



BILAN SOCIAL 2007

Version 0

présentée au CTP du 24 octobre 2008

PRESENTATION

Le bilan social est un outil contribuant au dialogue social interne. Il s'agit d'effectuer un état des lieux de la situation des personnels d'AgroParisTech de manière prospective.

Le bilan social est un outil d'information et de gestion comportant les indicateurs suivants : emplois, rémunérations, formations, conditions d'hygiène et sécurité, conditions de travail.

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

SOMMAIRE

CHAPITRE I : PRESENTATION DES EFFECTIFS

1. Situation des effectifs de l'établissement en ETPT et par corps pour l'année N (du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2007)
 - 1.1. Situation des effectifs en ETPT des personnels IATOS de l'établissement
 - 1.2. Situation des effectifs en ETPT des personnels enseignants et enseignants chercheurs (EC)
2. Répartition de l'ensemble des personnels par catégorie
3. Répartition des personnels IATOS titulaires par catégories
4. Répartition des personnels contractuels par catégories
5. Répartition des personnels des exploitations agricoles
 - 5.1. Répartition des ETPT par catégories
 - 5.2. Répartition des personnels des exploitations agricoles par statut
6. Etat récapitulatif des mobilités externes et internes des personnels IATOS
 - 6.1. Répartition des mobilités par catégories
7. Etat récapitulatif des départs à la retraite par corps
8. Etat récapitulatif des personnels nouveaux arrivants par corps

CHAPITRE II : PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS

1. Ensemble des personnels d'AgroParisTech : répartition par âge et par sexe
2. Ensemble des enseignants et EC : répartition par âge et par sexe
3. Ensemble des personnels IATOS : répartition par âge et par sexe
4. Ensemble des personnels d'AgroParisTech
 - 4.1. Répartition par filière et par catégories
 - 4.2. Âge moyen par filière et par catégories
5. Personnels Enseignants chercheurs et autres enseignants : répartition par corps et par départements
 - 5.1. Répartition par corps et par affectations (direction générale et départements)
 - 5.2. Âge moyen par corps et par affectations (direction générale et départements)
6. Personnels IATOS : répartition par corps et par départements
 - 6.1. Répartition par corps et par affectations (direction générale et départements)
 - 6.2. Âge moyen par corps et par affectations (direction générale et départements)
7. Personnels contractuels
 - 7.1. Répartition par corps et par affectations (direction générale et départements)
 - 7.2. Âge moyen par corps et par affectations (direction générale et départements)

CHAPITRE III : REMUNERATION ET MASSE SALARIALE

1. Evolution de la masse salariale sur budget de l'établissement de l'année 2007 à l'année 2008 (Tableau et graphique)
 - 1.1. La masse salariale 2007 : données du compte financier
 - 1.2. La masse salariale 2007 : Eléments d'analyse
 - 1.3. Perspectives

CHAPITRE IV : PROMOTIONS ET FORMATION DES PERSONNELS

1. Récapitulatif de l'année 2007 sur les réussites au concours et examens professionnels, les promotions au choix et les dispositifs spécifiques de déprécarisation
 - 1.1. Réussites au concours et examens professionnels pour les personnels IATOS
 - 1.2. Promotions des personnels IATOS au titre de l'année 2007
2. Bilan de l'exécution du plan de formation des personnels
 - 2.1. Etat des agents ayant suivi des actions de formation
 - 2.2. Répartition des journées de formation par catégorie d'agents et par domaines
 - 2.3. Répartition du nombre d'agents formés par catégorie d'agents et par domaines

CHAPITRE V : 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

CHAPITRE VI : RAPPORT D'ACTIVITES DES INSTANCES

1. Bilan d'activité du Comité Technique Paritaire central de l'établissement
2. Bilan d'activité du comité Hygiène et Sécurité central de l'établissement

CHAPITRE VII : HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

1. Bilan d'activité de l'ingénieur Hygiène sécurité, et santé au travail
2. Bilan d'activité des médecins de prévention
3. Bilan d'activité du comité des assistants sociaux

CHAPITRE I

PRESENTATION DES EFFECTIFS

Présentation :

Ce chapitre permet d'apprécier les différentes répartitions de l'ensemble des personnels de l'Etablissement AgroParisTech.

Notre étude a été réalisée pour l'année civile 2007.

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

La question des promotions a été abordée dans le chapitre « promotions et formation des personnels».

**1. Situation des effectifs de l'établissement en ETPT et par corps pour l'année N
(du 1^{er} janvier 2007 au 30 décembre 2007)**

En 2007, AgroParisTech comptaient 872 personnels (IATOSS et Enseignants) pour 625.42 ETPT.

1.1 Situation des effectifs en ETPT des personnels IATOSS de l'établissement

Corps	Effectifs en ETPT	Effectifs Physiques
AAMAP	5,97	10
ADA	40,64	47
Adjoint technique (BFT)	1	1
Comptable secondaire	0	1
Contractuel	106,52	218
Contractuel MAP	11,66	16
AI	12	13
Aide bénévole	0,5	2
AJTFR	100,76	115
Chargé d'étude	1	1
Chef de Mission	0,01	1
Conservateur en chef	1	1
directeur de recherche	0	1
Directeur établissement	1	1
IAE	13,73	20
IE	16,26	20
IGREF	31,37	50
IR	18,27	19
ISPV	0	1
SA	20,72	31
Secrétaire général	1,35	2
TFR	44,88	56
TSP MAP	1,9	2
TOTAL	430,54	628

AgroParisTech comptaient 628 personnels IATOSS pour 430,54 ETPT.

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

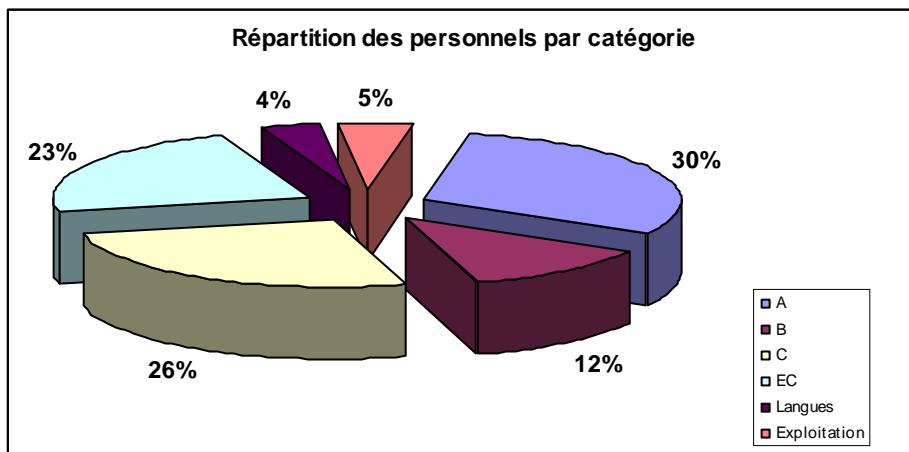
Corps	Effectifs en ETPT	Effectifs Physiques
AERC	1,34	2
Assistant	2	2
Contractuel	2,08	16
Contractuel langues	12,03	22
Contractuel MAP	0,29	1
IAE	0	1
Lecteur de langues	2	2
MC	108,94	116
MCC	1,35	8
PCEA	5	5
PR	57,71	64
PREPS	3,22	4
Prof associé	0,5	1
TOTAL	194,88	244

AgroParisTech comptaient 244 personnels enseignants et EC pour 194,88 ETPT.

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

La répartition des personnels de l'exploitation est détaillée au chapitre I.5.

Catégorie	Effectifs ETPT	Effectifs physiques
A	155,99	267
B	76,7	105
C	181,32	229
EC	172,51	199
Langues	18,83	31
Total	605,35	831
Exploitation agricole	20,07	41
EFFECTIF TOTAL	625,42	872

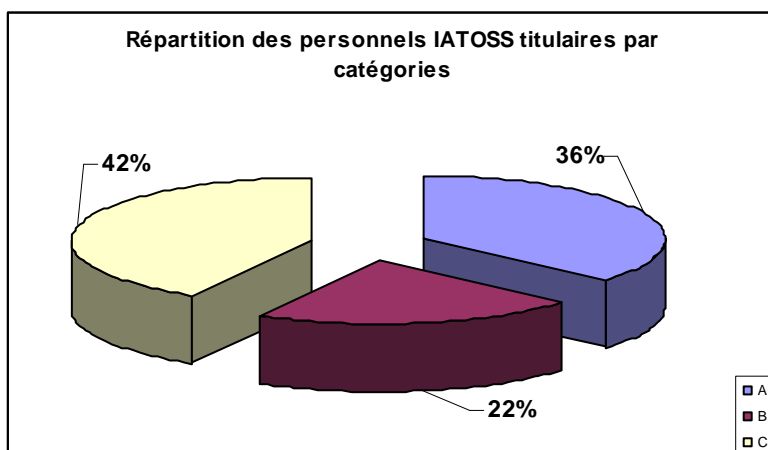


Interprétation :

- 30 % des personnels d'AgroParisTech sont de catégorie A
- 12 % des personnels d'AgroParisTech sont de catégorie B
- 26 % des personnels d'AgroParisTech sont de catégorie C
- 23 % des personnels d'AgroParisTech sont des enseignants chercheurs
- 4% des personnels d'AgroParisTech sont des enseignants de langues
- 5 % des personnels d'AgroParisTech font partis de l'exploitation agricole

3. Répartition des personnels IATOS titulaires par catégories

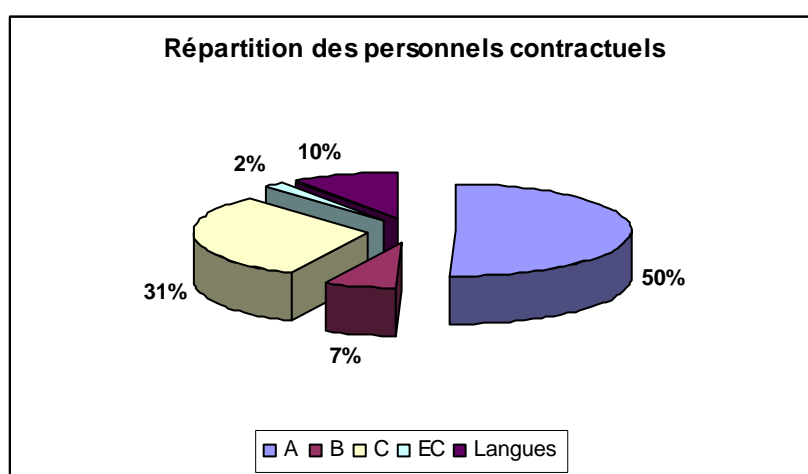
Catégories	A	B	C	TOTAL
Effectifs ETPT	93,37	60,4	131,09	284,86
Effectifs Physique	129	78	148	355



4. Répartition des personnels contractuels par catégories

Ce tableau ne comprend pas les personnels contractuels des exploitations agricoles. Ainsi il y a 208 personnels contractuels au sein d'AgroParisTech en 2007 pour 102,25 ETPT.

Catégorie	Effectifs ETPT	Effectifs physiques
A	47,3	105
B	7,46	14
C	37,37	64
EC	0	4
Langues	10,12	21
Total	102,25	208



5. Répartition des personnels des exploitations agricoles

5.1. Répartition des ETPT par catégories

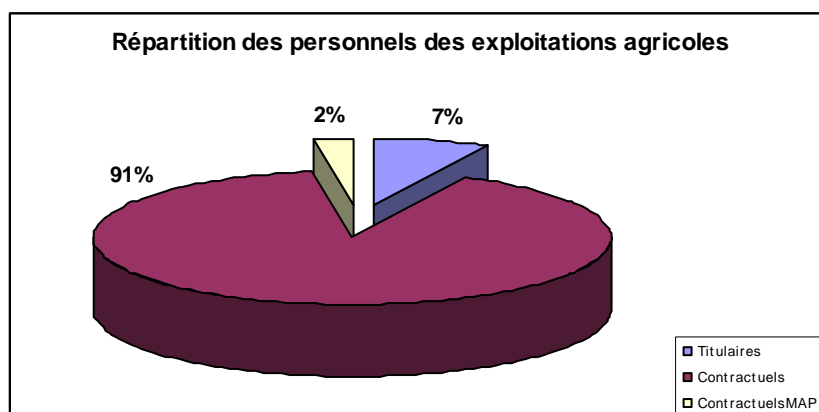
La direction de la ferme expérimentale comprend 20.07 ETPT, répartis de la manière suivante :

	Agents de Droit Public			Agents de Droit Privé (Convention Collective)		TOTAL
	A	B	C	Cadre Exploitation	Non Cadre Exploitation	
Effectifs en ETPT	2	0	1	3	14.07	20.07

5.2. Répartition des personnels des exploitations agricoles par statut

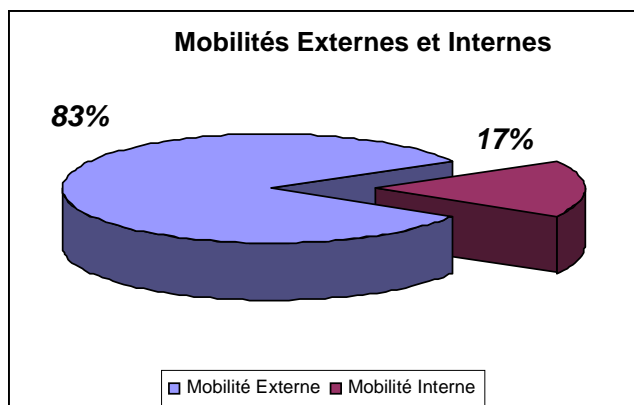
La direction de la ferme expérimentale comprend 41 agents.

	Agents de Droit Public			Agents de Droit Privé (Convention Collective)		TOTAL
	A	B	C	Cadre Exploitation	Non Cadre Exploitation	
Titulaires	1	1	1			3
Contractuels			6	3	28	37
Contractuels MAP	1					1
TOTAL	2	1	7	3	28	41



6. Récapitulatif des mobilités externes et internes des personnels IATOS

83% des mobilités sont externes et 17% sont des mobilités internes.

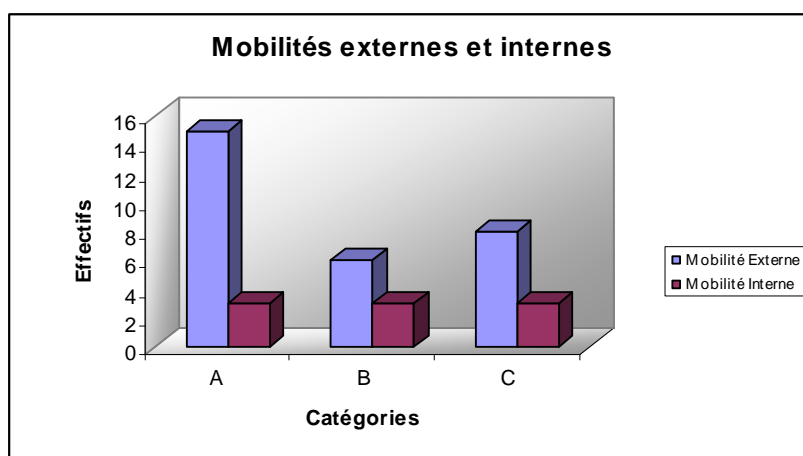


6.1. Répartition des mobilités par catégories :

Catégorie	Mobilité Externe	Mobilité Interne
A	15	3
B	6	3
C	8	3
Total	29	9

Nous pouvons constater qu'au cours de l'année 2007, il y a eu 29 mobilités externes contre 9 mobilités internes.

Cela s'explique par le fait qu'il n'y a pas eu de campagne de mobilité, de ce fait la gestion s'est déroulée de manière individuelle.



7. Récapitulatif des départs à la retraite par corps

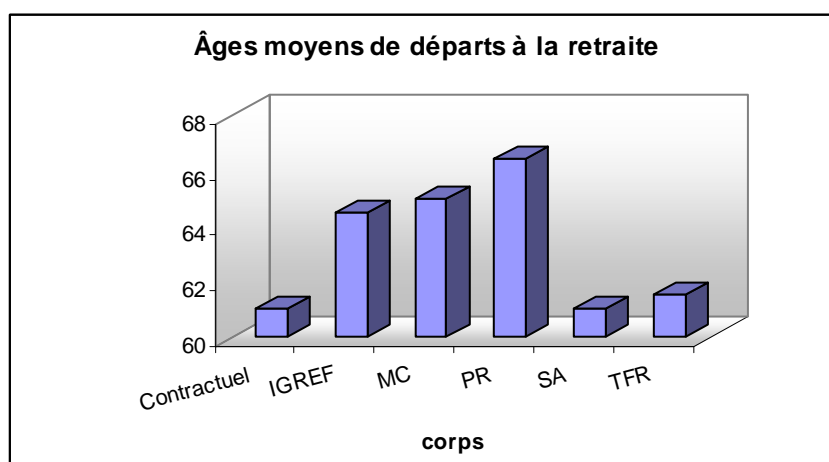
Le tableau suivant mentionne l'âge des départs à la retraite en fonction du corps de l'agent.

Au cours de l'année 2007, nous comptabilisons 11 départs à la retraite au sein d'AgroParisTech.

L'âge moyen des départs à la retraite tout corps confondu est de 63 ans.

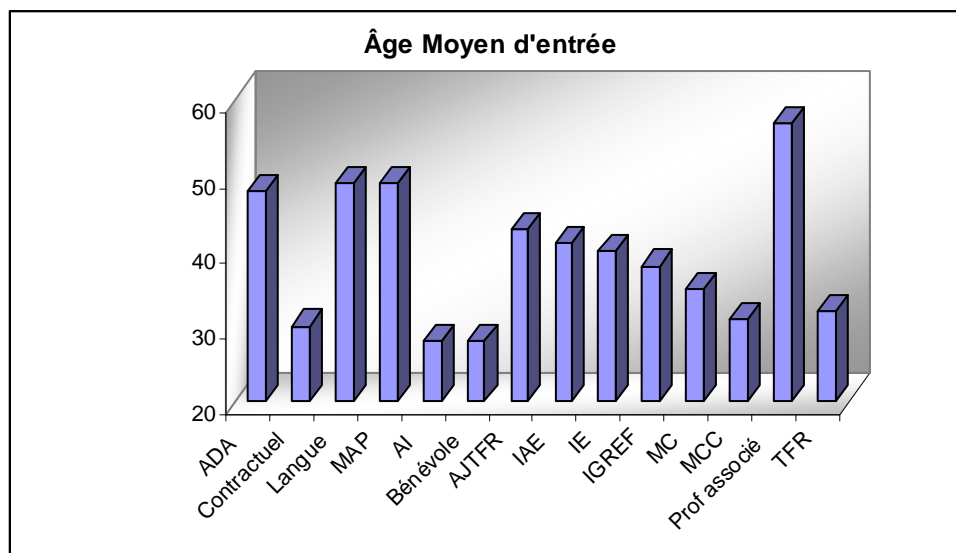
	Âges de départs à la retraite							Effectif des départs	Âges moyens de départs
	60	61	62	63	65	66	67		
Agent contractuel	1		1					2	61
IGREF				1		1		2	64,5
MC					1			1	65
PR						1	1	2	66,5
SA		2						2	61
TFR	1			1				2	61,5
TOTAL	2	2	1	2	1	2	1	11	63

Par exemple : il y a eu 2 départs chez les agents IGREF, l'un âgé de 63 ans et l'autre de 66 ans ce qui donne un âge moyen de départ pour les personnels IGREF de 64 ans et demi.



8. Etat récapitulatif des nouveaux arrivants

Corps	Âge Moyen d'entrée	Effectifs Nouveaux Arrivants
ADA	48	2
Contractuel	30	69
Contractuel Langue	49	2
Contractuel MAP	49	1
AI	28	1
Aide Bénévole	28	2
AJTFR	43	4
IAE	41	4
IE	40	3
IGREF	38	5
MC	35	9
MCC	31	1
Prof associé	57	1
TFR	32	4
TOTAL	33	108



CHAPITRE II

PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS

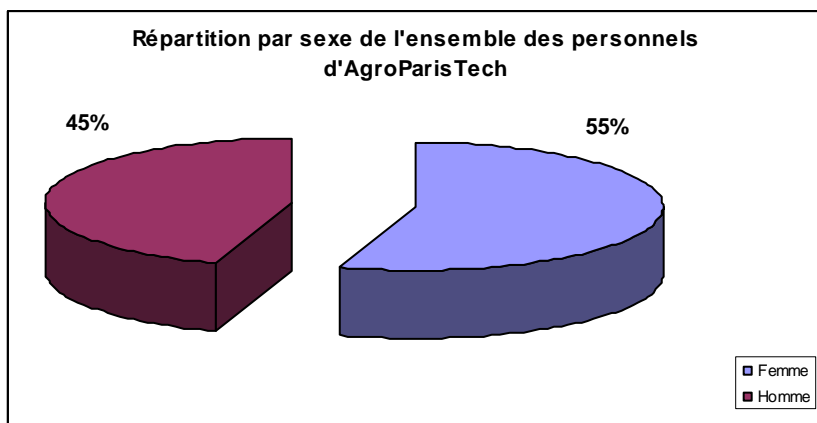
Présentation :

La pyramide des âges prend compte tous les personnels d'AgroParisTech, soit 872 personnels pour l'année civile 2007.

L'étude est effectuée de manière suivante :

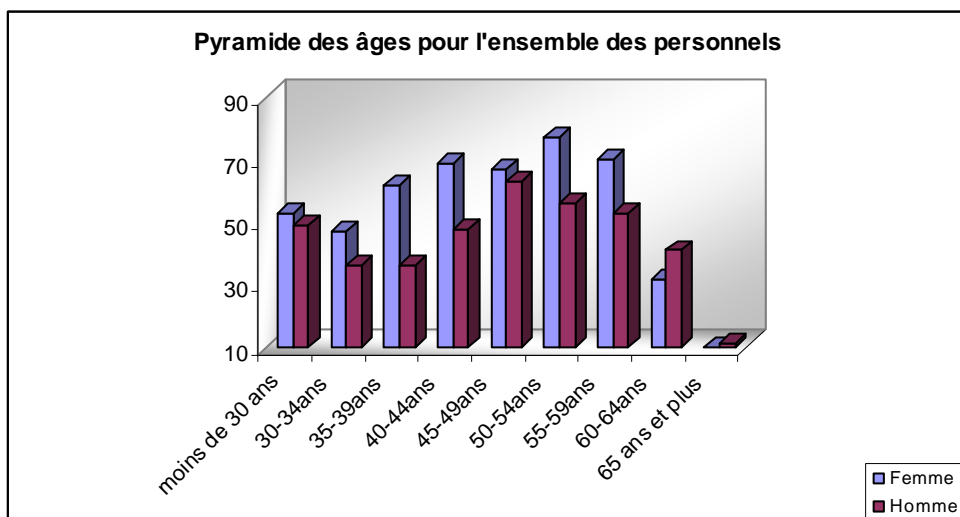
- distinction entre l'âge et le sexe pour tous les personnels
- répartition de l'ensemble des personnels, des personnels IATOS et des personnels enseignants : on parlera en terme d'effectifs
- tableau mentionnant l'âge moyen de l'ensemble des personnels, des personnels IATOS et des personnels enseignants

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

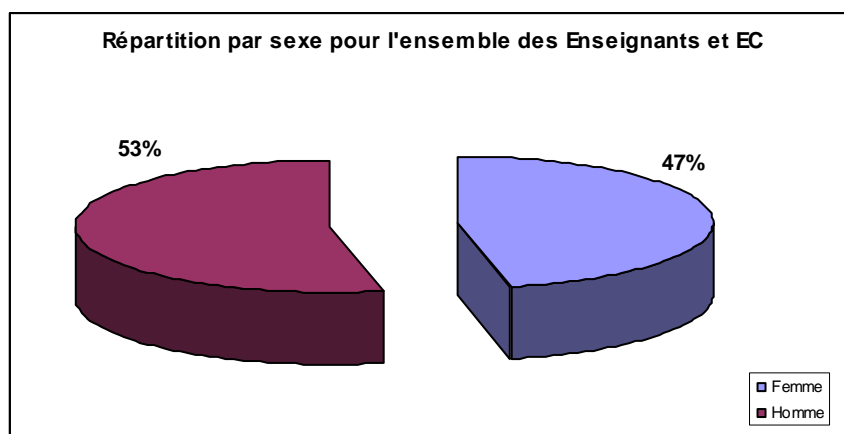


Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	Pourcentage
moins de 30 ans	55	49	102	11.70%
30-34ans	47	36	83	9.52%
35-39ans	62	36	98	11.24%
40-44ans	69	48	117	13.42%
45-49ans	67	63	130	14.91%
50-54ans	77	56	133	15.25%
55-59ans	70	53	123	14.11%
60-64ans	32	41	73	8.37%
65 ans et plus	2	11	13	1.49%
Total	479	394	872	100%

Nous pouvons constater que pour un effectif total de 872 personnels au sein d'AgroParisTech, 479 sont des femmes alors que 394 sont des hommes.



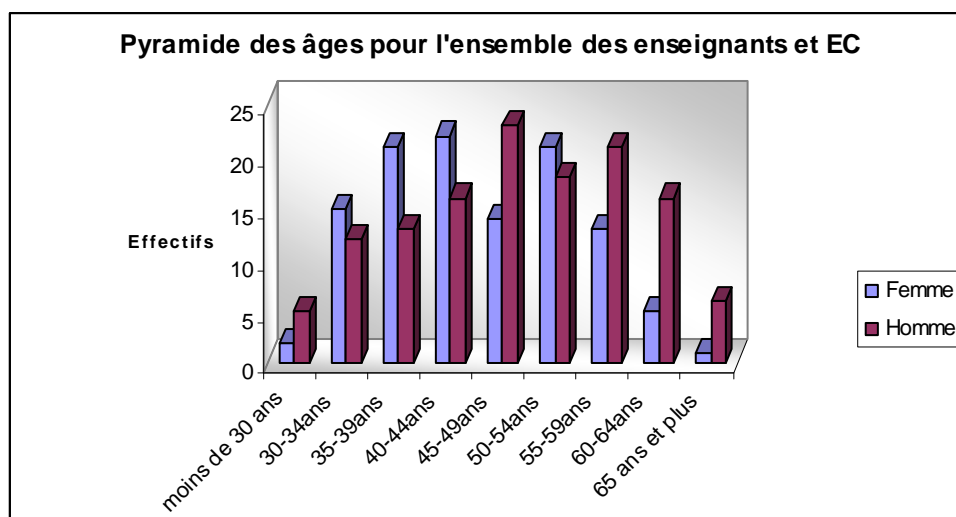
2. Ensemble des Enseignants et EC : répartition par âge et par sexe



On constate que la population enseignante d' AgroParisTech est légèrement plus masculine (130 hommes pour 114 femmes).

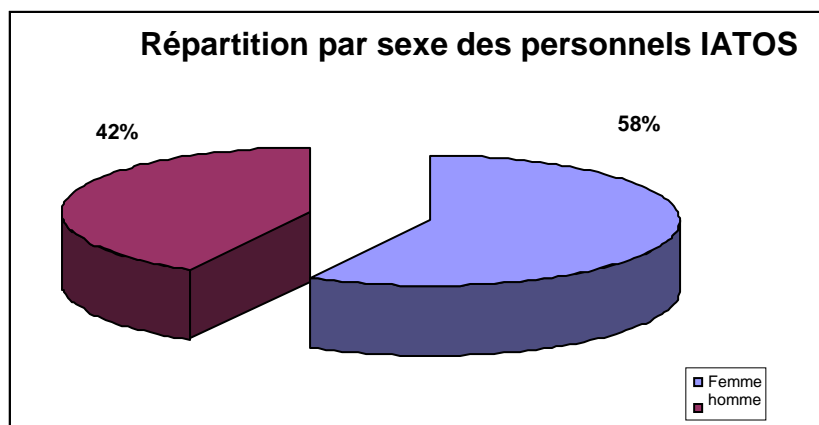
De plus la population se situe majoritairement entre 35 et 59 ans.

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	Pourcentage
moins de 30 ans	2	5	7	2.87%
30-34ans	15	12	27	11.07%
35-39ans	21	13	34	13.93%
40-44ans	22	16	38	15.57%
45-49ans	14	23	37	15.16%
50-54ans	21	18	39	15.98%
55-59ans	13	21	34	13.93%
60-64ans	5	16	21	8.61%
65 ans et plus	1	6	7	2.87%
Total	114	130	244	100%



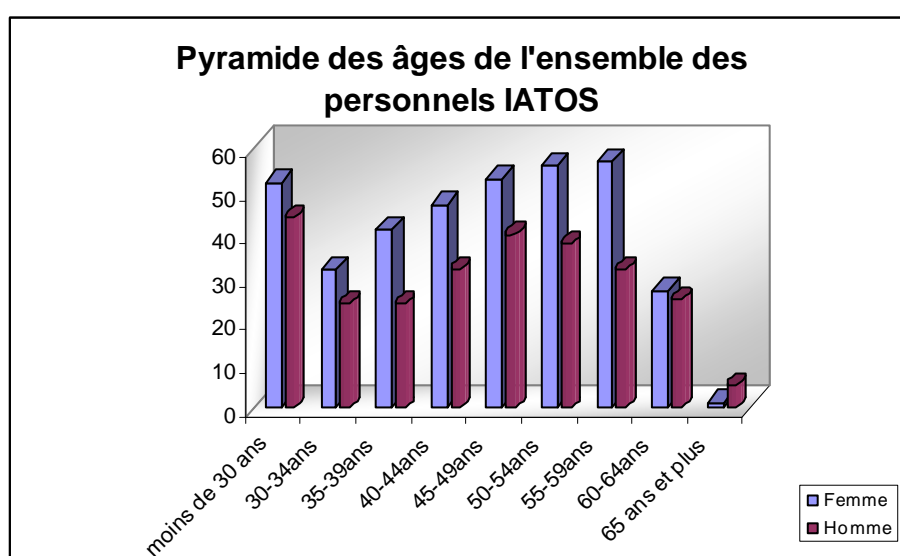
3. Ensemble des personnels IATOS : répartition par âge et par sexe

Ce tableau concerne tous les personnels IATOS, c'est-à-dire les contractuels, les titulaires etc, mais aussi les personnels mis à disposition.



On constate que la tendance s'inverse pour les personnels IATOS, où on comptabilise 366 femmes (58%) pour 264 hommes (42%).

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	Pourcentage
moins de 30 ans	52	44	96	15.13%
30-34ans	32	24	56	8.92%
35-39ans	41	24	65	10.19%
40-44ans	47	32	79	12.58%
45-49ans	53	40	93	14.81%
50-54ans	56	38	94	14.97%
55-59ans	57	32	89	14.17%
60-64ans	27	25	52	8.28%
65 ans et plus	1	5	6	0.96%
Total	366	264	630	100%



4. Ensemble des personnels d'AgroParisTech

4.1. Répartition par filière et par catégories

Les filières 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 ».

Catégories								
Filière	A	B	C	Cadre Exploitation	EC	Langues	Non cadre exploitation	Effectif Total
Contrat	117	16	73	3	10	21	28	268
Enseignement	2				188	8		198
Filière Administrative	16	32	48	1				97
Filière Formation Recherche	55	56	113					224
Filière Technique	70	1	2					73
Vacataire	2					2		4
Autres	7	1						8
Effectif Total	269	106	236	4	198	31	28	872

La répartition des personnels d'AgroParisTech s'effectue de la manière suivante :

- 268 agents ont un contrat avec AgroParisTech
- 198 agents relèvent de la filière enseignement
- 97 agents appartiennent à la filière administrative
- 224 agents appartiennent à la filière Formation Recherche
- 73 agents appartiennent à la filière technique

4.2. Âge moyen par filière et par catégories

Dans le tableau suivant on parle en terme d'âge moyen par filière et par catégorie.

Par exemple, l'âge moyen pour la catégorie A de la filière formation recherche est de 47 ans (il s'agit de la moyenne d'âge pour 55 agents de catégorie A).

Catégories							
Filière	A	B	C	Cadre Exploitation	EC	Langues	Non cadre exploitation
Contrat	46	48	47	52	40	53	31
Enseignement	36				46	52	
Filière Administrative	47	49	48	54			
Filière Formation Recherche	46	45	48				
Filière Technique	46	48	49				
Vacataire	39					57	
Autres	47	60					

5. Personnels Enseignants chercheurs et autres enseignants

5.1. Répartition par corps et par affectations (direction générale et départements)

AgroParisTech emploi 244 enseignants ou enseignants chercheurs répartis de la manière suivante :

	DG	MMIP	SVS	SESG	SIAFEE	SPAB	TOTAL
AERC		1	1				2
Contractuel	4		4	3	2	3	16
Contractuels Langues	22						22
Contractuels MAP	1						1
Assistant	1			1			2
IAE					1		1
Lecteur de langues	2						2
MC	1	12	34	20	25	24	116
MCC		1	1	2	2	2	8
PCEA	5						5
PR	1	3	21	11	8	20	64
PREPS	4						4
Prof associé					1		1
TOTAL	41	17	61	37	39	49	244

5.2. Âges moyens par corps et par affectations (direction générale et départements)

	DG	MMIP	SVS	SESG	SIAFEE	SPAB
AERC		27	30			
Contractuel	50		61	52	40	49
Contractuels Langues	53					
Contractuels MAP	54					
Assistant	49			56		
IAE					49	
Lecteur de langues	60					
MC	43	41	40	45	42	39
MCC		33	36	36	29	32
PCEA	49					
PR	56	51	54	57	50	55
PREPS	40					
Prof associé					59	
Âges moyens Total	51	41	46	49	43	46

6. Personnels IATOS

6.1. Répartition par corps et par affectations (direction générale et départements)

La répartition des personnels IATOS (628 agents au total) est réalisée en fonction des corps des agents et des départements auxquels ils appartiennent.

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

Départements Corps	Direction Générale	MMIP	SVS	SESG	SIAFEE	SPAB	TOTAL
AAMAP	10						10
ADA	30		4	3	2	8	47
Adjoint Technique (BFT)	1						1
Comptable secondaire	1						1
Contractuel	147	4	12	11	22	22	218
Contractuel MAP	16						16
AI	8	1		1	1	2	13
Aide bénévole	1					1	2
AJTFR	81	1	14	2	7	10	115
Chargé d'étude	1						1
Chef de mission	1						1
Conservateur en chef	1						1
Directeur de recherche	1						1
Directeur Etablissement					1		1
IAE	7			3	9		19
IE	12	3	1		1	3	20
IGREF	28	1		10	9	2	50
IR	8	3	1	3		4	19
ISPV					1		1
SA	26			2	2	1	31
SG	2						2
TFR	23	5	11	1	6	10	56
TSP MAP	1				1		2
Effectif Total	406	18	43	36	62	63	628

6.2. Âges moyens par corps et par affectations (direction générale et départements)

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

Ainsi, la moyenne d'âge des personnels du département SIAFEE est de 44 ans.

L'âge moyen des IR du département SVS est de 49 ans.

Départements Corps	Direction Générale	MMIP	SVS	SESG	SIAFEE	SPAB
AAMAP	46					
ADA	47		48	50	53	49
Adjoint Technique (BFT)	55					
Comptable secondaire	53					
Contractuel	34	31	30	34	35	31
Contractuel MAP	51					
AI	46	29		62	37	43
Aide bénévole	24					32
AJTFR	43	30	46	41	48	45
Chargé d'étude	58					
Chef de mission	60					
Conservateur en chef	52					
Directeur de recherche	55					
Directeur Etablissement					46	
IAE	48			46	39	
IE	49	39	29		37	43
IGREF	50	43		38	49	58
IR	49	47	49	42		42
ISPV					50	
SA	49			49	50	36
SG	55					
TFR	44	33	51	60	43	45
TSP MAP	60				48	
Âges Moyens Total	49	36	42	47	44	43

7. Pyramide des âges des personnels contractuels

7.1. Répartition par catégories et par affectations (direction générale et départements)

Les données du tableau suivant sont des effectifs.

	DG	MMIP	SVS	SESG	SIAFEE	SPAB	TOTAL
A	43	3	12	11	17	19	105
B	9			1	2	2	14
C	64				5	1	70
Cadre Exploitation	3						3
EC				1		3	4
Langues	21						21
Non Cadre Exploitation	28						28
Effectif TOTAL	167	3	12	13	24	25	246

7.2. Âges moyens par catégories et par affectations (direction générale et départements)

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

	DG	MMIP	SVS	SESG	SIAFEE	SPAB
A	34	33	30	34	31	29
B	54			45	24	39
C	44				51	48
Cadre Exploitation	52					
EC				57		49
Langues	53					
Non Cadre Exploitation	32					

CHAPITRE III

REMUNERATION ET MASSE SALARIALE

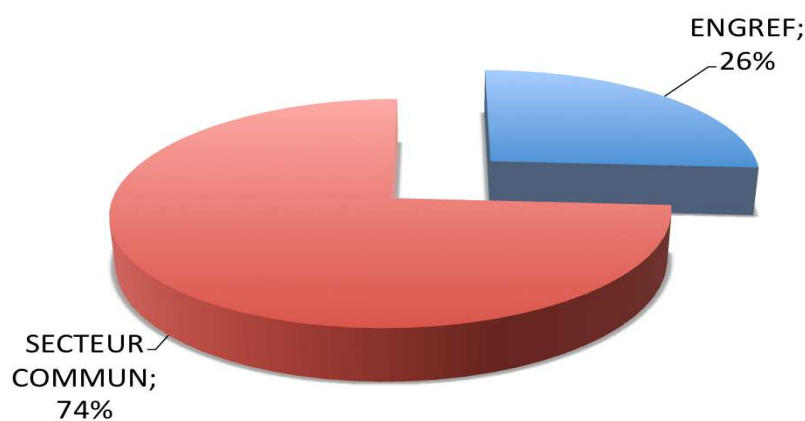
1. Evolution de la masse salariale sur budget de l'établissement de l'année 2007 à l'année 2008 (Tableau et graphique)

1.1. La masse salariale 2007 : données du compte financier

- Prévision BP+DM = 8572 221 euros
- Réalisé 2007 = 7 539 435 euros
- Taux d'exécution = 88%

- Les chiffres intègrent les montants relatifs aux vacances du SCAV

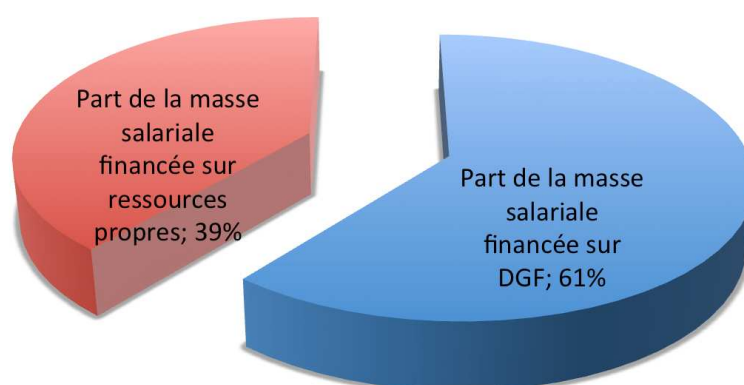
La masse salariale 2007 : données du compte financier



1.2. La masse salariale 2007 : Eléments d'analyse

Montant total de la masse salariale 2007	7 539 435
Part des résidences	235 263
Part de l'exploitation	628 340
Part du SCAV	1 083 476
Part de la Direction de la FC	130 942
Part des dépenses de personnels sur conventions de recherche <i>Dont 297 587 sur RA</i>	868 098
Montant total de la masse salariale financée sur ressources propres	2 946 120
Montant total de la masse salariale financée sur la dotation globale de fonctionnement	4 593 314

Répartition de la masse salariale 2007



1.3. Perspectives

- Un taux d'exécution des crédits de personnels fin septembre de 66% (au lieu de 75% au 9/12ème de l'exercice)
 - Des mouvements en DM2 limités (ENGREF + 75000 euros) et/ou mutualisés (secteur commun)
 - Une prévision en BP 2009 plus conforme aux taux d'exécution constatés sur 2007 et 2008
 - Un suivi de la masse salariale et de son évolution à renforcer...
 - La poursuite de la politique de dégagement des postes gagés sur les emplois vacants (reste 16 postes fin 2008)
- = 765 341 euros en DM2 pour un coût réel de 500000 euros (remboursement de charges + subvention CAS)**
= prévision BP 2009 estimée à 450 000 euros

- **Objectif** : avoir dégagé l'ensemble des emplois gagés à la fin 2009
- Maîtrise des recrutements nouveaux
- Poursuite de la politique de délégation de certaines activités à des entreprises
- Poursuite de la politique d'harmonisation des pratiques (cf les travaux de la CCPC)

CHAPITRE IV

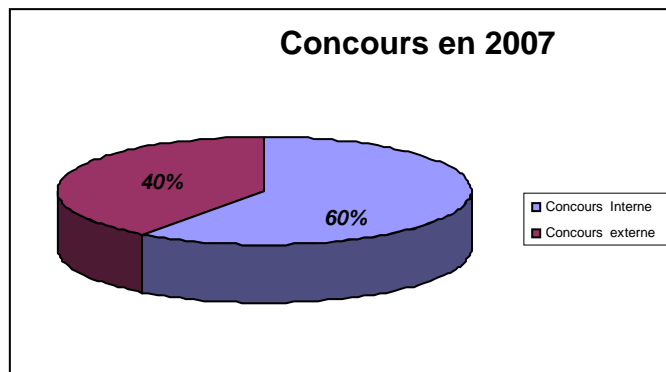
PROMOTION ET FORMATION DES PERSONNELS

Présentation :

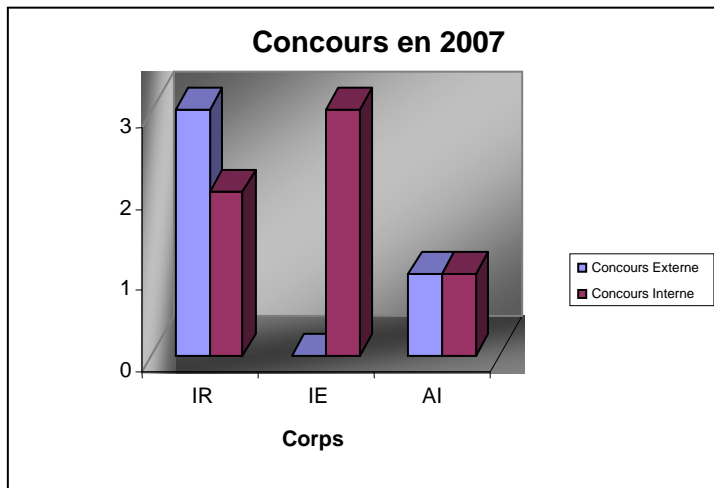
1. Récapitulatif des réussites au concours et examens professionnels, les promotions au choix et les dispositifs spécifiques de déprécarisation

1.1 Réussites au concours et examens professionnels pour les personnels IATOS Les données suivantes concernent les nominations ayant eu lieu en 2007.

En effet si le concours a débuté en 2007 mais la réussite en 2008, les données n'apparaissent pas.

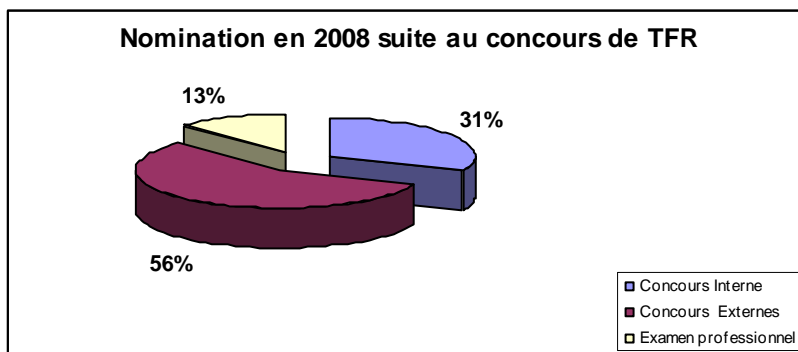


Corps	Concours Externe	Concours Interne
IR	3	2
IE	0	3
AI	1	1
TOTAL	4	6



Le tableau suivant reprend les concours de TFR ayant débuté en 2007 et dont les résultats ont été publiés en 2008.

Concours TFR Interne	Concours TFR Externes	Examen professionnel TFR
5	9	2



1.2 Promotions des personnels IATOS au titre de l'année 2007

Le tableau suivant représente les promotions ayant eu lieu en 2007, en fonction des grades des agents.

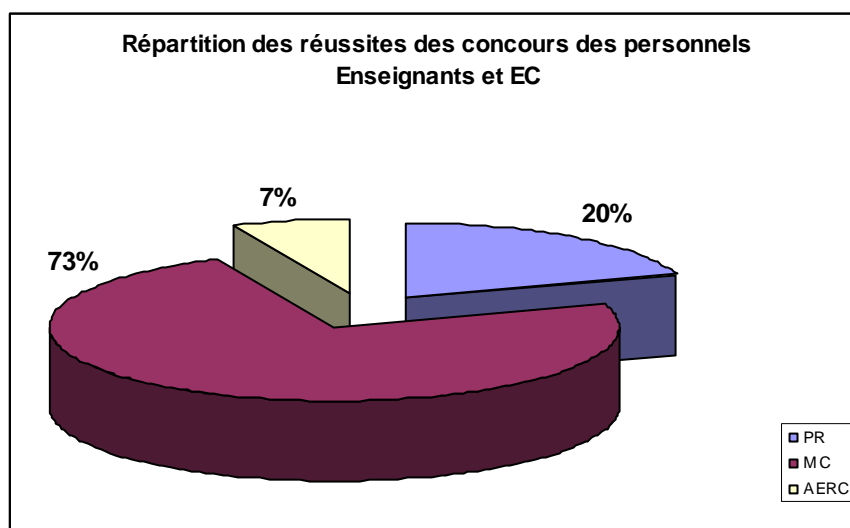
Exemple : nous pouvons remarquer qu'il y a eu 8 promotions sur 22 pour le grade d'adjoint administratif de 2ème classe.

Grade	Effectifs
AJTFR 1ère classe	2
AJTFR PRINCIPAL 2ème classe	1
AJTFR PRINCIPAUX 1ère Classe	1
Attaché principale administration	1
changement corps IR au choix 2007	1
changement corps TFR	1
SA classe exceptionnelle	1
Adjoint administratif principal 1ère classe	4
Adjoint administratif principal 2ème classe	8
Adjoint administratif 1ère classe	2
TOTAL	22

1.3 Réussites au concours et examens professionnels pour les personnels enseignants

Au cours de l'année 2007, on comptabilise 15 réussites au concours d'enseignants chercheurs qui se répartissent de la manière suivante :

Concours	PR	MC	AERC
Nombre de réussites	3	11	1



Interprétation :

- 3 personnels ont été reçus au concours de professeur
- 11 réussites au concours de maître de conférence
- 1 réussite au concours d'AERC

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

Au cours de l'année 2007, 215 agents ont suivi des actions de formation.

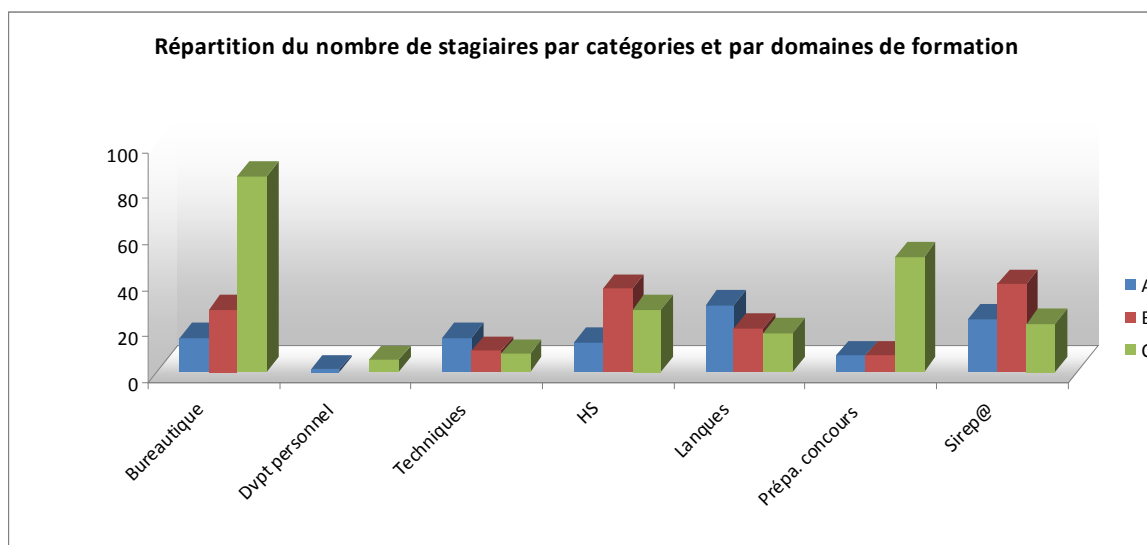
La répartition se fait de la manière suivante :

2.1. Répartition du nombre de stagiaires par catégorie et par domaines de formation

Les données suivantes correspondent à l'année civile 2007.

Domaines	A	B	C	Total
Bureautique	15	27	85	127
Développement personnel	1		5	6
Domaines techniques	15	9	8	32
HS	13	35	28	76
Lanques	29	19	17	65
Préparation concours et formations diplômantes	7	7	50	64
Sirep@	23	38	21	82
Total	103	135	214	452

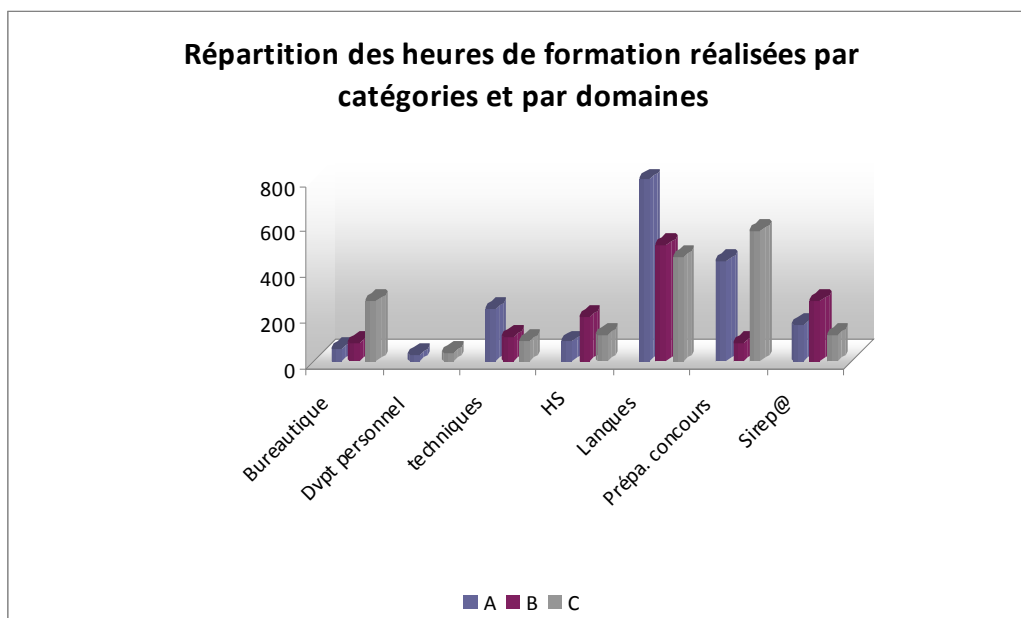
* Un même agent peut avoir participé à une ou plusieurs formations relevant de domaines différents.



2.2. Répartition des heures de formation réalisées par catégorie et par domaines de formation

Domaines	A	B	C	Total
Bureautique	50	77	258	385
Développement personnel	21		30	51
Domaines techniques	222	102	82	406
HS	81	189	109,5	379
Langues	790	506	450	1746
Préparation concours et formations diplômantes	433	73	564	1070
Sirep@	155	258	111	524
Total	1752	1206	1604	4563

Exemple : Un total de 4563 heures a été consacré à la formation des personnels d'AgroParisTech en 2007.



CHAPITRE V

MALADIE, 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

Le tableau suivant concerne l'année civile 2007.

Sites	Nbre jours AT ¹ maladie	Nbre jours AT accident	Commentaires
Paris Claude Bernard	2466	103	
Grignon	1492	6	
Massy	683	169	6 accidents de travail
ENGREF Arboretum	215		
ENGREF Montpellier	93	3	93 jours AT maladie dont 40 jours ouvrés pour un CLM toujours en cours
ENGREF Nancy	318	12	12 jours d'AT accident pour un agent
ENGREF Paris	504		
sans site d'affectation	6		
Total	5777	124	

* Données non exhaustives, connues par la DRH

5777 jours d'arrêts de travail maladie correspondent environ à l'absence d'une vingtaine d'agents à temps plein pour l'année 2007.

¹ AT signifie arrêt de travail

CHAPITRE VI

RAPPORT D'ACTIVITE DES INSTANCES

Présentation :

Fin 2007, le Comité Technique Paritaire central de l'établissement, et le comité Hygiène et Sécurité central de l'établissement, ont été mis en place.

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

1.1. Introduction

En 2007, mise en place du Comité Technique Paritaire (CTP) central. Cette instance paritaire doit obligatoirement être consultée sur les projets de décisions relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services.

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 employeur ou à la demande d'une partie de leurs membres.

2.2. Bilan d'activité des CTP du 12 Octobre 2007 et du 12 Décembre 2007

2.2.1. Installation du CTP :

a) Le Comité Technique Paritaire central d'AgroParisTech, réunit le 12 octobre 2007 puis le 12 décembre 2007, a adopté le règlement intérieur de l'établissement, et institué des commissions de sites et un Comité Hygiène et Sécurité (CHS).

Il est convenu que la composition de chaque commission de site soit proposée par le délégué et validée par le CTP pour l'harmonisation.

Il est proposé qu'une procédure de fonctionnement décrivant les règles de base soit mise en place au lieu d'un règlement intérieur de commission de site.

Aussi, les commissions de sites rendent compte au CHS et au CTP.

b) Présentation du projet de règlement intérieur du CTP

La convocation est adressée aux membres titulaires et suppléants du comité, en règle générale, 15 jours avant la date de la réunion.

Tout membre du comité ne pouvant répondre favorablement à la convocation doit en informer le président.

Les suppléants assistant aux séances de comité n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Les votes se font uniquement à main levée et les frais de déplacement des suppléants seront pris en charge.

2.2.2. Aménagement du temps de Travail à AgroParisTech

Le CTP a adopté le RIALTO, dont quelques caractéristiques essentielles sont décrites ci-dessous :

a) Décompte du temps de travail/ volume horaire annuel

La durée annuelle de travail d'un agent à temps complet est fixée à 1607 heures.

La durée hebdomadaire de travail pour un agent à temps plein est en moyenne annuelle de 38H, avec une variation possible au sein de la fourchette 32/42H, dont le choix habituel s'opère entre 35 et 38h

Les agents sont présents 5 jours par semaine.

b) Ouverture et fermeture de l'Etablissement

L'Etablissement est ouvert 5 jours complet par semaine.

Fermeture de l'Etablissement :

- une semaine pour les fêtes de fin d'année
- 2 semaines de congés d'été, à priori les deux premières semaines d'août.

CHAPITRE VII

HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

1. Bilan d'activité de l'Ingénieur Santé Sécurité au Travail en 2007

Christophe CONAN a pris ses fonctions en qualité d'ingénieur santé sécurité au travail à AgroParisTech depuis le 1^{er} décembre 2007.

Les actions prioritaires ont concerné la mise en place d'une organisation humaine (réseau d'ACMO) et institutionnelle (CHS Central et commissions locales sur les sites) en mesure de mener à bien les missions à venir.

Moyens humains et matériels dédiés :

Compte tenu du faible effectif (1,6 ETP), les activités liées à l'hygiène et sécurité ont été définies comme une mission et non pas un service. Cette mission est rattachée au secrétariat général.

Christophe CONAN, ingénieur santé sécurité au travail (ISST) est en charge, à temps complet, de l'hygiène et sécurité. Il est basé sur le site de Paris, rue Claude Bernard.

Patricia PERON, attachée principale, est également chargée de mission hygiène et sécurité auprès du secrétariat général. Elle conduit plus particulièrement l'élaboration du document unique et assure le secrétariat du CHS Central de l'établissement. Elle est basée sur le site de Grignon et consacre environ 60% (ETP) de son temps à cette mission.

L'ISST anime un réseau de 9 ACMO respectivement situés sur chacun des 9 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.

Présentation des principales missions : Les activités peuvent être réparties en 4 missions principales :

Mission de conseil :

- Conseiller la Direction en fonction des éléments extraits des 3 autres missions.
- Donner un avis sur la conception des nouveaux locaux ou la restructuration de locaux
- Rédiger des procédures et consignes de sécurité
- Suivre et diffuser les notes de service du MAP ainsi que les nouveaux textes réglementaires (JORF, BO du MAP...)

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.

- Donner les outils et la méthode permettant d'évaluer les risques professionnels et d'établir le document unique. Proposer un programme annuel de prévention et suivre sa réalisation

Mission opérationnelle :

- Animer le CHS Central
- Co-animer la commission de site Claude Bernard
- Participer aux commissions de site ou des CHS Locaux des sites de Massy et de Nancy.
- 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
- Coordonner et animer le réseau des ACMO (au sens de l'art 4.1 du décret 82-453) basés sur les neuf sites d'AgroParisTech.
- Organiser et animer les formations relatives à l'hygiène et à la sécurité.
- S'assurer du bon déroulement de la formation initiale et continue des ACMO
- 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
- Vérifier la gestion des déchets (chimiques, biologiques et radioactifs) en relation avec la mission de développement durable.
- Participer à l'accueil des nouveaux arrivants (pour la partie santé sécurité au travail)
- Être le référent handicap de l'Etablissement

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
- Administration : ministère (essentiellement le BASS², DRIAF³, INRA...)
- Organismes extérieurs (bureaux de contrôle, prestataires...)

² BASS : Bureau d'action sanitaires et sociales

³ DRIAF : Direction régionale interdépartementale de l'Agriculture et de la Forêt.

Comité Hygiène et Sécurité : mode de fonctionnement, capacité d'évaluation des risques et préconisations :

Le CTP⁴ d'AgroParisTech a souhaité adjoindre au CHS Central des commissions de site locales dont les principales attributions sont de :

- Traiter au niveau local, c'est-à-dire au plus près des agents de chaque site, les thèmes qui n'ont pas d'intérêts à être étudiés au CHS-C ;
- Relayer au CHS-C les questions qui n'auront pas trouvé de solution au niveau de la commission ou dont l'intérêt mérite une information plus large ;
- Relayer auprès des sites les décisions prises par les instances centrales du CTP-C et du CHS-C.

La composition de ces commissions n'est pas réglementaire. Chaque délégué du directeur a proposé au CTP, l'organisation la plus pertinente pour son site. Selon les centres, une ou deux commissions distinctes pourront être créées (CLHS⁵ ou CS&HS⁶) mais dans tous les cas une instance traite les thèmes liés à l'hygiène et la sécurité, veille à l'application des mesures prises par le CHS-C et rend compte des difficultés rencontrées.

Le CHS-C est la seule instance réglementaire en charge de la prévention, de la sécurité et de la santé au travail. Il s'agit de l'instance officielle chargée de la mise en place et du suivi de la politique de santé et sécurité au travail. Elle donne des avis à son président et informe le CTP-C de ses travaux. Le CHS-C se réunit au moins deux fois par an.

Le CHS Central a été mis en place pour la première fois en décembre 2007. Ce CHS a vocation à se réunir au moins deux fois par an. Les points traités tiennent compte des besoins exprimés en commissions locales de site et des orientations proposées par le CHS Ministériel. Un travail d'évaluation des risques a été engagé sur certains sites mais il n'y a pas eu mise en place d'un programme annuel de prévention. L'élaboration du document unique associé à l'évaluation des risques et sa déclinaison en programme annuel de prévention est l'un des chantiers de l'année universitaire à venir.

⁴ CTP : Commission technique paritaire lors de sa séance du 11 décembre 2007.

⁵ CLHS : Commission locale d'hygiène et sécurité (ne sont abordés que les thèmes d'hygiène et de sécurité)

⁶ CS&HS : Commission de site & d'hygiène et sécurité (Tous les thèmes d'amélioration de la vie sur le site sont abordés y compris ceux liés à l'hygiène et sécurité).

2. Bilan d'activité de la médecine de prévention

2.1. Le suivi médical

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. Les agents d'AgroParisTech ont bénéficié de cette organisation.

2.2. Principes et modalités de la surveillance médicale

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 bisannuelle.

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.

Tableau de synthèse pour l'année civile 2007

Site	Nb d'agents convoqués au moins une fois durant l'année	Nb d'agents ayant effectivement été examinés	Dont surveillance spéciale	Examens complémentaires	Actions du tiers temps
AgroParisTech - Siège rue Claude Bernard Et Grignon	147	105	73		
AgroParisTech - Centre de Massy	55	49	24		
ENGREF Nogent sur Vernisson	?				
ENGREF Montpellier	?				
ENGREF Nancy	22	21	15	21 visuels 10 auditifs	Réunion risque routier CLHS Recyclage SST en juin et octobre
ENGREF Paris	8	8			
ENGREF Clermont-Ferrand	3	3	1		
ENGREF Kourou	?				

3. Bilan d'activité des assistants sociaux

3.1 L'action sanitaire et sociale

Tous les agents des différents sites d'AgroParisTech peuvent bénéficier du soutien 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, ... 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.

Les subventions à la restauration collective profitent à tout le monde, sans discrimination, ainsi que les actions de suivi médical. Le BASS auquel sont rattachés les assistants sociaux dispose d'outils pour accompagner celles et ceux qui connaissent le surendettement, la maladie, le divorce, Le réseau des assistants de service social du personnel s'active au quotidien pour prodiguer conseils et soutien à ces agents. La commission de secours qui se réunit chaque mois rue de Varenne participe également au rétablissement de certaines situations critiques.

3.2 Tableaux récapitulatifs des suivis

3.2.1 Population concernée

L'assistante sociale a assuré deux permanences sur les 2 sites parisiens.

La population rencontrée lors d'entretien est féminine (5 femmes) dont leur situation est décrite sous le tableau suivant :

Âges			Situation matrimoniale			Enfants		Activité professionnelle		Statut		Catégorie		
35-44 ans	45-54 ans	55-65 ans	Célibataire	Concubinage	Divorcé	oui	non	Actif	Congé Maladie (CLM, CLD, CGM)	Contractuel	Titulaire	A	B	C
2	2	1	2	1	2	4	1	4	1	2	3	1		4

3.2.2. Difficultés rencontrées

Les entretiens avec l'assistante sociale révèlent plusieurs difficultés rencontrées par les agents et qui sont répertoriées dans le tableau suivant :

Difficultés rencontrées	stress au travail	précarité professionnelle	Inadaptation du travail	Difficulté relationnelle	Santé	familiale	financière	logement
Personnes concernées	1	1	1	1	1	2	4	2

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
IAE	Ingénieur d'Agriculture et Environnement
IE	Ingénieur d'Etudes
IGREF	Ingénieur du Génie Rurale des Eaux et Forêt
IPC	Ingénieur Ponts et Chaussées
IR	Ingénieur de Recherche
ISPV	Ingénieur Santé Publique Vétérinaire
MC 126	Maître de Conférence
MCC	Maître de Conférence Contractuel (MAP)
PCEA	Professeur Certifié de l'Enseignement Agricole
PR	Professeur
PREPS	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
MMIP	Modélisation mathématique informatique et physique
SVS	Science de la Vie et Santé
SESG	Sciences Economiques Sociales et de Gestion
SIAFEE	Sciences et Ingénierie Agronomiques Forestières de l'eau et de l'environnement
SPAB	Sciences et Procédés des Aliments et Bioproduits