécanisme repose sur une comparaison du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (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 2013 :

- les agents titulaires détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B
- les agents non titulaires recrutés en CDI et rémunérés par référence expresse à un indice

En 2013, le nombre de bénéficiaires à FranceAgriMer s'élève à 118 ; l'indemnité moyenne est de 648,80 Euros.

ventilation des points par catégorie	versé en 2011		versé en 2012		versé en 2013					
	agent	points mensuels	agent	points mensuels	agent			Points mensuels		
					femme	homme	total	femme	homme	total
catégorie A	23	19 601 €	50	36 997 €	15	36	51	8 507 €	20 692 €	29 199 €
catégorie B	67	52 577 €	82	57 623 €	38	18	56	29 156 €	15 970 €	45 126 €
catégorie C	2	1 329 €	13	2 705 €	9	2	11	1 268 €	965 €	2 233 €
<b>total</b>	<b>92</b>	<b>73 507 €</b>	<b>145</b>	<b>97 325 €</b>	<b>62</b>	<b>56</b>	<b>118</b>	<b>38 931 €</b>	<b>37 627 €</b>	<b>76 558 €</b>

# La rémunération

## rachat jours CET

### LE RACHAT DES JOURS CET

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

Au titre de l'année 2013, 68 agents ont déposé des demandes d'indemnisation et 11 agents des demandes de prise en compte de jours dans le cadre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Demandes d'indemnisation des jours CET (pour tout agent) sur la base de montants bruts forfaitaires par catégorie (1 25 euros/ jour pour les agents de catégorie A et assimilé, 80 euros/ jour pour les agents de catégorie B et assimilé, 65 euros/ jour pour les agents de catégorie C et assimilé).

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

	2011			2012			2013		
	agents	jours indemnisés	montant versé €	agents	jours indemnisés	montant versé €	agents	jours indemnisés	montant versé €
catégorie A	64	518	64 750	78	646	80 750	40	315	39 375
catégorie B	49	479	38 320	47	531	42 480	27	295	23 600
catégorie C	3	19	1 235	2	46	2 990	1	19	1 235
<b>total</b>	<b>116</b>	<b>1 016</b>	<b>104 305</b>	<b>127</b>	<b>1 223</b>	<b>126 220</b>	<b>68</b>	<b>629</b>	<b>64 210</b>

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

	2011		2012		2013	
	nbre agents	jours RAFP	nbre agents	jours RAFP	nbre agents	jours RAFP
catégorie A	4	33	4	17	9	49
catégorie B	2	20	2	25	2	26
catégorie C						
<b>total</b>	<b>6</b>	<b>53</b>	<b>6</b>	<b>42</b>	<b>11</b>	<b>75</b>

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

	2011		2012		2013	
	nbre de jours/moyen par agent	nbre de jours/moyen par agent	nbre de jours/moyen par agent	nbre de jours/moyen par agent	nbre de jours/moyen par agent	nbre de jours/moyen par agent
catégorie A		8		8,3		7,9
catégorie B		10		11,3		10,9
catégorie C		6		23		19

L'état des jours épargnés sur le CET non indemnisés est disponible en page 40 dans la partie "organisation du temps de travail".

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

La surveillance médicale des agents 30

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

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

2. Les visites médicales dans les services territoriaux et les délégations nationales

Le bilan des accidents du travail 33

Le suivi de la santé et de la sécurité au travail 34

- le rôle des CHSCT
- l'action de l'ISST et la nomination d'un conseiller de prévention
- la formation en sécurité

## bilan social

### • Chiffres-clés 2013

Nb de visites médicales	
• siège	360
• services territoriaux	158
Nombre d'actes effectués (hors vaccination)	563
Nombre d'accidents du travail	14
Nombre d'accidents de trajet	27
Nombre de formations en sécurité	198

# Les conditions d'hygiène et sécurité au travail

## surveillance médicale

### LA SURVEILLANCE MEDICALE DES AGENTS

Elle est organisée par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Ce décret prévoit dans son article 24-1 que les agents bénéficient d'une visite médicale tous les cinq ans auprès d'un médecin de prévention.

### L'organisation de la médecine de prévention au siège de l'Arborial (Montreuil)

Le suivi médical des agents du siège est assuré, au sein de l'espace santé du site de l'Arborial, par un médecin de prévention à temps plein et 2 infirmières.

Cette équipe suit également l'ensemble des agents de l'Arborial présents sur le site (les agents de l'ASP Montreuil, de l'ODEADOM, et depuis 2011 de l'INAO et la DRIAAF) et les agents du ministère présents sur le site de l'Arborial (SSP) pour les demandes spontanées, les urgences et les soins ponctuels sauf pour les visites médicales qui ont lieu au ministère.

Les missions de la médecine de prévention sont les suivantes :

- organiser la surveillance médicale obligatoire, la surveillance à la demande des agents ou de l'établissement, les visites de reprise et les examens complémentaires quand ils sont nécessaires,
- réaliser des actions sur le milieu professionnel dans le cadre du tiers temps, qui visent à améliorer les conditions de travail des agents, en les protégeant contre les risques d'accidents de service et de maladies professionnelles (sensibilisation à l'ergonomie, visites de postes),

### visites médicales au siège

	2011	2012	2013
médicales systématiques (VMS)	226	155	68
médicales d'embauche (VE)	26	37	58
médicales renforcées (VMR)	20	46	51
de reprise après maladie (VR maladie)	26	20	21
de reprise après accident (VR accident)	3	5	5
de reprise en temps partiel thérapeutique (VRTPT)	3	2	4
de reprise après maternité (VR mater)	3	5	4
de reprise après disponibilité (VR dispo, détachement ...)		1	4
complémentaires à la demande de l'agent (VDS)	84	97	133
complémentaires à la demande du médecin (VDM)	11	9	7
complémentaires sollicitées par l'établissement (VDE)		7	5
<b>total</b>	<b>402</b>	<b>384</b>	<b>360</b>

La différence du nombre de visites médicales périodiques sur la période 2011 - 2013 s'explique par 2 facteurs :

- l'ensemble des agents de FranceAgriMer a été vu de septembre 2009 à décembre 2011,
- l'intégration d'un nombre important d'agents de l'établissement dans les corps de la fonction publique en 2011.

L'augmentation du nombre de visites médicales renforcées constatée en 2012 se confirme en 2013. Ces visites sont annuelles et s'adressent aux agents soumis à une surveillance médicale particulière pour des risques professionnels liés à différents secteurs d'activité (personne avec handicap, femme enceinte, changement d'orientation professionnelle ou exercice d'une profession présentant des contraintes particulières ou à risque).

# Les conditions d'hygiène et sécurité au travail

## surveillance médicale

### actes infirmiers

	2011	2012	2013
orientation, conseils, information, entretiens	92	135	98
suivi régulier individuel		61	70
suivi des personnes en situation de handicap		38	50
études de poste	41	16	31
prise en charge des urgences	20	46	51
remise de médicaments sous autorisation du médecin	143	160	155
accidents sur le trajet (déclarés ou non)	15	7	8
accidents sur le lieu de travail (déclarés ou non)	5	1	10
repos ponctuels	60	62	48
actes techniques paramédicaux	35	30	42
<b>total</b>	<b>411</b>	<b>556</b>	<b>563</b>

### vaccinations

	2011	2012	2013	
	Arborial	Arborial	Arborial	dont FranceAgriMer
DTP	65	56	13	13
grippe H1N1	49	70	95	78
hépatite A	1		1	1
<b>total</b>	<b>115</b>	<b>126</b>	<b>109</b>	<b>92</b>

Le nombre d'actes, hors vaccination, effectués par l'Espace santé est en augmentation de 2011 à 2013 : il est passé de 411 en 2011 à 556 en 2012 et 563 en 2013.

L'Espace santé a renforcé depuis 2012 son rôle de conseil et de prévention dans l'amélioration des conditions de travail des agents et des autres problèmes liés à une utilisation inadaptée du poste de travail.

Depuis 2012, l'espace santé a aussi mis en place un suivi régulier individuel (à la demande de l'agent, du médecin ou de l'établissement).

#### prévention troubles musculo-squelettiques (TMS) en 2013

67 participants formés aux gestes et à la posture à adapter pour contourner les effets de l'immobilité devant son poste de travail informatique.



# Les conditions d'hygiène et sécurité au travail

## surveillance médicale

### Les visites médicales dans les services territoriaux et les délégations nationales

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

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

	embauche			systématiques			reprise			surveillance renforcée		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Alsace					3	1				1	1	
Aquitaine				7	17		2			13		
Auvergne				7						4	5	
Bourgogne			1	5	8	2	2			4		1
Bretagne				2	9	14	2	1	1	15	1	
Centre			1									
Champagne-Ardenne												
Corse			1	1	2	1		1				
Franche-Comté								1		7	7	
Ile-de-France			1			1				4		
Languedoc-Roussillon		2		1		25	1		1	26	25	1
Limousin				3	3	3			1			
Lorraine				4	3	3		1		5	1	
Midi-Pyrénées				12	12	13	1	3	3	12	1	
Nord-pas-de-Calais			1	2		10				1		
Basse-Normandie				5	8		1					
Haute-Normandie					2			1				
Pays de la Loire				2				1		18	7	
Picardie		3	3	1	3			1	2	1		
Poitou-Charentes			2			7					2	5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2			7			2	1		1	8	
Rhône-Alpes			2	8	2	10	1	1	1	12	4	
<b>total</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>67</b>	<b>72</b>	<b>90</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>124</b>	<b>62</b>	<b>7</b>

	embauche			systématiques			reprise			surveillance renforcée		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Laboratoire de la Rochelle				8			1			6		
Délégation Nationale Libourne	12	6	13	9	3	23	4	1	3	4	7	1
Délégation Nationale Volx				5	8							
<b>total</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

### LE BILAN DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Nombre d'accidents déclarés	siège			services territoriaux et délégations nationales		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
<b>accidents de travail</b>						
nombre d'accidents	13	4	10	7	4	4
nombre de jours d'arrêt	61,5	3	114	171	21	85
<b>accidents de trajet</b>						
nombre d'accidents	18	15	20	7	2	7
nombre de jours d'arrêt	620,5	205	158	130,5	2	129

Le nombre de jours d'arrêt pour rechute n'est pas comptabilisé dans le nombre total d'accidents.

### Le bilan par catégorie des accidents du travail en 2013

	Répartition par sexe	nombre total des accidents		nombre d'accidents avec arrêt		nombre de jours d'arrêt hors rechute	
		trajet	lieu de travail	trajet	lieu de travail	trajet	lieu de travail
catégorie A	Femme	5	1	3		32	
	Homme	2	1	2		7	
catégorie B	Femme	14	6	11		201	100
	Homme	3	4	1		15	57
catégorie C	Femme	2		2		16	
	Homme	1	2	1	2	16	42
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>287</b>	<b>199</b>

Il n'a été comptabilisé aucun jour d'arrêt pour rechute en 2013.

### La répartition en 2013 des accidents du travail et de trajet avec arrêt selon le siège des lésions

	trajet	lieu de travail	total
dos		1	1
membre inférieurs (sauf pieds)		10	17
mains		2	3
localisations multiples		6	9
tête (sauf yeux)		1	2
yeux		1	1
membres supérieurs (sauf mains)		4	6
pieds		2	2

### Les accidents de trajet par sexe en 2012 et 2013

	2012			2013		
	femme	homme	total	femme	homme	total
nombres d'accidents de trajet	9	8	17	21	6	27
nombres d'accidents de trajet avec arrêt	4	5	9	16	4	20
nbr de jours d'arrêt consécutifs à accidents de trajet	57	47	104	249	38	287
rechute	103					

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

#### Le rôle du CHSCT de FranceAgriMer

Issu du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'État modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011, il 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, l'incidence des nouvelles technologies.

Le CHSCT de FranceAgriMer s'est réuni à trois reprises en 2013, les 25 mars, 21 juin et 15 octobre.

Les sujets suivants ont été abordés en cours de séance :

- > validation du document unique : site de Libourne et point sur l'évolution du document unique de FranceAgriMer
- > point sur les accidents du travail
- > compte rendu des commissions « vie quotidienne »
- > rattachement de l'ISST
- > usage des équipements dans les silos
- > problématique des véhicules de service (usage d'un véhicule tiers, mal de dos et transport de carboglace)
- > avis sur le plan d'action sur la prévention du stress et du harcèlement
- > avis sur le protocole d'accord sur l'emploi de travailleurs handicapés
- > actualisation du document unique : sites de Libourne et volx (fiches analyse des risques), risque routier, structures FranceAgriMer...
- > point d'avancement de l'enquête vie au travail
- > bilan des formations hygiène et sécurité
- > Présentation du bilan social 2012
- > visite médicale obligatoire : cas de la région Rhône-Alpes
- > sécurité des contrôles
- > situation des entretiens professionnels, des fiches de postes

Certains sujets ont été abordés à chacune des réunions :

- > actualisation du document unique
- > formations Hygiène et Sécurité
- > accidents du travail

Il a également assuré le suivi des commissions et groupe de travail :

- > vie quotidienne et harcèlement
- > prévention du stress (voir supra)
- > registre hygiène et sécurité

#### Le rôle du CHSCT de l'Arborial

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

Il s'est réuni à 3 reprises en 2013, les 18 mars, 13 juin et 11 octobre, avec à l'ordre du jour de ces réunions les points suivants :

- > point sur les demandes d'intervention de maintenance des bâtiments (nature et nombre)
- > validation du document unique du site de l'Arborial

- présentation de la procédure de sécurité pour le montage de cloison
- présentation du réaménagement du service courrier
- présentation de la méthode de travail Espace santé et Service Arborial pour l'analyse d'un poste de travail
- point sur les commissions et groupe de travail : restauration et évacuation incendie
- actualisation du document unique
- mesures d'amélioration du processus de l'évacuation incendie - mise à jour de la signalétique
- présentation des plans de prévention des entreprises intervenant de manière permanente sur le site
- aménagement des horaires de la cafétéria
- point sur l'état du bâtiment
- registre hygiène et sécurité

Certains sujets ont été abordés à chaque réunion :

- bilan des formations en hygiène et sécurité
- bilan des accidents de travail sur le site de l'Arborial

**Les CHSCT locaux** participent également à la mise en œuvre de la politique de prévention des risques en matière d'hygiène et de sécurité dans les services territoriaux.

### L'action de l'ISST

La fonction de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) est définie par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret 2011-774 du 28 juin 2011. Son activité a été conduite à FranceAgriMer conformément à la lettre de mission du 21 novembre 2012.

En 2013, l'activité de l'ISST a été marquée par les faits suivants :

- son affectation le 18 février 2013 à l'Inspection Générale et Appui aux Régions (IGAR) comme le prévoit le décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié et l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;
- son affectation à 100 % le 1er novembre 2013 à l'IGAR et la redéfinition de son activité ;
- le suivi de sa formation initiale obligatoire de professionnalisation pendant 5 mois à partir du 10 septembre 2013 (576 heures de formation en alternance).

Les actions conduites en 2013 sont les suivantes :

#### concernant le document unique :

- remise en forme du document unique
- réalisation de l'évaluation des risques des délégations nationales de volx et de Libourne avec l'assistant de prévention
- actualisation de l'évaluation des risques de la délégation nationale de La Rochelle avec l'assistant de prévention
- réflexion sur les fiches contrôles en collaboration avec le responsable du service des contrôles, le responsable de l'unité des contrôles et quelques contrôleurs
- mise en place et animation des différents groupes de travail pour actualiser les fiches métiers de l'Arborial concernant la reprographie, les archives, l'entretien et la maintenance, le courrier départ, le courrier arrivée, les chauffeurs et les risques transversaux

**concernant l'inspection** : visite des locaux du service territorial de Lyon portant sur la vérification calorifique dans un immeuble de grande hauteur (IGH)

#### participation aux réunions et commissions :

- 3 CHSCT Arborial et 2 CHSCT FranceAgriMer
- 2 commissions vie quotidienne Libourne, 1 commission handicap, 1 commission prévention du stress et du harcèlement
- 1 réunion de crise suite à un incident électrique le 11 janvier 2013
- 2 réunions PCA pandémie grippale

rédaction :

- synthèse sur les aspects techniques et réglementaires en matière de sécurité des personnes concernant les suites de l'incident électrique du 11 janvier 2013
- procédure de sécurité pour le montage et le démontage de cloisons à l'Arborial
- note d'information et de recommandation sur l'utilisation de la glace carbonique (carboglance)
- rapport d'inspection suite à la visite des locaux du service territorial de Lyon.

### La nomination d'un conseiller de prévention fin 2013

Son rôle consiste, avant toute chose, en un rôle de veille, d'écoute, d'identification et de suivi des questions de santé et sécurité au travail. Il est sous la responsabilité du directeur général.

Ces actions prioritaires sont :

1. Participer à l'élaboration ainsi qu'à la mise à jour du document unique relatif au repérage des différents risques auxquels sont exposés ou pourraient être exposés, d'une part, les personnels affectés dans les établissements et installations et, d'autre part, les éventuels usagers de ces établissements et installations,
2. assurer le suivi des actions inscrites au programme annuel de prévention des risques,
3. avertir et conseiller le directeur général, de préférence par écrit sauf en cas d'urgence, dès qu'il constate des dangers et dysfonctionnements susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents et du public,
4. vérifier la bonne tenue des registres de santé et de sécurité, et la mise à jour des informations qu'ils comportent.

Il peut s'appuyer autant que de besoin sur le réseau des assistants de prévention.

### La formation en sécurité

Type de formation	Nombre d'agents formés		
	2011	2012	2013
initiation sauvetage secourisme du travail (SST)	26	28	9
recyclage SST	69	69	72
divers (dont ISST, éco conduite, risques routiers, urgences cardiaques, défibrillations)	98	77	117
<b>total</b>	<b>193</b>	<b>174</b>	<b>198</b>

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique prévoit que les membres représentants du personnel des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité bénéficient d'une formation d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat.

Cette formation a pour objet :

1. de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
2. de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

En 2013, 12 des 14 membres du CHSCT ont été formés durant 5 jours (soit 86 % de ses membres) pour un coût de formation de 20 696 €.

## ■ L'organisation du temps de travail

L'aménagement du temps de travail 38

- le travail hebdomadaire
- le taux d'activité
- le télétravail

Le crédit d'heures 40

Le Compte épargne Temps (CET)

- le dépôt de jours sur le CET
- les jours pris sur le CET

## bilan social

### • Chiffres-clés 2013

Temps partiel 235 agents  
dont 204 femmes

Crédit d'heures 6 136 jours

CET 2 754 jours déposés  
681 jours consommés

# L'organisation du temps de travail

## aménagement, taux d'activité

### L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

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

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

#### Le travail hebdomadaire

Modalité	nb d'heures/jour	congés annuels	jours ARTT
modalité A	7h 30	25	15
modalité B	7h	25	
modalité C	7h 42	25	20 (alternance de 4 ou 5 jours ou de 4,5 jours par semaine)
modalité D	7h 42	25	20
<b>Modalité forfait</b>			
forfait journalier			20
forfait annuel	agents itinérants exerçant des missions de contrôle et d'inspection		26

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

	2011			2012			2013		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
modalité A	473	253	726	462	245	707	427	239	666
modalité B	5	1	6	3	5	8	5	1	6
modalité C	3	5	8	2	3	5	1	2	3
modalité D	179	109	288	211	126	337	236	127	363
modalité forfait	78	154	232	43	126	169	46	129	175
<b>total</b>	<b>738</b>	<b>522</b>	<b>1 260</b>	<b>721</b>	<b>505</b>	<b>1 226</b>	<b>715</b>	<b>498</b>	<b>1 213</b>

#### Le taux d'activité

par sexe

taux d'activité		2011			2012			2013		
		femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
50 %		13	2	15	13	1	14	9	1	10
60 %		5		5	5	1	6	5		5
70 %		6		6	7		7	6		6
80 %		183	22	205	172	24	196	160	23	183
90 %		23	6	29	25	3	28	25	7	32
100 %		508	492	1000	501	474	975	510	473	983
<b>total</b>		<b>738</b>	<b>522</b>	<b>1 260</b>	<b>723</b>	<b>503</b>	<b>1 226</b>	<b>715</b>	<b>504</b>	<b>1 219</b>

# L'organisation du temps de travail

## aménagement, taux d'activité, télétravail

Les agents exerçant à temps partiel selon la durée de service

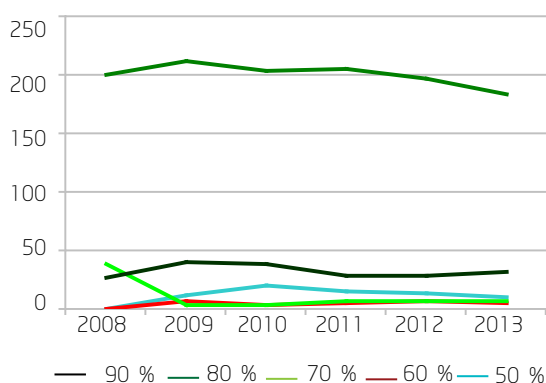
par catégorie

		2012				2013			
nombre d'agents		A	B	C	total	A	B	C	total
taux d'activité	50 %	2	11	1	14	3	6	1	10
taux d'activité	60 %	3	3		6	1	3		4
taux d'activité	70 %		7		7		6		6
taux d'activité	80 %	61	130	5	196	55	124	4	183
taux d'activité	90 %	6	21	1	28	10	21	1	32
taux d'activité	100 %	396	537	45	978	404	533	44	981

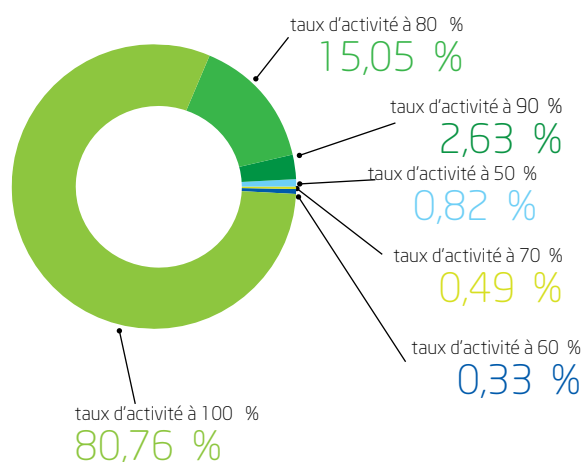
Les agents exerçant à temps partiel dans les services territoriaux et au siège en 2012 et 2013

2012	siège			services territoriaux			délégations nationales		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
taux d'activité partiel	128	29	157	45	17	62	15		15
taux d'activité 100 %	338	265	603	164	166	330	33	26	59
<b>total</b>	<b>466</b>	<b>294</b>	<b>760</b>	<b>209</b>	<b>183</b>	<b>392</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>74</b>
2013	siège			services territoriaux			délégations nationales		
taux d'activité partiel	111	14	125	82	16	98	11	1	12
taux d'activité 100 %	350	277	627	131	170	301	32	21	53
<b>total</b>	<b>461</b>	<b>291</b>	<b>752</b>	<b>213</b>	<b>186</b>	<b>399</b>	<b>43</b>	<b>22</b>	<b>65</b>

évolution de la proportion des agents exerçant à temps partiel depuis 2008



répartition des agents par base d'activité en 2013



### Le télétravail

En 2013, le télétravail est envisageable en cas de handicap, pour raisons médicales ou dans le cadre d'un poste faisant l'objet d'un appel à candidature dans lequel il est stipulé que ce poste peut être exercé dans le cadre du télétravail.

Le protocole d'accord signé avec l'agent comporte des éléments sur la date et la durée de l'accord, la description du travail à accomplir, l'organisation du télétravail, les équipements et le recensement du matériel informatique nécessaire, les droits et obligations du télétravailleur.

Il a été approuvé lors du comité technique du 16 octobre 2009.

En 2013, on compte 30 agents en télétravail dont 5 hommes.

Une expérimentation sur un nouveau dispositif de télétravail est prévue en 2014.



# L'organisation du temps de travail

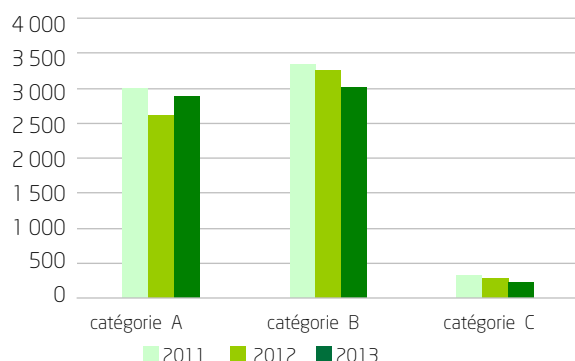
## crédit d'heures, CET

### LE CRÉDIT D'HEURES

Récupération (exprimé en jours)

	2011			2012			2013		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
catégorie A	1 557	1 424	2 981	1 422	1 195	2 617	1 552	1 333	2 885
catégorie B	2 522	814	3 336	2 421	829	3 250	2 239	777	3 015
catégorie C	230	95	325	201	82	283	154	83	237
<b>total</b>	<b>4 309</b>	<b>2 333</b>	<b>6 642</b>	<b>4 044</b>	<b>2 106</b>	<b>6 150</b>	<b>3 944</b>	<b>2 192</b>	<b>6 136</b>

Évolution des crédits d'heures par catégorie de 2011 à 2013



### LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Dépôt des jours sur le CET

	2011			2012			2013		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
catégorie A	508	722	1 230	739	1 004	1 743	727	875	1 602
catégorie B	610	398	1 008	760	546	1 306	670	407	1 077
catégorie C	81	10	91	67	10	77	44	30,5	75
<b>total</b>	<b>1 199</b>	<b>1 130</b>	<b>2 329</b>	<b>1 566</b>	<b>1 560</b>	<b>3 126</b>	<b>1 441</b>	<b>1 313</b>	<b>2 754</b>

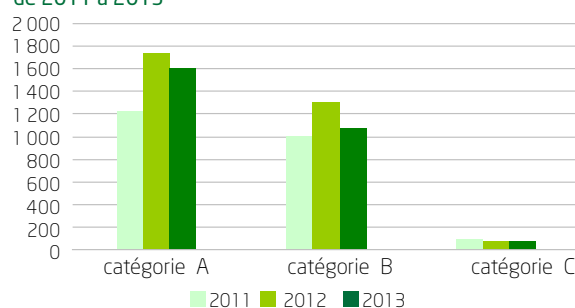
Nombre moyen de jours déposés sur le CET/agent comparé à l'effectif de la catégorie

	2011	2012	2013
	nbr de jours moyen/agent	nbr de jours moyen/agent	nbr de jours moyen/agent
catégorie A	2,6	3,7	3,4
catégorie B	1,3	1,8	1,6
catégorie C	1,6	1,5	1,5

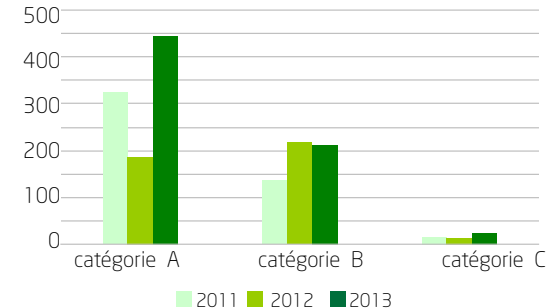
Nombre de jours pris sur le CET

	2011			2012			2013		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
catégorie A	71	253	324	88	97	185	165	281	446
catégorie B	87,5	47,5	135	135,5	81,5	217	153	59	212
catégorie C	12,5	4,5	17	5	8,5	13,5	18	5	23
<b>total</b>	<b>171</b>	<b>305</b>	<b>476</b>	<b>228,5</b>	<b>187</b>	<b>415,5</b>	<b>336</b>	<b>345</b>	<b>681</b>

Évolution du nombre de jours épargnés sur le CET de 2011 à 2013



Évolution du nombre de jours pris sur le CET de 2011 à 2013



Le rachat des jours CET a été étudié dans le chapitre II consacré à la rémunération.

## ■ La formation des agents

Le budget	42
La formation des agents	
Le droit individuel à la formation (DIF)	45
La formation interne	46

## bilan social

### Chiffres-clés 2013

Dépense de formation	1 429 096 €
Effort de formation (en % de la masse salariale)	2,84 %
Nombre d'agents formés	1 057
Nombre de stages réalisés	2 660
Nombre de jours de formation	3 788

# La formation des agents

## budget, par catégorie, par sexe

### LE BUDGET (€)

budget de formation	montant 2011	montant 2012	montant 2013
masse salariale de référence	51 204 297	50 513 283	50 279 671
budget prévu à l'EPRD	744 360	710 392	725 369
coûts de la formation			
dépenses pédagogiques	677 462	634 158	649 095
coût salarial	631 783	690 002	780 001
<b>total des coûts</b>	<b>1 309 245</b>	<b>1 324 160</b>	<b>1 429 096</b>
effort de formation	2,56	2,62	2,84

L'effort de formation de l'établissement en constante évolution s'élève à 2,84 % de la masse salariale pour 2013.

### Répartition des coûts de formation 2013

par catégorie et par sexe	femme	homme	total / catégorie
catégorie A	418 944,98	404 500,18	823 445,16
catégorie B	333 616,78	255 897,77	589 514,55
catégorie C	10 506,68	5 629,61	16 136,29
<b>Total / sexe</b>	<b>763 068,44</b>	<b>666 027,56</b>	<b>1 429 096,00</b>

### LA FORMATION DES AGENTS

#### par catégorie

	2011		2012		2013		% de l'effectif
	nbr agents	nbr jours	nbr agents	nbr jours	nbr agents	nbr jours	
catégorie A	355	2 002	307	1 325	436	1 770	91
catégorie B	513	1 670	492	1 927	590	1 960	84
catégorie C	35	103	26	85	31	58	62
contractuels	29	54	*		*		
<b>total</b>	<b>932</b>	<b>3 829</b>	<b>825</b>	<b>3 337</b>	<b>1 057</b>	<b>3 788</b>	<b>86</b>

\* A partir de 2012, les contractuels sont classés par catégorie : ils n'apparaissent plus en tant que tel dans les statistiques, mais sont intégrés dans l'une des trois catégories.

86 % des agents ont suivi au moins une formation en 2013.

#### par sexe

	2011		2012		2013		% de l'effectif
	nbr agents	nbr jours	nbr agents	nbr jours	nbr agents	nbr jours	
homme	400	2 066	327	1 452	430	1 679	41
femme	532	1 763	498	1 885	627	2 109	59
<b>total</b>	<b>932</b>	<b>3 829</b>	<b>825</b>	<b>3 337</b>	<b>1 057</b>	<b>3 788</b>	

### Répartition des agents ayant suivi au moins 1 formation en 2013

	Femme		Homme	
	nbr stagiaires	nbr jours	nbr stagiaires	nbr jours
catégorie A	218	897	218	870
catégorie B	388	1166	202	797
catégorie C	21	46	10	12
<b>total</b>	<b>627</b>	<b>2 109</b>	<b>430</b>	<b>1 679</b>

### Nombre d'agents n'ayant reçu aucune formation en 2013

	nombre d'agents	dont femme	dont homme
catégorie A	45	14	31
catégorie B	109	69	40
catégorie C	19	13	6
<b>total</b>	<b>173</b>	<b>96</b>	<b>77</b>

nombre moyen de jours de formation par rapport aux agents formés : 3,58 jours (dont moyenne femme = 3,4 jours et homme = 3,9 jours)

nombre moyen de jours de formation par rapport à l'effectif total : 3 jours (dont moyenne femme = 2,9 jours et homme = 3,3 jours)

### Au siège et en régions

	2011		2012		2013	
	stages	agents	stages	agents	stages	agents
siège	1307	593	1194	580	1716	696
services territoriaux	862	339	595	245	944	361
<b>total</b>	<b>2 169</b>	<b>932</b>	<b>1 789</b>	<b>825</b>	<b>2 660</b>	<b>1 057</b>

### dans les services territoriaux

	2011		2012		2013	
	stages	agents	stages	agents	stages	agents
Alsace	10	5	7	4	3	2
Aquitaine	115	30	108	35	173	49
Auvergne	19	8	11	6	19	11
Bourgogne	21	11	21	11	62	18
Bretagne	59	25	54	22	51	26
Centre	28	8	18	7	25	13
Champagne-Ardenne	7	4	14	6	14	6
Corse	3	2			3	3
Franche-Comté	18	7	11	3	31	7
Île-de-France	9	4	10	3	11	5
Languedoc-Roussillon	154	57	127	44	173	61
Limousin	7	3	7	2	10	5
Lorraine	10	5	7	6	22	8
Midi-Pyrénées	46	25	27	13	70	25
Nord-Pas-de-Calais	33	12	26	11	35	13
Basse-Normandie	20	6	11	5	16	7
Haute-Normandie	15	6	7	4	9	5
Pays de la Loire	111	43	20	15	33	21
Picardie	7	5	12	5	17	8
Poitou-Charentes	32	14	11	5	46	14
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	74	33	42	20	57	26
Rhône-Alpes	64	26	44	18	64	28
<b>total</b>	<b>862</b>	<b>339</b>	<b>595</b>	<b>245</b>	<b>944</b>	<b>361</b>

# La formation des agents

## par site, par domaine

### directions du siège

	2011		2012		2013	
	stages	agents	stages	agents	stages	agents
Agence comptable	120	59	210	85	126	60
Animation des filières	169	75	204	111	269	112
Communication et information	63	19	30	17	62	22
Direction générale	40	13	28	14	59	24
Gestion des aides	330	161	302	139	495	186
International	61	26				
Marchés, études et prospective	130	61	128	67	176	79
Régularité et sécurité des systèmes et des opérations	52	15	55	24	73	30
Secrétariat général	337	161	230	119	441	173
Affectation extérieure : Milan					7	5
Affectation extérieure (CAS, mission de contrôle, ...)	5	3	7	4	8	5
<b>total</b>	<b>1 307</b>	<b>593</b>	<b>1 194</b>	<b>580</b>	<b>1 716</b>	<b>696</b>

### La formation par domaine

axes 2011	nombre de stages
	2011
Connaissances des filières et produits, sous l'aspect technique, économique et réglementaire	400
Connaissances des procédures mises en œuvre dans l'établissement	
Compétences manageriales	101
Développement et renforcement de la sécurité	472
THEMATIQUES	
• communication	96
• compétences financières, juridiques et comptables	263
• connaissances ou approfondissement des connaissances relatives aux progiciels, aux applications informatiques et aux statistiques	283
• approfondissement des systèmes d'information (informaticiens)	173
• bureautique et requêteurs	192
• colloques et séminaires	11
• langues	109
• préparation au concours, et formations diplômantes (CIF)	69
<b>total</b>	<b>2 169</b>

Axes 2012 / 2013 (note d'orientations stratégiques)	2012			2013		
	nombre de demandes	nbr de stages réalisés	nombre de jours	nombre de demandes	nbr de stages réalisés	nombre de demandes
accompagner les changements en cours ou à venir						
• filières et produits	490	277	431	367	342	568
• accompagner la mise en œuvre des projets de l'établissement	35	3	3	47	410	264
• compétences managériales	99	58	151	116	143	292
• sécurité et santé au travail	90	174	339	77	341	356
les métiers de FranceAgriMer						
• les métiers (compétences financières, juridiques et comptables, audit)	458	392	728	465	308	650
• environnement professionnel (bureautique, communication, langues)	980	735	1 299	914	1010	1354
accompagner les agents dans leur parcours professionnel	181	150	387	147	106	304
<b>total</b>	<b>2 333</b>	<b>1 789</b>	<b>3 338</b>	<b>2 133</b>	<b>2 660</b>	<b>3 788</b>

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

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

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

En 2013, 1 agent a souhaité mobiliser ses heures au titre du DIF, à savoir 63 heures 30 utilisées.

# La formation des agents

## formation interne

### LA FORMATION INTERNE

<b>Bureautique</b>	<b>nombre d'agents</b>	<b>nombre de jours</b>
présentation/initiation OUTLOOK	68	19,4
<b>Filières</b>		
curus reconversion contrôleur	1	7
présentation filière ovine	10	10
programme opérationnel fruits et légumes	9	18
contrôles pêche	14	16
présentation filière Bretagne	11	16,5
présentation interne programme national vin	99	49,5
Nouveaux arrivants RNM	3	9
curus INFOMA - les filières agro-alimentaires	9	36
<b>Économie agricole</b>		
présentation réforme PAC globale	204	204
présentation PAC et VITI Libourne	83	79,5
présentation PAC et VITI PACA	63	63
PCM initiation	11	22
<b>Droit et finances communautaires</b>		
statut juridique des entreprises	11	15,5
<b>Total</b>	<b>596</b>	<b>565,4</b>

Pour mémoire, en 2012, 202 agents avaient bénéficié d'une formation interne pour un total de 226,3 jours.

## ■ Les relations professionnelles

Le dialogue social	48
La représentativité des organisations syndicales	52
Les relations avec les organisations syndicales	53

## bilan social

### • Chiffres-clés 2013

Nombre de réunions du CT FranceAgriMer	5
Nombre de réunions du CT Statut Unifié	3
Création d'un groupe de travail sur l'égalité professionnelle Femme/Homme	
Décret N°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité Femme/Homme	



### LE DIALOGUE SOCIAL

#### Le dialogue social au sein des comités techniques

Le comité technique de FranceAgriMer

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

10 représentants élus pour 4 ans dans le cadre de la consultation électorale du 20 octobre 2011.

#### Fréquence des réunions

En 2013, le comité technique de FranceAgriMer s'est réuni à 5 reprises : les 19 mars, 25 juin, 24 septembre, 4 novembre et 19 décembre.

#### Sujets discutés en 2013

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

- avis sur le projet de décision fixant les conditions d'indemnisation de sujétion des contrôleurs de FranceAgriMer,
- avis sur le projet de protocole d'accord concernant l'emploi des travailleurs handicapés,
- avis sur le projet de plan de prévention du stress et du harcèlement au travail,
- avis sur l'organisation de la mission "commissariat général de la section française à l'exposition universelle de Milan en 2015",
- avis sur le projet de mise en ligne d'un annuaire comportant les photographies d'identité des agents,
- avis sur la cotation des postes pour le statut unifié,
- avis sur la mise en œuvre des régimes indemnitaires des agents de FranceAgriMer en 2013,
- avis sur le projet de décision portant organigramme et organisation générale des services de l'Établissement : ISST, Agence comptable, service des ressources humaines,
- avis sur le report des congés annuels dus au titre de l'année 2013.

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

- point sur les effectifs (ETP, recrutements, CDD, départs, ...),
- information sur la vente de l'entrepôt de Port-la-Nouvelle,
- compte rendu du CHSCT de FranceAgriMer,
- présentation du bilan social 2012,
- commission d'appel protocole déplacement,
- problématique des contrôles sur l'application de la réglementation céréalière,
- point sur la mise en œuvre de la PFR du statut unifié par groupe et par niveau : CIT, cotations,
- information sur le projet de Contrat Objectif et Performance (COP),
- formations : bilan 2012, point d'étape 2013,
- réorganisation de la filière pêche : incidence sur les missions et effectifs de FranceAgriMer,
- compte rendu du groupe de travail régions : information sur le projet de plaquette de présentation des services territoriaux,
- compte rendu du groupe de travail sur l'égalité hommes/femmes,
- compte rendu du groupe de travail CDD,
- compte rendu de la commission formation,
- relations avec les services territoriaux de FranceAgriMer : clarification des interlocuteurs RH, identification des interlocuteurs FranceAgriMer en régions, suivi de l'utilisation des budgets de fonctionnement en régions, réglementation des collecteurs agréés,
- information sur le budget 2014,
- nouvelles modalités de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement de transport.

### Le comité technique du statut unifié

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

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

10 représentants élus sur la base des résultats de la consultation électorale organisée pour les CCP-SU le 10 mai 2012.

Le comité technique du statut unifié s'est réuni pour la première fois le 2 avril 2013 et s'est réuni à 2 autres reprises : les 10 juillet et 4 octobre 2013.

### Sujets discutés en 2013

#### Consultations sur les projets de textes :

- avis sur le projet de décision fixant les modalités de fonctionnement des CCP,
- avis sur le projet de décision fixant les modalités de l'évaluation, le contenu et les conditions d'organisation de l'entretien individuel,
- avis sur le projet de décision fixant les modalités d'attribution des réductions d'ancienneté,
- avis sur le projet de décision fixant les critères et les modalités de l'avancement de niveau,
- avis sur le projet de décision fixant les modalités d'attribution de la prime de fonctions et de rendement mentionné au 1° de l'article 6.

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

- présentation du projet de décision fixant les durées de services et les modalités d'accès aux groupes supérieurs,
- point sur le régime indemnitaire.

### LES GROUPES DE TRAVAIL LIÉS AU COMITÉ TECHNIQUE

Ces groupes de travail sont des instances de préparation du Comité Technique :

**Le groupe de travail Régions** s'est réuni le 03 octobre, les 2 et 19 décembre 2013. Il a travaillé notamment sur la restauration dans les services territoriaux, sur l'organisation de FranceAgriMer au sein des DRAAF, les affectations et les conditions d'utilisation des véhicules de service, l'utilisation des budgets de fonctionnement en régions.

Ce groupe de travail a travaillé avec le service de l'inspection générale, sur le projet d'une plaquette de présentations des services territoriaux.

**Le Groupe de travail Primes** s'est réuni le 22 janvier, les 5 et 12 septembre. Il a étudié la mise en œuvre dès juillet 2013 des régimes indemnitaires des agents de FranceAgriMer.

**Le Groupe de travail CDD et Adjointes administratifs** s'est réuni les 16 janvier et 16 octobre. Il étudie l'évolution possible, d'une part de la situation des agents sous contrat à durée déterminée, et d'autre part des carrières et des conditions de promouvabilité des adjointes administratifs.

**Le Groupe de travail Indemnisation des sujétions** s'est réuni le 7 mars, les 11 et 30 avril, le 16 mai, le 20 juin et le 9 juillet. Il a étudié les nouvelles conditions d'indemnisation des sujétions liés aux contrôles sur place réalisés par les agents de FranceAgriMer.

**Le Groupe de travail COP** (contrat d'objectifs et de performance) s'est réuni le 19 novembre 2013.

La création **d'un groupe de travail sur l'égalité professionnelle Femmes/hommes** dans l'établissement a été approuvée lors du comité technique du 19 mars 2013.

Il s'inscrit dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Il a été animé par la Haute-Fonctionnaire en charge de l'égalité femmes-hommes invitée par la direction de FranceAgriMer le 9 octobre 2013. Celle-ci a également fait une intervention lors du comité de direction de FranceAgriMer le 27 janvier 2014.

La conférence de sensibilisation sur l'égalité des droits femmes-hommes, a permis de présenter la politique menée par le gouvernement et en particulier au MAAF.

Elle a permis un échange :

- sur les actions engagées au ministère ;
- sur le plan d'action en cours de réflexion à FranceAgriMer ;
- sur les modalités de coopération avec FranceAgriMer.

En séance on été remis les documents suivants :

- Le bilan 2013 de la feuille de route et les nouvelles mesures 2014 ;
- la lettre des ministres de l'agriculture qui dresse le bilan d'un an d'actions pour l'égalité femmes-hommes et définit les priorités du MAAF pour l'année à venir.

Le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique détermine les informations sexuées (données chiffrées et les mesures mises en œuvre) devant y être précisées de façon à permettre d'apprécier la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### LES GROUPES DE TRAVAIL ISSUS DU CHSCT

**Commission vie quotidienne Libourne, Volx et La Rochelle** : elle s'est réunie deux fois en 2013.

**Groupe de travail sur les contrôles en régions** : il travaille sur l'équipement des contrôleurs lors des contrôles viticoles et silos.

**Groupe de travail Registre Hygiène et Sécurité** : issu du CHSCT FranceAgriMer du 25 mars 2013, il aborde toutes les modalités relatives au registre H&S

**Groupe de travail Document unique** : il a en charge la mise à jour régulière du document unique. Comprend des représentants syndicaux du CHSCT ainsi que l'ISST et le conseiller de prévention.

# Les relations professionnelles

## Calendrier des réunions, des commissions et des groupes de travail qui se sont déroulés en 2013

janvier	mercredi 16 mardi 22 mardi 22 jeudi 24	Groupe de travail CDD et adjoints administratifs Point fixe syndicats Groupe de travail primes Commission suivi des déplacements
février	jeudi 28	Groupe de travail document unique
mars	vendredi 1 jeudi 7 vendredi 15 lundi 18 mardi 19 lundi 25	Groupe de travail évacuation incendie Groupe de travail indemnisations des sujétions Commission restauration CHSCT Arborial Comité technique FranceAgriMer CHSCT FranceAgriMer
avril	mardi 2 jeudi 11 mardi 30	Comité technique statut unifié Groupe de travail indemnisations des sujétions Groupe de travail indemnisations des sujétions
mai	jeudi 16	Groupe de travail indemnisations des sujétions
juin	jeudi 13 lundi 20 mardi 21 mardi 25	CHSCT Arborial Groupe de travail indemnisations des sujétions CHSCT FranceAgriMer Comité technique FranceAgriMer
juillet	mardi 9 mercredi 10	Groupe de travail indemnisations des sujétions Comité technique statut unifié
septembre	jeudi 5 jeudi 12 mardi 24 jeudi 26	Groupe de travail primes Groupe de travail primes Comité technique FranceAgriMer Groupe de travail pré-CAP/pré-CCP
octobre	jeudi 3 vendredi 4 mercredi 9 vendredi 11 mardi 15 mercredi 16	Groupe de travail régions Comité technique statut unifié Groupe de travail égalité professionnelle CHSCT Arborial CHSCT FranceAgriMer CDD et adjoint
novembre	lundi 4 mardi 19	Comité technique FranceAgriMer Groupe de travail contrat objectifs et performance
décembre	lundi 2 jeudi 19 jeudi 19	Groupe de travail régions Comité technique FranceAgriMer Groupe de travail régions

# Les relations professionnelles

## représentativité syndicale

### LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES

#### Rappel des résultats de la consultation du 20 octobre 2011

##### CT FranceAgriMer

Nombre d'électeurs votants : 838 sur 1 328 inscrits, soit un taux de participation de 63,10 %

La répartition des sièges au comité technique	Représentants
CFDT	3
CFTC-CFE CGC	1
CGT	3
FO	1
SYGMA-FSU	2
<b>Total</b>	<b>10</b>

#### Rappel des résultats de la consultation du 10 mai 2012 - statut unifié

##### Commission A : 4 sièges

Nombre d'électeurs votants : 186 sur 315 inscrits, soit un taux de participation de 59,05 %

	Suffrages exprimés (en )	Nombre de représentants
CFDT	26,20	1
CFTC / EFA / CGC	36,60	2
CGT	12,60	
FO	3,30	
SYGMA / FSU	21,30	1

##### Commission B : 4 sièges

Nombre d'électeurs votants : 233 sur 375 inscrits, soit un taux de participation de 62,13 %

	Suffrages exprimés (en )	Nombre de représentants
CFDT	28,10	1
CFTC / EFA / CGC	15,60	1
CGT	22,50	1
FO	7,40	
SYGMA / FSU	26,40	1

##### Commission C : 2 sièges

Nombre d'électeurs votants : 11 sur 14 inscrits, soit un taux de participation de 78,57 %

	Suffrages exprimés (en )	Nombre de représentants
CFDT		
CFTC / EFA / CGC	27,30	
CGT	54,50	2
FO		
SYGMA / FSU	18,20	

# Les relations professionnelles

## relations avec les organisations syndicales

### LES RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES EN 2013

#### L'assouplissement réglementaire des facilités en temps octroyées aux organisations syndicales

Le décret n°2013-451 du 31 mai 2013 modifiant le décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ne limite plus le droit à autorisations spéciales d'absence (ASA) pour participer à certaines instances statutaires aux seuls syndicats de niveau international ou national : les membres élus ou désignés conformément aux statuts de leur organisation peuvent solliciter une ASA pour participer aux congrès ainsi qu'aux réunions de l'organisme directeur de leur syndicat, dans les limites du nombre de jours fixées par le décret, quel que soit le niveau (international, national, ou local) du syndicat concerné.

Le décret supprime la condition de détention d'un mandat au sein d'une instance de concertation pour bénéficier d'une autorisation non contingentée afin de siéger au sein d'un groupe de travail sur convocation de l'administration ou participer à une négociation.

Le décret prévoit également la possibilité pour les organisations syndicales de regrouper les crédits de temps syndical qui leur sont octroyés au titre d'un département ministériel avec les crédits de temps syndical dont elle bénéficient en propres.

#### L'exercice du droit syndical à FranceAgriMer en 2013

Les instances de représentation et de concertation

En 2013, aucune reconvoction du CT n'a été nécessaire pour un défaut de quorum ou un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

#### Répartition par genre des représentants du personnel

type d'instance	nbre de titulaires		nbre de suppléants	
	femme	homme	femme	homme
comité technique de FranceAgriMer	4	6	5	5
CHSCT FranceAgriMer	3	4	4	3
comité technique du statut unifié	4	4	6	4
CHSCT Arborial	4	5	5	4
CCP A statut unifié	1	3	3	1
CCP B statut unifié	4	0	3	1

# Les relations professionnelles

## décharges de service

Niveau de déconcentration des CAP par catégorie statutaire

Depuis l'application du décret n° 2010-1244 du 20 octobre 2010, les fonctionnaires de l'établissement sont intégrés dans les corps de fonctionnaires du ministère de l'agriculture qui les gère.

L'établissement est membre des CAP du MAAF.

Des pré-CAP sont organisées au niveau de l'établissement.

Répartition des DAS (décharges d'activité de service) - crédit de temps syndical

nombre d'électeurs inscrits : 1 328

suffrages valablement exprimés : 804

	voix obtenus aux élections du CT	contingent de DAS	crédit d'heures (base 1607 heures travaillées)
SYNPIA / CFDT	30,8	1,76	2 828
CFTC / CFE / CGC	11,8	0,61	996
CGT	27,6	1,66	2 668
FO	10,6	0,59	948
SYGMA / FSU	19,2	1,13	1 816

Suivi des ASA (autorisations spéciales d'absence) 2013

	nombre de jours	nombre d'agents
SYNPIA / CFDT	14	8
CFTC / CFE / CGC	14	12
CGT	19,5	6
FO	5	1
SYGMA / FSU	7	1

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

Chaque organisation syndicale dispose chaque année d'un contingent de journées destinées à la formation dans la limite de 12 jours / an.

	nombre d'agents
SYNPIA / CFDT	1
CFTC / CFE / CGC	
CGT	
FO	1
SYGMA / FSU	

## ■ L'action sociale

L'assistante sociale	56
La crèche d'entreprise	59
Le Comité d'Action Sociale	60

## bilan social

### • Chiffres-clés 2013

Nombre d'agents ayant rencontré l'assistante sociale	106 agents
Fréquentation de la crèche (Nbr d'enfants)	6 enfants
CAS	1 171 adhérents
Subvention reçue	395 091,34 €
Dotation spécifique (aides versées)	122 302,60 €



### L'ASSISTANTE SOCIALE

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.

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

### 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 MAAF, basés en DRAAF pour les agents affectés en région qui peuvent bénéficier ainsi d'un accompagnement de proximité.
- elle participe à des instances en tant qu'expert lorsque le sujet le nécessite : réunions du comité d'action sociale, CHSCT, réunions de service, groupes de travail.

### Présentation de son activité

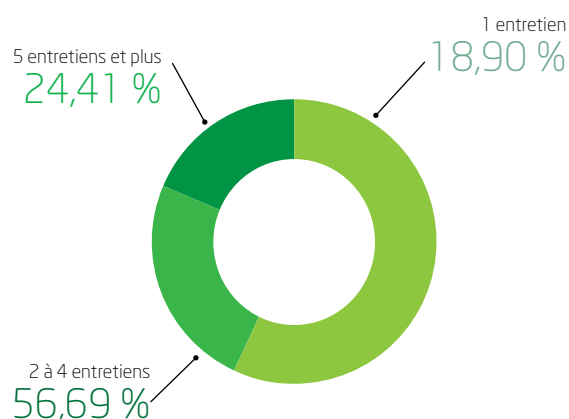
En 2013, l'assistante sociale a été remplacée pendant une période de 5 mois de juin à novembre 2013.

L'activité présentée tient compte de l'intégralité et des interventions de l'année.

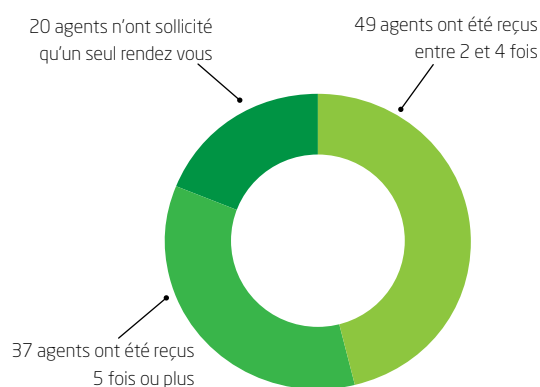
Le nombre total d'agents ayant sollicité le service social s'élève à 106 agents, parmi lesquels 38 nouveaux dossiers. Les données présentées ne comptabilisent pas les demandes d'informations ou les échanges qui n'ont pas donné lieu à l'ouverture d'un dossier.

Le suivi de ces agents a nécessité 361 entretiens au total, répartis comme suit :

Suivi des agents pour l'année 2012



Suivi des agents pour l'année 2013

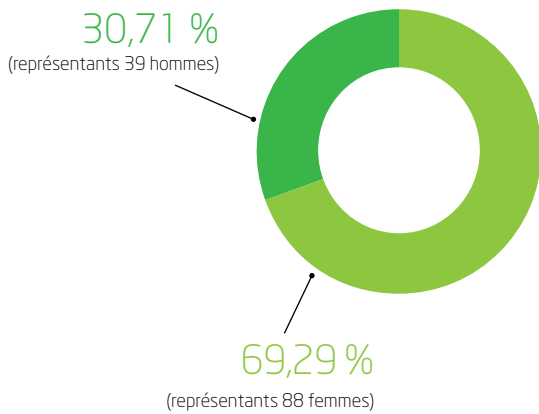


Si le nombre global d'agents suivis en 2013 a diminué, on peut noter une augmentation des situations nécessitant un suivi plus long dans le temps.

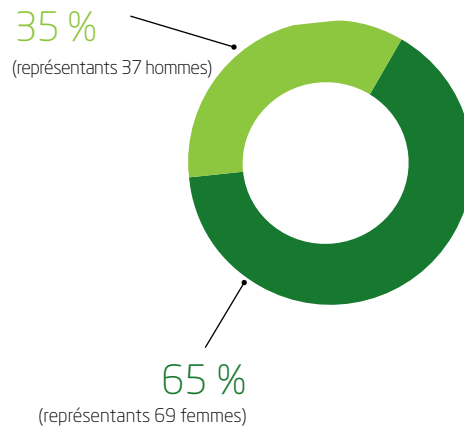
## Répartition des personnes rencontrées par sexe, catégorie, statut

En 2013, près de deux tiers des agents reçus sont des femmes. (69 femmes soit 65 %, pour 37 hommes soit 35 %)

Répartition des personnes rencontrées par sexe en 2012

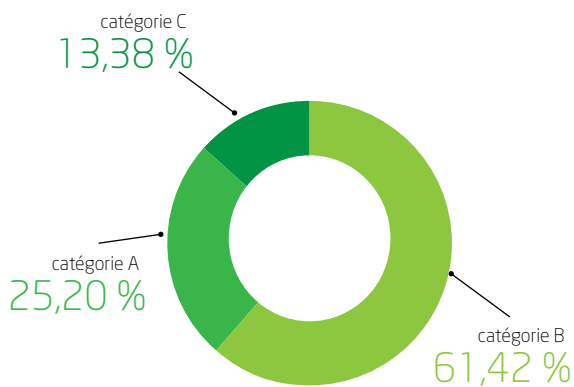


Répartition des personnes rencontrées par sexe en 2013

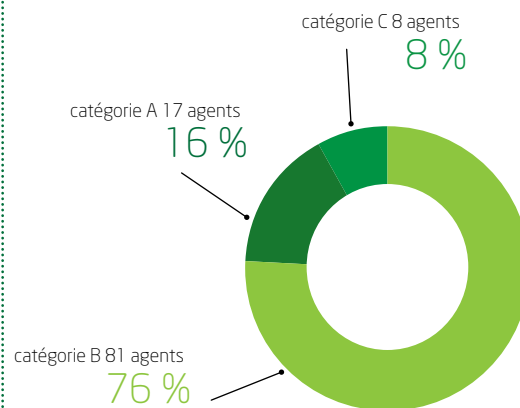


La proportion d'agents de catégorie B a sensiblement augmenté en 2013

Répartition des demandes par catégorie en 2012

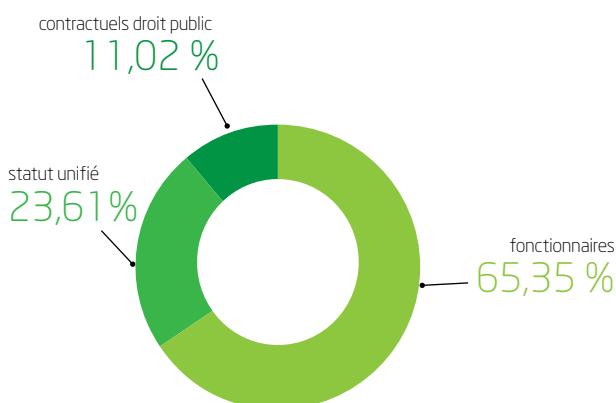


Répartition des demandes par catégorie en 2013

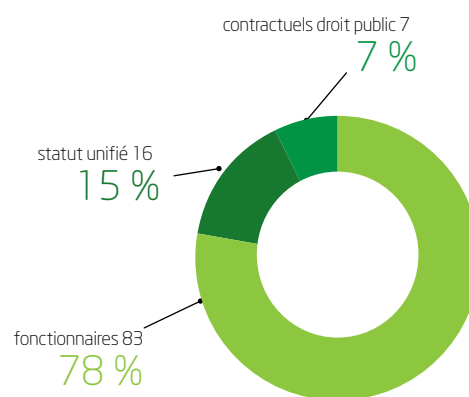


L'augmentation du nombre de dossier concernant des agents fonctionnaires est sans doute liée à l'évolution des statuts des agents des offices.

Répartition des demandes par statut en 2012



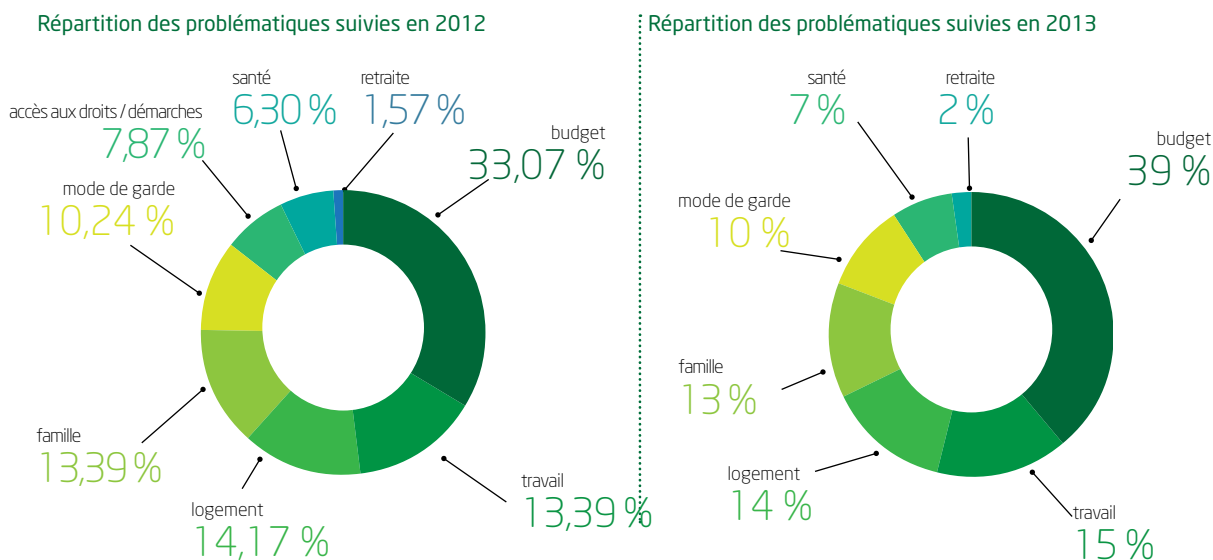
Répartition des demandes par statut en 2013



### Les différentes problématiques observées

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

Problématiques principales rencontrées par les agents suivis :



Cette année encore, les problématiques liées au budget des familles sont majoritaires et en progression. Ces situations nécessitent souvent un suivi régulier et concernent l'essentiel des personnes rencontrées plus de 5 fois dans l'année. Les situations d'endettement menant au dépôt de dossiers de surendettement auprès de la banque de France sont élevées encore cette année. On peut noter l'apparition de 3 situations où la renégociation d'un plan de surendettement en cours s'est avérée nécessaire compte tenu de la dégradation des conditions de vie des familles concernées.

Dans le cadre de l'accompagnement de ces agents, l'assistante sociale a présenté des dossiers de demande d'aides financières lors des commissions de secours du comité d'action sociale de FranceAgriMer. Quatorze aides ont été accordées sous forme de subvention et huit sous forme de prêt social.

Les difficultés liées au logement sont toujours aussi présentes, en particulier en région parisienne. Les moyens d'actions dans ce domaine sont toujours insuffisants.

### LA CRECHE D'ENTREPRISE

#### Réservation des places

FranceAgriMer réserve 7 places de crèche pour les enfants des agents affectés sur le site de l'Arborial. La première convention a été signée en janvier 2007 pour trois ans. Elle a été prolongée pour une nouvelle période de trois ans en août 2013.

#### Conditions financières

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

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

#### Taux d'occupation des places en 2013

Un bilan annuel pour l'année 2013 a été transmis par la Directrice de petite enfance gestion. Le taux d'occupation des places réservées par FranceAgriMer est de 62% (sur la base des modalités de calcul de la CAF). Ce taux d'occupation s'explique par deux départs imprévus (mutations) et deux désistements qui n'ont pu être remplacés en totalité.

#### Principes d'attribution

Ils restent inchangés en 2013.

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

L'assistante sociale présente ensuite les dossiers de façon anonyme à une commission d'attribution qui alloue les places et constitue des listes d'attente.

#### Attribution des places en 2013

enfants	2011		2012		2013	
	janv./juil.	sept./déc.	janv./juil.	sept./déc.	janv./juil.	sept./déc.
bébé (moins 1an)	4	2	1	3	4	2
bambin (1 an à 2 ans)	3	4	4	1	1	3
grand (plus de 2 ans)	3	1	2	3	1	0

### LE COMITÉ D'ACTION SOCIALE

L'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs des trois établissements, FranceAgriMer, l'INAO et l'ODEADOM est organisée dans le cadre d'une [convention triennale 2011-2013](#).

Chaque établissement verse au CAS [une subvention égale à 0,78 %](#) de la masse salariale réelle de l'année précédente destinée au financement de l'action sociale et des frais de fonctionnement (loyers, matériels, fourniture, téléphone, électricité, reprographie). Le versement de cette subvention est subordonnée à la conclusion de la convention entre les établissements et le CAS.

Les orientations et les actions de ce Comité d'action sociale dénommé Horizon sont définies par les 15 administrateurs issus de la consultation du personnel organisée du 18 au 25 novembre 2013 par vote électronique.

Est également allouée au CAS [une dotation spécifique complémentaire égale à 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 du ministère.

Les décisions du conseil d'administration sont mises en œuvre par les 5 agents qui composent le service administratif du Comité. Ces agents sont mis à disposition par les établissements, 4 par FranceAgriMer et 1 par l'INAO.

Les actions sont réparties en 2 axes budgétaires :

- **La dotation spécifique**

Elle est dédiée aux aides prévues dans une circulaire de la fonction publique. Ces aides sont accessibles à tous les agents des trois établissements sans condition d'adhésion.

Pour 2013, le montant des aides versées au titre de la dotation spécifique versée par FranceAgriMer s'élève à 122 302,60 € Il était de 117 493,74 € en 2011 et à 127 749,93 € en 2012.

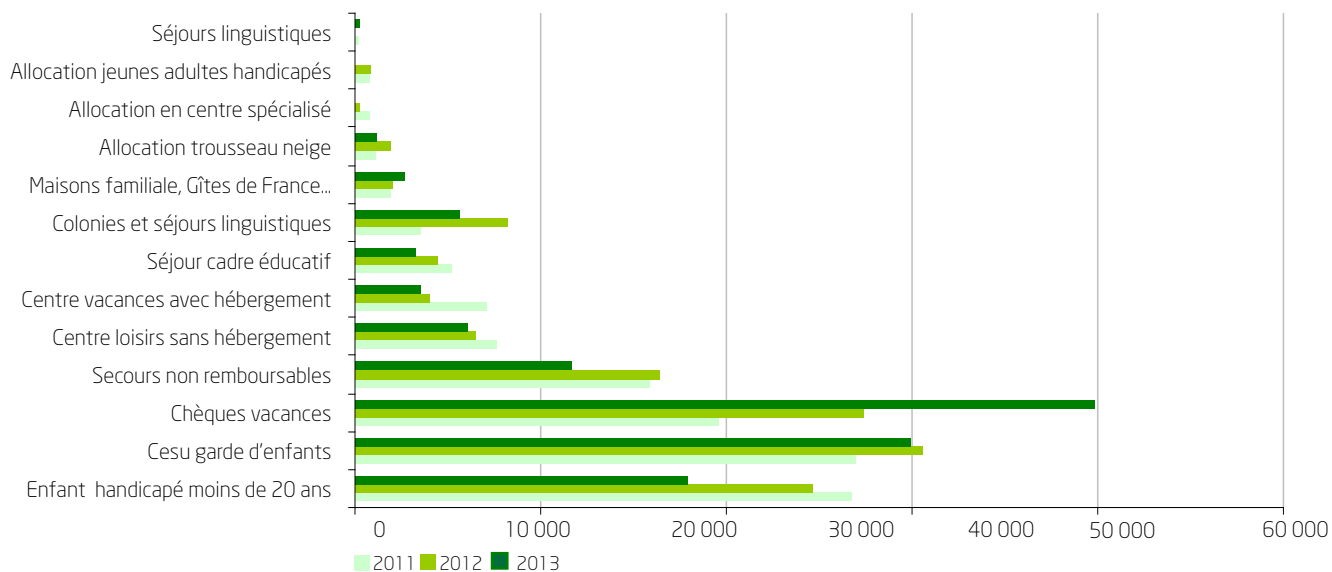
aides	2011			2012			2013		
	Montant versé en €	% de la dotation	nbre d'agents bénéficiaires	Montant versé en €	% de la dotation	nbre d'agents bénéficiaires	Montant versé en €	% de la dotation	nbre d'agents bénéficiaires
Enfant handicapé moins de 20 ans	26 704,95	15,63 %	16	24 588,96	14,83 %	15	17 923,17	11,45 %	12
Cesu garde enfants	26 990,60	15,80 %	61	30 611,90	18,46 %	71	29 877,57	19,08 %	67
Chèques vacances	19 556,27	11,45 %	122	27 384,74	16,51 %	143	39 795,09	25,42 %	189
Secours non remboursables	15 840,82	9,27 %	16	16 354,34	9,86 %	16	11 669,94	7,45 %	11
Centre loisirs sans hébergement	7 613,22	4,46 %	33	6 499,82	3,92 %	51	6 055,51	3,87 %	60
Centre vacances avec hébergement	7 058,76	4,13 %	19	4 024,75	2,43 %	25	3 511,50	2,24 %	28
Séjours cadre éducatif	5 206,12	3,05 %	33	4 450,90	2,68 %	41	3 262,51	2,08 %	31
Colonies et séjours linguistiques*	3 546,13	2,08 %	19	8 248,90	4,97 %	42	5 592,85	3,57 %	34
Maisons familiale, Gîtes de France...	1 890,80	1,11 %	10	2 015,80	1,22 %	8	2 650,70	1,69 %	12
Allocation trousseau neige	1 119,00	0,66 %	12	1 910,70	1,15 %	17	1 176,15	0,75 %	12
Allocation en centre spécialisé	787,20	0,46 %	1	280,14	0,17 %	1			
Allocation jeunes adultes handicapés	723,45	0,42 %	1	830,20	0,50 %	5			
Séjours linguistiques	200,30	0,12 %	1	120,70	0,07 %	1	274,20	0,18 %	3
Frais bancaires	256,12	0,15 %		428,08	0,26 %		513,41	0,33 %	
<b>Total dotation</b>	<b>117 493,74</b>	<b>68,78 %</b>	<b>1 038</b>	<b>127 749,93</b>	<b>77,04 %</b>	<b>1 107</b>	<b>122 302,60</b>	<b>78,12 %</b>	<b>1 171</b>

\*(avec participation du CAS)

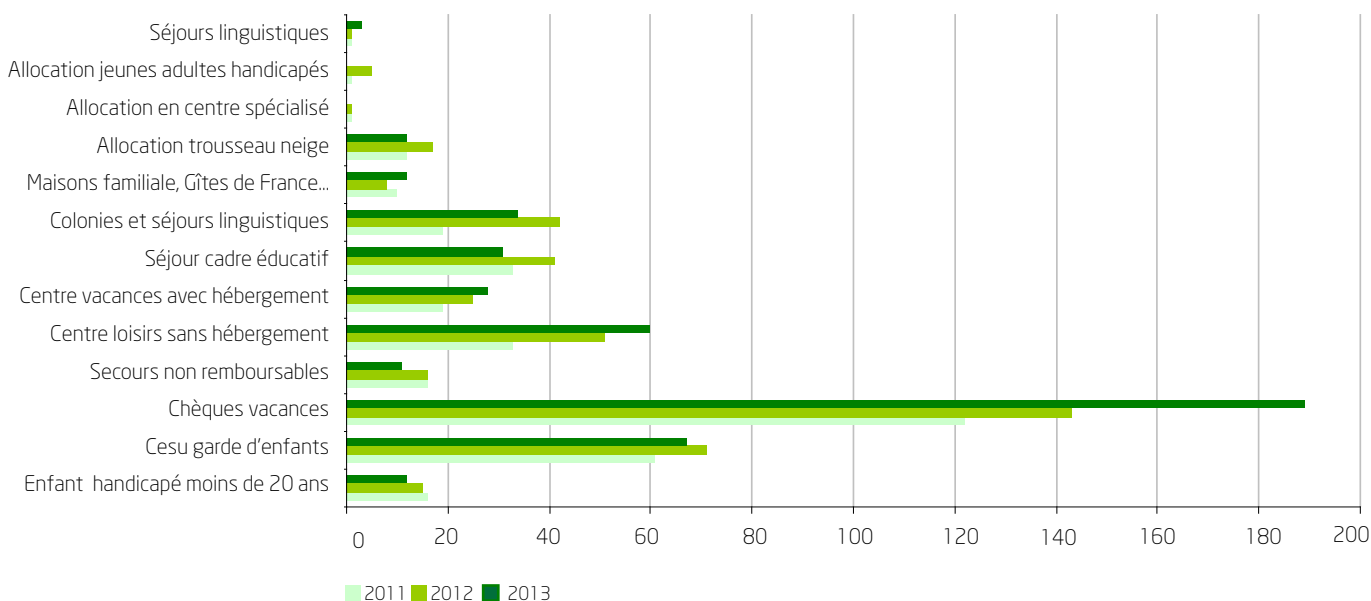
aides	comparatif 2011/12		comparatif 2012/13	
	Variation des dépenses par poste 2012/2011	Evolution NB d'agents concernés 2012/2011 en %	Variation des dépenses par poste 2013/2012	Evolution NB d'agents concernés 2013/2012 en %
Enfant handicapé moins de 20 ans	- 7,92 %	- 6,25 %	- 27,11 %	- 20,00 %
Cesu garde enfants	13,42 %	16,39 %	- 2,40 %	- 5,63 %
Chèques vacances	40,03 %	17,21 %	45,32 %	32,17 %
Secours non remboursables	3,24 %	0,00 %	- 28,64 %	- 31,25 %
Centre loisirs sans hébergement	- 14,62 %	54,55 %	- 6,84 %	17,65 %
Centre vacances avec hébergement	- 42,98 %	31,58 %	- 12,75 %	12,00 %
Séjours cadre éducatif	- 14,51 %	24,24 %	- 26,70 %	- 24,39 %
Colonies et séjours linguistiques*	132,62 %	121,05 %	- 32,20 %	- 19,05 %
Maisons familiale, Gîtes de France...	6,61 %	- 20,00 %	31,50 %	50,00 %
Allocation trousseau neige	70,75 %	41,67 %	- 38,44 %	- 29,41 %
Allocation en centre spécialisé	- 64,41 %	0,00 %		
Allocation jeunes adultes handicapés	14,76 %	400,00 %		- 100,00 %
Séjours linguistiques	- 39,74 %	0,00 %	127,17 %	200,00 %
Frais bancaires	67,14 %	-	19,93 %	
<b>Total dotation</b>	<b>8,73 %</b>	<b>6,65 %</b>	<b>- 4,26 %</b>	<b>5,78 %</b>

\*(avec participation du CAS)

Évolution 2011 - 2013 du montant des aides versées par le CAS



Évolution 2011 - 2013 du nombre de bénéficiaires par aide



### • la subvention

Elle finance à la fois les actions décidées par le Conseil d'administration et qui sont complémentaires aux aides obligatoires, et les charges de fonctionnement du Comité (loyer, charges, informatique, frais de déplacements...).

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

En 2013, le CAS compte 1 210 adhérents à FranceAgriMer ; il en comptait 1 107 en 2012 et 1 038 en 2011.

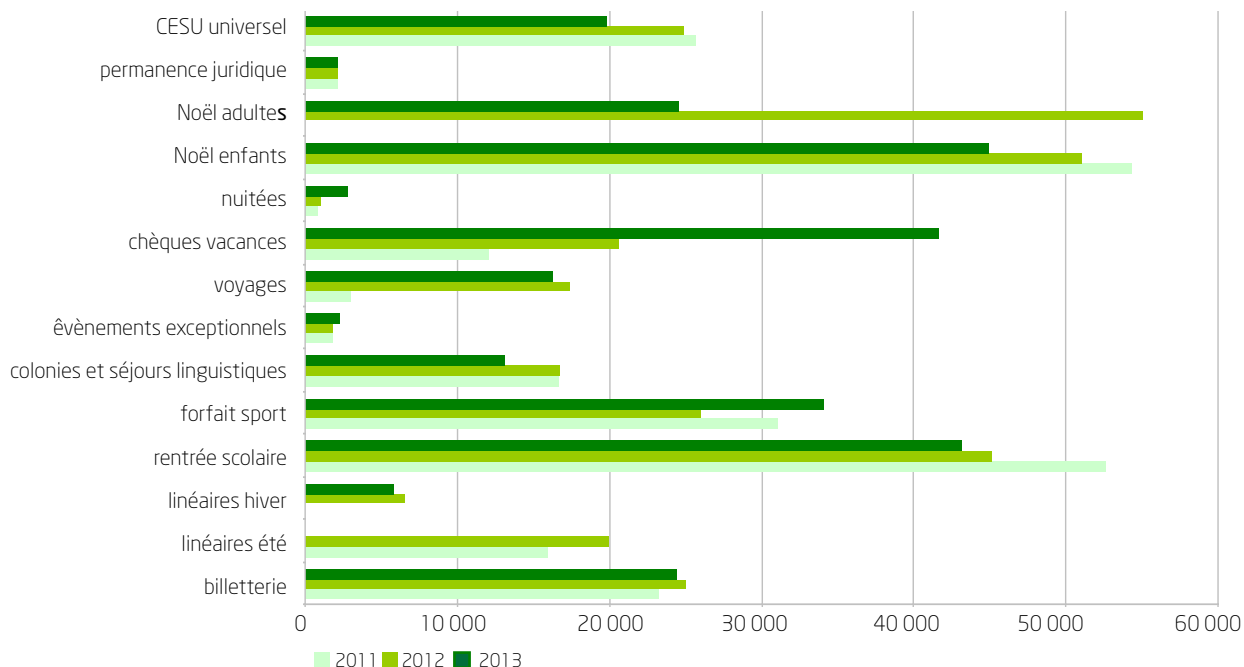
Pour 2013, Le montant de la subvention versée par FranceAgriMer s'élevait à 395 091,34 €. Il était de 416 383,02 € en 2011 et à 404 207,96 € en 2012.

actions	2011			2012			2013		
	Montant versé en €	% de la dotation	nbre d'agents bénéficiaires	Montant versé en €	% de la dotation	nbre d'agents bénéficiaires	Montant versé en €	% de la dotation	nbre d'agents bénéficiaires
billetterie	23 195,88	5,57 %	433	25 009,01	6,19 %	370	24 473,29	6,19 %	397
linéaires été	15 891,09	3,82 %	39	19 941,75	4,93 %	67			
linéaires hiver				6 593,38	1,63 %	21	5 762,00	1,46 %	16
rentrée scolaire	52 611,60	12,64 %	536	45 116,86	11,16 %	771	43 169,60	10,93 %	729
forfait sport	31 082,15	7,46 %	435	26 066,84	6,45 %	385	34 062,47	8,62 %	447
colonies et séjours linguistiques	16 623,65	3,99 %	19	16 801,15	4,16 %	42	13 109,76	3,32 %	34
événements exceptionnels	1 760,00	0,42 %	44	1 800,00	0,45 %	45	2 200,00	0,56 %	55
voyages	2 978,13	0,72 %	27	17 450,09	4,32 %	31	16 274,55	4,12 %	58
chèques vacances	12 116,04	2,91 %	151	20 608,94	5,10 %	171	41 640,27	10,54 %	249
nuitées	855,20	0,21 %	9	1 034,24	0,26 %	16	2 774,50	0,70 %	17
Noel enfants	54 336,38	13,05 %	533	51 003,87	12,62 %	750	44 886,62	11,36 %	709
Noel adultes				55 000,00	13,61 %	1088	24 562,71	6,22 %	129
permanence juridique	2 184,00	0,52 %	49	2 171,19	0,54 %	63	2 131,24	0,54 %	55
CESU universel	25 628,77	6,16 %	89	24 921,73	6,17 %	83	19 798,08	5,01 %	80
<b>total actions</b>	<b>239 262,89</b>	<b>57,47 %</b>		<b>313 519,05</b>	<b>77,59 %</b>		<b>274 845,09</b>	<b>69,57 %</b>	
frais de fonctionnement	61 681,25	14,81 %		59 742,84	14,78 %		90 196,26	22,83 %	
<b>total subvention dépensée</b>	<b>300 944,14</b>	<b>72,28 %</b>		<b>373 261,89</b>	<b>92,37 %</b>		<b>365 041,35</b>	<b>92,40 %</b>	

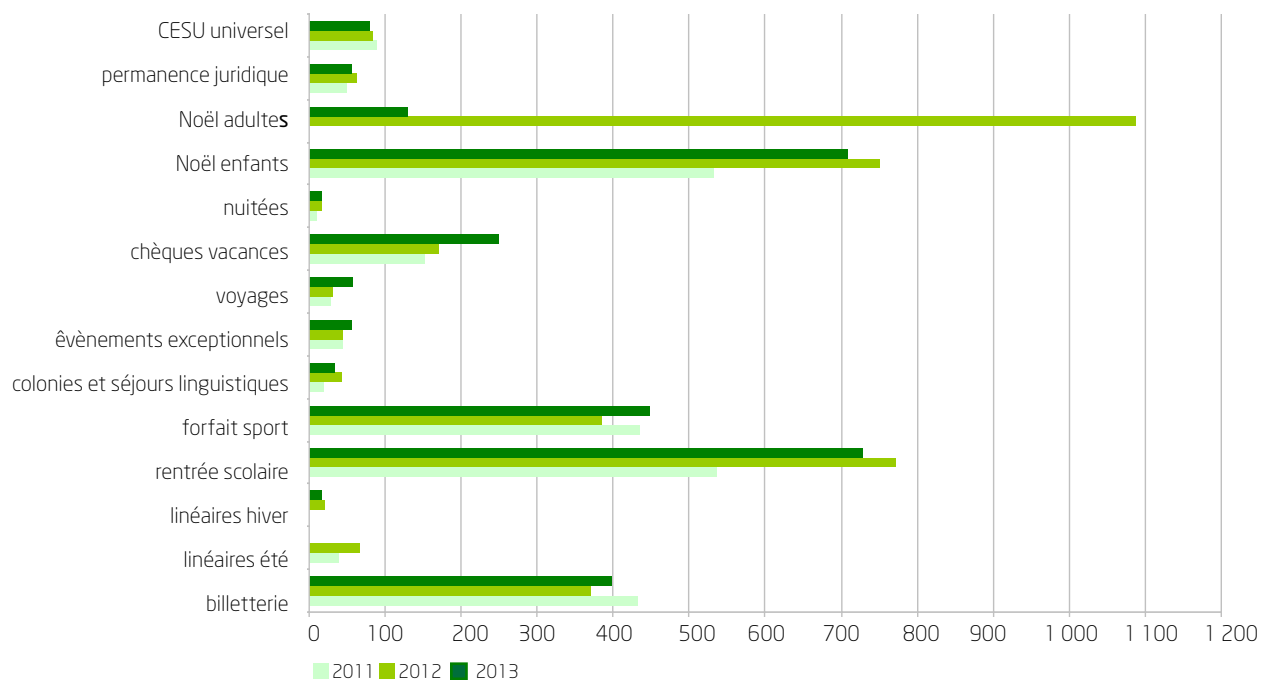
actions	comparatif 2011/12		comparatif 2012/13	
	variation des dépenses par poste 2012/11	évolution NB adhérents 2012/11 en %	variation des dépenses par poste 2013/12	évolution NB adhérents 2013/12 en %
billetterie	7,82 %	-17,03 %	-2,14 %	7,30 %
linéaires été	25,49 %	41,79 %		
linéaires hiver			-12,61 %	-23,81 %
rentrée scolaire	-14,25 %	30,48 %	-4,32 %	-5,45 %
forfait sport	-16,14 %	-12,99 %	30,67 %	16,10 %
colonies et séjours linguistiques	1,07 %	54,76 %	-21,97 %	-19,05 %
événements exceptionnels	2,27 %	2,22 %	22,22 %	22,22 %
voyages	485,94 %	25,00 %	-6,74 %	61,11 %
chèques vacances	70,10 %	11,70 %	102,05 %	45,61 %
nuitées	20,94 %	43,75 %	168,26 %	6,25 %
Noel enfants	-6,13 %	29,87 %	-11,99 %	-6,71 %
permanence juridique	-0,59 %	22,22 %	-1,84 %	-12,70 %
CESU universel	-2,76 %	-7,23 %	-20,56 %	-3,61 %
<b>frais de fonctionnement</b>	<b>-3,14 %</b>	<b>6,23 %</b>	<b>50,97 %</b>	<b>9,30 %</b>
<b>total subvention dépensée</b>	<b>24,03 %</b>	<b>6,23 %</b>	<b>-2,20 %</b>	<b>5,78 %</b>



Évolution 2011 - 2013 du montant des actions menées par le CAS



Évolution 2011 - 2013 du nombre des adhérents par action



## ■ Les conditions de vie au travail

Le handicap	66
Le plan d'action sur la prévention du stress et du harcèlement	69
La restauration collective	70
La qualité environnementale des locaux et des pratiques	71

## bilan social

### • Chiffres-clés 2013

Nombre d'agents handicapés	47
Taux d'emploi direct déclaré	3,69 %
Taux d'emploi légal déclaré	3,70 %
Protocole d'accord "FranceAgriMer-handicap du 17 septembre 2013	
Charte des relations au travail	
Processus d'accompagnement des agents en difficulté	

### ACTIONS 2013 EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

#### Le recensement de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap

Chaque année, FranceAgriMer procède au recensement des personnes en situation de handicap et assimilées au moyen d'une enquête adressée à chaque agent.

C'est à partir des réponses obtenues, complétées par les informations collectées au quotidien par le référent handicap du SRH que FranceAgriMer procède à la déclaration annuelle du nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) employés dans ses services.

Au delà de cette obligation réglementaire, la procédure de recensement mise en oeuvre a pour objectif d'informer l'ensemble de la communauté de travail des aides et accompagnements qui peuvent être apportés aux personnes en situation de handicap ou d'inaptitude au travail ainsi qu'à leurs collègues.

L'emploi d'une personne handicapée ne nécessite pas obligatoirement des aménagements spécifiques et bien souvent, la mise en place d'une simple organisation adaptée localement suffit à lever les obstacles auxquels les personnes en situation de handicap se heurtent. Il y a cependant des situations nécessitant des engagements financiers.

Le Fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) permet d'obtenir des financements pour les actions suivantes :

- des aides techniques et humaines au profit des agents handicapés ou en situation d'inaptitude ;
- l'accessibilité au poste de travail ;
- aménagements de postes de travail (y compris les études) ;
- les formations et informations ;
- les actions de sensibilisation des agents en relation avec les travailleurs handicapés.

#### La commission handicap

Elle se réunit 1 fois par an pour faire le bilan de l'année écoulée.

Elle est composée du secrétaire Général, du chef du service des ressources humaines, de l'ISSST, des assistants de prévention, du référent handicap, du chargé de mission handicap, du médecin de prévention, de l'assistante sociale et de 5 représentants des différentes organisations syndicales présentes à FranceAgriMer.

En 2013, elle s'est réunie le 15 mai ; l'ordre du jour comportait la validation de la charte d'emploi pour les travailleurs handicapés et la présentation d'une plaquette d'information sur l'emploi en faveur des personnes handicapées.

#### Le protocole d'accord "FranceAgriMer-Handicap"

Le protocole d'accord concernant l'emploi des travailleurs handicapés à FranceAgriMer a été signé le 17 septembre 2013, à l'issue de la réunion de la commission handicap, conjointement par le directeur général et les représentants des 5 organisations syndicales représentées à FranceAgriMer, la CGT, le SNUITAM-FSU, la SAPSA-CFDT, FO et la CFTC-MAE/CFE-CGC.

Il marque la volonté de FranceAgriMer de répondre aux attentes des personnes en situation de handicap en mettant en oeuvre les moyens humains, logistiques et financiers nécessaires.

Le protocole d'accord "FranceAgriMer-Handicap" vise à promouvoir l'intégration de toutes les personnes en situation de handicap (moteur, psychique, sensoriel ou polyhandicapé) en améliorant les conditions de leur autonomie, par des actions et réalisations concertées.

Ce protocole constitue un cadre qui engage l'établissement à donner aux personnes en situation de handicap leur place dans le monde du travail en prenant des mesures concrètes pour répondre aux attentes de ces personnes dans tous les domaines de la vie quotidienne au travail (accessibilité, emploi et activités socioculturelles).

### ÉVOLUTION DES RECRUTEMENTS

Le taux d'emploi légal relatif à l'emploi de travailleurs handicapés et assimilés est fixé depuis la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 à au moins 6 % de l'effectif total.

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) est un établissement public à caractère administratif instauré par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Il a pour mission de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique.

Les données chiffrées font l'objet d'une déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) auprès du FIPHFP.

Les employeurs qui ne remplissent pas l'obligation fixée par la loi doivent verser une contribution annuelle au FIPHFP calculée en fonction du nombre d'employés à temps plein (ETP) et du nombre de travailleurs handicapés déclarés. Les montants facturés des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestation de services avec des ateliers protégés ou des services d'aide par le travail (ESAT) peuvent être comptabilisés au titre des dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes.

### La déclaration au FIPHFP

#### L'effectif déclaré des agents handicapés

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

#### Type de handicap

Au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année	déclaration 2012 effectifs 2011			déclaration 2013 effectifs 2012			déclaration 2014 effectifs 2013		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
agents reconnus travailleurs handicapés	13	9	22	20	10	30	22	11	33
agents accidentés du travail	4	4	8	4	5	9	3	4	7
agents invalides pensionnés	5	7	12	3	4	7	3	4	7
<b>effectif total déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>42</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>46</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>47</b>
<b>effectif total rémunéré déclaré</b>			<b>1 349</b>			<b>1 268</b>			<b>1 273</b>

#### Taux d'emploi déclaré au FIPHFP

	déclaration 2012 effectifs 2011	déclaration 2013 effectifs 2012	déclaration 2014 effectifs 2013
taux d'emploi direct*	3,11	3,63	3,69
taux d'emploi légal ou indirect **	3,22	3,68	3,70

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

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

Les données chiffrées en matière de déclaration d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) indiquent que FranceAgriMer progresse d'année en année vers l'objectif de 6 %.

En 2013, elles ont mis en évidence un taux d'emploi direct d'agents handicapés de 3,69 % complété par la conversion en équivalent agents des dépenses en lien avec le handicap pour atteindre un taux de 3,70 %.

# Les conditions de vie au travail

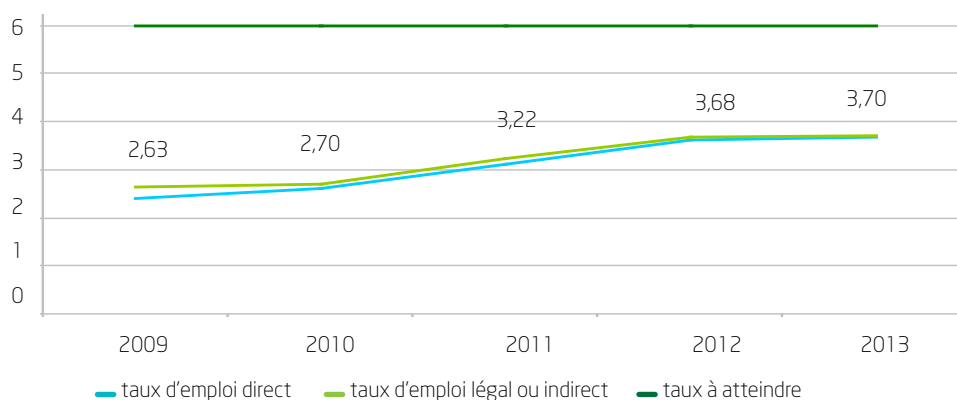
## handicap

### Répartition des bénéficiaires en 2012 et 2013

par sexe et catégorie

	2012		2013		total	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes 2012	hommes 2013
catégorie A	6	7	6	6	12	13
catégorie B	19	18	11	11	30	29
catégorie C	2	3	2	2	4	5
<b>total</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>46</b>	<b>47</b>

### Évolution du taux d'emploi à FranceAgriMer de 2009 à 2013



Au vu du bilan positif des stages organisés au service Arborial dans un cadre expérimental, FranceAgriMer a signé en 2013 deux nouvelles conventions d'un an avec l'association "Ohalei Yaacov - l e silence des justes".

Cette collaboration permet de consolider et développer l'autonomie personnelle et sociale de personnes atteintes de troubles envahissants du développement (TED) dans le cadre d'un projet solidaire pour promouvoir un développement durable écologique et social sur le site de l'Arborial.

### La contribution

Le taux étant inférieur à 6 %, FranceAgriMer a dû verser une contribution pour 2014 sur la base des effectifs 2013 d'un montant de 163 150,54 Euros.

# Les conditions de vie au travail

## plan d'action sur la prévention du stress et du harcèlement

### LE PLAN D'ACTION SUR LA PRÉVENTION DU STRESS ET DU HARCÈLEMENT

FranceAgriMer a choisi d'inscrire la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) dans son premier plan d'actions stratégique 2009/2012, suivant ainsi les protocoles arrêtés par le ministère de la fonction publique à l'issue des négociations tenues en 2009 avec les partenaires sociaux.

En 2013, la **commission prévention du stress et du harcèlement au travail** s'est réunie pour mettre en œuvre le plan d'action dégagé autour des 4 axes d'intervention sur lesquels avaient travaillé les groupes de travail en décembre 2012.

Pour mémoire, ces 4 axes d'intervention sont :

- **Axe d'intervention 1** : dégager de "bonnes pratiques" de relations au travail partagées entre tous les agents de FranceAgriMer et tenant lieu de cadre de valeurs sous la forme d'une charte
- **Axe d'intervention 2** : améliorer la communication et la circulation de l'information en déterminant de "bonnes pratiques" de gestion de l'information.
- **Axe d'intervention 3** : organiser le processus d'accompagnement des agents en difficulté et se doter d'un organe de détection précoce de qualification et de soutien aux situations individuelles
- **Axe d'intervention 4** : intervenir sur les conditions et l'environnement de travail par la mise en œuvre d'indicateurs de suivi quantitatif et qualitatif des réponses aux demandes des agents et par la recherche d'adéquation entre la mise à disposition des équipements de protection individuelle et les risques rencontrés par les personnels itinérants en région.

Les actions ont été mises en œuvre en 2013 pour 2 de ces axes.

Les travaux de la commission ont été présentés au comité technique et au CHSCT en juin 2013.

#### La Charte des relations au travail (axe 1)

L'ambition de ce document est de partager des règles de bonnes relations au travail et d'instaurer un cadre partagé et clair grâce auquel l'ensemble des agents peuvent exercer leurs missions en cohérence et dans le respect de la qualité de travail.

La charte rassemble 6 chapitres constituant les valeurs essentielles pour le fonctionnement de l'établissement :

- respect, courtoisie et bienveillance
- intégrité et loyauté
- responsabilité
- esprit d'équipe
- courage, franchise, honnêteté
- partage, solidarité et reconnaissance

#### Le processus d'accompagnement des agents en difficulté (axe 3)

Un dispositif interne de soutien et d'accompagnement est organisé pour les agents qui rencontrent des difficultés individuelles dans leur activité professionnelle qu'ils ne parviennent pas à résoudre par les moyens hiérarchiques classiques, les agents qui ressentent des troubles de santé dus au stress ou ceux qui ne sont plus en mesure de faire face aux contraintes imposées par leur travail.

Le dispositif est mis en place sous la forme d'une cellule dédiée composée de 4 personnes, qui peuvent être contactées en toute confidentialité pour une demande d'entretien : le médecin de prévention, l'assistante sociale, un référent du service des ressources humaines et un de l'inspection générale.

Cette cellule d'écoute est chargée de mettre en œuvre un plan d'action approprié à chaque situation en concertation avec l'agent concerné et son encadrement.

Le plan d'action des axes 2 et 4 concernant les bonnes pratiques de circulation de l'information et l'environnement de travail seront développés en 2014.

### LA RESTAURATION COLLECTIVE

La commission restauration du site de l'Arborial s'est réunie le 15 mars 2013. L'ordre du jour comportait des points sur l'analyse de la fréquentation, le développement durable (tri sélectif) et le bilan bio.

En 2013, le taux de fréquentation du restaurant a augmenté de 7.62 % par rapport à 2012.

L'enquête de satisfaction sur la restauration à l'Arborial réalisée le 18 décembre 2013 indique que l'opinion générale est satisfaisante dans l'ensemble avec 64 % de participation des agents y ayant déjeuné.

En quelques chiffres, la consommation 2013 à l'Arborial, c'est : 2 tonnes de viande, 600 kg de poisson, 2.6 tonnes de féculents, 1.2 tonnes de fruits et 880 kg de pains pour 171 744 repas avec une moyenne journalière de 688.

En 2013, la part du bio a augmenté de 2 % avec 16.2 tonnes d'achats, soit un peu plus de 311 kg par semaine. Deux journées Bio ont été organisées. L'objectif est d'augmenter encore la consommation de produits issus de l'agriculture biologique dans les années à venir, suivant ainsi le programme « ambition bio 2017 » conduit par le ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la Forêt.

Le tri des plateaux est mis en place depuis septembre 2012 afin de faciliter le recyclage des déchets alimentaires dans le cadre du développement durable (chiffres du recyclage communiqués dans le chapitre qui suit).

Pour information, le processus des livraisons des produits destinés au restaurant se fait, depuis plus d'un an, par voie fluviale via une plateforme acheminée par péniche entre le port de Bonneuil-sur-Marne et le quai de la Bourdonnais, puis en véhicules électriques. Le site de Montreuil a également réduit le nombre de livraisons à 2 par semaine.

# Les conditions de vie au travail

## qualité environnementale des locaux et des pratiques

### LA QUALITÉ ENVIRONNEMENTALE DES LOCAUX ET DES PRATIQUES

#### La certification HQE du bâtiment Arborial du siège

La Haute Qualité Environnementale est une certification NF qui permet de distinguer un bâtiment dont la construction ou l'exploitation est conduite en respect avec l'environnement et qui correspond aux meilleures pratiques actuelles.

Cette certification sur l'exploitation offre la possibilité à tout immeuble respectant certains critères de performance environnementale, de progresser dans la gestion de l'énergie, de la maintenance globale et de la qualité des prestations d'exploitation.

Depuis 2011 (année de l'audit d'admission), la certification du bâtiment est audité annuellement par un organisme externe, sur un cycle de cinq ans.

Cette action conserve son caractère d'exemplarité car les équipes gérant le bâtiment, très attentives à l'environnement et au développement durable, ont su transformer les contraintes du début de la certification en évidences pour les agents et partager ces dernières avec les prestataires présents sur le site.

Il faut remarquer que l'Arborial est le premier bâtiment de la fonction publique à être certifié «NF HQE bâtiments tertiaires en exploitation qualité des pratiques» sur les 167 immeubles de bureaux certifiés, répartis sur toute la France.

#### Les actions de développement durable

La politique de développement durable de FranceAgriMer est mise en œuvre par le service Arborial.

L'intérêt de la certification HQE obtenue en 2011 est de pouvoir pérenniser et promouvoir les bonnes performances environnementales de l'exploitation du bâtiment Arborial au regard de son impact sur l'environnement, du confort et de la santé des personnes qui l'occupent.

La Qualité Environnementale des Pratiques (QEP) est un référentiel propre à la démarche HQE® Exploitation qui vise à évaluer les pratiques des différents acteurs et usagers du bâtiment concerné avec une approche d'amélioration continue dans le temps.

#### La gestion des déchets sur le site de l'Arborial

##### Les quantités collectées (en Kg ou en L)

	2012	2013
piles	90	66
bouchons alimentaires, ménagers et d'hygiène	44	80
bouteilles en plastique vides, canettes vides	150	100
gobelets en plastique	82 000	83 640
capsules nespresso (séparation de l'aluminium du marc de café)	243	200
mobiles, portables		70
papier	34 510	32 110
cartons	5 583	5 940
lampes et tubes		180
cartouches	1 365	1 426
déchets alimentaires	14 020	8 340
huiles alimentaires	984 (L)	1 020 (L)
verre	732	252



# Les conditions de vie au travail

## développement durable

### Calendrier des principales actions menées en 2013

<b>avril</b>	Achat de 33 véhicules hybrides et d'1 véhicule électrique pour les véhicules de service et ceux des contrôleurs. Mise à disposition d'un vélo électrique pour les agents du siège désirant se déplacer pour des raisons professionnelles
<b>mai</b>	Renouvellement de la convention FranceAgriMer/Ville de Montreuil/Est Ensemble
<b>juillet-août</b>	Fortes chaleurs : mise à disposition de bouteilles d'eau, aménagement d'horaires, achat de 2 brumisateurs
<b>septembre</b>	Fonction zéro sucre paramétrée dans les distributeurs automatiques
<b>octobre</b>	Participation à la journée nationale contre le gaspillage Signature du bail vert Note de service sur les bonnes pratiques pour diminuer les déplacements liés aux réunions : utilisation de l'audio et de la visio-conférence
<b>novembre</b>	Début des formations en éco-conduite pour les agents du siège et des régions
<b>décembre</b>	Trophée Arseg (Association des directeurs et responsables de l'environnement du travail) catégorie partenaire innovant de l'année - récompense l'association de FranceAgriMer avec le torréfacteur Sylvain Caron, meilleur torréfacteur de France, pour faire découvrir un café de qualité, torréfié dans une brûlerie artisanale de Châtillon Animations 100 % Bio réalisées au Restaurant (Kiosque) Suppression de 35 % des imprimantes et de 39 télécopieurs grâce à l'option fax des copieurs multi-fonctions (mopieurs).

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

Les conditions générales d'emploi	74
La rémunération	85
La formation	86
Les conditions de travail	87
Les congés	88
L'organisation du temps de travail	

### bilan social

#### Chiffres-clés 2013

	Femme	Homme
Part dans l'établissement	58,96	41,04
Part dans l'effectif des catégories :		
A	48,41	51,59
B	65,66	34,34
C	66,00	34,00
Part dans les emplois supérieurs	45,00	55,00
Part de taux activité à 80 %	22,31	4,60

# Égalité professionnelle

## conditions générales d'emploi

Le 8 mars 2013, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé entre le gouvernement et les organisations syndicales siégeant au conseil commun de la fonction publique avec pour finalité de rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Un des axes dégagés au cours de la concertation prévoit que le dialogue social joue un rôle essentiel pour favoriser l'égalité professionnelle, notamment au sein des instances représentatives.

C'est pourquoi le bilan social contient un rapport de la situation respective des femmes et des hommes sur la base d'une liste d'indicateurs contenus dans les 6 domaines fixés dans le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013, à savoir :

- les conditions générales d'emploi,
- la rémunération,
- la formation
- les conditions de travail,
- les congés
- l'organisation du temps de travail.

### LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

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

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

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

	2011	2012	2013
femme	58,05 %	58,97 %	58,96 %
homme	41,95 %	41,03 %	41,04 %

La part des femmes et des hommes dans l'effectif total des agents de FranceAgriMer reste stable sur les 3 années, malgré la baisse des effectifs.

En 2013, FranceAgriMer est proche des 60 % de femmes constatés dans la fonction publique.

# Égalité professionnelle

## conditions générales d'emploi

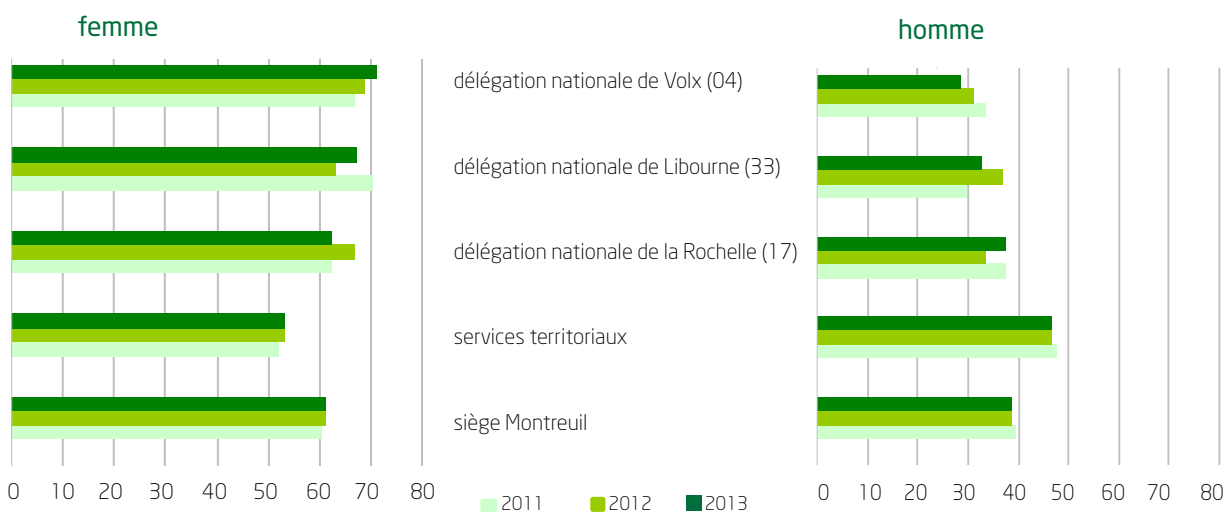
La part des femmes et des hommes dans l'effectif de chaque site

Cette part est calculée à partir du total de l'effectif de chaque site (données en fin du tableau - page 5).

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

par site	2011		2012		2013	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
siège Montreuil	60,43 %	39,57 %	61,32 %	38,68 %	61,17 %	38,83 %
services territoriaux	52,20 %	47,80 %	53,32 %	46,68 %	53,38 %	46,62 %
délégation nationale de La Rochelle (17)	62,50 %	37,50 %	66,67 %	33,33 %	62,50 %	37,50 %
délégation nationale de Libourne (33)	70,45 %	29,55 %	63,27 %	36,73 %	67,44 %	32,56 %
délégation nationale de Volx (04)	66,67 %	33,33 %	68,75 %	31,25 %	71,43 %	28,57 %

Répartition des femmes et des hommes par site de 2011 à 2013  
(en % de l'effectif du site)



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

C'est dans les services territoriaux que l'on constate l'écart le plus faible entre les pourcentages de femmes et d'hommes.

# Égalité professionnelle

## conditions générales d'emploi

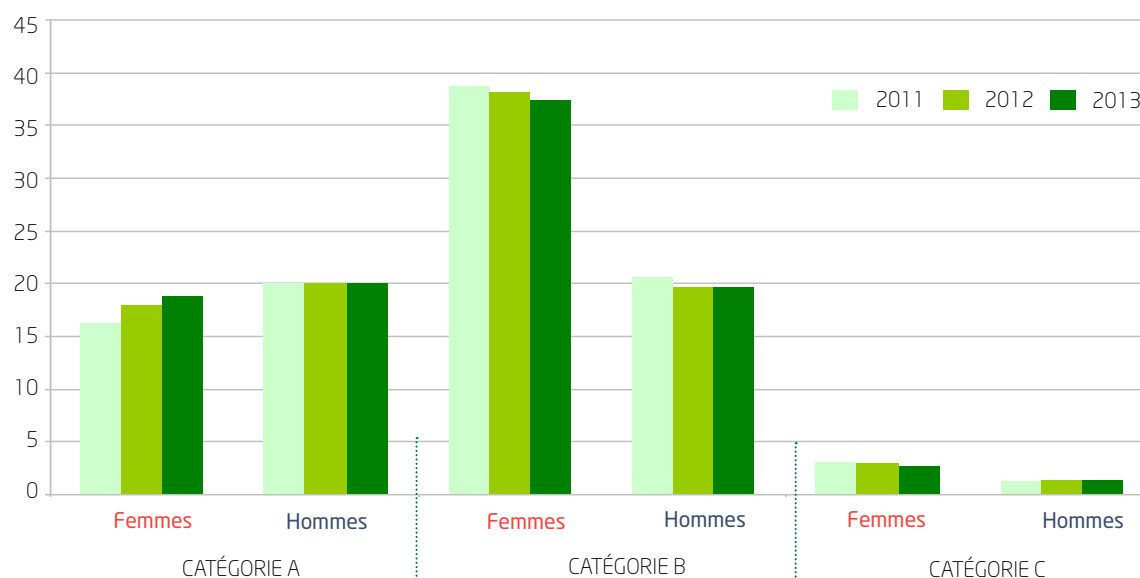
### La part des femmes et des hommes dans l'effectif total par catégorie

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

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

	2011		2012		2013	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Catégorie A	16,26 %	20,03 %	17,94 %	20,07 %	18,83 %	20,07 %
Catégorie B	38,65 %	20,66 %	38,09 %	19,58 %	37,42 %	19,57 %
Catégorie C	3,14 %	1,26 %	2,94 %	1,39 %	2,71 %	1,40 %

### Évolution 2011 - 2013 de la part des femmes et des hommes par catégorie (en % de l'effectif total et de l'effectif de la catégorie)



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

Cette part est calculée à partir de l'effectif total de chaque catégorie (données en fin du tableau - page 8).

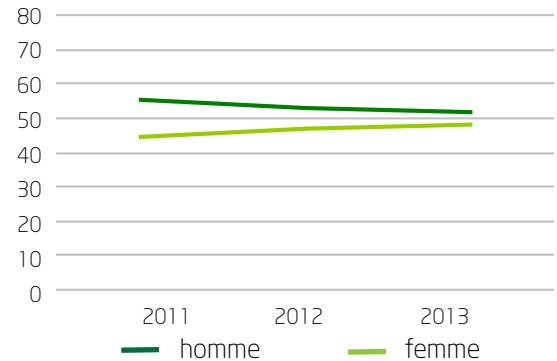
Le tableau ci-après indique le pourcentage de chaque sexe dans l'effectif de la catégorie pour chaque année.

### catégorie A

	2011	2012	2013
femme	44,81	47,21	48,41
homme	55,19	52,79	51,59

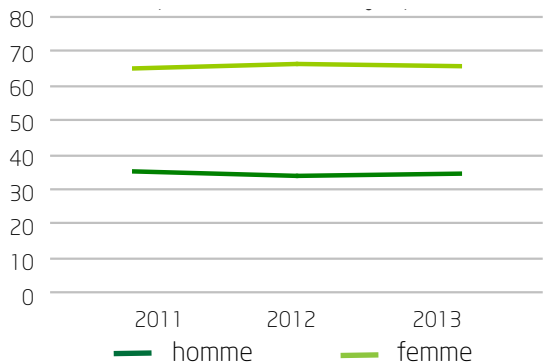
La part des femmes de catégorie A progresse

La part de chaque sexe tend à s'équilibrer.



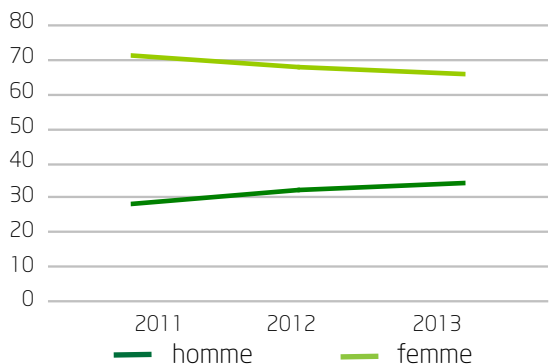
### catégorie B

	2011	2012	2013
femme	65,17	66,05	65,66
homme	34,83	33,95	34,34



### catégorie C

	2011	2012	2013
femme	71,43	67,92	66,00
homme	28,57	32,08	34,00



Les femmes en catégorie B et C représentent plus de 65 % de l'effectif de ces 2 catégories.

On constate une légère tendance vers une diminution de l'écart entre le nombre de femme et le nombre d'homme en catégorie B et C.

Les femmes sont presque 2 fois plus nombreuses que les hommes dans la catégorie B. Elles étaient 2 fois plus nombreuses dans la catégorie C en 2011 et 2012.

# Égalité professionnelle

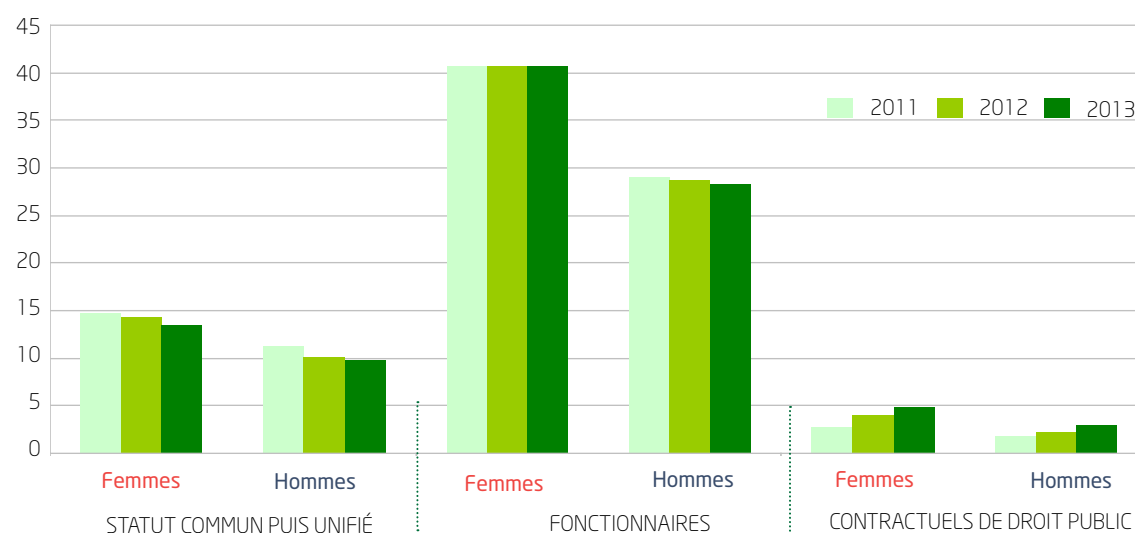
## conditions générales d'emploi

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

Cette part est calculée à partir de l'effectif total de chaque sexe dans les 3 années considérés (données de la dernière ligne du tableau en page 8).

	2011		2012		2013	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
statut commun puis unifié	14,69 %	11,15 %	14,27 %	10,11 %	13,40 %	9,79 %
fonctionnaires	40,61 %	28,99 %	40,62 %	28,71 %	40,71 %	28,37 %
contractuels de droit public	2,75 %	1,81 %	4,08 %	2,20 %	4,85 %	2,88 %

### Évolution 2011 - 2013 de la part des femmes et des hommes selon leur statut (en % de l'effectif total)



On remarque une baisse légère de la part des femmes et des hommes relevant du statut unifié sur la période 2011 - 2013. La part des femmes passent de 14,69 % en 2011 à 13,40 % en 2013 et la part des hommes de 11,15 % en 2011 à 9,79 % en 2013. Cette baisse est due aux départs en retraite d'agents relevant d'un statut qui ne recrute plus.

L'augmentation de la part des contractuels de droit public dans l'effectif de FranceAgriMer est surtout marquée par l'augmentation de la part des femmes, plus nombreuses que les hommes dans ce statut.

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

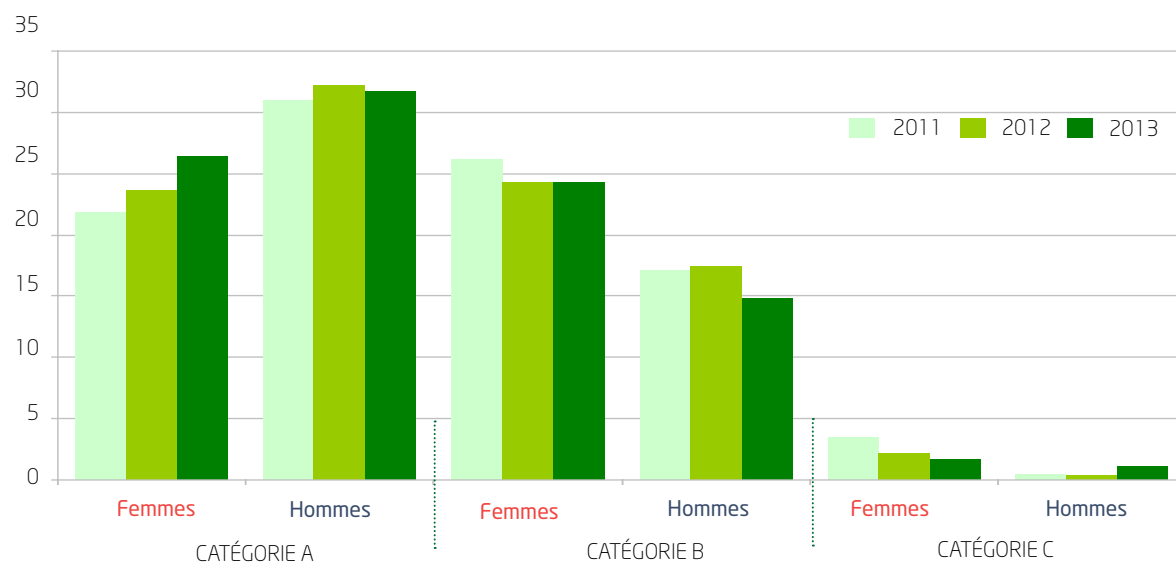
Le nombre de jours CET épargnés

Le tableau ci-dessous est établi en fonction des données du tableau en page 40.

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

	2011		2012		2013	
	femme	homme	femme	homme	femme	homme
catégorie A	21,81 %	31,00 %	23,64 %	32,12 %	26,40 %	31,77 %
catégorie B	26,19 %	17,09 %	24,31 %	17,47 %	24,33 %	14,78 %
catégorie C	3,48 %	0,43 %	2,14 %	0,32 %	1,60 %	1,09 %

Évolution 2011 - 2013 de la répartition de jours épargnés par les femmes et les hommes sur le CET (en fonction du nombre de jours total déposé)



Les hommes de catégorie A ont épargné davantage que les femmes de même catégorie de 2011 à 2013 : en 2013, ils sont 31,77 % contre 26,40 % de femmes.

Cependant, la tendance est à l'augmentation de la part des femmes de catégorie A de 2011 à 2013 : elles passent de 21,91 % à 26,40 % à épargner.

Entre 2011 et 2013, les femmes de catégorie B ont épargné plus de jours sur le CET que les hommes de même catégorie.

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



# Égalité professionnelle

## conditions générales d'emploi

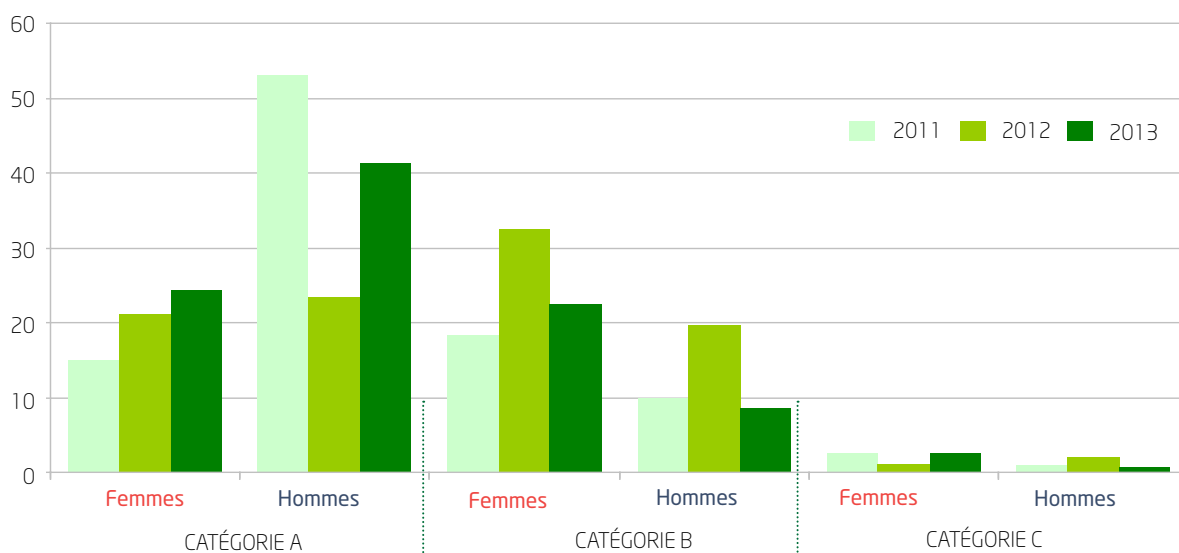
### Le nombre de jours utilisés

Le tableau ci-dessous est établi en fonction des données du tableau en page 40.

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

	2011		2012		2013	
	femme	homme	femme	homme	femme	homme
Catégorie A	14,92 %	53,15 %	21,18 %	23,35 %	24,23 %	41,26 %
Catégorie B	18,38 %	9,98 %	32,61 %	19,61 %	22,47 %	8,66 %
Catégorie C	2,63 %	0,95 %	1,20 %	2,05 %	2,64 %	0,73 %

Évolution 2011 - 2013 de l'utilisation de jours consommés par les femmes et les hommes sur le CET (en % du nombre de jours total consommés)



Une tendance de consommation semble difficile à dessiner au vu des courbes de l'évolution ci-dessus. Elle est à rapprocher de la courbe des effectifs par catégorie.

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

en nombre	Femme			Homme		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
entrées	10	37	44	5	24	29

en nombre	Femme			Homme		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
départs	37	65	47	26	40	34

On note sur la période 2011-2013 d'avantage de départs de femmes que d'hommes. Les femmes ont aussi été plus nombreuses à entrer sur la même période.

Age moyen de départ à la retraite selon le statut

par statut	femme	homme	tous agents
statut unifié	61 ans 4 mois	61 ans 9 mois	61 ans 6 mois
fonctionnaires	61 ans 10 mois	63 ans 3 mois	62 ans 2 mois
<b>Tous agents</b>	<b>61 ans 7 mois</b>	<b>62 ans 4 mois</b>	

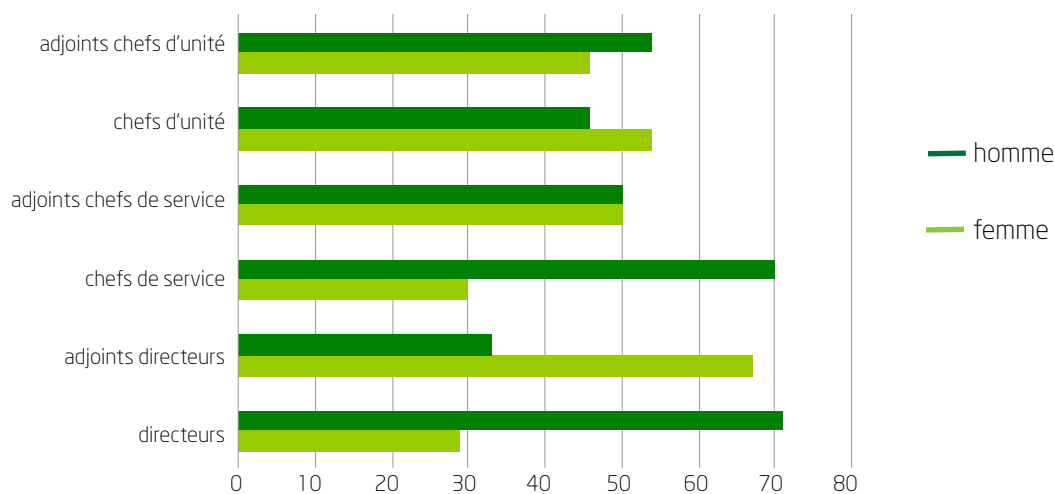
# Égalité professionnelle

## conditions générales d'emploi

La part des femmes et des hommes dans les emplois supérieurs en 2013 (en %)

	Femme	Homme
directeurs	29	71
adjoints directeurs	67	33
chefs de service	30	70
adjoints chefs de service	50	50
chefs d'unité	54	46
adjoints chefs d'unité	46	54

Répartition des fonctions d'encadrement entre les femmes et les hommes en 2013 (en % de l'effectif de la fonction)



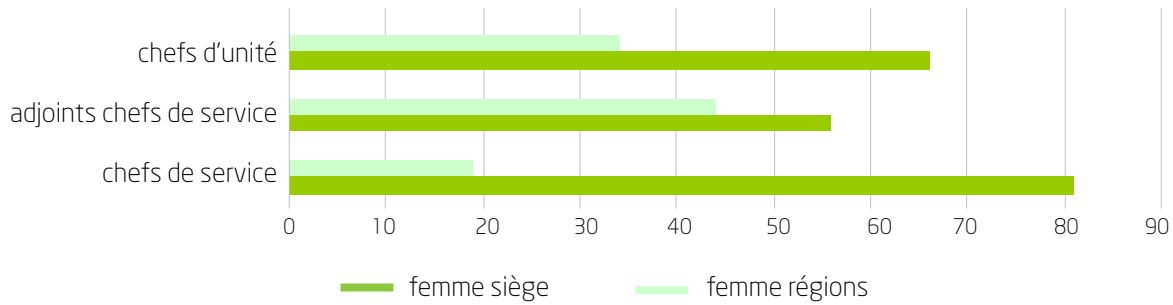
La part des femmes dans l'encadrement représente 45 % de l'effectif de la fonction.

Les 55 % de la part des hommes incluent le directeur général, le directeur général adjoint et l'agent comptable.

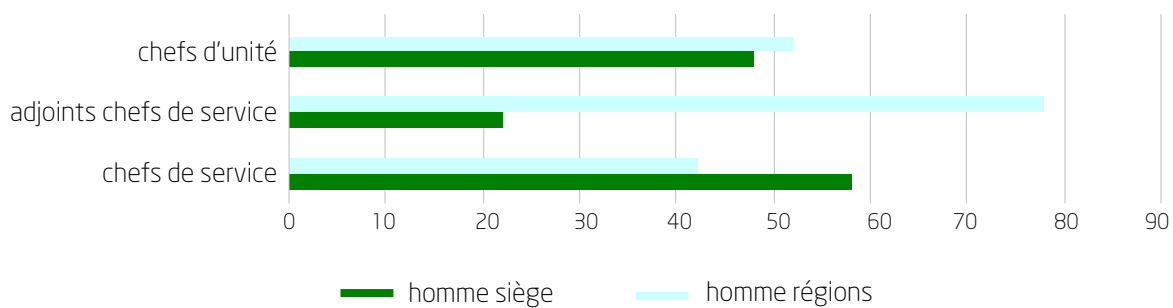
On remarque : - la part beaucoup plus importante des hommes dans les fonctions de directeurs et de chefs de service,

- la parité dans les fonctions d'adjoints aux chefs de service.
- la part beaucoup plus importante des femmes dans les fonctions d'adjoint au directeur.

Répartition 2013 des femmes dans les fonctions d'encadrement en fonction du site  
(en % de l'effectif des femmes dans la fonction)

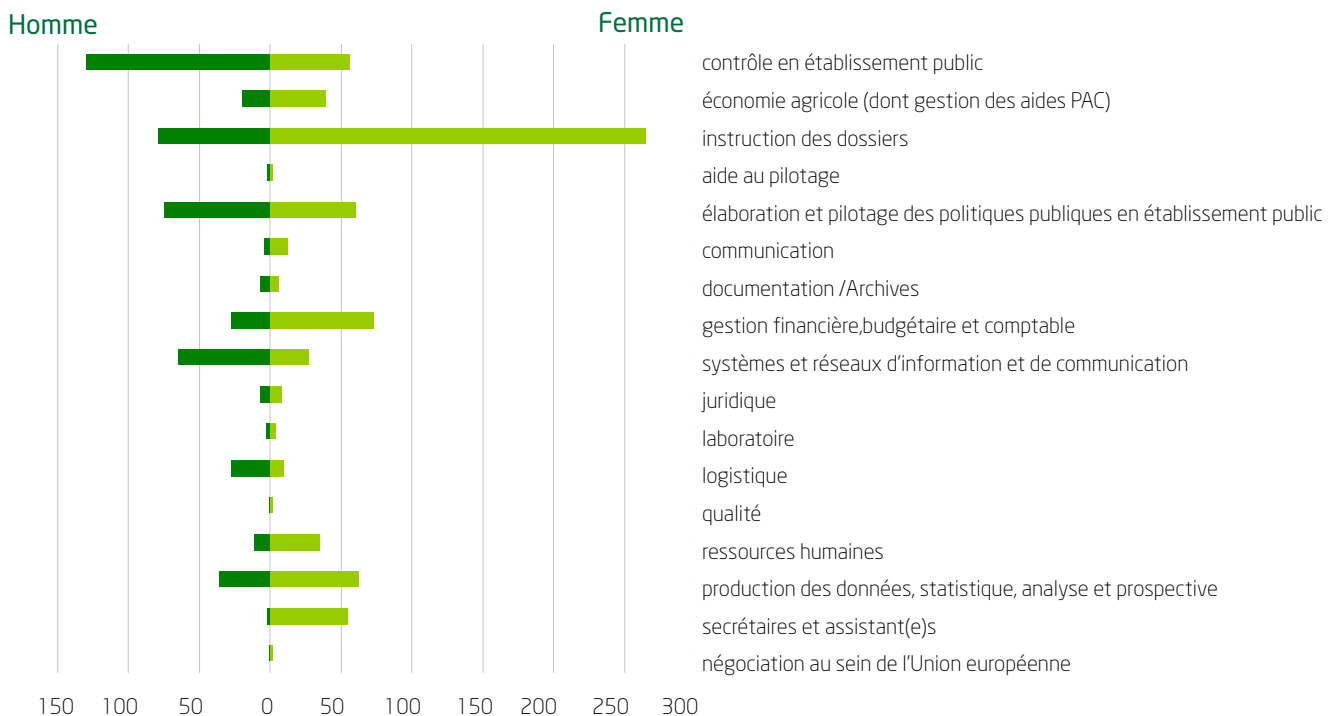


Répartition 2013 des hommes dans les fonctions d'encadrement en fonction du site  
(en % de l'effectif des hommes dans la fonction)



Si on affine l'étude de la répartition en fonction du site, on constate que les femmes sont plus présentes dans les fonctions d'encadrement au siège.

Répartition des ressources par genre selon la filière d'emploi



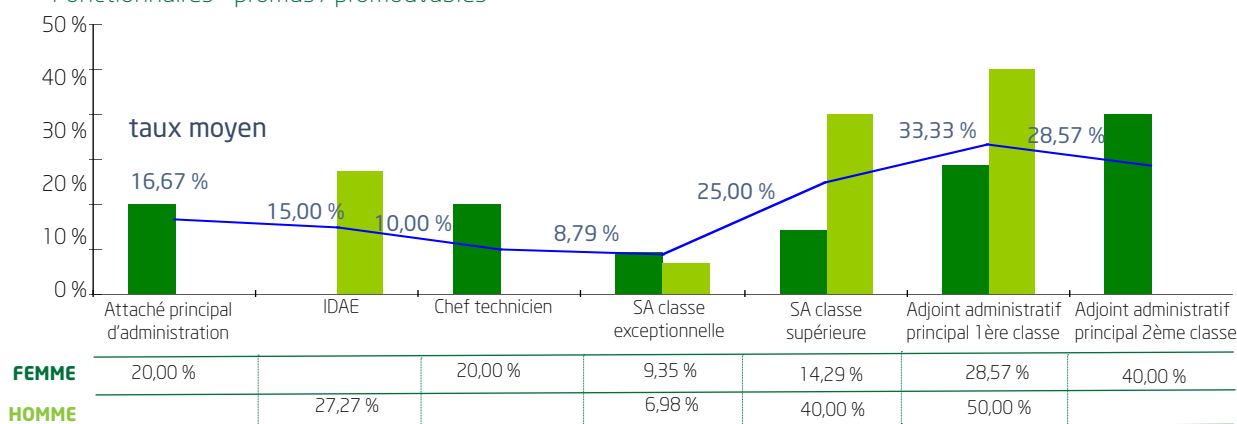
# Égalité professionnelle

## conditions générales d'emploi

FONCTIONNAIRES - promotions de grade 2013 : La répartition des agents promouvables et promus par sexe

	Promouvables		Total	Promus	
	Femme	Homme		Femme	Homme
Attaché principal d'administration	83,33 %	16,67 %	1	100,00 %	
Ingénieur Divisionnaire de l'Agriculture et de l'environnement	45,00 %	55,00 %	3		100,00 %
Chef technicien	50,00 %	50,00 %	2	100,00 %	
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	76,37 %	23,63 %	16	81,25 %	18,75 %
Secrétaire administratif classe supérieure	58,33 %	41,67 %	3	33,33 %	66,67 %
Adjoint administratif principal 1ère classe	77,78 %	22,22 %	3	66,67 %	33,33 %
Adjoint administratif principal 2ème classe	71,43 %	28,57 %	2	100,00 %	

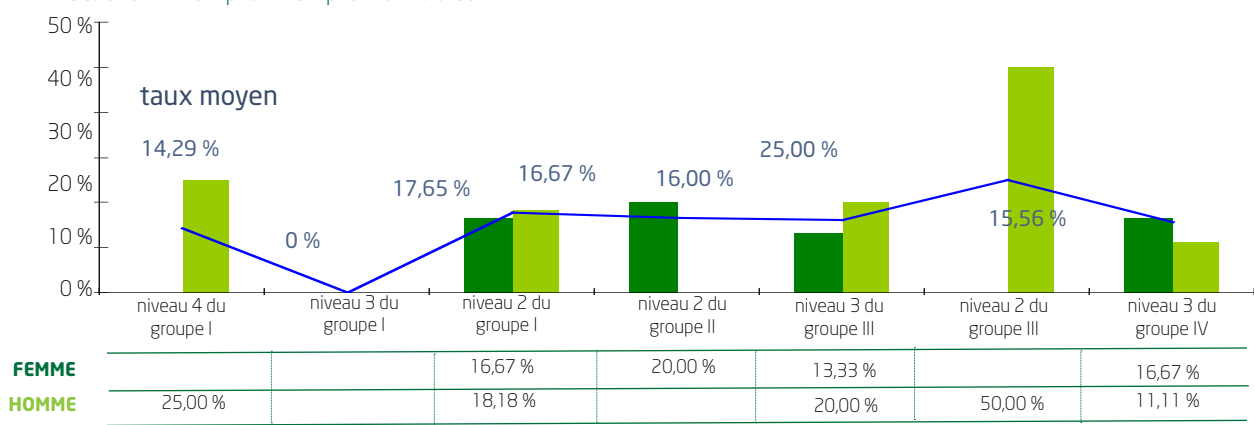
Fonctionnaires - promus / promouvables



STATUT UNIFIE - promotions de niveau 2013 : la répartition des agents promouvables et promus par sexe

	Promouvables		Total	Promus	
	Femme	Homme		Femme	Homme
niveau 4 du groupe I	42,86 %	57,14 %	1		100,00 %
niveau 3 du groupe I	37,50 %	62,50 %			
niveau 2 du groupe I	35,29 %	64,71 %	3	33,33 %	66,67 %
niveau 2 du groupe II	83,33 %	16,67 %	1	100,00 %	
niveau 3 du groupe III	60,00 %	40,00 %	4	50,00 %	50,00 %
niveau 2 du groupe III	50,00 %	50,00 %	1		100,00 %
niveau 3 du groupe IV	80,00 %	20,00 %	7	85,71 %	14,29 %

Statut unifié - promus / promouvables



### LA RÉMUNÉRATION

Femme	2013	
	hors charges patronales	chargé
<b>fonctionnaire / corps</b>		
inspecteurs généraux adjoints et emplois fonctionnels	88 660	149 003
administratif supérieur attaché	49 524	87 389
IAE	48 804	83 051
technicien supérieur	36 496	63 659
secrétaire administratif	34 455	60 347
adjoint administratif	30 295	53 668
<b>statut commun puis unifié / catégorie</b>		
groupe I	67 297	99 533
groupe II	49 581	73 041
groupe III	39 206	57 432
groupe IV	34 119	49 971
<b>contractuel</b>		
CDI	51 387	75 743
CDD long (art. 4)	33 596	49 112

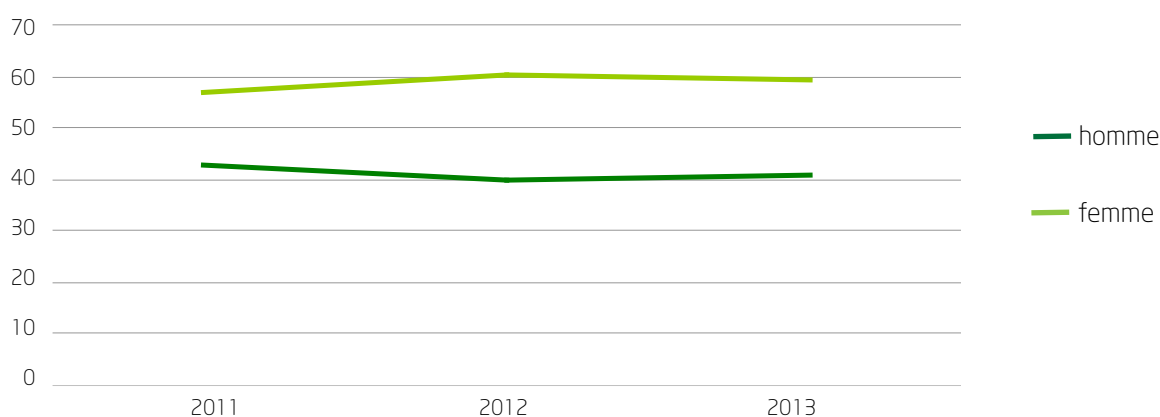
Homme	2013	
	hors charges patronales	chargé
<b>fonctionnaire / corps</b>		
inspecteurs généraux adjoints et emplois fonctionnels	94 479	158 140
administratif supérieur attaché	50 527	88 534
IAE	51 487	86 933
technicien supérieur	36 135	62 329
secrétaire administratif	33 143	57 505
adjoint administratif	31 791	55 356
<b>statut commun puis unifié / catégorie</b>		
groupe I	72 900	107 930
groupe II	52 450	77 270
groupe III	41 345	60 720
groupe IV	34 674	50 700
<b>contractuel</b>		
CDI	54 101	79 829
CDD long (art 4)	36 184	52 876

## LA FORMATION

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

	2011	2012	2013
homme	42,92 %	39,64 %	40,68 %
femme	57,08 %	60,36 %	59,32 %

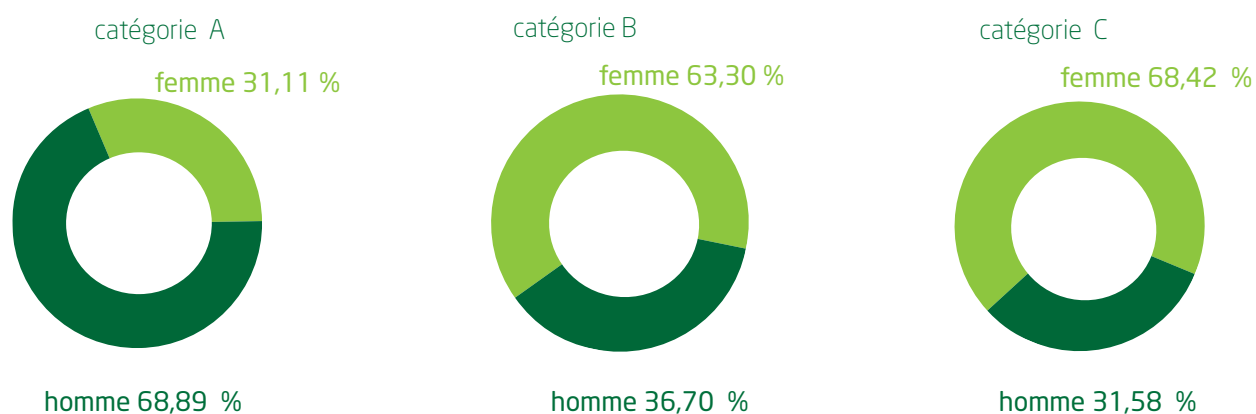
Évolution 2011 - 2013 de la part des femmes et des hommes ayant suivi une formation  
(en % de l'effectif ayant suivi une formation)



Pourcentage par catégorie, de femmes et d'hommes ayant suivi au moins une formation en 2013

	Femmes	Hommes
catégorie A	94 %	88 %
catégorie B	85 %	83 %
catégorie C	62 %	63 %
<b>total</b>	<b>87 %</b>	<b>85 %</b>

La part des femmes et des hommes n'ayant reçu aucune formation en 2013  
(en % du nombre des agents n'ayant reçu aucune formation)



### LES CONDITIONS DE TRAVAIL en 2013 :

types d'absence	Femme		Homme	
	nombre d'agents	nombre de jours	nombre d'agents	nombre de jours
Maladie ordinaire	306	4 988,5	130	1 859,5
Accident du travail / maladie professionnelle	23	651	10	104
Accident de trajet	21	249	6	38

### LES CONGÉS

congé de paternité et d'accueil de l'enfant

**En 2013**, 16 agents ont pris un congé de paternité : 8 agents de catégorie A et 8 agents de catégorie B. Ces agents ont pris chacun les 11 jours consécutifs ou les 18 jours prévus par une naissance multiple, pour un total de 183 jours.



# Égalité professionnelle

## organisation du temps de travail

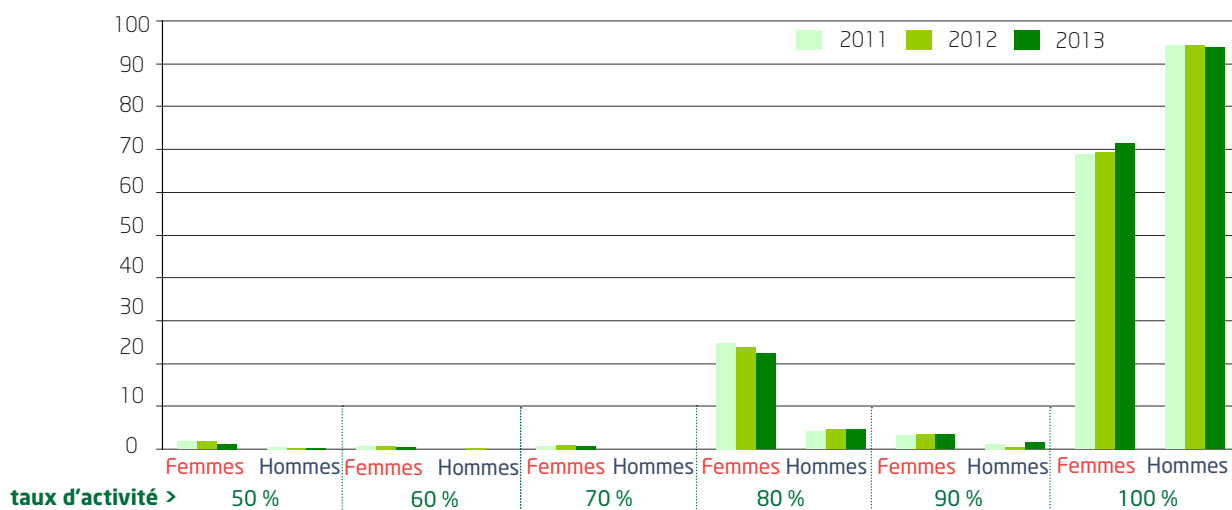
### L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Elle est établie à partir des éléments chiffrés en page 39.

La part des femmes et des hommes selon le taux d'activité choisi (en %)

en %	2011		2012		2013	
	femme	homme	femme	homme	femme	homme
Taux d'activité 50 %	1,76	0,38	1,80	0,20	1,25	0,20
Taux d'activité 60 %	0,68	0,00	0,69	0,20	0,55	0,00
Taux d'activité 70 %	0,81	0,00	0,97	0,00	0,84	0,00
Taux d'activité 80 %	24,80	4,21	23,79	4,77	22,31	4,60
Taux d'activité 90 %	3,12	1,15	3,46	0,60	3,50	1,40
Taux d'activité 100 %	68,83	94,25	69,29	94,23	71,55	93,80

Évolution 2011 - 2013 du taux d'activité des femmes et des hommes (% du nombre total d'agents du sexe concerné)



Les hommes choisissent très majoritairement le travail à temps plein.

Si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à choisir de travailler à 80 % du temps, on observe cependant, sur la période 2011 - 2013, une baisse du nombre de femmes ayant choisi ce taux.

La baisse s'accroît en 2013 avec - 5,9 % par rapport à 2012 alors que la variation était de - 4,07 % en 2012 par rapport à 2011.

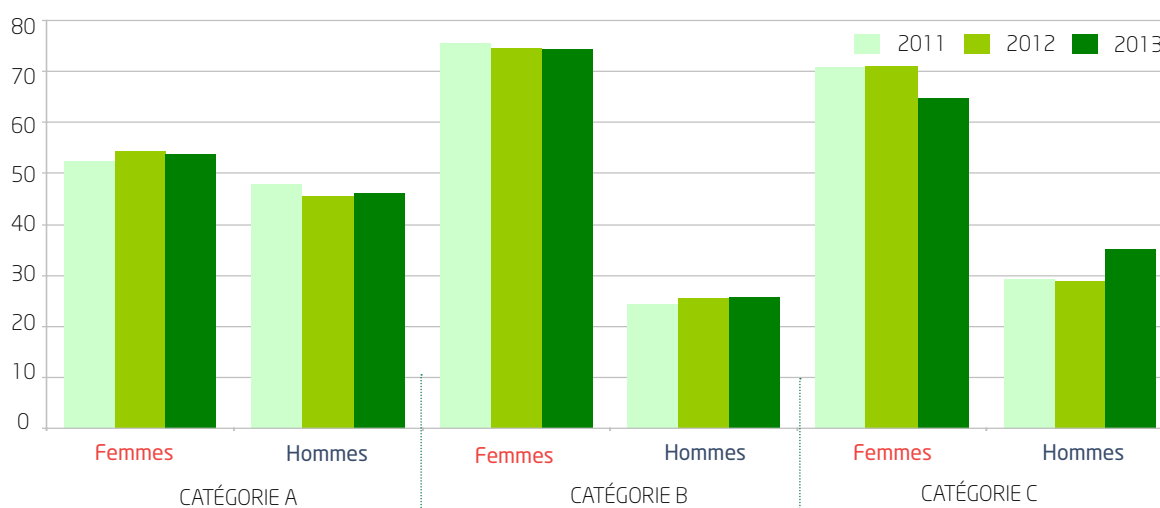
La part des femmes à temps complet progresse.

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

Elle est basée sur les données transmises en page 40

en %	femme			homme		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
catégorie A	52,23	54,34	53,80	47,77	45,66	46,20
catégorie B	75,60	74,50	74,25	24,40	25,50	25,75
catégorie C	70,77	71,02	64,90	29,23	28,98	35,10

Évolution 2011 - 2013 du nombre de jours de récupération des femmes et des hommes  
(en % du nombre de jours récupérés de la catégorie)



Les femmes et les hommes de catégorie A prennent un nombre comparable de jours de récupération sur la période 2011 - 2013.

Par contre, les femmes de catégorie C et surtout de catégorie B sont beaucoup plus nombreuses à prendre des jours de récupération que les hommes des catégories similaires.

# Index

<b>A C B</b>	Absentéisme	21	
	Accident du travail	21, 30, 33, 35	
	Accord	26, 48, 66, 74	
	Âge, pyramide	14, 15, 16, 17	
	ARTT : aménagement réduction temps de travail	38	
	ASA : autorisation spéciale d'absence	53	
	Assistante sociale	56, 57, 58	
	BIEP	20	
	Budget (masse salariale, formation, dépenses sociales)	26, 42, 48	
	Carence (délai de)	22	
	CAS : comité action sociale	56, 60, 64	
	CET : compte épargne temps	28, 40, 79, 80	
	CCP : commission consultative paritaire	49, 51, 53	
	CHSCT : comité hygiène sécurité et conditions de travail	34, 36, 48, 50, 51, 53, 56, 69	
	Commissions	35, 50, 66, 69	
	Congés familiaux	88, 21	
<b>D F E</b>	Conseiller de prévention	36	
	Crèche	59	
	CT : comité technique	48, 49, 51, 53	
	DAS : décharge pour activité syndicale	54	
	DIF : droit individuel à la formation	45	
	DOETH : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés	67	
	DRAAF : direction régionale de l'agriculture et de la forêt	32, 56	
	Égalité	50, 51, 74	
	Élections	52	
	ESAT : service d'aide par le travail	67	
	ETP : équivalent temps plein	4, 48, 67	
	Établissements (ASP, INAO, ODEADOM)	30, 34, 49	
	FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	66, 67	
	Formation (sécurité, interne, syndicale)	36, 46, 54	
	<b>G H I</b>	Grève	21
		GIPA : indemnité dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat	27
Groupe de travail		50, 48, 56	
HQE : haute qualité environnementale, QEBE –QEP : qualité environnementale du bâtiment		71	
ISST : inspecteur santé sécurité au travail		35, 48, 66	
ITR : indemnité technicité responsabilité		27	
<b>M P N</b>		MAAF : ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt	9, 30, 54, 56, 70
	Maladie	21, 22, 87	
	Mobilité	20, 81	
	NBI : nouvelle bonification indiciaire	27	
	PFR : prime de fonctions et de résultats / prime de fonction et de rendement	26	
	Promotion	23, 24, 84	
<b>R S T</b>	Santé	30, 35	
	Sécurité	34, 36, 50	
	Stress	34, 69	
	Taux d'activité, Temps partiel, Temps de travail (modalités)	38, 39, 88	
	Télétravail	39	

FranceAgriMer / 12, rue Henri Rol-Tanguy / TSA 20002 / 93555 Montreuil cedex / tél. : +33 1 73 30 30 00  
Conception et réalisation : FranceAgriMer, service de la Communication, studio PAO  
Directeur de la publication : Éric Allain / Rédaction : Laurence Laplagne : Unité développement des Ressources humaines  
© FranceAgriMer 2014/ [www.franceagrimer.fr](http://www.franceagrimer.fr)  
Impression - Atelier d'impression de l'Arborial  
N° ISSN 2271-4928



FranceAgriMer