



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



UNION EUROPÉENNE



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Erasmus+

Enrichit les vies, ouvre les esprits.



Nelly Fesseau

Directrice de l'Agence Erasmus+

Chers toutes et tous,

Le Rapport social unique (RSU), instauré par le décret du 30 novembre 2020, s'appuie sur la base de données sociales (BDS), qui rassemble plus d'une centaine d'indicateurs. Ceux-ci offrent une vision globale des ressources humaines de l'Agence, en couvrant l'ensemble des dimensions clés : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunération, conditions de travail, action sociale et dialogue social.

L'année 2025 constitue la deuxième année de mise en œuvre de ce format rénové du RSU, permettant de consolider les analyses engagées et d'assurer un suivi dans le temps des évolutions de l'Agence.

Elle s'inscrit également dans la poursuite d'une politique de recrutement active, déployée dans le cadre du plan emploi, afin de répondre aux besoins en compétences et de renforcer les capacités de l'Agence au service de ses missions.

Par ailleurs, l'année est marquée par la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire (PSC), conformément aux dispositions réglementaires applicables à la fonction publique. Ce dispositif se traduit notamment par une prise en charge par

l'Agence à hauteur de 50 % de la cotisation des agents, contribuant à améliorer leur niveau de protection et à renforcer l'équité sociale.

L'élaboration d'un premier plan annuel de formation des personnels et d'une offre de service interne dédiée à l'accompagnement des parcours professionnels sont des avancées majeures dans notre politique RH d'accompagnement et de professionnalisation des personnels.

Enfin, l'innovation demeure au cœur de la démarche de l'Agence. Initié en 2024, le chantier relatif à l'intelligence artificielle se poursuit et constitue un levier structurant pour accompagner les évolutions de nos activités.

Le présent rapport rend compte de ces dynamiques et des principales données relatives aux ressources humaines, dans une logique de transparence et de pilotage.

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

SOMMAIRE

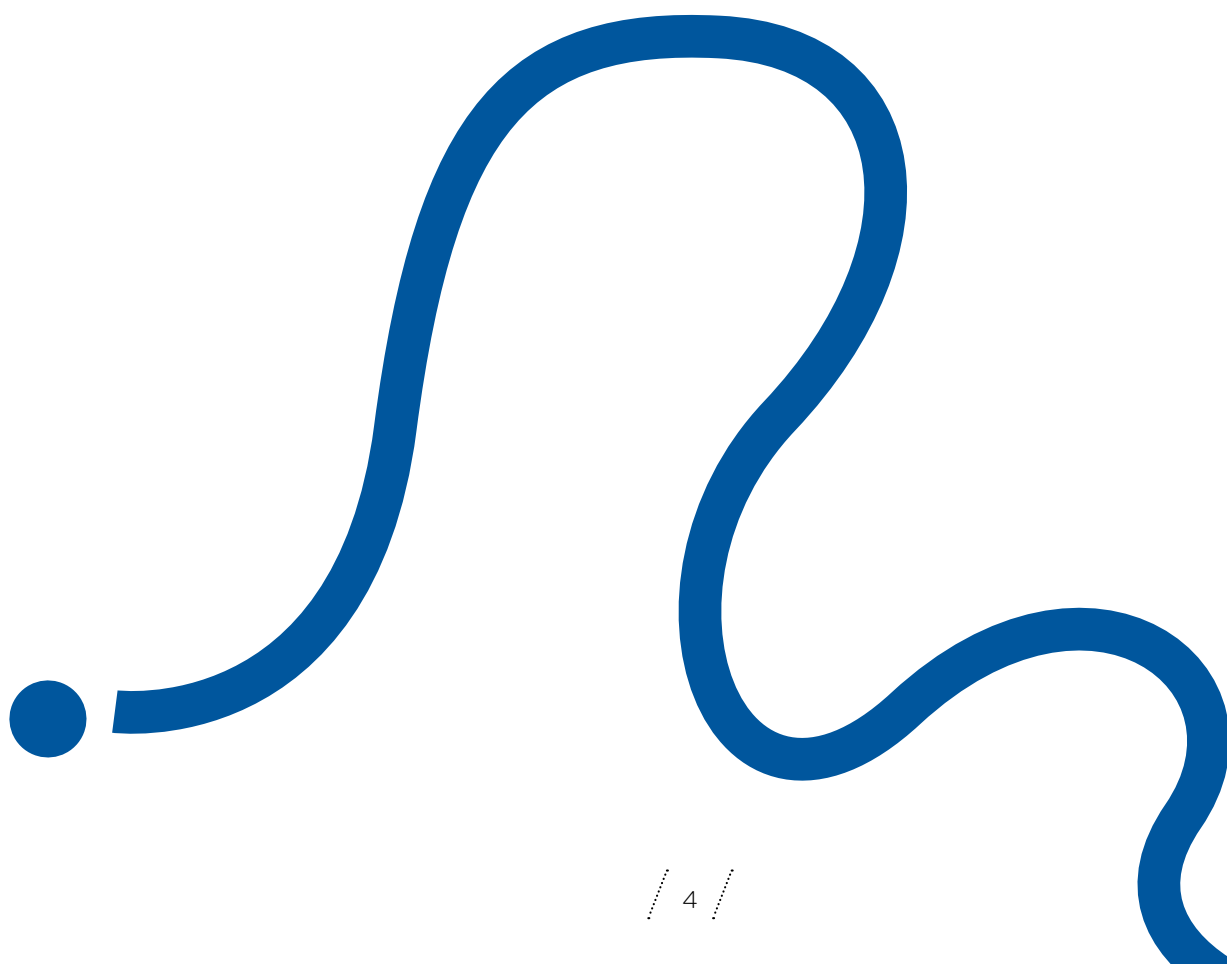
1. Autorisation d'emplois en ETPT - BDS FPE 001	p.05
2. Effectifs physiques et équivalent temps plein gérés, rémunérés et en fonction - BDS FPE 002, 003, 004	p.06
3. Obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap - BDS FPE 004	p.07
4. Répartition des effectifs par service en ETPT - hors BDS	p.07
5. Transformation de CDD en CDI - BDS FPE 005	p.09
6. Nombre de stagiaires et alternants accueillis au cours de l'année - BDS FPE 006	p.09
7. L'âge moyen et médian des effectifs - BDS FPE 007 et 007 bis	p.10
1. État des lieux des recrutements - hors BDS	p.11
2. Recrutements des agents fonctionnaires - BDS FPE 009	p.12
3. Recrutements des agents contractuels permanents - BDS FPE 013	p.12
4. Recrutements des agents contractuels non-permanents - BDS FPE 014	p.13
5. Recrutements sur les postes de cadres supérieurs - BDS FPE 010	p.15
6. Le processus de recrutement - hors BDS + BDS FPE 015, 016, 017, 018 (parcours pro)	p.15
1. Mobilités et accompagnement en mobilité-carrière - BDS FPE 019, 020	p.16
2. Progression d'indice et promotion interne	p.16
3. Départs	p.17
1. Introduction - hors BDS	p.20
2. Budget et dépenses de formation	p.20
3. Nombre d'agents formés - BDS FPE 028	p.21
4. Nombre de stagiaires formés - BDS FPE 030 bis	p.22
5. Typologie des formations	p.23
6. Qualité et satisfaction de la formation - hors BDS	p.25
1. Masse salariale - BDS FPE 032	p.26
2. Rémunérations les plus élevées - BDS FPE 033	p.26
3. Distribution des rémunérations nettes par décile - BDS FPE 035	p.27
4. Répartition des rémunérations annuelles brutes	p.28
5. Écarts de rémunération entre hommes et femmes - BDS FPE 039	p.32
1. Risques professionnels	p.33
2. Dispositifs de signalement	p.34
3. Aménagements de poste et des conditions de travail	p.33

4. Acteurs de la prévention - BDS FPE 059 et 060, puis 133 et 135	p.35
5. Formation à la prévention - BDS FPE 061 à 064 + 122	p.36
6. Outils de la prévention	p.36
7. Projets liés au handicap - hors BDS	p.37

1. Organisation et cycles de travail - BDS FPE 140 et 143	p.38
2. Temps plein et temps partiel - BDS FPE 153 et 154	p.39
3. Télétravail - BDS FPE 147	p.40
4. Congés	p.42

1. Les prestations sociales - BDS FPE 172 et 173	p.47
2. Participation Agence - BDS FPE 174 et 175	p.47

1. Organismes consultatifs - BDS FPE 176 à 179 + 181	p.49
2. Moyens accordés	p.49
3. Négociations engagées - BDS FPE 184 à 186	p.49
4. Grève - BDS FPE 188	p.50



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

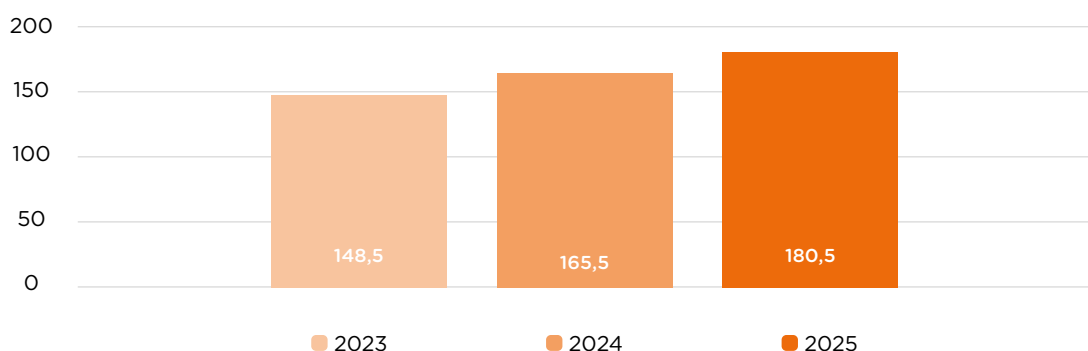
Cela correspond à l'autorisation d'emploi, votée en assemblée générale, qui couvre les emplois permanents qu'ils soient occupés par des agents titulaires ou des personnels contractuels recrutés à ce titre.

+ Réalisation ETPT sur l'année 2025

Emplois permanents	ETPT	Réalisation ETPT Année 2025
Autorisation d'emploi agence 2025	180,5	170
MAD 2025	22	19,4
Total	202,5	189,4

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 en 2023, 49 en 2024 et 2025.



Constat d'une évolution constante depuis 2023 avec +32 ETPT créés en 3 ans.

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

	2023	2024	2025
Autorisations d'emplois (en ETPT)	148,5	165,5	180,5
ETPT annuel réalisé	139,8	156,6	170
Taux de consommation	94,15%	94,66%	94,18%

Le niveau des autorisations d'emplois enregistre une progression continue sur la période 2023-2025, passant de 148,5 ETPT en 2023 à 180,5 ETPT en 2025, soit une hausse de 32 ETPT correspondant à une augmentation d'environ 21,6 %.

L'exécution annuelle suit la même dynamique, évoluant de 139,8 ETPT en 2023 à 170 ETPT en 2025, ce qui traduit une montée en charge progressive des effectifs.

Le taux de consommation demeure globalement stable et élevé sur l'ensemble de la période, autour de 94 %, témoignant d'un pilotage maîtrisé des emplois et d'une bonne adéquation entre les autorisations ouvertes et les emplois effectivement réalisés.

2 . Effectifs physiques et équivalent temps plein gérés, rémunérés – BDS FPE 002,003,004

2.1. Effectifs rémunérés par l'agence

	Effectifs rémunérés (masse salariale)								Total effectifs rémunérés	
	Agents permanents						Non permanents			
	Sous plafond		Hors plafond		Total				Total	
	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT
F	35	34,05	94	90,3	129	124,35	3	0,6	132	124,95
H	12	10,25	36	34,4	48	44,65	2	0,4	50	45,05
Total	47	44,3	130	124,7	177	169	5	1	182	170

Les effectifs rémunérés s'élèvent à **182 ETP (170 ETPT)**, très majoritairement constitués d'emplois permanents, tandis que les emplois non permanents demeurent marginaux.

La structure des emplois met en évidence une forte féminisation des effectifs (72%) qui constitue une caractéristique marquante de leur démographie.

2.2. Effectifs gérés hors masse salariale

Ces effectifs sont constitués de mises à disposition (20 ETP) et de 4 régies, ils constituent un appui complémentaire limité.

Effectifs gérés hors masse salariale						
MAD			Régie		ETP	ETPT
	ETP	ETPT	ETP	ETPT		
F	14	13,4	0	0	14	13,4
H	6	6	4	4	10	10
Total	20	19,4	4	4	24	23,4

2.3. Effectifs gérés par l'agence

Total effectifs gérés par l'agence		
	ETP	ETPT
F	146	138,35
H	60	55,05
Total	206	193,4

Ce volume global, qui comprend à la fois les effectifs relevant de la masse salariale et ceux gérés hors masse salariale, traduit une organisation reposant principalement sur des ressources internes, les effectifs hors masse salariale constituant un appui complémentaire limité. La forte féminisation apparaît ainsi comme une caractéristique structurante et constante de l'ensemble des effectifs.

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	Évolution du nombre de BOETH déclaré au FIPHFP			
	2022	2023	2024	2025
Nombre légal de BOETH (6% de l'ETR *)	6	8	10	10
Nombre de BOETH présent au 31/12	4	4	8	6
Taux d'emploi direct	3,45%	2,70%	4,19%	3,40%

*effectif total rémunéré

Au titre de l'année 2025, le taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap déclaré au sein de l'agence Erasmus+ était de 3,4% en baisse par rapport à 2024 du fait du départ d'agents concernés par ce statut. 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				
	F		H		Total
	Cat A	Cat B	Cat A	Cat B	
DCEP	12,4	10,8	7	4,3	34,5
DGP	19,4	15,5	8	6,4	49,3
DP	15,5	5	5	2	27,5
SALTO	1,9	1	1	0	3,9
CAB -MEN	5,9	1,9	1,6	0	9,4
DIR	2	0	1	0	3
DCOM	10,5	1	0	1	12,5
SAP	1,7	0	1,1	0	2,8
SG	4,3	4,3	5	1,3	14,9
SRH	5	4	0	0	9
Agence comptable	1,2	1	1	0	3,2
Total	79,8	44,5	30,7	15	170
Total par sexe	124,3		45,7		

L'analyse croisée des catégories statutaires et du sexe met en évidence une féminisation marquée à tous les niveaux de l'Agence. Les femmes représentent environ 70 % des effectifs de catégorie A, soit un niveau supérieur à celui observé dans la fonction publique de l'État (63 %). Cet écart est encore plus prononcé en catégorie B, où elles constituent près de 80 % des agents, contre seulement 44 % dans la FPE. 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	2023	2024	2025
CDD Article L.332-2 du CGFP	1,3	1,2	1
Intérim	5,2	5,3	3,2
TOTAL en ETP	6,5	6,5	4,2

Le volume de recrutement temporaire en ETPT reste stable entre 2023 et 2024, à 6,5 ETP, avant de diminuer nettement en 2025 pour s'établir à 4,2 ETP.

Cette baisse résulte principalement d'un recul marqué du recours à l'intérim, qui passe de 5,3 ETP en 2024 à 3,2 ETP en 2025, soit une diminution de plus de 2 ETP. Bien que demeurant majoritaire, l'intérim voit ainsi sa part se réduire sensiblement dans l'ensemble des recrutements temporaires. Cette évolution s'inscrit dans une démarche de maîtrise des dépenses, l'intérim représentant un coût unitaire plus élevé.

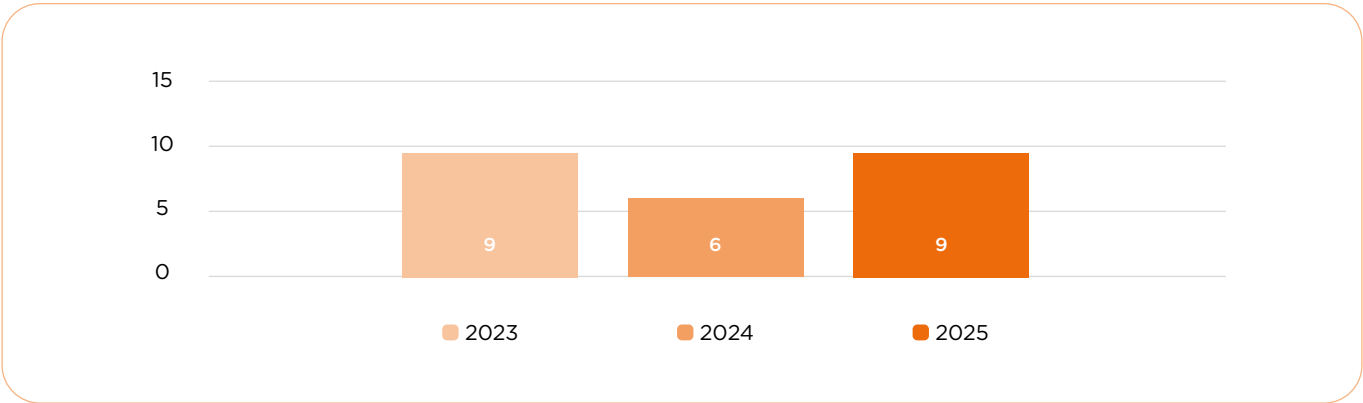
5. Transformation de CDD en CDI - BDS FPE 005

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

Un contrat est obligatoirement à durée indéterminée lorsqu'il est conclu ou renouvelé avec un agent justifiant de quatre années de services publics effectifs dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

Les quatre années de services sont comptabilisées en prenant en compte l'ensemble des services accomplis au sein du GIP. Les services effectués à temps incomplet ou à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet. Les services accomplis de manière discontinue sont également pris en compte lorsque les interruptions entre deux contrats n'excèdent pas quatre mois, ou un an lorsqu'elles présentent un caractère involontaire.

+ 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 développée pour les stagiaires dont le nombre à quasiment quadruplé en trois ans. On constate que la durée des stages en 2025 est comprise majoritairement entre 3 et 6 mois.

+ Stage

Durée du stage	2023		2024		2025	
	F	H	F	H	F	H
Moins d'un mois	1	1	2	0	0	0
D'un à 3 mois	1	1	1	5	3	2
De 3 mois à 6 mois	1	0	7	1	9	5
Total général	3	2	10	6	12	7

+ Alternance

Durée du contrat	2023		2024		2025	
	F	H	F	H	F	H
12 mois	1	2	2	2	1	0
24 mois	0	0	1	1	1	1
Total général	1	2	3	3	2	1

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

Pour rappel, l'âge moyen est calculé en fonction des agents occupant des emplois permanents, conformément aux préconisations méthodologiques du RSU.

L'âge médian correspond à l'âge qui partage les effectifs en deux groupes de même importance : 50 % des agents ont un âge inférieur à cet âge et 50 % ont un âge supérieur.

+ Âge moyen

	2023	2024	2025
Femmes	40,6	41,38	40,6
Hommes	41	39,98	39,5
Global	40,8	40,83	40,05

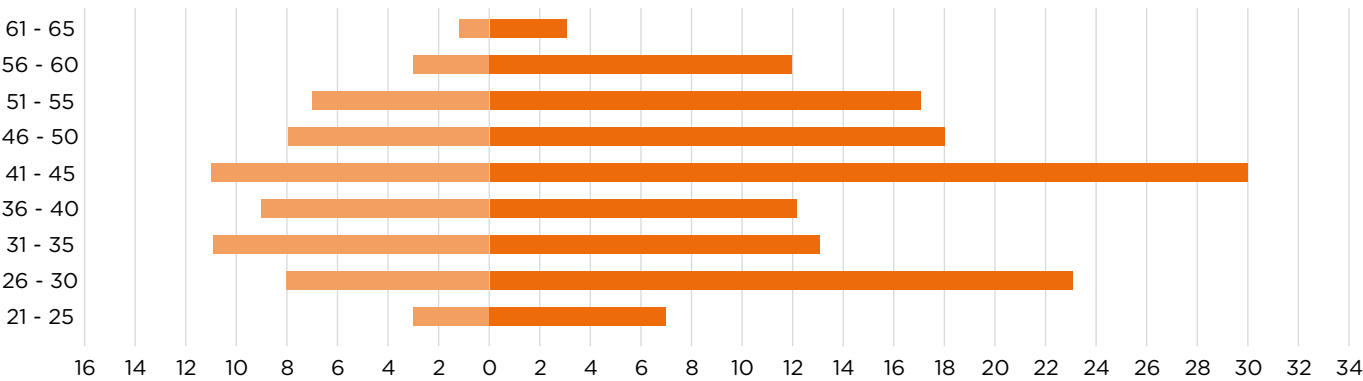
+ Âge médian

	2023	2024	2025
Femmes	40	42	41
Hommes	41	40	39
Global	41	41,7	41

Sur la période 2023-2025, l'âge moyen des agents sur emplois permanents reste globalement stable, autour de 40 ans, traduisant une structure démographique équilibrée. Les évolutions par sexe demeurent modérées : l'âge moyen des femmes, après une hausse en 2024, revient en 2025 à un niveau proche de 2023, tandis que celui des hommes diminue légèrement. L'âge médian, stable à 41 ans, confirme cette tendance, avec un niveau légèrement supérieur chez les femmes en 2025.

Ces indicateurs traduisent une population stable et expérimentée, sans évolution marquée du vieillissement ni déséquilibre significatif entre les générations.

+ Pyramide des âges



La pyramide des âges met en évidence une concentration des effectifs dans les tranches d'âge intermédiaires, notamment entre 31 et 50 ans, avec un pic sur la tranche 41-45 ans. La structure traduit un effectif expérimenté, caractérisé par une présence plus limitée des jeunes agents et des fins de carrière. Elle confirme également une forte féminisation à tous les 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 agents mis à disposition du GIP.

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

1. État des lieux des recrutements – hors BDS

En 2025, **31 agents ont été recrutés**, hors recrutements non permanents :



13 correspondent
à une création de poste



16 correspondent
à des remplacements



2 correspondent
à une mobilité interne

La répartition se fait comme suit :

+ Par catégorie

2025	F	H
Catégorie A	9	4
Catégorie B	14	4
Total	23	8
%	74,2%	25,8%

+ Par type de contrat

Type de contrat	F	H	Total
CDD détachement	1	3	4
CDD permanent	20	5	25
CDI	1	0	1
MAD contractuel	0	0	0
MAD titulaire	1	0	1
Total	23	8	31

La répartition par catégorie met en évidence une prédominance des recrutements en catégorie B (18 agents), suivie de la catégorie A (13 agents).

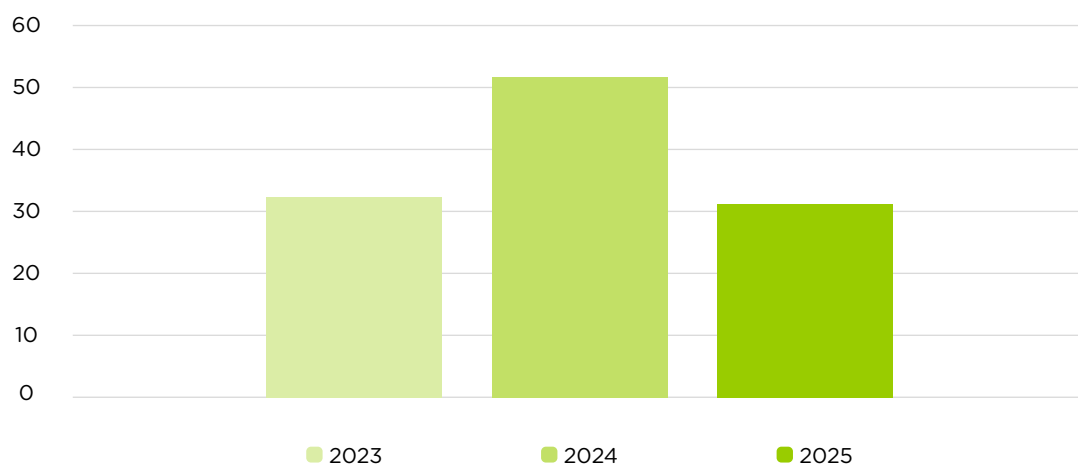
La structure des recrutements par sexe révèle une forte féminisation, les femmes représentant 74,2 % des agents recrutés (23 femmes) contre 25,8 % pour les hommes (8 hommes).

S'agissant des modalités de recrutement, les CDD permanents constituent la très grande majorité des contrats conclus (25 recrutements, soit plus de 80 %). Les autres types de contrats restent marginaux : 4 CDD en détachement, 1 CDI et 1 mise à disposition.

+ Évolution des recrutements

En 2025, le nombre de recrutements s'élève à 31 agents, retrouvant un niveau comparable à celui observé en 2023. La baisse enregistrée par rapport à 2024 (-21 recrutements) s'inscrit dans la poursuite du plan emplois avec dans le même temps une diminution des remplacements.

L'année 2024 apparaît ainsi comme un point haut conjoncturel, tandis que 2025 marque une phase de stabilisation des recrutements, caractérisée par la poursuite des créations de postes et une diminution des besoins de remplacement.



2. Recrutements des agents fonctionnaires - BDS FPE 009

À l'Agence, les fonctionnaires sont des agents issus d'autres administrations, soit en **détachement**, c'est-à-dire temporairement affectés à l'Agence tout en conservant leurs droits dans leur administration d'origine, soit en **mise à disposition**, situation dans laquelle ils exercent leurs missions au sein de l'Agence tout en restant administrativement et financièrement rattachés à leur administration d'origine.

+ Nombre de recrutements de fonctionnaires recrutés par type de contrat

	Femme	Homme	Total	Rappel 2024	Rappel 2023
CDD détachement	1	3	4	9	5
MAD titulaire	1	0	1	2	5
MAD contractuel	0	0	0	3	0
Total	2	3	5	14	10

Le volume total de recrutements des fonctionnaires est en **fort recul** avec **5 recrutements en 2025**, contre 14 en 2024 et 10 en 2023. Le recours aux fonctionnaires concerne essentiellement les fonctions support (80%).

+ Nombre de recrutements de fonctionnaires par catégorie

	A	B
CDD détachement	2	2
MAD titulaire	1	0
MAD contractuel	0	0
Total	3	2

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 à la suite de réorganisations). Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans.

	Femme	Homme	2025	2024
CDD permanent	20	5	25	31
Externe	17	5	22	18
Interne	3	0	3	13
CDI	1	0	1	7
Externe	0	0	0	1
Interne	1	0	1	3
Total	21	5	26	38

En 2025, 26 recrutements d'agents contractuels sur emplois permanents ont été réalisés, contre 38 en 2024, soit une baisse significative (-31.5%). Cette diminution concerne principalement les recrutements en CDD permanent, en particulier les mobilités internes, qui enregistrent un net recul (3 contre 13 en 2024) en lien avec les réorganisations intervenues lesquelles se sont accompagnées de nombreuses publications de postes.

Les recrutements externes restent majoritaires, tandis que le recours au CDI diminue fortement (1 recrutement contre 7 en 2024). Les recrutements demeurent par ailleurs majoritairement féminins.

Globalement, ces évolutions témoignent d'un ralentissement des recrutements permanents en 2025 et d'une diminution des mobilités interne

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 saisonnier d'activité, 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

	Femme	Homme	Total
Catégorie A	0	0	0
Catégorie B	4	2	6
Total	4	2	6

4.2. Alternance

	2025	2024	2023
DCOM	1	1	0
DGP	2	1	0
CAB	1	1	0
SG/SI	1	0	0
Total	5	3	0

4.3. Stages

Recrutement des stagiaires			
Service/Département	2025	2024	2023
Direction	3	4	0
Cabinet/MEN	6	5	3
DCOM	1	1	2
DGP	3	0	0
DP	4	3	0
SAP	0	1	0
SG	1	0	0
SRH	1	0	0
Total	19	14	5

Le recours aux emplois non-permanents sur la période 2023-2025 met en évidence une évolution significative des pratiques de gestion des ressources humaines, caractérisée par une diversification des dispositifs mobilisés et une montée en puissance des formes d'emploi les plus souples et formatives.

Le volume de stagiaires recrutés connaît une croissance très soutenue, passant de 5 en 2023 à 14 en 2024, puis à 19 en 2025, soit une augmentation globale de près **de 280 % sur la période**. Cette hausse s'accompagne d'un élargissement des services recruteurs, traduisant le rôle croissant du stage pouvant parfois évoluer vers d'autres mode d'emplois non permanent.

Les recrutements en alternance, après une baisse en 2024 (3 recrutements contre 5 en 2023), repartent légèrement à la hausse en 2025 (4 recrutements). Ils demeurent globalement stables et constituent un dispositif structurant de formation et d'insertion professionnelle.

Le recours aux CDD non permanents reste limité (6 recrutements, exclusivement en catégorie B), confirmant un usage ponctuel sur des fonctions intermédiaires.

Dans l'ensemble, ces évolutions traduisent une réorientation vers des dispositifs plus flexibles et formateurs, avec une place prépondérante accordée aux stages, tandis que les CDD constituent un outil d'ajustement secondaire.

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

4.4. Autres contrats

	Recours à l'intérim		
	2025	2024	2023
Mois	38,3	66,5	53,3

Le recours à l'intérim diminue nettement en 2025 (38,3 mois), après un pic en 2024 (66,5 mois) et un niveau de 53,3 mois en 2023, soit une baisse de 42 % sur un an.

Cette baisse s'explique par des créations de postes dans les derniers plans emplois (2023 à 2024 notamment) qui ont permis de rétablir la charge de travail et de mieux gérer les régulations d'activité dans les équipes. Elle s'explique également par une meilleure analyse et remontée du besoin par les encadrants, assortie d'un pilotage RH renforcé en 2025.

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

En 2025, la fin du détachement de l'agent comptable a conduit à son remplacement par un fonctionnaire en détachement sur contrat, avec une période de tuilage assurant la continuité des fonctions.

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

En 2025, poursuite de la politique de recrutement à l'Agence avec 31 recrutements, le pôle recrutement a reçu 1043 candidatures, soit une moyenne de 33,5 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 27 jours, constante par rapport à 2024.

Service	Nombre de recrutements	Nombre de candidatures reçues	% Taux de sélection
Cabinet	2	46	4,35%
DCEP	3	106	2,83%
DGP	9	465	1,94%
Agence comptable	1	2	50,00%
SAP	1	39	2,56%
Total	16	658	2,43%

Le taux de sélection global s'établit à 2,43 % (16 recrutements pour 658 candidatures), soit environ 1 recrutement pour 41 candidats.

Ce niveau traduit une forte attractivité des postes, notamment au DGP (1,94 %) et au DCEP (2,83 %). À l'inverse, certains recrutements restent peu concurrentiels en raison de la spécificité des profils recherchés (agence comptable : 50 %, sur un volume limité).

Le taux de sélection global s'établit à **2,43 %** (16 recrutements pour 658 candidatures), soit environ 1 recrutement pour 41 candidats. Globalement, la sélectivité observée apparaît très supérieure à celle habituellement constatée pour les recrutements de contractuels dans la Fonction publique de l'État, où les procédures aboutissent généralement à des taux de sélection estimés entre 5 % et 15 % selon les métiers et niveaux de qualification (soit environ 1 recrutement pour 7 à 20 candidats). Cette intensité de concurrence confirme l'attractivité de la structure tout en impliquant une gestion particulièrement exigeante des processus de recrutement

+ Stratégie et canaux de recrutement

Le SRH déploie une stratégie de recrutement diversifiée afin de renforcer l'attractivité et d'adapter les recrutements aux besoins. Les offres sont diffusées sur le site de l'Agence, sur des plateformes spécialisées (Choisir le service public, France Travail, APEC) et relayées sur LinkedIn via le compte de l'Agence Erasmus+.

Pour les stagiaires, le site PASS est mobilisé ainsi qu'un réseau d'écoles partenaires. Le SRH participe également à des événements tels que le salon FRENCH TECH, « Du stade vers l'emploi », les rencontres carrières à Sciences Po Bordeaux et la Quinzaine de l'emploi public.

Dans une démarche inclusive, les offres précisent leur accessibilité aux personnes en situation de handicap. Cet engagement se traduit par la participation à DuoDay et par un partenariat avec Cap Emploi.

III/ PARCOURS PROFESSIONNELS

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

L'Agence a fait le choix de créer une offre de service interne de conseil carrière mobilité. L'année 2025 constitue l'année de préparation de cette offre de service, par la nomination d'une conseillère en évolution professionnelle, la formation et l'intégration progressive dans un réseau de Conseillers Carrière Mobilité (CMC)

4 recrutements sur 31 en 2025 se sont faits grâce à la mobilité interne.

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.

	Age	Femme	Homme	Total
Avancement indiciaire	20 à 29	9	1	10
	30 à 39	9	8	17
	40 à 49	13	8	21
	50 à 59	7	0	7
	60 et plus	1	0	1
	Total	39	17	56
Avancement suite à un positionnement sur un poste ouvert à recrutement	20 à 29	1	0	1
	Total	1	0	1
Total général		40	17	57

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 2025, la campagne de promotion a été ouverte le 02 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, 23 agents étaient éligibles pour bénéficier d'une promotion dans la catégorie de rémunération immédiatement supérieure :

- 2 pour passer de la catégorie B1 à B2
- 2 pour passer de la catégorie A1 à A2
- 19 pour passer de la catégorie A2 à A3

2 dossiers ont été validés en commission en novembre 2025 :

- 1 pour passer de la catégorie A2 à A3 => gain indiciaire de 6 points
- 1 pour passer de la catégorie A1 à A2 => gain indiciaire de 7 points

3. Départs

3.1. Nombre de départs - BDS FPE 026

L'indicateur relatif au nombre de départs recense l'ensemble des agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année de référence, quels que soient leur statut (fonctionnaire ou contractuel, sur emploi permanent ou non permanent) et le motif de départ, y compris les cessations intervenues en cours de période d'essai dès lors que l'agent a effectivement pris ses fonctions.

+ Répartition des sorties par motif de départ :

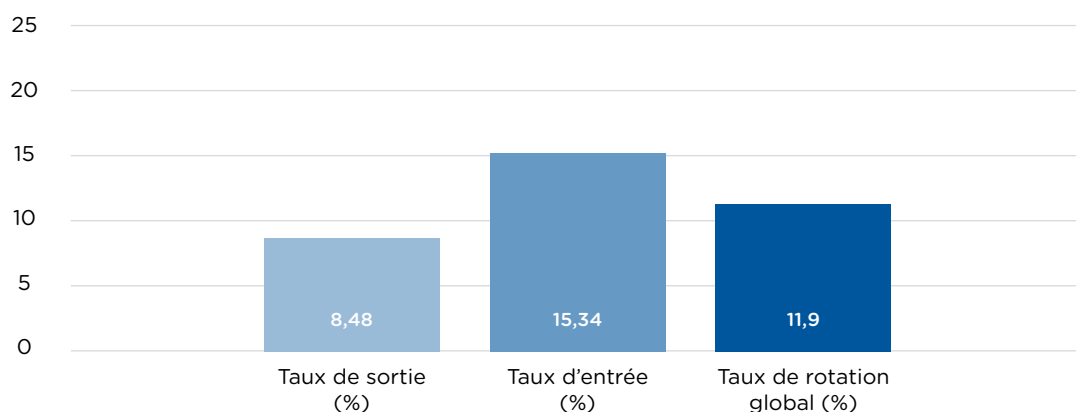
Motif de départ	Femme	Homme	Total 2025	Rappel 2024	Rappel 2023
Démission	3	1	4	10	5
Fin de contrat	5	2	7	1	8
Fin de détachement initiative agence	2	0	2	0	0
Fin de détachement anticipé agent	2	0	2	0	0
Fin de MAD initiative agent	2	0	2	0	0
Fin de période d'essai initiative agence	0	1	1	1	0
Fin de période d'essai initiative agent	1	0	1	0	0
Mobilité interne	2	0	2	10	0
Mutation Externe	0	0	0	1	2
Rupture conventionnelle	1	0	1	0	0
Départ à la retraite	0	0	0	0	1
Total	18	4	22	23	16

+ Répartition des sorties par type de contrat :

Type de contrat	Catégorie A	Catégorie B	Alternant	TOTAL	Rappel 2024	Rappel 2023
Alternance	0	0	1	1	0	0
CDD non permanent	2	3	0	5	0	0
CDD permanent	3	6	0	9	19	9
CDI	1	0	0	1	3	2
Détaché-e	3	1	0	4	1	1
MAD Contractuel	1	0	0	1	0	2
MAD Titulaire	1	0	0	1	0	2
Total général	11	10	1	22	23	16

3.2. Les flux de personnels - hors BDS

Les agents dont le contrat est interrompu en période d'essai ne sont pas comptabilisés comme entrées dans les effectifs permanents, conformément aux règles méthodologiques du RSU (DGAFP), faute de stabilisation dans l'emploi, conformément au cadre fixé par le Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 et aux consignes méthodologiques de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.



POUR RAPPEL :

Les formules (méthode DGAFP)

- Taux de sortie = $\text{Sorties} \div \text{Effectif début} \times 100$
- Taux d'entrée = $\text{Entrées} \div \text{Effectif fin} \times 100$
- Taux de rotation global = $(\text{Taux de sortie} + \text{Taux d'entrée}) \div 2$

Le **taux de rotation global** désigne un indicateur mesurant le renouvellement des effectifs au sein d'une organisation sur une période donnée, en prenant en compte à la fois les entrées et les sorties de personnels rapportées à l'effectif moyen.

En 2025, le taux d'entrée (15,34 %) reflète une dynamique de recrutement soutenue, avec 13 postes pourvus sur 15 autorisés.

Le taux de sortie (8,48 %) reste maîtrisé, contribuant à un taux de rotation global modéré (11,9 %). L'ensemble traduit une gestion équilibrée des effectifs, alliant recrutements effectifs et stabilité du personnel.

+ Évolution des flux de personnels

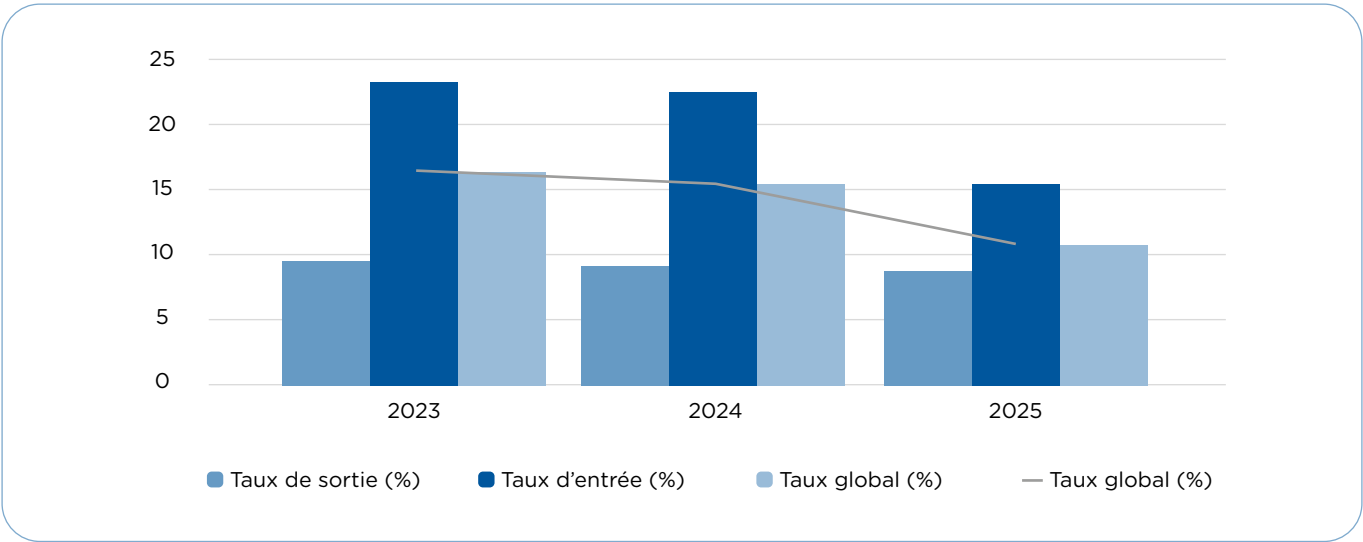
Année	Taux de sortie (%)	Taux d'entrée (%)	Taux global (%)
2023	9,5	23,2	16,4
2024	8,9	22,4	15,6
2025	8,48	15,34	11,9

Sur la période 2023-2025, le taux de rotation global enregistre une diminution continue, passant de 16,4 % à 11,9 %. Cette évolution s'explique par la baisse du taux d'entrée (de 23,2 % à 15,34 %), tandis que le taux de sortie demeure globalement stable (autour de 9 %).

À titre de comparaison, dans la fonction publique de l'État, les taux observés sont plus modérés, avec un taux d'entrée de l'ordre de 9,4 %, un taux de sortie proche de 8,3 % et un taux de rotation global compris entre 9 % et 10 %.

L'évolution des flux depuis 2023 tend à se rapprocher de la tendance nationale avec la diminution progressive de l'intensité des mouvements de personnel, tout en maintenant un niveau de renouvellement des effectifs plus élevé que celui observé au niveau de l'État.

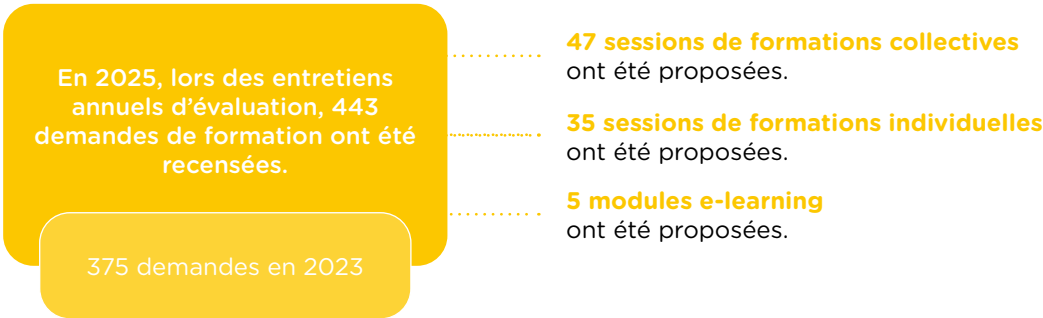
+ Évolution des flux de personnel



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 2025 s'élève à 655, ce qui représente une forte augmentation par rapport aux années précédentes (+25% par rapport à 2024). Cette augmentation s'explique par la mise en place et le suivi de nouvelles modalités de formation : formations partenaires gratuites, formations e-learning...



En conséquence, le SRH s'est doté d'un plan de formation à destination de ses agents et dédie 33% de son budget à la formation.

2. Budget de la formation – Hors BDS

2.1. Budget de la formation – hors BDS

En 2025, l'enveloppe budgétaire SRH dédiée à la formation s'élevait à 200 000€, comme en 2024. À ce montant, s'ajoutent les enveloppes formation des dispositifs. La répartition des dépenses s'est réalisée comme suit :

Budget (dépenses)	Montant 2025	Montant 2024
AEFA	3 092,40 €	3 360,00 €
CPF	3 800,00 €	0,00 €
EPALE	2 184,00 €	4 196,40 €
RH	155 473,13 €	168 781,76 €
SALTO	2 200,00 €	23 640,00 €
Total général	166 749,53 €	199 978,16 €

La totalité de l'enveloppe formation du SRH a été consommé à hauteur de 78%.

2.2. Coûts des formations – BDS FPE 029

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

L'ensemble des formations proposées à l'Agence sont réparties en 9 groupes thématiques, qui correspondent aux axes prioritaires du plan de formation.

Axes prioritaires	Montant 2025	Part 2025	Part 2024	Part 2023
Formations métiers	63 946,60 €	38,35%	38,82%	25,48%
Anglais	22 049,99 €	13,22%	10,51%	20,55%
Management	36 845,14 €	22,10%	34,24%	16,52%
Numérique et Intelligence artificielle	15 273,05 €	9,16%	5,70%	6,75%
Prévention et sécurité	9 167,55 €	5,50%	2,12%	9,78%
Développement et efficacité professionnelle	12 358,20 €	7,41%	6,54%	14,03%*
Transition écologique et développement durable	3 150,00 €	1,89%	1,05%	
Valeurs du service public et de l'Union Européenne	159,00 €	0,10%	0,00%	0,00%
Evolution professionnelle (notamment CPF)	3 800,00 €	2,28%	1,02%	6,89%
Total général	166 749,53 €	100,00%	100,00%	100,00%

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

Statut	A		B		Alt/Stag		Total
	F	H	F	H	F	H	
Contractuel	57 816,68 €	23 425,72 €	25 624,86 €	5 181,41 €	522,97 €	-€	112 571,64 €
Titulaire	34 401,82 €	10 384,79 €	9 164,50 €	226,79 €	-€	-€	54 177,89 €
Total général	92 218,49 €	33 810,51 €	34 789,36 €	5 408,20 €	522,97 €	-€	166 749,53 €
2024	90 542,01 €	64 893,18 €	35 027,79 €	8 688,09 €	827,08 €	-€	199 978,15 €
2023	60 431,90 €	20 677,75 €	14 750,10 €	6 047,74 €	-€	-€	101 907,49 €

+ Le coût moyen par agent formé est de 1 156€.



Les coachings mis en place à l'attention du CODIR (personnels principalement titulaires) contribuent à une augmentation sensible du coût moyen des formations.

3. Nombre d'agents formés - BDS FPE 028

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.

En 2025, le nombre d'agents formés s'élève à 188 sur un flux de personnel de 235 agents ayant été présents au cours de l'année, soit 80%.

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 ».

Les formations collectives sont regroupées et présentées dans le catalogue de formation, mis à jour et enrichi annuellement.

Les formations individuelles sont évoquées et arbitrées en commission, tous comme les demandes remontées dans le cadre de la campagne du Compte Professionnel de Formation (CPF).

Statut	A		B		Alt/Stag	
	F	H	F	H	F	H
Titulaires						
Ayant suivi au moins une formation	17	13	11	2	0	0
Dont évolution professionnelle*	0	0	2	0	0	0
Dont formations Prévention et sécurité	6	2	4	1	0	0
Dont formations individuelles**	7	4	7	1	0	0
Non-titulaires (contractuels, stagiaires, alternants)						
Ayant suivi au moins une formation	63	28	38	13	3	0
Dont évolution professionnelle*	1	1	0	0	0	0
Dont formations Prévention et sécurité	23	14	17	5	3	0
Dont formations individuelles**	28	13	13	4	0	0
Total	80	41	49	15	3	0

* Incluent coaching
Un agent peut avoir suivi plusieurs formations individuelles
Plusieurs agents ont pu suivre une même formation externe, ainsi comptabilisée comme individuelle.
**Bilan de compétences, préparation concours.

24 agents ont pu bénéficier de formations partenaires à titre gracieux : Rectorat, DRFIP Nouvelle-Aquitaine, PFRH, IGPDE.

+ En moyenne : 3 à 4 formations suivies par agent formé (nb stagiaires/nb agents formés)



4. Nombre de stagiaires formés – BDS FPE 030 bis

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

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

Statut	A		B		Alt/Stag		Total	Nb stagiaires 2024	Nb stagiaires 2023
	F	H	F	H	F	H			
Titulaires	76	42	37	4	0	0	159	379	
Non-titulaires	229	97	129	35	6	0	496	143	
Total	305	139	166	39	6	0	655	522	310

+ Répartition des stagiaires par service

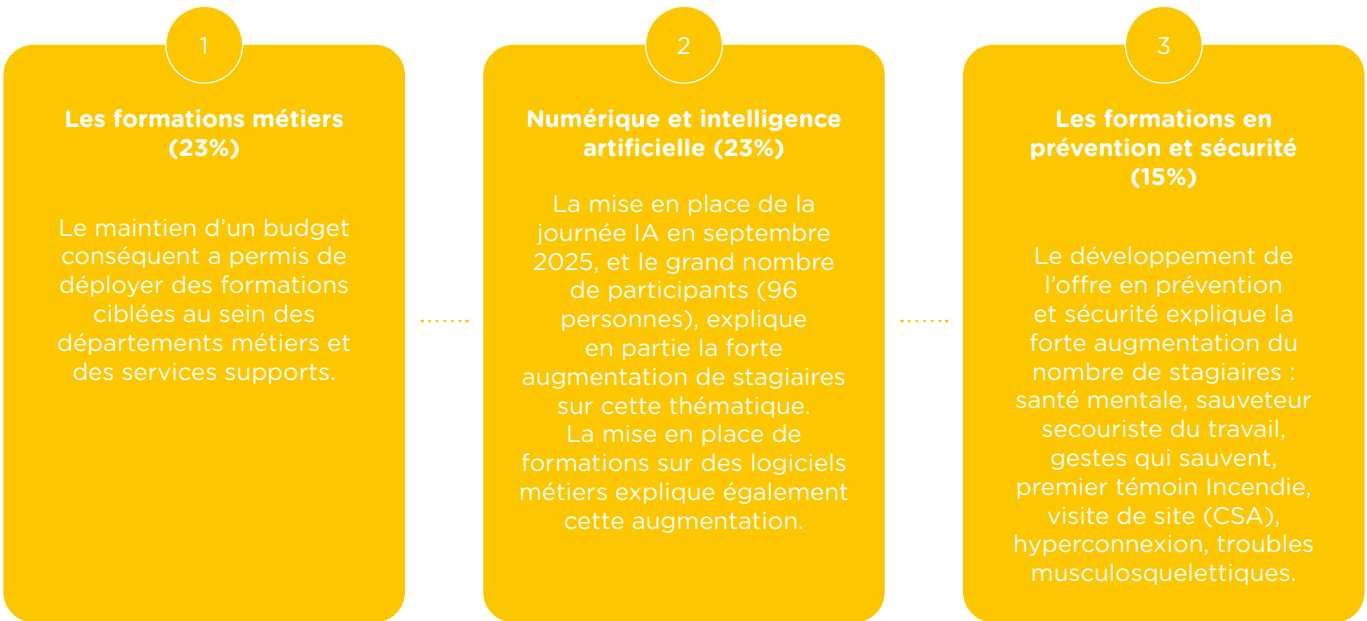
Service	Nb stagiaires 2025	Nb stagiaires 2024	Nb stagiaires 2023
Agence comptable	22	25	7
Direction-Cabinet-MEN	19	23	21
DCEP	132	99	67
DCOM	50	23	15
DGP	158	166	84
DP	108	92	76
SAP	13	14	11
SALTO	13	17	0
Secrétariat général	67	46	26
SRH	73	17	3
Total	655	522	310

L'augmentation du nombre de stagiaires au DCEP s'explique par le suivi du module RGPD proposé par la CNIL.
L'augmentation de stagiaires dans les services supports s'explique par le suivi du parcours de formation des nouveaux managers, mais aussi par le renfort des équipes et du besoin de montée en compétences au niveau réglementaire ainsi que sur les logiciels métiers.

5. Typologie des formations

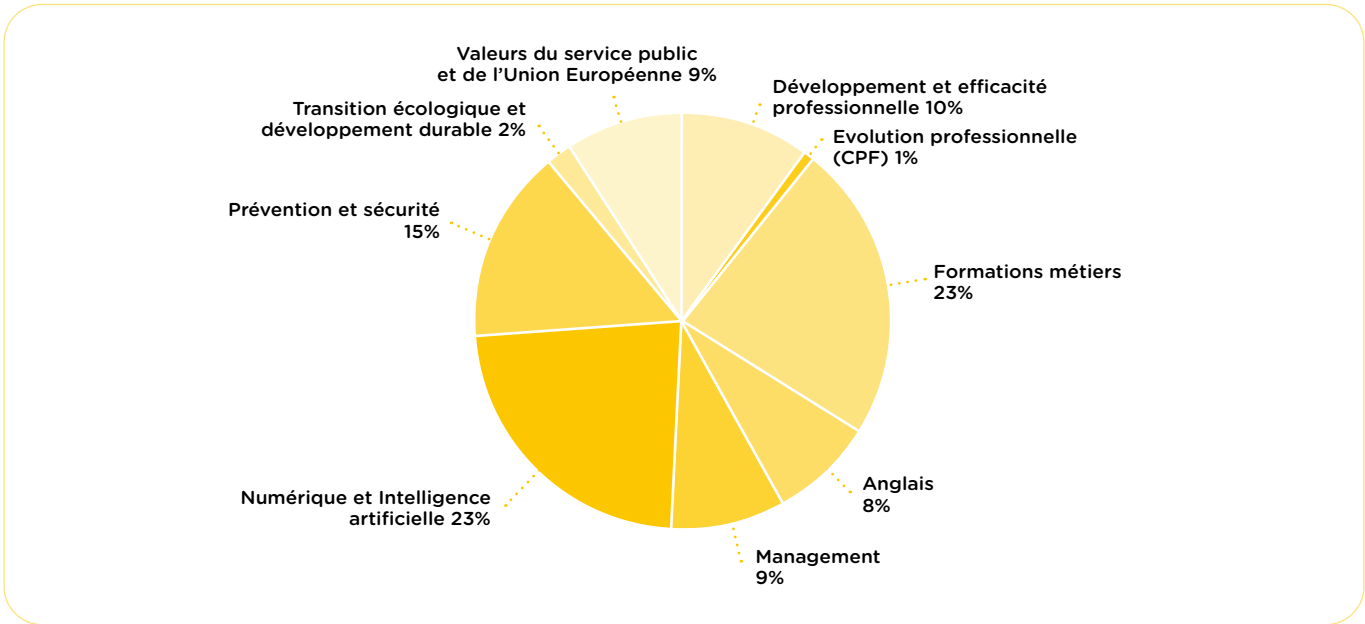
5 1. En thématique de formation – hors BDS

Comme l'illustre le graphique ci-dessus, la répartition des formations par thématique met en évidence une forte concentration autour de trois domaines principaux, qui représentent à eux seuls la majorité des stagiaires formés.



+ Répartition des stagiaires par axe thématique de formation

+ Répartition des stagiaires par axe thématique de formation



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

En 2025, le nombre moyen de jours de formation par agent formé s’élève à 3,89 jours, en baisse par rapport à 2024 (4,52 jours).

Cela s’explique par l’accès renforcé à des formations e-learning (via Mentor notamment), dont la durée est généralement inférieure à 1 jour.

	2025	Rappel 2024	Rappel 2023
Nombre moyen de jours de formation par agent formé	3,89	4,52	3,2
Femmes	4,13	4,29	NC
Hommes	3,34	5,13	NC

Axes prioritaires	A		B		Alt/Stag		Total 2025	Total 2024	Total 2023
	F	H	F	H	F	H			
Formations métiers	101	20	79	16	0	0	216	267	113
Anglais	65	48	29	6	0	0	147	173	120
Management	53	21	0	0	0	0	74	159	55
Numérique et Intelligence artificielle	47	29	40	4	3	0	122	64	28
Prévention et sécurité	24	14	17	4	1	0	61	41	64
Développement et efficacité professionnelle	39	4	14	3	0	0	60	50	27
Transition écologique et développement durable	5	4	4	0	0	0	12	7	
Valeurs du service public et de l'Union Européenne	11	9	8	3	0	0	31	0	0
Evolution professionnelle (CPF)	3	3	3	0	0	0	10	21	9
Total	348	152	194	35	4	0	732	781	415

3 domaines de formations semblent nécessiter une durée de formation plus longue que les autres : la formation en anglais (2,68 jours en moyenne), l'évolution professionnelle (2,46 jours en moyenne), et les formations métiers (1,47 jours en moyenne).

+ Durée moyenne de formation par stagiaire (en jours)

Axes prioritaires	Nb jours formation	Nb de stagiaires	Moyenne 2025	Moyenne 2024	Moyenne 2023
Formations métiers	216	147	1,47	1,75	1,86
Anglais	147	55	2,68	3,15	2,45
Management	74	57	1,30	1,99	1,28
Numérique et Intelligence artificielle	122	150	0,81	0,88	0,76
Prévention et sécurité	61	99	0,61	1,02	1,94
Développement et efficacité professionnelle	60	66	0,90	0,57	0,85
Transition écologique et développement durable	12	16	0,74	-	-
Valeurs du service public et de l'Union Européenne	31	61	0,51	-	-
Evolution professionnelle (CPF)	10	4	2,46	0,98	3,00
Total	732	655	1,12	1,50	1,34

6. Qualité et satisfaction de la formation – hors BDS

Le taux de réponse aux questionnaires d'évaluation de fin de formation est de 75% pour 2025.
Le taux de satisfaction est de 83% et correspond à la moyenne des notes données dans les évaluations de formation (animation et programme).

V/ RÉMUNÉRATIONS

1. Masse salariale - BDS FPE 032

POUR RAPPEL :

• Masse salariale :



Traitement indiciaire



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
2025	742 472 €	7	3
2024	745 030 €	7	3
2023	716 816 €	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.

L'analyse par déciles permet :

- D'apprécier la distribution des rémunérations
- D'identifier d'éventuels écarts selon les niveaux de rémunération

Décile	Femmes 2025	Hommes 2025
<1 ^{er} décile	1 780 €	1 650 €
Entre le 1 ^{er} décile et le 2 ^{ème} décile	1 940 €	1 910 €
Entre le 2 ^{ème} décile et le 3 ^{ème} décile	2 085 €	2 060 €
Entre le 3 ^{ème} décile et le 4 ^{ème} décile	2 205 €	2 230 €
Entre le 4 ^{ème} décile et le 5 ^{ème} décile	2 330 €	2 360 €
Entre le 5 ^{ème} décile et le 6 ^{ème} décile	2 440 €	2 690 €
Entre le 6 ^{ème} décile et le 7 ^{ème} décile	2 600 €	2 900 €
Entre le 7 ^{ème} décile et le 8 ^{ème} décile	2 880 €	3 100 €
Entre le 8 ^{ème} décile et le 9 ^{ème} décile	3 300 €	3 550 €
>9 ^{ème} décile	4 200 €	4 800 €

La comparaison 2024 / 2025 met en évidence une amélioration de la situation en bas de distribution, les écarts y étant réduits voire inversés en 2025. En revanche, les écarts demeurent significatifs à partir du milieu de la distribution et apparaissent plus marqués dans les déciles supérieurs en 2025. Le différentiel le plus important est observé au-delà du 9^e décile.

- Le rapport interdécile (D9/D1) était quasi identique entre femmes et hommes en 2024 (respectivement 1,99 et 2,00). En 2025, il progresse pour les deux sexes mais davantage pour les hommes (2,91 contre 2,36 pour les femmes), traduisant une dispersion plus marquée des rémunérations masculines en haut de distribution.

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
en 2025 diminue pour les deux sexes :
il s'établit à 2 440 € pour les femmes
(2 607 € en 2024) et à 2 690 € pour les hommes
(2 775 € en 2024).

L'écart de rémunération
au niveau médian s'est accentué entre 2024
et 2025 : il augmente de 168 € à 250 €, traduisant un
creusement de l'écart entre femmes et hommes au
cœur de la distribution des rémunérations.

En moyenne, la rémunération des femmes est inférieure de **4,6 %** à celle des hommes. Cet écart, relativement modéré, demeure inférieur aux constats observés au niveau national dans la fonction publique, où l'écart de rémunération atteint environ **8 % en moyenne**. Il tend par ailleurs à se creuser aux niveaux de rémunération les plus élevés : il atteint +11,5 % à partir du 6^e décile et 14,3 % au-delà du 9^e décile, traduisant une inégalité plus marquée sur les postes les mieux rémunérés, phénomène également observé à l'échelle nationale

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 (%)
2023	5 236 377,00 €	139,82	37 448,00 €	6,95%
2024	6 024 406,00 €	156,6	38 470,00 €	2,73%
2025	6 629 860,00 €	170	38 999,00 €	1,37%

Entre 2023 et 2025, la masse salariale progresse de 27 %, principalement sous l'effet de la hausse des effectifs (139,82 à 170 ETPT, +22 %).

La rémunération moyenne par ETPT augmente plus modérément (+4,7 %). Après une forte progression en 2023 (+6,95 %), la dynamique ralentit en 2024 (+2,73 %) puis en 2025 (+1,37 %).

La hausse globale reste ainsi davantage portée par l'effet volume que par l'évolution individuelle des rémunérations.

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

	Contractuels			
	Catégorie	CDD permanent	CDI	Total
Femme	A1	649 730,48 €	365 020,67 €	1 014 751,15 €
	A2	223 723,29 €	846 737,91 €	1 070 461,20 €
	A3	100 588,30 €	299 272,01 €	399 860,31 €
	A3+	140 184,22 €	84 732,84 €	224 917,06 €
	B1	626 006,58 €	271 274,62 €	897 281,20 €
	B2	157 409,08 €	100 833,86 €	258 242,94 €
Homme	A1	190 760,26 €	70 253,78 €	261 014,04 €
	A2	147 389,96 €	343 137,87 €	490 527,83 €
	A3	0	197 267,00 €	197 267,00 €
	A3+	0	55 850,32 €	55 850,32 €
	B1	240 547,15 €	135 198,50 €	375 745,65 €
	B2	93 285,33 €	0	93 285,33 €
Total général		2 569 624,65 €	2 769 579,38 €	5 339 204,03 €

Au niveau de la structure des emplois les catégories A1/A2 concentrent l'essentiel des rémunérations avec une légère dominance des CDI qui traduit une stabilisation des emplois. En ce qui concerne la répartition par sexe les femmes représentent 72% de la masse salariale en cohérence avec la répartition des effectifs avec une représentation marquée dans les fonctions d'encadrement ou d'expertise.

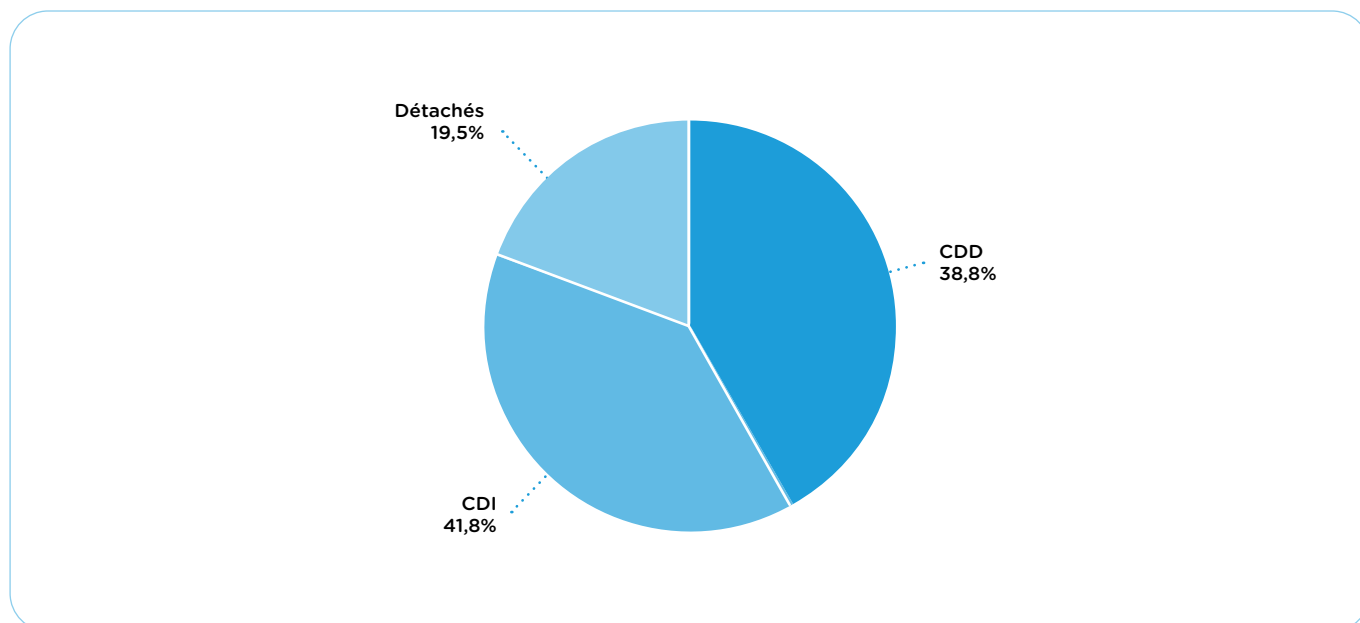
	Catégories	Détachés
Femme	A+	342 517,00 €
	A	380 012,13 €
	B	177 588,53 €
Homme	A+	134 572,41 €
	A	255 966,36 €
	B	0
Total général		1 290 656,43 €

Même constat au niveau des détachés

+ En conclusion :

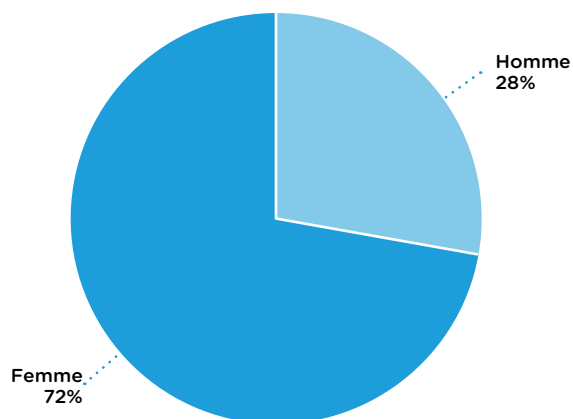
	Détachés	CDD	CDI	Total
Femme	13,58%	28,62%	29,68%	71,88%
Homme	5,89%	10,14%	12,09%	28,12%
Total	19,47%	38,76%	41,77%	

+ Répartition de la masse salariale par type de contrat :



Les CDI (41,8 %) et CDD (38,8 %) concentrent l'essentiel de la masse salariale (80,6 %). Les détachements représentent 19,5 %. Cette répartition reflète une structure majoritairement pérenne.

+ Répartition de la masse salariale par sexe :



La masse salariale est fortement féminisée (72 %), en cohérence avec la répartition des effectifs. Les montants se concentrent majoritairement sur les catégories A (72,8 %), avec une légère prédominance des agents en CDI.

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

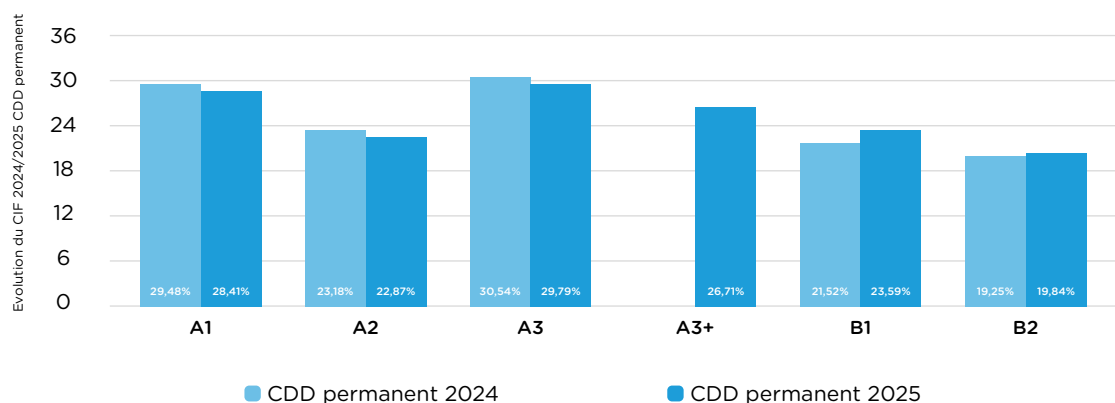
Catégorie	Contractuels					
	CDD permanent			CDI		
	Rémunérations brutes	CIF	Part du CIF	Rémunérations brutes	CIF	Part du CIF
A1	840 490,74 €	238 806,57 €	28,41%	435 274,45 €	110 798,31 €	25,45%
A2	371 113,25 €	84 879,99 €	22,87%	1 189 875,78 €	300 955,00 €	25,29%
A3	100 588,30 €	29 963,33 €	29,79%	496 539,01 €	123 544,66 €	24,88%
A3+	140 184,22 €	37 439,99 €	26,71%	140 583,16 €	37 400,00 €	26,60%
B1	866 553,73 €	204 396,65 €	23,59	406 473,12 €	83 569,87 €	20,56%
B2	250 694,41 €	49 736,65 €	19,84%	100 833,86 €	21 520,00 €	21,34%
Total	2 569 624,65 €	645 223,18 €	25,11%	2 769 579,38 €	677 787,84 €	21,34%

Le complément indemnitaire fonctionnel (CIF) représente un levier significatif de rémunération. Avec une moyenne de 25% pour les contractuels il joue un rôle structurant dans les fonctions de catégorie A, son poids est plus contenu dans les fonctions intermédiaires.

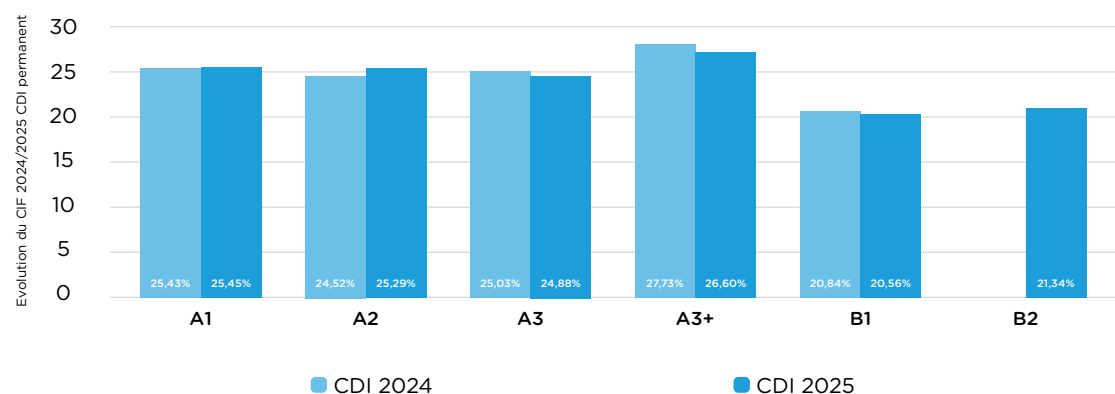
Détachés			
Catégorie	Rémunérations brutes	CIF	Part du CIF
A+	477 089,41 €	0	0
A	635 978,49 €	168 190,60 €	26,45%
B	177 588,53 €	36 319,06 €	20,45%
Total	1 290 656,43 €	204 509,66 €	15,85%

La rémunération des agents détachés peut être établie selon deux modalités : soit sur la base d'un régime statutaire, soit sous la forme d'une rémunération globale. Cette dernière modalité, retenue notamment pour la catégorie A+, intègre les différentes composantes salariales sans individualisation systématique du CIF. Ce mode de calcul explique que la part globale du CIF apparaisse inférieure à celle constatée pour les agents contractuels.

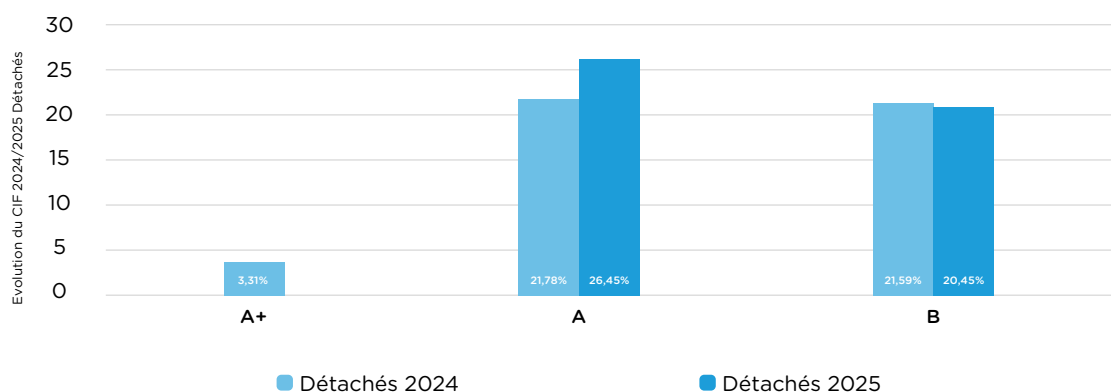
+ Evolution de la part du CIF dans la rémunération



L'évolution du CIF entre 2024 et 2025 apparaît stable pour les CDD permanents à noter un léger renforcement pour les catégories B.



Pas d'évolution notable du CIF pour les CDI.



La part du CIF observée pour la catégorie A des détachés est proche de celle constatée chez les contractuels. Cette convergence s'explique par l'application d'un mode de calcul fondé sur la rémunération statutaire, intégrant un complément indemnitaire comparable à celui versé aux agents contractuels.

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

	Rémunération brute mensuelle moyenne (€) par ETP		
	2023	2024	2025
Homme	3 324,00 €	3 477,00 €	3 225,00 €
Femme	3 088,00 €	3 311,00 €	3 160,00 €
Ecart en €	236,00 €	166,00 €	65,00 €
Ecart en %	7,10%	4,77%	2,02%

L'écart de rémunération brute mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes diminue de manière continue sur la période 2023-2025 passant de 7,10% à 2,02%. Cette évolution traduit un **resserrement significatif des écarts de rémunération**.

En 2025, la légère baisse de la rémunération moyenne mensuelle s'explique notamment par le recrutement de nombreux agents de catégories B et A1 dans le cadre des créations de postes 2025. L'arrivée de ces agents, positionnés sur des indices de début ou de milieu de carrière, a mécaniquement influé sur la moyenne globale, sans remettre en cause la dynamique de réduction des écarts.

+ Focus sur les rémunérations brutes mensuelles moyennes des MAD par catégorie et par genre

Catégories	2023		2024		2025	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	4 144,00 €	3 595,00 €	4 220,00 €	4 026,00 €	4 177,00 €	3 987,00 €
B	2 450,00 €	2 576,00 €	2 507,00 €	2 944,00 €	2 703,00 €	2 862,00 €

Sur la période 2023-2025, les montants des catégories A et B évoluent globalement à la hausse, avec une progression plus marquée en 2024, notamment pour les hommes. En catégorie A, l'écart initialement favorable aux femmes se réduit nettement au fil des années, traduisant un rapprochement progressif des niveaux de rémunération. En catégorie B, malgré un rééquilibrage partiel en 2025, les montants demeurent globalement plus élevés pour les hommes.

VI/ SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1. Risques professionnels

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

Nous pouvons constater une légère baisse des accidents sur l'année 2025.

Nombre d'accidents et maladies professionnelles		2025	2024	2023
		4	6	1
Type d'affection	Accident du travail	2	1	1
	Accident de trajet	2	5	6
	Maladie professionnelle	0	0	0
Cause pour accident	Chute de personne	2	3	3
	Chute d'objet	0	0	0
	Manutention	0	0	0
	Heurt	0	1	2
	Contact-exposition	0	1	0
	Accident de la route	1	1	0
	Agression	0	0	0
	Autre	1	0	2
Gravité de l'accident	Sans arrêt de travail	3	4	5
	Accident avec arrêt de travail (de 0 à 3 jours)	1	0	2
	Accident avec arrêt de travail (plus de 3 jours)	0	2	0
	Accident avec décès (Hors accident de la route)	0	0	0
	Accident avec décès (accident de la route)	0	0	0
Sexe	H	0	1	0
	F	4	5	7
Catégorie	A	2	3	5
	B	2	3	2
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	0	0	0
	20 à 29	0	2	2
	30 à 39	1	1	1
	40 à 49	3	3	2
	50 à 59	0	0	2
	60 et plus	0	0	0

2. Dispositifs de signalement

2.1. Les dispositifs disponibles – hors BDS

Il existe 2 dispositifs de signalement au sein de l'Agence :



Cellule d'écoute ALLODISCRIM,
une plateforme d'écoute pour être mis
en relation avec un expert juridique.



Registre STT,
disponible au 1er étage du bâtiment, à côté
de l'accueil, 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	Suites données
Plateforme psychologique WPO	2	Soutien émotionnel	NC
Cellule d'écoute Allodis-crim	0	-	NC
Registre SST	0	-	NC

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

Trois actes ont été signalés en 2025 : 2 relevant de harcèlement moral et 1 d'agissement sexiste.

Deux alertes en lien avec des pratiques de harcèlement moral ont été remontées au service des ressources humaines et à la direction. Les situations ont été prises en charge et traitées par la direction et le service des ressources humaines, en lien avec le médecin et la psychologue du travail.

Un agissement sexiste a été identifié par les encadrants dans le cadre d'un recrutement et d'une prise de fonction d'un agent en 2025. La période d'essai a été interrompue à l'initiative de l'Agence, après entretien avec l'agent concerné lui motivant les raisons de la rupture de son contrat et l'engagement de l'Agence à lutter contre toute forme de Violence Sexiste et Sexuelle.

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)

+ Aménagement de poste et des conditions de travail

Type	2025	2024
Télétravail	9	12
Poste	4	5
Déplacements Professionnels	3	2

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

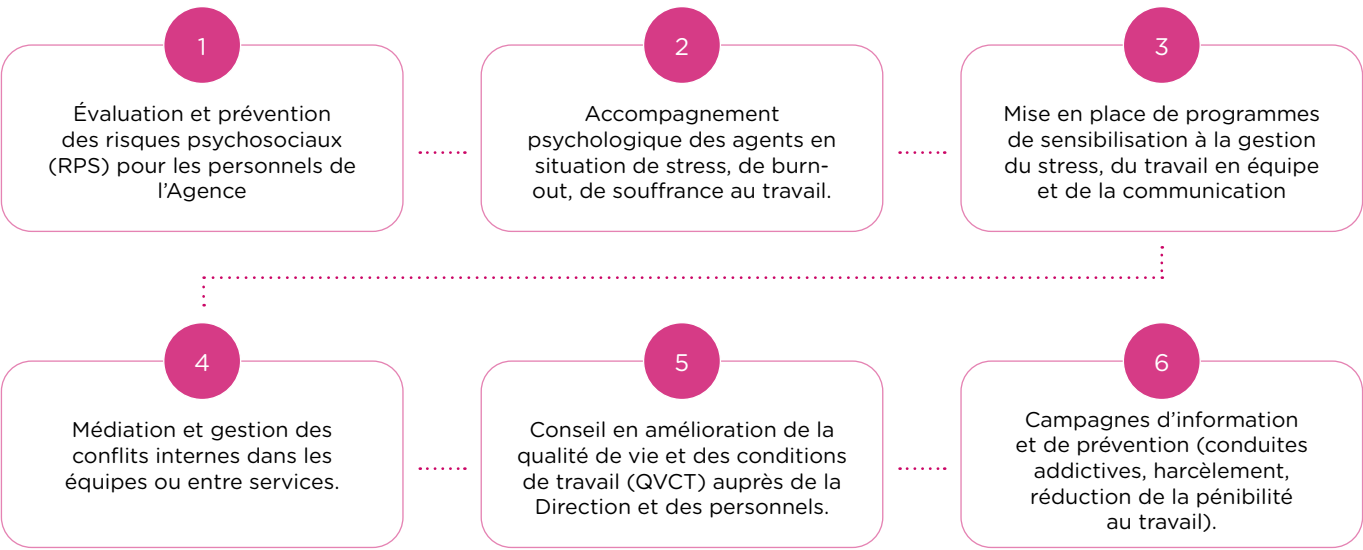
L'Agence a fait appel à une psychologue du travail qui collabore avec le médecin du travail et le service des ressources humaines depuis avril 2025.

Le service des ressources humaines a mis en place une commission santé, qui permet de réunir le médecin du travail, la psychologue du travail, la référente handicap et le services des ressources humaines, pour évoquer les situations liées à la santé et aux conditions de travail.

+ Acteurs de la Prévention

Nombre d'acteurs	Type d'acteur	Quotité d'occupation	Nbre de Visite 2025	Nbre de Visite 2025
1	Médecin du travail	1 à 2 visites par mois	102	126
1	Psychologue du travail	1 visite par mois	30	-
1	Assistant de prévention	1 journée par mois	-	-
1	Référent Handicap	1 journée par mois	-	-

Mission de la psychologue du travail



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

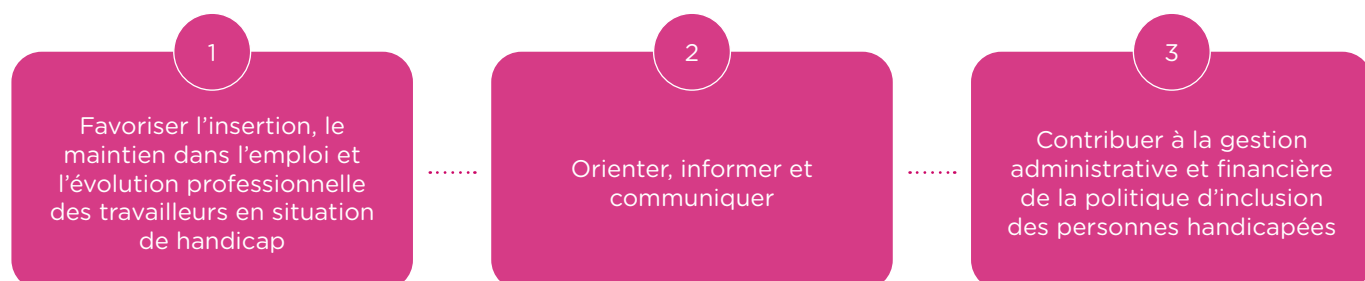


La mise à jour des affichages obligatoires



La formation interne des personnels sur les thématiques de prévention hygiène et sécurité

Mission de la référente handicap



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.

Intitulé formation	Nombre de stagiaires 2025
Atelier Préserve ton dos (prévention des troubles musculosquelettiques)	17 (semaine QVCT)
Conférence sur l'hyperconnexion	12 (semaine QVCT)
Formation initiale SST (Sauveteur Secouriste du Travail)	8
Premier Témoin Incendie (PTI) - Manipulation extincteur	17
Recyclage SST (Sauveteur Secouriste du Travail)	8
Sensibilisation aux gestes qui sauvent	10
Sensibilisation aux problématiques de santé mentale	15 (semaine QVCT)

Au 31/12/2025, au total :



17 personnels formés à la manipulation des extincteurs + 2 régies



6 personnels détenteurs de l'habilitation électrique BS-BE Manœuvre



56 personnels formés aux gestes de premiers secours (formations SST, PSC1 et Sensibilisation aux gestes qui sauvent)

6. Outils de la prévention

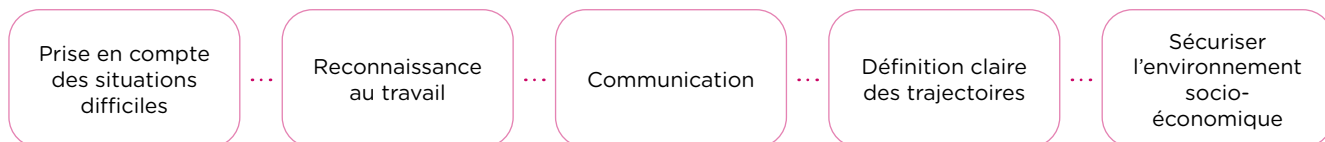
6.1. DUERP

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er 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

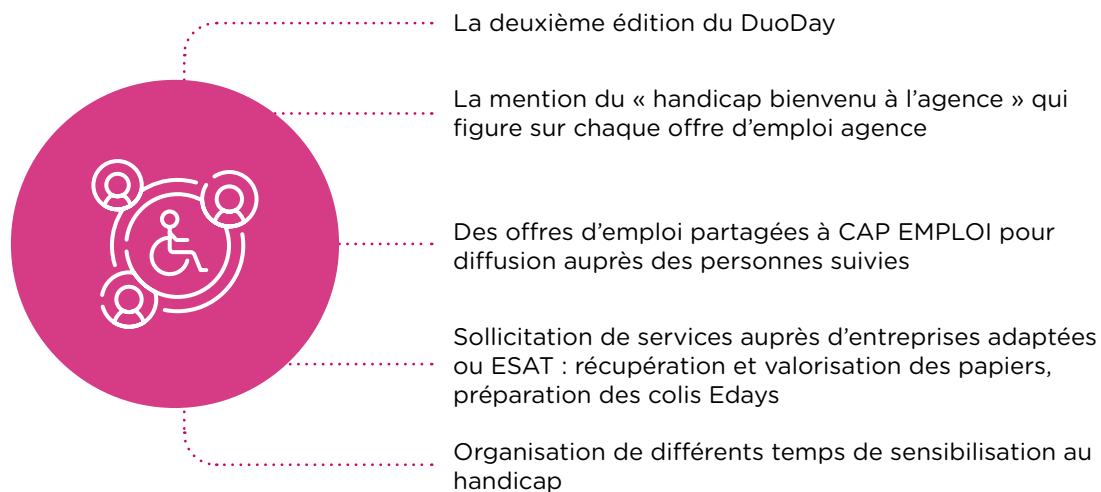
Dans le cadre du DUERP, un questionnaire RPS de 50 questions a été diffusé en septembre 2025. Le taux de retour est de plus de 69% soit 138 répondants.

+ Le questionnaire a été suivi d'une restitution et d'un plan d'actions en COPIL RPS :



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 :



VII / ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL



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

Au 31 décembre 2025, l'Agence a un effectif de 201 personnels (contrats permanents, détachés, 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. En 2025, 29 agents ont ainsi pu bénéficier de cet aménagement du cycle horaire.

	2025		Rappel 2024	Rappel 2023
	Femme	Homme		
37h30 sur 4.5 jours ouvrés	10	2	2	3
38h30 sur 5 jours ouvrés	2	0	2	0
38h45 sur 5 jours ouvrés	13	2	8	5
75h sur 9 jours ouvrés	0	0	2	2
Total	25	4	14	10

Entre 2023 et 2025, le recours aux aménagements du temps de travail progresse significativement, passant de **10 bénéficiaires en 2023 à 29 en 2025**. Le cycle en 38h45 sur 5 jours demeure le plus utilisé et enregistre la plus forte hausse. Cette évolution traduit une appropriation croissante du dispositif par les agents, dans un cadre compatible avec les nécessités de service. La majorité des bénéficiaires reste féminine.

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

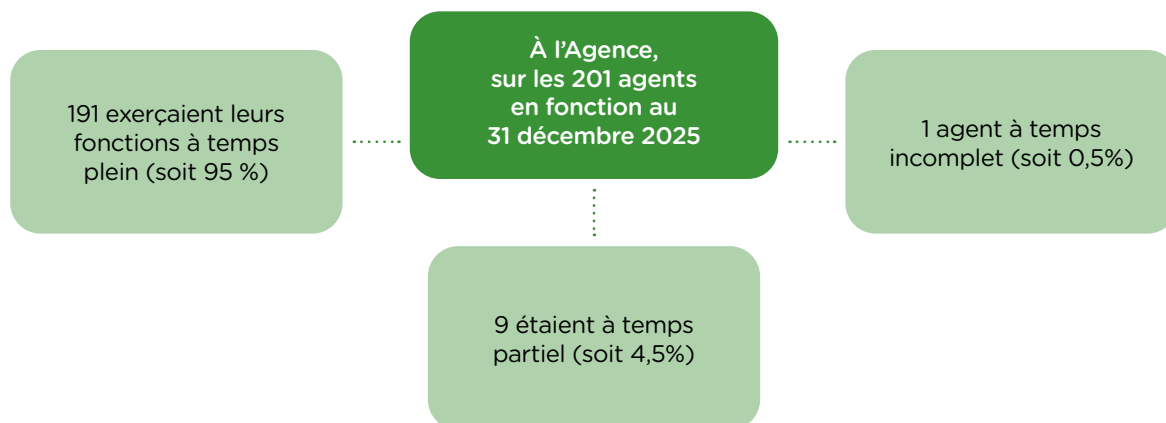
Seuls 2 agents du service informatique sont soumis à une astreinte.

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

Type	Repos Compensateurs	
	Nombre d'agents	Nombre d'heures
Récupération déplacements professionnels	89	1402,5
Récupération dépassements horaires	20	161,25
Total	109	1563,75

Les récupérations dépassement d'horaires sont en lien majoritairement avec une mission.

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



Temps complet	Sexe		
Catégorie	Femme	Homme	
A	81	39	
B	52	19	
Total général	133	58	191
Part de l'effectif	66,17%	28,86%	95,02%

Temps Partiel	Sexe		
Catégorie	Femme	Homme	
A	5	2	
B	3	0	
Total général	8	2	10
Part de l'effectif	3,98%	1,00%	4,98%

Pour précision sur le temps partiel, 6 sont du temps partiel de droit et 3 du temps partiel sur autorisation et 1 du temps incomplet.

Le taux de temps partiel au sein de l'Agence (4.98 %) 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

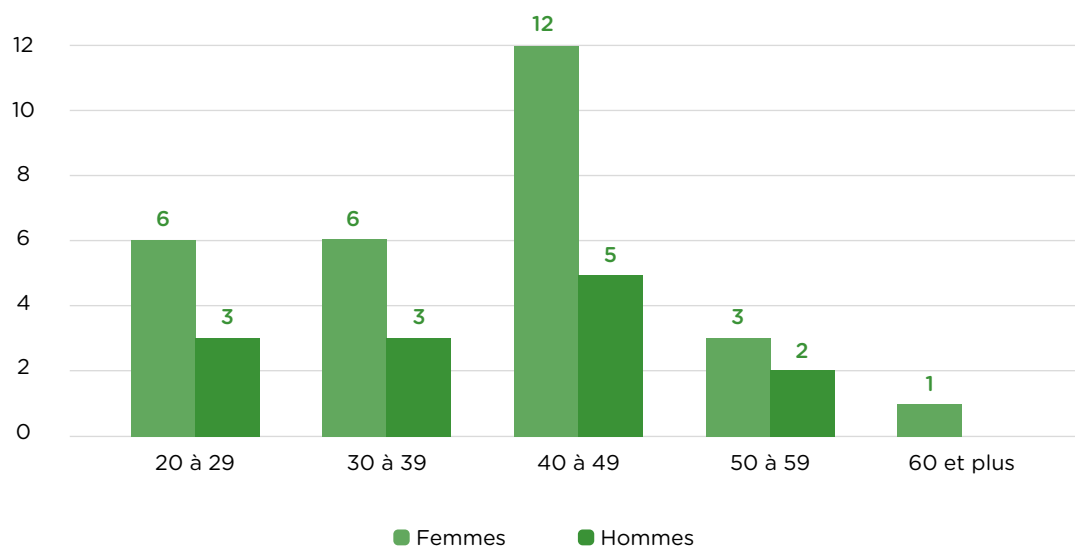
Le télétravail est une pratique bien implantée à l'Agence depuis sa mise en place. 87% des agents ont formulé une demande de télétravail au cours de l'année 2025.

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)

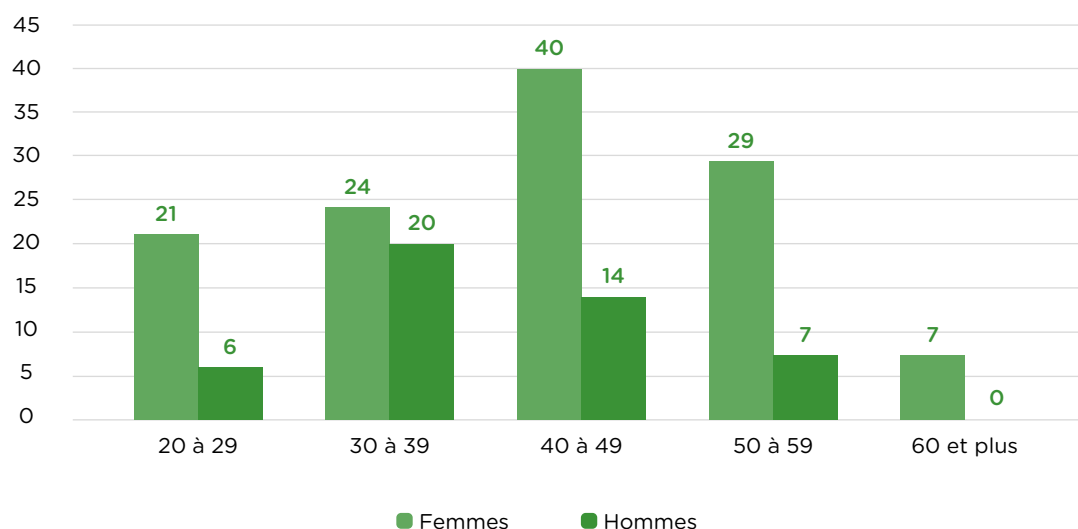
- 41 agents ont une fréquence d'un jour de télétravail par semaine :

+ Répartition par âge et par sexe du télétravail 1 jour/semaine



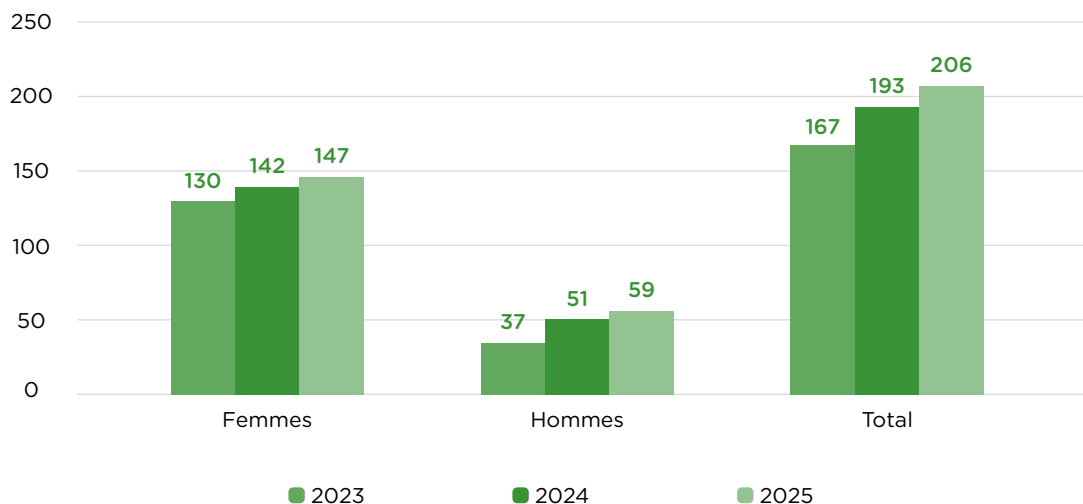
- 165 agents ont une fréquence de 2 jours de télétravail par semaine :

+ Répartition par âge et par sexe du télétravail 2 jours/semaine



- L'évolution du nombre d'agents en télétravail fixe depuis 2023 suit la même courbe de progression que celle des effectifs :

+ Evolution effectifs en télétravail 2023-2025

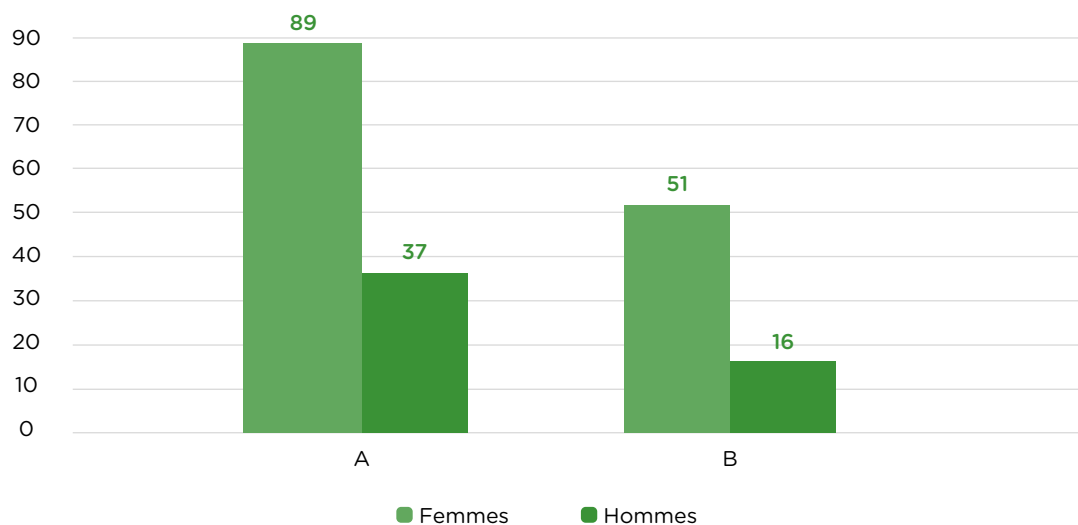


- Télétravail flottant - BDS FPE 149

En plus du télétravail fixe, le télétravail flottant existe à l'Agence c'est un outil de flexibilité mobilisable au cas par cas en complément des jours de télétravail réguliers. Il peut être accordé afin de répondre à des besoins exceptionnels ou ponctuels.

- Sur les 206 agents pouvant bénéficier du télétravail flottant à raison de 6 jours par trimestre, seuls 193 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 2 mai
- Vendredi 9 mai
- Vendredi 30 mai
- Lundi 10 novembre
- Vendredi 26 décembre

L'utilisation des jours de congé s'est déroulée comme suit :

	2025	2024
Nbre de jours pris	8799	7766
Nbre de jours non pris	1548	1725
Dont reportés	851	509
Dont déposés sur CET	697	608

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.

POUR RAPPEL :

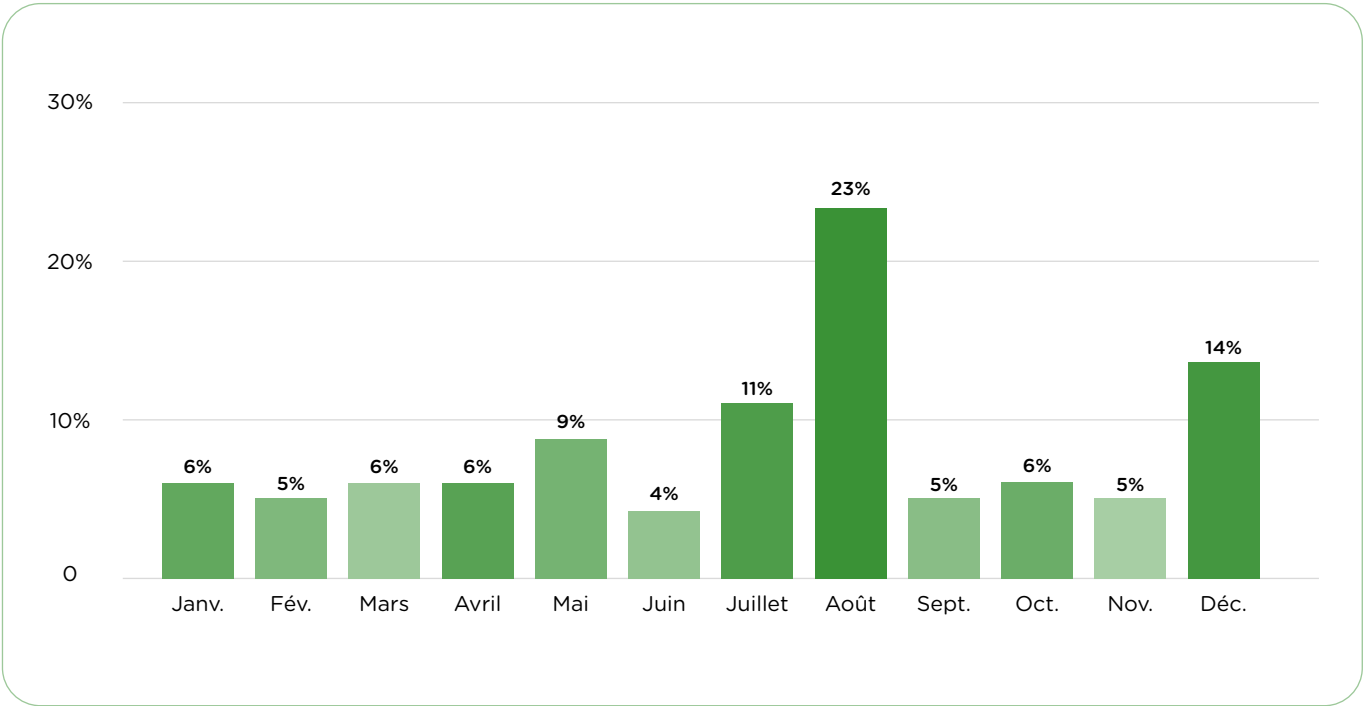
7766 jours pris en 2024 et 6 254,5 en 2023.

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
2023	35,20%	11,17%
2024	35,13%	13,51%
2025	33,82%	13,80%

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



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

On constate une légère augmentation du nombre de CET ouverts au 31 décembre 2025. Notons que 78% des CET sont détenus par des agents de la catégorie A.

+ Nombre d'agents titulaires d'un CET au 31.12.25

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	59	30	89
B	17	8	25
Total générale	76	38	114
Rappel 2024	73	32	105
Rappel 2023	49	21	70

+ Nombre d'agents ayant alimenté leur CET au titre de 2025

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	43	25	68
B	10	5	15
Total générale	53	30	83
Rappel 2024	46	22	68
Rappel 2023	45	21	66

+ Nombre de jours stockés sur les CET au 31/12/2025

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	1204	661	1865
B	303	128	431
Total général	1507	789	2296
Rappel 2024	1412	676	2088

+ Nombre de jours de CET indemnisés en 2025

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	254	140	394
B	37	10	47
Total général	291	150	441
Rappel 2024	235	116	351
Rappel 2023	149	83	232

+ Nombre de jours de CET consommés en 2025

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	88,5	0	88,5
B	36	5	41
Total général	124,5	5	129,5
Rappel 2024	38	71	109
Rappel 2023	125	11	136

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

- En 2025, 83 agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé dont 75% sont des femmes. La répartition est la suivante :

+ Agent ayant eu au moins une absence hors raison de santé

Catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel 2024
A	42	15	57	47
B	20	6	26	19
Total général	62	21	83	66

- Concernant les types d'absence, comme les années précédentes, la plus grande utilisation concerne les absences enfant malade. :

Type d'absences	Nb jours total des absences 2025	Rappel 2024	Rappel 2023
Autorisation absence autre motif	24,5	31	37
Autorisation absence concours	15,5	2	1
Autorisation absence enfant malade	142	110	94,5
Autorisation absence événement familial	48	37,5	71
Congé pour formation Syndicale	2	47,5	65
Nombre de jours total des absences	309,5	228	268,5

- Congés maternité et paternité

Cinq personnels ont été placés en congé maternité ou paternité cette année.

De plus, 9 agents ont bénéficié de l'absence pour « autorisation d'absence examen médical grossesse » et 2 agents pour « grossesse pathologique ».

+ Congés maternité et paternité

Catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel 2024	Rappel 2023
A	1	0	1	2	5
B	2	2	4	0	2
Total général	3	2	5	2	7

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

S'agissant des absences pour raisons de santé, 65 agents ont connu au moins un arrêt au cours de l'année. On constate une baisse du nombre d'agents en arrêt en comparaison à 2024.

	2025	Rappel 2024
Nombre d'agents ayant eu au moins 1 absence	65	75
Nombre total de jours d'absences maladie	1294	1486
Durée Moyenne de l'absence	19,91	19,81
Nbre de jours d'absences de moins de 3 jours	34	21
Nbre de jours d'absences entre 3 et 30 jours	329	452
Nbre de jours d'absences de plus de 30 jours	931	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 2025, près de 32 % des agents ont eu une absence d'au moins une journée pour raison de santé avec une répartition comme suit :

+ Nombre d'agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé

Tranche d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Total	Rappel 2024
	Femme	Homme	Femme	Homme		
20 à 29	3	1	7	1	12	11
30 à 39	5	3	6	0	14	14
40 à 49	11	3	6	3	23	31
50 à 59	10	1	1	1	13	17
60 et plus	1	0	2	0	3	2
Total général	30	8	22	5	65	75

- 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 83 jours.

Le montant des sommes retenues au titre des jours de carence s'élève à 7380,15€.

- Congés de maladie ordinaire rémunéré à 90%

Le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération des agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie prévoit de nouvelles modalités d'indemnisation en cas de congés de maladie ordinaire (CMO) pour les agents publics.

Ce décret prévoit notamment d'établir à 90 % le taux de remplacement du traitement pour les périodes de CMO pour lesquelles le traitement était maintenu intégralement avant l'intervention de ce texte.

Ces dispositions s'appliquent aux congés de maladie attribués à compter de la date prévue à l'article 189 de la loi de finances pour 2025, soit le 1er mars 2025.

La DRFIP a mis en place en fin d'année 2025 les modalités de réalisation de cette rémunération à 90%, aussi l'agence a mis en œuvre la régularisation des retenues pour les agents concernés à compter de janvier 2026.

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.

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 cadeaux Noël enfants	CESU / SP
Nombre agents bénéficiaires	238	191	109	193
Montant (part employeur)	204 234,45€	34 953,00€	3 270,00€	54 040,00€

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 de mobilier de bureau éligibles qu'ils auront réalisées.

	FMD	Matériel Ergonomique
Taux d'agents bénéficiaires	41,3%	13,5%
Montant du financement de l'employeur	17 700 €	3097,84 €

3. Protection sociale complémentaire

Au 1er janvier 2025, l'Agence a souscrit un contrat de couverture santé à caractère obligatoire pour l'ensemble des agents auprès de la MGEN sans condition d'ancienneté. Le contrat prévoit plusieurs niveaux de couverture, seule la formule socle est obligatoire, les agents peuvent s'ils le souhaitent compléter avec des options. Les agents ont également la possibilité d'affilier leur ayants droit. L'agence prend en charge 50% de la cotisation socle de l'agent et également 50% de la cotisation liée à l'option choisie.

Ainsi au 1er janvier 2025, 128 agents sur 165 agents éligibles, soit 77% des agents ont souscrit selon la répartition suivante :

+ Nombre d'agents affiliés à la mutuelle au 1er janvier 2025

Base	25
Base & option 1	52
Base & option 2	48
Total	128

Les 23% d'agents bénéficient d'une dispense selon le décret n°2022-633 du 22 avril 2022.

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 2 suppléants
Sexe	3 hommes et 5 femmes	2 hommes et 3 femmes
Catégorie	6 Catégorie A, 1 catégorie B, 1 catégorie C	3 Catégorie A, 1 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 accordés 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 de 1/2 journée par groupe de travail et 1/2 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 6 fois dans l'année et il y a eu 8 groupes de travail pré-CSA.

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

- Le télétravail et les congés (fermetures administratives)
- La charte du droit à la déconnexion
- Le DUERP et le plan d'actions Prévention des risques professionnels
- La réorganisation de la MQP
- La réorganisation du SRH
- La création de nouvelles fiches emplois dans le référentiel carrière et rémunération

- Budget masse salariale et fonctionnement RH
- La mise en place de la protection sociale complémentaire avec la MGEN
- Le plan de formation annuel
- Le plan de développement des compétences pluriannuel
- Des bilans présentés relatifs à la formation, à la promotion, aux réorganisations
- L'adoption du plan emploi et bilan des plans emplois de 2022 à 2025
- Le Rapport Social Unique pour les années 2023 et 2024
- La politique IA

Les relevés de décision sont disponibles sur le partage commun de l'Agence

4. Grève - *BDS FPE 188*

8 agents grévistes enregistrés en 2025.

X/ DISCIPLINE

Aucune sanction a été prononcée sur l'année 2025.