



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



FranceAgriMer

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

RAPPORT  
**SOCIAL**  
UNIQUE  
2024

RAPPORT  
**SOCIAL**  
UNIQUE  
**2024**



# édito

**L**a loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 a posé les fondements d'une mutation en profondeur de la fonction ressources humaines et créé, entre autres modifications, un rapport social unique (RSU).

Le rapport social unique a vocation à regrouper pour le comité social d'administration, les données qui figuraient jusqu'alors dans le bilan social et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail. Il est alimenté par des indicateurs produits à partir d'une base de données sociales (BDS) en application du décret du 30 novembre 2020 fixant les conditions et modalités de mise en oeuvre, dans les trois Fonctions Publiques et leurs établissements Publics.

FranceAgriMer a constitué la BDS pour les années 2022, 2023 et 2024.

Le présent RSU, au titre de 2024 reprend les éléments des années 2022 et 2023 permettant d'identifier les évolutions des données en matière d'effectifs, de masse salariale, de formation, de temps de travail, de santé, etc.

Ce document, outil d'information interne et externe est également un outil indispensable au dialogue social permettant, quand cela est nécessaire, et en lien avec les représentants du personnel, de définir des plans d'actions et d'amélioration.

C'est par ailleurs, dans le cadre de ce double objectif d'un dialogue social soutenu et de recherche d'amélioration que le présent RSU comporte un focus sur la qualité de vie au travail à FranceAgriMer.

# Sommaire

1

L'emploi, ETP et effectifs

— page 6

2

La répartition par âge

— page 12

3

Les recrutements

— page 18

4

La mobilité

— page 24

5

Les promotions

— page 30



6

La formation —page 38

7

La rémunération —page 44

8

L'organisation du  
temps de travail —page 48

9

Le social et la  
qualité de vie et  
conditions de  
travail —page 56

10

La santé —page 72





---

# 1

---

# 2



# L'emploi, ETP, et effectifs

1 La présentation générale des moyens en personnel

1.1 Les effectifs

1.2 L'effectif global par site

1.3 L'effectif global par catégorie

1.4 L'effectif global par statut



# L'emploi, ETP, et effectifs

## 1

### PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES MOYENS EN PERSONNEL

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

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

#### RAPPEL DÉFINITION :

Emploi en équivalent annuel temps plein travaillé (ETPT) c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emploi et la consommation de ces plafonds. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesuré par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité dans l'année.

### 1.1 LES EFFECTIFS

Effectifs (sous plafond)	2022	2023	2024
Plafonds en ETPT	969,0	965,0	965,0
Effectifs en ETPT constatés	953,6	963,3	958,9

Les effectifs physiques , le nombre d'équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre et les effectifs en équivalent temps plein annuel

Statut d'emploi	2022								
	Effectifs physiques au 31/12/2022			Équivalent temps plein au 31/12/2022			Équivalent temps plein annuel		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Fonctionnaire sur emploi permanent	457	295	752	434,10	285,70	719,80	435,97	285,46	721,43
Statut Unifié	20	27	47	18,50	26,70	45,20	22,11	29,02	51,13
Contractuels sur emploi permanent	98	62	160	97,00	62,00	159,00	89,00	55,86	144,86
Contractuels sur emploi non permanent	27	21	48	27,00	21,00	48,00	22,59	13,59	36,18
<b>TOTAL</b>	<b>602</b>	<b>405</b>	<b>1007</b>	<b>576,60</b>	<b>395,40</b>	<b>972,00</b>	<b>569,67</b>	<b>383,93</b>	<b>953,60</b>

Statut d'emploi	2023								
	Effectifs physiques au 31/12/2023			Équivalent temps plein au 31/12/2023			Équivalent temps plein annuel		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Fonctionnaire sur emploi permanent	446	293	739	425,50	286,10	711,60	425,63	285,80	711,43
Statut Unifié	16	19	35	15,20	18,90	34,10	16,26	21,32	37,58
Contractuels sur emploi permanent	117	74	191	115,50	74,00	189,50	108,15	71,37	179,52
Contractuels sur emploi non permanent	23	13	36	23,00	13,00	36,00	22,90	11,91	34,81
<b>TOTAL</b>	<b>602</b>	<b>399</b>	<b>1001</b>	<b>579,20</b>	<b>392,00</b>	<b>971,20</b>	<b>572,94</b>	<b>390,40</b>	<b>963,34</b>

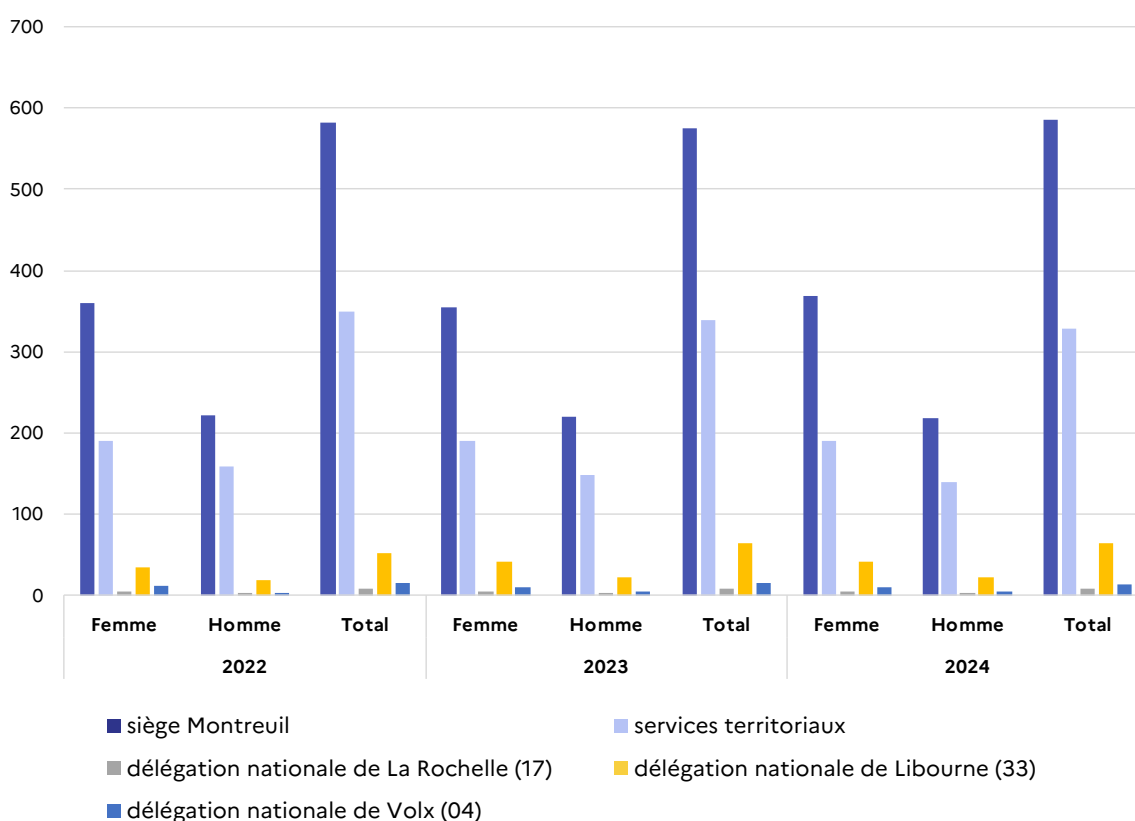
Statut d'emploi	2024								
	Effectifs physiques au 31/12/2024			Équivalent temps plein au 31/12/2024			Équivalent temps plein annuel		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Fonctionnaire sur emploi permanent	442	275	717	422,40	268,60	691,00	416,00	277,27	693,27
Statut Unifié	12	14	26	10,20	13,90	24,10	12,10	16,43	28,53
Contractuels sur emploi permanent	137	92	229	136,00	92,00	228,00	126,63	86,41	213,04
Contractuels sur emploi non permanent	23	6	29	22,50	6,00	28,50	18,39	5,65	24,04
<b>TOTAL</b>	<b>614</b>	<b>387</b>	<b>1001</b>	<b>591,10</b>	<b>380,50</b>	<b>971,60</b>	<b>573,12</b>	<b>385,76</b>	<b>958,88</b>

## 1.2 L'EFFECTIF GLOBAL PAR SITE

Site	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Siège Montreuil	360	222	582	355	220	575	368	218	586
Services territoriaux	191	159	350	191	148	339	190	139	329
Délégation nationale de La Rochelle (17)	5	3	8	5	3	8	5	3	8
Délégation nationale de Libourne (33)	34	18	52	41	23	64	41	23	64
Délégation nationale de Volx (04)	12	3	15	10	5	15	10	4	14
<b>TOTAL</b>	<b>602</b>	<b>405</b>	<b>1 007</b>	<b>602</b>	<b>399</b>	<b>1 001</b>	<b>614</b>	<b>387</b>	<b>1 001</b>

La répartition des femmes et des hommes par site permet de constater une proportion de femmes plus importante quel que soit le site et l'année. Les femmes représentent plus de la moitié des effectifs dans chacun de sites. Au total, les femmes représentent autour de 60 % de l'effectif de FranceAgriMer, pourcentage en très légère évolution sur les 3 dernières années.

### Effectif global par site

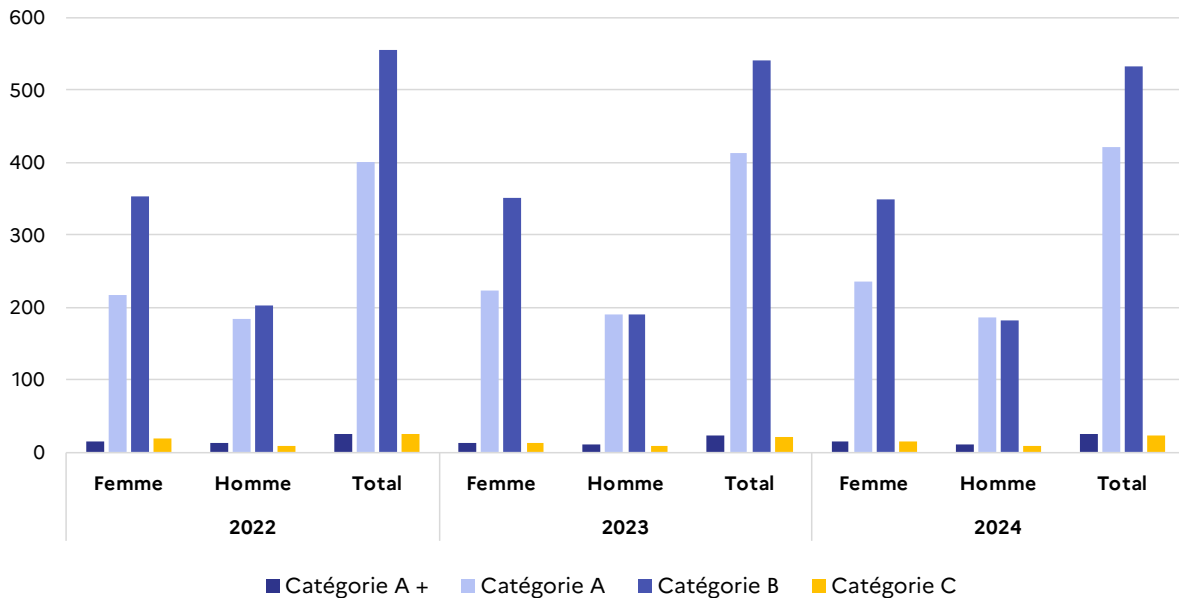


### 1.3 L'EFFECTIF GLOBAL PAR CATÉGORIE

Catégorie	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A+	14	12	26	13	11	24	14	11	25
A	217	183	400	224	190	414	236	186	422
B	353	202	555	352	190	542	350	182	532
C	18	8	26	13	8	21	14	8	22
<b>TOTAL</b>	<b>602</b>	<b>405</b>	<b>1 007</b>	<b>602</b>	<b>399</b>	<b>1 001</b>	<b>614</b>	<b>387</b>	<b>1 001</b>

Sur la période considérée on observe une stabilité des effectifs de la catégorie A+, une augmentation du nombre d'agents de catégorie A (+ 5,5%), une réduction en catégorie B (- 2,3%) et C (- 15 %).

Effectif global par catégorie



## 1.4 L'EFFECTIF GLOBAL PAR STATUT

	Femme			Homme			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Fonctionnaire Catégorie A+	14	13	14	12	11	11	26	24	25
<b>Total Catégorie A +</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>25</b>
Statut Unifié - Catégorie A	6	6	4	17	13	10	23	19	14
Fonctionnaire - Catégorie A	130	125	127	108	115	108	238	240	235
Contractuel - Catégorie A	81	93	105	58	62	68	139	155	173
<b>Total Catégorie A</b>	<b>217</b>	<b>224</b>	<b>236</b>	<b>183</b>	<b>190</b>	<b>186</b>	<b>400</b>	<b>414</b>	<b>422</b>
Statut Unifié - Catégorie B	14	10	8	10	6	4	24	16	12
Fonctionnaire - Catégorie B	300	300	292	168	161	152	468	461	444
Contractuel - Catégorie B	39	42	50	24	23	26	63	65	76
<b>Total Catégorie B</b>	<b>353</b>	<b>352</b>	<b>350</b>	<b>202</b>	<b>190</b>	<b>182</b>	<b>555</b>	<b>542</b>	<b>532</b>
Fonctionnaire - Catégorie C	13	8	9	7	6	4	20	14	13
Contractuel - Catégorie C	5	5	5	1	2	4	6	7	9
<b>Total Catégorie C</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>22</b>
<b>TOTAL DES EFFECTIFS</b>	<b>602</b>	<b>602</b>	<b>614</b>	<b>405</b>	<b>399</b>	<b>387</b>	<b>1 007</b>	<b>100 1</b>	<b>100 1</b>

L'effectif global de l'Établissement est majoritairement constitué de fonctionnaires, et l'on constate une tendance de baisse de cette proportion sur les années observées (75 % en 2022, 74 % en 2023 et 72 % en 2024).

Le nombre d'agents du Statut Unifié relevant du décret 2010-1248 du 20 octobre 2010 diminue d'année en année, avec -26 % de cette catégorie d'agent contractuel chaque année sur les années observées. Il n'est procédé à aucun recrutement pour ce statut particulier.

Il est observé sur la même période une augmentation du nombre d'agents contractuels qui passe de 208 agents en 2022 à 258 agents en 2024, soit une augmentation de 24 % sur la période observée.



2



3



# La répartition par âge

- 1 La pyramide des âges en 2024
- 2 La pyramide des âges par catégorie en 2024
- 3 L'évolution des âges des agents de FranceAgriMer





# La répartition par âge

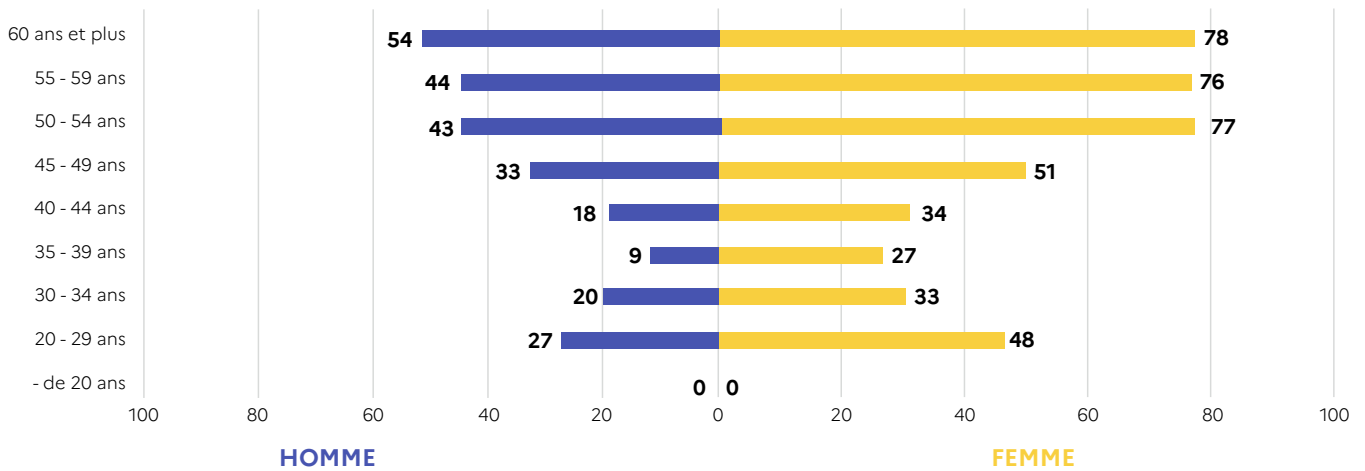
## 1

### LA PYRAMIDE DES ÂGES EN 2024

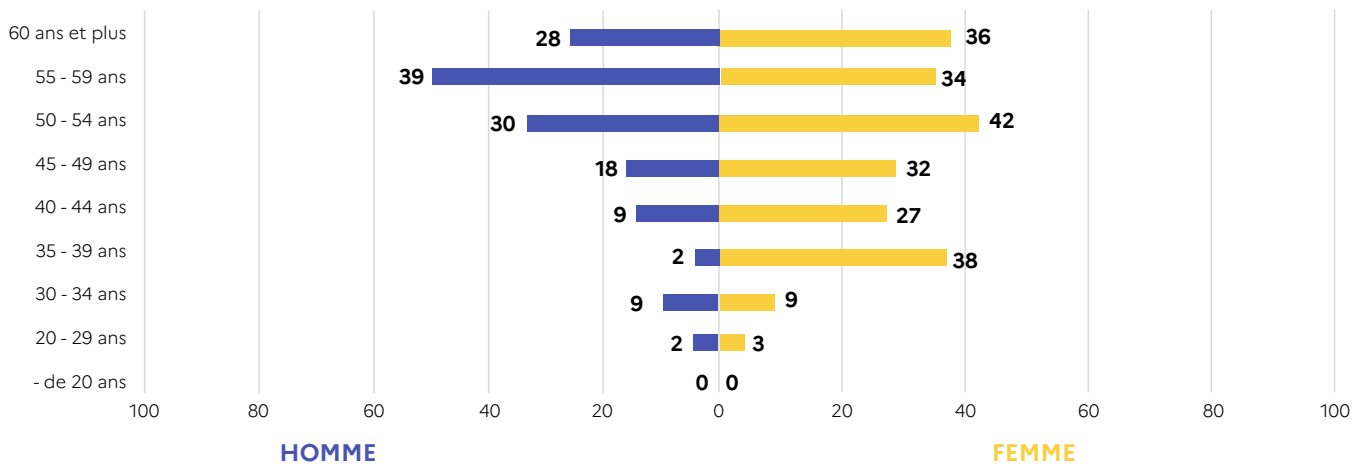
Les effectifs des délégations nationales sont comptabilisés dans les effectifs du siège.

2024	Femme		Homme		Total
Âges	Siège	ST	Siège	ST	
Moins de 20 ans					0
20 - 29 ans	48	2	27	3	80
30 - 34 ans	33	9	20	9	71
35 - 39 ans	27	8	9	3	47
40 - 44 ans	34	27	18	9	88
45 - 49 ans	51	32	33	18	134
50 - 54 ans	77	42	43	30	192
55 - 59 ans	76	34	44	39	193
60 ans et plus	78	36	54	28	196
<b>TOTAL</b>	<b>424</b>	<b>190</b>	<b>248</b>	<b>139</b>	<b>1 001</b>

Siège



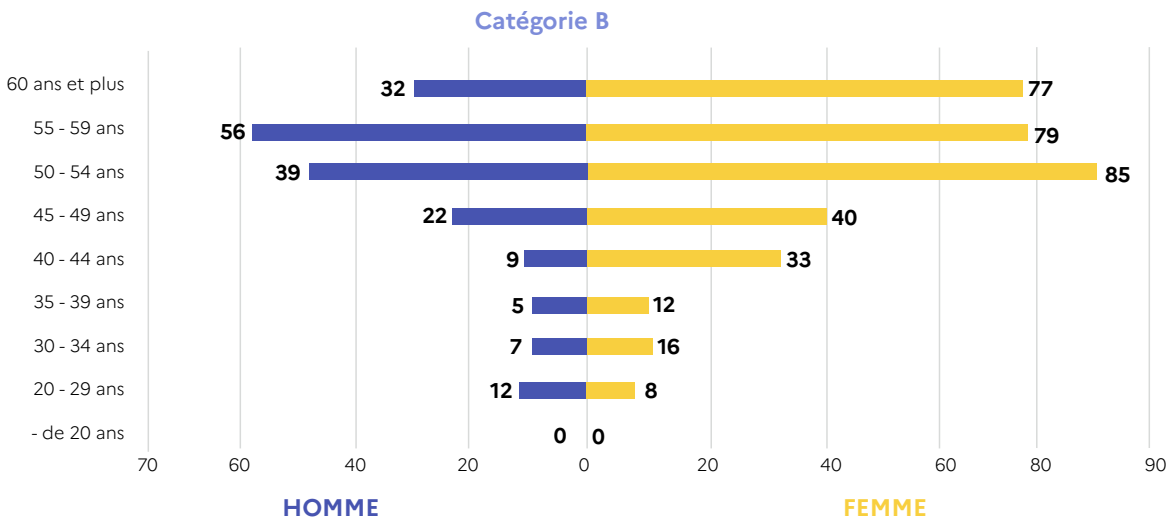
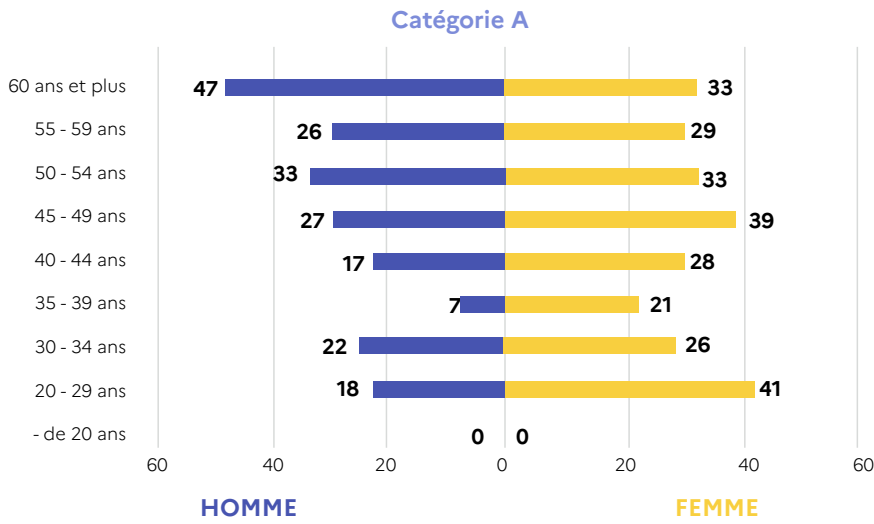
Services territoriaux

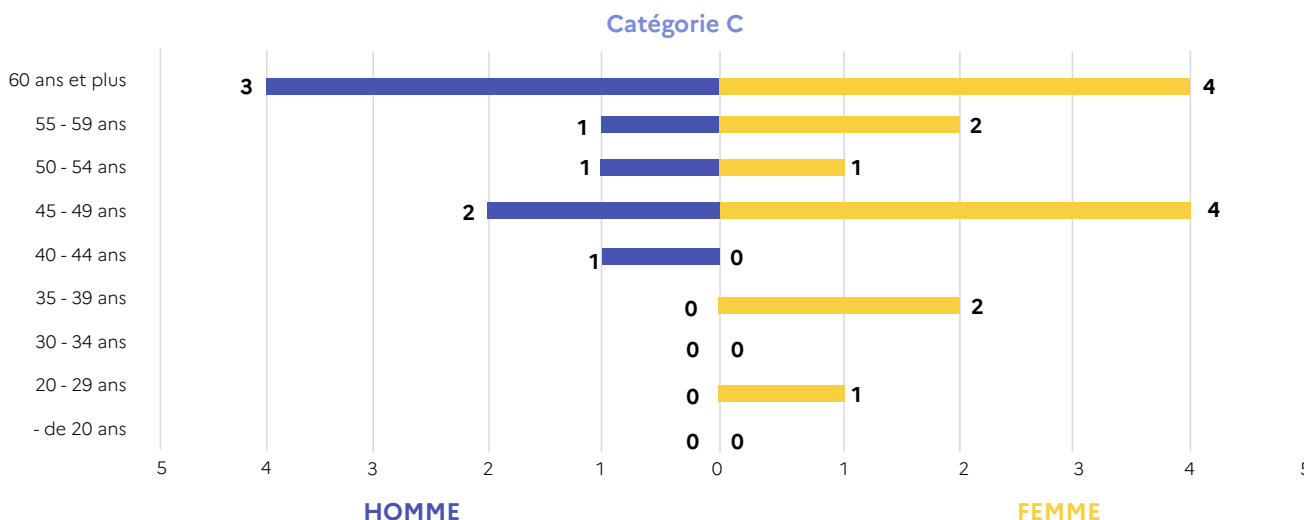


2

LA PYRAMIDE DES ÂGES PAR CATÉGORIE EN 2024

Âges	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	H	F	H	F	H	F	
Moins de 20 ans							0
20 - 29 ans	18	41	12	8		1	80
30 - 34 ans	22	26	7	16			71
35 - 39 ans	7	21	5	12		2	47
40 - 44 ans	17	28	9	33	1		88
45 - 49 ans	27	39	22	40	2	4	134
50 - 54 ans	33	33	39	85	1	1	192
55 - 59 ans	26	29	56	79	1	2	193
60 ans et plus	47	33	32	77	3	4	196
<b>TOTAL</b>	<b>197</b>	<b>250</b>	<b>182</b>	<b>350</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>1 001</b>





### 3 L'ÉVOLUTION DES ÂGES DES AGENTS DE FRANCEAGRIMER

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

Évolution de l'âge moyen des agents	Âge moyen	Part des moins de 30 ans	Part des 30 - 49 ans	Part des 50 ans et +
2022	49,15	4,66 %	37,45 %	57,89 %
2023	49,35	5,20 %	35,72 %	59,08 %
2024	49,59	7,99 %	33,97 %	58,04 %

L'**âge moyen est stable** depuis plusieurs années. Les plus de 50 ans représentent environ 60 % des effectifs de manière relativement stable. La part des moins de 30 ans augmente régulièrement sur les 3 dernières années.

Âge moyen des agents en 2024	Femme	Homme	Âge moyen global
<b>Par statut</b>	<b>48,82</b>	<b>49,94</b>	<b>49,25</b>
Statut unifié	61,58	61,86	61,73
Fonctionnaires	52,46	53,66	52,92
Contractuels	37,80	37,82	37,81
<b>Par catégorie</b>	<b>48,82</b>	<b>49,94</b>	<b>49,25</b>
A	44,42	48,53	46,23
B	51,91	51,29	51,70
C	49,93	54,13	51,45

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

Âge médian des agents en 2024	Femme	Homme	Âge médian global
<b>Par statut</b>	<b>51</b>	<b>53</b>	<b>52</b>
Statut unifié	62	63	63
Fonctionnaires	54	55	54
Contractuels	35	34	34,5
<b>Par catégorie</b>	<b>51</b>	<b>53</b>	<b>52</b>
A	46	51	48
B	54	54	54
C	49	55	51





4



3



4



# Les recrutements

- 1 Le nombre d'agents fonctionnaires recrutés
- 2 Le nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent
- 3 Le nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent





# Les recrutements

## 1

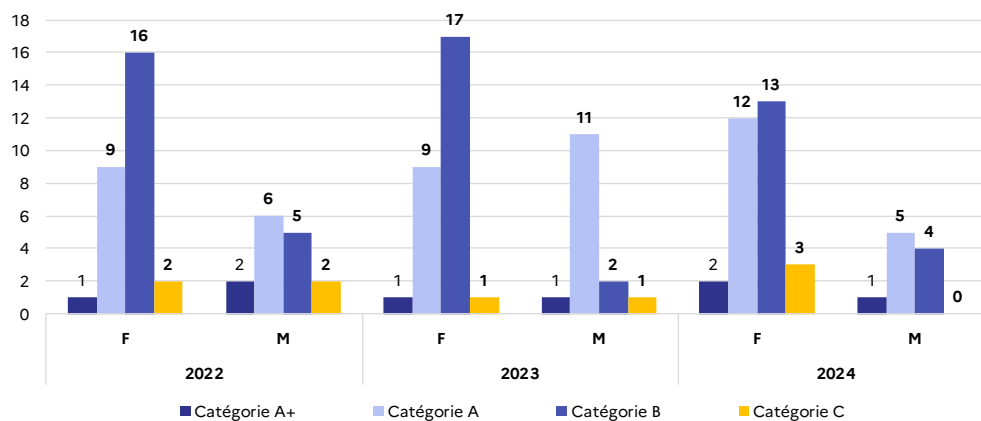
### LE NOMBRE D'AGENTS FONCTIONNAIRES RECRUTÉS

Grades	2022		
	F	H	Total
<b>Catégorie A+</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Administrateurs de l'État		1	1
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts		1	1
Inspecteur en chef de santé publique vétérinaire	1		1
<b>Catégorie A</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>
Attaché d'administration	5	1	6
Attaché principal d'administration	1		1
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	3	2	5
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement HC		1	1
Inspecteur des finances publiques		1	1
Inspecteur principal des finances publiques		1	1
<b>Catégorie B</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>21</b>
Secrétaires administratif	7	0	7
Secrétaire administratif de classe supérieure	1	1	2
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	2	0	2
Techniciens supérieurs : spécialités techniques agricoles	4	0	4
Chef technicien : spécialité techniques agricoles	1	2	3
Technicien principal : spécialités techniques agricoles	1	2	3
<b>Catégorie C</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe	0	1	1
Adjoint administratifs	1	0	1
Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>43</b>

Grades	2023		
	F	H	Total
<b>Catégorie A+</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Administrateurs de l'état 2 <sup>e</sup> grade	1		1
Inspecteur en chef de santé publique vétérinaire		1	1
<b>Catégorie A</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>20</b>
Attaché d'administration	2	1	3
Attaché principal d'administration	2	2	4
Ingénieur des systèmes d'information et de communication		1	1
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	3	4	7
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement HC		1	1
Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement	2	2	4
<b>Catégorie B</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>19</b>
Secrétaires administratif	7	1	8
Secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale du développement durable	1		1
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	3		3
Techniciens supérieurs : spécialités agricoles	2		2
Chef technicien : spécialité techniques agricoles		1	1
Technicien principal : spécialités techniques agricoles	3		3
Technicien principal : spécialités vétérinaires et alimentaire	1		1
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe	1		1
Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>43</b>

Grades	2024		
	F	H	Total
<b>Catégorie A+</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Ingénieur des ponts des eaux et des forêts		1	1
Ingénieur en chef des ponts des eaux et des forêts	1		1
Ingénieur général des ponts des eaux et des forêts	1		1
Inspecteur en chef de santé publique vétérinaire			0
<b>Catégorie A</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>17</b>
Administrateur général des finances publiques de classe normale			0
Assistant ingénieur de formation et de recherche			0
Attaché d'administration	4	1	5
Attaché d'administration HC			0
Attaché principal d'administration	2	3	5
Infirmière classe supérieure			0
Ingénieur de l'industrie et des mines			0
Ingénieur des systèmes d'information et de communication			0
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	1		1
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement HC			0
Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement	5	1	6
Inspecteur des finances publiques			0
<b>Catégorie B</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>
Contrôleur principal			0
Secrétaires administratif	3	1	4
Secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale du développement durable			0
Secrétaire d'administration et de contrôle de classe supérieure du développement durable	1		1
Secrétaire administratif de classe supérieure	4	1	5
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	3	2	5
Techniciens supérieurs : spécialités agricoles			0
Chef technicien : spécialité techniques agricoles			0
Chef technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	1		1
Technicien principal : spécialités techniques agricoles	1		1
Technicien principal : spécialités vétérinaires et alimentaire			0
<b>Catégorie C</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Agent principal des services	1		
Adjoint administratifs	1		
Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe			
Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe	1		
Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe			
Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe			0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>40</b>

Nombre de fonctionnaires recrutés



Le nombre global de recrutements de fonctionnaires sur les trois années est stable avec une part plus importante de femmes recrutées (~ 68 %). On observe que le nombre d'agents de catégorie A recruté entre 2022 et 2023 augmente (+22 %), puis baisse en 2024 (- 9 %)

## 2

## LE NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI PERMANENT

Catégorie ou niveau hiérarchique	2022		
	F	H	Total
A+			0
A	30	16	46
B	3	5	8
C	2		2
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>56</b>

Catégorie ou niveau hiérarchique	2023		
	F	H	Total
A+			0
A	24	10	34
B	5	5	10
C		2	2
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>46</b>

Catégorie ou niveau hiérarchique	2024		
	F	H	Total
A+			0
A	21	19	40
B	9	6	15
C	2	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>60</b>

Le nombre global de recrutements d'agents contractuels a fluctué sur les trois années considérées (-17,5 % entre 2022 et 2023 et +30 % entre 2023 et 2024). Comme pour les fonctionnaires, le nombre de recrutements de femmes est supérieur à celui des hommes, à une proportion similaire en 2022 (62 %) et 2023 (63 %) et plus faible en 2024 avec 53 %.

## 3

## LE NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS ET AUTRES PERSONNELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI NON PERMANENT

Statut d'emploi	2022		
	F	H	Total
Contractuels sur emplois non permanent	62	37	99
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>37</b>	<b>99</b>

Statut d'emploi	2023		
	F	H	Total
Contractuels sur emplois non permanent	44	29	73
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>29</b>	<b>73</b>

Statut d'emploi	2024		
	F	H	Total
Contractuels sur emplois non permanent	36	16	52
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>16</b>	<b>52</b>

Le taux de recrutements d'agents contractuels sur emplois non permanents a baissé de 47,5 % entre 2022 et 2024. On retrouve un taux de recrutement de femme plus élevé que celui des hommes (63 % en 2022, 60 % en 2023 et 69 % en 2024).





5

---

4

---

3

# La mobilité

1 La mobilité

2 Les départs





# La mobilité

## 1

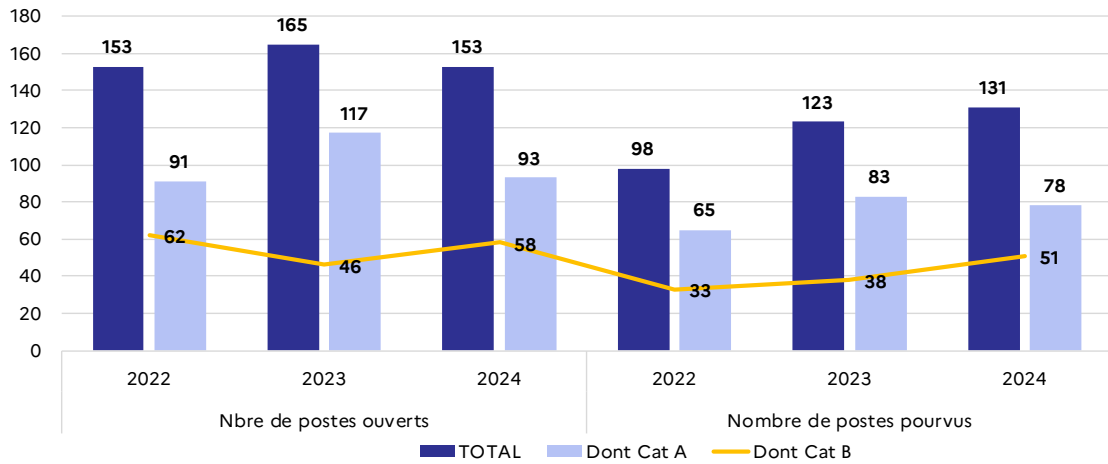
### LA MOBILITÉ

2022	Appels à candidature							
Catégorie ou niveau hiérarchique	Nbre de postes ouverts	Postes pourvus en interne			Postes pourvus en externe			Total
		F	H	Total	F	H	Total	
A+				0			0	0
A	91	17	11	28	24	13	37	65
B	62	5	4	9	14	10	24	33
C				0			0	0
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>23</b>	<b>61</b>	<b>98</b>

2023	Appels à candidature							
Catégorie ou niveau hiérarchique	Nbre de postes ouverts	Postes pourvus en interne			Postes pourvus en externe			Total
		F	H	Total	F	H	Total	
A+	2	1	0	1	1	0	1	2
A	115	17	13	30	29	22	51	81
B	46	12	3	15	13	10	23	38
C	2			0		2	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>165</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>46</b>	<b>43</b>	<b>34</b>	<b>77</b>	<b>123</b>

2024	Appels à candidature							
Catégorie ou niveau hiérarchique	Nbre de postes ouverts	Postes pourvus en interne			Postes pourvus en externe			Total
		F	H	Total	F	H	Total	
A+	1	0	0	0	1	0	0	0
A	92	14	15	29	32	17	49	78
B	58	16	7	23	18	10	28	51
C	2	0	0	0	0	2	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>52</b>	<b>51</b>	<b>29</b>	<b>79</b>	<b>131</b>

### Nombre de postes ouverts et pourvus par catégorie



Le nombre de postes ouverts en 2024 est revenu au même niveau que celui de 2022, après une augmentation en 2023.

Ils restent majoritairement ouverts en catégorie A pour plus de 59 % chaque année.

Le taux de pourvoi des postes publiés augmente régulièrement sur les 3 années observées (64 % en 2022, 75 % en 2023 et 86 % en 2024).

Les postes publiés sont pourvus majoritairement par des recrutements externes, le taux augmente sur les 3 années observées (64% des postes publiés en 2022, 75 % en 2023 et 86 % en 2024). Les recrutements externes représentent de manière stable sur les 3 années 73% des postes pourvus.

## 2

### LES DÉPARTS

Départ 2022									
Motifs	Catégorie ou niveau hiérarchique				Catégorie ou niveau hiérarchique				Total
	Femme				Homme				
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Retraite		3	21	1	0	9	5	1	40
Décès		1							1
Démission		9	1			4			14
Fin de détachement		1	1		0	1			3
Fin de contrat		3	0		0	2	1		6
Détachement sortant			1						1
Affectation dans une autre administration			9		0	6	2	1	23
Congés pour événements familiaux >6 mois	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Disponibilité	0	2	2	0	0	2	0	0	6
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>95</b>

Départ 2023									
Motifs	Catégorie ou niveau hiérarchique				Catégorie ou niveau hiérarchique				Total
	Femme				Homme				
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Retraite		3	15	2		7	8	2	37
Décès			1						1
Démission		3				2		1	6
Démission /portabilité CDI		3							3
Fin de détachement			1					1	2
Fin de contrat		1				2			3
Affectation dans une autre administration (mobilité)	1	11	6	1	1	4	1		25
Congés pour événements familiaux >6 mois		1	1						2
Rupture conventionnelle							1		1
Congé sans rémunération		1				1			2
Disponibilité	1								1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>83</b>

Départ 2024									
Motifs	Catégorie ou niveau hiérarchique				Catégorie ou niveau hiérarchique				Total
	Femme				Homme				
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Retraite		6	14	2		10	7		39
Démission		7				4			11
Décès		1				1			2
Concours ou recrutement sortant						1			1
Fin de détachement		1	2					1	4
Licenciement		1		1					2
Fin de contrat		2				1	1		4
Détachement sortant			1					1	2
Affectation dans une autre administration		7	6		1	5	5		24
Disponibilité / congé supérieur à 6 mois	1		1	1		1			4
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>93</b>

La proportion de départ des femmes (64 % des départs en 2022, 63 % en 2023 et 58 % en 2024) est supérieure à celle des hommes, en lien avec la part qu'elles représentent dans la population totale (un peu plus de 60 % de la population totale). On note toutefois une baisse de cette proportion en 2024.

Le départ en retraite reste le motif principal de départ sur les trois années observées (42 % en 2022, 45 % en 2023, 42 % en 2024).

Les départs volontaires, hors raison familiale (mobilité sortante, démission) sont la seconde cause de départ (39 % des départs en 2022, 42 % en 2023 et 38 % en 2024).

Ces départs volontaires représentent, en pourcentage des effectifs physiques au 31 décembre de la même année, 3,7 % en 2022, 3,5 en en 2023 et 3,5 % en 2024. Ce taux est relativement stable sur les 3 années observées.





4



5



6



# Les promotions

- 1 Avancement de grade et promotion de corps
  - 1.1 Le nombre de promouvables et de promus pour chaque grade
  - 1.2 Le nombre de promouvables et de promus pour chaque corps
- 2 Le nombre de fonctionnaire ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel





# Les promotions

## 1

### AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION DE CORPS

#### 1.1

#### LE NOMBRE DE PROMOUVABLES ET DE PROMUS POUR CHAQUE GRADE

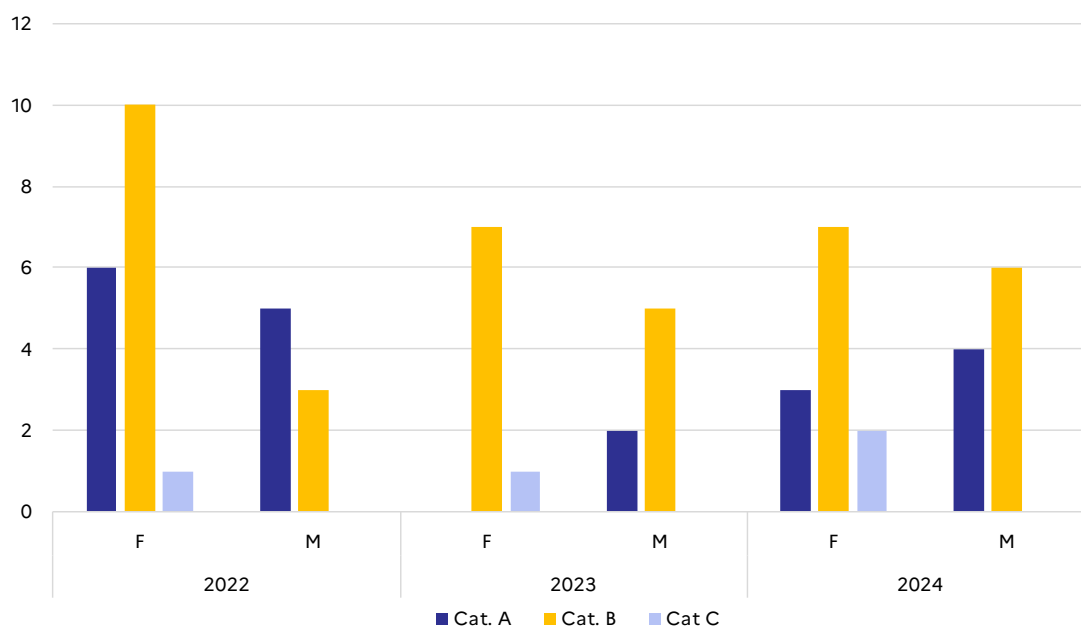
2022						
Grade	Nombre de promouvables pour chaque niveau ou grade			Nombre de promus pour chaque niveau ou grade		
	F	H	Total	F	H	Total
<b>Statut unifié CDI</b>						
<b>Groupe I</b>						
Niveau 2	1	0	1	0	0	0
Niveau 3	1	1	2	0	0	0
Niveau 4	0	1	1	0	0	0
<b>Groupe II</b>						
Niveau 2	2	1	3	0	0	0
<b>Groupe III</b>						
Niveau 3	1	2	3	1	0	1
<b>Groupe IV</b>						
Niveau 3	0	1	1	0	0	0
<b>Fonctionnaire</b>						
<b>Catégorie A</b>						
Administrateur civil hors classe	0	1	1	0	1	1
Attaché d'administration HC et HC échelon spécial	15	8	23	1	1	2
Attaché principal d'administration	8	7	15	1	0	1
Infirmière hors classe	1	0	1	1	0	1
Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts	2	2	4	0	0	0
Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts cl.normale	3	2	5	0	0	0
Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts cl.exceptionnelle	1	0	1	0	0	0
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement HC	1	2	3	0	0	0
Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement	16	12	28	2	3	5
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement HC échelon spécial	3	2	5	0	0	0
Inspecteur en chef de santé publique vétérinaire	2	0	2	1	0	1
Inspecteur général de santé publique vétérinaire cl. Normale	0	2	2	0	0	0
Inspecteur en chef de santé publique vétérinaire	2	0	2	0	0	0
Inspecteur général de santé publique vétérinaire cl. Normale	0	0	0	1	0	1
<b>Catégorie B</b>						
Secrétaire administratif de classe supérieure	17	6	23	3	0	3
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	46	24	70	4	1	5
Chef technicien : spécialités techniques agricoles	13	34	47	2	2	4
Technicien principal : spécialités techniques agricoles	3	3	6	1	0	1
<b>Catégorie C</b>						
Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	6	2	8	1	0	1
Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe	0	1	1	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>142</b>	<b>114</b>	<b>256</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>26</b>

2023						
Grade	Nombre de promouvables pour chaque niveau ou grade			Nombre de promus pour chaque niveau ou grade		
	F	H	Total	F	H	Total
<b>Statut unifié CDI</b>						
<b>Groupe I</b>						
Niveau 2	1	0	1	0	0	0
Niveau 3	1	1	2	0	0	0
Niveau 4	0	1	1	0	0	0
<b>Groupe II</b>						
Niveau 2	2	1	3	0	0	0
<b>Groupe III</b>						
Niveau 3	0	2	2	0	0	0
<b>Groupe IV</b>						
Niveau 3	0	1	1	0	0	0
<b>Fonctionnaire</b>						
<b>Catégorie A</b>						
Attaché d'administration HC et HC échelon spécial	14	7	21	0	0	0
Attaché principal d'administration	10	10	20	0	1	1
Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts	2	2	4	0	0	0
Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts cl.normale	3	2	5	0	0	0
Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts cl.exceptionnelle	1	0	1	0	0	0
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement HC	1	2	3	0	0	0
Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement	18	13	31		1	1
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement HC échelon spécial	1	2	3	0	0	0
Inspecteur en chef de santé publique vétérinaire	1	0	1	0	0	0
Inspecteur général de santé publique vétérinaire cl. Normale	0	2	2	0	0	0
<b>Catégorie B</b>						
Secrétaire administratif de classe supérieure	21	6	27	2		2
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	41	23	64	4	1	5
Chef technicien : spécialités techniques agricoles	10	31	41		3	3
Technicien principal : spécialités techniques agricoles	3	3	6	1	1	2
<b>Catégorie C</b>						
Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe		1	1			
Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	4	1	5	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>134</b>	<b>111</b>	<b>245</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>

2024						
Grade	Nombre de promouvables pour chaque niveau ou grade			Nombre de promus pour chaque niveau ou grade		
	F	H	Total	F	H	Total
<b>Statut unifié CDI</b>						
<b>Groupe I</b>						
Niveau 2	1		1	0	0	0
Niveau 3	1	1	2	0	0	0
Niveau 4		2	2	0	0	0
<b>Groupe II</b>						
Niveau 2	1	2	3	0	0	0
<b>Groupe III</b>						
Niveau 3	0	1	1	0	0	0
<b>Groupe IV</b>						
Niveau 3	0	1	1	0	0	0
<b>Fonctionnaire</b>						
<b>Catégorie A</b>						
Administrateurs de l'État 2 <sup>e</sup> grade	0	0	0	0	0	0
Attaché d'administration HC et HC échelon spécial	14	11	25	0	0	0
Attaché principal d'administration	9	10	19	0	0	0
Infirmière hors classe	0	0	0	0	0	0
Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts	0	2	2	0	1	1
Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts cl.normale	3	1	4	0	1	1
Ingénieur d'étude	1	0	1	1	0	1
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement HC	1	2	3	0	0	0
Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement	15	9	24	1	1	2
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement HC échelon spécial	3	2	5	0	0	0
Inspecteur en chef de santé publique vétérinaire	0	1	1	0	0	0
Inspecteur général de santé publique vétérinaire cl. Normale	1	2	3	0	0	0
<b>Catégorie B</b>						
Secrétaire administratif de classe supérieure	17	6	23	4	0	4
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	42	20	62	2	2	4
Technicien supérieur : spécialités agricoles	0	0	0	0	0	0
Chef technicien : spécialités techniques agricoles	9	31	40	0	3	3
Technicien principal : spécialités techniques agricoles	3	2	5	1	1	2
Technicien principal : spécialités techniques agricoles	3	2	5	1	1	2
<b>Catégorie C</b>						
Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe	0	1	1	0	1	0
Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe	0	1	1	0	0	0
Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	2	2	4	1	0	1
Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe	2	0	2	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>110</b>	<b>235</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>21</b>

Le nombre de promotions repart à la hausse en 2024, après une baisse en 2023. Le nombre de promouvables est en baisse constante depuis 2022, de manière faible (10 agents promouvables en moins chaque année, pour 235 promouvables en 2024), le taux de promotion remonte également en 2024 avec 8,9 % de promouvables promus, alors qu'il est de 10 % en 2022 et 6 % en 2023.

Nombre de promus par genre, catégorie et année



## 1.2 LE NOMBRE DE PROMOUVABLES ET DE PROMUS POUR CHAQUE CORPS

2022						
Corps visés	Nombre de promouvables pour chaque corps confondus			Nombre de promus pour chaque corps confondus		
	F	H	Total	F	H	Total
Attaché d'administration	208	53	261	1	1	2
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	28	38	66	0	2	2
Secrétaire administratif	11	5	16	0	0	0
Technicien supérieur des services du ministère de l'agriculture	1	1	2	1	0	1
SU Groupe I	2	7	9	0	0	0
SU Groupe II	15	11	26	0	0	0
SU Groupe III	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>265</b>	<b>115</b>	<b>380</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

2023						
Corps visés	Nombre de promouvables pour chaque corps confondus			Nombre de promus pour chaque corps confondus		
	F	H	Total	F	H	Total
Attaché d'administration	206	60	266	1	1	2
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	24	36	60		1	1
Secrétaire administratif	9	2	11	1		1
Technicien supérieur des services du ministère de l'agriculture		2	2	1		1
SU Groupe I	2	7	9	0	0	0
SU Groupe II	15	11	26	0	0	0
SU Groupe III	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>256</b>	<b>118</b>	<b>374</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

2024						
Corps visés	Nombre de promouvables pour chaque corps confondus			Nombre de promus pour chaque corps confondus		
	F	H	Total	F	H	Total
Attaché d'administration	216	58	274	1	1	2
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	17	35	52	0	0	0
Ingénieur d'étude	0	1	1	0	1	1
Secrétaire administratif	6	4	10	0	0	0
SU Groupe I	2	4	6	0	1	1
SU Groupe II	10	6	16	0	1	1
SU Groupe III			0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>108</b>	<b>359</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Le nombre de promotions est identique pour les trois années observées.

Le ratio promouvables/promus augmente légèrement en 2024, avec 1,4 % des promouvables, alors qu'il était de 1,3 % en 2022 et 2023.

## 2 LE NOMBRE DE FONCTIONNAIRE AYANT CONNU DANS L'ANNÉE UNE RÉUSSITE À UN CONCOURS OU EXAMEN PROFESSIONNEL

Type d'épreuve	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Concours	5	0	5	1	2	3			0
Examen professionnel	1	0	1	8	4	12	3	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>





5



6



7



# La formation

- 1 Le nombre d'agents formés en 2022, 2023, 2024
- 2 Les dépenses de formation en 2022, 2023, 2024
- 3 Le nombre de jours de formation en 2022, 2023, 2024





# La formation

## 1

### LE NOMBRE D'AGENTS FORMÉS EN 2022, 2023, 2024

2022								
Statut d'emploi	Formation professionnelle continue		DONT Formation statutaire (non organisée par FAM)*		DONT Formation professionnelle via une formation à distance		DONT Formation professionnelle via l'utilisation du CPF	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Fonctionnaire sur emploi permanent	264	178	0	0	174	100	1	2
Contractuel sur emploi permanent	71	43	0	0	52	32	0	0
Contractuel sur emploi non permanent	18	5	0	0	15	5	0	0
Statut Unifié	6	9	0	0	5	4	0	0
Apprenti	6	6	0	0	5	5	0	0
Fonctionnaire / stagiaire / élève	6	1	4	0	6	1	0	0
Hors effectifs** + stagiaires école	9	5	0	0	4	4	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>380</b>	<b>247</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>261</b>	<b>151</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

2023								
Statut d'emploi	Formation professionnelle continue		DONT Formation statutaire (non organisée par FAM)*		DONT Formation professionnelle via une formation à distance		DONT Formation professionnelle via l'utilisation du CPF	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Fonctionnaire sur emploi permanent	289	201	0	6	204	135	1	0
Contractuel sur emploi permanent	96	68	0	0	74	49	0	0
Contractuel sur emploi non permanent	22	11	0	0	16	7	0	0
Statut Unifié	10	10	0	0	7	8	0	0
Apprenti	7	12	0	0	4	6	0	0
Fonctionnaire / stagiaire / élève	3	0	0	0	3		0	0
Hors effectifs + stagiaires école	15	6	0	0	9	2	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>442</b>	<b>308</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>317</b>	<b>207</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

2024								
Statut d'emploi	Formation professionnelle continue		DONT Formation statutaire (non organisée par FAM)*		DONT Formation professionnelle via une formation à distance		DONT Formation professionnelle via l'utilisation du CPF	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Fonctionnaire sur emploi permanent	419	265	2	3	352	208		
Contractuel sur emploi permanent	139	86			118	68		
Contractuel sur emploi non permanent	22	9			18	5		
Statut Unifié	8	13			6	8		
Apprenti	7	13			4	9		
Fonctionnaire /stagiaire / élève	4				3			
Hors effectifs + stagiaires école	22	6			11	2		
<b>TOTAL</b>	<b>621</b>	<b>392</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>512</b>	<b>300</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

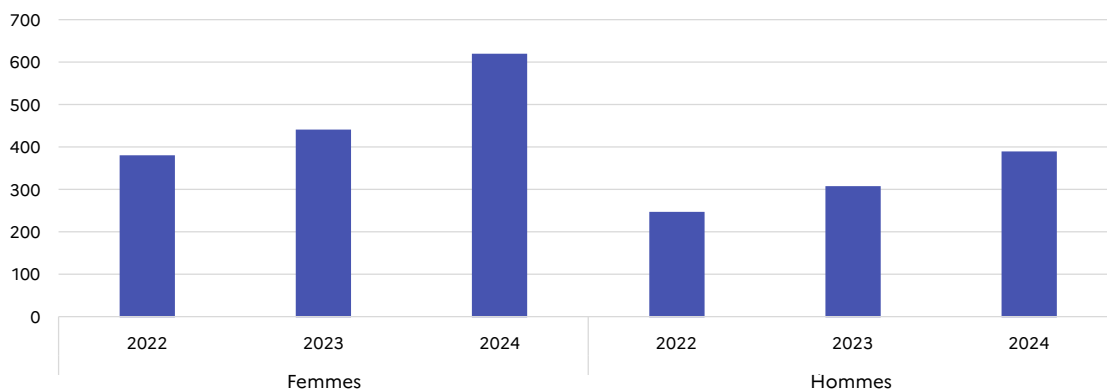
\* Formation statutaire = formation suivie avant titularisation et formation obligatoire prévue par le statut des agents

\*\* Les « hors effectifs » sont des agents extérieur à FranceAgriMer (INAO, ODEADOM, Ministère, ...)

627 agents ont été formés en 2022, 750 en 2023 et 1 013 en 2024. Les femmes représentent respectivement 60 %, 59 % et 60,8 %.

Elles sont 41,63 % à avoir suivi des formations à distance en 2022, 42,26 % en 2023 et 50,8 % en 2024. En 2024, le nombre de jours moyen de formation est de 3 jours par agent ayant suivi une formation. Par ailleurs, 83 agents n'ont suivi aucune formation sur cette année.

Nombre d'agents formés par genre et année



## 2

## LES DÉPENSES DE FORMATION EN 2022, 2023, 2024

2022							
Statut d'emploi	Dépenses de formation titre II et titre III			Rémunération durant la formation			Total
	F	H	Total	F	H	Total	
Fonctionnaire sur emploi permanent	175 914	136 745	312 659	210 803	184 560	395 363	<b>708 022</b>
Contractuel sur emploi permanent	70 244	45 354	115 598	48 091	26 449	74 540	<b>190 138</b>
Contractuel sur emploi non permanent	4 263	3 289	7 552	4 642	1 792	6 434	<b>13 986</b>
Statut Unifié	2 108	14 786	16 894	3 498	4 896	8 394	<b>25 288</b>
Apprentis	40 011	68 809	108 820	736	716	1 452	<b>110 272</b>
Fonctionnaire / stagiaire / élève	5 652	5 131	10 783	6 595	2 505	9 100	<b>19 883</b>
Hors effectifs** + stagiaires école	1 788	1 232	3 020	0	0	0	<b>3 020</b>
<b>TOTAL</b>	<b>299 980</b>	<b>275 346</b>	<b>575 326</b>	<b>274 365</b>	<b>220 918</b>	<b>495 283</b>	<b>1 070 609</b>

2023							
Statut d'emploi	Dépenses de formation titre II et titre III			Rémunération durant la formation			Total
	F	H	Total	F	H	Total	
Fonctionnaire sur emploi permanent	159 960	110 467	270 427	215 960	155 855	371 815	<b>642 242</b>
Contractuel sur emploi permanent	58 506	45 728	104 234	50 919	35 548	86 467	<b>190 701</b>
Contractuel sur emploi non permanent	2 333	9 430	11 763	4 427	2 283	6 710	<b>18 473</b>
Statut Unifié	522	4 013	4 536	4 054	5 330	9 384	<b>13 920</b>
Apprentis	32 620	65 369	97 989	874	1 403	2 276	<b>100 265</b>
Fonctionnaire / stagiaire / élève	262	0	262	865	0	865	<b>1 127</b>
Hors effectifs + stagiaire école	1 992	261	2 252	0	0	0	<b>2 252</b>
<b>TOTAL</b>	<b>256 195</b>	<b>235 267</b>	<b>491 462</b>	<b>277 099</b>	<b>200 419</b>	<b>477 518</b>	<b>968 980</b>

2024							
Statut d'emploi	Dépenses de formation titre II et titre III			Rémunération durant la formation*			Total
	F	H	Total	F	H	Total	
Fonctionnaire sur emploi permanent	181 518	138 978	320 496	317 193	214 870	532 063	<b>852 559</b>
Contractuel sur emploi permanent	53 569	72 229	125 798	69 285	52 437	121 722	<b>247 519</b>
Contractuel sur emploi non permanent	2 211	2 405	4 616	3 951	2 070	6 021	<b>10 637</b>
Statut Unifié	2 370	1 030	3 400	4 714	4 081	8 794	<b>12 194</b>
Apprentis	26 246	70 896	97 141	1 317	1 131	2 448	<b>99 589</b>
Fonctionnaire / stagiaire / élève	6 254		6 254	6 835		6 835	<b>13 089</b>
Hors effectifs + stagiaire école	8 152	101	8 253			0	<b>8 253</b>
<b>TOTAL</b>	<b>280 320</b>	<b>285 639</b>	<b>565 959</b>	<b>403 294</b>	<b>274 589</b>	<b>677 883</b>	<b>1 243 842</b>

\* La rémunération durant la formation est calculée selon un coût moyen horaire par catégorie et grade multiplié par le nombre d'heures de formation.

Après une baisse en 2023, les dépenses de formation repartent à la hausse en 2024 (+ 28 %), en lien avec l'augmentation du nombre d'agents formés. En effet, si les dépenses de formation titre II et titre III augmentent de 15 % entre 2023 et 2024, la rémunération des agents durant la formation augmente de 42 %.

### 3

## LE NOMBRE DE JOURS DE FORMATION EN 2022, 2023, 2024

2022																
Statut d'emploi	A+			A			B			C			Sans catégorie (hors effectif)			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Fonctionnaire sur emploi permanent	25	17	43	326	348	674	536	375	911	13	9	22	0	0	0	<b>1 650</b>
Contractuel sur emploi permanent	0	0	0	230	134	364	62	22	84	0	0	0	0	0	0	<b>448</b>
Contractuel sur emploi non permanent	0	0	0	10	8	18	29	5	34	0	1	1	0	0	0	<b>53</b>
Statut Unifié	0	0	0	5	11	16	11	9	20	0	0	0	0	0	0	<b>36</b>
Apprenti	0	0	0	0	0	0	13	13	26	0	0	0	0	0	0	<b>26</b>
Fonctionnaire / stagiaire / élève	0	0	0	5	9	14	4	0	4	0	0	0	0	0	0	<b>18</b>
Hors effectifs + stagiaire école	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	6	19	<b>19</b>
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>43</b>	<b>576</b>	<b>510</b>	<b>1 086</b>	<b>655</b>	<b>424</b>	<b>1 079</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>2 250</b>

2023																
Statut d'emploi	A+			A			B			C			Sans catégorie (hors effectif)			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Fonctionnaire sur emploi permanent	28	16	44	317	228	545	524	382	906	8	9	17	0	0	0	1 512
Contractuel sur emploi permanent	0	0	0	247	161	408	36	40	76	2	4	6	0	0	0	490
Contractuel sur emploi non permanent	0	0	0	9	7	16	25	12	37	2	0	2	0	0	0	55
Statut Unifié	0	0	0	9	10	19	7	12	19	0	0	0	0	0	0	38
Apprenti	0	0	0	0	0	0	11	28	39	0	0	0	0	0	0	39
Fonctionnaire / stagiaire / élève	0	0	0	1	0	1	3	0	3	0	0	0	0	0	0	4
Hors effectifs + stagiaire école	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	9	34	34
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>44</b>	<b>583</b>	<b>406</b>	<b>989</b>	<b>606</b>	<b>474</b>	<b>1 080</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>34</b>	<b>2 172</b>

2024																
Statut d'emploi	A+			A			B			C			Sans catégorie (hors effectif)			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Fonctionnaire sur emploi permanent	35	21	57	440	284	724	759	551	1 309	33	9	42	0	0	0	2 132
Contractuel sur emploi permanent	0	0	0	308	216	524	86	88	173	8	12	20	0	0	0	717
Contractuel sur emploi non permanent	0	0	0	6	7	13	24	9	33	3	0	3	0	0	0	49
Statut Unifié	0	0	0	10	10	20	6	3	9	0	0	0	0	0	0	29
Apprenti	0	0	0	0	0	0	22	19	41	0	0	0	0	0	0	41
Fonctionnaire / stagiaire / élève	0	0	0	21	0	21	1	0	1	0	0	0	0	0	0	23
Hors effectifs + stagiaire école	0	0	0	0		0	47	4	51	0	0	0	0	0	0	51
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>57</b>	<b>786</b>	<b>517</b>	<b>1 303</b>	<b>945</b>	<b>674</b>	<b>1 619</b>	<b>43</b>	<b>21</b>	<b>64</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3 043</b>

Si le nombre de jours de formation par an est quasiment stable entre 2022 et 2023, il augmente de 40 % en 2024.



7

# La rémunération

- 1 La masse salariale en euros
- 2 La masse salariale brute annuelle
- 3 La distribution des rémunérations nettes par sexe (décile)
- 4 Nombre d'équivalents temps pleins annuels rémunérés pour les agents sur emploi permanent
- 5 Nombre d'équivalents temps pleins annuels rémunérés pour les agents des autres statuts sur emploi non permanent





# La rémunération

1

## LA MASSE SALARIALE EN EUROS

Masse salariale en euros	2022	2023	2024
	77 903 001	80 301 942	81 582 120

2

## LA MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE

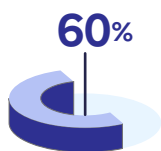
Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre	Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
2022	1 203 357	3	7
2023	1 217 502	3	7
2024	1 259 519	4	6

3

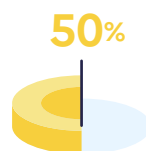
## LA DISTRIBUTION DES RÉMUNÉRATIONS NETTES PAR SEXE (DÉCILE)

Décile	2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H
1 <sup>er</sup>	27 982	29 433	28 331	29 463	28 904	29 420
2 <sup>e</sup>	30 147	31 795	30 666	32 262	31 658	33 082
3 <sup>e</sup>	32 338	33 752	32 478	34 435	33 687	34 747
4 <sup>e</sup>	33 829	35 462	34 249	36 108	35 662	37 315
5 <sup>e</sup>	34 936	37 656	35 703	37 744	36 998	38 882
6 <sup>e</sup>	36 345	41 111	37 173	41 122	38 514	42 202
7 <sup>e</sup>	38 399	48 104	39 339	48 292	40 592	48 477
8 <sup>e</sup>	45 052	53 310	44 496	54 706	45 493	55 915
9 <sup>e</sup>	55 149	59 839	55 610	61 208	57 128	63 588

### SE LIT :



des hommes travaillant à temps plein en **2022** ont perçu un montant net à payer avant impôt inférieur à **41 111 euros**.



des femmes travaillant à temps plein en **2023** ont perçu un net à payer avant impôt inférieur à **35 703 euros**.



des hommes travaillant à temps plein en **2024** ont perçu un montant net à payer avant impôt inférieur à **48 477 euros**.

## 4 NOMBRE D'ÉQUIVALENTS TEMPS PLEINS ANNUELS RÉMUNÉRÉS POUR LES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT

Ventilé selon les critères de répartition suivant :

Statut d'emploi (agents permanents)	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Fonctionnaire sur emploi permanent	435,97	285,46	721,43	424,64	285,80	710,44	415,33	277,27	692,60
Statut Unifié	22,11	29,02	51,13	16,26	21,32	37,58	12,10	16,43	28,53
Contractuel sur emploi permanent	89,00	55,86	144,86	108,15	71,37	179,52	126,63	86,41	213,04
<b>TOTAL</b>	<b>547,08</b>	<b>370,34</b>	<b>917,42</b>	<b>549,05</b>	<b>378,49</b>	<b>917,42</b>	<b>554,06</b>	<b>380,11</b>	<b>934,17</b>

## 5 NOMBRE D'ÉQUIVALENTS TEMPS PLEINS ANNUELS RÉMUNÉRÉS POUR LES AGENTS DES AUTRES STATUTS SUR EMPLOI NON PERMANENT

Ventilé selon les critères de répartition suivant :

Statut d'emploi	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Contractuel sur emploi non permanent	22,59	13,59	<b>36,18</b>	22,90	11,91	<b>34,81</b>	17,85	5,65	<b>23,50</b>
Vacataire									
Apprenti	4,25	6,13	<b>10,38</b>	3,86	7,40	<b>11,26</b>	3,28	7,63	<b>10,91</b>



---

8

---

9

# L'organisation du travail et du temps de travail

## 1 Organisation et cycle de travail

- 1.1 Nombre d'agents par cycle de travail
- 1.2 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leur fonction en télétravail
- 1.3 Nombre d'agents à temps plein ou temps partiel
- 1.4 Les heures supplémentaires

## 2 Congés et absences

- 2.1 Les congés
- 2.2 Le Compte Épargne Temps
- 2.3 Les absences hors raisons de santé





# L'organisation du travail et du temps de travail

1

## ORGANISATION ET CYCLE DE TRAVAIL

1.1

### NOMBRE D'AGENTS PAR CYCLE DE TRAVAIL

Les cycles de travail	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Modalité A (7h30/jour - 15 jours ARTT)	212	126	338	190	116	306	166	103	269
Modalité B (7h00/jour - aucunjour ARTT)	40	30	70	33	20	53	33	11	44
Modalité C (7h42/jour - 20 jours ARTT)*	2	0	2	2	1	3	1	2	3
Modalité D (7h42/jour - 20 jours ARTT)	314	166	480	338	179	517	378	197	575
Forfait annuel pour le personnel itinérant	31	74	105	33	75	108	33	69	102
Forfait journalier permanent pour le personnel de direction	5	8	13	6	8	14	5	7	12
<b>TOTAL</b>	<b>604</b>	<b>404</b>	<b>1 008</b>	<b>602</b>	<b>399</b>	<b>1 001</b>	<b>616</b>	<b>389</b>	<b>1 005</b>

\* La modalité C organise le cycle de travail sur 4,5 jours par semaine ou en alternant sur 2 semaines une semaine de 4 jours et une semaine de 5 jours.

Les modalités A et D sont majoritairement retenues par les agents quel que soit le genre.

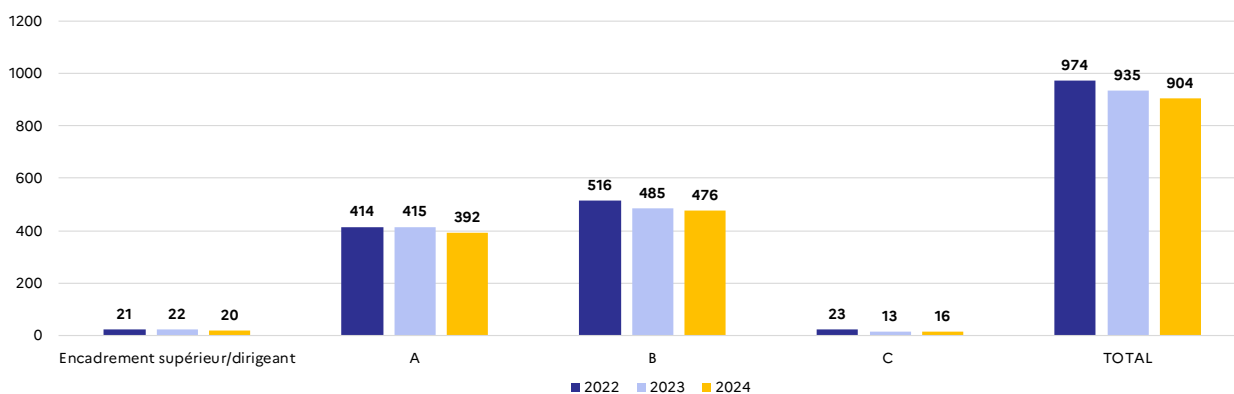
1.2

### NOMBRE D'AGENTS EN FONCTION AU 31 DÉCEMBRE EXERÇANT LEUR FONCTION EN TÉLÉTRAVAIL

Catégorie ou niveau hiérarchique	2022					2023					2024				
	1 j	2 j	3 j	4 j	5 j	1 j	2 j	3 j	4 j	5 j	1 j	2 j	3 j	4 j	5 j
A+	0	11	4	1	0	9	10	0	2	1	7	8	5		
A	177	124	106	4	3	196	133	81	4	1	150	119	110	12	1
B	234	170	103	6	3	212	181	87	3	2	202	153	110	10	1
C	14	3	5	1	0	4	6	2	1	0	10	3	3		
<b>TOTAL</b>	<b>430</b>	<b>308</b>	<b>218</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>421</b>	<b>330</b>	<b>170</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>369</b>	<b>283</b>	<b>228</b>	<b>22</b>	<b>2</b>

Le nombre d'agents en télétravail est de 974 en 2022. Il passe à 935 en 2023 et à 904 en 2024.

Nombre d'agents en télétravail au 31/12 de chaque année par niveau hiérarchique ou catégorie



### 1.3 NOMBRE D'AGENTS À TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIEL

Catégorie ou niveau hiérarchique	2022										
	À temps plein	À temps partiel de droit					À temps partiel sur autorisation				
		90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %
A+	22	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0
A	366	0	5	0	0	0	7	18	0	2	1
B	456	0	2	0	0	1	14	62	1	5	6
C	22	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>866</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>81</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

Catégorie ou niveau hiérarchique	2023										
	À temps plein	À temps partiel de droit					À temps partiel sur autorisation				
		90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %
A+	20	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0
A	385	0	3	0	0	0	5	17	1	1	1
B	451	0	5	0	0	0	14	55	1	2	5
C	19	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>875</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>73</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

Catégorie ou niveau hiérarchique	2024										
	À temps plein	À temps partiel de droit					À temps partiel sur autorisation				
		90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %
A+	21		1					2		1	
A	392						5	20	1	1	1
B	441		6				14	49	1	5	7
C	21		1								
<b>TOTAL</b>	<b>875</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>71</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

Les agents en Temps partiel Thérapeutique sont compris dans les temps partiel sur autorisation. Les agents en CLM / CLD / grave maladie ne figurent pas dans ces tableaux.

130 agents étaient en temps partiel en 2022, tous types confondus. Ils sont 115 en 2023 et en 2024. Le taux d'agents en temps partiel est de 13 % pour 2022, de 11,6 % pour 2023 et 2024.

## 1.4 LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Tranches d'âge et catégorie et genre	2022															
	Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année								Nombre d'heures supplémentaires effectués au cours de l'année							
	A+		A		B		C		A+		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	M	F	M	F	M	F	M
de 15 à 19 ans											0:00:00	0:00:00	0:00:00	0:00:00	0:00:00	0:00:00
de 20 à 24 ans			8		3	1	1				188:56:00	92:42:00	1:57:00	0:00:00	0:00:00	0:00:00
de 25 à 29 ans	1		18	15	4	3					154:25:00	421:34:00	42:38:00	3:11:00	0:00:00	0:00:00
de 30 à 34 ans	0	1	21	6	11	8					206:03:00	139:09:00	52:10:00	21:45:00	0:00:00	0:00:00
de 35 à 39 ans	0	1	19	7	4	2	2				300:37:00	51:05:00	20:21:00	2:06:00	183:43:00	0:00:00
de 40 à 44 ans	1		26	14	20	5	0	1			425:20:00	446:52:00	56:48:00	114:02:00	0:00:00	15:24:00
de 45 à 49 ans	2	1	24	19	40	9	3				549:55:00	660:37:00	351:27:00	123:34:00	37:37:00	0:00:00
de 50 à 54 ans			29	23	67	25	1				1407:49:00	591:17:00	491:03:00	343:36:00	7:25:00	0:00:00
de 55 à 59 ans	2	1	17	25	71	19	3	1			994:16:00	2330:46:00	471:37:00	161:58:00	22:40:00	21:00:00
de 60 à 64 ans			21	23	46	19	3	2			756:22:00	1761:13:00	224:50:00	123:38:00	29:57:00	113:54:00
de 65 à 69 ans			1	4	6	3	2				0:00:00	252:54:00	10:02:00	14:06:00	16:01:00	0:00:00
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>184</b>	<b>136</b>	<b>272</b>	<b>94</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>0:00:00</b>	<b>0:00:00</b>	<b>4983:43:00</b>	<b>6748:09:00</b>	<b>1722:53:00</b>	<b>907:56:00</b>	<b>297:23:00</b>	<b>150:18:00</b>

Tranches d'âge et catégorie et genre	2023															
	Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année								Nombre d'heures supplémentaires effectués au cours de l'année <sup>(1)</sup>							
	A+		A		B		C		A+		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	M	F	M	F	M	F	M
de 15 à 19 ans			1								28:00:00					
de 20 à 24 ans			3	1	2	3					136:48:00	77:00:00	59:30:00	162:30:00		
de 25 à 29 ans		1	19	7	13	8	1	1		45:00:00	756:24:00	171:18:00	488:54:00	279:18:00	23:06:00	23:06:00
de 30 à 34 ans		1	19	4	15	9		2		23:06:00	777:42:00	150:30:00	663:54:00	303:12:00		46:12:00
de 35 à 39 ans			12	6	14	6	1				541:06:00	266:12:00	650:30:00	183:48:00	14:00:00	
de 40 à 44 ans			21	14	24	8	1				978:24:00	602:42:00	1237:24:00	337:24:00	30:00:00	
de 45 à 49 ans	1		28	9	28	17	1	2	53:54:00		1312:30:00	554:54:00	1615:06:00	965:48:00	61:36:00	113:30:00
de 50 à 54 ans	3	1	47	20	41	30	4	1	182:00:00	52:30:00	2518:18:00	1272:06:00	2374:54:00	1566:18:00	288:12:00	15:24:00
de 55 à 59 ans	2	1	53	17	43	32			84:42:00	30:00:00	2793:00:00	815:30:00	2195:48:00	1750:18:00		
de 60 à 64 ans		2	40	18	38	28	2	2		142:30:00	2185:42:00	912:48:00	2304:42:00	1671:36:00	157:30:00	97:42:00
de 65 à 69 ans	1		4	6	3	3			61:36:00		257:36:00	337:00:00	211:12:00	181:12:00		
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>247</b>	<b>102</b>	<b>221</b>	<b>144</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>382:12:00</b>	<b>293:06:00</b>	<b>12285:30:00</b>	<b>5160:00:00</b>	<b>11801:54:00</b>	<b>7401:24:00</b>	<b>574:24:00</b>	<b>295:54:00</b>

Tranches d'âge et catégorie et genre	2024															
	Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année								Nombre d'heures supplémentaires effectués au cours de l'année <sup>(*)</sup>							
	A+		A		B		C		A+		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	M	F	M	F	M	F	M
de 15 à 19 ans																
de 20 à 24 ans			3	1	5	3	1				82:24:00	77:00:00	112:54:00	132:15:00	11:33:00	
de 25 à 29 ans			30	18	4	3					936:18:00	425:36:00	59:06:00	86:12:00		
de 30 à 34 ans	1	1	22	20	11	2			3:51:00	53:54:00	741:51:00	733:09:00	296:54:00	105:12:00		
de 35 à 39 ans		1	22	7	10	3	2	1		53:54:00	753:18:00	302:33:00	304:09:00	98:00:00	28:42:00	46:12:00
de 40 à 44 ans	3	1	26	12	20	5	3	1	119:21:00	34:39:00	932:57:00	415:48:00	715:33:00	145:42:00		7:30:00
de 45 à 49 ans	2	1	31	25	32	6	1		84:42:00	30:00:00	1264:30:00	976:57:00	1247:33:00	169:12:00	210:45:00	
de 50 à 54 ans	1		32	25	72	21	2		53:54:00		1355:57:00	1421:33:00	3244:15:00	844:42:00	11:33:00	
de 55 à 59 ans			24	18	74	29	5	1		53:54:00	1169:39:00	888:33:00	3124:15:00	1326:27:00	93:30:00	61:36:00
de 60 à 64 ans	2	1	24	41	68	18	1	2	61:36:00		1120:06:00	2052:18:00	2830:36:00	823:54:00	75:54:00	41:21:00
de 65 à 69 ans			7	6	8	4		1			221:18:00	258:18:00	425:57:00	119:03:00	30:00:00	82:30:00
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>221</b>	<b>173</b>	<b>304</b>	<b>94</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>323:24:00</b>	<b>226:21:00</b>	<b>8578:18:00</b>	<b>7551:45:00</b>	<b>12361:12:00</b>	<b>3850:39:00</b>	<b>461:57:00</b>	<b>239:09:00</b>

(\*) Comprendre le nombre d'heure au-delà de la durée du cycle de travail.

## 2

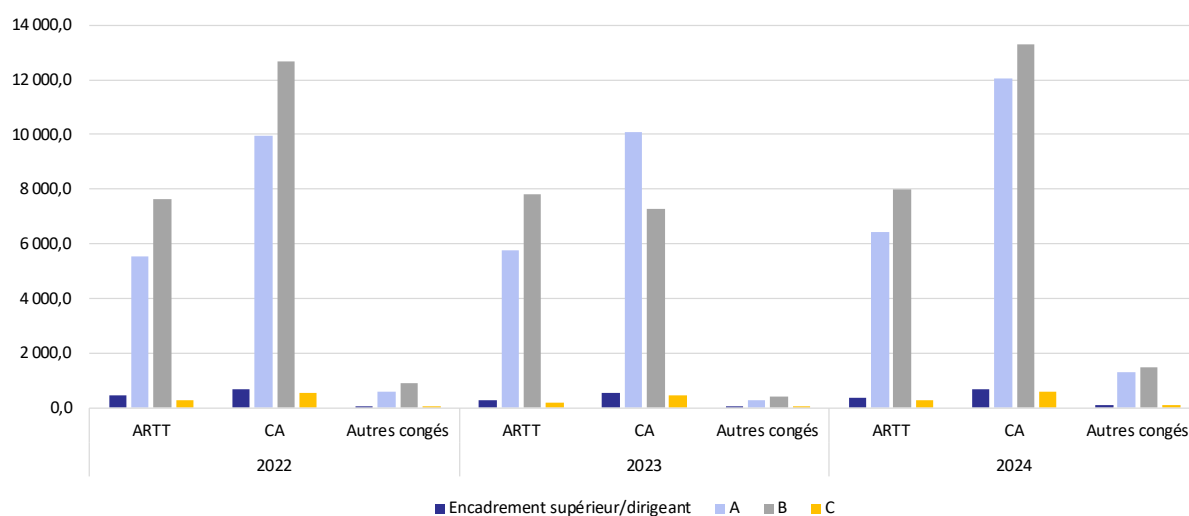
### CONGÉS ET ABSENCES

#### 2.1 LES CONGÉS

##### Nombre de jours de congés pris au cours de l'année par type de congés

Catégorie ou niveau hiérarchique	2022			2023			2024		
	Réduction du temps de travail (RTT)	Congés annuels (CA)	Autres jours de congés accordés à l'ensemble du personnel	Réduction du temps de travail (RTT)	Congés annuels (CA)	Autres jours de congés accordés à l'ensemble du personnel	Réduction du temps de travail (RTT)	Congés annuels (CA)	Autres jours de congés accordés à l'ensemble du personnel
A+	450,5	688,0	6,0	295,0	549,0	8,0	383,5	674,0	82,5
A	5 532,0	9 956,0	592,5	5 744,0	10 107,5	289,0	6 442,5	12 031,5	1 318,0
B	7 634,0	12 657,5	899,5	7 822,0	7 298,0	415,0	7 992,5	13 278,0	1 472,5
C	274,0	536,5	13,5	193,0	455,0	2,0	277,5	581,0	87,5

### Nombre de jours de congés pris chaque année par catégorie



## 2.2 LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

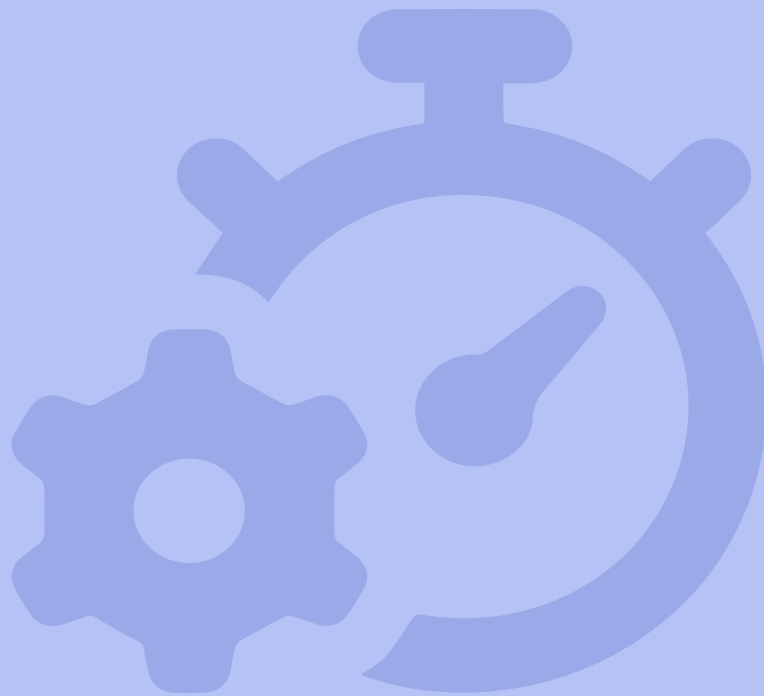
Genre	2022			2023			2024		
	Nbre d'agents ayant déposés des jours sur leur CET au cours de l'année	Nbre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre dont nombre de jours versés au cours de l'année	Nbre de jours CET consommés au cours de l'année (indemnisation et RAFP)	Nbre d'agents ayant déposés des jours sur leur CET au cours de l'année	Nbre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre dont nombre de jours versés au cours de l'année	Nbre de jours CET consommés au cours de l'année (indemnisation et RAFP)	Nbre d'agents ayant déposés des jours sur leur CET au cours de l'année	Nbre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre dont nombre de jours versés au cours de l'année	Nbre de jours CET consommés au cours de l'année (indemnisation et RAFP)
Femme	456	10 730	711	274	11 103	884	391	10 820	947
Homme	285	8 202	857	204	8 334	945	254	7 973	994
<b>TOTAL</b>	<b>741</b>	<b>18 932</b>	<b>1 568</b>	<b>478</b>	<b>19 437</b>	<b>1 829</b>	<b>645</b>	<b>18 792</b>	<b>1 941</b>

Le nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET augmente en 2024, après une baisse en 2023.

Le nombre de jours stockés sur les CET des agents reste globalement stable autour de 19 000 jours.

## 2.3 LES ABSENCES HORS RAISONS DE SANTÉ

Motifs (congés maternité, adoption, formation syndicale,...)	2022		2023		2024	
	Nombre total de journées d'absence par genre		Nombre total de journées d'absence par genre		Nombre total de journées d'absence par genre	
	F	H	F	H	F	H
<b>TOTAL</b>	<b>769</b>	<b>64</b>	<b>595</b>	<b>132</b>	<b>1342</b>	<b>234</b>



QV  
CT

0

9

10

# Le social et la qualité de vie et conditions de travail

- 1 Les instances de dialogue social
- 2 L'assistante sociale
- 3 La crèche d'entreprise
- 4 Horizon - le comité d'action social
- 5 La Qualité de Vie et les conditions de travail à FranceAgriMer



# QV Le social et la qualité de vie et CT conditions de travail

## 1 LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

Nombre de jours d'autorisations spéciales pris chaque année  
par type et catégorie

Organisation syndicale	CSA			FSSSCT			CCP A SU			CCP B SU			CCP Contractuel		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
FO Agriculture	2	4	6	2	4	6									
CGT-FSU	4	2	6	4	2	6	2	0	2	2	2	4	1	1	2
SAPSA-CFDT	1	5	6	1	5	6	0	0	0	1	1	2	1	2	3
Alliance du Trèfle	2	0	2	2	0	2									
EFA-CGC CFTC-MAE							0	4	4						
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

### LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

#### ● Le Comité Social d'Administration (CSA) :

**Pour mémoire :** Créés par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les comités sociaux d'administration (CSA) ont été installés en janvier 2023, à l'issue des élections professionnelles qui se sont déroulées du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022.

**Fréquence des réunions :** En 2024, le CSA de FranceAgriMer s'est réuni à 4 reprises : le 28 mars, le 20 juin, 24 septembre et le 20 novembre.

#### Sujets discutés en 2024 :

- Information sur la signature du COP et le lancement du projet d'établissement
- Point d'étape – expérimentation Plateau SI
- Point sur les arrivées de nouveaux établissements sur le site de l'Arboreal
- Information sur la création de deux Pôles au service Arboreal
- Projet d'avenant à la convention du groupement comptable et de décision d'organisation du groupement comptable
- Projets de notes de service concernant la campagne de primes 2024
- Bilan des mesures salariales 2023 et du 1er janvier 2024
- Point sur les notes de service concernant les mobilités durables
- Projet de décision concernant la fermeture de l'Etablissement le 10 mai 2024
- Présentation de l'accord interministériel du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance dans la Fonction publique de l'Etat
- Présentation de la plateforme interministérielle de formation Mentor
- Projet de note de service concernant les aménagements relatifs à l'organisation du travail et la gestion du temps de travail des agents affectés au Siège de FranceAgriMer pendant les jeux Olympiques de Paris 2024
- Point sur le projet de révision du barème de la PFR des agents du statut unifié
- Création d'une délégation à l'accompagnement des parcours et à la QVCT
- Point sur le plan d'actions de l'index égalité
- Information sur les dispositifs de prévention des RPS et de signalement des violences sexuelles et sexistes
- Déménagement bordelaise et potentielle création d'un espace Flex office à Libourne
- Télétravail en région
- Point sur l'évolution des contrôles
- Présentation du rapport social unique 2023
- Note de service sur la révision du barème RIFSEEP

- Point sur la fermeture du service territorial d'Ile De France
- Restauration et restes à charge
- Bilan actions SRIAS
- Plan égalité femmes-hommes et index
- Projet de note de service sur le tutorat à FranceAgriMer.
- Actualités de la protection sociale complémentaire.
- Point sur les dotations financières des services territoriaux.
- Le Projet d'établissement.
- Point sur les véhicules Ethanol et la difficulté à trouver des stations TOTAL avec ce type de carburant.
- Point sur les déménagements d'Avignon et Bastia et l'état d'avancement des crédits alloués par FranceAgriMer pour les travaux.
- Perspectives budgétaires 2025
- Information sur l'enquête pour le baromètre social
- Charte du temps
- Présentation évolution PSSI charte utilisateurs
- Point d'information sur la création d'un pôle au SI
- Feuille de route numérique de l'Etablissement
- Point sur la Protection Sociale Complémentaire
- Bilan interrégionalité
- Décision relative au report des congés 2024 et campagne CET 2024
- Jours de fermeture en 2025
- Fête de fin d'année
- Semaine des 4 jours

### ● La Formation Spécialisée en matière de Santé, de sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT) :

**Fréquence des réunions :** En 2024, la FSSSCT de FranceAgriMer s'est réunie à 3 reprises : le 26 mars, le 28 mai et le 29 octobre.

#### **Sujets discutés en 2024 :**

- Départ de feu restaurant Arborial
- Point sur l'expérimentation du plateau SI et les arrivées de nouveaux établissements sur le site de l'Arborial
- Point Registre SST
- Dispositif de signalement des Actes de Violence, de Discrimination, de Harcèlement sexuel ou moral, d'Agissements Sexiste (AVDHAS)
- Retour sur les réunions du comité d'experts
- Plan d'actions QVCT
- Plan d'actions Égalité professionnelle Femme/Homme
- Point Immobilier
- Bilan des ateliers de la semaine QVCT et point sur l'accord cadre du MASA sur la QVCT (agents DRAAF)
- Note accompagnement individuel et personnalisé des agents lors d'une longue absence (SAS)
- Présentation du plan égalité professionnelle Femme/Homme
- Point sur le baromètre social 2025 (enquête fin 2024)
- Présentation du guide de procédure du comité expert
- Actualités de la référente handicap
- Point d'étape sur le process de la mise en œuvre de la PSC
- Point sur le DUERP
- Point sur le calendrier et l'organisation des visites de site
- Bilan des formations Incendie
- Point sur la note du SRH sur les violences verbales



## LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DES COMMISSIONS ET GROUPES DE TRAVAIL

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

- **Point fixe**
  - 09 février, 12 juin, 05 septembre, 10 octobre 2024
- **Commission « Suivi / Bien-être au travail »**
  - 22 février, 14 mai, 10 septembre, 14 novembre 2024
- **Commission et GT « Restauration Arborial »**
  - 04 avril, 22 mai, 04 décembre 2024
- **CCP Contractuels**
  - 16 mai, 11 juin, 27 novembre 2024
- **Commission d'enquête FSSSCT**
  - 16 mai 2024
- **Groupe de travail Régions**
  - 30 mai 2024
- **Commission « Formation »**
  - 25 juin 2024
- **Groupe de travail « Statut Unifié »**
  - 27 juin, 03 octobre 2024
- **Concertation plan égalité professionnelle**
  - 09 juillet 2024
- **Groupe de travail « Propositions promotions »**
  - 09 juillet 2024
- **Groupe de travail « Mutuelles »**
  - 19 septembre 2024
- **Groupe de travail « Primes »**
  - 17 octobre 2024
- **CCP Statut Unifié A et B**
  - 22 octobre 2024
- **Groupe de travail « Sexisme ordinaire »**
  - 12 novembre 2024
- **Commission « Handicap »**
  - 13 novembre 2024
- **Groupe de travail « Médecine de prévention / Restauration en régions »**
  - 26 novembre 2024



### Nombre de réunions des instances au cours de l'année

Type d'instance	Nbre de réunions 2022	Nbre de réunions 2023	Nbre de réunions 2024
CSA	3	4	4
CHSCT	2		
FSSST		1	2
Comité technique du SU	1		
CHSCT Arborial			
CCP A Statut unifié	2	2	2
CCP B Statut unifié	3	2	2
CCP contractuel décret 86-83	1	1	3
Groupes de travail	17	20	24
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>37</b>

### Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation I - Art.15

Type d'instance	Nombre de journées d'ASA I-art 15 2023	Nombre de journées d'ASA I-art 15 2024
CSA	37,5	55
FSSST	14	22
CCP A Statut unifié	0	2
CCP B Statut unifié	0	0
CCP contractuel décret 86-83	0,5	1,5
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>80,5</b>

### Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail II - Art.15

Groupe de travail	Nombre de journées accordées II-art 15 2023	Nombre de journées accordées II-art 15 2024
Point fixe	7	12
Statut Unifié	2	1
Mutuelles	2,5	12
Charte de l'élu	3,5	4,5
Règlement intérieur des instances	3	4
Évolution des contrôles	4	4
Présentation « Mission évaluation COP 2019 - 2023 et perspective COP 2024 - 2028 »	3,5	4
Rencontre IGAPS	1,5	5,5
Commission « Restauration Arborial »	3	5,5
GPEC	3	3
Commission « suivi / bien-être au travail »	8,5	6
Commission « Formation »	3	3,5
Propositions promotions	3,5	6,5
Indemnités de sujétions des contrôleurs	3	2,5
Primes	4	4,5
Commission « Handicap »	3	3
Groupe de travail MASA	49	37
Groupe de travail DRAAF	6	17,5
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>136</b>

### Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat Art.13

Organisation syndicale	Nombre de jours accordés Art 13 2023		Total	Nombre de jours accordés Art 13 2024		Total
	F	H		F	H	
FO Agriculture	4,5	12	16,5	1	2	3
CGT-FSU	10	56,5	66,5	1	45,5	46,5
SAPSA-CFDT	16,5	17	33,5	1	2	3
Alliance du Trèfle	2,5	0	2,5	2,5	0	2,5
UNSA	0,5	3	3,5	0	0	0
SNISPV	3	0	3	0	0	0
Solidaires	4	0	4	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>88,5</b>	<b>129,5</b>	<b>5,5</b>	<b>49,5</b>	<b>55</b>

## 2 L'ASSISTANTE SOCIALE

Elle intervient auprès des agents de FranceAgriMer confrontés à des difficultés qui peuvent être d'ordre professionnelles, économiques, familiales, de santé ou de logement.

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

Toutes ses missions s'inscrivent dans le respect de la déontologie et du secret professionnel spécifiques à sa profession.

### ● 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.

### ● Moyens et modes d'intervention :

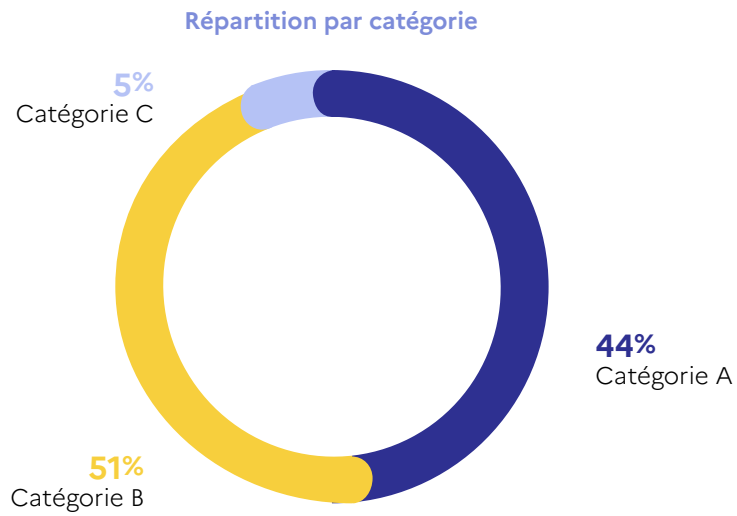
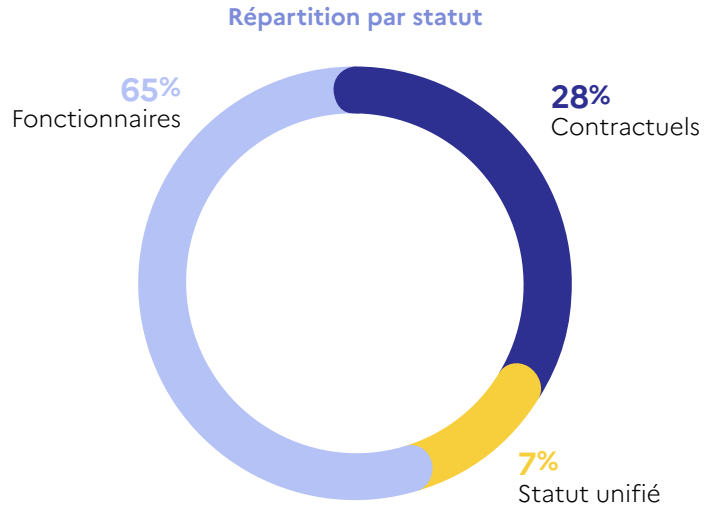
- Elle est en contact direct avec les personnes sur rendez-vous, en entretien téléphonique ou en visite sur les lieux de travail pour évaluer les situations, élaborer des plans d'action, effectuer les démarches nécessaires.
- Elle mobilise les moyens et les réseaux internes et externes à l'établissement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

### ● Présentation de son activité :

- En 2024, le nombre total d'agents accompagnés par l'assistante sociale s'élève à 124 pour FranceAgriMer, parmi lesquels 47 nouveaux dossiers.
- Le suivi de ces agents a nécessité 372 entretiens au total.

● **Répartition des personnes rencontrées :**

**65 %** des agents qui sollicitent l'assistante sociale sont des femmes.  
**35 %** des agents suivis sont basés à Montreuil.

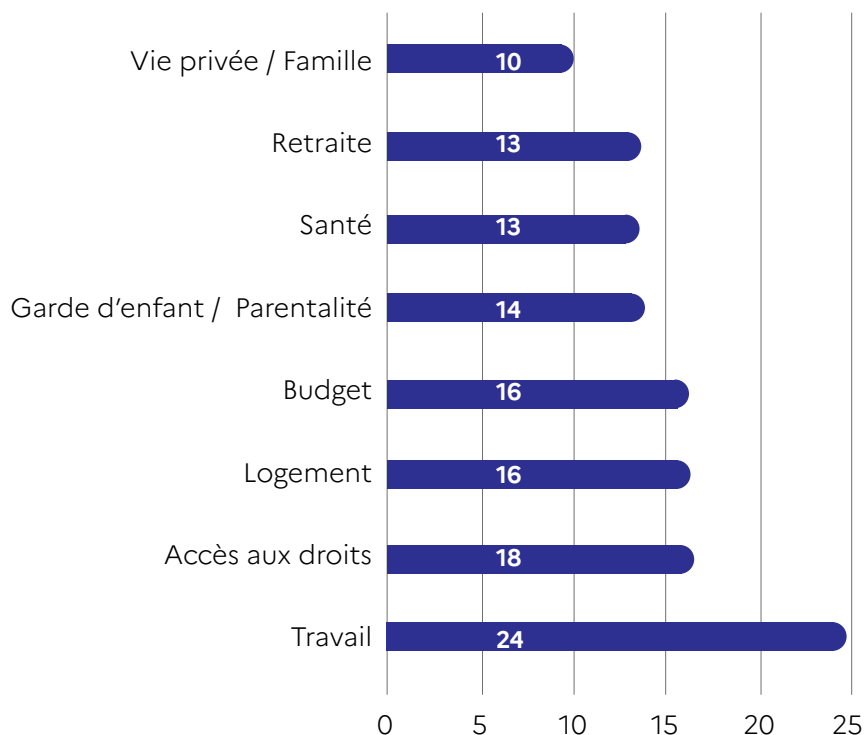


### ● Les principaux motifs d'intervention :

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

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

Répartition par problématiques principales



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

Chacun peut se retrouver confronté au cours de sa carrière à une situation qui le fragilise dans son parcours professionnel. Ces situations peuvent être déclenchées par une difficulté de la sphère privée/extraprofessionnelle, ou être liées aux conditions de travail de l'agent et à son environnement professionnel.

Les personnes ayant sollicité un accompagnement dans ce cadre, sont en majorité concernées par une problématique de santé (maladie, handicap) ayant un impact parfois temporaire sur l'activité de l'agent et sur la collectivité, parfois nécessitant des aménagements pérennes avec l'objectif du maintien de l'agent dans l'emploi, lorsque cela est possible.

D'autres agents demandent un soutien lorsqu'ils ressentent des symptômes d'épuisement professionnel. Ces situations peuvent être induites par des problématiques sociales, notamment concernant les aidants familiaux, ou encore des difficultés en relation avec l'environnement professionnel.

L'assistante sociale propose une approche transversale de ces situations, à l'interface de la vie personnelle et professionnelle des agents en tenant compte à la fois des enjeux individuels et collectifs.

● **Les difficultés liées au logement figurent parmi les motifs principaux de saisie du service social :**

Les difficultés d'accès au logement touchent particulièrement les agents dans les grandes villes et les zones touristiques. Les agents peuvent être confrontés à une situation de recherche de logement à différentes étapes de leur carrière ou dans le contexte d'une évolution dans leur vie personnelle : recrutement, mobilité géographique, divorce, naissance d'un enfant...

Les agents titulaires ou contractuels (contrat de plus d'un an) peuvent avoir accès à des solutions spécifiques.

L'assistante sociale aide également les agents à mobiliser les aides et rechercher les solutions de financement pour leur installation et leur déménagement.

● **En 2024, on repère notamment :**

- Une croissance des demandes d'information liées aux droits notamment dans le contexte des nouvelles offres de contrats de mutuelle et de prévoyance.
- La forte proportion des demandes d'accompagnement des agents dans la préparation de leur départ à la retraite

## 3 LA CRÈCHE 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 à partir du 1er septembre 2022.

### ● Principe d'attribution

Dans un premier temps, l'assistante sociale étudie les demandes des familles au regard des besoins de garde et de la situation familiale (rythme, date d'inscription souhaité, quotité de travail des parents, composition familiale...).

La commission est composée du chef des ressources humaines et de l'assistante sociale de FranceAgriMer ainsi que de la directrice de la crèche et de l'interlocutrice de FranceAgriMer au sein du groupe Babilou.

#### Attribution des places de 2022 à 2024

Enfants	2022		2023		2024	
	Janv./Juil.	Sept./Déc.	Janv./Juil.	Sept./Déc.	Janv./Juil.	Sept./Déc.
Bébé (moins de 1 an)	2	3	3	3	3	2
Bambin (1 an à 2 ans)	3	0	2	2	2	2
Grand (plus de 2 ans)	2	3	1	1	1	2

## 4 HORIZON - LE COMITÉ D'ACTION SOCIAL

Une convention pluriannuelle 2021-2025 organise l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs entre les trois établissements, FranceAgriMer, l'INAO et l'ODEADOM.

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

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

### Les actions sont réparties en 2 axes budgétaires :

#### ● La dotation spécifique

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

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

Pour **2024**, le montant des aides versées au titre de la dotation spécifique versée par FranceAgriMer s'élève à **72 491 €**.

Aides	2024			2023	Évolution 2023/2024
	Montant versé en €	% de la dotation	Nombre d'agents bénéficiaires	Nombre d'agents bénéficiaires	% variation
Enfants handic. - de 20 ans et jeunes adultes handicapés *	16 497 €	18,0 %	8	7	14,3 %
Cesu garde enfants	2 350 €	2,6 %	5	7	-28,6 %
Chèques vacances	31 029 €	33,9 %	129	127	1,6 %
Secours non remboursables	9 200 €	10,1 %	5	4	25 %
Centres de loisirs sans hébergement	4 231 €	4,6 %	18	12	50 %
Colonies /centres de vacances avec hébergement	458 €	0,5 %	3	5	-40%
Séjours cadre éducatif	245 €	0,3 %	3	5	-40 %
Séjours linguistiques	662 €	0,7 %	1	1	0 %
Aide à la rentrée scolaire	6 365 €	7,0 %	19	18	5,6 %
Maisons familiale, gîtes de France...	1 094 €	1,2 %	6	3	100 %
Allocation trousseau neige	0 €	0,0 %	0	1	-100 %
Allocation en centre spécialisé*	359 €	0,4 %	1	1	0 %
Aide au logement locatif	0 €	0,0 %	0	5	-100 %
<b>TOTAL DOTATION</b>	<b>72 491 €</b>	<b>76,2 %</b>	<b>198</b>	<b>196</b>	<b>1%</b>

\* Les agents retraités, qui peuvent bénéficier de ces actions, sont, le cas échéant, intégrés dans ces chiffres.

### ● La subvention

Est versée au CAS par chaque établissement une **subvention égale à 0,78 %** de la masse salariale de l'année précédente. Elle finance les actions définies par le Conseil d'administration et qui sont complémentaires aux aides obligatoires ; les charges de fonctionnement du Comité (loyer, matériels, fourniture, électricité, reprographie, ...) sont également imputées sur ce budget.

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

En **2024**, le CAS compte **921 adhérents** à FranceAgriMer ; il en comptait 895 en 2023 et 870 en 2022.

Pour **2024**, le montant de la subvention versée par FranceAgriMer s'élève à **370 800 €**. Il était de 356 957 € en 2023 et de 355 287 € en 2022.

Actions	2024			2023	Évolution 2023/2024
	Montant versé en €	% de la dotation	Nombre d'agents bénéficiaires	Nombre d'agents bénéficiaires	% variation
Billetterie et événements ponctuels (dont Pass Musées)	93 653 €	26,2 %	619	573	8 %
Aide aux séjours vacances	1 096 €	0,3 %	12	10	20 %
Rentrée scolaire (en nb d'enfants)	33 355 €	9,3 %	544	568	-4,2%
Forfait culturel, manuel et sportive	11 230 €	3,1 %	93	102	-8,8 %
Coupons sport	29 878 €	8,4 %	243	226	7,5 %
Colonies et séjours linguistiques (en nb d'enfants)	1 225 €	0,3 %	4	3	33,3 %
Evènements exceptionnels (retraite, mariage, pacs...)	1 345 €	0,4 %	32	27	18,5 %
Voyages	0 €	0,0 %	0	0	
Chèques vacances (en nb de contrats)	66 128 €	18,5 %	277	267	3,7 %
Nuitées	2 451 €	0,7 %	26	20	30 %
Noël enfants (en nb d'enfants)	26 756 €	7,5 %	396	424	-6,6 %
Cadeau adhérents actifs	59 430 €	16,6 %	849	847	0,2 %
Permanence juridique*	0 €	0,0 %	31	36	-13,9 %
Cadeau adhérents actifs	0 €	0,0 %	0	0	
Permanence juridique*	11 098 €	3,1 %	31	36	-13,9 %
<b>TOTAL ACTIONS</b>	<b>337 644 €</b>	<b>91,1 %</b>			
<b>FRAIS DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>74 390 €</b>	<b>20,1 %</b>			
<b>TOTAL SUBVENTION DÉPENSÉE</b>	<b>412 034 €</b>	<b>111,1 %</b>			

## 5

LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL  
À FRANCEAGRIMERUNE ACTION MAJEURE DANS L'ANNÉE 2024 : CRÉATION D'UNE DÉLÉGATION À  
L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET À LA PROMOTION DE LA QVCT

La démarche qualité de vie et conditions de travail, commencée en 2022, a pour buts de créer un environnement de travail positif, d'améliorer les conditions de travail afin de favoriser l'atteinte des objectifs fixés à l'Établissement.

● **Ainsi, plusieurs enjeux sont à relever :**

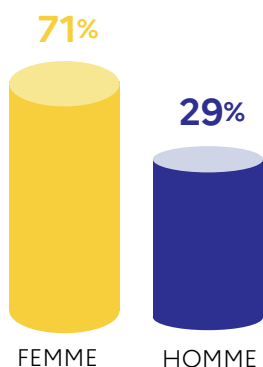
- 1- La communication et l'information : afficher, informer, diffuser.
- 2- La sensibilisation généralisée des agents : former, inciter.
- 3- La prévention des RPS et l'accompagnement des agents.
- 4- La mesure afin d'adapter la politique de l'Établissement.

L'objectif était de bien ancrer l'accompagnement dans une démarche pérenne et d'amélioration continue.

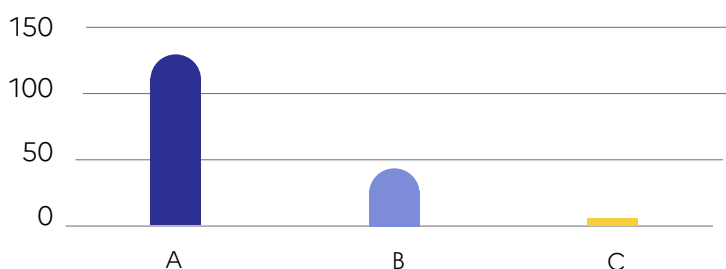
● **Les 2 principales missions de la délégation sont :**

- 1- Accompagner les agents et les directions / services de l'Établissement.
- 2- Développer la qualité de vie et les bonnes conditions de travail.

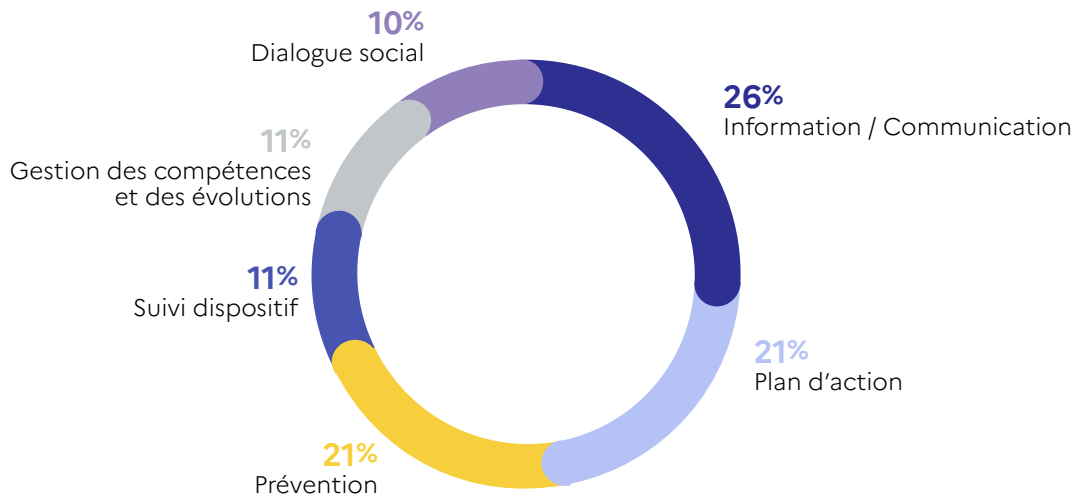
Répartition par genre des accompagnements



Répartition par catégorie des accompagnements



● **En 2024, le bilan des domaines investis est réparti comme suit :**



● **L'accompagnement personnalisé individuel des agents :**

La délégation se compose de 2 agents. Un guichet unique est offert aux agents. La délégation est à leur écoute, les oriente, les accompagne.

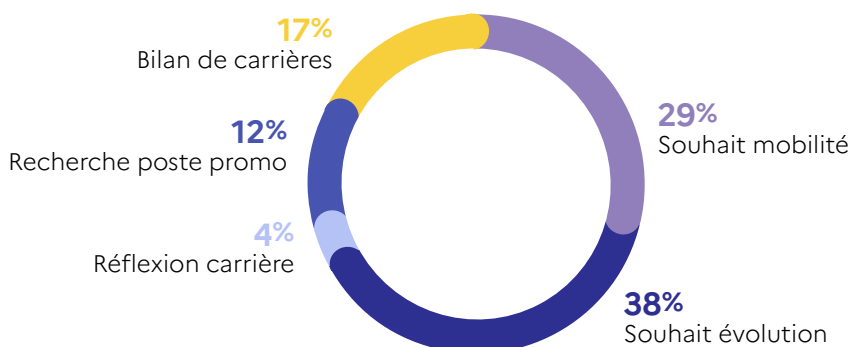
Les actions de la délégation sont :

Une offre de services en matière de conseil et suivi de la carrière, coaching professionnel (prise de poste de manager, développement d'équipe, de transition professionnelle, ...), un accompagnement à la reprise suite à une longue absence, un bilan de carrière, une analyse de la situation professionnelle d'un agent et son contexte. Pour 2024, les 2 graphes illustrent l'accompagnement coaching et conseil mobilité carrière.

**Suivi de l'offre d'accompagnement « coaching »**



**Répartition des thématiques de l'accompagnement CMC**



● **L'appui et le conseil aux services métiers (directions/missions du siège, services territoriaux) :**

La délégation accompagne les réflexions des services en terme d'organisation ou de transformation. Elle met à leur disposition l'ensemble des outils et compétences des agents de la délégation afin de répondre à leurs attentes et besoins.

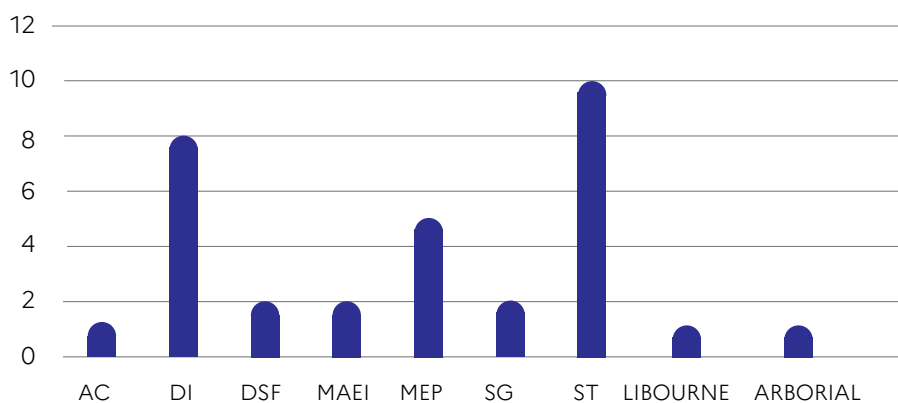
● **L'accompagnement personnalisé collectif des agents ou des services/directions :**

La délégation participe au plan de développement des compétences des agents en adéquation avec l'évolution des métiers et du contexte.

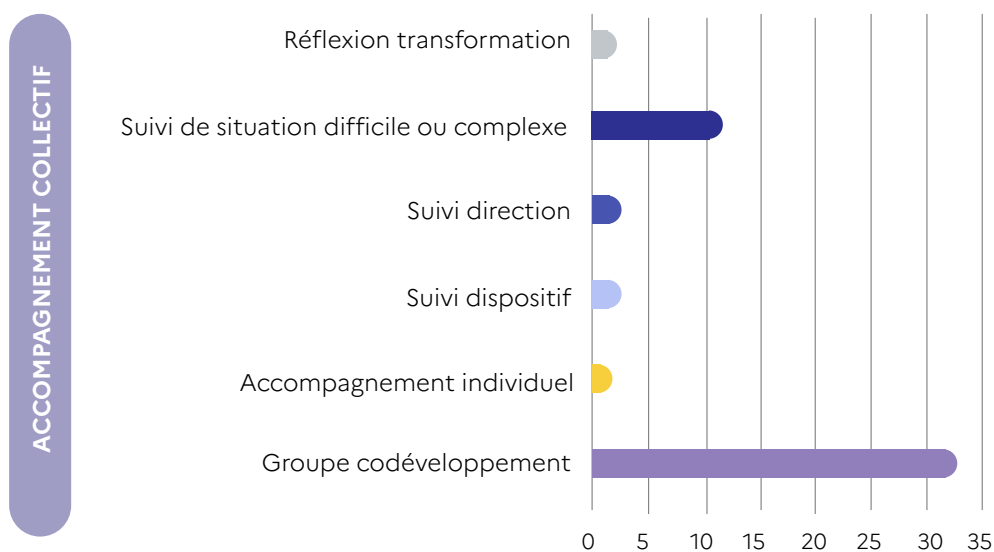
Elle anime des ateliers de codéveloppement ou autres techniques de facilitation.

La délégation participe aux projets d'évolution des pratiques managériales et des politiques RH de répondre à leurs attentes et besoins.

Localisation des participants au CODEV



Accompagnements réalisés en 2024 ou toujours en cours



Le premier plan d'action qualité de vie et conditions de travail a été validé. Il s'appuie sur les résultats du baromètre social 2023 et sur les demandes formulées lors des différents ateliers. La délégation suit ce plan d'action pluri-annuel.

### ● L'évaluation de la qualité de vie au travail :

L'enquête pour établir le baromètre social de l'établissement s'est déroulée en fin d'année du 18 novembre au 6 décembre 2024. Les résultats ont été analysés début 2025.

### ● L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle :

La délégation a révisé la charte du temps de 2016. Plusieurs ateliers ont permis de partager la réflexion et l'actualisation de cette charte.

### ● L'amélioration du climat de travail :

Pour la deuxième année consécutive, l'établissement a participé à l'évènement national « la semaine de la qualité de vie et des conditions de travail ». Il a été proposé aux agents :

- **1 webinaire** sur le plan d'action QVCT et les retours des différentes concertations menées .
- **1 atelier** sur le sexisme ordinaire
- **1 atelier** sur la charte du temps
- **1 atelier** sur les relations intergénérationnelles
- **1 atelier** sur les inégalités face au développement numérique
- **1 atelier** de prospective sur les facteurs de changement de la QVCT dans le travail de demain
- **4 séances** de coaching flash
- **4 séances** d'accompagnement du parcours professionnel

Ce fut une semaine riche en thématiques autour du travail de demain malgré un nombre faible de participants. Chaque atelier a permis de formaliser des besoins, des réflexions supplémentaires à mener. Ainsi, cette semaine a permis de continuer la concertation avec les agents sur le sujet de la qualité de vie et de la condition au travail.

La délégation a mis en place une prestation d'écoute psychologique pour tous les agents offrant 5 séances avec un psychologue clinicien prises en charge par l'établissement.



9

---

10

---



# La santé

- 1 La médecine de prévention
- 2 L'accidentologie
- 3 Les formations Santé sécurité au travail





## 1

### LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

#### LA SURVEILLANCE MÉDICALE DES AGENTS

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

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

#### ● L'activité au cabinet médical :

- Visites médicales périodiques,
- Surveillance médicale particulière (poste à risque ou personne à risque),
- Visites médicales à la demande des agents,
- Examens complémentaires et vaccinations.

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

- Participation aux instances dédiées à la prévention des risques professionnels (FSSSCT et groupes de travail qui en émanent),
- Participation aux commissions institutionnelles de l'Établissement en lien avec la santé, la prévention ou le bien-être au travail,
- Actions propres : visites de locaux, de postes individuels de travail, interventions auprès des services pour les problématiques individuelles ou collectives détectées au cours des entretiens avec les agents ou avec l'administration.

Tableau des examens cliniques effectués

Examens cliniques	2022	2023	2024
<b>5.1. EXAMENS PÉRIODIQUES</b>			
<b>5.1 TOTAL VISITES PÉRIODIQUES</b>	<b>212</b>	<b>67</b>	<b>227</b>
5.1.1 Nombre total de visites VIP, dont :	126	40	136
5.1.2 Nombre total de visites intermédiaires (SMP)	7	0	37
5.1.3 Nombre total de visites SMP	79	27	54
<b>5.2. EXAMENS NON PÉRIODIQUES</b>			
<b>5.2 TOTAL VISITES NON PÉRIODIQUES</b>	<b>361</b>	<b>301</b>	<b>449</b>
5.2.1 Visites d'embauche	246	137	225
● Visites d'embauche VIP	219	118	194
● Visites d'embauche SMP	27	19	31
5.2.2 Visites de pré reprise à l'initiative du :	6	10	8
● Médecin traitant	0	0	0
● Médecin conseil de la sécurité sociale	0	0	0
● Agent	6	10	8
5.2.3 Visites de reprise :	17	28	27
● Après maladie	14	6	27
● Après maladie professionnelle	0	20	0
● Après accident du travail	3	2	0
5.2.4 Visites à la demande :	92	126	189
● À la demande de l'agent	56	48	67
● À la demande de l'administration	7	14	14
● À la demande du médecin du travail	29	64	108
<b>5.3 TOTAL DES VISITES (5-1 + 5-2)</b>	<b>573</b>	<b>368</b>	<b>676</b>

## 2 L'ACCIDENTOLOGIE

### Nombre d'accidents de service, de trajet, maladies professionnelles

Nombre d'accidents de travail	2022					2023					2024				
	Avec arrêt de maladie		Sans arrêt maladie		Total	Avec arrêt de maladie		Sans arrêt maladie		Total	Avec arrêt de maladie		Sans arrêt maladie		Total
	F	H	F	H		F	H	F	H		F	H	F	H	
	0	2	2	2	6	2	2	2	0	6	1	0	6	0	7

Nombre d'accidents de trajet	2022					2023					2024				
	F	H	F	H	Total	F	H	F	H	Total	F	H	F	H	Total
	4	4	2	0	10	3	0	4	0	7	1	1	2	1	5

Nombre de maladies professionnelles et violences sur agent	2022					2023					2024				
	F	H	F	H	Total	F	H	F	H	Total	F	H	F	H	Total
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Le nombre d'accident de travail est globalement stable sur les années 2022 à 2024 avec une très légère hausse en 2024, tandis que le nombre d'accident de trajet baisse chaque année depuis 2022.

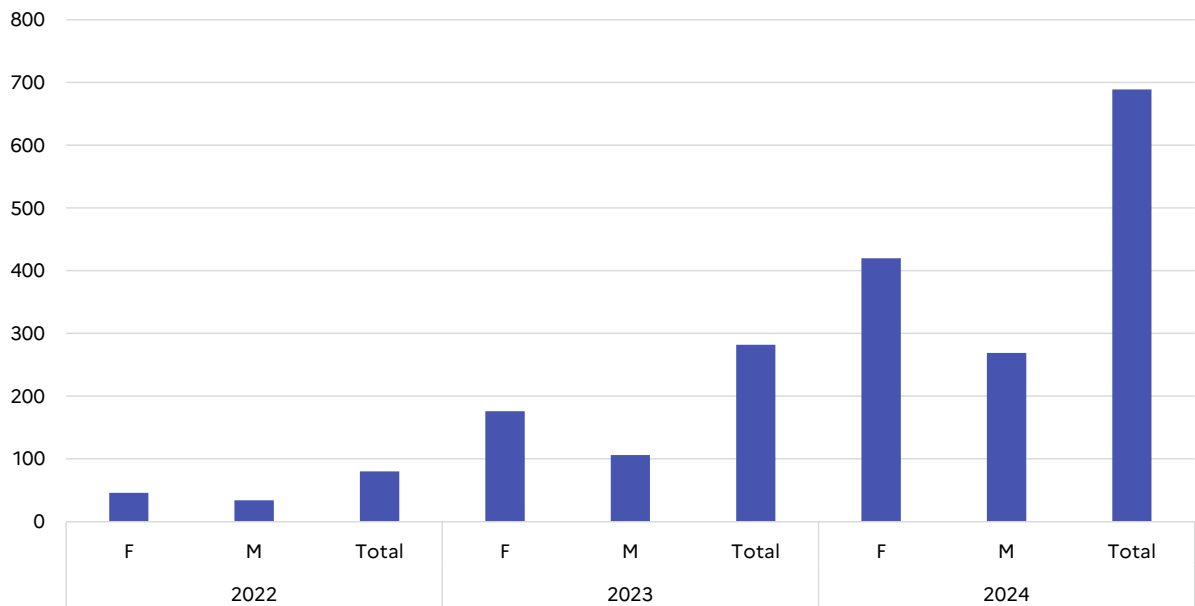
La majorité des accidents de travail survenus en 2024 n'ont généré aucun arrêt de travail.

## 3

## LES FORMATIONS SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

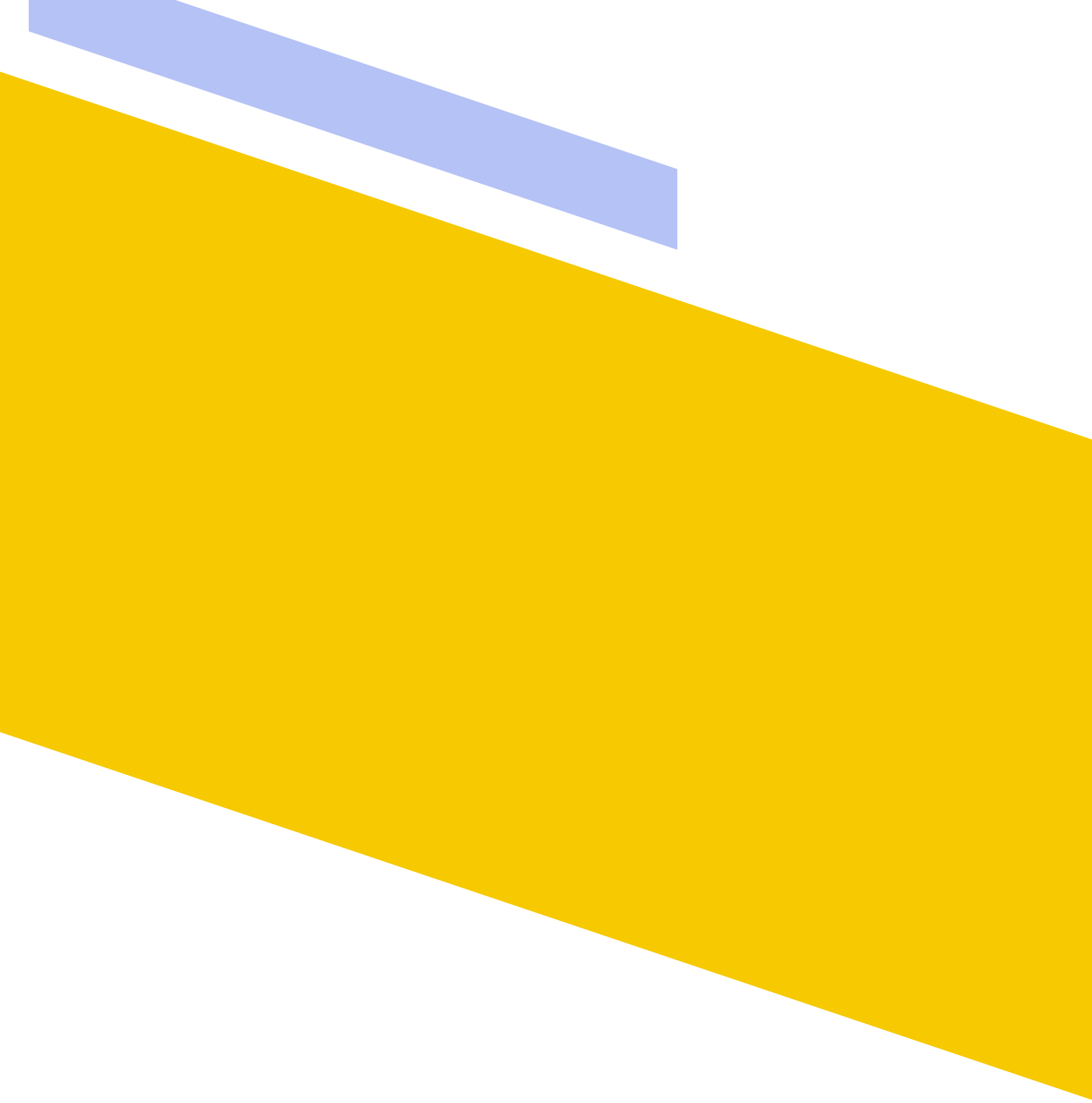
Formations SST	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nbre d'agents formés	46	34	80	176	106	282	420	269	689

Nombre d'agents formés à la SST



En 2024, des formations obligatoires sécurité incendie ont été mises en place et concernent 530 agents. Cela explique la forte augmentation d'agents formés sur la thématique SST.





RAPPORT  
**SOCIAL**  
UNIQUE  
2024





## **RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024** - édition octobre 2025

Directeur de la publication : Martin Gutton  
Rédaction : service Ressources Humaines  
Conception et réalisation : service Communication  
Impression : service Arborial  
Photos : ©PascalXicluna/agriculture.gouv.fr. / ©adobe-stock.com / ©Sipa-L.Meresse

12 rue Henri Rol-Tanguy - TSA 20002 - 93555 MONTREUIL Cedex  
Tél : 01 73 30 30 00  
[www.franceagrimer.fr](http://www.franceagrimer.fr)



FranceAgriMer



FranceAgriMer FR