



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



UNION EUROPÉENNE



Erasmus+
Enrichit les vies, ouvre les esprits.



Nelly Fesseau

Directrice de l'Agence Erasmus+

Chers collaborateurs,

J'ai le plaisir de vous présenter le Rapport Social Unique (RSU) de l'Agence Erasmus+, dédié aux données de l'année 2024. Ce document reflète notre engagement continu de transparence et d'amélioration de nos pratiques en matière de ressources humaines.

L'année 2024 a été marquée par des avancées significatives. Nous avons poursuivi notre politique de recrutement dynamique, permettant d'accueillir de nouveaux talents au sein de nos équipes. Cette croissance nous permet de renforcer nos capacités et de mieux répondre aux besoins de nos bénéficiaires.

Nous avons également entrepris une réorganisation de plusieurs services, notamment la Direction de la communication (DCOM), le Service des ressources humaines (SRH), le Secrétariat général (SG) et la Mission qualité performance (MQP), pour optimiser notre efficacité opérationnelle et renforcer notre collaboration interne. Ces changements visent à renforcer notre agilité et à mieux servir nos missions.

L'innovation reste au cœur de notre démarche. En 2024, nous avons lancé une première initiation à l'intelligence artificielle, marquant le début d'un chantier ambitieux sur l'IA. Un groupe de travail dédié a été mis en place pour explorer les potentialités de l'IA au sein de l'Agence et améliorer nos processus.

Enfin, le déménagement et notre expansion sur quatre étages est un signal fort de notre volonté à ce que chacun et chacune y trouve sa place.

L'ensemble de ces faits marquants ont eu un impact significatif sur les activités et les performances de notre Agence et sont pris en compte dans l'analyse des données du RSU.

Je vous souhaite une excellente lecture et reste à votre disposition pour échanger sur les perspectives et défis qui nous attendent.

UN NOUVEAU DOCUMENT : LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

Le Rapport Social Unique (RSU) est un document annuel obligatoire qui regroupe les données sociales de l'Agence pour l'année écoulée. Introduit en 2021 dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, le RSU est une évolution du bilan social et regroupe plus d'une centaine d'indicateurs liés aux ressources humaines. Il fournit des données essentielles sur divers aspects tels que les effectifs, les rémunérations, les absences, la formation ou les conditions de travail.

En centralisant ces informations, le RSU permet de comparer et d'informer sur les activités de gestion des ressources humaines de l'établissement. Il constitue un levier stratégique pour accompagner l'Agence dans la mise en œuvre de sa politique RH et joue un rôle fondamental en renforçant le dialogue social et en facilitant les échanges entre les acteurs concernés.

D'un point de vue méthodologique, le Rapport Social Unique s'appuie sur une base de données circonscrites à l'Agence Erasmus+ et ses personnels. Plusieurs indicateurs sont exigés par la loi et sont ensuite ventilés

selon divers critères, tels que le genre, la catégorie et le statut d'emploi.

Les indicateurs sont observés pour l'année 2024, avec des comparaisons couvrant la période de 2020 à 2024. Cette approche permet de suivre les tendances et les évolutions sur plusieurs années, offrant ainsi une perspective moyen terme des données sociales de l'établissement.

Les principales sources de données pour le RSU d'Erasmus+ sont issues du système d'information RH de l'établissement (Allegro et Win Paie), des bilans sociaux précédents et d'autres sources internes. Les services de l'Agence, tels que le Secrétariat Général (SG) ou l'Agence Comptable (AC) contribuent également à la collecte des données.

Enfin, les données sont traitées et analysées pour produire des indicateurs pertinents et fiables que nous vous communiquons dans ce document.

SOMMAIRE

1. Autorisation d'emplois en ETPT	p.05
2. Effectifs physiques et équivalent temps plein gérés, rémunérés et en fonction	p.06
3. Obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap	p.06
4. Répartition des effectifs par service en ETPT	p.07
5. Transformation de CDD en CDI	p.08
6. Nombre de stagiaires et alternants accueillis au cours de l'année	p.09
7. L'âge moyen et médian des effectifs	p.09
1. Etat des lieux des recrutements	p.11
2. Recrutements des agents fonctionnaires	p.12
3. Recrutements des agents contractuels permanents	p.12
4. Recrutements des agents contractuels non-permanents	p.13
5. Recrutements sur les postes de cadres supérieurs	p.14
6. Le processus de recrutement	p.14
1. Mobilités et accompagnement en mobilité-carrière	p.15
2. Progression d'indice et promotion interne	p.15
3. Départs	p.16

1. Introduction	p.19
2. Budget et dépenses de formation	p.19
3. Nombre d'agents formés	p.21
4. Nombre de stagiaires formés	p.21
5. Typologie des formations	p.23
6. Qualité et satisfaction de la formation	p.25

1. Masse salariale	p.26
2. Rémunérations les plus élevées	p.26
3. Distribution des rémunérations nettes par décile	p.27
4. Répartition des rémunérations annuelles brutes	p.27
5. Ecarts de rémunération entre hommes et femmes	p.29
6. Rémunérations brutes mensuelles moyennes des MAD par catégorie et par genre	p.30

1. Risques professionnels	p.31
2. Dispositifs de signalement	p.32
3. Aménagements de poste et des conditions de travail	p.32
4. Acteurs de la prévention	p.33
5. Formation à la prévention	p.34
6. Outils de la prévention	p.34
7. Projets liés au handicap	p.35

1. Organisation et cycles de travail	p.36
2. Temps plein et temps partiel	p.37
3. Télétravail	p.38
4. Congés	p.40

1. Les prestations sociales	p.46
2. Participation Agence	p.46

1. Organismes consultatifs	p.47
2. Moyens accordés	p.47
3. Négociations engagées	p.48
4. Grève	p.48

I/ EMPLOIS

POUR RAPPEL :

- **Plafond d'emplois** : nombre maximal d'emplois pouvant être rémunérés sur le budget d'une administration au cours d'un exercice. Fixé chaque année par la loi de finances, il est exprimé en équivalents temps plein travaillé (ETPT) et constitue un outil de pilotage des effectifs et de la masse salariale.
- **ETPT** : mesure du volume de travail réalisé, en équivalents temps plein, tenant compte des temps partiels et des arrivées/départs en cours d'année.
- **Effectif** : nombre d'agents présents, comptés individuellement, quel que soit leur temps de travail.

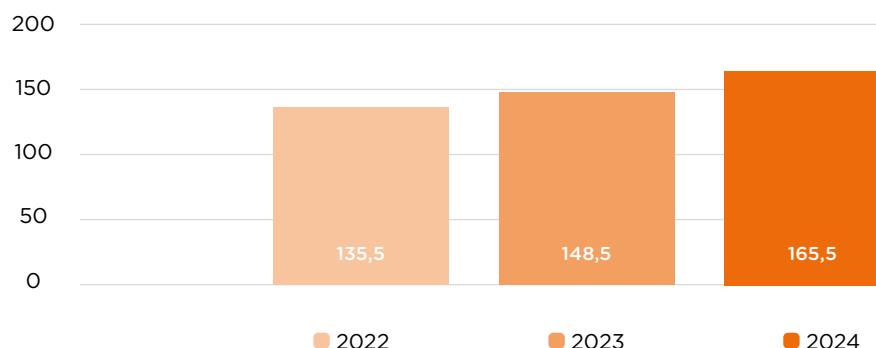
1. Autorisation d'emplois en ETPT - BDS FPE 001

► Réalisation ETP/ETPT sur l'année 2024

	ETPT	Réalisation ETP décembre 2024	Réalisation ETPT Année 2024
Plafond emploi Agence 2024	165,5	166	156,5
MAD 2024	22	21	21
Total	187,5	187	177,6

Outre les effectifs rémunérés comptabilisés l'Agence Erasmus bénéficie également de 22 mises à disposition entrantes non remboursées par l'organisme qui sont en fonction au sein de l'établissement sans décompter ses autorisations d'emplois.

► Évolution des autorisations d'emplois en ETPT avec 30 ETPT sous LFI pour 2022,2023 et 49 en 2024



Constat d'une évolution constante depuis 2022 avec +30 ETPT créés en 3 ans.

► Évolution du taux d'utilisation des autorisations d'emplois (% ETPT mobilisés/ETPT autorisés)

	2022	2023	2024
Plafond d'emploi (en ETPT)	135,5	148,5	165,5
ETPT annuel réalisé	123,2	139,8	156,6
Taux de consommation du plafond d'emploi	90,94%	94,15%	94,66%

Le niveau des autorisations d'emplois a enregistré une progression continue sur la période, passant de 135,5 ETPT en 2022 à 165,5 ETPT en 2024, soit une hausse de 22 % correspondant à +30 ETPT.

L'exécution annuelle suit cette tendance : 123,2 ETPT en 2022, 139,8 ETPT en 2023 et 156,6 ETPT en 2024, illustrant une montée en charge progressive des effectifs. Le taux de consommation s'est régulièrement amélioré au fil des exercices, traduisant une optimisation croissante de la gestion des emplois, avec un niveau de consommation atteignant près de 95 % en 2024.

2. Effectifs physiques et équivalent temps plein gérés, rémunérés et en fonction

- BDS FPE 002,003,004

► Panorama des effectifs Agence Erasmus+ 2024

	Effectifs rémunérés								Effectifs en fonction (non rémunérés par l'Agence)				Effectifs gérés	
	Agents permanents				Non permanents		MAD				Régie			
	Sous plafond		Hors plafond		Total		Total		ETP		ETPT			
	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT
F	33	27,7	89	122	122	116,3	4	0,6	15	15	0	0	141	131,3
H	9	8,4	35	31,9	44	40,3	2	0,58	6	6	4	4	56	51,48
Total	42	36,1	124	120,5	166	156,6	6	1,18	21	21	4	4	197	182,78

En 2024, l'Agence Erasmus+ gère près de 200 agents, avec une structure fortement féminisée et majoritairement composée d'agents permanents hors plafond. Le recours à des non-permanents et à des personnels non rémunérés par l'Agence reste limité, traduisant une organisation relativement stable.

3. Obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap - BDS FPE 004

POUR RAPPEL :

Tout employeur public d'au moins 20 agents doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6% de l'effectif total. Chaque année, l'établissement effectue une déclaration au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) afin de déclarer le pourcentage de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Si celui-ci est en dessous des 6% obligatoires, alors l'établissement doit verser une contribution au FIPHFP.

► Évolution du taux d'emploi légal : % emploi en faveur des personnes en situation de handicap

Année	Evolution du nombre de BOETH déclaré au FIPHFP			
	2021	2022	2023	2024
Nombre légal de BOETH (6% de l'ETR *)	6	6	8	10
Nombre de BOETH présent au 31/12	4	4	4	8
Taux d'emploi direct	3,45%	3,45%	2,70%	4,19%

Au titre de l'année 2024, le taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap déclaré au sein de l'agence Erasmus+ était de 4,19%. L'établissement se situait donc légèrement en-dessous de la tendance générale de la fonction publique d'Etat (4,4%).

4. Répartition des effectifs par service en ETPT - hors BDS

► Emplois permanents

Les effectifs comprennent les agents permanents et les MAD :

Services	ETPT					Total	
	F		H				
	Cat A	Cat B	Cat A	Cat B			
DCEP	11,7	10,7	6,3	2,62		31,32	
DGP	22	18,05	8,98	3,8		52,83	
DP	19,46	4,9	8	2		34,36	
SALTO	2	1	1	0		4	
CAB-MEN	6	1,2	1,5	0		8,7	
DIR	2	0	0	0		2	
DCOM	9,6	1	0	1		11,6	
MQP	2	0	2	0		4	
SG	2,5	5	6	2		15,5	
SRH	3,1	2,3	1	0,47		6,87	
Agence comptable	2	3	1	0		6	
Total	82,36	47,15	35,78	11,89		177,18	
Total par sexe	129,51		47,67				

*effectif total rémunéré

L'analyse croisée des catégories et du sexe montre une forte féminisation à tous les niveaux de l'Agence. Les femmes représentent environ 70 % des effectifs de catégorie A et près de 80 % en catégorie B. Cette répartition traduit une présence féminine importante aussi bien dans les fonctions d'encadrement que dans les fonctions de soutien. L'Agence reste concentrée autour des départements DGP-DCEP-DP qui totalisent deux tiers des effectifs.

► Focus sur les emplois non-permanents

Recrutement temporaire en ETPT	2024	2023	2022
CDD Art. 4.I.2° décret n°86-83	1,2	1,3	2,3
Intérim	5,3	5,2	3,2
TOTAL en ETP	6,5	6,5	5,5

En 2024, le volume des emplois temporaires s'établit à 6,5 ETPT, un niveau identique à celui observé en 2023. Cette stabilité traduit une gestion maîtrisée du recours à l'emploi non permanent.

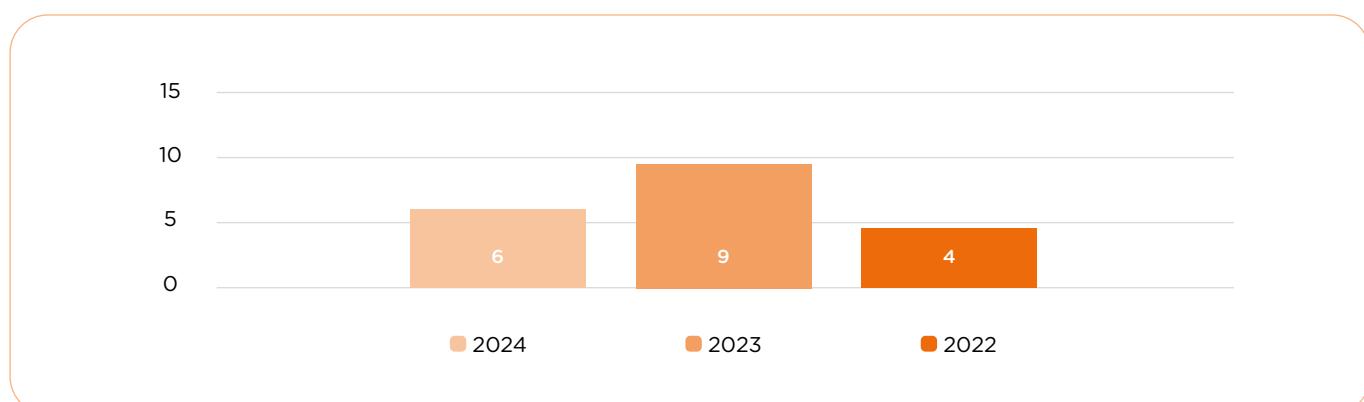
On note une légère diminution des recrutements sous CDD relevant de l'article 4.I.2° du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 (1,2 ETPT contre 1,3 en 2023), compensée par une hausse marginale du recours à l'intérim (5,3 ETPT contre 5,2). Après une progression entre 2022 et 2023 (de 5,5 à 6,5 ETPT), la situation tend donc à se stabiliser, témoignant d'un ajustement équilibré des moyens temporaires aux besoins opérationnels de l'Agence.

5. Transformation de CDD en CDI - BDS FPE 005

À l'Agence, la transformation d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée ne concerne que les agents contractuels.

Un CDI peut être proposé à l'issue de 4 ans de contrat s'ils ont été accomplis dans la même catégorie statutaire. Ainsi, l'ancienneté, le moment de la transformation de contrat et le fondement juridique de recrutement sont les mêmes pour tous les agents concernés.

► Transformation CDD en CDI



6. Nombre de stagiaires et alternants accueillis au cours de l'année - BDS FPE 006

Depuis 2023, l'Agence accueille des stagiaires et alternants en son sein. Cette volonté s'est bien développée puisque nous passons de 5 stagiaires et 3 alternants accueillis en 2023 à 16 stagiaires et 6 alternants en 2024.

+ Stage

2023		
Durée du stage	F	H
Moins d'un mois	1	1
D'un à 3 mois	1	1
De 3 mois à 6 mois	1	0
Total général	3	2

2024		
Durée du stage	F	H
Moins d'un mois	2	0
D'un à 3 mois	1	5
De 3 mois à 6 mois	7	1
Total général	10	6

+ Alternance

2023		
Durée du stage	F	H
12 mois	1	2
24 mois	0	0
Total général	1	2

2024		
Durée du stage	F	H
12 mois	2	2
24 mois	1	1
Total général	3	3

7. L'âge moyen et médian des effectifs - BDS FPE 007 et 007 bis

L'âge moyen global des agents est d'environ 41 ans traduisant une population relativement expérimentée, l'âge médian (41,77 ans) est très proche de la moyenne ce qui indique une répartition assez symétrique des âges. Ces chiffres placent l'Agence en-dessous de la moyenne nationale (44 ans) selon les données de la DGAEP. Les femmes présentent un âge moyen légèrement supérieur à celui des hommes (41,4 ans contre 39,4 ans). Cette différence reste limitée et témoigne d'une structure équilibrée tant au niveau générationnel qu'entre hommes et femmes.

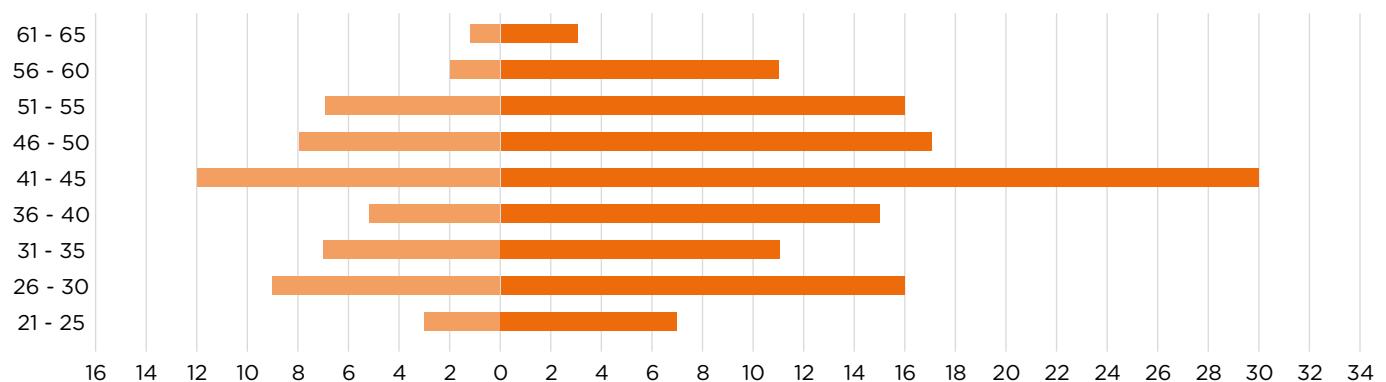
POUR RAPPEL :

Pour rappel, l'âge moyen est la moyenne de l'âge des individus qui composent le groupe. L'âge médian est l'âge qui divise la population considérée en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

+ Âge moyen et médian des agents sur emplois permanents en 2024

	Âge moyen	Âge médian
Femme	41,38	42,02
Hommes	39,38	40,06
Global	40,83	41,77

Pyramide des âges



II/ RECRUTEMENTS

Les recrutements regroupent l'ensemble des modalités d'accès aux emplois de l'Agence : les recrutements d'agents contractuels, l'accueil en détachement, l'accueil des mises à disposition d'agents.

Une partie s'intéresse également aux recrutements d'agents temporaires tels que les intérimaires, CDD non-permanents, alternance et stage.

1. État des lieux des recrutements - hors BDS

Les recrutements non-permanents ne sont pas inclus dans cette première partie.

En 2024, 52 agents ont été recrutés :



17 correspondent à une création de poste



5 correspondent à des « repyramidalisations »



27 correspondent à des remplacements



2 correspondent à une mobilité interne



1 correspondent à un départ à la retraite

Par ailleurs, 30 recrutements proviennent de l'externe et 22 sont des recrutements internes.

La répartition se fait comme suit :

+ Par catégorie

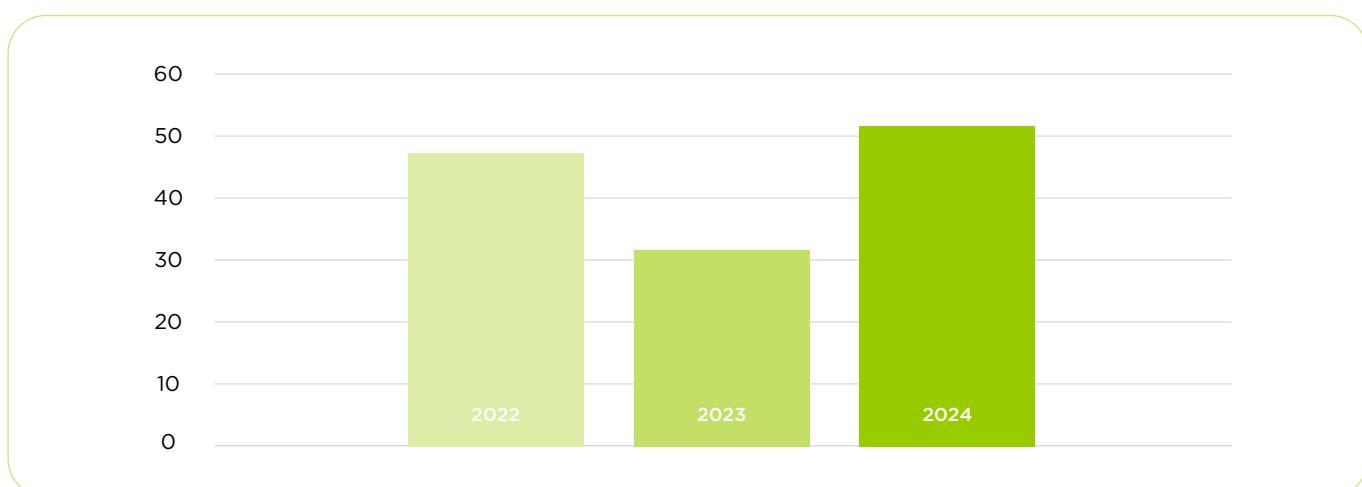
2024	Femme	Homme
Catégorie A	23	10
Catégorie B	14	5
Total	37	15
%	71,2%	28,8%

+ Par type de contrat

Type de contrat	Femme	Homme	Total
CDD détachement	6	3	9
CDD permanent	22	9	31
CDI	6	1	7
MAD contractuel	2	1	3
MAD titulaire	1	1	2
Total	37	15	52

En termes d'évolution du nombre de recrutements, 2024 marque une hausse de +62,5 % par rapport à l'année précédente.

+ Évolution des recrutements



2. Recrutements des agents fonctionnaires - BDS FPE 009

À l'Agence, les fonctionnaires sont des agents issus d'autres administrations, en détachement ou mis à disposition.

- Nombre de recrutements de fonctionnaires recrutés par type de contrat et provenance

	Femme		Homme		Total	Rappel 2023	Rappel 2022
	Externe	Interne	Externe	Interne			
CDD Détachement	4	2	3	0	9	5	7
MAD Titulaire	1	0	0	1	2	5	1
MAD Contractuel	2	0	1	0	3	0	2
Total	7	2	4	1	14	10	10

Les recrutements en interne concernent deux fonctionnaires en détachement et un MAD qui ont fait l'objet d'un repositionnement sur des nouvelles fonctions suite aux réorganisations.

- Nombre de recrutements de fonctionnaires par catégorie

	A	A1	A2	A3	Total
CDD Détachement	4	2	1	2	9
MAD Contractuel	3	0	0	0	3
MAD Titulaire	2	0	0	0	2
Total	9	2	1	2	14

3. Recrutements des agents contractuels permanents - BDS FPE 013

Les contractuels recrutés sur emploi permanent peuvent bénéficier d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée (via la mobilité interne ou repositionnement sur nouveaux postes suite à des réorganisations). Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans.

	Femme	Homme	Total
CDD permanent	22	9	31
Externe	13	5	18
Interne	9	4	13
CDI	6	1	7
Externe	1	0	1
Interne	5	1	6
Total	28	10	38

4. Recrutements des agents contractuels non-permanents - BDS FPE 014

Les emplois non-permanents correspondent à des besoins exceptionnels, ils sont créés à titre provisoire pour faire face à un besoin temporaire ou à la réalisation d'un projet spécifique, défini par une mission précise et limitée dans le temps.

À titre d'information, les données ci-dessous intègrent également les effectifs en alternance, en stage, en régie ou en intérim. Cependant, ces catégories ne sont pas comptabilisées dans le total des recrutements globaux de l'Agence.

4.1. CDD non-permanents

CDD non-permanents	Femme	Homme	Total	Rappel 2023
Catégorie A	3	0	3	4
Catégorie B	1	2	3	1
Total	4	2	6	5

4.2. Alternance

Recutement des alternants	Rappel 2023
DCOM	1
Service info	1
Cabinet	1
Total	3

Pour précision, il faut noter que 3 alternants ont été recrutés en 2023 et étaient encore présents sur l'année 2024.

4.3. Stages

RECRUTEMENT DES STAGIAIRES		
Service/ Département	Nombre de stagiaires recrutés	Rappel 2023
Cabinet / MEN	5	
Dircom	1	
Direction	4	
Département promotion	3	
MQP	1	
Total général	14	5

En outre, l'Agence a accueilli 2 stagiaires de 3^{ème} qui n'apparaissent pas dans le recensement des recrutements.

4.4. Autres contrats

Afin de couvrir ses besoins ponctuels en personnel, l'Agence a eu recours à 66,5 mois d'intérim (vs 53,3 mois en 2023) et fait appel à quatre régies, hors budget de masse salariale.

5. Recrutements sur les postes de cadres supérieurs - BDS FPE 010

En 2024, deux recrutements ont eu lieu sur des postes de cadre supérieur, en remplacement des départs : une directrice de cabinet et une directrice du service des ressources humaines.

6. Le processus de recrutement - hors BDS + BDS FPE 015, 016, 017, 018 (parcours pro)

En 2024, il faut souligner une politique de recrutement à l'Agence très dynamique :



52 Recrutements



1028 Candidatures reçues



21 Candidatures par poste

La durée moyenne pour pourvoir un poste, soit la durée entre la date de publication et la date de prise de poste est de 3 mois et 28 jours.

Service	Recrutement	Nombre de candidatures reçues
Cabinet - MEP	2	52
DCEP	10	145
DCOM	5	78
DGP	15	551
Direction	1	21
DP-ADU	2	42
SALTO	1	48
SG	5	27
SRH	8	64
Total général	52	1028

Dans le but de diversifier et de renforcer nos recrutements, le SRH mobilise plusieurs canaux adaptés à nos besoins spécifiques. Nos offres sont diffusées sur le site internet de l'Agence ainsi que sur des plateformes spécialisées telles que Choisir le service public, France Travail (pour les postes de catégorie B) et l'APEC (pour les postes de catégorie A). Elles sont également relayées sur LinkedIn via le compte de l'Agence Erasmus+.

Pour le recrutement de stagiaires, nous utilisons le site PASS et avons développé un réseau d'écoles partenaires. Nous participons également à des événements dédiés, comme le salon FRENCH TECH.

De plus nous nous engageons activement dans des salons ciblés tels que « Du stade vers l'emploi » organisé

par l'APEC, un « Midi rencontre carrière » à Sciences Po Bordeaux, ou encore « La Quinzaine de l'emploi public » organisée par Bordeaux Métropole.

Enfin, soucieux de promouvoir l'inclusion, le pôle recrutement du SRH indique systématiquement sur nos offres d'emploi que nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Cet engagement se traduit aussi par notre participation à l'édition DuoDay d'octobre 2024 et prochainement à celle de 2025, qui favorise la rencontre et la découverte mutuelle entre employeurs et talents en situation de handicap. Nous renforçons également cette démarche à travers un partenariat avec Cap Emploi, acteur clé de l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

III/ PARCOURS PROFESSIONNELS

1. Mobilités et accompagnement en mobilité-carrière - BDS FPE 019, 020

L'Agence n'est pas dotée d'un processus formel pour les parcours professionnels et la mobilité (accompagnement carrière et mobilité).

Toutefois, nous rappelons que sur les 52 recrutements de l'année 2024, 21 ont été des recrutements internes. (voir chapitre sur le recrutement).

2. Progression d'indice et promotion interne

2.1. Progression d'indice - BDS FPE 021

Les progressions d'indice couvrent trois situations :

- Les évolutions indiciaires à l'ancienneté tous les 2 ou 3 ans pour les contractuels ou les clauses d'alignement des rémunérations pour les fonctionnaires en détachement ;
- Les repositionnements indiciaires à la faveur d'une évolution dans les missions et les fonctions dans le cadre d'un recrutement ;
- Les sujétions particulières inhérentes à des missions particulières, conformément au référentiel.

Ces évolutions sont observées uniquement sur la population contractuelle sur emploi permanent, les informations transmises par les administrations d'origine pour les personnels mis à disposition n'étant pas complètes.

	Âge	Femme	Homme	Total
Avancement indiciaire	20 à 29	8	1	9
	30 à 39	14	4	18
	40 à 49	19	7	26
	50 à 59	2	0	2
	60 et plus	1	0	1
	Total	44	12	56
Avancement suite à un positionnement sur un poste	20 à 29	1	1	2
	30 à 39	2	1	3
	40 à 49	1	0	1
	Total	4	2	6
Total général		48	14	62

À noter qu'au 1er janvier 2024, 5 points d'indice ont été ajoutés à tous les agents suite au décret 2023-519 du 28 juin 2023.

2.2. Promotion interne dans le groupe d'emploi supérieur - BDS FPE 021

Une procédure d'avancement dans le groupe d'emplois supérieur relevant de la même catégorie statutaire existe à l'Agence afin de récompenser les parcours de carrière méritants.

Pour 2024, la campagne de promotion a été ouverte le 1er juin. Les intéressés avaient jusqu'au 30 septembre pour se porter candidat à l'appui d'un rapport d'activité, rédigé par leurs soins, accompagné d'un CV et d'un organigramme fonctionnel, complété d'un avis circonstancié du supérieur hiérarchique.

En application des règles du référentiel des carrières et des rémunérations, 4 agents étaient éligibles pour bénéficier d'une promotion dans la catégorie de rémunération immédiatement supérieure :

- 3 pour passer de la catégorie B1 à B2
- 1 pour passer de la catégorie A1 à A2

3 agents ont transmis un dossier et 1 dossier a été validé en commission en novembre 2024.

Un agent a donc été promu en catégorie de rémunération B2 à compter du 1er janvier 2025. Il en résultera un gain indiciaire de 11 points avec conservation de l'ancienneté acquise depuis la dernière évolution salariale.

3. Départs

3.1. Nombre de départs - BDS FPE 026

• Répartition des sorties par motif de départ

Motif de départ	Homme	Femme	Total	Rappel 2023	Rappel 2022
Démission	2	8	10	5	6
Fin de contrat	0	1	1	8	4
Rupture période essai	0	1	1	0	0
Mobilité interne	3	7	10	0	0
Mutation externe	1	0	1	2	8
Départ à la retraite	0	0	0	1	2
Total	6	17	23	16	20

• Répartition des sorties par type de contrat

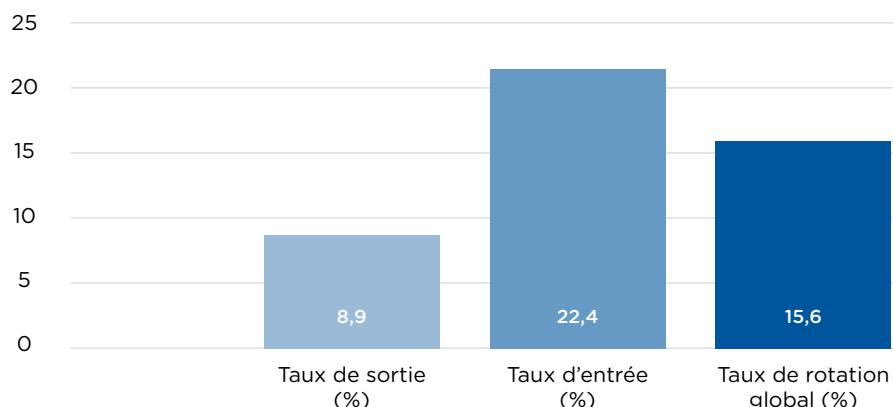
Type de contrat	Catégorie A	Catégorie B	Total	Rappel 2023	Rappel 2022
CDD permanent	7	12	19	9	8
CDD détachement	1	0	1	1	4
CDI	1	2	3	2	3
MAD titulaire	0	0	0	2	5
MAD contractuel	0	0	0	2	0
Total	9	14	23	16	20

En 2024, la majorité des départs (86 %) résulte de **démissions et de mutations**, illustrant une dynamique de **mobilité choisie** plutôt qu'une contrainte subie.

Les **CDD permanents**, notamment en **catégorie B**, concentrent l'essentiel des départs et traduisent des évolutions de carrière.

Parmi les démissions il est à noter 2 demandes de rupture conventionnelle (BDS FPE 027 bis) de 2 agents de catégorie A (femmes).

3.2 Les flux de personnels - hors BDS



POUR RAPPEL :

Les formules (méthode DGAEP)

- Taux de sortie = Sorties ÷ Effectif début × 100
- Taux d'entrée = Entrées ÷ Effectif fin × 100
- Taux de rotation global = (Taux de sortie + Taux d'entrée) ÷ 2

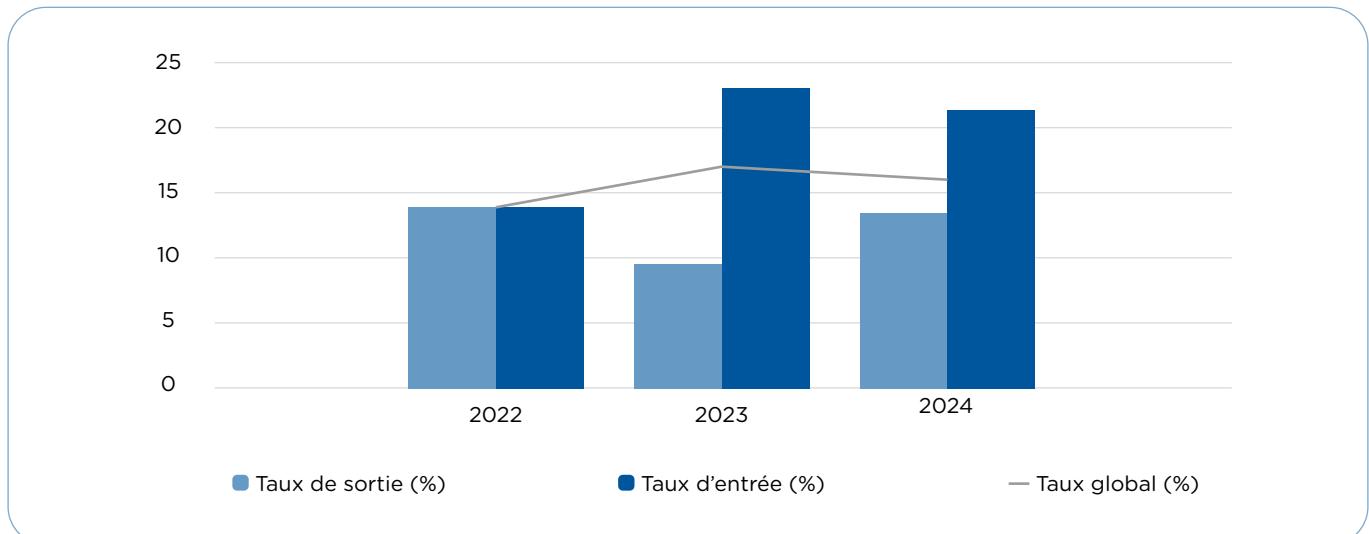
En 2024, les effectifs ont connu une forte dynamique de recrutement avec un taux d'entrée de 22,4 %, nettement supérieur à la moyenne de la fonction publique de l'État (environ 9 %). Le taux de sortie, de 8,9 %, reste proche de la moyenne nationale (8 %), traduisant une stabilité du personnel. Le taux de rotation global de 15,6 % reflète un renouvellement soutenu et maîtrisé, témoignant d'une organisation attractive et en développement.

⊕ Évolution des flux de personnels

Année	Taux de sortie (%)	Taux d'entrée (%)	Taux global (%)
2022	14,1	14,2	14,2
2023	9,5	23,2	16,4
2024	8,9	22,4	15,6

Entre 2022 et 2024, les mouvements de personnel montrent une dynamique soutenue et maîtrisée. Après un pic de recrutements en 2023 (taux d'entrée de 23,2 %), le taux d'entrée reste élevé en 2024 (22,4 %), traduisant la poursuite d'une politique de renforcement des effectifs. Le taux de sortie, en baisse continue (de 14,1 % en 2022 à 8,9 % en 2024), témoigne d'une meilleure fidélisation et d'une stabilité accrue. Le taux de rotation global atteint 15,6 % en 2024, illustrant un équilibre entre renouvellement et stabilité des équipes.

⊕ Évolution des taux d'entrée, de sortie et global (2022-2024)



IV/ FORMATION

1. Introduction - *hors BDS*

La formation est l'un des axes majeurs de la stratégie RH de l'Agence.

En effet, le nombre de stagiaires formés en 2024 s'élève à 522, ce qui représente une forte augmentation par rapport aux années précédentes (+68% par rapport à 2023). Cette offre élargie répond à la demande croissante des demandes et a pu être réalisée grâce à l'augmentation significative du budget formation.



En conséquence, le SRH s'est doté d'un plan de formation à destination de ses agents et dédie 32% de son budget à la formation.

2. Budget et dépenses de formation

2.1. Budget de la formation - *hors BDS*

En 2024, l'enveloppe budgétaire SRH dédiée à la formation s'élevait à 200 000€ (contre 130 000 € en 2023). À ce montant, s'ajoutent les enveloppes formation des dispositifs.

La répartition des dépenses s'est réalisée comme suit :

Budgets	Montant
AEFA	3 360,00€
EPALE	4 196,40€
SRH	168 781,76€
SALTO	23 640,00€
Total	199 978,16€

La totalité de l'enveloppe formation du SRH n'a pas été consommée. En effet, près de 16 000€ engagés en 2024 ont dû être reportés sur le budget 2025 (exemple : formations en anglais).

2.2. Coûts des formations - BDS FPE 029

► Répartition des coûts de formation en fonction des axes thématiques de formation

Axes prioritaires	Montant 2024	Part	Part 2023	Montant 2022
Formations métier	77 640,04€	38,82%	17,24%	16,39%
Communication*			8,24%	12,19%
Management	68 473,25€	34,24%	16,52%	8,71%
Anglais	21 025,00€	10,51%	20,55%	21,81%
Développement et efficacité professionnelle	13 074,54€	6,54%	14,03%	14,31%
Transition écologique et développement durable**	2 100,00€	1,05%		
Numérique et IA	11 400,12€	5,70%	6,75%	18,22%
Hygiène et sécurité	4 230,00€	2,12%	9,78%	4,42%
T3*** (évolution professionnelle)	2 035,00€	1,02%	6,89%	3,94%
Total	199 977,95€	100,00%	101 907,49€	100 738,00€

* Ancienne thématique de formation désormais intégrée à l'axe de formation « métier »

** Axe « transition écologique » auparavant intégré à la thématique « développement des compétences »

► Répartition des coûts de formation en fonction de la catégorie et du sexe des agents

Coût formation par statut	A		B		Alt./Stag.		Total	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
2024	Titulaires	34 317,63€	16 426,27€	4 160,18€	981,36€	- €	- €	55 885,44€
	Non-titulaires	56 224,38€	48 466,91€	30 867,61€	7 706,73€	827,08€	- €	144 092,72€
	Total	90 542,01€	64 893,18€	35 027,79€	8 688,09€	827,08€	- €	199 978,16€
2023	60 431,90€	20 677,75€	14 750,10€	6 047,74€	- €	- €	101 907,49€	
2022	46 241,35€	19 337,19€	29 112,64€	6 046,82€	- €	- €	100 738,00€	

- Le coût moyen par agent formé est de 1156€.



Les titulaires ont souvent des postes de manager et suivent donc des formations plus coûteuses (environ un tiers du budget concerne les formations de l'axe « Management »).

- À ces dépenses s'ajoutent la mise à disposition d'une plateforme de formation en ligne. Les frais associés étaient de 44 000 € pour Rise Up et de 17 000 € pour le catalogue elearning de formation ENI (bureautique notamment). Ces frais étaient supportés sur le budget MQP.

3. Nombre d'agents formés - BDS FPE 028

En 2024, le nombre d'agents formés s'élève à 173. Pour précision, le nombre d'agents formés correspond au nombre d'agents ayant suivi au moins une formation dans l'année. Dans le tableau ci-dessous, un agent peut donc avoir suivi plusieurs formations.

Les formations collectives sont des formations « intra-entreprise », c'est-à-dire où ne sont inscrits que des personnels de l'Agence à la différence des formations individuelles qui sont « inter-entreprises ».

Nombre d'agents formés	A		B		Alt./Stag.	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Titulaires						
Ayant suivi au moins une formation	20	11	8	2	0	0
Dont préparation concours	0	1	2	0	0	0
Dont formations hygiène et sécurité	2	1	2	0	0	0
Dont formations individuelles**	8	4	3	0	0	0
Non-titulaires (contractuels, stagiaires, alternants)						
Ayant suivi au moins une formation	53	25	42	9	3	0
Dont préparation concours	0	0	0	0	0	0
Dont formations hygiène et sécurité	10	8	8	4	0	0
Dont formations individuelles**	9	6	6	3	0	0
Total	73	36	50	11	3	0

* 1 alternance et 2 stagiaires

** Incluent coaching

4. Nombre de stagiaires formés - BDS FPE 030 bis

Le nombre de stagiaires formés s'élève quant à lui à 522, un chiffre fort qui représente une forte augmentation par rapport aux années précédentes (+68% par rapport à 2023).

Pour rappel, on distingue le nombre d'agents formés du nombre de stagiaires, un même agent ayant pu suivre plusieurs formations.

- + En moyenne : 3 formations suivies par agent formé



► Répartition des stagiaires en fonction de la catégorie et du sexe des agents

Statut	A		B		Alt./Stagiaires		Total	Nb stag. 2023	Nb stag. 2022
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme			
Titulaires	152	89	105	30	3	0	379		
Non-titulaires	72	34	33	3	1	0	143		
Total	224	123	138	33	4	0	522	310	346

► Répartition des stagiaires par service

Service	Nombre stagiaires 2024	Nombre stagiaires 2023	Nombre stagiaires 2022
Agence comptable	25	7	12
Direction-Cabinet-MEN	23	21	21
DCEP	99	67	73
DCOM	23	15	21
DGP	166	84	98
DP	92	76	87
MQP	14	11	8
SALTO	17	0	0
Secrétariat général	46	26	19
SRH	17	3	7
Total	522	310	346

34% des recrutements 2024 ont eu lieu au sein du DGP et 19% au sein du DCEP, ce qui explique la forte augmentation du nombre de stagiaires formés dans les départements métier.

L'augmentation conséquente de stagiaires formés peut s'expliquer aussi par la création et la réorganisation de nouveaux pôles dans les services support avec la nécessité de former les nouveaux managers.

De plus, il est important de noter qu'en 2024 (contrairement aux années précédentes), les formations suivies dans le cadre des préparations aux concours (formations proposées par le Rectorat pour ses personnels mis à disposition) sont prises en compte dans le suivi des formations.

5. Typologie des formations

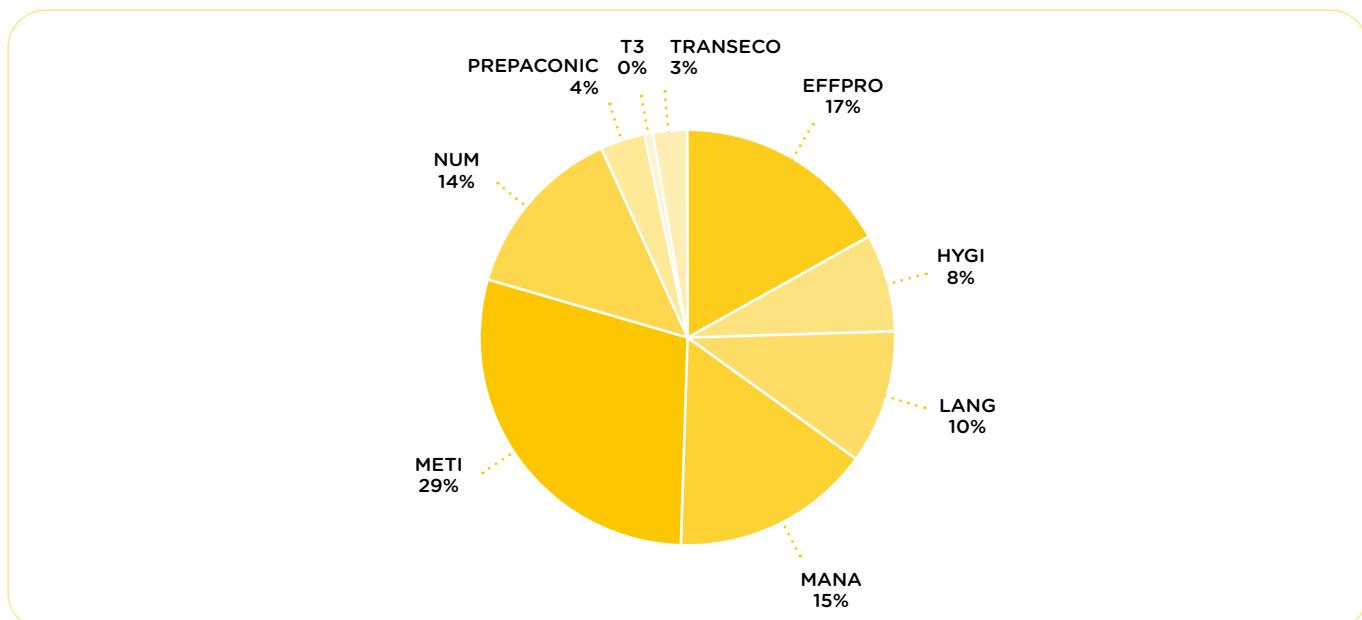
5.1. En thématique de formation - hors BDS

L'ensemble des formations proposées à l'Agence sont réparties en 8 groupes thématiques, qui correspondent aux axes prioritaires du plan de formation.

Comme le montre le graphique ci-dessous, trois domaines de formation s'imposent comme les plus importants en termes de nombre de stagiaires formés :



+ Répartition des stagiaires par axe thématique de formation



5.2. En nombre de jours de formation - BDS FPE 030

Sur le volet de la durée des formations, nous observons que celle-ci a logiquement augmenté en raison de la hausse du nombre de sessions de formation et du nombre de stagiaires.

3 domaines de formations semblent nécessiter une durée de formation plus longue que les autres : les formations métiers (34%), la formation en anglais (22%) et les formations management (20%).

Nb de jours de formation par axe prioritaire	A		B		Alt./Stagiaire		2024	2023	2022
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme			
Formations métier communication	110	61	79	16	1	0	267	80	49
Management	104	56	0	0	0	0	159	33	40
Anglais	80	47	37	10	0	0	173	55	37
Numérique et IA	30	13	10	8	3	0	64	120	203
Efficacité professionnelle	19	8	22	3	0	0	50	28	87
Transition écologique	3	1	3	1	0	0	7	27	51
Hygiène et sécurité	14	10	11	5	0	0	41	64	40
T3 (évolution professionnelle)	0	5	16	0	0	0	21	9	24
Total général	360	200	177	41	4	0	781	415	530

Par ailleurs, la durée moyenne des formations est de 1,5 jour. Dans le détail, nous retrouvons les 3 mêmes axes de formation les plus longs.

► Durée moyenne de formation par stagiaire (en jours)

	Nb jours formation	Nb stagiaires	MOYENNE	2023	2022
Formations métier	266,50	152	1,75	1,86	1,73
Management	159,00	80	1,99	1,28	2,85
Anglais	173,19	55	3,15	2,45	4,60
Numérique et IA	64,49	73	0,88	0,76	1,58
Efficacité professionnelle	50,00	87	0,57	0,85	0,89
Transition écologique	7,00	14	0,50	0	0
Hygiène et sécurité	40,65	40	1,02	1,94	0,82
T3 (évolution professionnelle)	20,55	21	0,98	3,00	6,00
Total	781,38	522,00	1,50	1,34	1,53

En 2024, le nombre moyen de jours de formation par agent formé s'élève à 4,52 jours, en progression par rapport à 2023 (3,2 jours) et à 2022 (3,9 jours). Cette hausse traduit un investissement accru dans la formation professionnelle. On observe par ailleurs une légère différence entre les femmes (4,29 jours en moyenne) et les hommes (5,13 jours), qui reflète une légère différence dans les durées de formation suivies.

	2024	Rappel 2023	Rappel 2022
Nombre moyen de jours de formation par agent formé	4,52	3,2	3,9
Femmes	4,29	NC	NC
Hommes	5,13	NC	NC

6. Qualité et satisfaction de la formation - hors BDS

Pour 2024, les résultats de la mesure de la satisfaction des formations ne sont pas disponibles car l'outil utilisé ne permet pas un calcul global.

Cependant, nous enregistrons un total de 253 répondants au questionnaire sur 459 participants (sessions collectives uniquement), soit 55% de réponses avec une tendance positive.

V/ RÉMUNÉRATIONS

1. Masse salariale - BDS FPE 032

POUR RAPPEL :

- **Masse salariale :**



Traitements indiciaires



Primes et indemnités



Cotisations sociales



Pensions et retraites

Ces dépenses correspondent au versement des rémunérations d'activité, des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, des prestations sociales et allocations diverses.

En résumé : c'est le coût global des rémunérations et charges du personnel.

- **Rémunération brute :**

Elle correspond à la somme des éléments de salaire perçus par un agent avant déduction des cotisations sociales et des impôts.

Elle comprend :

Le traitement indiciaire brut

calculé à partir de l'indice majoré et de la valeur du point d'indice

Les indemnités et primes

IFSE, CIF, supplément familial de traitement, etc.

En résumé : la rémunération brute, c'est le salaire total "avant charges" de l'agent public

2. Rémunérations les plus élevées - BDS FPE 033

- + Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées

	Somme des 10 plus hautes rémunérations (brutes)	Femmes	Hommes
2024	745 030 €	7	3
2023	716 816 €	6	4
2022	675 580 €	6	4

3. Distribution des rémunérations nettes par décile - BDS FPE 035

La répartition des agents selon leur niveau de revenu est réalisée selon un classement par décile : on répartit les effectifs de l'Agence par tranches de 10% de manière à déterminer le revenu en-dessous duquel se situent les individus de chaque tranche.

Le 1^{er} décile donne le revenu en dessous-duquel se situent les 10% des personnels les moins bien rémunérés. Le dernier décile donne le niveau de revenu au-dessus duquel se situent les 10% des personnels les mieux rémunérés.

Décile	Femmes 2024	Hommes 2024
<1 ^{er} décile	1 982 €	2 017 €
Entre le 1 ^{er} décile et le 2 ^{ème} décile	2 053 €	2 120 €
Entre le 2 ^{ème} décile et le 3 ^{ème} décile	2 147 €	2 274 €
Entre le 3 ^{ème} décile et le 4 ^{ème} décile	2 329 €	2 361 €
Entre le 4 ^{ème} décile et le 5 ^{ème} décile	2 385 €	2 661 €
Entre le 5 ^{ème} décile et le 6 ^{ème} décile	2 607 €	2 775 €
Entre le 6 ^{ème} décile et le 7 ^{ème} décile	2 778 €	3 021 €
Entre le 7 ^{ème} décile et le 8 ^{ème} décile	3 054 €	3 259 €
Entre le 8 ^{ème} décile et le 9 ^{ème} décile	3 905 €	3 952 €
>9 ^{ème} décile	3 940 €	4 028 €

Le rapport interdécile, qui mesure l'écart de distribution entre le niveau le plus haut et le niveau le plus bas des rémunérations évolue significativement par rapport à 2023 avec un niveau quasi identique entre hommes et femmes, il est de 1,997 (2,62 en 2023) pour les hommes et de 1,987 (2,41 en 2023) pour les femmes.

Le décile médian est le niveau de revenu qui partage la population en 2, en dessous et au-dessus duquel se situent la moitié des effectifs de l'Agence.

Le revenu médian mensuel des femmes est établi à 2607€ et celui des hommes à 2775 € en augmentation par rapport à 2023 avec une hausse de 99€ pour les femmes et de 58€ pour les hommes.

- Il est à noter que ces niveaux se situent nettement au-dessus des médianes DGAEP (femmes : **2 212 €**, hommes : **2 362 €**), soit **+395 € (+17,9 %)** pour les femmes et **+413 € (+17,5 %)** pour les hommes.
- En moyenne la rémunération des femmes est inférieure de 4,5% à celle des hommes, cet écart est plus marqué autour du milieu de la distribution (4^{ème} à 7^{ème} décile), où il dépasse souvent 6 à 10%.

4. Répartition des rémunérations annuelles brutes

4.1. Total des rémunérations annuelles brutes - BDS FPE 036

Année	Total des rémunérations brutes versées	ETPT	Moyenne par ETPT (€)	Évolution annuelle (%)
2022	4 284 113,00 €	122,32	35 016,00 €	-
2023	5 236 377,00 €	139,82	37 448,00 €	6,95%
2024	6 024 406,00 €	156,6	38 470,00 €	2,73%

Entre 2022 et 2024, le total des rémunérations brutes versées augmente de 41 %, sous l'effet conjugué de la hausse des effectifs (+28 % d'ETPT) et de la progression de la rémunération moyenne par agent (+10 % sur la période) due notamment à l'augmentation du point d'indice et de l'intégration du CIF dans le référentiel. La dynamique est particulièrement marquée en 2023 (+6,95 %), avant de ralentir en 2024 (+2,73 %).

• Répartition des rémunérations par sexe, catégorie et type d'emploi

	Catégorie	Détachés	CDD permanent	CDI	Total
Femme	A1	-	552 729,40€	395 960,14€	948 689,54€
	A2	241 377,13€	294 718,74€	669 637,16€	1 205 733,03€
	A3	133 845,88€	23 288,22€	301 796,83€	458 930,93€
	A3+	316 128,01€	-	183 164,01€	499 292,02€
	B1	146 605,25€	771 884,04€	205 196,00€	1 123 685,29€
	B2	23 327,94€	99 135,11€	-	122 463,05€
Homme	A1	13 163,68€	144 634,36€	36 404,49€	194 202,53€
	A2	134 498,41€	178 547,96€	320 748,44€	633 794,81€
	A3	-	14 035,12€	187 946,20€	201 981,32€
	A3+	191 113,56€	-	54 352,08€	245 465,64€
	B1	42 090,36€	254 972,04€	60 936,01€	357 998,41€
	B2	-	32 169,48€	-	32 169,48€
Total général		1 242 150,22€	2 366 144,47€	2 416 141,36€	6 024 406,05€

4.2. Part du complément indiciaire dans la rémunération - hors BDS

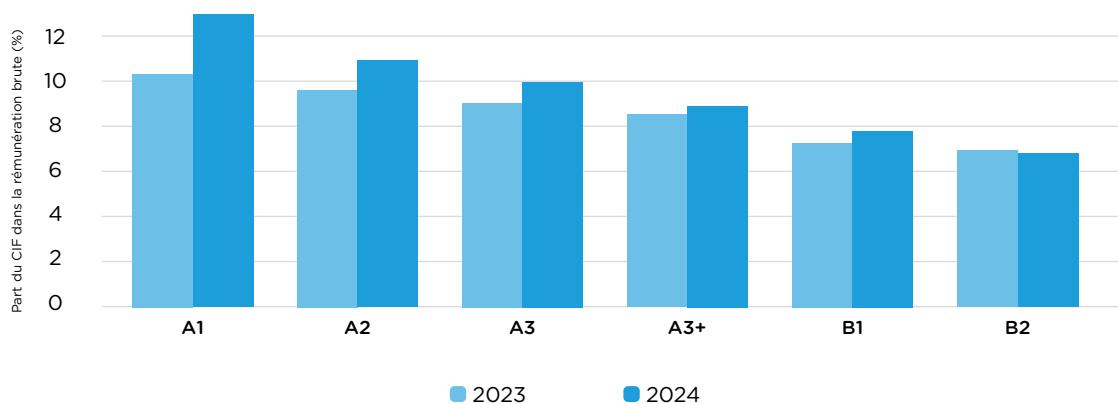
Cat	Détachés			CDD permanent			CDI		
	Rémunérations brutes	CIF	Part du CIF	Rémunérations brutes	CIF	Part du CIF	Rémunérations brutes	CIF	Part du CIF
A1	13 163,68€	3 200,00€	24,31%	697 363,76€	205 548,26€	29,48%	432 364,63€	109 931,65€	25,43%
A2	375 875,54€	85 063,32€	22,63%	473 266,70€	109 687,56€	23,18%	990 385,60€	242 855,26€	24,52%
A3	133 845,88€	24 636,45€	18,41%	37 323,34€	11 400,00€	30,54%	489 743,03€	122 593,33€	25,03%
A3+	507 241,57€	16 800,00€	3,31%	-	-	-	237 516,09€	65 870,01€	27,73%
B1	188 695,61€	40 740,44€	21,59%	1 026 856,08€	221 008,18€	21,52%	266 132,01€	55 468,00€	20,84%
B2	23 327,94€	-	-	131 304,59€	25 280,00€	19,25%	-	-	-

⊕ Évolution de la part du CIF dans la rémunération

Cat	Détachés			CDD permanent			CDI		
	2023	2024	Évolution	2023	2024	Évolution	2023	2024	Évolution
A1	-	24,31%	-	27,61%	29,48%	1,87%	22,81%	25,43%	2,62%
A2	16,43%	22,63%	6,20%	23,75%	23,18%	-0,57%	23,11%	24,52%	1,41%
A3	15,58%	18,41%	2,83%	26,24%	30,54%	4,30%	22,71%	25,03%	2,32%
A3+	5,16%	3,31%	-1,85%	-	-	-	24,91%	27,73%	2,82%
B1	11,91%	21,59%	9,68%	21,52%	21,52%	-	20,02%	20,84%	0,82%
B2	12,12%	-	-	22,20%	19,25%	-2,95%	-	-	-

Globalement, **la part du CIF dans la rémunération brute progresse sur la majorité des catégories**, avec une hausse évidente pour les catégories A traduisant une reconnaissance des fonctions à responsabilité et une stabilité pour les catégories B.

⊕ Évolution du Complément Indemnitaire Fonctionnel (CIF) par catégorie - 2023 vs 2024



5. Écarts de rémunération entre hommes et femmes - BDS FPE 039

⊕ Rémunération brute mensuelle moyenne (€) par ETP

	2023	2024
Hommes	3 324,00 €	3 477,00 €
Femmes	3 088,00 €	3 311,00 €
Écart en €	236,00 €	166,00 €
Écart en %	7,10%	4,77%

Entre 2023 et 2024, la **rémunération mensuelle moyenne** progresse pour l'ensemble des agents, tant pour les hommes que pour les femmes, traduisant une évolution générale favorable des rémunérations. En 2024, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes poursuit sa diminution, confirmant une **tendance positive vers une plus grande parité salariale**, tout en maintenant une progression globale des rémunérations.

6. Rémunérations brutes mensuelles moyennes des MAD par catégorie et par genre - *BDS FPE 040*

Catégorie	2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	4 144,00 €	3 595,00 €	4 220,00 €	4 026,00 €
B	2 450,00 €	2 576,00 €	2 507,00 €	2 944,00 €

Entre 2023 et 2024, on observe une hausse générale des montants, particulièrement marquée pour les hommes, ce qui tend à réduire, voire à inverser, les écarts de genre observés en 2023.

VI/ SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1. Risques professionnels

Accidents de service, de trajet et maladies professionnelles - BDS FPE 043

Le nombre d'accidents ou de maladies professionnelles est stable entre 2023 et 2024.

	Nombre d'accidents et maladies professionnelles	2024	2023
Sexe	Homme	1	0
	Femme	5	7
Catégorie	A	3	5
	B	3	2
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	0	0
	20 à 29	2	2
	30 à 39	1	1
	40 à 49	3	2
	50 à 59	0	2
	60 et plus	0	0
Cause pour accident	Chute de personne	3	3
	Chute d'objet	0	0
	Manutention	0	0
	Heurt	1	2
	Contact-exposition	1	0
	Accident de la route	1	0
	Aggression	0	0
	Autre	0	2
Type d'affection	Accident du travail	1	1
	Accident de trajet	5	6
	Maladie professionnelle	0	0
Gravité de l'accident	Sans arrêt de travail	4	5
	Accident avec arrêt de travail (0 à 3 jours)	0	2
	Accident avec arrêt de travail (plus de 3 jours)	2	0
	Accident avec décès - hors accident de la route	0	0
	Accident avec décès - accident de la route	0	0

2. Dispositifs de signalement

2.1. Les dispositifs disponibles - hors BDS

Il existe 3 dispositifs de signalement au sein de l'Agence :

- **Plateforme d'assistance psychologique WPO**, un service confidentiel d'écoute et de soutien psychologique.
- **Cellule d'écoute ALLODISCRIM**, une plateforme d'écoute pour être mis en relation avec un expert juridique.
- **Registre STT**, disponible à l'accueil et accessible par tous les agents pour tout signalement.

2.2. Nombre de saisines des dispositifs et suites données - BDS FPE 047 et 048

Type de dispositif	Nombre de saisines	Motif du signalement	Suite données
Plateforme psychologique WPO	2	Soutien émotionnel	NC
Cellule d'écoute Allodiscrim	0	-	NC
Registre SST	0	-	NC

2.3. Nombre actes/victimes/signements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes - BDS FPE 049 + 050 + 051

Aucun acte de ce type n'a été signalé.

3. Aménagements de poste et des conditions de travail - BDS FPE 106

Les aménagements de postes s'entendent par tout aménagement préconisé par la médecine du travail, qu'ils aient impliqué des dépenses (achat de matériel spécifique par exemple) ou qu'ils consistent à adapter les conditions d'exercice (dépassement du seuil de télétravail par exemple) – BDS FPE 111

- + Aménagement de poste et des conditions de travail

Nombre d'aménagements	Type d'aménagements
12	Télétravail
5	Poste
2	Déplacements professionnels

Le SRH a suivi toutes les préconisations du médecin de travail, il n'y a ainsi pas de refus d'aménagement de poste. BDS FPE 092

4. Acteurs de la prévention - BDS FPE 059 et 060, puis 133 et 135

Acteurs de la prévention

Nombre d'acteurs	Type d'acteur	Quotité d'occupation
1	Médecin du travail	1 à 2 visites par mois
1	Assistant de prévention	1 journée par mois
1	Référent handicap	1 journée par mois
Nombre de visites du médecin du travail		126

En plus d'un médecin du travail, l'Agence a mis en place deux missions spécifiques dans le cadre de la prévention :

Mission de l'assistant de prévention

La mission principale de l'assistant de prévention est d'assister et de conseiller la directrice de l'Agence Erasmus + France Education/Formation dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail.

 La prévention des dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents	 L'amélioration des méthodes et du milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents	 L'approfondissement, dans les services, de la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre
 La bonne tenue des registres de santé et de sécurité au travail	 La mise à jour des affichages obligatoires	 La formation interne des personnels sur les thématiques de prévention hygiène et sécurité

Mission de la référente handicap

1 Favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des travailleurs en situation de handicap	2 Orienter, informer et communiquer	3 Contribuer à la gestion administrative et financière de la politique d'inclusion des personnes handicapées
---	---	--

5. Formation à la prévention - BDS FPE 061 à 064 + 122

Plusieurs formations ont été mises en place pour contribuer à la prévention de la santé et la sécurité au travail.

Type	Nombre de stagiaires
Habilitations électriques	6
SST initiales et recyclage	17
Évacuation incendie	8

6. Outils de la prévention

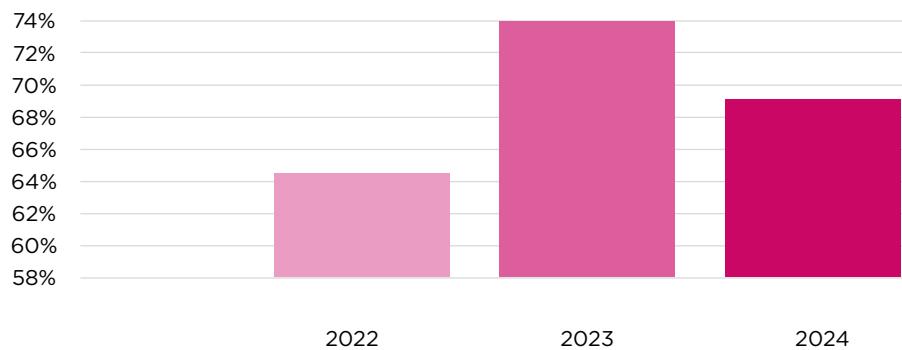
6.1. DUERP

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1^{er} agent. Pour réaliser le DUERP, l'employeur recense et évalue d'abord les risques présents dans l'établissement. Ensuite, il consigne dans le DUERP le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les agents.

- Présence volet RPS - BDS 128 et 131

Dans le cadre du DUERP, un questionnaire RPS de 51 questions a été diffusé au mois de mai 2024. Le taux de retour est de plus de 69%. Le questionnaire a été suivi d'entretiens individuels.

- + Taux de réponse au questionnaire RPS Agence



Les résultats de l'enquête ont permis de construire un plan d'action :

- Prise en compte des situations difficiles
- Reconnaissance au travail
- Communication
- Accompagnement des managers
- Instauration de la dimension de collectif au travail

7. Projets liés au handicap - hors BDS

La présence de la référente handicap depuis 2023 à l'Agence a permis de développer plusieurs actions pour sensibiliser le personnel de l'Agence à la thématique :



La mention du « handicap bienvenu à l'Agence » qui figure sur chaque offre d'emploi agence

Un 60 minutes agence animé avec le médecin du travail et CAP EMPLOI : « Le handicap, parlons-en »

Sollicitation de services auprès d'entreprises adaptées ou ESAT : récupération et valorisation des papiers, préparation des colis Edays

La première édition du DuoDay

Des offres d'emploi partagées à CAP EMPLOI pour diffusion auprès des personnes suivies

VII / ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Organisation et cycles de travail - *BDS FPE 140 et 143*

Au 31 décembre 2024, l'Agence a un effectif de 193 personnels (contrats permanents, non-permanents et MAD). Les cycles et l'organisation du travail sont définis dans le règlement intérieur ainsi que les plages horaires à partir desquelles chaque agent valide sa fiche horaire.

- Aménagement du temps de travail (ATT)

Conformément au règlement intérieur, des aménagements du cycle de travail de référence peuvent être sollicités par les personnels de l'Agence, sous réserve des nécessités de service. 14 agents ont ainsi pu bénéficier de cet aménagement du cycle horaire.

	2024		2023	2022
	Homme	Femme		
37h30 sur 4,5 jours ouvrés	0	2	3	2
38h20 sur 5 jours ouvrés	0	2	0	0
38h45 sur 5 jours ouvrés	2	6	5	1
75h sur 9 jours ouvrés	1	1	2	1
Total		14	10	4

- Nombre d'agents soumis à des astreintes - *BDS FPE 144*

Seuls les personnels du service informatique sont soumis à une astreinte.

- Nombre d'agents ayant bénéficié d'un repos compensateur - *BDS FPE 145*

Repos compensateurs		
Type	Nombre d'agents	Nombre d'heures
Récupération déplacements professionnels	62	1 012,5
Récupération dépassements horaires	16	172,5
Total	78	1 185

2. Temps plein et temps partiel - BDS FPE 153 et 154



Temps complet		Sexe		
Catégorie		Femme	Homme	
A		88	36	
B		43	15	
Total général		131	51	182
Part de l'effectif		67,88%	26,42%	94,30%

Temps partiel		Sexe		
Catégorie		Femme	Homme	
A3		1	0	
A2		5	1	
B		2	0	
B1		2	0	
Total général		10	1	11
Part de l'effectif		5%	0,5%	5,70%

Pour précision sur le temps partiel, 8 sont du temps partiel de droit et 3 du temps partiel sur autorisation.

Le taux de temps partiel au sein de l'Agence (5,7 %) est nettement inférieur à la moyenne observée dans la fonction publique d'Etat (16 %). Cette différence traduit un recours limité au temps partiel, la répartition sexuée du temps partiel reste toutefois conforme aux tendances nationales, avec une majorité de femmes concernées.

POUR RAPPEL :

- **Temps complet** : un emploi (ou un poste) est défini à temps complet par l'administration lorsque sa durée exprimée en heures hebdomadaires correspond à la durée légale.
- **Temps partiel** : un emploi est occupé à temps partiel lorsque la durée de travail hebdomadaire définie pour l'agent est inférieure à la durée de travail hebdomadaire définie par l'administration pour ce type de poste. Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent.
- **Temps incomplet** : un emploi à temps incomplet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

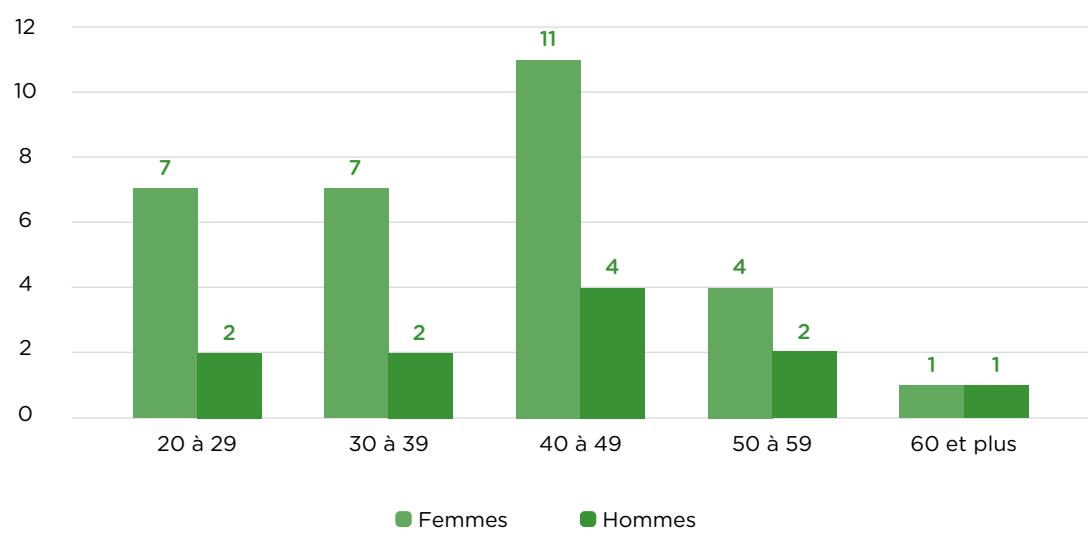
3. Télétravail - BDS FPE 147

Le télétravail est une pratique bien implantée à l'Agence depuis sa mise en place. 193 agents ont formulé une demande de télétravail au cours de l'année 2024.

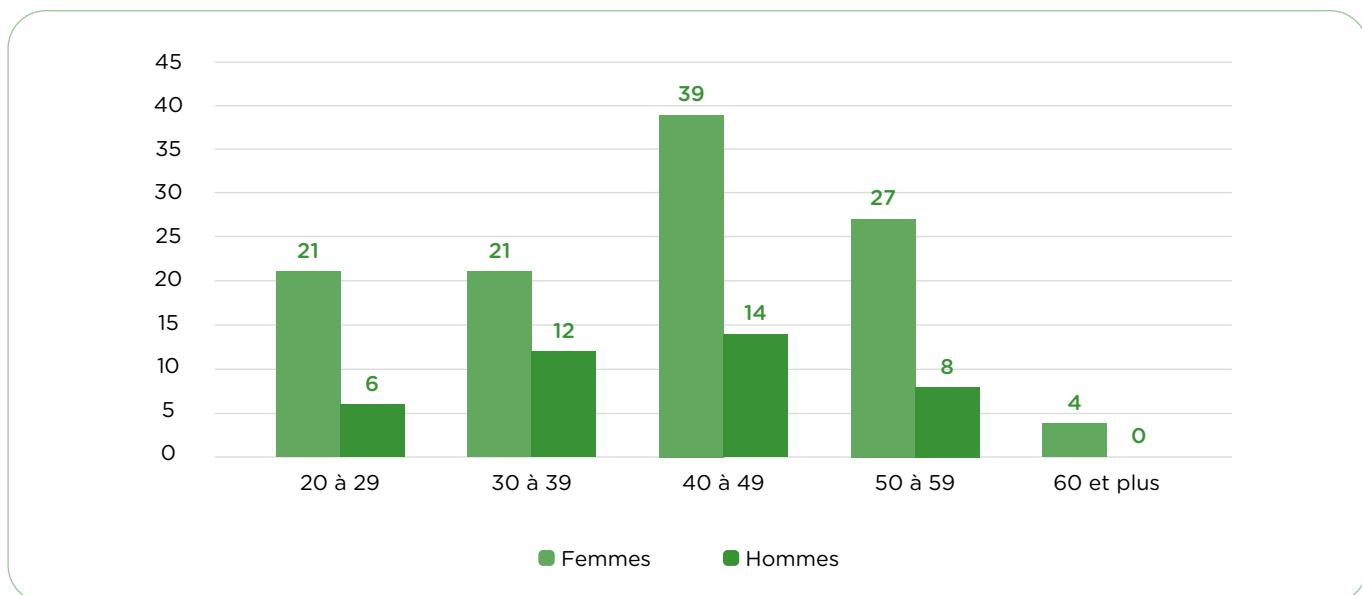
Les agents en télétravail utilisent du matériel informatique fourni par l'administration.

Il est à noter qu'aucune demande de télétravail fixe n'a été refusée. (BDS FPE 148)

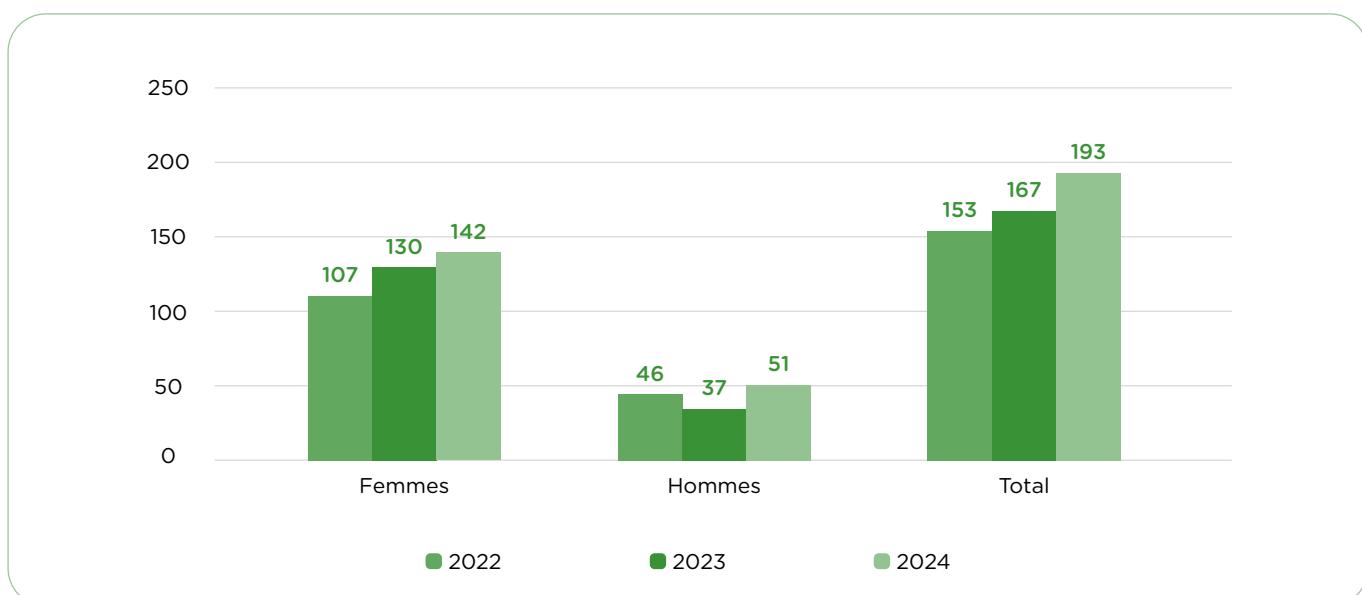
- 41 agents ont une fréquence d'un jour de télétravail par semaine :
- + Répartition par âge et par sexe du télétravail 1 jour/semaine



- 152 agents ont une fréquence de 2 jours de télétravail par semaine :
- + Répartition par âge et par sexe du télétravail 2 jour/semaine



- L'évolution du nombre d'agents en télétravail fixe depuis 2022 suit la même courbe de progression que celle des effectifs :
- + Évolution des effectifs en télétravail 2022-2024

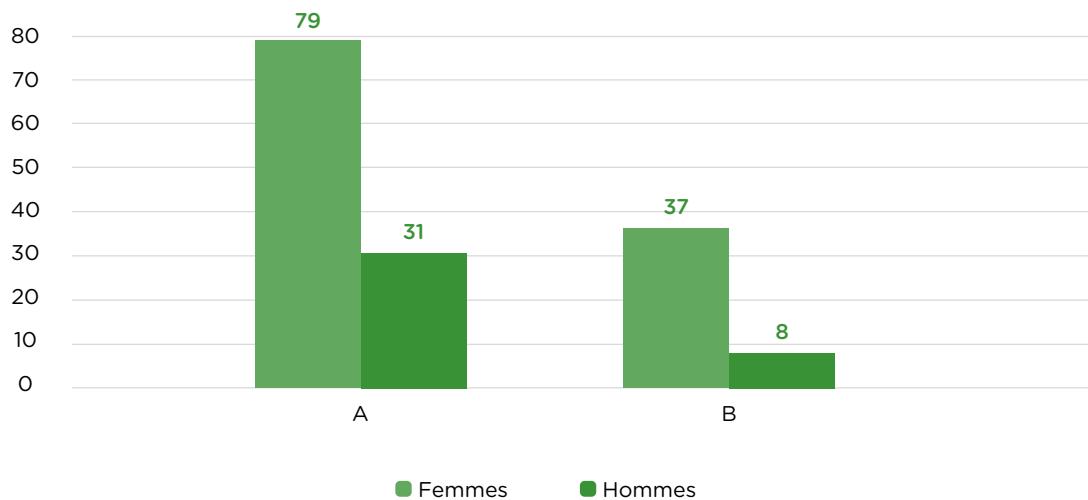


- Télétravail flottant - BDS FPE 149

En plus du télétravail fixe, le télétravail flottant existe à l'Agence pour compenser des situations perturbantes (grève transports, blocage site, événement climatique, travaux sur le site de travail...) ou des situations personnelles, conformément au règlement télétravail.

- Sur les 193 agents pouvant bénéficier du télétravail flottant à raison de 6 jours par trimestre, seuls 155 agents ont utilisé ce droit :

+ Repartition par catégorie et par sexe



4. Congés

4.1. Congés pris au cours de l'année - BDS FPE 153 et 154

Selon le règlement intérieur, les personnels ont droit à 47 jours de congés plus 2 jours de fractionnement selon certaines conditions.

De plus, certains jours de fermeture de l'Agence ont été imposés :

- Vendredi 10 mai 2024
- Vendredi 16 août 2024
- Jeudi 26 décembre 2024
- Vendredi 27 décembre 2024

Au final, l'utilisation des jours de congé s'est déroulé comme suit :

2024	
Nombre de jours pris	7 766,0
Nombre de jours non pris	1 117,1
dont reportés sur 2025	509,1
dont déposés sur le CET	608,0

POUR RAPPEL :

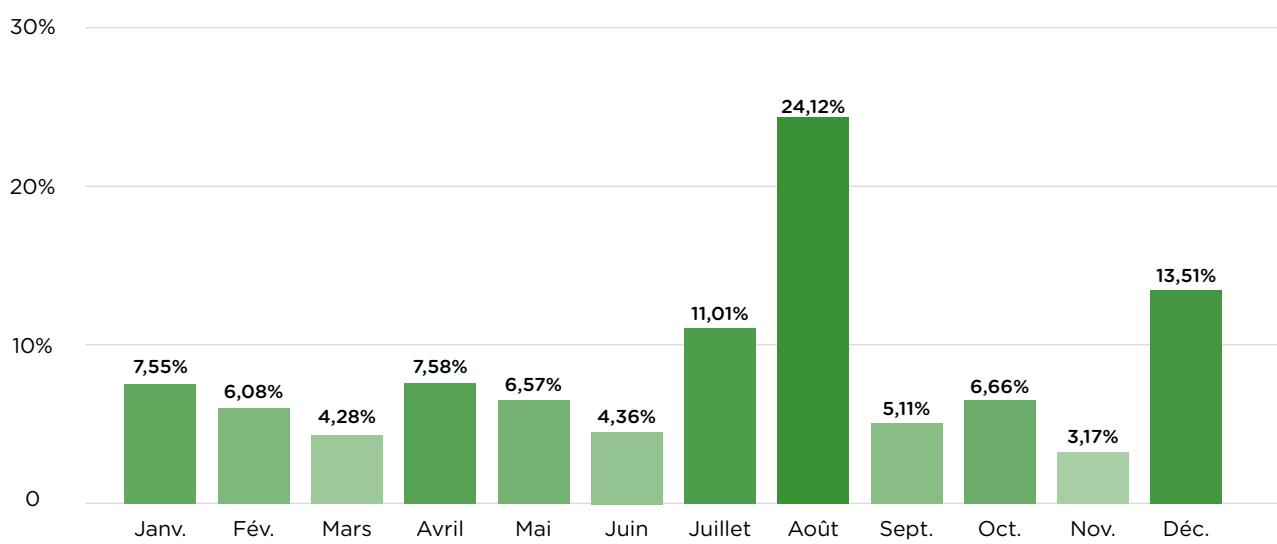
6 254,5 jours pris en 2023 et 6161 en 2022.

L'augmentation croissante du nombre de congés annuels suit la courbe des recrutements.

La répartition des congés au cours de l'année est quant à elle sensiblement similaire à celles des années passées pour les mois de juillet, août et décembre.

	Période d'été	Décembre
2024	35,13%	13,51%
2023	35,20%	11,17%
2022	33,40%	14,50%

✚ Répartition des congés pris au cours de l'année par mois



4.2. Compte épargne-temps (CET) - BDS FPE 159 à 162

105 CET étaient ouverts au 31 décembre 2024, contre 70 en 2023, soit une forte augmentation de +50 %. Par ailleurs, notons que 78 % des CET sont détenus par des agents de la catégorie A (pour rappel, ces derniers représentent 68 % des agents de l'établissement en 2024).

+ Nombre d'agents titulaires d'un CET au 31.12.24

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	10	7	17
A1	18	4	22
A2	18	9	27
A3	8	4	12
A3+	3	1	4
B	6	1	7
B1	5	4	9
B2	4	2	6
C	1	0	1
Total	73	32	105
Rappel 2023	49	21	70
Rappel 2022	59	25	84

+ Nombre d'agents alimenté leur CET au titre de 2024

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	3	5	8
A1	13	3	16
A2	11	5	16
A3	5	4	9
A3+	2	1	3
B	3	0	3
B1	4	2	6
B2	4	2	6
C	1	0	1
Total	46	22	68
Rappel 2023	45	21	66
Rappel 2022	31	13	44

+ Nombre de jours stockés sur les CET au 31.12.24

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	272	192	464
A1	305	103	408
A2	297	168	465
A3	158	105	263
A3+	74	15	89
B	90	15	105
B1	113	56	169
B2	43	22	65
C	60	0	60
Total	1 412	676	2 088

+ Nombre de jours de CET indemnisés en 2024

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	35	45	80
A1	57	15	72
A2	64	25	89
A3	36	12	48
A3+	15	10	25
B	16	0	16
B1	5	4	9
B2	7	5	12
C	0	0	0
Total	235	116	351
Rappel 2023	149	83	232
Rappel 2022	175	106	281

Nombre de jours de CET consommés en 2024

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	26,5	71	97,5
A1	11,5	0	11,5
Total général	38	71	109
Rappel 2023	125	11	140
Rappel 2022	103	23	126

Nous constatons une baisse du nombre de jours de CET consommés en 2024 en comparaison avec les années précédentes. Cette évolution peut s'expliquer par un recours accru à l'indemnisation. En effet, 351 jours ont été indemnisés en 2024, contre 232 en 2023 et 281 en 2021, représentant une hausse de 51 % en un an. Cette tendance confirme la préférence des agents pour l'indemnisation de leurs jours de CET, au détriment de leur consommation effective.

4.3. Absence au travail hors raisons de santé - BDS FPE 163 et 164, puis 167

- En 2024, 57 agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé dont 77% sont des femmes. La répartition est la suivante :

Agent ayant eu au moins une absence hors raison de santé		
Catégorie	Femme	Homme
A	33	14
B	17	2
Total par sexe	50	16
Total général		66

- Concernant les types d'absence, la plus grande utilisation concerne les absences enfant malade. En globalité cependant, les agents ont eu moins recours aux absences hors maladie que les deux années précédentes.

Type d'absence	Nb de jours total des absences 2024	Rappel 2023	Rappel 2022
Autorisation d'absence autre motif	31	37	103,5
Autorisation d'absence concours	2	1	1
Autorisation d'absence enfant malade	110	94,5	119
Autorisation d'absence évènement familial	37,5	71	30,5
Autorisation d'absence syndicale	47,5	65	13,5
Autorisation d'absence examen médical grossesse	0	NC	NC
Grossesse pathologique	0	NC	NC
Congé de formation professionnelle	0	NC	NC
Nombre de jours total des absences	228	268,5	267,5

- Congés maternité et paternité

Deux personnels ont été placés en congé maternité ou paternité cette année, un chiffre en-deçà des années précédentes.

De plus, 0 absences ont été accordées pour « autorisation d'absence examen médical grossesse » ou « grossesse pathologique ».

Congés maternité et paternité	Sexe		Rappel 2023		Rappel 2022	
Catégorie	F	H	F	H	F	H
A1	1	0	3 (A)	2 (A)	3 (A)	1 (A)
A2	0	1	0	0	0	0
B	0	0	2	0	1	0
Total par sexe	1	1	5	2	4	1
Total général	2		7		5	

4.4. Absence au travail pour raisons de santé - BDS FPE 168 et 169

S'agissant des absences pour raisons de santé, 63 agents ont connu au moins un arrêt au cours de l'année. La durée moyenne de ces absences s'établit à 8,5 jours, en baisse par rapport à 2023 (11,2 jours) et conforme à la moyenne observée dans la fonction publique de l'État (8,4 jours).

Nombre d'agents ayant eu au moins 1 absence	75
Nombre total de jours d'absences maladie	1486
Durée Moyenne de l'absence	19,81
Nombre de jours d'absence de moins de 3 jours	21
Nombre de jours d'absence entre 3 et 30 jours	452
Nombre de jours d'absence de plus de 30 jours	1013

- Focus sur la typologie des agents ayant eu au moins une absence au cours de l'année

Sur l'ensemble des personnels de l'Agence présents en 2024, près de 31,8% des agents ont eu une absence d'au moins une journée pour raison de santé avec une répartition comme suit :

Nombre d'absence ayant eu au moins une absence pour raison de santé		
Sexe	Homme	16
	Femme	58
Catégorie	A	52
	B	22
Catégorie	20 à 29	10
	30 à 39	14
	40 à 49	31
	50 à 59	17
	60 et +	2
	Total	74

- Carence et montants associés - BDS FPE 170 et 171

Le nombre de jours de carence imputés aux agents à la suite à une absence survenue au cours de l'année est de 95 jours.

Le montant des sommes retenues au titre des jours de carence s'élève à 8 392,88€.

VIII/ ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

L'action sociale mise en place à l'Agence se compose de prestations sociales d'une part et de participations financières de l'autre.

1. Les prestations sociales - *BDS FPE 172 et 173*

- **Les chèques déjeuner :** la valeur faciale du chèque déjeuner était de 9,25€ dont 60% pris en charge par l'Agence (soit 5,55€) et 3,70€ de part salariale.
- **Carte cadeaux de Noël :** Sous forme de bons d'achats d'un montant de 183 € par agent et de 30 € par enfant pour les enfants des personnels.
- **CESU, chèque sport ou chèque culture :** chaque agent peut bénéficier d'un montant de 280 € à répartir entre les trois types de prestations selon sa convenance.
- **Cap privilège :** partenariat qui permet de demander une carte adhérent gratuite afin d'obtenir des réductions sur des activités loisirs, sport, vacances, spectacles

Le nombre d'agents bénéficiaires ainsi que les montants totaux associés à chaque type de prestation sociales se répartissent ainsi :

Types de prestations sociales	Tickets resto	Carte cadeaux Noël agents	Carte Noël enfants	CESU/SPORT/Culture
Nombre d'agents bénéficiaires	224	168	104	175
Montant (part employeur)	184 332,15€	30 744,00€	3 150,00€	49 265,41€

L'augmentation du nombre de bénéficiaires de tickets restaurants s'explique principalement par la progression des effectifs et le nombre accru de stagiaires éligibles à cette prestation.

2. Participation Agence - *BDS FPE 174 et 175*

L'Agence poursuit son action sociale en proposant certains avantages sociaux et en en prenant en charge financièrement une partie.

- **Aide à la mobilité douce :** Afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, les agents publics qui font le choix d'un mode de transport alternatif et durable peuvent percevoir une indemnité forfait mobilités durables.
- **Aide à l'équipement télétravail :** L'Agence propose d'aider les télétravailleurs à équiper leur poste de travail à domicile en remboursant jusqu'à 150€ des dépenses de matériel ou mobilier de bureau éligibles qu'ils auront réalisées.

	Dispositif	
	FMD	Matériel ergonomique
Nombre d'agents bénéficiaires	76	19
Montant du financement employeur	20 000,00€	2 450,39€

IX/ DIALOGUE SOCIAL

1. Organismes consultatifs - *BDS FPE 176 à 179 + 181*

En tant qu'agent public, le personnel de l'Agence participe à l'examen de décisions concernant sa carrière ou le fonctionnement des services, via des représentants élus siégeant au sein d'instances consultatives : les Comités social d'administration (CSA) et les Consultations consultatives paritaires (CCP).

Les représentants élus à l'Agence font partie de l'organisation syndicale SNEFIE FO.

+ Composition des instances de dialogue

	CSA	CCP
Nombre	8 représentants : 4 titulaires et 4 suppléants	5 représentants : 3 titulaires et 3 suppléants
Sexe	3 hommes et 5 femmes	2 hommes et 4 femmes
Catégorie	6 catégorie A, 1 catégorie B, 1 catégorie C	4 catégorie A, 2 catégorie B

2. Moyens accordés

- *Crédits de temps syndical accordés - BDS FPE 181*

Des autorisations d'absence, des crédits d'heures et des décharges syndicales peuvent être accordées dans les conditions définies aux articles 13, 15 et 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982, aux agents chargés d'un mandat syndical pour leur permettre de remplir les obligations résultant de ce mandat.

L'Agence met en œuvre les autorisations spéciales d'absence syndicale dans le cadre du décret précité pour permettre aux représentants du personnel d'assister aux instances (temps de préparation, réunion, et compte-rendu éventuel). Ils bénéficient d'une demie journée par groupe de travail et une demie journée par CSA.

Ces autorisations spéciales d'absences permettent aux agents ayant un mandat de représentant du personnel d'informer la hiérarchie de leur activité liée à ce mandat, et à leurs encadrants de mieux prendre en compte cette activité dans le cadre du fonctionnement du service.

- *Crédits de temps syndical utilisés - BDS FPE 182*

En 2024, 47,5 jours d'absence ont été pris au titre des autorisations spéciales pour absence syndicale.

- *Local syndical mis à disposition - BDS FPE 183*

Un local syndical est mis à disposition des représentants syndicaux. Il se situe au niveau de la cafétéria du bâtiment C, au 1er étage.

3. Négociations engagées - *BDS FPE 184 à 186*

Le CSA s'est réuni 4 fois dans l'année et il y a eu 7 groupes de travail pré-CSA.

Les sujets traités dans le cadre du dialogue sociale ont porté sur :

- L'évolution du Règlement Intérieur
- La mise en place d'un plan d'actions Prévention des risques professionnels
- La convention cadre avec le Rectorat concernant les personnels MAD
- Un accord relatif à la mise en place de la protection sociale complémentaire
- Le plan de formation

L'ensemble des comptes-rendus et des procès-verbaux sont disponibles sur le partage commun de l'Agence.

4. Grève - *BDS FPE 188*

Aucun personnel gréviste n'a été enregistré en 2024.

X/ DISCIPLINE

0 sanction a été prononcée sur l'année 2024.