

2019

Bilan Social



TABLE DES MATIERES

Introduction.....	1
Les chiffres clés.....	1
1 Conditions générales d'emploi	3
1.1 LES EFFECTIFS	4
1.1.1 Effectif global.....	4
1.1.2 Etats des emplois sous plafond / hors plafond entre 2015 et 2019	6
1.1.3 Répartition des effectifs par genre de 2015 à 2019	13
1.1.4 Ancienneté et répartition des effectifs de l'établissement.....	24
1.2 EMBAUCHE ET DEPARTS	26
1.2.1 La place de l'emploi public (PEP).....	26
1.2.2 Répartition des agents recrutés durant l'année 2019	26
1.2.3 Les apprentis	27
1.2.4 Les contrats aidés	27
1.2.5 Les départs	28
1.2.6 Les contrats	30
1.3 PROMOTION	31
1.3.1 Avancement au choix.....	31
1.3.2 Avancement par concours ou examen professionnel	33
1.3.3 Promotion des contractuels	34
1.3.4 Composition des jurys.....	34
1.4 REMUNERATION.....	35
1.4.1 Masse salariale globale de Montpellier SupAgro	35
1.4.2 Répartition de la masse salariale (détail).....	37
1.4.3 Répartition de la masse salariale - budget du ministère -.....	37
1.4.4 Rémunération des contractuels sous-plafond sur le budget de l'établissement.....	40
1.4.5 Indicateur concernant les salaires.....	42
2 Formation	45
2.1 REPARTITION DES FORMATIONS	46
2.1.1 Répartition des formations par catégorie.....	46
2.1.2 Analyses complémentaires 2017-2019.....	47
3 Organisation du temps de travail.....	49
3.1 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	50
3.1.1 Le temps des travaux des agents au 31/12/2019.....	50
3.2 TEMPS PARTIEL	51
3.2.1 Nombre d'agents en télétravail	51
3.2.2 Nombre d'agents à temps incomplet.....	51
3.2.3 Nombre d'agents bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande	52

3.2.4	Répartition des temps partiels sur emploi à temps complet	53
3.2.1	Répartition des agents à 100% sur emploi à temps plein	54
3.2.2	Nombre d'agents bénéficiant d'un retour à temps de travail à 100%.....	54
3.2.3	Emplois de catégories B et C – Loi d'avenir	55
3.3	COMPTE EPARGNE TEMPS.....	55
3.3.1	Nombre de CET ouverts au 31/12/2019.....	55
3.3.2	Nombre d'agents ayant déposé des CET courant l'année 2019.....	55
3.3.3	Nombre de jours CET épargnés et déposé au 31/12/19.....	56
3.3.4	Nombre de jours de CET consommés sur 2019 par type de consommation (décret n° 2010-531)	56
3.4	HEURES SUPPLEMENTAIRES	57
3.5	LES CONGES	58
3.5.1	Calcul des congés à Montpellier SupAgro.....	58
3.5.2	Les congés maternité, paternité.	59
3.5.3	Les congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois	59
3.5.4	Absence pour raison de santé	59
4	Conditions de travail	64
4.1	L'HYGIENE ET LA SECURITE A MONTPELLIER SUPAGRO : STRUCTURE ET ACTEURS .65	
4.1.1	Les acteurs de la prévention.....	65
4.1.2	Médecine de travail et assistants sociaux.....	65
4.2	LES DEPENSES DE FORMATION PREVENTION.....	66
4.3	LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	67
5	Relations professionnelles.....	70
5.1	RAPPEL DE LA COMPOSITION ET DU ROLE DES INSTANCES.....	71
5.1.1	Répartition des représentants des instances règlementaires au sein de Montpellier SupAgro	71
5.2	LA PARTICIPATION AUX INSTANCES EN QUALITE DE REPRESENTANT DES PERSONNELS.....	72
5.2.1	Nombre de réunion des instances représentatives du personnel.....	72
5.2.2	Locaux syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales.....	72
5.2.3	Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	72
6	Action sociale	73
6.1	DEPENSES LIEES AUX ENFANTS	74
6.2	LES INDEMNITES DE TRANSPORT DES TITULAIRES ET DES CONTRACTUELS	74
6.3	LA RESTAURATION.....	75
6.4	LE HANDICAP A MONTPELLIER SUPAGRO	75
6.5	LE DISPOSITIF D'ACTION SOCIALE	76
	Glossaire.....	77

INTRODUCTION

Le présent bilan social est le troisième établi sous cette forme. Il est la synthèse des années 2015 à 2019 et compare les données de ces quatre années, ce qui permet de dégager des tendances d'évolutions et de mesurer les écarts. Il est établi pour MSA uniquement, le rapprochement avec ACO n'étant juridiquement effectif que depuis le 01/01/2020.

Cadre réglementaire :

Le bilan social est un document établi annuellement et présenté au comité technique de l'établissement en application du décret n° 2011-184 du 15 février 2011. Il intègre également les indicateurs actualisés par l'arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social ainsi que le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

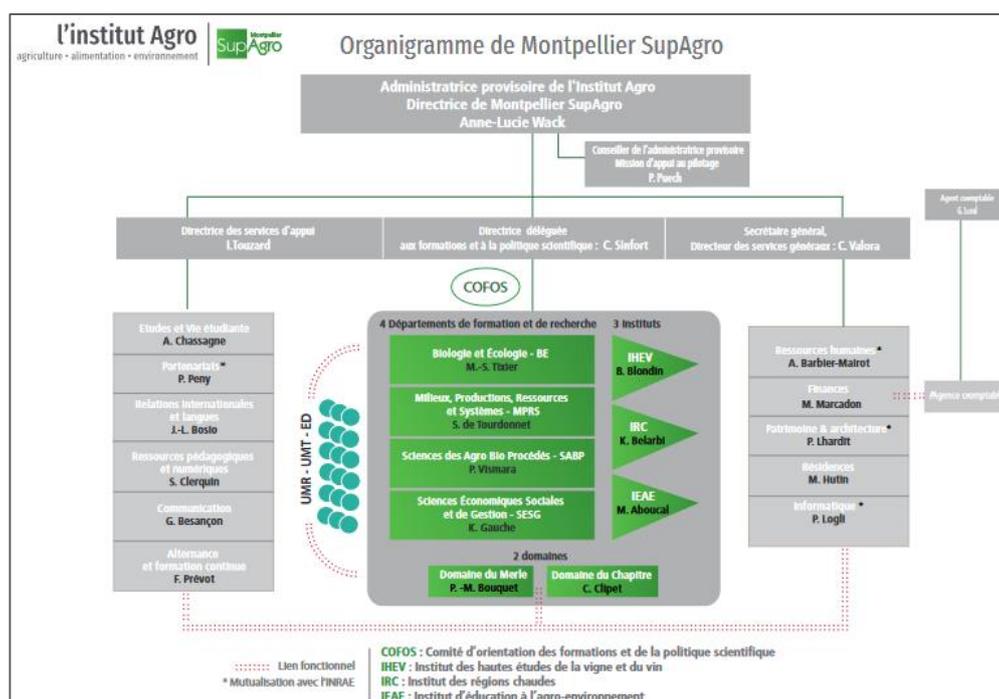
Pourquoi un bilan social ?

Le bilan social est un document unique qui recense les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'établissement au regard de l'emploi, des rémunérations, des conditions de travail et de la politique sociale.

LES CHIFFRES CLES

L'Institut national d'études supérieures agronomiques de Montpellier (Montpellier SupAgro) a été créé par décret le 13 décembre 2006.

Organigramme général



Montpellier SupAgro est installé sur 5 sites : le campus de la Gaillarde et le campus de La Valette à Montpellier (34), le campus de Florac au cœur du parc des Cévennes en Lozère (48), le domaine du Merle à Salon de Provence (13) et le domaine du chapitre à Villeneuve-lès-Maguelone (34).

En 2019, l'établissement comptait près de 1700 étudiants en formations diplômantes dont 23% d'étudiants internationaux.

790 élèves ingénieurs, 910 étudiants en licences, masters, mastères, doctorats.

Les formations

2 spécialités d'ingénieurs (agronomie et agroalimentaire)

2 mastères spécialisés (bac +6)

3 doctorats

9 spécialités de master (bac + 5) ¹

3 masters internationaux

5 licences professionnelles (bac +3) ²

3 autres diplômes (Diplôme National d'œnologue, Diplôme d'études spécialisées en agronomie et Diplôme d'études spécialisées en management de la vigne et du vin)

La Recherche

Quatre axes transversaux aux thèmes portés par les composantes de formation et recherche de l'Etablissement :

Systèmes Alimentaires Durables

Transition Agro-Ecologique

Ingénierie Numérique

Innover et Entreprendre

Le réseau

130 partenaires

4 chaires dont 2 chaires d'entreprise, 1 chaire industrielle et 1 chaire Unesco

1 incubateur avec 37 entreprises créées depuis 2001

1 fondation (540 mécènes d'entreprises et particuliers)

1 cellule d'appui à la création d'entreprises au Sud

1 hôtel d'entreprises spécialisées dans la filière viti-vinicole

1 site de démonstration de technologie numérique innovantes destinées à la viticulture

1 centre de formation professionnelle des bergers transhumants

¹ 9 parcours de master II de 5 mentions dont 2 co-accréditées avec AgroParisTech et l'IAMM

² 5 parcours de 4 mentions dont 3 co-accréditées avec l'Université de Montpellier et l'Université Paul Valéry Montpellier 3

1 CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

1.1 LES EFFECTIFS

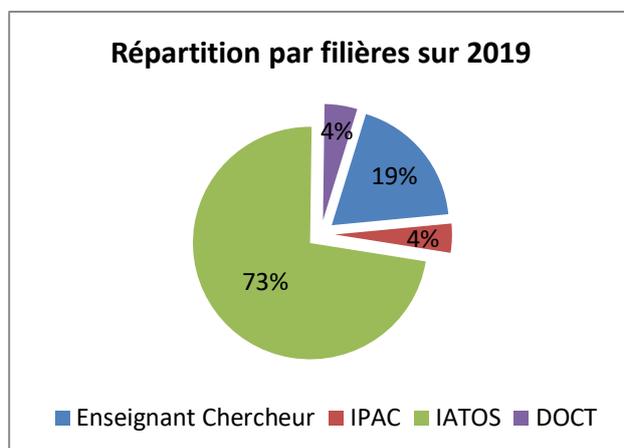
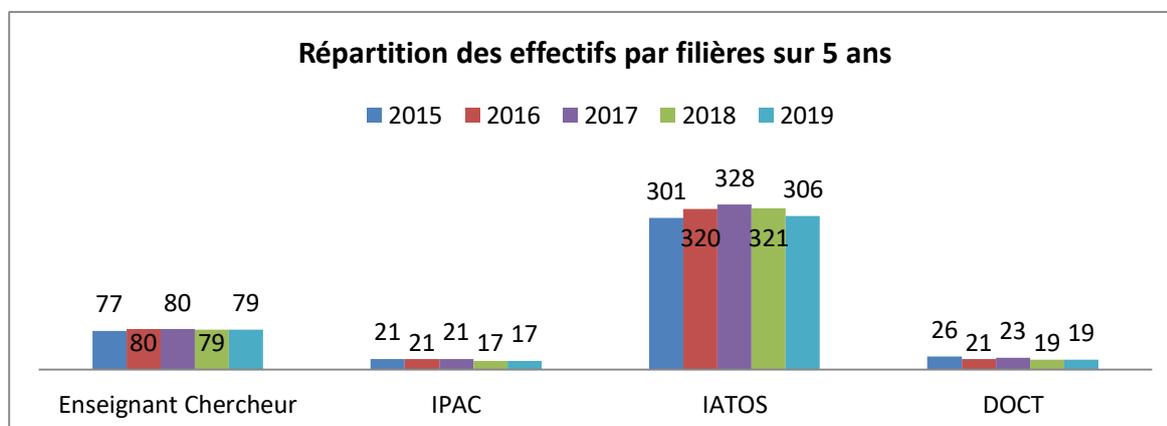
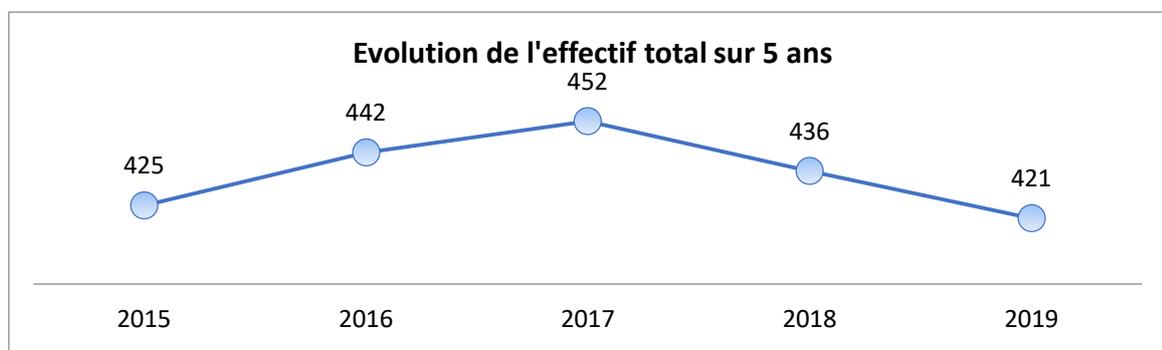
L'effectif présenté est constitué des personnes physiques dénombrées au 31 décembre 2019.

1.1.1 Effectif global

Au 31 décembre 2019, 421 personnels sont affectés à Montpellier SupAgro. Durant l'année l'effectif s'élève à 506 personnels dont 17 étudiants ayant bénéficiés d'un contrat de travail.

1.1.1.1 Effectifs globaux au 31/12/2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Enseignant Chercheur	77	80	80	79	79
IPAC	21	21	21	17	17
IATOS	301	320	328	321	306
DOCT	26	21	23	19	19
TOTAL	425	442	452	436	421



Les effectifs globaux ont diminué de 3,44% entre 2018 et 2019.

Cette diminution est principalement due au retrait des contrats étudiants dans le comptage des effectifs. On note également une baisse due à la réservation d'emploi pour mise en place de recrutement par voie de concours, ou des réorganisations de services.

1.1.1.2 Répartition des effectifs par catégorie et filière

L'identification des agents de catégorie « A » en catégorie « A+ » s'appuie sur la définition exprimée dans le dossier « l'Encadrement supérieur dans la fonction publique » (édition 2010-2011) ; [... **La catégorie A+ n'existe pas au sens du statut général des fonctionnaires de l'Etat puisqu'elle n'est pas prévue à l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 qui définit les catégories hiérarchiques A, B et C. mais l'expression « catégorie A+ » est fréquemment utilisée par les gestionnaires pour distinguer, au sein de la catégorie A, les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction, les autres corps de catégorie A ou de niveau « A type » ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement intermédiaire**].

Conformément aux critères déterminés par le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2009-2010) ; [... *L'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB)*], sont considérées « A+ » les populations d'IR, de PR, d'IPEF, d'ISPV et l'inspecteur des finances publiques.

Il est à noter que les contractuels ne sont pas concernés par cette catégorie.

	A+		A		B		C		Total 2019	Total 2018	Total 2017	Total 2016	Total 2015
	H	F	H	F	H	F	H	F					
Enseignants chercheurs	21	11	21	26					79	79	80	80	77
<i>Titulaires</i>	21	11	16	24					72	75	79	78	72
<i>Contractuels</i>			5	2					7	4	1	2	5
IPAC	11	5	1						17	17	21	21	21
<i>Titulaires</i>	11	5	1						17	17	21	21	21
IATOS	8	7	68	96	19	63	16	35	306	321	328	320	301
<i>Titulaires</i>	8	7	21	32	12	38	8	17	143	148	154	145	147
<i>Contractuels</i>			47	64	7	25	8	18	163	173	174	175	154
Doctorant			6	7					19	19	23	21	26
<i>Contractuels</i>			6	7					19	19	23	21	26
Total	40	23	96	129	19	63	16	35	421	436	452	442	425

* Les contractuels d'état ont été intégrés à la population contractuelle

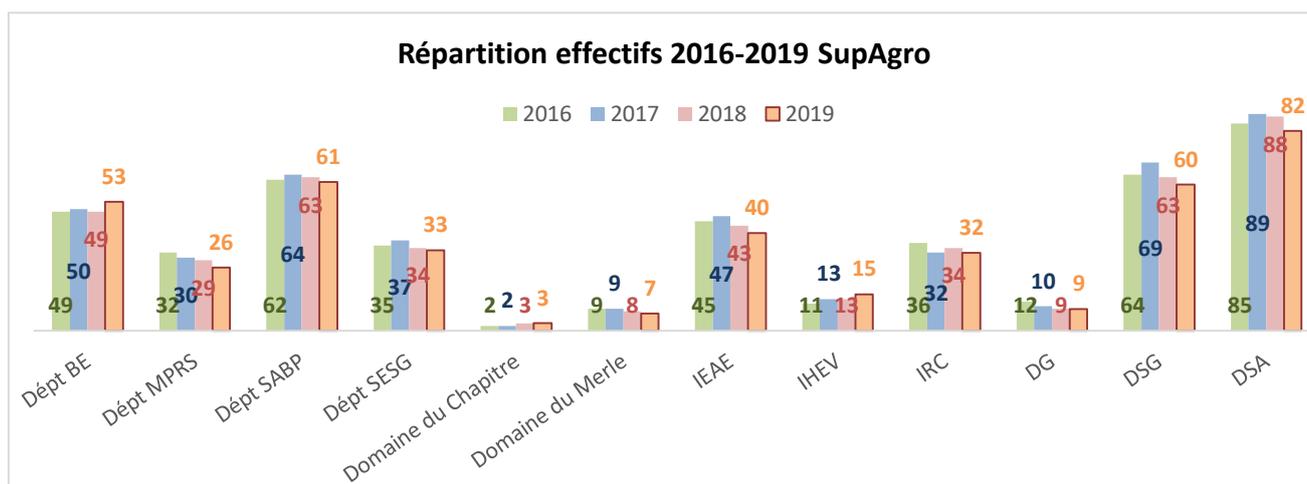
Au 31 décembre 2019, la photographie de l'établissement fait apparaître une baisse des IATOS par rapport à la situation un an plus tôt. Cette variation s'explique par le retrait du comptage des emplois étudiant dans l'effectif et aussi en partie par la volonté de l'établissement de mettre en place des recrutements par voie de concours en 2020, imposant de réserver des emplois sur le 2eme semestre 2019.

Les réorganisations de services ont contribué à la diminution d'effectif par effet de décalage dans les campagnes de mobilités 2019.

On constate également une baisse du nombre de titulaires d'EC qui est compensée par l'augmentation du recours au Chargés d'Enseignement Contractuels (CEC) en attente de concours de recrutement EC.

1.1.1.1 Répartition des effectifs par composantes

	Dépt BE	Dépt MPRS	Dépt SABP	Dépt SESG	Domaine du Chapitre	Domaine du Merle	IEAE	IHEV	IRC	DG	DSG	DSA	TOTAL
2019	53	26	61	33	3	7	40	15	32	9	60	82	421
2018	49	29	63	34	3	8	43	13	34	9	63	88	436
2017	50	30	64	37	2	9	47	13	32	10	69	89	452
2016	49	32	62	35	2	9	45	11	36	12	64	85	442



Bien qu'il soit observable une diminution de l'effectif global, les effectifs restent stables au sein des départements et des instituts, la baisse d'effectifs étant principalement identifiée à la DSA et à la DSG.

1.1.2 Etats des emplois sous plafond / hors plafond entre 2015 et 2019

La notion d'Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés les plafonds d'emplois et qui tient compte de la quotité de temps de travail et de la période réellement travaillée sur l'année.

L'unité Equivalent Temps Plein (ETP) décompte le temps de travail de l'agent au 31/12 de l'année considérée.

L'établissement se voit déléguer pour les fonctionnaires une dotation d'emplois en ETPT (MAA programme 142). Ces plafonds d'emplois sont inscrits dans la loi de finances.

Le plafond d'emplois fixé pour Montpellier SupAgro au titre de la gestion 2019 est de 250 ETPT (titulaires et contractuels rémunérés par l'Etat) et pour les contractuels sous plafond de 116 ETPT (y compris les doctorants).

Les contractuels recrutés hors plafond d'emploi sont rattachés à des conventions de recherche prévoyant le financement de l'emploi ou certains contrats de droit privé (ex : Apprentis). Le conseil d'administration de l'établissement a fixé l'autorisation de recrutement de ces emplois à 49 ETPT en 2019.

1.1.2.1 Répartition des effectifs et ETP par affectation¹

	DG		DSA		DSG		Total	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Enseignants chercheurs	1	1	0	0	0	0	1	1
Catégorie A+	1	1	0	0	0	0	1	1
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Titulaires (autres que EC)	6	5,9	42	40,5	38	38	86	84,4
Catégorie A+	3	3	7	6,8	6	6	16	15,8
Catégorie A	2	1,9	14	13,7	13	13	29	28,6
Catégorie B	1	1	16	15,2	14	14	31	30,2
Catégorie C	0	0	5	4,8	5	5	10	9,8
Doctorants	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels	2	2	40	35,7	22	20,4	66	59,3
Catégorie A	1	1	23	21,7	10	9,8	36	33,7
Catégorie B	1	1	13	10,6	3	2,7	17	14,3
Catégorie C	0	0	4	3,4	9	7,9	13	11,3
Total	9	8,9	82	76,2	60	58,4	151	143,5
Total 2018	9	8,9	88	75,2	63	60,6	160	144,7

La Direction Générale regroupe l'équipe de direction, la Mission d'Appui au Pilotage, la Directrice déléguée aux formations et à la politique scientifique, le bureau des études doctorales.

La Direction des Services d'Appui regroupe les services : Etudes et Vie étudiante, Partenariats, Relations Internationales et Langues, Ressources pédagogiques et numériques, Communication Colloques et évènementiels.

La Direction des Services Généraux regroupe les services : Ressources Humaines, Finances, Patrimoine et Architecture, Résidences, Informatique, Pôle affaires juridiques et Marchés publics, la Prévention, la Formation Permanente et l'Agence Comptable.

La diminution du nombre d'effectif de la DSA (-6 agents) se retranscrit par une baisse de -1 d'ETP, l'écart des deux valeurs s'explique par le retrait de la population étudiante dans le comptage et qui représentait en effectif plein moins de 0,14 ETP / agent (contrat de 20h).

¹ Tel que définie par le règlement intérieur de l'établissement

	Départements		Instituts		Domaine		Total	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Enseignants chercheurs	77	76,6	1	1	0	0	78	77,6
Catégorie A+	30	30	1	1	0	0	31	31
Catégorie A	47	46,6	0	0	0	0	47	46,6
Titulaires (autres que EC)	27	26,5	46	44,5	1	1	74	72
Catégorie A+	6	6	8	8	1	1	15	15
Catégorie A	3	3	22	21,2	0	0	25	24,2
Catégorie B	10	9,5	9	8,3	0	0	19	17,8
Catégorie C	8	8	7	7	0	0	15	15
Doctorants	19	19	0	0	0	0	13	13
Catégorie A	19	19	0	0	0	0	13	13
Contractuels	50	46,6	38	33,1	9	8,4	105	95,3
Catégorie A	42	40,3	26	24,4	3	3	77	73,7
Catégorie B	4	3,4	9	6,4	2	1,7	15	11,5
Catégorie C	4	2,9	5	3,5	4	3,7	13	10,1
Total	173	168,7	87	79,8	10	9,4	270	257,9
<i>Total 2018</i>	<i>175</i>	<i>170,8</i>	<i>90</i>	<i>81,5</i>	<i>11</i>	<i>10,4</i>	<i>276</i>	<i>262,7</i>

Les départements regroupent : Biologie et Ecologie, Milieux Productions Ressources et Systèmes, Sciences des Agro Bio Procédés, Sciences Economiques Sociales et de Gestion.

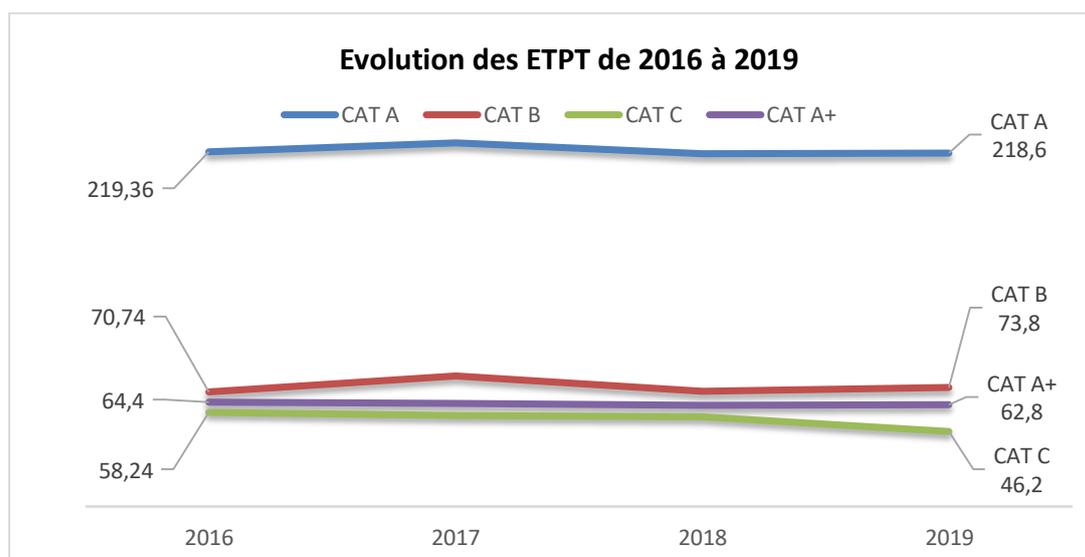
Les instituts regroupent : l'Institut des Régions Chaudes, l'Institut des Hautes Etudes de la Vigne et du Vin et l'Institut d'Education à l'Agro-Environnement.

Les domaines regroupent : le domaine du Merle et du Chapitre.

1.1.2.2 Répartition des effectifs par catégorie

	Nb Agents					ETP au 31/12/2019				
	2015*	2016	2017	2018	2019	2015*	2016	2017	2018	2019
CAT A+	0	65	65	63	63		64,4	63,6	62,4	62,8
<i>Titulaires</i>		65	65	63	63		64,4	63,6	62,4	62,8
<i>Contractuels</i>		0	0	0	0		0	0	0	0
CAT A	272	225	230	224	225		219,36	224,94	218,3	218,6
<i>Titulaires</i>		104	106	100	94		102,3	103,9	98,4	92,4
<i>Contractuels</i>		121	124	124	131		117,06	121,04	119,9	126,2
CAT B	79	84	93	82	82		70,74	80,92	71,4	73,8
<i>Titulaires</i>		43	50	47	50		41,4	47,46	44,8	48
<i>Contractuels</i>		41	43	35	32		29,34	33,46	26,6	25,8
CAT C	74	68	64	67	51		58,24	56,16	55,3	46,2
<i>Titulaires</i>		32	33	30	25		31,6	32,9	29,8	24,8
<i>Contractuels</i>		36	31	37	26		26,64	23,26	25,5	21,4
TOTAL	425	442	452	436	421		412,74	425,62	407,4	401,4

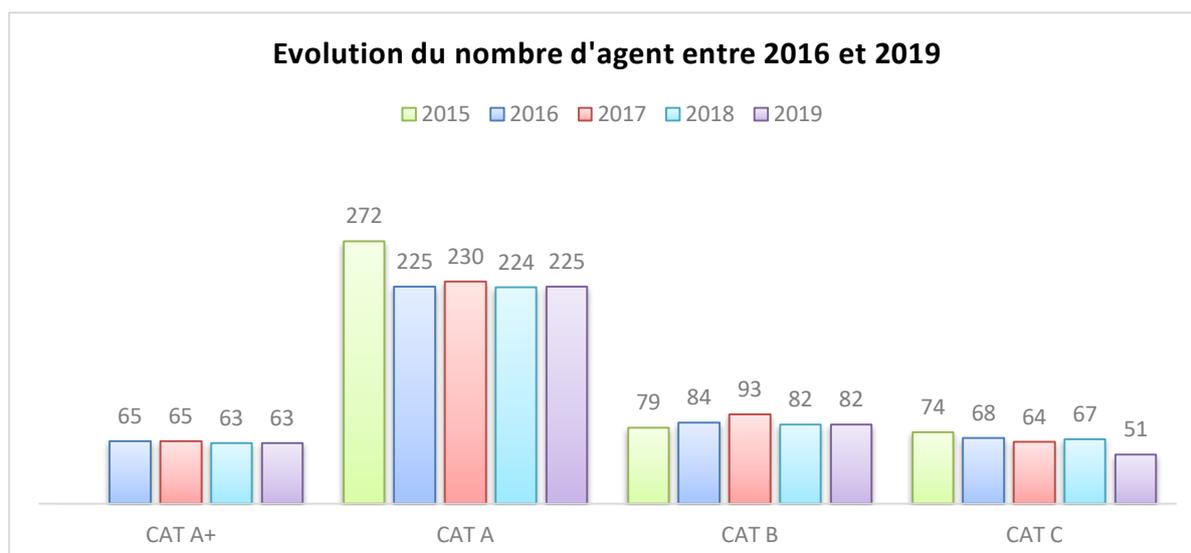
* Les éléments présentés dans le Bilan Social 2015 ne permettent pas d'identifier la ventilation des agents en distinguant les catégories « A+ » des catégories « A ». L'unité de mesure ETP n'a pas été retenue dans le bilan social 2015.



Entre 2018 et 2019, il est à noter une diminution du nombre d'agents (-15) pour une baisse des ETP de 6.

Cet écart s'explique par plusieurs événements:

- la non prise en compte des contrats étudiants,
- la réservation d'emploi au profit de concours 2020
- les mouvements de ré-organisation de service



La baisse des effectifs de catégorie « C » sur 2019 est principalement due à la non prise en compte des contrats étudiants.

L'ensemble des effectifs reste stable entre 2016 et 2019.

En 2019 les agents de catégorie A et A+ représentent 68% de l'effectif total de l'établissement, elle est 3,5 fois plus importante que la population de catégorie « B » (proportion identique à 2018).

1.1.2.3 Répartition des ETP sous plafond / hors plafond par filière et catégorie

	A+		A		B		C		2019	2018
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Enseignants chercheurs	21	11	21	25,6					78,6	78,8
<i>Titulaires</i>	<i>21</i>	<i>11</i>	<i>16</i>	<i>23,6</i>					<i>71,6</i>	<i>74,8</i>
<i>Contractuels</i>			<i>5</i>	<i>2</i>					<i>7</i>	<i>4</i>
IPAC	10,8	5	1						16,8	16,6
<i>Titulaires</i>	<i>10,8</i>	<i>5</i>	<i>1</i>						<i>16,8</i>	<i>16,6</i>
IATOS	8	7	65,3	86,7	18,1	55,7	15,1	31,1	287	293
<i>Titulaires</i>	<i>8</i>	<i>7</i>	<i>20,8</i>	<i>31</i>	<i>12</i>	<i>36</i>	<i>8</i>	<i>16,8</i>	<i>139,6</i>	<i>144</i>
<i>Contractuels</i>			<i>44,5</i>	<i>55,7</i>	<i>6,1</i>	<i>19,7</i>	<i>7,1</i>	<i>14,3</i>	<i>147,4</i>	<i>149</i>
Doctorant			7	12					19	19
<i>Contractuels</i>			<i>7</i>	<i>12</i>					<i>19</i>	<i>19</i>
Total	39,8	23	94,3	124,3	18,1	55,7	15,1	31,1	401,4	407,4

La plus forte consommation d'ETP concerne principalement la filière IATOS qui représente 71% de la population totale. La population d'EC représente 20%

1.1.2.4 Répartition des ETP des contractuels par composante et par types de contrat

	Catégorie			ETP 2019	ETP 2018
	A	B	C		
DG				2,00	2,00
Contrat Durée Indéterminée Etablissement	1,00	1,00		2,00	2,00
Contrat Durée Déterminée Etablissement					
DSA				35,70	36,90
Domaine (CDI)			1,00	1,00	1,00
Contrat Durée Déterminée Etablissement	8,30	3,10		11,40	15,10
Contrat Durée Indéterminée Etablissement	10,60	7,50	2,40	20,50	19,00
Contrat Etat Durée Déterminée	1,00			1,00	
Contrat Recherche	1,80			1,80	1,80
Apprenti (CDD)					
DSG				20,40	24,60
Contrat Durée Déterminée Etablissement	4,00		1,00	5,00	5,80
Contrat Durée Indéterminée Etablissement	4,80	1,70	4,90	11,40	10,10
Contrat Etat Durée Déterminée		1,00	1,00	2,00	4,70
CUI-CAE (CDD)					
Apprenti (CDD Etat)					1,00
Apprenti (CDD)	1,00		1,00	2,00	3,00
Les départements				72,60	67,90
Doctorant (CDD)	19,00			19,00	15,00
Enseignants-chercheurs (CDD Etat)	7,00			7,00	4,00
Contrat Durée Déterminée Etablissement	2,70		1,70	4,40	3,70
Contrat Durée Indéterminée Etablissement	10,80	2,40	1,20	14,40	13,20
Contrat Etat Durée Déterminée	1,00	1,00		2,00	1,00
Contrat Etat Durée Indéterminée	1,90			1,90	1,90
CUI-CAE (CDD)					
Contrat Recherche	23,90			23,90	29,10
Les instituts				34,30	31,20
Enseignants-chercheurs (CDD Etat)					0,00
Contrat Durée Déterminée Etablissement	9,30	0,70	1,30	12,30	14,80
Contrat Durée Indéterminée Etablissement	11,10	5,70	2,20	19,00	15,40
Contrat Etat Durée Déterminée	2,00			2,00	0,00
Contrat Recherche	1,00			1,00	1,00
Les domaines				8,40	9,40
Domaine (CDI)	2,00		2,00	4,00	5,00
Contrat Durée Déterminée Etablissement		1,00	1,00	2,00	2,00
Contrat Durée Indéterminée Etablissement	1,00	0,70	0,70	2,40	2,40
Total Général	126,20	25,80	21,40	173,40	172,00

	Catégorie			ETP 2019	ETP 2018	ETP 2017	ETP 2016
	A	B	C				
Contrat Durée Indéterminée Etablissement	39,30	19,00	11,40	69,70	62,10	54,30	56,50
Contrat Durée Déterminée Etablissement	52,00	4,80	5,00	61,80	73,30	75,20	71,10
Doctorant (CDD)	19,00			19,00	15,00	23,00	21,00
Domaine (CDI) – Contrat privé	2,00		3,00	5,00	6,00	8,46	9,50
Contrat Etat Durée Déterminée	4,00	2,00	1,00	7,00	5,70	9,00	5,00
Contrat Etat Durée Indéterminée	1,90			1,90	1,90	1,90	1,90
Enseignants-chercheurs (CDD Etat)	7,00			7,00	4,00	2,00	1,00
Enseignants-chercheurs (CDI Etat)					0,00	0,00	1,00
CUI-CAE (CDD)					0,00	2,41	5,08
Apprenti (CDD Etat)					1,00		
Apprenti (CDD)	1,00		1,00	2,00	3,00	2,49	1,00
Total	126,20	25,80	21,40	173,40	172,00	178,76	173,08

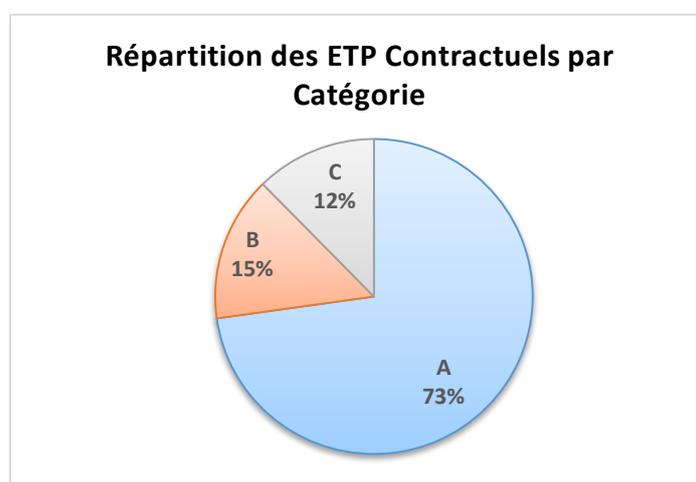
Le volume d'ETP entre 2019 et 2018 marque une légère hausse de 0.8 point (soit + 1.4 ETP). Ce volume met en évidence la volonté de l'établissement à stabiliser sa consommation autour de 173 ETP depuis 2016.

La diminution du nombre d'ETP des domaines s'explique par la volonté de l'établissement à convertir les contrats de droit privé en contrats de droit public, ceci dans le but d'homogénéiser la gestion des contrats notamment.

Il est à noter que 6 des 19 contrats de doctorants sont financés par des contrats de recherche.

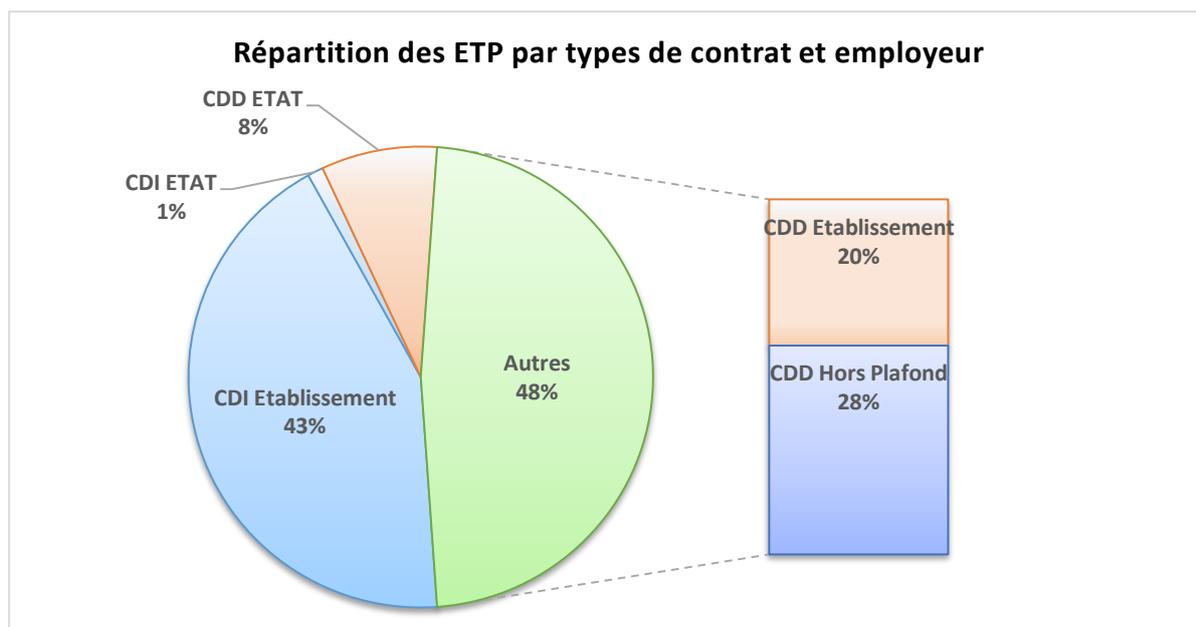
L'établissement fait face à une augmentation du recours à des contrats ministère sur des fonctions de Maître de conférences, ceci afin de pallier les départs en disponibilités d'enseignants chercheurs titulaires et également pour compenser les départs en retraite dont les remplacements nécessitent le recours à un concours.

La diminution du nombre de contrat établissement à durée déterminée se compense par une hausse des contrats à durée indéterminée cela s'explique par la politique de reconduction en CDI des contrats de plus de 3 ans pour les catégories B et C, et de plus de 6 ans pour les catégories A.



	A	B	C	ETP 2019	ETP 2018	ETP 2017	ETP 2016
CDI Etablissement*	41,30	19,00	14,40	74,70	68,10	62,76	66,00
CDI ETAT	1,90			1,90	1,90	1,90	2,90
CDD ETAT	11,00	2,00	1,00	14,00	10,70	11,00	6,00
CDD Etablissement	27,70	2,40	4,00	34,10	41,40	57,90	54,71
<i>CDD Hors Plafond</i>	44,30	2,40	2,00	48,70	49,90	45,20	43,47

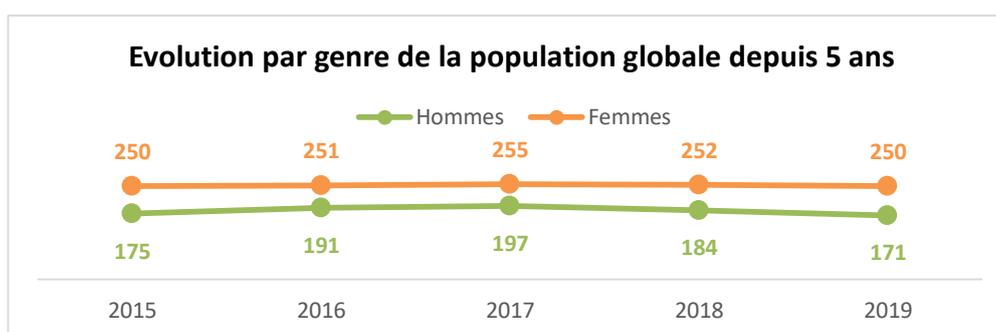
*Les CDI établissement comprennent les contrats privés



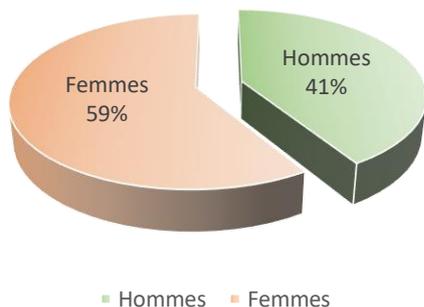
En 2019, plus de 68% de la population employée sur des fonctions pérennes est titulaire d'un contrat à durée indéterminée soit 5 points de plus qu'en 2018

1.1.3 Répartition des effectifs par genre de 2015 à 2019

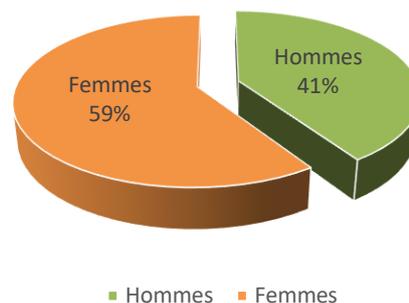
	2019	2018	2017	2016	2015
Hommes	171	184	197	191	175
Femmes	250	252	255	251	250



Répartition des effectifs par genre en 2015



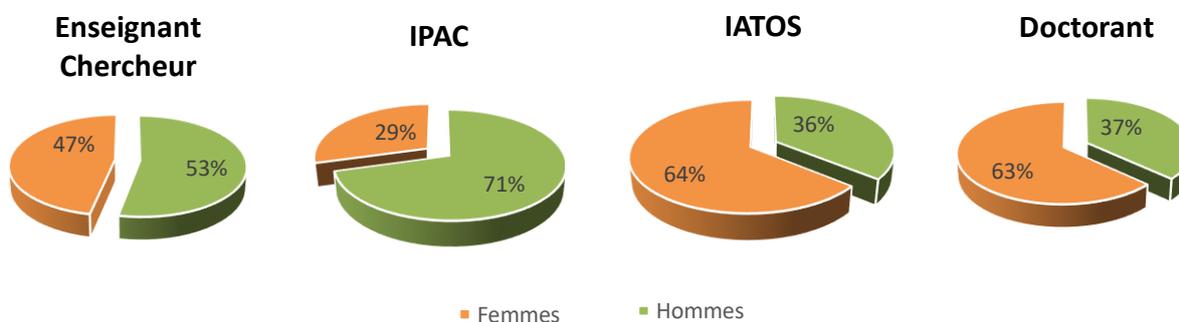
Répartition des effectifs par genre en 2019



La répartition H/F de Montpellier SupAgro marque une inégalité entre genre qui reste néanmoins moins forte que celle présente dans le rapport de la fonction publique (62% de femme)¹.

1.1.3.1 Répartition des hommes et des femmes par filière

		Ens.C	Poids de la filière par genre	IPAC	Poids de la filière par genre	IATOS	Poids de la filière par genre	Doct.	Poids de la filière par genre	Total
2019	Hommes	42	25%	12	7%	110	64%	7	4%	171
	Femmes	37	15%	5	2%	196	78%	12	5%	250
2018	Hommes	41	22%	11	6%	121	66%	11	6%	184
	Femmes	38	15%	6	2%	200	79%	8	3%	252
2017	Hommes	44	22%	14	7%	125	63%	14	7%	197
	Femmes	36	14%	7	3%	203	80%	9	4%	255
2016	Hommes	44	23%	14	7%	121	63%	12	6%	191
	Femmes	36	14%	7	3%	199	79%	9	4%	251

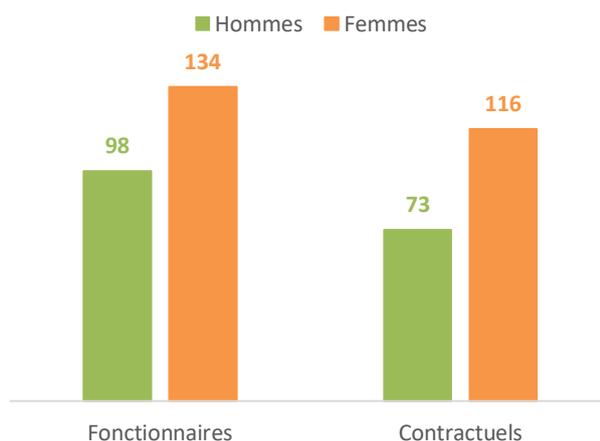


¹ source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique, édition 2017.

1.1.3.2 Répartition des hommes et des femmes par statut

Statut	Hommes					Poids en % du statut	Femmes					Poids en % du statut
	2015	2016	2017	2018	2019		2015	2016	2017	2018	2019	
Fonctionnaires	104	109	111	101	98	42,24%	136	135	143	139	134	57,76%
Contractuels	71	82	86	83	73	38,62%	114	116	112	113	116	61,38%
Total	175	191	197	184	171	40,43%	250	251	255	252	250	59,57%

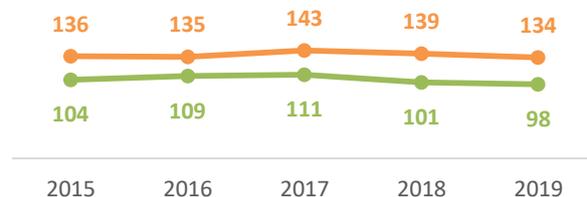
Répartition des hommes et des femmes par statut



Contractuels



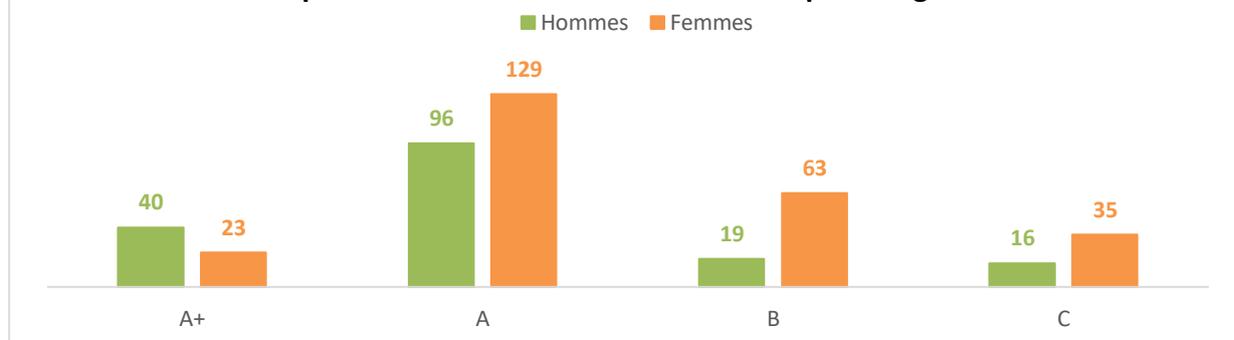
Fonctionnaires



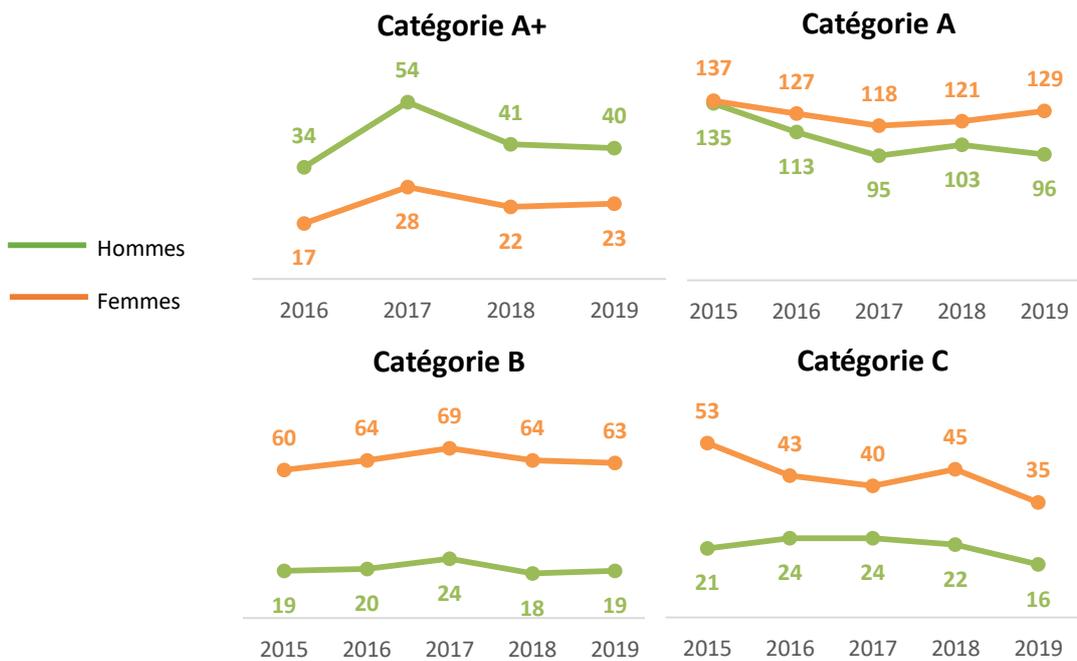
1.1.3.3 Répartition des hommes et des femmes par catégorie

Catégorie	Hommes					Poids en % de la catégorie	Femmes					Poids en % de la catégorie
	2015	2016	2017	2018	2019		2015	2016	2017	2018	2019	
A+		34	54	41	40	63,49%		17	28	22	23	36,51%
A	135	113	95	103	96	42,67%	137	127	118	121	129	57,33%
B	19	20	24	18	19	23,17%	60	64	69	64	63	76,83%
C	21	24	24	22	16	31,37%	53	43	40	45	35	68,63%
Total	175	191	197	184	171	32,40%	250	251	255	252	250	67,60%

Répartition des hommes et des femmes par catégorie



Alors que la population globale est à dominante féminine, la population de la catégorie « A + » reste à prédominance masculine.



1.1.3.4 Evolution des âges de la population globale

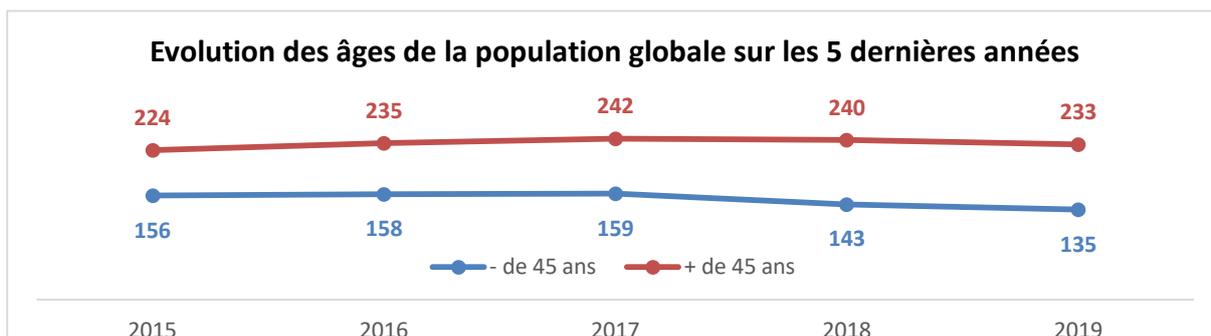
45 ans étant l'âge autour duquel un agent atteint le milieu de sa carrière, c'est cet âge médian qui a été choisi pour illustrer ce tableau.

		2015		2016		2017		2018		2019		Tendance sur 5 ans	
- de 45 ans	20-24 ans	6	156	10	158	10	159	10	143	7	135		
	25-29 ans	21		16		19		15		16			
	30-34 ans	26		32		33		28		21			
	35-39 ans	50		48		42		41		48			
	40-44 ans	53		52		55		49		43			
+ de 45 ans	45-49 ans	67	224	67	235	67	242	63	240	61	233	↗	4,37%
	50-54 ans	68		69		70		65		62			
	54-59 ans	72		65		67		63		63			
	60-64 ans	17		31		34		44		44			
	65 ans et plus	0		3		4		5		3			

* Ne tient pas compte de la population Hors Plafond

L'analyse de l'évolution des âges entre 2015 et 2019 met en évidence un vieillissement important de la population qui s'appuie sur :

- Une population des plus de 45 ans représentant 63.31% de la population de l'établissement. (+0.64 points)
- Un ratio de la population des plus de 45 ans qui a augmenté de 4,37 points en 5 ans
- Une population des « plus de 60 ans » représentant 12.77% de la population.



Le vieillissement de la population s'explique probablement par l'allongement de la durée de cotisations et le recul de l'âge des départs en retraite, engendrant un allongement de 2 ans et demi entre 2016 et 2017 et par la sédentarisation des agents dans l'établissement.

Âge moyen et âge médian de la population Montpellier SupAgro

	Âge Moyen		Âge Médian	
	H	F	H	F
CAT A+	56,05	54,46	55,80	58,55
<i>Titulaires</i>	56,05	54,46	55,80	58,55
<i>Contractuels</i>				
CAT A	42,43	41,18	42,92	40,75
<i>Titulaires</i>	44,99	47,45	45,69	45,43
<i>Contractuels</i>	40,75	36,36	39,94	33,91
CAT B	46,63	51,52	49,03	54,74
<i>Titulaires</i>	50,46	52,58	51,65	56,32
<i>Contractuels</i>	40,05	49,90	38,30	53,28
CAT C	51,01	47,22	50,15	48,59
<i>Titulaires</i>	53,32	48,86	53,59	50,82
<i>Contractuels</i>	48,70	45,67	50,14	43,17

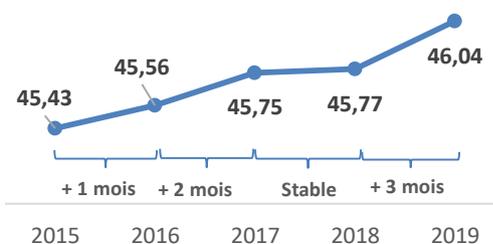
Rappel :

L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux.

L'âge moyen d'une population est la moyenne des âges des personnes appartenant à cette population.

Evolution de l'âge moyen sur les 5 dernières années

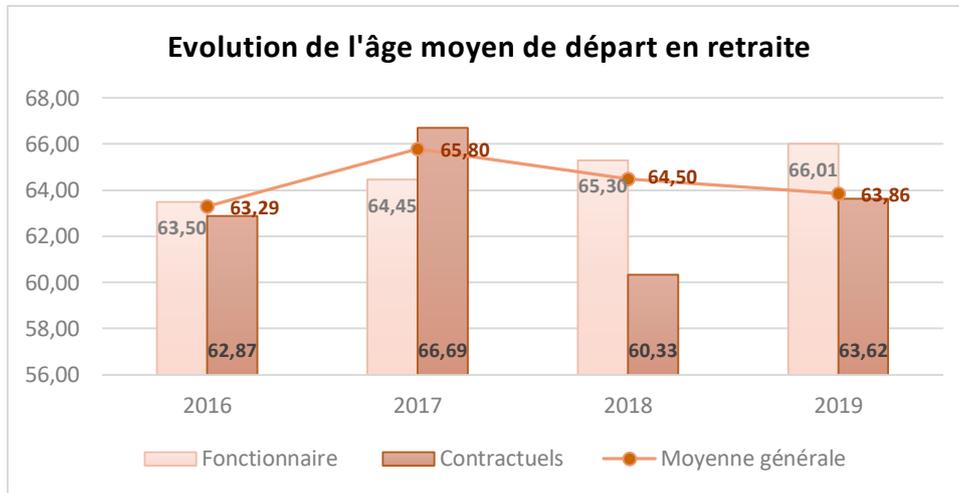
	2015	2016	2017	2018	2019
Moyenne d'âge	45,43	45,56	45,75	45,77	46,04
Soit environ	45 ans et 5 mois	45 ans et 6 mois	45 ans et 8 mois	45 ans et 8 mois	46 ans



En 2019 la moyenne d'âge s'établit à 46 ans, elle a évolué de 6 mois en 5 ans.

Evolution de l'âge moyen du départ en retraite

	2016	2017	2018	2019
Moyenne d'âge général	63,29	65,80	64,50	63,86
<i>Moyenne d'âge titulaires</i>	<i>63,50</i>	<i>64,45</i>	<i>65,30</i>	<i>66,01</i>
<i>Moyenne d'âge contractuels</i>	<i>62,87</i>	<i>66,69</i>	<i>60,33</i>	<i>63,62</i>



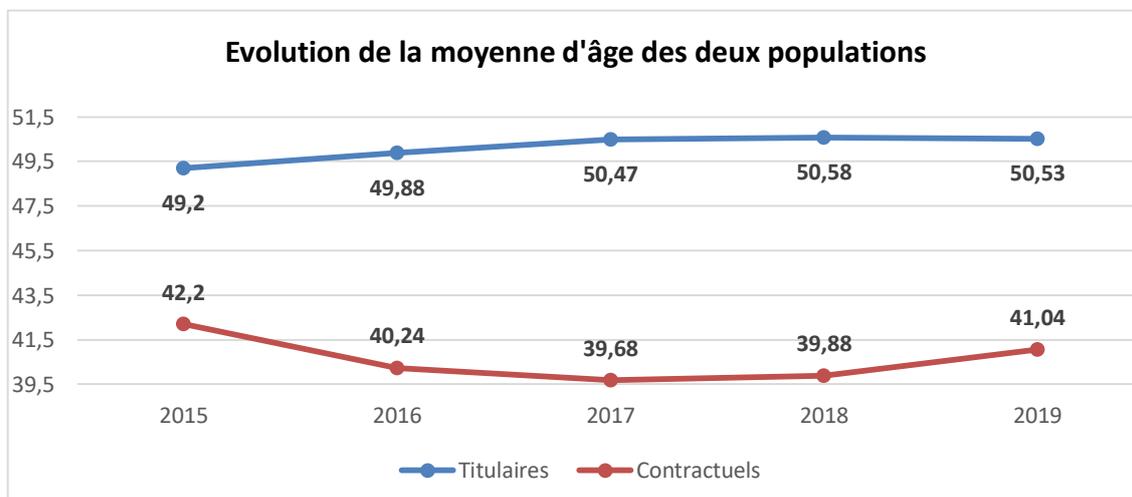
L'évolution de l'âge moyen des départs en retraite est due à l'application de la réforme 2010 sur le relèvement progressif des départs en taux plein.

Evolution de l'âge moyen par statut

	2015	2016	2017	2018	2019
Titulaires	49,2	49,88	50,47	50,58	50,53
Contractuels	42,2	40,24	39,68	39,88	41,04
<i>Contractuels (SS Plafond)*</i>	<i>42,2</i>	<i>41,72</i>	<i>40,96</i>	<i>41,67</i>	<i>43,30</i>
<i>Contractuels (HS Plafond)</i>	<i>42,2</i>	<i>35,73</i>	<i>36,01</i>	<i>35,04</i>	<i>35,25</i>

	2019	
	Âge entrant	Âge sortant
Titulaires	39,30	58,79
Contractuels	37,51	38,75
<i>Contractuels (SS plafond)*</i>	<i>41,69</i>	<i>38,45</i>
<i>Contractuels (HS plafond)</i>	<i>36,28</i>	<i>39,50</i>

*Sont considérés sous plafond les agents recrutés sur des fonctions pérennes.



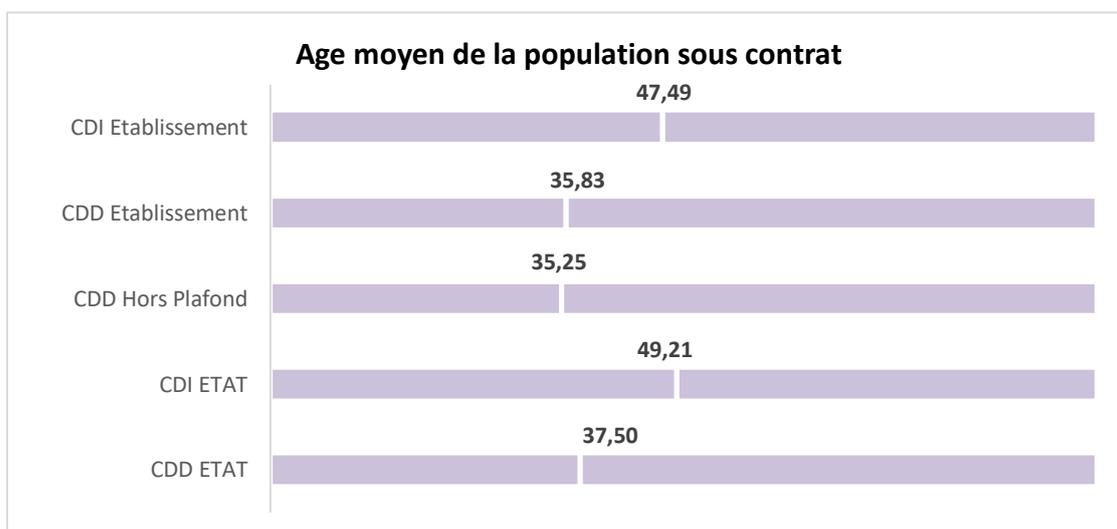
La moyenne d'âge des personnels contractuels sur budget est nettement inférieure à la population des titulaires.

L'âge moyen des agents contractuels s'explique par la combinaison de deux phénomènes : une augmentation du nombre de conventions de recherche (recrutement de personnes jeunes) et le « statut » de contractuel qui apparaît souvent comme un préalable au passage d'un concours.

Evolution de la moyenne d'âge des contractuels par type de contrat

	A	B	C	2019	2018	2017
CDI Etablissement	46,21	50,44	46,50	47,49	47,39	47,03
CDD Etablissement	33,38	43,67	44,84	35,83	33,53	35,22
<i>CDD Hors Plafond</i>	34,13	44,96	42,20	35,25	35,04	36,01
CDI ETAT	49,21			49,21	48,21	47,21
CDD ETAT	37,11	28,48	57,82	37,50	35,89	29,19

La moyenne d'âge des agents sous contrat à durée indéterminée a tendance à augmenter alors que celle des agents de l'établissement sous contrat à durée déterminée se stabilise autour de 35 ans. La CDIisation a pour effet de pérenniser les agents dans l'établissement.

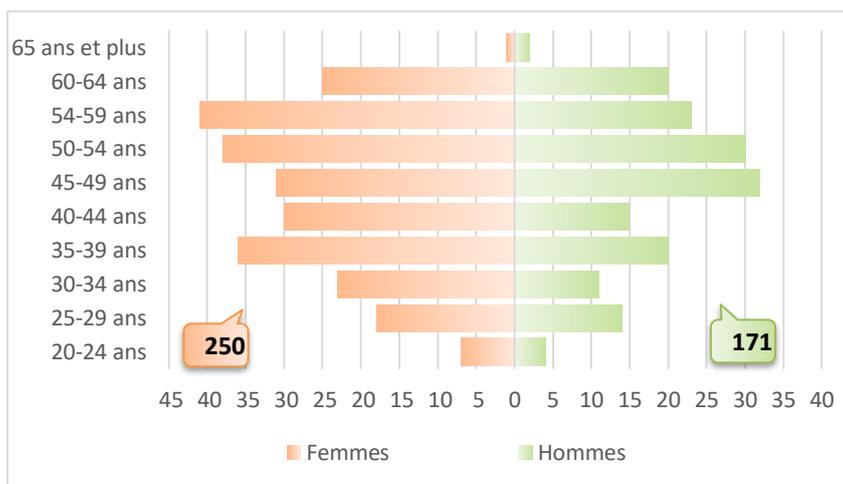


Moyenne d'âge	2017	2018	2019
<i>Titulaire</i>	50,47	50,58	50,53
<i>Contractuels en CDI</i>	47,03	47,39	47,49

Il est à noter que l'écart entre l'âge moyen des agents sous contrat à durée indéterminée (CDI) de l'établissement et plus faible que celle de la population des titulaires (écart de 3 ans).

Cette différence se confirme d'année en année.

1.1.3.5 Pyramides des âges par genre de population



	♀	♂
- de 45 ans	114	64
+ de 45 ans	136	107
Total	250	171

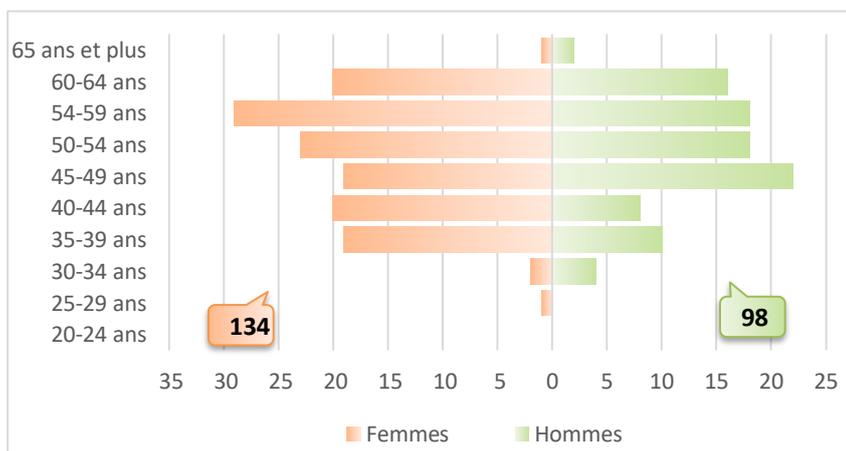
Age moyen SupAgro



La forme « champignon » de la pyramide des âges met en évidence un âge moyen élevé, symptomatique d'une population vieillissante.

L'augmentation de la population des plus de 60 ans va entraîner des départs en retraite importants dans les prochaines années et va s'accroître au fil du temps. Une attention particulière doit être portée à ce phénomène qui risque d'engendrer des difficultés en matière de transfert de savoirs et de compétences.

1.1.3.6 Pyramides des âges des agents titulaires



	♀	♂
- de 45 ans	42	22
+ de 45 ans	92	76
Total	134	98

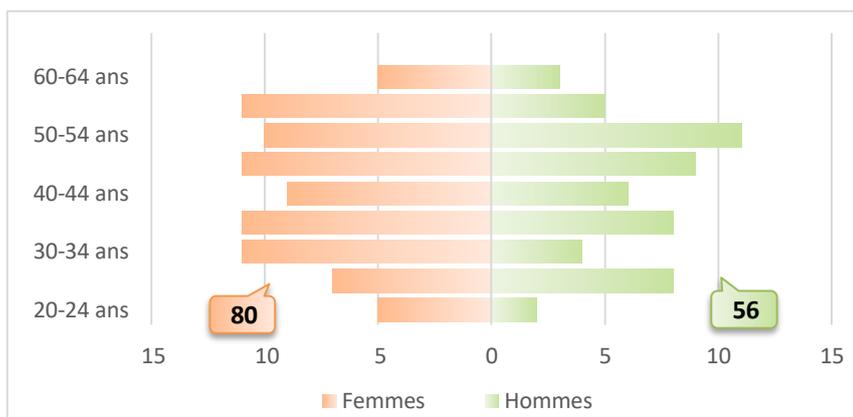
Age moyen du personnel titulaire



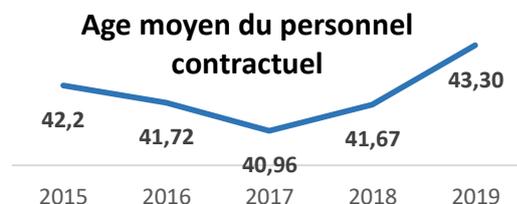
La pyramide des âges de la population des agents titulaires cible les observations issues de la pyramide des âges globale. Elle confirme le vieillissement de la population des titulaires et le fort turn-over attendu suite aux départs en retraite sur les 15 ans à venir.

1.1.3.7 Pyramide des âges des agents contractuels

Pyramide des âges des agents contractuels sous plafond

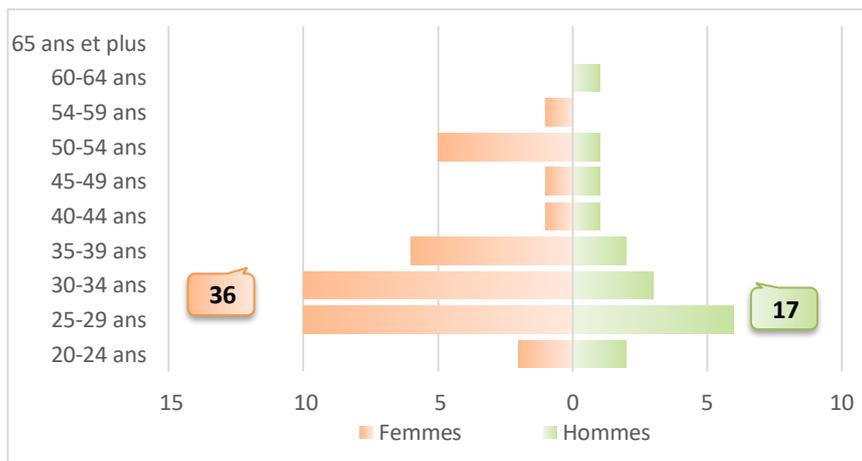


	♀	♂
- de 45 ans	43	28
+ de 45 ans	37	28
Total	80	56

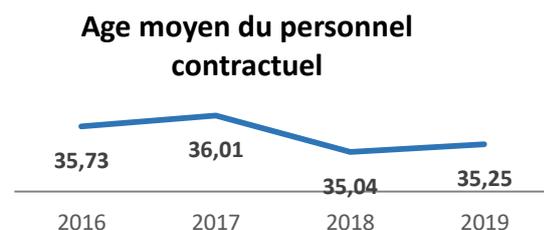


La pyramide des âges des agents contractuels sous plafond est équilibrée. L'évolution de la moyenne d'âge de cette population apporte des indications sur la tendance à se sédentariser dans l'établissement.

Pyramide des âges des agents contractuels hors plafond

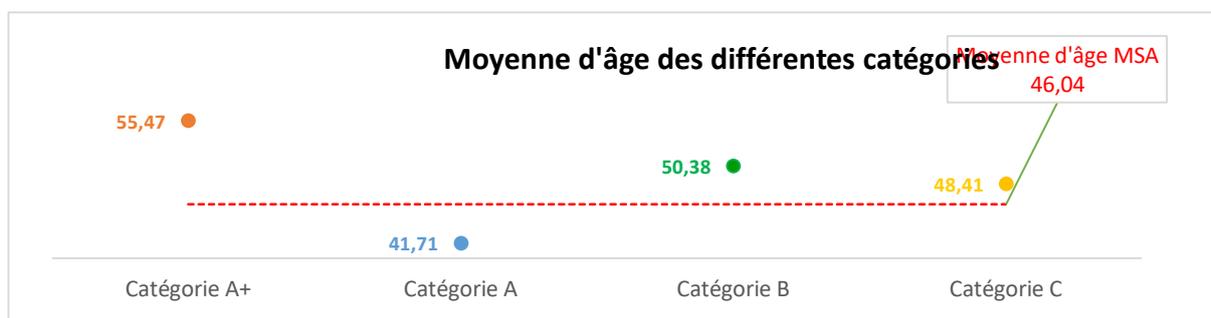
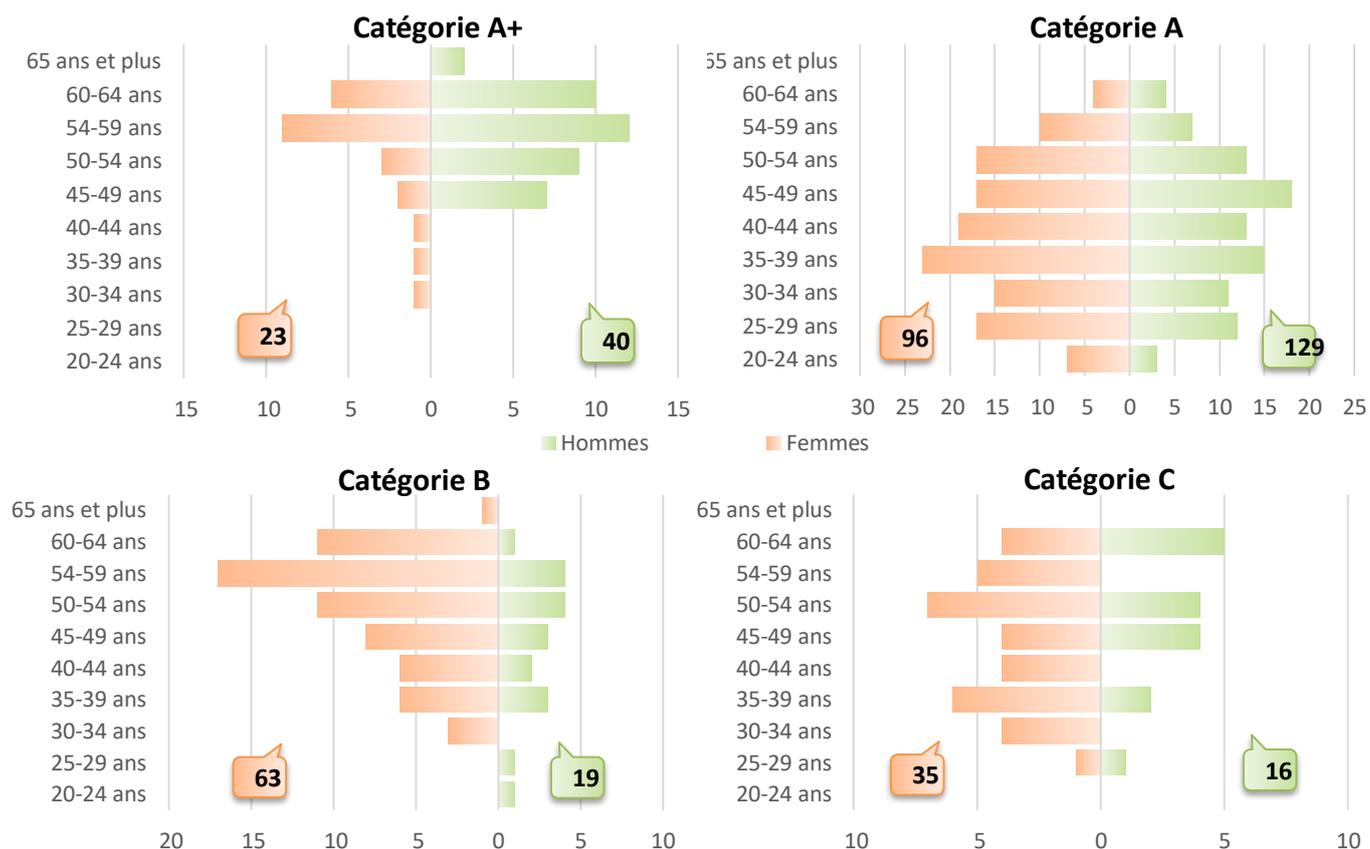


	♀	♂
- de 45 ans	29	14
+ de 45 ans	7	3
Total	36	17



La pyramide des âges en forme de poire écrasé fait apparaître une population plus importante de femmes avec une moyenne d'âge générale assez basse (35 ans), ceci s'explique par le recours à des jeunes générations plus prompt à accepter des contrats à durée déterminée (contrats de courte durée, conclus pour l'exercice d'une mission précise et limitée dans le temps).

1.1.3.8 Pyramide des âges par catégorie

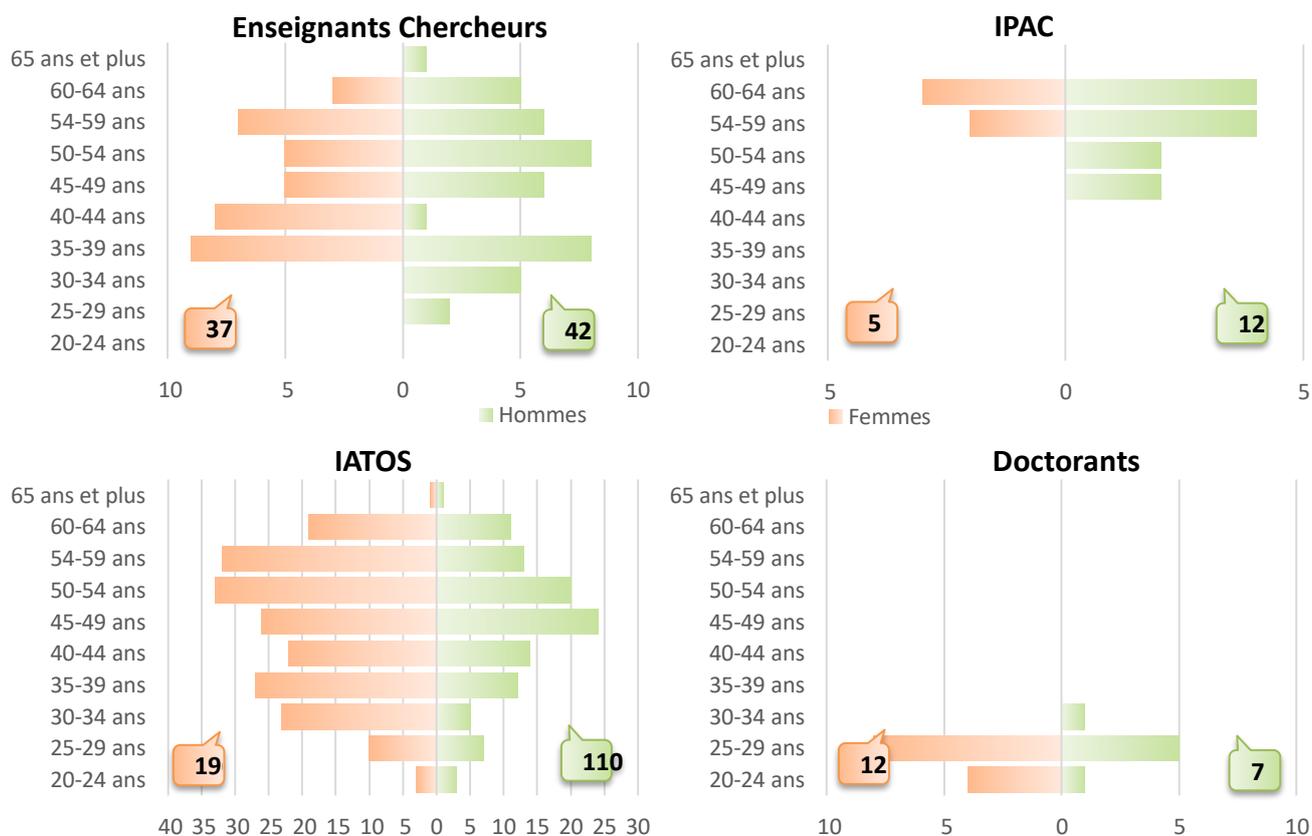


Les pyramides des âges par catégorie confirment la tendance au vieillissement de la population avec une très forte vague de départ en retraite attendue dans les 10-15 ans à venir (env. 40% de la population globale actuelle).

Les catégories de population essentiellement impactées sont les catégories A+, B et C.

La catégorie A présente une pyramide plus équilibrée avec une moyenne d'âge inférieure à la moyenne générale.

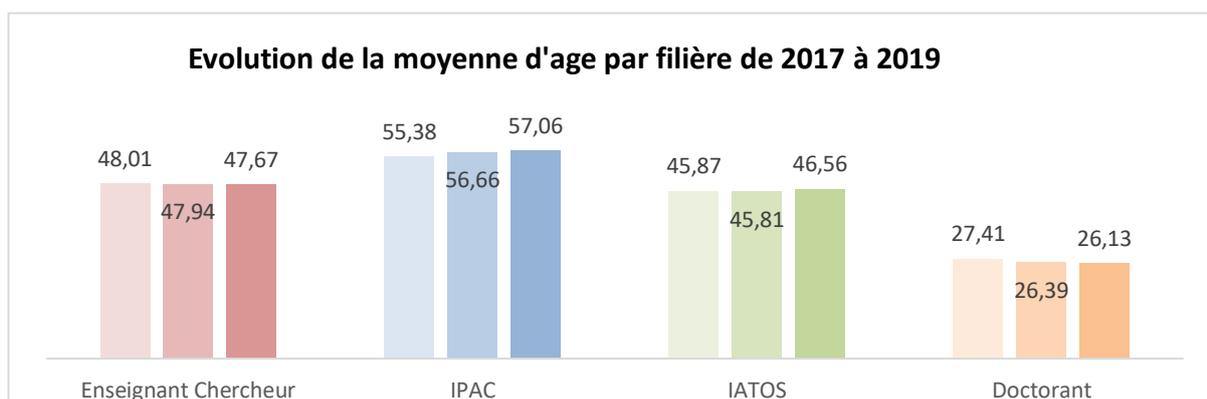
1.1.3.9 Pyramide des âges par filière



Les pyramides des âges par filières permettent de distinguer les filières les plus impactées par le vieillissement de la population et les plus concernées par les futurs départs en retraite.

Moyenne d'âge par fonction

	Enseignants Chercheurs	IPAC	IATOS	Doctorant
Moyenne	47,67	57,06	46,56	26,13
Soit	47 ans et 8 mois	56 ans	46 ans et 6 mois	26 ans et 1 mois

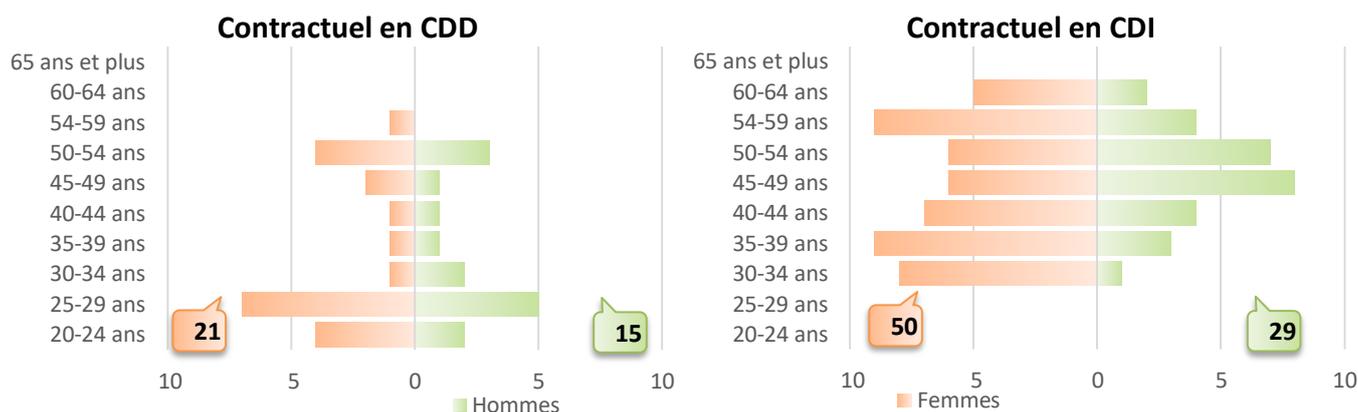


L'évolution de la moyenne d'âge par filière présente un rajeunissement de la population des enseignants chercheurs qui s'explique par le recrutement de nouveaux titulaires pour remplacer les départs en retraite.

La population des IPAC et des IATOS fait apparaître une augmentation de l'âge moyen.

La population des doctorants reste la plus jeune.

1.1.3.10 Pyramide des âges des non titulaires en CDI et CDD

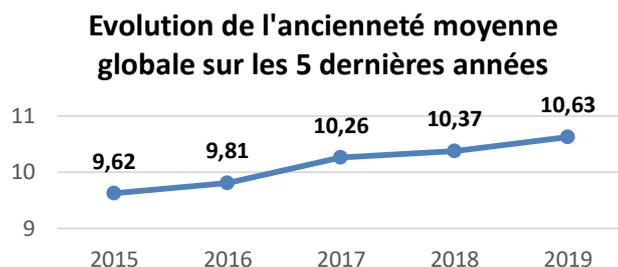


Pour rappel : La moyenne d'âge des contractuels CDI est de 47,49 et celle des CDD de 35,83.

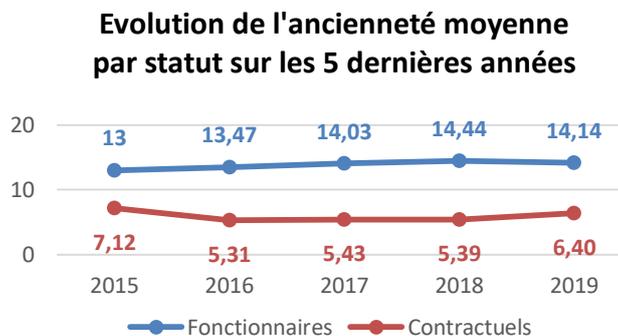
1.1.4 Ancienneté et répartition des effectifs de l'établissement.

	Fonctionnaires		Contractuels (sous plafond + contractuels Etat)		Total (avec contractuel HP)		Total	Ratios
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
< 3 ans	7	17	20	24	39	72	68	16,15%
de 3 à 6 ans	10	10	4	11	19	26	35	8,31%
de 6 à 10 ans	15	21	13	24	28	45	73	17,34%
de 10 à 15 ans	30	39	9	15	39	54	93	22,09%
de 15 à 20 ans	10	14	6	3	16	17	33	7,84%
de 20 à 25 ans	12	13	3	1	15	14	29	6,89%
de 25 à 30 ans	8	12	0	0	8	12	20	4,75%
> 30 ans	6	8	1	2	7	10	17	4,04%
	98	134	56	80	171	250	421	

	2015	2016	2017	2018	2019
Moyenne de l'ancienneté globale :	9,62	9,81	10,26	10,37	10,63
Soit	9 ans et 7 mois	9 ans et 9 mois	10 ans et 3 mois	10 ans et 4 mois	10 ans et 7 mois



Moyenne de l'ancienneté par statut :	2015	2016	2017	2018	2019
Fonctionnaires	13	13,47	14,03	14,44	14,14
Contractuels	7,12	5,31	5,43	5,39	6,40
<i>Contractuels (SS Plafond)</i>			6,78	6,89	7,95
<i>Contractuels (HS Plafond)</i>			1,52	1,37	1,47



L'évolution de l'ancienneté des titulaires s'explique par une tendance à se sédentariser dans l'établissement. L'augmentation de l'ancienneté chez les contractuels indique une tendance à la sédentarisation induit par la politique de « CDisation » appliquée dans l'établissement. Cette tendance se distingue de celle des contractuels hors plafonds engagés pour des contrats financés avec une durée déterminée par nature.

Moyenne de l'ancienneté par type de contrat:	A	B	C	TOTAL
CDI Etablissement	10,21	11,74	10,04	10,62
CDD Etablissement	1,99	2,21	1,81	1,98
<i>CDD Hors Plafond</i>	<i>1,64</i>	<i>1,83</i>	<i>0,62</i>	<i>1,62</i>
CDI ETAT	9,67			9,67
CDD ETAT	0,83	0,46	0,25	0,68

La moyenne de l'ancienneté de la population des contractuels à contrat à durée indéterminée se rapproche de la moyenne des titulaires, ce qui démontre une volonté de se sédentariser dans l'établissement.

	CDD Etablissement	
	Catégorie A	Catégorie B et C
<1 an	6	1
de 1 à 2 ans	8	3
de 2 à 3 ans	8	4
de 3 à 4 ans	2	
de 4 à 5 ans	3	
de 5 à 6 ans	1	

Le nombre d'agents sous contrat à durée déterminée classé selon leur statut et leur ancienneté permet d'identifier les vagues de CDisation. Il est à noter qu'en 2020 1 agent de catégorie A et 4 agents de catégorie B/C seront proposés à un contrat à durée indéterminée.

1.2 EMBAUCHE ET DEPARTS

De nombreux métiers spécifiques à l'enseignement supérieur agricole sont définis dans le référentiel ad hoc du ministère de l'agriculture (REFERENSA).

Il existe par ailleurs un référentiel des métiers du ministère en charge de l'agriculture.

Les emplois à Montpellier SupAgro sont principalement classés dans la catégorie des emplois sédentaires¹

1.2.1 La place de l'emploi public (PEP)

La PEP est un espace destiné à la mise en ligne des emplois vacants proposés notamment par l'ensemble des ministères et de leurs établissements publics afin de favoriser la mobilité territoriale des agents.

En 2019, 22 postes ont été publiés sur le site de la PEP. 7 postes ont été pourvus suite à leur publication sur cet espace dédié.

A compter du 01/01/2020, la publication des offres de postes sur la PEP est obligatoire pour tout contrat dont la durée est supérieure ou égale à 1 an.

1.2.2 Répartition des agents recrutés durant l'année 2019

Motifs des arrivées	Titulaires								Contractuels						2019	2018	
	A+		A		B		C		A		B		C				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Mobilités				1												1	5
Accueil en Position Normale d'Activité																0	0
Apprenti ministère / établissement																	4
Contrat établissement									1	3		2	3	5	14	15	
Contrat étudiant													3	8	11	11	
Contrat état								5	5	1				1	12	6	
Contrat recherche								10	22		2			1	35	36	
Détachement extérieur au ministère		1		1	2	4		1							9	6	
Doctorant									6						6	5	
Intégration suite concours																2	
Total		1		2	2	4		1	16	36	1	4	6	15	88	90	

Le nombre d'arrivées de titulaires et de contractuels reste stable par rapport à 2018 (-2).

En 2019, l'établissement a recruté 78 personnes sous contrat, soit 1 personne de plus qu'en 2018, cette stabilisation met en évidence la volonté de l'établissement à maîtriser les flux entrants / sortants.

Les campagnes de mobilités ont permis de recruter 10 agents titulaires dont 9 qui provenaient d'un autre ministère, soit une augmentation de ce type de statut de 25% par rapport à 2018.

¹ Sont définis « emploi sédentaire » les emplois ne présentant aucun risque particulier ni de fatigue exceptionnelle. Tout emploi non classé en catégorie sédentaire est considéré comme un emploi de catégorie active. Le classement des emplois en catégorie active est déterminé par arrêté ministériel.

1.2.2.1 Recrutement contractuel

Recrutements de contractuels (hors contrat étudiant et apprenti)

<u>Chiffre 2019</u>	CDD établissement	CDD état	Contrat de recherche	Doctorant	Total
Sous plafond	14	12		3	29
Hors plafond			35*	3	38

*35 contrats hors plafond dont 20 pour une durée inférieure à 1 an

Pour rappel :

<u>Chiffre 2018</u>	CDD établissement	CDD état	Contrat de recherche	Doctorant	Total
Sous plafond	11	6	0	5	22
Hors plafond	4	0	36*	0	40

*36 contrats hors plafond dont 21 pour une durée inférieure à 1 an

L'établissement a recruté sur des fonctions pérennes 14 agents en CDD établissement soit 3 agents de plus qu'en 2018.

On observe que 50% des doctorants recrutés au titre de 2019 sont financés par des contrats de recherche.

Recrutement de contractuels pour des besoins temporaires

Durant l'année 2019, l'établissement a fait appel au recrutement de 8 agents pour des besoins temporaires (contrat d'une durée inférieure à 1 an) sur financement de l'Etat.

Ces derniers ont pour but d'occuper des postes vacants à courte durée (congés maternité, poste nécessitant d'intégrer une campagne de mobilité, réorganisation de service)

	A		B		C		Total	Total 2018
	M	F	M	F	M	F		
Effectifs physique	1	3	1	2		1	8	5
ETP	1	3	1	2		1	8	4,3

1.2.3 Les apprentis

En 2019, Montpellier SupAgro n'a pas recruté d'apprenti, il compte cependant 2 apprentis en cours de cursus.

1.2.4 Les contrats aidés

Le dispositif des contrats aidés a pris fin en décembre 2017.

1.2.5 Les départs

1.2.5.1 Répartition des mouvements titulaires

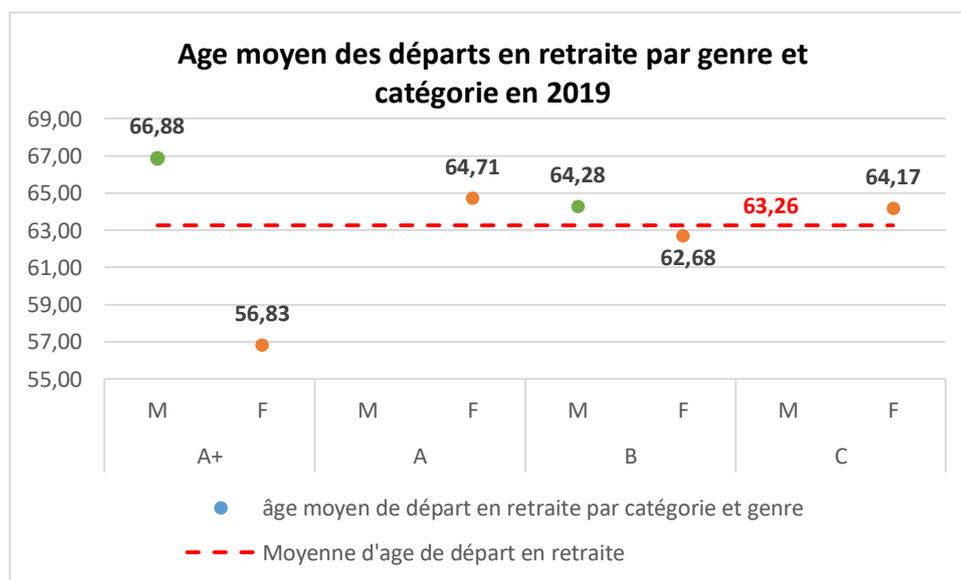
	Titulaires								2019	2018	2017
	A+		A		B		C				
	M	F	M	F	M	F	M	F			
Démission											
Départ en Détachement			1						1	2	
Réussite concours						1			1		
Départ en mobilité			1	1					2	5	
Licenciement											
Fin de détachement						1			1		1
Retraite	1	1		2	1	1		3	9	8	2
Décès	1			1		1			3		
	Total								17	15	3

L'année 2019 comptabilise 17 départs de titulaires dont 9 départs en retraite et 3 décès.

Analyse des départs en retraite :

	A+		A	B		C	Total
	M	F	F	M	F	F	
Départ en retraite	1	1	2	1	1	3	9
Moyenne d'âge	66,88	56,83	64,71	64,28	62,68	64,17	63,26

En 2019, neuf départs en retraite sont comptabilisés. La moyenne d'âge des départs est de 63 ans, moyenne en baisse par rapport à 2018 (65 ans).



1.2.5.2 Répartition des mouvements des contractuels sur budget

	Contractuels						2019	2018	2017
	A		B		C				
	M	F	M	F	M	F			
Démission	1	5			2	1	9	12	5
Fin de contrat doctorant	3	2					5	8	5
Fin de contrat de recherche	17	14		1			32	15	33
Fin de contrat étudiant					3	9	12	9	0
Fin d'apprentissage					1		1	4	0
Fin de contrat		3		2	2	3	10	32	33
Licenciement								0	1
Réussite concours								1	
Retraite				1			1	1	3
Total							70	82	80

69 départs d'agents sous contrat ont été comptabilisés en 2019, dont 1 départ en retraite. Il est à noter une hausse du nombre de départs des agents sous contrat de recherche.

Le nombre de démission à quant a lui diminué de 33%.

Analyse départ en retraite :

En 2019, 1 agent féminin de catégorie B est parti en retraite à l'âge de 66 ans.

Synthèse par fonction (tous statuts confondus)

	IATOS	Enseignant Chercheur	IPAC	EC/IATOS
Moyenne d'âge	64,362	66,879	56,827	65,621
Soit	64 ans et 4 mois	66 ans et 10 mois	56 ans et 10 mois	65 ans et 7 mois

L'âge moyen de départ en retraite de la filière IPAC est inférieur à l'âge réglementaire, cependant ceci s'explique par le recours aux mesures d'anticipation des départs en retraites pour les travailleurs handicapés.

1.2.6 Les contrats

1.2.6.1 Nombre d'agents par type de contrat sur fonction permanente

		CDD			CDI					
		4-2	6-1	L812-1	4-2	6-1	6-quarter	L812-1	Loi 83-481	Cont. Privé
Cat A	M	7	0	0	21	0	0	0	0	2
	F	11	2	0	20	0	0	0	0	0
Cat B	M	0	0	0	0	3	0	2	0	0
	F	0	3	1	0	15	1	3	1	0
Cat C	M	1	0	2	0	5	0	0	0	3
	F	0	2	1	1	7	0	3	0	1
Total		19	7	4	42	30	1	8	1	6

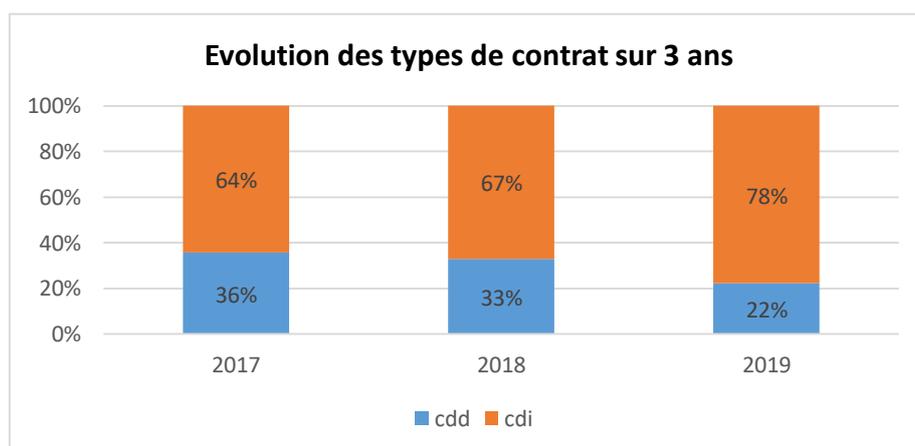
1.2.6.2 Nombre de passage de CDD en CDI dans l'année

En 2019, 10 agents ont bénéficié d'un contrat à durée indéterminée 9 de catégorie A (3 agents masculins et 6 agents féminins) et 1 de agent féminin de catégorie B.

Proportion de CDD et CDI par catégorie

	A	Ratios	B	Ratios	C	Ratios
CDD	10	22%	5	17%	7	28%
CDI	35	78%	24	83%	18	72%
Total	45	100%	29	100%	25	100%

La proportion des agents de catégories A B et C en CDD est relativement faible. Cette situation s'explique d'une part par le faible turn-over des personnels et le cas échéant par des passages en CDI dès la 3^{ème} année ou 6^{ème} année de contrat.



L'évolution des types de contrat confirme la tendance à sédentariser le personnel en proposant des CDI.

1.3 PROMOTION

1.3.1 Avancement au choix

1.3.1.1 Changement de corps

	Au choix 2019						%(1)
	Promouvable		Proposé		Admis		
	H	F	H	F	H	F	
Ingénieur de recherche (IR)	17	18	2	-	-	-	0%
Attaché d'administration (AA)	1	12	-	1	-	-	0%
Ingénieur d'étude (IE)	2	6	-	2	-	1	50%
Assistant Ingénieur (AI)	9	21	-	3	-	-	0%
Technicien formation recherche (TFR)	8	7	-	2	-	2	100%
Secrétaire administratif (SA)	8	17	-	2	-	-	0%
TOTAL GENERAL	45	81	2	10	-	3	30%

(1) Pourcentage d'admis sur le nombre de proposé

Personnel AITOS titulaires

Nombre total promouvables 126

Nombre total promus 3

En 2019, 9,52 % des agents titulaires promouvables à un avancement de corps ont été proposés par la direction générale.

Trois agents ont été admis au changement de corps, soit un ratio de 3/10.

1.3.1.2 Avancement de grade

	Au choix 2019						%(1)
	Promouvable		Proposé		Admis		
	H	F	H	F	H	F	
	Professeur (PR)						
PR Ex 2ème échelon	0	1	-	1	-	1	100%
PR Ex 1ème échelon	3	1	3	-	3	-	100%
PR 1	3	3	3	2	-	1	20%
	Maître de conférence (MC)						
MC Hors Classe	2	2	2	2	2	-	50%
	Inspecteur de la santé publique vétérinaire (ISPV)						
ISPV Général	1	1	1	1	-	-	0%
	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)						
IPEF Général	3	2	-	1	-	1	100%
IPEF en chef	1	-	1	-	-	-	0%
	Ingénieur de recherche (IR)						
IR HC	2	4	1	3	-	-	0%
IR1	2	2	-	1	-	-	0%

	Attaché d'administration (AA)						
AAP	1	1	-	1	-	1	100%
	Ingénieur d'étude (IE)						
IE HC	9	11		1			0%
	Secrétaire administratif (SA)						
SA cl exc							
SA cl Sup	1	5	1	-	-	-	0%
	Technicien formation recherche (TFR)						
TFRE	2	2	-	1	-	1	100%
TFRS	4	9	2	1	1	-	33%
	Adjoint administratif (ADA)						
ADAP1		6		2			0%
	Adjoint technique (AJT)						
AJTP1	5	7	1	2	1	1	67%
TOTAL GENERAL	39	57	15	19	7	5	35 %

(1) Pourcentage d'admis sur le nombre de proposé

Personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

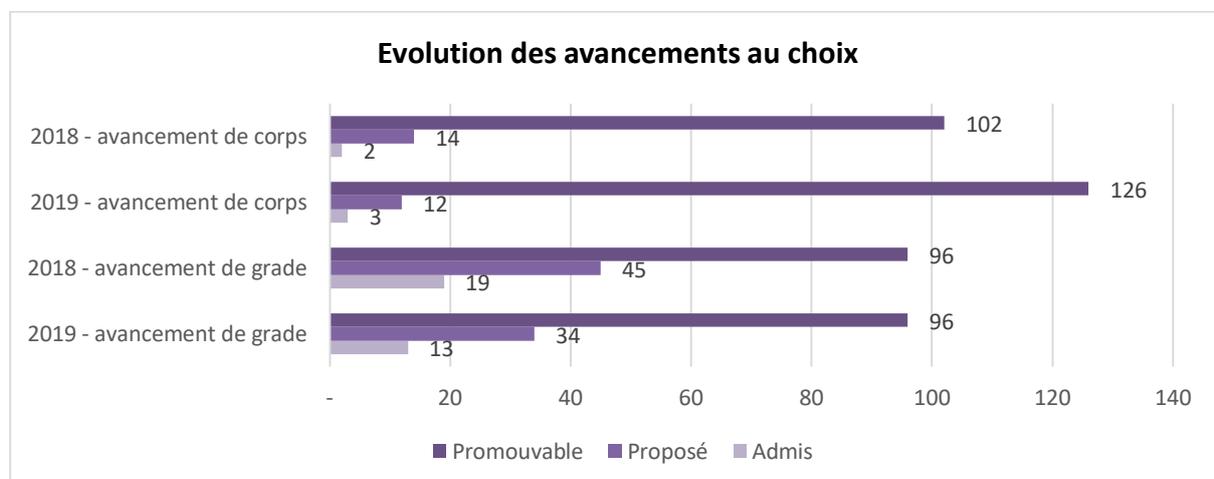
Nombre total promouvables	15
Nombre total promus	2

Personnel AITOS titulaires

Nombre total promouvables	81
Nombre total promus	3

En 2019, 35,42 % des agents titulaires promouvables à un avancement de grade ont été proposés par la direction générale.

Douze agents ont été admis au changement de corps, soit un ratio de 6/17.



1.3.2 Avancement par concours ou examen professionnel

1.3.2.1 Avancement de corps

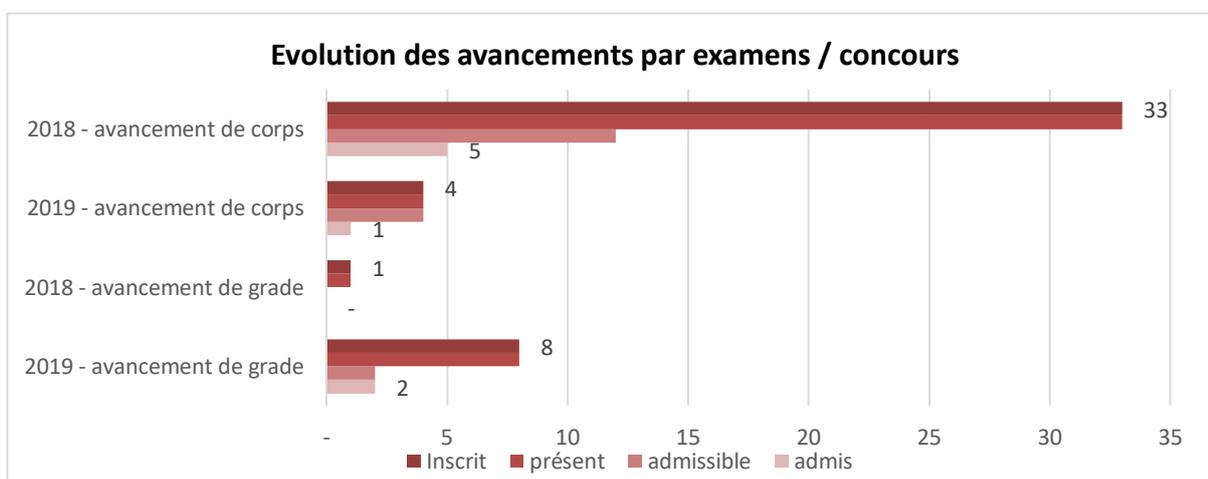
	Concours 2019								Nomination	
	Inscrits		Présents		Admissibles		Admis		2019	2020
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Professeur (PR)	1		1		1		1		1	
Maître de conférences (MC)	1		1		1		-			
Technicien formation recherche (TFR)		2		2		2		-		
TOTAL GENERAL	2	2	2	2	2	2	1	-	1	-

En 2019, 4 agents titulaires se sont inscrits à un concours de changement de corps, l'ensemble des agents inscrits s'est présenté, 4 ont été déclarés admissibles et 1 a été admis. Soit un ratio de 1/4 des inscrits qui a satisfait au concours.

1.3.2.2 Avancement de grade

	Examen professionnel 2019								Nomination	
	Inscrits		Présents		Admissibles		Admis		2019	2020
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Secrétaire administratif (SA)										
SA cl Sup		3		3		1		1	1	
Technicien formation recherche (TFR)										
TFRE	1		1		0		0			
TFRS		4		4		1		1	1	
TOTAL GENERAL	1	7	1	7	-	2	-	2		

En 2019, 8 agents titulaires se sont inscrits à un examen professionnel, l'ensemble des agents inscrits s'est présenté au concours, 2 ont été déclarés admissibles et 2 ont été admis. Soit un ratio de ¼ des inscrits qui a satisfait au concours.



Bien que le ratio inscrits/admis aux concours soit en hausse +10 points par rapport à 2018, le nombre d'agents inscrits a nettement diminué sur cette période (- 29 inscriptions), ce constat ne s'applique pas aux inscriptions aux examens professionnels qui marquent une augmentation de + 7 inscrits.

1.3.3 Promotion des contractuels

1.3.3.1 *Concours interne 2019 (participation contractuelle)*

Montpellier SupAgro a mis en place 1 concours interne au titre de 2019.

Aucun contractuel de l'établissement ne s'est porté candidat, mais un agent titulaire a présenté le concours sans réussite.

1.3.4 Composition des jurys

Seules les compositions des jurys de concours destinés au recrutement d'enseignants-chercheurs (MC et PR) de 2019, sont à l'initiative de l'établissement.

En 2019, Montpellier SupAgro a organisé 2 concours d'EC dont les jurys étaient composés comme suit :

	Jurys 2019			
	Présidence		Membres	
	H	F	H	F
<u>Composition des jurys de Montpellier SupAgro</u>	1	1	4	4

1.4 REMUNERATION

Ne disposant pas du montant net des salaires des agents titulaires, nous traiterons l'ensemble des données qui suit en « coût chargé ».

Les salaires en coût chargé se composent du traitement brut et des cotisations patronales.

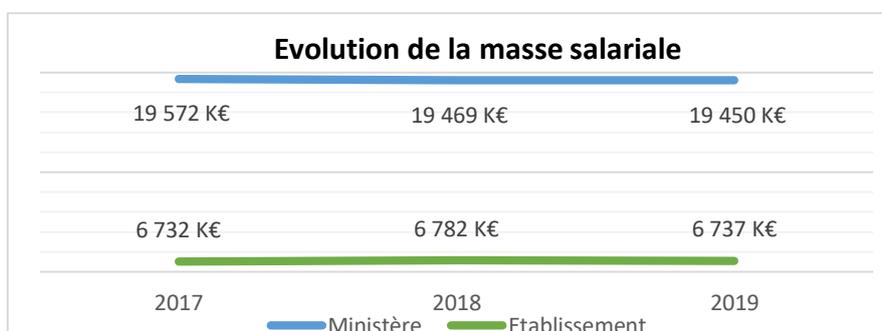
1.4.1 Masse salariale globale de Montpellier SupAgro

La masse salariale se compose de l'ensemble des crédits destinés au financement des rémunérations rattachées au plafond d'emplois. Ces crédits comprennent l'ensemble des rémunérations (salaires, cotisations patronales, cotisations salariales et primes) mais également les dépenses relevant de la masse salariale (visites médicales, cotisations maison des artistes, pénalités diverses).

La masse salariale 2019 englobe tous les agents ayant perçu une rémunération (dont des vacances et rémunérations complémentaires) au cours de l'exercice, y compris s'ils ne font plus partie des effectifs au 31 décembre 2019.

Répartition de la masse salariale Globale

	Budget masse salariale 2019	Budget masse salariale 2018	Budget masse salariale 2017	Variation 2019/2018	Variation ETPT 2019/2018
Ministère	19 450 044 €	19 468 714 €	19 571 622 €	-0,62%	-0,51%
Titulaire	19 060 078 €	19 164 957 €	19 089 070 €	-0,55%	
Contractuel	389 967 €	303 757 €	482 552 €	28,38%	
Etablissement	6 737 144 €	6 781 551 €	6 732 192 €	-0,7%	-1,02%
Contractuel	3 973 641 €	4 121 851 €	3 968 318 €	-3,60%	-0,60%
<i>Dont salaire à la tâche</i>	<i>53 018 €</i>				
Doctorant	540 778 €	493 058 €	545 671 €	9,68%	-10,90%
Hors plafond	1 627 479 €	1 644 237 €	1 819 850 €	-1,02%	-5,76%
Vacataires	475 261 €	406 867 €	279 804 €	16,81%	
<i>Dont RAP N-1</i>	<i>83 990 €</i>				
heures complémentaires (enseignement)	119 986 €	115 538 €	118 549 €	3,85%	
<i>Dont RAP N-1</i>	<i>52 068 €</i>				
Total	26 187 189 €	26 250 265 €	26 303 814 €	-0,55%	



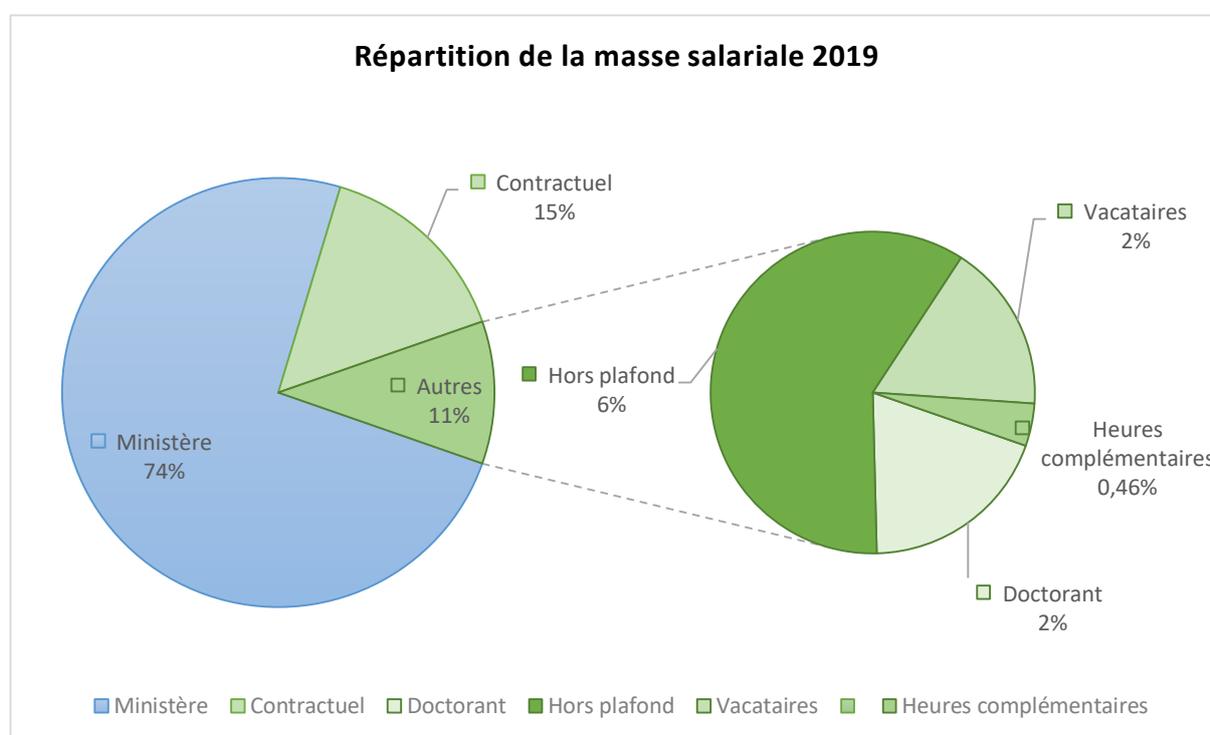
L'évolution de la masse salariale présente une diminution globale depuis 2017 de 0,44%.

En 2019, le coût de la masse salariale de l'état a diminué de - 0,62%, ceci s'explique par la baisse d'ETPT de -0,51% par rapport à l'année 2018.

Le coût de la masse salariale pris en charge par l'établissement a diminué de -0,65%, cependant il est à prendre en compte une augmentation du coût des vacances et des heures complémentaires (+13,29%) et une baisse du coût des rémunérations (de tous types) de -1,82%, cette diminution est induite par la baisse d'ETPT de -1,02% sur la même période.

En ETPT	2019	2018	2017
Ministère	245,14	246,40	250,93
Etablissement	155,12	159,30	160,94
<i>Contractuel</i>	94,93	95,50	95,76
<i>Dont salaire à la tâche</i>	0,79		
<i>Doctorant</i>	14,17	15,90	17,83
<i>Hors Plafond</i>	46,23	48,00	47,35

* Sont considérés « salaire à la tâche », les emplois saisonniers, les étudiants et le recours à des agents contractuels rémunérés à l'heure



La masse salariale sous plafond et hors plafond 2019 (hors vacances et heures complémentaires s'élève à **25 591 942 €** (MAA titulaires et contractuels : 19 450 044 € + Contractuel sous plafond 4 467 437 € + Contractuel hors plafond : 1 674 461 €) soit - 135K € par rapport à 2018

Le volume de la masse salariale destiné aux vacances à une augmentation de 13,30% en 2019 qui s'explique par la prise en charge du report de charge 2018 (136K €).

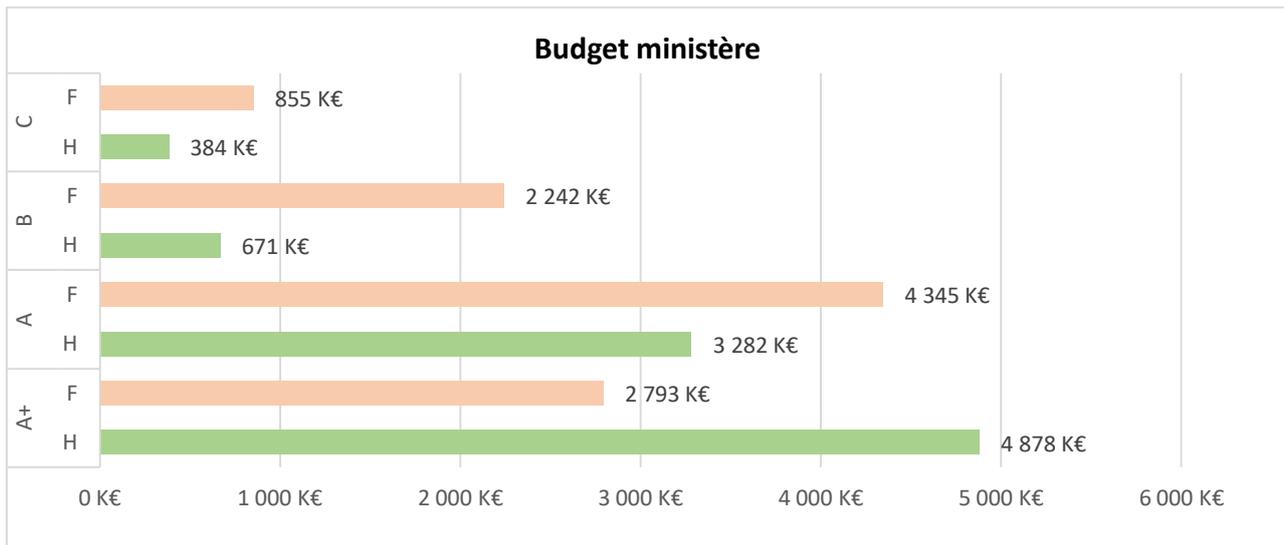
1.4.2 Répartition de la masse salariale (détail)

	Nombre d'agents 2019	Coût total annuel brut chargé pour SupAgro 2019
Contractuel Budget	221	6 141 898 €
IATOS	196	5 601 120 €
Catégorie A	131	4 027 410 €
Catégorie B	35	863 988 €
Catégorie C	30 (*)	709 722 €
Doctorant	25	540 778 €
Catégorie A	25	540 778 €
MAA titulaire	251	19 060 078 €
Enseignant Chercheur	76	7 457 904 €
Catégorie A +	35	4 189 251 €
Catégorie A	41	3 268 653 €
IATOS	157	9 520 618 €
Catégorie A +	15	1 483 441 €
Catégorie A	59	3 953 714 €
Catégorie B	55	2 881 624 €
Catégorie C	28	1 201 839 €
IPAC	18	2 081 556 €
Catégorie A +	17	1 998 873 €
Catégorie A	1	82 683 €
MAA Contractuel	17	389 967 €
Enseignant Chercheur	6	194 072 €
Catégorie A	6	194 072 €
IATOS	11	195 895 €
Catégorie A	6	127 712 €
Catégorie B	2	31 075 €
Catégorie C	3	37 108 €
Total "Salaires"	489	25 591 942 €
Vacations et rémunérations complémentaires		595 246 €
		<i>Dont RAP</i> 136 058 €
Coût total "activité rémunérée"		26 187 189 €

*le nombre d'agents ne tient pas compte des contrats étudiants (17).

1.4.3 Répartition de la masse salariale - budget du ministère -

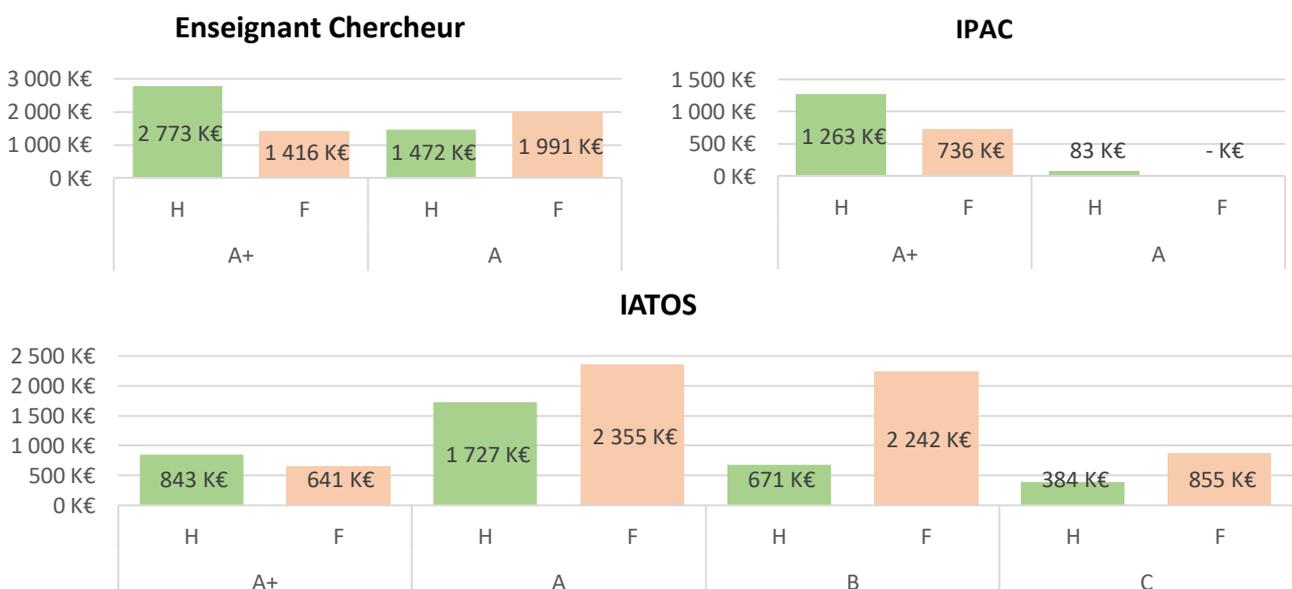
		2019			2018			2017		
		Budget ministère	Nb d'ETPT	Salaire moyen chargé	Budget ministère	Nb d'ETPT	Salaire moyen chargé	Budget ministère	Nb d'ETPT	Salaire moyen chargé
A+	H	4 878 138 €	41,05	9 865 €	4 506 011 €	36,8	10 182 €	5 058 162 €	41,8	9 972 €
	F	2 793 427 €	23,27	9 928 €	2 548 410 €	20,6	10 151 €	2 647 814 €	22,0	9 509 €
A	H	3 281 806 €	44,03	5 942 €	3 858 283 €	56,8	6 543 €	3 544 237 €	45,9	6 120 €
	F	4 345 027 €	58,14	5 780 €	4 451 024 €	65,5	6 027 €	4 163 613 €	57,1	5 808 €
B	H	670 560 €	12,17	4 501 €	631 984 €	15,7	3 910 €	711 806 €	11,8	4 453 €
	F	2 242 139 €	39,02	4 495 €	2 033 666 €	41,8	4 336 €	2 023 986 €	32,3	4 551 €
C	H	384 394 €	8,67	3 638 €	447 905 €	12,0	3 502 €	404 860 €	9,0	3 583 €
	F	854 553 €	18,80	3 491 €	991 431 €	23,6	3 635 €	1 017 144 €	23,0	3 587 €
TOTAL		19 450 044 €	245,14		19 468 714 €	272,80		19 571 622 €	242,91	



Les catégories A+ et A constituent 78,65% des dépenses du budget pris en charge par le ministère et représente 67,92% d'ETPT de l'ensemble de la population des titulaires de l'établissement

Répartition du budget ministère par filière

		2019			2018		
		Enseignant Chercheur	IATOS	IPAC	Enseignant Chercheur	IATOS	IPAC
A+	H	2 772 886 €	842 568 €	1 262 684 €	2 736 547 €	818 890 €	950 574 €
	F	1 416 366 €	640 872 €	736 189 €	1 368 934 €	470 258 €	709 217 €
A	H	1 472 199 €	1 726 924 €	82 683 €	1 687 421 €	1 726 268 €	444 595 €
	F	1 990 526 €	2 354 501 €		2 044 736 €	2 316 709 €	89 578 €
B	H		670 560 €		0 €	631 984 €	0 €
	F		2 242 139 €		0 €	2 033 666 €	0 €
C	H		384 394 €		0 €	447 905 €	0 €
	F		854 553 €		0 €	991 431 €	0 €
TOTAL		7 651 976 €	9 716 512 €	2 081 556 €	7 837 638 €	9 437 112 €	2 193 965 €



Les IATOS représentent la plus grosse part des dépenses salariale du ministère, cela s'explique par le grand nombre de titulaires de cette catégorie (141,93 ETPT).

1.4.3.1 RIFSEEP et CIA

Le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Le RIFSEEP est composé :

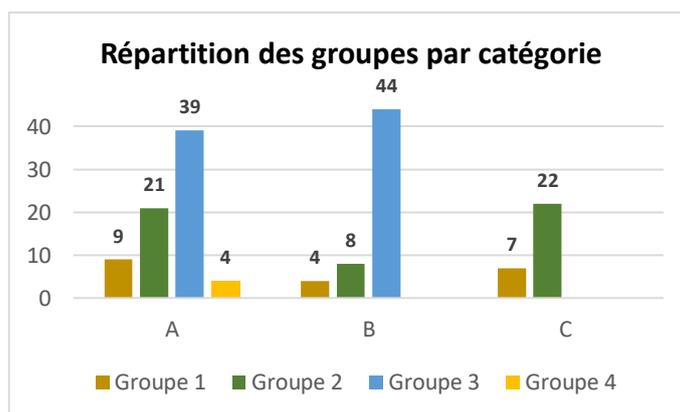
- de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) : il est versé mensuellement
- du complément indemnitaire annuel (CIA) : il est versé annuellement, en décembre

Il s'applique, en 2019, aux corps de la filière formation recherche, au corps de la filière administrative et au statut d'emploi de Secrétaire général de l'enseignement supérieur.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, déterminé par un groupe de fonction. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction selon les critères suivants :

- encadrement, coordination, conception ;
- technicité, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières et degré d'exposition du poste.

Répartition du coût des groupes par catégorie



Il est à noter que seul le corps d'attaché d'administration se compose de 4 groupes. 53% des catégories « A » occupent des fonctions de groupe 3.

Les agents de catégories « B » sont principalement affectées à des fonctions dit « cœur de métier » identifiés par le groupe 3, 7% occupe des fonctions de groupe 1, pour lesquelles des qualités d'expertise sont particulièrement reconnues.

La catégorie « C » est déclinée en 2 groupe, 76% des catégories « C » de Montpellier SupAgro sont rattachées au groupe 2.

Répartition du nombre d'agents dans les différents groupes de fonction par direction et catégorie

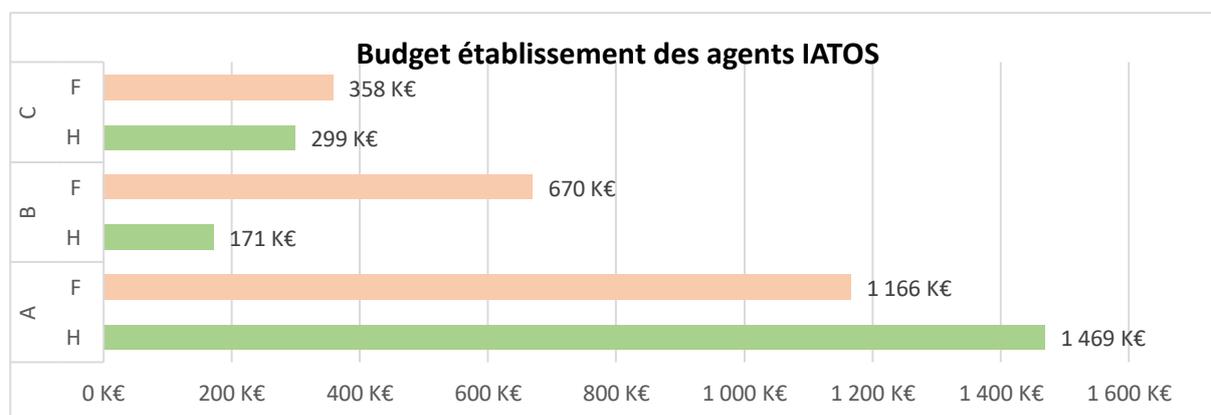
	DG	DSA	DSG	Autres
Catégorie A				
Groupe 1	1	3	4	1
Groupe 2	1	6	6	8
Groupe 3	1	11	3	24
Groupe 4			2	2
Catégorie B				
Groupe 1		1	3	
Groupe 2	1	2	3	2
Groupe 3		14	10	20
Catégorie C				
Groupe 1		2	2	3
Groupe 2		5	4	13
Total général	4	44	37	73

1.4.4 Rémunération des contractuels sous-plafond sur le budget de l'établissement

		2019				2018				2017			
		Budget étab. (*1)	Nb agent	ETPT	Salaire moyen chargé (*2)	Budget étab.	Nb agent	ETPT	Salaire moyen chargé	Budget étab.	Nb agent	ETPT	Salaire moyen chargé
A	H	1 468 710 €	30	27,4	4 105 €	1 438 407 €	33	31,16	3 905 €	1 245 638 €	25	24,4	4 222 €
	F	1 165 805 €	32	27,6	3 303 €	1 261 665 €	40	35,25	3 078 €	1 316 202 €	35	32,25	3 348 €
B	H	171 429 €	6	4,1	2 337 €	145 449 €	8	6,5	2 090 €	127 373 €	5	3,6	2 059 €
	F	669 692 €	26	18,0	2 217 €	638 570 €	26	20,1	2 255 €	623 453 €	24	17,76	2 254 €
C	H	298 820 €	12	9,2	2 369 €	304 093 €	14	12,8	2 445 €	329 341 €	15	12,8	2 109 €
	F	357 977 €	15	11,3	1 989 €	333 667 €	17	11,66	1 787 €	326 311 €	17	11,12	1 784 €
TOTAL		4 132 432 €	121	97,53		4 121 851 €	138	117,47		3 968 318 €	121	101,9	

(*1) Sont exclus les doctorants, les étudiants et les salaires à la tâche.

(*2) Calcul sur effectif



Le système de rémunération des contractuels mis en place à Montpellier SupAgro, permet d'identifier le GVT positif, ce dernier est un indicateur correspondant à l'augmentation de la rémunération individuelle découlant des avancements sur grilles indiciaires (composante « vieillesse »).

En 2019 une analyse de l'évolution de la masse salariale de la population sous contrat de l'établissement a mis en évidence un GVT positif de 1.51% (GVT similaire à 2018), ce qui représente une augmentation de la masse salariale de 60 K€.

1.4.4.1 Prime d'activité

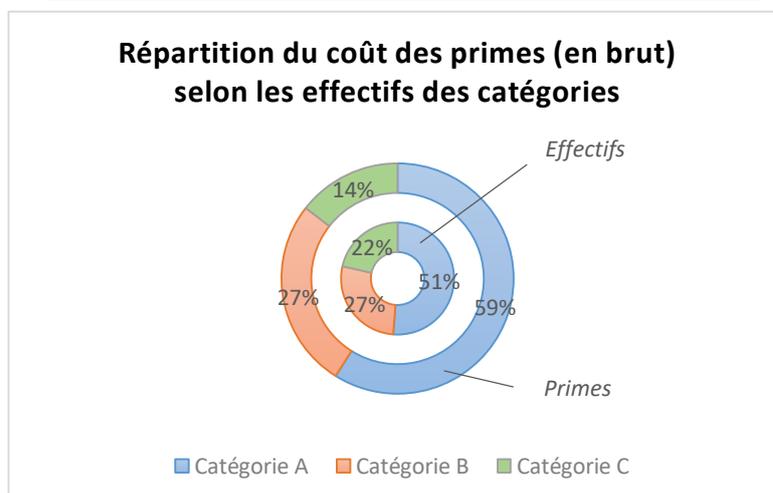
Les personnels « sous plafond » sont recrutés pour répondre à des besoins pérennes sur l'ensemble des activités de l'établissement. Leurs contrats sont en CDD ou en CDI et sont financés par les ressources globales de l'établissement (dont la subvention pour charges de service public) ainsi que par des ressources propres (loyers de la résidence, recettes formation continue ou expertise, vente de produits agricoles, ...). Hormis les contractuels des domaines et les contractuels rémunérés sur la base d'un montant forfaitaire, ces agents sont rémunérés sur la base d'un indice de la fonction publique et perçoivent une prime selon le barème ci-dessous.

Catégorie	Montant de la prime (brut)
Catégorie A	195 € à 396 €
Catégorie B	258 € à 287 €
Catégorie C	211 €

Cette prime est affectée par la quotité de travail.

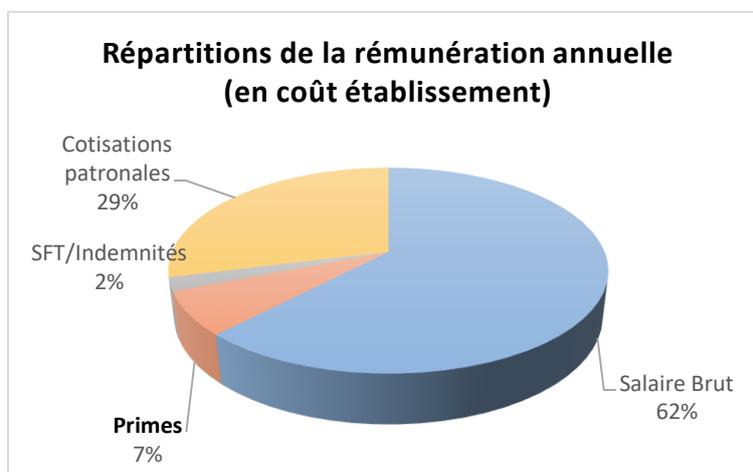
Répartition du coût des primes par catégorie

	Effectifs	Somme des primes (en brut)
Catégorie A	62	167 107,24
Catégorie B	33	75 227,04
Catégorie C	26	41 107,66



a proportion du coût des primes par catégorie est très proche de la répartition de l'effectif. Un léger déséquilibre est observé sur la population des catégories « C » ou la répartition du coût des primes est inférieur à la proportion d'effectifs de cette même catégorie.

Répartition de la rémunération annuelle des sous plafond



Le principal coût de la rémunération des contractuels sous plafond est issu du salaire brut qui représente 62% du coût établissement, les cotisations patronales représentent 29%. Le coût des primes s'élève à 7% et les autres indemnités à 2%.

1.4.5 Indicateur concernant les salaires

1.4.5.1 *Le décile sur salaire moyen coût chargé*

N'ayant pas accès aux détails des salaires des titulaires, l'ensemble des indicateurs présentés est basé sur les revenus mensuels en coût chargé.

Les cotisations salariales et patronales des populations des agents contractuels et titulaires ne répondant pas aux mêmes règles, une grande prudence est à apporter sur l'analyse faite de ces chiffres.

	Salaire Moyen cout chargé(*)
< 1er décile	1 806,61
Entre le 1er et le 2e décile	2 438,75
Entre le 2e et le 3e décile	2 767,70
Entre le 3e et le 4e décile	3 277,57
Entre le 4e et le 5e décile	3 855,03
Entre le 5e et le 6e décile	4 393,71
Entre le 6e et le 7e décile	5 106,00
Entre le 7e et le 8e décile	6 289,98
Entre le 8e et le 9e décile	7 742,91
> 9e décile	11 041,00

(*) calcul sur effectif

Les déciles sont les valeurs qui partagent la distribution des salaires moyens en coût chargé en dix parties égales.

Ainsi pour une distribution de salaires :

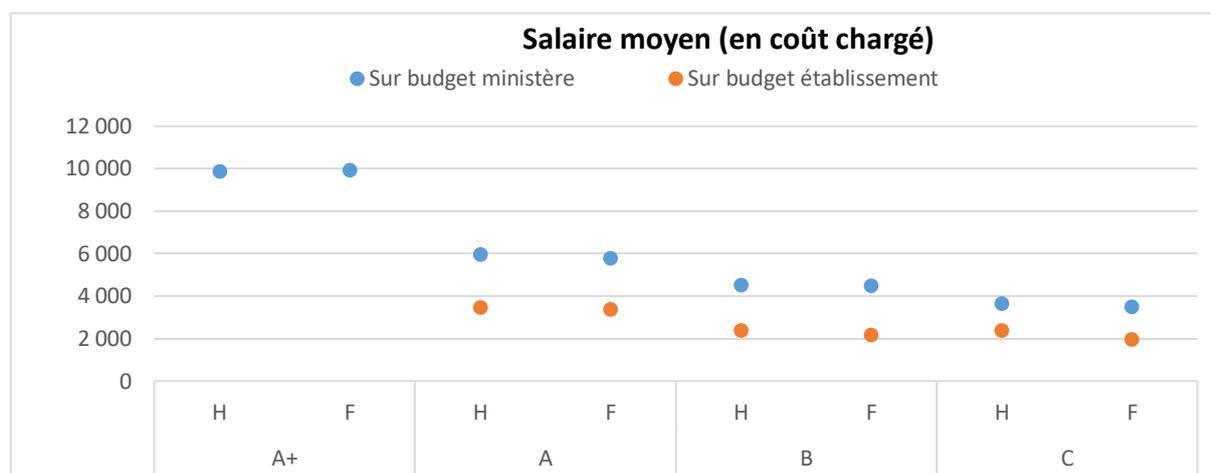
- le premier décile est le salaire moyen au-dessous duquel se situent 10% des salaires ;

- le neuvième décile est le salaire moyen au-dessous duquel se situent 90% des salaires.

Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire moyen au-dessus duquel se situent 90% des salaires ; le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10% des salaires.

1.4.5.2 Le salaire moyen chargé (excepté les contractuels hors plafond)

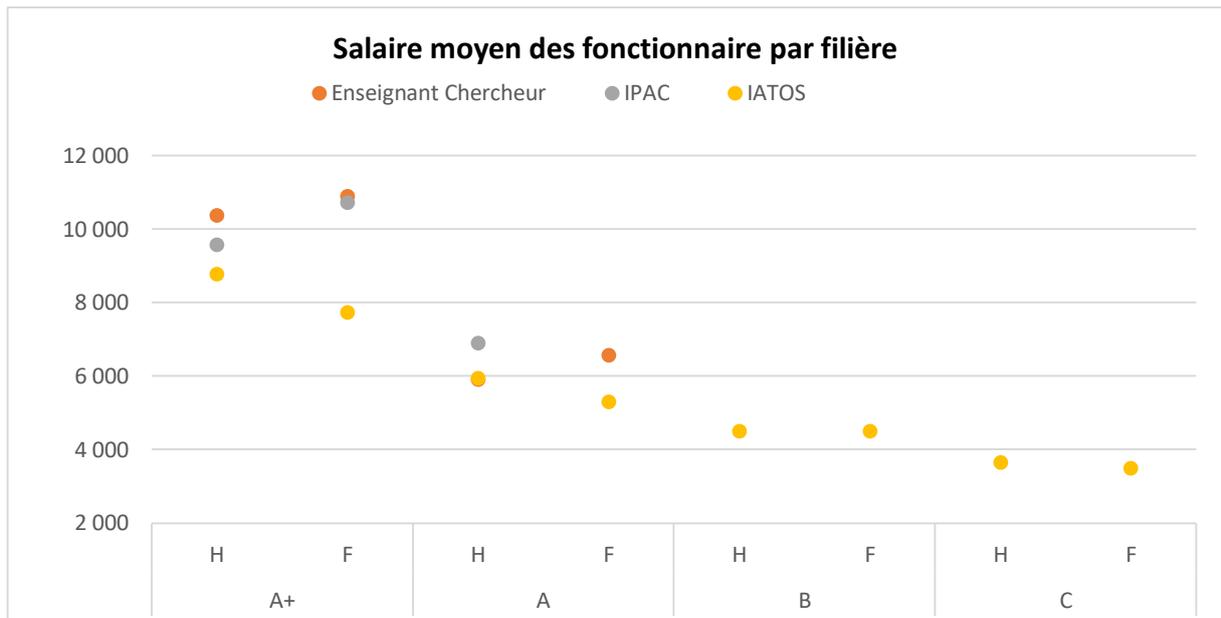
	A+		A		B		C	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Sur budget ministère	9 865	9 928	5 942	5 780	4 501	4 495	3 638	3 491
Sur budget établissement			3 465	3 359	2 381	2 173	2 369	1 964



Les salaires moyens en coût chargé ne présentent pas de différence manifeste entre les hommes et les femmes. Seul le salaire moyen chargé des contractuels de catégorie C font apparaître un écart qui s'explique par la plus grande présence de temps de travail incomplet pour la population féminine.

Il est à noter une différence de salaire moyen entre titulaire et contractuel pour l'ensemble des catégories.

Ministère	A+		A		B		C	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Enseignant Chercheur	10 365	10 894	5 895	6 557				
IPAC	9 566	10 727	6 890					
IATOS	8 777	7 727	5 945	5 287	4 501	4 495	3 638	3 491



Les salaires moyens des fonctionnaires se définissent selon des grilles indiciaires identiques entre genre. Les primes (part complémentaire du revenu moyen) sont définies selon les responsabilités des emplois occupés sans distinction de genre.

De ce fait, les écarts observés entre le salaire moyen homme et femme par catégorie est dû essentiellement au nombre d'ETP ou à l'ancienneté de ces derniers au sein de la structure d'accueil.

2 FORMATION

2.1 REPARTITION DES FORMATIONS

2.1.1 Répartition des formations par catégorie¹

	A+		A		B		C		Total général		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Nombre d'agent	Total Heures	Coût
Animation et gestion collective	1	2	15	10	13		7		48	537	9 468,00 €
Bureautique		2	10	2	12		7	1	34	332	480,00 €
Communication	1		3		3	1			8	106	1 611,00 €
Evaluation des métiers et parcours professionnel	2		10	1	4	1	4	3	25	463	12 638,00 €
Formation diplômante		1	4	2		1			8	575	4 330,00 €
<i>Dont financée par CPF</i>			1	1					2	113	1 500,00 €
<i>Dont Formation initiale</i>		1	3	1		1			6	462	2 830,00 €
Informatique		1	4	4					9	144	5 400,00 €
Langue		1	3	2	2			1	9	165	5 055,00 €
Management		1	1	1					3	23	- €
Prévention	1	5	27	15	22	8	8	8	94	771,5	10 681,00 €
Scientifique et technique de recherche	4	1	12	7	1				25	534	15 092,00 €
Total général	9	14	89	44	57	11	26	13	263	3651	64 755,00 €

Nombre d'heures moyen par agent formé : 13,9 (3 651 heures / 263 : nombre d'agents ayant suivi une formation).

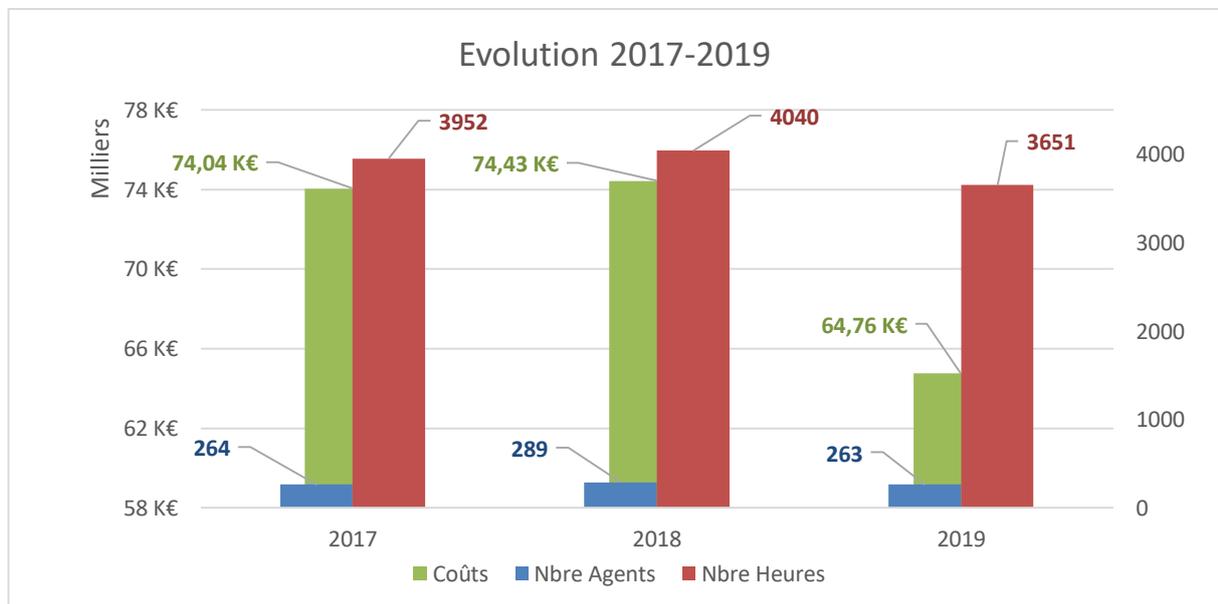
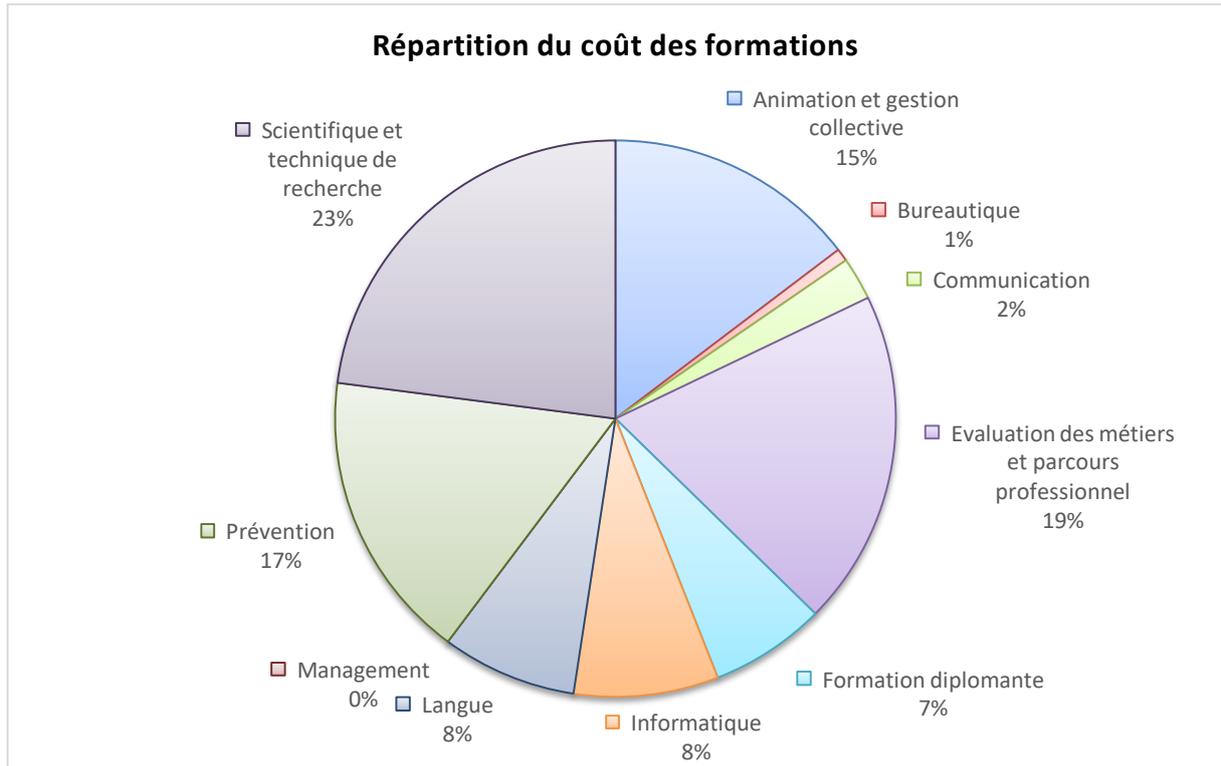
Nombre d'heures moyen par agent présent : 7,46 (3 651 heures / 489 : nombre d'agents présents dans l'année 2019)

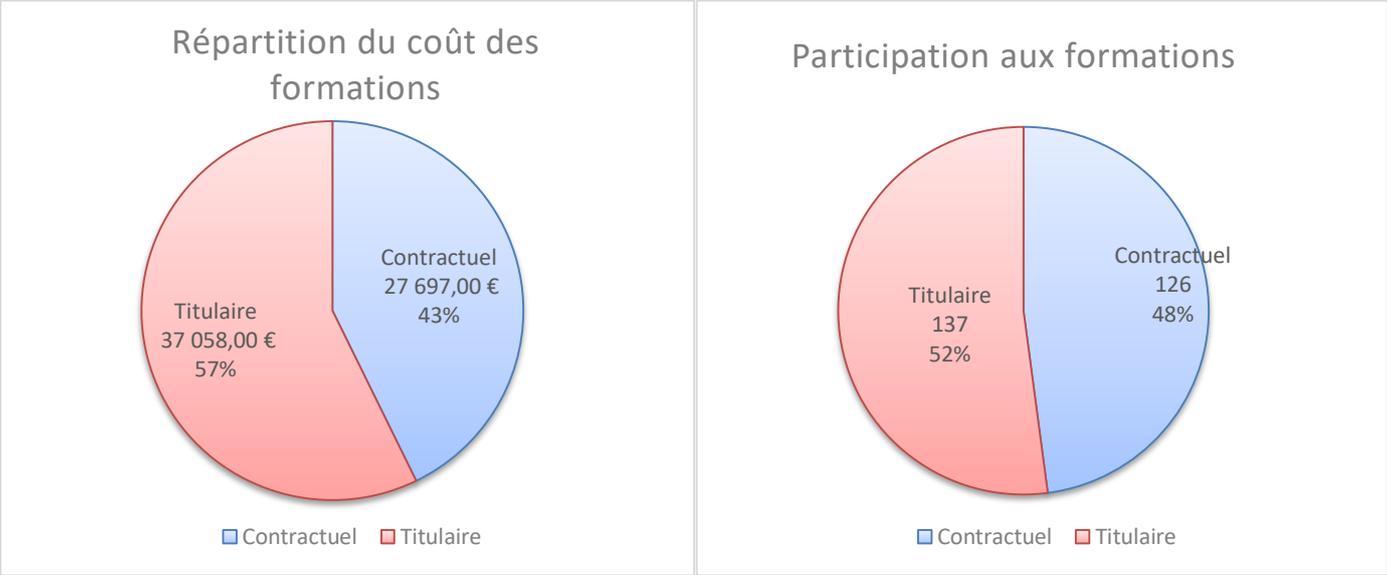
Comparatif :

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'agents formés	386	319	266	289	263
Nombre d'heures de formation	4234	4526	3968	4040	3651
Nombre d'heures moyen par agent formé	10,97	14,2	14,9	13,9	13,9
Nombre d'heures moyen par agent présent	8,48	9,02	7,94	7,92	7,46

¹ Faute d'un outil de suivi de formation et du fait de la possibilité des services d'engager des formations sans en référer au service de la formation permanente, ce dernier ne peut garantir ni l'exhaustivité des formations effectuées par le personnel de Montpellier SupAgro ni le coût financier que cela représente.

2.1.2 Analyses complémentaires 2017-2019





La répartition de la participation aux formations entre statuts apparait équilibrée tout comme la répartition du coût de ces dernières. Ceci met en évidence la volonté de l'établissement de ne pas discriminer une population par rapport l'autre et garantir un accès à la formation quel que soit le statut de l'agent.

3 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

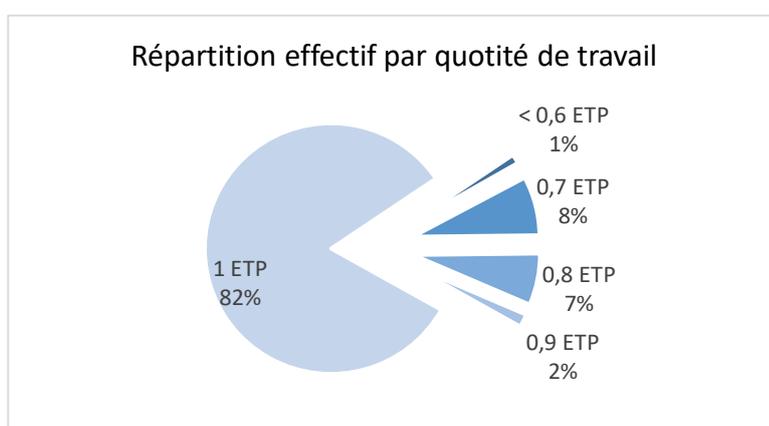
3.1 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1.1 Le temps des travaux des agents au 31/12/2019

3.1.1.1 Répartition des effectifs par type de temps de travail et par genre

ETP	DG		DSA		DSG		Autres		Total		
	F	M	F	M	F	M	F	M	2019	2018	2017
< 0,6 ETP			1	1			3		5	13	13
0,6 ETP							2		2	2	2
0,7 ETP			10	1	2	2	13	4	32	36	41
0,8 ETP			7	2	2		15	2	28	31	28
0,9 ETP	1		2	1			3		7	7	8
1 ETP	7	1	37	22	32	22	113	113	347	347	360
Total	8	1	57	27	36	24	149	119	421	436	452

La proportion d'agents à temps partiel ou temps incomplet est en baisse de 7,5 points depuis 2013 (2013 :25% ; 2019 : 17,5%). Cette diminution s'explique en partie par la mise en application des dispositions du code rural permettant l'ouverture d'emplois à temps plein pour des contractuels de catégorie B et C.



En 2019, 82% de la population de Montpellier SupAgro est employé à 100%

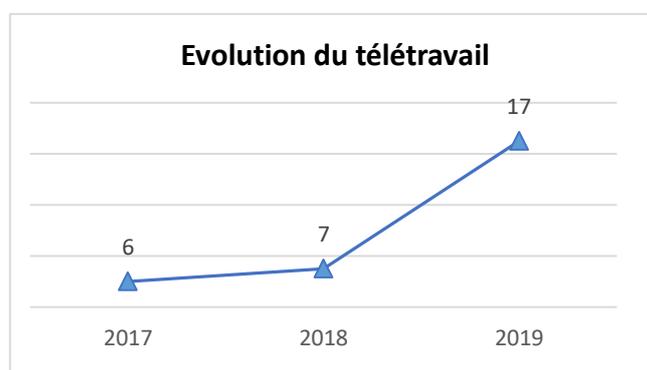
3.2 TEMPS PARTIEL

3.2.1 Nombre d'agents en télétravail

Le télétravail a été mis en application au sein de Montpellier SupAgro en décembre 2016 pour tout agent public, titulaire ou contractuel, ayant un contrat d'une durée supérieure ou égale à un an.

En 2019, 17 agents ont bénéficié de cet aménagement, dont 5 pour raison médicale.

A		B		C		Total 2019	Total 2018	Total 2017
H	F	H	F	H	F			
2	5	1	4	0	5	17	7	6



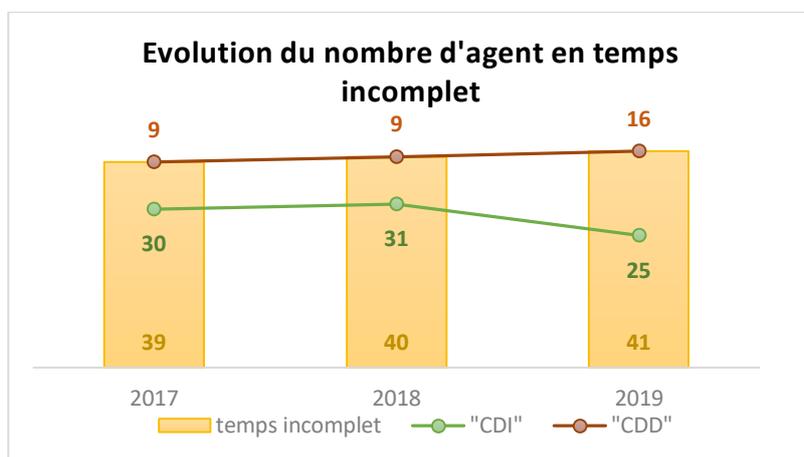
Une nette évolution est observable entre 2017 et 2019 (+11 agents).

3.2.2 Nombre d'agents à temps incomplet

Effectifs	A		B		C		Total	2018	2017
	H	F	H	F	H	F			
Nombre d'agent en temps incomplet	2	7	3	17	3	9	41	40	39
<i>Dont CDI</i>	0	0	3	12	3	7	25	31	30
<i>Dont CDD</i>	2	7	0	5	0	2	16	9	9

Le nombre d'agents à temps incomplet en 2019 reste stable depuis 2017.

Cependant on note une diminution du nombre d'agent à temps incomplet en CDI (-6 agents), ceci s'explique en partie par la mise en application des dispositions du code rural permettant l'ouverture d'emploi à temps plein pour des contractuels de catégorie B et C, ainsi que par la volonté de l'établissement de consolider la politique de déprécarisation à l'égard de ces agents.



La politique de l'établissement pour lutter contre la déprécarisation et les nouvelles dispositions du code rural sont les principaux événements expliquant la diminution de 19% des CDI à temps « incomplet » sur 2019 par rapport à 2018.

Répartition des effectifs contractuels à temps incomplet

ETP	A		B		C		Total	2018	2017
	H	F	H	F	H	F			
> Ou égal à 0,8 ETP	0	5	0	0	0	1	6	2	1
> A 0,8 ETP et < à 0,5 ETP	1	2	3	16	3	7	32	36	35
0,5 ETP	0	0	0	1	0	0	1	1	3
> A 0,5 ETP	1	0	0	0	0	1	2	1	

La répartition des temps incomplet se compose à 78% d'agent effectuant une quotité de travail de 70%.

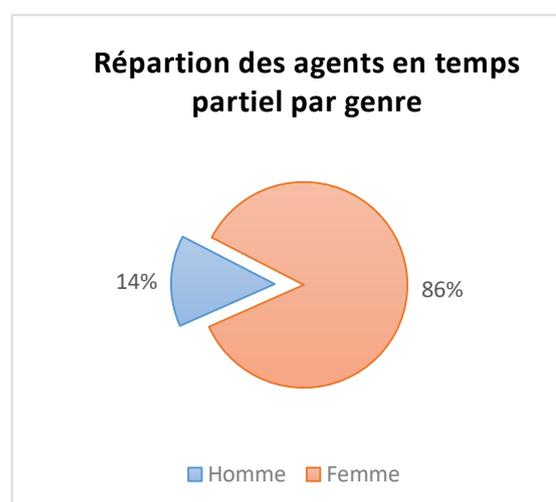
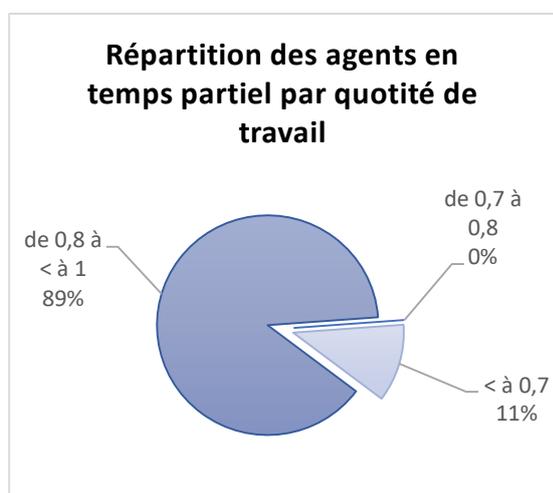
3.2.3 Nombre d'agents bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande

Titulaires	A+	A	B	C	TOTAL
<i>temps partiel de droit</i>	0	2	0	0	2
<i>temps partiel sur autorisation</i>	1	7	10	1	19
Contractuels	A+	A	B	C	
<i>temps partiel de droit</i>	0	0	0	0	0
<i>temps partiel sur autorisation</i>	0	12	0	2	14
Total	1	21	10	3	35
Total 2018	3	19	12	1	35
Total 2017	5	21	12	0	38

Le nombre d'agents en temps partiel est constant depuis 2017. Les agents de catégorie A sont les plus demandeurs de cette mesure, il représente 62,8% des agents en temps partiel.

3.2.4 Répartition des temps partiels sur emploi à temps complet

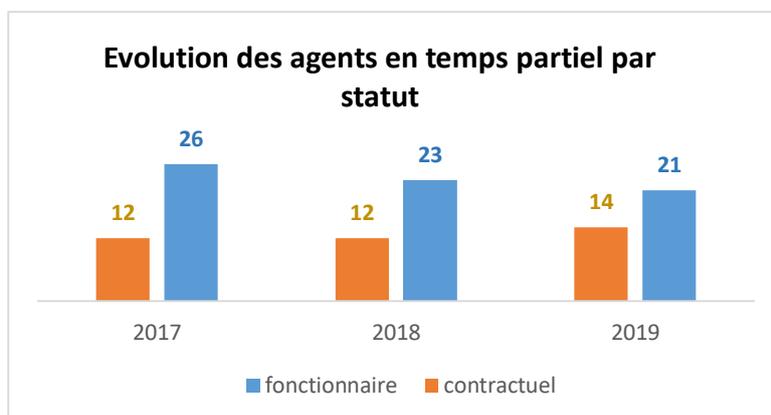
Effectifs*	A+		A		B		C		Total	2018	2017
	H	F	H	F	H	F	H	F			
Nombre d'agent en temps partiel / emploi temps plein	1	0	4	17	0	10	0	3	35	35	38
<i>de 0,8 à < à 1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>4</i>	<i>15</i>	<i>0</i>	<i>9</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>31</i>	<i>32</i>	<i>33</i>
<i>de 0,7 à 0,8</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>3</i>
<i>< à 0,7</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>2</i>



La répartition par genre montre un plus grand recours au temps partiel chez les femmes que chez les hommes. Les demandes sont essentiellement pour recourir à un 80%.

3.2.4.1 Nombre d'agent à temps partiel par statut et catégorie

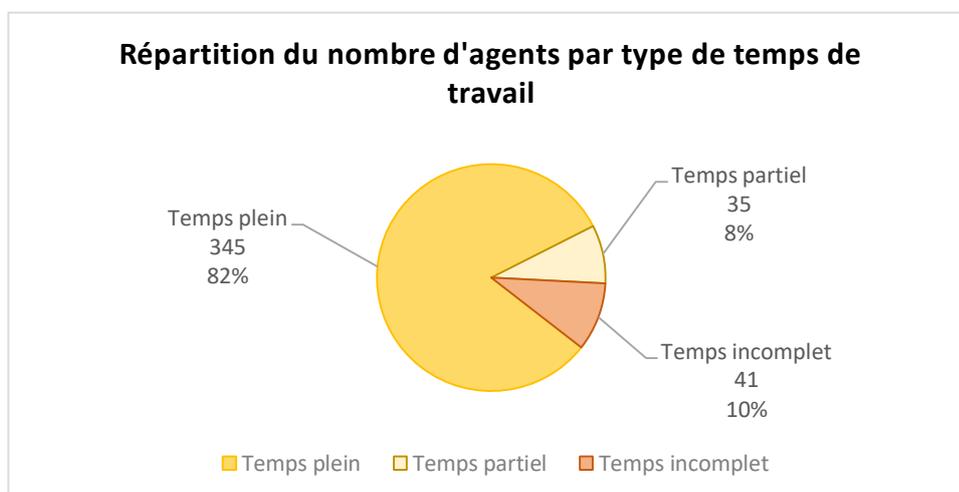
	A+		A		B		C		Total	Total 2018	Total 2017
	H	F	H	F	H	F	H	F			
fonctionnaire	1	0	1	8	0	10	0	1	21	23	26
contractuel	0	0	3	9	0	0	0	2	14	12	12



L'évolution des demandes de temps partiel entre statuts reste stable entre 2017 et 2019. Il est toutefois à noter un plus grand recours à cette demande par la population fonctionnaire, qui s'explique en partie par un effectif plus nombreux.

3.2.1 Répartition des agents à 100% sur emploi à temps plein

Effectifs	A+		A		B		C		Total	2018	2017
	H	F	H	F	H	F	H	F			
Nombre d'agent à 100% sur des emploi temps plein	39	23	90	105	16	36	13	23	345	347	364



3.2.2 Nombre d'agents bénéficiant d'un retour à temps de travail à 100%

Fin de temps partiel de droit ou d'autorisation

	A+		A		B		C	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Titulaires		1						
Contractuels								

En 2019, 1 agent a fait une demande de réintégration à 100%, soit 7 de moins qu'en 2018.

3.2.3 Emplois de catégories B et C – Loi d’avenir

La loi n°2014-1170 du 13 octobre 2014 d’avenir pour l’agriculture et l’alimentation a ajouté à l’article L812-1 du code rural la disposition suivante :

« Les agents contractuels recrutés pour exercer leurs fonctions dans l’établissements d’enseignements supérieur agricole peuvent être recrutés sur les emplois ouverts par le conseil d’administration de l’établissement, à temps complet ou incomplet en fonction des besoins du service ».

Cet assouplissement des conditions de recrutement des agents contractuels constitue une opportunité pour répondre plus efficacement aux besoins suivants :

- améliorer l’organisation du travail dans les services, particulièrement dans les secteurs en tension ;
- s’adapter aux besoins spécifiques de certains services ;
- faciliter le recrutement en améliorant l’attractivité.

En 2019, 2 agents ont bénéficié de cette loi et sont passés de 70% à 100%, ce volume est inférieur à 2018 (5 agents).

	DSA	
	Féminin	Masculin
Catégorie B	1	
Catégorie C	1	

3.3 COMPTE EPARGNE TEMPS

Le nombre de jours épargnés au 31/12/2019 représente le nombre de jours épargnés une fois retranchés les jours consommés ou indemnisés au titre de 2019. De même l’épargne moyenne est calculée après déduction des jours indemnisés ou consommés.

Les jours sont comptabilisés par rapport à l’année à laquelle ils se rapportent et non par rapport à celle du paiement qui intervient sur l’exercice suivant.

3.3.1 Nombre de CET ouverts au 31/12/2019

	A+		A		B		C		Total	Total 2018	Total 2017
	H	F	H	F	H	F	H	F			
Nombre de CET ouverts	13	6	30	40	6	13	1	9	118	108	111
<i>av. 2019</i>	13	6	28	33	4	11	1	8	104	100	98
<i>courant 2019</i>	0	0	2	7	2	2	0	1	14	8	13

3.3.2 Nombre d’agents ayant déposé des CET courant l’année 2019

	A+		A		B		C		Total	Total 2018	Total 2017
	H	F	H	F	H	F	H	F			
Nb d’agent ayant déposé des jours CET dans l’année	8	0	13	15	2	7	1	3	49	55	56

Le nombre d’agents approvisionnant leur CET courant 2019 est inférieur à 2018

3.3.3 Nombre de jours CET épargnés et déposé au 31/12/19

	A+		A		B		C		Total	Total 2018	Total 2017
	H	F	H	F	H	F	H	F			
Nombre de jour sur CET	561	105	719	820	144	303	13	193	2858	2564	2498
<i>Dont nb de jour déposé en 2019</i>	<i>130</i>	<i>0</i>	<i>147</i>	<i>150</i>	<i>65</i>	<i>67</i>	<i>8</i>	<i>20</i>	<i>587</i>	<i>591</i>	<i>174</i>
Moyenne de jour déposé par agent	16,25		10,61		14,67		7,00				
Moyenne de jour déposé par agent 2018	13,33		9,70		12,43		12,50				
Moyenne de jour déposé par agent 2017	0,93		2,84		8,67		4,50				

En 2019, la moyenne des jours déposés est de 11,98 soit 2 jours de plus qu'en 2018 (10,74). Une augmentation du nombre moyen de jours déposés est observable sur les catégories A+, A et B.

3.3.4 Nombre de jours de CET consommés sur 2019 par type de consommation (décret n° 2010-531)

	A+		A		B		C		Total	Total 2018	Total 2017
	H	F	H	F	H	F	H	F			
Prise en compte régime de retraite	-	-	-	18	-	-	-	-	18	10	4
Indemnisation	118	-	157	77	21	53	-	13	439	328	372
Congés	-	8	12	36	-	-	-	-	56	35	137

Rappel :

L'indemnisation des jours CET intervient sur l'exercice N+1. Règlementairement, en fonction de la catégorie de l'agent, le montant de l'indemnisation diffère (montant actualisé au 01/01/2018) :

Catégorie	Montant brut d'indemnisation
A	135 €
B	90 €
C	75 €

La charge financière des jours indemnisés des contractuels porte sur le budget de l'établissement pour les contractuels et sur celui du Ministère pour les titulaires.

Coût des CET à indemniser	Fonctionnaire	Contractuel
2019	40 750	14 400
2018	38 310	4 050
2017	30 185	13 375

3.4 HEURES SUPPLEMENTAIRES

Elles ne sont indemnisées que pour les agents contractuels de droit privé.

L'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la durée du travail dans les entreprises agricoles, appuyé par la convention collective des exploitations agricoles des bouches du Rhône encadre la gestion de ces heures supplémentaires pour les agents contractuels de droit privé.

En 2019, les agents contractuels de droit privé ont été amenés à effectuer un total de 510 heures supplémentaires.

3.5 LES CONGES

3.5.1 Calcul des congés à Montpellier SupAgro

Cycle de travail et congés :

Le cycle de travail est annuel (année universitaire). La durée de travail est de 1607 heures avec un droit à congés de 50 jours ouvrés comprenant d'office les 2 jours de fractionnement. Le régime de congé dans l'enseignement supérieur est régi par des dispositions spécifiques. De ce fait, les jours de repos sont intégralement des jours de congés et ne comprennent pas de "jours ARTT". A ces 50 jours s'ajoutent les jours fériés, à l'exception de ceux qui surviennent un samedi ou un dimanche.

Pour les agents arrivés en cours d'année, la durée du travail est calculée au prorata du temps de présence dans l'établissement.

Quotité de travail	Nombre d'heures dans l'année
100%	1607
90%	1446,3
80%	1285,6
70%	1124,9
60%	964,2
50%	803,5
FORFAIT	209 jours

Modalités de gestion des congés :

Les congés sont comptés du 1er septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1. La date limite de report des congés d'une année sur l'autre est le 31 décembre de l'année N+1.

L'établissement ferme une semaine entre Noël et le nouvel an ainsi que les deux premières semaines du mois d'août. Toutefois, il peut être demandé à certains agents d'être présents pendant ces périodes, si les nécessités du service l'exigent.

La terminologie en matière de congé et d'arrêt maladie diffère en fonction des statuts des agents :

Titulaires	Contractuels sur budget
Congé longue maladie (CLM)	Congé grave maladie (CGM)
Congé longue durée (CLD)	
Congé maladie ordinaire (CMO)	
Congé maternité, paternité, d'accueil	
Maladie professionnelle, accident du travail	

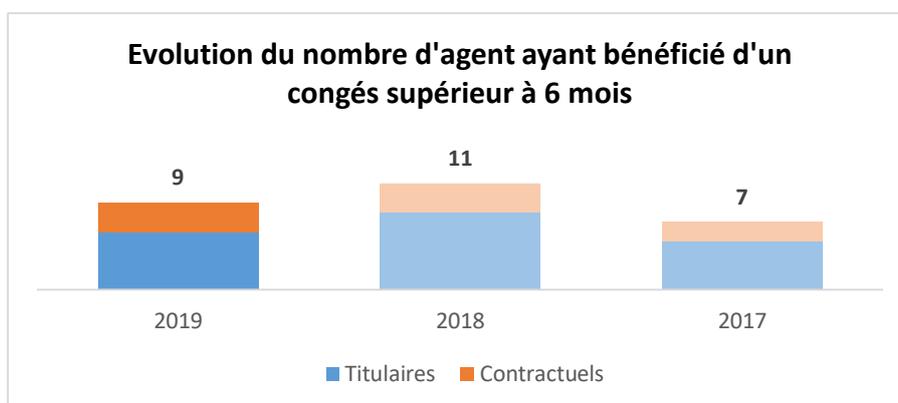
3.5.2 Les congés maternité, paternité.

Tranche d'âge	congés maternité et adoption		congés paternité	
	effectif	Nb de jours	effectif	Nb de jours
<30				
30-31	1	111		
31-32				
32-33				
33-34	2	391		
34-35				

3.5.3 Les congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois

En 2019, 9 agents ont bénéficié d'un congé d'une durée supérieure à 6 mois (8 pour convenances personnelles et 1 en qualité de congé parental) soit 2 agents de plus qu'en 2018

	A+		A		B		C		TOTAL	TOTAL 2018	TOTAL 2017
	F	H	F	H	F	H	F	H			
Titulaires	0	3	1	0	0	0	2	0	6	8	5
Contractuels	0	0	1	1	0	1	0	0	3	3	2



3.5.4 Absence pour raison de santé

3.5.4.1 Le congé longue maladie

En 2019, deux agents titulaires de catégorie A (1 femme et 1 homme) ont été concernés par un congé longue maladie pour une durée supérieure 181 jours consécutifs (362 jours / l'année 2019).

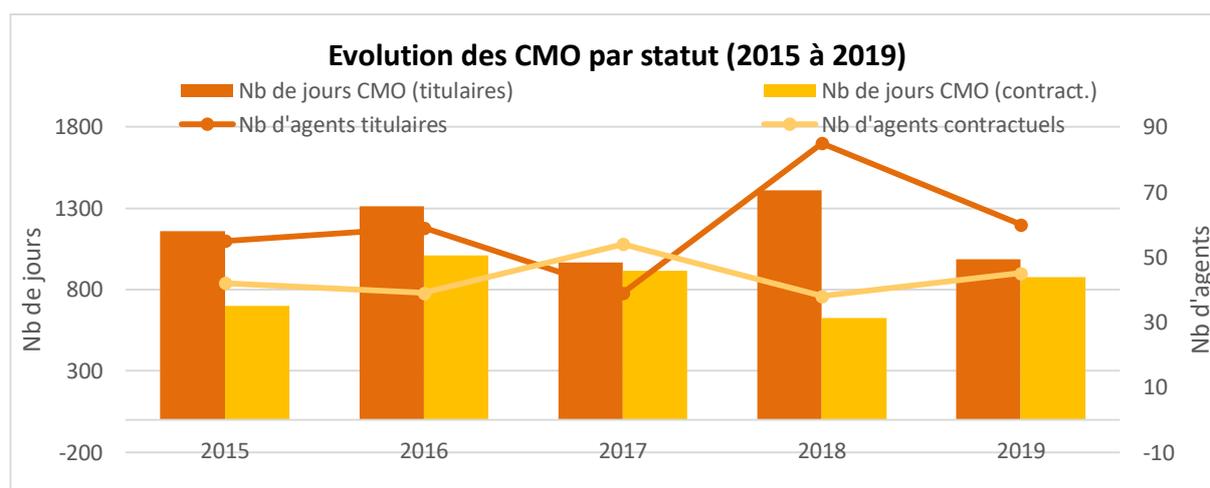
3.5.4.2 Répartition par tranche d'âge du nombre total de journées d'absences pour CMO des agents sur emploi permanent

Tranche d'âge	Titulaires		Contractuels		Total
	H	F	H	F	
20-24 ans	-	-	-	-	-
25-29 ans	-	-	42	50	92
30-34 ans	-	3	-	35	38
35-39 ans	70	95	9	79	253
40-44 ans	42	126	25	175	368
45-49 ans	126	77	20	104	327
50-54 ans	79	75	5	69	228
55-59 ans	5	282	-	18	305
60-64 ans	53	126	-	14	193
65 ans et plus	-	-	-	44	44
Total	375	784	101	588	1 848

La population féminine représente 74% du nombre de jour d'absence pour CMO, ceci s'explique en partie du fait du fort volume de femme dans l'établissement (59%).

3.5.4.3 Comparatif du nombre de jours d'arrêts en CMO des bilans sociaux de 2015 à 2019

	2019		2018		2017		2016		2015	
	Nbre d'agents	Nbre de jours								
Titulaires	55	1159	59	1313	39	966	85	1410	60	987
Contractuels	42	699	39	1008	54	917	38	627	45	877
Total	97	1858	98	2321	93	1883	123	2037	105	1864



Il est à noter que sur les 1848 jours de CMO en 2019, 3 agents cumulent 367 jours de CMO, soit 1481 jours répartis sur 94 agents.

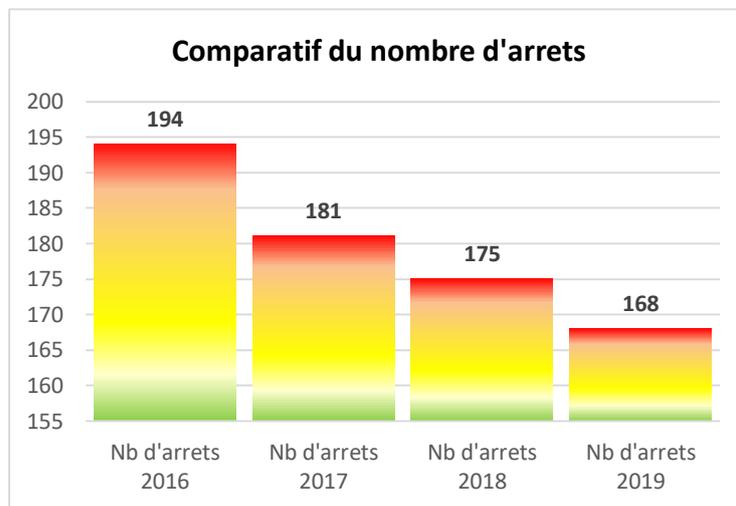
Les 1848 jours de CMO sont des jours calendaires et non des jours ouvrés. Aussi afin de pouvoir en dégager un nombre d'ETP cohérent, il convient de convertir le temps de travail hebdomadaire d'un ETP (38h) en temps de travail par jour sur une semaine calendaire (7 jours).

Soit : $(1848 \text{ jours de CMO} \times (38\text{h} / 7 \text{ jours})) / 1607 \text{ h} = 6,26$

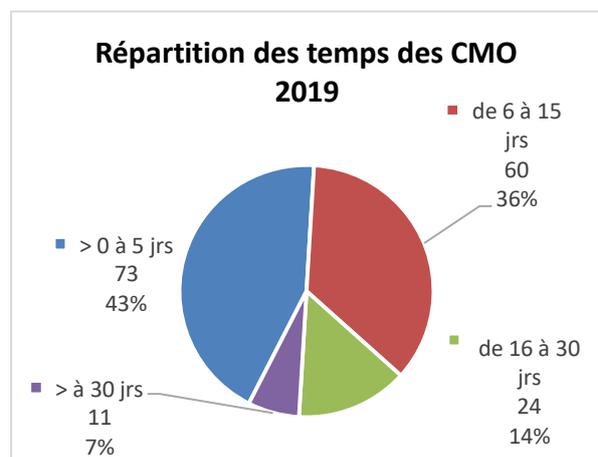
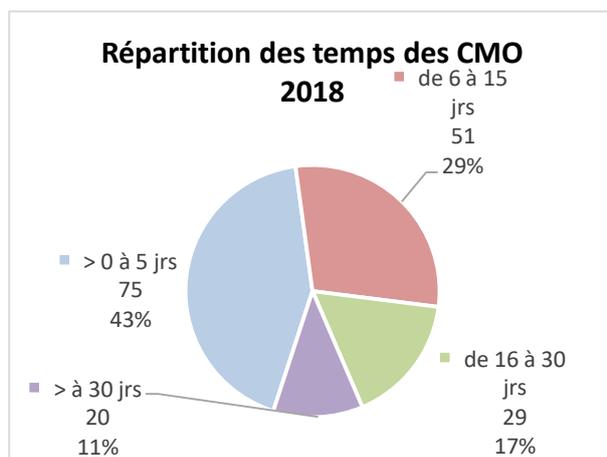
En 2019 le nombre de jours d'arrêts maladie ordinaire, représente **6,26 ETPT** soit une diminution de **1,58 ETP** par rapport à 2018.

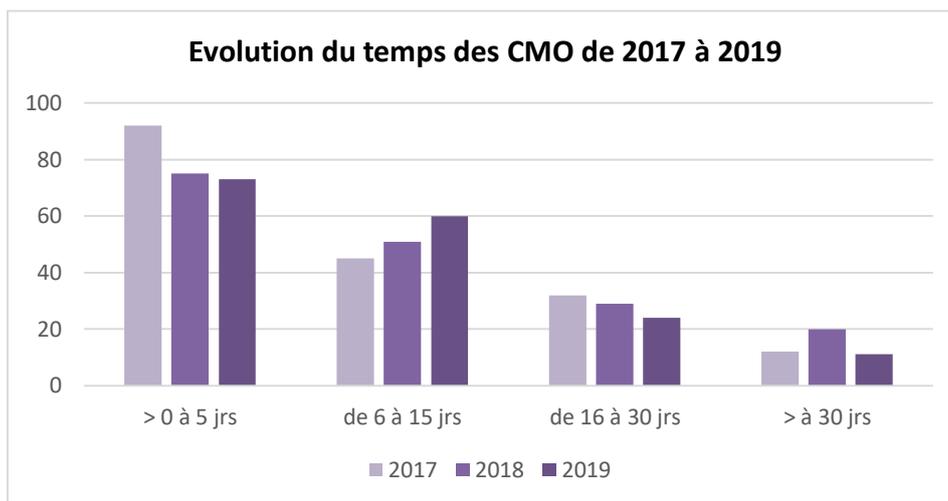
3.5.4.4 Durée moyenne des CMO

Le nombre d'arrêts maladie transmis en 2019 tend à diminuer dans le temps, on constate ainsi une baisse de 13,91% depuis 2016.



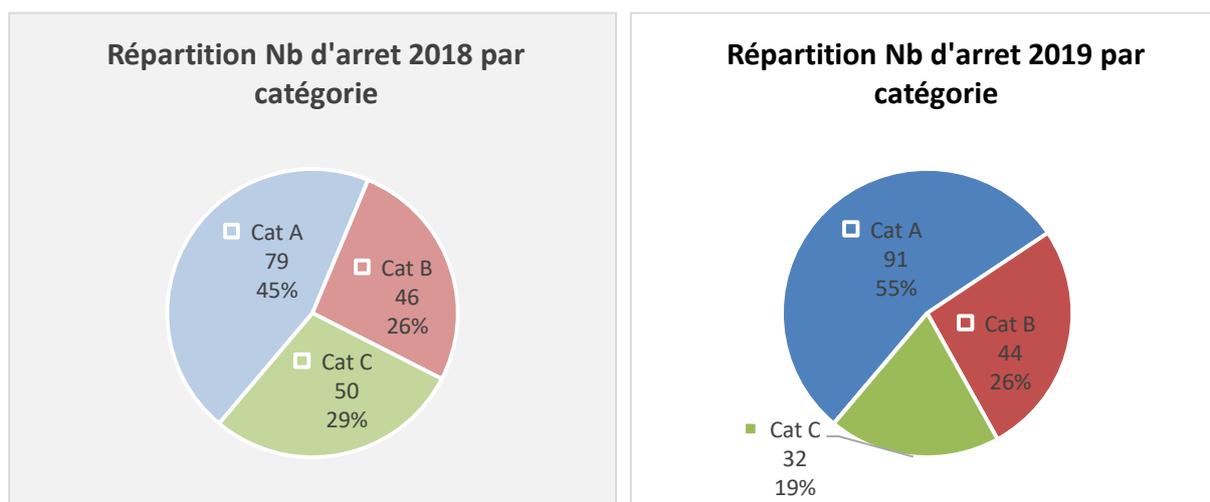
En 2019, on observe une augmentation du temps d'arrêt consécutif de la catégorie de 6 à 15 jours et une diminution de l'ensemble des autres catégories. Il est à noter la mise en place du jour de carence (jour non indemnisé) à compter du 15 février 2018.





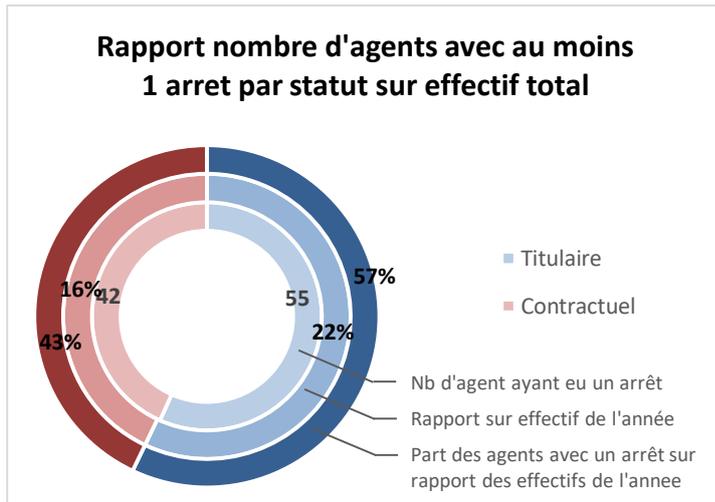
L'évolution des nombres consécutifs de jours de CMO entre 2017 et 2019 met en évidence l'augmentation de la tranche 6 jours à 15 jours. Une baisse est constatable sur l'ensemble des autres catégories.

3.5.4.5 Répartition des CMO par catégorie



La catégorie la plus exposé au CMO est la catégorie A , ceci s'explique de part le volume qui constitue cette catégorie plus important que les deux autres.

3.5.4.6 Répartition des CMO par statut

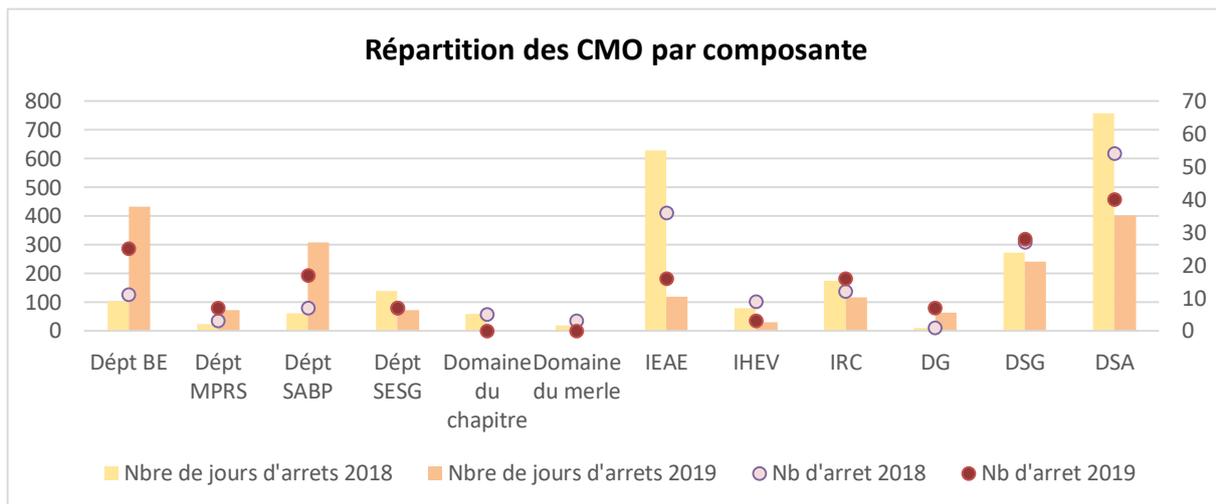


En 2019, la population titulaire représente 57% de l'ensemble des arrêts de travail déposés.

19% de la population de Montpellier Supagro a déposé au moins un arrêt de travail en 2019.

Le nombre d'agent de statut contractuel ayant déposé au moins un arrêt est de 16%.

3.5.4.7 Répartition des CMO par composante



Il est à noter une baisse du nombre de jours d'arrêts et du nombre d'arrêts dans l'ensemble des instituts et des directions. Les départements connaissent une hausse générale.

4 CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 L'HYGIENE ET LA SECURITE A MONTPELLIER SUPAGRO : STRUCTURE ET ACTEURS

4.1.1 Les acteurs de la prévention

Le service Commun de Prévention a pour rôle d'assister et de conseiller les deux directions de Montpellier SupAgro et du centre Inra de Montpellier pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels et la protection de l'environnement et des biens. Il exerce son activité sur l'ensemble des implantations de Montpellier SupAgro et du Centre INRA de Montpellier.

La prévention a pour objectifs de préserver la santé et la sécurité des personnes et d'assurer la protection des biens et le respect de l'environnement.

L'organisation de la prévention s'appuie sur différents acteurs avec des rôles et missions capitaux. Les acteurs de la prévention sont une aide pour la maîtrise des risques inhérents à l'activité de l'établissement. Il est important de les solliciter afin de contribuer au bon fonctionnement de l'hygiène et la sécurité. La liste des acteurs de la prévention est disponible sur l'intranet (Rubrique Accueil > Espace personnels > Service Prévention)

Le service prévention coordonne et anime un réseau d'une cinquantaine d'assistants de prévention, dont 7 personnels de Montpellier SupAgro.

4.1.2 Médecine de travail et assistants sociaux

- Médecine de prévention :

Montpellier SupAgro dispose en 2019 de trois médecins de prévention rattachés à la MSA (Mutualité sociale agricole) qui permettent d'assurer le suivi médical de tous les agents de l'établissement, et de couvrir ses trois départements d'implantation (Hérault, Bouches-du-Rhône, Lozère).

Rapport d'activité de la médecine préventive 2018 :

En 2018, 127 agents de Montpellier SupAgro ont été examinés. Le taux de participation à la visite médicale a été de 90,71%.

14 visites médicales ont été effectuées à la demande des agents.

- Service social du Ministère de l'agriculture :

Le site de la Gaillarde accueille une assistante sociale une demi-journée par mois.

4.2 LES DEPENSES DE FORMATION PREVENTION¹

Type de formation 2019	Effectif		Coût de la formation
	F	H	
Assistant Prévention	1		0,00
Eco Conduite		1	99,00
HACCP	4	1	600,00
Manipulation d'extincteur	9	4	663,00
Premier secours en santé mentale (PPMS)	1		250,00
Recyclage habilitation électrique		5	1749,00
Référent handicap	1		0,00
Risques liés au laser et rayons X		3	0,00
Serre file	7	5	540,00
SSIAP 3		1	480,00
SST initiale	14	7	3690,00
SST MAC	10	8	1620,00
SST recyclage	10	1	990,00
Total général	57	36	10681,00

Pour Rappel :

Type de formation 2018	Effectif		Coût de la formation
	F	H	
Habilitation électrique		3	1656,00
Manipulation extincteurs	7	7	812,90
Serre-file	13	7	1008,40
SST Initiale	14	3	3060,00
SST MAC	6	1	630,00
SST recyclage	1		90,00
Total	41	21	7257,30

En 2019, 57 agents ont bénéficié d'une formation liée à la prévention, soit 16 agents de plus qu'en 2018. Le budget consacré s'élève à 10 681 euros soit une augmentation de 47%.

Sauveteurs-secouristes du travail : en juillet 2018, 62 agents de l'établissement étaient à jour de leur formation. En parallèle, les campus de l'Institut des régions chaudes et de Florac ont été équipés de défibrillateurs.

¹ Faut d'un outil de suivi de formation et du fait de la possibilité des services d'engager des formations sans en référer au service de la formation permanente, ce dernier ne peut garantir ni l'exhaustivité des formations effectuées par le personnel de Montpellier SupAgro ni le coût financier que cela représente.

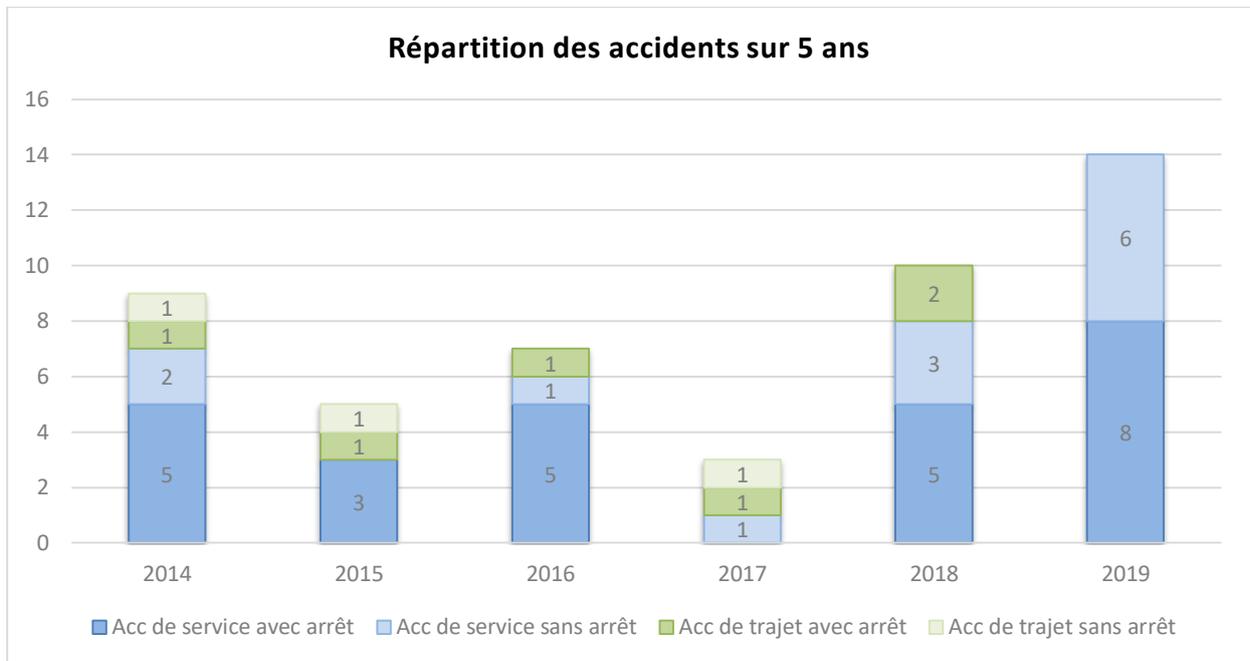
4.3 LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

4.3.1.1 Nombre d'accidents de travail au cours de l'année 2019

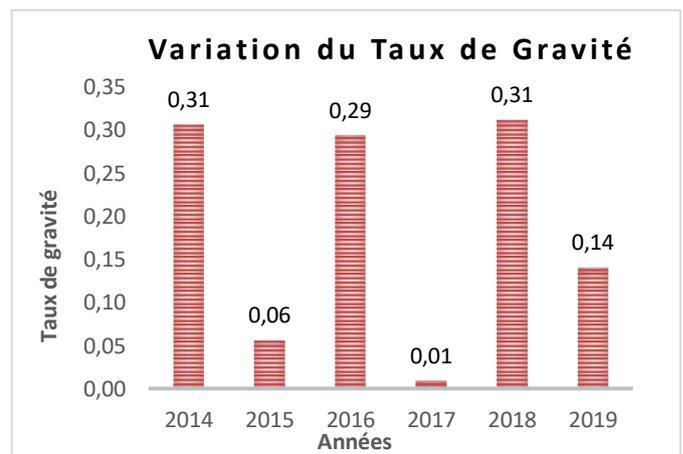
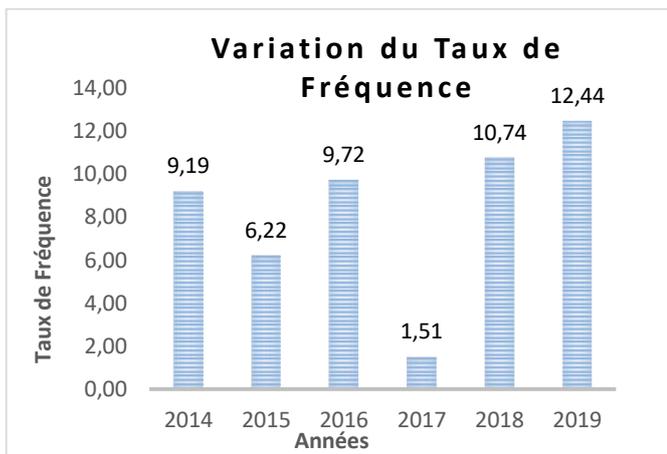
	Féminin		Masculin	
	Nbre d'agents	Nombre de jours d'arrêts	Nbre d'agents	Nombre de jours d'arrêts
Titulaire	8	23	1	27
<i>dont accident de service</i>	<i>8</i>	<i>23</i>	<i>1</i>	<i>27</i>
<i>dont accident de trajet</i>				
Contractuels	3	31	2	9
<i>dont accident de service</i>	<i>3</i>	<i>31</i>	<i>2</i>	<i>9</i>
<i>dont accident de trajet</i>				

Comparatif avec les années antérieures

TOUT AGENT	2015	2016	2017	2018	2019
Nbre total d'accidents	5	7	3	10	14
Dont nombre d'accidents de service avec arrêt	3	5	0	5	8
Dont nombre d'accidents de service sans arrêt	0	1	1	3	6
Dont nombre d'accidents de trajet avec arrêt	1	1	1	2	0
Dont nombre d'accidents de trajet sans arrêt	1	0	1		0
Nbre total de jours d'arrêt	36	181	6	203	90
Dont nombre de jours d'arrêt pour accident de service	21	71	0	172	90
Dont nombre de jours d'arrêt pour accident de trajet	15	110	6	21	0
Agents Titulaires	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre total d'accidents	2	2	1	4	9
Dont nombre d'accidents de service/de trajet avec arrêt	1	2	1	4	4
Nombre de jours d'arrêt	21	125	6	146	50
Agents Contractuels	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre total d'accidents	3	5	2	3	5
Dont nombre d'accidents de service/de trajet avec arrêt	3	4	0	3	4
Nombre de jours d'arrêt	15	56	0	57	40



4.3.1.2 Taux de fréquence et taux de gravité



Le taux de fréquence (TF) exprime la survenue des accidents par rapport au nombre d'heures travaillées dans l'établissement. Pour l'année 2019, il est de 12,44. Ce taux est en hausse par rapport à l'année 2018, et se situe au dessus de la moyenne des 5 dernières années (8,13).

A titre comparatif pour 2017 : Enseignement supérieur (TF = 3,3) ; Activité scientifique et technique (TF = 9,9) ; Industrie alimentaire (TF = 25). *Source : CNAM – Direction des risques professionnels.*

Le taux de gravité (TG) exprime la gravité des accidents par rapport au nombre d'heures travaillées dans l'établissement. Pour l'année 2019, il est de 0,14. Ce taux est en baisse par rapport à 2018, et se situe sous la moyenne des 5 dernières année (0,16).

A titre comparatif pour 2017 : Enseignement supérieur (TF = 0,2) ; Activité scientifique et technique (TF = 0,9) ; Industrie alimentaire (TF = 1,5). *Source : CNAM – Direction des risques professionnels.*

Conclusion :

Le taux de fréquence se situe dans un seuil haut par rapport aux 5 dernières années, mais le taux de gravité est en baisse. Il y a donc plus d'accidents déclarés, mais de plus faible gravité. Ces taux restent en cohérence avec les statistiques nationales.

De 2015 à 2017, la typologie des accidents restait assez hétérogène. En 2018, les accidents de trajet ont prédominé, alors qu'ils sont absents en 2019. Les accidents les plus représentés en 2019 sont les chutes de plain-pied ou dans les escaliers (10 accidents sur 14).

4.3.1.3 *Rapport des arrêts de travail*

	Effectifs	Nb de jours d'arrêts	Rapport nb de jours d'arrêt / nb d'agent de l'établissement*
Maladie ordinaire	97	1858	3,80
Congé de longue maladie	2	362	0,74
Accident de travail	15	90	0,18

* 489 agents sont comptabilisés en 2019 (exclusion des contrats étudiants)

5 RELATIONS PROFESSIONNELLES

5.1 RAPPEL DE LA COMPOSITION ET DU ROLE DES INSTANCES

Les relations professionnelles de la fonction publique se déroulent au sein d'instances nationales représentatives. Parmi celles-ci, les commissions administratives paritaires (CAP) qui traitent des sujets relatifs aux carrières individuelles.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit la disparition progressive des compétences des CAP en matière de mobilité et d'avancement.

Les CAP sont obligatoirement saisies pour donner un avis sur les actes ayant un impact sur la gestion du corps de l'agent (mobilité, détachement entrant), et sur la carrière de chaque agent de ce corps (titularisation, avancement de grade ou promotion de corps, recours en évaluation).

Au niveau de l'établissement, il existe plusieurs instances représentatives.

4 Instances statutaires, le Conseil d'administration, le Conseil scientifique, le Conseil des enseignants et le Conseil de l'enseignement et de la vie étudiante

2 Instances règlementaires, le Comité Technique et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Le Comité technique est le principal lieu du dialogue social au sein de Montpellier SupAgro. Il est composé de représentants des personnels et de l'administration. Il est notamment consulté pour toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement et à l'égalité professionnelle.

La commission consultative paritaire des contractuels est composée de représentants des personnels contractuels et de l'administration. Elle est obligatoirement consultée pour toute question relative au licenciement ou à une procédure disciplinaire concernant un contractuel de l'établissement.

5.1.1 Répartition des représentants des instances règlementaires au sein de Montpellier SupAgro

5.1.1.1 Le comité technique

	Titulaires		Contractuels	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Membres de l'administration				
<i>Titulaire</i>	1	1		
Représentants des personnels				
<i>Titulaire</i>	4	2	1	3
<i>Suppléant</i>	3	1	0	1

5.1.1.2 Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

	Titulaires		Contractuels	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Membres de l'administration				
<i>Titulaire</i>	1	1		
Membres représentants				
<i>Titulaire</i>	3	2	0	3
<i>Suppléant</i>	2	1	1	1

5.2 LA PARTICIPATION AUX INSTANCES EN QUALITE DE REPRESENTANT DES PERSONNELS

5.2.1 Nombre de réunion des instances représentatives du personnel

Instances	2015	2016	2017	2018	2019
Conseil d'administration	3	3	3	3	4
Conseil des Enseignants	7	6	7	7	8
Comité Technique	3	5	3	3	5
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Condition de Travail	4	3	4	3	2

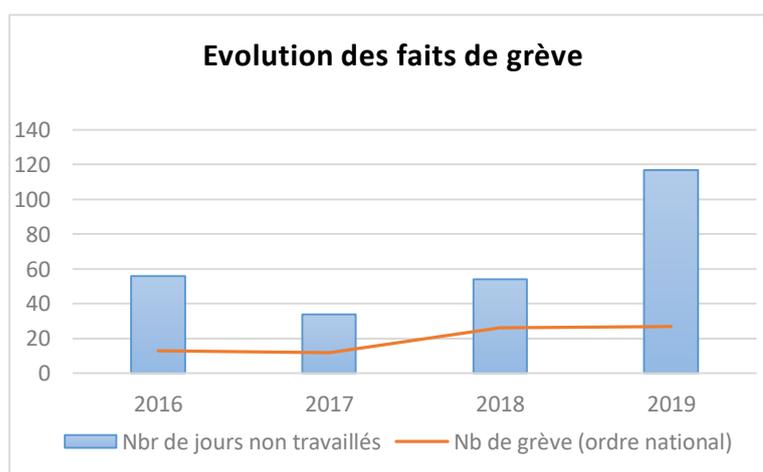
5.2.2 Locaux syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales

Une salle au sein du bâtiment 2 sur le campus de la Gaillarde et mise à disposition des organisations syndicales de Montpellier SupAgro.

Les sites de la Valette et de Florac ne possèdent pas de locaux syndicaux.

5.2.3 Nombre de jours non travaillés pour faits de grève

	2016	2017	2018	2019
Nombre de jours non travaillés pour fait de grève	56	34	54	117
Nombre de grève correspondant à un mot d'ordre national	13	12	26	27



Durant l'année 2019, 117 jours non travaillés pour « faits de grève » ont été recensés, ce qui représente une augmentation de 116% par rapport à l'année précédente. Soit 1365 heures non travaillés (soit 0.84 ETPT). Cette forte augmentation s'explique en particulier par la mobilisation des agents dans un contexte national d'évolution des règles relatives aux retraites et du mouvement des gilets jaunes.

Le nombre de grèves correspondant à un mot d'ordre national en 2019 est de 27.

6 ACTION SOCIALE

Une note de service ministérielle paraît chaque année précisant les possibilités et modalités de prestations sociales destinées aux agents titulaires et non titulaires du ministère.

N'étant pas délégataire des crédits de masse salariale des fonctionnaires, l'établissement ne perçoit pas de crédits d'action sociale. Néanmoins, Montpellier SupAgro participe aux dépenses liées au transport pour les agents non titulaires et à la subvention concernant les repas en faveur du personnel de l'établissement.

6.1 DEPENSES LIEES AUX ENFANTS

Par le biais du gestionnaire de proximité du service des ressources humaines de l'établissement, il a été transmis au ministère en 2019, deux dossiers de titulaire pour une demande d'allocation aux frais de séjours en centre de loisir sans hébergement, six dossiers pour l'aide à la scolarité et un dossier pour l'aide aux parents d'enfant handicapé.

A noter cependant, qu'en raison de la possibilité des agents d'envoyer directement au ministère leur dossier, il est difficile de connaître exactement le nombre de bénéficiaires concernant l'aide aux dépenses liées aux enfants.

6.2 LES INDEMNITES DE TRANSPORT DES TITULAIRES ET DES CONTRACTUELS

	A+	A		B	C		Total
	H	H	F	F	H	F	
Titulaires	1	0	5	4	0	5	15
<i>Mtt indemnités versées</i>	225,36 €		950,58 €	726,66 €		1 085,64 €	2 988,24 €
Contractuels		11	12	1	0	2	26
<i>Mtt indemnités versées</i>		2 203,87 €	1 755,07 €	225,36 €	- €	678,25 €	4 862,55 €

	2016	2017	2018	2019
Ind. Moyenne / agent	310 €	257 €	230 €	191 €
Nb de personne bénéficiant d'une prise en charge partielle	22	28	35	41
rapport du nb de personne bénéficiant d'une prise en charge partielle / population totale annuelle	4,38%	5,6%	6,86%	8,38%

En 2019, 8,38% de la population de Montpellier SupAgro a fait le choix de bénéficier d'une prise en charge partielle des titres d'abonnements, ce chiffre à tendance à croître au fil des années (+1,5 points entre 2018 et 2019). L'indemnité moyenne par agent diminue de 119€ par rapport à 2016.

6.3 LA RESTAURATION

	1er semestre			2e semestre			Nombre total de repas	Montant total de la subvention
	Montant de la subvention	Nombre de repas	Total de la subvention	Montant de la subvention	Nombre de repas	Total de la subvention		
Catégorie 1	4,49	738	3 313,62 €	4,49	330	1 481,70 €	1068	4 795,32 €
Catégorie 2	4,49	4925	22 113,25 €	4,49	4164	18 696,36 €	9089	40 809,61 €
Catégorie 3	3,23	5754	18 585,42 €	3,23	4685	15 132,55 €	10439	33 717,97 €
Total	12,21	11417	44 012,29 €	12,21	9179	35 310,61 €	20596	79 322,90 €

Rappel :

Catégorie 1 : Stagiaires.

Catégorie 2 : Agents classés à un indice inférieur à l'indice majoré 466.

Catégorie 3 : Agents classés à un indice supérieur à l'indice majoré 466.

6.4 LE HANDICAP A MONTPELLIER SUPAGRO

En 2018, 14 agents étaient détenteurs de la RQHT (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), 12 titulaires et 2 contractuels répartis comme suit :

	A+		A		B		C		Total	Ratios
	F	H	F	H	F	H	F	H		
Titulaire	2	0	3	0	3	5	0	0	13	87%
Contractuel	0	0	1	0	0	0	0	1	2	13%

La déclaration établie par Montpellier SupAgro auprès du Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) prend en compte uniquement la population contractuelle de l'établissement.

En 2019, sur le seul critère des effectifs, le taux légal d'emploi fixé à 6% n'est pas atteint.

L'ensemble des dépenses de fonctionnement et d'investissement décaissées au titre de 2019 (57,5 k€) ne permet à l'établissement de le porter au-delà du seuil minimal obligatoire calculé par le FIPHFP, ce qui le contraint de payer des pénalités.

6.5 LE DISPOSITIF D'ACTION SOCIALE

Depuis 2018, Montpellier SupAgro a mis en place un dispositif d'action sociale au profit des agents de l'établissement.

Ce dispositif a pour but de répondre au constat d'une situation sociale grave nécessitant une aide financière (plafonnée à 1 500€) et non remboursable, ou d'apporter une aide financière à un agent en difficultés financières momentanées (plafonnée à 2 000€) et remboursable sur un délai de 9 mois maximum et sans intérêt.

Au cours de l'année 2019, 4 dossiers ont été présentés et approuvés par la Directrice Générale.

	Prêt non remboursable	Prêt remboursable
Nombre de dossier	1	3
Montant de l'aide (total)	1 000 €	1 800 €

GLOSSAIRE

Acronymes	Libellés
AA	Attaché d'Administration
APA	Attaché Principal d'Administration
ADA	Adjoint Administratif
AJT	Adjoint Technique formation recherche
BE	Biologie et Ecologie
CAP	Commission Administrative Paritaire
CEC	Chargés d'Enseignement Contractuels
CET	Compte Epargne Temps
CIA	Complément Indemnitaire Annuel
CMO	Congés Maladies Ordinaires
CNECA	Commission Nationale des Enseignants-Chercheurs relevant du ministère chargé de l'Agriculture
DG	Direction Générale
DSA	Direction des Services d'Appui
DSG	Direction des Services Généraux
E-C	Enseignants Chercheurs
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnels Handicapés dans la Fonction Publique
IAE	Ingénieur de l'Agriculture et de l'Environnement
IATOS	Ingénieurs Administratifs Techniques : personnels de la filière administrative (dont DG et SG) et de la filière formation-recherche
IE	Ingénieur d'Etude
IFSE	Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise
IHEV	Institut des Hautes Etudes de la Vigne et du vin
IPAC	Ingénieurs, Professeurs Agrégés et Certifiés
IPEF	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

IR	Ingénieur de Recherche
IRC	Institut des Régions Chaudes
ISPV	Inspecteur de Santé Publique Vétérinaire
MC	Maître de Conférences
MPRS	Milieu Productions Ressources et Systèmes
PCEA	Professeur Certifié de l'Enseignement Agricole
PEP	Place de l'Emploi Public
PR	Professeur de l'enseignement supérieur
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RIFSEEP	Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
SA	Secrétaire Administratif
SABP	Sciences des Agro Bio Procédés
TFR	Technicien Formation Recherche