



INSTITUT DES SCIENCES ET INDUSTRIES DU VIVANT ET DE L'ENVIRONNEMENT
PARIS INSTITUTE OF TECHNOLOGY FOR LIFE, FOOD AND ENVIRONMENTAL SCIENCES

www.agroparistech.fr



BILAN SOCIAL 2010

PRESENTATION

Le cadre légal :

Le législateur donne une définition précise du bilan social dans le code du travail (art. L 438-3) :

« Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes. »

Le bilan social a été introduit en droit français par la loi 77-769 du 12 juillet 1977 qui le rend obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Pour la Fonction Publique d'Etat, régie par la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, le bilan social est un outil d'information et de gestion comportant les indicateurs suivants : emplois, rémunérations, promotions, formations, conditions d'hygiène, sécurité et santé au travail, conditions de travail.

Aussi, il a pour objectif de rappeler les principales données chiffrées de la politique de gestion des ressources humaines.

Avant Propos :

Au travers du bilan social, AgroParisTech souhaite communiquer les données objectives à la communauté de travail.

Aussi, le bilan social est un outil contribuant au dialogue social interne. Il retrace un état des lieux de la situation des personnels d'AgroParisTech, qui met en avant des informations utiles pour une meilleure gestion des ressources humaines.

Le recueil des données est effectué essentiellement à partir de la base de données AGITE, mise en place et renseignée par la Direction des Ressources Humaines et les relais RH de différents centres, depuis la création du nouvel établissement en 2007.

Les écarts entre 2009 et 2010 peuvent s'expliquer par un manque de lisibilité quant au statut de certains agents renseignés à savoir des personnes qui étaient en stage et renseignés comme des personnels contractuels.

Les données relatives à la masse salariale proviennent de la direction financière.

Dans cette étude, le terme « IATOS », Ingénieur, Administratif, Technique, Ouvrier de Services, est employé au sens large, à savoir qu'il désigne l'ensemble des personnels non-enseignants d'AgroParisTech.

Je remercie les personnes ayant contribué à l'élaboration du bilan social 2010.

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| CHAPITRE I : PRESENTATION DES EFFECTIFS | 6 |
| 1. REPARTITION DES PERSONNELS DE L'ETABLISSEMENT PAR CENTRE POUR L'ANNEE 2010 (DU 1 ^{ER} JANVIER 2010 AU 31 DECEMBRE 2010)..... | 7 |
| 2. SITUATION DES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT EN ETPT ET PAR CORPS POUR L'ANNEE 2010..... | 8 |
| 2.1 <i>Situation des effectifs en ETPT des personnels IATOS de l'établissement</i> | 8 |
| 2.2 <i>Situation des effectifs en ETPT des personnels enseignants et Enseignants Chercheurs (EC)</i> | 9 |
| 3. SITUATION DES EFFECTIFS IATOS EN ETPT, PAR CORPS ET PAR SEXE POUR L'ANNEE 2010..... | 10 |
| 4. REPARTITION DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS (FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS) PAR CATEGORIE | 11 |
| 5. REPARTITION DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS, AFFECTES PAR LE MINISTERE OU MIS A DISPOSITION, PAR CATEGORIE..... | 11 |
| 6. REPARTITION DES PERSONNELS NON TITULAIRES REMUNERES SUR LE BUDGET ETABLISSEMENT PAR CATEGORIE..... | 13 |
| 7. REPARTITION DES PERSONNELS DE LA FERME EXPERIMENTALE..... | 14 |
| 7.1 <i>Répartition des ETPT par catégorie</i> | 14 |
| 7.2 <i>Répartition des personnels de la ferme expérimentale par statut</i> | 14 |
| 8. REPARTITION DES PERSONNELS PAR BRANCHES D'ACTIVITES PROFESSIONNELLES (BAP)..... | 15 |
| 9. ETAT RECAPITULATIF DES MOBILITES EXTERNES ET INTERNES DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS POUR LES ANNEES 2009 ET 2010..... | 16 |
| 9.1 <i>Rappel mobilité pour l'année 2009</i> | 16 |
| 9.2 <i>Mobilité pour l'année 2010</i> | 17 |
| 10. ETAT RECAPITULATIF DES DEPARTS A LA RETRAITE PAR CORPS..... | 20 |
| 11. ETAT RECAPITULATIF DES PERSONNELS NOUVEAUX ARRIVANTS PAR CORPS..... | 21 |
| CHAPITRE II : PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS | 23 |
| 1. ENSEMBLE DES PERSONNELS D'AGROPARISTECH : REPARTITION PAR AGE ET PAR SEXE..... | 24 |
| 2. ENSEMBLE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS : REPARTITION PAR AGE ET PAR SEXE..... | 25 |
| 3. ENSEMBLE DES ENSEIGNANTS ET EC : REPARTITION PAR AGE ET PAR SEXE..... | 26 |
| 4. ENSEMBLE DES PERSONNELS D'AGROPARISTECH..... | 28 |
| 4.1 <i>Répartition par filière et par catégorie</i> | 28 |
| 4.2 <i>Âge moyen par filière et par catégorie</i> | 29 |
| 5. PERSONNELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET AUTRES ENSEIGNANTS..... | 29 |
| 5.1 <i>Répartition par corps et par affectation (direction générale et départements)</i> | 29 |
| 5.2 <i>Âge moyen par corps et par affectation (direction générale et départements)</i> | 30 |
| 6. PERSONNELS NON ENSEIGNANTS..... | 31 |
| 6.1 <i>Répartition par corps et par affectation (direction générale et départements)</i> | 31 |
| 6.2 <i>Âge moyen* par corps et par affectation (direction générale et départements)</i> | 33 |
| 7. PERSONNELS NON TITULAIRES..... | 34 |
| 7.1 <i>Répartition par catégorie et par affectation (direction générale et départements)</i> .. | 34 |
| 7.2 <i>Âge moyen* par catégorie et par affectation (direction générale et départements)</i> | 34 |
| CHAPITRE III : REMUNERATION ET MASSE SALARIALE IMPUTEES SUR LE BUDGET D'AGROPARISTECH | 35 |
| 8. EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE SUR BUDGET DE L'ETABLISSEMENT DE L'ANNEE 2007 A L'ANNEE 2010: | |
| 9. LES GRATIFICATIONS A AGROPARISTECH..... | 37 |
| PAR CONSEQUENT, AGROPARISTECH A COMPTABILISE, POUR L'ANNEE 2010, SOIXANTE MOIS DE VACATIONS POUR UN MONTANT TOTAL VERSE DE 33 295 €A 11 STAGIAIRES..... | 37 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 10. | CET DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS DE L'ETABLISSEMENT | 38 |
| 10.1 | <i>CET des personnels payés par le ministère</i> | <i>38</i> |
| | <i>Répartition des personnels rémunérés par le ministère (fonctionnaires et contractuels</i> | |
| | <i>ministère)</i> | <i>39</i> |
| | <i>Répartition des jours alimentés sur le CET par les personnels rémunérés par le ministère</i> | |
| | <i>(fonctionnaires et contractuels ministère)</i> | <i>39</i> |
| 10.2 | <i>CET des personnels contractuels payés sur le budget de l'établissement</i> | <i>39</i> |
| CHAPITRE IV : REMUNERATION DES PERSONNELS REMUNERES SUR BUDGET ETAT | | 40 |
| 1. | REMUNERATIONS : | 40 |
| 2. | LES REGIMES INDEMNITAIRES | 40 |
| 2.1 | <i>Harmonisation des régimes indemnitaires :</i> | <i>40</i> |
| 2.2 | <i>La PFR :</i> | <i>40</i> |
| 2.3 | <i>Filière Formation Recherche (FR) :</i> | <i>41</i> |
| 3. | PRIMES ENSEIGNEMENT SUPERIEUR 2010 | 42 |
| 3.1 | <i>Primes Filière Formation Recherche.....</i> | <i>42</i> |
| 3.2 | <i>Primes Filière Administrative</i> | <i>42</i> |
| CHAPITRE V : PROMOTIONS ET FORMATION DES PERSONNELS | | 43 |
| 1. | RECAPITULATIF DE L'ANNEE 2010 SUR LES REUSSITES AU CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS, LES | |
| | PROMOTIONS AU CHOIX | 43 |
| 1.1 | <i>Réussites au concours et examens professionnels pour les personnels non</i> | |
| | <i>enseignants.....</i> | <i>43</i> |
| 1.2 | <i>Promotions des personnels par liste d'aptitude ou tableau d'avancement non</i> | |
| | <i>enseignants au titre de l'année 2010</i> | <i>44</i> |
| 1.3 | <i>Réussites au concours pour les personnels enseignants.....</i> | <i>45</i> |
| 1.4 | <i>Promotions des personnels enseignants au titre de l'année 2010.....</i> | <i>46</i> |
| 2. | BILAN DE L'EXECUTION DU PLAN DE FORMATION DES PERSONNELS | 47 |
| 2.1 | <i>Répartition du nombre d'agents par centre et par catégorie</i> | <i>47</i> |
| 2.2 | <i>Répartition du nombre de stagiaires* par catégorie et par domaine de formation .</i> | <i>49</i> |
| 2.3 | <i>Répartition des heures de formation réalisées par catégorie et par domaine de</i> | |
| | <i>formation.....</i> | <i>50</i> |
| 2.4 | <i>Evolution des actions de formations de 2007 à 2010</i> | <i>50</i> |
| CHAPITRE VI : MALADIES, ACCIDENTS DE TRAVAIL, HANDICAP | | 52 |
| 1. | ETAT STATISTIQUE DU NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE ET POUR ACCIDENT DE | |
| | TRAJET OU DE TRAVAIL | 52 |
| 1.1 | <i>Comparaison par centre du nombre de jours d'arrêt suite à un accident de travail</i> | |
| | <i>(hors trajet), pour l'année 2008, 2009 et 2010.....</i> | <i>55</i> |
| 1.2 | <i>Comparaison par centre du nombre de jours total d'arrêt de travail, pour</i> | |
| | <i>l'année 2008, 2009 et 2010.....</i> | <i>55</i> |
| 1.3 | <i>Comparaison par site du nombre d'accidents de travail (hors trajet), pour l'année</i> | |
| | <i>2008, 2009 et 2010.....</i> | <i>56</i> |
| 1.4 | <i>Evolution du nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire, CLM et CLD.....</i> | <i>56</i> |
| 1.5 | <i>Evolution du nombre de jours d'arrêt suite à un accident de travail.....</i> | <i>56</i> |
| 1.6 | <i>Evolution du nombre d'accidents de travail.....</i> | <i>57</i> |
| 2. | ETAT RECAPITULATIF DU NOMBRE DE BENEFICIAIRES DE MI-TEMPS THERAPEUTIQUE | 57 |
| CHAPITRE VII : RAPPORT D'ACTIVITE DES INSTANCES | | 58 |
| 1. | CENTRE DE PARIS | 60 |
| 1.1 | <i>Bilan de la CLS du 18 juin 2010.....</i> | <i>60</i> |
| 1.2 | <i>Bilan de la CLS du 25 octobre 2010.....</i> | <i>60</i> |
| 2. | CENTRE DE NANCY..... | 61 |
| 2.1 | <i>Bilan de la CLS du 04 mars 2010</i> | <i>61</i> |
| 2.2 | <i>Bilan de la CLS du 05 octobre 2010.....</i> | <i>61</i> |

| | | |
|--|---|-----------|
| 3. | CENTRE DE CLERMONT FERRAND..... | 61 |
| 3.1 | <i>Bilan de la CLS du 04 mars 2010</i> | 61 |
| 3.2 | <i>Bilan de la CLS du 14 septembre 2010</i> | 61 |
| 3.3 | <i>Bilan de la CLS du 11 octobre 2010</i> | 62 |
| 4. | CENTRE DE MONTPELLIER..... | 63 |
| 4.1 | <i>Bilan de la CLS du 11 février 2010</i> | 63 |
| 4.2 | <i>Bilan de la CLS du 02 juillet 2010</i> | 63 |
| 4.3 | <i>Bilan de la CLS du 18 novembre 2010</i> | 63 |
| 5. | PARIS CLAUDE BERNARD | 63 |
| 5.1 | <i>Bilan de la commission de site du 12 mars 2010</i> | 63 |
| 5.2 | <i>Bilan de la commission de site du 28 septembre 2010</i> | 64 |
| 1. | BILAN D'ACTIVITE DU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE CENTRAL D'AGROPARISTECH | 64 |
| 1.1 | <i>Introduction</i> | 64 |
| 1.2 | <i>Bilan du CTP du 16 mars 2010</i> | 64 |
| 1.3 | <i>Bilan du CTP du 07 juillet 2010</i> | 64 |
| 1.4 | <i>Bilan du CTP du 16 novembre 2010</i> | 65 |
| 2. | BILAN D'ACTIVITE DU COMITE LOCAL D'HYGIENE ET DE SECURITE | 66 |
| 2.1 | <i>Bilan du CLHS de Nancy du 18 mai 2010</i> | 66 |
| 2.2 | <i>Bilan du CLHS du 14 octobre 2010</i> | 66 |
| 3. | BILAN D'ACTIVITE DU COMITE HYGIENE ET SECURITE CENTRAL DE L'ETABLISSEMENT | 67 |
| 3.1 | <i>Bilan du 24 avril 2010</i> | 67 |
| 3.2 | <i>Bilan du 09 novembre 2010</i> | 67 |
| 4. | BILAN DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES CONTRACTUELS | 67 |
| 4.1 | <i>Bilan du 15 novembre 2010</i> | 67 |
| CHAPITRE VIII : HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL | | 69 |
| 1. | BILAN D'ACTIVITE DE LA MISSION SANTE SECURITE AU TRAVAIL EN 2010..... | 69 |
| 1.1 | <i>Les principales activités de la mission santé sécurité au travail et des ACMO</i> | 69 |
| 2. | BILAN D'ACTIVITE DE LA MEDECINE DE PREVENTION | 70 |
| 2.1 | <i>Le suivi médical au cours de l'année 2010</i> | 70 |
| 2.2 | <i>Principes et modalités de la surveillance médicale (dans la convention type)</i> | 70 |
| 2.3 | <i>Bilan des visites médicales des personnels titulaires et contractuels du MAAPRAT (convention MSA – visite annuelle - personnel dit à risque) pour l'année 2010</i> | 71 |
| 3. | LE SERVICE SOCIAL DU PERSONNEL DU MINISTERE | 72 |
| 3.1 | <i>L'action sanitaire et sociale</i> | 72 |
| 3.2 | <i>Récapitulatif des suivis</i> | 73 |
| CONCLUSION..... | | 75 |

CHAPITRE I : PRESENTATION DES EFFECTIFS

Présentation :

Ce chapitre permet d'apprécier la répartition de l'ensemble des personnels de l'Etablissement AgroParisTech, par filière, par corps, par catégorie et par centre. Cette étude a été réalisée pour l'année civile 2010 en comparaison avec l'année 2008 et 2009.

Ce chapitre comprend également les informations relatives à la répartition des personnels, IATOS et Enseignants, aux mobilités internes et externes, aux départs à la retraite et aux nouveaux arrivants durant l'année civile.

La question relative aux promotions est abordée dans le chapitre « promotions et formation des personnels» (Chapitre IV).

1. Répartition des personnels de l'établissement par centre pour l'année 2010 (du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010)

Les effectifs physiques représentent les personnels en activité au sein de l'établissement au cours de l'année 2010.

La répartition par centre se fait de la manière suivante :

| | | Année 2010 | | | Année 2009 | | | Année 2008 | | |
|---------------------------------|-------------------|------------|-------------|----------------|------------|-------------|----------------|------------|-------------|----------------|
| | Centre | IATOS | Enseignants | Effectif Total | IATOS | Enseignants | Effectif Total | IATOS | Enseignants | Effectif Total |
| Secteur Commun | Claude Bernard | 188 | 126 | 314 | 197 | 126 | 323 | 191 | 128 | 319 |
| | Grignon | 103 | 56 | 159 | 108 | 55 | 163 | 112 | 51 | 163 |
| | Massy | 79 | 47 | 126 | 93 | 46 | 139 | 76 | 45 | 121 |
| | Sous Total | 370 | 229 | 599 | 398 | 227 | 625 | 379 | 224 | 603 |
| ENGREF | Clermont-Ferrand | 18 | 2 | 20 | 20 | 3 | 23 | 17 | 3 | 20 |
| | Kourou | 11 | 0 | 11 | 13 | 0 | 13 | 15 | 0 | 15 |
| | Montpellier | 40 | 4 | 44 | 43 | 3 | 46 | 33 | 3 | 36 |
| | Nancy | 66 | 9 | 75 | 80 | 8 | 88 | 69 | 10 | 79 |
| | Paris Maine | 91 | 7 | 98 | 88 | 6 | 94 | 77 | 7 | 84 |
| | Sous Total | 225 | 23 | 248 | 244 | 20 | 264 | 224 | 23 | 247 |
| Autres (dont Versailles) | Autres | 23 | 3 | 26 | 16 | 3 | 19 | 17 | 3 | 20 |
| | Sous Total | 23 | 3 | 26 | 16 | 3 | 19 | 17 | 3 | 20 |
| TOTAL GLOBAL | | 619 | 254 | 873 | 658 | 250 | 908 | 620 | 250 | 870 |

- En 2009, le nombre de personnes en stage a augmenté par rapport à 2008 et la base de données RH ne permettait pas la distinction entre les personnels contractuels et les personnels en stage. Par ailleurs, la nouvelle réglementation régissant les étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les EPSCP (décret n° 2009-885 et la note de service du ministère) a instauré le bénéfice d'une gratification aux intéressés. C'est ainsi qu'en 2010 le nombre de stagiaires s'est élevé à 26 et a eu pour conséquence la baisse des recrutements d'agents de très courte durée (1 mois). Enfin le versement des gratifications aux stagiaires n'impacte pas la masse salariale mais les crédits de fonctionnement.
- Les effectifs des centres « autres » augmentent en raison de l'installation à Versailles de laboratoires rattachés au département SVS.

2. Situation des effectifs de l'établissement en ETPT et par corps pour l'année 2010

2.1 Situation des effectifs en ETPT des personnels IATOS de l'établissement

| | Corps | Année 2010 | | Année 2009 | | Année 2008 | |
|--|-------------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| | | Effectifs en ETPT | Effectifs Physiques | Effectifs en ETPT | Effectifs Physiques | Effectifs en ETPT | Effectifs Physiques |
| Ministère de l'Agriculture et de la Pêche | AAMAP | 6.47 | 8 | 7,63 | 9 | 7.8 | 9 |
| | ADA | 32.47 | 38 | 37,13 | 41 | 40.1 | 43 |
| | Adjoint technique (BFT) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Contractuel MAP | 19.71 | 24 | 16.4 | 17 | 16.38 | 20 |
| | AI | 11.78 | 14 | 8.21 | 10 | 11.03 | 12 |
| | AJTFR | 76.52 | 82 | 85.75 | 94 | 94.01 | 100 |
| | Chargé d'étude | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Chef de Mission | 1 | 1 | 0 | 0 | 0.01 | 1 |
| | Conservateur en chef | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Directeur établissement | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | IAE | 17.8 | 20 | 16.65 | 20 | 14.4 | 15 |
| | IE | 26.56 | 33 | 27.35 | 31 | 18.73 | 20 |
| | IPEF | 39.03 | 51 | 33.68 | 46 | 33.26 | 42 |
| | IPC | 0 | 0 | 1 | 1 | 0.33 | 1 |
| | IR | 22 | 22 | 16.47 | 17 | 19.06 | 20 |
| | ISPV | 0.8 | 2 | 0.8 | 1 | 0.8 | 1 |
| | SA | 19.75 | 22 | 19.34 | 22 | 21.11 | 24 |
| | Secrétaire général | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.35 | 2 |
| | TFR | 68.7 | 75 | 61.42 | 67 | 57.39 | 63 |
| | TSP | 1.9 | 2 | 1.9 | 2 | 1.9 | 2 |
| | <i>Sous Total</i> | 348,49 | 398 | 338.73 | 383 | 341.66 | 379 |
| AgroParisTech | Contractuel | 134,23 | 206 | 153.01 | 261 | 137.82 | 231 |
| | <i>Sous Total</i> | 134,23 | 206 | 153.01 | 261 | 137.82 | 231 |
| Mis-à-disposition | Administrateur civil | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | AJTFR | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | Comptable secondaire | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | Contractuel ministère | 0 | 1 | 0 | 1 | | |
| | directeur de recherche | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | IAE | 0 | 2 | 0 | 2 | | |
| | IPEF | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 1 |
| | SA | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | TFR | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | <i>Sous Total</i> | 0 | 14 | 0 | 14 | 0 | 10 |
| TOTAL GLOBAL | | 483,72 | 619 | 491.74 | 658 | 479.48 | 620 |

Afin de maîtriser la masse salariale de l'établissement, le nombre de contractuels rémunérés sur le budget de l'établissement a diminué en 2010 au profit notamment des contractuels ministère.

Des contractuels « établissement » ont été nommés dans un corps de titulaire suite à leur réussite à un concours.

2.2 Situation des effectifs en ETPT des personnels enseignants et Enseignants Chercheurs (EC)

| | Corps | Année 2010 | | Année 2009 | | Année 2008 | |
|--|--------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| | | Effectifs en ETPT | Effectifs Physiques | Effectifs en ETPT | Effectifs Physiques | Effectifs en ETPT | Effectifs Physiques |
| Ministère de l'Agriculture et de la Pêche | AERC | 1 | 1 | 1 | 1 | 2,34 | 3 |
| | Assistant | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | Lecteur de langues | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | MC | 107,38 | 113 | 108,15 | 113 | 111,48 | 118 |
| | MCC | 7,88 | 14 | 6,53 | 12 | 4,87 | 9 |
| | PCEA | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| | PR | 65,93 | 68 | 65,67 | 70 | 61,15 | 68 |
| | PEPS | 3 | 3 | | | | |
| | PR invité | 0,5 | 2 | 0,5 | 1 | | |
| | Sous Total | 193,69 | 209 | 190,85 | 194 | 191,51 | 210 |

| | | | | | | | |
|--------------------------|-------------------|----------|----------|--|--|--|--|
| Mis-à-disposition | ATER | 0 | 1 | | | | |
| | Sous Total | 0 | 1 | | | | |

| | | | | | | | |
|----------------------|---------------------|--------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
| AgroParisTech | Contractuel | 3 | 3 | 1 | 9 | 2.45 | 11 |
| | Contractuel langues | 10,42 | 26 | 12,72 | 23 | 12.72 | 23 |
| | PR associé | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | Chercheur associé | 0,21 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | PR consultant | 0 | 9 | 0 | 6 | 0 | 5 |
| | PR invité | 0,08 | 3 | 0 | 2 | | |
| | PEPS contractuel | 0 | 2 | 1 | 3 | 0.46 | 1 |
| | Sous Total | 13,71 | 45 | 15,72 | 56 | 15.63 | 40 |
| TOTAL GLOBAL | | 207,4 | 254 | 206,57 | 250 | 207.14 | 250 |

- En 2010 : Les PEPS « AgroParisTech » : pas d'ETPT du fait que ce sont des vacataires
- 19 personnes sont des contractuels de langues et 7 sont des vacataires par conséquent elles n'ont pas d' ETPT
- Les vacataires n'ont pas d'ETPT car ils sont rémunérés à la vacation.

3. Situation des effectifs IATOS en ETPT, par corps et par sexe pour l'année 2010

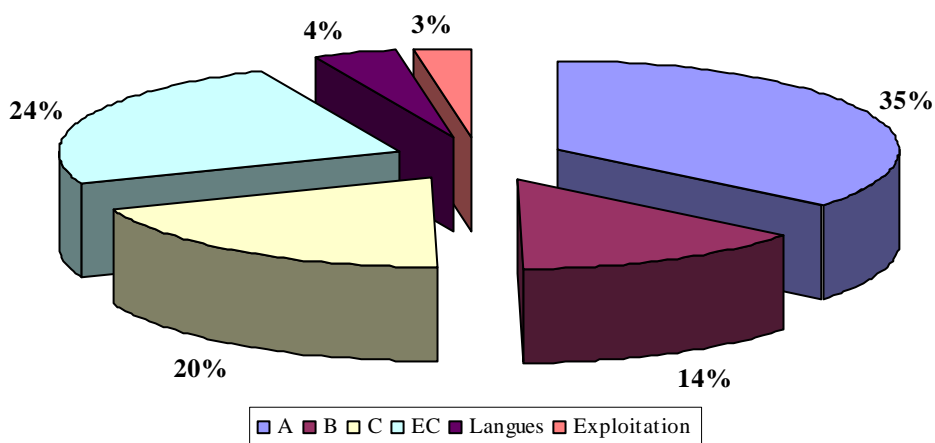
| Sexe | Statut | Corps | Effectif | ETPT |
|--------------|---------------|-------------------------------|------------|---------------|
| F | | | 370 | 285 |
| | IATOSS | | 370 | 285 |
| | | AAMAP | 5 | 3,97 |
| | | ADA | 37 | 31,47 |
| | | Agent contractuel | 136 | 90,64 |
| | | Agent contractuel MAP | 16 | 12,89 |
| | | AI | 10 | 7,97 |
| | | AJTFR | 41 | 38,28 |
| | | Chargé d'étude | 1 | 1 |
| | | directeur de recherche | 1 | 0 |
| | | Directeur établissement | 1 | 1 |
| | | IAE | 8 | 6,8 |
| | | IE | 21 | 16,19 |
| | | IPEF | 22 | 12,38 |
| | | IR | 9 | 9 |
| | | ISPV | 1 | 0,8 |
| | | SA | 20 | 16,75 |
| | | TFR | 40 | 34,86 |
| | | Chef de mission | 1 | 1 |
| H | | | 249 | 200,05 |
| | IATOSS | | 249 | 200,05 |
| | | AAMAP | 3 | 2,5 |
| | | ADA | 1 | 1 |
| | | Adjoint technique (BFT) | 1 | 1 |
| | | administrateur civil | 1 | 0 |
| | | Agent comptable secondaire | 1 | 0 |
| | | Agent contractuel | 70 | 43,59 |
| | | Agent contractuel MAP | 9 | 6,82 |
| | | AI | 4 | 3,81 |
| | | AJTFR | 42 | 38,24 |
| | | Conservateur en chef | 1 | 1 |
| | | IAE | 14 | 12 |
| | | IE | 12 | 10,37 |
| | | IPEF | 33 | 26,98 |
| | | IR | 13 | 13 |
| | | ISPV | 1 | 0 |
| | | SA | 4 | 3 |
| | | Secrétaire général | 1 | 1 |
| | | TFR | 36 | 33,84 |
| | | TSP MAP | 2 | 1,9 |
| Total | | | 619 | 485,05 |

4. Répartition de l'ensemble des personnels (fonctionnaires et contractuels) par catégorie

La répartition des personnels de la ferme expérimentale est détaillée au chapitre I.7.

| Catégorie | Année 2010 | | Année 2009 | | Année 2008 | |
|----------------------------|----------------|---------------------|----------------|---------------------|----------------|---------------------|
| | Effectifs ETPT | Effectifs physiques | Effectifs ETPT | Effectifs physiques | Effectifs ETPT | Effectifs physiques |
| A | 226,83 | 314 | 216,41 | 333 | 192,27 | 287 |
| B | 99,08 | 119 | 96,42 | 118 | 92,87 | 112 |
| C | 145,37 | 172 | 160,54 | 193 | 178,02 | 211 |
| EC | 182,77 | 211 | 183,85 | 208 | 181,09 | 205 |
| Langues | 17,42 | 32 | 19,72 | 31 | 19,72 | 29 |
| Total | 671,47 | 848 | 676,94 | 883 | 663,97 | 844 |
| Ferme expérimentale | 19,65 | 25 | 22,37 | 25 | 22,65 | 26 |
| EFFECTIF TOTAL | 691,12 | 873 | 699,31 | 908 | 686,62 | 870 |

Répartition des personnels par catégorie



5. Répartition des personnels non enseignants, affectés par le ministère ou mis à disposition, par catégorie

Ce tableau concerne les personnels titulaires et stagiaires, les personnels en Formation Complémentaire Par la Recherche (FCPR), les personnels gagés et les personnels mis à disposition. Les personnels contractuels ministère ne sont pas mentionnés dans le tableau ci-dessous.

En 2010, 390 personnels IATOS gérés par le ministère étaient présents pour un décompte en ETPT de 329,69 alors qu'ils étaient 380 en 2009 pour un décompte en ETPT de 322,33 et 371 en 2008 pour un décompte en ETPT de 324,28.

| | Catégorie | A | B | C | TOTAL |
|-------------|--------------------|--------|-------|--------|--------|
| 2010 | Effectifs ETPT | 129,44 | 84,99 | 115,26 | 329,69 |
| | Effectifs Physique | 165 | 98 | 127 | 390 |
| 2009 | Effectifs ETPT | 115.79 | 82.66 | 123.88 | 322.33 |
| | Effectifs Physique | 149 | 94 | 137 | 380 |
| 2008 | Effectifs ETPT | 109.77 | 79.40 | 135.11 | 324.28 |
| | Effectifs Physique | 130 | 92 | 149 | 371 |

A noter :

- Une augmentation de l'effectif physique (371 en 2008 et 380 en 2009 et 390 en 2010) et une très légère évolution des ETPT.
- AgroParisTech comptait 165 personnels fonctionnaires IATOS de catégorie A dont 10 mis à disposition et 19 FCPR, pour un décompte en ETPT de 129.44 (les FCPR étant imputés sur un autre article du programme 142).
- AgroParisTech comptabilisait 98 personnels fonctionnaires IATOS de catégorie B dont 3 mis à disposition, pour un décompte en ETPT de 84.99.
- AgroParisTech comptait 127 personnels fonctionnaires IATOS de catégorie C dont 1 mis à disposition, pour un décompte en ETPT de 115,26.
- En 2010, fin des emplois gagés rémunérés par AgroParisTech, l'ensemble des titulaires a basculé sur le budget du ministère.

Rappel : les personnels mis à disposition ne sont pas comptabilisés en ETPT, toutefois ils apparaissent dans les effectifs physiques.

Quelques Chiffres clés :

- 390 personnels en 2010
- 329.69 ETPT en 2010
- 165 personnels fonctionnaires IATOS de catégorie A dont 10 mis à disposition et 19 FCPR,
- un décompte en ETPT de 129.44
- 98 personnels fonctionnaires IATOS de catégorie B dont 3 mis à disposition,
- un décompte en ETPT de 84.99
- 127 personnels fonctionnaires IATOS de catégorie C dont 1 mis à disposition,
- un décompte en ETPT de 115,26
- En 2010, fin des emplois gagés à AgroParisTech

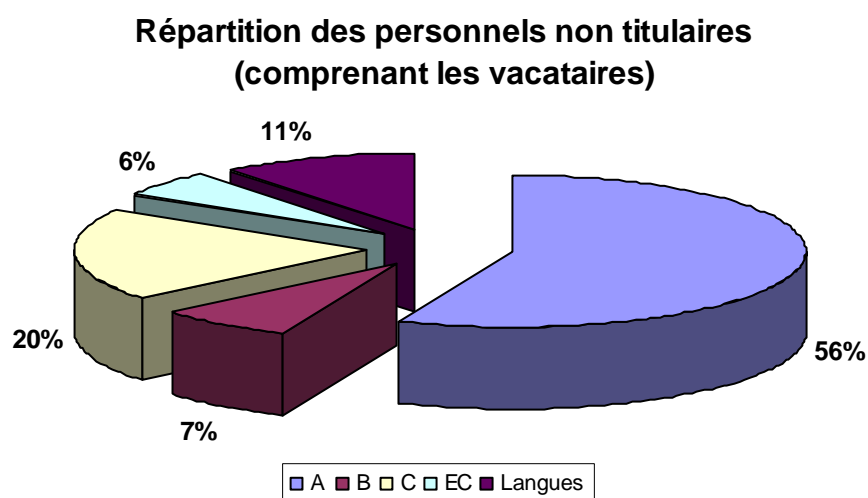
6. Répartition des personnels non titulaires rémunérés sur le budget établissement par catégorie

Ce tableau ne comprend pas les personnels de droit privé de l'exploitation agricole.

Aussi, AgroParisTech comptabilisait 230 personnels non titulaires (contractuels, apprentis et vacataires) pour un décompte en ETPT de 130,09.

| Catégorie | Année 2010 | | Année 2009 | | Année 2008 | |
|--------------|----------------|---------------------|----------------|---------------------|----------------|---------------------|
| | Effectifs ETPT | Effectifs physiques | Effectifs ETPT | Effectifs physiques | Effectifs ETPT | Effectifs physiques |
| A | 81,43 | 130 | 88,87 | 171 | 70,83 | 134 |
| B | 10,19 | 17 | 9,86 | 20 | 8,89 | 15 |
| C | 27,97 | 45 | 34,91 | 54 | 40,36 | 62 |
| EC | 0,08 | 13 | 0 | 8 | 0 | 4 |
| Langues | 10,42 | 25 | 12,72 | 24 | 10,72 | 19 |
| Total | 130,09 | 230 | 146,36 | 277 | 130,8 | 234 |

Pour information, ces données, notamment en effectifs physiques comptabilisent des vacataires.

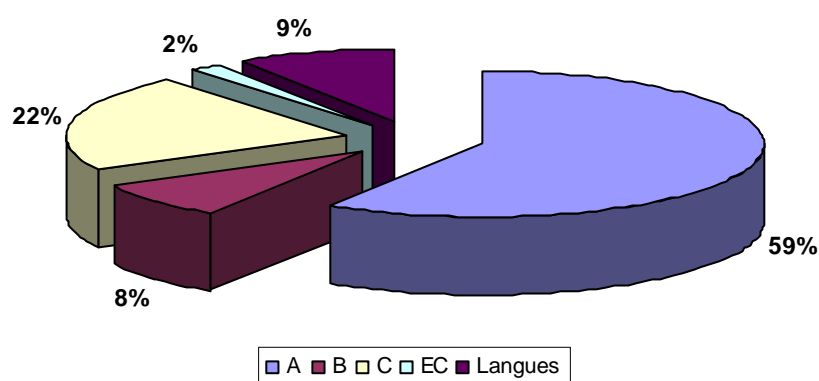


Le tableau ci-dessous concerne les vacataires :

| Catégorie | Effectif | ETPT |
|--------------|-----------|----------|
| A | 7 | 0 |
| EC | 9 | 0 |
| Langues | 6 | 0 |
| Total | 22 | 0 |

A noter : Les vacataires sont rémunérés à la vacation, par conséquent n'ont pas d'ETPT.

Répartition des personnels non titulaires (hors vacataires)



7. Répartition des personnels de la ferme expérimentale

7.1 Répartition des ETPT par catégorie

La ferme expérimentale regroupe des agents de droit public et des agents de droit privé.

La direction de la ferme expérimentale comprend 22.37 ETPT en 2009 contre 19.65 ETPT en 2010, répartis de la manière suivante :

| | Agents de Droit Public | | | Agents de Droit Privé (Convention Collective) | | TOTAL |
|----------------------------------|------------------------|---|-----|--|---------------------------|-------|
| | A | B | C | Cadre Exploitation | Non Cadre Exploitation | |
| Effectifs en ETPT en 2009 | 3 | 0 | 1 | 1.8 | 16.57 | 22.37 |
| Effectifs en ETPT en 2010 | 4 | 0 | 1.8 | 2 | 11.85 | 19.65 |

7.2 Répartition des personnels de la ferme expérimentale par statut

La direction de la ferme expérimentale comprend 25 agents.

| | | Agents de Droit Public | | | Agents de Droit Privé (Convention Collective) | | TOTAL |
|-------------------|-------------------|------------------------|----------|----------|--|---------------------------|-----------|
| | | A | B | C | Cadre Exploitation | Non Cadre Exploitation | |
| Année 2009 | Titulaires | 1 | | 1 | | | 2 |
| | Contractuel | 1 | | | 2 | 19 | 22 |
| | Contractuel MAP | 1 | | | | | 1 |
| | Sous Total | 3 | 0 | 1 | 2 | 19 | 25 |
| Année 2010 | Titulaires | 1 | | 2 | | | 3 |
| | Contractuel | 2 | | 2 | 2 | 15 | 21 |
| | Contractuel MAP | 1 | | | | | 1 |
| | Sous Total | 4 | 0 | 4 | 2 | 15 | 25 |

A noter : la majorité des contractuels de la ferme sont des agents de droit privé.

8. Répartition des personnels par Branches d'Activités Professionnelles (BAP)

| 2009 | Direction Générale | MMIP | SVS | SESG | SIAFEE | SPAB | Effectif Total | Pourcentage |
|----------------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|----------------|-------------|
| A | | | 20 | 3 | 25 | 7 | 55 | 8% |
| B | | | 4 | 1 | 1 | 44 | 50 | 8% |
| C | | | | | | 6 | 6 | 1% |
| D | | | 1 | 12 | 3 | | 16 | 2% |
| E | 9 | 11 | 1 | | | | 21 | 3% |
| F | 46 | 1 | 1 | 2 | | | 50 | 8% |
| G | 253 | 1 | 8 | 23 | 16 | 8 | 309 | 47% |
| H | 54 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 67 | 10% |
| BAP non renseignées | 26 | 4 | 15 | 8 | 18 | 13 | 84 | 13% |
| Total des BAP | 388 | 19 | 51 | 52 | 68 | 80 | 658 | |
| Pourcentage | 60% | 3% | 8% | 8% | 10% | 12% | | 100% |

A noter :

- Les branches d'activités professionnelles sont saisies sur la base de données AGITE depuis 2009.
- Elles ne concernent que les personnels IATOS de la filière Formation Recherche. Aussi, les BAP des agents ayant des charges d'enseignement, notamment les IPEF et les personnels administratifs ne sont pas toujours renseignées.
- Sont dans le même cas les personnels vacataires, et les doctorants.
- 58 % des personnels AgroParisTech occupent des fonctions transverses et correspondent à la BAP E, F et G.

| 2010 | Direction Générale | MMIP | SVS | SESG | SIAFEE | SPAB | Effectif Total | Pourcentage |
|----------------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------------|-------------|
| A | 12 | 0 | 22 | 8 | 23 | 7 | 72 | 12% |
| B | 5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 41 | 51 | 8% |
| C | | | | | | 4 | 4 | 1% |
| D | | | | 10 | 3 | | 13 | 2% |
| E | 9 | 14 | | | 1 | | 24 | 4% |
| F | 48 | 1 | 1 | 2 | | | 52 | 8% |
| G | 234 | 2 | 7 | 14 | 14 | 8 | 279 | 45% |
| H | 86 | 2 | 1 | 7 | 9 | 3 | 108 | 17% |
| BAP non renseignées | 0 | 1 | 2 | 7 | 5 | 1 | 16 | 3% |
| Total des BAP | 394 | 20 | 38 | 48 | 55 | 64 | 619 | |
| Pourcentage | 64% | 3% | 6% | 8% | 9% | 10% | | 100% |

9. Etat récapitulatif des mobilités externes et internes des personnels non enseignants pour les années 2009 et 2010

La mobilité à AgroParisTech se compose de deux mouvements distincts : la mobilité externe, et la mobilité interne.

La mobilité interne se caractérise par la publication d'une note du Secrétaire Général, publiée sur l'intranet et diffusée par mail général, qui permet d'informer les agents sur les postes disponibles ainsi et de la procédure à suivre. La mobilité interne se définit comme les changements de postes à l'intérieur du regroupement des sites franciliens (entre Massy, Grignon, Claude Bernard, et Maine), ainsi que les changements de services ou de fonctions au sein d'un même site, dans la mesure où ces mobilités ne nécessitent pas le passage en CAP.

La mobilité externe se caractérise quant à elle par la parution d'une circulaire de mobilité ministérielle, regroupant l'ensemble des postes vacants ou susceptibles d'être vacants. L'ensemble des personnels du ministère de l'agriculture sont ainsi informés des postes proposés et peuvent postuler. De même les agents d'AgroParisTech ont connaissance des postes en services déconcentrés, en administration centrale, ou dans les autres établissements publics relevant de l'enseignement technique agricole.

La mobilité externe s'accompagne d'une campagne de publication hors ministère de l'agriculture, sur le site de la bourse interministérielle de l'emploi public afin d'élargir le vivier des candidatures.

Une mobilité interne spécifique concerne également les agents d'AgroParisTech effectuant une mobilité au sein de l'établissement, mais avec une affectation opérationnelle modifiée (de Kourou à Paris par exemple, ou de Paris à Montpellier). Dans ce cas, le passage en CAP est obligatoire.

9.1 Rappel mobilité pour l'année 2009

a) Mobilité interne

Douze postes vacants ont été proposés en mobilité interne.

Trois mobilités internes ont été finalement réalisées, sur les sites de Paris Claude Bernard et Grignon.

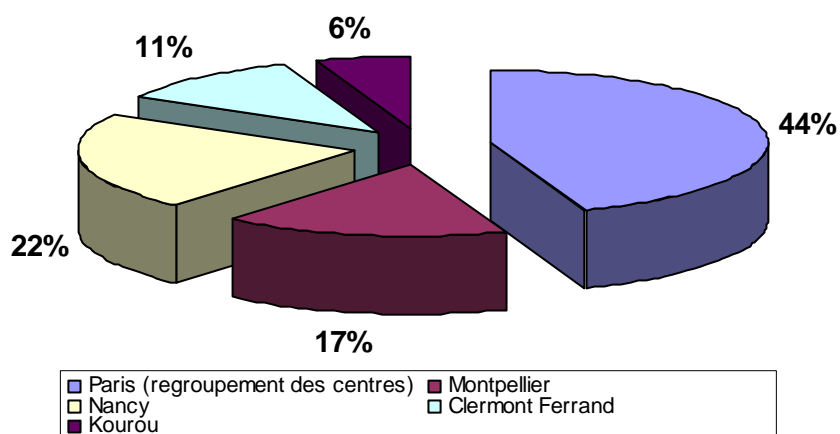
b) Mobilité externe

La circulaire du 26 février 2009 a proposé cinquante et un postes à AgroParisTech. Ce nombre élevé s'explique par la possibilité alors offerte aux agents de remplir des demandes de principes de mobilité, permettant d'évaluer les éventuels départs, et créant un nombre surestimé de postes identifiés comme susceptibles d'être vacants.

Les départs ont en réalité concernés quatorze agents.

Les arrivées ont été au nombre de quinze à AgroParisTech.

Répartition des arrivants par centre (mobilité interne et externe)



9.2 Mobilité pour l'année 2010

a) Mobilité interne

Treize postes ont été publiés comme vacants dans la note de mobilité interne 2010 et quarante-cinq susceptibles d'être vacants. Il est à noter qu'il s'agit de la dernière fois où ont été mises en place les demandes de principe. A l'avenir ne seront publiés que les postes vacants ou réellement susceptibles de vacances.

On a observé trois mobilités internes concernant des agents au sein d'AgroParisTech mais impliquant un changement de centre, donc un passage en CAP : une mobilité de Kourou à Paris Claude Bernard, une de Nancy à Montpellier, une de Paris Claude Bernard à Montpellier.

Au final, huit mouvements internes ont été comptabilisés : cinq sur les sites franciliens (dont une arrivée de Kourou), un à Nancy et deux à Montpellier (arrivées de Nancy et Paris).

b) Mobilité externe

La circulaire du 24 février 2010 proposait à la mobilité 2010 quatre-vingts postes à AgroParisTech dont quarante trois réellement vacants.

Les départs ont concernés vingt trois agents, qui ont postulé sur les postes proposés à la mobilité.

Seize agents sont arrivés à AgroParisTech, entre juillet et septembre 2010. Il est intéressant de constater que seules trois de ces arrivées sont des mobilités classiques, d'agents déjà pris en charge par le Ministère de l'Agriculture. Les autres ont pris la forme de détachement, avec des provenances très diverses : Ministère de la Justice, Education Nationale, collectivités territoriales. Cette faible proportion d'agents de l'agriculture indique une faible attractivité d'AgroParisTech au sein du ministère, lié au décalage des régimes indemnitaires et, valide également la procédure actuelle de double publication des postes : à l'interne sur la circulaire et à l'externe sur la BIEP.

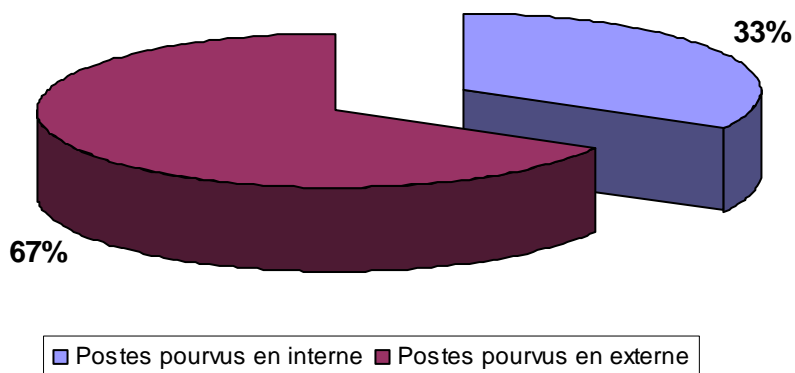
A l'issue des CAP on observe tout de même qu'il reste dix-neuf postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature, qui ont été proposés à la seconde campagne de mobilité publiée en juillet 2010, ou seront proposés aux lauréats de concours.

Le solde est donc négatif pour AgroParisTech, qui apparaît avoir du mal à pourvoir certains postes (sur des profils techniques principalement).

c) Analyse

Pour pourvoir ses postes vacants, et tout comme en 2009, AgroParisTech a donc eu très majoritairement recours à des arrivées en mobilité externe :

Répartition des arrivées en 2010



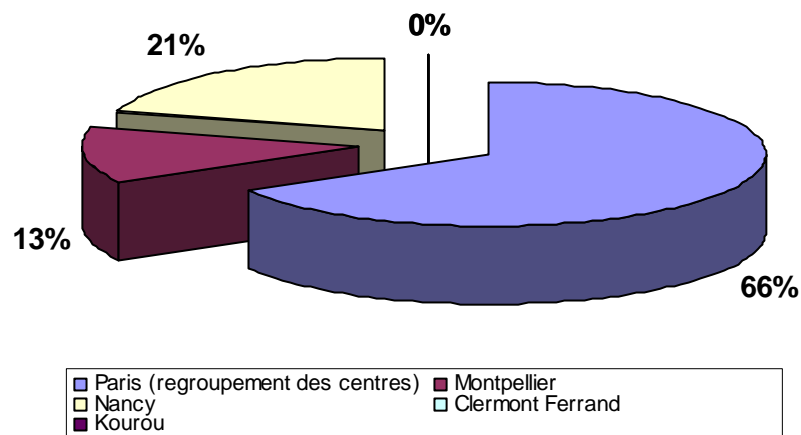
Les arrivées se répartissent en termes de catégorie statutaire comme suit :

| Catégorie | Mobilité externe | Mobilité interne | TOTAL |
|--------------|------------------|------------------|-----------|
| A | 6 | 3 | 9 |
| B | 7 | 1 | 8 |
| C | 3 | 4 | 7 |
| TOTAL | 16 | 8 | 24 |

Elles se répartissent par site comme montré ci après :

| Centre | Nombre d'entrants (mobilité externe) | Nombre d'entrants (mobilité interne) | TOTAL |
|--------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|-----------|
| Paris (regroupement des sites) | 11 | 5 | 16 |
| Montpellier | 1 | 2 | 3 |
| Nancy | 4 | 1 | 5 |
| Clermont Ferrand | 0 | 0 | 0 |
| Kourou | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 16 | 8 | 24 |

Répartition des arrivants par centre (mobilité interne et externe)



Pour la première fois à AgroParisTech, la campagne de mobilité 2010 a été complétée d'une seconde campagne externe, avec publication en juillet 2010 pour une prise des postes en janvier 2011. Cette campagne a concerné dix neuf postes, restés vacants ou susceptibles de le devenir. Ce suivi permet une meilleure adéquation des recrutements aux besoins de l'établissement.

10. Etat récapitulatif des départs à la retraite par corps

Le tableau comparatif ci-dessous mentionne l'âge des départs à la retraite en fonction du corps d'appartenance des personnels.

Au cours de l'année 2010, 30 départs à la retraite au sein d'AgroParisTech sont comptabilisés contre 31 en 2009 et 17 en 2008.

L'âge moyen des départs à la retraite tout corps confondu est de 61 ans en 2009 et 2010 alors qu'il était de 62 ans et demi en 2008.

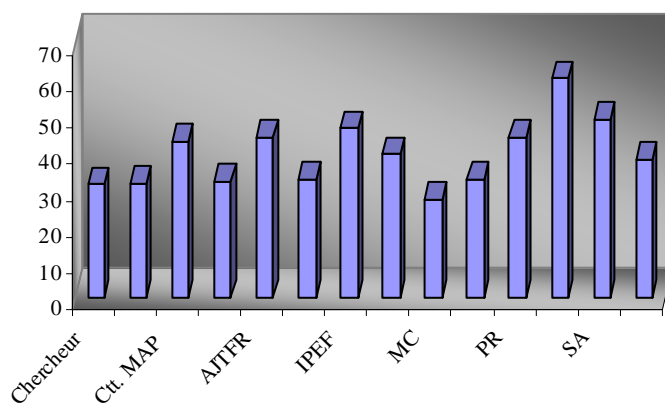
| | Ages de départs à la retraite | | | | | | | | | | | | | | Année 2010 | | Année 2009 | | Année 2008 | |
|------------------------|-------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--|
| | 45 | 51 | 52 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 67 | 70 | Effectif des départs | Âge moyen de départs | Effectif des départs | Âge moyen de départs | Effectif des départs | Âge moyen de départs | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AAMAP | | | | | | 1 | | | | | | | | 1 | 61 | 1 | 60 | 1 | 62 | |
| ADA | | | 1 | | | 2 | 2 | | | | | | | 5 | 59 | 2 | 55 | 1 | 60 | |
| Contractuel | | | | | | | | | 2 | 1 | | | | 3 | 64,5 | 3 | 62,5 | | 0 | |
| Contractuel MAP | | | | | | 1 | | | | | | | | 1 | 60 | 1 | 59 | 0 | 0 | |
| AI | | | | | | | | | | | 1 | | | 1 | 65 | 2 | 63 | | | |
| AJTFR | | | | | 1 | 2 | 1 | | 1 | | | | | 5 | 60,5 | 10 | 60,5 | 4 | 57,5 | |
| IPEF | 1 | | | | | 1 | 1 | | | 1 | | | | 4 | 57,5 | 0 | 0 | 1 | 66 | |
| IE | | | | | | 1 | | | | 1 | | | | 2 | 62 | 3 | 61,5 | 0 | 0 | |
| IR | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 65 | |
| MC | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 1 | 60 | 1 | 62 | |
| PR | | | | | | | 1 | | | 2 | 1 | | 1 | 5 | 65 | 6 | | 5 | 65,5 | |
| SA | | | | | 1 | | | | | | | | | 1 | 59 | 1 | 58 | 1 | 64 | |
| SG | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 61 | |
| TFR | | | | | | 1 | 1 | | | | | | | 2 | 60,5 | 1 | 59 | 1 | 60 | |
| TOTAL | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 8 | 7 | 0 | 1 | 6 | 3 | 0 | 1 | 30 | 61 | 31 | 61 | 17 | 62,5 | |

- La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme sur les retraites a eu un léger impact sur le départ des personnels en 2010. En effet, le report de l'âge d'ouverture des droits a certainement précipité le départ de quelques agents.
- A noter que sur les 30 départs en retraite en 2010, 18 agents avaient plus de 60 ans et 2 moins de 59 ans.

11. Etat récapitulatif des personnels nouveaux arrivants par corps

| Corps | Année 2010 | | Année 2009 | | Année 2008 | |
|-----------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| | Âge Moyen d'entrée | Effectifs Nouveaux Arrivants | Âge Moyen d'entrée | Effectifs Nouveaux Arrivants | Âge Moyen d'entrée | Effectifs Nouveaux Arrivants |
| AAMAP | | | 62 ans | 1 | | |
| ADA | | | 38 ans | 1 | | |
| Administrateur Civil | | | | | 50 ans | 1 |
| AERC | | | | | 24 ans | 1 |
| Chercheur associé | 31 | 1 | | | | |
| Contractuel | 31,5 | 45 | 29 ans | 95 | 33 ans | 79 |
| Contractuel Langue | | | | | 31 ans | 1 |
| Contractuel MAP | 43 | 6 | 34 ans | 1 | 50 ans | 7 |
| AI | 32 | 1 | | | 57 ans | 1 |
| AJTFR | 44 | 2 | 36,5 ans | 5 | 42,5 ans | 2 |
| IAE | | | 36,5 ans | 4 | | |
| IE | 32,5 | 3 | 34,5 ans | 5 | 38 ans | 1 |
| IPEF | 46,5 | 3 | 42,5 ans | 3 | 50 ans | 3 |
| IPC | | | | | 33 ans | 1 |
| IR | 39,5 | 2 | | | | |
| ISPV | | | | | 35 ans | 1 |
| MC | 27 | 1 | 30 ans | 2 | 29,5 ans | 5 |
| MCC | 32,5 | 9 | 34 ans | 8 | 33 ans | 3 |
| PR | 44 | 1 | | | 42,5 ans | 3 |
| PR consultant | | | 56 ans | 1 | | |
| PR invité | 60,5 | 3 | | | | |
| SA | 49 | 1 | 43 ans | 1 | 35 ans | 1 |
| TFR | 38 | 5 | 39 ans | 6 | 40 ans | 6 |
| Âges moyens d'entrée | 35 ans | 83 | 31 ans | 133 | 35 ans et demi | 116 |

Âges moyens d'entrée en 2010



Conclusion :

Ces chiffres tiennent compte de toutes les arrivées à AgroParisTech, quelle que soit la durée du contrat, un mois ou un an.

En 2010, le nombre de contrat de courte durée a diminué ce qui explique en partie l'écart avec les chiffres de 2009 en raison de l'attribution de gratifications aux stagiaires (étudiants de l'enseignement supérieur en stage à AgroParisTech).

CHAPITRE II : PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS

Présentation :

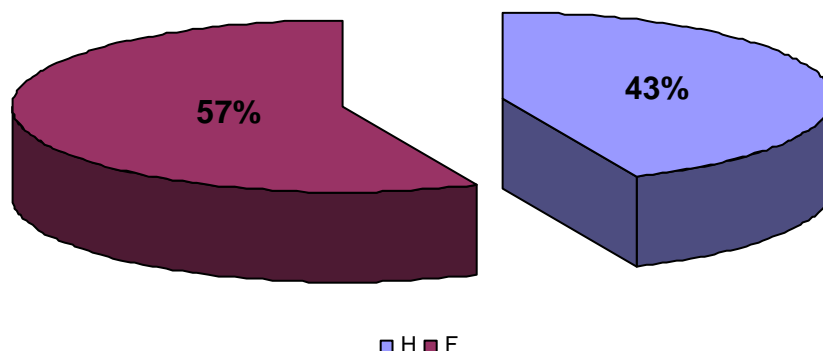
Ce chapitre permet d'apprécier les caractéristiques, en termes d'âge et de sexe, de l'ensemble des personnels de l'Etablissement AgroParisTech selon différents critères tels que les corps et affectations des personnels. Cette étude a été réalisée pour l'année civile 2010 en comparaison avec les années civiles 2008 et 2009.

1. Ensemble des personnels d'AgroParisTech : répartition par âge et par sexe

L'ensemble des personnels d'AgroParisTech est réparti comme suit :

- 57 % de femmes,
- 43 % d'hommes.

Répartition par sexe de l'ensemble des personnels



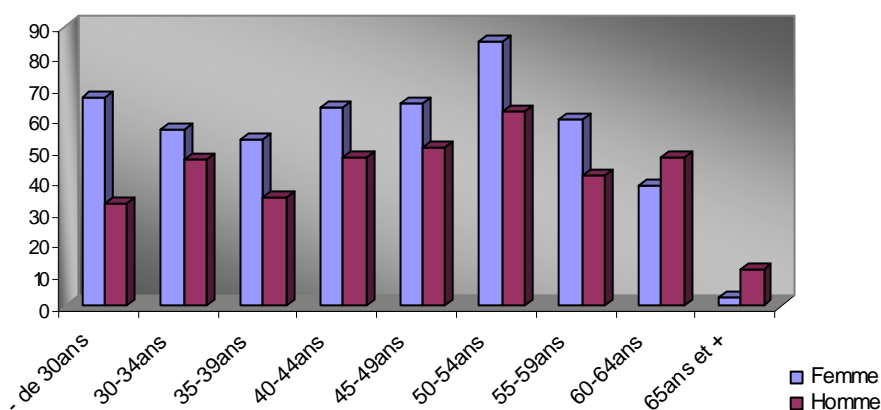
Cette répartition ne cesse d'évoluer en faveur des femmes :

- **En 2008** : 55% de femmes contre 45% d'hommes
- **En 2009** : 56% de femmes contre 44% d'hommes

Le tableau ci-dessous représente la répartition de tous les personnels d'AgroParisTech, à savoir les fonctionnaires, les contractuels établissement ou ministère, les personnels mis à disposition.

| Tranche d'âge | Année 2010 | | | | Année 2009 | | | Année 2008 | | |
|----------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
| | Femme | Homme | Total | Pourcentage | Femme | Homme | Pourcentage | Femme | Homme | Pourcentage |
| moins de 30ans | 67 | 33 | 100 | 11,5% | 89 | 63 | 16,7% | 64 | 50 | 13,10% |
| 30-34ans | 57 | 47 | 104 | 11,9% | 47 | 50 | 10,7% | 42 | 38 | 9,20% |
| 35-39ans | 54 | 35 | 89 | 10,2% | 62 | 35 | 10,7% | 55 | 37 | 10,60% |
| 40-44ans | 64 | 48 | 112 | 12,8% | 63 | 48 | 12,2% | 70 | 51 | 13,90% |
| 45-49ans | 65 | 51 | 116 | 13,3% | 68 | 46 | 12,6% | 72 | 58 | 14,90% |
| 50-54ans | 85 | 63 | 148 | 17% | 80 | 62 | 16% | 70 | 49 | 13,70% |
| 55-59ans | 60 | 42 | 102 | 12% | 63 | 47 | 12% | 72 | 54 | 14,50% |
| 60-64ans | 39 | 48 | 87 | 10% | 30 | 45 | 8% | 30 | 44 | 8,50% |
| 65ans et plus | 3 | 12 | 15 | 1,72% | 4 | 6 | 1,10% | 1 | 13 | 1,60% |
| Total | 494 | 379 | 873 | 100% | 506 | 402 | 100% | 476 | 394 | 100% |

Pyramide des âges de l'ensemble des personnels



2. Ensemble des personnels non enseignants : répartition par âge et par sexe

Les personnels non enseignants, titulaires et contractuels, d'AgroParisTech sont répartis comme suit :

- 60 % de femmes,
- 40 % d'hommes.

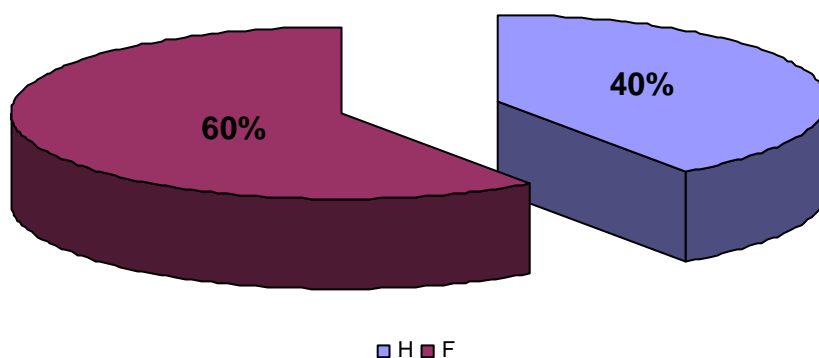
En 2009 :

- 58 % de femmes,
- 42 % d'hommes.

Cette répartition est identique à celle de 2008.

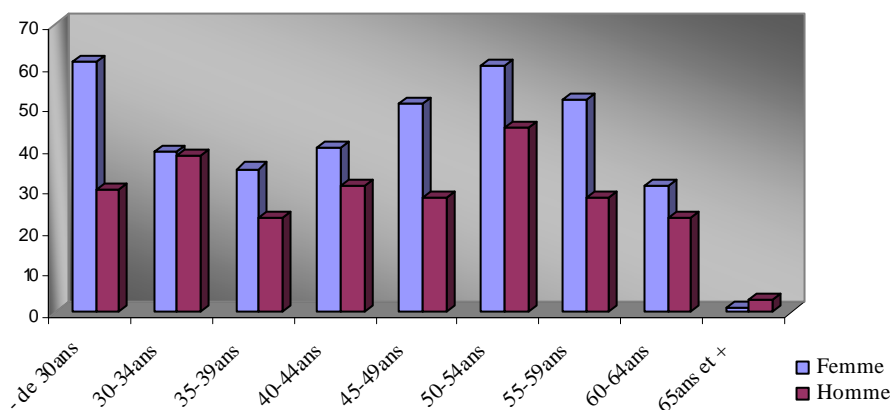
Aussi, cette population reflète la tendance de l'ensemble des personnels d'AgroParisTech, à savoir qu'il y a une majorité de femmes, et se situe essentiellement dans la tranche d'âge 50-54 ans.

Répartition par sexe des personnels IATOS



| Tranche d'âge | Année 2010 | | | | Année 2009 | | | Année 2008 | | |
|----------------|------------|------------|------------|---------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
| | Femme | Homme | Total | Pourcentage | Femme | Homme | Pourcentage | Femme | Homme | Pourcentage |
| moins de 30ans | 61 | 30 | 91 | 14,7% | 82 | 59 | 21,4% | 59 | 44 | 16,6% |
| 30-34ans | 39 | 38 | 77 | 12,4% | 31 | 39 | 10,6% | 22 | 28 | 8,1% |
| 35-39ans | 35 | 23 | 58 | 9,4% | 40 | 24 | 9,7% | 36 | 25 | 9,8% |
| 40-44ans | 40 | 31 | 71 | 11,5% | 39 | 29 | 10,3% | 45 | 33 | 12,6% |
| 45-49ans | 51 | 28 | 79 | 12,8% | 53 | 30 | 12,6% | 59 | 36 | 15,3% |
| 50-54ans | 60 | 45 | 105 | 17,0% | 53 | 44 | 14,7% | 48 | 34 | 13,2% |
| 55-59ans | 52 | 28 | 80 | 12,9% | 56 | 30 | 13,0% | 63 | 33 | 15,5% |
| 60-64ans | 31 | 23 | 54 | 8,7% | 23 | 22 | 6,8% | 24 | 26 | 8,1% |
| 65ans et plus | 1 | 3 | 4 | 4,0% | 3 | 1 | 2,6% | 1 | 4 | 0,8% |
| Total | 370 | 249 | 619 | 100,0% | 380 | 278 | 100% | 357 | 263 | 100% |

Pyramide des âges des personnels IATOS



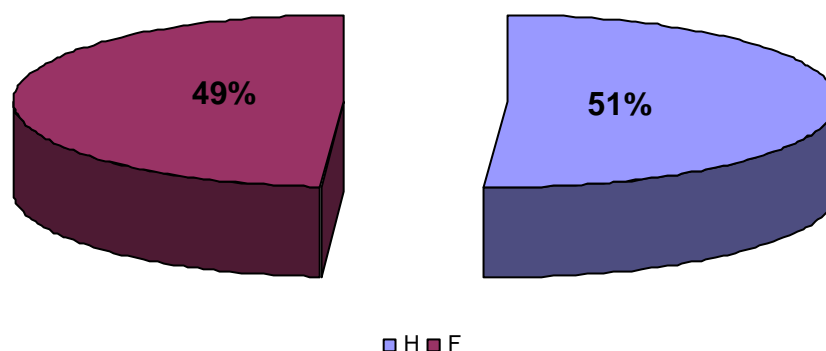
3. Ensemble des enseignants et EC : répartition par âge et par sexe

Les personnels enseignants et enseignants chercheurs d'AgroParisTech sont répartis comme suit :

- 49 % de femmes,
- 51 % d'hommes.

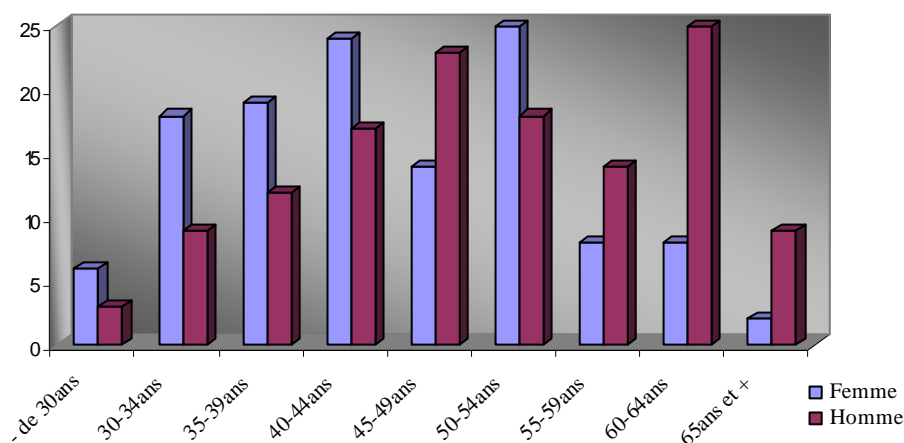
En 2010, on constate un léger recul du pourcentage de femmes, 49 % au lieu de 50% en 2009.

Répartition par sexe des personnels enseignants et EC



| Tranche d'âge | Année 2010 | | | | Année 2009 | | | Année 2008 | | |
|----------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
| | Femme | Homme | Total | Pourcentage | Femme | Homme | Pourcentage | Femme | Homme | Pourcentage |
| moins de 30ans | 6 | 3 | 9 | 3,5% | 7 | 4 | 4,4% | 5 | 6 | 4,4% |
| 30-34ans | 18 | 9 | 27 | 10,6% | 16 | 11 | 10,8% | 20 | 10 | 12,0% |
| 35-39ans | 19 | 12 | 31 | 12,2% | 22 | 11 | 13,2% | 19 | 12 | 12,4% |
| 40-44ans | 24 | 17 | 41 | 16,1% | 24 | 19 | 17,2% | 25 | 18 | 17,2% |
| 45-49ans | 14 | 23 | 37 | 14,6% | 15 | 16 | 12,4% | 13 | 22 | 14,0% |
| 50-54ans | 25 | 18 | 43 | 17% | 27 | 18 | 18% | 22 | 15 | 15% |
| 55-59ans | 8 | 14 | 22 | 9% | 7 | 17 | 10% | 9 | 21 | 12% |
| 60-64ans | 8 | 25 | 33 | 13% | 7 | 23 | 12% | 6 | 18 | 10% |
| 65ans et plus | 2 | 9 | 11 | 4,33% | 1 | 5 | 2,40% | 0 | 9 | 3,60% |
| Total | 124 | 130 | 254 | 100% | 126 | 124 | 100% | 119 | 131 | 100% |

Pyramide des âges des personnels enseignants et EC



4. Ensemble des personnels d'AgroParisTech

4.1 Répartition par filière et par catégorie

Les CDD, CDI, contrat aidé et AERC ont été regroupés dans la filière « contrat » afin de faciliter la lecture des tableaux suivants.

De même, les enseignants et enseignants chercheurs ont été regroupés sous la filière « enseignement ».

Des personnels enseignants ou EC apparaissent dans la filière « contrat ».

| Catégorie Filière | A | B | C | Cadre Exploitation | EC | Langues | Non cadre exploitation | Effectif Total 2010 | Effectif Total 2009 | Effectif Total 2008 |
|-----------------------------------|------------|------------|------------|-----------------------|------------|-----------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Contrat | 142 | 22 | 49 | 2 | 18 | 19 | 15 | 267 | 301 | 273 |
| Enseignement | 4 | 0 | 0 | | 182 | 7 | | 193 | 202 | 203 |
| Filière Administrative | 11 | 24 | 38 | | | | | 73 | 79 | 85 |
| Filière Formation Recherche | 77 | 71 | 88 | | | | | 236 | 226 | 226 |
| Filière Technique | 72 | 2 | 1 | | | | | 75 | 77 | 64 |
| Vacataire | 7 | 0 | 0 | | 9 | 6 | | 22 | 19 | 11 |
| Autre | 5 | 0 | 0 | | 2 | | | 7 | 4 | 8 |
| Effectif Total | 318 | 119 | 176 | 2 | 211 | 32 | 15 | 873 | 908 | 870 |

A noter :

La filière « autre » correspond notamment aux personnels invités qui n'ont pas de contrat et qui viennent sur ressources propres.

4.2 Âge moyen par filière et par catégorie

| Filière \ Catégories | Catégories | | | | | | | Age moyen 2010 | Age moyen 2009 | Age moyen 2008 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|---------------|------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | A | B | C | Cadre Exploitation | EC | Langues | Non cadre exploitation | | | |
| Contrat | 37 | 48 | 46 | 46 | 37 | 55 | 40 | 41 ans | 42,5 ans | 40 ans |
| Enseignement | 42 | | | | 46 | 54 | | 47 ans | 52,5 ans | 45,5 ans |
| Filière Administrative | 50 | 50 | 50 | | | | | 50 ans | 49 ans | 49 ans |
| Filière Formation Recherche | 42 | 46 | 49 | | | | | 46 ans | 46 ans | 46,5 ans |
| Filière Technique | 45 | 56 | 57 | | | | | 46 ans | 51,5 ans | 48 ans |
| Vacataire | 42 | | | | 62 | 53,5 | | 53,5 ans | 31,5 ans | 52 ans |
| Autres | 51 | | | | 55,5 | | | 53 ans | 56 ans | 53 ans |
| Âge moyen total | 41 ans | 47 ans | 48 ans | 46 ans | 46 ans | 55 ans | 40 ans | 45 ans | 43 ans | 45 ans |

5. Personnels enseignants chercheurs et autres enseignants

5.1 Répartition par corps et par affectation (direction générale et départements)

En 2010, AgroParisTech comptait 254 enseignants et enseignants chercheurs répartis de la manière suivante :

| | Direction Générale | MMP | SVS | SESG | SIAFEE | SPAB | TOTAL 2010 | TOTAL 2009 | TOTAL 2008 |
|-----------------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| AERC | | | 1 | | | | 1 | 1 | 3 |
| ATER | | | 1 | | | | 1 | | |
| Chercheur associé | | | | | | 1 | 1 | | |
| Contractuel | 4 | | | | 1 | | 5 | 9 | 11 |
| Contractuels Langues | 26 | | | | | | 26 | 23 | 23 |
| Contractuels MAP | | | | | | | 0 | 0 | 3 |
| Assistant | | | | 1 | | | 1 | 2 | 2 |
| IAE | | | | | | | 0 | 0 | 1 |
| Lecteur de langues | 2 | | | | | | 2 | 2 | 2 |
| MC | 1 | 12 | 34 | 17 | 27 | 22 | 113 | 113 | 117 |
| MCC | | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 14 | 12 | 6 |
| PCEA | 5 | | | | | | 5 | 5 | 5 |
| PR | | 4 | 22 | 12 | 9 | 21 | 68 | 70 | 68 |
| PEPS | 3 | | | | | | 3 | 3 | 4 |
| PR associé | | | | | | | 0 | 1 | |
| PR consultant | | | 5 | 1 | | 3 | 9 | 6 | 5 |
| PR invité | 1 | | | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | |
| Effectif Total | 42 | 18 | 65 | 36 | 41 | 52 | 254 | 250 | 250 |

5.2 *Âge moyen par corps et par affectation (direction générale et départements)*

| | Direction Générale | MMIP | SVS | SESG | SIAFEE | SPAB | Âges Moyens |
|-----------------------------|---------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|
| AERC | | | 26 | | | | 26 ans |
| ATER | | | 30 | | | | 30 ans |
| Chercheur associé | | | | | | 31 | 31 ans |
| Contractuel | 43 | | | | 64 | | 47 ans |
| Contractuels Langues | 55 | | | | | | 55 ans |
| Assistant | | | | 58 | | | 58 ans |
| Lecteur de langues | 62.5 | | | | | | |
| MC | 51 | 41 | 41 | 47.5 | 40.5 | 40 | 42 ans |
| MCC | | 29 | 39.5 | 32.5 | 37 | 30 | 34 ans |
| PCEA | 51 | | | | | | 51 ans |
| PR | | 53 | 54 | 56 | 51 | 54 | 54 ans |
| PEPS | 45 | | | | | | 45 ans |
| PR consultant | | | 62.5 | 62 | | 61 | 62 ans |
| PR invité | 59 | | | 69 | 42 | 56 | 56 ans |
| Âges moyens | 53 ans | 43 ans | 47 ans | 50 ans | 43 ans | 47 ans | 47 ans |

6. Personnels non enseignants

6.1 Répartition par corps et par affectation (direction générale et départements)

La répartition des personnels non enseignants est effectuée en fonction des corps des agents et des départements auxquels ils appartiennent.

Au vu de l'effectif important rattaché à la direction générale, et pour une meilleure lisibilité une décomposition est réalisée, de la manière suivante :

Direction générale regroupe les directions ou services suivants :

- Agence comptable
- Centre de Formation d'Apprentis
- Direction de la Communication
- Direction des Centres de Documentation et du Patrimoine Culturel
- Direction de l'Enseignement et de la Vie Etudiante, (DEP Cursus Agro et DEP IAA)
- Direction de la Ferme Expérimentale
- Direction de la Formation Continue
- Direction des Relations Internationales et des Partenariats Entreprises
- Direction Générale
- Direction Scientifique
- Service des Concours Agronomiques et Vétérinaires

Ecole Interne ENGREF regroupe les directions ou services suivants :

- Chaire Eau pour Tous
- DEP (FIF et GREF)
- Direction de l'école interne
- Direction des sites et services administratifs de l'école interne
- Editions et documentations
- Gestion des sites de l'école interne
- Patrimoine immobilier

Secrétariat général regroupe les directions ou services suivants:

- Direction du patrimoine et des achats
- Direction des ressources humaines
- Direction des systèmes d'information
- Direction des résidences
- Direction financière
- Gestion des sites (Claude Bernard, Grignon, Massy et EGER)
- Secrétariat Général

A noter : En continuité avec les bilans sociaux antérieurs la Direction de la formation continue est présentée dans les différents documents et tableaux au sein de la Direction Générale alors qu'elle relève aujourd'hui de l'ENGREF.

Cette répartition n'aura plus lieu d'être en 2011 en raison de la nouvelle gouvernance.

Pour faciliter la lecture du tableau un lexique des abréviations des corps et des départements se trouve à la fin du document.

| | Direction Générale | Ecole Interne ENGREF | Secrétariat Général | MMIP | SVS | SESG | SIAFEE | SPAB | Effectif Total 2010 | Effectif Total 2009 | Effectif Total 2008 |
|--------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| AAMAP | 2 | 2 | 4 | | | | | | 8 | 7 | 9 |
| ADA | 9 | 9 | 5 | | 4 | 5 | 1 | 5 | 38 | 41 | 43 |
| Adjoint Technique (BFT) | | 1 | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| Administrateur civil | 1 | | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| AI | 4 | 2 | | 1 | | 2 | 2 | 3 | 14 | 11 | 12 |
| AJTFR | 8 | 12 | 37 | | 11 | 2 | 5 | 8 | 83 | 95 | 102 |
| Chargé d'étude | | 1 | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| Chef de mission | | | 1 | | | | | | 1 | 0 | 1 |
| Comptable secondaire | | 1 | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| Conservateur en chef | 1 | | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| Contractuel | 78 | 26 | 34 | 3 | 8 | 17 | 14 | 26 | 206 | 251 | 231 |
| Contractuel MAP | 14 | 2 | 5 | 1 | | 2 | 1 | | 25 | 18 | 20 |
| Directeur de recherche | 1 | | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| Directeur Etablissement | 1 | | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| IAE | 4 | 4 | | | | 6 | 8 | | 22 | 21 | 15 |
| IE | 13 | 2 | 9 | 2 | 1 | | 1 | 5 | 33 | 32 | 20 |
| IPEF | 15 | 22 | | 2 | | 6 | 9 | 1 | 55 | 49 | 43 |
| IPC | | | | | | | | | 0 | 1 | 6 |
| IR | 4 | 1 | 2 | 5 | 1 | 3 | 1 | 5 | 22 | 19 | 15 |
| ISPV | | | | | | 1 | 1 | | 2 | 1 | 1 |
| SA | 4 | 10 | 6 | | | 3 | 1 | | 24 | 23 | 26 |
| SG | | | 1 | | | | | | 1 | 1 | 2 |
| TFR | 14 | 11 | 9 | 6 | 13 | 1 | 11 | 11 | 76 | 70 | 65 |
| TSP MAP | | 1 | 1 | | | | | | 2 | 2 | 2 |
| Effectif Total | 173 | 107 | 114 | 20 | 38 | 48 | 55 | 64 | 619 | 649 | 620 |
| Pourcentage | 28% | 17% | 18% | 3% | 6% | 8% | 9% | 10% | 100% | 100% | 100% |

6.2 Âge moyen* par corps et par affectation (direction générale et départements)

Les données suivantes sont des moyennes d'âges et non des effectifs.

| | Direction Générale | Ecole Interne ENGREF | Secrétariat Général | MMIP | SVS | SESG | SIAFEE | SPAB | Âges moyens |
|--------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| AAMAP | 44,5 ans | 51 ans | 49 ans | | | | | | 51 ans |
| ADA | 47 ans | 49 ans | 53 ans | | 50,5 ans | | | | 50 ans |
| Adjoint Technique (BFT) | | 57 ans | | | | | | | 57 ans |
| Administrateur civil | 52 ans | | | | | | | | 52 ans |
| AI | 46 ans | 34 ans | | | | | | | 41 ans |
| AJTR | 45 ans | 47 ans | 51 ans | | | | | | 49 ans |
| Chargé d'étude | | 60 ans | | | | | | | 60 ans |
| Chef de mission | | | 63 ans | | | | | | |
| Comptable secondaire | 55 ans | 55 ans | | | | | | | 55 ans |
| Conservateur en chef | 54 ans | | | | | | | | 54 ans |
| Contractuel | 43 ans | 42 ans | 41 ans | 36 ans | | | | | 39 ans |
| Contractuel MAP | 49 ans | 52 ans | 41 ans | 35 ans | | | | | 46 ans |
| Directeur de recherche | 57 ans | | | | | | | | 57 ans |
| Directeur Etablissement | 48 ans | | | | | | | | 48 ans |
| IAE | 43 ans | 65 ans | | | | 43 ans | 44 ans | | 45,5 ans |
| IE | 45 ans | 62 ans | 44 ans | 36,5 ans | 31 ans | | | 44 ans | 44 ans |
| IPEF | 39 ans | 44 ans | | 49,5 ans | | 46 ans | 40 | 51 | 43 ans |
| IPC | | | | | | | | | |
| IR | 45 ans | 64 ans | 41 ans | 49 | 51 | 44 | 39 | 39 | 45 ans |
| ISPV | | | | | | 37 ans | 53 ans | | 45 ans |
| SA | 56 ans | 49 ans | 47 ans | | | 46 ans | 57 ans | | 50 ans |
| SG | | | 52 ans | | | | | | 52 ans |
| TFR | 48 ans | 46 ans | 47 ans | 35 ans | 50 ans | 62 ans | 48 ans | 41 ans | 46 ans |
| TSP MAP | | 50 ans | 62 ans | | | | | | 56 ans |
| Moyenne pondérée | 45 ans | 47 ans | 47 ans | 40 ans | 45 ans | 43 ans | 42 ans | 38 ans | 44 ans |

*les âges moyens sont des moyennes pondérées

7. Personnels non titulaires

7.1 Répartition par catégorie et par affectation (direction générale et départements)

Les données du tableau suivant représentent des effectifs.

Les personnels non titulaires de l'établissement regroupent les personnels contractuels, les apprentis, et les vacataires.

| | Direction Générale | MMIP | SVS | SESG | SIAFEE | SPAB | Total 2010 | Total 2009 | Total 2008 |
|-------------------------------|--------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| A | 68 | 3 | 8 | 14 | 13 | 26 | 132 | 171 | 133 |
| B | 15 | | | 1 | | 1 | 17 | 20 | 15 |
| C | 43 | | | 2 | 2 | | 47 | 54 | 63 |
| Cadre Exploitation | 2 | | | 2 | | | 4 | 2 | 3 |
| EC | | | 6 | | 1 | 4 | 11 | 11 | 4 |
| Langues | 25 | | | | | | 25 | 22 | 19 |
| Non Cadre Exploitation | 15 | | | | | | 15 | 19 | 19 |
| Effectif Total | 168 | 3 | 14 | 19 | 16 | 31 | 251 | 299 | 256 |

7.2 Âge moyen* par catégorie et par affectation (direction générale et départements)

On parle en termes d'âge moyen des personnels en fonction de leur catégorie et de leur département.

| | Direction Générale | MMIP | SVS | SESG | SIAFEE | SPAB | Total 2010 |
|-------------------------------|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| A | 40 ans | 36 ans | 29 ans | 35,5 ans | 32,5 ans | 28 ans | 35,5 ans |
| B | 48 ans | | | 53 ans | | 20 ans | 46,5 ans |
| C | 44,5 ans | | | 51,5 ans | 59 ans | | 45,5 ans |
| Cadre Exploitation | 46 ans | | | | | | 46 ans |
| EC | | | 57 ans | 65,5 ans | 42 ans | 58 ans | 57,5 ans |
| Langues | 55 ans | | | | | | 55 ans |
| Non Cadre Exploitation | 40 ans | | | | | | 40 ans |
| Effectif Total | 44 ans | 36 ans | 41 ans | 41 ans | 37 ans | 31 ans | 42 ans |

*les âges moyens sont des moyennes pondérées

CHAPITRE III : REMUNERATION ET MASSE SALARIALE IMPUTEES SUR LE BUDGET D'AGROPARISTECH

8. Evolution de la masse salariale sur budget de l'établissement de l'année 2007 à l'année 2010

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | Evolution sur la période |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------|
| 1- MASSE SALARIALE TOTALE y compris les Ressources Affectées | 7 837 022 | 8 131 889 | 8 911 219 | 9 148 229 | 1 311 207 |
| <i>Progression annuelle</i> | | 3,8% | 9,6% | 2,7% | 16,7% |
| 2- Part des dépenses sur RA | 297 587 | 401 483 | 669 070 | 665 173 | 367 586 |
| <i>Progression annuelle</i> | | 34,9% | 66,6% | -0,6% | 123,5% |
| 3- Montant de la masse salariale hors RA | 7 539 435 | 7 730 406 | 8 242 149 | 8 483 056 | 943 621 |
| <i>Progression annuelle</i> | | 2,5% | 6,6% | 2,9% | 12,5% |
| 4- Montant masse salariale financée sur autres ressources suivies ARS (hors RA) | 3 189 186 | 2 979 708 | 3 272 277 | 4 633 802 | 1 444 616 |
| <i>Progression annuelle</i> | | -6,6% | 9,8% | 41,6% | 45,3% |
| 5- Montant de la masse salariale non compensée | 4 350 249 | 4 750 698 | 4 969 872 | 3 849 254 | -500 995 |
| <i>Progression annuelle</i> | | 9,2% | 4,6% | -22,5% | -11,5% |
| 6- TOTAL RESSOURCES PROPRES (ARS + RA) | 3 486 773 | 3 381 191 | 3 941 347 | 5 298 975 | 1 812 202 |
| <i>Progression annuelle</i> | | -3,0% | 16,6% | 34,4% | 52% |

Interprétation :

1 - La masse salariale totale exécutée comprend l'ensemble des charges de personnel figurant dans le budget stricto-sensu d'AgroParisTech y compris les ressources affectées (RA). Cette masse salariale totale a augmenté de 16,7% entre 2007 et 2010 passant de 7,837 M€ à 9,148 M€.

2 - Les ressources affectées (RA) : Les dépenses salariales sur ressources affectées (RA) sont autofinancées par des ressources correspondantes. Il s'agit notamment de conventions de recherche, de partenariats, de prestations, etc.
Elles ont augmenté de 124% entre 2007 et 2010. Cette forte croissance souligne le dynamisme de l'établissement.

3 - Le montant de la masse salariale hors RA

Ce montant est égal à la différence entre la masse salariale totale (1) et les ressources affectées (2).

Il comprend d'une part, une partie de la masse salariale financée sur ressources propres de l'établissement hors RA (4) c'est-à-dire les centres de responsabilité (CR) autofinancés et les conventions de recherche suivies hors RA et, d'autre part le montant de la masse salariale non compensée (5), payé sur le budget de l'établissement. Ce montant a progressé de 12.5% entre 2007 et 2010.

4 - La masse salariale financée sur ressources propres, hors RA :

Elle correspond essentiellement à la masse salariale de 4 centres de responsabilité autofinancés (l'exploitation agricole, les résidences, le service des concours, la formation continue devenue l'Executive) et à des conventions simples de recherche dites ARS (autres ressources suivies hors RA ...). Cette masse salariale a connu une importante évolution de 45,3% entre 2007 et 2010, soulignant le dynamisme de l'établissement notamment avec la progression importante de convention de recherche.

5 - La masse salariale non compensée :

Elle est égale à la différence entre la masse salariale hors RA (3) et le montant de masse salariale financée sur ressources propres hors RA (4).

Elle est financée sur le budget de l'établissement, notamment à travers la dotation globale de fonctionnement du MAAPRAT et d'autres ressources annexes.

Cette masse salariale non compensée concerne les dépenses de personnels de l'ensemble des centres de responsabilités « dépeniers ». Elle a diminuée de plus de 11% entre 2007 et 2010 suite à une attention soutenue portée d'une part aux effectifs et d'autre part au pilotage de cette masse salariale.

6 - Total des ressources propres (RA et ARS et CR autofinancés)

Ce total s'obtient en additionnant les RA (2) et le montant de la masse salariale financée sur ressources propres (hors RA) (4).

Le montant des rémunérations sur ressources propres a augmenté de 52% entre 2007 et 2010. Cette progression met en avant l'évolution des activités de l'établissement.

La politique de l'établissement en termes de masse salariale s'inscrit dans un double objectif :

- limiter les dépenses de masse salariale non compensée, c'est-à-dire non financées par des ressources propres et pesant sur la dotation globale de fonctionnement.
- accepter les dépenses salariales dès lors qu'elles sont financées sur des ressources propres bien identifiées inhérentes au développement d'activités de l'établissement.

Ces dépenses faisant l'objet de recettes correspondantes sont sans effet sur l'augmentation de la masse salariale.

7 - Répartition en pourcentage de la masse salariale entre contractuels et vacataires :

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|--------------|------|------|------|------|
| Contractuels | 76% | 80% | 77% | 81% |
| Vacataires | 24% | 20% | 23% | 19% |

La masse salariale correspondante aux vacataires 1 737 330 en 2010 se répartit de la manière suivante :

- 50% pour les activités de formation
- 48% pour l'activité concours
- 2% autres activités

Elle correspond à plus de 46 550 heures et 1 654 personnes ont bénéficié de vacances.

9. *Les gratifications à AgroParisTech*

Un cadre juridique a été fixé pour le recours aux stagiaires dans la Fonction publique : décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 relatif aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial.

Art. 1er. – Les stages organisés dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial font l'objet d'une convention conclue entre le stagiaire, l'établissement préparant un diplôme de l'enseignement supérieur et l'administration ou l'établissement d'accueil.

Ces stages ont une durée initiale ou cumulée qui ne peut excéder six mois, à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique prévoyant une durée de stage supérieure.

Lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs, celui-ci fait l'objet d'une gratification dans les conditions définies à l'article 5.

Le montant de la gratification due au stagiaire est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale défini en application de l'article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale, pour une durée de présence égale à la durée légale du travail.

Par conséquent, AgroParisTech a comptabilisé, pour l'année 2010, soixante mois de vacances pour un montant total versé de 33 295 € à 11 stagiaires.

10. CET de l'ensemble des personnels de l'établissement

Depuis 2002, les agents de l'Etat pouvaient ouvrir un compte épargne temps (CET) sur lequel ils déposaient des jours de congés non utilisés.

Le décret n°2009-1065, du 28 août 2009 définit les nouvelles modalités applicables au compte épargne temps en rénovant ce dispositif.

Les dispositions applicables à compter du 31 décembre 2009 sont **le régime pérenne (« CET 2009 »)** et **le régime transitoire (« CET 2002 »)**.

Le régime pérenne s'applique à l'ensemble des CET alimentés à compter du 31 décembre 2009 et pour les années à venir : il concerne les jours épargnés au titre des années 2009 et suivantes.

- **Nombre de jours compris entre 0 et 20** : consommation sous forme de congés uniquement,
- **Nombre de jours compris entre 20 et 60** : au-delà des 20 premiers jours, choix possible entre :
 - ✓ versement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) : pour les agents titulaires uniquement,
 - ✓ indemnisation*,
 - ✓ maintien sous forme de congés avec plafond annuel
- **Nombre de jours supérieur à 60** : l'agent a le choix entre :
 - ✓ versement à la RAFP : pour les agents titulaires uniquement,
 - ✓ indemnisation*.

Au-delà des 20 premiers jours, l'agent doit se prononcer sur l'intégralité des jours épargnés au 31 décembre de l'année "n", au plus tard le 31 janvier de l'année "n+1",

En l'absence d'option exprimée par l'agent à cette date, l'ensemble des **jours excédant le seuil de 20 jours** :

- ✓ sera versé à la RAFP, pour les agents titulaires,
- ✓ fera l'objet d'une indemnisation*, pour les agents non titulaires.

* Pour mémoire, les montants journaliers sont forfaitaires et définis par catégorie statutaire :

- Catégorie A et assimilés : 125 €
- Catégorie B et assimilés : 80 €
- Catégorie C et assimilés : 65 €

10.1 CET des personnels payés par le ministère

| | Effectifs CET 2002 | Nb jours CET 2002 | Effectifs CET 2009 | Nb jours CET 2009 | TOTAL jours CET |
|--------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|--------------------|
| Catégorie A | 40 | 945 | 58 | 1 003 | 1 948 |
| Catégorie B | 7 | 32 | 13 | 134 | 166 |
| Catégorie C | 12 | 99 | 14 | 168 | 267 |
| TOTAL | 59 | 1 076 | 85 | 1 305 | 2 381 |

Répartition des personnels rémunérés par le ministère (fonctionnaires et contractuels ministère)

| | CET 2002 | CET 2009 (agents ayant un CET 2002) | CET 2009 | TOTAL |
|---|-----------------|--|-----------------|--------------|
| Nb agents ayant CET < 10 jours | 31 | 13 | 14 | 58 |
| Nb agents ayant CET de 10 à 20 jours | 10 | 28 | 11 | 49 |
| Nb agents ayant CET > 20 jours | 18 | 8 | 11 | 37 |
| Total agents | 59 | 49 | 36 | 144 |

Répartition des jours alimentés sur le CET par les personnels rémunérés par le ministère (fonctionnaires et contractuels ministère)

| | CET 2002 | CET 2009 (agents ayant un CET 2002) | CET 2009 | TOTAL |
|--|-----------------|--|-----------------|--------------|
| Total des jours placés : < 10 jours | 68 | 74 | 59 | 201 |
| Total des jours placés : de 10 à 20 jours | 154 | 452 | 192 | 798 |
| Total des jours placés : > 20 jours | 854 | 215 | 313 | 1 382 |
| Total agents | 1 076 | 741 | 564 | 2 381 |

10.2 CET des personnels contractuels payés sur le budget de l'établissement

| | Effectifs CET 2002 | Nb jours CET 2002 | Effectifs CET 2009 | Nb jours CET 2009 | TOTAL jours CET |
|--------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|------------------------|
| Catégorie A | 5 | 99 | 13 | 212 | 311 |
| Catégorie B | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Catégorie C | 4 | 56 | 1 | 8 | 64 |
| TOTAL | 9 | 155 | 14 | 220 | 375 |

| | CET 2002 | CET 2009 | TOTAL |
|---|-----------------|-----------------|--------------|
| Nb agents ayant CET < 10 jours | 1 | 4 | 5 |
| Nb agents ayant CET de 10 à 20 jours | 7 | 6 | 13 |
| Nb agents ayant CET > 20 jours | 1 | 4 | 5 |
| Total agents | 9 | 14 | 23 |

CHAPITRE IV : REMUNERATION DES PERSONNELS REMUNERES SUR BUDGET ETAT

1. Rémunérations :

En 2010 au 31 décembre, 547 agents étaient rémunérés sur le programme 142 (déduction faite des agents partis à la retraite, ayant effectué une mobilité externe à AgroParisTech, ayant sollicité une disponibilité, un congé parental ou étant en CLD).

L'estimation de la masse salariale de ces personnels s'élevait à 34 520 000 €. Ce chiffrage correspond à la somme des produits des effectifs par le coût moyen « chargé » du corps concerné. A ce jour, cette approche est théorique.

Le coût moyen « chargé » comprend :

- le traitement brut indiciaire est égal à l'indice majoré détenu par l'intéressé multiplié par la valeur annuelle du point d'indice en fonction de la quotité de travail,
- l'indemnité de résidence variable selon le lieu d'affectation
- éventuellement la NBI
- éventuellement le supplément familial de traitement
- l'indemnité exceptionnelle (inhérente à la perte de rémunération liée au changement de taux de cotisation maladie et de CSG appliqués au 01/01/1998 - décret 97-215)
- les primes et indemnités statutaires
- les charges salariales (retenues sur le traitement brut de l'agent : CSG, CRSD, contribution exceptionnelle de solidarité, pension civile, RAFF ...)
- les charges patronales dont le compte d'affectation spécial (CAS) pensions. La part Etat en 2010 du CAS pensions est fixée à 62,14% selon les conditions prévues par la Loi de Finances.

2. Les régimes indemnitaires

2.1 Harmonisation des régimes indemnitaires :

Initiée depuis plusieurs années, le ministère poursuit sa politique d'harmonisation des primes, des personnels appartenant à un même corps et affectés dans des secteurs différents du ministère. Pendant que la DGAFP élaborait une refondation des régimes indemnitaires existants, le ministère de l'agriculture oeuvrait à la fusion des différents corps d'attachés d'une part et des secrétaires administratifs d'autre part afin de mettre en place le nouveau régime indemnitaire institué par le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 instituant la prime de fonctions et de résultat après avoir engagé la concertation avec les organisations syndicales.

2.2 La PFR :

En 2010, la PFR est applicable aux corps administratifs suivants :

- administrateurs civils,
- aux attachés d'administration et
- aux secrétaires administratifs

Les éléments constitutifs de la PFR :

La prime de fonctions et de résultats (PFR) est un dispositif indemnitaire qui comprend **2 parts cumulables indépendamment l'une de l'autre** par application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence.

La part liée aux fonctions exercées tient compte des niveaux de responsabilité, d'expertise et de sujétions. Elle a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions.

Le ministère a limité la part fonctionnelle sur une échelle de 2,5 à 5 fois le montant de la part de référence pour les attachés et sur une échelle de 3 à 5 avec des quotas pour les secrétaires administratifs et préciser les fonctions selon les secteurs d'activité du ministère

La part fonctions pour les agents logés par nécessité absolue de service (NAS) est divisée par 2.

La part liée aux résultats individuels, modulable tient compte de la performance et de la manière de servir de l'agent.

La PFR est exclusive de toute prime liée aux fonctions ou à la manière de servir et **se substitue à l'ensemble des régimes indemnitaires servis aux attachés et SA** y compris la prime informatique, l'indemnité de gestion et de responsabilité ou l'indemnité de comptabilité (dite de comptabilité matière). Il en est de même pour l'indemnité pour charges administratives en faveur des agents nommés dans un emploi de secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur agricole

2.3 Filière Formation Recherche (FR) :

Dans le cadre de sa politique d'harmonisation des primes, le ministère a opté pour un changement du régime indemnitaire des personnels de la filière FR à l'exception des ingénieurs de recherche (IR). En effet, ces derniers continuent à percevoir la prime de participation à la recherche (PPR).

Les ingénieurs d'études (IE), les assistants ingénieurs (AI) et les techniciens de formation et de recherche (TFR) dont l'indice brut (IB) est au moins égal à 380 bénéficient, désormais, **d'indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS)** qui se substituent à la PPR.

Les TFR dont l'IB est inférieur à 380 et les adjoints techniques de formation et de recherche (AJT) perçoivent l'indemnité **d'administration et de technicité (IAT)** qui se substitue à la PPR et qui est exclusive des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Ce changement de régime indemnitaire se traduit par une progression importante des montants moyens versés aux personnels concernés.

A noter, les agents logés par nécessité absolue de service (NAS) continueront à percevoir la PPR, les IFTS et l'IAT ne pouvant être versées aux agents logés par NAS.

3. Primes enseignement supérieur 2010

3.1 Primes Filière Formation Recherche

| Corps & Grade | Montant moyen PPR 2008 | Montant moyen PPR 2009 | Montant moyen IFTS ou IAT 2010 | Evolution en € 2010-2009 | Evolution en % 2010-2009 |
|-----------------|------------------------|------------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| IR HCL | 12 588 | 12 678 | 12 678 | 0 | 0,0% |
| IR 1 | 11 555 | 11 638 | 11 638 | 0 | 0,0% |
| IR 2 | 8 769 | 8 832 | 8 832 | 0 | 0,0% |
| IE HCL | 7 015 | 7 065 | 10 500 | 3 435 | 48,6% |
| IE 1 | 4 917 | 4 952 | 9 000 | 4 048 | 81,7% |
| IE 2 | 4 917 | 4 952 | 8 500 | 3 548 | 71,6% |
| AI | 3 278 | 3 302 | 6 500 | 3 198 | 96,9% |
| TFR cl EX | 2 998 | 3 020 | 5 311 | 2 291 | 75,9% |
| TFR cl SUP | 2 675 | 2 694 | 5 069 | 2 375 | 88,2% |
| TFR > 5 échelon | 2 675 | 2 694 | 4 565 | 1 871 | 69,5% |
| TFR < 5 échelon | 2 675 | 2 694 | 4 565 | 1 871 | 69,5% |
| AJT P 1 cl | 2 273 | 2 289 | 3 758 | 1 469 | 64,2% |
| AJT P 2 cl | 2 273 | 2 289 | 3 707 | 1 418 | 61,9% |
| AJT 1 cl | 2 273 | 2 289 | 3 666 | 1 377 | 60,2% |
| AJT 2 cl | 2 273 | 2 289 | 3 546 | 1 257 | 54,9% |

3.2 Primes Filière Administrative

| Corps & Grade | Montant moyen IAT 2008 | Montant moyen IAT 2009 | Montant moyen 2010 | Evolution en € 2010-2009 | Evolution en % 2010-2009 |
|---------------|------------------------|------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------------|
| ADA Pal 1 | 3 702 | 3 732 | 3 777 | 45 | 1,2% |
| ADA P al 2 | 3 329 | 3 356 | 3725 | 369 | 11,0% |
| ADA 1 | 3 201 | 3 227 | 3684 | 457 | 14,2% |
| ADA 2 | 3 123 | 3 148 | 3564 | 416 | 13,2% |

| Corps & Grade | Montant moyen 2008 IFTS ou IAT | Montant moyen 2009 IFTS ou IAT | Montant PFR (PF + PR) | Evolution en € 2010-2009 | Evolution en % 2010-2009 |
|-------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|
| SA cl EX | 4 391 | 4 426 | 6 400 | 1 974 | 44,6% |
| SA cl SUP | 4 191 | 4 225 | 5 975 | 1 750 | 41,4% |
| SA > 5 échelon | 3 774 | 3 804 | 5 550 | 1 746 | 45,9% |
| SA < 5 échelon | 3 241 | 3 267 | 5 550 | 2 283 | 69,9% |
| Attaché Principal | 5 547 | 9 850 | 9 850 | | |
| Attaché | 5 171 | 7 575 | 7 575 | | |

Mise en place PFR en 2009

Mise en place PFR en 2009

CHAPITRE V : PROMOTIONS ET FORMATION DES PERSONNELS

Présentation :

Ce chapitre permet d'apprécier les promotions, les réussites aux concours et examens professionnels ainsi que les formations de l'ensemble des personnels de l'Etablissement AgroParisTech.

1. Récapitulatif de l'année 2010 sur les réussites au concours et examens professionnels, les promotions au choix

1.1 Réussites au concours et examens professionnels pour les personnels non enseignants

Les données suivantes concernent la réussite aux concours, ouverts au titre de 2010, et dont la nomination a eu lieu en 2010 ou en 2011.

| Niveau | Année 2010 | | | TOTAL |
|------------------------------|------------------|------------------|----------------------|-----------|
| | Concours Externe | Concours Interne | Examen professionnel | |
| Catégorie A : IR hors classe | | | 1 | 1 |
| Catégorie A : IE | 5 | 1 | 0 | 6 |
| Catégorie A : AI | 5 | 6 | 0 | 11 |
| Catégorie B : TFR Classe ex | 0 | 0 | 4 | 4 |
| Catégorie B : SA classe ex | | | 1 | 1 |
| Catégorie C : ADA principal | | | 1 | 1 |
| TOTAL | 10 | 7 | 7 | 24 |

- *En 2010, le seul concours ouvert est celui d'assistant ingénieur.*
- Pour le concours interne AI, deux nominations ont été prononcées en 2011.*
- *Le concours interne et externe d'ingénieur d'études a été ouvert en fin d'année 2009 et finalisé en début d'année 2010 pour des nominations la même année.*

Comparaison avec 2008 et 2009 :

| Niveau | Année 2009 | | | | Année 2008 | | | |
|-------------------|------------------|------------------|----------------------|----------|------------------|------------------|----------------------|-----------|
| | Concours Externe | Concours Interne | Examen professionnel | TOTAL | Concours Externe | Concours Interne | Examen professionnel | TOTAL |
| Catégorie A : IR | 4 | 1 | 1 | 6 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| Catégorie A : IE | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 9 |
| Catégorie B : TFR | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| TOTAL | 4 | 1 | 1 | 6 | 11 | 2 | 2 | 15 |

1.2 Promotions des personnels par liste d'aptitude ou tableau d'avancement non enseignants au titre de l'année 2010

Comme en 2009, ce n'est plus l'agent qui présente sa candidature mais le supérieur hiérarchique qui propose les agents de son service.

Les tableaux suivants représentent la répartition, par grade ou par corps, des promotions ayant eu lieu au cours de l'année 2009, par tableau d'avancement ou liste d'aptitude. Afin d'obtenir une meilleure vision des promotions, une comparaison avec l'année 2007, 2008 et 2009, a été réalisée.

a) Filière Administrative

| | Grade/Corps de la filière administrative | Effectifs 2010 | Effectifs 2009 | Effectifs 2008 | Effectifs 2007 |
|--------------|--|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Corps | Attaché d'administration | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | Secrétaire d'administratif | 1 | | | |
| Grade | SA classe supérieure | 1 | 1 | 1 | 0 |
| | SA classe exceptionnelle | 1 | 0 | 1 | 0 |
| | ADA principal 1ère classe | 1 | 2 | 1 | 4 |
| | ADA principal 2ème classe | 0 | 2 | 2 | 8 |
| | ADA 1ère classe | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | TOTAL | | 4 | 5 | 6 |

A noter : Les promotions dans la filière administrative continue de diminuer.

b) Filière Formation Recherche

| | Grade/Corps de la filière formation recherche | Effectifs 2010 | Effectifs 2009 | Effectifs 2008 | Effectifs 2007 |
|--------------|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Corps | Corps d'IR | 1 | 0 | 1 | 1 |
| | Corps d'IE | 2 | 2 | 1 | 0 |
| | Corps de TFR | 2 | 3 | 2 | 1 |
| Grade | Grade d'IR 1ère classe | 1 | 1 | 1 | 0 |
| | Grade d'IE Hors classe | 0 | 0 | | |
| | Grade d'IE 1ère classe | 1 | 0 | 1 | 0 |
| | TFR classe exceptionnelle | 1 | | 2 | 0 |
| | TFR classe supérieure | 2 | 2 | 2 | 0 |
| | AJTFR principal 1ère classe | 4 | 3 | 1 | 1 |
| | AJTFR principal 2ème classe | 1 | 1 | 0 | 1 |
| | AJTFR 1ère classe | 0 | 3 | 1 | 2 |
| | TOTAL | 15 | 15 | 12 | 6 |

1.3 Réussites au concours pour les personnels enseignants

Au cours de l'année 2010, on comptabilise 7 réussites aux concours d'enseignant chercheur qui se répartissent de la manière suivante :

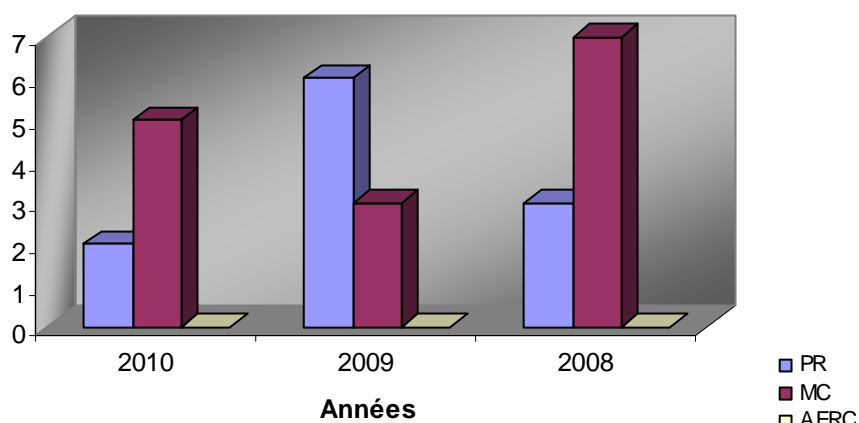
| Concours | PR | MC | AERC | TOTAL |
|---------------------------------|-----------|-----------|-------------|--------------|
| Nombre de réussites 2010 | 2 | 5 | 0 | 7 |
| Nombre de réussites 2009 | 6 | 3 | 0 | 9 |
| Nombre de réussites 2008 | 3 | 7 | 0 | 10 |

Le nombre de réussites au concours dépend du nombre de postes ouverts par l'établissement, suite à des départs.

A noter :

- En 2010, 8 postes ont été ouverts au concours pour les personnels enseignants toutefois un poste de Maître de Conférence (MC) n'a pas été pourvu comme en 2009.
- En 2009, 10 postes ont été ouverts au concours.

Comparaison des réussites aux concours d'EC entre 2008 et 2010

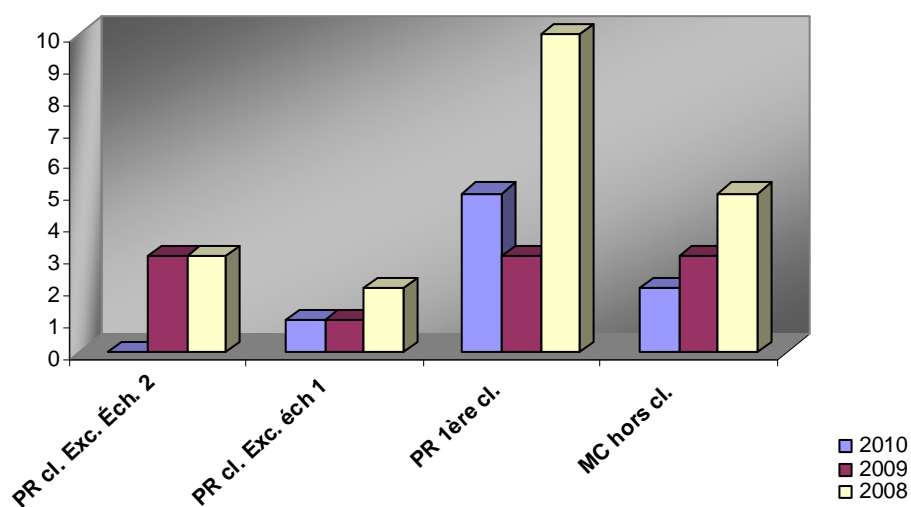


En, 2008 et 2010, la majorité des postes ouverts au concours sont des postes de MC alors qu'en 2009 il s'agissait de postes de PR.

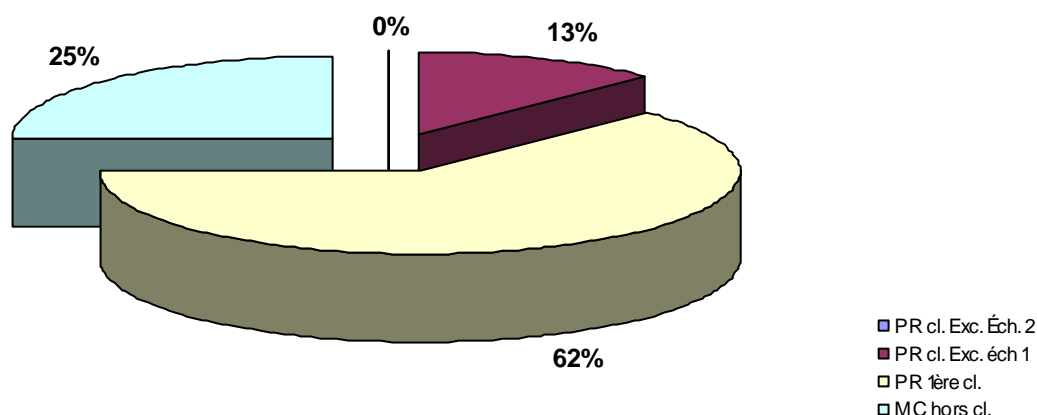
1.4 Promotions des personnels enseignants au titre de l'année 2010

| Grade | 2010 | 2009 | 2008 |
|-----------------------|------|------|------|
| PR classe Exc. éch. 2 | 0 | 3 | 3 |
| PR classe Exc. éch 1 | 1 | 1 | 2 |
| PR 1ère classe | 5 | 3 | 10 |
| MC hors classe | 2 | 3 | 5 |

Comparaison des promotions des personnels EC



Répartition des promotions des personnels EC



2. Bilan de l'exécution du plan de formation des personnels

2.1 Répartition du nombre d'agents par centre et par catégorie

La répartition se fait de la manière suivante :

| Centre | A | B | C | EC | Enseignants de Langues | Cadre Exploitation | Non Cadre Exploitation | Total 2010 | Total 2009 | Total 2008 |
|------------------|------------|-----------|------------|-----------|------------------------|--------------------|------------------------|------------|------------|------------|
| Clermont-Ferrand | 5 | 1 | 2 | 1 | | | | 9 | 13 | 4 |
| Kourou | 1 | 1 | 2 | | | | | 4 | 4 | 2 |
| Montpellier | 9 | 4 | 3 | 1 | | | | 17 | 14 | 10 |
| Nancy | 17 | 13 | 14 | 5 | | | | 49 | 50 | 35 |
| Paris Maine | 24 | 9 | 8 | | | | | 41 | 39 | 33 |
| Grignon | 14 | 11 | 30 | 11 | | 1 | 4 | 71 | 77 | 56 |
| Massy | 14 | 10 | 20 | 15 | 4 | | | 63 | 59 | 42 |
| Claude Bernard | 48 | 29 | 22 | 12 | 2 | | | 113 | 118 | 105 |
| Autres | 1 | | | | | | | 1 | 4 | 3 |
| Total | 133 | 78 | 101 | 45 | 6 | 1 | 4 | 368 | 378 | 290 |

A noter :

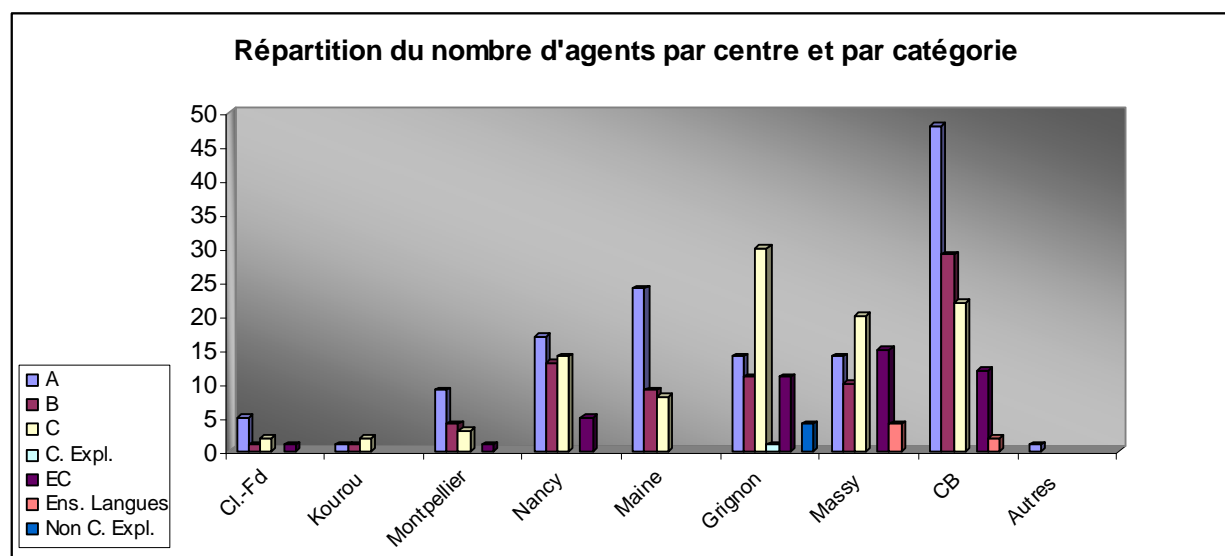
En 2008 et 2009, seuls les personnels IATOS bénéficiaient d'actions de formation financées sur le budget formation des personnels.

Depuis 2010, le budget formation d'AgroParisTech financent également dans actions de formation pour les enseignants et enseignants de langues ainsi que les personnels de l'exploitation.

Le tableau ci-dessous est inscrit à titre indicatif permettant une comparaison avec l'année 2010 :

| Centre | Année 2010 | | | | | | | | Année 2009 | | | | Année 2008 | | | |
|------------------|------------|-----------|------------|-------------|-----------|----------|-----------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|
| | A | B | C | Cadre Expl. | EC | Langues | Non Cadre Expl. | Total | A | B | C | Total | A | B | C | Total |
| Clermont-Ferrand | 5 | 1 | 2 | | 1 | | | 9 | 6 | 2 | 5 | 13 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| Grignon | 14 | 11 | 30 | 1 | 11 | | 4 | 71 | 26 | 20 | 31 | 77 | 13 | 17 | 26 | 56 |
| Kourou | 1 | 1 | 2 | | | | | 4 | 2 | | 2 | 4 | 2 | | | 2 |
| Massy | 14 | 10 | 20 | | 15 | 4 | | 63 | 30 | 11 | 18 | 59 | 20 | 6 | 16 | 42 |
| Montpellier | 9 | 4 | 3 | | 1 | | | 17 | 6 | 4 | 4 | 14 | 4 | 3 | 3 | 10 |
| Nancy | 17 | 13 | 14 | | 5 | | | 49 | 19 | 13 | 18 | 50 | 11 | 12 | 12 | 35 |
| Claude Bernard | 48 | 29 | 22 | | 12 | 2 | | 113 | 56 | 29 | 33 | 118 | 48 | 27 | 30 | 105 |
| Paris Maine | 24 | 9 | 8 | | | | | 41 | 22 | 8 | 9 | 39 | 18 | 6 | 9 | 33 |
| Autres | 1 | | | | | | | 1 | 3 | 1 | | 4 | 2 | 1 | | 3 |
| Total | 133 | 78 | 101 | 1 | 45 | 6 | 4 | 368 | 170 | 88 | 120 | 378 | 119 | 73 | 98 | 290 |

En 2010, le centre « autre » comprend les agents d'AgroParisTech affectés sur le centre de Versailles alors qu'en 2009 il comprenait les agents d'AgroParisTech affectés sur les sites de Moulon et de Versailles et en 2008 de l'Arboretum.



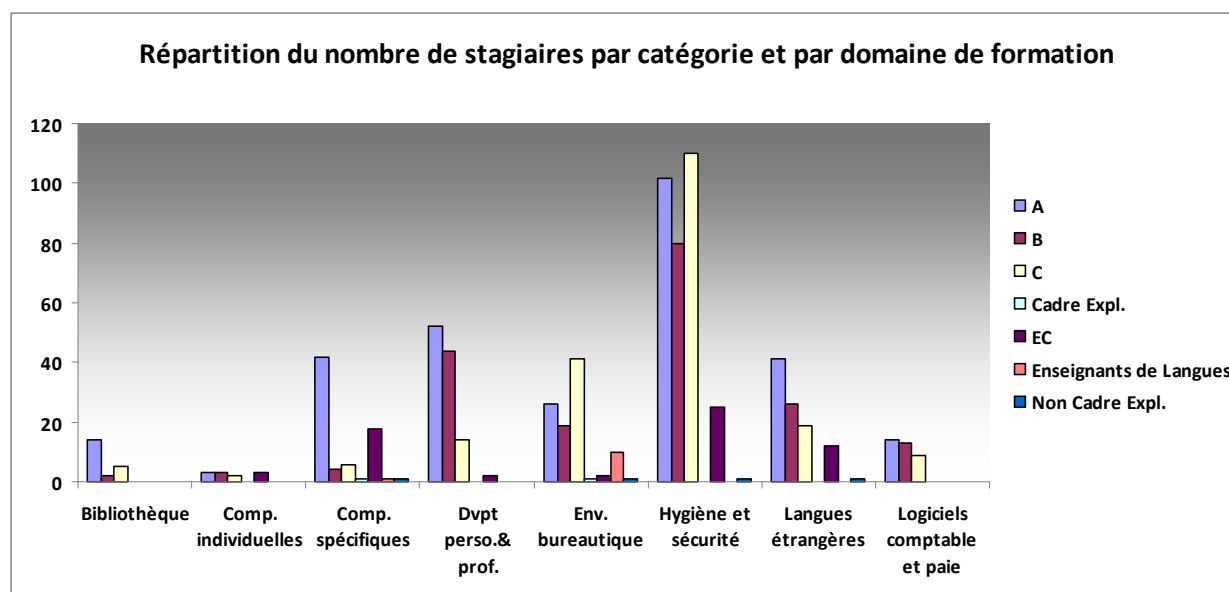
2.2 Répartition du nombre de stagiaires* par catégorie et par domaine de formation

Les données suivantes correspondent à l'année civile 2010 et ne peuvent être comparées en l'état avec celles de 2008 et de 2009.

En effet, les domaines de formation ont été modifiés en 2010.

| Domaines | A | B | C | Cadre Expl. | EC | Enseignants de Langues | Non Cadre Expl. | Total |
|---|------------|------------|------------|-------------|-----------|------------------------|-----------------|------------|
| Bibliothèque | 14 | 2 | 5 | | | | | 21 |
| Compétences individuelles | 3 | 3 | 2 | | 3 | | | 11 |
| Compétences spécifiques | 42 | 4 | 6 | 1 | 18 | 1 | 1 | 73 |
| Développement personnel & professionnel | 52 | 44 | 14 | | 2 | | | 112 |
| Environnement bureautique | 26 | 19 | 41 | 1 | 2 | 10 | 1 | 100 |
| Hygiène et sécurité | 102 | 80 | 110 | | 25 | | 1 | 318 |
| Langues étrangères | 41 | 26 | 19 | | 12 | | 1 | 99 |
| Logiciels comptable et paie | 14 | 13 | 9 | | | | | 36 |
| Total | 294 | 191 | 206 | 2 | 62 | 11 | 4 | 770 |

* Un même agent peut avoir participé à une ou plusieurs formations relevant de domaines différents.



2.3 Répartition des heures de formation réalisées par catégorie et par domaine de formation

| Domaines | A | B | C | Cadre Exploitation | EC | Enseignants de Langues | Non Cadre Exploitation | Total |
|---|---------------|-------------|-------------|--------------------|------------|------------------------|------------------------|---------------|
| Compétences bibliothèques | 182 | 28 | 70 | | | | | 280 |
| Compétences individuelles | 35 | 36,5 | 42 | | 63 | | | 176,5 |
| Compétences spécifiques | 483 | 63 | 262 | 28 | 343 | 42 | 28 | 1249 |
| Développement personnel & professionnel | 669 | 604,5 | 120 | | 7 | | | 1400,5 |
| Environnement bureautique | 390 | 206,5 | 177 | 3 | 5,5 | 30 | 2 | 814 |
| Hygiène et sécurité | 666,5 | 529 | 600 | | 126,5 | | 7 | 1929 |
| Langues étrangères | 1205 | 747,5 | 461 | | 349 | | 60 | 2822,5 |
| Logiciels comptable & paie | 133 | 119 | 84 | | | | | 336 |
| Total | 3763,5 | 2334 | 1816 | 31 | 894 | 72 | 97 | 9007,5 |

La comparaison en terme de domaine de formation ne peut se faire directement.

Un total de 9007,5 heures a été consacré à la formation des personnels d'AgroParisTech en 2010, alors qu'il était de 8310.5 heures en 2009, de 7536 heures en 2008 et de 4 563 heures en 2007.

Aussi, le nombre d'heures consacré à la formation des personnels d'AgroParistech ne cesse d'évoluer.

2.4 Evolution des actions de formations de 2007 à 2010

| ANNEES | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|--|-------|----------|----------|--------|
| Nombre d'agents | 215 | 290 | 378 | 368 |
| Nombre de stagiaires | 452 | 690 | 957 | 770 |
| Nombre d'heures individuelles de formation | 4 563 | 7 536,50 | 8 310,50 | 9007,5 |

Ce qu'il faut retenir :

- La formation est renseignée sur la base de données AGITE depuis fin 2009. L'outil ne cesse d'évoluer en fonction du plan de formation et des axes. Les souhaits de formation exprimés par les personnels lors des entretiens d'activité sont saisis sur cette base et utilisés pour l'élaboration du programme annuel de formation.

Commentaires entre HEURES de formation et nombre de STAGIAIRES :

Il convient de noter que le nombre de plus important de stagiaires relève du domaine H&S 41,3 % qui ne consomment que 21,4% des heures de formation.

On peut en déduire que les formations H&S sont plutôt de courte durée (6 heures en moyenne par stagiaire soit l'équivalent d'une journée de formation).

En revanche le plus grand nombre d'heures de formation a été recensé dans le domaine « langues étrangères » 31,3 % avec un nombre de stagiaires plus modeste 12,9%. On constate donc que les formations en langues étrangères sont de plus longue durée : 28,5 heures en moyenne par stagiaire pour l'année étudiée.

Quant au domaine « développement personnel et professionnel » la durée moyenne de la formation par stagiaire est de 12,5 heures (environ 2 jours) et pour le domaine « compétences spécifiques » la durée moyenne est de 17 heures (environ 3 jours).

Par rapport au total des personnels « permanents » (hors flux entrées sorties et contrat de courte durée inférieur à 10 mois), environ 760 personnes, **la moitié des personnels environ a suivi au moins une formation en 2010.**

Evolution 2008-2010

A noter une légère régression du nombre d'agents ayant suivi au moins une action de formation – 10 agents soit une diminution de 3% ;

Quant au nombre de stagiaires, ce dernier a diminué de manière plus importante -187 stagiaires soit un net recul d'environ 20 % ;

En revanche, le nombre d'heures de formation a progressé de 697 heures soit une évolution positive de 8,5%.

En 2008 la durée moyenne en heures d'un stagiaire en formation est de 10,9 ;

En 2009 cette moyenne diminue à 8,7 heures en effet un nombre important de sessions de formations courtes ont été organisées expliquant la progression du nombre de stagiaires ;

En 2010, la durée moyenne en heures d'un stagiaire augmente pour atteindre 11,7 heures soit environ l'équivalent de 2 jours de formation par stagiaire.

Quelques remarques complémentaires :

L'évolution de certains postes de travail, implique des formations adaptées et il en résulte une augmentation des demandes de formation spécifiques.

Par ailleurs, une meilleure information auprès des personnels ne fait que renforcer cette tendance qui risque de se poursuivre en 2011.

En 2010, l'intégralité du budget formation, à savoir 160 000€ a été dépensée et l'ensemble des demandes connues par la DRH ont été satisfaites.

CHAPITRE VI : MALADIES, ACCIDENTS DE TRAVAIL, HANDICAP

1. Etat statistique du nombre de jours d'arrêt de travail pour maladie et pour accident de trajet ou de travail

- *Pour l'année 2008*

| 2008 Centre | Nb agents sur le site au cours de l'année | Nb agents arrêt maladie ordinaires | <i>Nbre jours arrêt maladie ordinaires</i> | Nb agents en arrêt CLM ou CLD | <i>Nbre jours arrêt maladie CLM ou CLD</i> | Nb agents mi-temps thérap | Nb d'Accident (hors Acc trajet) | <i>Nbre jours AT accident</i> | Nb d'Accident trajet | <i>Nbre jours arrêt suite trajet</i> |
|-------------------------|---|------------------------------------|--|-------------------------------|--|---------------------------|---------------------------------|-------------------------------|----------------------|--------------------------------------|
| Paris Claude Bernard | 319 | 62 | 3026 | 3 | 373 | 1 | 4 | 18 | 3 | 1 |
| Grignon | 137 | 39 | 1246 | 4 | 685 | 0 | 7 | 53 | 0 | 0 |
| Ferme Grignon | 26 | 4 | 56 | 0 | 0 | 0 | 2 | 197 | 0 | 0 |
| Massy | 121 | 24 | 746 | 2 | 272 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| ENGREF Montpellier | 36 | 4 | 42 | 1 | 365 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| ENGREF Nancy (3) | 79 | 9 | 54 | 1 | 365 | 0 | 4 | 7 | 1 | 0 |
| ENGREF Paris | 84 | 21 | 299 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| ENGREF Clermont Ferrand | 20 | 5 | 42 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ENGREF Kourou | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Arboretum | 13 | 6 | 93 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Autres sites | 20 | | | | | | | | | |
| Total | 870 | 174 | 5604 | 11 | 2060 | 3 | 22 | 280 | 4 | 1 |

à noter :

- 5 agents (dont 2 contractuels) pour accident de travail

- *Pour l'année 2009*

| 2009 Centre | (1) Nb agents sur le site au cours de l'année | Nb agents arrêt maladies ordinaires | Nbre jours arrêt maladie ordinaires | Nb agents en arrêt CLM ou CLD | Nbre jours arrêt maladie CLM ou CLD | Nb agents temps partiel thérapeutique | (2) Nb d'Accident (hors Acc trajet) | Nbre jours AT accident | Nb d'Accident trajet | Nbre jours arrêt suite trajet |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---------------------------------------|-------------------------------------|--|
| Paris Claude Bernard | 323 | 46 | 1841 | CLD : 3 | 973 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| Grignon | 163 | 43 | 774 | CLD : 1 CLM : 2 | 365 | 0 | 5 | 52 | 0 | 0 |
| Massy | 139 | 30 | 1258 | CLD : 1 | 299 | 0 | 3 | 35 | 0 | 0 |
| ENGREF Montpellier | 46 | 2 | 35 | CLD : 1 | 365 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ENGREF Nancy | 88 | 2 | 44 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| ENGREF Paris | 94 | 22 | 606 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| ENGREF Clermont Ferrand | 23 | 9 | 51 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ENGREF Kourou | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Autres sites | 19 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 908 | 154 | 4609 | 8 | 2002 | 2 | 12 | 87 | 2 | 3 |

- *Pour l'année 2010*

| 2010 Centre | (1) Nb agents sur le centre au cours de l'année | Nb agents arrêt maladies ordinaires | Nbre jours arrêt maladie ordinaires | Nb agents en arrêt CLM ou CLD | Nbre jours arrêt maladie CLM ou CLD | Nb agents temps partiel thérapeutique | (2) Nb d'Accident (hors Acc trajet) | Nbre jours AT accident | Nb d'Accident trajet | Nbre jours arrêt suite trajet |
|-------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---------------------------------------|-------------------------------------|--|
| Paris Claude Bernard | 314 | 50 | 647 | 2 CLD 2 CLM | 1 281 508 | 2 | 6 | 112 | | |
| Ferme expérimentale | 25 | 5 | 280 | | | | | | | |
| Grignon | 134 | 33 | 463 | 1 CLD 1 CLM | 352 283 | | 4 | 32 | | |
| Massy | 126 | 30 | 645 | 1 CLD | 127 | | 2 | 38 | 2 | 0 |
| Montpellier | 44 | 4 | 95 | 1 CLD | 365 | | 1 | 8 | | |
| Nancy | 75 | 1 | 65 | | | | 1 | 18 | 1 | 6 |
| Paris Maine | 98 | 21 | 412 | 1 CLM | 59 | | 1 | 22 | | |
| Clermont Ferrand | 20 | 6 | 30 | | | | 0 | 0 | | |
| Kourou | 11 | 1 | 45 | | | | 0 | 0 | | |
| Autres sites | 26 | 1 | 1 | | | | 0 | 0 | | |
| Total | 873 | 152 | 2683 | 5 CLD 4 CLM | 2125 850 | 2 | 15 | 230 | 3 | 6 |

Pour info : Certains centres ne font pas remonter l'intégralité des arrêts de travail.

1.1 Comparaison par centre du nombre de jours d'arrêt suite à un accident de travail (hors trajet), pour l'année 2008, 2009 et 2010

| Nb de jours arrêts suite accident (hors trajet)/ an et par site | année 2008 | année 2009 | année 2010 | Différence 2009-2008 | Différence 2010-2009 | En % / 2009-2008 | En % / 2010-2009 |
|---|------------|------------|------------|----------------------|----------------------|------------------|------------------|
| Paris Claude Bernard | 18 | 0 | 112 | -18 | 112 | -100 | |
| Grignon | 53 | 52 | 32 | -1 | -20 | -1,9 | -38 |
| Ferme Grignon | 197 | 0 | 0 | -197 | 0 | -100 | |
| Massy | 2 | 35 | 38 | 33 | 3 | 1650 | 9 |
| ENGREF Montpellier | 1 | 0 | 8 | -1 | 8 | -100 | |
| ENGREF Nancy | 7 | 0 | 18 | -7 | 18 | -100 | |
| ENGREF Paris Maine | 1 | 0 | 22 | -1 | 22 | -100 | |
| ENGREF Clermont Ferrand | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| ENGREF Kourou | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| Arboretum | 1 | 0 | 0 | -1 | 0 | -100 | 0 |
| TOTAL | 280 | 87 | 230 | -193 | 143 | -68,9 | 164 |

1.2 Comparaison par centre du nombre de jours total d'arrêt de travail, pour l'année 2008, 2009 et 2010

| Nb de jours arrêts pour maladie ordinaire/ an et par site | année 2008 | année 2009 | année 2010 | Différence 2009-2008 | Différence 2010-2009 | En % / 2009-2008 | En % / 2010-2009 |
|---|-------------|-------------|-------------|----------------------|----------------------|------------------|------------------|
| Paris Claude Bernard | 3399 | 2814 | 2436 | -585 | -378 | -17,2 | -13 |
| Grignon | 1931 | 1139 | 1098 | -792 | -41 | -41,0 | -4 |
| Ferme Grignon | 56 | 0 | 280 | -56 | 280 | -100 | |
| Massy | 1018 | 1557 | 772 | 539 | -785 | 52,9 | -50 |
| ENGREF Montpellier | 407 | 400 | 460 | -7 | 60 | -1,7 | 15 |
| ENGREF Nancy | 419 | 44 | 65 | -375 | 21 | -89,5 | 48 |
| ENGREF Paris Maine | 299 | 606 | 471 | 307 | -135 | 102,7 | -22 |
| ENGREF Clermont Ferrand | 42 | 51 | 30 | 9 | -21 | 21,4 | -41 |
| ENGREF Kourou | 0 | 0 | 45 | 0 | 45 | | |
| Arboretum ou autres | 93 | 0 | 1 | -93 | 1 | -100 | |
| TOTAL | 7664 | 6611 | 5658 | -1053 | -953 | -13,7 | -14 |

A noter :

- Le tableau ci-dessus comprend les arrêts de travail pour maladie ordinaire, CLM et CLD.
- En 2009, seuls les centres de Paris Maine, Clermont-Ferrand et le site de Massy connaissent une augmentation des jours d'arrêt de travail.
- En 2010, le nombre de jours d'arrêt de travail est en nette diminution (-14% en 2009 et en 2010).

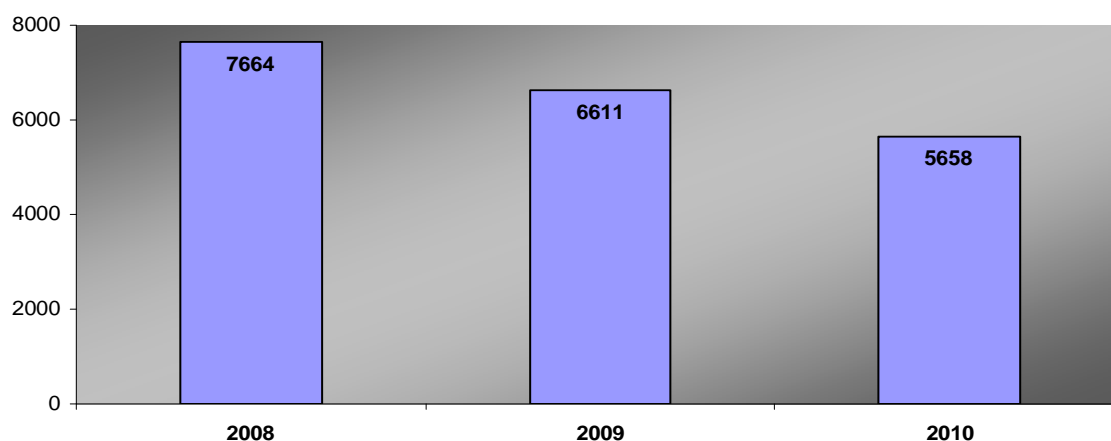
1.3 Comparaison par site du nombre d'accidents de travail (hors trajet), pour l'année 2008, 2009 et 2010

| Nb d'accidents (hors trajets)/ an et par site | année 2008 | année 2009 | année 2010 | Différence 2009-2008 | Différence 2010-2009 | En % / 2009-2008 | En % / 2010-2009 |
|---|------------|------------|------------|----------------------|----------------------|------------------|------------------|
| Paris Claude Bernard | 4 | 1 | 4 | -3 | 3 | -75 | 300 |
| Grignon | 7 | 5 | 2 | -2 | -3 | -28,6 | -60 |
| Ferme Grignon | 2 | 0 | 0 | -2 | 0 | -100 | |
| Massy | 2 | 3 | 2 | 1 | -1 | 50 | -33 |
| ENGREF Montpellier | 1 | 0 | 1 | -1 | 1 | -100 | |
| ENGREF Nancy | 4 | 3 | 1 | -1 | -2 | -25 | -67 |
| ENGREF Paris Maine | 1 | 0 | 1 | -1 | 1 | -100 | |
| ENGREF Clermont Ferrand | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| ENGREF Kourou | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Arboretum | 1 | 0 | 0 | -1 | 0 | -100 | |
| TOTAL | 22 | 12 | 11 | -10 | -1 | -45,5 | -8 |

1.4 Evolution du nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire, CLM et CLD

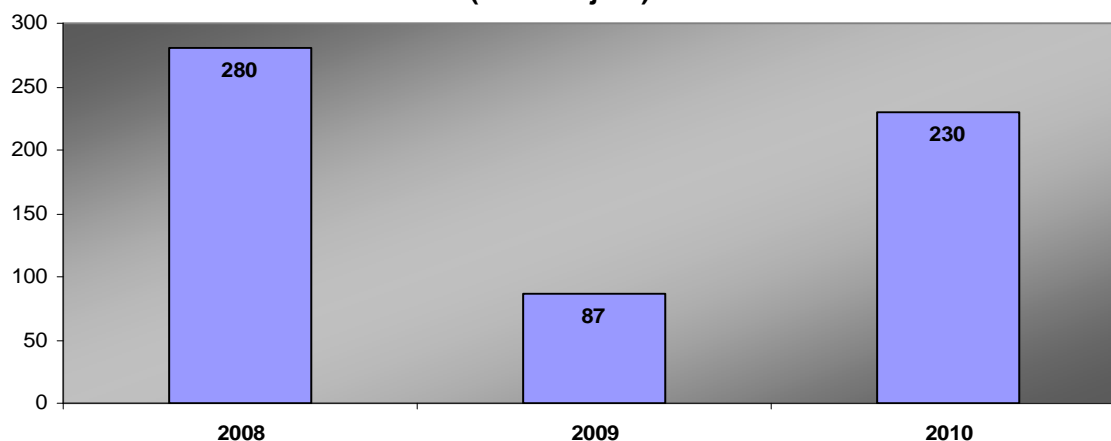
Le graphique ci-dessous comprend les jours d'arrêt pour maladie ordinaire, congés longue maladie et congés longue durée.

Evolution du nombre de jours d'arrêts suite à maladie (MO, CLD, CLM)

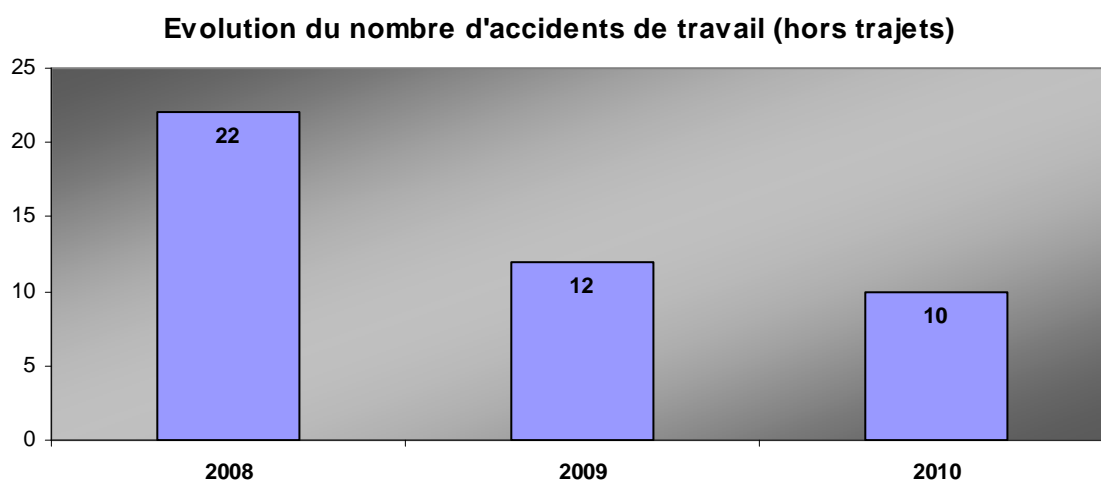


1.5 Evolution du nombre de jours d'arrêt suite à un accident de travail

Evolution du nombre de jours d'arrêts suite à accident de travail (hors trajets)



1.6 Evolution du nombre d'accidents de travail



2. *Etat récapitulatif du nombre de bénéficiaires de mi-temps thérapeutique*

« Un temps partiel thérapeutique permet à un agent de reprendre progressivement son activité suite à un arrêt de travail pour maladie. La démarche est à l'initiative du médecin traitant lorsque l'état de santé de l'agent ne permet pas une reprise intégrale de son travail. »

A ce titre, en 2010 comme en 2009, AgroParisTech compte deux agents à temps partiel thérapeutique alors qu'il y avait trois agents en 2008.

CHAPITRE VII : RAPPORT D'ACTIVITE DES INSTANCES

Présentation :

Le Comité Technique Paritaire (CTP) central de l'établissement, et le Comité Hygiène et Sécurité Central (CHSC) de l'établissement, se réunissent régulièrement pour aborder les questions relatives à la vie de l'établissement.

Le Comité Technique Paritaire (CTP)

Cadre réglementaire :

Il est institué des comités techniques paritaires suivant les règles énoncées au décret n°82-452 du 28 mai 1982 version consolidée au 24 août 2006 dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial.

Les représentants de l'Administration, titulaires ou suppléants, au sein des comités techniques sont désignés par le chef du service déconcentré ou du service auprès duquel ils sont constitués. Pour la désignation de ses représentants, l'administration doit respecter une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe. Cette proportion est calculée sur l'ensemble des membres représentant l'administration, titulaires et suppléants.

Les représentants du personnel au sein des comités techniques sont désignés librement par les organisations syndicales de fonctionnaires remplissant les conditions exigées aux articles L.411-3 et L.411-22 du code du travail et regardée comme représentatives du personnel au sens de l'article L.133-2 du code du travail au moment où se fait la désignation.

Dans tous les comités, un secrétariat permanent est assuré par l'un des agents qui y représentent l'administration. Un représentant du personnel est désigné par le comité en son sein pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint. Après chaque séance, un procès-verbal est établi. Il est signé par le président, contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint.

Le CTP, instance paritaire présidée par le directeur général, doit obligatoirement être consulté sur les projets de décisions relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services.

Sur le plan social, le CTP doit se prononcer sur les questions concernant les effectifs, la situation des personnels contractuels, l'aménagement du temps de travail, les modalités de répartition des primes, la formation continue des personnels.

Comme son nom l'indique, le CTP est composé, en nombre égal, de représentants des personnels et de représentants de l'administration (20 membres titulaires et 20 membres suppléants).

Ce comité se réunit à la demande de l'administration ou à la demande d'une partie de leurs membres.

Le Comité Hygiène et Sécurité (CHS)

Cadre réglementaire :

Dans les administrations et établissements visés à l'article 1^{er} du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, les locaux doivent être aménagés, les équipements doivent être installés et tenus de manière à garantir la sécurité des agents et, le cas échéant, des usagers. Les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des personnes.

Les chefs de services sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Dans le champ de compétence des comités d'hygiène et de sécurité, des agents chargés de la mise en œuvre (ACMO) des règles d'hygiène et de sécurité sont nommés par les chefs de services concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions.

Un service de médecine de prévention est créé dans les administrations et établissements publics de l'Etat soumis aux dispositions du présent décret en application de l'article 1^{er}. Le service de médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

Le comité d'Hygiène et de Sécurité examine toutes les questions relatives à la santé, à la sécurité et au bien être des personnels au travail. Aussi, il doit être consulté sur les règlements en matière d'hygiène et de sécurité, sur les matériels utilisés, sur l'aménagement des espaces et des postes de travail. Il donne son avis sur tous les risques professionnels.

Cadre réglementaire :

Sur proposition du délégué du directeur général du site et après avis du CTP central, le directeur général et le directeur de l'ENGREF peuvent instituer auprès des délégués de l'ensemble des sites d'AgroParisTech, une (des) commission (s) locale(s) en charge de l'hygiène, la sécurité, l'amélioration de la vie de site, à vocation consultative.

La composition et le règlement intérieur type de ces commissions de site est validé par le CTP central.

La commission de site et la commission locale d'hygiène et de sécurité se réunissent au moins deux fois dans l'année. Lorsque les circonstances l'exigent, les commissions se réunissent sans délai.

Il existe deux modalités de fonctionnement :

- Les commissions ne traitant que de l'hygiène et sécurité sont appelées **CHS locales** et les commissions qui ont en charge l'amélioration des conditions de vie sur les sites sont des commissions locales de sites. Ces deux types de commissions concernent 3 centres d'AgroParisTech : **Grignon, Massy et Nancy.**

- Les commissions en charge de l'hygiène et sécurité et de la vie de site sont appelées Commissions de Sites Hygiène et Sécurité (CSHS) et concernent les 5 autres centres d'AgroParisTech : **Centre de Claude Bernard, Centre Paris Maine, Centre de Clermont-Ferrand, Centre de Montpellier, Centre de Kourou.**

1. Centre de Paris

1.1 Bilan de la CLS du 18 juin 2010

- ❖ Présentation de la liste des agents secouristes mise à jour, achat du défibrillateur en cours (utilisation en priorité par les sauveteurs secouristes puis par les personnes formées, élaboration à terme des consignes en cas de malaise et d'accident du travail)
- ❖ Prévention incendie : 2 exercices/an obligatoires à réaliser avec la collaboration des guides d'évacuation (formation prévue) ; installation d'extincteurs, de blocs autonomes d'éclairage, vérification de l'alarme incendie, désenfumage (contrôle au cours de l'année)
- ❖ Diagnostic amiante : réalisé en septembre 2002 : aucun aménagement à prévoir car l'amiante se situe dans la colle de revêtement des sols plastifiés et dans des tuyaux d'évacuation des eaux usées
- ❖ Installation électrique : contrôle effectué signalant des fuites de gaz au niveau de la chaufferie (réparation effectuée)
- ❖ Document unique : rappel des obligations, rédaction par le futur ACMO ; sensibilisation aux risques des troubles musculo-squelettiques par le futur ACMO
- ❖ Santé des agents : 75 agents vus par le cabinet médical du ministère entre 2008 et 2009)
- ❖ Diagnostic accessibilité aux personnes handicapées : dossier réalisé par le Bureau VERITAS ; coût estimé : 378 000 € à échéance 2012,2012 et 2015). Une demande de crédit a été faite au ministère
- ❖ Questions diverses : difficulté de sortir du site après 20 h, manque de propreté des toilettes du 1er étage, installation d'un distributeur de papier à la direction scientifique, rappel de l'interdiction de fumer dans les lieux publics, mise au point de la procédure de réservation des salles, mise en place d'une boîte réservée aux clés rendues après 18 h

1.2 Bilan de la CLS du 25 octobre 2010

L'ordre du jour a porté sur la présentation de la note relative à des adaptations de la gouvernance d'AgroParisTech (ENGREF et centres).

Suite à la présentation du principe général de cette note et des évolutions relatives à l'ENGREF, une discussion s'est ouverte sur :

- ❖ les éléments justifiant le maintien de l'école interne
- ❖ la gestion des agents mis à disposition de l'établissement
- ❖ la gestion des ressources humaines de l'ENGREF
- ❖ les organigrammes de l'établissement avec la situation particulière de Montpellier
- ❖ l'organisation de la dépense et la gestion des recettes
- ❖ le rôle de nouvelle direction des programmes de formation continue courts et certifiants et ses tarifs

2. Centre de Nancy

2.1 Bilan de la CLS du 04 mars 2010

L'ordre du jour a porté sur :

- ❖ la composition de la commission de site
- ❖ l'évolution du centre de Nancy dans le cadre de l'ENGREF, d'AgroParisTech et d'Agreenium
- ❖ les personnels : mobilités, recrutement prévus en 2010, avancements, formation, élections, relation avec les IGAPS, gestion courante
- ❖ bâtiments : travaux en cours et prévus, diagnostic accessibilité, mobilier, collections
- ❖ évènements 2010 : colloque Fesclim, FIG de St-Dié, remise des diplômes
- ❖ questions diverses : tri des déchets, signalétique, résultat du sondage de la fontaine à eau (projet abandonné), visite du Musée du Vivant, société de ménage

2.2 Bilan de la CLS du 05 octobre 2010

L'ordre du jour portait sur l'évolution de la gouvernance d'AgroParisTech.

- ❖ l'organisation de la gestion du personnel
- ❖ l'organisation budgétaire
- ❖ l'organisation de la formation continue

3. Centre de Clermont Ferrand

3.1 Bilan de la CLS du 04 mars 2010

Les points suivants ont été abordés :

- ❖ Médecine de prévention et visite de l'inspectrice hygiène et sécurité : convention signée en fin d'année 2009. Il est envisagé d'inviter le médecin de prévention à la visite de l'inspectrice hygiène et sécurité le 31 mars 2010
- ❖ Information sur l'audit « accessibilité des personnes handicapées » réalisée par la société VERITAS : visite le 08 décembre 2009. Rapport jugé insuffisant par le comité de pilotage de l'audit, un nouveau rapport devrait être remis le 22 février 2010
- ❖ Information sur les demandes de crédits au CHS ministériel : demande globale de 8 350 € portant sur une enquête sur le bien-être au travail, la formation des encadrants à l'existence du stress au travail, une formation à la conduite en sécurité, une formation gestes et postures
- ❖ Devenir du dispositif H1N1 : le dispositif est suspendu
- ❖ Information sur la réunion du 20 janvier 2010 avec la direction sur l'avenir des activités du centre (Executive et Grande Ecole)

3.2 Bilan de la CLS du 14 septembre 2010

- ❖ La nouvelle gouvernance d'AgroParisTech : Des précisions ont été apportées sur les missions qui relèvent toujours de l'ENGREF (coordination et suivi des IPEF, formations Executive), le programme de recherche (rattachement au département SESG), dossiers

financiers, ressources humaines, patrimoine, informatique (directement traités avec le secrétariat général d'AgroParisTech), recrutement des contractuels (à adresser directement à la DRH et à la direction financière d'AgroParisTech)

- ❖ Questions diverses sur l'activation des alarmes par le CEMAGREF à partir de 21 h au lieu de 19 h.

3.3 Bilan de la CLS du 11 octobre 2010

- ❖ Présentation du nouvel outil informatique pour la gestion des réservations des véhicules et des petits matériels (GRR),
- ❖ Matériels informatiques pour l'accueil : nouveau système nécessite 3 ordinateurs. Amélioration de l'ergonomie par l'achat d'une souris et d'un clavier sans fil,
- ❖ Guide des nouveaux arrivants : le guide relatif à l'hygiène et la sécurité sera complété par des informations sur la réglementation, le fonctionnement du centre, les différentes réservations, l'organigramme,
- ❖ Occupation de la cafétéria : utilisation plus fréquente pour des repas, des buffets, des réceptions... La formation doit utiliser les salles de réunion pour les repas.
- ❖ Présentation du document unique relatif à l'évaluation des risques professionnels : risque de chute lors de la manutention de denrées pour les pauses de la formation continue,
- ❖ Point sur la médecine de prévention : une seule visite médicale effectuée,
- ❖ Audit « accessibilité des personnes handicapées » : visite du site par VERITAS le 08 décembre 2009. Le rapport est à la disposition des personnels
- ❖ Visite de l'inspectrice hygiène et sécurité le 31 mars 2010 : un rapport a été établi,
- ❖ Bilan des vérifications obligatoires : elles ont été effectuées par le CEMAGREF (chaufferie, alarme incendie, désenfumage, portes automatiques...)
- ❖ Formations secourisme : des sessions seront organisées par la formation des personnels d'AgroParisTech d'ici la fin de l'année. Des formations à l'utilisation des extincteurs peuvent également être envisagées,
- ❖ Questions diverses : ne plus stocker de vaisselles sur les lavabos des toilettes

4. Centre de Montpellier

4.1 Bilan de la CLS du 11 février 2010

Les points suivants ont été abordés :

- ❖ budget : DM1
- ❖ les postes budgétaires : contractuels et fonctionnaires
- ❖ constitution d'une commission signalétique courant mars 2010
- ❖ travaux : isolation thermique, menuiseries, fin du chantier des climatisations

4.2 Bilan de la CLS du 02 juillet 2010

L'ordre du jour a porté sur :

- ❖ présentation de la DSI et du schéma directeur. Nomination d'un responsable de centre.
- ❖ Projet de réaménagement du centre de documentation
- ❖ Retour sur la journée du 18 juin

4.3 Bilan de la CLS du 18 novembre 2010

L'ordre du jour était le suivant :

- ❖ compte-rendu du Conseil de l'ENGREF
- ❖ initiative excellence
- ❖ appel à candidature lancé suite à la démission de l'ACMO
- ❖ constitution de commissions pour le recyclage du papier et pour la signalétique : l'agglomération propose de changer son système de collecte des déchets notamment papier « blanc » et une commission doit analyser cette proposition. Pour la signalétique, les possibilités d'investissement sont modestes.
- ❖ questions diverses

5. Paris Claude Bernard

5.1 Bilan de la commission de site du 12 mars 2010

- ❖ Approbation du CR de la séance du 25 mai 2009
- ❖ Présentation du schéma directeur du système d'information
- ❖ Bilan du plan de continuité d'activité du site Claude Bernard en cas de pandémie de grippe A (H1N1)
- ❖ Bilan de l'exercice d'évacuation incendie
- ❖ Thèmes à aborder systématiquement en commission
 - ✓ Liste des accidents survenus depuis la précédente commission sur le site Claude Bernard et leurs analyses éventuelles
 - ✓ Lecture des registres hygiène et sécurité
 - ✓ Formation hygiène et sécurité
- ❖ Bilan de la journée sensibilisation aux handicaps organisée sur le site Claude Bernard le 15 janvier 2010
- ❖ Suite de l'audit société Véritas sur l'accessibilité des personnes handicapées au bâti
- ❖ La médecine de prévention – point d'étape
- ❖ Bilan des actions demandées lors des précédentes commissions de site
 - ✓ Ventilation locaux agriculture comparée
 - ✓ Porte service de chimie à inverser,
 - ✓ Tableau récapitulatif.
- ❖ Gestion des déchets
- ❖ Proposition de visites des membres de la commission
- ❖ Proposition de création d'un groupe de travail concernant la procédure à suivre en cas d'accident des doctorants et stagiaires en fonction de leurs statuts
- ❖ Mise à disposition de salles et mise à disposition de locaux
- ❖ Point sur le contrôle d'accès et l'utilisation des cartes
- ❖ Information sur les travaux en cours et à venir

- ❖ Questions diverses
 - ✓ Résultats de l'enquête réalisée par la DEVE concernant les trajets Paris – Grignon,
 - ✓ La problématique de la restauration

5.2 Bilan de la commission de site du 28 septembre 2010

- ❖ Approbation du CR de la séance du 12 mars 2010
- ❖ Adaptations de la gouvernance d'AgroParisTech (ENGREF et centres)
- ❖ La médecine de prévention
- ❖ Bilan de l'audit de la société Véritas sur l'accessibilité des personnes handicapées au bâti
- ❖ Groupes de travail issus de la CSHS
- ❖ Prévention Incendie
- ❖ Thèmes à aborder systématiquement en commission :
 - ✓ Liste des accidents survenus depuis la précédente commission sur le site Claude Bernard et leurs analyses éventuelles
 - ✓ Lecture des registres hygiène et sécurité
 - ✓ Formation hygiène et sécurité
- ❖ Bilan des actions demandées lors des précédentes commissions de site
- ❖ Procédure pour la réservation des salles des sites franciliens
- ❖ Information sur les travaux en cours et à venir
- ❖ Questions diverses :
 - ✓ Organisation du suivi de la cantine de la Poste
 - ✓ Conduite d'eau/gouttière défectueuse dans le mur du secrétariat INRA SAD-APT (nouvelle inondation du bureau fin août),
 - ✓ Fermeture de la grille de l'Aile Arbalète ce qui empêche l'accès des agents handicapés

1. ***Bilan d'activité du Comité Technique Paritaire central d'AgroParisTech***

1.1 Introduction

Le Comité Technique Paritaire s'est réuni à 3 reprises au cours de l'année 2010 : le 16 mars, le 7 juillet et le 16 novembre 2010.

1.2 Bilan du CTP du 16 mars 2010

- ❖ Approbation du procès verbal du 21 octobre 2009
- ❖ Point sur le comité de pilotage relatif à la mise en oeuvre du projet de Saclay
- Autres évolutions majeures pour l'Etablissement
- ❖ Dossiers relatifs à la gestion des ressources humaines
 - ✓ Impact de la réforme des cursus sur les sites
 - ✓ Point sur le groupe de travail « Plan Prospectif IATOS »
 - ✓ Bilan des comptes rendus des entretiens d'activité réalisés en 2009
 - ✓ Lancement de la campagne 2010 des entretiens d'activité
 - ✓ Plan de formation 2010 consolidé
 - ✓ Mobilité des personnels IATOS
 - ✓ Nouvelle bonification indiciaire (NBI)
 - ✓ Point sur les élections
- ❖ Information sur la délégation de service public des restaurants de Grignon et de Massy
- ❖ Prorogation des membres du CTP
- ❖ Questions diverses
 - ✓ IGAPS
 - ✓ Procédure d'utilisation des véhicules administratifs
 - ✓ L'avenir de la mission sécurité et santé au travail

1.3 Bilan du CTP du 07 juillet 2010

- ❖ Approbation du procès verbal du CTP du 16 mars 2010

- ❖ Avancement du projet de Saclay
- ❖ Projet de note relative à des adaptations de la gouvernance d'AgroParisTech (ENGREF et centres)
- ❖ Stratégie ParisTech 2020
- ❖ Projet de décret relatif à la procédure disciplinaire en premier ressort dans les établissements d'enseignement supérieur agricole publics et en appel devant le CNESERAAV : Le projet de décret relatif à la procédure disciplinaire recueille un avis favorable unanime des membres du CTP.
- ❖ Dossiers relatifs à la gestion des ressources humaines
 - ✓ CET pour les personnels de la ferme expérimentale
- ❖ Délégation de service public des restaurants de Grignon et de Massy (pour information)
- ❖ Questions diverses
 - ✓ Transport en commun : le renforcement des créneaux horaires des transports en commun a été étudié.
 - ✓ Piste cyclable : une équipe de la DDE est en charge de ce dossier
 - ✓ Organisation de la restauration à Grignon : une mise en place d'un décalage de 30 minutes entre les demi-promotions d'étudiants est prévue pour éviter des attentes importantes. Deux caisses seront mises à disposition ainsi qu'un dispositif de rechargement de la carte.
 - ✓ Circulation au sein du site de Grignon : suite à l'engorgement de certains parkings, le personnel est invité à faire preuve de citoyenneté et d'accepter de marcher pour circuler sur le site de Grignon. Pour cela, un effort de persuasion doit être entrepris.

1.4 Bilan du CTP du 16 novembre 2010

- ❖ Adoption du compte rendu du CTP du 07 juillet 2010
- ❖ Présentation de l'avancement du projet de Saclay
- ❖ Adaptation de l'organisation interne d'AgroParisTech (après consultation des commissions de sites) : soumis au vote des membres du CTP
 - Contre : 1 voix
 - Abstention : 8 voix
 - Pour : 10 voix
- ❖ Dossiers relatifs à la gestion des ressources humaines
 - ✓ Présentation du bilan social 2009
 - ✓ Plan stratégique pluriannuel de formation professionnelle des personnels voté à l'unanimité
 - ✓ Dates de fermeture de l'établissement pour l'année 2010-2011
 - Congés de fin d'année : du 24 décembre 2010 au 02 janvier 2011
 - Congés d'été : 30 juillet au 15 août 2011
- ❖ Prorogation des membres du CHS
- ❖ Questions diverses
 - ✓ Modulation des primes 2010 : revalorisation des primes pour la filière formation recherche à l'exception du corps des ingénieurs de recherche
 - ✓ Proposition des avancements de grades 2010 : en attente de la circulaire
 - ✓ Notation 2010 : en attente de la note de service
 - ✓ Médecine de prévention : les problèmes de disponibilités des médecins pour le suivi des personnes à risque ont été remontés à la tutelle

2. Bilan d'activité du comité local d'hygiène et de sécurité

2.1 Bilan du CLHS de Nancy du 18 mai 2010

- ❖ Actions menées sur le centre : étude des systèmes d'incendie révélant des problèmes de stockage des archives et des combles et de mise aux normes du sous-sol de Jacamon pour le stockages des archives, formation à destination des FIF 1 et 2 sur les risques incendie et de guides d'évacuation, formation de prévention des risques incendies pour deux agents, formation recyclage SST ; le tri des déchets : mise en place d'une benne papier/carton en avril, d'une benne tout venant (gravats, métaux, végétaux) ; mise en place prochaine d'une benne pour les produits dangereux, mise en place d'un composteur ; élargissement de la voie d'accès des pompiers dans le parc ; mise en place de 12 bornes wi-fi sur le site ; travaux en cours sur les fenêtres de chambres, mise en place d'un coffret vanne de gaz
- ❖ Actions en cours : bâtiment Ile de Corse (réaménagement prévu en juin, rénovation du bâtiment, bâtiment Nanquette (rénovation en cours des salles), résidence St Georges (rénovation des fenêtres)
- ❖ Les correspondants hygiène et sécurité : 1 correspondant par équipe ou par bâtiment
- ❖ Le document unique : présentation, en cours de rédaction par M. GRILLETTA
- ❖ Bilan du médecin de prévention pour l'année 2009 : 31 visites
- ❖ Questions diverses : conduites des véhicules administratifs pour les jeunes conducteur, jeux de ballon sur l'espace vert (interdiction), installation de cendriers extérieurs

2.2 Bilan du CLHS du 14 octobre 2010

- ❖ Approbation du compte-rendu de la réunion du 18 mai 2010
- ❖ Actions menées sur le centre : formation (recyclage PSCI et SST, risque incendie (maniement des extincteurs), habilitation électrique, rôle de l'ACMO), actions diverses (abri à vélo, comblement de la fosse à garage), liste de correspondants hygiène et sécurité établie
- ❖ Actions en cours : bâtiment Ile de Corse (réaménagement prévu en juin, rénovation du bâtiment, bâtiment Nanquette (rénovation en cours des salles), résidence St Georges (rénovation des fenêtres)
- ❖ Ations à mener : former les membres du CLHS, élaborer le document unique, effectuer un exercice d'évacuation de l'ensemble du personnel, vérification des emplacements et des contenus des trousse de secours, formations (SST, recyclage, habilitation électrique...),
- ❖ Registres : sécurité des ERP, hygiène et sécurité des personnels, danger grave et imminent sont tenus à jour et signés régulièrement par le Directeur
- ❖ Questions diverses : nécessité de mettre en place une salle de repos pour les personnes victimes de malaise, achat d'un défibrillateur, convention MSA, priorité en 2011 au document unique

3. Bilan d'activité du Comité Hygiène et Sécurité Central de l'établissement

3.1 Bilan du 24 avril 2010

- ❖ Approbation du compte rendu du CHS-C du 23 septembre 2009
- ❖ Accessibilité des personnes handicapées : synthèse des audits menés sur l'ensemble des 8 Sites
- ❖ Constats et enseignements à tirer du plan de continuité d'activités d'AgroParisTech en cas de pandémie grippale
- ❖ Etat d'avancement du dossier de médecine de prévention
- ❖ Bilan de l'année 2009 sur le fonctionnement du CHS central d'AgroParisTech et des commissions de site (enquête Ministère)
- ❖ Bilan des ACMO avec présentation des éventuelles remarques des registres hygiène et sécurité n'ayant pas trouvé de réponse satisfaisante localement
- ❖ Proposition de mise en place d'un groupe de travail sur la base d'une note de service de l'Inra, concernant la sortie du lieu de travail d'un agent souffrant
- ❖ Bilan des formations 2009 en matière de santé sécurité au travail et programme d'action pour l'année 2010 : certaines actions ont fait l'objet d'une demande de cofinancement au CHS ministériel
- ❖ Questions diverses : Information sur le renouvellement de la délégation de service public des restaurants de Massy et Grignon

3.2 Bilan du 09 novembre 2010

- ❖ Approbation du compte rendu du CHS-C du 24/03/2010
- ❖ Accessibilité des personnes handicapées : rapport final des audits menés par la société Véritas sur l'ensemble des sites
- ❖ Etat d'avancement du dossier de médecine de prévention : un déficit en médecins à la MSA.
- ❖ Enquête « bien-être au travail »
- ❖ Bilan des ACMO avec présentation des éventuelles remarques des registres hygiène et sécurité n'ayant pas trouvé de réponse localement : Informations données sur les dernières commissions de site
- ❖ Bilan des formations 2010 en matière de santé sécurité au travail et programme d'actions pour l'année 2011
- ❖ Procédure de déclaration des accidents du travail : résultats d'un groupe de travail

4. Bilan de la Commission Consultative Paritaire des contractuels

4.1 Bilan du 15 novembre 2010

- ❖ Approbation du procès verbal du 09 octobre 2009
- ❖ Approbation du règlement intérieur (nouveaux membres suite aux élections de 2009)
- ❖ Situation des effectifs agents contractuels rémunérés par AgroParisTech au 1^{er} septembre 2010
- ❖ Nouvelles modalités applicables aux enseignants contractuels de langue. Les travaux conduits par le groupe de travail « enseignants contractuels de langue » ont abouti à la mise en place d'un plan d'ajustement sur 4 ans des obligations de service de ces enseignants, équivalentes à celles appliquées pour les titulaires relevant du MESR, à savoir 384 heures équivalent TD.

Le plan d'ajustement des obligations horaires permet de passer de 540 HETD à 384 HETD sur 4 ans et représente une augmentation globale de 40,625 % pour les intéressés bien entendu si le nombre d'heures dispensées reste identique.

Un effort particulier a été consenti sur les 2 premières années du plan avec une réduction de 75% des obligations de service.

| Année universitaire | Diminution annuelle | Nlle base horaire | Augmentation annuelle | Augmentation cumulée | Réduction cumulée de la base en h |
|----------------------------|----------------------------|--------------------------|------------------------------|-----------------------------|--|
| 2010-2011 | -78 | 462 | 16,9 % | 16,9 % | -78 heures |
| 2011-2012 | -39 | 423 | 6 % | 23,9 % | -104 heures |
| 2012-2013 | -25 | 398 | 6,3% | 31,7 % | -130 heures |
| 2013-2014 | -14 | 384 | 6,8% | 40,6 % | -156 heures |

A la demande des membres du groupe de travail représentant les personnels, une attention particulière sera portée sur le nombre d'heures mentionné sur le contrat des enseignants contractuels de langue afin de s'assurer qu'ils bénéficient du dispositif mis en œuvre durant la période de transition.

CHAPITRE VIII : HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

1. Bilan d'activité de la mission Santé Sécurité au Travail en 2010

La mission Santé Sécurité au Travail est animée par un ingénieur santé sécurité au travail (ISST) à AgroParisTech, basé sur le site Claude Bernard et une chargée de mission hygiène et sécurité auprès du secrétariat général, basée sur le site de Grignon.

Le dispositif repose en grande partie sur le réseau des 8 Agents Chargés de la Mise en Œuvre (ACMO), respectivement situés sur chacun des 8 sites d'AgroParisTech. Ces ACMO ne sont pas placés sous la responsabilité de l'ISST mais de leurs directeurs délégués. Selon les sites, les ACMO consacrent entre 5 et 20 % de leur temps à l'hygiène et sécurité.

1.1 Les principales activités de la mission santé sécurité au travail et des ACMO

Mission de conseil :

- Conseiller la Direction Générale ou la Direction des sites,
- Donner un avis sur la conception des nouveaux locaux ou la restructuration de locaux existants,
- Rédiger des procédures et consignes de sécurité,
- Suivre et diffuser les notes de service du MAAP dans leur champ de compétences ainsi que les nouveaux textes réglementaires.

Mission d'études et d'analyses :

- Analyser les accidents du travail et les éventuelles maladies professionnelles, veiller à la diffusion de l'information à leur sujet et élaborer des statistiques techniques,
- Etudier les conditions de travail,
- Etudier les conditions d'accessibilité des personnes handicapées,
- Participer à l'évaluation des risques professionnels et la rédaction du document unique. Proposer un programme annuel de prévention et suivre sa réalisation.

Mission opérationnelle :

- Animer le CHS Central et les instances locales traitant le sujet de l'hygiène et la sécurité,
- Veiller à l'application de la législation et de la réglementation,
- Vérifier que les contrôles et vérifications obligatoires ont bien été réalisés sur les installations, équipements et locaux,
- Informer et former les personnels dans le domaine de la prévention,
- Organiser et animer les formations relatives à l'hygiène et à la sécurité,
- Visiter les locaux (dans le cadre du CHS, avec le médecin de prévention...),
- Vérifier la mise en place des registres réglementaires,
- Suivre les avis de visites des commissions de sécurité et participer à l'organisation de ces visites,
- Participer à l'accueil des nouveaux arrivants (pour la partie santé sécurité au travail).

Mission de liaison avec le(s)

- Directeurs délégués des sites,
- Gestionnaires des sites,
- Responsable du patrimoine,
- Inspecteur hygiène et sécurité du MAP,
- Médecin de prévention,
- Représentants du CHS,
- Secours extérieurs.

2. Bilan d'activité de la médecine de prévention

2.1 Le suivi médical au cours de l'année 2010

La convention de suivi médical des personnels fonctionnaires et contractuels du ministère, par les médecins de prévention de la MSA signée en mai 2009 concerne tous les établissements franciliens du ministère. Toutefois, faute d'un nombre suffisant de médecins de prévention en Ile de France, seuls les agents identifiés comme devant faire l'objet d'une surveillance spéciale bénéficient des consultations.

Pour ce qui est du suivi médical des agents contractuels école, des stagiaires de longue durée ou de certains étudiants en thèse, un dossier est en cours de réalisation.

2.2 Principes et modalités de la surveillance médicale (dans la convention type)

Depuis le 1er janvier 2005, le dispositif de surveillance médicale des agents des services déconcentrés et des établissements d'enseignement (à l'exception de ceux affectés dans les DOM-TOM) est mis en œuvre dans le cadre d'une convention type qui lie les DDAF et les établissements d'enseignement supérieur à chaque caisse locale de la mutualité sociale agricole (MSA). Les agents d'AgroParisTech ont bénéficié de cette organisation.

La surveillance médicale comprend un examen médical de l'agent et une étude du contexte de travail.

L'examen comprend :

- Un interrogatoire orienté vers la recherche d'antécédents susceptibles de déceler une éventuelle contre-indication au poste.
- Un examen clinique détaillé,
- Un contrôle de la vision,
- Une proposition de vaccination antitétanique et anti-polio.
- Des examens complémentaires nécessaires pour établir l'absence de contre-indication médicale au poste de travail ou pour surveiller un risque professionnel. Ces examens seront prescrits chaque fois que le médecin de prévention le jugera nécessaire.

La Surveillance Médicale Spéciale (S.M.S) relève de la seule décision du médecin de prévention qui évaluera les risques professionnels dans le cadre du tiers temps.

Les actions en milieu professionnel réalisées dans le cadre du " tiers-temps " visent à améliorer les conditions de travail des agents au besoin par l'adaptation des postes, des techniques, à la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accident de service et de maladie professionnelle.

Le médecin de prévention participe aussi aux comités et commissions d'hygiène et de sécurité ainsi qu'aux enquêtes après accidents du travail. Il est consulté sur les projets de construction ou les aménagements et les modifications apportées aux équipements.

Il peut intervenir dans les comités médicaux et les commissions de réforme.

L'organisation de la surveillance médicale des agents privilégie l'action du médecin sur le milieu professionnel sans négliger les obligations du ministère en matière de visites médicales.

Il convient de rappeler à cet égard le principe d'une visite médicale quinquennale obligatoire. Seuls, les agents soumis à une exposition avérée à des risques particuliers relèvent d'une surveillance médicale à périodicité annuelle ou biannuelle.

Théoriquement, ce sont désormais 20% des effectifs d'une structure qui doivent être convoqués au titre d'une année auxquels s'ajoutent, le cas échéant, les agents soumis à des visites plus fréquentes compte tenu de leur exposition à des risques particuliers ou en raison de leur état de santé (handicap, femmes enceintes, pathologies lourdes ou chroniques). Compte tenu des activités de recherches de l'établissement, la surveillance spéciale est importante ce qui conduit à une moyenne des consultations annuelles des agents d'AgroParisTech proche de 50% des effectifs.

2.3 Bilan des visites médicales des personnels titulaires et contractuels du MAAPRAT (convention MSA – visite annuelle - personnel dit à risque) pour l'année 2010

| CENTRE | Nombre de personnes concernées | Visites réalisées |
|------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| Paris - Claude Bernard | 50 | 23 |
| Paris - Maine | 0 | 0 |
| Grignon | 79 | 21 |
| Clermont Ferrand | 1 | 1 |
| Massy | 31 | 12 |
| Nancy | 26 | 26 |
| Kourou | 3 | 3 |
| Montpellier | 0 | 0 |

A noter :

- Montpellier n'a pas de personnel à risque toutefois des visites d'embauche ont été réalisées.

- Paris Maine a une convention historique avec le ministère. Cette convention n'inclut pas les personnels contractuels d'AgroParisTech basés sur ce centre.

Suite au bilan réalisé par la chargée de mission santé et sécurité au travail, relatif aux visites médicales des personnels « à risque », un courrier signé par la direction a été adressé à la MSA Ile de France pour signaler le non respect des termes de la convention signée en 2009. Aussi, la MSA s'est engagée à régulariser la situation en début 2011.

3. Le service social du personnel du ministère

Le service social du personnel est rattaché au Bureau de l'Action Sanitaire et Sociale (BASS) qui définit, anime et coordonne la politique d'action sociale, d'hygiène, de sécurité et de prévention. Le BASS accompagne également l'activité de l'ASMA (Association Culturelle et sportive du ministère) et des mutuelles des Ministères.

L'assistante sociale du personnel a pour mission d'aider, et de soutenir toute personne ou équipe éprouvant des difficultés d'ordre personnel ou professionnel, et ce en s'appuyant sur des règles éthiques et une déontologie basée sur le secret professionnel suivants :

- Administratif (mutation, congé, maladie, retraite, allocation familiale, impôt sécurité sociale, etc.),
- Santé (congé longue maladie, congé longue durée, mi-temps thérapeutique, handicap, décès, ...), lien entre personne malade et service + lien administratif, retour au travail, reclassement professionnel,
- Environnement professionnel notamment dans le cadre d'un travail en réseau avec IHS, IGAPS, chef de service,
- Inadaptation au poste de travail, épuisement, stress, conséquences des évolutions technologiques, réformes, ...
- Logement (conseil et orientation en cas de litige pour des situations sociales difficiles,
- Difficultés familiales, (soutien puis relais vers les autres services (service sociale de secteur, CCAS, CMP...))
- Difficultés financières (prévision budgétaire, dossier de surendettement...)

3.1 L'action sanitaire et sociale

Tous les agents affectés sur les différents centres d'AgroParisTech peuvent bénéficier du soutien et de l'accompagnement des services sociaux.

La politique d'action sociale poursuivie par le Ministère et déclinée dans les établissements vise à :

- impulser et mettre en place une politique de prestations destinée à améliorer l'environnement des agents d'AgroParisTech, au travail ou dans leur vie familiale;
- répondre aux situations sociales d'urgence et les plus difficiles, notamment en faveur des agents les moins favorisés;
- améliorer les conditions de travail des personnels au sein de l'administration et faciliter l'harmonie entre vie professionnelle et vie familiale.

Au quotidien, les assistants sociaux tentent de "gommer" les difficultés auxquelles les agents sont confrontés en matière de logement, d'accès aux loisirs, de garde d'enfants, de relations au travail, etc. Il s'agit de faciliter l'existence de chacun des membres de la communauté dans son environnement professionnel mais aussi familial ou personnel. A cet égard, force est de constater que tous les agents du Ministère bénéficient, parfois sans le savoir, des actions dispensées dans le domaine social, de l'hygiène et de la sécurité, de la santé au travail ou encore de l'insertion des personnes handicapées.

Un bilan des activités des assistants sociaux est impossible pour les centres de Grignon et de Massy, du fait que les assistants sociaux en charge de ces centres ont effectué une mobilité au cours de l'année 2010.

3.2 Récapitulatif des suivis

• Les sites franciliens

L'assistante sociale a assuré 10 permanences en 2010 sur les sites franciliens d'AgroParisTech. L'assistante sociale prend connaissance des difficultés des agents suite à une demande de l'administration (3 cas), ou directement par l'agent (22 cas).

La population concernée se répartit de la manière suivante :

a) Situation personnelle

| | Sexe | | Âge | | | | | Situation matrimoniale | | | | | Enfants | |
|-------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------------|-------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| | Homme | femme | 18-24 ans | 25-34 ans | 35-44 ans | 45-54 ans | 55-65 ans | Célibataire | Concubinage | Divorcé | Marié | Séparé | oui | non |
| 2010 | 8 | 17 | 1 | 9 | 5 | 10 | 0 | 5 | 4 | 6 | 9 | 1 | 13 | 12 |
| 2009 | 16 | 24 | 4 | 12 | 13 | 8 | 3 | 12 | 7 | 4 | 11 | 6 | 22 | 18 |
| 2008 | 14 | 18 | 1 | 3 | 12 | 13 | 3 | 12 | 4 | 3 | 9 | 4 | 19 | 13 |

A noter :

- Une diminution de la sollicitation de l'assistante sociale en 2010 après une augmentation pour l'année 2009 par rapport à 2008,
- 8 hommes ont sollicité l'intervention de l'assistante sociale contre 17 femmes au cours de l'année 2010,
- les personnels avec ou sans enfants sollicitent tout autant le soutien de l'assistante sociale.

b) Situation professionnelle

| | Activité professionnelle | | Statut | | | Catégorie | | |
|-------------|--------------------------|-------------------------------|-------------|----------|-----------|------------|------------|------------|
| | Actif | Congé Maladie (CLM, CLD, CGM) | Contractuel | Cotorep | Titulaire | A | B | C |
| 2010 | 24 | 1 | 6 | 0 | 19 | NC* | NC* | NC* |
| 2009 | 28 | 2 | 9 | 1 | 30 | 8 | 10 | 22 |
| 2008 | 29 | 3 | 8 | 1 | 23 | 5 | 6 | 21 |

*NC : Non Communiqué

A noter :

- La catégorie des personnels ayant contacté l'assistante sociale n'a pas été renseignée par cette dernière.

c) Méthodes de travail mises en place et aides apportées

| | Méthodes de travail | | | | Aides apportées | | |
|-------------|---------------------|-----------|-------------------|----------------------------|-----------------|------------------------------|---------------------------|
| | Entretien | Liaison | Visite à domicile | Visite sur lieu de travail | Aide financière | Rapport social pour logement | Dossier de surendettement |
| 2010 | 37 | 29 | 1 | 0 | 2 | 4 | |
| 2009 | 66 | 53 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 |
| 2008 | 57 | 29 | 5 | 1 | | | |

Le soutien et l'accompagnement des agents se fait essentiellement au travers des entretiens avec l'assistante sociale.

d) Difficultés rencontrées par les agents

Les méthodes de travail exposées ci-dessus révèlent les difficultés suivantes :

| Difficultés rencontrées | stress au travail | précarité professionnelle | Inadaptation du travail | Difficulté relationnelle | Gestion administrative | Santé | Alcool | familiale | financière | Sur - endettement | logement |
|----------------------------------|-------------------|---------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------------|-------|--------|-----------|------------|-------------------|----------|
| Personnes concernées 2010 | 3 | 3 | 0 | 2 | 0 | 4 | 1 | 4 | 7 | 1 | 5 |
| Personnes concernées 2009 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 9 | 1 | 5 | 12 | 3 | 9 |
| Personnes concernées 2008 | 2 | 7 | 3 | 2 | 2 | 8 | 1 | 6 | 10 | 2 | 7 |

A noter :

- l'importance récurrente des difficultés financières et des problèmes de logements suivis des difficultés inhérentes à l'état de santé et à la situation familiale.

CONCLUSION

La mise en place d'un groupe de travail qui avait pour objectif de compléter les rubriques du bilan social n'a pas été possible, durant l'année 2011 au vu d'une part des agendas des membres du CTP et d'autre part de la charge de travail des uns et des autres.

La base de données AGITE a été enrichie en 2011. Cependant les nouveaux champs renseignés ne seront exploitables qu'à partir du bilan social 2012 notamment en ce qui concerne les contractuels : la distinction entre les contrats doctoraux, les contractuels recrutés sur conventions de recherche et les post-doc.

Toutefois trois nouvelles rubriques figurent dans le bilan social 2010 :

- Les gratifications : rubrique qui précise le nombre de stagiaires ayant bénéficié des dispositions du décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 ;
- Le CET : données relatives aux personnels rémunérés sur le budget Etat programme 142 et aux agents rémunérés sur le budget AgroParisTech ;
- Les rémunérations des personnels sur le budget Etat notamment le volet indemnitaire qui a connu quelques évolutions en 2010

LEXIQUE DES ABREVIATIONS

CORPS :

| | |
|-------------------------|---|
| AAMAP | Attaché d'Administration de Ministère de l'Agriculture et de la Pêche |
| ADA | Adjoint administratif |
| AERC | Assistant d'Enseignement Recherche Contractuel |
| AI | Assistant Ingénieur |
| AJTFR | Adjoint Technique Formation Recherche |
| Directeur établissement | Directeur de lycée agricole (statut d'emploi) |
| EC | Enseignant Chercheur |
| FCPR | Formation Complémentaire Par la Recherche |
| IAE | Ingénieur d'Agriculture et Environnement |
| IE | Ingénieur d'Etudes |
| IPEF | Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts |
| IPC | Ingénieur Ponts et Chaussées |
| IR | Ingénieur de Recherche |
| ISPV | Ingénieur Santé Publique Vétérinaire |
| MC | Maître de Conférence |
| MCC | Maître de Conférence Contractuel (MAP) |
| PCEA | Professeur Certifié de l'Enseignement Agricole |
| PR | Professeur de l'Enseignement Supérieur Agricole |
| PEPS | Professeur EPS |
| SA | Secrétaire Administrative |
| SG | Secrétaire Général |
| TFR | Technicien Formation Recherche |
| TSP MAP | Technicien de la filière technique (catégorie B) |

DEPARTEMENT :

| | |
|--------|--|
| DG | Direction Générale et Services |
| SG | Secrétariat Général |
| MMIP | Modélisation mathématique informatique et physique |
| SVS | Science de la Vie et Santé |
| SESG | Sciences Economiques Sociales et de Gestion |
| SPAB | Sciences et Procédés des Aliments et Bioproduits |
| SIAFEE | Sciences et Ingénierie Agronomiques Forestières de l'eau et de l'environnement |