



## BILAN SOCIAL 2014



**INRA**  
SCIENCE & IMPACT



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



## Avant-Propos

Répondant, pour la première fois, aux contraintes calendaires imposées par la loi, le bilan social s'est étoffé en 2014 de nouveaux indicateurs. Il est à la fois une source d'optimisme pour notre Institut et le révélateur d'un certain nombre de points de vigilance.

Dans un contexte budgétaire contraint, notre communauté de travail a su avancer sur de nombreux sujets, comme le montre ce document de référence. En 2014, ce dynamisme s'est notamment concrétisé par l'élargissement du label européen *Human Resources Excellence* et par la mise en œuvre du plan d'action dérivé de la note de cadrage de la fonction ressources humaines.

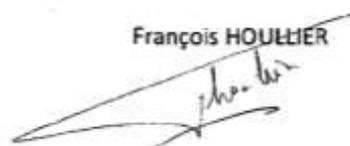
Je souhaite en premier lieu insister sur la prise en compte de la diversité, au sens large : dans ce domaine, notre Institut a su appliquer et faire fructifier ses valeurs de respect mutuel, de solidarité collective et sa volonté d'ouverture accrue au monde. Pour la troisième année, l'Institut dépasse ainsi, et de plus en plus largement, le taux d'obligation légale en matière de recrutement des personnes en situation de handicap. Le recrutement de collègues de nationalité étrangère progresse régulièrement et le programme *Agreenskills* joue pleinement son rôle en matière de mobilité internationale. La parité est progressivement mieux prise en compte avec, notamment, une augmentation du nombre de femmes directrices d'unités ou la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Cet effort doit cependant être maintenu : j'ai ainsi nommé une déléguée à la parité afin de veiller spécifiquement à cette problématique.

Je souhaite aussi insister sur la question des effectifs et de l'adaptabilité de notre communauté de travail. Les indicateurs confirment une maîtrise très rigoureuse du nombre de contractuels recrutés sur subvention d'état, une réduction du nombre des personnels mis à disposition et une priorité donnée au recrutement de scientifiques. En parallèle, le nombre de contractuels recrutés sur conventions de recherche progresse, ce qui montre une vitalité réelle de la communauté scientifique, tandis que la mobilité reste faible et que l'âge moyen des personnels titulaires continue de s'élever régulièrement, et ceci d'autant plus que les départs à la retraite sont souvent retardés.

Cette situation demande à la fois un soutien et une vigilance spécifiques. Dès 2013, il a donc été nécessaire de lancer la réflexion sur l'anticipation et l'amélioration, par essence systémiques, de la gestion des contractuels, des arbitrages en moyens humains et de la mobilité. L'année 2014 a été celle de la conception ; 2015 est celle de la négociation et du début de la mise en œuvre progressive. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, finalisée au plan national et en cours d'instruction complémentaire au niveau des départements scientifiques permettra de traduire la stratégie scientifique en objectifs de compétences.

Je souhaite enfin revenir sur la prévention. Cette année, nous n'avons pas à déplorer d'accident mortel, mais le taux de gravité des accidents se détériore légèrement, bien que les actions lancées, notamment sur la manipulation d'objets, portent leur fruit. Je remercie tout particulièrement les unités — de recherche, expérimentales, de service et d'appui — ainsi que les centres et les services nationaux de la DRH, dont la mission centrale prévention, pour leur mobilisation en faveur de la prévention des risques psychosociaux. L'ampleur des actions est reconnue par tous nos interlocuteurs et fait honneur aux valeurs de l'Institut.

François HOULLIER



# Sommaire

<b>Avant-propos</b> .....	<b>1</b>
<b>Sommaire</b> .....	<b>2</b>
<b>Chapitre 1 - Les effectifs</b> .....	<b>4</b>
I. Les emplois inscrits au budget .....	6
II. Les effectifs titulaires gérés en personnes physiques .....	8
III. Les effectifs titulaires rémunérés .....	12
IV. Les effectifs contractuels .....	39
<b>Chapitre 2 - L'emploi</b> .....	<b>49</b>
I. Les entrées .....	50
II. Les sorties .....	60
III. Le taux de rotation .....	65
IV. Les promotions .....	66
<b>Chapitre 3 - Les rémunérations et indemnités</b> .....	<b>71</b>
I. La masse salariale .....	72
II. Les rémunérations indiciaires des agents titulaires .....	73
III. Les primes et indemnités .....	76
<b>Chapitre 4 - Les conditions d'emploi</b> .....	<b>81</b>
I. Les congés maladie, maternité, paternité et parentaux .....	82
II. L'exercice de fonctions à temps partiel .....	90
III. L'organisation du temps de travail .....	94
VI. Le Compte Epargne Temps .....	95
<b>Chapitre 5 - La santé au travail et la sécurité</b> .....	<b>95</b>
I. La prévention à l'INRA .....	96
II. Les accidents du travail .....	98
III. Les accidents de trajet .....	101
IV. Les maladies professionnelles reconnues .....	102
V. Les invalidités permanentes partielles .....	103

<b>Chapitre 6 – La formation permanente</b> .....	<b>105</b>
I. La population formée.....	106
II. La population non formée.....	113
II. Le financement de la formation permanente.....	114
<b>Chapitre 7 – Les relations professionnelles</b> .....	<b>115</b>
I. La représentativité syndicale et l'exercice du droit syndical.....	116
II. Les instances consultatives nationales.....	120
III. Les réunions des instances consultatives.....	123
IV. Le Conseil d'administration.....	129
V. Les grèves.....	130
<b>Chapitre 8 – L'action sociale</b> .....	<b>131</b>
I. Le budget de l'action sociale.....	132
II. Les prestations d'action sociale.....	132
III. Les actions en faveur des personnes en situation de handicap.....	137
IV. Les types de logement et de dépenses.....	145
V. Le logement.....	146
VI. L'association pour le développement des activités sociales (ADAS).....	149
<b>Chapitre 9 – La responsabilité sociale</b> .....	<b>151</b>
I. L'égalité professionnelle.....	152
II. Les travailleurs en situation de handicap.....	154
III. La formation.....	156
<b>Annexes</b> .....	<b>159</b>
I. Les corps par catégorie INRA.....	160
II. Les grades par catégorie INRA.....	161
III. Les grades par catégorie hiérarchique.....	162
IV. Les départements de recherche et structures d'appui à la recherche.....	163
V. Les conseils, comités et commissions.....	163
VI. Les commissions scientifiques spécialisées (CSS).....	164
VII. Les branches d'activités professionnelles (BAP).....	165

# Chapitre 1 - Les effectifs

<b>I.</b>	<b>Les emplois inscrits au budget .....</b>	<b>6</b>
I.1.	Les mesures nouvelles concernant l'emploi en 2014 .....	6
I.2.	Les emplois inscrits au budget en 2014 .....	6
I.3.	Plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT .....	7
<b>II.</b>	<b>Les effectifs titulaires gérés en personnes physiques .....</b>	<b>8</b>
II.1.	Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2014 par grade .....	8
II.2.	Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2014 par catégorie hiérarchique .....	9
II.3.	Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2014 par type de personnel .....	9
II.4.	Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2014 par position statutaire .....	9
II.5.	Les effectifs mis à la disposition d'un autre organisme au 31-12-2014 par grade .....	10
II.6.	Les effectifs détachés dans un autre organisme au 31-12-2014 par grade .....	10
II.7.	Les effectifs accueillis en détachement au 31-12-2014 .....	11
II.8.	Les effectifs accueillis en délégation au 31-12-2014 .....	11
<b>III.</b>	<b>Les effectifs titulaires rémunérés .....</b>	<b>12</b>
III.1.	<b>Les effectifs titulaires rémunérés par grade et par corps .....</b>	<b>12</b>
III.1.1.	Les effectifs titulaires rémunérés en équivalent temps plein moyen annuel .....	12
III.1.1bis.	Les effectifs titulaires rémunérés en équivalent temps plein moyen annuel par catégorie hiérarchique .....	13
III.1.2.	Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2014 en personnes physiques .....	13
III.1.3.	Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2014 en personnes physiques par catégorie hiérarchique .....	14
III.1.4.	Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2014 en équivalent temps plein .....	14
III.1.5.	Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2014 en équivalent temps plein par catégorie hiérarchique .....	15
III.2.	<b>Les effectifs physiques titulaires rémunérés par catégorie INRA et fonction publique .....</b>	<b>15</b>
III.2.1.	L'évolution des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2014 depuis 2004 .....	15
III.2.2.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2014 .....	15
III.3.	<b>Les effectifs titulaires rémunérés par centre de recherche .....</b>	<b>16</b>
III.3.1.	Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2014 en personnes physiques .....	16
III.3.2.	Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2014 en équivalent temps plein .....	17
III.3.3.	Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2014 en personnes physiques .....	18
III.3.4.	Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2014 en équivalent temps plein .....	19
III.3.5.	Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2014 en personnes physiques .....	20
III.3.6.	Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2014 en équivalent temps plein .....	21
III.4.	<b>Les effectifs titulaires rémunérés par département de recherche .....</b>	<b>22</b>
III.4.1.	Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2014 en personnes physiques .....	22
III.4.2.	Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2014 en équivalent temps plein .....	22
III.4.3.	Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2014 en personnes physiques .....	23
III.4.4.	Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2014 en équivalent temps plein .....	24
III.4.5.	Les effectifs titulaires rémunérés par centre au 31-12-2014 en personnes physiques .....	25
III.4.6.	Les effectifs titulaires rémunérés par centre au 31-12-2014 en équivalent temps plein .....	26
III.4.7.	Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2014 en personnes physiques .....	27
III.4.8.	Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2014 en équivalent temps plein .....	28
III.5.	<b>Les effectifs physiques titulaires rémunérés des unités au 31-12-2014 .....</b>	<b>29</b>
III.6.	<b>Les effectifs physiques titulaires rémunérés de chercheurs par CSS .....</b>	<b>30</b>
III.7.	<b>Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens par BAP .....</b>	<b>31</b>
III.7.1.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens au 31-12-2014 .....	31
III.7.2.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens au 31-12-2014 par corps .....	31

<b>III.8.</b>	<b>Les effectifs physiques titulaires rémunérés par âge .....</b>	<b>32</b>
III.8.1.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2014 par âge .....	32
III.8.2.	La pyramide des âges des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2014 .....	33
III.8.3.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés par corps et tranche d'âge au 31-12-2014.....	34
III.8.4.	Âge moyen des effectifs titulaires rémunérés par catégorie .....	35
III.8.5.	Âge médian des effectifs titulaires rémunérés par catégorie .....	35
III.8.6.	Les pyramides par corps et tranche d'âge des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2014 .....	36
<b>III.9.</b>	<b>Les effectifs physiques titulaires rémunérés par ancienneté à l'INRA.....</b>	<b>37</b>
III.9.1.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2014 par tranche d'ancienneté .....	37
III.9.2.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2014 par tranche d'ancienneté .....	37
<b>III.10.</b>	<b>Les effectifs physiques titulaires rémunérés de nationalité étrangère .....</b>	<b>38</b>
III.10.1.	L'évolution des effectifs physiques titulaires rémunérés de nationalité étrangère depuis 2004 .....	38
III.10.2.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés de nationalité étrangère au 31-12-2014 par corps et zone géographique .....	38
<b>IV.</b>	<b>Les effectifs contractuels .....</b>	<b>39</b>
IV.1.	Les effectifs contractuels par nature de contrat.....	39
IV.2.	Les effectifs contractuels par nature de contrat en 2014 .....	40
IV.3.	Les effectifs contractuels par centre en 2014 .....	41
IV.3.1.	Les effectifs contractuels en 2014 en personnes physiques différentes.....	41
IV.3.2.	Les effectifs contractuels en 2014 en équivalent temps plein annuel.....	42
IV.4.	Les effectifs contractuels par département en 2014 .....	43
IV.4.1.	Les effectifs contractuels en 2014 en personnes physiques différentes.....	43
IV.4.2.	Les effectifs contractuels en 2014 en équivalent temps plein annuel.....	44
IV.5.	Les origines géographiques des boursiers et chercheurs étrangers en 2014 .....	45
IV.6.	Les diplômes préparés par les stagiaires en 2014 .....	45
IV.7.	Les niveaux de recrutement des effectifs contractuels .....	46
IV.8.	Les niveaux de recrutement des effectifs contractuels en 2014.....	47
IV.8.1.	Les niveaux de recrutement en 2014 en personnes physiques différentes.....	47
IV.8.2.	Les niveaux de recrutement en 2014 en équivalent temps plein annuel .....	48

## I. Les emplois inscrits au budget

Depuis 2006, année d'entrée en vigueur de la LOLF (loi organique relative aux lois de finances) et du NCBC (nouveau cadre budgétaire et comptable) des EPST, les effectifs de l'institut rémunérés pour tout ou partie sur subvention pour charges de service public (col. 1 NCBC) sont comptabilisés par référence à un plafond d'emplois annuel exprimé en ETPT (équivalent temps plein travaillé) moyen annuel.

### I.1. Les mesures nouvelles concernant l'emploi en 2014

Il s'agit des évolutions réglementaires apportées au plafond d'emplois défini par la loi de finance. Aucune mesure nouvelle n'a été réalisée concernant l'emploi en 2014.

### I.2. Les emplois inscrits au budget en 2014

Ce tableau représente le nombre d'emplois de la programmation budgétaire voté par le Conseil d'Administration au regard de la programmation de la masse salariale. Les données concernant les effectifs rémunérés intégralement sur ressources propres (col. 2 NCBC) sont fournies à titre indicatif.

Catégories d'emplois	ETPT moyens annuels								
	Prévision 2012			Prévision 2013			Prévision 2014		
	sous plaf. col. 1 NCBC	hors plaf. col. 2 NCBC	Total	sous plaf. col. 1 NCBC	hors plaf. col. 2 NCBC	Total	sous plaf. col. 1 NCBC	hors plaf. col. 2 NCBC	Total
Directeurs de recherche	739,4		739,4	737,0		737,0	750,6		750,6
Chargés de recherche	1 071,1		1 071,1	1 051,1		1 051,1	1 049,4		1 049,4
Ingénieurs de recherche	774,4		774,4	770,7		770,7	771,6		771,6
Ingénieurs d'études	928,1		928,1	912,6		912,6	905,8		905,8
Assistants ingénieurs	851,9		851,9	843,8		843,8	836,5		836,5
Techniciens de la recherche	2 629,7		2 629,7	2 653,0		2 653,0	2 655,9		2 655,9
Adjointes techniques de la recherche	1 192,9		1 192,9	1 098,4		1 098,4	1 033,9		1 033,9
Emplois de direction	3,0		3,0	3,0		3,0	3,0		3,0
<b>Total des ETPT des emplois de titulaires</b>	<b>8 190,5</b>	<b>0,0</b>	<b>8 190,5</b>	<b>8 069,5</b>	<b>0,0</b>	<b>8 069,5</b>	<b>8 006,7</b>	<b>0,0</b>	<b>8 006,7</b>
Attachés scientifiques contractuels	8,8		8,8	3,5		3,5	1,0		1,0
CDD sur emplois permanents	189,6		189,6	183,5		183,5	167,9		167,9
CDD ministériels (dits "haut niveau")	43,8		43,8	45,5		45,5	37,1		37,1
Post-doctorants	110,7		110,7	78,8		78,8	83,5		83,5
Doctorants	466,7		466,7	421,3	33,9	455,2	311,4	84,2	395,6
Chercheurs et boursiers étrangers*	4,8		4,8						0,0
Personnels saisonniers ou occasionnels	102,5	112	214,5	84,1	96,0	180,1	50,4	96,0	146,4
CDI à temps incomplet	9,8	1,0	10,8	9,3	0,1	9,4	8,3	0,3	8,5
Contrats aidés et apprentis	56,6		56,6	41,2		41,2	62,3		62,3
Personnels sur conventions de recherche		821	821,0		826,2	826,2		935,5	935,5
Boursiers Marie Curie		20,0	20,0		16,1	16,1		30,0	30,0
<b>Total des ETPT des emplois de contractuels</b>	<b>993,5</b>	<b>954,0</b>	<b>1 947,5</b>	<b>867,2</b>	<b>972,4</b>	<b>1 839,5</b>	<b>721,9</b>	<b>1 145,9</b>	<b>1 867,7</b>
<b>Total général</b>	<b>9 184,0</b>	<b>954,0</b>	<b>10 138,0</b>	<b>8 936,7</b>	<b>972,4</b>	<b>9 909,1</b>	<b>8 728,6</b>	<b>1 145,9</b>	<b>9 874,5</b>

\* A compter de 2013, les chercheurs et boursiers étrangers ont été ventilés dans les catégories doctorants et post-doctorants.

Source : BP 2014

### I.3. Plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT



En ETPT	Effectifs de référence		
	BP 2014		
	Plafond	hors plafond	Total général
Emplois de titulaires	8 269,0		8 269,0
Emplois de contractuels	1 185,8	1 145,9	2 331,7
<b>Total</b>	<b>9 454,8</b>	<b>1 145,9</b>	<b>10 600,7</b>

Source : Annexe 1 au BP – Effectifs de référence en ETPT

*Le plafond d'emploi est le nombre maximum de possibilités d'emplois accordées à l'institut par le ministère.*

## II. Les effectifs titulaires gérés en personnes physiques

L'effectif titulaire géré comprend l'ensemble des agents permanents dont la gestion relève actuellement de l'institut.

Il s'agit :

- des agents fonctionnaires de l'INRA placés dans l'une des positions statutaires définies par le statut général des fonctionnaires de l'État : activité à temps complet ou à temps partiel, détachement, position hors cadre, disponibilité, accomplissement du service national, congé parental et congé de présence parentale ;
- des agents fonctionnaires d'autres organismes accueillis en détachement à l'INRA ;
- des contractuels de l'ancien statut (CDI) non-titularisés en 1984.

### II.1. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2014 par grade

Grade	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
PDG					1	1		1	1
DGD		2	2		2	2		2	2
Direction		2	2		3	3		3	3
DR 0	3	24	27	3	21	24	4	21	25
DR 1	32	124	156	40	133	173	45	145	190
DR 2	198	354	552	210	343	553	226	331	557
CR 1	485	417	902	482	415	897	476	416	892
CR 2	145	139	284	145	137	282	130	139	269
<b>Chercheurs</b>	<b>863</b>	<b>1 058</b>	<b>1 921</b>	<b>880</b>	<b>1 049</b>	<b>1 929</b>	<b>881</b>	<b>1 052</b>	<b>1 933</b>
IR 0	32	89	121	37	93	130	38	95	133
IR 1	128	176	304	131	175	306	141	174	315
IR 2	201	209	410	196	199	395	199	187	386
IE 0	24	28	52	33	26	59	35	29	64
IE 1	107	112	219	113	117	230	113	113	226
IE 2	407	359	766	409	343	752	407	347	754
AI	528	404	932	523	407	930	533	415	948
<b>Ingénieurs</b>	<b>1 427</b>	<b>1 377</b>	<b>2 804</b>	<b>1 442</b>	<b>1 360</b>	<b>2 802</b>	<b>1 466</b>	<b>1 360</b>	<b>2 826</b>
TR e	448	328	776	469	337	806	473	336	809
TR s	226	178	404	222	201	423	233	203	436
TR n	960	763	1 723	948	722	1 670	949	708	1 657
AT p1	104	162	266	121	167	288	127	167	294
AT p2	462	582	1 044	420	534	954	364	487	851
AT 1	15	15	30	10	17	27	7	17	24
AT 2	1	5	6						
<b>Techniciens</b>	<b>2 216</b>	<b>2 033</b>	<b>4 249</b>	<b>2 190</b>	<b>1 978</b>	<b>4 168</b>	<b>2 153</b>	<b>1 918</b>	<b>4 071</b>
<b>Ingénieurs et Techniciens</b>	<b>3 643</b>	<b>3 410</b>	<b>7 053</b>	<b>3 632</b>	<b>3 338</b>	<b>6 970</b>	<b>3 619</b>	<b>3 278</b>	<b>6 897</b>
<b>Total</b>	<b>4 506</b>	<b>4 470</b>	<b>8 976</b>	<b>4 512</b>	<b>4 390</b>	<b>8 902</b>	<b>4 500</b>	<b>4 333</b>	<b>8 833</b>

## II.2. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2014 par catégorie hiérarchique



Catégorie hiérarchique (*)	2014		
	F	H	T
A+	1 259	1 511	2 770
A	1 088	904	1 992
B	1 655	1 247	2 902
C	498	671	1 169
<b>Total</b>	<b>4 500</b>	<b>4 333</b>	<b>8 833</b>

(\*) Définition des catégories hiérarchiques en annexe (Annexes III).

## II.3. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2014 par type de personnel

Type de personnel géré	F	H	T
Fonctionnaire INRA	4 472	4 317	8 789
Fonctionnaire accueilli en détachement à l'INRA	27	16	43
Contractuel statutaire "1984"	1		1
<b>Total</b>	<b>4 500</b>	<b>4 333</b>	<b>8 833</b>

## II.4. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2014 par position statutaire

Positions statutaires	Titulaires			Contractuels "1984"		
	F	H	T	F	H	T
<b>Activité</b>	4 225	4 105	8 330			
<i>dont CLD</i> <sup>1</sup>	5	7	12			
<i>dont CFR</i> <sup>2</sup>	2		2			
<i>dont CPR</i> <sup>3</sup>						
<b>Détachement</b>	117	90	207	1		1
<b>Position hors cadre</b>		1	1			
<b>Disponibilité</b>	139	137	276			
<b>Service national</b>						
<b>Congé parental</b>	18		18			
<b>Total</b>	<b>4 499</b>	<b>4 333</b>	<b>8 832</b>	<b>1</b>		<b>1</b>

<sup>1</sup> Congé de maladie longue durée

<sup>2</sup> Congé formation rémunéré

<sup>3</sup> Congé de présence parentale

**II.5. Les effectifs mis à la disposition d'un autre organisme au 31-12-2014 par grade**

Grade	Autres EPST			Enseignement supérieur			Autres			Total		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
DR 0												
DR 1					1	1	2	3	5	2	4	6
DR 2					2	2	2	8	10	2	10	12
CR 1		4	4	1	1	2	6	3	9	7	8	15
CR 2							1	1	2	1	1	2
IR 0							1	3	4	1	3	4
IR 1								4	4		4	4
IR 2		1	1	1	1	2		2	2	1	4	5
IE 0							1		1	1		1
IE 1		1	1					1	1		2	2
IE 2		1	1	1		1	3		3	4	1	5
AI	1		1				3	2	5	4	2	6
TR e	1		1				1	1	2	2	1	3
TR s							2	1	3	2	1	3
TR n							4	4	8	4	4	8
AT p1								2	2		2	2
AT p2	1		1					2	2	1	2	3
AT 1												
AT 2												
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>37</b>	<b>63</b>	<b>32</b>	<b>49</b>	<b>81</b>

**II.6. Les effectifs détachés dans un autre organisme au 31-12-2014 par grade**

Grade	Ministères			Autres EPST			Enseignement supérieur			Fonction publique						Autres			Total		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	territoriale			hospitalière			F	H	T	F	H	T
										F	H	T	F	H	T						
DR 0																					
DR 1		1	1														1	1		2	2
DR 2		2	2				3	2	5							2	6	8	5	10	15
CR 1	1	2	3	1		1	4	5	9							3	8	11	9	15	24
CR 2																					
IR 0	1		1		1	1										1	1	2	2	2	4
IR 1																	1	1		1	1
IR 2	2		2		1	1	1	1	2							4	3	7	7	5	12
IE 0	1	1	2																1	1	2
IE 1		1	1							1		1							1	1	2
IE 2	12	3	15	2		2	2	3	5	1		1	1	1	2	9	6	15	27	13	40
AI	3	3	6	1	2	3	5		5		2	2	1		1	8	6	14	18	13	31
TR e	3		3	1		1	1	1	2							2	1	3	7	2	9
TR s		3	3							1		1	1		1	2		2	4	3	7
TR n	14	11	25	4		4	5		5	3	1	4				4	6	10	30	18	48
AT p1																					
AT p2	2	3	5							1		1				4	1	5	7	4	11
AT 1																					
AT 2																					
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>69</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>79</b>	<b>118</b>	<b>90</b>	<b>208</b>

**II.7. Les effectifs accueillis en détachement au 31-12-2014**

Grade	Autres EPST			Ministères			Autres			Total		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>PDG</b>												
<b>DGD</b>								1	1		1	1
<b>DR 0</b>					1	1					1	1
<b>DR 1</b>		2	2				1	1	2	1	3	4
<b>DR 2</b>												
<b>CR 1</b>							2		2	2		2
<b>CR 2</b>							1	1	2	1	1	2
<b>IR 0</b>								1	1		1	1
<b>IR 1</b>	1		1				1		1	2		2
<b>IR 2</b>							1		1	1		1
<b>IE 0</b>												
<b>IE 1</b>	2		2	1		1	1	1	2	4	1	5
<b>IE 2</b>	2	2	4				4		4	6	2	8
<b>AI</b>	2		2				1		1	3		3
<b>TR e</b>				1	2	3	1		1	2	2	4
<b>TR s</b>	1	1	2		1	1				1	2	3
<b>TR n</b>		1	1		1	1	1		1	1	2	3
<b>AT p1</b>	1		1							1		1
<b>AT p2</b>								2	2		2	2
<b>AT 1</b>												
<b>AT 2</b>												
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>43</b>

**II.8. Les effectifs accueillis en délégation au 31-12-2014**

L'ancien dispositif d'accueil temporaire des enseignants chercheurs par voie de délégation a pris fin en 2010. Cependant la Direction Générale permet aux départements, sous certaines conditions, de recourir à la délégation. Ainsi au 31/12/2014, neuf enseignants chercheurs sont accueillis à l'INRA sur ce dispositif.

Parallèlement, un nouveau dispositif a été mis en place en 2009 : l'accueil en délégation sur chaires mixtes. Il repose sur la création en commun, par les universités et les organismes, de chaires sur la base d'un emploi de maître de conférences ouvert au recrutement par l'université sur un profil scientifique défini de concert. L'enseignant-chercheur ainsi recruté est placé en délégation auprès de l'organisme et bénéficie d'une décharge de 2/3 du service d'enseignement.

Sept enseignants chercheurs sont accueillis à l'INRA sur ce dispositif au 31/12/2014.

### III. Les effectifs titulaires rémunérés

L'effectif titulaire rémunéré comprend l'ensemble des agents permanents dont le traitement relève du compte comptable 641.1. En sont exclues les personnes sans traitement ou dont le traitement relève d'autres comptes comptables (congé de fin d'activité, congé de maladie de longue durée, congé formation...).

#### III.1. Les effectifs titulaires rémunérés par grade et par corps

##### III.1.1. Les effectifs titulaires rémunérés en équivalent temps plein moyen annuel

L'effectif équivalent temps plein moyen annuel est calculé par cumul des taux d'emploi des agents concernés mois par mois et moyenné sur l'année.

Grade	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>PDG</b>	0,6		0,6		1,0	1,0		1,0	1,0
<b>DGD</b>		2,0	2,0		1,8	1,8		2,0	2,0
<b>DR 0</b>	3,0	24,7	27,7	3,0	24,8	27,8	4,0	24,9	28,9
<b>DR 1</b>	32,0	127,1	159,1	38,7	133,6	172,3	42,2	135,5	177,7
<b>DR 2</b>	190,0	345,4	535,4	200,2	335,9	536,1	216,7	327,3	544,0
<b>CR 1</b>	440,6	390,1	830,7	437,8	385,1	822,9	436,9	387,2	824,1
<b>CR 2</b>	122,9	118,3	241,2	117,9	120,8	238,7	108,3	119,3	227,6
<b>IR 0</b>	31,3	90,8	122,2	32,8	92,0	124,8	35,8	96,8	132,5
<b>IR 1</b>	117,6	174,6	292,3	122,3	177,1	299,4	129,2	174,8	304,0
<b>IR 2</b>	167,9	185,4	353,3	169,1	178,0	347,1	168,1	165,7	333,9
<b>IE 0</b>	21,6	29,1	50,7	30,4	26,2	56,5	32,9	27,6	60,4
<b>IE 1</b>	100,3	105,6	205,8	103,2	108,4	211,6	109,5	110,6	220,1
<b>IE 2</b>	334,5	318,1	652,6	329,8	309,3	639,2	323,1	303,5	626,6
<b>AI</b>	467,4	382,8	850,2	472,7	374,5	847,2	470,3	374,3	844,7
<b>TR e</b>	425,1	321,9	747,1	442,7	327,6	770,3	448,2	337,4	785,6
<b>TR s</b>	201,2	176,7	377,9	200,6	197,9	398,5	210,8	204,2	415,0
<b>TR n</b>	790,0	692,2	1 482,3	804,7	671,0	1 475,6	784,2	635,7	1 419,9
<b>AT p1</b>	103,1	156,6	259,7	115,7	158,5	274,2	125,8	166,3	292,1
<b>AT p2</b>	406,3	527,2	933,5	348,5	472,4	820,8	324,2	441,3	765,5
<b>AT 1</b>	11,1	12,9	24,1	7,0	11,0	18,0	4,4	9,0	13,4
<b>Total</b>	<b>3 966,5</b>	<b>4 181,8</b>	<b>8 148,3</b>	<b>3 977,2</b>	<b>4 106,8</b>	<b>8 083,9</b>	<b>3 974,7</b>	<b>4 044,3</b>	<b>8 019,0</b>

Corps	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>PDG</b>	0,6		0,6		1,0	1,0		1,0	1,0
<b>DGD</b>		2,0	2,0		1,8	1,8		2,0	2,0
<b>Direction</b>	<b>0,6</b>	<b>2,0</b>	<b>2,6</b>		<b>2,8</b>	<b>2,8</b>		<b>3,0</b>	<b>3,0</b>
<b>DR</b>	225,0	497,2	722,2	241,9	494,3	736,2	262,9	487,7	750,6
<b>CR</b>	563,5	508,5	1 071,9	555,7	505,9	1 061,6	545,2	506,5	1 051,7
<b>Chercheurs</b>	<b>788,5</b>	<b>1 005,7</b>	<b>1 794,1</b>	<b>797,6</b>	<b>1 000,2</b>	<b>1 797,7</b>	<b>808,2</b>	<b>994,2</b>	<b>1 802,3</b>
<b>IR</b>	316,9	450,9	767,7	324,2	447,1	771,4	333,2	437,2	770,4
<b>IE</b>	456,3	452,8	909,2	463,4	443,8	907,3	465,4	441,7	907,1
<b>AI</b>	467,4	382,8	850,2	472,7	374,5	847,2	470,3	374,3	844,7
<b>Ingénieurs</b>	<b>1 240,6</b>	<b>1 286,5</b>	<b>2 527,1</b>	<b>1 260,4</b>	<b>1 265,4</b>	<b>2 525,8</b>	<b>1 268,9</b>	<b>1 253,3</b>	<b>2 522,2</b>
<b>TR</b>	1 416,4	1 190,9	2 607,3	1 448,0	1 196,5	2 644,5	1 443,2	1 177,3	2 620,5
<b>AT</b>	520,5	696,8	1 217,3	471,2	641,9	1 113,1	454,4	616,6	1 071,0
<b>Techniciens</b>	<b>1 936,9</b>	<b>1 887,7</b>	<b>3 824,6</b>	<b>1 919,2</b>	<b>1 838,4</b>	<b>3 757,6</b>	<b>1 897,6</b>	<b>1 793,9</b>	<b>3 691,4</b>
<b>Ingénieurs et Techniciens</b>	<b>3 177,5</b>	<b>3 174,2</b>	<b>6 351,7</b>	<b>3 179,6</b>	<b>3 103,9</b>	<b>6 283,4</b>	<b>3 166,5</b>	<b>3 047,1</b>	<b>6 213,6</b>
<b>Total</b>	<b>3 966,5</b>	<b>4 181,8</b>	<b>8 148,3</b>	<b>3 977,2</b>	<b>4 106,8</b>	<b>8 083,9</b>	<b>3 974,7</b>	<b>4 044,3</b>	<b>8 019,0</b>

III.1.1bis. Les effectifs titulaires rémunérés en équivalent temps plein moyen annuel par catégorie hiérarchique



Catégorie hiérarchique	2014		
	F	H	T
A+	1 141,3	1 434,4	2 575,7
A	935,8	816,0	1 751,8
B	1 443,2	1 177,3	2 620,5
C	454,4	616,6	1 071,0
<b>Total</b>	<b>3 974,7</b>	<b>4 044,3</b>	<b>8 019,0</b>

III.1.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2014 en personnes physiques

Grade	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
PDG					1	1		1	1
DGD		2	2		2	2		2	2
DR 0	3	22	25	3	21	24	4	21	25
DR 1	32	124	156	39	132	171	44	142	186
DR 2	192	339	531	203	328	531	219	315	534
CR 1	463	388	851	461	386	847	455	385	840
CR 2	135	134	269	134	133	267	117	135	252
IR 0	30	87	117	33	91	124	35	92	127
IR 1	122	172	294	127	174	301	137	172	309
IR 2	187	195	382	182	185	367	184	176	360
IE 0	22	26	48	32	25	57	33	28	61
IE 1	104	104	208	110	109	219	112	110	222
IE 2	361	329	690	358	310	668	356	321	677
AI	504	385	889	500	379	879	503	385	888
TR e	439	315	754	458	327	785	458	329	787
TR s	216	174	390	210	198	408	226	199	425
TR n	876	719	1 595	874	673	1 547	865	662	1 527
AT p1	102	156	258	120	159	279	123	162	285
AT p2	415	519	934	377	487	864	326	442	768
AT 1	12	12	24	6	9	15	4	10	14
<b>Total</b>	<b>4 215</b>	<b>4 202</b>	<b>8 417</b>	<b>4 227</b>	<b>4 129</b>	<b>8 356</b>	<b>4 201</b>	<b>4 089</b>	<b>8 290</b>

Corps	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
PDG					1	1		1	1
DGD		2	2		2	2		2	2
Direction		2	2		3	3		3	3
DR	227	485	712	245	481	726	267	478	745
CR	598	522	1 120	595	519	1 114	572	520	1 092
<b>Chercheurs</b>	<b>825</b>	<b>1 007</b>	<b>1 832</b>	<b>840</b>	<b>1 000</b>	<b>1 840</b>	<b>839</b>	<b>998</b>	<b>1 837</b>
IR	339	454	793	342	450	792	356	440	796
IE	487	459	946	500	444	944	501	459	960
AI	504	385	889	500	379	879	503	385	888
<b>Ingénieurs</b>	<b>1 330</b>	<b>1 298</b>	<b>2 628</b>	<b>1 342</b>	<b>1 273</b>	<b>2 615</b>	<b>1 360</b>	<b>1 284</b>	<b>2 644</b>
TR	1 531	1 208	2 739	1 542	1 198	2 740	1 549	1 190	2 739
AT	529	687	1 216	503	655	1 158	453	614	1 067
<b>Techniciens</b>	<b>2 060</b>	<b>1 895</b>	<b>3 955</b>	<b>2 045</b>	<b>1 853</b>	<b>3 898</b>	<b>2 002</b>	<b>1 804</b>	<b>3 806</b>
<b>Ingénieurs et Techniciens</b>	<b>3 390</b>	<b>3 193</b>	<b>6 583</b>	<b>3 387</b>	<b>3 126</b>	<b>6 513</b>	<b>3 362</b>	<b>3 088</b>	<b>6 450</b>
<b>Total</b>	<b>4 215</b>	<b>4 202</b>	<b>8 417</b>	<b>4 227</b>	<b>4 129</b>	<b>8 356</b>	<b>4 201</b>	<b>4 089</b>	<b>8 290</b>

## Chapitre 1 - Les effectifs

### III.1.3. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2014 en personnes physiques par catégorie hiérarchique



Catégorie hiérarchique	2014		
	F	H	T
<b>A+</b>	1 195	1 441	2 636
<b>A</b>	1 004	844	1 848
<b>B</b>	1 549	1 190	2 739
<b>C</b>	453	614	1 067
<b>Total</b>	<b>4 201</b>	<b>4 089</b>	<b>8 290</b>

### III.1.4. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2014 en équivalent temps plein

L'effectif équivalent temps plein est calculé par cumul des taux d'emploi des agents concernés.

Grade	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>PDG</b>					1,0	1,0		1,0	1,0
<b>DGD</b>		2,0	2,0		2,0	2,0		2,0	2,0
<b>DR 0</b>	3,0	22,0	25,0	3,0	21,0	24,0	4,0	21,0	25,0
<b>DR 1</b>	32,0	123,8	155,8	39,0	132,0	171,0	44,0	141,8	185,8
<b>DR 2</b>	189,1	338,2	527,3	199,5	327,5	527,0	215,5	314,2	529,7
<b>CR 1</b>	440,0	385,2	825,2	437,5	383,5	821,0	434,2	382,9	817,1
<b>CR 2</b>	130,8	133,4	264,2	129,8	132,7	262,5	112,0	134,8	246,8
<b>IR 0</b>	30,0	86,6	116,6	33,0	90,6	123,6	34,5	92,0	126,5
<b>IR 1</b>	115,1	171,2	286,3	120,0	173,7	293,7	129,1	170,8	299,9
<b>IR 2</b>	178,3	193,6	371,9	173,4	183,0	356,4	175,0	174,5	349,5
<b>IE 0</b>	20,9	26,0	46,9	31,0	25,0	56,0	32,1	28,0	60,1
<b>IE 1</b>	97,7	102,4	200,1	103,0	107,4	210,4	105,6	107,7	213,3
<b>IE 2</b>	341,2	325,3	666,5	337,4	306,1	643,5	336,3	315,9	652,2
<b>AI</b>	471,0	381,2	852,2	465,5	375,3	840,8	473,6	380,2	853,8
<b>TR e</b>	415,8	310,9	726,7	432,3	322,6	754,9	433,0	324,6	757,6
<b>TR s</b>	200,0	172,1	372,1	196,5	195,8	392,3	211,5	196,6	408,1
<b>TR n</b>	826,1	710,8	1 536,9	823,3	665,1	1 488,4	813,7	653,6	1 467,3
<b>AT p1</b>	94,4	152,6	247,0	114,7	156,3	271,0	117,3	159,4	276,7
<b>AT p2</b>	392,9	513,1	906,0	356,4	481,4	837,8	308,6	436,3	744,9
<b>AT 1</b>	10,0	11,8	21,8	5,5	9,0	14,5	4,0	10,0	14,0
<b>Total</b>	<b>3 988,3</b>	<b>4 162,2</b>	<b>8 150,5</b>	<b>4 000,8</b>	<b>4 091,0</b>	<b>8 091,8</b>	<b>3 984,0</b>	<b>4 047,3</b>	<b>8 031,3</b>

Corps	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>PDG</b>					1,0	1,0		1,0	1,0
<b>DGD</b>		2,0	2,0		2,0	1,8		2,0	2,0
<b>Direction</b>		<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>	<b>2,8</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>
<b>DR</b>	224,1	484,0	708,1	241,5	480,5	722,0	263,5	477,0	740,5
<b>CR</b>	570,8	518,6	1 089,4	567,3	516,2	1 083,5	546,2	517,7	1 063,9
<b>Chercheurs</b>	<b>794,9</b>	<b>1 002,6</b>	<b>1 797,5</b>	<b>808,8</b>	<b>996,7</b>	<b>1 805,5</b>	<b>809,7</b>	<b>994,7</b>	<b>1 804,4</b>
<b>IR</b>	323,4	451,4	774,8	326,4	447,3	773,7	338,6	437,3	775,9
<b>IE</b>	459,8	453,7	913,5	471,4	438,5	909,9	474,0	451,6	925,6
<b>AI</b>	471,0	381,2	852,2	465,5	375,3	840,8	473,6	380,2	853,8
<b>Ingénieurs</b>	<b>1 254,2</b>	<b>1 286,3</b>	<b>2 540,5</b>	<b>1 263,3</b>	<b>1 261,1</b>	<b>2 524,4</b>	<b>1 286,2</b>	<b>1 269,1</b>	<b>2 555,3</b>
<b>TR</b>	1 441,9	1 193,8	2 635,7	1 452,1	1 183,5	2 635,6	1 458,2	1 174,8	2 633,0
<b>AT</b>	497,3	677,5	1 174,8	476,6	646,7	1 123,3	429,9	605,7	1 035,6
<b>Techniciens</b>	<b>1 939,2</b>	<b>1 871,3</b>	<b>3 810,5</b>	<b>1 928,7</b>	<b>1 830,2</b>	<b>3 758,9</b>	<b>1 888,1</b>	<b>1 780,5</b>	<b>3 668,6</b>
<b>Ingénieurs et Techniciens</b>	<b>3 193,4</b>	<b>3 157,6</b>	<b>6 351,0</b>	<b>3 192,0</b>	<b>3 091,3</b>	<b>6 283,3</b>	<b>3 174,3</b>	<b>3 049,6</b>	<b>6 223,9</b>
<b>Total</b>	<b>3 988,3</b>	<b>4 162,2</b>	<b>8 150,5</b>	<b>4 000,8</b>	<b>4 091,0</b>	<b>8 091,8</b>	<b>3 984,0</b>	<b>4 047,3</b>	<b>8 031,3</b>

III.1.5. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2014 en équivalent temps plein par catégorie hiérarchique

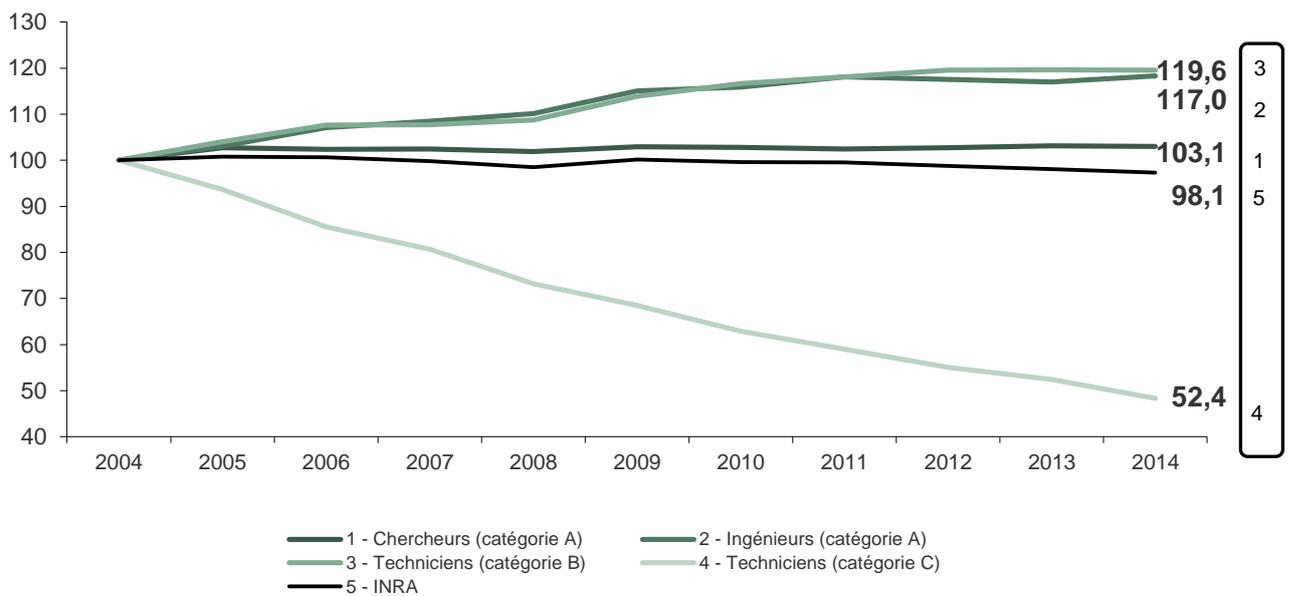


Catégorie hiérarchique	2014		
	F	H	T
A+	1 148,3	1 435,0	2 583,3
A	947,6	831,8	1 779,4
B	1 458,2	1 174,8	2 633,0
C	429,9	605,7	1 035,6
<b>Total</b>	<b>3 984,0</b>	<b>4 047,3</b>	<b>8 031,3</b>

III.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés par catégorie INRA et fonction publique

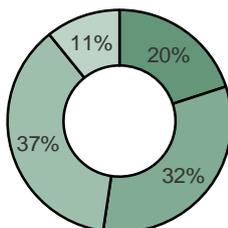
III.2.1. L'évolution des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2014 depuis 2004

Évolution des effectifs titulaires rémunérés (2004 - 2014)  
par catégories INRA et fonction publique

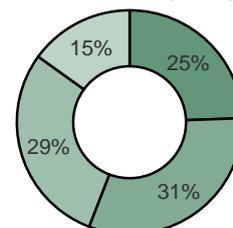


III.2.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2014

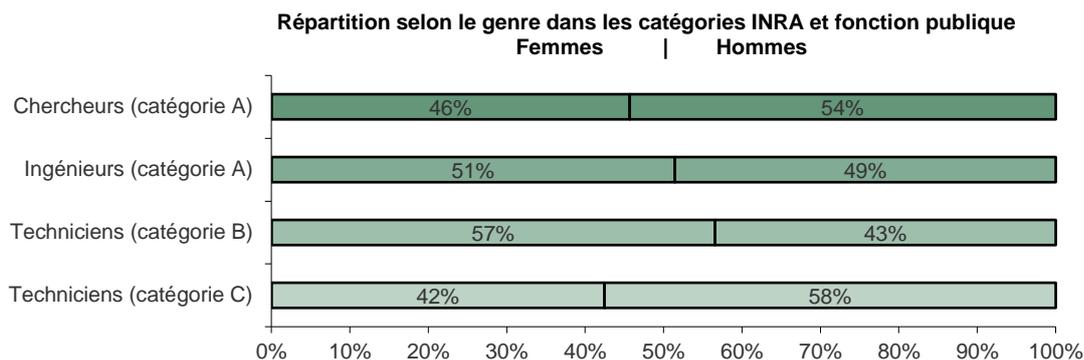
Répartition des femmes selon les catégories  
INRA et fonction publique



Répartition des hommes selon les catégories  
INRA et fonction publique



## Chapitre 1 - Les effectifs



### III.3. Les effectifs titulaires rémunérés par centre de recherche

#### III.3.1. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2014 en personnes physiques

Centre de recherche	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>Angers – Nantes</b>	296	206	502	294	204	498	289	202	491
<b>Antilles – Guyane</b>	77	113	190	80	111	191	82	106	188
<b>Bordeaux – Aquitaine</b>	235	288	523	239	288	527	237	290	527
<b>Clermont-Ferrand – Theix</b>	351	386	737	353	382	735	350	368	718
<b>Colmar</b>	48	46	94	51	43	94	47	42	89
<b>Corse</b>	15	39	54	13	37	50	12	35	47
<b>Dijon</b>	206	174	380	207	168	375	209	163	372
<b>Jouy-en-Josas</b>	473	361	834	466	349	815	454	344	798
<b>Lille</b>	56	77	133	55	78	133	54	74	128
<b>Montpellier</b>	328	388	716	336	388	724	340	389	729
<b>Nancy</b>	85	125	210	86	126	212	82	128	210
<b>PACA</b>	323	393	716	330	388	718	331	375	706
<b>Poitou – Charentes</b>	91	144	235	91	140	231	92	143	235
<b>Rennes</b>	339	343	682	337	330	667	338	334	672
<b>Toulouse</b>	296	312	608	309	315	624	308	319	627
<b>Val de Loire</b>	309	353	662	308	340	648	305	335	640
<b>Versailles – Grignon</b>	473	371	844	454	357	811	451	361	812
<b>Paris / Centre-siège</b>	214	83	297	218	85	303	220	81	301
<b>Total</b>	<b>4 215</b>	<b>4 202</b>	<b>8 417</b>	<b>4 227</b>	<b>4 129</b>	<b>8 356</b>	<b>4 201</b>	<b>4 089</b>	<b>8 290</b>

III.3.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2014 en équivalent temps plein

Centre de recherche	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>Angers – Nantes</b>	278,2	204,0	482,2	275,4	201,6	477,0	269,9	200,0	469,9
<b>Antilles – Guyane</b>	74,5	112,0	186,5	78,2	110,5	188,7	80,1	105,3	185,4
<b>Bordeaux – Aquitaine</b>	224,1	285,0	509,1	226,9	284,8	511,7	227,4	287,1	514,5
<b>Clermont-Ferrand – Theix</b>	332,9	381,6	714,5	333,3	378,7	712,0	332,1	363,8	695,9
<b>Colmar</b>	43,9	45,6	89,5	47,1	42,6	89,7	42,9	41,8	84,7
<b>Corse</b>	15,0	39,0	54,0	12,8	37,0	49,8	11,8	35,0	46,8
<b>Dijon</b>	192,7	171,8	364,5	193,7	166,6	360,3	195,7	161,6	357,3
<b>Jouy-en-Josas</b>	449,6	359,0	808,6	444,5	346,5	791,0	433,1	339,6	772,7
<b>Lille</b>	51,8	76,1	127,9	49,8	76,5	126,3	48,8	73,4	122,2
<b>Montpellier</b>	312,1	384,6	696,7	319,7	383,7	703,4	322,7	384,2	706,9
<b>Nancy</b>	79,7	123,9	203,6	81,5	124,9	206,4	77,6	126,8	204,4
<b>PACA</b>	303,8	388,2	692,0	311,9	383,6	695,5	312,9	370,1	683,0
<b>Poitou – Charentes</b>	85,6	141,6	227,2	85,1	138,6	223,7	86,7	141,6	228,3
<b>Rennes</b>	316,4	340,9	657,3	314,9	327,6	642,5	319,2	330,8	650,0
<b>Toulouse</b>	277,3	309,1	586,4	291,7	312,3	604,0	290,6	315,5	606,1
<b>Val de Loire</b>	293,7	349,4	643,1	291,6	336,5	628,1	290,3	332,1	622,4
<b>Versailles – Grignon</b>	452,1	368,0	820,1	434,6	354,7	789,3	432,6	358,1	790,7
<b>Paris / Centre-siège</b>	204,9	82,4	287,3	208,1	84,3	292,4	209,6	80,5	290,1
<b>Total</b>	<b>3 988,3</b>	<b>4 162,2</b>	<b>8 150,5</b>	<b>4 000,8</b>	<b>4 091,0</b>	<b>8 091,8</b>	<b>3 984,0</b>	<b>4 047,3</b>	<b>8 031,3</b>

## Chapitre 1 - Les effectifs

### III.3.3. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2014 en personnes physiques

Corps	Genre	Angers – Nantes	Antilles – Guyane	Bordeaux – Aquitaine	Clermont-Ferrand – Theix	Colmar	Corse	Dijon	Jouy-en-Josas	Lille	Montpellier	Nancy	PACA	Poitou – Charentes	Rennes	Toulouse	Val de Loire	Versailles – Grignon	Paris / Centre-siège	Total	
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H
PDG	F																				
	H																			1	1
	T																			1	1
DGD	F																				
	H			1																1	2
	T			1																1	2
DR	F	12	2	14	23	2		13	46	3	26	3	22	1	14	23	18	41	4	4	267
	H	18	4	32	54	4	1	22	48	5	50	17	48	4	35	48	25	58	5	5	478
	T	30	6	46	77	6	1	35	94	8	76	20	70	5	49	71	43	99	9	9	745
CR	F	31	4	34	40		1	27	90	5	60	14	39	2	48	61	38	77	1	1	572
	H	20	8	31	39	4	1	27	54	4	62	20	54	6	30	58	32	70			520
	T	51	12	65	79	4	2	54	144	9	122	34	93	8	78	119	70	147	1	1	1 092
IR	F	30	3	20	36	2		15	33	3	21	6	23	4	22	26	27	52	33	33	356
	H	27	11	31	35	5	6	10	53	10	47	16	39	10	26	39	26	28	21	21	440
	T	57	14	51	71	7	6	25	86	13	68	22	62	14	48	65	53	80	54	54	796
IE	F	33	13	22	33	5	1	21	49	6	33	11	36	7	40	44	32	57	58	58	501
	H	27	9	28	36	2	3	23	40	7	49	14	37	10	38	44	23	53	16	16	459
	T	60	22	50	69	7	4	44	89	13	82	25	73	17	78	88	55	110	74	74	960
AI	F	30	7	25	50	6	1	30	52	6	34	10	42	12	39	32	37	56	34	34	503
	H	19	11	27	32	7	6	23	25	6	28	12	47	16	23	31	35	29	8	8	385
	T	49	18	52	82	13	7	53	77	12	62	22	89	28	62	63	72	85	42	42	888
TR	F	110	42	92	121	24	7	75	147	27	131	29	129	44	142	96	112	143	78	78	1 549
	H	61	37	95	105	14	13	43	92	33	96	36	100	61	109	71	117	83	24	24	1 190
	T	171	79	187	226	38	20	118	239	60	227	65	229	105	251	167	229	226	102	102	2 739
AT	F	43	11	30	47	8	2	28	37	4	35	9	40	22	33	26	41	25	12	12	453
	H	30	26	45	67	6	5	15	32	9	57	13	50	36	73	28	77	40	5	5	614
	T	73	37	75	114	14	7	43	69	13	92	22	90	58	106	54	118	65	17	17	1 067
Total	F	289	82	237	350	47	12	209	454	54	340	82	331	92	338	308	305	451	220	220	4 201
	H	202	106	290	368	42	35	163	344	74	389	128	375	143	334	319	335	361	81	81	4 089
	T	491	188	527	718	89	47	372	798	128	729	210	706	235	672	627	640	812	301	301	8 290

III.3.4. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2014 en équivalent temps plein

Corps	Genre	Angers – Nantes	Antilles – Guyane	Bordeaux – Aquitaine	Clermont-Ferrand – Theix	Colmar	Corse	Dijon	Jouy-en-Josas	Lille	Montpellier	Nancy	PACA	Poitou – Charentes	Rennes	Toulouse	Val de Loire	Versailles – Grignon	Paris / Centre-siège	Total	
PDG	F																				
	H																			1	1
	T																			1	1
DGD	F																				
	H			1																1	2
	T			1																1	2
DR	F	12	2	14	22	2		13	46	3	26	3	22	1	14	22	18	41	4	264	
	H	18	4	32	54	4	1	22	48	5	50	17	48	4	35	48	25	58	5	477	
	T																			741	
CR	F	29	4	32	39		1	25	87	5	57	14	37	2	46	58	37	74	1	546	
	H	20	8	30	39	4	1	27	54	4	62	20	54	6	30	57	32	70		518	
	T	49	12	62	78	4	2	52	141	9	119	33	91	8	76	115	69	144	1	1 064	
IR	F	29	3	19	35	2		14	31	3	20	6	23	4	20	25	25	50	31	339	
	H	27	11	31	35	5	6	10	53	10	47	16	38	10	26	39	26	28	21	437	
	T	56	14	50	70	7	6	24	84	13	67	22	61	14	46	64	51	77	52	776	
IE	F	30	13	21	32	5	1	19	47	6	31	11	34	7	38	42	31	54	56	474	
	H	27	9	28	36	2	3	22	39	7	47	14	37	10	37	43	23	53	16	452	
	T	57	22	48	67	7	4	42	85	13	78	24	71	17	75	85	53	107	72	926	
AI	F	28	7	24	46	5	1	28	50	5	33	9	40	11	35	30	35	54	33	474	
	H	19	11	27	32	7	6	23	24	6	28	12	46	16	23	31	35	29	8	380	
	T	46	18	50	78	12	7	51	74	11	60	21	86	27	58	61	70	83	41	854	
TR	F	101	41	89	113	21	7	70	139	24	124	27	120	41	134	89	106	138	73	1 458	
	H	60	37	94	103	14	13	43	91	33	95	36	98	60	107	70	116	82	24	1 175	
	T	161	77	184	216	35	20	113	230	57	219	62	218	101	242	159	222	220	97	2 633	
AT	F	41	11	29	45	7	2	26	34	4	33	9	38	21	32	25	39	24	12	430	
	H	30	26	45	66	6	5	15	32	9	56	13	49	36	73	27	76	39	5	606	
	T	71	37	74	111	13	7	41	65	13	88	22	87	56	104	52	115	63	17	1 036	
Total	F	270	80	227	332	43	12	196	433	49	323	78	313	87	319	291	290	433	210	3 984	
	H	200	105	287	364	42	35	162	340	73	384	127	370	142	331	316	332	358	81	4 047	
	T	470	185	515	696	85	47	357	773	122	707	204	683	228	650	606	622	791	290	8 031	

NB : Les effectifs en équivalent temps plein ont ici été arrondis à l'entier le plus proche.

## Chapitre 1 - Les effectifs

### III.3.5. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2014 en personnes physiques

Région administrative	Angers – Nantes	Antilles – Guyane	Bordeaux – Aquitaine	Clermont-Ferrand – Theix	Colmar	Corse	Dijon	Jouy-en-Josas	Lille	Montpellier	Nancy	PACA	Poitou – Charentes	Rennes	Toulouse	Val de Loire	Versailles – Grignon	Paris / Centre-siège	Total
Île-de-France								798									812	299	1 909
Champagne-Ardenne									24										24
Picardie									63										63
Haute-Normandie																			0
Centre																640			640
Basse-Normandie														35					35
Bourgogne							328												328
Nord-Pas-de-Calais									41										41
Lorraine											210								210
Alsace					89														89
Franche-Comté							16												16
Pays de la Loire	491																		491
Bretagne														637					637
Poitou-Charentes													235						235
Aquitaine			527																527
Midi-Pyrénées															627				627
Limousin				3															3
Rhône-Alpes				42			28					45							115
Auvergne				673															673
Languedoc-Roussillon										729									729
PACA												661							661
Corse						47													47
Outre-mer		188																2	190
<b>Total</b>	<b>491</b>	<b>188</b>	<b>527</b>	<b>718</b>	<b>89</b>	<b>47</b>	<b>372</b>	<b>798</b>	<b>128</b>	<b>729</b>	<b>210</b>	<b>706</b>	<b>235</b>	<b>672</b>	<b>627</b>	<b>640</b>	<b>812</b>	<b>301</b>	<b>8 290</b>

III.3.6. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2014 en équivalent temps plein

Région administrative	Angers – Nantes	Antilles – Guyane	Bordeaux – Aquitaine	Clermont-Ferrand – Theix	Colmar	Corse	Dijon	Jouy-en-Josas	Lille	Montpellier	Nancy	PACA	Poitou – Charentes	Rennes	Toulouse	Val de Loire	Versailles – Grignon	Paris / Centre-siège	Total
Île-de-France								773									791	288	1 852
Champagne-Ardenne									23										23
Picardie									61										61
Haute-Normandie																			0
Centre																622			622
Basse-Normandie													35						35
Bourgogne							316												316
Nord-Pas-de-Calais									38										38
Lorraine											204								204
Alsace					85														85
Franche-Comté							15												15
Pays de la Loire	470																		470
Bretagne														615					615
Poitou-Charentes													228						228
Aquitaine			515																515
Midi-Pyrénées															606				606
Limousin				3															3
Rhône-Alpes				40			27					43							110
Auvergne				653															653
Languedoc-Roussillon										707									707
PACA												640							640
Corse						47													47
Outre-mer		185																2	187
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>185</b>	<b>515</b>	<b>696</b>	<b>85</b>	<b>47</b>	<b>357</b>	<b>773</b>	<b>122</b>	<b>707</b>	<b>204</b>	<b>683</b>	<b>228</b>	<b>650</b>	<b>606</b>	<b>622</b>	<b>791</b>	<b>290</b>	<b>8 031</b>

NB : Les effectifs en équivalent temps plein ont ici été arrondis à l'entier le plus proche.

### III.4. Les effectifs titulaires rémunérés par département de recherche

#### III.4.1. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2014 en personnes physiques

Département	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>ALIMH</b>	251	154	405	245	151	396	243	148	391
<b>BAP</b>	538	649	1 187	538	631	1 169	531	627	1 158
<b>CEPIA</b>	272	258	530	274	256	530	265	254	519
<b>EA</b>	302	452	754	302	448	750	300	439	739
<b>EFPA</b>	174	328	502	178	325	503	182	322	504
<b>GA</b>	190	273	463	194	265	459	195	255	450
<b>MIA</b>	50	66	116	53	66	119	53	71	124
<b>MICA</b>	202	128	330	217	128	345	210	131	341
<b>PHASE</b>	427	514	941	422	498	920	423	490	913
<b>SA</b>	226	155	381	217	150	367	222	150	372
<b>SAD</b>	105	143	248	104	137	241	106	138	244
<b>SAE2</b>	129	130	259	127	127	254	132	130	262
<b>SPE</b>	424	384	808	425	386	811	414	385	799
<b>GEVES</b>	90	79	169	87	75	162	84	74	158
<b>DAR</b>	271	117	388	272	118	390	269	111	380
<b>SDAR</b>	564	372	936	572	368	940	572	364	936
<b>Total</b>	<b>4 215</b>	<b>4 202</b>	<b>8 417</b>	<b>4 227</b>	<b>4 129</b>	<b>8 356</b>	<b>4 201</b>	<b>4 089</b>	<b>8 290</b>

#### III.4.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2014 en équivalent temps plein

Département	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>ALIMH</b>	235	153	388	231	150	381	229	147	376
<b>BAP</b>	508	643	1 151	508	625	1 133	503	621	1 124
<b>CEPIA</b>	256	255	511	259	253	512	250	251	501
<b>EA</b>	286	447	732	285	443	727	283	434	717
<b>EFPA</b>	164	325	489	169	321	490	174	318	491
<b>GA</b>	179	270	449	183	263	446	183	252	436
<b>MIA</b>	47	65	112	51	65	116	51	70	121
<b>MICA</b>	193	127	319	208	127	335	200	129	329
<b>PHASE</b>	404	508	912	397	493	890	401	484	884
<b>SA</b>	217	155	371	207	149	356	212	150	362
<b>SAD</b>	101	142	242	101	136	237	103	137	240
<b>SAE2</b>	124	129	253	121	126	247	127	129	256
<b>SPE</b>	401	380	781	402	382	785	392	381	773
<b>GEVES</b>	84	78	162	81	74	155	78	73	151
<b>DAR</b>	259	116	375	260	117	377	257	110	367
<b>SDAR</b>	534	369	903	540	366	905	542	362	904
<b>Total</b>	<b>3 988</b>	<b>4 162</b>	<b>8 151</b>	<b>4 001</b>	<b>4 091</b>	<b>8 092</b>	<b>3 984</b>	<b>4 047</b>	<b>8 031</b>

NB : Les effectifs en équivalent temps plein ont ici été arrondis à l'entier le plus proche.

III.4.3. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2014 en personnes physiques

Corps	Genre	ALIMH	BAP	CEPIA	EA	EFPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAE2	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total	
PDG	F																		
	H															1			1
	T															1			1
DGD	F																		
	H															2			2
	T															2			2
DR	F	24	41	21	23	12	20	8	24	31	15	10	15	18		4	1		267
	H	28	51	35	59	47	20	16	27	48	20	18	35	64		4	6		478
	T	52	92	56	82	59	40	24	51	79	35	28	50	82		8	7		745
CR	F	52	53	52	52	40	31	13	49	68	34	23	41	60		2	2		572
	H	41	57	42	61	59	11	24	36	38	24	19	41	67					520
	T	93	110	94	113	99	42	37	85	106	58	42	82	127		2	2		1 092
IR	F	20	48	28	22	13	13	7	20	46	8	22	9	39	4	40	17		356
	H	15	55	40	59	35	30	13	13	34	22	18	10	38	7	33	18		440
	T	35	103	68	81	48	43	20	33	80	30	40	19	77	11	73	35		796
IE	F	28	50	27	34	15	26	11	20	32	16	10	17	42	5	89	79		501
	H	19	63	37	43	26	22	11	12	38	13	18	21	43	7	29	57		459
	T	47	113	64	77	41	48	22	32	70	29	28	38	85	12	118	136		960
AI	F	28	54	34	27	24	22	1	19	42	27	8	17	59	11	36	94		503
	H	9	44	23	51	27	11	5	12	38	14	19	10	40	10	14	58		385
	T	37	98	57	78	51	33	6	31	80	41	27	27	99	21	50	152		888
TR	F	66	203	83	114	61	62	13	60	156	93	26	29	153	32	87	311		1 549
	H	27	233	54	125	88	82	2	25	177	37	35	10	86	27	25	157		1 190
	T	93	436	137	239	149	144	15	85	333	130	61	39	239	59	112	468		2 739
AT	F	25	82	20	28	17	21		18	48	29	7	4	43	32	11	68		453
	H	9	124	23	41	40	79		6	117	20	11	3	47	23	3	68		614
	T	34	206	43	69	57	100		24	165	49	18	7	90	55	14	136		1 067
Total	F	243	531	265	300	182	195	53	210	423	222	106	132	414	84	269	572		4 201
	H	148	627	254	439	322	255	71	131	490	150	138	130	385	74	111	364		4 089
	T	391	1 158	519	739	504	450	124	341	913	372	244	262	799	158	380	936		8 290

## Chapitre 1 - Les effectifs

### III.4.4. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2014 en équivalent temps plein

Corps	Genre	ALIMH	BAP	CEPIA	EA	EPPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAEZ	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total
PDG	F																	
	H															1		1
	T															1		1
DGD	F																	
	H															2		2
	T															2		2
DR	F	24	41	21	22	12	20	8	24	30	15	10	15	18		4	1	264
	H	28	51	35	59	47	20	16	27	48	20	18	35	64		4	6	477
	T	52	92	55	81	59	40	24	51	78	35	28	50	82		8	7	741
CR	F	50	50	50	48	38	29	12	48	66	33	22	39	57		2	2	546
	H	41	57	42	61	59	11	24	36	38	24	19	41	67				518
	T	91	106	92	109	97	40	36	84	104	57	41	80	123		2	2	1 064
IR	F	19	46	27	22	12	13	6	19	43	7	22	9	37	4	38	16	339
	H	15	54	39	59	35	30	13	13	34	22	18	10	38	7	33	18	437
	T	34	100	66	80	47	43	19	32	77	29	40	19	75	11	71	34	776
IE	F	26	46	26	32	14	24	11	19	30	16	10	16	39	5	85	76	474
	H	19	62	36	42	25	21	11	12	37	13	18	21	43	7	29	57	452
	T	45	108	62	74	40	45	21	31	68	29	27	37	82	12	114	132	926
AI	F	26	51	31	25	22	21	1	18	39	26	8	16	57	10	35	89	474
	H	9	44	23	50	27	11	5	11	37	14	19	10	40	10	14	58	380
	T	35	94	53	75	49	31	6	29	76	40	27	26	96	20	49	147	854
TR	F	61	192	78	107	58	58	13	55	147	88	25	28	143	30	82	294	1 458
	H	26	231	54	123	86	82	2	24	175	37	34	10	84	26	25	156	1 175
	T	88	423	131	230	145	139	15	80	322	124	59	37	227	56	107	450	2 633
AT	F	23	77	18	27	17	20		17	45	28	7	4	42	30	11	64	430
	H	9	123	23	41	40	78		6	114	20	11	3	45	23	3	67	606
	T	32	200	41	68	56	98		23	160	48	18	7	87	53	14	131	1 036
Total	F	229	503	250	283	174	183	51	200	401	212	103	127	392	78	257	542	3 984
	H	147	621	251	434	318	252	70	129	484	150	137	129	381	73	110	362	4 047
	T	376	1 124	501	717	491	436	121	329	884	362	240	256	773	151	367	904	8 031

NB : Les effectifs en équivalent temps plein ont ici été arrondis à l'entier le plus proche.

III.4.5. Les effectifs titulaires rémunérés par centre au 31-12-2014 en personnes physiques

Département	Genre	Angers – Nantes	Antilles – Guyane	Bordeaux – Aquitaine	Clermont-Ferrand – Theix	Colmar	Corse	Dijon	Jouy-en-Josas	Lille	Montpellier	Nancy	PACA	Poitou – Charentes	Rennes	Toulouse	Val de Loire	Versailles – Grignon	Paris / Centre-siège	Total
ALIMH	F	12		10	62			37	69		1		9		11	32				243
	H	11		3	48			22	29		3		4		8	20				148
	T	23		13	110			59	98		4		13		19	52				391
BAP	F	28	9	44	49	19	2	31	1	15	63		50	16	45	11		148		531
	H	42	15	66	55	23	17	30		15	90		46	32	57	14		125		627
	T	70	24	110	104	42	19	61	1	30	153		96	48	102	25		273		1 158
CEPIA	F	80	5	2	10			20	5	7	51		19		27	16		23		265
	H	53	4	6	25			15	6	21	60		12		15	13	1	23		254
	T	133	9	8	35			35	11	28	111		31		42	29	1	46		519
EA	F	9	8	24	10	2	1	24		23	39	3	48	5	21	10	18	55		300
	H	3	16	40	20	4	3	25		36	71	7	72	14	22	24	27	55		439
	T	12	24	64	30	6	4	49		59	110	10	120	19	43	34	45	110		739
EFPA	F		4	34	10			12		8	46	16		14	6	29	2	1		182
	H		9	68	22			16		11	85	36		18	20	36	1			322
	T		13	102	32			28		19	131	52		32	26	65	3	1		504
GA	F		15	7					77					7	9	68	12			195
	H		34	3	2				61			1		20	34	64	36			255
	T		49	10	2				138			1		27	43	132	48			450
MIA	F								23		6		2			17		5		53
	H								19		6		15			26		4	1	71
	T								42		12		17			43		9	1	124
MICA	F	4		7	25				104	2	12	1	12		12	13	16	2		210
	H	2		2	10				78		9	1	5		2	7	12	3		131
	T	6		9	35				182	2	21	2	17		14	20	28	5		341
PHASE	F		1	26	81				76		21	2		16	92	12	96			423
	H			29	131				64		16	1		21	97	8	122		1	490
	T		1	55	212				140		37	3		37	189	20	218		1	913
SA	F	17		1	29				47		2			3	1	35	87			222
	H	8	1		9				37		1			4		26	64			150
	T	25	1	1	38				84		3			7	1	61	151			372
SAD	F	5			9		2	3			20	8	7	5	8	13		26		106
	H	3			6		11	4			27	19	10	11	7	20		20		138
	T	8			15		13	7			47	27	17	16	15	33		46		244
SAE2	F	4	2		3			7			20	4	10		19	16		47		132
	H	4	4		6			11			11	8	7		8	21		50		130
	T	8	6		9			18			31	12	17		27	37		97		262
SPE	F	21	8	46	11	14		40	1		58		99	8	29	24		55		414
	H	9	7	50	11	7		25			49		107	10	42	27	1	39	1	385
	T	30	15	96	22	21		65	1		107		206	18	71	51	1	94	1	799
GEVES	F	62		1				1		1	3		2	14						84
	H	49			1					1	4		9	10						74
	T	111		1	1			1		2	7		11	24						158
DAR	F	11		1	2				1				3		6		2	46	197	269
	H	1		1					18		5		12		2	1	1	14	56	111
	T	12		2	2				19		5		15		8	1	3	60	253	380
SDAR	F	36	30	34	49	12	7	34	50	6	36	18	54	18	44	35	45	42	22	572
	H	17	16	22	22	8	4	15	32	1	26	6	40	21	22	28	35	27	22	364
	T	53	46	56	71	20	11	49	82	7	62	24	94	39	66	63	80	69	44	936
Total	F	289	82	237	350	47	12	209	454	54	340	82	331	92	338	308	305	451	220	4 201
	H	202	106	290	368	42	35	163	344	74	389	128	375	143	334	319	335	361	81	4 089
	T	491	188	527	718	89	47	372	798	128	729	210	706	235	672	627	640	812	301	8 290

## Chapitre 1 - Les effectifs

### III.4.6. Les effectifs titulaires rémunérés par centre au 31-12-2014 en équivalent temps plein

Département	Genre	Angers – Nantes	Antilles – Guyane	Bordeaux – Aquitaine	Clermont-Ferrand – Theix	Colmar	Corse	Dijon	Jouy-en-Josas	Lille	Montpellier	Nancy	PACA	Poitou – Charentes	Rennes	Toulouse	Val de Loire	Versailles – Grignon	Paris / Centre-siège	Total
ALIMH	F	11		10	58			35	66		1		9		10	30				229
	H	11		3	48			22	29		3		4		8	20				147
	T	22		13	106			57	94		4		13		18	50				376
BAP	F	26	9	43	47	17	2	29	1	14	59		47	16	43	11		141		503
	H	42	15	66	55	23	17	29		15	89		45	32	56	13		124		621
	T	68	24	108	102	40	19	58	1	29	148		93	47	99	24		265		1124
CEPIA	F	76	5	2	9			18	5	6	49		18		25	15		22		250
	H	52	4	6	25			15	6	21	59		12		15	13	1	23		251
	T	128	9	8	34			33	11	27	108		30		40	28	1	45		501
EA	F	9	8	23	10	2	1	23		20	36	3	45	5	21	10	18	51		283
	H	3	16	40	20	4	3	25		35	70	7	71	14	22	23	27	55		434
	T	12	24	63	30	6	4	48		56	106	10	116	19	42	33	44	106		717
EFPA	F		4	33	10			11			8	44	16		14	5	27	2	1	174
	H		9	67	21			16			11	85	35		18	20	36	1		318
	T		13	100	31			27			19	128	51		31	25	63	3	1	491
GA	F		15	6					72					6	9	64	12			183
	H		34	3	2				60			1		20	34	64	36			252
	T		49	9	2				132			1		26	43	127	47			436
MIA	F								22		6		2			17		4		51
	H								19		6		15			26		4	1	70
	T								41		12		17			42		8	1	121
MICA	F	4		7	24				100	2	11	1	11		11	13	15	2		200
	H	2		2	10				77		9	1	5		2	7	12	3		129
	T	6		9	34				177	2	20	2	16		13	20	27	5		329
PHASE	F		1	24	78				73		19	2		14	87	11	92			401
	H			28	129				63		15	1		21	96	8	121		1	484
	T		1	53	207				136		35	3		35	183	19	213		1	884
SA	F	16		1	28				45		2			3	1	34	83			212
	H	8	1		9				37		1			4	1	26	64			150
	T	24	1	1	37				82		3			7	1	60	147			362
SAD	F	5			9		2	3			20	7	7	5	8	12			26	103
	H	3			6		11	4			27	18	10	11	7	20			20	137
	T	8			15		13	7			47	26	17	16	15	32			46	240
SAE2	F	4	2		3			7			19	4	9		18	15			46	127
	H	4	4		6			11			11	8	7		8	21			50	129
	T	8	6		9			18			30	12	16		26	36			96	256
SPE	F	20	8	44	10	13		38	1		56		93	7	27	23			54	392
	H	9	7	50	11	7		25			48		106	10	42	27	1	38	1	381
	T	29	15	93	21	20		62	1		104		199	17	69	49	1	92	1	773
GEVES	F	57		1				1		1	3		2	14						78
	H	48			1					1	4		9	10						73
	T	105		1	1			1		2	7		11	24						151
DAR	F	10		1	2				1				3		6		2	44	188	257
	H	1		1					18		5		12		2	1	1	14	56	110
	T	11		2	2				19		5		15		8	1	3	58	244	367
SDAR	F	33	30	33	46	11	7	32	48	5	35	17	50	17	41	32	43	40	21	542
	H	17	16	22	22	8	4	15	32	1	26	6	40	21	22	28	35	27	22	362
	T	50	45	55	68	19	11	47	80	6	61	23	90	38	63	60	77	67	43	904
Total	F	270	80	227	332	43	12	196	433	49	323	78	313	87	319	291	290	433	210	3 984
	H	200	105	287	364	42	35	162	340	73	384	127	370	142	331	316	332	358	81	4 047
	T	470	185	515	696	85	47	357	773	122	707	204	683	228	650	606	622	791	290	8 031

NB : Les effectifs en équivalent temps plein ont ici été arrondis à l'entier le plus proche.

III.4.7. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2014 en personnes physiques

Région administrative	ALIMH	BAP	CEPIA	EA	EFPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAE2	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total
Île-de-France	98	274	57	110	4	138	51	187	141	84	46	97	95		332	195	1 909
Champagne-Ardenne			16	8													24
Picardie		30	1	23										2		7	63
Haute-Normandie																	0
Centre			1	45	65	48		28	218	151			1		3	80	640
Basse-Normandie				6		29											35
Bourgogne	59	61	19	49							7	18	65	1		49	328
Nord-Pas-de-Calais			11	28				2									41
Lorraine				10	131	1		2	3		27	12				24	210
Alsace		42		6									21			20	89
Franche-Comté			16														16
Pays de la Loire	23	70	133	12				6		25	8	8	30	111	12	53	491
Bretagne	19	102	42	37	32	14		14	189	1	15	27	71		8	66	637
Poitou-Charentes		48		19		27			37	7	16		18	24		39	235
Aquitaine	13	110	8	64	102	10		9	55	1			96	1	2	56	527
Midi-Pyrénées	52	25	29	34	26	132	43	20	20	61	33	37	51		1	63	627
Limousin						2		1									3
Rhône-Alpes	12	6			32				6	5		16	38				115
Auvergne	98	104	35	30	28			34	206	33	15	9	7	1	2	71	673
Languedoc-Roussillon	4	153	111	110	19		12	21	37	3	47	31	107	7	5	62	729
PACA	13	90	31	120	52		17	17			17	1	183	11	15	94	661
Corse		19		4							13					11	47
Outre-mer		24	9	24	13	49	1		1	1		6	16			46	190
<b>Total</b>	<b>391</b>	<b>1 158</b>	<b>519</b>	<b>739</b>	<b>504</b>	<b>450</b>	<b>124</b>	<b>341</b>	<b>913</b>	<b>372</b>	<b>244</b>	<b>262</b>	<b>799</b>	<b>158</b>	<b>380</b>	<b>936</b>	<b>8 290</b>

## Chapitre 1 - Les effectifs

### III.4.8. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2014 en équivalent temps plein

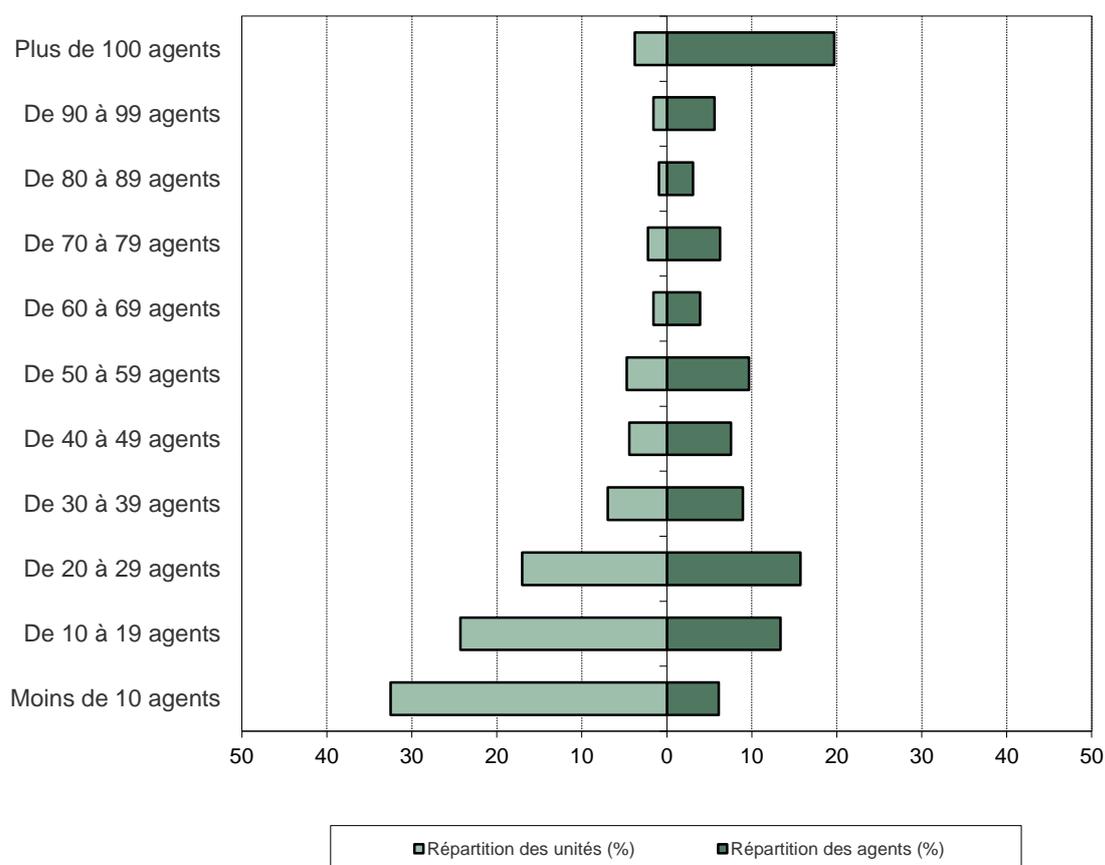
Région administrative	ALIMH	BAP	CEPIA	EA	EFPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAE2	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total
Île-de-France	94	266	56	106	4	132	50	182	137	82	46	96	93		321	189	1 852
Champagne-Ardenne			15	8													23
Picardie		29	1	23										2		6	61
Haute-Normandie																	0
Centre			1	44	63	47		27	213	147			1		3	77	622
Basse-Normandie				6		29											35
Bourgogne	57	58	18	48							7	18	62	1		47	316
Nord-Pas-de-Calais			11	26				2									38
Lorraine				10	128	1		2	3		26	12				23	204
Alsace		40		6									20			19	85
Franche-Comté			15														15
Pays de la Loire	22	68	128	12				6		24	8	8	29	105	11	50	470
Bretagne	18	99	40	36	31	14		13	183	1	15	26	69		8	63	615
Poitou-Charentes		47		19		26			35	7	16		17	24		38	228
Aquitaine	13	108	8	63	100	9		9	53	1			93	1	2	55	515
Midi-Pyrénées	50	24	28	33	25	127	42	20	19	60	32	36	49		1	60	606
Limousin						2		1									3
Rhône-Alpes	12	6			31				6	5		15	35				110
Auvergne	94	102	34	30	27			33	201	32	15	9	7	1	2	68	653
Languedoc-Roussillon	4	148	108	106	19		12	20	35	3	47	30	104	7	5	61	707
PACA	13	87	30	116	51		17	16			17	1	177	11	15	90	640
Corse		19		4							13					11	47
Outre-mer		24	9	24	13	49	1		1	1		6	16			45	187
<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>1 124</b>	<b>501</b>	<b>717</b>	<b>491</b>	<b>436</b>	<b>121</b>	<b>329</b>	<b>884</b>	<b>362</b>	<b>240</b>	<b>256</b>	<b>773</b>	<b>151</b>	<b>367</b>	<b>904</b>	<b>8 031</b>

NB : Les effectifs en équivalent temps plein ont ici été arrondis à l'entier le plus proche.

### III.5. Les effectifs physiques titulaires rémunérés des unités au 31-12-2014

Taille des unités	Répartition des unités INRA par nombre d'agents			Répartition des agents INRA dans les unités			Effectif titulaire rémunéré moyen par unité
	Nombre	Fréquence	Fréquence cumulée	Nombre	Fréquence	Fréquence cumulée	
Moins de 10 agents	103	32,5%	32,5%	507	6,1%	6,1%	4,9
De 10 à 19 agents	77	24,3%	56,8%	1 110	13,4%	19,5%	14,4
De 20 à 29 agents	54	17,0%	73,8%	1 305	15,7%	35,2%	24,2
De 30 à 39 agents	22	6,9%	80,8%	743	9,0%	44,2%	33,8
De 40 à 49 agents	14	4,4%	85,2%	626	7,6%	51,8%	44,7
De 50 à 59 agents	15	4,7%	89,9%	803	9,7%	61,4%	53,5
De 60 à 69 agents	5	1,6%	91,5%	325	3,9%	65,4%	65,0
De 70 à 79 agents	7	2,2%	93,7%	519	6,3%	71,6%	74,1
De 80 à 89 agents	3	0,9%	94,6%	254	3,1%	74,7%	84,7
De 90 à 99 agents	5	1,6%	96,2%	466	5,6%	80,3%	93,2
Plus de 100 agents	12	3,8%	100,0%	1 632	19,7%	100,0%	136,0
<b>Total INRA</b>	<b>317</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>8 290</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>26,2</b>

Répartition des unités et de l'effectif titulaire rémunéré selon la taille des unités au 31-12-2014



### III.6. Les effectifs physiques titulaires rémunérés de chercheurs par CSS

L'arrêté du 28 août 2007 fixe la liste des Commissions scientifiques spécialisées de l'INRA. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007, tandis que l'arrêté du 22 octobre 2002 est abrogé à compter de cette même date.

CSS 2007	Genre	2012			2013			2014		
		DR	CR	Total	DR	CR	Total	DR	CR	Total
STE A	F	12	26	38	13	25	38	14	25	39
	H	32	27	59	31	26	57	35	26	61
	T	44	53	97	44	51	95	49	51	100
AES	F	15	41	56	16	43	59	15	47	62
	H	41	53	94	42	49	91	41	48	89
	T	56	94	150	58	92	150	56	95	151
BPE	F	11	46	57	12	45	57	14	47	61
	H	46	73	119	46	75	121	48	75	123
	T	57	119	176	58	120	178	62	122	184
GVA	F	27	52	79	28	48	76	30	48	78
	H	37	24	61	35	27	62	30	30	60
	T	64	76	140	63	75	138	60	78	138
EGBIP	F	24	58	82	23	59	82	26	55	81
	H	50	57	107	52	59	111	51	61	112
	T	74	115	189	75	118	193	77	116	193
PA	F	16	51	67	16	49	65	19	45	64
	H	29	28	57	28	26	54	28	24	52
	T	45	79	124	44	75	119	47	69	116
BIHASC	F	26	65	91	26	69	95	26	66	92
	H	58	50	108	54	48	102	54	50	104
	T	84	115	199	80	117	197	80	116	196
NT	F	25	66	91	30	60	90	33	58	91
	H	36	40	76	32	41	73	29	42	71
	T	61	106	167	62	101	163	62	100	162
SIAMM	F	16	57	73	17	54	71	19	49	68
	H	28	32	60	26	32	58	29	31	60
	T	44	89	133	43	86	129	48	80	128
MSA	F	20	46	66	21	45	66	23	44	67
	H	27	34	61	28	35	63	28	33	61
	T	47	80	127	49	80	129	51	77	128
MBIA	F	8	14	22	8	14	22	10	16	26
	H	20	21	41	21	24	45	19	27	46
	T	28	35	63	29	38	67	29	43	72
SESG	F	16	48	64	17	48	65	18	50	68
	H	42	48	90	40	47	87	36	53	89
	T	58	96	154	57	95	152	54	103	157
GR	F	8	16	24	14	13	27	15	11	26
	H	36	4	40	34	5	39	35	5	40
	T	44	20	64	48	18	66	50	16	66
-	F	3	12	15	4	23	27	5	11	16
	H	3	31	34	15	25	40	18	15	33
	T	6	43	49	19	48	67	23	26	49
Total	F	227	598	825	245	595	840	267	572	839
	H	485	522	1 007	484	519	1 003	481	520	1 001
	T	712	1 120	1 832	729	1 114	1 843	748	1 092	1 840

### III.7. Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens par BAP

Les branches d'activité professionnelle ont été modifiées par les arrêtés du 17 janvier 2007, du 26 novembre 2007 et du 1<sup>er</sup> décembre 2008 modifiant l'arrêté du 1<sup>er</sup> février 2002.

#### III.7.1. Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens au 31-12-2014

BAP	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>A</b>	1499	1854	3353	1497	1804	3301	1483	1780	3263
<b>B</b>	168	109	277	169	107	276	173	103	276
<b>C</b>	32	143	175	32	137	169	32	136	168
<b>D</b>	40	51	91	36	50	86	37	47	84
<b>E</b>	154	460	614	158	458	616	156	462	618
<b>F</b>	169	51	220	160	53	213	162	51	213
<b>G</b>	86	282	368	84	290	374	81	280	361
<b>H</b>				2		2	2		2
<b>J</b>	1179	196	1375	1200	189	1389	1188	197	1385
-	63	47	110	49	38	87	48	32	80
<b>Total</b>	<b>3 390</b>	<b>3 193</b>	<b>6 583</b>	<b>3 387</b>	<b>3 126</b>	<b>6 513</b>	<b>3 362</b>	<b>3 088</b>	<b>6 450</b>

#### III.7.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens au 31-12-2014 par corps

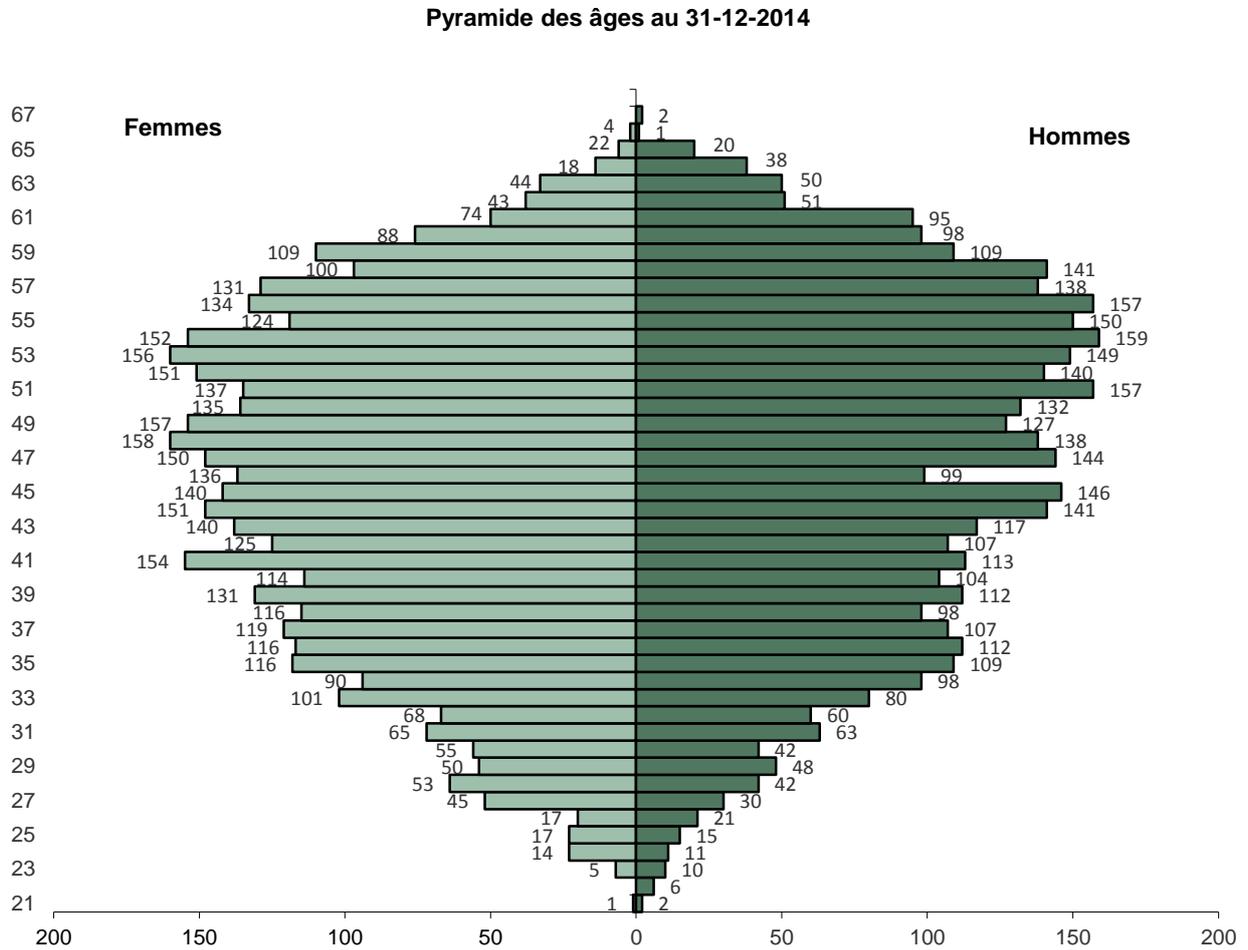
BAP	IR			IE			AI			TR			AT			Total		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>A</b>	212	250	462	178	155	333	211	162	373	637	737	1374	245	476	721	1483	1780	3263
<b>B</b>	22	21	43	26	23	49	38	14	52	75	37	112	12	8	20	173	103	276
<b>C</b>	7	12	19	7	22	29	6	32	38	11	62	73	1	8	9	32	136	168
<b>D</b>	15	21	36	9	17	26	6	7	13	7	1	8		1	1	37	47	84
<b>E</b>	38	83	121	74	167	241	24	105	129	20	104	124		3	3	156	462	618
<b>F</b>	14	7	21	49	8	57	35	15	50	53	18	71	11	3	14	162	51	213
<b>G</b>		4	4	15	19	34	7	26	33	28	140	168	31	91	122	81	280	361
<b>H</b>										1		1	1		1	2		2
<b>J</b>	42	35	77	138	46	184	172	21	193	696	76	772	140	19	159	1188	197	1385
-	6	7	13	5	2	7	4	3	7	21	15	36	12	5	17	48	32	80
<b>Total</b>	<b>356</b>	<b>440</b>	<b>796</b>	<b>501</b>	<b>459</b>	<b>960</b>	<b>503</b>	<b>385</b>	<b>888</b>	<b>1 549</b>	<b>1 190</b>	<b>2 739</b>	<b>453</b>	<b>614</b>	<b>1 067</b>	<b>3 362</b>	<b>3 088</b>	<b>6 450</b>

**III.8. Les effectifs physiques titulaires rémunérés par âge**

III.8.1. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2014 par âge

Année de naissance	Âge	Femmes	Hommes	Total	Fréquence	Fréquence cumulée
1993	21	1	2	3	0,04%	0,04%
1992	22		6	6	0,07%	0,11%
1991	23	7	10	17	0,21%	0,31%
1990	24	23	11	34	0,41%	0,72%
1989	25	23	15	38	0,46%	1,18%
1988	26	20	21	41	0,49%	1,68%
1987	27	52	30	82	0,99%	2,67%
1986	28	64	42	106	1,28%	3,94%
1985	29	54	48	102	1,23%	5,17%
1984	30	56	42	98	1,18%	6,36%
1983	31	72	63	135	1,63%	7,99%
1982	32	67	60	127	1,53%	9,52%
1981	33	102	80	182	2,20%	11,71%
1980	34	94	98	192	2,32%	14,03%
1979	35	118	109	227	2,74%	16,77%
1978	36	117	112	229	2,76%	19,53%
1977	37	121	107	228	2,75%	22,28%
1976	38	115	98	213	2,57%	24,85%
1975	39	131	112	243	2,93%	27,78%
1974	40	114	104	218	2,63%	30,41%
1973	41	155	113	268	3,23%	33,64%
1972	42	125	107	232	2,80%	36,44%
1971	43	138	117	255	3,08%	39,52%
1970	44	148	141	289	3,49%	43,00%
1969	45	142	146	288	3,47%	46,48%
1968	46	137	99	236	2,85%	49,32%
1967	47	148	144	292	3,52%	52,85%
1966	48	160	138	298	3,59%	56,44%
1965	49	154	127	281	3,39%	59,83%
1964	50	136	132	268	3,23%	63,06%
1963	51	135	157	292	3,52%	66,59%
1962	52	151	140	291	3,51%	70,10%
1961	53	160	149	309	3,73%	73,82%
1960	54	154	159	313	3,78%	77,60%
1959	55	119	150	269	3,24%	80,84%
1958	56	133	157	290	3,50%	84,34%
1957	57	129	138	267	3,22%	87,56%
1956	58	97	141	238	2,87%	90,43%
1955	59	110	109	219	2,64%	93,08%
1954	60	76	98	174	2,10%	95,17%
1953	61	50	95	145	1,75%	96,92%
1952	62	38	51	89	1,07%	98,00%
1951	63	33	50	83	1,00%	99,00%
1950	64	14	38	52	0,63%	99,63%
1949	65	6	20	26	0,31%	99,94%
1948	66	2	1	3	0,04%	99,98%
1947	67		2	2	0,02%	100,00%
<b>Total</b>		<b>4 201</b>	<b>4 089</b>	<b>8 290</b>		
<b>Age moyen</b>		<b>45,3</b>	<b>46,7</b>	<b>46,0</b>		
<b>Age médian</b>		<b>46</b>	<b>48</b>	<b>47</b>		

III.8.2. La pyramide des âges des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2014



## Chapitre 1 - Les effectifs

### III.8.3. Les effectifs physiques titulaires rémunérés par corps et tranche d'âge au 31-12-2014

Corps	Genre	De 19 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	60 ans et plus	Total	Âge moyen
PDG	F											
	H								1		1	55,0
	T								1		1	55,0
DGD	F											
	H								2		2	50,5
	T								2		2	50,5
DR	F				3	23	75	83	68	15	267	51,4
	H				1	48	80	125	122	102	478	53,6
	T				4	71	155	208	190	117	745	52,8
CR	F		3	66	137	139	108	57	42	20	572	43,2
	H		14	78	156	93	60	50	47	22	520	42,3
	T		17	144	293	232	168	107	89	42	1 092	42,8
IR	F		6	30	42	56	66	70	59	27	356	47,3
	H		3	21	47	46	62	84	116	61	440	50,4
	T		9	51	89	102	128	154	175	88	796	49,0
IE	F	1	27	55	88	89	78	80	54	29	501	44,4
	H		15	54	82	60	63	64	74	47	459	46,0
	T	1	42	109	170	149	141	144	128	76	960	45,1
AI	F	2	27	52	90	82	90	69	60	31	503	44,6
	H	2	15	35	62	50	79	60	54	28	385	45,8
	T	4	42	87	152	132	169	129	114	59	888	45,1
TR	F	19	119	150	191	224	229	284	250	83	1 549	45,2
	H	13	49	83	109	177	185	265	227	82	1 190	47,3
	T	32	168	233	300	401	414	549	477	165	2 739	46,1
AT	F	9	31	38	51	67	95	93	55	14	453	44,8
	H	14	60	72	81	108	125	87	54	13	614	42,5
	T	23	91	110	132	175	220	180	109	27	1 067	43,5
Total	F	31	213	391	602	680	741	736	588	219	4 201	45,3
	H	29	156	343	538	582	654	735	697	355	4 089	46,7
	T	60	369	734	1 140	1 262	1 395	1 471	1 285	574	8 290	46,0

III.8.4. Âge moyen des effectifs titulaires rémunérés par catégorie



Catégorie hiérarchique	2014		
	F	H	T
<b>A+</b>	46,3	48,5	47,5
<b>A</b>	44,5	45,9	45,1
<b>B</b>	45,2	47,3	46,1
<b>C</b>	44,8	42,5	43,5
<b>Total général</b>	<b>45,3</b>	<b>46,7</b>	<b>46,0</b>

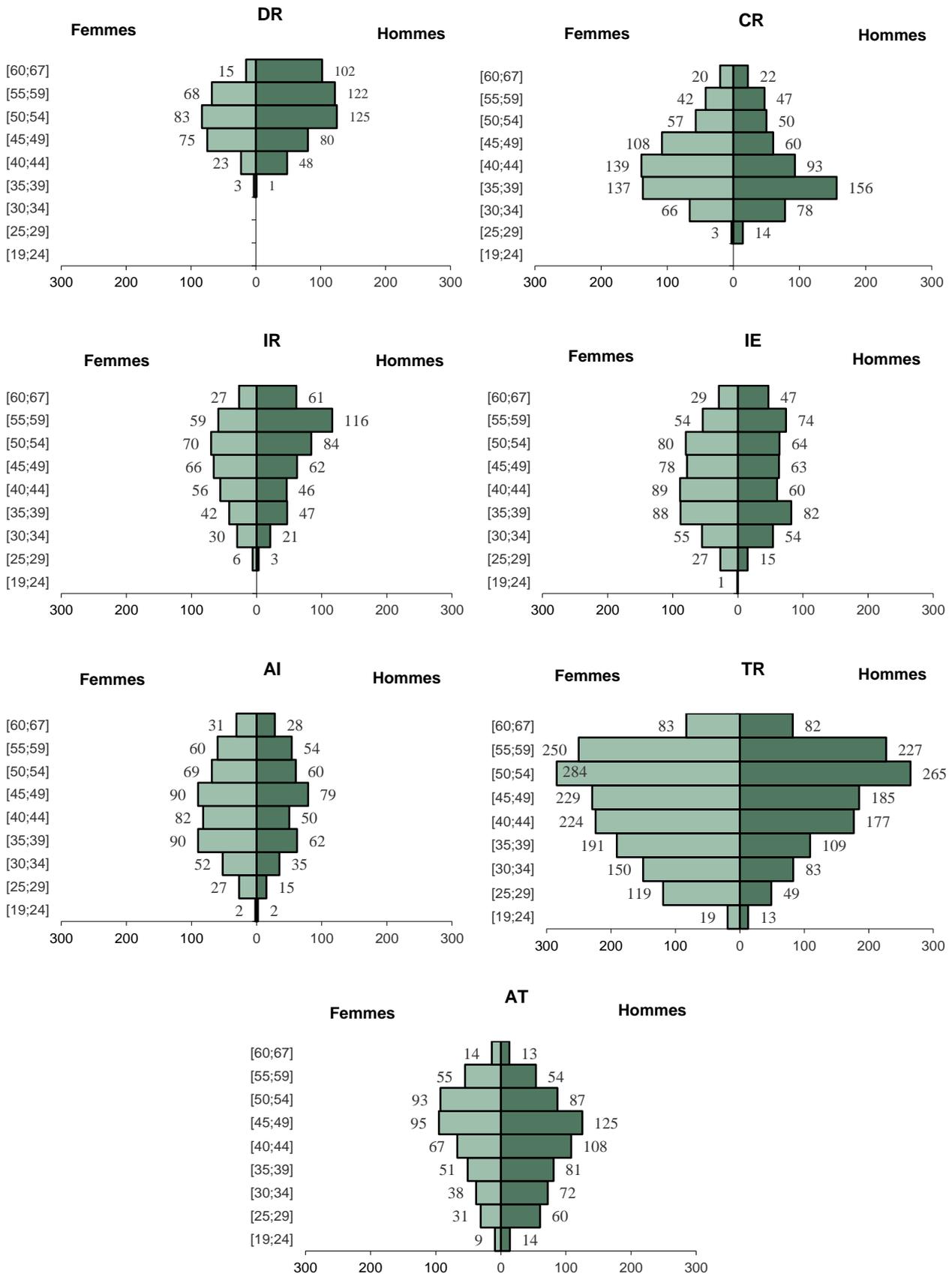
III.8.5. Âge médian des effectifs titulaires rémunérés par catégorie



Catégorie hiérarchique	2014		
	F	H	T
<b>A+</b>	47	50	48
<b>A</b>	44	46	45
<b>B</b>	46	49	48
<b>C</b>	46	44	45
<b>Total général</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>47</b>

# Chapitre 1 - Les effectifs

## III.8.6. Les pyramides par corps et tranche d'âge des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2014



### III.9. Les effectifs physiques titulaires rémunérés par ancienneté à l'INRA

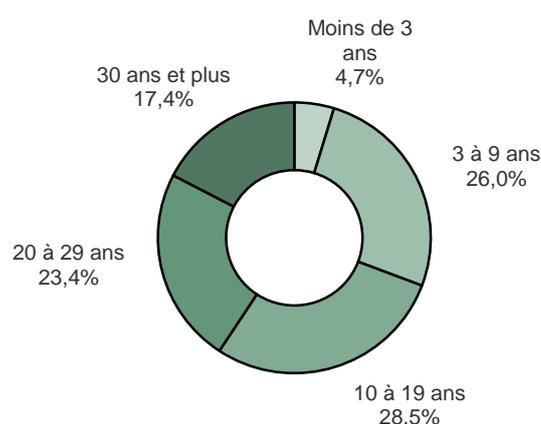
#### III.9.1. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2014 par tranche d'ancienneté

Ancienneté INRA	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Moins de 3 ans	276	256	532	249	222	471	203	187	390
3 à 9 ans	1229	1022	2 251	1179	997	2 176	1159	1000	2 159
10 à 19 ans	1253	1097	2 350	1253	1045	2 298	1297	1067	2 364
20 à 29 ans	902	1081	1 983	913	1048	1 961	928	1009	1 937
30 ans et plus	555	746	1 301	633	817	1 450	614	826	1 440
<b>Total</b>	<b>4 215</b>	<b>4 202</b>	<b>8 417</b>	<b>4 227</b>	<b>4 129</b>	<b>8 356</b>	<b>4 201</b>	<b>4 089</b>	<b>8 290</b>

Ancienneté INRA	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Moins de 3 ans	6,5%	6,1%	6,3%	5,9%	5,4%	5,6%	4,8%	4,6%	4,7%
3 à 9 ans	29,2%	24,3%	26,7%	27,9%	24,1%	26,0%	27,6%	24,5%	26,0%
10 à 19 ans	29,7%	26,1%	27,9%	29,6%	25,3%	27,5%	30,9%	26,1%	28,5%
20 à 29 ans	21,4%	25,7%	23,6%	21,6%	25,4%	23,5%	22,1%	24,7%	23,4%
30 ans et plus	13,2%	17,8%	15,5%	15,0%	19,8%	17,4%	14,6%	20,2%	17,4%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>								

#### III.9.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2014 par tranche d'ancienneté

Répartition des effectifs titulaires rémunérés par tranche d'ancienneté au 31-12-2014



### III.10. Les effectifs physiques titulaires rémunérés de nationalité étrangère

#### III.10.1. L'évolution des effectifs physiques titulaires rémunérés de nationalité étrangère depuis 2004



#### III.10.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés de nationalité étrangère au 31-12-2014 par corps et zone géographique

Corps	Membres de l'UE			Europe hors UE			Amérique du Nord			Amérique du sud			Asie			Afrique			Total			
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
<b>Direction</b>																						
DR	14	25	39		2	2	4	3	7	1	2	3	1	3	4		4	4	20	39	59	
CR	30	40	70	6	2	8	4	4	8		5	5	3	4	7	2	8	10	45	63	108	
<b>Chercheurs</b>	<b>44</b>	<b>65</b>	<b>109</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>65</b>	<b>102</b>	<b>167</b>	
IR	7	12	19	1	1	2		1	1	1	1	2	1	2	3	1	2	3	11	19	30	
IE	4	1	5				1									3	2	5	8	3	11	
AI	1	1	2														1	1	1	2	3	
<b>Ingénieurs</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>44</b>	
TR	3	1	4													1		1	4	1	5	
AT	3	2	5														1	1	3	3	6	
<b>Techniciens</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>													<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	
<b>Ing. et Tech.</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>55</b>	
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>82</b>	<b>144</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>92</b>	<b>130</b>	<b>222</b>	

## IV. Les effectifs contractuels

Une personne ayant relevé de différentes catégories au cours de l'année apparaît dans chacune des catégories concernées.

### IV.1. Les effectifs contractuels par nature de contrat

Catégorie de personnel contractuels	2012			2013			2014		
	PP (1)	ETPT (2)	Durée (3)	PP (1)	ETPT (2)	Durée (3)	PP (1)	ETPT (2)	Durée (3)
Attachés scientifiques contractuels (ASC)	20	19,1	64,9	17	13,8	69,7	9	7,0	74,9
Chercheurs contractuels (CC)	2	2,0	43,5	2	1,3	43,5	1	0,3	36,0
CDD sur emplois permanents	471	178,2	12,3	440	177,9	13,2	390	167,6	14,9
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>	27	25,1	102,8	29	24,3	96,8	32	26,7	91,4
<i>Contrat particulier (9P)</i>	6	4,6		12	8,4		14	11,8	
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>	60	34,4	12,6	53	30,5	12,9	42	20,4	12,7
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>	1	0,7	36,0						
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	341	101,5	5,6	343	113,4	6,2	301	108,4	7,1
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>	36	12,0	6,8	3	1,2	10,3	1	0,3	5,0
CDD ministériels (dits "haut niveau")	73	54,6	38,2	61	50,1	46,5	58	46,0	51,0
Post-doctorants ministériels									
Contrats jeunes scientifiques	36	33,4	42,1	33	30,6	50,6	25	19,8	58,6
Doctorants	528	396,7	34,4	516	373,9	35,0	521	386,2	35,3
<i>Contrat boursiers étrangers</i>	23	13,2	17,8	19	10,0	16,7	11	5,6	18,7
<i>Autres doctorants</i>	505	383,4	35,2	497	363,9	35,7	510	380,6	36,4
Chercheurs	69	40,4	16,9	73	41,7	16,8	84	51,6	20,0
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>	66	39,7	16,7	50	27,7	15,7	30	15,6	17,4
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>	2	0,4	21,0	18	11,1	20,1	47	32,4	21,0
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>	1	0,3	24,0	5	2,9	16,6	7	3,6	24,0
Personnels saisonniers ou occasionnels	1 163	154,4	2,6	1 039	137,8	2,6	896	125,7	2,7
CDI à temps incomplet	23	9,9		22	9,0		22	9,1	
Contrats aidés et apprentis	89	59,5	22,9	82	46,9	23,3	91	54,8	22,9
<i>Contrat d'apprentissage</i>	86	58,9	22,1	82	46,9	23,3	91	54,8	22,9
<i>Contrat d'avenir</i>	2	0,6	60,0						
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi*</i>	1	0,1	12,0						
Personnels sur conventions de recherche	1 423	793,6	16,5	1 562	865,7	16,2	1 671	957,4	16,4
Boursiers Marie Curie	24	17,1	30,0	34	26,2	28,5	36	25,9	30,3
Accueils Marie Curie									
Volontaires service civil	1	0,3	24,0						
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>									
<i>Volontaire civil à l'international</i>	1	0,3	24,0						
Stagiaires gratifiés	1 498	520,9	5,0	1 442	496,2	4,9	1 526	531,7	4,9
<i>Stagiaires juniors</i>									
<i>Stagiaires étudiants</i>	671	179,9	4,1	635	167,2	4,0	703	190,1	4,0
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	827	341,0	5,7	807	328,9	5,7	823	341,6	5,7
<b>Total</b>	<b>5 420</b>	<b>2 280,0</b>	<b>12,5</b>	<b>5 323</b>	<b>2 271,1</b>	<b>13,0</b>	<b>5 330</b>	<b>2 383,1</b>	<b>13,5</b>

(1) Personnes différentes présentes à un moment de l'année

(2) Equivalent temps plein annuel

(3) Durée moyenne du contrat ou de la convention (mois)

A titre indicatif, 1026 stagiaires non gratifiés ont été accueillis à l'INRA en 2014.

\* Depuis 2011, le contrat d'accompagnement dans l'emploi a été remplacé par le contrat unique d'insertion.

**IV.2. Les effectifs contractuels par nature de contrat en 2014**

Catégorie de personnel contractuels	Personnes différentes présentes à un moment de l'année 2014			Équivalent temps plein annuel en 2014			Durée moyenne de présence en 2014 (mois)			Durée moyenne du contrat ou de la convention (mois)		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Attachés scientifiques contractuels (ASC)	6	3	9	4,5	2,5	7,0	9,0	10,0	9,3	72,7	76,0	74,9
Chercheurs contractuels (CC)		1	1		0,3	0,3		3,6	3,6	36,0		36,0
CDD sur emplois permanents	232	158	390	95,0	72,6	167,6	4,9	5,5	5,2	19,3	11,9	14,9
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>	10	22	32	7,3	19,4	26,7	8,8	10,6	10,0	86,9	101,3	91,4
<i>Contrat particulier (9P)</i>	7	7	14	4,8	7,0	11,8	8,2	12,0	10,1			
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>	21	21	42	11,9	8,5	20,4	6,8	4,9	5,8	12,6	12,8	12,7
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>												
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	193	108	301	70,6	37,7	108,4	4,4	4,2	4,3	6,9	7,2	7,1
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>	1		1	0,3		0,3	3,6		3,6		5,0	5,0
CDD ministériels (dits "haut niveau")	25	33	58	19,5	26,5	46,0	9,4	9,6	9,5	46,1	57,4	51,0
Post-doctorants ministériels												
Contrats jeunes scientifiques	17	8	25	13,3	6,5	19,8	9,4	9,8	9,5	60,0	57,9	58,6
Doctorants	287	234	521	204,2	182,1	386,2	8,5	9,3	8,9	35,3	35,3	35,3
<i>Contrat boursiers étrangers</i>	6	5	11	2,6	3,0	5,6	5,2	7,2	6,1	12,2	24,2	18,7
<i>Autres doctorants</i>	281	229	510	201,6	179,0	380,6	8,6	9,4	9,0	36,4	36,4	36,4
Chercheurs	48	36	84	30,3	21,3	51,6	7,6	7,1	7,4	19,8	20,1	20,0
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>	17	13	30	9,3	6,3	15,6	6,6	5,8	6,2	17,2	17,5	17,4
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>	27	20	47	19,6	12,8	32,4	8,7	7,7	8,3	20,8	21,2	21,0
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>	4	3	7	1,5	2,1	3,6	4,5	8,4	6,2	24,0	24,0	24,0
Personnels saisonniers ou occasionnels	484	412	896	66,2	59,5	125,7	1,6	1,7	1,7	2,4	3,0	2,7
CDI à temps incomplet	22		22	9,1		9,1	11,6		11,6			
Contrats aidés et apprentis	43	48	91	25,9	28,8	54,8	7,2	7,2	7,2	23,0	22,9	22,9
<i>Contrat d'apprentissage</i>	43	48	91	25,9	28,8	54,8	7,2	7,2	7,2	23,0	22,9	22,9
<i>Contrat d'avenir</i>												
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi</i>												
Personnels sur conventions de recherche	939	732	1 671	534,2	423,2	957,4	6,8	6,9	6,9	16,8	16,1	16,4
Boursiers Marie Curie	19	17	36	14,5	11,4	25,9	9,2	8,0	8,6	30,5	30,1	30,3
Accueils Marie Curie												
Volontaires service civil												
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>												
<i>Volontaire civil à l'international</i>												
Stagiaires gratifiés	913	613	1 526	317,6	214,1	531,7	4,2	4,2	4,2	4,9	5,0	4,9
<i>Stagiaires juniors</i>												
<i>Stagiaires étudiants</i>	410	293	703	108,9	81,2	190,1	3,2	3,3	3,2	4,1	3,9	4,0
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	503	320	823	208,7	133,0	341,6	5,0	5,0	5,0	5,6	5,8	5,7
<b>Total</b>	<b>3 035</b>	<b>2 295</b>	<b>5 330</b>	<b>1 334,2</b>	<b>1 048,9</b>	<b>2 383,1</b>	<b>5,3</b>	<b>5,5</b>	<b>5,4</b>	<b>14,1</b>	<b>13,1</b>	<b>13,5</b>

## IV.3. Les effectifs contractuels par centre en 2014

## IV.3.1. Les effectifs contractuels en 2014 en personnes physiques différentes

Catégorie de personnel contractuels	Angers – Nantes	Antilles – Guyane	Bordeaux – Aquitaine	Clermont-Ferrand – Theix	Colmar	Corse	Dijon	Jouy-en-Josas	Lille	Montpellier	Nancy	PACA	Poitou – Charentes	Rennes	Toulouse	Val de Loire	Versailles – Grignon	Paris / Centre-siège	Total
Attachés scientifiques contractuels (ASC)	1							2				2			1		3		9
Chercheurs contractuels (CC)		1																	1
CDD sur emplois permanents	21	11	18	31	4	6	13	37	5	34	11	21	10	30	23	31	27	57	390
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>	2	2	1	2			1	2		4		1		2	1	1	2	11	32
<i>Contrat particulier (9P)</i>	1							3						1	1	1		7	14
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>	3	1		4				9	1	6	3	5		5	2		2	1	42
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>																			
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	15	8	17	25	4	6	12	23	4	24	8	15	10	22	19	29	22	38	301
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>																		1	1
CDD ministériels (dits "haut niv...")	1		3	2		1		5		3	2	4			6	1	7	23	58
Post-doctorants ministériels																			
Contrats jeunes scientifiques			1					4		2	2	4		2	5		5		25
Doctorants	36	4	35	35	5	3	29	44	6	38	28	38	5	53	59	39	64		521
<i>Contrat boursiers étrangers</i>			1					1		7						1	1		11
<i>Autres doctorants</i>	36	4	34	35	5	3	29	43	6	31	28	38	5	53	59	38	63		510
Chercheurs	10		4	9	1		6	9		13	9	9		2	3	4	5		84
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>	6			2	1		4	2		1	7	4		1			2		30
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>	4		4	5			2	6		11	1	4		1	2	4	3		47
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>				2				1		1	1	1			1				7
Personnels saisonniers ou occasionnels	17	22	64	43	12	6	77	17	41	165	44	79	47	91	47	44	56	24	896
CDI à temps incomplet	1	1	1	4						3	1	2	2	5	1	1			22
Contrats aidés et apprentis	3		6	8	2		7	10	1	8	7	3	2	8	6	9	9	2	91
<i>Contrat d'apprentissage</i>	3		6	8	2		7	10	1	8	7	3	2	8	6	9	9	2	91
<i>Contrat d'avenir</i>																			
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi</i>																			
Personnels sur conventions de recherche	71	31	93	124	12	4	69	155	23	165	53	112	9	128	233	91	277	21	1 671
Boursiers Marie Curie	3		1	2			3	6		5				1	6	1	8		36
Accueils Marie Curie																			
Volontaires service civil																			
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>																			
<i>Volontaire civil à l'international</i>																			
Stagiaires gratifiés	94	29	99	106	7	12	67	98	30	194	36	164	27	136	157	68	198	4	1 526
<i>Stagiaires juniors</i>																			
<i>Stagiaires étudiants</i>	46		46	66	6	8	40	39	18	72	15	72	20	59	59	25	111	1	703
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	48	29	53	40	1	4	27	59	12	122	21	92	7	77	98	43	87	3	823
<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>99</b>	<b>325</b>	<b>364</b>	<b>43</b>	<b>32</b>	<b>271</b>	<b>387</b>	<b>106</b>	<b>630</b>	<b>193</b>	<b>438</b>	<b>102</b>	<b>456</b>	<b>547</b>	<b>289</b>	<b>659</b>	<b>131</b>	<b>5 330</b>

## Chapitre 1 - Les effectifs

### IV.3.2. Les effectifs contractuels en 2014 en équivalent temps plein annuel

Catégorie de personnel contractuels	Angers – Nantes	Antilles – Guyane	Bordeaux – Aquitaine	Clermont-Ferrand – Theix	Colmar	Corse	Dijon	Jouy-en-Josas	Lille	Montpellier	Nancy	PACA	Poitou – Charentes	Rennes	Toulouse	Val de Loire	Versailles – Grignon	Paris / Centre-siège	Total
Attachés scientifiques contractuels (ASC)	0							1				2			1		3		7
Chercheurs contractuels (CC)		0																	0
CDD sur emplois permanents	9	4	6	10	3	5	5	16	3	12	4	10	5	12	6	9	12	39	168
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>	1	1	1	1	1	2				2		1		2	1	1	1	11	27
<i>Contrat particulier (9P)</i>	1							3						1	0	1		6	12
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>	2	1		1				6	0	3	0	3	2	2			1	0	20
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>																			
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	5	2	5	7	2	3	5	8	3	7	4	6	3	7	5	7	10	22	108
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>																	0		0
CDD ministériels (dits "haut niv...")	1		3	0		1		3		3	2	3			4	1	7	17	46
Post-doctorants ministériels																			
Contrats jeunes scientifiques			1					3		2	1	4		2	4		3		20
Doctorants	28	4	22	29	4	2	21	30	5	27	22	26	4	40	43	29	51		386
<i>Contrat boursiers étrangers</i>			1					0		4						0	0		6
<i>Autres doctorants</i>	28	4	21	29	4	2	21	30	5	24	22	26	4	40	43	29	50		381
Chercheurs	5		2	4	1		3	6		9	5	6		1	3	3	2		52
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>	3			1	1		2	1		0	4	3		0			1		16
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>	2		2	3			1	4		7	1	4		1	2	3	1		32
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>				0				1		1	0	0		1					4
Personnels saisonniers ou occasionnels	2	5	9	7	2	1	9	4	8	15	7	12	4	11	8	8	9	5	126
CDI à temps incomplet	0	1	1	2						1	0	1	1	1	0	0			9
Contrats aidés et apprentis	2		3	5	1		4	6	0	5	3	3	1	6	4	5	5	1	55
<i>Contrat d'apprentissage</i>	2		3	5	1		4	6	0	5	3	3	1	6	4	5	5	1	55
<i>Contrat d'avenir</i>																			
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi</i>																			
Personnels sur conventions de recherche	39	15	48	74	6	1	36	98	12	87	28	62	5	67	146	55	167	13	957
Boursiers Marie Curie	2		1	1			2	5		3				1	5	0	6		26
Accueils Marie Curie																			
Volontaires service civil																			
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>																			
<i>Volontaire civil à l'international</i>																			
Stagiaires gratifiés	33	11	37	34	2	3	23	35	8	70	13	60	10	46	57	23	66	1	532
<i>Stagiaires juniors</i>																			
<i>Stagiaires étudiants</i>	13		13	17	1	1	11	11	4	21	4	21	7	13	16	7	29	0	190
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	20	11	24	17	0	1	12	23	4	49	10	40	3	32	41	17	36	1	342
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>39</b>	<b>132</b>	<b>167</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>102</b>	<b>207</b>	<b>36</b>	<b>235</b>	<b>86</b>	<b>189</b>	<b>29</b>	<b>185</b>	<b>282</b>	<b>134</b>	<b>331</b>	<b>77</b>	<b>2 383</b>

NB : les effectifs en équivalent temps plein ont ici été arrondis à l'entier le plus proche.

#### IV.4. Les effectifs contractuels par département en 2014

##### IV.4.1. Les effectifs contractuels en 2014 en personnes physiques différentes

Catégorie de personnel contractuels	ALIMH	BAP	CEPIA	EA	EFPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAE2	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total
Attachés scientifiques contractuels (ASC)	1			1					1	1	2		3				9
Chercheurs contractuels (CC)					1												1
CDD sur emplois permanents	11	35	20	23	20	21	4	13	41	12	12	6	18	2	57	95	390
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>				1								1	1		19	10	32
<i>Contrat particulier (9P)</i>	2					1			1		1	1			6	2	14
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>	2	7	5	3	4	3		5	4	1			2			6	42
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>																	
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	7	28	15	19	16	17	4	8	36	11	11	4	14	2	32	77	301
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>													1				1
CDD ministériels (dits "haut niv...")	1	2	1	5	5	1		2	1		1	5	2		22	10	58
Post-doctorants ministériels																	
Contrats jeunes scientifiques	1	4	1	1	4	1	1	4	2				6				25
Doctorants	34	49	55	74	57	26	11	36	55	29	25	24	46				521
<i>Contrat boursiers étrangers</i>				6			1		2				2				11
<i>Autres doctorants</i>	34	49	55	68	57	26	10	36	53	29	25	24	44				510
Chercheurs	9	10	13	14	9	3	2	2	5	1	3	4	9				84
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>	4		7	3	7						3	1	5				30
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>	4	10	6	10	1	2	1	2	4	1		2	4				47
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>	1			1	1	1	1		1			1					7
Personnels saisonniers ou occasionnels	16	197	57	160	77	20	10	5	54	16	33	36	122		20	73	896
CDI à temps incomplet		2	2	1	2	3			2		3		3			4	22
Contrats aidés et apprentis	4	12	8	11	15	7	1	4	15	3	4	1	1			5	91
<i>Contrat d'apprentissage</i>	4	12	8	11	15	7	1	4	15	3	4	1	1			5	91
<i>Contrat d'avenir</i>																	
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi</i>																	
Personnels sur conventions de recherche	86	312	160	252	153	43	28	118	105	57	59	76	176		23	23	1 671
Boursiers Marie Curie	2	10	4	5	1	1		5	1	5			2				36
Accueils Marie Curie																	
Volontaires service civil																	
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>																	
<i>Volontaire civil à l'international</i>																	
Stagiaires gratifiés	75	230	156	243	118	59	34	47	137	57	85	62	189		8	26	1 526
<i>Stagiaires juniors</i>																	
<i>Stagiaires étudiants</i>	34	141	76	115	49	26	13	18	60	21	22	28	81			19	703
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	41	89	80	128	69	33	21	29	77	36	63	34	108		8	7	823
<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>863</b>	<b>477</b>	<b>790</b>	<b>462</b>	<b>185</b>	<b>91</b>	<b>236</b>	<b>419</b>	<b>181</b>	<b>227</b>	<b>214</b>	<b>577</b>	<b>2</b>	<b>130</b>	<b>236</b>	<b>5 330</b>

## Chapitre 1 - Les effectifs

### IV.4.2. Les effectifs contractuels en 2014 en équivalent temps plein annuel

Catégorie de personnel contractuels	ALIMH	BAP	CEPIA	EA	FFPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAE2	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total
Attachés scientifiques contractuels (ASC)	0			1					1	0	2		2				7
Chercheurs contractuels (CC)					0												0
CDD sur emplois permanents	4	13	7	10	5	7	1	5	14	2	4	4	6	0	41	44	168
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>				1								1	1		17	7	27
<i>Contrat particulier (9P)</i>	1					1			1		1	1			5	2	12
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>	1	3	2	2	1	3		3	2	0			2			2	20
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>																	
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	2	10	4	7	4	4	1	2	12	2	3	2	4	0	19	32	108
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>													0				0
CDD ministériels (dits "haut niv...")	1	2	1	5	3	1		1	1		1	4	1		18	7	46
Post-doctorants ministériels																	
Contrats jeunes scientifiques	1	4	0	0	4	1	1	2	2				5				20
Doctorants	26	35	42	52	39	19	8	29	41	23	20	19	34				386
<i>Contrat boursiers étrangers</i>				3			0		1				2				6
<i>Autres doctorants</i>	26	35	42	50	39	19	8	29	40	23	20	19	32				381
Chercheurs	5	5	7	11	5	2	2	1	3	1	1	2	7				52
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>	2		3	2	3						1	0	3				16
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>	2	5	4	8	1	1	1	1	3	1		2	3				32
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>	0			1	0	1	1		0			0					4
Personnels saisonniers ou occasionnels	3	26	5	22	13	6	2	1	7	3	5	2	17		5	9	126
CDI à temps incomplet		1	1	0	1	1			1		1		1			2	9
Contrats aidés et apprentis	3	7	5	6	8	5	1	2	9	2	3	0	1			2	55
<i>Contrat d'apprentissage</i>	3	7	5	6	8	5	1	2	9	2	3	0	1			2	55
<i>Contrat d'avenir</i>																	
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi</i>																	
Personnels sur conventions de recherche	50	188	85	137	85	22	20	83	60	30	30	44	100		14	8	957
Boursiers Marie Curie	1	7	3	3	1	1		4	1	4			1				26
Accueils Marie Curie																	
Volontaires service civil																	
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>																	
<i>Volontaire civil à l'international</i>																	
Stagiaires gratifiés	27	78	53	81	44	17	13	18	47	20	33	20	69		3	9	532
<i>Stagiaires juniors</i>																	
<i>Stagiaires étudiants</i>	9	38	19	29	14	5	4	5	15	6	7	8	24			6	190
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	18	40	34	52	30	12	9	13	32	13	26	12	45		3	3	342
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>366</b>	<b>209</b>	<b>329</b>	<b>207</b>	<b>81</b>	<b>47</b>	<b>146</b>	<b>186</b>	<b>86</b>	<b>101</b>	<b>95</b>	<b>245</b>	<b>0</b>	<b>81</b>	<b>82</b>	<b>2 383</b>

NB : les effectifs en équivalent temps plein ont ici été arrondis à l'entier le plus proche.

#### IV.5. Les origines géographiques des boursiers et chercheurs étrangers en 2014

Origine géographique	Boursiers étrangers	Chercheurs étrangers	Total
Union Européenne à 27	1	14	15
Autres pays d'Europe		1	1
Afrique	9	6	15
Amérique du Nord		2	2
Amérique Latine		4	4
Proche et Moyen Orient	1		1
Asie		3	3
Océanie			
Apatride ou non renseigné			
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>41</b>

#### IV.6. Les diplômes préparés par les stagiaires en 2014

L'information concernant les diplômes préparés par les stagiaires en 2014 n'est pas totalement disponible dans le système d'information ressources humaines (577 diplômes sont non renseignés).

Diplôme préparé	Stagiaires	Part relative
Doctorat	55	4%
Autre sup. à bac + 5	0	0%
<b>Sup. à bac + 5</b>	<b>55</b>	<b>4%</b>
Ingénieur	84	6%
Master 2	346	23%
<b>Bac + 5</b>	<b>430</b>	<b>28%</b>
Licence, Master 1	284	19%
BTS, DUT	148	10%
<b>Bac + 2 / Bac + 3 / Bac + 4</b>	<b>432</b>	<b>28%</b>
Bac, BP, BT	28	2%
BEP, CAP, CFPA 1°	0	0%
<b>Inf. à Bac + 2</b>	<b>28</b>	<b>2%</b>
Autres	4	0%
Diplôme non renseigné	577	38%
<b>Total</b>	<b>1 526</b>	<b>100%</b>

**IV.7. Les niveaux de recrutement des effectifs contractuels**

Les informations qui suivent ont pour base les effectifs contractuels rémunérés en 2014, hors stagiaires.

Niveau de recrutement	Genre	2012		2013		2014	
		Personnes différentes présentes à un moment de l'année	Équivalent temps plein annuel	Personnes différentes présentes à un moment de l'année	Équivalent temps plein annuel	Personnes différentes présentes à un moment de l'année	Équivalent temps plein annuel
Chercheur	F	71	42	85	55	98	58
	H	94	60	105	68	116	66
	T	165	102	190	123	214	125
Doctorant	F	326	251	323	238	319	228
	H	271	203	271	197	251	197
	T	597	454	594	435	570	424
IR	F	291	185	309	187	335	216
	H	288	192	290	197	291	200
	T	579	378	599	384	626	417
IE	F	379	192	385	192	391	221
	H	274	149	276	155	312	180
	T	653	341	661	347	703	401
AI	F	213	121	270	143	293	151
	H	139	64	150	69	142	73
	T	352	185	420	212	435	225
TR	F	383	92	396	101	367	91
	H	257	68	186	47	213	54
	T	640	160	582	147	580	145
AT	F	469	72	409	59	319	51
	H	467	67	426	67	357	64
	T	936	139	835	126	676	115
Total	F	2 132	956	2 177	975	2 122	1 017
	H	1 790	803	1 704	800	1 682	835
	T	3 922	1 759	3 881	1 775	3 804	1 851

**IV.8. Les niveaux de recrutement des effectifs contractuels en 2014**

## IV.8.1. Les niveaux de recrutement en 2014 en personnes physiques différentes

Niveau de recrutement	Genre	Attachés scientifiques contractuels	Chercheurs contractuels	Accueil en détachement sur contrat	Contrat particulier	Contrat travailleur handicapé	Contrat PACTE junior	Renforcement temporaire	Remplacement de titulaire absent	CDD ministériels dits "haut niveau"	Contrats jeunes scientifiques	Personnels saisonniers ou occasionnels	Contrat d'apprentissage	Personnel sur conventions de recherche	Boursiers Marie Curie	Volontaire civil à l'aide technique	Volontaire civil à l'international	Total partiel	Total général
Chercheur	F	5								2	1			39	5			52	98
	H	3	1			2				11				55	5			77	116
	T	8	1	0		2		0		13	1			94	10			129	214
Doctorant	F	1									16			8	14			39	319
	H									1	8			3	12			24	251
	T	1								1	24			11	26			63	570
IR	F			4	6	2		10		18				289				329	335
	H			14	4			8		15				248				289	291
	T			18	10	2		18		33				537				618	626
IE	F			5		2		32		4			10	336				389	391
	H			6	3	4		12		6			12	267				310	312
	T			11	3	6		44		10			22	603				699	703
AI	F				1	2		61	1	1			29	197				292	293
	H					3		25					27	86				141	142
	T				1	5		86	1	1			56	283				433	435
TR	F			1		13		70				217	3	63				367	367
	H			1		8		28				116	5	55				213	213
	T			2		21		98				333	8	118				580	580
AT	F					2		20				267	1	7				297	319
	H					4		35				296	4	18				357	357
	T					6		55				563	5	25				654	676
Total	F	6		10	7	21		193	1	25	17	484	43	939	19			1765	2 122
	H	3	1	21	7	21		108		33	8	412	48	732	17			1411	1 682
	T	9	1	31	14	42		301	1	58	25	896	91	1 671	36			3 176	3 804

Certaines natures de contrat relèvent d'un niveau de recrutement homogène : les chercheurs Agreenskills (47) et hors Agreenskills (7) et les chercheurs étrangers (30) relèvent du niveau chercheur ; les doctorants (510) et boursiers étrangers (12) relèvent du niveau doctorant ; les CDI à temps incomplet (22) relèvent du niveau AT.

## Chapitre 1 - Les effectifs

### IV.8.2. Les niveaux de recrutement en 2014 en équivalent temps plein annuel

Niveau de recrutement	Genre	Attachés scientifiques contractuels	Chercheurs contractuels	Accueil en détachement sur contrat	Contrat particulier	Contrat travailleur handicapé	Contrat PACTE junior	Renforcement temporaire	Remplacement de titulaire absent	CDD ministériels dits "haut niveau"	Contrats jeunes scientifiques	Personnels saisonniers ou occasionnels	Contrat d'apprentissage	Personnel sur conventions de recherche	Boursiers Marie Curie	Volontaire civil à l'aide technique	Volontaire civil à l'international	Total partiel	Total général
Chercheur	F	4								2	1			21	4			32	58
	H	3	0	1		0				7				32	3			45	66
	T	6	0	1		0		0		9	1			53	7			77	125
Doctorant	F	1									12			4	10			27	228
	H									1	6			2	9			18	197
	T	1								1	19			6	19			46	424
IR	F			3	4	2		4		14				184				212	216
	H			12	4			5		13				165				198	200
	T			15	8	2		9		28				349				410	417
IE	F			4		1		13		2			7	192				219	221
	H			6	3	1		6		6			7	149				178	180
	T			10	3	2		19		8			14	341				397	401
AI	F				1	1		27	0	1			17	104				150	151
	H					1		10					14	48				73	73
	T				1	2		37	0	1			31	152				223	225
TR	F			0		7		22				35	1	26				91	91
	H			1		4		7				18	4	20				54	54
	T			1		10		29				53	6	47				145	145
AT	F					1		5				32	1	3				42	51
	H					2		10				41	4	7				64	64
	T					4		15				73	5	9				105	115
Total	F	4	0	7	5	12		71	0	19	13	66	26	534	15			773	1 017
	H	3	0	19	7	8		38	0	27	6	60	29	423	11			631	835
	T	7	0	27	12	20		108	0	46	20	126	55	957	26			1 405	1 851

NB : les effectifs en équivalent temps plein ont ici été arrondis à l'entier le plus proche.

Certaines natures de contrat relèvent d'un niveau de recrutement homogène : les chercheurs Agreenskills (32,4) et hors Agreenskills (3,6) et les chercheurs étrangers (15,6) relèvent du niveau chercheur ; les doctorants (380,6) et boursiers étrangers (5,6) relèvent du niveau doctorant ; les CDI à temps incomplet (9,1) relèvent du niveau AT.

# Chapitre 2 - L'emploi

<b>I.</b>	<b>Les entrées.....</b>	<b>50</b>
<b>I.1.</b>	<b>Les concours de chercheurs.....</b>	<b>50</b>
I.1.1.	Les postes offerts aux concours.....	50
I.1.2.	Les recrutements par concours.....	50
I.1.3.	Les concours organisés en 2014.....	50
I.1.4.	L'origine des candidats et des recrutés.....	51
I.1.5.	Les diplômes des candidats et des recrutés.....	52
<b>I.2.</b>	<b>Les concours d'ingénieurs et de techniciens.....</b>	<b>53</b>
I.2.1.	Les postes offerts aux concours.....	53
I.2.2.	Les recrutements par concours.....	53
I.2.3.	Les concours organisés en 2014.....	53
I.2.4.	Les postes offerts par BAP.....	54
I.2.5.	Les postes offerts par BAP et par corps en 2014.....	54
I.2.6.	Examens professionnalisés réservés.....	54
<b>I.3.</b>	<b>Les autres recrutements sur campagne.....</b>	<b>55</b>
I.3.1.	Le recrutement des attachés scientifiques contractuels.....	55
I.3.2.	Le recrutement des contrats jeunes scientifiques.....	55
I.3.3.	Le recrutement de personnes en situation de handicap.....	55
I.3.4.	Le recrutement des PACTE.....	56
I.3.5.	Le recrutement des apprentis.....	56
I.3.6.	Le recrutement des emplois aidés.....	56
<b>I.4.</b>	<b>La mobilité des chercheurs.....</b>	<b>56</b>
<b>I.5.</b>	<b>La mobilité des ingénieurs et des techniciens.....</b>	<b>57</b>
<b>I.6.</b>	<b>Le taux de mobilité géographique.....</b>	<b>57</b>
<b>I.7.</b>	<b>Les campagnes de mobilité des ingénieurs et des techniciens.....</b>	<b>57</b>
<b>I.8.</b>	<b>Les entrées de titulaires par grade en 2014 en personnes physiques.....</b>	<b>58</b>
<b>I.9.</b>	<b>Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année.....</b>	<b>59</b>
<b>II.</b>	<b>Les sorties.....</b>	<b>60</b>
<b>II.1.</b>	<b>Les retraites.....</b>	<b>60</b>
II.1.1.	Les départs en retraite des titulaires en activité par grade en 2014.....	60
II.1.2.	Les départs en retraite par corps.....	61
II.1.3.	L'âge moyen de départ en retraite par corps.....	61
<b>II.2.</b>	<b>La cessation progressive d'activité (CPA).....</b>	<b>61</b>
II.2.1.	Les départs en CPA.....	61
II.2.2.	Les agents en CPA au 31-12-2014.....	61
II.2.3.	Les agents en CPA au 31-12-2014 par âge.....	62
II.2.4.	Les agents en CPA au 31-12-2014 par corps.....	62
II.2.5.	Les agents en CPA au 31-12-2014 par centre et par corps.....	62
II.2.6.	Les agents en CPA au 31-12-2014 par département et par corps.....	63
<b>II.3.</b>	<b>Les sorties de titulaires par grade en 2014 en personnes physiques.....</b>	<b>64</b>
<b>III.</b>	<b>Le taux de rotation.....</b>	<b>65</b>
<b>IV.</b>	<b>Les promotions.....</b>	<b>66</b>
<b>IV.1.</b>	<b>Les promotions des chercheurs.....</b>	<b>66</b>
IV.1.1.	Les promotions des chercheurs par grade.....	66
IV.1.2.	Les promotions en DR 1.....	66
IV.1.3.	Les promotions en CR 1.....	66
<b>IV.2.</b>	<b>Les promotions des ingénieurs et des techniciens.....</b>	<b>67</b>
IV.2.1.	Les concours internes.....	67
IV.2.2.	Les changements de corps au choix.....	68
IV.2.3.	La sélection professionnelle.....	68
IV.2.4.	Les promotions de grade au choix.....	69
<b>IV.3.</b>	<b>Les promotions d'agents en mobilité.....</b>	<b>69</b>

## I. Les entrées

### I.1. Les concours de chercheurs

#### I.1.1. Les postes offerts aux concours

Concours	2012	2013	2014
DR 1		1	1
DR 2 affectés			
DR 2 non affectés	47	45	43
CR 1 affectés			
CR 1 non affectés	6	6	6
CR 2	51	45	39
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>97</b>	<b>89</b>

#### I.1.2. Les recrutements par concours

Concours	2012	2013	2014
DR 1		1	1
DR 2 affectés			
DR 2 non affectés	47	47	40
CR 1 affectés			
CR 1 non affectés	6	6	6
CR 2	41	36	34
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>90</b>	<b>81</b>

#### I.1.3. Les concours organisés en 2014

Concours	Profils proposés	Postes offerts	Candidats					Recrutés				
			Femmes		Hommes		Total	Femmes		Hommes		Total
			Nombre	Âge moyen (ans)	Nombre	Âge moyen (ans)		Nombre	Âge moyen (ans)	Nombre	Âge moyen (ans)	
DR 1	1	1			1	49,0	1			1	49,0	1
DR 2 non affectés		43	45	42,9	67	43,6	112	18	41,9	22	43,0	40
CR 1 non affectés		6	22	37,6	27	36,8	49	2	34,4	4	35,6	6
CR 2	39	39	229	33,8	286	34,4	515	10	33,0	24	31,9	34
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>89</b>	<b>296</b>	-	<b>381</b>	-	<b>677</b>	<b>30</b>	-	<b>51</b>	-	<b>81</b>

## I.1.4. L'origine des candidats et des recrutés

Concours DR 1		2012	2013	2014
Extérieurs	Candidats		1	1
	Recrutés		1	1
INRA	Candidats			
	Recrutés			
Total	<b>Candidats</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	<b>Recrutés</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Concours DR 2		2012		2013		2014		
		Affectés	Non affectés	Affectés	Non affectés	Affectés	Non affectés	
Extérieurs	Candidats		14		19		28	
	Recrutés		4		5		5	
INRA	Contractuel	Candidats						
		Recrutés						
	CR 1	Candidats		91		82		84
		Recrutés		42		41		35
	CR 2	Candidats						
		Recrutés						
	IR - IE	Candidats		1		4		
		Recrutés		1		1		
Total	<b>Candidats</b>	<b>0</b>	<b>106</b>	<b>0</b>	<b>105</b>	<b>0</b>	<b>112</b>	
	<b>Recrutés</b>	<b>0</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	

Concours CR 1		2012		2013		2014		
		Affectés	Non affectés	Affectés	Non affectés	Affectés	Non affectés	
Extérieurs	Candidats		45		44		34	
	Recrutés		4		5		4	
INRA	Stagiaire post-doctoral	Candidats		8		7		
		Recrutés		1		1		
	Contractuel	Candidats		3		4		15
		Recrutés						2
	AI	Candidats						
		Recrutés						
	CR 2	Candidats		1				
		Recrutés		1				
	IR - IE	Candidats						
		Recrutés						
Total	<b>Candidats</b>	<b>0</b>	<b>57</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	<b>49</b>	
	<b>Recrutés</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	

## Chapitre 2 - L'emploi

Concours CR 2		2012	2013	2014	
Extérieurs	Candidats	549	533	457	
	Recrutés	31	28	24	
INRA	CJS	Candidats	3	2	
		Recrutés	2		
	ASC	Candidats	4	3	2
		Recrutés	1		1
	Stagiaire post-doctoral	Candidats	60	59	47
		Recrutés	9	5	9
	Boursier de thèse	Candidats	2	1	
		Recrutés			
	Contractuel	Candidats	3	2	7
		Recrutés		1	
	IR - IE	Candidats	1	1	
		Recrutés			
Total	<b>Candidats</b>	<b>619</b>	<b>602</b>	<b>515</b>	
	<b>Recrutés</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	

### I.1.5. Les diplômes des candidats et des recrutés

Concours CR 1		2012	2013	2014
Doctorat universitaire	Candidats	31	25	28
	Recrutés	4	5	4
Doctorat grande école	Candidats	2	4	2
	Recrutés			
Doctorat étranger	Candidats	9	24	19
	Recrutés	1	1	2
PHD	Candidats	15	2	
	Recrutés	1		
Total	<b>Candidats</b>	<b>57</b>	<b>55</b>	<b>49</b>
	<b>Recrutés</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

Concours CR 2		2012	2013	2014
Doctorat universitaire	Candidats	334	292	282
	Recrutés	24	20	18
Doctorat grande école	Candidats	80	69	62
	Recrutés	10	9	6
Doctorat étranger	Candidats	91	169	169
	Recrutés	4	5	10
PHD	Candidats	112	69	2
	Recrutés	3	2	
Autres	Candidats	2	3	
	Recrutés			
Total	<b>Candidats</b>	<b>619</b>	<b>602</b>	<b>515</b>
	<b>Recrutés</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>34</b>

## I.2. Les concours d'ingénieurs et de techniciens

### I.2.1. Les postes offerts aux concours

Concours	2012	2013	2014
IR	21	19	19
IE	26	25	27
AI	18	16	23
TR	47	50	47
ATP	24	27	20
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>137</b>	<b>136</b>

### I.2.2. Les recrutements par concours

Concours	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
IR	9	8	17	6	11	17	9	7	16
IE	9	16	25	20	3	23	13	11	24
AI	9	7	16	7	9	16	14	9	23
TR	34	13	47	31	20	51	28	18	46
ATP	4	17	21	11	15	26	5	16	21
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>61</b>	<b>126</b>	<b>75</b>	<b>58</b>	<b>133</b>	<b>69</b>	<b>61</b>	<b>130</b>

### I.2.3. Les concours organisés en 2014

Concours	Genre	Profils proposés (a)	Candidats (b)	Taux de pression (b/a)	Admis sur liste principale	Inscrits sur liste complémentaire	Recrutés sur liste principale	Recrutés sur liste complémentaire	Recrutés par concours 2014
IR	F	19	199	10	10	131	9		9
	H		195	10	8	13	6	1	7
	T		<b>394</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>144</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>16</b>
IE	F	27	598	22	14	19	13		13
	H		331	12	12	13	11		11
	T		<b>929</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>24</b>
AI	F	23	539	23	13	23	13	1	14
	H		293	13	10	12	9		9
	T		<b>832</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>23</b>
TR	F	47	921	20	27	45	26	2	28
	H		489	10	18	17	18		18
	T		<b>1 410</b>	<b>30</b>	<b>45</b>	<b>62</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>46</b>
ATP	F	20	176	9	5	9	5		5
	H		194	10	15	13	15	1	16
	T		<b>370</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>21</b>
Total	F	136	<b>2 433</b>	<b>18</b>	<b>69</b>	<b>227</b>	<b>66</b>	<b>3</b>	<b>69</b>
	H		<b>1 502</b>	<b>11</b>	<b>63</b>	<b>68</b>	<b>59</b>	<b>2</b>	<b>61</b>
	T		<b>3 935</b>	<b>29</b>	<b>132</b>	<b>295</b>	<b>125</b>	<b>5</b>	<b>130</b>

## Chapitre 2 - L'emploi

### I.2.4. Les postes offerts par BAP

BAP	Intitulé de la BAP	2012	2013	2014
<b>A</b>	Sciences du vivant	53	62	58
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	4	6	6
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	5	6	6
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	4	0	1
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	23	13	13
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE	1	1	3
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	14	13	6
<b>J</b>	Gestion et pilotage	32	36	43
<b>Total</b>		<b>136</b>	<b>137</b>	<b>136</b>

### I.2.5. Les postes offerts par BAP et par corps en 2014

BAP	Intitulé de la BAP	IR	IE	AI	TR	ATP	Total
<b>A</b>	Sciences du vivant	8	8	5	19	18	<b>58</b>
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	1	1		4		<b>6</b>
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	1	1	1	3		<b>6</b>
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales		1				<b>1</b>
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	4	3	4	2		<b>13</b>
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE	1	1	1			<b>3</b>
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration		2	1	2	1	<b>6</b>
<b>J</b>	Gestion et pilotage	4	10	11	17	1	<b>43</b>
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>47</b>	<b>20</b>	<b>136</b>

### I.2.6. Examens professionnalisés réservés

Depuis 2013, l'institut a mis en place des campagnes de recrutement relatives à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique (dans le cadre de la loi Sauvadet n° 2012-347 du 12 mars 2012).



	2013	2014
Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	109	105
Nombre de postes offerts aux examens professionnalisés réservés	10	12
Nombre de candidats inscrits aux examens professionnalisés réservés	16	22

### I.3. Les autres recrutements sur campagne

#### I.3.1. Le recrutement des attachés scientifiques contractuels

Le statut d'ASC est un statut de chercheur contractuel dont le contrat est d'une durée de 3 ans, renouvelable une fois et qui s'adresse à des étudiants qui souhaitent réaliser une thèse à l'INRA.

Aucun recrutement n'a eu lieu depuis 2011. La Direction Générale a décidé de suspendre ce dispositif.

#### I.3.2. Le recrutement des contrats jeunes scientifiques

Le statut de CJS est un statut de chercheur contractuel dont le contrat est d'une durée de 3 ans, renouvelable pour une durée de 2 ans, et qui s'adresse à des étudiants qui souhaitent réaliser une thèse à l'INRA. Le CJS a la particularité de s'inscrire dans le cadre d'un partenariat entre l'INRA et une école doctorale ou un organisme de recherche.

Sélection CJS		2012	2013	2014
Postes offerts		8	8	8
Recrutés	F	6	3	2
	H	2	5	6
	T	8	8	8

#### I.3.3. Le recrutement de personnes en situation de handicap

Le décret n° 95-979 du 25/08/1995 prévoit une procédure dérogatoire de recrutement pour les personnes en situation de handicap. Cette mesure offre la possibilité d'être recruté sur un contrat à durée déterminée d'un an, éventuellement renouvelable, et d'être titularisé au terme de cette période, sans avoir à passer de concours. Depuis 2004, l'INRA met en place une campagne annuelle dédiée à ces recrutements par la voie contractuelle, sur tous les niveaux de corps.

Corps	2012			2013			2014		
	Sur réserve			Sur réserve			Sur réserve		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
CR 1					1	1			
CR 2	3	2	5		1	1			
IR		1	1				2		2
IE	1	2	3	1	1	2	1	2	3
AI	3	2	5		1	1	1	1	2
TR	6	3	9	8	2	10	4	5	9
ATP	3	4	7	2	3	5		1	1
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>

## Chapitre 2 - L'emploi

### I.3.4. Le recrutement des PACTE

Le dispositif PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'état) est un contrat alternant formation et stage, et donnant vocation pour son bénéficiaire à être titularisé dans le grade des ATP2. Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes sans qualification ou peu qualifiés par l'acquisition d'une expérience professionnelle et d'une qualification en rapport avec l'emploi occupé.

Aucun agent n'a été recruté depuis 2010 car le dispositif est à ce stade suspendu par la Direction Générale.

### I.3.5. Le recrutement des apprentis



Apprentis		2013	2014
<b>Postes offerts</b>		40 *	40
<b>Recrutés</b>	F	19	17
	H	19	23
	<b>T</b>	<b>38</b>	<b>40</b>

\* 2 postes infructueux

### I.3.6. Le recrutement des emplois aidés



Aucun recrutement n'a eu lieu en 2013 et 2014 sur le dispositif des emplois aidés.

## I.4. La mobilité des chercheurs

On entend par mobilité interne les changements d'affectation à l'intérieur de l'institut. Le tableau donne également les mobilités internes par grade en pourcentage de l'effectif physique rémunéré de l'année considérée.

Grade	2012				2013				2014			
	F	H	T	Part dans le grade	F	H	T	Part dans le grade	F	H	T	Part dans le grade
<b>DR E</b>		1	1	4%	1	1	2	8%		1	1	4%
<b>DR 1</b>		1	1	1%		7	7	4%		5	5	3%
<b>DR 2</b>	5	7	12	2%	2	7	9	2%	2	4	6	1%
<b>CR 1</b>	16	7	23	3%	9	7	16	2%	10	9	19	2%
<b>CR 2</b>		2	2	1%	4		4	1%	2	4	6	2%
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>2%</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>2%</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>2%</b>

### I.5. La mobilité des ingénieurs et des techniciens

On entend par mobilité interne les changements d'affectation à l'intérieur de l'institut. Le tableau donne également les mobilités internes par corps en pourcentage de l'effectif physique rémunéré de l'année considérée.

Corps	2012				2013				2014			
	F	H	T	Part dans le grade	F	H	T	Part dans le grade	F	H	T	Part dans le grade
IR	13	7	20	3%	13	9	22	3%	7	4	11	1%
IE	9	5	14	1%	15	10	25	3%	13	15	28	3%
AI	15	4	19	2%	9	13	22	3%	14	5	19	2%
TR	28	31	59	2%	43	35	78	3%	23	20	43	2%
AT	3	22	25	2%	21	21	42	4%	9	8	17	2%
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>137</b>	<b>2%</b>	<b>101</b>	<b>88</b>	<b>189</b>	<b>3%</b>	<b>66</b>	<b>52</b>	<b>118</b>	<b>2%</b>

### I.6. Le taux de mobilité géographique



Mobilité géographique	2013						2014					
	Nombre			Part dans le corps			Nombre			Part dans le corps		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
DR	6	14	20	2%	3%	3%		8	8	0%	2%	1%
CR	14	19	33	2%	4%	3%	15	22	37	3%	4%	3%
IR	14	17	31	4%	4%	4%	8	11	19	2%	2%	2%
IE	21	16	37	4%	4%	4%	22	22	44	4%	5%	5%
AI	18	19	37	4%	5%	4%	25	15	40	5%	4%	5%
TR	47	49	96	3%	4%	4%	26	14	40	2%	1%	1%
AT	10	38	48	2%	6%	4%	9	25	34	2%	4%	3%
<b>Total général</b>	<b>130</b>	<b>172</b>	<b>302</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>105</b>	<b>117</b>	<b>222</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>

### I.7. Les campagnes de mobilité des ingénieurs et des techniciens

Corps	Campagne 2012				Campagne 2013			
	Profils proposés	Mobilités acceptées			Profils proposés	Mobilités acceptées		
		F	H	T		F	H	T
IR	3	1		1	7	3		3
IE	5	1	1	2	14	4	2	6
AI	10	4	2	6	4	2		2
TR	30	10	10	20	19	10	4	14
ATP	15	2	7	9	13	3	7	10
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>38</b>	<b>57</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>35</b>

Depuis 2005, les campagnes de mobilité sont biennales.

## Chapitre 2 - L'emploi

Corps	Genre	Campagne 2014											
		Profils proposés	Profils demandés	Candidats					Mobilités acceptées				
				Mutation	Détachement	Réintégration	Voie contractuelle	Total	Mutation	Détachement	Réintégration	Voie contractuelle	Total
IR	F	1											
	H												
	T												
IE	F	3											
	H												
	T												
AI	F	6	2										
	H			1				1					
	T			1				1					
TR	F	5	4	1	2	3		6	1		2		3
	H			2	2			4					
	T			3	4	3		10	1		2		3
ATP	F	2	1										
	H			1				1	1				1
	T			1				1	1				1
Total	F	17	7	1	2	3		6	1		2		3
	H			4	2			6	1				1
	T			5	4	3		12	2		2		4

### 1.8. Les entrées de titulaires par grade en 2014 en personnes physiques

Grade	Concours externe			Concours interne (agents non INRA)			Accueil en détachement			Titularisation travailleurs handicapés			Réintégration après détachement			Réintégration après disponibilité			Total		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
DR 0																					
DR 1		1	1					1	1											2	2
DR 2	27	17	44											1	1				27	18	45
CR 1	2	3	5				1		1		1	1							3	4	7
CR 2	12	24	36								1	1							12	25	37
IR 0																					
IR 1																				0	0
IR 2	8	6	14																8	6	14
IE 0													1		1				1		1
IE 1							1		1					1	1				0		0
IE 2	13	11	24		1	1				1	1	2	1	2	3	1	2	3	16	17	33
AI	14	9	23	1		1					2	2	1	1	2				16	12	28
TR e														1	1					0	1
TR s														1	1					1	1
TR n	31	18	49	3	1	4				6	3	9	3		3	1		1	44	22	66
AT p1																				0	0
AT p2	5	15	20	1		1				2	1	3				1		1	9	16	25
AT 1																1		1			
AT 2																					
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>104</b>	<b>216</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>137</b>	<b>123</b>	<b>260</b>

**I.9. Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année**

	2013	2014
Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année	1	2

## II. Les sorties

### II.1. Les retraites

#### II.1.1. Les départs en retraite des titulaires en activité par grade en 2014

Grade	Retraite après CPA			Retraite pour limite d'âge			Retraite sur demande			Retraite sur demande au titre des carrières longues			Retraite pour invalidité			Retraite mère/père de famille			Total			
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
DR 0								5	5											5	5	
DR 1				1	3	4		5	5											1	8	9
DR 2				3	4	7		1	1											3	5	8
CR 1				1	1	2	1	6	7											2	7	9
CR 2																						
IR 0				2		2	1	4	5											3	4	7
IR 1					2	2		5	5		1	1									8	8
IR 2					2	2		1	1		1	1									4	4
IE 0				1	2	3	5	1	6											6	3	9
IE 1				1	1	2	1	2	3											2	3	5
IE 2	1	1	2				6	2	8					1	1					7	4	11
AI				2	2	4	7	8	15	2	1	3								11	11	22
TR e				4	1	5	8	3	11	5	5	10	1		1	3	1	4	21	10	31	
TR s					3	3	1	5	6	2	7	9	1		1	1		1	5	15	20	
TR n							6	10	16	3	7	10	1	1	2	2		2	12	18	30	
AT p1				1	1	2	1	1	2		3	3		1	1	1		1	3	6	9	
AT p2				2		2				1		1		1	1				3	1	4	
AT 1																						
AT 2																						
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>59</b>	<b>96</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>38</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>79</b>	<b>112</b>	<b>191</b>	

Dans les deux tableaux suivants, seules les radiations pour fin de CPA, les retraites pour limite d'âge, les retraites sur demande et les retraites sur demande au titre des carrières longues des personnes en activité sont comptabilisées. Ce dernier dispositif ouvre droit au départ anticipé à la retraite aux personnes qui ont commencé tôt leur activité professionnelle, sous conditions d'âge et de durée de cotisation.

## II.1.2. Les départs en retraite par corps

Corps	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>DR</b>	1	34	35	1	23	24	4	18	22
<b>CR</b>	1	9	10	5	6	11	2	7	9
<b>IR</b>	5	13	18	4	13	17	3	17	20
<b>IE</b>	8	15	23	8	12	20	15	8	23
<b>AI</b>	8	12	20	14	11	25	11	11	22
<b>TR</b>	25	26	51	27	40	67	29	41	70
<b>AT</b>	9	2	11	8	7	15	5	5	10
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>111</b>	<b>168</b>	<b>67</b>	<b>112</b>	<b>179</b>	<b>69</b>	<b>107</b>	<b>176</b>

## II.1.3. L'âge moyen de départ en retraite par corps

Corps	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>DR</b>	64,0	64,3	64,3	65,0	64,5	64,5	65,3	64,7	64,8
<b>CR</b>	65,0	63,4	63,6	64,2	65,2	64,7	59,0	62,7	61,9
<b>IR</b>	62,0	62,9	62,7	62,8	64,5	64,1	64,0	63,2	63,4
<b>IE</b>	62,6	62,5	62,6	62,5	62,9	62,8	63,1	63,8	63,3
<b>AI</b>	62,0	63,2	62,7	62,6	62,2	62,4	62,2	62,8	62,5
<b>TR</b>	62,7	61,8	62,2	62,5	61,7	62,0	61,9	61,8	61,8
<b>AT</b>	62,0	60,0	61,6	60,8	61,4	61,1	63,2	62,2	62,7
<b>Total</b>	<b>62,5</b>	<b>63,0</b>	<b>62,9</b>	<b>62,5</b>	<b>62,9</b>	<b>62,8</b>	<b>62,5</b>	<b>62,8</b>	<b>62,7</b>

II.2. La cessation progressive d'activité (CPA)

## II.2.1. Les départs en CPA

Le dispositif de cessation progressive d'activité (CPA) est en extinction depuis 2011. De ce fait, aucun agent n'est parti en CPA depuis 2011.

## II.2.2. Les agents en CPA au 31-12-2014

	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Agents en CPA	1	1	2	1	1	2		1	1
Agents ayant 55 ans ou plus	710	989	1 699	768	1 020	1 788	807	1 052	1 859
<b>Part des agents de 55 ans ou plus en CPA</b>	<b>0%</b>								

## Chapitre 2 - L'emploi

### II.2.3. Les agents en CPA au 31-12-2014 par âge

Âge	Femmes		Hommes		Total	
	Effectif	Fréquence	Effectif	Fréquence	Effectif	Fréquence
61			1	100%	1	100%
<b>Total</b>			<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
<b>Âge moyen</b>			<b>61,0</b>		<b>61,0</b>	

### II.2.4. Les agents en CPA au 31-12-2014 par corps

Corps	Femmes	Hommes	Total
DR			
CR			
IR		1	1
IE			
AI			
TR			
AT			
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>1</b>

### II.2.5. Les agents en CPA au 31-12-2014 par centre et par corps

Centre	DR	CR	IR	IE	AI	TR	AT	Total
Angers – Nantes								
Antilles – Guyane								
Bordeaux – Aquitaine								
Clermont-Ferrand – Theix								
Colmar								
Corse								
Dijon								
Jouy-en-Josas								
Lille								
Montpellier								
Nancy								
PACA								
Poitou – Charentes								
Rennes								
Toulouse								
Val de Loire			1					1
Versailles – Grignon								
Paris / Centre-siège								
<b>Total</b>			<b>1</b>					<b>1</b>

II.2.6. Les agents en CPA au 31-12-2014 par département et par corps

Département	DR	CR	IR	IE	AI	TR	AT	Total
ALIMH								
BAP								
CEPIA								
EA			1					1
EFPA								
GA								
MIA								
MICA								
PHASE								
SA								
SAD								
SAE2								
SPE								
GEVES								
DAR								
SDAR								
<b>Total</b>			<b>1</b>					<b>1</b>

**II.3. Les sorties de titulaires par grade en 2014 en personnes physiques**

Grade	Disponibilité			Détachement			Fin d'accueil détachement			Réussite concours hors INRA			Réussite concours INRA		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
DR 0															
DR 1		1	1		1	1									
DR 2		1	1	1	2	3							1	1	2
CR 1	3		3	1	1	2					1	1	25	15	40
CR 2	2	1	3												
IR 0				1	1	2									
IR 1															
IR 2	1		1	3	5	8									
IE 0															
IE 1							1		1						
IE 2	3	2	5	4	3	7									
AI	1	4	5	3	5	8		1	1					1	1
TR e				2	1	3									
TR s				3		3									
TR n	2		2	6	4	10									
AT p1															
AT p2	3	3	6	3		3					1	1	1		1
AT 1															
AT 2															
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>44</b>

Grade	Démission			Licenciement			Décès			Retraite			Total		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
DR 0											5	5		5	5
DR 1										1	8	9	1	10	11
DR 2								1	1	3	5	8	5	10	15
CR 1		1	1				1	1	2	2	7	9	32	26	58
CR 2	1		1										3	1	4
IR 0								1	1	3	7	10	4	9	13
IR 1								1	1		8	8		9	9
IR 2											2	2	4	7	11
IE 0										6	3	9	6	3	9
IE 1								1	1	2	3	5	3	4	7
IE 2										7	3	10	14	8	22
AI		1	1				2		2	11	11	22	17	23	40
TR e								2	2	21	10	31	23	13	36
TR s	1	1	2							5	15	20	9	16	25
TR n	2	2	4		1	1		1	1	12	18	30	22	26	48
AT p1	1	1	2							3	6	9	4	7	11
AT p2							1		1	3	1	4	11	5	16
AT 1				1		1							1		1
AT 2															
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>79</b>	<b>112</b>	<b>191</b>	<b>159</b>	<b>182</b>	<b>341</b>

### III. Le taux de rotation



Nombre d'entrées	260
Nombre de sorties	341
Nombre d'entrées + nombre de sorties	601
Moyenne, sur les douze mois de l'année, des effectifs rémunérés mensuels au 31/12 de chaque mois en PP	8 279

<b>Taux de rotation</b>	<b>4%</b>
-------------------------	-----------

Le taux de rotation est égal à la somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisée par 2, rapportée à l'effectif moyen de l'année.

## IV. Les promotions

### IV.1. Les promotions des chercheurs

#### IV.1.1. Les promotions des chercheurs par grade

Grade d'accès	2012	2013	2014
<b>DR 0</b>	10	9	6
<b>DR 1</b>	20	31	22
<b>CR 1</b>	45	49	50
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>89</b>	<b>78</b>

#### IV.1.2. Les promotions en DR 1

A partir de 2014, l'objectif a été de supprimer la rétroactivité des nominations au grade de DR1 ; ainsi, une nouvelle organisation de la campagne d'avancement, a été mise en place et permet de gérer les avancements l'année N-1 au titre de l'année N.

DR 1		2011			2012/2013			2013/2014		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T
Promouvables (a)		123	302	425	137	274	411	159	299	458
Candidatures (a')		24	57	81	23	62	85	20	49	69
Promotions (b)		9	11	20	8	23	31	5	23	28
Taux de pression	(a/b)	13,7	27,5	21,3	17,1	11,9	13,3	31,8	13,0	16,4
	(a'/b)	2,7	5,2	4,1	2,9	2,7	2,7	4,0	2,1	2,5

#### IV.1.3. Les promotions en CR 1

CR 1		2012			2013			2014		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T
Promouvables (a)		43	37	80	52	35	87	56	33	89
Candidatures (a')		30	26	56	34	26	60	37	26	63
Promotions (b)		23	22	45	26	23	49	27	23	50
Taux de pression	(a/b)	1,9	1,7	1,8	2,0	1,5	1,8	2,1	1,4	1,8
	(a'/b)	1,3	1,2	1,2	1,3	1,1	1,2	1,4	1,1	1,3

## IV.2. Les promotions des ingénieurs et des techniciens

### IV.2.1. Les concours internes

Corps d'accès	2012				
	Postes offerts (a)	Candidats (b)	Taux de pression (b/a)	Admis sur liste principale	Inscrits sur liste complémentaire
IR	10	114	11,4	10	
IE	13	262	20,2	13	
AI	27	360	13,3	18	9
TR	70	346	4,9	47	23
ATP	12	9	0,8	2	
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>1 091</b>	<b>8,3</b>	<b>90</b>	<b>32</b>

Corps d'accès	2013					
	Profils proposés	Postes offerts (a)	Candidats (b)	Taux de pression (b/a)	Admis sur liste principale	Inscrits sur liste complémentaire
IR	6	5	3	0,6		
IE	17	10	38	3,8	6	
AI	11	7	45	6,4	7	
TR	19	19	52	2,7	11	
ATP		13	9	0,7	6	
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>147</b>	<b>2,7</b>	<b>30</b>	

Pour le corps des adjoints techniques principaux de 2ème classe (ATP2), il s'agissait d'un concours interne de promotion sur place (CIPP), d'où l'absence de profils proposés.

Corps d'accès	Genre	2014				
		Postes offerts (a)	Candidats (b)	Taux de pression (b/a)	Admis sur liste principale	Inscrits sur liste complémentaire
IR	F	9	72	8,0	4	
	H		59	6,6	5	
	T		<b>131</b>	<b>14,6</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
IE	F	13	140	10,8	9	
	H		119	9,2	4	
	T		<b>259</b>	<b>19,9</b>	<b>13</b>	<b>0</b>
AI	F	23	263	11,4	8	
	H		150	6,5	15	4
	T		<b>413</b>	<b>18,0</b>	<b>23</b>	<b>4</b>
TR	F	49	150	3,1	28	5
	H		157	3,2	21	7
	T		<b>307</b>	<b>6,3</b>	<b>49</b>	<b>12</b>
ATP	F	10	2	0,2		
	H		2	0,2		
	T		<b>4</b>	<b>0,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	F	<b>104</b>	<b>627</b>	<b>6,0</b>	<b>49</b>	<b>5</b>
	H		<b>487</b>	<b>4,7</b>	<b>45</b>	<b>11</b>
	T		<b>1114</b>	<b>10,7</b>	<b>94</b>	<b>16</b>

## Chapitre 2 - L'emploi

### IV.2.2. Les changements de corps au choix

Corps d'accès	Prononcés en 2012 au titre de 2012			Prononcés en 2013 au titre de 2013			Prononcés en 2014 au titre de 2014		
	Promouvables	Promus (b)	Taux de pression (a'/b)	Promouvables	Promus (b)	Taux de pression (a'/b)	Promouvables	Promus (b)	Taux de pression (a'/b)
	Critères internes (a')			Critères internes (a')			Critères internes (a')		
<b>IR</b>	493	6	82,2	512	6	85,3	535	6	89,2
<b>IE</b>	589	9	65,4	631	9	70,1	685	9	76,1
<b>AI</b>	705	12	58,8	746	12	62,2	748	12	62,3
<b>TR</b>	246	43	5,7	254	47	5,4	254	47	5,4
<b>Total</b>	<b>2 033</b>	<b>70</b>	<b>29,0</b>	<b>2 143</b>	<b>74</b>	<b>29,0</b>	<b>2 222</b>	<b>74</b>	<b>30,0</b>

### IV.2.3. La sélection professionnelle

#### IR 0

Grade d'accès	Campagne 2011-2012					Campagne 2013				
	Promouvables	Candidats (a)	Promus			Taux de pression (a/b)	Promouvables	Candidats (a)	Promus (b)	Taux de pression (a/b)
			2011	2012	Total (b)					
<b>IR 0</b>	440	86	17	16	33	2,6	417	76	15	5,07
<b>Total</b>	<b>440</b>	<b>86</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>33</b>	<b>2,6</b>	<b>417</b>	<b>76</b>	<b>15</b>	<b>5,07</b>

#### TR e / TR s

Grade d'accès	Campagne 2010-2011					Campagne 2012				
	Promouvables	Candidats (a)	Promus			Taux de pression (a/b)	Promouvables	Candidats (a)	Promus (b)	Taux de pression (a/b)
			2010	2011	Total (b)					
<b>TR e</b>	1 667	529	47	48	95	5,6	1 602	538	45	12,0
<b>Total</b>	<b>1 667</b>	<b>529</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>95</b>	<b>5,6</b>	<b>1 602</b>	<b>538</b>	<b>45</b>	<b>12,0</b>

Grade d'accès	Campagne 2013			
	Promouvables	Candidats (a)	Promus (b)	Taux de pression (a/b)
<b>TR e</b>	397	110	40	2,8
<b>TR s</b>	1 361	533	36	14,8
<b>Total</b>	<b>1 758</b>	<b>643</b>	<b>76</b>	<b>8,5</b>

## IV.2.4. Les promotions de grade au choix

Grade d'accès	2012			2013			2014		
	Promouvables	Promus (b)	Taux de pression (a'/b)	Promouvables	Promus (b)	Taux de pression (a'/b)	Promouvables	Promus (b)	Taux de pression (a'/b)
	Critères internes (a')			Critères internes (a')			Critères internes (a')		
<b>IR 1</b>	264	33	8,0	267	34	7,9	282	33	8,5
<b>IE 0</b>	77	13	5,9	79	13	6,1	104	13	8,0
<b>IE 1</b>	346	32	10,8	352	33	10,7	393	32	12,3
<b>TR e</b>	389	45	8,6	397	35	11,3	397	32	12,4
<b>TR s</b>	666	74	9,0	885	72	12,3	1028	74	13,9
<b>AT p1</b>	384	75	5,1	408	74	5,5	470	75	6,3
<b>AT p2</b>	7	3	2,3	4	4	1,0	12	4	3,0
<b>AT 1</b>			-			-			-
<b>Total</b>	<b>2 133</b>	<b>275</b>	<b>7,8</b>	<b>2 392</b>	<b>265</b>	<b>9,0</b>	<b>2 686</b>	<b>263</b>	<b>10,2</b>

IV.3. Les promotions d'agents en mobilité

Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante) dans l'année



	2013	2014
Agents en mobilité entrante	0	1
Agents en mobilité sortante	16	18
Nombre total d'agent en mobilité	16	19
<b>Part des agents en mobilité parmi les agents promus</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>



## Chapitre 3 – Les rémunérations et indemnités

<b>I.</b>	<b>La masse salariale .....</b>	<b>72</b>
<b>II.</b>	<b>Les rémunérations indiciaires des agents titulaires .....</b>	<b>73</b>
II.1.	Les revalorisations du traitement de base de la fonction publique.....	73
II.2.	Les indices nouveaux majorés (INM) et traitements bruts théoriques et observés .....	73
II.3.	Les indices nouveaux majorés (INM) moyens et médians par catégorie fonction publique.....	74
II.4.	La répartition du personnel rémunéré au 31-12-2014 par tranche indiciaire .....	74
II.5.	Le rapport entre les dix rémunérations extrêmes, primes comprises.....	75
<b>III.</b>	<b>Les primes et indemnités.....</b>	<b>76</b>
III.1.	Les bénéficiaires au 31-12-2014 et les montants totaux versés en 2014 .....	76
III.2.	Les montants annuels 2014 des primes catégorielles et les bénéficiaires au 31-12-2014 .....	77
III.3.	Les montants mensuels 2014 des primes informatiques et les bénéficiaires au 31-12-2014 .....	78
III.4.	Les bénéficiaires de l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif au 31-12-2014 .....	78
III.5.	Les bénéficiaires du supplément familial de traitement au 31-12-2014.....	79
 III.6.	Les agents bénéficiaires de la garantie individuelle du pouvoir d'achat au 31-12-2014 .....	79
 III.7.	La part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique.....	80

## I. La masse salariale

Le nouveau cadre budgétaire et comptable, en vigueur depuis 2006, modifie la présentation des comptes de l'INRA. Les anciens codes budgétaires ne sont plus en vigueur et la présentation s'appuie désormais sur les comptes de charges. La composition des masses salariales depuis 2006 n'est donc pas strictement comparable à celle des masses salariales des années précédentes.

Compte de charges	Intitulé	2012	2013	2014
631.1	Taxes sur les salaires	30 605 899,32 €	30 913 680,13 €	31 539 918,20 €
631.8	Autres taxes	- €	- €	- €
633.1	Versements de transport	4 109 662,86 €	4 269 333,27 €	4 640 800,82 €
633.2	Cotisations allocation logement FNAL	1 450 580,76 €	1 468 905,83 €	1 485 804,51 €
633.8	Autres versements et cotisations	- €	- €	- €
641.1	Traitements du personnel permanent	254 072 872,36 €	255 641 859,83 €	256 284 780,56 €
641.3	Indemnités résidentielles du personnel permanent	2 258 801,37 €	2 257 385,63 €	2 232 692,36 €
641.4	Primes et indemnités diverses du personnel permanent	34 760 208,90 €	32 618 669,97 €	33 692 956,58 €
641.5	Indemnités représentatives de frais du personnel permanent	502 872,58 €	516 624,18 €	509 207,22 €
641.6	Supplément familial de traitement du personnel permanent	3 374 322,28 €	3 389 015,12 €	3 338 284,70 €
641.7	Indemnités de préavis et de licenciement	38 210,07 €	41 561,71 €	109 602,06 €
641.8	Revenus de remplacement CFA	- €	- €	- €
643 - 644 - 646	Rémunérations du personnel non titulaire	39 241 890,87 €	40 830 246,66 €	44 998 620,86 €
645	Charges de sécurité sociale et de prévoyance	230 566 753,96 €	247 012 632,22 €	248 320 080,47 €
647.16	Prestations d'action sociale "enfance"	114 264,86 €	125 748,33 €	134 677,16 €
<b>Total</b>		<b>601 096 340,19 €</b>	<b>619 085 662,88 €</b>	<b>627 287 425,50 €</b>

Source : Compte financier 2014

## II. Les rémunérations indiciaires des agents titulaires

Le personnel de direction n'est pas inclus dans les tableaux suivants.

### II.1. Les revalorisations du traitement de base de la fonction publique

La valeur annuelle du point d'indice majoré a été portée à 55,5635 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010. Le tableau ci-dessous présente l'historique des majorations enregistrées ces trois dernières années.

Décret	Date d'effet	Revalorisation	Valeur annuelle brute du traitement afférent à l'indice 100 majoré
Décret n° 2010-761 du 7 juillet 2010	01/07/2010	0,50%	5 556,35 €

### II.2. Les indices nouveaux majorés (INM) et traitements bruts théoriques et observés

L'INM observé est la moyenne des INM des agents comptabilisés dans les effectifs physiques rémunérés au 31-12-2014. Le produit de l'indice majoré et de la valeur mensuelle du point d'indice en vigueur au 31-12-2014, soit 4,6303 €, donne le traitement brut mensuel.

Grades	Indices nouveaux majorés						Traitements bruts mensuels					
	Théoriques			Observés			Théoriques			Observés		
	Min	Max	Moy.	F	H	T	Min	Max	Moy.	F	H	T
<b>DR 0</b>	1164	1320	1242	1295	1284	1286	5 390 €	6 112 €	5 751 €	5 996 €	5 947 €	5 955 €
<b>DR 1</b>	821	1164	993	1145	1148	1148	3 801 €	5 390 €	4 596 €	5 301 €	5 317 €	5 313 €
<b>DR 2</b>	658	963	811	901	916	910	3 047 €	4 459 €	3 753 €	4 170 €	4 241 €	4 212 €
<b>CR 1</b>	476	821	649	742	732	737	2 204 €	3 801 €	3 003 €	3 436 €	3 388 €	3 414 €
<b>CR 2</b>	454	564	509	557	552	554	2 102 €	2 611 €	2 357 €	2 577 €	2 555 €	2 565 €
<b>IR 0</b>	658	963	811	913	928	924	3 047 €	4 459 €	3 753 €	4 226 €	4 299 €	4 279 €
<b>IR 1</b>	582	821	702	788	791	790	2 695 €	3 801 €	3 248 €	3 651 €	3 664 €	3 658 €
<b>IR 2</b>	412	713	563	603	613	608	1 908 €	3 301 €	2 605 €	2 793 €	2 840 €	2 816 €
<b>IE 0</b>	696	783	740	757	762	759	3 223 €	3 626 €	3 424 €	3 506 €	3 527 €	3 516 €
<b>IE 1</b>	555	673	614	637	648	643	2 570 €	3 116 €	2 843 €	2 951 €	3 003 €	2 977 €
<b>IE 2</b>	370	619	495	512	522	516	1 713 €	2 866 €	2 290 €	2 369 €	2 416 €	2 391 €
<b>AI</b>	339	604	472	484	490	486	1 570 €	2 797 €	2 183 €	2 240 €	2 269 €	2 252 €
<b>TR e</b>	365	562	464	502	502	502	1 690 €	2 602 €	2 146 €	2 323 €	2 326 €	2 324 €
<b>TR s</b>	327	515	421	450	466	458	1 514 €	2 385 €	1 949 €	2 083 €	2 159 €	2 118 €
<b>TR n</b>	321	486	404	380	398	388	1 486 €	2 250 €	1 868 €	1 758 €	1 844 €	1 795 €
<b>ATP 1</b>	333	457	395	383	390	387	1 542 €	2 116 €	1 829 €	1 773 €	1 808 €	1 793 €
<b>ATP 2</b>	321	402	362	339	340	339	1 486 €	1 861 €	1 674 €	1 569 €	1 574 €	1 572 €
<b>AT 1</b>	318	377	348	328	328	328	1 472 €	1 746 €	1 609 €	1 519 €	1 517 €	1 518 €
<b>AT 2</b>	316	358	337	-	-	-	1 463 €	1 658 €	1 560 €	-	-	-
<b>Ensemble</b>	-	-	-	<b>535</b>	<b>575</b>	<b>555</b>	-	-	-	<b>2 477 €</b>	<b>2 665 €</b>	<b>2 569 €</b>

**II.3. Les indices nouveaux majorés (INM) moyens et médians par catégorie fonction publique**

Catégorie fonction publique	Indices moyens observés			Indices médians observés		
	F	H	T	F	H	T
<b>A+</b>	758,6	810,4	786,9	749	821	783
<b>A</b>	519,7	531,7	525,2	510	536	522
<b>B</b>	426,0	438,4	431,4	420	443	428
<b>C</b>	350,8	353,1	352,1	341	341	341
<b>Toutes catégories fonction publique</b>	<b>534,9</b>	<b>575,9</b>	<b>555,1</b>	<b>491</b>	<b>518</b>	<b>505</b>

**II.4. La répartition du personnel rémunéré au 31-12-2014 par tranche indiciaire**

INM		316 à 377	378 à 486	487 à 604	605 à 713	714 à 821	822 et plus	Total
<b>Chercheurs</b>	<b>F</b>		2	126	112	401	198	839
	<b>H</b>		3	143	129	327	396	998
	<b>T</b>		5	269	241	728	594	1 837
<b>Ingénieurs</b>	<b>F</b>	33	367	530	235	167	28	1 360
	<b>H</b>	23	252	467	262	202	78	1 284
	<b>T</b>	56	619	997	497	369	106	2 644
<b>Techniciens</b>	<b>F</b>	828	806	368				2 002
	<b>H</b>	714	770	320				1 804
	<b>T</b>	1 542	1 576	688				3 806
<b>Total</b>	<b>F</b>	<b>861</b>	<b>1 175</b>	<b>1 024</b>	<b>347</b>	<b>568</b>	<b>226</b>	<b>4 201</b>
	<b>H</b>	<b>737</b>	<b>1 025</b>	<b>930</b>	<b>391</b>	<b>529</b>	<b>474</b>	<b>4 086</b>
	<b>T</b>	<b>1 598</b>	<b>2 200</b>	<b>1 954</b>	<b>738</b>	<b>1 097</b>	<b>700</b>	<b>8 287</b>

INM		316 à 377	378 à 486	487 à 604	605 à 713	714 à 821	822 et plus	Total
<b>Chercheurs</b>	<b>F</b>		0,2%	15,0%	13,3%	47,8%	23,6%	100,0%
	<b>H</b>		0,3%	14,3%	12,9%	32,8%	39,7%	100,0%
	<b>T</b>		0,3%	14,6%	13,1%	39,6%	32,3%	100,0%
<b>Ingénieurs</b>	<b>F</b>	2,4%	27,0%	39,0%	17,3%	12,3%	2,1%	100,0%
	<b>H</b>	1,8%	19,6%	36,4%	20,4%	15,7%	6,1%	100,0%
	<b>T</b>	2,1%	23,4%	37,7%	18,8%	14,0%	4,0%	100,0%
<b>Techniciens</b>	<b>F</b>	41,4%	40,3%	18,4%				100,0%
	<b>H</b>	39,6%	42,7%	17,7%				100,0%
	<b>T</b>	40,5%	41,4%	18,1%				100,0%
<b>Total</b>	<b>F</b>	<b>20,5%</b>	<b>28,0%</b>	<b>24,4%</b>	<b>8,3%</b>	<b>13,5%</b>	<b>5,4%</b>	<b>100,0%</b>
	<b>H</b>	<b>18,0%</b>	<b>25,1%</b>	<b>22,8%</b>	<b>9,6%</b>	<b>12,9%</b>	<b>11,6%</b>	<b>100,0%</b>
	<b>T</b>	<b>19,3%</b>	<b>26,5%</b>	<b>23,6%</b>	<b>8,9%</b>	<b>13,2%</b>	<b>8,4%</b>	<b>100,0%</b>

**II.5. Le rapport entre les dix rémunérations extrêmes, primes comprises**

En 2014, le rapport entre la moyenne des 10 rémunérations les plus élevées et la moyenne des 10 rémunérations les plus basses s'établit à 5,7.

NB : Les rémunérations prises en compte dans le calcul de ce rapport sont les salaires bruts des agents ayant travaillé toute l'année à temps plein, primes comprises, hors intéressement.

### III. Les primes et indemnités

#### III.1. Les bénéficiaires au 31-12-2014 et les montants totaux versés en 2014

Intitulé	Bénéficiaires au 31-12-2014	Montant total versé en 2014
Prime de participation à la recherche scientifique	6 450	18 049 906,35 €
Prime de recherche	1 892	1 696 169,60 €
Indemnité forfaitaire spéciale au personnel enseignant	1 892	79 911,18 €
Prime de technicité	3 520	666 474,49 €
Indemnité de sujétion	1 165	1 909 022,65 €
Prime de fonction de traitement informatisé de l'information	597	2 223 277,65 €
Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif	270	1 415 551,72 €
Prime d'excellence scientifique	143	1 191 250,00 €
Indemnité de responsabilité aux régisseurs	16	2 541,67 €
Indemnité de caisse des agents comptables	13	55 413,61 €
Indemnité administrateur de centre	0	0,00 €
Indemnité de résidence	3 457	2 233 281,83 €
Prime de transport Ile-de-France	863	303 378,72 €
Prime de transport hors Ile-de-France	518	154 713,28 €
Prime DOM	216	2 174 596,71 €
Indemnité Colmar	89	2 560,58 €
Indemnité Corse	52	61 911,88 €
Indemnité particulière de sujétion et d'installation	1*	19 975,11 €
Prime d'installation (Ile-de-France et Lille)	34	69 807,86 €
Indemnité Terres australes et antarctiques françaises	0**	8 326,36 €
Supplément familial de traitement	3 300	3 338 284,70 €
Indemnité compensatrice CSG	539	185 391,78 €
Indemnité exceptionnelle CPA	0	0,00 €
Indemnité de sommet de grade	0	0,00 €
Indemnité garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) (*)	1 596	1 482 735,99 €
Indemnité rachat jours CET ancien	135	104 085,00 €
Indemnité rachat jours CET transitoire	0	0,00 €
Indemnité rachat jours CET pérenne	1 363	1 774 925,00 €
Indemnité de départ volontaire	6	234 447,06 €

(\*) Au titre de 2014.

(\*\*) Le bénéficiaire de la prime australe l'a perçue en juillet 2014.

Source : DRH 2014

**III.2. Les montants annuels 2014 des primes catégorielles et les bénéficiaires au 31-12-2014**

Prime de recherche	Montants annuels	F	H	T
DR 0	796 €	4	21	25
DR 1	796 €	44	142	186
DR 2	796 €	219	315	534
CR 1	987 €	455	385	840
CR 2	987 €	117	135	252
CC (chercheurs contractuels) assimilés DR	796 €			
CC (chercheurs contractuels) assimilés CR	987 €		1	1
ASC (attachés scientifiques contractuels)	796 €	3	2	5
CJS (contrat jeune scientifique)	796 €	11	4	15
CDJS (contrat doctoral jeunes scientifiques)	796 €	15	19	34
<b>Total</b>		<b>868</b>	<b>1 024</b>	<b>1 892</b>

Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	Montants annuels	F	H	T
IR 0	6 869 €	35	92	127
IR 1	6 308 €	137	172	309
IR 2	4 792 €	184	176	360
IE 0	4 013 €	33	28	61
IE 1	4 013 €	112	110	222
IE 2	3 351 €	356	321	677
AI	2 734 €	503	385	888
TR e	2 308 €	458	329	787
TR s	2 153 €	226	199	425
TR n	2 060 €	865	662	1527
ATP 1	1 752 €	123	162	285
ATP 2	1 752 €	326	442	768
AT 1	1 712 €	4	10	14
AT 2	1 712 €			
4B	1 907 €			
7B	1 619 €			
<b>Total</b>		<b>3 362</b>	<b>3 088</b>	<b>6 450</b>

**III.3. Les montants mensuels 2014 des primes informatiques et les bénéficiaires au 31-12-2014**

Prime informatique	Montant en 1/10 000	Montants mensuels	IR	IE	AI	TR	AT	Total
Chef d'exploitation	188	516,03 €	1					1
	147	403,49 €						
Chef de projet	188	516,03 €	41	14				55
	154	422,70 €						
	139	381,53 €						
Analyste	118	323,89 €	65	222	118	9		414
	94	258,01 €						
	83	227,82 €						
Programmeur, pupitreux et technicien de réseau	125	343,10 €		1	8	47		56
	108	296,44 €						
	93	255,27 €						
Moniteur	82	225,08 €			2	65		67
	80	219,59 €						
	70	192,14 €						
Agent de traitement	65	178,41 €						
	58	159,20 €						
	55	150,97 €						
Opérateur	42	115,28 €				2	2	4
	36	98,81 €						
	32	87,83 €						
<b>Total</b>			<b>107</b>	<b>237</b>	<b>128</b>	<b>123</b>	<b>2</b>	<b>597</b>

Le montant mensuel de cette prime est fixé en 1/10 000 du traitement annuel brut afférent à l'indice brut 585.

**III.4. Les bénéficiaires de l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif au 31-12-2014**

On dénombre, au 31-12-2014, 270 bénéficiaires de l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC) dont la répartition est la suivante :

- 4 Directeurs scientifiques
- 3 Directeurs scientifiques adjoints
- 2 Directeurs de mission et de délégation nationale
- 2 Conseillers auprès de la présidence
- 4 Directeurs d'appui à la recherche, de missions et de délégations nationales
- 2 Délégués régionaux
- 12 Chefs de département
- 20 Chefs de département adjoint
- 18 Présidents de centre et délégués régionaux
- 1 Président de centre adjoint
- 128 Directeurs d'unité
- 42 Directeurs d'unité adjoints
- 16 Directeurs des services d'appui à la recherche
- 6 Responsables de grands programmes scientifiques et dispositifs à vocation nationale
- 1 Responsable de dispositif à vocation nationale
- 9 Autres fonctions d'intérêt collectif à caractère exceptionnel

**III.5. Les bénéficiaires du supplément familial de traitement au 31-12-2014**

Corps	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	5 enfants	6 enfants	7 enfants	Total
DIR		1						1
DR	94	150	63	4	1			312
CR	167	286	89	12	3			557
IR	109	139	48	4				300
IE	132	181	61	8	2			384
AI	136	181	47	3				367
TR	421	445	109	8	2			985
AT	156	158	47	11	2			374
<b>Total</b>	<b>1 215</b>	<b>1 541</b>	<b>464</b>	<b>50</b>	<b>10</b>			<b>3 280</b>

CDD (*)	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	5 enfants	6 enfants	7 enfants	Total
ASC								
CC								
9F	4	4	1					9
9G	4	4	1					9
9H	2							2
9J								
9P								
9R								
9V								
Ministériels								
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>2</b>					<b>20</b>

(\*) Nomenclature chapitre 1 – IV.1.

**III.6. Les agents bénéficiaires de la garantie individuelle du pouvoir d'achat au 31-12-2014**



Indemnité garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	F	H	T
DR0			0
DR1	1		1
DR2	55	119	174
CR1	147	140	287
CR2	15	8	23
IR 0	8	26	34
IR 1	54	82	136
IR 2	21	28	49
IE 0	7	11	18
IE 1	37	63	100
IE 2	12	22	34
AI	45	58	103
TR e	105	70	175
TR s		1	1
TR n	5	14	19
ATP 1	32	52	84
ATP 2	146	203	349
AT 1	2	7	9
<b>Total</b>	<b>692</b>	<b>904</b>	<b>1 596</b>

**III.7. La part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique**



Catégorie hiérarchique	2014		
	F	H	T
A+	6,4%	7,0%	6,8%
A	7,9%	9,1%	8,5%
B	6,6%	8,0%	7,3%
C	6,8%	9,0%	8,1%
<b>Total général</b>	<b>6,9%</b>	<b>7,8%</b>	<b>7,4%</b>

# Chapitre 4 - Les conditions d'emploi

<b>I.</b>	<b>Les congés maladie, maternité, paternité et parentaux .....</b>	<b>82</b>
I.1.	<b>Les congés de maladie ordinaire .....</b>	<b>82</b>
I.1.1.	Les congés de maladie ordinaire .....	82
I.1.2.	Les congés de maladie ordinaire en 2014 .....	83
I.2.	<b>Les congés de longue maladie .....</b>	<b>84</b>
I.2.1.	Les congés de longue maladie .....	84
I.2.2.	Les congés de longue maladie en 2014 .....	85
I.3.	<b>Les congés de maladie de longue durée .....</b>	<b>86</b>
I.3.1.	Les congés de maladie de longue durée .....	86
I.3.2.	Les congés de maladie de longue durée en 2014 .....	87
I.4.	<b>Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents titulaires rémunérés .....</b>	<b>87</b>
I.5.	<b>Les congés de maternité en 2014 .....</b>	<b>88</b>
I.6.	<b>Les congés de paternité en 2014 .....</b>	<b>88</b>
I.7.	<b>Les congés parentaux en 2014 .....</b>	<b>89</b>
<b>II.</b>	<b>L'exercice de fonctions à temps partiel .....</b>	<b>90</b>
II.1.	<b>L'évolution de la proportion des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel depuis 1992 .....</b>	<b>90</b>
II.2.	<b>Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon la durée de service .....</b>	<b>90</b>
II.3.	<b>Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon le corps .....</b>	<b>91</b>
II.3.1.	Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon le centre de recherche .....	92
II.3.2.	Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon le département de recherche .....	93
II.4.	<b>Passages de temps plein à temps partiel et inversement .....</b>	<b>93</b>
II.4.1.	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un passage à temps partiel en 2014 par catégorie hiérarchique	93
II.4.2.	Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un passage à temps plein en 2014 par catégorie hiérarchique	93
<b>III.</b>	<b>L'organisation du temps de travail .....</b>	<b>94</b>
III.1.	<b>Nombre d'agents couverts par une charte de temps .....</b>	<b>94</b>
III.2.	<b>Nombre d'agents en télétravail .....</b>	<b>94</b>
<b>IV.</b>	<b>Le Compte Epargne Temps .....</b>	<b>94</b>

## I. Les congés maladie, maternité, paternité et parentaux

Les informations qui suivent ont pour base l'effectif physique titulaire en 2014.

### I.1. Les congés de maladie ordinaire

#### I.1.1. Les congés de maladie ordinaire

Corps	Genre	2012			2013			2014		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F									
	H									
	T									
DR	F	395	38	30	391	44	28	923	56	45
	H	718	48	43	920	86	67	961	91	69
	T	1 113	86	73	1 311	130	95	1 884	147	114
CR	F	2 178,5	184	121	1 855	156	121	1 934,5	195	140
	H	992	71	60	893	73	55	755,5	94	75
	T	3 170,5	255	181	2 748	229	176	2 690	289	215
IR	F	1 247	112	86	1 683,5	120	89	1 193,5	142	95
	H	1 165,5	82	64	1 663	96	81	959,5	99	78
	T	2 412,5	194	150	3 346,5	216	170	2 153	241	173
IE	F	2 151,5	195	126	2 349,5	231	139	2 523,5	288	158
	H	1 584	115	81	1 576	118	89	1 436	188	129
	T	3 735,5	310	207	3 925,5	349	228	3 959,5	476	287
AI	F	3 442	273	169	2 494	225	150	3 334,5	379	210
	H	1 822,5	130	91	1 425	127	83	1 851,5	182	117
	T	5 264,5	403	260	3 919	352	233	5 186	561	327
TR	F	10 667	965	573	11 830,5	909	564	13 446,5	1 414	713
	H	7 226,5	527	349	6 548,5	490	330	7 186	669	401
	T	17 893,5	1 492	922	18 379	1 399	894	20 632,5	2 083	1 114
AT	F	7 312,5	554	274	6 371,5	460	242	6 158	642	266
	H	5 999	559	251	6 261,5	536	257	5 848,5	541	272
	T	13 311,5	1 113	525	12 633	996	499	12 006,5	1 183	538
Total	F	27 393,5	2 321	1 379	26 975	2 145	1 333	29 513,5	3 116	1 627
	H	19 507,5	1 532	939	19 287	1 526	962	18 998	1 864	1 141
	T	46 901	3 853	2 318	46 262	3 671	2 295	48 511,5	4 980	2 768

I.1.2. Les congés de maladie ordinaire en 2014

Corps	Genre	Plein traitement			Demi traitement			Sans traitement			Total		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F												
	H												
	T												
DR	F	923	56	45							923	56	45
	H	961	91	69							961	91	69
	T	1 884	147	114							1 884	147	114
CR	F	1 925,5	195	138	9		2				1 934,5	195	140
	H	745,5	93	74	10	1	1				755,5	94	75
	T	2 671	288	212	19	1	3				2 690	289	215
IR	F	1 163,5	142	93	30		2				1 193,5	142	95
	H	951,5	99	77	8		1				959,5	99	78
	T	2 115	241	170	38		3				2 153	241	173
IE	F	2 452,5	288	155	71		3				2 523,5	288	158
	H	1 302,5	187	127	133,5	1	2				1 436	188	129
	T	3 755	475	282	204,5	1	5				3 959,5	476	287
AI	F	3 217,5	379	207	117		3				3 334,5	379	210
	H	1 758,5	181	114	93	1	3				1 851,5	182	117
	T	4 976	560	321	210	1	6				5 186	561	327
TR	F	12 311	1 404	697	1 134,5	10	15	1		1	13 446,5	1 414	713
	H	6 636	655	388	544	12	12	6	2	1	7 186	669	401
	T	18 947	2 059	1 085	1 678,5	22	27	7	2	2	20 632,5	2 083	1 114
AT	F	5 717	632	256	436	9	10	5	1		6 158	642	266
	H	4 973,5	526	259	875	15	13				5 848,5	541	272
	T	10 690,5	1 158	515	1 311	24	23	5	1		12 006,5	1 183	538
Total	F	27 710	3 096	1 591	1 797,5	19	35	6	1	1	29 513,5	3 116	1 627
	H	17 328,5	1 832	1 108	1 663,5	30	32	6	2	1	18 998	1 864	1 141
	T	45 038,5	4 928	2 699	3 461	49	67	12	3	2	48 511,5	4 980	2 768

## Chapitre 4 - Les conditions d'emploi

### I.2. Les congés de longue maladie

Le congé de longue maladie, prévu par l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, est accordé en cas d'affections à caractère invalidant. Ce congé a une durée maximale de 3 ans et est accordé par périodes de 3 à 6 mois.

#### I.2.1. Les congés de longue maladie

Corps	Genre	2012			2013			2014		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F									
	H									
	T									
DR	F	124	1	1	520	9	3	3	3	1
	H	495	2	2	77	4	1	133	3	2
	T	619	3	3	597	13	4	136	6	3
CR	F	301	8	4	1 218	12	7	389	32	5
	H	15	1	1	345	1	1			
	T	316	9	5	1 563	13	8	389	32	5
IR	F	885	6	6	1 250	6	6	1 468	8	8
	H	264	1	1	1 035	5	5	325	3	3
	T	1 149	7	7	2 285	11	11	1 793	11	11
IE	F	826	66	8	801	54	6	1 233	21	6
	H	1 081	8	7	1 277	49	6	955	4	4
	T	1 907	74	15	2 078	103	12	2 188	25	10
AI	F	553	3	3	1 206	5	5	431	2	2
	H	1 142	6	6	285	3	3	710	3	3
	T	1 695	9	9	1 491	8	8	1 141	5	5
TR	F	3 410	70	26	5 192	67	30	7 214	55	38
	H	4 555	47	24	3 796	43	17	3 377	25	17
	T	7 965	117	50	8 987	110	47	10 591	80	55
AT	F	5 529	35	25	4 001	23	22	3 876	22	22
	H	3 269	31	20	2 025	35	11	1 833	59	11
	T	8 798	66	45	6 026	58	33	5 709	81	33
Total	F	11 628	189	73	14 187	176	79	14 614	143	82
	H	10 821	96	61	8 840	140	44	7 333	97	40
	T	22 449	285	134	23 026	316	123	21 947	240	122

## I.2.2. Les congés de longue maladie en 2014

Corps	Genre	Plein traitement			Demi traitement			Total		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F									
	H									
	T									
DR	F	3	3	1				3	3	1
	H	133	3	2				133	3	2
	T	136	6	3				136	6	3
CR	F	362,5	32	5	26			388,5	32	5
	H									
	T	362,5	32	5	26			388,5	32	5
IR	F	1 443	8	8	25			1 468	8	8
	H	325	3	3				325	3	3
	T	1 768	11	11	25			1 793	11	11
IE	F	1 233	21	6				1 233	21	6
	H	661	4	4	294			955	4	4
	T	1 894	25	10	294			2 188	25	10
AI	F	71	1	1	360	1	1	431	2	2
	H	674	3	3	36			710	3	3
	T	745	4	4	396	1	1	1 141	5	5
TR	F	6 467	53	36	747	2	2	7 214	55	38
	H	1 779	19	11	1 598	6	6	3 377	25	17
	T	8 246	72	47	2 345	8	8	10 591	80	55
AT	F	2 699	18	18	1 177	4	4	3 876	22	22
	H	1 113	57	9	720	2	2	1 833	59	11
	T	3 812	75	27	1 897	6	6	5 709	81	33
Total	F	12 278,5	136	75	2 335	7	7	14 613,5	143	82
	H	4 685	89	32	2 648	8	8	7 333	97	40
	T	16 963,5	225	107	4 983	15	15	21 946,5	240	122

## Chapitre 4 - Les conditions d'emploi

### I.3. Les congés de maladie de longue durée

Le congé de longue durée, prévu par l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, intervient à l'issue d'une première année de congé de longue maladie et est accordé pour cinq affections particulières. Ce congé a une durée maximale de 5 ans et est accordé par périodes de 3 à 6 mois.

#### I.3.1. Les congés de maladie de longue durée

Corps	Genre	2012			2013			2014		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F									
	H									
	T									
DR	F									
	H	93	1	1						
	T	93	1	1						
CR	F	777	5	4	778	3	3	407	3	2
	H	941	3	3	244	3	3	360	1	1
	T	1 718	8	7	1 022	6	6	767	4	3
IR	F	416	23	3	963	14	5	652	13	6
	H							685	4	3
	T	416	23	3	963	14	5	1 337	17	9
IE	F	1 174	5	4	958	4	4	777,5	9	3
	H	681	3	3	906	3	3	32	1	1
	T	1 855	8	7	1 864	7	7	809,5	10	4
AI	F	360	1	1	112	2	1			
	H	299	1	1	967	3	3	636	7	3
	T	659	2	2	1 079	5	4	636	7	3
TR	F	2 508	10	10	2 542	47	10	2 339	15	12
	H	3 075	10	10	1 965	9	7	1 529	10	6
	T	5 583	20	20	4 507	56	17	3 868	25	18
AT	F	3 809,5	61	14	3 291,5	29	12	3 860,5	26	17
	H	4 464	16	15	4 895	19	14	3 946	24	12
	T	8 273,5	77	29	8 186,5	48	26	7 806,5	50	29
Total	F	<b>9 044,5</b>	<b>105</b>	<b>36</b>	<b>8 644,5</b>	<b>99</b>	<b>35</b>	<b>8 036</b>	<b>66</b>	<b>40</b>
	H	<b>9 553</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>8 977</b>	<b>37</b>	<b>30</b>	<b>7 188</b>	<b>47</b>	<b>26</b>
	T	<b>18 597,5</b>	<b>139</b>	<b>69</b>	<b>17 621,5</b>	<b>136</b>	<b>65</b>	<b>15 224</b>	<b>113</b>	<b>66</b>

## I.3.2. Les congés de maladie de longue durée en 2014

Corps	Genre	Plein traitement			Demi traitement			Total		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F									
	H									
	T									
DR	F									
	H									
	T									
CR	F	254	1	1	153	2	1	407	3	2
	H				360	1	1	360	1	1
	T	254	1	1	513	3	2	767	4	3
IR	F	443,5	12	6	30	1	1	652	13	6
	H	32	4	3				685	4	3
	T	475,5	16	9	30	1	1	1 337	17	9
IE	F	622	9	3	334	1	1	778	9	3
	H	685	1	1				32	1	1
	T	1 307	10	4	334	1	1	810	10	4
AI	F									
	H	342	6	3	294	1	1	636	7	3
	T	342	6	3	294	1	1	636	7	3
TR	F	2 339	15	12			2	2 339	15	12
	H	902	5	4	627	5		1 529	10	6
	T	3 241	20	16	627	5	2	3 868	25	18
AT	F	2 606	15	13	1 254,5	11	4	3 860,5	26	17
	H	1 724	13	8	2 222	11	4	3 946	24	12
	T	4 330	28	21	3 476,5	22	8	7 806,5	50	29
Total	F	6 264,5	52	35	1 772	15	9	8 036	66	40
	H	3 685	29	19	3 503	18	6	7 188	47	26
	T	9 949,5	81	54	5 274,5	33	15	15 224	113	66

 I.4. Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents titulaires rémunérés


	2013	2014
Nombre de jours d'arrêts pour maladie	86 910	85 682
Titulaires rémunérés	8 356	8 290
Rapport jours d'absence/effectif titulaire rémunéré	10,4	10,3

**I.5. Les congés de maternité en 2014**

Corps	Accouchement et adoption			Couches pathologiques			Repos complémentaire		
	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR									
DR									
CR	2 614	30	30	112	5	5	126	10	10
IR	1 267	14	14	28	1	1	70	6	5
IE	2 606	28	28	86	6	6	129	11	10
AI	1 174	12	12	82	4	4	95	7	7
TR	6 647	70	70	421	18	18	596	46	45
AT	1 163	13	13	96	4	4	93	7	7
<b>Total</b>	<b>15 471</b>	<b>167</b>	<b>167</b>	<b>825</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>1 109</b>	<b>87</b>	<b>84</b>

**I.6. Les congés de paternité en 2014**

Corps	Paternité et adoption		
	Jours	Congés	Agents
DIR			
DR	31	3	3
CR	319	30	30
IR	110	10	10
IE	124	12	12
AI	143	13	13
TR	323	30	30
AT	231	21	21
<b>Total</b>	<b>1 281</b>	<b>119</b>	<b>119</b>



Catégorie hiérarchique / Corps	Paternité et adoption			
	Agents	Jours	Jours par agents	Jours par agents / jours théoriques*
DR	3	31	10	94%
CR	30	319	11	97%
IR	10	110	11	100%
<b>A+</b>	<b>43</b>	<b>460</b>	<b>11</b>	<b>97%</b>
IE	12	124	10	94%
AI	13	143	11	100%
<b>A</b>	<b>25</b>	<b>267</b>	<b>11</b>	<b>97%</b>
TR	30	323	11	98%
<b>B</b>	<b>30</b>	<b>323</b>	<b>11</b>	<b>98%</b>
AT	21	231	11	100%
<b>C</b>	<b>21</b>	<b>231</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>
<b>Total général</b>	<b>119</b>	<b>1281</b>	<b>11</b>	<b>98%</b>

\* La référence choisie pour le nombre de jours de congés théoriques est de 11 jours, cependant en cas de naissances multiples ce nombre est de 18 jours, ainsi, certains taux peuvent dépasser les 100%.

**I.7. Les congés parentaux en 2014**

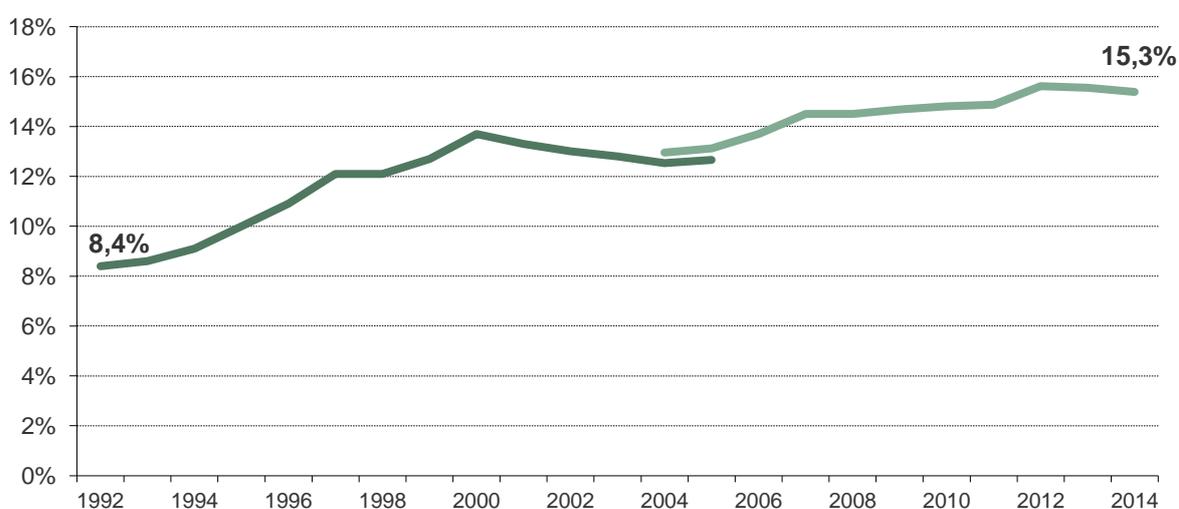
Corps	Congés parentaux								
	Jours			Congés			Agents		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>DIR</b>									
<b>DR</b>									
<b>CR</b>	857		857	5		5	5		5
<b>IR</b>									
<b>IE</b>	1 125	59	1 184	6	1	7	6	1	7
<b>AI</b>	1 656		1 656	6		6	6		6
<b>TR</b>	2 969		2 969	17		17	17		17
<b>AT</b>	1 036		1 036	4		4	4		4
<b>Total</b>	<b>7 643</b>	<b>59</b>	<b>7 702</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>39</b>

## II. L'exercice de fonctions à temps partiel

Les informations qui suivent ont pour base l'effectif physique titulaire rémunéré au 31 décembre. Les agents en cessation progressive d'activité ne sont pas comptabilisés dans la population des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel.

### II.1. L'évolution de la proportion des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel depuis 1992

Évolution de la proportion d'agents à temps partiel



De 1992 jusqu'en 2005, cette information avait pour base l'effectif physique sur emplois de titulaire rémunéré, incluant certains personnels contractuels.

A compter de 2006, l'information a pour base l'effectif physique titulaire rémunéré, qui exclut les personnels contractuels. Pour les années 2004 et 2005, cette information a aussi été calculée dans la nouvelle base, afin de fournir un aperçu de l'impact de la rupture dans le mode de comptage.

### II.2. Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon la durée de service

Durée de service	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
50%	39	18	57	45	15	60	47	18	65
60%	20	5	25	17	4	21	16	2	18
70%	16		16	17	1	18	17	2	19
80%	881	127	1008	868	127	995	817	143	960
90%	178	30	208	178	28	206	186	27	213
<b>Total</b>	<b>1 134</b>	<b>180</b>	<b>1 314</b>	<b>1 125</b>	<b>175</b>	<b>1 300</b>	<b>1 083</b>	<b>192</b>	<b>1 275</b>

**II.3. Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon le corps**

Corps	Effectif								
	à plein temps			en cessation progressive d'activité			à temps partiel		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>DIR</b>		1	1						
<b>DR</b>	246	476	722				21	4	25
<b>CR</b>	436	509	945				136	11	147
<b>IR</b>	271	426	697		1	1	85	14	99
<b>IE</b>	361	427	788				140	32	172
<b>AI</b>	346	362	708				157	23	180
<b>TR</b>	1 111	1 116	2 227				438	74	512
<b>AT</b>	347	580	927				106	34	140
<b>Total</b>	<b>3 118</b>	<b>3 897</b>	<b>7 015</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1 083</b>	<b>192</b>	<b>1 275</b>

Corps	Part de l'effectif								
	à plein temps			en cessation progressive d'activité			à temps partiel		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>DIR</b>		100%	100%						
<b>DR</b>	33%	64%	97%				3%	1%	3%
<b>CR</b>	40%	47%	87%				12%	1%	13%
<b>IR</b>	34%	53%	87%		100%	100%	11%	2%	12%
<b>IE</b>	38%	44%	82%				15%	3%	18%
<b>AI</b>	39%	41%	80%				18%	3%	20%
<b>TR</b>	41%	41%	81%				16%	3%	19%
<b>AT</b>	33%	54%	87%				10%	3%	13%
<b>Total</b>	<b>38%</b>	<b>47%</b>	<b>85%</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>13%</b>	<b>2%</b>	<b>15%</b>

## Chapitre 4 - Les conditions d'emploi

### II.3.1. Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon le centre de recherche

Centre de recherche	Effectif à temps partiel								Effectif total	Part de l'effectif à temps partiel
	DR	CR	IR	IE	AI	TR	AT	Total		
<b>Angers – Nantes</b>	2	8	7	13	14	44	12	100	491	20%
<b>Antilles – Guyane</b>		1		2		7		10	188	5%
<b>Bordeaux – Aquitaine</b>	1	14	6	9	9	18	5	62	527	12%
<b>Clermont-Ferrand – Theix</b>	3	6	7	10	22	47	18	113	718	16%
<b>Colmar</b>				1	4	13	2	20	89	22%
<b>Corse</b>						1		1	47	2%
<b>Dijon</b>	2	12	4	8	9	26	10	71	372	19%
<b>Jouy-en-Josas</b>	3	17	10	18	14	48	14	124	798	16%
<b>Lille</b>		1	2	2	5	12	1	23	128	18%
<b>Montpellier</b>	2	14	6	16	8	39	15	100	729	14%
<b>Nancy</b>		3	1	3	6	13	3	29	210	14%
<b>PACA</b>	2	12	4	13	15	48	12	106	706	15%
<b>Poitou – Charentes</b>				2	6	19	8	35	235	15%
<b>Rennes</b>	1	10	10	16	23	53	10	123	672	18%
<b>Toulouse</b>	4	21	8	16	13	34	9	105	627	17%
<b>Val de Loire</b>	1	8	9	10	10	33	12	83	640	13%
<b>Versailles – Grignon</b>	3	20	15	20	14	34	9	115	812	14%
<b>Paris / Centre-siège</b>	1		10	13	8	23		55	301	18%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>147</b>	<b>99</b>	<b>172</b>	<b>180</b>	<b>512</b>	<b>140</b>	<b>1 275</b>	<b>8 290</b>	<b>15%</b>

II.3.2. Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon le département de recherche

Département de recherche	Effectif à temps partiel								Effectif total	Part de l'effectif à temps partiel
	DR	CR	IR	IE	AI	TR	AT	Total		
ALIMH	1	13	7	9	14	24	7	75	391	19%
BAP	2	16	15	21	20	62	27	163	1 158	14%
CEPIA	4	11	7	11	18	29	8	88	519	17%
EA	6	22	4	16	12	45	4	109	739	15%
EFPA		11	7	8	13	20	4	63	504	13%
GA	2	12	3	15	9	24	8	73	450	16%
MIA	1	5	4	3		2		15	124	12%
MICA	1	7	4	5	8	26	8	59	341	17%
PHASE	5	10	17	13	21	58	22	146	913	16%
SA	1	7	2	3	6	26	4	49	372	13%
SAD	1	5	2	4	1	11	1	25	244	10%
SAE2		9	2	4	5	10	1	31	262	12%
SPE		18	8	14	16	61	12	129	799	16%
GEVES			1	3	5	15	10	34	158	22%
DAR	1		12	22	7	23	1	66	380	17%
SDAR		1	4	21	25	76	23	150	936	16%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>147</b>	<b>99</b>	<b>172</b>	<b>180</b>	<b>512</b>	<b>140</b>	<b>1 275</b>	<b>8 290</b>	<b>15%</b>

II.4. Passages de temps plein à temps partiel et inversement

II.4.1. Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un passage à temps partiel en 2014 par catégorie hiérarchique



Catégorie hiérarchique	2014		
	F	H	T
A+	33	11	44
A	47	19	66
B	77	22	99
C	23	11	34
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>63</b>	<b>243</b>

II.4.2. Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un passage à temps plein en 2014 par catégorie hiérarchique



Catégorie hiérarchique	2014		
	F	H	T
A+	41	7	48
A	61	5	66
B	81	18	99
C	24	7	31
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>37</b>	<b>244</b>

### III. L'organisation du temps de travail

#### III.1. Nombre d'agents couverts par une charte de temps



100% des agents de l'INRA sont couverts par une charte de temps.

Il existe un règlement intérieur national portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail à l'INRA. Les dispositions contenues dans le présent règlement s'appliquent à tous les agents (les titulaires et les contractuels) relevant de l'INRA, quelle que soit les situations juridique.

#### III.2. Nombre d'agents en télétravail



Au 31/12/2014, il y avait 12 personnes en télétravail.

Le télétravail à l'INRA est mis en place pour les agents en situation de handicap pour lesquels le médecin de prévention préconise cette solution. Il intervient dans un objectif de maintien dans l'emploi et représente l'ultime solution avant la retraite pour invalidité. C'est une mesure transitoire qui nécessite d'être réétudiée tous les six mois.

### IV. Le Compte Epargne Temps



Compte épargne temps	2014		
	F	H	T
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	229	217	446
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	1 485	1 595	3 081
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	2 316	3 510	5 826

## Chapitre 5 – La santé au travail et la sécurité

<b>I.</b>	<b>La prévention à l'INRA .....</b>	<b>96</b>
I.1.	La médecine de prévention.....	96
I.2.	La prévention des risques professionnels.....	96
I.3.	Les principales actions menées.....	97
I.4.	Les actions de formation à la prévention .....	97
<b>II.</b>	<b>Les accidents du travail.....</b>	<b>98</b>
II.1.	Le bilan par corps des accidents du travail des agents titulaires .....	98
II.2.	L'évolution du taux de fréquence et du taux de gravité.....	99
II.2.1.	L'évolution du taux de fréquence depuis 10 ans .....	99
II.2.2.	L'évolution du taux de gravité depuis 10 ans.....	99
II.3.	La répartition des accidents du travail avec arrêt selon les éléments matériels .....	100
II.4.	La répartition des accidents du travail avec arrêt selon le siège des lésions .....	100
<b>III.</b>	<b>Les accidents de trajet .....</b>	<b>101</b>
<b>IV.</b>	<b>Les maladies professionnelles reconnues .....</b>	<b>102</b>
<b>V.</b>	<b>Les invalidités permanentes partielles.....</b>	<b>103</b>

### I. La prévention à l'INRA

La structure prévention, animée par la Mission Centrale Prévention (co-dirigée par le conseiller national prévention et le médecin coordonnateur), compte sur chaque centre, un conseiller de prévention seul ou d'une équipe prévention et d'un ou plusieurs médecins de prévention par centre.

L'organisation de la prévention à l'INRA est précisée dans la note de service n° 2014-14 traitant des dispositions générales relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnes, ainsi qu'à la protection des biens et à la préservation de l'environnement.

Les actions menées dans le domaine de la prévention et les résultats de sécurité font l'objet, chaque année :

- d'un rapport sur les risques professionnels et d'un rapport de médecine de prévention sur chaque centre, présenté au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail local ;
- d'un rapport sur les risques professionnels et d'un rapport de médecine de prévention pour l'INRA, présenté au Comité Central de Sécurité et des Conditions de Travail ;
- d'un bilan national et d'un programme annuel de prévention pour l'INRA, présenté et discuté en CCHSCT et décliné sous la forme d'un bilan et d'un programme annuel de prévention de centre présenté et discuté en CHSCT local ;
- d'un document unique d'évaluation des risques professionnels pour chaque unité comportant un plan d'actions.

#### I.1. La médecine de prévention

La médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Cette mission comporte deux aspects :

- l'action sur le milieu de travail à laquelle le médecin doit consacrer au moins le tiers de son temps ;
- la surveillance médicale des personnels.

Cinquante-deux médecins assurent le suivi médical du personnel de l'INRA. Dans trois centres, le médecin est assisté par une infirmière. Le médecin coordonnateur anime et coordonne le réseau médical.

#### I.2. La prévention des risques professionnels

Chaque centre dispose d'un conseiller de prévention (CP), qui a un rôle de conseil et de coordination en matière de sécurité des personnes, des biens, et de l'environnement. Le relais est assuré dans chaque unité par un ou plusieurs assistants de prévention ; les assistants de prévention sont au nombre de 678 en 2014.

D'autres acteurs contribuent au développement de la prévention et à la sécurité des personnes à l'INRA. En 2014, l'institut compte 1909 SST (sauveteurs secouristes du travail), 101 PCR (personnes compétentes en radioprotection) et plus de 230 membres de CHSCT.

### **I.3. Les principales actions menées**

Les actions de prévention 2014 se sont poursuivies avec la publication en février 2014 de la nouvelle note de service dans le domaine de la prévention.

Une action importante a été consacrée en 2014 à la prévention des risques psychosociaux. Les Présidents de centre avec le soutien de la DRH dont la Mission Centrale Prévention, ont entrepris une démarche expérimentale d'évaluation-conseil des risques psychosociaux au sein des unités. Il s'agit d'une démarche de dialogue réunissant la direction des unités, des membres des conseils de service et des acteurs RH de centre, afin d'échanger sur les principaux facteurs de risques psychosociaux. Une plaquette d'information a été diffusée à tous les agents de l'INRA définissant les facteurs de risques, la démarche de l'institut ainsi que les acteurs mobilisables.

Après une phase de mise en place, les 19 CHSCT ont pris pleinement leur rôle et développé leurs interactions avec les acteurs de la prévention, les directions et les agents. Les membres de CHSCT ont développé leurs compétences par le biais de nouvelles journées de formation organisées et mises en œuvre spécifiquement pour chaque organisation syndicale.

Les registres santé et sécurité au travail sont désormais utilisés pour signaler les dysfonctionnements et proposer des mesures d'amélioration facilitant les échanges entre les agents et les participants des CHSCT.

Les acteurs de la prévention dont les directions, les préventeurs et les membres de CHSCT se sont impliqués dans la réalisation de leurs évaluations des risques professionnels et leur plan d'action s'appuyant sur l'interface commune de l'Outil de Pilotage de la Prévention (OPPI). Cet outil permet de synthétiser les risques professionnels présents dans toutes les unités de notre institut. La finalité est de pouvoir construire un programme prévention pour chaque unité afin d'améliorer la sécurité et les conditions de travail de nos collaborateurs. Les actions d'amélioration définies suite à une analyse d'accident peuvent également être saisies dans l'OPPI permettant d'intégrer nos retours d'expérience. L'outil est accessible à tous les agents depuis le portail [oppi.prevention.inra.fr](http://oppi.prevention.inra.fr). Des accès spécifiques sont délivrés aux directeurs d'unités ainsi qu'aux membres de CHSCT, qui ont un rôle de veille et d'alerte en matière de prévention. Trois ans après son déploiement, l'outil recense plus de 40 000 risques et de nombreuses actions amélioratrices.

Une cellule d'ergonomie a été créée, rattachée à la mission centrale prévention. Sa mission est de proposer une offre de services en ergonomie à l'INRA et de mener des interventions de terrain en ergonomie du travail auprès d'entités demandeuses.

Le film « Panique à l'atelier » réalisé par l'INRA, issu de la démarche de maîtrise des risques professionnels dans les unités et installations expérimentales a été diffusé dans les centres. Il a reçu le « prix du public » au festival du film de santé au travail.

### **I.4. Les actions de formation à la prévention**

La formation vient en support des actions de prévention développées sur les centres et dans le cadre du programme national de prévention. Elles sont précisées dans le plan de formation national ou dans les plans de formation locaux.

## II. Les accidents du travail

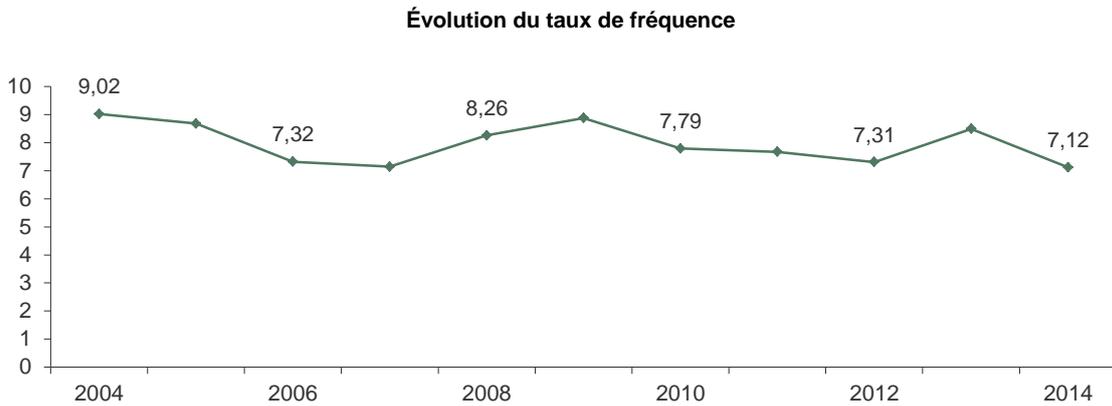
### II.1. Le bilan par corps des accidents du travail des agents titulaires

Bilan par corps des accidents du travail		2012					2013					2014				
		Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents avec arrêt	Nombre de jours d'arrêt hors rechute	Nombre de jours d'arrêt pour rechute	Nombre d'accidents mortels	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents avec arrêt	Nombre de jours d'arrêt hors rechute	Nombre de jours d'arrêt pour rechute	Nombre d'accidents mortels	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents avec arrêt	Nombre de jours d'arrêt hors rechute	Nombre de jours d'arrêt pour rechute	Nombre d'accidents mortels
DR	F	3									2					
	H					9	2	14			5	1	50			
	T	3				9	2	14			7	1	50			
CR	F	7	4	41		8	3	58	92		13			308		
	H	2	1	21		6	4	48			6	3	14			
	T	9	5	62		14	7	106	92		19	3	14	308		
IR	F	11	4	46		7	2	45			7	1	14			
	H	5	1	8		3					4	2	20			
	T	16	5	54		10	2	45			11	3	34			
IE	F	12	4	124		17	2				14	1	16			
	H	4	1	78		6	2	386			4	2	6	161		
	T	16	5	202		23	4	386			18	3	22	161		
AI	F	12	2	79		13	2	65			18	2	169			
	H	11	1	38		11	4	97			15	4	44	12		
	T	23	3	117		24	6	162			33	6	213	12		
TR	F	47	13	263		42	13	203			41	9	278	45		
	H	84	26	1 335		87	32	1 681	93		83	32	1 323	608		
	T	131	39	1 598		129	45	1 884	93		124	41	1 601	653		
AT	F	41	14	450		28	12	404			39	15	1 283			
	H	92	39	1 140		81	42	874		1	79	32	859	463		
	T	133	53	1 590		109	54	1 278			118	47	2 141	463		
Total	F	133	41	1 003		115	34	775	92		134	28	1 759	353		
	H	198	69	2 620		203	86	3 100	93	1	196	76	2 316	1 244		
	T	331	110	3 623	204	318	120	3 875	185	1	330	104	4 075	1 597		

## II.2. L'évolution du taux de fréquence et du taux de gravité

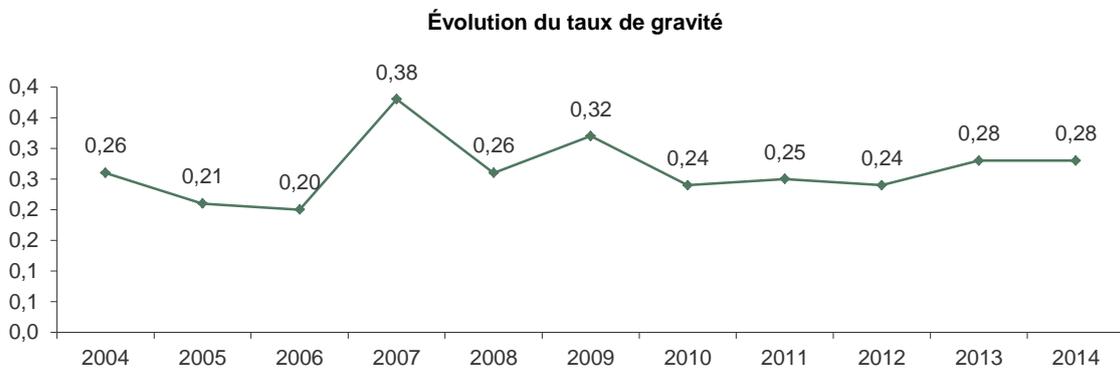
### II.2.1. L'évolution du taux de fréquence depuis 10 ans

Le taux de fréquence correspond au nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures de travail.



### II.2.2. L'évolution du taux de gravité depuis 10 ans

Le taux de gravité correspond au nombre de journées d'arrêt à la suite d'accidents du travail par mille heures de travail.



NB : le taux de gravité comptabilise tous les jours d'arrêt survenus au cours d'une année, y compris ceux correspondant à des accidents survenus l'année précédente et pour lesquels l'arrêt se poursuit.

### II.3. La répartition des accidents du travail avec arrêt selon les éléments matériels

Éléments matériels	2012	2013	2014
Objets en cours de manipulation	26%	30%	14%
Accident de plain-pied	25%	20%	22%
Chute avec dénivellation	7%	8%	9%
Animaux de laboratoire ou d'élevage	9%	4%	7%
Objet en mouvement accidentel	1%	3%	7%
Véhicules routiers	2%	2%	2%
Projection de particules	1%	3%	0%
Outils individuels à main	1%	7%	9%
Tracteurs	1%	0%	4%
Petit appareillage de laboratoire	5%	1%	4%
<b>Sous-total</b>	<b>78%</b>	<b>78%</b>	<b>78%</b>
Autres éléments	22%	22%	22%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### II.4. La répartition des accidents du travail avec arrêt selon le siège des lésions

Siège des lésions	2012	2013	2014
Tronc	12%	22%	22%
Membres inférieurs (sauf pieds)	5%	13%	15%
Mains	21%	15%	16%
Localisations multiples	11%	12%	10%
Tête (sauf yeux)	0%	2%	5%
Yeux	16%	4%	5%
Membres supérieurs (sauf mains)	6%	1%	8%
Pieds	8%	6%	4%
<b>Sous-total</b>	<b>79%</b>	<b>75%</b>	<b>85%</b>
Autres sièges	21%	25%	15%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### III. Les accidents de trajet

Les accidents de trajet	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Nombre d'accidents de trajet	41	37	78	42	23	65	59	37	96
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	20	10	30	14	9	23	20	15	35
Nombre de jours d'arrêt consécutifs à accidents de trajet	1 206	445	1 651	1 290	922	2 212	779	771	1 550
Nombre d'accidents de trajet mortels									

## IV. Les maladies professionnelles reconnues

Une maladie est « professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

Les maladies professionnelles déclarées	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Nombre de maladies déclarées	18	6	24	10	8	18	14	10	24

Les maladies professionnelles reconnues	Année de reconnaissance								
	2012			2013			2014		
Année de déclaration	F	H	T	F	H	T	F	H	T
2008									
2009									
2010									
2011	3	1	4						
2012	7		7	5	1	6			
2013				3	1	4	2	3	5
2014							7	5	12
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>17</b>

		Maladies professionnelles reconnues en 2014	Tableau
Déclarées en 2013	4	Affectations périarticulaires de l'épaule (tendinopathie de la coiffe des rotateurs)	57A
	1	Affectations périarticulaires du coude	57B
Déclarées en 2014	1	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	42
	4	Affectations périarticulaires de l'épaule (tendinopathie de la coiffe des rotateurs)	57A
	3	Affectations périarticulaires du poignet (syndrome du canal carpien, tendinite pouce poignet)	57C
	1	Affections provoquées par les rayonnements ionisants (Cancer broncho-pulmonaire primitif par inhalation)	6
	1	Affections respiratoires professionnelles de mécanisme allergique	45*
	1	Rhinite et asthmes professionnels	66
	1	Affectations périarticulaires du coude	57B

\* Tableau du régime agricole

NB : Les personnes atteintes d'une maladie professionnelle relèvent du régime général.

## V. Les invalidités permanentes partielles

Taux d'IPP	IPP suite à accident du travail									IPP suite à maladie professionnelle								
	2012			2013			2014			2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Inférieur à 10%					1	1		4	4		1	1				1	1	2
Supérieur ou égal à 10%		1	1		4	4		1	1								3	3
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>5</b>	<b>5</b>		<b>5</b>	<b>5</b>		<b>1</b>	<b>1</b>				<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>



## Chapitre 6 - La formation permanente

<b>I.</b>	<b>La population formée .....</b>	<b>106</b>
I.1.	L'évolution de la population formée .....	106
I.2.	La répartition par centre de la population formée en 2014 .....	106
I.3.	La répartition par département de la population formée en 2014 .....	107
I.4.	La politique institutionnelle de formation .....	107
I.5.	Les résultats par axe de la politique institutionnelle de formation des agents formés en 2014 .....	110
I.6.	Les caractéristiques des agents titulaires formés en 2014 .....	111
I.7.	Répartition du nombre de jours moyens de formation .....	111
 I.7.1.	Nombre moyen de jours de formation professionnelle continue par catégorie hiérarchique .....	111
 I.7.2.	Nombre moyen de jours de formation professionnelle continue par catégorie hiérarchique et par types d'action .....	111
 <b>II.</b>	<b>La population non formée .....</b>	<b>113</b>
<b>III.</b>	<b>Le financement de la formation permanente .....</b>	<b>114</b>
III.1.	L'évolution des dépenses de formation par rapport à la masse salariale .....	114
III.2.	L'équilibre des ressources et des dépenses .....	114

## I. La population formée

### I.1. L'évolution de la population formée

	2012			2013			2014		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Effectif total formé	4 059	3 304	7 363	3 882	3 148	7 030	4 017	3 276	7 293
<i>Titulaires</i>			5 262			5 058			4 981
<i>Contractuels</i>			2 101			1 972			2 312
Nombre de stagiaires	8 841	6 731	15 572	7 920	6 010	13 930	8 368	6 358	14 726
Heures stagiaires	124 062	106 006	230 068	125 125	100 259	225 384	128 685	96 065	224 750
Durée moyenne par agent (en heures)	31	31	31	33	31	32	32	30	31
Durée moyenne par stagiaire (en heures)	15	16	15	17	15	16	18	15	15
Taux d'accès des agents titulaires			59%			61%			59%

### I.2. La répartition par centre de la population formée en 2014

Centres	Nombre d'agents formés	Nombre de stagiaires	Heures-stagiaires	Durée moyenne par agent	Durée moyenne par stagiaire
<b>Angers – Nantes</b>	563	1 218	14 092	25	12
<b>Antilles – Guyane</b>	121	263	3 929	32	15
<b>Bordeaux – Aquitaine</b>	455	849	11 778	26	14
<b>Clermont-Ferrand – Theix</b>	562	1 258	21 056	37	17
<b>Colmar</b>	90	249	3 463	38	14
<b>Corse</b>	30	85	1 114	37	13
<b>Dijon</b>	434	973	12 955	30	13
<b>Jouy-en-Josas</b>	577	1 122	25 278	44	23
<b>Lille</b>	98	211	2 697	28	13
<b>Montpellier</b>	817	1 399	23 453	29	17
<b>Nancy</b>	204	424	5 981	29	14
<b>PACA</b>	604	1 295	18 136	30	14
<b>Poitou – Charentes</b>	236	573	7 480	32	13
<b>Rennes</b>	643	1 214	19 397	30	16
<b>Toulouse</b>	498	1 049	14 822	30	14
<b>Val-de-Loire</b>	536	1 078	17 023	32	16
<b>Versailles – Grignon</b>	505	842	12 202	24	14
<b>Paris / Centre-siège</b>	220	515	6 831	31	13
<b>National</b>	100	109	3 063	31	28
<b>Total</b>	<b>7 293</b>	<b>14 726</b>	<b>224 750</b>	<b>31</b>	<b>15</b>

NB : Les agents relevant de la catégorie « National » sont des clients extérieurs à l'INRA qui accèdent de manière payante aux formations organisées par la formation permanente nationale.

### I.3. La répartition par département de la population formée en 2014

	Nombre d'agents formés	Nombre de stagiaires	Heures-stagiaires	Durée moyenne par agent	Durée moyenne par stagiaire
<b>ALIMH</b>	317	711	10 287	32	14
<b>BAP</b>	835	1 821	24 984	30	14
<b>CEPIA</b>	481	977	15 017	31	15
<b>EA</b>	775	1 435	21 909	28	15
<b>EFPA</b>	400	823	11 658	29	14
<b>GA</b>	329	801	14 543	44	18
<b>MIA</b>	73	121	2 179	30	18
<b>MICA</b>	234	434	8 382	36	19
<b>PHASE</b>	779	1 619	26 783	34	17
<b>SA</b>	282	547	9 698	34	18
<b>SAD</b>	173	338	4 723	27	14
<b>SAE2</b>	175	315	6 458	37	21
<b>SPE</b>	566	1 085	16 193	29	15
<b>DAR + SDAR</b>	994	2 478	34 668	35	14
<b>Non répartis</b>	880	1 221	17 268	20	14
<b>Total</b>	<b>7 293</b>	<b>14 726</b>	<b>224 750</b>	<b>31</b>	<b>15</b>

### I.4. La politique institutionnelle de formation

Les orientations et les axes de travail de la formation s'inscrivent parfaitement dans une fonction RH, au cœur de la stratégie de l'établissement. Représentant un des leviers majeurs de la fonction RH, la formation répond ainsi aux enjeux liés au développement et à la valorisation des compétences de l'Inra.

Le plan de formation 2014 de l'Inra se situe globalement dans la continuité des enjeux et actions identifiés dans le cadre du plan 2013. Dans la lettre de cadrage 2014, les deux Directeurs Généraux Délégués ont insisté sur des thématiques/problématiques à accompagner (priorités scientifiques, prévention, management, collectif de travail et métier, parcours professionnel, accompagnement des contractuels) mais également sur les acteurs impliqués et en responsabilité dans l'élaboration des plans de formation ; ils ont porté une attention particulière à un renforcement des interactions et des complémentarités entre la formation locale et nationale, mais également avec les partenaires extérieurs. Ces thématiques s'inscrivent dans la continuité des efforts de formation engagés, et répondent aux orientations portées dans la note de cadrage de la fonction RH et le plan d'action qui en découle.

Les résultats globaux pour 2014 montrent une hausse du nombre d'agents et de stagiaires formés (respectivement 7293 ; + 3,7% et 14 726 ; + 5,7% par rapport à 2013), à hauteur de ceux de l'année 2010. Toutefois, on observe un accroissement du nombre de contractuels formés (2312 ; englobant contractuels, PEPS et externes) et à l'inverse un nombre d'agents titulaires formés (4 981) qui diminue depuis 2011, et ce malgré un taux d'accès qui se maintient (environ 59%, hormis un pic à 61% en 2013). Malgré un plus grand nombre de stagiaires formés en 2014, le nombre d'heures de formation cumulées (heures stagiaires) reste comparable à 2013, du fait d'une durée moyenne de formation qui est revenu à 31h/agent formé (32h en 2013). Le budget 2014 consacré à la formation est stable par rapport à 2013, avec un total des dépenses engagées par les équipes formation qui se maintient à 4,4 millions d'euros (dont 4,1 millions d'euros de coûts pédagogiques).

## Chapitre 6 - La formation permanente

La population des contractuels formés (866) a augmenté par rapport à celle de 2013 (759). Les CDD, doctorants, et autres contractuels accueillis dans le cadre des politiques d'accueil et partenariat et de formation, représentent 89% des heures stagiaires des contractuels. Calculé pour la première fois, et sans référence possible auprès des établissements homologues qui ne publient pas d'indicateur de ce type, on observe que le taux d'accès des contractuels éligibles au DIF (28,15%) est de 30 points inférieur à celui des titulaires. Conformément à la priorité affichée dans le plan d'action de la fonction ressources humaines à l'attention des contractuels, un objectif pour ce taux à hauteur de 35% minimum paraîtrait raisonnable et pertinent.

La population des non formés (rappel : pas d'inscription à une action de formation au cours des trois dernières années) s'établit à 15,4% sur la période 2012-2014. Cette population est majoritairement masculine, âgée (atteint les 37,2% chez les plus de 60 ans). On constate que ce sont les agents de catégorie B qui ont le moins de non formés (aux alentours de 9%), et que la catégorie des scientifiques atteint plus de 30% de non formés (36,3% sur la période 2012-2014 pour les DR ; 27,5% pour les CR). Les catégories A et C sont équivalentes avec un taux de non formés de l'ordre de 12-13%. Il est désormais possible de suivre une population de référence de contractuels et donc d'avoir un taux de non formés (pas d'inscription à une action de formation au cours des deux dernières années). Ainsi, le taux de non formés des contractuels est largement supérieur à celui des titulaires (aux environs de 40% contre 15% pour les titulaires) ; il existe un écart réduit entre hommes et femmes contractuels (le statut impacte donc plus que le genre) et comme pour les titulaires, les plus de 60 ans comptent un taux de non-formés élevé (50%), mais ce sont les 40-50 ans qui ont les taux de non formés les plus bas, et non les plus jeunes. Tout cela reste à confirmer dans le temps et au travers des indicateurs des années suivantes.

En réponse à la lettre de cadrage Formation 2014 et en s'intégrant dans les grandes orientations RH de l'établissement, l'ensemble des centres et la FPN continuent à développer de nombreux projets sur des thématiques marquantes, comme la prévention, l'accompagnement des parcours professionnels (titulaires et contractuels), le management. Les plus significatives présentées ci-dessous correspondent à des problématiques développées sur ces dernières années.

Une attention particulière est portée par plusieurs centres quant aux accompagnements proposés dans le cadre de la construction de projet professionnel. 2014 a été à ce titre une année particulière de préparation aux CIPP avec un accroissement de nombre d'actions dans ce domaine. Les collaborations avec l'orientation professionnelle se poursuivent et se renforcent, avec une attention particulière portée sur les contractuels en lien avec la charte et de la note de service dédiés aux contractuels attendues en 2015.

Les formations management se poursuivent avec des dispositifs déjà en place (accompagnement national proposé aux directeurs d'unité, EPMP), et un nouveau dispositif destiné aux encadrants de proximité qui se déploie dans les centres à partir de 2015. Ce dispositif vient renforcer le volet de ces formations déjà mises en place par les départements avec l'Ecole Technique du Management Intermédiaire (ETMI) dans les UE et par le Siège avec l'Ecole de l'Appui et du Management (ELAM).

Une problématique métiers et un accompagnement lié qui continue à se développer : La formation permanente accompagne de nombreux réseaux et collectifs métiers (gestionnaires, serristes, informaticiens, responsables de plates formes, microscopistes...). Ces accompagnements relèvent soit de commandes institutionnelles, soit d'une dynamique collective. Ces actions s'ancrent en général dans un accompagnement national mais apparaissent de plus en plus d'initiatives au niveau des centres, à destination des techniciens en particulier (compréhension des concepts et techniques, ateliers d'écriture...).

Les dispositifs formations Prévention s'enrichissent avec le recours au numérique. Ainsi, des modules risques chimiques, suivis par la mise en place de modules sur les risques biologiques, se sont déployés dans la plupart des centres en 2014. En 2015, c'est un dispositif prévention pour l'accueil des nouveaux qui se met en place. Ces nouveaux dispositifs se déploient en parcours adaptés par les équipes formation de centres, prévoyant des séquences en présentiel. Par ailleurs, 2015 sera également une année de formation des nouveaux membres des CHS-CT.

Sur cette période 2014-2015, trois grands thèmes se dégagent comme thématiques marquantes :

- Le développement de l'accompagnement des priorités scientifiques ;
- Le déploiement d'actions à destination de collectifs dans les centres ;
- Des innovations en matière de dispositifs de formation, de modalités pédagogiques ou de valorisation des actions de formation.

**I.5. Les résultats par axe de la politique institutionnelle de formation des agents formés en 2014**

Axes de la politique institutionnelle de la formation permanente		Nombre d'agents formés	Nombre de stagiaires	Heures-stagiaires	Part des heures stagiaires	Durée moyenne par agent	Durée moyenne par stagiaire
100	Accompagner la politique scientifique et ses priorités	497	585	12 000	5,34%	24	21
110	Accompagner le développement des programmes fédérateurs	212	238	5 041	2,24%	24	21
115	Accompagner les évolutions d'un programme de recherche	36	37	803	0,36%	22	22
120	Accompagner la construction de l'espace européen de la recherche	606	729	15 902	7,08%	26	22
130	Accompagner l'émergence des nouvelles formes d'organisation	2 440	3 525	37 976	16,90%	16	11
140	Accompagner le développement des liens entre science et société	135	140	1 594	0,71%	12	11
150	Accompagner l'évolution des techniques et des concepts	1 653	2 088	34 572	15,38%	21	17
200	Dynamiser l'animation et la gestion collective	373	467	6 968	3,10%	19	15
210	Accompagner la prise de responsabilité au service du collectif	171	172	1 552	0,69%	9	9
211	Responsabilités managériales	335	531	9 411	4,19%	28	18
212	Responsabilités fonctionnelles transversales	1 329	1 560	15 714	6,99%	12	10
220	Accompagner le développement de la culture projet	78	78	1 579	0,70%	20	20
230	Accompagner les évolutions des compétences	1 484	2 126	22 399	9,97%	15	11
240	Accompagner le déploiement et l'appropriation des systèmes d'informations, de gestion et de communication	281	307	2 480	1,10%	9	8
300	Accompagner l'évolution des métiers et les parcours professionnels	175	208	5 703	2,54%	33	27
310	Accompagner les métiers en évolution et les métiers en émergence	232	340	5 146	2,29%	22	15
320	Construire son parcours professionnel	39	47	524	0,23%	13	11
321	Aide à la réflexion sur son projet professionnel	611	803	9 751	4,34%	16	12
322	Accueillir et intégrer les nouveaux arrivants	319	342	3 261	1,45%	10	10
323	Accompagner la prise de fonction et la mobilité	43	58	1 247	0,55%	29	22
324	Formations diplômantes à l'initiative de l'institution	2	2	381			
325	Validation des acquis de l'expérience	8	8	182	0,08%	23	23
330	Développer le rôle formateur de l'Inra						
333	Actions spécifiques pour les thésards	159	192	3 450	1,54%	22	18
334	Actions spécifiques pour l'apprentissage	59	63	7 498	3,34%	127	119
400	Promouvoir les droits individuels						
410	Congé de formation professionnelle (cfp)	1	1	490	0,22%	490	490
420	Formations personnelles	15	21	1 120	0,50%	75	53
430	Formations diplômantes à l'initiative de l'agent	45	48	17 692	7,87%	393	369
435	Autres formations à l'initiative de l'agent	10	10	316	0,14%	32	32
<b>Total</b>			<b>14 726</b>	<b>224 750</b>	<b>100,0%</b>	<b>31</b>	<b>15</b>

Un agent ayant participé à des formations rattachées à différents axes de la politique institutionnelle de formation au cours de l'année apparaît dans chacun des axes concernés.

### I.6. Les caractéristiques des agents titulaires formés en 2014

	Nombre d'agents formés	Nombre de stagiaires	Heures-stagiaires	Durée moyenne par agent	Durée moyenne par stagiaire	Taux d'accès des agents INRA
--	------------------------	----------------------	-------------------	-------------------------	-----------------------------	------------------------------

Age						
Inférieur à 30 ans	304	784	12 739	42	16	70,4%
De 30 à 40 ans	1 249	2 969	46 992	38	16	65,8%
De 40 à 50 ans	1 711	3 999	60 823	36	15	63,8%
De 50 à 60 ans	1 516	3 293	42 715	28	13	54,5%
60 ans et plus	201	350	4 513	22	13	29,6%
<b>Total</b>	<b>4 981</b>	<b>11 395</b>	<b>167 782</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>59,0%</b>

Ancienneté						
Moins de 3 ans	233	645	9 226	40	14	65,4%
De 3 à 10 ans	1 409	3 435	55 497	39	16	66,3%
De 10 à 20 ans	1 521	3 498	50 392	33	14	62,5%
De 20 à 30 ans	1 132	2 464	35 981	32	15	56,5%
30 ans et plus	686	1 353	16 686	24	12	44,1%
<b>Total</b>	<b>4 981</b>	<b>11 395</b>	<b>167 782</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>59,0%</b>

Catégorie fonction publique						
A - Chercheurs	732	1 309	21 640	30	17	39,5%
A - Ingénieurs	1 737	4 115	60 126	35	15	64,2%
B	1 821	4 337	62 097	34	14	64,4%
C	691	1 634	23 919	35	15	63,5%
<b>Total</b>	<b>4 981</b>	<b>11 395</b>	<b>167 782</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>59,0%</b>

Corps						
DR	280	511	7 314	26	14	37,5%
CR	452	798	14 326	32	18	40,9%
IR	431	901	13 067	30	15	53,3%
IE	660	1 583	24 149	37	15	67,4%
AI	646	1 631	22 910	35	14	70,3%
TR	1 821	4 337	62 097	34	14	64,4%
AT	691	1 634	23 919	35	15	63,5%
<b>Total</b>	<b>4 981</b>	<b>11 395</b>	<b>167 782</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>59,0%</b>

### I.7. Répartition du nombre de jours moyens de formation

I.7.1. Nombre moyen de jours de formation professionnelle continue par catégorie hiérarchique



Catégorie Hiérarchique	2013			2014		
	F	H	T	F	H	T
<b>A+</b>	4,28	4,34	<b>4,31</b>	4,63	3,86	<b>4,27</b>
<b>A</b>	5,56	4,58	<b>5,14</b>	5,28	5,00	<b>5,16</b>
<b>B</b>	5,00	5,45	<b>5,18</b>	4,85	4,92	<b>4,88</b>
<b>C</b>	5,02	5,19	<b>5,12</b>	6,23	4,11	<b>4,95</b>
<b>Total</b>	<b>4,99</b>	<b>4,94</b>	<b>4,97</b>	<b>5,06</b>	<b>4,54</b>	<b>4,82</b>

## Chapitre 6 - La formation permanente

I.7.2. Nombre moyen de jours de formation professionnelle continue par catégorie hiérarchique et par types d'action



Type d'action	Catégorie Hiérarchique	2013			2014		
		F	H	T	F	H	T
AP	A+	1,20	1,47	1,31			
	A	1,67	3,43	2,17			
	B	3,68	2,39	2,73			
	C	2,29	3,93	3,65			
AP - Acquisition/Entretien/Perfectionnement		1,85	2,80	2,37			
T0	A+	2,50	2,79	2,64	26,29	1,62	12,19
	A	2,41	1,14	2,08	1,64	1,56	1,61
	B	2,48	1,22	2,15	3,58	1,76	2,99
	C	0,99	1,79	1,39	5,46	1,47	3,55
T0 - Autres		2,42	1,32	2,11	4,47	1,63	3,38
T1	A+	2,62	3,10	2,85	2,41	2,74	2,56
	A	2,07	2,27	2,16	2,34	2,79	2,54
	B	1,89	2,45	2,15	1,87	2,71	2,26
	C	2,00	3,42	2,92	1,92	3,04	2,67
T1 - Adaptation immédiate au poste de travail		2,08	2,76	2,41	2,11	2,81	2,45
T2	A+	3,76	3,33	3,57	3,64	3,05	3,37
	A	4,16	3,86	4,03	3,93	3,98	3,95
	B	3,42	3,50	3,45	3,34	4,18	3,66
	C	3,23	3,32	3,28	3,27	2,89	3,07
T2 - Evolution prévisible des métiers		3,67	3,52	3,61	3,58	3,64	3,60
T3	A+	2,86	4,44	3,41	3,12	7,28	4,62
	A	6,72	5,07	6,23	6,95	4,07	6,14
	B	11,14	13,05	11,75	8,67	5,87	7,68
	C	11,72	18,73	14,30	18,31	4,59	12,16
T3 - Amélioration ou acquisition de nouvelles qualifications		8,52	10,31	9,10	8,78	5,47	7,61
Non défini	A+	4,25	6,05	5,12	3,48	3,27	3,38
	A	5,68	4,46	5,17	4,30	4,31	4,31
	B	4,29	6,87	5,38	3,28	3,59	3,42
	C	5,84	3,63	4,37	3,22	2,90	3,01
Non défini		4,83	5,43	5,12	3,66	3,55	3,61
Total Général		4,99	4,94	4,97	5,06	4,54	4,82

Les typologies d'actions de formation représentent leurs finalités, en lien avec la loi du 2 février 2007 instaurant le DIF (Droit Individuel à la Formation).

## II. La population non formée



2013											
Catégorie Hiérarchique	Genre	< 25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	>=60	Total
A+	F			5	33	43	34	40	30	14	199
	H			15	40	59	68	78	88	83	431
	T			<b>20</b>	<b>73</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>118</b>	<b>118</b>	<b>97</b>	<b>630</b>
A	F		1	2	10	6	8	8	13	13	61
	H	1		4	5	13	11	12	18	21	85
	T	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>146</b>
B	F		2	7	3	5	8	12	41	13	91
	H		2	7	5	7	11	29	45	28	134
	T		<b>4</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>41</b>	<b>86</b>	<b>41</b>	<b>225</b>
C	F	1	1	1	2	5	9	14	13	5	51
	H		2	2	4	13	11	15	19	3	69
	T	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>120</b>
<b>Total Général</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>43</b>	<b>102</b>	<b>151</b>	<b>160</b>	<b>208</b>	<b>267</b>	<b>180</b>	<b>1 121</b>
2014											
A+	F		1	9	29	42	38	31	41	16	207
	H			8	52	48	60	77	87	86	418
	T		<b>1</b>	<b>17</b>	<b>81</b>	<b>90</b>	<b>98</b>	<b>108</b>	<b>128</b>	<b>102</b>	<b>625</b>
A	F		1	2	10	9	2	9	15	15	63
	H		3	3	8	6	19	9	17	19	84
	T		<b>4</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>147</b>
B	F			1	6	5	9	12	32	18	83
	H		2	3	4	9	11	42	43	27	141
	T		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>54</b>	<b>75</b>	<b>45</b>	<b>224</b>
C	F	1	2	4	3	5	10	12	16	6	59
	H			2	5	9	11	10	13	5	55
	T	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>114</b>
<b>Total Général</b>		<b>1</b>	<b>9</b>	<b>32</b>	<b>117</b>	<b>133</b>	<b>160</b>	<b>202</b>	<b>264</b>	<b>192</b>	<b>1 110</b>

### III. Le financement de la formation permanente

#### III.1. L'évolution des dépenses de formation par rapport à la masse salariale

Nature	2012	2013	2014
<b>Budget primitif (pour mémoire)</b>	<b>3 379 K€</b>	<b>3 382 K€</b>	<b>3 362 K€</b>
Coûts pédagogiques	4 220 K€	4 101 K€	4 144 K€
Rémunération des stagiaires	6 755 K€	6 831 K€	6 614 K€
Déplacement et hébergement des stagiaires	380 K€	369 K€	373 K€
Rémunération des formateurs internes (*)	228 K€	228 K€	228 K€
Frais de fonctionnement de la structure	3 550 K€	3 453 K€	3 641 K€
Coût des moyens de remplacement	69 K€	14 K€	13 K€
<b>Total dépenses de formation</b>	<b>15 202 K€</b>	<b>14 996 K€</b>	<b>15 013 K€</b>
<b>Masse salariale</b>	<b>600 604 K€</b>	<b>618 362 K€</b>	<b>626 664 K€</b>
<b>Effort de formation</b>	<b>2,53%</b>	<b>2,43%</b>	<b>2,40%</b>

(\*) La rémunération des formateurs internes est une estimation. En effet, les données concernant le nombre de sessions de formation organisées avec des formateurs internes n'ont pu être fournies ces années-là.

#### III.2. L'équilibre des ressources et des dépenses

Nature	A2FP	%
Budget primitif	3 362 194 €	61%
Reports 2013	906 301 €	16%
Cofinancements/Recettes (*)	1 271 059 €	23%
<b>Total des ressources</b>	<b>5 539 554 €</b>	<b>100%</b>
<b>Total des dépenses</b>	<b>4 403 322 €</b>	<b>79%</b>
<b>Disponible</b>	<b>1 136 232 €</b>	<b>21%</b>
<b>Reports 2014</b>	<b>949 044 €</b>	<b>17%</b>

Le budget de la formation permanente dépend de l'agrégat 2 « Actions communes » du budget de l'INRA, ligne de destination A2FP.

(\*) Ces ressources proviennent d'entités internes (unités, départements et directions d'appui, direction générale) ou de structures partenaires (projets en commun, participations d'agents non INRA).

# Chapitre 7 - Les relations professionnelles

<b>I.</b>	<b>La représentativité syndicale et l'exercice du droit syndical.....</b>	<b>116</b>
I.1.	<b>La représentativité syndicale.....</b>	<b>116</b>
I.1.1.	L'évolution des taux de représentativité et du taux de participation aux CAP .....	116
I.1.1.a.	L'évolution générale des taux de représentativité et du taux de participation aux CAP .....	116
I.1.1.b.	La représentativité syndicale par Commission Administrative Paritaire.....	116
I.1.2.	L'évolution des taux de représentativité et du taux de participation au CT.....	117
I.1.2.a.	L'évolution du taux de représentativité et du taux de participation au CT .....	117
I.1.2.b.	La représentativité syndicale et la participation au CT par Centre.....	117
I.2.	<b>L'exercice du droit syndical.....</b>	<b>117</b>
I.2.1.	Le crédit de temps syndical .....	118
I.2.1.a.	Les décharges de service .....	118
I.2.1.b.	Les crédits d'heures.....	119
I.2.2.	Les autorisations spéciales d'absence .....	119
<b>II.</b>	<b>Les instances consultatives nationales .....</b>	<b>120</b>
II.1.	Les Commissions administratives paritaires.....	120
II.2.	La Commission consultative paritaire des agents contractuels.....	120
II.3.	Le Comité technique.....	120
II.4.	La Commission nationale de formation permanente .....	121
II.5.	La Commission nationale d'action sociale .....	121
II.6.	Le Comité central d'hygiène et de sécurité .....	122
II.7.	Le Conseil scientifique.....	122
II.8.	Les Commissions scientifiques spécialisées .....	122
<b>III.</b>	<b>Les réunions des instances consultatives.....</b>	<b>123</b>
III.1.	Les réunions des Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN).....	123
III.2.	Les réunions de la Commission Consultative Paritaire des contractuels (CCP) .....	124
III.3.	Les réunions du Comité Technique (CT).....	124
III.4.	Les réunions de la Commission Nationale de la Formation Permanente (CNFP) .....	126
III.5.	Les réunions de la Commission Nationale d'Action Sociale (CNAS) .....	126
III.6.	Les réunions du Comité Central d'hygiène et de Sécurité (CCHS).....	127
III.7.	Les principaux points abordés lors des réunions du Conseil scientifique .....	128
III.8.	Les principaux points abordés lors des réunions des Commissions scientifiques spécialisées .....	128
<b>IV.</b>	<b>Le Conseil d'administration .....</b>	<b>129</b>
IV.1.	La composition du Conseil d'administration .....	129
IV.2.	Les principaux points abordés lors des réunions du Conseil d'administration .....	129
<b>V.</b>	<b>Les grèves.....</b>	<b>130</b>

## I. La représentativité syndicale et l'exercice du droit syndical

Quatre organisations syndicales sont représentatives au niveau national de l'INRA :

- CFDT-INRA
- CFTC-INRA
- CGT-INRA
- SUD-Recherche EPST – Branche INRA

### I.1. La représentativité syndicale

Les taux de représentativité de ces 4 organisations syndicales sont établis au regard des résultats des élections des représentants des personnels au Comité technique (CT) et aux Commissions administratives paritaires nationales (CAPN).

Les élections de référence sont celles qui ont eu lieu simultanément le 20 octobre 2011 pour l'ensemble des CAP et pour le CT. Les dernières élections du 4 décembre 2014 serviront de référence pour le bilan social 2015.

Le mandat des représentants au sein de ces instances est de quatre années.

Les taux de représentativité sont calculés en rapportant le nombre de voix recueillies par chaque organisation syndicale au total des suffrages exprimés.

#### I.1.1. L'évolution des taux de représentativité et du taux de participation aux CAP

##### I.1.1.a. L'évolution générale des taux de représentativité et du taux de participation aux CAP

Syndicat	2012	2013	2014
<b>CFDT</b>	35,1%	35,1%	35,1%
<b>CFTC</b>	15,1%	15,1%	15,1%
<b>CGT</b>	35,6%	35,6%	35,6%
<b>SUD</b>	14,2%	14,2%	14,2%
<b>Taux de participation</b>	<b>62,6%</b>	<b>62,6%</b>	<b>62,6%</b>

##### I.1.1.b. La représentativité syndicale par Commission Administrative Paritaire

Corps	2012				2013				2014			
	CFDT	CFTC	CGT	SUD	CFDT	CFTC	CGT	SUD	CFDT	CFTC	CGT	SUD
<b>DR</b>	47,5%	13,6%	27,3%	11,6%	47,5%	13,6%	27,3%	11,6%	47,5%	13,6%	27,3%	11,6%
<b>CR</b>	37,7%	13,0%	32,8%	16,5%	37,7%	13,0%	32,8%	16,5%	37,7%	13,0%	32,8%	16,5%
<b>ASC</b>	-	-	100,0%	-	-	-	100,0%	-	-	-	100,0%	-
<b>IR</b>	47,2%	19,1%	33,7%	-	47,2%	19,1%	33,7%	-	47,2%	19,1%	33,7%	-
<b>IE/AAR</b>	37,7%	13,6%	32,8%	15,8%	37,7%	13,6%	32,8%	15,8%	37,7%	13,6%	32,8%	15,8%
<b>AI</b>	34,8%	14,8%	33,2%	17,2%	34,8%	14,8%	33,2%	17,2%	34,8%	14,8%	33,2%	17,2%
<b>TR/SAR</b>	32,2%	14,5%	37,2%	16,2%	32,2%	14,5%	37,2%	16,2%	32,2%	14,5%	37,2%	16,2%
<b>AT</b>	26,9%	17,3%	41,6%	14,2%	26,9%	17,3%	41,6%	14,2%	26,9%	17,3%	41,6%	14,2%

I.1.2. L'évolution des taux de représentativité et du taux de participation au CT

I.1.2.a. L'évolution du taux de représentativité et du taux de participation au CT

Syndicat	2012	2013	2014
<b>CFDT</b>	34,2%	34,2%	34,2%
<b>CFTC</b>	14,7%	14,7%	14,7%
<b>CGT</b>	34,5%	34,5%	34,5%
<b>SUD</b>	16,6%	16,6%	16,6%
<b>Taux de participation</b>	<b>58,3%</b>	<b>58,3%</b>	<b>58,3%</b>

I.1.2.b. La représentativité syndicale et la participation au CT par Centre

	2014					
	CFDT	CFTC	CGT	SUD	Participation	
<b>Angers - Nantes</b>	25,29%	20,88%	44,41%	9,41%	62,34%	
<b>Antilles - Guyane</b>	32,45%	29,80%	34,44%	3,31%	67,53%	
<b>Bordeaux - Aquitaine</b>	30,85%	25,96%	27,76%	15,42%	66,61%	
<b>Clermont-Ferrand - Theix - Lyon</b>	40,88%	11,02%	36,87%	11,22%	63,45%	
<b>Colmar</b>	78,67%	9,33%	2,67%	9,33%	72,38%	
<b>Corse</b>	50,00%	10,53%	26,32%	13,16%	74,14%	
<b>Dijon</b>	42,64%	13,58%	26,04%	17,74%	61,69%	
<b>Jouy-en-Josas</b>	41,70%	12,74%	31,85%	13,71%	50,62%	
<b>Lille</b>	55,10%	17,35%	11,22%	16,33%	62,80%	
<b>Montpellier</b>	25,37%	7,04%	50,96%	16,63%	58,10%	
<b>Nancy</b>	35,97%	7,19%	41,73%	15,11%	57,36%	
<b>Paca</b>	31,71%	11,18%	44,11%	13,01%	61,89%	
<b>Paris</b>	33,92%	14,98%	30,40%	20,70%	52,23%	
<b>Poitou - Charentes</b>	32,14%	6,12%	54,59%	7,14%	80,88%	
<b>Rennes</b>	20,43%	8,17%	19,47%	51,92%	54,35%	
<b>Toulouse</b>	41,10%	8,22%	33,70%	16,99%	52,44%	
<b>Val de Loire</b>	<b>Orléans</b>	40,00%	11,11%	44,44%	4,44%	65,16%
	<b>Tours</b>	23,23%	38,72%	17,85%	20,20%	57,04%
<b>Versailles - Grignon</b>	35,46%	16,77%	35,46%	12,31%	49,09%	

**I.2. L'exercice du droit syndical**

Depuis les modifications apportées par le décret n° 2012-224 du 16 février 2012 au décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique, le mode de calcul du contingent global de crédit de temps syndical repose sur le nombre des électeurs au Comité Technique d'une part, et sur les résultats de l'élection au Comité Technique d'autre part. Il reste applicable jusqu'aux prochaines élections au Comité Technique (sauf variation des effectifs de plus de 20%).

En outre, certaines autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées pour l'exercice du droit syndical.

## Chapitre 7 - Les relations professionnelles

### I.2.1. Le crédit de temps syndical

Le crédit de temps syndical est utilisable sous la forme de décharges de service et de crédit d'heures qui sont attribuées sous forme d'un pourcentage du temps de travail pour les premières et de demi-journées minimum pour les secondes.

L'utilisation et la répartition du crédit de temps syndical des quatre organisations syndicales représentatives de l'INRA en décharges de service et crédit d'heures est la suivante :

Syndicat	CFDT	CFTC	CGT	SUD	Total
<b>Crédit de temps syndical attribué</b>	<b>16,04</b>	<b>5,33</b>	<b>16,10</b>	<b>5,74</b>	<b>43,21</b>
<b>Crédit de temps syndical utilisé</b>	<b>15,99</b>	<b>3,01</b>	<b>12,84</b>	<b>4,90</b>	<b>36,74</b>
- En décharges de service	10,75	0,41	10,55	4,45	26,16
- En crédit d'heures	5,24	2,60	2,29	0,45	10,58

#### I.2.1.a. Les décharges de service

La décharge de service est l'autorisation donnée à un agent d'exercer pendant ses heures de service une activité syndicale au lieu et place de son activité professionnelle.

Les décharges de services sont toujours nominatives et exprimées sous forme d'une quotité annuelle. Il peut être accepté des décharges à temps réduit : jusqu'à 5% du temps de travail, soit l'équivalent d'un quart de journée par semaine.



2013					
Nombre d'agents bénéficiant d'une décharge de service					
Pourcentage ETP	CFDT	CFTC	CGT	SUD	TOTAL
100%	2	2	2	1	7
90%					
80%	3	1			4
70%	1				1
60%	1		1		2
50%	1				1
40%			3	2	5
30%	1	1			2
25%			1		1
20%	3	1	3	1	8
15%	2		6	4	12
10%	17	1	25	12	55
5%	14	3	57	12	86
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>9</b>	<b>98</b>	<b>32</b>	<b>184</b>

2014					
Nombre d'agents bénéficiant d'une décharge de service					
Pourcentage ETP	CFDT	CFTC	CGT	SUD	TOTAL
100%	4		2	1	7
90%					0
80%	1	1			2
70%	1				1
60%	1		1		2
50%	1	1			2
40%			1	2	3
30%	1				1
25%	2		1		3
20%	3		3	1	7
15%	2		7	4	13
10%	18	3	21	12	54
5%	13		55	13	81
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>5</b>	<b>91</b>	<b>33</b>	<b>176</b>



2013	
ETP (décharges d'activité)	
CFDT	9,8
CFTC	3,55
CGT	10,9
SUD	4,4
<b>TOTAL</b>	<b>28,65</b>

2014	
ETP (décharges d'activité)	
CFDT	10,75
CFTC	2,6
CGT	10,55
SUD	4,45
<b>TOTAL</b>	<b>28,35</b>

### I.2.1.b. Les crédits d'heures

Le crédit d'heures, correspondant à la partie disponible en ETP pour chaque syndicat, non utilisée sous forme de décharges de service, est déterminé en nombre de journées, chaque agent étant réputé travailler en moyenne 228 jours par année civile. Ce crédit d'heures peut être fractionné en demi-journées.

### I.2.2. Les autorisations spéciales d'absence

L'article 13 du décret modifié n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (anciens articles 12 et 13) prévoit de 10 à 20 jours d'autorisations spéciales d'absences attribuées aux élus ou membres nommément désignés par leurs organisations syndicales afin de participer à des congrès ou réunions (nationales jusqu'à 10 jours – internationales jusqu'à 20 jours) organisés par leur syndicat.

Par ailleurs l'article 15 du même décret, porte toujours sur les autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux et représentants du personnel aux fins de participer aux réunions, statutaires ou non, organisées par l'administration (CAP, CCP, CT, CHSCT, groupes de travail...).

## II. Les instances consultatives nationales

### II.1. Les Commissions administratives paritaires

La répartition des sièges entre les quatre organisations syndicales à l'issue des élections des CAP du 20 octobre 2011 est la suivante :

Corps	CFDT	CFTC	CGT	SUD
DR	3	0	1	0
CR	2	0	1	1
ASC	0	0	2	0
IR	2	1	1	0
IE	2	1	2	1
AI	1	0	1	0
TR	2	1	3	1
AT	2	1	3	1
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>4</b>

La répartition par genre des représentants du personnel au CAPN se présente comme suit :



Répartition par genre des représentants du personnel aux CAPN	2013		2014	
	PP	%	PP	%
Femmes titulaires	16	40%	16	41%
Hommes titulaires	24	60%	23	59%
Femmes suppléantes	18	45%	17	45%
Hommes suppléants	22	55%	21	55%

### II.2. La Commission consultative paritaire des agents contractuels

La répartition des sièges entre les quatre organisations syndicales à l'issue des élections de la CCP du 6 mai 2010 est la suivante :

	CFDT	CFTC	CGT	SUD
<b>Nombre de sièges</b>	2	0	2	1

### II.3. Le Comité technique

Suite à la réforme engagée conformément au décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, le Comité technique (CT) comprend désormais 2 membres de droit : le Président et le DRH de l'INRA, des Experts de l'Administration sur les points abordés ainsi que 10 représentants élus du personnel de l'INRA. Seuls les représentants du personnel prennent part au vote : l'instance n'est donc plus paritaire.

La répartition des sièges entre les quatre organisations syndicales à l'issue des élections du CT du 20 octobre 2011 est la suivante :

	CFDT	CFTC	CGT	SUD
<b>Nombre de sièges</b>	4	1	4	1

La répartition par genre des représentants du personnel au CT se présente comme suit :



Répartition par genre des représentants du personnel au CT	2013		2014	
	PP	%	PP	%
Femmes titulaires	4	40%	4	40%
Hommes titulaires	6	60%	6	60%
Femmes suppléantes	5	50%	5	50%
Hommes suppléants	5	50%	5	50%

Le nombre de reconvoications du CT se répartit comme suit :



	2013	2014
Nombre de reconvoications du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum	0	0
Nombre de reconvoications du CT rendues nécessaires à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel	2	2

#### **II.4. La Commission nationale de formation permanente**

Depuis 2011, la Commission nationale de formation permanente (CNFP) comprend :

- 4 membres désignés par le syndicat CFDT-INRA
- 2 membres désignés par le syndicat CFTC-INRA
- 4 membres désignés par le syndicat CGT-INRA
- 2 membres désignés par le syndicat SUD-Recherche EPST – Branche INRA

#### **II.5. La Commission nationale d'action sociale**

Depuis 2011, la Commission nationale d'action sociale (CNAS) comprend :

- 1 membre désigné par le syndicat CFDT-INRA
- 1 membre désigné par le syndicat CFTC-INRA
- 1 membre désigné par le syndicat CGT-INRA
- 1 membre désigné par le syndicat SUD-Recherche EPST – Branche INRA

### II.6. Le Comité central d'hygiène et de sécurité

Depuis 2011, le Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) comprend :

- 3 membres désignés par le syndicat CFDT-INRA
- 1 membre désigné par le syndicat CFTC-INRA
- 2 membres désignés par le syndicat CGT-INRA
- 1 membre désigné par le syndicat SUD-Recherche EPST – Branche INRA

La répartition par genre des représentants du personnel au CCHSCT se présente comme suit :



Répartition par genre des représentants du personnel au CCHSCT	2013		2014	
	PP	%	PP	%
Femmes titulaires	3	43%	3	43%
Hommes titulaires	4	57%	4	57%
Femmes suppléantes	3	30%	3	30%
Hommes suppléants	7	70%	7	70%

### II.7. Le Conseil scientifique

Le Conseil scientifique comprend 27 membres : 18 personnalités scientifiques extérieures à l'Institut, responsables scientifiques de la recherche publique, de l'enseignement supérieur, des instituts ou centres techniques et de développement du secteur agricole, des industries liées à l'agriculture et 9 représentants des chercheurs et ingénieurs élus pour une durée de 4 ans, au scrutin majoritaire uninominal à 2 tours. Cette instance a été renouvelée pour une durée de 4 ans les 12 octobre et 16 novembre 2010. Les nouveaux membres ont pris leurs fonctions le 19 décembre 2010.

### II.8. Les Commissions scientifiques spécialisées

Les Commissions scientifiques spécialisées (CSS) sont au nombre de 13 et comprennent chacune 8 à 18 membres, nommés pour 4 ans, par le Président. Il s'agit de personnalités extérieures à l'INRA choisies sur une liste établie sur proposition du Conseil scientifique, de représentants du personnel élus aux instances scientifiques consultatives de l'institut appartenant à la discipline ou au groupe de disciplines concernées, de membres de l'INRA choisis sur une liste établie après avis des conseils scientifiques des départements concernés. Cette instance a été renouvelée pour une durée de 4 ans en 2011.

### III. Les réunions des instances consultatives

#### III.1. Les réunions des Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN)

##### III.1.1. Les CAPN des chercheurs

###### **Le 20 février 2014, CAP Plénière**

- Approbation du procès-verbal de la réunion du 12 février 2013
- Bilan et fonctionnement des CAP
- Le parcours des CR1 en fin de carrière

###### **Le 8 juillet 2014, CAPN des CR**

- Approbation du procès-verbal de la réunion du 13 décembre 2013
- Point d'information sur les situations individuelles suivies
- Suivi de situations individuelles de chargés de recherche post CSS par la CAP CR
- Préparation de la prochaine réunion de la CAP Plénière compétente à l'égard des chercheurs

###### **Le 9 décembre 2014, CAPN des CR**

- Approbation du procès-verbal de la réunion du 8 juillet 2014
- Point d'information sur les situations individuelles suivies
- Étude d'une nouvelle situation individuelle

##### III.1.2. Les CAPN des ingénieurs et des techniciens

###### **Le 7 janvier 2014, CAPN individuelle**

- Corps des AT – Examen de la situation à l'issue de la période probatoire

###### **Le 10 janvier 2014, CAPN individuelle**

- Corps des IE – Examen de la situation à l'issue de la période probatoire

###### **Le 16 janvier 2014, CAPN individuelle**

- Corps des TR – Examen de la situation à l'issue de la période probatoire

###### **Le 29 janvier 2014, CAPN individuelle**

- Corps des AT – Examen de la situation à l'issue de la période probatoire

###### **Le 10 février 2014, CAPN individuelle**

- Corps des TR – Examen de la situation à l'issue de la période probatoire

## Chapitre 7 - Les relations professionnelles

### Le 2 avril 2014, CAPN individuelle

- Corps des IE – Examen de la situation à l'issue de la période probatoire

### Le 9 septembre 2014, CAPN individuelle

- Corps des AI – Examen de la situation à l'issue de la période probatoire

## III.2. Les réunions de la Commission Consultative Paritaire des contractuels (CCP)

### Le 26 février 2014, CCP NT

- Projet de configuration de la CCPNT dans la prochaine mandature
- Projet de règlement intérieur
- Présentation de la Charte pour le recrutement
- L'accueil et le suivi des personnels contractuels de l'Inra

## III.3. Les réunions du Comité Technique (CT)

### Le 24 janvier 2014

- Suite des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités Techniques
- Procès-verbaux des CT des 11 octobre, 6 novembre et 26 novembre 2013
- Point d'information sur le Budget 2014
- Note de cadrage stratégique de la Fonction ressources humaines (FRH)
- Charte pour le recrutement, l'accueil et le suivi des personnels contractuels de l'INRA
- Information et échange sur les avant-projets de textes fondateurs de l'Université Paris-Saclay
- Information sur la modification de la convention constitutive du GEVES
- Point d'information sur la politique Handicap et proposition de méthode de travail pour l'audit à venir

Points supplémentaires inscrits à la demande de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel :

- Point sur les conséquences qu'aurait la mise en place de l'IAVF sur l'Institut et ses personnels
- Suivi des contrats de site conclus par l'INRA et de leurs conséquences sur les personnels
- Problèmes rencontrés lors des reclassements des TR (dernière campagne d'avancements 2013-2014, incluant les promotions au choix et sélections professionnelles)
- Non application du jour de carence en cas d'arrêt de travail depuis le 1er janvier 2014
- Non information aux personnels contractuels en place sur les mesures légales liées à Loi Sauvadet et bilan des concours réservés de titularisation
- Point sur les conditions d'exercice des secrétaires et membres des CCHSCT et CHSCT
- Positionnement sur le projet de décret PEDR se substituant à la PES

- Point sur l'évolution de l'ensemble des Unités dépendant du département Alimentation Humaine depuis sa création (sous réserve de conformité avec l'article 34 du décret 2011-184 du 15 février 2011)

### Le 5 mars 2014

- Suite des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités Techniques
- Avis sur le projet de statut de l'Université Paris-Saclay
- Avis sur le projet de note de service portant création d'un Délégué à la déontologie et mise en œuvre de la Charte de déontologie de l'INRA
- Avis sur le projet de note de service portant modification de la Commission consultative paritaire des contractuels de l'INRA et proposition de méthode de travail sur la déclinaison de la charte interne des contractuels
- Avis sur le projet de note de service relative à la campagne d'avancement 2014 au titre de 2015
- Avis sur le projet de note de service portant organisation des élections au Conseil scientifique de l'INRA
- Présentation du Bilan social 2012

Points supplémentaires inscrits à la demande de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel :

- Point sur le transfert des bovins allaitants de Bourges à l'UEMA et sur la garantie du maintien des emplois sur place à Bourges
- Fermeture de Carmaux au 01/10/2014 et respect des procédures statutaires pour les agents qui n'entendent pas aller à Toulouse
- Situation du domaine de Vassal et de ses agents
- Mise en œuvre du dispositif « Zones à Régime Restrictif (ZRR) » dans les EPST et Universités

### Le 21 mars 2014

- Avis sur le projet de statut de l'Université Paris-Saclay

### Le 3 juin 2014

- Procès-verbaux des Comités techniques des 24 janvier, 5 et 21 mars 2014
- Suite des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités Techniques
- Point d'information sur la politique territoriale de l'INRA
- Avis sur le projet de statuts de l'Université Paris-Saclay
- Point d'information sur le bilan de la Charte interne du management
- Politique d'emploi des Contractuels : projet de note de service sur l'emploi des contractuels
- Présentation du Bilan social 2012
- Calendrier électoral de l'INRA : Avis sur la prolongation des mandats des CLFP

Points supplémentaires inscrits à la demande de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel :

- Point sur la restructuration des unités de Bourges et de Laqueuille
- Point sur l'évolution du dispositif expérimental à l'INRA
- Point sur la situation des personnels et le devenir des recherches lors d'un passage en USC (Unité Sous Contrat)

## Chapitre 7 - Les relations professionnelles

- Calendrier électoral de l'INRA : point général sur l'organisation des élections en 2014
- Point de fonctionnement du dialogue social entre la Direction de l'INRA et les Organisations syndicales

### Le 17 juin 2014

- Avis sur le projet de statut de l'Université Paris-Saclay

### Le 9 octobre 2014

- Procès-verbaux des Comités techniques du 3 juin et 17 juin 2014
- Suite des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités Techniques
- Point d'information sur la loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt, et sur un projet de décret relatif à la création de l'IAVFF
- Point d'information sur le projet de Charte du management renouvelée : première discussion
- Point d'information sur le contenu du Bilan social 2013
- Point d'information sur le projet d'Idex Toulouse
- Point d'information sur la modification de la liste des CHSCT de l'INRA suite à la création du Centre Val de Loire
- Projet de décision fixant les modalités de dépouillement pour les élections au Comité technique ministériel et à la Commission consultative des personnels contractuels de l'INRA
- Projets d'arrêtés modifiant les arrêtés du 7 mai 1986 instituant des CAPN et des CAPL à l'INRA

## III.4. Les réunions de la Commission Nationale de la Formation Permanente (CNFP)

### Le 28 mars 2014

- Approbation du procès-verbal de la CNFP du 3 octobre 2013
- Bilan 2013 - Prévisions 2014 de la formation Inra
- Dossier doctorants : suite Réflexives, développement EDEN, problématique d'accompagnement, lien avec ED,...
- Note de cadrage FRH (présentation/discussion)

### Le 7 octobre 2014

- Approbation du procès-verbal de la CNFP du 28 mars 2014
- Prévention et formation : synthèse générale, problématiques à accompagner (formations obligatoires, accueil des nouveaux arrivants, dossier RPS, etc.)
- Bilan orientation professionnelle 2013
- Lettre de cadrage formation 2015

## III.5. Les réunions de la Commission Nationale d'Action Sociale (CNAS)

### Le 27 juin 2014

- Approbation du compte-rendu de la CNAS du 21 novembre 2013
- Présentation du budget social exécuté de l'exercice 2013

- Rapport d'activité 2013 de l'ADAS
- Rapport d'activité 2013 du réseau des assistants de service social
- Rapport d'activité 2013 de la Commission Nationale des Aides et des Prêts
- Points d'information : campagne de recrutement 2014 (Apprentissage et Handicap)

### **Le 28 novembre 2014**

- Approbation du compte-rendu de la CNAS du 27 juin 2014
- Présentation du budget social prévisionnel 2015
- La politique Handicap :
  - Bilan 2013 de la réserve de postes dédiés au recrutement de travailleurs handicapés
  - Bilan 2013 de la Cellule Handicap de l'Inra
- Bilan de la restauration collective de l'Inra (MISCDAR)
- Questions diverses (Logement, Convention Adas/Inra)

### **III.6. Les réunions du Comité Central d'hygiène et de Sécurité (CCHS)**

#### **Le 19 mars 2014**

- Rapport sur le bilan 2013 de l'inspection santé et sécurité au travail
- Bilan 2013 des formations à la prévention
- Bilan 2013 et projet de programme de prévention 2014
- Risques psychosociaux : examen de l'accord-cadre de la Fonction Publique
- Maîtrise des risques professionnels dans les unités et les installations expérimentales : film ateliers
- Accessibilité des locaux aux personnes handicapées : regards sur la période 1999-2013 et sur les projets à venir

#### **Le 18 juin 2014**

- Accord cadre RPS dans la Fonction Publique et outils d'accompagnement
- Bilan des actions locales et nationales
  - Synthèse des actions de centre
  - Synthèse du groupe de pilotage national RPS
- Bilan de la démarche expérimentale d'évaluation des RPS
- Suivi des indicateurs d'alerte et des indicateurs médico-sociaux
- Proposition de plan d'action de prévention des risques psychosociaux

#### **Le 21 novembre 2014**

- Synthèse des rapports des médecins de prévention pour l'année 2013
- Suite à donner par le CCHSCT à la saisine émise par le CT le 9 octobre 2014
- Organisation de la prévention
- Politique SSE et projet de manuel
- Lettre de mission des assistants de prévention
- Prévention des risques liés aux rayonnements non ionisants
- Présentation du guide « retours d'expérience »
- Orientations programme de prévention 2015 dont formations des membres de CHSCT
- Mise à jour du plan de pandémie

### **III.7. Les principaux points abordés lors des réunions du Conseil scientifique**

#### **Les 6 et 7 mars 2014**

- Lettre de mission du chef de département PHASE
- Lettre de mission du DS environnement
- Termes de référence de l'évaluation du département PHASE
- Termes de référence de l'évaluation du département GA

#### **Les 22 et 23 mai 2014**

- Suites données à l'évaluation du département SA
- Suites données à l'évaluation du département MICA
- Suites données à l'évaluation du département CEPIA

#### **Les 25 et 26 mai 2014**

- Préparation de l'évaluation du département BAP- termes de référence

#### **Les 13 et 14 mai 2014**

- Conclusions de l'évaluation du département SPE (santé des plantes et environnement)
- Conclusion de l'évaluation du département EA (environnement et agronomie)

### **III.8. Les principaux points abordés lors des réunions des Commissions scientifiques spécialisées**

- Examen des dossiers individuels des chercheurs
- Avis sur la titularisation des chargés de recherche stagiaires
- Avis sur les avancements au grade de chargé de recherche de première classe
- Avis sur les avancements au grade de directeur de recherche de classe exceptionnelle (1er et 2e échelon)
- Avis sur les renouvellements des mises à disposition
- Avis sur les demandes d'intégration
- Avis sur les demandes d'équivalence des concours CR et DR
- Avis sur les accueils en détachement

## IV. Le Conseil d'administration

### IV.1. La composition du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de l'INRA comprend 27 membres : le Président de l'institut, neuf représentants de l'Etat, le président du Conseil scientifique, quatre membres appartenant au secteur de la production agricole, trois membres appartenant aux industries liées à l'agriculture, un membre appartenant aux industries fournissant les produits utilisés dans l'agriculture, un membre appartenant aux organismes représentant les consommateurs, deux membres représentant respectivement les salariés du secteur agricole et du secteur agroalimentaire et cinq représentants du personnel (élus pour une durée de 4 ans au scrutin de liste proportionnel à la plus forte moyenne).

Le nombre de sièges obtenus par chaque liste lors du scrutin du 27 juin 2013 est le suivant :

- liste CFDT-INRA : 2 sièges
- liste CFTC-INRA : 0 siège
- liste CGT-INRA : 2 sièges
- liste SUD-Recherche EPST – Branche INRA : 1 siège

### IV.2. Les principaux points abordés lors des réunions du Conseil d'administration

#### Le 25 mars 2014

- Approbation du procès-verbal de la réunion du 13 décembre 2013
  - Actualités de l'INRA (information)
  - Rapport d'activité 2013 de l'INRA (délibération)
  - Présentation par son Président, du rapport d'activité 2012-2013 du comité consultatif d'éthique commun INRA-CIRAD (information)
  - Approbation du compte financier 2013 et rapport de l'ordonnateur (délibération)
  - Budget rectificatif n° 1 au budget initial 2014 (délibération)
  - Approbation du projet de statuts de l'Université Paris-Saclay (délibération)
- Questions diverses : Nomination d'un membre du comité d'éthique INRA-CIRAD (suite à une démission) ; Information sur la mise en conformité des statuts des GIP dont l'INRA est membre ; Compte-rendu annuel des opérations d'achats réalisées entre 3 et 5 millions d'€HT

#### Le 25 juin 2014

- Approbation du procès-verbal de la réunion du 13 décembre 2014
- Actualités de l'INRA (information)
- Dynamique de site-COMUE (information)
- Université Paris-Saclay (délibération)
- H2020 Bilan des soumissions de projet (information)
- Actualisation de la charte du management (point d'information sur le processus)
- Coopération internationale de l'établissement (information)
- Régime spécifique des missions de longue durée effectuées dans le cadre de projets européens (délibération)
- Nomination d'un membre du comité d'éthique INRA-CIRAD (délibération)

## Chapitre 7 - Les relations professionnelles

### Le 23 octobre 2014

- Approbation du procès-verbal de la réunion du 25 juin 2014
- Actualités de l'INRA
- Budget rectificatif N° 2
- Mise en œuvre du programme investissements d'avenir
- Partenariats avec les entreprises, transfert et insertion dans l'écosystème national (déclinaison régionale en lien avec la politique de sites)
- Délégation du Conseil d'Administration au Président pour la signature du marché national de prestations d'agence de voyages

### Le 16 décembre 2014

- Approbation du procès-verbal de la réunion du 23 octobre 2014
- Actualités
- Présentation du projet de charte du management (information)
- Bilan de la mandature du Conseil Scientifique (information)
- Budget rectificatif N° 3 (délibération)
- Budget primitif 2015 (délibération)
- Point d'avancement sur le contrat d'objectif 2012-2016 (information)
- Plan d'action consécutif au décret relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (information)
- Schéma pluriannuel de stratégie immobilière (information)
- Certification comptable de l'Institut (délibération)
- Cartographie des risques comptables et plan d'action associé (information)

## V. Les grèves

Les grèves et le nombre d'agents grévistes recensés sur l'année 2014 sont les suivants :

Dates	Effectifs
<b>06 février</b>	64
<b>18 mars</b>	87
<b>15 mai</b>	141
<b>16 octobre</b>	73

# Chapitre 8 - L'action sociale

<b>I.</b>	<b>Le budget de l'action sociale.....</b>	<b>132</b>
<b>II.</b>	<b>Les prestations d'action sociale.....</b>	<b>132</b>
II.1.	L'aide aux familles.....	132
II.1.1.	L'action en faveur des enfants.....	132
II.1.1.a.	L'allocation enfants handicapés.....	132
II.1.1.b.	Le chèque emploi service universel (CESU) pour la garde d'enfants de moins de 6 ans.....	132
II.1.2.	Les vacances des enfants.....	133
II.1.3.	Le chèque vacances.....	134
II.1.4.	Le CESU «situation médicale exceptionnelle».....	134
II.2.	La restauration collective.....	135
II.3.	Les prêts et les aides.....	135
II.3.1.	Les prêts et aides attribués par la CNAP.....	135
II.3.2.	Le prêt à la mobilité.....	136
<b>III.</b>	<b>Les actions en faveur des personnes en situation de handicap.....</b>	<b>137</b>
III.1.	Le FIPHFP.....	137
III.1.1.	La contribution.....	137
III.1.2.	Le partenariat.....	138
III.2.	Les contrats et marchés avec le milieu de travail adapté.....	139
III.3.	Les aménagements et actions visant l'environnement du poste de travail.....	139
III.3.1.	Les postes de travail.....	139
III.3.2.	Les aides techniques individuelles.....	140
III.3.3.	Les aides au transport.....	140
III.3.4.	L'aide humaine.....	141
III.3.5.	Les bilans et formations.....	141
III.4.	Les travaux de mise en accessibilité.....	141
III.5.	Le CESU « Compensation du handicap ».....	142
III.6.	La sensibilisation, l'information et la communication.....	143
III.6.1.	En interne.....	143
III.6.2.	En externe.....	143
III.7.	L'accompagnement des étudiants et l'accueil des stagiaires.....	144
III.8.	Les partenaires associatifs.....	144
III.8.1.	TREMLIN.....	144
III.8.2.	GESAT.....	144
<b>IV.</b>	<b>Les types de prestations et de dépenses.....</b>	<b>145</b>
<b>V.</b>	<b>Le logement.....</b>	<b>146</b>
V.1.	Le logement social.....	146
V.2.	Le logement de fonction.....	146
V.3.	Les autres logements.....	146
V.4.	Les aides au logement.....	147
V.4.1.	Les aides à l'installation des personnels.....	147
V.4.2.	Le prêt à l'installation dans le logement locatif.....	147
<b>VI.</b>	<b>L'association pour le développement des activités sociales (ADAS).....</b>	<b>149</b>
VI.1.	Présentation générale de l'ADAS.....	149
VI.1.1.	Les effectifs.....	149
VI.1.2.	Les dotations budgétaires.....	149
VI.1.3.	Les décharges de service.....	149
VI.2.	Les résultats de l'activité de l'ADAS.....	149
VI.2.1.	Les aides à l'enfance.....	149
VI.2.2.	Les aides aux vacances.....	150
VI.2.3.	L'action socioculturelle.....	150
VI.2.4.	Le bilan global.....	150

## I. Le budget de l'action sociale

Budget	2012	2013	2014
Action sociale (*)	4 737,1 K€	4 746,3 K€	4 603,9 K€
Prêts et avances	100,0 K€	100,0 K€	100,0 K€
<b>Total</b>	<b>4 837,1 K€</b>	<b>4 846,3 K€</b>	<b>4 703,9 K€</b>

Source : BP 2014 et DRH

(\*) Les budgets d'action sociale, ici retracés, mentionnent l'intégralité des crédits inscrits en matière de politique sociale et gérés par la DRH. Ne sont pas inclus les crédits relatifs à la médecine de prévention et les frais d'infrastructure de la restauration collective gérés par la Mission de coordination des services déconcentrés d'appui à la recherche.

## II. Les prestations d'action sociale

### II.1. L'aide aux familles

#### II.1.1. L'action en faveur des enfants

##### II.1.1.a. L'allocation enfants handicapés

Types de prestations	Bénéficiaires			Coûts		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Action en faveur des enfants handicapés	59	63	71	96,0 K€	93,2 K€	124,3 K€
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>63</b>	<b>71</b>	<b>96,0 K€</b>	<b>93,2 K€</b>	<b>124,3 K€</b>

##### II.1.1.b. Le chèque emploi service universel (CESU) pour la garde d'enfants de moins de 6 ans

Depuis le 1er juillet 2007, l'INRA a mis en place le Chèque Emploi Service Universel (CESU) préfinancé pour la garde d'enfants de moins de trois ans en faveur de ses personnels. Le « CESU - Garde d'enfant » est un titre spécial de paiement créé par la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne. Au 1er janvier 2009, ce dispositif destiné à régler tout ou partie des frais de garde des enfants engagés par leurs parents auprès de prestataires agréés, a été étendu aux enfants de moins de 6 ans (note de service 2009-12 du 30 janvier 2009).

CESU	2012	2013	2014
<b>Nombre de dossiers</b>	999	1000	1015
<b>Nombre de titres</b>	17668	18860	16479
<b>Financement / Coûts</b>	<b>308,5 K€</b>	<b>333,8 K€</b>	<b>339,9 K€</b>
<b>Frais de gestion</b>	<b>5,2 K€</b>	<b>6,3 K€</b>	<b>6,0 K€</b>
<b>Coût total pour l'INRA (participation + frais)</b>	<b>313,7 K€</b>	<b>340,1 K€</b>	<b>345,9 K€</b>

Nombre de bénéficiaires par type de prestation, répartition par catégorie hiérarchique en pourcentage, des effectifs totaux pour chaque groupe.



CESU garde d'enfants	2013		2014	
	PP	%	PP	%
<b>A</b>	361	52,3%	397	52,1%
<b>B</b>	222	32,2%	242	31,8%
<b>C</b>	64	9,3%	67	8,8%
<b>Contractuels</b>	43	6,2%	56	7,3%
<b>Total</b>	<b>690</b>	<b>100,0%</b>	<b>762</b>	<b>100,0%</b>

Nombre de bénéficiaires par type de prestation, répartition par catégorie hiérarchique et par tranche d'âge, des effectifs totaux pour chaque groupe.



Répartition par Catégorie et par tranche d'âge	2013				2014			
	A	B	C	Contractuels	A	B	C	Contractuels
<b>25/30 ans</b>	5	12	3	8	8	16	7	7
<b>30/35 ans</b>	62	69	15	22	79	90	17	30
<b>35/40 ans</b>	178	74	26	10	198	77	24	19
<b>40/45 ans</b>	104	51	18	1	91	45	18	
<b>45/50 ans</b>	7	10	1	1	17	7		
<b>50/55 ans</b>	1	4	1	1	2	5	1	
<b>55/60 ans</b>	3	1			2	1		
<b>60/65 ans</b>	1	1				1		
<b>Total</b>	<b>361</b>	<b>222</b>	<b>64</b>	<b>43</b>	<b>397</b>	<b>242</b>	<b>67</b>	<b>56</b>

### II.1.2. Les vacances des enfants

Par convention conclue le 21 décembre 2005, l'INRA a transféré à l'ADAS la gestion de certaines prestations d'action sociale « enfance ». Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, l'ADAS assure la gestion administrative et financière de ces prestations, au nom et pour le compte de l'INRA.

Types de prestations	Bénéficiaires			Coûts		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Colonies de vacances	212	375	170	37,3 K€	38,7 K€	26,2 K€
Centres aérés	178	925	915	81,8 K€	87,8 K€	86,8 K€
Allocations pour classe de mer, neige, nature	246	210	200	6,4 K€	5,3 K€	5,4 K€
Séjours linguistiques	22	21	24	3,1 K€	3,0 K€	3,2 K€
Allocations de séjour en maisons familiales de vacances	1 034	150	118	21,5 K€	23,0 K€	18,4 K€
<b>Total</b>	<b>1 692</b>	<b>1 681</b>	<b>1 427</b>	<b>150,1 K€</b>	<b>157,8 K€</b>	<b>140,0 K€</b>

## Chapitre 8 - L'action sociale

### II.1.3. Le chèque vacances

Le chèque vacances repose sur une épargne volontaire de l'agent donnant lieu à une contribution de l'INRA. Conformément à la NS n° 2014-34 du 05 juin 2014, le montant de cette contribution est de 10%, 15%, 20%, 25%, 30% ou 35% de l'épargne constituée selon les ressources de l'agent.

Les agents en situation de handicap en activité, remplissant les conditions d'attribution de la prestation bénéficient d'une majoration de la bonification à hauteur de 30 % versée par l'INRA, financée dans le cadre de la politique handicap.

Chèques vacances	2012	2013	2014
<b>Nombre de dossiers</b>	759	801	635
<b>Financement / Coûts</b>	<b>777,3 K€</b>	<b>789,5 K€</b>	<b>740,4 K€</b>
Epargne des agents	638,0 K€	640,6 K€	583,2 K€
Participation de l'INRA	139,3 K€	148,9 K€	157,2 K€
<b>Frais de gestion versés par l'INRA</b>	<b>29,4 K€</b>	<b>22,9 K€</b>	<b>23,7 K€</b>
à la Mutualité fonction publique et Docapost Bpo	15,7 K€	15,0 K€	15,0 K€
à l'Association nationale pour les chèques vacances	13,7 K€	7,9 K€	8,7 K€
<b>Coût total pour l'INRA (participation + frais)</b>	<b>168,7 K€</b>	<b>171,8 K€</b>	<b>180,9 K€</b>

### II.1.4. Le CESU «situation médicale exceptionnelle »

L'INRA a mis en place le Chèque emploi service universel (CESU) préfinancé pour la situation médicale exceptionnelle en faveur de ses agents afin d'apporter une aide financière aux agents ou à l'un de leurs proches (conjoint, ascendant ou descendant à charge) rencontrant des difficultés de santé liées à la survenance d'un événement particulièrement grave, conduisant à une incapacité partielle ou totale, ponctuelle et exceptionnelle.

CESU - Situation médicale exceptionnelle	2012	2013	2014
<b>Nombre de bénéficiaires</b>	<b>33</b>	<b>40</b>	<b>37</b>
<b>Financement / Coûts</b>	<b>19,8 K€</b>	<b>25,4 K€</b>	<b>22,0 K€</b>
<b>Frais de gestion</b>	<b>0,3 K€</b>	<b>0,4 K€</b>	<b>0,3 K€</b>
<b>Coût total pour l'INRA (participation + frais)</b>	<b>20,1 K€</b>	<b>25,8 K€</b>	<b>22,3 K€</b>

Nombre de bénéficiaires par type de prestation, répartition par catégorie hiérarchique des effectifs totaux pour chaque groupe.



CESU situation médicale exceptionnelle (Nombre de dossiers)	2013		2014	
	PP	%	PP	%
<b>A</b>	20	45,5%	8	17,8%
<b>B</b>	16	36,3%	23	51,1%
<b>C</b>	8	18,2%	13	28,9%
<b>Contractuels</b>	0	0%	1	2,2%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0%</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

Nombre de bénéficiaires par type de prestation, répartition par catégorie hiérarchique et par tranche d'âge en pourcentage des effectifs totaux pour chaque groupe.



Répartition par Catégorie et par tranche d'âge	2013				2014			
	A	B	C	Contractuels	A	B	C	Contractuels
25/30 ans		2				1		
30/35 ans	5	1			1	1		1
35/40 ans	8	2	1		1	3	1	
40/45 ans	1	2	3		3	4	3	
45/50 ans	1	4	1			5		
50/55 ans	2		2		2	4	7	
55/60 ans	3	3			1	2	2	
60/65 ans		2	1			2		
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>1</b>

## II.2. La restauration collective

98 sites de restauration accueillent les personnels de l'INRA affectés dans les centres de recherche ou les implantations isolées d'une certaine importance.

Pour chaque repas pris par un agent dont l'indice nouveau majoré est inférieur ou égal à 466, l'INRA verse une subvention « fonction publique » dont le montant pour 2014 est de 1,21 €. La réglementation relative aux avantages en nature interdisant le versement direct de cette subvention aux agents, celle-ci est allouée aux associations d'usagers des sites de restauration ou aux prestataires de service.

Subvention Fonction publique	2012	2013	2014
Nombre moyen de bénéficiaires	4 738	4 427	4 263
Nombre de repas subventionnés	781 831	730 376	703 427
<b>Montant global de la subvention</b>	<b>924 332 €</b>	<b>886 972 €</b>	<b>859 694 €</b>

## II.3. Les prêts et les aides

### II.3.1. Les prêts et aides attribués par la CNAP

La Commission nationale des aides et des prêts de l'INRA (CNAP) est chargée d'attribuer des aides exceptionnelles non remboursables et/ou des prêts sociaux sans intérêts pour répondre aux difficultés ponctuelles que les agents peuvent rencontrer. La NS n° 2009-01 du 5 janvier 2009, détaille la procédure d'instruction des aides exceptionnelles et des prêts sociaux par la CNAP.

Prêts sociaux	2012	2013	2014
Nombre de bénéficiaires	40	40	34
<b>Répartition par catégorie fonction publique</b>			
Catégorie A	23%	15%	12%
Catégorie B	40%	44%	38%
Catégorie C	38%	39%	50%
Contractuels	0%	2%	0%
<b>Montant global des prêts accordés</b>	<b>84 100 €</b>	<b>73 500 €</b>	<b>58 600 €</b>
<b>Montant moyen du prêt</b>	<b>2 103 €</b>	<b>1 838 €</b>	<b>1 724 €</b>

## Chapitre 8 - L'action sociale

Aides exceptionnelles non remboursables	2012	2013	2014
Nombre de bénéficiaires	70	86	89
<b>Répartition par catégorie fonction publique</b>			
Catégorie A	13%	8%	17%
Catégorie B	26%	42%	38%
Catégorie C	54%	45%	39%
Contractuels	7%	5%	5%
Stagiaire	0%	0%	1%
<b>Montant global des aides accordées</b>	<b>55 278 €</b>	<b>70 391 €</b>	<b>75 403 €</b>
<b>Montant moyen de l'aide</b>	<b>790 €</b>	<b>818 €</b>	<b>847 €</b>

### II.3.2. Le prêt à la mobilité

L'INRA propose aux agents titulaires ayant accepté une mobilité consécutive à la restructuration, délocalisation ou fermeture de leur unité, un prêt bonifié par l'INRA, d'un montant compris entre 3 000 € et 10 000 € au choix du demandeur. Pour ce prêt, l'INRA prend en charge la totalité des intérêts et l'agent bénéficie d'un prêt à taux 0%.

La gestion de ce prêt est assurée par le crédit social des fonctionnaires (CSF).

Prêt à la mobilité	2012	2013	2014
Nombre de bénéficiaires	2	2	1
<b>Montant global des prêts accordés</b>	<b>20 000 €</b>	<b>20 000 €</b>	<b>10 000 €</b>
<b>Bonification INRA</b>	<b>2 717 €</b>	<b>1 923 €</b>	<b>878 €</b>

Nombre de bénéficiaires par type de prestation, répartition par catégorie hiérarchique en pourcentage des effectifs totaux pour chaque groupe.



Prêt à la mobilité	2013		2014	
	PP	%	PP	%
A	1	50,0%	1	100,0%
B	1	50,0%		
C				
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100,0%</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>

Nombre de bénéficiaires par type de prestation, répartition par catégorie hiérarchique et par tranche d'âge des effectifs totaux pour chaque groupe.



Répartition par Catégorie et par tranche d'âge	2013				2014			
	A	B	C	Contractuels	A	B	C	Contractuels
25/30 ans								
30/35 ans	1							
35/40 ans	1				1			
40/45 ans								
45/50 ans								
50/55 ans								
55/60 ans								
60/65 ans								
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### III. Les actions en faveur des personnes en situation de handicap

#### III.1. Le FIPHFP

L'article 36 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a créé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Ce Fonds vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein des trois fonctions publiques. Il collecte des contributions auprès des employeurs publics ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi de 6%. En contrepartie, il finance des aides afin de promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

##### III.1.1. La contribution

L'INRA a procédé à sa déclaration annuelle auprès du FIPHFP. Pour la troisième année consécutive, l'INRA n'a pas eu à s'acquitter d'une contribution pour l'année 2014, compte tenu d'un taux d'emploi légal de 7,26%.

Le nombre de personnes reconnues travailleurs handicapés au sein de nos équipes a augmenté, compte tenu :

- des postes pourvus au titre de la campagne annuelle de recrutements par la voie contractuelle ;
- du nombre conséquent d'auto-déclarations. Les agents font part de leur qualité de travailleur handicapé lors d'une demande d'aménagement de poste de travail, à l'occasion d'un renouvellement de prothèses auditives ou de fauteuil roulant, en cas de demande de temps partiel de droit ou encore de prestations d'action sociale (CESU de compensation du handicap, majoration de la bonification des chèques-vacances),...

Déclaration FIPHFP	2012	2013	2014
Taux d'emploi direct (correspondant aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi)	5,78%	6,05%	6,68%
Taux d'emploi légal (incluant les dépenses sur fonds propres contribuant au développement de la politique handicap)	6,33%	6,68%	7,26%
Taux d'assujettissement	100%	100%	100%
<b>Montant versé</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>

## Chapitre 8 - L'action sociale

Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap.



Catégorie hiérarchique / Corps	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap	
	2013	2014
DR	1	5
CR	20	22
IR	12	16
<b>A+</b>	<b>33</b>	<b>43</b>
IE	37	40
AI	39	42
<b>A</b>	<b>76</b>	<b>82</b>
TR	136	168
<b>B</b>	<b>136</b>	<b>168</b>
AT	145	146
<b>C</b>	<b>145</b>	<b>146</b>
<b>Total général</b>	<b>390</b>	<b>439</b>

### III.1.2. Le partenariat

L'INRA a signé une convention de partenariat avec le FIPHFP prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2008, pour une durée de 3 ans. Le budget prévisionnel alors établi sur la base d'un plan d'actions triennal s'élevait à 943 000 €. En définitive, au terme de cette première convention, sur l'ensemble des trois années de ce partenariat, l'Institut s'est vu allouer la somme de 763 788 euros.

En 2012, une convention complémentaire a été signée validant un budget prévisionnel à hauteur de 734 000 euros.

Enfin, une nouvelle convention triennale avec le FIPHFP a été conclue le 1<sup>er</sup> juillet 2013, pour un budget prévisionnel de 2 397 345 euros.

Le suivi de ces conventions a donné lieu à la réunion d'un comité de pilotage deux fois par an, auquel participe notamment un représentant du FIPHFP en la personne du Directeur Général Adjoint.

De plus, l'ensemble des mesures prises par l'Institut en matière de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ont fait l'objet de discussions et de bilans présentés dans le cadre des instances paritaires dédiées (le comité technique et/ou la commission nationale d'action sociale).

Partenariat INRA/FIPHFP	2012	2013	2014
Aides techniques et humaines	497 884 €	461 731 €	422 098 €
Actions de communication et de sensibilisation des acteurs	63 443 €	54 100 €	72 313 €
<b>Montant des dépenses au titre du partenariat INRA/FIPHFP (convention triennale + convention complémentaire)</b>	<b>561 327 €</b>	<b>515 831 €</b>	<b>494 411 €</b>

Le FIPHFP propose désormais des aides diverses. L'ensemble des actions financées en 2014 (494 411 €) sont détaillées dans les rubriques suivantes.

### **III.2. Les contrats et marchés avec le milieu de travail adapté**

Certaines personnes en situation de handicap sont orientées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des entreprises adaptées. Ceci leur permet d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un milieu de travail adapté.

Les employeurs du milieu de travail dit « ordinaire » peuvent s'acquitter en partie de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec ce type de structures.

Au-delà de la sous-traitance classique, les ESAT et entreprises adaptées proposent également de mettre leur personnel à disposition d'autres employeurs.

Ce type de collaboration permet certes de déduire des dépenses lors de la déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap mais permet surtout de faciliter l'insertion professionnelle, de favoriser le passage vers l'emploi en milieu de travail ordinaire et représente un véritable vecteur de sensibilisation du collectif de travail.

L'ensemble des centres INRA montre une importante mobilisation en matière de partenariats avec le milieu de travail adapté.

Les champs d'intervention sont divers : reprographie, fournitures de bureau ou de produits d'hygiène, gestion de la restauration collective, entretien de locaux ou d'espaces verts, travaux agricoles, destruction de matériel informatique...

Partenariat ESAT	2012	2013	2014
Montants des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services (HT)	624 148 €	729 853 €	554 698 €

### **III.3. Les aménagements et actions visant l'environnement du poste de travail**

L'INRA dispose de deux sources de financement afin de prendre en charge les mesures visant à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi de ses collaborateurs en situation de handicap :

- les crédits accordés par le FIPHFP ;
- les fonds propres de l'établissement (Directions du siège et centres).

Ces derniers font l'objet de déductions lors de la contribution annuelle auprès du FIPHFP.

La Cellule Handicap et le groupe de travail « Handicap et Accessibilité » se réunissent 3 fois par an et examinent les demandes de financement déposées par les centres INRA. Ces instances appliquent désormais les règles de financement arrêtées par le comité national du FIPHFP et se reportent donc au catalogue des aides consultable sur le site Internet du FIPHFP ([www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)). Dans un certain nombre de cas, l'INRA est amené à compléter la participation du FIPHFP grâce à ses propres crédits.

#### **III.3.1. Les postes de travail**

Les aides financées au titre des postes de travail sont variées et peuvent être associées à des études préalables par des ergonomes. A titre d'exemples, l'INRA finance régulièrement des fauteuils ergonomiques, des bureaux réglables en hauteur, des systèmes d'alarme adaptés au

## Chapitre 8 - L'action sociale

handicap auditif ou encore des logiciels de reconnaissance vocale. L'INRA est aussi amené à prendre en charge des équipements spécifiques au travail en laboratoire ou sur site expérimental : chariots suspendus sur rail, chaises de laboratoire, adaptations des tabliers de serre, pipettes adaptées...

Aménagements et adaptations de postes	2012	2013	2014
Nombre d'agents concernés	72	74	61
Nombre d'aménagements réalisés	145	135	101
<b>Dépenses sur fonds propres (HT)</b>	<b>794 €</b>	<b>455 €</b>	<b>737 €</b>
<b>Financements FIPHFP (HT)</b>	<b>129 179 €</b>	<b>127 301 €</b>	<b>111 662 €</b>
<b>Total</b>	<b>129 973 €</b>	<b>127 755 €</b>	<b>112 399 €</b>

### III.3.2. Les aides techniques individuelles

L'INRA peut participer à l'acquisition de prothèses auditives, fauteuils roulants et autres aides techniques, en complément des autres sources de financement mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, maison départementale des personnes handicapées, etc.).

Aides techniques individuelles	2012	2013	2014
Nombre d'agents concernés	22	19	19
<b>Dépenses sur fonds propres (HT)</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>
<b>Financements FIPHFP (HT)</b>	<b>36 854 €</b>	<b>32 178 €</b>	<b>29 700 €</b>
<b>Total</b>	<b>36 854 €</b>	<b>32 178 €</b>	<b>29 700 €</b>

### III.3.3. Les aides au transport

Onze agents bénéficient d'un service de transport pour leur permettre de rejoindre, quotidiennement ou occasionnellement, leur lieu de travail.

Transport adapté domicile-travail	2012	2013	2014
Nombre d'agents concernés	9	13	11
<b>Dépenses sur fonds propres (HT)</b>	<b>38 €</b>	<b>1 093 €</b>	<b>1 509 €</b>
<b>Financements FIPHFP (HT)</b>	<b>42 436 €</b>	<b>55 658 €</b>	<b>59 104 €</b>
<b>Total</b>	<b>42 474 €</b>	<b>56 752 €</b>	<b>60 613 €</b>

En 2014 aucun agent supplémentaire n'a vu son véhicule (personnel ou professionnel) adapté. Des demandes ont néanmoins été faites afin de permettre une autonomie de déplacement aux agents, lesquelles impacteront le budget 2015.

Aménagement de véhicules (personnels et professionnels)	2012	2013	2014
Nombre d'agents concernés	5	3	0
<b>Dépenses sur fonds propres (HT)</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>
<b>Financements FIPHFP (HT)</b>	<b>9 755 €</b>	<b>3 467 €</b>	<b>0 €</b>
<b>Total</b>	<b>9 755 €</b>	<b>3 467 €</b>	<b>0 €</b>

### III.3.4. L'aide humaine

Certaines personnes en situation de handicap, afin d'exercer leur activité dans de bonnes conditions, nécessitent l'intervention d'une tierce personne.

Pour certaines personnes sourdes, le besoin peut porter sur une interface de communication. Ainsi, chaque année, de nouvelles personnes bénéficient des services d'interprètes en langue des signes française ou de vélotypistes, afin de leur permettre de mieux communiquer et de participer pleinement aux échanges professionnels (réunions, formations, sessions de concours, etc.).

Interprètes en langue des signes et vélotypie	2012	2013	2014
Nombre d'agents concernés	19	17	18
Nombre d'interventions	65	79	84
<b>Dépenses sur fonds propres (HT)</b>	<b>1 978 €</b>	<b>3 129 €</b>	<b>2 434 €</b>
<b>Financements FIPHFP (HT)</b>	<b>85 216 €</b>	<b>104 981 €</b>	<b>41 658 €</b>
<b>Total</b>	<b>87 194 €</b>	<b>108 110 €</b>	<b>44 092 €</b>

Pour d'autres personnes, les besoins sont plutôt liés à l'exécution d'actes de la vie quotidienne. L'INRA a alors recours au service d'auxiliaires de vie, afin d'apporter une assistance sur le lieu de travail ou lors de déplacements professionnels.

Auxiliaires de vie	2012	2013	2014
Nombre d'agents concernés	1	1	1
<b>Dépenses sur fonds propres (HT)</b>	<b>5 702 €</b>	<b>10 492 €</b>	<b>11 471 €</b>
<b>Financements FIPHFP (HT)</b>	<b>20 984 €</b>	<b>20 985 €</b>	<b>22 941 €</b>
<b>Total</b>	<b>26 686 €</b>	<b>31 477 €</b>	<b>34 412 €</b>

### III.3.5. Les bilans et formations

Afin de favoriser l'intégration ou le maintien dans l'emploi de certains de ses collaborateurs en situation de handicap, l'INRA peut faire appel à des prestataires extérieurs pour réaliser des études, diagnostics et bilans professionnels et fonctionnels, ou encore pour dispenser des formations spécifiques.

Bilans (professionnels et fonctionnels) et formations	2012	2013	2014
Nombre d'agents concernés	13	7	6
<b>Dépenses sur fonds propres (HT)</b>	<b>12 324 €</b>	<b>146 €</b>	<b>7 013 €</b>
<b>Financements FIPHFP (HT)</b>	<b>24 109 €</b>	<b>21 470 €</b>	<b>27 286 €</b>
<b>Total</b>	<b>36 433 €</b>	<b>21 616 €</b>	<b>34 299 €</b>

## III.4. Les travaux de mise en accessibilité

Les travaux d'accessibilité liés à un aménagement de poste, et donc à un agent en particulier, peuvent être pris en charge par le FIPHFP dans la limite de 15 000 € TTC par agent et par année de convention (dans le cadre de la convention de partenariat dite « classique »).

## Chapitre 8 - L'action sociale

Au-delà de ce plafond et pour tous les autres travaux d'accessibilité visant la mise en conformité globale des locaux de l'Institut, les fonds propres de chaque centre INRA sont engagés.

Exceptionnellement en 2010, le FIPHFP avait lancé un programme d'accessibilité visant tout type de travaux sans nécessité d'identifier un agent reconnu travailleur handicapé. Après validation par le CCHS, 35 projets avaient été présentés au comité national du FIPHFP (rampes, sanitaires, ascenseur...). L'INRA avait ainsi obtenu un accord de financement à hauteur de 500 000 euros pour l'ensemble des travaux.

En 2012, le FIPHFP a lancé un second programme de mise en accessibilité, augmentant ainsi le montant total des crédits mobilisables à 750 000 euros. 17 nouveaux projets débutant en 2013 ont alors été validés par le CCHSCT et le comité national du FIPHFP.

Travaux d'accessibilité	2012	2013	2014
Nombre de centres concernés	13	12	13
Dépenses sur fonds propres (HT)	6 578 €	6 600 €	98 822 €
Financements FIPHFP (HT) au titre de la convention triennale	118 821 €	62 139 €	82 074 €
Financements FIPHFP (HT) programme exceptionnel d'accessibilité	99 150 €	71 868 €	236 281 €
<b>Total</b>	<b>224 549 €</b>	<b>140 608 €</b>	<b>417 177 €</b>

### III.5. Le CESU « Compensation du handicap »

L'INRA a mis en place le Chèque emploi service universel (CESU) préfinancé pour la compensation du handicap en faveur de ses agents.

Le CESU est un titre spécial de paiement créé par la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne.

Ce CESU concerne les agents titulaires, stagiaires et les agents en contrat à durée déterminée de l'INRA étant :

- soit bénéficiaires de l'obligation d'emploi et titulaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou de l'un des autres titres désignés à l'article L. 5212-13 alinéas 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° du Code du travail ;
- soit reclassés au sens de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

La consommation de CESU « Compensation du handicap » est en constante augmentation chaque année. Le financement de ce dispositif est assuré à 30% par le FIPHFP et 70% sur les fonds propres de l'établissement.

CESU Compensation du handicap	2012	2013	2014
Nombre de bénéficiaires	85	106	118
Dépenses sur fonds propres (HT)	44 353 €	55 856 €	65 329 €
Financements FIPHFP (HT)	18 645 €	23 530 €	27 875 €
<b>Total</b>	<b>62 998 €</b>	<b>79 386 €</b>	<b>93 204 €</b>

### **III.6. La sensibilisation, l'information et la communication**

Les actions de sensibilisation, d'information et de communication sont le corollaire nécessaire au développement efficace des dispositions adoptées en faveur des personnes en situation de handicap. A cet égard, l'INRA poursuit le développement d'actions internes et externes.

#### III.6.1. En interne

Lors de l'arrivée d'un nouveau collaborateur, il est parfois nécessaire de sensibiliser et d'informer sur le handicap afin de faire tomber les barrières et les idées reçues, et de guider le collectif dans l'adaptation des conditions de travail.

En complément de ces actions ciblées sur un recrutement, il convient de mener des opérations de sensibilisation générale sur le handicap. En effet, l'un des enjeux majeurs de la politique en faveur des personnes en situation de handicap est l'évolution des mentalités et des représentations.

En outre, l'animation du réseau des correspondants handicap de centre (une trentaine de personnes) représente l'un des vecteurs de réussite de la politique handicap de l'Institut. Ces acteurs sont donc réunis chaque année à l'occasion de réunions d'information, d'actions de sensibilisation ou de formation. Des actions de formation inter-réseaux sont privilégiées afin de favoriser le travail pluridisciplinaire et de partager une vision commune de la politique handicap de l'Institut. Ainsi, en 2011, les correspondants handicap de centre se sont réunis pour un temps d'échanges avec les assistants de service social. En 2012, une formation sur le thème de l'accessibilité a été organisée à l'attention des correspondants handicap, des responsables travaux et des conseillers prévention de l'ensemble des centres INRA.

Enfin, les actions de communication internes (Internet, lettre d'information, plaquette d'information, etc.) sont indispensables pour faire connaître les dispositifs proposés aux collaborateurs en situation de handicap (aménagement de poste, adaptations des conditions de travail, prestations sociales, etc.).

#### III.6.2. En externe

Afin de développer sa CVthèque et de faire connaître les possibilités d'accueil proposées par l'Institut, l'INRA communique :

- auprès des Ecoles, universités et Ecoles doctorales,
- sur des sites dédiés au recrutement de personnes en situation de handicap,
- dans la presse, générale ou spécialisée (officiel du handicap, Le Monde, Nature, etc.),
- lors de salons grand public (salon de l'emploi public) ou spécifiques (Jobekia, Handicadres, Autonomic, etc.).

Sensibilisation, Information, Communication	2012	2013	2014
Dépenses sur fonds propres (HT)	21 977 €	20 664 €	9 183 €
Financements FIPHFP (HT)	63 443 €	54 100 €	72 313 €
<b>Total</b>	<b>85 420 €</b>	<b>74 763 €</b>	<b>81 495 €</b>

### III.7. L'accompagnement des étudiants et l'accueil des stagiaires

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, le FIPHFP a encore renforcé son accompagnement des employeurs publics en participant à l'accueil de stagiaires en situation de handicap. Le FIPHFP finance ainsi les surcoûts du stage (adaptation du poste de travail, aides techniques et humaines, frais de transport domicile-travail, etc.) ainsi que la gratification du stage attribuée à l'étudiant.

Accompagnement des étudiants / accueil de stagiaires	2014
Nombre d'agents concernés	3
Dépenses sur fonds propres (HT)	0 €
Financements FIPHFP (HT)	3 561 €
<b>Total</b>	<b>3 561 €</b>

### III.8. Les partenaires associatifs

Dans la continuité de la loi du 11 février 2005, l'INRA a développé des partenariats avec des associations du monde du handicap.

Partenariat	2012	2013	2014
TREMLIN	2 000 €	2 000 €	2 000 €
GESAT	5 000 €	20 000 €	20 000 €
<b>Total FIPHFP</b>		<b>20 000 €</b>	<b>20 000 €</b>
<b>Total fonds propres</b>	<b>7 000 €</b>	<b>2 000 €</b>	<b>2 000 €</b>
<b>Total</b>	<b>7 000 €</b>	<b>22 000 €</b>	<b>22 000 €</b>

#### III.8.1. TREMLIN

L'association d'entreprises TREMLIN a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap de leurs études jusqu'à leur intégration dans le monde du travail. TREMLIN guide les entreprises à passer d'une volonté d'intégration à une réalité d'accueil, de formation et d'insertion.

#### III.8.2. GESAT

En 2012, l'INRA (DRH et DIFAG-SCAMER) a décidé de mettre en place un nouveau partenariat visant à développer les relations avec le milieu de travail adapté et protégé. Le Groupement des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des entreprises adaptées (EA) assure des prestations de conseil et de formation auprès des responsables achat des centres INRA afin de les sensibiliser et de les aider à identifier les dépenses qui pourraient être confiées à des ESAT ou EA.

## IV. Les types de prestations et de dépenses



Types de Prestations	2013		2014	
	Budget prévisionnel	Exécution budgétaire	Budget prévisionnel	Exécution budgétaire
<b>CESU garde d'enfants</b>	<b>380,0 K€</b>	<b>340,1 K€</b>	<b>380,0 K€</b>	<b>345,9 K€</b>
<b>CESU situation médicale exceptionnelle</b>	<b>22,0 K€</b>	<b>25,8 K€</b>	<b>26,0 K€</b>	<b>22,3 K€</b>
<b>Chèques Vacances</b>	<b>195,0 K€</b>	<b>171,8 K€</b>	<b>195,0 K€</b>	<b>180,9 K€</b>
<b>Subvention FP restauration collective</b>	<b>1 051,0 K€</b>	<b>883,8 K€</b>	<b>950,0 K€</b>	<b>853,7 K€</b>
<b>Prêts sociaux</b>	<b>100,0 K€</b>	<b>75,3 K€</b>	<b>100,0 K€</b>	<b>58,6 K€</b>
<b>Aides exceptionnelles</b>	<b>65,0 K€</b>	<b>70,4 K€</b>	<b>80,0 K€</b>	<b>75,4 K€</b>
<b>Prêts mobilité</b>	<b>5,0 K€</b>	<b>1,9 K€</b>	<b>5,0 K€</b>	<b>0,9 K€</b>
<b>AIP</b>	<b>35,0 K€</b>	<b>22,2 K€</b>	<b>35,0 K€</b>	<b>21,5 K€</b>
<b>PILL</b>	<b>1,5 K€</b>	<b>0,4 K€</b>	<b>1,5 K€</b>	<b>0,3 K€</b>
<b>Fonctionnement ADAS</b>	<b>1 760,9 K€</b>	<b>1 760,9 K€</b>	<b>1 756,6 K€</b>	<b>1 756,6 K€</b>
<b>Prestations d'actions sociales ADAS</b>	<b>173,0 K€</b>	<b>173,0 K€</b>	<b>173,0 K€</b>	<b>173,0 K€</b>

## V. Le logement

### V.1. Le logement social

L'INRA, en sa qualité d'établissement public à caractère scientifique et technologique, est exonéré de la cotisation dite « cotisation patronale à l'effort de la construction » (1 % patronal). En revanche, l'INRA a réservé auprès de certains offices d'HLM des logements pouvant être proposés à ses agents. Ainsi, un certain nombre de logements répartis sur tout le territoire métropolitain et départements d'outre-mer sont à ce jour réservés par l'INRA. S'agissant des logements situés en Île-de-France, une commission paritaire d'attribution des logements est plus particulièrement chargée de la sélection des candidats. Siègent également dans cette commission la coordinatrice du réseau du service social de l'INRA.

### V.2. Le logement de fonction

Il existe 2 sortes de concession de logement, par nécessité absolue de service (NAS) et par convention d'occupation précaire (COP) avec ou sans astreinte (COPA). Les conventions d'utilité de service (US) ont été supprimées par le décret du n° 2012-752 du 9 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logement.

Centres	Concessions par NAS année 2014	Concessions par COP ou COPA année 2014	Concessions par NAS en cours de validité au 31-12-2014	Concessions par COP ou COPA en cours de validité au 31-12-2014
Angers – Nantes	3		3	
Antilles – Guyane	11	2	11	2
Bordeaux – Aquitaine	10	1	10	1
Auvergne-Rhône-Alpes	17		17	
Colmar	2		2	
Corse	3		3	
Dijon	7	3	7	3
Jouy-en-Josas	45	19	45	19
Lille	1		1	
Montpellier	6		6	
Nancy	5		5	
Orléans	12		12	
PACA	11		11	
Poitou – Charentes	12		12	
Rennes	35		35	
Toulouse	9		9	
Tours	27		27	
Versailles – Grignon	14		14	
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>25</b>	<b>230</b>	<b>25</b>

### V.3. Les autres logements

Pour accueillir des thésards et des chercheurs étrangers lors de séjours de moyenne durée (3 mois à 1 an), l'INRA dispose de chambres et de studios en région parisienne. De plus, l'INRA a aménagé à Jouy-en-Josas une résidence de 5 logements qui peuvent bénéficier, par le biais de conventions d'occupation précaire d'une durée maximale de 1 an, à des boursiers, thésards, stagiaires, chercheurs étrangers ou personnels INRA nouvellement recrutés ou mutés, sur avis de la Commission d'attribution des logements d'Île-de-France.

## V.4. Les aides au logement

### V.4.1. Les aides à l'installation des personnels

Les aides à l'installation du personnel (AIP) sont destinées à accompagner les agents civils stagiaires et titulaires rémunérés sur le budget de l'INRA, ainsi que les personnels sous contrat « PACTE » et les travailleurs en situation de handicap recrutés par la voie contractuelle. Elles consistent en une prise en charge partielle des dépenses engagées au titre du premier mois de loyer (provision pour charges comprises), ainsi que des frais d'agence et de rédaction du contrat de bail incombant à l'agent.

Deux types d'AIP sont proposés : l'AIP générique et l'AIP ville.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2008, le montant de l'aide maximale attribuée sous conditions de ressources est fixé à :

- 900 € pour les agents affectés dans les régions Ile-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur et aux agents exerçant la majeure partie de leurs fonctions au sein de quartier prioritaires de la politique de la ville.
- 500 € pour les agents affectés dans les autres régions.

Aide à l'installation des personnels	2012	2013	2014
Nombre de bénéficiaires	56	38	35
<b>Montant global des aides accordées</b>	<b>37 374 €</b>	<b>22 187 €</b>	<b>21 500 €</b>
<b>Montant moyen de l'aide</b>	<b>667 €</b>	<b>584 €</b>	<b>694 €</b>

### V.4.2. Le prêt à l'installation dans le logement locatif

Le PILL est un prêt dont les intérêts sont intégralement bonifiés par l'Institut au profit des personnels recrutés au sein de l'établissement (titulaires et contractuels dont le contrat de travail est d'une durée initiale minimale de 12 mois).

Il a pour objet de leur apporter un appui dans leur recherche de logement et est proposé pour un montant compris entre 1 000 € et 3 000 €, remboursables en 12, 24 ou 36 mensualités.

Le PILL porte sur le dépôt de garantie (ou caution) exigé lors de la conclusion du contrat de bail dans un logement vide ou meublé, ainsi que sur différents frais liés à l'installation, tels que les frais de déménagement ou l'achat des premiers équipements mobiliers et ménagers.

Le PILL est un dispositif complémentaire à celui des aides à l'installation des personnels et vise à mieux répondre aux besoins exprimés par les agents en matière de logement.

La gestion de ce prêt est assurée par le crédit social des fonctionnaires (CSF).

Prêt à l'installation dans le logement locatif	2012	2013	2014
Nombre de bénéficiaires	5	5	3
<b>Montant global des prêts accordés</b>	<b>13 380 €</b>	<b>11 500 €</b>	<b>8 500 €</b>
<b>Montant de la bonification versée par l'Inra au CSF</b>	<b>718 €</b>	<b>407 €</b>	<b>326 €</b>

## Chapitre 8 - L'action sociale

Nombre de bénéficiaires par type de prestation, répartition par catégorie hiérarchique en pourcentage des effectifs totaux pour chaque groupe.



Prêt à la mobilité	2013		2014	
	PP	%	PP	%
A			1	33,3%
B	1	20,0%	2	66,7%
C	1	20,0%		
<b>Contractuels</b>	3	60,0%		
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100,0%</b>	<b>3</b>	<b>100,0%</b>

Nombre de bénéficiaires par type de prestation, répartition par catégorie hiérarchique et par tranche d'âge des effectifs totaux pour chaque groupe.



Prêt à l'installation dans le logement locatif	2013				2014			
	A	B	C	Contractuels	A	B	C	Contractuels
25/30 ans		1	1	1	1	1		
30/35 ans				1		1		
35/40 ans								
40/45 ans								
45/50 ans								
50/55 ans								
55/60 ans								
60/65 ans								
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## VI. L'association pour le développement des activités sociales (ADAS)

### VI.1. Présentation générale de l'ADAS

Les informations qui suivent ont été transmises par le bureau national de l'ADAS.

#### VI.1.1. Les effectifs

Catégorie d'adhérents	2012	2013	2014
Sociétaires actifs	7 504	7 456	7 343
Sociétaires retraités	1 400	1 395	1 462
Associés conventionnels	145	162	159
<b>Nombre de sociétaires</b>	<b>9 049</b>	<b>9 013</b>	<b>8 964</b>
Associés	658	666	665
Bienfaiteurs	585	556	535
<b>Total</b>	<b>10 292</b>	<b>10 235</b>	<b>10 164</b>

#### VI.1.2. Les dotations budgétaires

Les dotations budgétaires	2012	2013	2014
Subventions INRA	2 096,9 K€	2 052,5 K€	1 992,8 K€
Produits financiers, reliquats au 1er janvier	205,3 K€	158,5 K€	176,8 K€
Cotisations	100,2 K€	106,3 K€	108,8 K€
<b>Total</b>	<b>2 402,4 K€</b>	<b>2 317,3 K€</b>	<b>2 278,4 K€</b>

#### VI.1.3. Les décharges de service

Les décharges de service	2012	2013	2014
<b>Nationales</b>			
Equivalent temps plein	4,75	4,75	5,75
Nombre de responsables	18	16	19
<b>Locales</b>			
Equivalent temps plein	14,35	16,35	16,35
Nombre de responsables	247	239	263
Nombre de sections locales	41	42	42

### VI.2. Les résultats de l'activité de l'ADAS

#### VI.2.1. Les aides à l'enfance

Les aides à l'enfance	2012	2013	2014
Montant des actions enfance et des centres aérés	417,6 K€	457,4 K€	422,3 K€
Répartition des recettes nettes	17,4%	19,7%	18,5%
Nombre de séjours, stages subventionnés	5 103	5 330	5 017

## Chapitre 8 - L'action sociale

### VI.2.2. Les aides aux vacances

Les aides aux vacances	2012	2013	2014
Montant du budget	414,5 K€	407,3 K€	354,0 K€
Montant des investissements	110,8 K€	52,9 K€	48,6 K€
Montant des équipements	4,4 K€	2,4 K€	4,0 K€
Répartition des recettes nettes	17,3%	17,6%	15,5%

### VI.2.3. L'action socioculturelle

Budget de l'action socio-culturelle	2012	2013	2014
Sections locales	407,0 K€	370,0 K€	370,0 K€
Culture	19,2 K€	54,9 K€	32,2 K€
Sport	97,8 K€	103,9 K€	10,8 K€
Adayades	78,1 K€	40,0 K€	64,6 K€
<b>Total</b>	<b>602,1 K€</b>	<b>568,8 K€</b>	<b>477,6 K€</b>
Répartition des recettes nettes	25,1%	24,0%	21,0%

### VI.2.4. Le bilan global

Répartition du budget global	2012	2013	2014
Social (enfance, vacances, investissements, retraités)	40,8%	40,8%	37,3%
Socio-culturel (sections locales, culture, sport, Adayades)	25,1%	24,0%	21,0%
Personnel	24,2%	17,2%	16,7%
Frais de siège	3,3%	10,4%	16,0%
Reliquats (au 1er janvier)	6,6%	7,6%	9,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

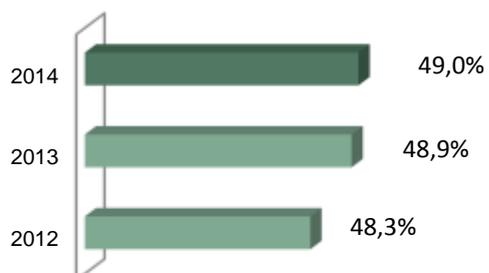
## Chapitre 9 – La responsabilité sociale

<b>I.</b>	<b>L'égalité professionnelle .....</b>	<b>152</b>
I.1.	L'accès des femmes aux postes à responsabilité.....	152
I.2.	L'égalité salariale .....	153
I.3.	L'équité dans les parcours professionnels.....	153
<b>II.</b>	<b>Les travailleurs en situation de handicap.....</b>	<b>154</b>
II.1.	Le taux d'emploi.....	154
II.2.	Le recrutement de personnes en situation de handicap par la voie contractuelle .....	154
<b>III.</b>	<b>La formation .....</b>	<b>156</b>
III.1.	L'accueil à l'INRA dans le cadre de la formation initiale.....	156
III.2.	La formation professionnelle.....	157

## I. L'égalité professionnelle

### I.1. L'accès des femmes aux postes à responsabilité

Evolution de la part des femmes dans la catégorie Fonction Publique A



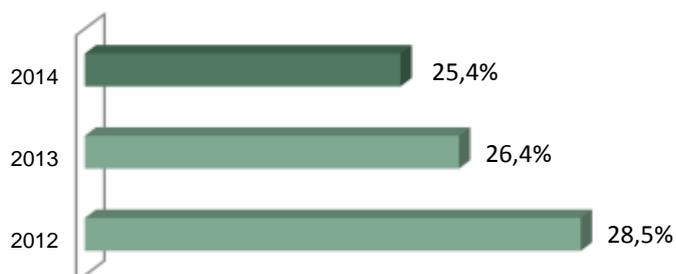
Evolution de la part des femmes dans la catégorie INRA Chercheurs



Evolution de la part des femmes dans la catégorie INRA Ingénieurs

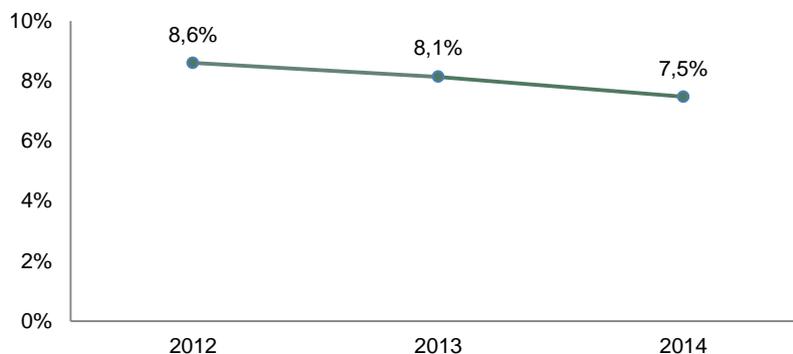


Evolution de la part des femmes dans la population des Directeurs d'Unités INRA



### I.2. L'égalité salariale

Evolution de l'écart de points entre les INM des titulaires selon le genre en faveur des hommes



Depuis 2011, l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes tend à se réduire.

### I.3. L'équité dans les parcours professionnels

Evolution de la part des femmes dans les effectifs titulaires



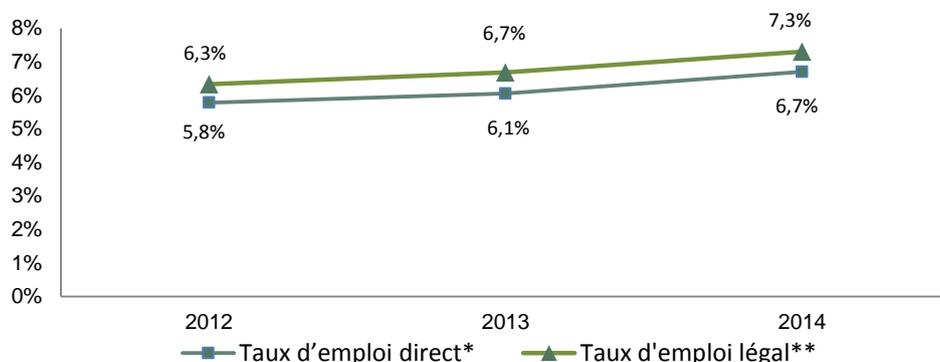
Evolution de la part des femmes dans les effectifs contractuels



## II. Les travailleurs en situation de handicap

### II.1. Le taux d'emploi

Evolution du taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap



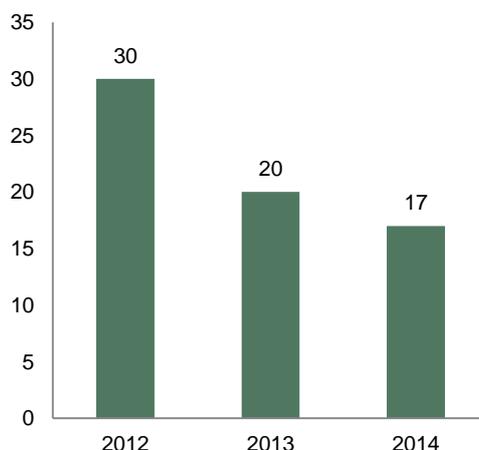
\* Taux d'emploi direct : pourcentage de personnes en situation de handicap au sein de nos effectifs (selon les règles du FIPHFP).

\*\* Taux d'emploi légal : taux d'emploi direct + taux d'emploi indirect (dépenses contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

L'augmentation significative du taux d'emploi de l'INRA se justifie certes par les campagnes annuelles de recrutements, mais surtout par le nombre important d'agents qui font part de leur qualité de travailleur handicapé en cours de carrière (par exemple, pour bénéficier d'un aménagement de leur poste ou de leurs conditions de travail, pour recourir au service d'un interprète en langue des signes, pour disposer d'un aménagement d'épreuve à l'occasion d'un concours, ou encore pour solliciter des prestations sociales dédiées aux personnels en situation de handicap).

### II.2. Le recrutement de personnes en situation de handicap par la voie contractuelle

Evolution du nombre de recrutement de personnes handicapées par la voie contractuelle (9H)



Chaque année, l'emploi de personnes handicapées par la voie contractuelle (CDD d'un an à vocation de titularisation) donne lieu à deux campagnes de recrutement sur profil : une première pour les emplois d'AI, TR et AT, puis une seconde pour les postes d'ingénieurs.

## Chapitre 9 – La responsabilité sociale

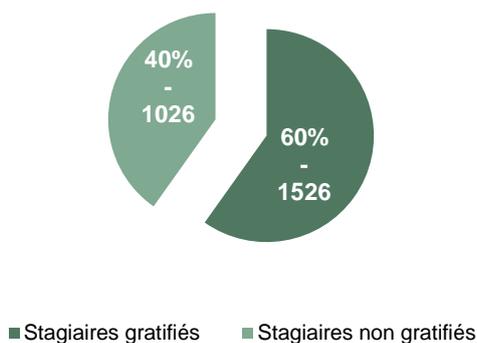
Depuis 2012, une troisième de campagne de recrutement, sur projet cette fois, est proposée spécifiquement pour les emplois de chargés de recherche. Lors de chacun de ces recrutements, l'INRA exige le même niveau de compétences que celui requis à l'occasion d'un concours externe. Le nombre de recrutements de travailleurs handicapés par la voie contractuelle est en baisse depuis 2012 (moins d'une vingtaine d'emplois par an). En complément de ceux-ci, l'Institut recrute par concours externes et accueille des personnes en situation de handicap en CDD, en stage ou en contrat d'apprentissage.

### III. La formation

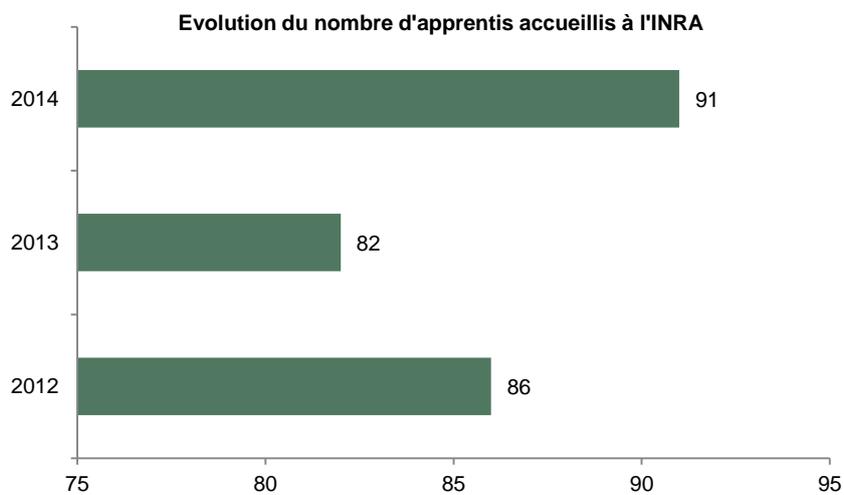
#### III.1. L'accueil à l'INRA dans le cadre de la formation initiale

2552 stagiaires en formation accueillis à l'INRA en 2014.

Répartition des stagiaires par type de stage en 2014



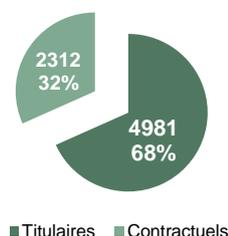
91 apprentis accueillis à l'INRA en 2014.



### III.2. La formation professionnelle

7293 agents ont suivi au moins une formation en 2014.

Répartition de la population formée en 2014  
par catégories titulaires/contractuels



■ Titulaires ■ Contractuels

Répartition de la population formée  
en 2014, par genre

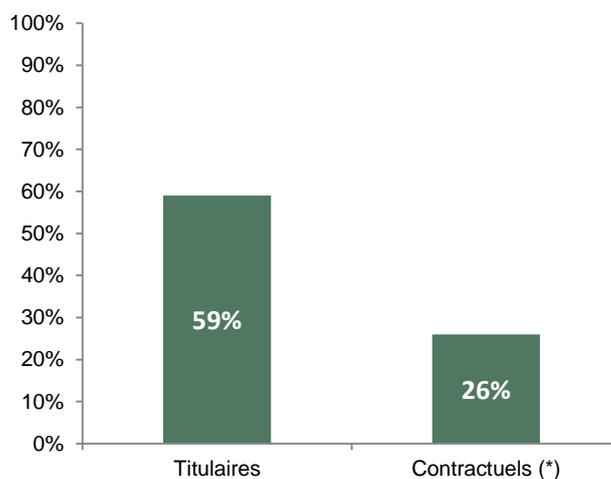


■ Femmes ■ Hommes

L'INRA forme aussi bien ses effectifs titulaires que contractuels. Les femmes bénéficient davantage d'actions de formation que les hommes.

L'accès des personnels INRA à la formation professionnelle est de 59% pour les effectifs titulaires et de 26% pour les effectifs contractuels.

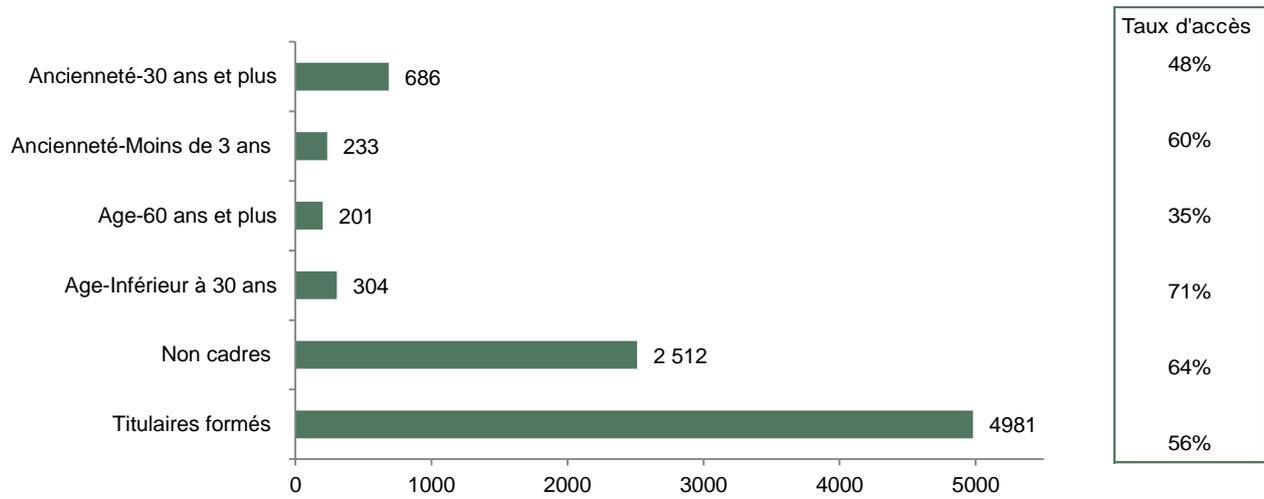
Taux d'accès des personnels INRA  
à la formation, en 2014



(\*) Les apprentis et les stagiaires ainsi que les personnels saisonniers ou occasionnels ont été exclus de la population de référence pour le calcul de ce taux. En effet, les premiers sont par nature accueillis à l'INRA pour être formés, tandis que les seconds ont une durée de présence à l'INRA trop courte.

## Chapitre 9 – La responsabilité sociale

Caractéristique de la population titulaire formée en 2014



Les agents de catégories Fonction Publique B et C sont plus formés que les agents de catégorie A.

# Annexes

I.	Les corps par catégorie INRA .....	160
II.	Les grades par catégorie INRA .....	161
III.	Les grades par catégorie hiérarchique.....	162
IV.	Les départements de recherche et structures d'appui à la recherche .....	163
V.	Les conseils, comités et commissions .....	163
VI.	Les Commissions scientifiques spécialisées (CSS) .....	164
VII.	Les Branches d'activités professionnelles (BAP) .....	165

## I. Les corps par catégorie INRA

### Direction

PDG président directeur général

DGD directeur général délégué

Dans certains tableaux, ces deux corps sont regroupés sous l'appellation DIR

AC agent comptable

### Chercheurs

DR directeur de recherche

CR chargé de recherche

### Ingénieurs

IR ingénieur de recherche

IE ingénieur d'études

AI assistant ingénieur

### Techniciens

TR technicien de la recherche

AT adjoint technique de la recherche

### Administratifs, pour mémoire (en voie d'extinction)

AAR attaché d'administration de la recherche

SAR secrétaire d'administration de la recherche

Par décret n° 2007-655, en date du 30 avril 2007, les corps d'AJT, AGT et AJA ont été regroupés dans le nouveau corps (unique) de catégorie C des AT.

## II. Les grades par catégorie INRA

### Direction

PDG	président directeur général
DGD	directeur général délégué
AC	agent comptable

### Chercheurs

DR 0	directeur de recherche de classe exceptionnelle
DR 1	directeur de recherche de 1 <sup>ère</sup> classe
DR 2	directeur de recherche de 2 <sup>e</sup> classe
CR 1	chargé de recherche de 1 <sup>ère</sup> classe
CR 2	chargé de recherche de 2 <sup>e</sup> classe

### Ingénieurs

IR 0	ingénieur de recherche hors classe
IR 1	ingénieur de recherche de 1 <sup>ère</sup> classe
IR 2	ingénieur de recherche de 2 <sup>e</sup> classe
IE 0	ingénieur d'études hors classe
IE 1	ingénieur d'études de 1 <sup>ère</sup> classe
IE 2	ingénieur d'études de 2 <sup>e</sup> classe
AI	assistant ingénieur

### Techniciens

TR e	technicien de la recherche de classe exceptionnelle
TR s	technicien de la recherche de classe supérieure
TR n	technicien de la recherche de classe normale
AT p1	adjoint technique principal de la recherche de 1 <sup>ère</sup> classe
AT p2	adjoint technique principal de la recherche de 2 <sup>e</sup> classe
AT 1	adjoint technique de la recherche de 1 <sup>ère</sup> classe
AT 2	adjoint technique de la recherche de 2 <sup>e</sup> classe

### Administratifs, pour mémoire (en voie d'extinction)

AAR p1	attaché principal d'administration de la recherche de 1 <sup>ère</sup> classe
AAR p2	attaché principal d'administration de la recherche de 2 <sup>e</sup> classe
AAR r	attaché d'administration de la recherche
SAR e	secrétaire d'administration de la recherche de classe exceptionnelle
SAR s	secrétaire d'administration de la recherche de classe supérieure
SAR n	secrétaire d'administration de la recherche de classe normale

### III. Les grades par catégorie hiérarchique

#### Catégorie A+

PDG	président directeur général
DGD	directeur général délégué
AC	agent comptable
DR 0	directeur de recherche de classe exceptionnelle
DR 1	directeur de recherche de 1 <sup>ère</sup> classe
DR 2	directeur de recherche de 2 <sup>e</sup> classe
CR 1	chargé de recherche de 1 <sup>ère</sup> classe
CR 2	chargé de recherche de 2 <sup>e</sup> classe
IR 0	ingénieur de recherche hors classe
IR 1	ingénieur de recherche de 1 <sup>ère</sup> classe
IR 2	ingénieur de recherche de 2 <sup>e</sup> classe

#### Catégorie A

IE 0	ingénieur d'études hors classe
IE 1	ingénieur d'études de 1 <sup>ère</sup> classe
IE 2	ingénieur d'études de 2 <sup>e</sup> classe
AI	assistant ingénieur

#### Catégorie B

TR e	technicien de la recherche de classe exceptionnelle
TR s	technicien de la recherche de classe supérieure
TR n	technicien de la recherche de classe normale

#### Catégorie C

AT p1	adjoint technique principal de la recherche de 1 <sup>ère</sup> classe
AT p2	adjoint technique principal de la recherche de 2 <sup>e</sup> classe
AT 1	adjoint technique de la recherche de 1 <sup>ère</sup> classe
AT 2	adjoint technique de la recherche de 2 <sup>e</sup> classe

## IV. Les départements de recherche et structures d'appui à la recherche

### Départements de recherche

ALIMH	alimentation humaine
BAP	biologie et amélioration des plantes
CEPIA	caractérisation et élaboration des produits issus de l'agriculture
EA	environnement et agronomie
EFPA	écologie des forêts, prairies et milieux aquatiques
GA	Génétique Animale
MIA	mathématiques et informatique appliquées
MICA	microbiologie et chaîne alimentaire
PHASE	physiologie animale et systèmes d'élevage
SA	santé animale
SAD	sciences pour l'action et le développement
SAE2	sciences sociales, agriculture et alimentation, espace et environnement
SPE	santé des plantes et environnement
GEVES	groupement d'étude et de contrôle des variétés et des semences (GIP)

### Structures d'appui à la recherche

DAR	directions et missions d'appui à la recherche
SDAR	services déconcentrés d'appui à la recherche

## V. Les conseils, comités et commissions

CA	conseil d'administration
CAP	commission administrative paritaire
CAPL	commission administrative paritaire locale
CAPN	commission administrative paritaire nationale
CCHS	comité central d'hygiène et de sécurité
CCP	commission consultative paritaire des agents non titulaires
CHS	comité d'hygiène et de sécurité
CLFP	commission locale de formation permanente
CNAP	commission nationale des aides et des prêts
CNAS	commission nationale d'action sociale
CNFP	commission nationale de formation permanente
CS	conseil scientifique
CSS	commission scientifique spécialisée
CT	comité technique

## VI. Les Commissions scientifiques spécialisées (CSS)

### Nomenclature 2013

STEA	sciences de la terre, eau, atmosphère
AES	agronomie, élevage, sylviculture
BPE	biologie des populations et des écosystèmes
GVA	génétique végétale et animale
EGBIP	écophysiologie, génétique et biologie intégrative des plantes
PA	physiologie animale
BIHASC	biologie des interactions hôtes-agresseurs, symbiotes et commensaux
NT	nutrition, toxicologie
SIAMM	sciences et ingénierie des aliments, des matériaux, des molécules pour la chimie et l'énergie
MSA	microbiologie et sécurité alimentaire : biotechnologies, biologie des systèmes, pathogènes et pathosystèmes, écosystèmes
MBIA	mathématique, bio-informatique, intelligence artificielle
SESG	sciences économiques, sociales et de gestion
GR	gestion de la recherche

### Nomenclature 2007

STEA	sciences de la terre, eau, atmosphère
AES	agronomie, élevage, sylviculture
BPE	biologie des populations et des écosystèmes
GVA	génétique végétale et animale
EGBIP	écophysiologie, génétique et biologie intégrative des plantes
PA	physiologie animale
BIHASC	biologie des interactions hôtes-agresseurs, symbiotes et commensaux
NT	nutrition, toxicologie
SABB	sciences des aliments et des biomatériaux, biochimie
SAMSAGP	sciences des aliments : microbiologie, sécurité alimentaire, génie des procédés
MBIA	mathématique, bio-informatique, intelligence artificielle
SESG	sciences économiques, sociales et de gestion
GR	gestion de la recherche

## VII. Les Branches d'activités professionnelles (BAP)

### Nomenclature 2009

- A sciences du vivant
- B sciences chimiques et sciences des matériaux
- C sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- D sciences humaines et sociales
- E informatique, statistique et calcul scientifique
- F information, documentation, culture, communication, édition, TICE
- G patrimoine, logistique, prévention et restauration
- J gestion et pilotage