



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



FranceAgriMer

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

# RAPPORT **SOCIAL** UNIQUE 2023



RAPPORT  
**SOCIAL**  
UNIQUE  
2023



# édito

La 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, en 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 œuvre, dans les trois Fonctions Publiques et leurs Etablissements Publics.

FranceAgriMer a constitué la BDS pour les années 2021, 2022 et présentera prochainement au comité social d'administration celle de 2023.

Le présent RSU, premier du nom, au titre de 2023 reprend les éléments des années 2021 et 2022 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 et un premier bilan du plan « stratégies ressources et compétences ».



# 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 50

9

Le social et la  
qualité de vie et  
conditions de  
travail

——page 58

10

La santé

——page 76





---

# 1

---

2

A close-up of a hand holding a pen, partially visible in the bottom right corner.

# 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)	2021	2022	2023
Plafonds en ETPT	979,0	969,0	965,0
Effectifs en ETPT constatés	973,7	953,6	963,3

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

Statut d'emploi	2021								
	Effectifs physiques au 31/12/2021			Equivalent temps plein au 31/12/2021			Equivalent temps plein annuel		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Fonctionnaire sur emploi permanent	467	298	765	442,20	288,00	730,20	447,67	292,79	740,46
Statut Unifié	31	32	63	25,90	31,30	57,20	31,03	33,68	64,71
Contractuels sur emploi permanent	78	53	131	77,60	52,70	130,30	74,39	47,92	122,31
Contractuels sur emploi non permanent	22	10	32	22,00	10,00	32,00	32,61	13,64	46,25
<b>TOTAL</b>	<b>598</b>	<b>393</b>	<b>991</b>	<b>567,70</b>	<b>382,00</b>	<b>949,70</b>	<b>585,70</b>	<b>388,03</b>	<b>973,73</b>

Statut d'emploi	2022								
	Effectifs physiques au 31/12/2022			Equivalent temps plein au 31/12/2022			Equivalent 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>1 007</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>

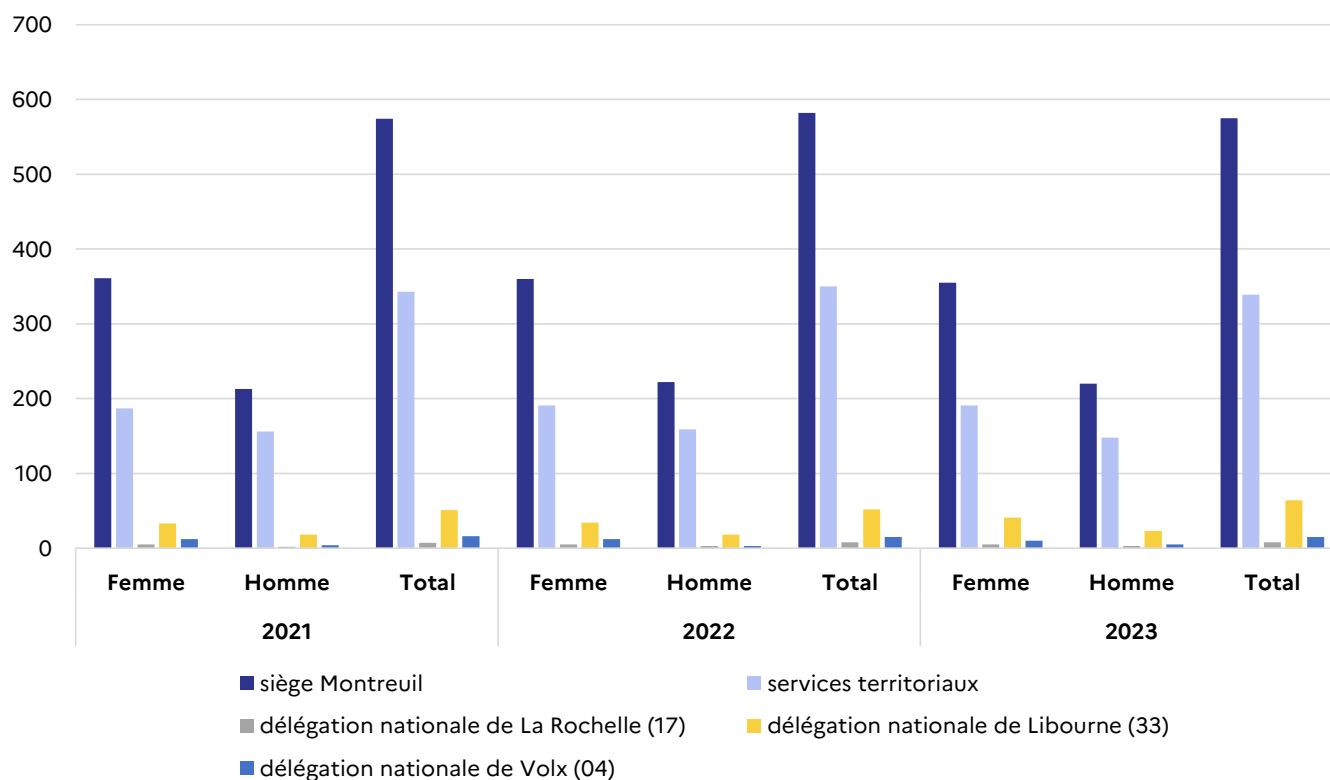


Statut d'emploi	2023								
	Effectifs physiques au 31/12/2023			Equivalent temps plein au 31/12/2023			Equivalent temps plein annuel		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Fonctionnaire sur emploi permanent	446	293	739	425,50	286,10	711,60	425,63	285,80	711,43
Statut Unifié	16	19	35	15,20	18,90	34,10	16,26	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>

## 1.2 L'EFFECTIF GLOBAL PAR SITE

Site	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Siège Montreuil	361	213	574	360	222	582	355	220	575
Services territoriaux	187	156	343	191	159	350	191	148	339
Délégation nationale de La Rochelle (17)	5	2	7	5	3	8	5	3	8
Délégation nationale de Libourne (33)	33	18	51	34	18	52	41	23	64
Délégation nationale de Volx (04)	12	4	16	12	3	15	10	5	15
<b>TOTAL</b>	<b>598</b>	<b>393</b>	<b>991</b>	<b>602</b>	<b>405</b>	<b>1007</b>	<b>602</b>	<b>399</b>	<b>1 001</b>

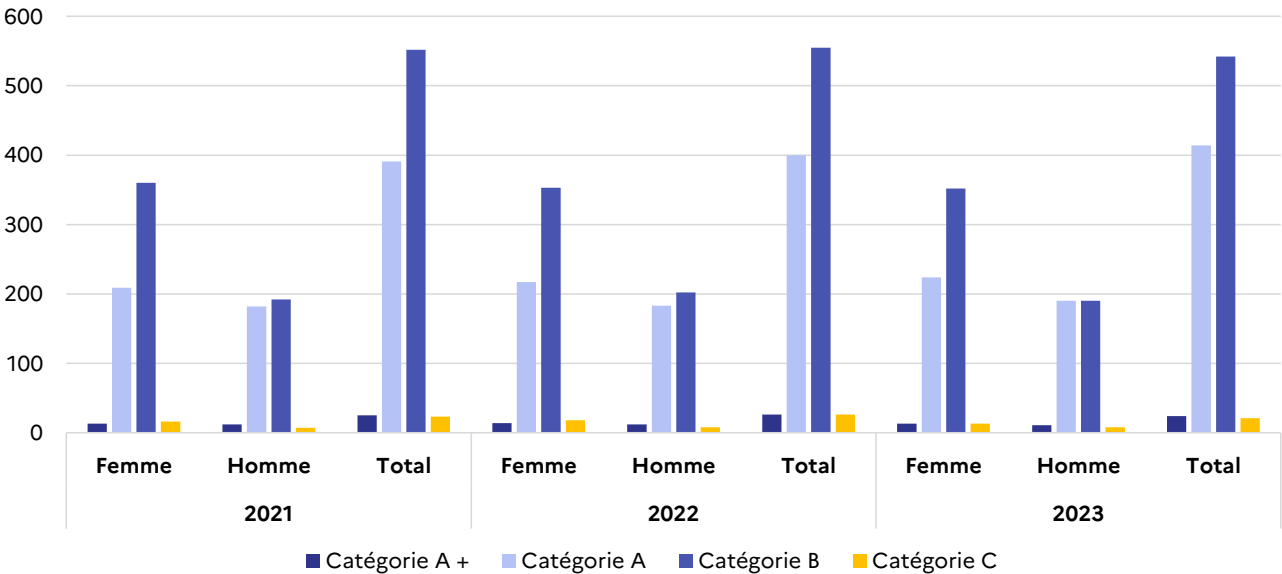
La répartition des femmes et des hommes par site permet de constater une proportion de femmes plus importante quel que soit le site et l'année. Les femmes représentent plus de la moitié des effectifs dans chacun de sites. Au total, les femmes représentent 60 % de l'effectif de FranceAgriMer, pourcentage stable depuis plusieurs années.



1.3 L'EFFECTIF GLOBAL PAR CATÉGORIE

Catégorie	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A+	13	12	25	14	12	26	13	11	24
A	209	182	391	217	183	400	224	190	414
B	360	192	552	353	202	555	352	190	542
C	16	7	23	18	8	26	13	8	21
TOTAL	598	393	991	602	405	1007	602	399	1 001

Sur la période considérée on observe une stabilité des effectifs de la catégorie A+, une augmentation du nombre d’agents de catégorie A (+ 6 %), une réduction en catégorie B (- 1,8 %) et C (- 8,7 %). Sur la même période le nombre de femmes diminue en catégorie B (-2,4 %) et augmente en catégorie A (+ 7,2 %).



## 1.4 L'EFFECTIF GLOBAL PAR STATUT

	Femme			Homme			Total		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Fonctionnaires Catégorie A+	13	14	13	12	12	11	25	26	24
<b>Total Catégorie A +</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>24</b>
Statut Unifié - Catégorie A	8	6	6	20	17	13	28	23	19
Fonctionnaire - Catégorie A	130	130	125	110	108	115	240	238	240
Contractuel - Catégorie A	71	81	93	52	58	62	123	139	155
<b>Total Catégorie A</b>	<b>209</b>	<b>217</b>	<b>224</b>	<b>182</b>	<b>183</b>	<b>190</b>	<b>391</b>	<b>400</b>	<b>414</b>
Statut Unifié - Catégorie B	23	14	10	12	10	6	35	24	16
Fonctionnaire - Catégorie B	311	300	300	169	168	161	480	468	461
Contractuel - Catégorie B	26	39	42	11	24	23	37	63	65
<b>Total Catégorie B</b>	<b>360</b>	<b>353</b>	<b>352</b>	<b>192</b>	<b>202</b>	<b>190</b>	<b>552</b>	<b>555</b>	<b>542</b>
Fonctionnaire - Catégorie C	13	13	8	7	7	6	20	20	14
Contractuel - Catégorie C	3	5	5		1	2	3	6	7
<b>Total Catégorie C</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>21</b>
<b>TOTAL DES EFFECTIFS</b>	<b>598</b>	<b>602</b>	<b>602</b>	<b>393</b>	<b>405</b>	<b>399</b>	<b>991</b>	<b>1 007</b>	<b>1 001</b>

L'effectif global de l'Établissement est majoritairement constitué de fonctionnaires relevant des statuts particuliers de leurs corps (70 % sur la période considérée).

Le nombre d'agents du Statut Unifié relevant du décret 2010-1248 du 20 octobre 2010 diminue d'année en année, - 56 % entre 2021 et 2023. 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 163 agents en 2021 à 227 agents en 2023.

Les femmes représentent plus de 60 % des effectifs d'agents contractuels pour les trois années de référence.



2

3





# La répartition par âge

1

La pyramide des âges en 2023

2

La pyramide des âges par catégorie en 2023

3

L'évolution des âges des agents de FranceAgriMer





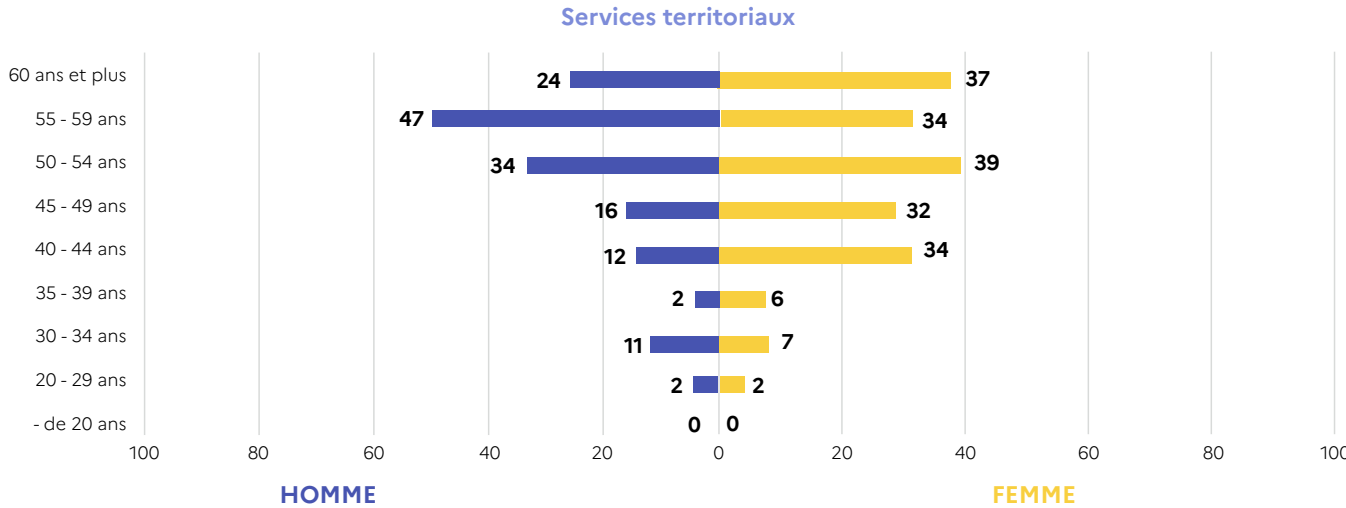
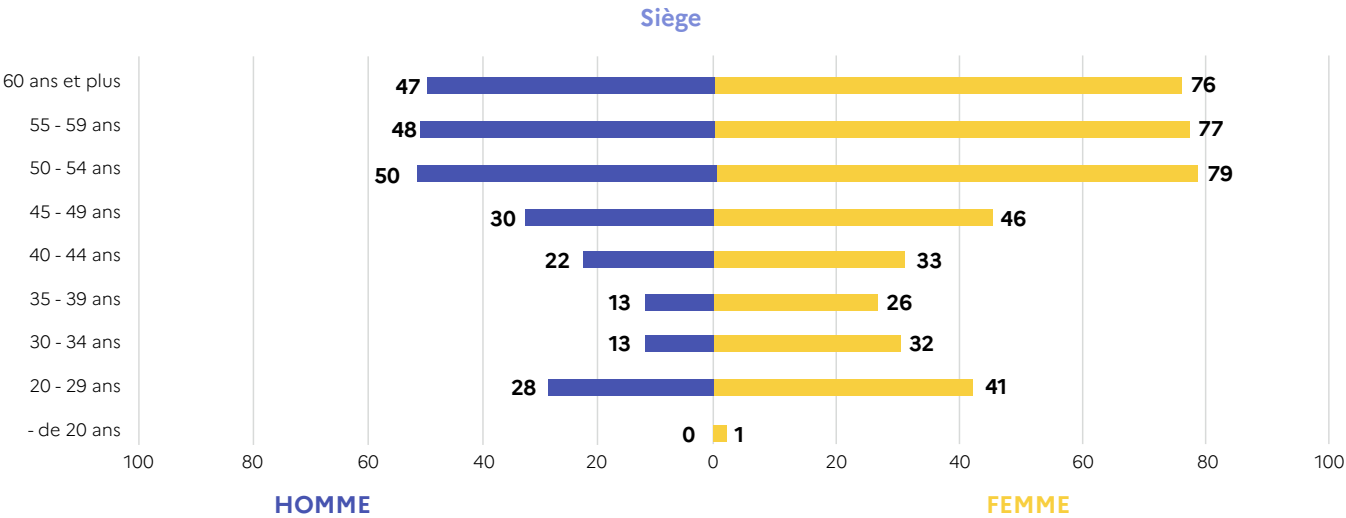
# La répartition par âge



## LA PYRAMIDE DES ÂGES EN 2023

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

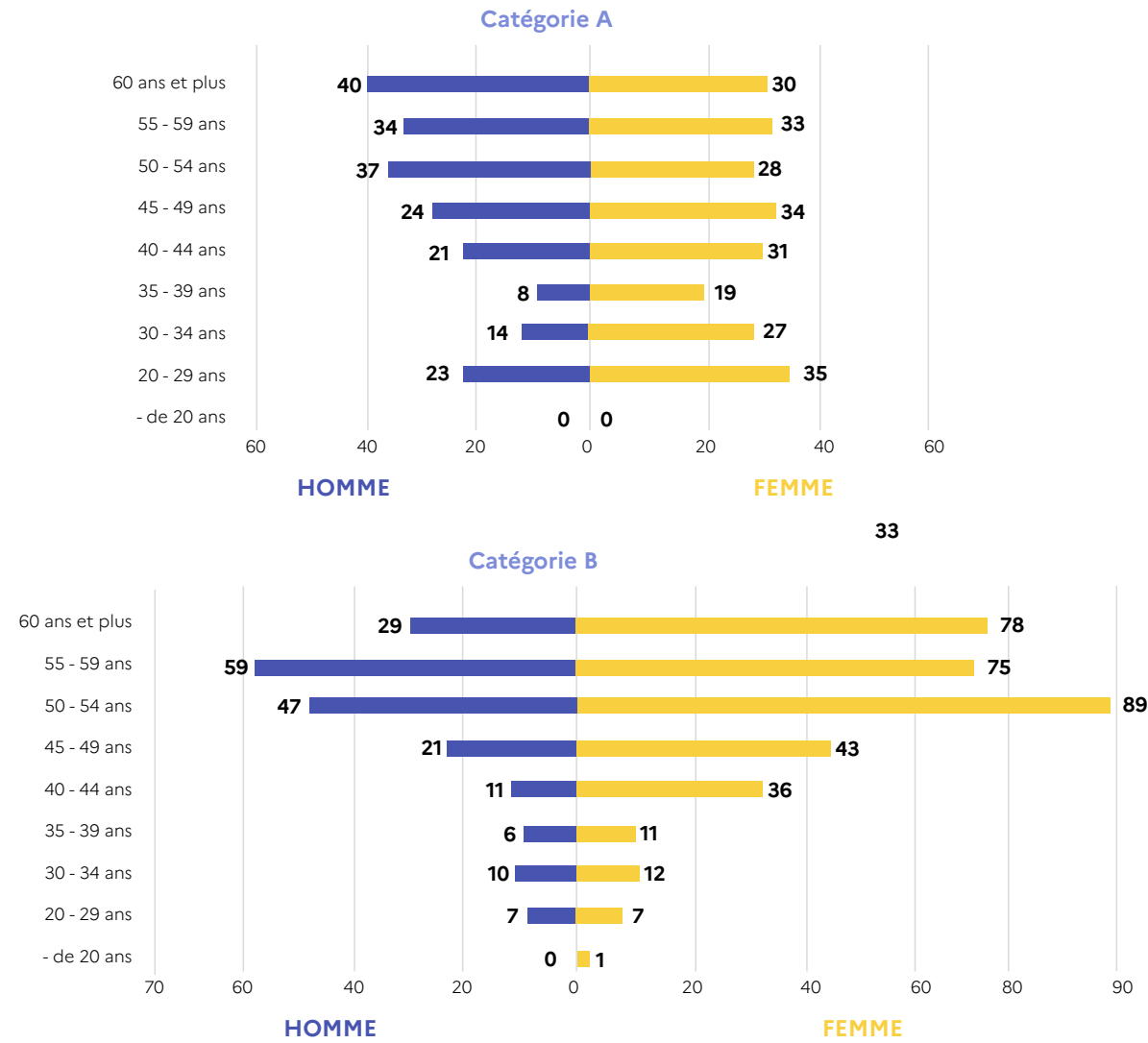
2023	Femme		Homme		Total
Âges	Siège	ST	Siège	ST	
Moins de 20 ans	1				1
20 - 29 ans	41	2	28	2	73
30 - 34 ans	32	7	13	11	63
35 - 39 ans	26	6	13	2	47
40 - 44 ans	33	34	22	12	101
45 - 49 ans	46	32	30	16	124
50 - 54 ans	79	39	50	34	202
55 - 59 ans	77	34	48	47	206
60 ans et plus	76	37	47	24	184
TOTAL	411	191	251	148	1 001

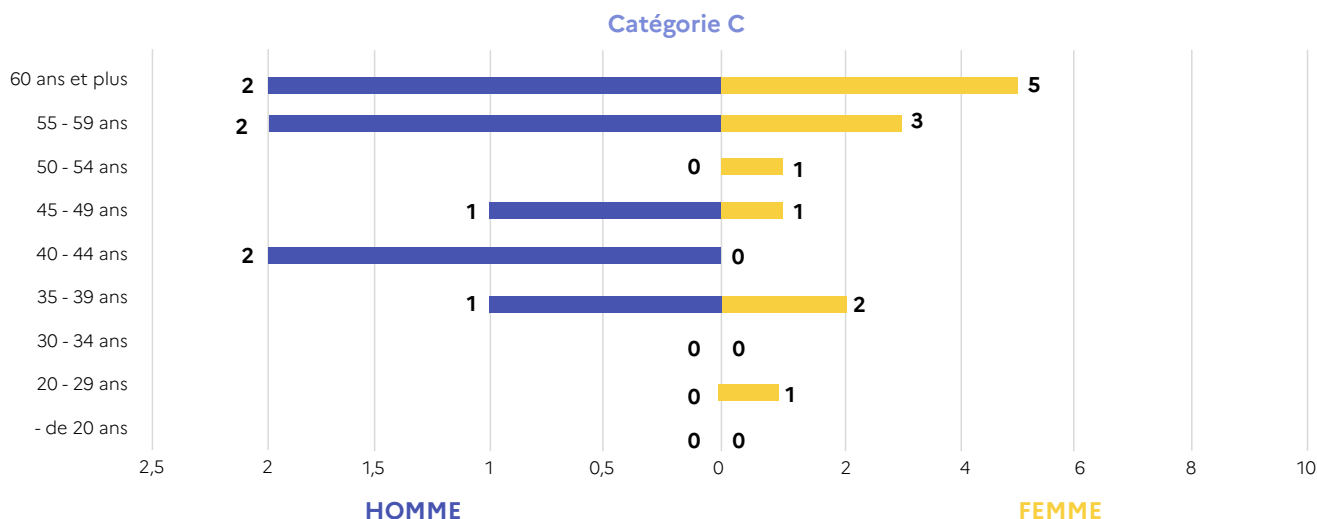


2

LA PYRAMIDE DES ÂGES PAR CATÉGORIE EN 2023

Âges	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	H	F	H	F	H	F	
Moins de 20 ans				1			1
20 - 29 ans	23	35	7	7		1	73
30 - 34 ans	14	27	10	12			63
35 - 39 ans	8	19	6	11	1	2	47
40 - 44 ans	21	31	11	36	2		101
45 - 49 ans	24	34	21	43	1	1	124
50 - 54 ans	37	28	47	89		1	202
55 - 59 ans	34	33	59	75	2	3	206
60 ans et plus	40	30	29	78	2	5	184
TOTAL	201	237	190	352	8	13	1 001





### 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 +
2021	49,58	3,96 %	38,22 %	57,82 %
2022	49,15	4,66 %	37,45 %	57,89 %
2023	49,35	5,20 %	35,72 %	59,08 %

L'**âge moyen** est **stable** depuis plusieurs années.

Âge moyen des agents en 2023	Femme	Homme	Âge moyen global
	48,99	49,90	49,35
Par statut			
Statut unifié	61,31	62,05	61,71
Fonctionnaires	52,11	52,82	52,31
Contractuels	37,66	37,39	37,56
Par catégorie			
A	44,66	48,45	46,40
B	51,79	51,39	51,65
C	52,38	50,63	51,71

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 2023	Femme	Homme	Âge médian global
	52	52	52
Par statut			
Statut unifié	62	63	62
Fonctionnaires	53	54	54
Contractuels	35	35	35
Par catégorie			
A	45	51	47
B	53	54	53
C	58	52	58







2

---

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

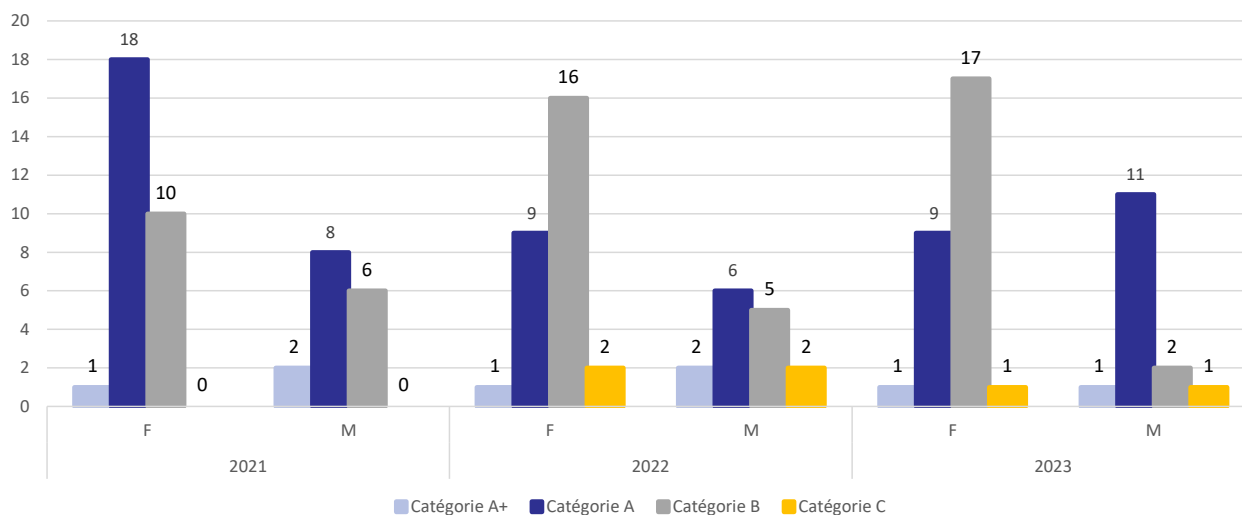
Grades	2021		
	F	H	Total
<b>Catégorie A+</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Administrateur général des finances publiques de classe normale		1	1
Inspecteur de santé publique vétérinaire	1		1
Inspecteur en chef de santé publique vétérinaire		1	1
<b>Catégorie A</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>26</b>
Attaché d'administration	7	2	9
Attaché principal d'administration		2	2
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	1		1
Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts	1		1
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	5	1	6
Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement	4	2	6
Inspecteur des finances publiques		1	1
<b>Catégorie B</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>16</b>
Secrétaires administratif	3	2	5
Secrétaire administratif de classe supérieure	2	2	4
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	2		2
Chef technicien : spécialité techniques agricoles	1	1	2
Technicien principal : spécialités techniques agricoles	2	1	3
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>45</b>

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
Adjoints 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>

### 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 (+/- 65 %).

À noter qu'aucun agent de catégorie C n'a été recruté en 2021 alors qu'ils ont été 4 en 2022 et 2 en 2023.

On observe que pour 2021 et 2023 le nombre d'agents de catégorie A recrutés est le plus élevé.

## 2

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

Catégorie ou niveau hiérarchique	2021		
	F	H	Total
A+			0
A	19	12	31
B	9	2	11
C	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>43</b>

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>

Le nombre global de recrutements d'agents contractuels a fluctué sur les trois années considérées (+ 12 % entre 2021 et 2022 et - 17,5 % entre 2022 et 2023).

Le nombre de recrutements de femmes est supérieur en 2021 (67 %), 2022 (62 %) et 2023 63 %).

## 3

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

Statut d'emploi	2021		
	F	H	Total
Contractuels sur emplois non permanent	87	49	136
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>49</b>	<b>136</b>

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>

Le taux de recrutements d'agents contractuels sur emplois non permanents a baissé de 46 % entre 2021 et 2023.





5

---

4

---

3

A partial view of a modern building with a glass facade and a curved roof, visible in the bottom right corner of the page.

# La mobilité

1 La mobilité

2 Les départs







# La mobilité



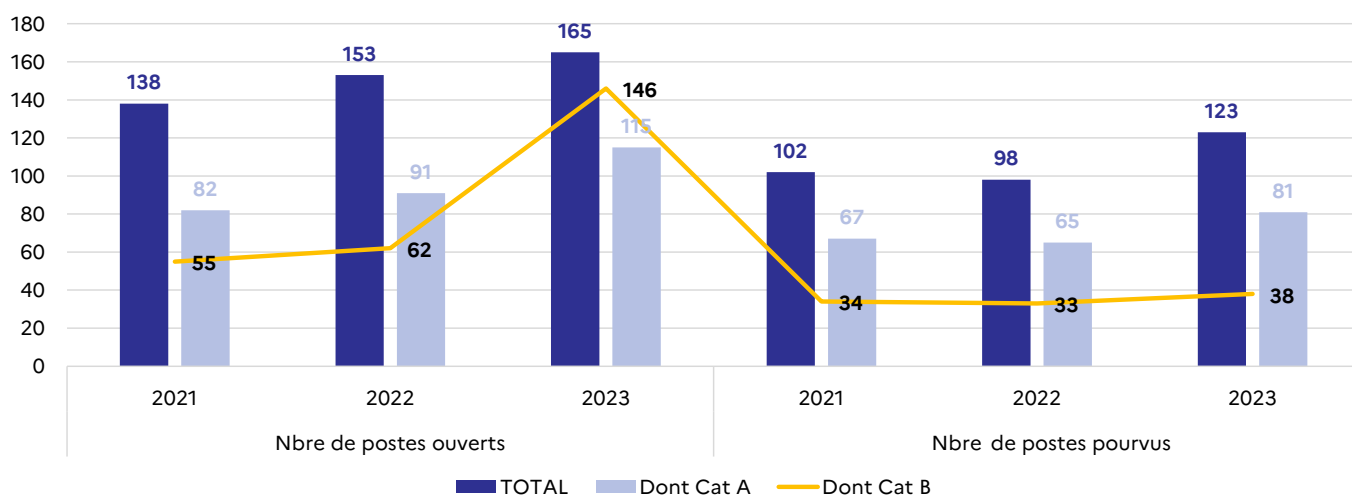
## LA MOBILITÉ

2021	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	82	25	8	33	18	16	34	67
B	55	10	5	15	13	6	19	34
C	1	1	0	1			0	1
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>36</b>	<b>13</b>	<b>49</b>	<b>31</b>	<b>22</b>	<b>53</b>	<b>102</b>

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>

Nombre de postes ouverts et pourvus par catégorie



Le nombre de postes ouverts a augmenté plus ou moins dans les mêmes proportions sur les trois années prises en compte (+ 15 postes entre 2021 et 2022 et + 12 postes entre 2022 et 2023).

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

73 % des postes ouverts en 2021 ont été pourvus contre 64 % pour 2022 et 74 % pour 2023. Pour chacune de ces années les postes ont été majoritairement pourvus par des femmes, que se soit en interne ou par arrivée externe.

## 2

### LES DÉPARTS

Départ 2021									
Motifs	Catégorie ou niveau hiérarchique				Catégorie ou niveau hiérarchique				Total
	Femme				Homme				
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Retraite	0	8	20	2	0	13	7	0	50
Démission	0	9	6	0	0	2	1	0	18
Concours ou recrutement sortant							2		2
Fin de détachement		1							1
Inaptitude définitive			1						1
Fin de contrat		5	34			3	20		62
Détachement sortant			2				1		3
Affectation dans une autre administration		14	9			8	2		33
Disponibilité		1	2				1		4
TOTAL	0	38	74	2	0	26	34	0	174

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 évènements familiaux >6 mois	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Disponibilité	0	2	2	0	0	2	0	0	6
TOTAL	0	25	35	1	0	24	8	2	95

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)		11	6	1	1	4	1		25
Congés pour évènements familiaux >6 mois		1	1						2
Rupture conventionnelle							1		1
Congé sans rémunération		1				1			2
Disponibilité	1								1
TOTAL	2	23	24	3	1	16	10	4	83

On observe que par chaque année les femmes sont en nombre plus important à quitter l'établissement (114 en 2021, 61 en 2022 et 52 en 2023).

En 2021 et 2022 les départs sont plus importants au sein des agents féminins de catégorie B alors qu'en 2023 ils sont presque identiques.

Pour les hommes il y a plus de départs d'agents de catégorie B en 2021, de catégorie A en 2022 et 2023.





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

2021						
Grade	Nombre de promouvables pour chaque niveau ou grade			Nombre de promus pour chaque niveau ou grade		
	F	H	Total	F	H	Total
Statut unifié CDI						
Groupe I						
Niveau 2	1	1	2	0	0	0
Niveau 3	1	5	6	0	1	1
Niveau 4	0	3	3	0	0	0
Groupe II						
Niveau 2	2	1	3	0	0	0
Groupe III						
Niveau 3	1	2	3	0	0	0
Groupe IV						
Niveau 3	2	1	3	0	0	0
Fonctionnaire						
Catégorie A						
Attaché d'administration	7	6	13	0	0	0
Attaché d'administration HC et HC ech spécial	0	1	1	0	2	2
Attaché principal d'administration	6	6	12	0	0	0
Infirmière hors classe	1		1	0	0	0
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	4	3	7	0	0	0
Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts	4	4	8	0	0	0
Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts cl.normale	1	0	1	1	0	1
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	18	7	25	0	0	0
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement HC	7	8	15	2	2	4
Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement	0	0	0	1	1	2
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement HC échelon spécial	0	1	1	0	0	0
Inspecteur de santé publique vétérinaire	1	0	1	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
Catégorie B						
Secrétaires administratif	20	5	25	0	0	0
Secrétaire administratif de classe supérieure	55	28	83	1	1	2
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	52	27	79	7	1	8
Techniciens supérieurs : spécialités agricoles	0	2	2	0	0	0
Chef technicien : spécialité techniques agricoles	13	21	34	1	2	3
Technicien principal : spécialités techniques agricoles	8	15	23	0	0	0
Catégorie C						
Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe	0	2	2	0	0	0
Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	0	0	0	1	1	2
Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe	8	4	12	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>153</b>	<b>367</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>26</b>

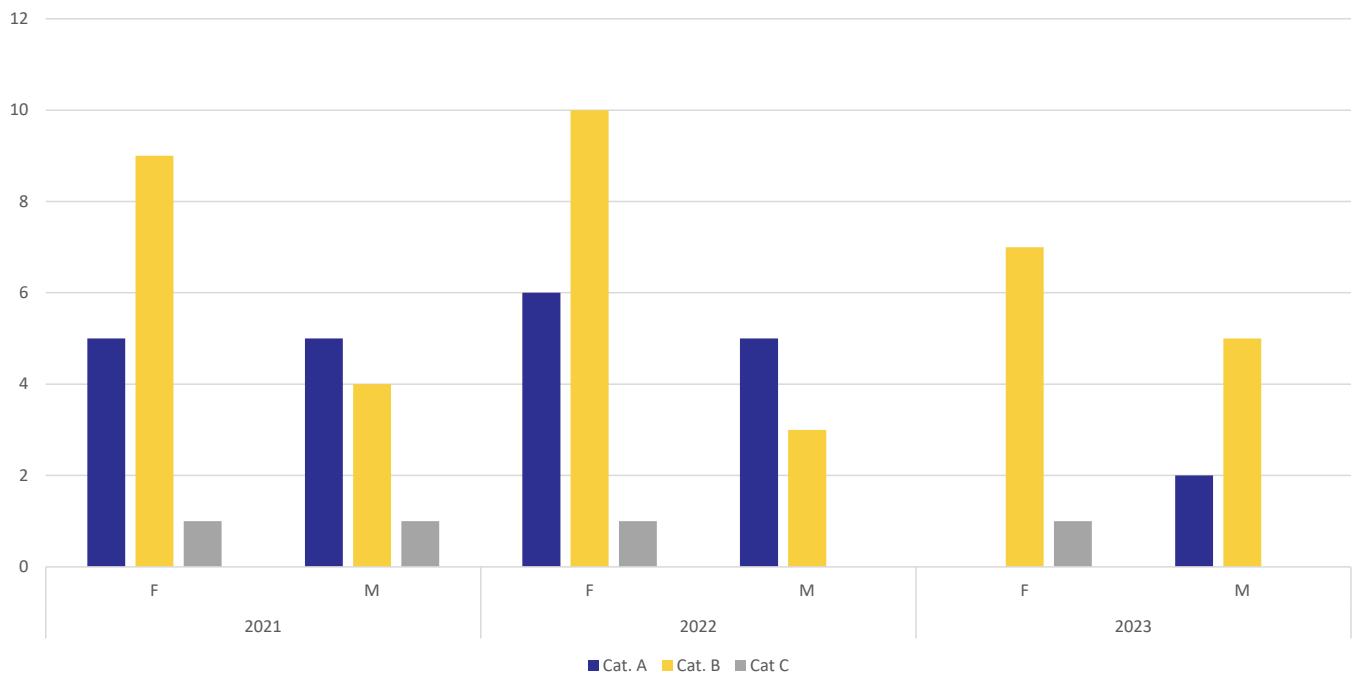
2022						
Grade	Nombre de promouvables pour chaque niveau ou grade			Nombre de promus pour chaque niveau ou grade		
	F	H	Total	F	H	Total
Statut unifié CDI						
Groupe I						
Niveau 2	1	0	1	0	0	0
Niveau 3	1	1	2	0	0	0
Niveau 4	0	1	1	0	0	0
Groupe II						
Niveau 2	2	1	3	0	0	0
Groupe III						
Niveau 3	1	2	3	1	0	1
Groupe IV						
Niveau 3	0	1	1	0	0	0
Fonctionnaire						
Catégorie A						
Administrateur civil hors classe	0	1	1	0	1	1
Attaché d'administration HC et HC ech 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
Catégorie 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 : spécialité techniques agricoles	13	34	47	2	2	4
Technicien principal : spécialités techniques agricoles	3	3	6	1	0	1
Catégorie C						
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
Statut unifié CDI						
Groupe I						
Niveau 2	1	0	1	0	0	0
Niveau 3	1	1	2	0	0	0
Niveau 4	0	1	1	0	0	0
Groupe II						
Niveau 2	2	1	3	0	0	0
Groupe III						
Niveau 3	0	2	2	0	0	0
Groupe IV						
Niveau 3	0	1	1	0	0	0
Fonctionnaire						
Catégorie A						
Attaché d'administration HC et HC ech 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
Catégorie B						
Secrétaire administratif de classe supérieure	21	6	27	2		2
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	41	23	64	4	1	5
Chef technicien : spécialité techniques agricoles	10	31	41		3	3
Technicien principal : spécialités techniques agricoles	3	3	6	1	1	2
Catégorie C						
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>

Le nombre de promotions est identique pour les années 2021 et 2022. Un recul est constaté pour 2023. Le nombre de promouvables est également en diminution pour 2023. Le nombre de promus de 2021 et 2022 au regard de la population de promouvables est de un peu plus de 10 % et de 6,12 % pour 2023.

À noter la particularité pour les promotions des agents du statut unifié. Le nombre de promotions interviennent par application d'un taux de promotion rapporté à la représentativité de l'effectif de chaque établissement employeur (FAM, INAO, ASP, ODEADOM).

Nombre de promus par genre, catégorie et année



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

2021						
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	213	56	269	1	0	1
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	5	7	12	0	0	0
Secrétaire administratif	13	5	18	1	0	1
SU Groupe I	7	12	19	0	0	0
SU Groupe II	33	15	48	0	0	0
SU Groupe III	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>271</b>	<b>95</b>	<b>366</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

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>

Le nombre de promotions est identique pour les années 2022 et 2023 avec un taux au regard de la population de promuable de 1,32 %.

À noter la particularité pour les promotions des agents du statut unifié qui interviennent par application d'un taux de promotion rapporté à la représentativité de l'effectif de chaque établissement employeur (FAM, INAO, ASP, ODEADOM).



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

Type d'épreuve	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Concours	8	3	11	5	0	5	1	2	3
Examen professionnel	4	1	5	1	0	1	8	4	8
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>11</b>







5

---

6

---

7



# La formation

- 1 Le nombre d'agents formés en 2021, 2022, 2023
- 2 Les dépenses de formation en 2021, 2022, 2023
- 3 Le nombre de jours de formation en 2021, 2022, 2023





# La formation

## 1

### LE NOMBRE D'AGENTS FORMÉS EN 2021, 2022, 2023

2021								
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	405	239	1	0	376	200	2	0
Contractuel sur emploi permanent	76	43	0	0	69	37	1	0
Contractuels sur emploi non permanent	18	6	0	0	15	4	0	0
Statut Unifié	24	21	0	0	22	17	0	0
Apprenti	9	8	0	0	4	4	0	0
Fonctionnaire / stagiaire / élève	0	0	3	1	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>532</b>	<b>317</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>486</b>	<b>262</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

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
Contractuels 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 effectif	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>

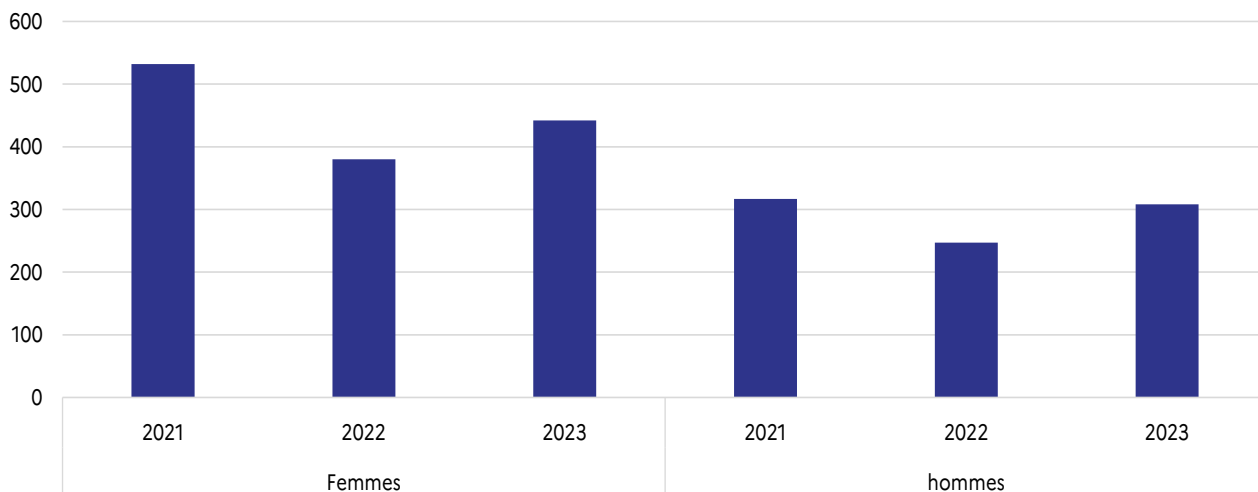
2023								
Statut d'emploi	Formation professionnelle continue		DONT Formation statutaire (non organisée par FAM)*		DONT Formation professionnelle via une formation à distance		DONT Formation professionnelle via l'utilisation du CPF	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Fonctionnaire sur emploi permanent	289	201	0	6	204	135	1	0
Contractuel sur emploi permanent	96	68	0	0	74	49	0	0
Contractuels 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 effectif	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>

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

849 agents ont été formés en 2021, 627 en 2022 et 750 en 2023. Les femmes représentent respectivement 62 %, 60 % et 59 %.

Elles sont 57,24 % à avoir suivi des formations à distance en 2021, 41,63 % en 2022 et 42,26 % en 2023.

Nombre d'agents formés par genre et année



## 2

### LES DÉPENSES DE FORMATION EN 2021, 2022, 2023

2021							
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	197810	110607	308417	225994	139991	365985	674 402
Contractuel sur emploi permanent	43122	19547	62669	30473	16359	46832	109 500
Contractuels sur emploi non permanent	5967	1433	7401	3414	1820	5234	12 635
Statut Unifié	7353	9002	16355	7926	10585	18511	34 866
Apprentis	52408	96332	148740	554	504	1058	149 798
Fonctionnaire / stagiaire / élève	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>306 661</b>	<b>236 921</b>	<b>543 582</b>	<b>268 361</b>	<b>169 259</b>	<b>437 620</b>	<b>981 202</b>

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	708 022
Contractuel sur emploi permanent	70 244	45 354	115 598	48 091	26 449	74 540	190 138
Contractuels sur emploi non permanent	4 263	3 289	7 552	4 642	1 792	6 434	13 986
Statut Unifié	2 108	14 786	16 894	3 498	4 896	8 394	25 288
Apprentis	40 011	68 809	108 820	736	716	1 452	110 272
Fonctionnaire / stagiaire / élève	5 652	5 131	10 783	6 595	2 505	9 100	19 883
Hors effectif	1 788	1 232	3 020	0	0	0	3 020
<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>
Contractuels 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 effectif	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>

La dépense en formation a évolué positivement entre 2021 et 2022 (+ 9,1 %) et diminué entre 2022 et 2023 (- 9,5 %).

Pour la période considérée la dépense en formation est plus élevée chaque année pour les femmes. Elles représentent plus de 59 % des agents formés chaque année.

### 3

## LE NOMBRE DE JOURS DE FORMATION EN 2021, 2022, 2023

2021													
Statut d'emploi	A+			A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Fonctionnaire sur emploi permanent	0	0	0	371	252	623	521	259	780	12	4	12	<b>1 419</b>
Contractuel sur emploi permanent	0	0	0	170	85	255	13	18	31	1	0	1	<b>287</b>
Contractuels sur emploi non permanent	0	0	0	9	6	15	21	5	26	0	3	0	<b>44</b>
Statut Unifié	0	0	0	9	32	41	29	6	35	0	0	0	<b>76</b>
Apprenti	0	0	0			0	11	10	21	0	0	0	<b>21</b>
Fonctionnaire / stagiaire / élève	0	0	0	3		3	77	75	152	0	0	0	<b>155</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>562</b>	<b>376</b>	<b>937</b>	<b>673</b>	<b>373</b>	<b>1 045</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>2 002</b>

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 effectif	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 effectif	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>

On observe que le nombre de jours de formation par an est quasiment stable pour la période considérée.

À noter que pour l'année 2021 le système d'information ne permettait pas de différencier le nombre de jours de formation entre les agents de catégorie A+ et les agents de catégorie A.

Le nombre de jours de formation des femmes est supérieur pour l'ensemble des catégories et pour les trois années de référence.





---

7

---

# La rémunération

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





# La rémunération

1

## LA MASSE SALARIALE EN EUROS

Masse salariale en euros	2021	2022	2023
	77 014 198	77 903 001	80 301 942

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
2021	1 111 546	4	6
2022	1 203 357	3	7
2023	1 217 502	3	7

3

## LE NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIANT DE LA GIPA

2021						
Catégorie ou niveau hiérarchique	Nombre d'agents			Montant		
	F	H	Total	F	H	Total
A+	1	1	2	750	1 191	1 941
A	7	6	13	5 484	6 466	11 950
B	16	7	23	13 026	5 198	18 224
C	1	2	3	34	69	103
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>41</b>	<b>19 294</b>	<b>12 924</b>	<b>32 218</b>

2022						
Catégorie ou niveau hiérarchique	Nombre d'agents			Montant		
	F	H	Total	F	H	Total
A+	1	1	2	1 625	2 292	3 917
A	10	14	24	9 102	10 216	19 318
B	54	27	81	21 722	14 988	36 710
C	4	2	6	1 449	647	2 096
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>44</b>	<b>113</b>	<b>33 898</b>	<b>28 143</b>	<b>62 041</b>

2023						
Catégorie ou niveau hiérarchique	Nombre d'agents			Montant		
	F	H	Total	F	H	Total
A+	2	0	2	2 954	0	2 954
A	19	15	34	20 438	19 656	40 094
B	160	86	246	83 150	51 089	134 239
C	4	2	6	1 453	1 688	3 141
<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>103</b>	<b>288</b>	<b>107 995</b>	<b>72 433</b>	<b>180 428</b>

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat si la rémunération a peu augmenté au cours des 4 dernières années.

La GIPA est versée aux agents fonctionnaires, agents du statut unifié et agents contractuels en CDD (long) ou CDI quelle que soit la catégorie.

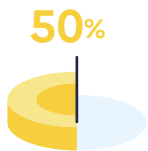
Le nombre de bénéficiaires a augmenté de + 171 % entre 2021 et 2022 et de + 155 % entre 2022 et 2023. Le montant versé aux bénéficiaires a doublé entre 2021 et 2022 triplé entre 2022 et 2023.

## 3

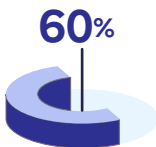
## LA DISTRIBUTION DES RÉMUNÉRATIONS NETTES PAR SEXE (DÉCILE)

Décile	2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H
1er	26 256	27 461	26 629	27 942	27 047	25 856
2e	27 796	29 576	27 549	29 841	29 242	30 517
3e	29 325	30 849	30 239	31 640	30 568	32 232
4e	30 657	32 700	30 868	33 168	31 943	33 725
5e		34 368	32 475	35 375	33 227	36 008
6e	32 787	37 759	33 861	36 556	34 669	39 013
7e	34 459	40 118	35 816	42 730	36 662	44 182
8e	39 408	44 512	39 708	47 970	40 360	49 949
9e	48 535	52 375	49 555	53 281	48 393	56 907

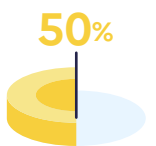
## SE LIT :



des femmes travaillant à temps plein en 2021 ont perçu un net à payer avant impôt inférieur à **31 731 euros**.



des hommes travaillant à temps plein en 2022 ont perçu un montant net à payer avant impôt inférieur à **36 556 euros**.



des femmes travaillant à temps plein en 2023 ont perçu un montant net à payer avant impôt inférieur à **33 227 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)	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Fonctionnaire sur emploi permanent	447,67	292,79	740,46	435,97	285,46	721,43	424,64	285,80	710,44
Statut Unifié	31,03	33,68	64,71	22,11	29,02	51,13	16,26	21,32	37,58
Contractuel sur emploi permanent	74,39	47,92	122,31	89,00	55,86	144,86	108,15	71,37	179,52
<b>TOTAL</b>	<b>553,09</b>	<b>374,39</b>	<b>927,48</b>	<b>547,08</b>	<b>370,34</b>	<b>917,42</b>	<b>549,05</b>	<b>378,49</b>	<b>927,54</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	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Contractuel sur emploi non permanent	32,61	13,64	<b>46,25</b>	22,59	13,59	<b>36,18</b>	22,90	11,91	<b>34,81</b>
Vacataire									
Apprenti	3,60	5,07	<b>8,67</b>	4,25	6,13	<b>10,38</b>	3,86	7,40	<b>11,26</b>





---

# 8

---

9

A blurred image in the bottom right corner showing a hand holding a pen, positioned over a document.



# 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 CET
- 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	F	H	Total
Modalité A	190	116	306
Modalité B	33	20	53
Modalité C	2	1	3
Modalité D	338	179	577
Forfait annuel pour le personnel itinérant	33	75	108
Forfait journalier permanent pour le personnel de direction	6	8	14
<b>TOTAL</b>	<b>602</b>	<b>399</b>	<b>1 001</b>

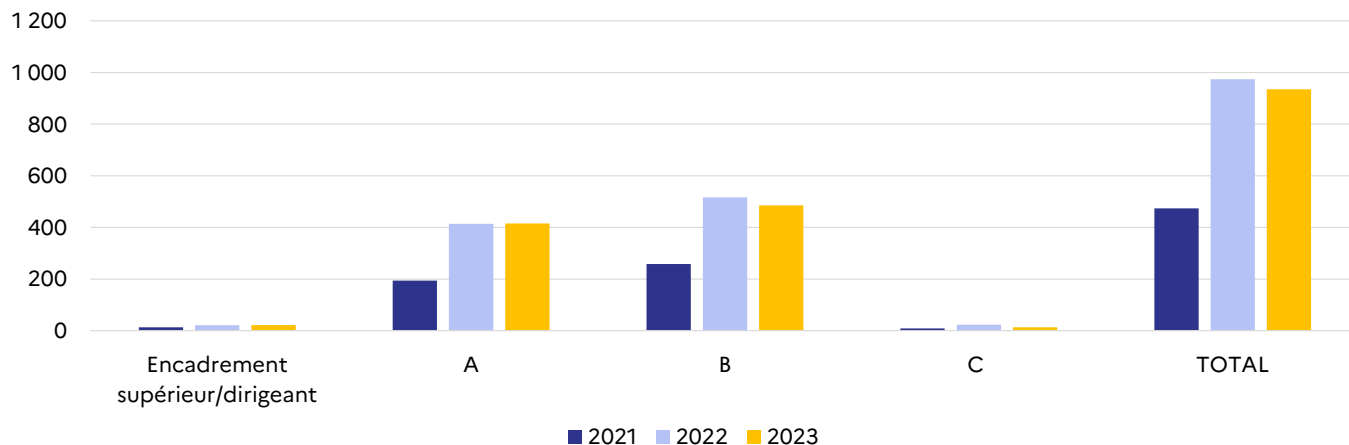
Les modalités A et D sont majoritairement retenues par les agents quel que soit le genre.

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

Catégorie ou niveau hiérarchique	2021					2022					2023				
	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	1	0	0	0	5	11	4	1	0	9	10	0	2	1
A	193	1	0	0	0	177	124	106	4	3	196	133	81	4	1
B	254	2	1	1	0	234	170	103	6	3	212	181	87	3	2
C	9	0	0	0	0	14	3	5	1	0	4	6	2	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>468</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</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>

Le nombre d'agents en télétravail en 2021 est de 474. Il passe à 974 en 2022 et à 935 en 2023

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	2021										
	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	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1
A	351	0	6	0	0	0	4	23	0	1	2
B	437	0	4	0	0	0	12	77	1	5	4
C	19	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>828</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>101</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

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>

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.

145 agents étaient en temps partiel en 2021, tous types confondus. Ils sont 130 en 2022 et 115 en 2023. Le taux d'agents en temps partiel est de 15 % pour 2021, 13 % pour 2022 et de plus de 11 % pour 2023.

## 1.4 LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Tranches d'âge et catégorie et genre	2021															
	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																
de 20 à 24 ans											33:22:00					
de 25 à 29 ans				1							43:07:00	88:08:00	45:57:00			
de 30 à 34 ans					1						146:12:00	32:58:00	18:17:00	01:25:00		
de 35 à 39 ans				2					6:53:00		91:34:00	40:06:00			168:54:00	
de 40 à 44 ans				1		1			46:01:00		330:43:00	142:31:00	10:06:00	24:13:00		
de 45 à 49 ans			1	1	2				00:13:00		378:26:00	209:38:00	368:12:00	128:35:00		
de 50 à 54 ans			3	2					01:07:00		670:01:00	276:10:00	296:47:00	181:29:00		
de 55 à 59 ans			1	3	1	1			33:09:00	01:55:00	232:19:00	1544:52:00	191:17:00	97:34:00	19:29:00	
de 60 à 64 ans			3	2	2						419:01:00	617:19:00	174:32:00	120:34:00	22:35:00	53:12:00
de 65 à 69 ans											03:45:00	136:42:00	16:47:00	21:36:00	21:20:00	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>80:30:00</b>	<b>8:48:00</b>	<b>2348:30:00</b>	<b>3088:24:00</b>	<b>1121:55:00</b>	<b>575:26:00</b>	<b>232:18:00</b>	<b>53:12:00</b>

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	0:12:00
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	2:37:00
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	2:26:00
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	8:22:00
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>13:37:00</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>(*)</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>

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

## 2

## CONGÉS ET ABSENCES

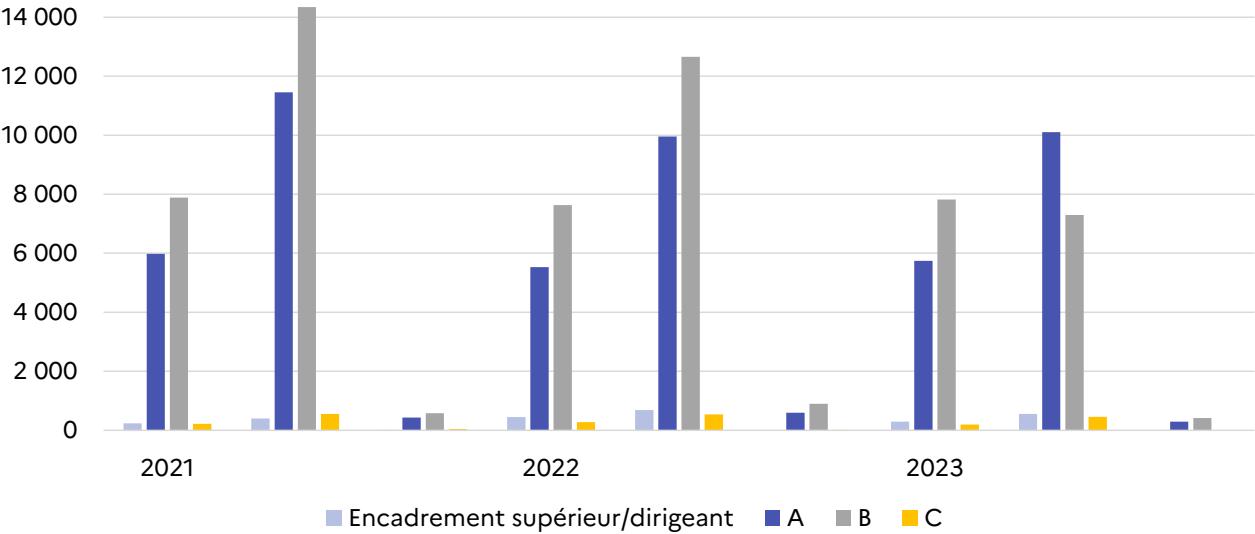
### 2.1

### LES CONGÉS

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

Catégorie ou niveau hiérarchique	2021			2022			2023		
	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+	237,0	398,5	15,5	450,5	688,0	6,0	295,0	549,0	8,0
A	5 982,0	11 451,0	429,0	5 532,0	9 956,0	592,5	5 744,0	10 107,5	289,0
B	7 887,0	14 340,5	576,0	7 634,0	12 657,5	899,5	7 822,0	7 298,0	415,0
C	220,5	556,5	33,5	274,0	536,5	13,5	193,0	455,0	2,0

Nombre de jours de congés pris chaque année par catégorie



2.2 LE CET

Genre	2021			2022			2023		
	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 RAFF)	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 RAFF)	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 RAFF)
Femme	256	5 912	567	456	10 729,5	711	274	11 103	884
Homme	186	4 989	718	285	8202	857	204	8 333,5	945
TOTAL	442	10 901	1 285	741	18 931,5	1568	478	19 436,5	1 829

On observe que le nombre d’agents ayant déposé des jours sur le CET augmente (+ 210 agents) entre 2021 et 2023 pour revenir en 2023 presque au même niveau qu’en 2021 (- 182 agents).

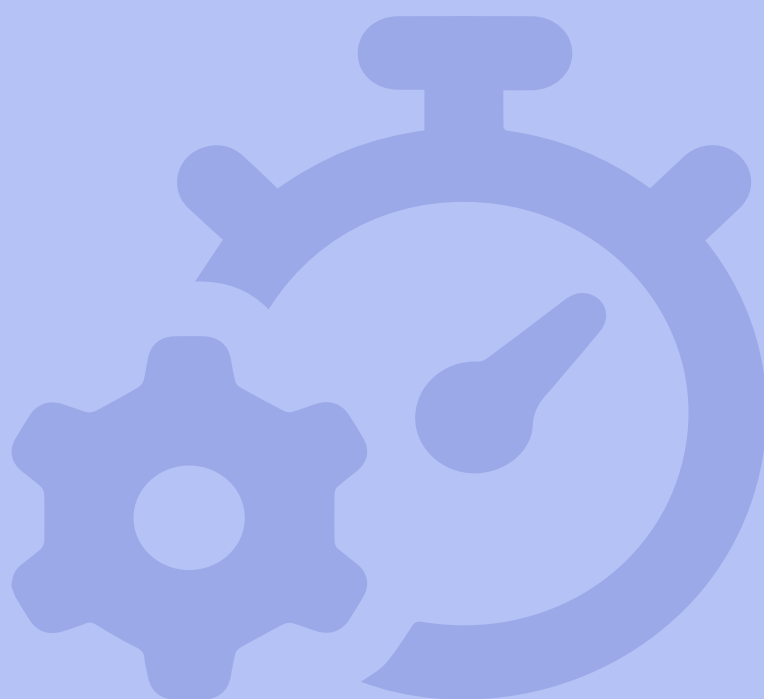
Les femmes représentent plus de 57 % des épargnants chaque année. Le volume épargné par les femmes est pour chaque année supérieur à 54 % du volume global annuel.

2.3 LES ABSENCES HORS RAISONS DE SANTÉ

Motifs (congés maternité, adoption, formation syndicale,...)	2021		2022		2023	
	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
TOTAL	916	143	769	64	595	132

Les motifs de congé maternité, d’adoption, de paternité et d’accueil d’enfant représentent presque 100 % du nombre total des journées d’absence hors raison de santé.

Les femmes représentent pour chaque année le nombre le plus important mais avec une baisse de 16 % entre 2021 et 2022 et de 22,6% entre 2022 et 2023.



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 stratégie ressources et compétences
- 6 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	0	1	1
SAPSA-CFDT	2	4	6	1	5	6	1	0	1	1	1	2	2	2	4
Alliance du Trèfle	2	0	2	2	0	2									
EFA-CGC CFTC-MAE							0	4	4						
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</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

#### 1 - 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 2023, le CSA de FranceAgriMer s'est réuni à 4 reprises : le 31 mai, le 05 juillet, 19 septembre et le 05 décembre.

#### Sujets discutés en 2023 :

- Projet de règlement intérieur du CSA et de la formation spécialisée,
- Point sur le contrat d'objectif et de performance,
- Présentation du rapport social unique 2021 et 2022,
- Charte de l' élu,
- Point sur la démarche QVCT et le baromètre social,
- Bilan campagne télétravail,
- Note de service sur les modalités d'indemnisation des jours de congés non pris,
- Note de service mobilité durable,
- Projet de décision de fermeture du siège et des délégations nationales le 14 août 2023,
- Point sur les agents du Statut Unifié,
- Présentation des évolutions de la PSSI et de la charte d'utilisation des ressources informatiques et des moyens de télécommunication,
- Désignation des représentants du personnel amenés à siéger au conseil médical en formation plénière,
- Projet relatif à l'organisation des services de la Direction Marché et Etudes,
- Projet relatif à l'organisation des services de la Direction Interventions,
- Projet relatif à l'organisation des services de la Mission des Affaires Européennes et Internationales,
- Projet relatif à l'organisation des services du Secrétariat Général,
- Projet relatif à l'organisation du service Communication,
- Point immobilier du site de l'Arboreal,
- Modalités de mise en œuvre des mesures Fonction Publique,

- Information et communication sur la réforme des grilles indiciaires,
- Information sur la prime pouvoir d'achat,
- Information sur la mise en œuvre des remboursements des abonnements de déplacement domicile-travail,
- Rémunérations et CDisation des contractuels,
- Modalités d'attribution de compléments indemnitaires RIFSEEP et PFR pour la réalisation des contrôles sur place,
- Nouveaux textes DGAFF,
- Décision relative au report des congés 2023,
- Point sur l'évènement des 15 ans le 18 janvier prochain,
- Bilan SRIAS,
- Primes 2023,
- Bilan interrégionalité 2023,
- Points sur la restauration collective en régions,
- Point sur les déménagements en régions,
- Point sur le parc automobile.

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

### ● Fréquence des réunions :

En 2023, le CSA de FranceAgriMer s'est réuni à 4 reprises : le 31 mai, le 05 juillet, 19 septembre et le 05 décembre.

### Sujets discutés en 2023 :

- Point immobilier du site de l'Arboreal
- Expérimentation aménagement mobilier du service informatique (unité production)
- Bilan 2023 des exercices « incendie » (siège et délégation)
- DUERP de l'établissement
- Point Volx
- Point Registre SST
- Fiche danger grave et imminent
- Politique Handicap
- Compte-rendu du médecin du travail
- Mis en place d'un dispositif d'écoute psychologique
- Arrêté du 1 août 2023 (décret 2022-1043 relatif à la formation et à l'accompagnement des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle)
- Bilan 2022 de la cellule d'écoute et de signalement des VSS (Allodiscrim)
- Point sur la démarche QVCT
- Guide social de l'établissement
- Nouveau cadre Mutuelle
- Bilan du plan d'action Égalité professionnelle Femme/Homme



## 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**  
– 11 janvier, 29 juin, 10 octobre 2023.
- **Groupe de travail « Statut Unifié »**  
– 08 février, 09 novembre 2023.
- **Groupe de travail « Mutuelles »**  
– 14 février 2023.
- **Groupe de travail « Charte de l' élu »**  
– 14 février 2023.
- **Groupe de travail « Règlement intérieur des instances CSA, FSSSCT et CCP Contractuels »**  
– 01 mars 2023.
- **Groupe de travail « évolution des contrôles »** – 16 mars, 11 octobre 2023.
- **Présentation « Mission évaluation COP 2019 - 2023 et perspective COP 2024 - 2028 »**  
– 04 avril 2023.
- **Commission « Restauration Arborial »**  
– 25 avril 2023.
- **Groupe de travail « GPEC »**  
– 11 mai 2023.
- **Commission « Suivi / bien-être au travail »**  
– 01 juin, 14 septembre 2023.
- **Commission « Formation »**  
– 21 juin 2023.
- **Groupe de travail « Propositions promotions »**  
– 06 juillet 2023.
- **CCP Contractuels**  
– 10 octobre 2023.
- **Groupe de travail « Primes »**  
– 11 octobre 2023.
- **CCP Statut Unifié A et B**  
– 12 octobre, 29 novembre 2023.
- **Commission « Handicap »**  
– 14 novembre 2023.



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

Type d'instance	Nbre de réunions 2021	Nbre de réunions 2022	Nbre de réunions 2023
CSA	4	3	4
CHSCT	2	2	
FSSST			
Comité technique du SU	1	1	
CHSCT Arborial	1		
CCP A Statut unifié	2	2	2
CCP B Statut unifié	2	3	2
CCP contractuel décret 86-83	1	1	1
Groupes de travail	34	17	20
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>29</b>	<b>30</b>

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

Type d'instance	Nombre de réunions
CSA	37,5
FSSST	14
CCP A Statut unifié	0
CCP B Statut unifié	0
CCP contractuel décret 86-83	0,5
<b>TOTAL</b>	<b>52</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
Point fixe	7
Statut Unifié	2
Mutuelles	2,5
Charte de l'élu	3,5
Règlement intérieur des instances	3
Évolution des contrôles	4
Présentation « Mission évaluation COP 2019 - 2023 et perspective COP 2024 - 2028 »	3,5
Rencontre IGAPS	1,5
Commission « Restauration Arborial »	3
GPEC	3
Commission « suivi/bien-être au travail »	8,5
Commission « Formation »	3
Propositions promotions	3,5
Indemnités de sujétions des contrôleurs	3
Commission « suivi/bien-être au travail »	4
Commission « Formation »	3
Propositions promotions	49
Indemnités de sujétions des contrôleurs	6
<b>TOTAL</b>	<b>113</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		Total
	F	H	
FO Agriculture	4,5	12	16,5
CGT-FSU	10	56,5	66,5
SAPSA-CFDT	16,5	17	33,5
Alliance du Trèfle	2,5	0	2,5
UNSA	0,5	3	3,5
SNISPV	3	0	3
Solidaires	4	0	4
UNSA	0	5	5
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>88,5</b>	<b>129,5</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 ...

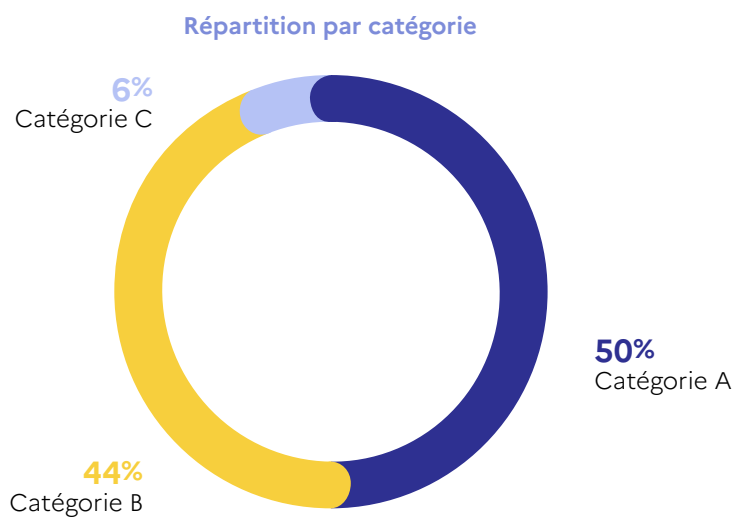
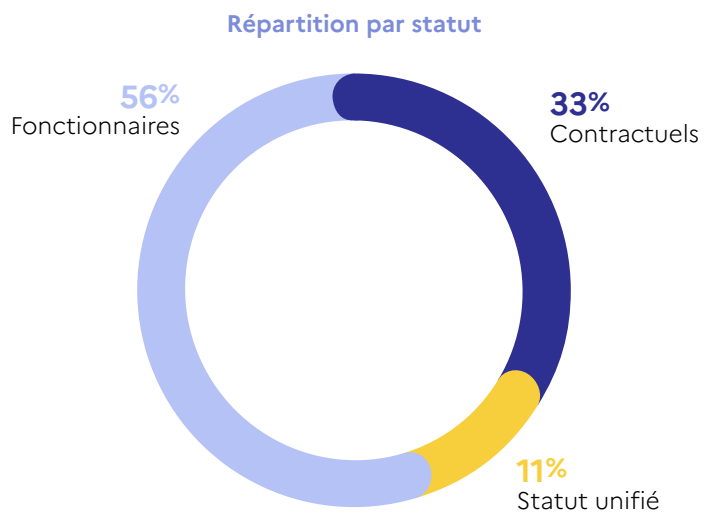
#### **Présentation de son activité :**

En 2023, le nombre total d'agents accompagnés par l'assistante sociale s'élève à 109 pour FranceAgriMer, parmi lesquels 42 nouveaux dossiers.

**Le suivi de ces agents a nécessité 394 entretiens au total.**

### ● Répartition des personnes rencontrées :

67 % des agents qui sollicitent l'assistante sociale sont des femmes.  
87% des agents suivis sont basés à Montreuil.

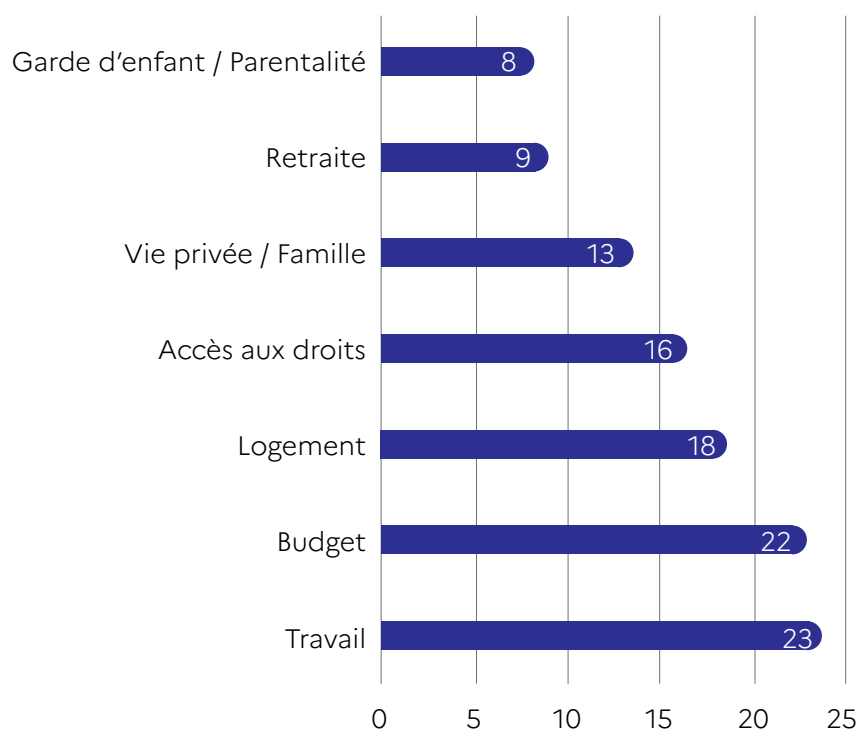


### ● Les principaux motifs d'intervention :

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.

En 2023, les personnes ayant sollicité un accompagnement dans ce cadre, étaient 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.

On peut constater également la récurrence des demandes de soutien et de recherche de solutions pour permettre aux aidants familiaux d'organiser leur quotidien et pouvoir faire face à l'ensemble de leurs responsabilités.

D'autres agents suivis ont été touchés par des problématiques sociales ou encore des difficultés sur leur poste de travail 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 budget des familles figurent parmi les motifs principaux de saisie du service social :**

Les difficultés de budget rencontrées par les agents sont en majorité liées à d'autres difficultés coexistantes et interdépendantes (santé, famille, logement...) et sont susceptibles d'impacter fortement l'agent y compris dans sa vie professionnelle.

Certaines situations peuvent être aiguës, les familles se retrouvant alors en grande précarité, dans l'impossibilité d'assumer leurs charges.

Dans ce contexte ces familles peuvent solliciter l'aide de la commission de secours.

La grande majorité des dossiers de secours remboursables sont mis en œuvre avec l'objectif de réorganiser les dettes des familles et de leur permettre ainsi d'honorer leurs échéances. L'octroi d'un prêt, parfois en complément d'un secours non remboursable, permet notamment l'échelonnement d'une dette, l'arrêt des poursuites judiciaires...

L'aide pécuniaire exceptionnelle est un outil qui s'inscrit dans un projet construit avec la famille avec l'objectif de rétablir une situation budgétaire stable et durable.

Certaines situations ont nécessité la mise en place d'un dossier de surendettement auprès de la Banque de France.

● **En 2023, on repère également :**

- Une croissance des demandes de logement social, notamment en Ile de France.
- L'adhésion de FranceAgriMer aux dispositifs proposés par les Section Régionales Interministérielles d'Action Sociale en matière de garde d'enfant, de logement et de loisirs.

## 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'Arboreal.

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 2023

Enfants	2021		2022		2023	
	Janv. / Juil.	Sept. / Déc.	Janv. / Juil.	Sept. / Déc.	Janv. / Juil.	Sept. / Déc.
Bébé (moins de 1 an)	3	3	2	3	3	3
Bambin (1 an à 2 ans)	2	2	3	0	2	2
Grand (plus de 2 ans)	2	2	2	3	1	1



## 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 réelle de l'année précédente destinée exclusivement au versement des aides à caractère social prévues par les circulaires et note de services de la DGAFP et du ministère de l'agriculture.

Pour 2023, le montant des aides versées au titre de la dotation spécifique versée par FranceAgriMer s'élève à **71 523 €**.

Aides	2023			2022	Évolution 2022/2023
	Montant versé en €	% de la dotation	Nombre d'agents bénéficiaires	Nombre d'agents bénéficiaires	% variation
Enfants handic. - de 20 ans et jeunes adultes handicapés *	10 851 €	11,9 %	7	5	40 %
Cesu garde enfants	4 375 €	4,8 %	7	6	16,7 %
Chèques vacances	30 477 €	33,3 %	127	127	0 %
Secours non remboursables	9 650 €	10,5 %	4	11	- 63,6 %
Centres de loisirs sans hébergement	3 008 €	3,3 %	12	15	- 20 %
Colonies /centres de vacances avec hébergement	993 €	1,1 %	5	9	- 44,4 %
Séjours cadre éducatif	471 €	0,5 %	5	4	25 %
Séjours linguistiques	108 €	0,1 %	1	1	0 %
Aide à la rentrée scolaire	5 965 €	6,5 %	18	17	5,9 %
Maisons familiale, gîtes de France...	712 €	0,8 %	3	5	- 40 %
Allocation trousseau neige	66 €	0,1 %	1	0	-
Allocation en centre spécialisé *	339 €	0,4 %	1	0	-
Aide au logement locatif	4 508 €	4,9 %	5	3	66,7 %
<b>TOTAL DOTATION</b>	<b>71 523 €</b>	<b>78,1 %</b>	<b>196</b>	<b>203</b>	<b>- 3,4 %</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 réelle de l'année précédente.

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

En 2023, le CAS compte 895 adhérents à FranceAgriMer ; il en comptait 870 en 2022 et 838 en 2021.

Pour 2023, le montant de la subvention versée par FranceAgriMer s'élève à **356 957 €**. Il était de 355 287 € en 2022 et de 357 370 € en 2021.

Actions	2023			2022
	Montant versé en €	% de la dotation	Nombre d'agents bénéficiaires	Nombre d'agents bénéficiaires
Billetterie et événements ponctuels (dont Pass Musées)	74 700 €	20,9%	573	517
Aide aux séjours vacances	1 039 €	0,3%	10	8
Rentrée scolaire	37 801 €	10,6%	568	561
Forfait culturel, manuel et sportive	11 621 €	3,3%	102	101
Coupons sport	27 123 €	7,6%	226	246
Colonies et séjours linguistiques	689 €	0,2%	3	3
Événements exceptionnels (retraite, mariage, pacs...)	1 140 €	0,3%	27	35
Voyages	0 €	0,0%	0	0
Chèques vacances	65 880 €	18,5%	267	252
Nuitées	2 094 €	0,6%	20	26
Noël enfants (bons, spectacle)	29 382 €	8,2%	424	433
Noël / bon cadeau adhérents actifs	42 350 €	11,9%	847	813
Permanence juridique	2 688 €	0,8%	36	37
Actions culturelles collectives	0 €	0,0%	0	0
CESU universel	11 416 €	3,2%	36	37



## LA STRATÉGIE RESSOURCES ET COMPÉTENCES

### LE BILAN DE LA STRATEGIE RESSOURCES ET COMPÉTENCES

La stratégie ressources et compétences a été initiée en novembre 2022 puis officiellement déployée à compter de janvier 2023. Elle s'articule autour de **3 axes prioritaires**, à savoir : mieux recruter, fidéliser les compétences et valoriser les parcours. Le plan d'action qui en découle est coordonné par le service appui au pilotage (fonction support rattaché au Secrétariat général) et associe différents acteurs internes tels que le service des ressources humaines, le service communication et la responsable de la QVCT.

En termes de gouvernance, un comité de pilotage a été constitué et réunit les principaux acteurs de la stratégie sous la présidence du Secrétaire général. Le secrétariat de ce comité est assuré par le service appui au pilotage. Des points d'avancement du plan d'action sont régulièrement présentés en Comité de direction.

Cette **stratégie est inscrite dans le COP 2024-2028** de l'Établissement. Trente-six actions ont été identifiées : 10 ont été réalisées en 2023 et 15 sont en cours de réalisation.

#### 1 - Points saillants parmi les actions réalisées ou en cours

##### ● Pour améliorer le recrutement et mieux cibler les profils :

- un état des lieux des métiers en difficulté de recrutement a été réalisé permettant d'identifier les emplois-types concernés ;
- des ateliers collaboratifs ont été mis en place avec les services recruteurs afin de redéfinir le cadre des appels à candidature et un guide du recruteur sera diffusé courant 2024 ;
- une démarche collaborative pour développer la marque employeur de l'Établissement a été initiée et sera consolidée tout au long de l'année 2024 ;
- le besoin en intérim est identifié et un suivi est assuré spécifiquement ;
- un travail de formalisation des actions de communication est mené et aboutira à une rénovation et une mise en cohérence de l'identité digitale de FranceAgriMer.

##### ● Pour fidéliser les agents :

- concernant les contractuels : une refonte des grilles de recrutement avec indication de toutes les rémunérations et une revalorisation de celles-ci a été mise en œuvre ;
- un proces-sus de CDIisation a été conduit dans un premier temps pour les agents contractuels depuis plus de 3 ans et dans un second temps au terme de leur premier contrat de 3 ans ;
- des actions de valorisation de la démarche QVCT par la mise en place d'un baromètre social et la réalisation d'un plan d'action associé ont été déployées ;
- Des actions de communication interne ont permis l'organisation de forums des métiers.

##### ● Pour valoriser les parcours :

- la procédure de recensement des besoins en formation a été revue afin d'y intégrer un volet plus stratégique en instaurant une étape de validation en CODIR des orientations à définir ;
- l'accompagnement des parcours via le coaching ou le co-développement a été déployé ;
- le dialogue de gestion avec le MASA concernant les postes en sortie de concours des IRA sera entamé courant 2024.

## 2 - La politique d'inclusion des personnes en situation de handicap à FranceAgriMer

En 2023, la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap a été marquée par la création d'un poste de référent handicap, conformément à la circulaire sur le déploiement de référents handicap dans la fonction publique d'État (2022). Cette fonction, occupée par Christelle Lemonnier, est centrée sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

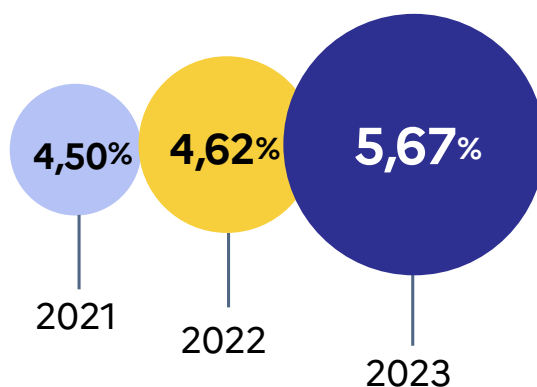
### ● Un plan d'action a été présenté à la Commission handicap en novembre 2023. Quatre axes de travail ont été définis :

- 1- Accroître le taux d'emploi d'agents et d'apprentis en situation de handicap,
- 2- Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude des agents en situation de handicap,
- 3- Structurer la gouvernance et renforcer l'engagement de la communauté de travail, et la communication pour faire évoluer le regard sur le handicap,
- 4- Développer l'accessibilité numérique pour les agents et les usagers.

En 2023, les actions de communication ont été réalisées essentiellement pendant la 27<sup>e</sup> édition de la SEEPH (semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. FranceAgriMer et l'INAO ont organisé des rencontres en webinaire et présentiel, en associant : Cap emploi, la correspondante handicap du MASA, des agents en situation de handicap pour témoigner de la vie au bureau avec un handicap visible ou invisible.

Dans le cadre du Duoday 5 candidats (3 au siège, 1 à Libourne, 1 en ST) ont partagé leur quotidien avec une personne en situation de handicap. Un numéro de Forum a été dédié au handicap. Une programmation en actualité intranet a permis de relayer chaque jour une vidéo sur différentes questions liées au handicap.

La **mobilisation de l'Établissement a permis de faire progresser le taux d'emploi** de personnes en situation de handicap dans les effectifs de FranceAgriMer avec un taux qui s'élève à :





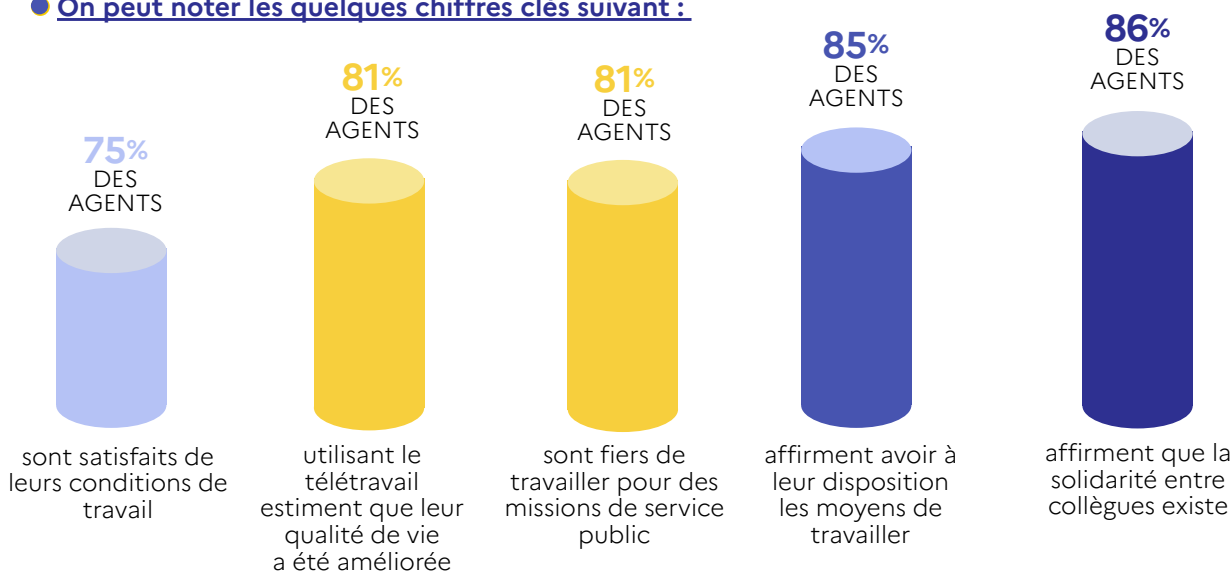
## LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL À FRANCEAGRIMER

### L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

L'année 2023 a été une année de réalisation des nouveaux objectifs de qualité de vie et des conditions de travail pour l'établissement. Ainsi, dès janvier 2023 un diagnostic est lancé sous la forme d'une enquête de 51 affirmations auprès de 997 agents. **Le premier baromètre social a pu être réalisé avec 63 % de participation des agents.**

Le score satisfaisant d'engagement « *je suis prêt à recommander mon établissement pour y travailler* » obtenu est de 6,9/10.

● On peut noter les quelques chiffres clés suivant :



Les résultats détaillés ont fait l'objet de présentations auprès des différentes communautés de travail que ce soit au siège ou en service territorial.

Ce baromètre a permis de lancer une concertation auprès des agents afin d'identifier les actions permettant d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail. 4 ateliers ont été réalisés en 2024.

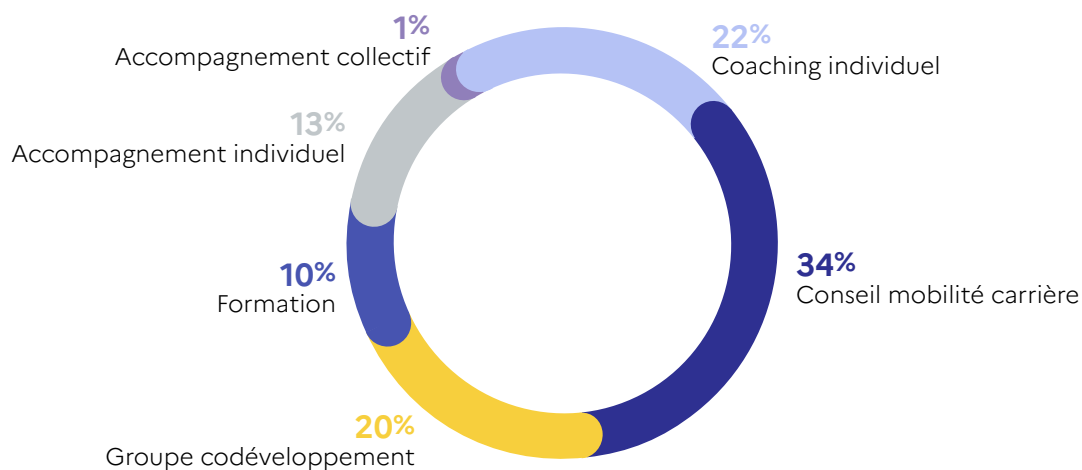
L'année 2023 a vu se dérouler pour la première fois la participation de l'établissement à l'évènement national « La semaine de la Qualité de vie et des conditions de travail ».

Le premier Webinaire, introduit par la directrice générale, avait pour thème « Les principaux enseignements du baromètre social ». 2 vidéos/flashes, 2 ateliers, 2 webinaires, 4 découvertes du coaching-flash ont été réalisés. Plus de 130 personnes ont participé à cet évènement.

● **Parallèlement, l'offre d'accompagnement des agents a été élargie et a permis de proposer durant 2023 :**

- Du coaching professionnel individuel,
- Du conseil Mobilité carrière,
- De la formation ciblée pour les managers sur les RH,
- Des groupes de codéveloppement,
- De l'accompagnement individuel et collectif.

Cette offre (en nombre d'agents) en 2023 se répartit comme suit :

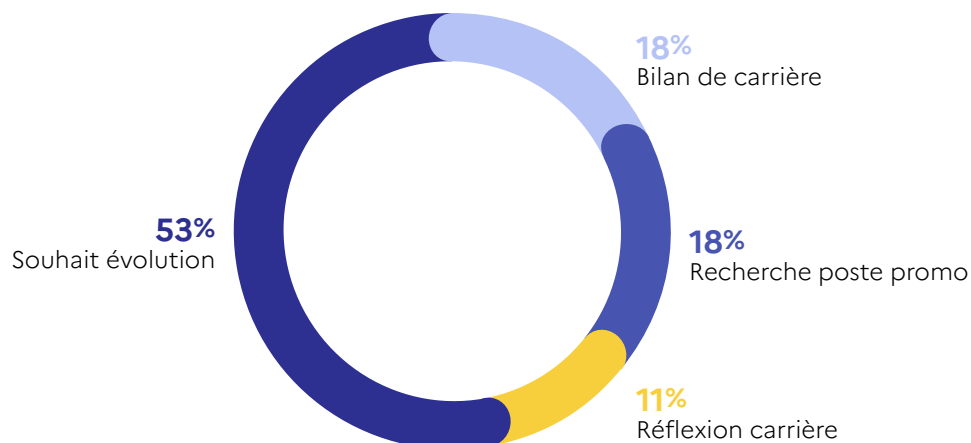


**REMARQUE :**

2 groupes de codéveloppement de 7 managers se sont déroulés sur cette année 2023 soit 13 séances de 3 heures. Un retour très positif des participants permet d'envisager l'ouverture d'un troisième groupe dès 2024.

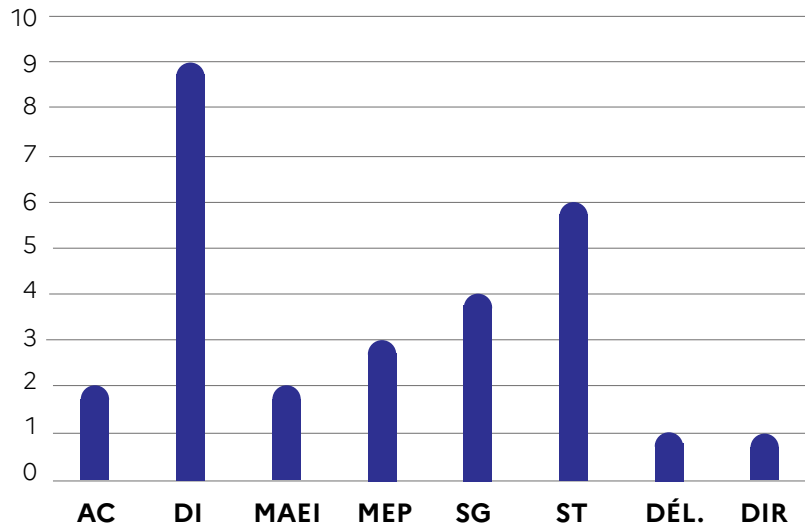
Un focus sur la nouvelle offre de conseil mobilité carrières permet d'établir que l'ensemble des directions / services ont eu accès à cette dernière et que 53 % des échanges concernaient un souhait d'évolution.

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

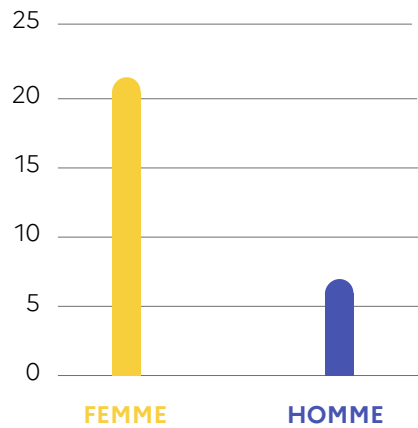




Localisation des agents ayant eu accès à cette offre de service en 2023



Nombre d'agents par genre



Le nombre de demandes traduit un besoin important qui a été pris en compte au niveau de l'établissement. Cette mission nécessite des liens très étroits avec le Service des Ressources Humaines.



---

# 10

---



# La santé

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





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



## L'ACCIDENTOLOGIE

Nombre d'accidents de service, de trajet, maladies professionnelles  
(ventilées par tableau hors tableau, affections psychiques, reconnus  
imputable au service)

Nombre d'accidents de travail	2021					2022					2023				
	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	0	1	2	3	0	2	2	2	6	2	2	2	0	6

Nombre d'accidents de trajet	2021					2022					2023				
	F	H	F	H	Total	F	H	F	H	Total	F	H	F	H	Total
	0	2	5	2	9	4	4	2	0	10	3	0	4	0	7

Nombre de maladies professionnelles et violences sur agent	2021					2022					2023				
	F	H	F	H	Total	F	H	F	H	Total	F	H	F	H	Total
					0					0					0

Le nombre d'accidents de 2022 est supérieur à celui de 2021 (+ 4 accidents) et à celui de 2023 (+ 3 accidents).

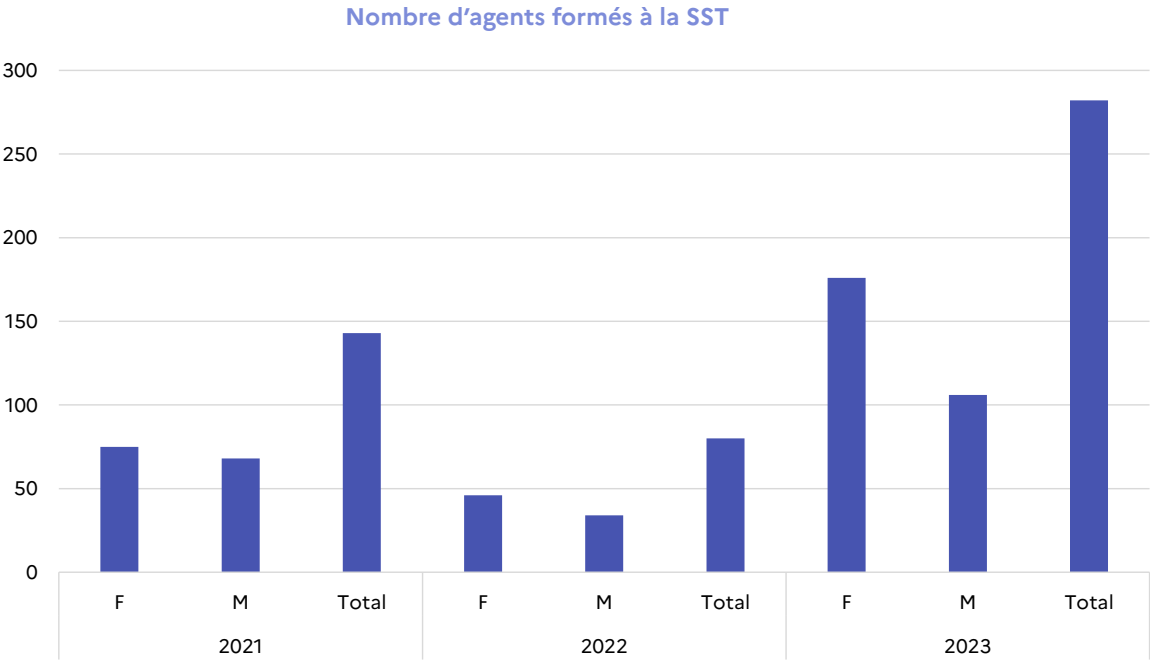
En 2021 10 accidents sur 12 n'ont pas été suivis d'arrêt de travail, par contre pour 2022 10 accidents ont été suivi d'arrêts de travail.

Pour 2023 c'est plus de la moitié des accidents qui ont donné lieu à arrêt de travail

3

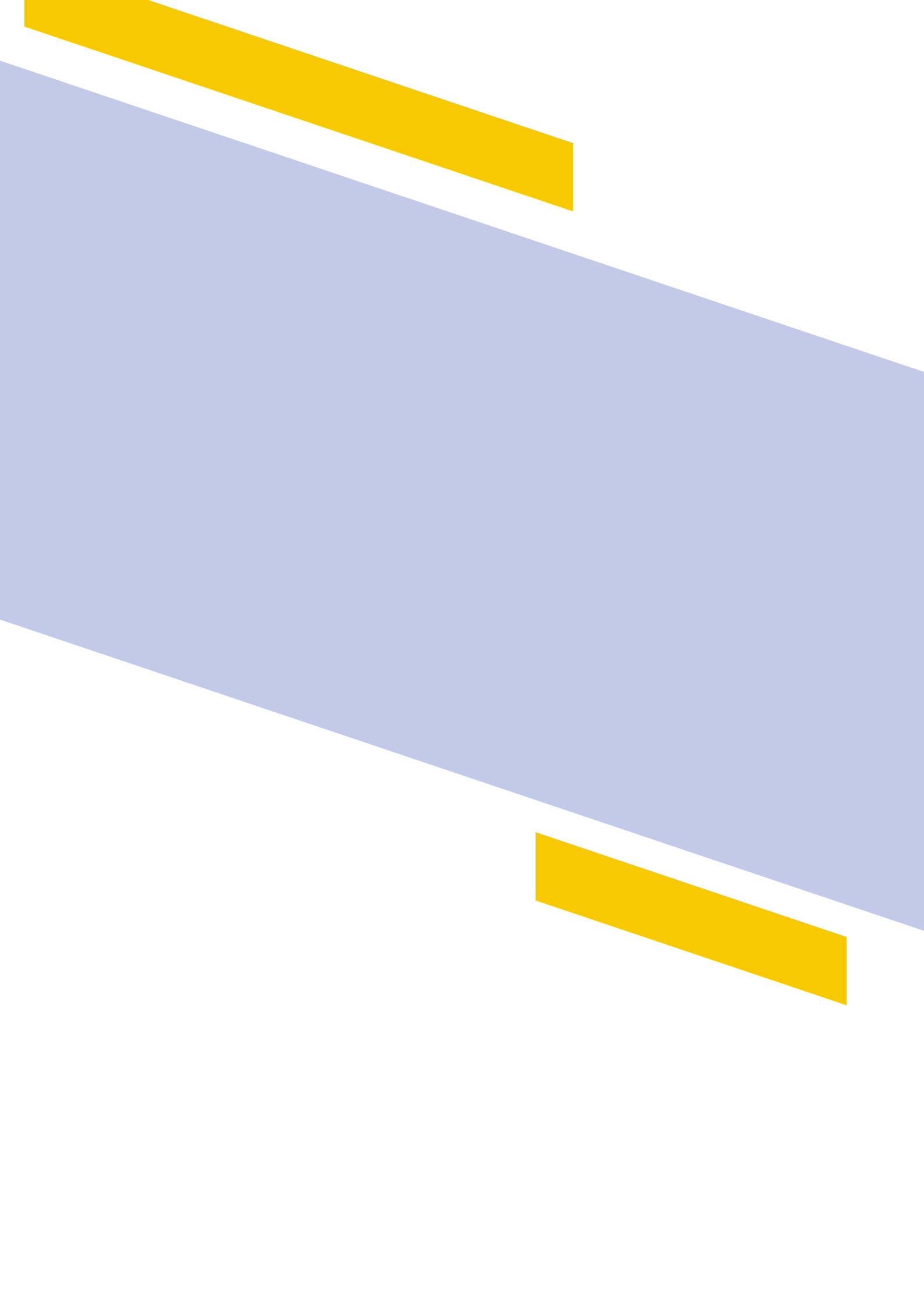
LES FORMATIONS SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Formations SST	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nbre d'agents formés	75	68	143	46	34	80	176	106	282



On constate une baisse du nombre d’agent formés en 2022 et une nette augmentation en 2023, le double de 2021.







RAPPORT  
**SOCIAL**  
UNIQUE  
2023



## **RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023** - édition juin 2024

Directrice de la publication : Christine Avelin  
Rédaction : service Ressources Humaines  
Conception et réalisation : service Communication  
Impression : service Arborial  
Photos : ©PascalXicluna/agriculture.gouv.fr. et ©adobe-stock.com

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



FranceAgriMer



@FranceAgriMerFR



FranceAgriMer FR