



## BILAN SOCIAL 2016



# Avant-Propos

L'édition 2016 du bilan social reflète de façon fiable et objectivée les évolutions relatives à notre communauté de travail, en rendant compte de la diversité des femmes et des hommes qui composent notre collectif et concourent à la réalisation des missions de l'Inra. L'ensemble des indicateurs présentés - dont certains sont suivis depuis des décennies - permettent de déceler les évolutions de court, moyen et long terme et de garantir la vitalité du dialogue social.

Les tendances qui se dégagent soulignent ainsi l'existence de réelles dynamiques. L'année 2016 est marquée par une vitalité socio-démographique avec stabilisation du nombre de postes de chercheurs mis au concours après plusieurs années de baisse et une hausse des postes d'ingénieurs et techniciens.

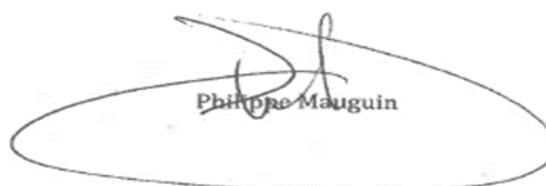
Cette vitalité est soutenue par une stratégie RH ambitieuse pour adapter et ouvrir les processus de recrutement. Dans ce contexte de possibilités limitées de recrutement de nouveaux agents, l'Institut s'emploie à trouver d'autres solutions pour mener à bien ses missions tout en permettant à ses agents d'évoluer dans un cadre de travail respectueux et motivant. À ce titre, l'année 2016 a vu la première mise en œuvre du processus rénové d'arbitrage des moyens humains permettant de bénéficier d'une vision d'ensemble de l'Institut. Ce processus permet de répondre de manière plus adaptée aux besoins réels en conjuguant les opportunités possibles, à court terme grâce à la mobilité interne, aux concours, recrutement de travailleurs handicapés, accueil en détachement, ou à plus long terme grâce au dispositif des métiers d'avenir. Les dispositifs visant à développer et encourager la mobilité, via la bourse annuelle à la mobilité interne et les métiers d'avenir, ont connu un franc succès dès cette première année de mise en œuvre.

Dans ce contexte de mondialisation des enjeux et des pratiques de la recherche publique, l'ouverture de notre communauté à l'international qui se poursuit avec un recrutement croissant de chercheurs de nationalité étrangère est également un élément majeur de cette vitalité sociale et du rayonnement de l'Institut.

La progression de la parité constaté participe aussi de cette vitalité, augmentation significative du nombre de femmes directrices d'unité et poursuite de la diminution de l'écart de rémunération homme-femme mais aussi tendance à la hausse de la part des femmes parmi les ingénieurs ou encore hausse de la part des femmes dans les effectifs de titulaires alors qu'elle diminue parmi les contractuels sont autant de signes encourageants.

Une seconde tendance est l'attention croissante à la prévention des risques professionnels. Le nombre d'accidents du travail est stable et celui des maladies professionnelles est en baisse. Si nous devons nous réjouir de ces indicateurs qui témoignent d'une prise de conscience collective, il reste encore des efforts à faire en matière d'accidents de trajet en forte augmentation.

Parmi ces mots d'introduction à un travail essentiel pour une cohésion de notre Institut, je tiens aussi à saluer le dynamisme individuel et l'engagement d'un nombre croissant d'agents dans les processus de formation. La politique formation de l'Inra ancrée sur une vision stratégique des besoins de renouvellement et de développement de compétences est indispensable pour soutenir les orientations stratégiques de long terme de notre Institut, permettre à chacun d'évoluer en confiance dans son environnement social et scientifique.



Philippe Mauguin

# 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.....	63
IV. Les promotions.....	64
<b>Chapitre 3 - Les rémunérations et indemnités</b> .....	<b>68</b>
I. La masse salariale.....	69
II. Les rémunérations indiciaires des agents titulaires.....	70
III. Les primes et indemnités.....	72
<b>Chapitre 4 - Les conditions d'emploi</b> .....	<b>77</b>
I. Les congés maladie, maternité, paternité et parentaux.....	78
II. L'exercice de fonctions à temps partiel.....	86
III. L'organisation du temps de travail.....	90
VI. Le Compte Epargne Temps.....	90
<b>Chapitre 5 - La santé au travail et la sécurité</b> .....	<b>91</b>
I. La prévention à l'INRA.....	92
II. Les accidents du travail.....	94
III. Les accidents de trajet.....	96
IV. Les maladies professionnelles reconnues.....	97
V. Les invalidités permanentes partielles.....	98

<b>Chapitre 6 – La formation permanente</b> .....	<b>99</b>
I. La population formée.....	100
II. La population non formée.....	107
II. Le financement de la formation permanente.....	108
<b>Chapitre 7 – Les relations professionnelles</b> .....	<b>109</b>
I. La représentativité syndicale et l'exercice du droit syndical.....	110
II. Les instances consultatives nationales.....	114
III. Les réunions des instances consultatives.....	118
IV. Le Conseil d'administration.....	126
V. Les grèves.....	128
<b>Chapitre 8 – L'action sociale</b> .....	<b>129</b>
I. Le budget de l'action sociale.....	130
II. Les prestations d'action sociale.....	130
III. Les actions en faveur des personnes en situation de handicap.....	136
IV. Les types de prestations et de dépenses.....	144
V. Le logement.....	145
VI. L'association pour le développement des activités sociales (ADAS).....	148
<b>Chapitre 9 – La responsabilité sociale</b> .....	<b>150</b>
I. L'égalité professionnelle.....	151
II. Les travailleurs en situation de handicap.....	153
III. La formation.....	155
<b>Annexes</b> .....	<b>158</b>
I. Les corps par catégorie INRA.....	159
II. Les grades par catégorie INRA.....	160
III. Les grades par catégorie hiérarchique.....	161
IV. Les départements de recherche et structures d'appui à la recherche.....	162
V. Les conseils, comités et commissions.....	162
VI. Les commissions scientifiques spécialisées (CSS).....	163
VII. Les branches d'activités professionnelles (BAP).....	164
<b>Erratum</b> .....	<b>165</b>

# 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 2016 .....	6
I.2.	Les emplois inscrits au budget en 2016 .....	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 31-12-2016 par grade.....	8
II.2.	Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2016 par catégorie hiérarchique .....	9
II.3.	Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2016 par type de personnel.....	9
II.4.	Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2016 par position statutaire .....	9
II.5.	Les effectifs mis à la disposition d'un autre organisme au 31-12-2016 par grade .....	10
II.6.	Les effectifs détachés dans un autre organisme au 31-12-2016 par grade.....	10
II.7.	Les effectifs accueillis en détachement au 31-12-2016.....	11
II.8.	Les effectifs accueillis en délégation au 31-12-2016 .....	11
<b>III.</b>	<b>Les effectifs titulaires rémunérés .....</b>	<b>12</b>
III.1.	Les effectifs titulaires rémunérés par grade et par corps.....	12
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 31-12-2016 en personnes physiques .....	13
III.1.3.	Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2016 en personnes physiques par catégorie hiérarchique .....	14
III.1.4.	Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2016 en équivalent temps plein .....	14
III.1.5.	Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2016 en équivalent temps plein par catégorie hiérarchique .....	15
III.2.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés par catégorie INRA et fonction publique .....	15
III.2.1.	L'évolution des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2016 depuis 2004.....	15
III.2.2.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2016.....	16
III.3.	Les effectifs titulaires rémunérés par centre de recherche .....	16
III.3.1.	Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2016 en personnes physiques.....	16
III.3.2.	Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2016 en équivalent temps plein .....	17
III.3.3.	Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2016 en personnes physiques.....	18
III.3.4.	Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2016 en équivalent temps plein .....	19
III.3.5.	Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2016 en personnes physiques .....	20
III.3.6.	Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2016 en équivalent temps plein.....	21
III.4.	Les effectifs titulaires rémunérés par département de recherche .....	22
III.4.1.	Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2016 en personnes physiques.....	22
III.4.2.	Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2016 en équivalent temps plein .....	22
III.4.3.	Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2016 en personnes physiques.....	23
III.4.4.	Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2016 en équivalent temps plein .....	24
III.4.5.	Les effectifs titulaires rémunérés par centre au 31-12-2016 en personnes physiques.....	25
III.4.6.	Les effectifs titulaires rémunérés par centre au 31-12-2016 en équivalent temps plein .....	26
III.4.7.	Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2016 en personnes physiques .....	27
III.4.8.	Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2016 en équivalent temps plein.....	28
III.5.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés des unités au 31-12-2016 .....	29
III.6.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés de chercheurs par CSS .....	30
III.7.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens par BAP .....	31
III.7.1.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens au 31-12-2016 .....	31
III.7.2.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens au 31-12-2016 par corps .....	31
III.8.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés par âge .....	32
III.8.1.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2016 par âge .....	32
III.8.2.	La pyramide des âges des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2016 .....	33
III.8.3.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés par corps et tranche d'âge au 31-12-2016.....	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 31-12-2016 .....	36
III.9.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés par ancienneté à l'INRA.....	37

III.9.1.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2016 par tranche d'ancienneté .....	37
III.9.2.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2016 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 31-12-2016 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 2016 .....	40
IV.3.	Les effectifs contractuels par centre en 2016 .....	41
IV.3.1.	Les effectifs contractuels en 2016 en personnes physiques différentes .....	41
IV.3.2.	Les effectifs contractuels en 2016 en équivalent temps plein annuel .....	42
IV.4.	Les effectifs contractuels par département en 2016 .....	43
IV.4.1.	Les effectifs contractuels en 2016 en personnes physiques différentes .....	43
IV.4.2.	Les effectifs contractuels en 2016 en équivalent temps plein annuel .....	44
IV.5.	Les origines géographiques des boursiers et chercheurs étrangers en 2016 .....	45
IV.6.	Les diplômes préparés par les stagiaires en 2016 .....	45
IV.7.	Les niveaux de recrutement des effectifs contractuels .....	46
IV.8.	Les niveaux de recrutement des effectifs contractuels en 2016 .....	47
IV.8.1.	Les niveaux de recrutement en 2016 en personnes physiques différentes .....	47
IV.8.2.	Les niveaux de recrutement en 2016 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 2016

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 2016.

### I.2. Les emplois inscrits au budget en 2016

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	Prévision 2014			Prévision 2015			Prévision 2016		
	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
	<b>Directeurs de recherche</b>	750,6		750,6	762,3		762,3	786,4	
<b>Chargés de recherche</b>	1 049,4		1 049,4	1 033,4		1 033,4	1 018,6		1 018,6
<b>Ingénieurs de recherche</b>	771,6		771,6	775,3		775,3	780,8		780,8
<b>Ingénieurs d'études</b>	905,8		905,8	907,9		907,9	910,1		910,1
<b>Assistants ingénieurs</b>	836,5		836,5	847,7		847,7	839,8		839,8
<b>Techniciens de la recherche</b>	2 655,9		2 655,9	2 615,2		2 615,2	2 540,6		2 540,6
<b>Adjointes techniques de la recherche</b>	1 033,9		1 033,9	973,8		973,8	920,4		920,4
<b>Emplois de direction</b>	3,0		3,0	3,0		3,0	3,0		3,0
<b>Total des ETPT des emplois de titulaires</b>	<b>8 006,7</b>	<b>0,0</b>	<b>8 006,7</b>	<b>7 918,7</b>	<b>0,0</b>	<b>7 918,7</b>	<b>7 799,7</b>	<b>0,0</b>	<b>7 799,7</b>
<b>Attachés scientifiques contractuels</b>	1,0		1,0	1,0		1,0	1,9		1,9
<b>CDD sur emplois permanents</b>	167,9		167,9	150,7		150,7	126,7		126,7
<b>CDD ministériels (dits "haut niveau")</b>	37,1		37,1	34,0		34,0	68,7		68,7
<b>Post-doctorants</b>	83,5		83,5	72,2		72,2	51,2		51,2
<b>Doctorants</b>	311,4	84,2	395,6	304,3	123,8	428,1	303,7	132,3	436,1
<b>Chercheurs et boursiers étrangers*</b>			0,0			0,0			0,0
<b>Personnels saisonniers ou occasionnels</b>	50,4	96,0	146,4	50,3	80,6	130,9	53,0	86,1	139,1
<b>CDI à temps incomplet</b>	8,3	0,3	8,5	8,8	0,1	9,0	8,2	0,1	8,3
<b>Contrats aidés et apprentis</b>	62,3		62,3	63,7		63,7	48,6		48,6
<b>Personnels sur conventions de recherche</b>		935,5	935,5		958,0	958,0		1023,5	1 023,5
<b>Boursiers Marie Curie</b>		30,0	30,0		26,1	26,1		27,9	27,9
<b>Total des ETPT des emplois de non titulaires</b>	<b>721,9</b>	<b>1 145,9</b>	<b>1 867,7</b>	<b>685,0</b>	<b>1 188,7</b>	<b>1 873,6</b>	<b>661,9</b>	<b>1 270,0</b>	<b>1 931,9</b>
<b>Total général</b>	<b>8 728,6</b>	<b>1 145,9</b>	<b>9 874,5</b>	<b>8 603,7</b>	<b>1 188,7</b>	<b>9 792,4</b>	<b>8 461,6</b>	<b>1 270,0</b>	<b>9 731,6</b>

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

Source : BP 2016

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

	BP 2016		
	Plafond	hors plafond	Total général
En ETPT	9 999,0	1 270,0	11 269,0

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 31-12-2016 par grade

Grade	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
PDG		1	1		1	1		1	1
DGD		2	2		2	2		1	1
Direction		3	3		3	3		2	2
DR 0	4	21	25	4	24	28	3	25	28
DR 1	45	145	190	52	152	204	58	163	221
DR 2	226	331	557	235	330	565	242	324	566
CR 1	476	416	892	482	416	898	489	414	903
CR 2	130	139	269	119	127	246	101	125	226
<b>Chercheurs</b>	<b>881</b>	<b>1 052</b>	<b>1 933</b>	<b>892</b>	<b>1 049</b>	<b>1 941</b>	<b>893</b>	<b>1 051</b>	<b>1 944</b>
IR 0	38	95	133	41	94	135	51	97	148
IR 1	141	174	315	148	179	327	152	186	338
IR 2	199	187	386	197	180	377	193	177	370
IE 0	35	29	64	38	31	69	43	37	80
IE 1	113	113	226	122	117	239	128	118	246
IE 2	407	347	754	384	343	727	383	329	712
AI	533	415	948	538	410	948	532	405	937
<b>Ingénieurs</b>	<b>1 466</b>	<b>1 360</b>	<b>2 826</b>	<b>1 468</b>	<b>1 354</b>	<b>2 822</b>	<b>1 482</b>	<b>1 349</b>	<b>2 831</b>
TR e	473	336	809	484	344	828	492	351	843
TR s	233	203	436	245	213	458	263	228	491
TR n	949	708	1 657	908	682	1 590	849	640	1 489
AT p1	127	167	294	129	173	302	129	170	299
AT p2	364	487	851	323	442	765	286	402	688
AT 1	7	17	24	3	14	17	3	11	14
AT 2									
<b>Techniciens</b>	<b>2 153</b>	<b>1 918</b>	<b>4 071</b>	<b>2 092</b>	<b>1 868</b>	<b>3 960</b>	<b>2 022</b>	<b>1 802</b>	<b>3 824</b>
<b>Ingénieurs et Techniciens</b>	<b>3 619</b>	<b>3 278</b>	<b>6 897</b>	<b>3 560</b>	<b>3 222</b>	<b>6 782</b>	<b>3 504</b>	<b>3 151</b>	<b>6 655</b>
<b>Total</b>	<b>4 500</b>	<b>4 333</b>	<b>8 833</b>	<b>4 452</b>	<b>4 274</b>	<b>8 726</b>	<b>4 397</b>	<b>4 204</b>	<b>8 601</b>

**II.2. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2016 par catégorie hiérarchique**

Catégorie hiérarchique (*)	2016		
	F	H	T
A+	1289	1513	2802
A	1086	889	1975
B	1604	1219	2823
C	418	583	1001
<b>Total</b>	<b>4397</b>	<b>4204</b>	<b>8601</b>

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

**II.3. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2016 par type de personnel**

Type de personnel géré	F	H	T
Fonctionnaire INRA	4 367	4 181	8 548
Fonctionnaire accueilli en détachement à l'INRA	29	23	52
Contractuel statutaire "1984"	1		1
<b>Total</b>	<b>4 397</b>	<b>4 204</b>	<b>8 601</b>

**II.4. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2016 par position statutaire**

Positions statutaires	Titulaires			Contractuels "1984"		
	F	H	T	F	H	T
<b>Activité</b>	4 130	3 970	8 100			
<i>dont CLD</i> <sup>1</sup>	5	7	12			
<i>dont CFR</i> <sup>2</sup>						
<i>dont CPR</i> <sup>3</sup>	2		2			
<b>Détachement</b>	121	92	213	1		1
<b>Position hors cadre</b>	1	1	2			
<b>Disponibilité</b>	132	141	273			
<b>Service national</b>						
<b>Congé parental</b>	12		12			
<b>Total</b>	<b>4 396</b>	<b>4 204</b>	<b>8 600</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 31-12-2016 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					3	3	2	4	6	2	7	9
DR 2				1	4	5		4	4	1	8	9
CR 1							2		2	2		2
CR 2		2	2								2	2
IR 0							1	3	4	1	3	4
IR 1								2	2		2	2
IR 2					1	1	1		1	1	1	2
IE 0							1		1	1		1
IE 1		1	1					1	1		2	2
IE 2		1	1				3	1	4	3	2	5
AI	1		1				2	1	3	3	1	4
TR e								1	1		1	1
TR s					1	1	2		2	2	1	3
TR n					1	1	2	1	3	2	2	4
AT p1								1	1		1	1
AT p2								2	2		2	2
AT 1												
AT 2												
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>37</b>	<b>18</b>	<b>35</b>	<b>53</b>

**II.6. Les effectifs détachés dans un autre organisme au 31-12-2016 par grade**

Grade	Ministères			Autres EPST			Enseignement supérieur			Fonction publique						Autres			Total			
										territoriale			hospitalière									
	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		1	2	
DR 2					2	2	4		4							1	4	5	5	6	11	
CR 1	1	1	2				5	6	11							2	7	9	8	14	22	
CR 2																						
IR 0					1	1														1	1	
IR 1	1		1														1	1	1	1	2	
IR 2	3		3	2	2	4	2	2	4		1	1				2	2	4	9	7	16	
IE 0	1	1	2																1	1	2	
IE 1		2	2					1	1	1		1					1	1	1	4	5	
IE 2	13	4	17	2	2	4	1	2	3		2	2	1	1	2	7	5	12	24	16	40	
AI	4	1	5	8	2	10	5		5		2	2				4	7	11	21	12	33	
TR e	3	1	4	1	1	2	2	1	3							1	1	2	7	4	11	
TR s	1	3	4		2	2										1	1	2	2	6	8	
TR n	16	8	24	6		6	4	3	7	5	3	8	1		1	6	1	7	38	15	53	
AT p1								1	1											1	1	
AT p2	1	1	2		1	1	1		1							2	1	3	4	3	7	
AT 1																						
AT 2																						
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>22</b>	<b>67</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>58</b>	<b>122</b>	<b>92</b>	<b>214</b>	

**II.7. Les effectifs accueillis en détachement au 31-12-2016**

Grade	Autres EPST			Ministères			Autres			Total		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
PDG												
DGD								1	1		1	1
DR 0								1	1		1	1
DR 1							1	3	4	1	3	4
DR 2												
CR 1							1		1	1		1
CR 2							1	1	2	1	1	2
IR 0							1	2	3		2	2
IR 1							1	1	2	1		1
IR 2							3	1	4	3		3
IE 0							2		2			
IE 1							5	4	9	5	4	9
IE 2							6	2	8	6	2	8
AI				1		1	1		1	2		2
TR e							3	2	5	3	2	5
TR s							1	2	3	1	2	3
TR n							2	2	4	2	2	4
AT p1										0		0
AT p2								1	1		1	1
AT 1												
AT 2												
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>51</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>52</b>

**II.8. Les effectifs accueillis en délégation au 31-12-2016**

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 31/12/2016, onze 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. Trois enseignants chercheurs sont accueillis à l'INRA sur ce dispositif au 31/12/2016.

### 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	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>PDG</b>		1,0	1,0		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>	4,0	24,9	28,9	4,0	24,8	28,8	3,2	25,1	28,3
<b>DR 1</b>	42,2	135,5	177,7	47,0	142,1	189,1	52,8	153,5	206,3
<b>DR 2</b>	216,7	327,3	544,0	227,8	327,6	555,4	234,3	322,9	557,2
<b>CR 1</b>	436,9	387,2	824,1	444,1	380,7	824,9	448,8	379,2	828,0
<b>CR 2</b>	108,3	119,3	227,6	91,6	117,2	208,8	79,5	109,7	189,2
<b>IR 0</b>	35,8	96,8	132,5	37,4	97,0	134,4	48,7	95,6	144,4
<b>IR 1</b>	129,2	174,8	304,0	136,6	174,9	311,6	141,8	184,2	326,0
<b>IR 2</b>	168,1	165,7	333,9	167,1	162,3	329,5	160,8	159,4	320,2
<b>IE 0</b>	32,9	27,6	60,4	36,7	29,3	66,1	38,7	37,0	75,8
<b>IE 1</b>	109,5	110,6	220,1	114,7	112,1	226,8	121,8	115,3	237,2
<b>IE 2</b>	323,1	303,5	626,6	317,2	307,6	624,8	313,5	290,1	603,6
<b>AI</b>	470,3	374,3	844,7	475,5	375,4	850,9	467,0	368,8	835,8
<b>TR e</b>	448,2	337,4	785,6	454,4	336,8	791,2	469,7	349,8	819,6
<b>TR s</b>	210,8	204,2	415,0	224,6	206,3	430,9	240,0	223,5	463,5
<b>TR n</b>	784,2	635,7	1 419,9	769,1	630,6	1 399,7	703,4	573,1	1 276,5
<b>AT p1</b>	125,8	166,3	292,1	120,6	169,9	290,4	122,7	162,3	285,0
<b>AT p2</b>	324,2	441,3	765,5	277,9	392,3	670,2	250,0	370,0	620,0
<b>AT 1</b>	4,4	9,0	13,4	1,3	7,0	8,3	1,0	5,0	6,0
<b>Total</b>	<b>3 974,7</b>	<b>4 044,3</b>	<b>8 019,0</b>	<b>3 947,7</b>	<b>3 997,0</b>	<b>7 944,7</b>	<b>3 897,8</b>	<b>3 927,7</b>	<b>7 825,4</b>

Corps	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>PDG</b>		1,0	1,0		1,0	1,0		1,0	1,0
<b>DGD</b>		2,0	2,0		2,0	2,0		2,0	2,0
<b>Direction</b>		<b>3,0</b>	<b>3,0</b>		<b>3,0</b>	<b>3,0</b>		<b>3,0</b>	<b>3,0</b>
<b>DR</b>	262,9	487,7	750,6	278,8	494,5	773,3	290,3	501,4	791,8
<b>CR</b>	545,2	506,5	1 051,7	535,7	498,0	1 033,7	528,3	488,9	1 017,2
<b>Chercheurs</b>	<b>808,2</b>	<b>994,2</b>	<b>1 802,3</b>	<b>814,5</b>	<b>992,5</b>	<b>1 807,0</b>	<b>818,7</b>	<b>990,3</b>	<b>1 809,0</b>
<b>IR</b>	333,2	437,2	770,4	341,2	434,2	775,5	351,3	439,3	790,6
<b>IE</b>	465,4	441,7	907,1	468,6	449,0	917,7	474,0	442,5	916,5
<b>AI</b>	470,3	374,3	844,7	475,5	375,4	850,9	467,0	368,8	835,8
<b>Ingénieurs</b>	<b>1 268,9</b>	<b>1 253,3</b>	<b>2 522,2</b>	<b>1 285,3</b>	<b>1 258,7</b>	<b>2 544,0</b>	<b>1 292,3</b>	<b>1 250,5</b>	<b>2 542,8</b>
<b>TR</b>	1 443,2	1 177,3	2 620,5	1 448,1	1 173,7	2 621,8	1 413,1	1 146,5	2 559,6
<b>AT</b>	454,4	616,6	1 071,0	399,8	569,1	968,9	373,7	537,3	911,1
<b>Techniciens</b>	<b>1 897,6</b>	<b>1 793,9</b>	<b>3 691,4</b>	<b>1 847,9</b>	<b>1 742,8</b>	<b>3 590,7</b>	<b>1 786,8</b>	<b>1 683,8</b>	<b>3 470,6</b>
<b>Ingénieurs et Techniciens</b>	<b>3 166,5</b>	<b>3 047,1</b>	<b>6 213,6</b>	<b>3 133,2</b>	<b>3 001,5</b>	<b>6 134,7</b>	<b>3 079,1</b>	<b>2 934,4</b>	<b>6 013,5</b>
<b>Total</b>	<b>3 974,7</b>	<b>4 044,3</b>	<b>8 019,0</b>	<b>3 947,7</b>	<b>3 997,0</b>	<b>7 944,7</b>	<b>3 897,8</b>	<b>3 927,7</b>	<b>7 825,4</b>

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

Catégorie hiérarchique	2016		
	F	H	T
A+	1 170,0	1 432,6	2 602,5
A	941,0	811,3	1 752,3
B	1 413,1	1 146,5	2 559,6
C	373,7	537,3	911,1
<b>Total</b>	<b>3 897,8</b>	<b>3 927,7</b>	<b>7 825,4</b>

## III.1.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2016 en personnes physiques

Grade	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
PDG		1	1		1	1		1	1
DGD		2	2		2	2		2	2
DR 0	4	21	25	4	24	28	3	24	27
DR 1	44	142	186	50	149	199	56	160	216
DR 2	219	315	534	227	316	543	233	312	545
CR 1	455	385	840	465	384	849	465	382	847
CR 2	117	135	252	104	124	228	88	123	211
IR 0	35	92	127	38	92	130	50	96	146
IR 1	137	172	309	142	177	319	148	184	332
IR 2	184	176	360	179	170	349	176	167	343
IE 0	33	28	61	35	30	65	41	36	77
IE 1	112	110	222	119	114	233	125	111	236
IE 2	356	321	677	340	313	653	336	298	634
AI	503	385	888	505	376	881	497	374	871
TR e	458	329	787	470	334	804	475	342	817
TR s	226	199	425	821	636	1 457	768	596	1 364
TR n	865	662	1 527	235	204	439	251	220	471
AT p1	123	162	285	125	168	293	124	163	287
AT p2	326	442	768	287	398	685	255	355	610
AT 1	4	10	14	1	6	7	1	5	6
<b>Total</b>	<b>4 201</b>	<b>4 089</b>	<b>8 290</b>	<b>4 147</b>	<b>4 018</b>	<b>8 165</b>	<b>4 092</b>	<b>3 951</b>	<b>8 043</b>

Corps	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
PDG		1	1		1	1		1	1
DGD		2	2		2	2		2	2
<b>Direction</b>		<b>3</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>3</b>
DR	267	478	745	281	489	770	292	496	788
CR	572	520	1 092	569	508	1 077	553	505	1 058
<b>Chercheurs</b>	<b>839</b>	<b>998</b>	<b>1 837</b>	<b>850</b>	<b>997</b>	<b>1 847</b>	<b>845</b>	<b>1 001</b>	<b>1 846</b>
IR	356	440	796	359	439	798	374	447	821
IE	501	459	960	494	457	951	502	445	947
AI	503	385	888	505	376	881	497	374	871
<b>Ingénieurs</b>	<b>1 360</b>	<b>1 284</b>	<b>2 644</b>	<b>1 358</b>	<b>1 272</b>	<b>2 630</b>	<b>1 373</b>	<b>1 266</b>	<b>2 639</b>
TR	1 549	1 190	2 739	1 526	1 174	2 700	1 494	1 158	2 652
AT	453	614	1 067	413	572	985	380	523	903
<b>Techniciens</b>	<b>2 002</b>	<b>1 804</b>	<b>3 806</b>	<b>1 939</b>	<b>1 746</b>	<b>3 685</b>	<b>1 874</b>	<b>1 681</b>	<b>3 555</b>
<b>Ingénieurs et Techniciens</b>	<b>3 362</b>	<b>3 088</b>	<b>6 450</b>	<b>3 297</b>	<b>3 018</b>	<b>6 315</b>	<b>3 247</b>	<b>2 947</b>	<b>6 194</b>
<b>Total</b>	<b>4 201</b>	<b>4 089</b>	<b>8 290</b>	<b>4 147</b>	<b>4 018</b>	<b>8 165</b>	<b>4 092</b>	<b>3 951</b>	<b>8 043</b>

III.1.3. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2016 en personnes physiques par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	2016		
	F	H	T
<b>A+</b>	1 219	1 451	2 670
<b>A</b>	999	819	1 818
<b>B</b>	1 494	1 158	2 652
<b>C</b>	380	523	903
<b>Total</b>	<b>4 092</b>	<b>3 951</b>	<b>8 043</b>

III.1.4. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2016 en équivalent temps plein

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

Grade	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>PDG</b>		1,0	1,0	0,0	1,0	1,0		1,0	1,0
<b>DGD</b>		2,0	2,0	0,0	2,0	2,0		2,0	2,0
<b>DR 0</b>	4,0	21,0	25,0	4,0	24,0	28,0	3,0	24,0	27,0
<b>DR 1</b>	44,0	141,8	185,8	50,0	148,8	198,8	56,0	159,0	215,0
<b>DR 2</b>	215,5	314,2	529,7	222,9	316,0	538,9	228,4	312,0	540,4
<b>CR 1</b>	434,2	382,9	817,1	444,0	381,7	825,7	445,8	379,6	825,4
<b>CR 2</b>	112,0	134,8	246,8	99,5	124,0	223,5	84,5	122,3	206,8
<b>IR 0</b>	34,5	92,0	126,5	37,6	91,9	129,5	49,6	96,0	145,6
<b>IR 1</b>	129,1	170,8	299,9	134,3	175,8	310,1	139,3	182,7	322,0
<b>IR 2</b>	175,0	174,5	349,5	170,7	169,2	339,9	168,4	164,5	332,9
<b>IE 0</b>	32,1	28,0	60,1	34,0	29,6	63,6	40,0	35,4	75,4
<b>IE 1</b>	105,6	107,7	213,3	111,7	112,2	223,9	118,1	109,2	227,3
<b>IE 2</b>	336,3	315,9	652,2	322,6	308,3	630,9	316,8	291,9	608,7
<b>AI</b>	473,6	380,2	853,8	476,6	371,2	847,8	469,8	368,3	838,1
<b>TR e</b>	433,0	324,6	757,6	446,6	329,2	775,8	453,0	337,1	790,1
<b>TR s</b>	211,5	196,6	408,1	218,5	201,2	1 400,6	233,5	216,7	450,2
<b>TR n</b>	813,7	653,6	1 467,3	771,3	629,3	419,7	724,0	587,8	1 311,8
<b>AT p1</b>	117,3	159,4	276,7	119,1	164,9	284,0	117,6	160,6	278,2
<b>AT p2</b>	308,6	436,3	744,9	274,8	391,5	666,3	242,1	349,7	591,8
<b>AT 1</b>	4,0	10,0	14,0	1,0	6,0	7,0	1,0	5,0	6,0
<b>Total</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>	<b>3 890,9</b>	<b>3 904,8</b>	<b>7 795,7</b>

Corps	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>PDG</b>		1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0
<b>DGD</b>		2,0	2,0		2,0	2,0		2,0	2,0
<b>Direction</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>
<b>DR</b>	263,5	477,0	740,5	276,9	488,8	765,7	287,4	495,0	782,4
<b>CR</b>	546,2	517,7	1 063,9	543,5	505,7	1 049,2	530,3	501,9	1 032,2
<b>Chercheurs</b>	<b>809,7</b>	<b>994,7</b>	<b>1 804,4</b>	<b>820,4</b>	<b>994,5</b>	<b>1 814,9</b>	<b>817,7</b>	<b>996,9</b>	<b>1 814,6</b>
<b>IR</b>	338,6	437,3	775,9	342,6	436,9	779,5	357,3	443,2	800,5
<b>IE</b>	474,0	451,6	925,6	468,3	450,1	918,4	474,9	436,5	911,4
<b>AI</b>	473,6	380,2	853,8	476,6	371,2	847,8	469,8	368,3	838,1
<b>Ingénieurs</b>	<b>1 286,2</b>	<b>1 269,1</b>	<b>2 555,3</b>	<b>1 287,5</b>	<b>1 258,2</b>	<b>2 545,7</b>	<b>1 302,0</b>	<b>1 248,0</b>	<b>2 550,0</b>
<b>TR</b>	1 458,2	1 174,8	2 633,0	1 436,4	1 159,7	2 596,1	1 410,5	1 141,6	2 552,1
<b>AT</b>	429,9	605,7	1 035,6	394,9	562,4	957,3	360,7	515,3	876,0
<b>Techniciens</b>	<b>1 888,1</b>	<b>1 780,5</b>	<b>3 668,6</b>	<b>1 831,3</b>	<b>1 722,1</b>	<b>3 553,4</b>	<b>1 771,2</b>	<b>1 656,9</b>	<b>3 428,1</b>
<b>Ingénieurs et Techniciens</b>	<b>3 174,3</b>	<b>3 049,6</b>	<b>6 223,9</b>	<b>3 118,8</b>	<b>2 980,3</b>	<b>6 099,1</b>	<b>3 073,2</b>	<b>2 904,9</b>	<b>5 978,1</b>
<b>Total</b>	<b>3 984,0</b>	<b>4 047,3</b>	<b>8 031,3</b>	<b>3 939,2</b>	<b>3 977,8</b>	<b>7 917,0</b>	<b>3 890,9</b>	<b>3 904,8</b>	<b>7 795,7</b>

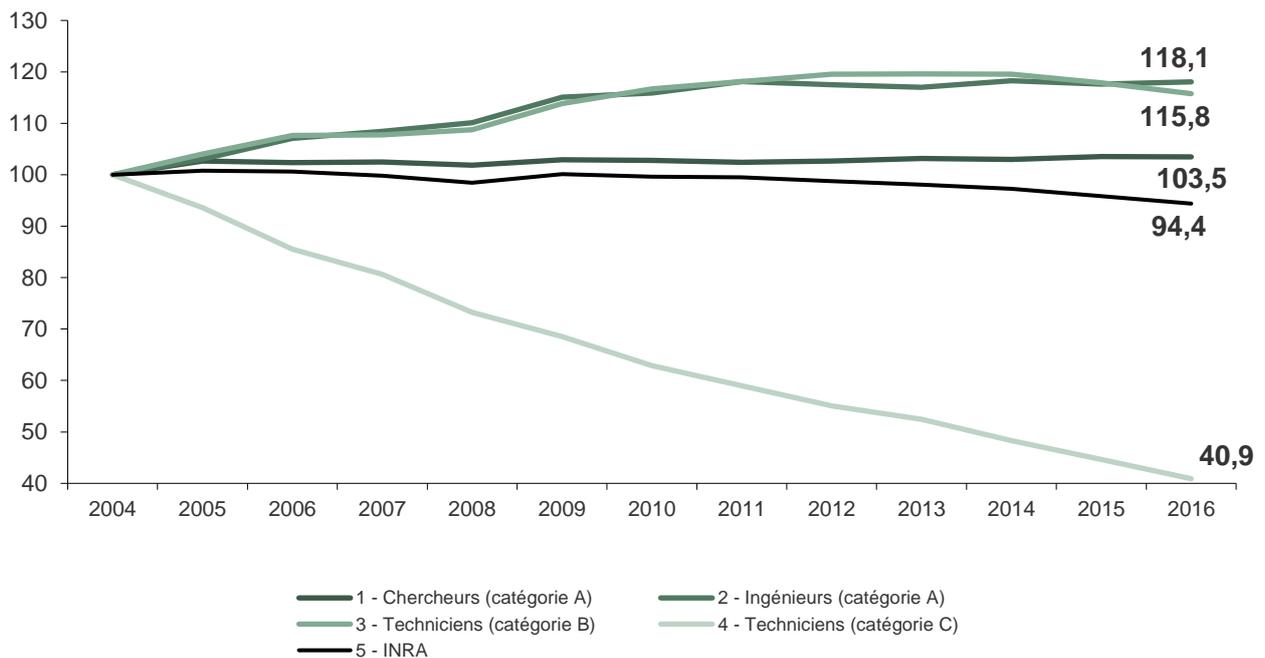
III.1.5. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2016 en équivalent temps plein par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	2016		
	F	H	T
A+	1 175,0	1 443,1	2 618,1
A	944,7	804,8	1 749,5
B	1 410,5	1 141,6	2 552,1
C	360,7	515,3	876,0
<b>Total</b>	<b>3 890,9</b>	<b>3 904,8</b>	<b>7 795,7</b>

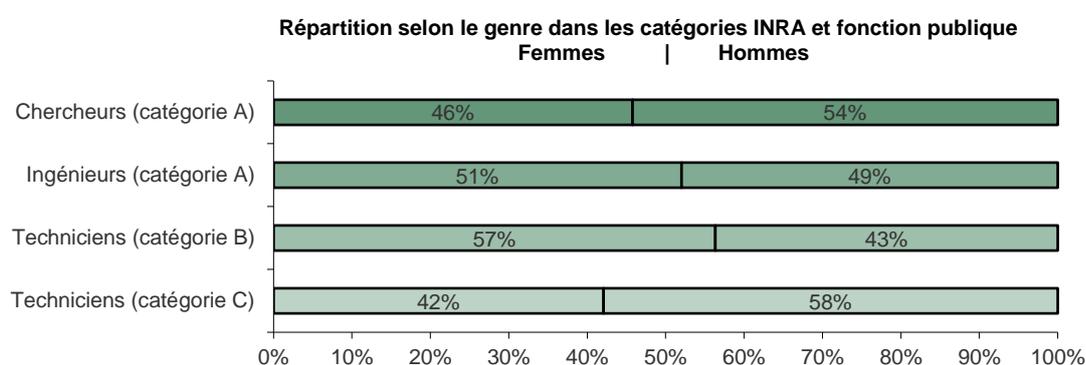
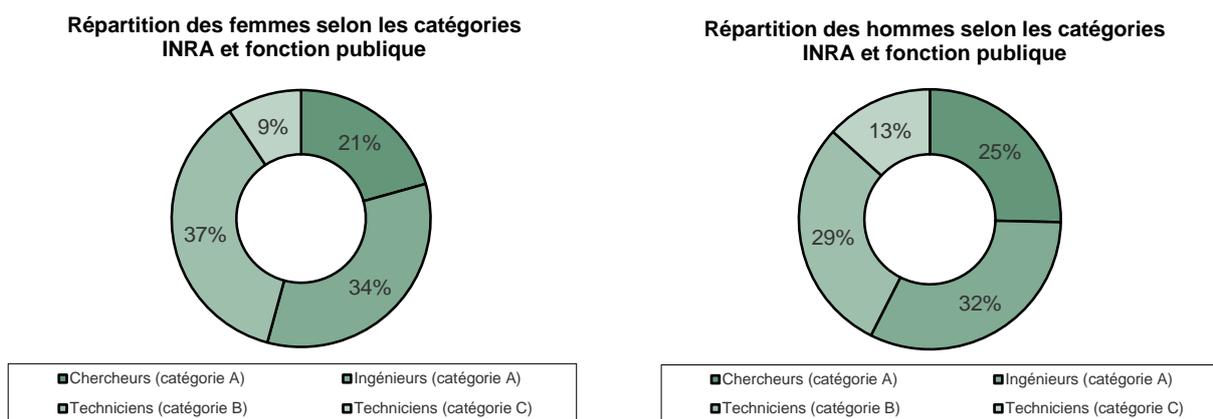
III.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés par catégorie INRA et fonction publique

III.2.1. L'évolution des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2016 depuis 2004

Évolution des effectifs titulaires rémunérés (2004 - 2016)  
par catégories INRA et fonction publique



III.2.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2016



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

III.3.1. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2016 en personnes physiques

Centre de recherche	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>Antilles - Guyane</b>	82	106	188	78	102	180	74	103	177
<b>Auvergne - Rhône - Alpes</b>	350	368	718	367	393	760	364	391	755
<b>Bourgogne - Franche- Comté</b>	209	163	372	189	147	336	186	136	322
<b>Bretagne - Normandie</b>	338	334	672	335	335	670	331	324	655
<b>Corse</b>	12	35	47	11	31	42	12	28	40
<b>Grand Est - Nancy</b>	82	128	210	85	131	216	84	130	214
<b>Grand Est- Colmar</b>	47	42	89	50	41	91	51	42	93
<b>Hauts - de - France</b>	54	74	128	56	71	127	50	69	119
<b>Idf - Jouy - en - Josas</b>	454	344	798	438	331	769	410	327	737
<b>Idf - Versailles - Grignon</b>	451	361	812	439	352	791	429	339	768
<b>Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux</b>	237	290	527	238	285	523	241	278	519
<b>Nouvelle - Aquitaine - Poitiers</b>	92	193	285	91	138	229	88	138	226
<b>Occitanie - Montpellier</b>	340	389	729	343	389	732	343	393	736
<b>Occitanie - Toulouse</b>	308	319	627	309	317	626	317	318	635
<b>PACA</b>	331	375	706	316	355	671	314	351	665
<b>Pays de la Loire</b>	289	202	491	286	201	487	282	197	479
<b>Val de Loire</b>	305	335	640	304	324	628	298	314	612
<b>Centre - siège</b>	220	81	301	212	75	287	218	73	291
<b>Total</b>	<b>4 201</b>	<b>4 089</b>	<b>8 290</b>	<b>4 147</b>	<b>4 018</b>	<b>8 165</b>	<b>4 092</b>	<b>3 951</b>	<b>8 043</b>

## III.3.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2016 en équivalent temps plein

Centre de recherche	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>Antilles - Guyane</b>	80,1	105,3	185,4	76,2	101,6	177,8	72,4	101,7	174,1
<b>Auvergne - Rhône - Alpes</b>	332,1	363,8	695,9	348,1	388,3	736,4	345,2	385,8	731,0
<b>Bourgogne - Franche- Comté</b>	195,7	161,6	357,3	177,3	145,6	322,9	175,4	133,4	308,8
<b>Bretagne - Normandie</b>	319,2	330,8	650,0	317,4	331,3	648,7	315,8	319,3	635,1
<b>Corse</b>	11,8	35,0	46,8	10,8	31,0	41,8	12,0	28,0	40,0
<b>Grand Est - Nancy</b>	77,6	126,8	204,4	79,7	129,6	209,3	79,2	128,1	207,3
<b>Grand Est- Colmar</b>	42,9	41,8	84,7	45,5	40,8	86,3	46,2	42,0	88,2
<b>Hauts - de - France</b>	48,8	73,4	122,2	51,0	69,8	120,8	45,8	67,8	113,6
<b>Idf - Jouy - en - Josas</b>	433,1	339,6	772,7	421,1	327,3	748,4	393,7	323,8	717,5
<b>Idf - Versailles - Grignon</b>	432,6	358,1	790,7	419,4	349,5	768,9	408,8	336,5	745,3
<b>Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux</b>	227,4	287,1	514,5	227,6	282,7	510,3	231,2	274,4	505,6
<b>Nouvelle - Aquitaine - Poitiers</b>	86,7	141,6	228,3	86,1	136,9	223,0	83,0	136,7	219,7
<b>Occitanie - Montpellier</b>	322,7	384,2	706,9	326,8	384,6	711,4	327,1	388,1	715,2
<b>Occitanie - Toulouse</b>	290,6	315,5	606,1	292,1	313,1	605,2	299,6	313,4	613,0
<b>PACA</b>	312,9	370,1	683,0	298,5	351,7	650,2	297,9	346,8	644,7
<b>Pays de la Loire</b>	269,9	200,0	469,9	267,4	199,1	466,5	263,2	194,3	457,5
<b>Val de Loire</b>	290,3	332,1	622,4	290,5	320,2	610,7	283,6	312,0	595,6
<b>Centre - siège</b>	209,6	80,5	290,1	203,7	74,7	278,4	210,8	72,7	283,5
<b>Total</b>	<b>3 984,0</b>	<b>4 047,3</b>	<b>8 031,3</b>	<b>3 939,2</b>	<b>3 977,8</b>	<b>7 917,0</b>	<b>3 890,9</b>	<b>3 904,8</b>	<b>7 795,7</b>

III.3.3. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2016 en personnes physiques

Corps	Genre	Régions																		Total
		Antilles - Guyane	Auvergne - Rhône - Alpes	Bourgogne - Franche-Comté	Bretagne - Normandie	Corse	Grand Est - Nancy	Grand Est - Colmar	Hauts - de - France	Idf - Jouy - en - Josas	Idf - Versailles - Grignon	Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux	Nouvelle - Aquitaine - Poitiers	Occitanie - Montpellier	Occitanie - Toulouse	PACA	Pays de la Loire	Val de Loire	Centre - siège	
PDG	F																			
	H																			1
	T																		1	1
DGD	F																			
	H										1									1
	T										1								1	2
DR	F	2	27	13	14		3	2	4	46	45	14	1	34	31	22	10	19	5	292
	H	4	61	22	32		20	4	4	50	60	37	3	54	49	46	20	27	3	496
	T	6	88	35	46		23	6	8	96	105	51	4	88	80	68	30	46	8	788
CR	F	3	44	23	45		15		5	79	76	37	2	60	60	36	31	35	2	553
	H	10	42	20	34	1	18	4	6	50	66	27	7	68	55	47	19	31		505
	T	13	86	43	79	1	33	4	11	129	142	64	9	128	115	83	50	66	2	1 058
IR	F	3	36	15	23	1	8	4	2	34	52	20	5	24	28	23	31	27	38	374
	H	11	40	10	30	5	14	6	8	52	28	31	9	49	44	37	26	27	20	447
	T	14	76	25	53	6	22	10	10	86	80	51	14	73	72	60	57	54	58	821
IE	F	11	34	20	42	1	12	6	7	45	59	22	5	39	43	38	33	31	54	502
	H	9	38	18	38	2	16	3	6	37	48	32	11	43	42	36	25	23	18	445
	T	20	72	38	80	3	28	9	13	82	107	54	16	82	85	74	58	54	72	947
AI	F	5	49	28	41	1	10	7	5	43	55	26	16	33	38	35	35	37	33	497
	H	9	38	20	24	5	14	6	7	23	28	21	16	30	31	41	20	32	9	374
	T	14	87	48	65	6	24	13	12	66	83	47	32	63	69	76	55	69	42	871
TR	F	39	132	67	138	6	28	26	25	134	122	95	42	122	96	129	107	111	75	1 494
	H	36	112	34	101	12	37	13	32	91	80	92	63	98	70	99	62	109	17	1 158
	T	75	244	101	239	18	65	39	57	225	202	187	105	220	166	228	169	220	92	2 652
AT	F	11	42	20	28	3	8	6	2	29	20	27	17	31	21	31	35	38	11	380
	H	24	60	12	65	3	11	6	6	24	29	37	29	51	27	45	25	65	4	523
	T	35	102	32	93	6	19	12	8	53	49	64	46	82	48	76	60	103	15	903
Total	F	74	364	186	331	12	84	51	50	410	429	241	88	343	317	314	282	298	218	4 092
	H	103	391	136	324	28	130	42	69	327	339	278	138	393	318	351	197	314	73	3 951
	T	177	755	322	655	40	214	93	119	737	768	519	226	736	635	665	479	612	291	8 043

## III.3.4. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2016 en équivalent temps plein

Corps	Genre	Antilles – Guyane	Auvergne - Rhône - Alpes	Bourgogne - Franche-Comté	Bretagne - Normandie	Corse	Grand Est - Nancy	Grand Est- Colmar	Hauts - de - France	Idf - Jouy - en - Josas	Idf - Versailles - Grignon	Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux	Nouvelle - Aquitaine - Poitiers	Occitanie - Montpellier	Occitanie - Toulouse	PACA	Pays de la Loire	Val de Loire	Centre - siège	Total	
PDG	F																				
	H																			1	1
	T																			1	1
DGD	F																				
	H										1									1	2
	T										1									1	2
DR	F	2	27	13	14		3	2	4	45	45	14	1	34	30	21	10	19	5	287	
	H	4	61	22	32		20	4	4	50	60	37	3	54	49	46	20	27	3	495	
	T	6	87	35	46		23	6	8	95	105	51	4	87	79	67	30	46	8	782	
CR	F	3	43	22	44		14		5	77	72	35	2	58	57	34	29	34	2	530	
	H	10	42	20	33	1	18	4	6	50	66	27	7	68	55	47	19	31		502	
	T	13	84	42	77	1	32	4	11	127	138	62	9	126	112	81	48	65	2	1032	
IR	F	3	35	15	22	1	8	4	2	32	49	19	5	23	27	22	30	25	37	357	
	H	11	40	10	30	5	14	6	8	52	28	31	9	49	43	36	25	27	20	443	
	T	14	74	24	52	6	22	10	10	84	77	50	14	72	70	59	55	52	57	801	
IE	F	11	31	19	40	1	11	6	6	43	56	21	5	37	40	37	30	30	52	475	
	H	9	38	18	36	2	16	3	6	36	48	32	11	41	41	36	25	23	18	437	
	T	20	69	36	77	3	27	9	12	79	103	53	16	78	81	72	55	53	70	911	
AI	F	5	46	27	37	1	10	7	4	42	52	24	15	32	36	33	33	35	32	470	
	H	9	37	20	23	5	14	6	7	23	28	21	16	30	31	40	20	32	9	368	
	T	14	84	47	61	6	23	13	11	65	80	45	30	62	67	73	52	67	41	838	
TR	F	38	124	62	132	6	26	23	23	128	116	92	40	115	90	120	99	104	72	1411	
	H	35	110	33	100	12	37	13	31	90	79	90	62	97	69	98	61	108	17	1142	
	T	73	234	95	232	18	63	36	54	217	195	182	102	212	159	218	161	213	89	2552	
AT	F	11	40	19	27	3	8	6	2	27	20	26	16	29	19	30	32	37	11	361	
	H	24	59	12	64	3	11	6	6	24	29	37	29	50	26	45	25	64	4	515	
	T	35	99	30	91	6	19	12	8	51	49	63	45	79	45	75	57	101	15	876	
Total	F	72	345	175	316	12	79	46	46	394	409	231	83	327	300	298	263	284	211	3891	
	H	102	386	133	319	28	128	42	68	324	337	274	137	388	313	347	194	312	73	3905	
	T	174	731	309	635	40	207	88	114	718	745	506	220	715	613	645	458	596	284	7796	

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

III.3.5. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2016 en personnes physiques

Région administrative	Antilles – Guyane	Auvergne - Rhône - Alpes	Bourgogne - Franche- Comté	Bretagne - Normandie	Corse	Grand Est - Nancy	Grand Est- Colmar	Hauts - de - France	Idf - Jouy - en - Josas	Idf - Versailles - Grignon	Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux	Nouvelle - Aquitaine - Poitiers	Occitanie - Montpellier	Occitanie - Toulouse	PACA	Pays de la Loire	Val de Loire	Centre - siège	Total
Île-de-France								737	768									291	1 796
Champagne-Ardenne								22											22
Picardie								54											54
Haute-Normandie																			0
Centre																	612		612
Basse-Normandie				32															32
Bourgogne			306																306
Nord-Pas-de-Calais								43											43
Lorraine						214													214
Alsace							93												93
Franche-Comté			16																16
Pays de la Loire																479			479
Bretagne				623															623
Poitou-Charentes												226							226
Aquitaine											519								519
Midi-Pyrénées													635						635
Limousin		2																	2
Rhône-Alpes		137												24					161
Auvergne		616																	616
Languedoc-Roussillon													734						734
PACA															641				641
Corse					40														40
Outre-mer	177												2						179
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>755</b>	<b>322</b>	<b>655</b>	<b>40</b>	<b>214</b>	<b>93</b>	<b>119</b>	<b>737</b>	<b>768</b>	<b>519</b>	<b>226</b>	<b>736</b>	<b>635</b>	<b>665</b>	<b>479</b>	<b>612</b>	<b>291</b>	<b>8 043</b>

## III.3.6. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2016 en équivalent temps plein

Région administrative	Antilles – Guyane	Auvergne - Rhône - Alpes	Bourgogne - Franche- Comté	Bretagne - Normandie	Corse	Grand Est - Nancy	Grand Est- Colmar	Hauts - de - France	Idf - Jouy - en - Josas	Idf - Versailles - Grignon	Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux	Nouvelle - Aquitaine - Poitiers	Occitanie - Montpellier	Occitanie - Toulouse	PACA	Pays de la Loire	Val de Loire	Centre - siège	Total
Île-de-France									717	745								284	1746
Champagne-Ardenne								21											21
Picardie								52											52
Haute-Normandie																			0
Centre																	596		596
Basse-Normandie				32															32
Bourgogne			294																294
Nord-Pas-de-Calais								41											41
Lorraine						207													207
Alsace							88												88
Franche-Comté			15																15
Pays de la Loire																458			458
Bretagne				603															603
Poitou-Charentes												220							220
Aquitaine											506								506
Midi-Pyrénées													613						613
Limousin		2																	2
Rhône-Alpes		132												23					156
Auvergne		597																	597
Languedoc-Roussillon													713						713
PACA														621					621
Corse					40														40
Outre-mer	174												2						176
<b>Total</b>	<b>174</b>	<b>731</b>	<b>309</b>	<b>635</b>	<b>40</b>	<b>207</b>	<b>88</b>	<b>114</b>	<b>717</b>	<b>745</b>	<b>506</b>	<b>220</b>	<b>715</b>	<b>613</b>	<b>645</b>	<b>458</b>	<b>596</b>	<b>284</b>	<b>7796</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 31-12-2016 en personnes physiques

Département	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
ALIMH	243	148	391	237	144	381	242	143	385
BAP	531	627	1 158	527	615	1 142	520	601	1 121
CEPIA	265	254	519	264	251	515	262	236	498
EA	300	439	739	296	422	718	296	425	721
EFPA	182	322	504	181	331	512	185	337	522
GA	195	255	450	191	240	431	189	228	417
MIA	53	71	124	52	75	127	51	75	126
MICA	210	131	341	205	134	339	199	137	336
PHASE	423	490	913	428	479	907	424	466	890
SA	222	150	372	220	153	373	217	151	368
SAD	106	138	244	108	134	242	105	137	242
SAE2	132	130	262	129	130	259	125	125	250
SPE	414	385	799	410	386	796	402	378	780
GEVES	84	74	158	85	72	157	84	69	153
DAR	269	111	380	258	104	362	241	74	315
SDAR	572	364	936	556	348	904	550	369	919
<b>Total</b>	<b>4 201</b>	<b>4 089</b>	<b>8 290</b>	<b>4 147</b>	<b>4 018</b>	<b>8 165</b>	<b>4 092</b>	<b>3 951</b>	<b>8 043</b>

#### III.4.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2016 en équivalent temps plein

Département	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
ALIMH	243	148	391	225	143	368	231	142	372
BAP	531	627	1 158	502	610	1 111	494	595	1 089
CEPIA	265	254	519	248	249	497	246	234	480
EA	300	439	739	279	418	696	279	420	698
EFPA	182	322	504	171	327	498	175	333	508
GA	195	255	450	180	237	417	179	225	404
MIA	53	71	124	49	74	123	48	75	123
MICA	210	131	341	197	132	329	191	135	326
PHASE	423	490	913	407	472	879	402	460	862
SA	222	150	372	211	152	363	208	150	358
SAD	106	138	244	104	132	236	102	133	236
SAE2	132	130	262	123	129	252	120	124	244
SPE	414	385	799	389	383	771	383	374	756
GEVES	84	74	158	79	71	151	79	68	147
DAR	269	111	380	247	104	351	231	73	304
SDAR	572	364	936	530	345	874	523	365	888
<b>Total</b>	<b>4 201</b>	<b>4 089</b>	<b>8 290</b>	<b>3 939</b>	<b>3 978</b>	<b>7 917</b>	<b>3 891</b>	<b>3 905</b>	<b>7 796</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 31-12-2016 en personnes physiques

Corps	Genre	ALIMH	BAP	CEPIA	EA	FFPA	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	26	42	22	25	14	25	10	26	34	15	11	17	21		4			292
	H	31	52	37	61	55	17	16	29	46	23	18	33	68		5	5		496
	T	57	94	59	86	69	42	26	55	80	38	29	50	89		9	5		788
CR	F	51	51	50	52	38	29	12	45	64	36	24	38	60		1	2		553
	H	36	59	35	56	59	12	25	37	41	24	19	38	64					505
	T	87	110	85	108	97	41	37	82	105	60	43	76	124		1	2		1 058
IR	F	18	47	30	26	13	14	9	23	48	9	23	10	37	5	38	24		374
	H	15	55	39	60	34	31	15	14	37	24	20	12	37	7	19	28		447
	T	33	102	69	86	47	45	24	37	85	33	43	22	74	12	57	52		821
IE	F	29	55	29	31	19	26	8	18	35	17	12	17	41	5	70	90		502
	H	19	62	31	40	33	20	10	10	37	13	15	20	38	7	20	70		445
	T	48	117	60	71	52	46	18	28	72	30	27	37	79	12	90	160		947
AI	F	30	57	36	26	23	22		15	44	28	8	17	56	11	32	92		497
	H	10	45	21	55	27	10	6	13	25	14	23	8	39	8	14	56		374
	T	40	102	57	81	50	32	6	28	69	42	31	25	95	19	46	148		871
TR	F	66	201	78	111	64	55	12	56	156	86	20	24	151	38	88	288		1 494
	H	26	231	54	116	94	73	3	27	177	35	31	11	92	26	11	151		1 158
	T	92	432	132	227	158	128	15	83	333	121	51	35	243	64	99	439		2 652
AT	F	22	67	17	25	14	18		16	43	26	7	2	36	25	8	54		380
	H	6	97	19	37	35	65		7	103	18	11	3	40	21	2	59		523
	T	28	164	36	62	49	83		23	146	44	18	5	76	46	10	113		903
Total	F	242	520	262	296	185	189	51	199	424	217	105	125	402	84	241	550		4 092
	H	143	601	236	425	337	228	75	137	466	151	137	125	378	69	74	369		3 951
	T	385	1 121	498	721	522	417	126	336	890	368	242	250	780	153	315	919		8 043

III.4.4. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2016 en équivalent temps plein

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	26	41	22	24	14	24	10	26	33	15	11	17	21		4			287
	H	31	52	37	61	55	17	16	29	46	23	18	33	68		5	5		495
	T	57	93	59	85	69	41	26	55	79	38	29	50	89		9	5		782
CR	F	49	49	48	48	36	28	11	44	62	35	24	37	57		1	2		530
	H	36	59	35	55	59	12	25	37	41	24	18	38	63					502
	T	85	108	83	103	94	40	36	81	103	59	42	75	121		1	2		1032
IR	F	17	45	29	25	12	14	8	22	45	8	23	10	36	5	36	23		357
	H	15	54	39	60	34	31	15	14	37	24	19	12	37	7	19	28		443
	T	32	100	68	85	46	45	23	36	82	32	42	21	72	12	55	51		801
IE	F	27	51	27	29	18	24	8	17	32	16	11	16	39	5	67	87		475
	H	19	60	30	39	33	19	10	10	37	13	14	19	38	7	20	69		437
	T	46	111	58	69	50	43	18	27	69	29	26	36	77	12	86	156		911
AI	F	28	54	33	24	21	21		14	41	27	8	16	54	10	31	88		470
	H	10	45	20	54	26	10	6	12	25	14	23	8	38	8	14	55		368
	T	38	99	53	78	48	31	6	27	66	41	31	24	92	18	45	143		838
TR	F	63	191	72	104	62	51	11	52	147	82	19	22	142	36	84	272		1411
	H	25	228	54	113	92	73	3	27	175	35	31	11	90	26	11	150		1142
	T	88	419	126	218	153	124	14	79	322	117	50	33	232	61	95	422		2552
AT	F	21	63	15	24	14	17		15	42	25	7	2	34	23	8	51		361
	H	6	97	19	37	35	63		7	100	17	11	3	39	21	2	58		515
	T	27	160	34	61	49	81		22	142	42	18	5	74	44	10	110		876
Total	F	231	494	246	279	175	179	48	191	402	208	102	120	383	79	231	523		3891
	H	142	595	234	420	333	225	75	135	460	150	133	124	374	68	73	365		3905
	T	372	1089	480	698	508	404	123	326	862	358	236	244	756	147	304	888		7796

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 31-12-2016 en personnes physiques

Département	Genre	Antilles – Guyane	Auvergne - Rhône - Alpes	Bourgogne - Franche- Comté	Bretagne - Normandie	Corse	Grand Est - Nancy	Grand Est- Colmar	Hauts - de - France	Idf - Jouy - en - Josas	Idf - Versailles - Grignon	Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux	Nouvelle - Aquitaine - Poitiers	Occitanie - Montpellier	Occitanie - Toulouse	PACA	Pays de la Loire	Val de Loire	Centre - siège	Total
ALIMH	F		60	37	12					68		10		5	32	7	11			242
	H		47	20	7					24		5		3	20	4	13			143
	T		107	57	19					92		15		8	52	11	24			385
BAP	F	6	50	31	45	3		21	14	1	142	45	17	60	12	45	28			520
	H	14	61	29	51	15		22	13		121	60	30	89	12	41	43			601
	T	20	111	60	96	18		43	27	1	263	105	47	149	24	86	71			1 121
CEPIA	F	4	11	21	24				5	3	21	2		50	20	21	80			262
	H	4	23	14	15				19	6	19	6		56	14	12	48			236
	T	8	34	35	39				24	9	40	8		106	34	33	128			498
EA	F	8	9	24	19	2	3	3	22		55	24	5	41	11	45	6	19		296
	H	14	18	22	22	2	8	5	34		51	39	15	70	26	70	3	26		425
	T	22	27	46	41	4	11	8	56		106	63	20	111	37	115	9	45		721
EFPA	F	7	21		13						2	37		7	5	17		30	1	185
	H	9	37		21					1	1	71		16	23	35		39		337
	T	16	58		34					1	3	108		23	28	52		69	1	522
GA	F	13			9					67	1	6	5	1	71			14	2	189
	H	35	1		31		1			55	1	3	15		60			26		228
	T	48	1		40		1			122	2	9	20	1	131			40	2	417
MIA	F									19	5			8	16	3				51
	H									21	6			7	27	14				75
	T									40	11			15	43	17				126
MICA	F		23		13		1		1	92	4	7		10	14	13	4	17		199
	H		10		3		2		1	76	3	2		11	10	4	3	12		137
	T		33		16		3		2	168	7	9		21	24	17	7	29		336
PHASE	F	1	85		91		2		2	71		25	15	22	13			96	1	424
	H		127		92		1			57		26	22	14	8			119		466
	T	1	212		183		3		2	128		51	37	36	21			215	1	890
SA	F		26		1					49			3	4	34	1	18	81		217
	H	1	10							40			4	1	27		9	59		151
	T	1	36		1					89			7	5	61	1	27	140		368
SAD	F	1	9	3	7		10				27		4	20	14	7	3			105
	H		8	4	8	8	18				20		12	29	18	10	2			137
	T	1	17	7	15	8	28				47		16	49	32	17	5			242
SAE2	F	1	12	5	19		5				41			19	18	1	4			125
	H	4	13	11	9		7				48	1		9	20		3			125
	T	5	25	16	28		12				89	1		28	38	1	7			250
SPE	F	5	11	34	28			16			54	46	8	54	24	99	23			402
	H	7	9	23	41			7			35	46	10	58	28	105	9			378
	T	12	20	57	69			23			89	92	18	112	52	204	32			780
GEVES	F			2					1			1	14	2			2	62		84
	H		1		1				1					9	3		9	45		69
	T		1	2	1				2			1	23	5		11	107			153
DAR	F		1	1	12	1		1		2	10	3	2	1	4	5	14	4	180	241
	H	2	1		2		1			2	3	2	1	1	3	2	1	3	50	74
	T	2	2	1	14	1	1	1		4	13	5	3	2	7	7	15	7	230	315
SDAR	F	28	46	28	38	6	18	10	5	38	67	35	15	39	29	48	29	37	34	550
	H	13	25	13	21	3	8	8	1	45	31	17	20	26	22	45	18	30	23	369
	T	41	71	41	59	9	26	18	6	83	98	52	35	65	51	93	47	67	57	919
Total	F	74	364	186	331	12	84	51	50	410	429	241	88	343	317	314	282	298	218	4 092
	H	103	391	136	324	28	130	42	69	327	339	278	138	393	318	351	197	314	73	3 951
	T	177	755	322	655	40	214	93	119	737	768	519	226	736	635	665	479	612	291	8 043

III.4.6. Les effectifs titulaires rémunérés par centre au 31-12-2016 en équivalent temps plein

Département	Genre	Antilles - Guyane	Auvergne - Rhône - Alpes	Bourgogne - Franche-Comté	Bretagne - Normandie	Corse	Grand Est - Nancy	Grand Est - Colmar	Hauts - de - France	Ile - de - France - Paris	Ile - de - France - Seine - Saint - Denis	Ile - de - France - Val - de - Marne	Ile - de - France - Yvelines	Occitanie - Montpellier	Occitanie - Toulouse	PACA	Pays de la Loire	Val de Loire	Centre - siège	Total
ALIMH	F		57	35	11					65		9		5	30	7	10			231
	H		47	20	7					24		5		3	20	4	13			142
	T		104	55	18					89		14		8	50	11	23			372
BAP	F	6	48	29	44	3		18	13	1	136	44	17	56	11	43	25			494
	H	14	61	28	50	15		22	13		120	60	30	88	11	41	43			595
	T	20	109	57	94	18		40	26	1	256	104	46	145	23	84	68			1 089
CEPIA	F	4	10	19	23				4	3	20	2		47	18	20	76			246
	H	4	23	14	14				19	6	19	6		56	14	12	48			234
	T	8	33	33	37				23	9	39	8		103	32	32	123			480
EA	F	8	9	22	19	2	3	3	20		50	23	5	39	11	43	6	19		279
	H	14	18	22	22	2	8	5	33		51	39	15	69	25	69	3	26		420
	T	22	26	44	40	4	11	8	53		101	61	20	108	36	112	9	45		698
EFPA	F	7	20		13		43				2	35		7	5	16		28	1	175
	H	9	36		21		84			1	1	70		16	23	34		39		333
	T	16	56		33		126			1	3	106		23	27	51		66	1	508
GA	F	13			9					63	1	6	5	1	67			14	2	179
	H	35	1		31		1			54	1	3	15		59			26		225
	T	48	1		39		1			117	2	9	19	1	126			40	2	404
MIA	F									18	4			8	15	3				48
	H									21	6			7	27	14				75
	T									39	10			15	42	17				123
MICA	F		22		12		1	1	89	4	7			10	13	12	4	16		191
	H		10		3		2	1	75	3	2			11	10	4	3	12		135
	T		32		15		3	2	165	7	9			20	23	16	7	28		326
PHASE	F	1	81		86		2	2	69		24	14	21	12				91	1	402
	H		124		92		1		56		26	22	14	8				118		460
	T	1	205		178		3	2	125		49	36	34	19				209	1	862
SA	F		25		1					47			3	4	33	1	17	78		208
	H	1	10							39			4	1	27		9	59		150
	T	1	35		1					86			7	5	60	1	26	137		358
SAD	F	1	9	3	7		9				27		4	20	14	6	3			102
	H		8	4	7	8	17				20		12	29	18	10	2			133
	T	1	17	7	14	8	26				47		16	49	31	16	5			236
SAE2	F	1	11	5	18		5				40			18	17	1	4			120
	H	4	13	11	8		7				48	1		9	20		3			124
	T	5	24	16	26		12				88	1		27	37	1	7			244
SPE	F	5	10	32	26		15				52	45	7	52	23	94	22			383
	H	7	9	23	41		7				34	45	10	57	27	105	9			374
	T	12	19	55	66		22				86	89	17	110	50	199	31			756
GEVES	F			2					1			1	13	2		2	57			79
	H		1		1				1				9	3		9	44			68
	T		1	2	1				2			1	22	5		11	102			147
DAR	F		1	1	11	1		1		2	10	3	2	1	4	4	13	4	174	231
	H	2	1		2		1			2	3	2	1	1	3	2	1	3	50	73
	T	2	2	1	13	1	1	1		4	13	5	3	2	7	6	14	7	223	304
SDAR	F	28	43	27	37	6	17	10	5	37	64	33	14	37	27	45	27	34	33	523
	H	12	25	13	21	3	8	8	1	45	31	17	20	25	22	45	18	30	23	365
	T	40	67	39	58	9	25	18	5	82	94	50	34	62	49	90	45	64	56	888
Total	F	72	345	175	316	12	79	46	46	394	409	231	83	327	300	298	263	284	211	3 891
	H	102	386	133	319	28	128	42	68	324	337	274	137	388	313	347	194	312	73	3 905
	T	174	731	309	635	40	207	88	114	718	745	506	220	715	613	645	458	596	284	7 796

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 31-12-2016 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	92	264	49	106	5	126	51	175	129	89	47	89	89		247	238	1 796
Champagne-Ardenne			14	8													22
Picardie		24		22										2		6	54
Haute-Normandie																	0
Centre				45	69	40		29	215	140					7	67	612
Basse-Normandie				5		27											32
Bourgogne	57	60	19	46							7	16	57	2	1	41	306
Nord-Pas-de-Calais		3	10	26				2	2								43
Lorraine				11	129	1		3	3		28	12			1	26	214
Alsace		43		8									23		1	18	93
Franche-Comté			16														16
Pays de la Loire	24	71	128	9				7		27	5	7	32	107	15	47	479
Bretagne	19	96	39	36	34	13		16	183	1	15	28	69	1	14	59	623
Poitou-Charentes		47		20		20			37	7	16		18	23	3	35	226
Aquitaine	15	105	8	63	108	9		9	51			1	92	1	5	52	519
Midi-Pyrénées	52	24	34	37	28	131	43	24	21	61	32	38	52		7	51	635
Limousin						1		1									2
Rhône-Alpes	13	29			30				16	19		17	37				161
Auvergne	94	82	34	27	28			32	196	17	17	8	7	1	2	71	616
Languedoc-Roussillon	8	149	106	111	23	1	15	21	36	5	49	28	110	5	2	65	734
PACA	11	86	33	115	52		17	17		1	17	1	180	11	7	93	641
Corse		18		4							8				1	9	40
Outre-mer		20	8	22	16	48			1	1	1	5	14		2	41	179
<b>Total</b>	<b>385</b>	<b>1 121</b>	<b>498</b>	<b>721</b>	<b>522</b>	<b>417</b>	<b>126</b>	<b>336</b>	<b>890</b>	<b>368</b>	<b>242</b>	<b>250</b>	<b>780</b>	<b>153</b>	<b>315</b>	<b>919</b>	<b>8 043</b>

III.4.8. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2016 en équivalent temps plein.

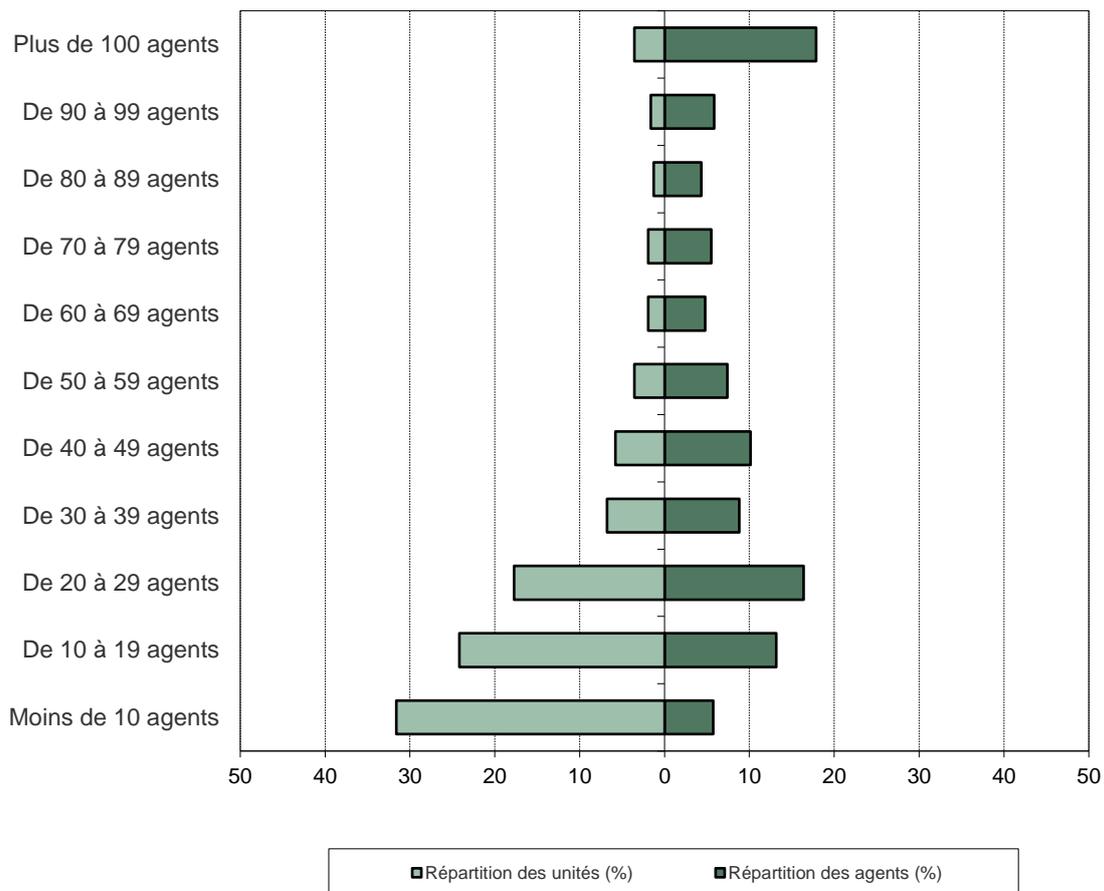
Région administrative	ALIMH	BAP	CEPIA	EA	EPPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAEZ	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total
Île-de-France	89	257	48	101	5	121	50	172	126	86	47	88	86		240	232	1746
Champagne-Ardenne			13	8													21
Picardie		23		21										2		5	52
Haute-Normandie																	0
Centre				45	66	40		28	209	137					7	64	596
Basse-Normandie				5		27											32
Bourgogne	55	57	18	44							7	16	55	2	1	39	294
Nord-Pas-de-Calais		3	10	24				2	2								41
Lorraine				11	126	1		3	3		26	12			1	25	207
Alsace		40		8									22		1	18	88
Franche-Comté			15														15
Pays de la Loire	23	68	123	9				7		26	5	7	31	102	14	45	458
Bretagne	18	94	37	35	33	12		15	178	1	14	26	66	1	13	58	603
Poitou-Charentes		46		20		19			36	7	16		17	22	3	34	220
Aquitaine	14	104	8	61	106	9		9	49			1	89	1	5	50	506
Midi-Pyrénées	50	23	32	36	27	126	42	23	19	60	31	37	50		7	49	613
Limousin						1		1									2
Rhône-Alpes	12	28			29				16	18		16	36				156
Auvergne	92	80	33	26	27			31	190	17	17	8	7	1	2	67	597
Languedoc-Roussillon	8	145	103	108	23	1	15	20	34	5	49	27	108	5	2	62	713
PACA	11	84	32	112	51		17	16		1	16	1	175	11	6	90	621
Corse		18		4							8				1	9	40
Outre-mer		20	8	22	16	48			1	1	1	5	14		2	40	176
<b>Total</b>	<b>372</b>	<b>1089</b>	<b>480</b>	<b>698</b>	<b>508</b>	<b>404</b>	<b>123</b>	<b>326</b>	<b>862</b>	<b>358</b>	<b>236</b>	<b>244</b>	<b>756</b>	<b>147</b>	<b>304</b>	<b>888</b>	<b>7796</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 31-12-2016**

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	98	31,6%	31,6%	462	5,7%	5,7%	4,7
De 10 à 19 agents	75	24,2%	55,8%	1 058	13,2%	18,9%	14,1
De 20 à 29 agents	55	17,7%	73,5%	1 319	16,4%	35,3%	24,0
De 30 à 39 agents	21	6,8%	80,3%	709	8,8%	44,1%	33,8
De 40 à 49 agents	18	5,8%	86,1%	816	10,1%	54,3%	45,3
De 50 à 59 agents	11	3,5%	89,7%	594	7,4%	61,6%	54,0
De 60 à 69 agents	6	1,9%	91,6%	385	4,8%	66,4%	64,2
De 70 à 79 agents	6	1,9%	93,5%	444	5,5%	72,0%	74,0
De 80 à 89 agents	4	1,3%	94,8%	348	4,3%	76,3%	87,0
De 90 à 99 agents	5	1,6%	96,5%	471	5,9%	82,1%	94,2
Plus de 100 agents	11	3,5%	100,0%	1 437	17,9%	100,0%	130,6
<b>Total INRA</b>	<b>310</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>8 043</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>25,9</b>

Répartition des unités et de l'effectif titulaire rémunéré selon la taille des unités au 31-12-2016



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

L'arrêté du 3 juillet 2016 fixe la liste des Commissions scientifiques spécialisées de l'INRA. Il prend effet à compter du 1er octobre 2016, tandis que l'arrêté du 28 août 2007 est abrogé à compter de cette même date.

CSS 2007	Genre	2014			2015			2016		
		DR	CR	Total	DR	CR	Total	DR	CR	Total
STEА	F	14	25	39	14	25	39	12	25	37
	H	35	26	61	33	23	56	33	21	54
	T	49	51	100	47	48	95	45	46	91
AES	F	15	47	62	15	47	62	15	47	62
	H	41	48	89	41	46	87	37	51	88
	T	56	95	151	56	93	149	52	98	150
BPE	F	14	47	61	16	44	60	19	48	67
	H	48	75	123	53	70	123	55	68	123
	T	62	122	184	69	114	183	74	116	190
GVA	F	30	48	78	31	46	77	34	43	77
	H	30	30	60	30	27	57	26	30	56
	T	60	78	138	61	73	134	60	73	133
EGBIP	F	26	55	81	28	52	80	29	51	80
	H	51	61	112	52	61	113	50	58	108
	T	77	116	193	80	113	193	79	109	188
PA	F	19	45	64	21	43	64	19	41	60
	H	28	24	52	29	23	52	29	23	52
	T	47	69	116	50	66	116	48	64	112
BIHASC	F	26	66	92	28	63	91	29	63	92
	H	54	50	104	56	48	104	56	53	109
	T	80	116	196	84	111	195	85	116	201
NT	F	33	58	91	34	58	92	36	57	93
	H	29	42	71	31	39	70	29	39	68
	T	62	100	162	65	97	162			161
SIAMM	F	19	49	68	21	45	66	22	47	69
	H	29	31	60	30	30	60	30	28	58
	T	48	80	128	51	75	126	52	75	127
MSA	F	23	44	67	22	44	66	21	45	66
	H	28	33	61	29	31	60	29	30	59
	T	51	77	128	51	75	126	50	75	125
MBIA	F	10	16	26	10	16	26	12	16	28
	H	19	27	46	19	27	46	19	31	50
	T	29	43	72	29	43	72	31	47	78
SESG	F	18	50	68	20	50	70	21	49	70
	H	36	53	89	40	50	90	40	47	87
	T	54	103	157	60	100	160	61	96	157
GR	F	15	11	26	15	11	26	17	11	28
	H	35	5	40	34	5	39	39	3	42
	T	50	16	66	49	16	65	56	14	70
-	F	5	11	16	6	25	31	6	10	16
	H	18	15	33	12	28	40	24	23	47
	T	23	26	49	18	53	71	30	33	63
Total	F	267	572	839	281	569	850	292	553	845
	H	481	520	1 001	489	508	997	496	505	1 001
	T	748	1 092	1 840	770	1 077	1 847	788	1 058	1 846

**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 31-12-2016**

BAP	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>A</b>	1483	1780	3263	1479	1747	3226	1464	1696	3160
<b>B</b>	173	103	276	168	101	269	167	98	265
<b>C</b>	32	136	168	27	132	159	28	131	159
<b>D</b>	37	47	84	40	50	90	39	52	91
<b>E</b>	156	462	618	147	458	605	151	464	615
<b>F</b>	162	51	213	157	48	205	149	46	195
<b>G</b>	81	280	361	75	269	344	71	261	332
<b>H</b>	2		2	2		2	1		1
<b>J</b>	1188	197	1385	1163	189	1352	1141	182	1323
-	48	32	80	39	24	63	36	17	53
<b>Total</b>	<b>3 362</b>	<b>3 088</b>	<b>6 450</b>	<b>3 297</b>	<b>3 018</b>	<b>6 315</b>	<b>3 247</b>	<b>2 947</b>	<b>6 194</b>

**III.7.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens au 31-12-2016 par corps**

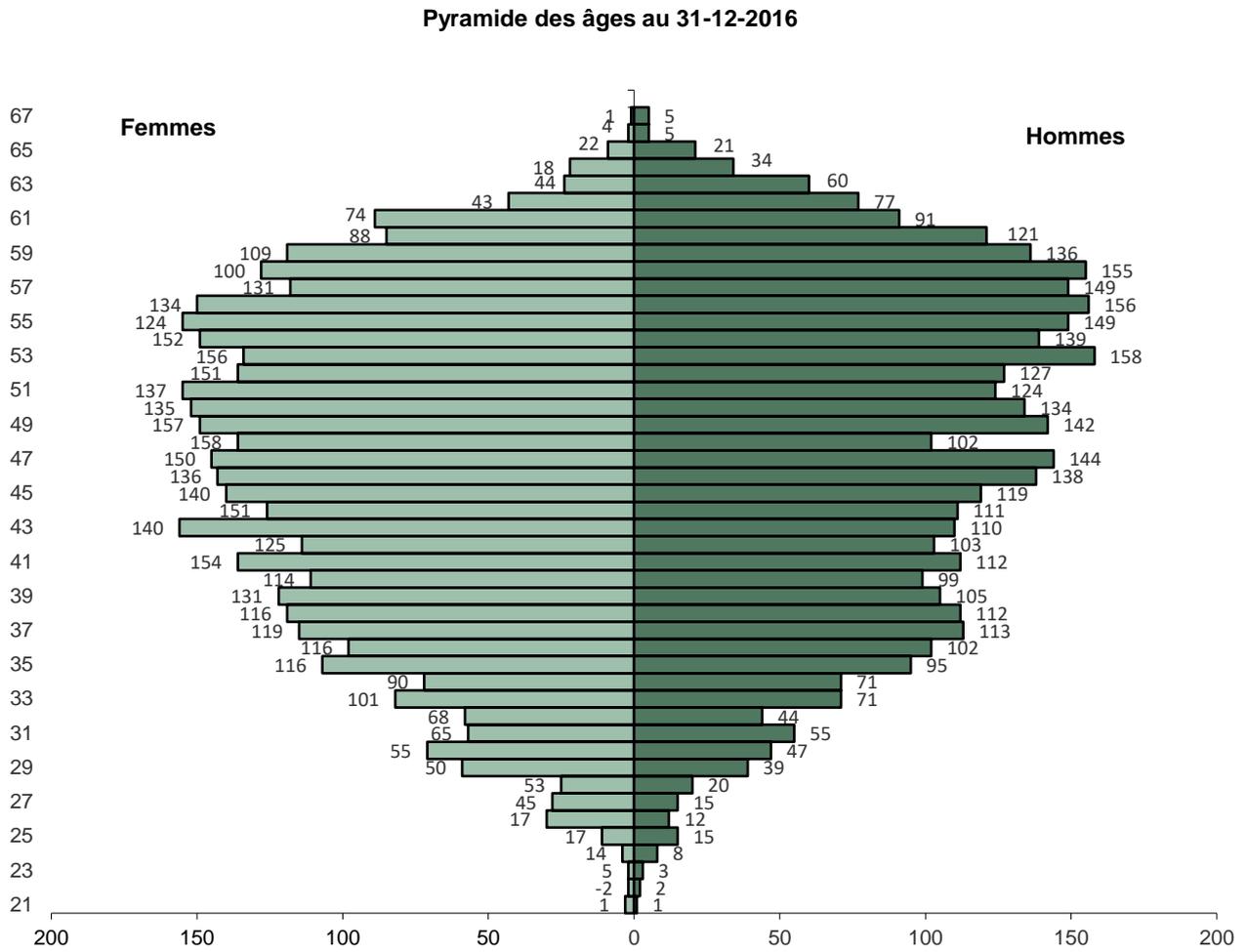
BAP	IR			IE			AI			TR			AT			Total		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>A</b>	215	254	469	187	148	335	207	155	362	643	731	1374	211	409	620	1463	1697	3160
<b>B</b>	23	20	43	25	22	47	39	13	52	71	37	108	9	6	15	167	98	265
<b>C</b>	7	12	19	6	20	26	6	32	38	8	59	67	1	8	9	28	131	159
<b>D</b>	18	26	44	10	16	26	6	8	14	5	2	7				39	52	91
<b>E</b>	40	87	127	69	167	236	22	107	129	20	98	118		5	5	151	464	615
<b>F</b>	13	7	20	47	8	55	37	16	53	46	13	59	6	2	8	149	46	195
<b>G</b>		6	6	17	18	35	9	22	31	19	138	157	26	77	103	71	261	332
<b>H</b>													1		1	1		1
<b>J</b>	53	31	84	140	45	185	166	20	186	658	76	734	119	15	134	1136	187	1323
-	5	4	9	1	1	2	5	1	6	19	9	28	6	2	8	36	17	53
<b>Total</b>	<b>374</b>	<b>447</b>	<b>821</b>	<b>502</b>	<b>445</b>	<b>947</b>	<b>497</b>	<b>374</b>	<b>871</b>	<b>1 489</b>	<b>1 163</b>	<b>2 652</b>	<b>379</b>	<b>524</b>	<b>903</b>	<b>3 241</b>	<b>2 953</b>	<b>6 194</b>

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

## III.8.1. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2016 par âge

Année de naissance	Âge	Femmes	Hommes	Total	Fréquence	Fréquence cumulée
1995	21	3	1	4	0,05%	0,05%
1994	22	2	2	4	0,05%	0,10%
1993	23	2	3	5	0,06%	0,16%
1992	24	4	8	12	0,15%	0,31%
1991	25	11	15	26	0,32%	0,63%
1990	26	30	12	42	0,52%	1,16%
1989	27	28	15	43	0,53%	1,69%
1988	28	25	20	45	0,56%	2,25%
1987	29	59	39	98	1,22%	3,47%
1986	30	71	47	118	1,47%	4,94%
1985	31	57	55	112	1,39%	6,33%
1984	32	58	44	102	1,27%	7,60%
1983	33	82	71	153	1,90%	9,50%
1982	34	72	71	143	1,78%	11,28%
1981	35	107	95	202	2,51%	13,79%
1980	36	98	102	200	2,49%	16,28%
1979	37	115	113	228	2,83%	19,11%
1978	38	119	112	231	2,87%	21,98%
1977	39	122	105	227	2,82%	24,80%
1976	40	111	99	210	2,61%	27,42%
1975	41	136	112	248	3,08%	30,50%
1974	42	114	103	217	2,70%	33,20%
1973	43	156	110	266	3,31%	36,50%
1972	44	126	111	237	2,95%	39,45%
1971	45	140	119	259	3,22%	42,67%
1970	46	143	138	281	3,49%	46,16%
1969	47	145	144	289	3,59%	49,76%
1968	48	136	102	238	2,96%	52,72%
1967	49	149	142	291	3,62%	56,33%
1966	50	152	134	286	3,56%	59,89%
1965	51	155	124	279	3,47%	63,36%
1964	52	136	127	263	3,27%	66,63%
1963	53	134	158	292	3,63%	70,26%
1962	54	149	139	288	3,58%	73,84%
1961	55	155	149	304	3,78%	77,62%
1960	56	150	156	306	3,80%	81,42%
1959	57	118	149	267	3,32%	84,74%
1958	58	128	155	283	3,52%	88,26%
1957	59	119	136	255	3,17%	91,43%
1956	60	85	121	206	2,56%	93,99%
1955	61	89	91	180	2,24%	96,23%
1954	62	43	77	120	1,49%	97,72%
1953	63	24	60	84	1,04%	98,77%
1952	64	22	34	56	0,70%	99,47%
1951	65	9	21	30	0,37%	99,84%
1950	66	2	5	7	0,09%	99,93%
1949	67	1	5	6	0,07%	100,00%
<b>Total</b>		<b>4 091</b>	<b>3 951</b>	<b>8 043</b>		
<b>Âge moyen</b>		<b>46,3</b>	<b>47,6</b>	<b>47,0</b>		
<b>Âge médian</b>		<b>47</b>	<b>49</b>	<b>48</b>		

III.8.2. La pyramide des âges des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2016



III.8.3. Les effectifs physiques titulaires rémunérés par corps et tranche d'âge au 31-12-2016

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	53,0
	T							1			1	53,0
DGD	F											
	H							2			2	52,5
	T							2			2	52,5
DR	F				4	26	65	89	82	26	292	52,2
	H				5	40	83	124	132	112	496	54,0
	T				9	66	148	213	214	138	788	53,3
CR	F		6	38	132	140	102	74	46	15	553	44,2
	H		4	62	148	104	62	47	49	29	505	43,2
	T		10	100	280	244	164	121	95	44	1 058	43,7
IR	F		5	25	44	53	60	74	80	33	374	48,2
	H		2	17	49	46	64	83	100	86	447	50,9
	T		7	42	93	99	124	157	180	119	821	49,7
IE	F		14	47	86	98	77	75	65	40	502	45,5
	H		6	49	72	70	57	56	82	53	445	46,9
	T		20	96	158	168	134	131	147	93	947	46,2
AI	F	1	19	51	77	86	91	70	66	36	497	45,3
	H	1	13	27	60	56	70	53	66	28	374	46,4
	T	2	32	78	137	142	161	123	132	64	871	45,8
TR	F	9	87	147	176	190	239	272	267	107	1 494	46,1
	H	6	36	86	109	134	199	233	263	92	1 158	48,1
	T	15	123	233	285	324	438	505	530	199	2 652	47,0
AT	F	1	22	32	42	50	79	72	64	18	380	46,1
	H	7	40	47	84	85	110	83	53	14	523	43,5
	T	8	62	79	126	135	189	155	117	32	903	44,6
Total	F	11	153	340	561	643	713	726	670	275	4 092	46,3
	H	14	101	288	527	535	645	682	745	414	3 951	47,6
	T	25	254	628	1 088	1 178	1 358	1 408	1 415	689	8 043	47,0

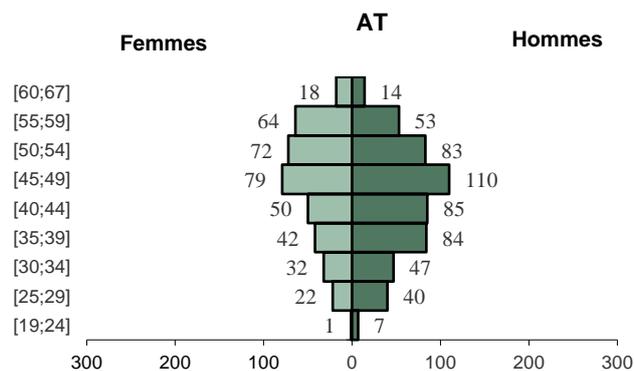
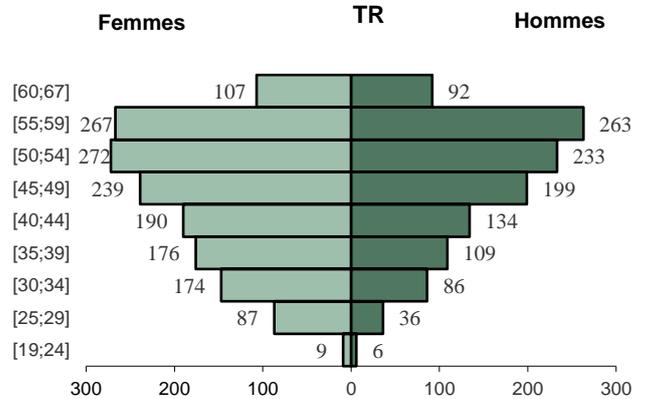
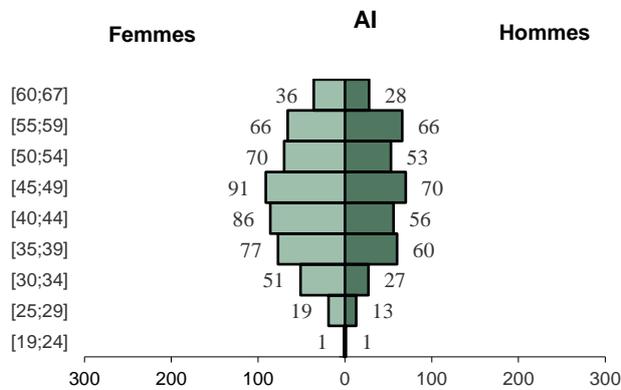
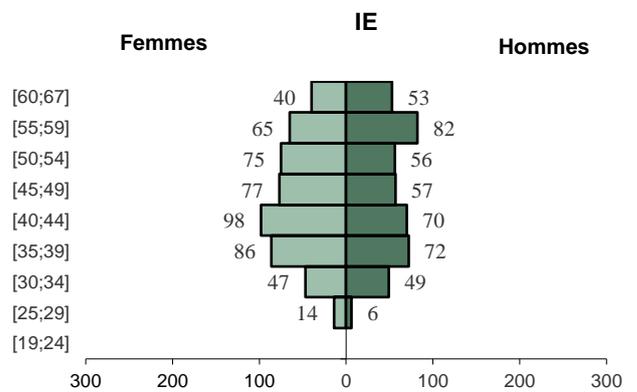
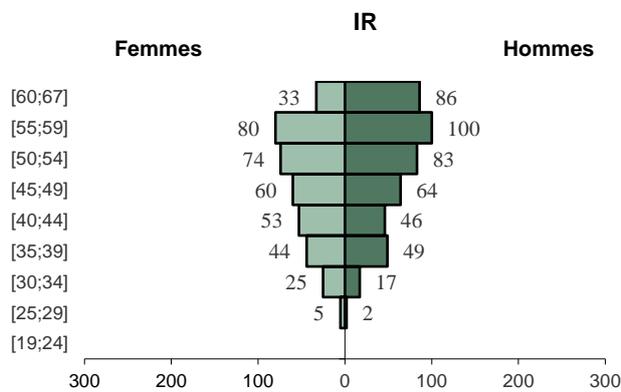
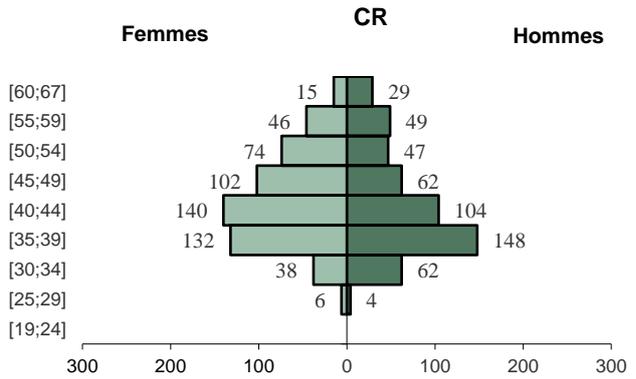
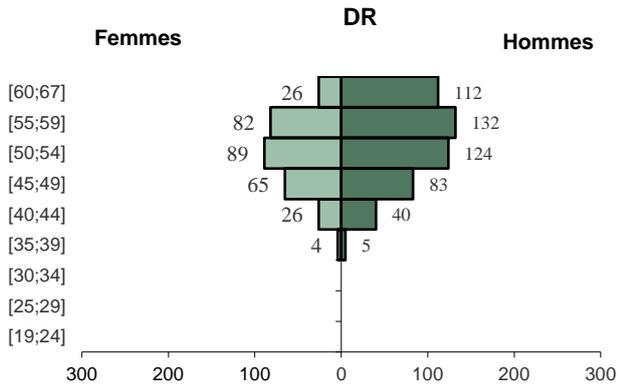
## III.8.4. Âge moyen des effectifs titulaires rémunérés par catégorie

Catégorie hiérarchique	2016		
	F	H	T
<b>A+</b>	45,4	46,7	46,0
<b>A</b>	47,3	49,3	48,4
<b>B</b>	46,1	48,1	47,0
<b>C</b>	46,1	43,5	44,6
<b>Total général</b>	<b>46,3</b>	<b>47,6</b>	<b>47,0</b>

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

Catégorie hiérarchique	2016		
	F	H	T
<b>A+</b>	48,0	50,0	49,0
<b>A</b>	45,0	47,0	46,0
<b>B</b>	47,0	50,0	49,0
<b>C</b>	48,0	44,0	46,0
<b>Total</b>	<b>47,0</b>	<b>49,0</b>	<b>48,0</b>

III.8.6. Les pyramides par corps et tranche d'âge des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2016



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

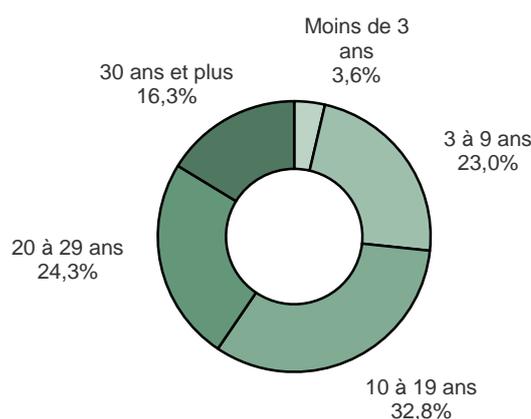
#### III.9.1. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2016 par tranche d'ancienneté

Ancienneté INRA	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Moins de 3 ans	203	187	390	186	170	356	143	149	292
3 à 9 ans	1159	1000	2 159	1078	923	2 001	995	858	1 853
10 à 19 ans	1297	1067	2 364	1353	1136	2 489	1447	1190	2 637
20 à 29 ans	928	1009	1 937	949	1016	1 965	941	1013	1 954
30 ans et plus	614	826	1 440	581	773	1 354	566	741	1 307
<b>Total</b>	<b>4 201</b>	<b>4 089</b>	<b>8 290</b>	<b>4 147</b>	<b>4 018</b>	<b>8 165</b>	<b>4 092</b>	<b>3 951</b>	<b>8 043</b>

Ancienneté INRA	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Moins de 3 ans	5,9%	5,4%	5,6%	4,5%	4,2%	4,4%	3,5%	3,8%	3,6%
3 à 9 ans	27,9%	24,1%	26,0%	26,0%	23,0%	24,5%	24,3%	21,7%	23,0%
10 à 19 ans	29,6%	25,3%	27,5%	32,6%	28,3%	30,5%	35,4%	30,1%	32,8%
20 à 29 ans	21,6%	25,4%	23,5%	22,9%	25,3%	24,1%	23,0%	25,6%	24,3%
30 ans et plus	15,0%	19,8%	17,4%	14,0%	19,2%	16,6%	13,8%	18,8%	16,3%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>								

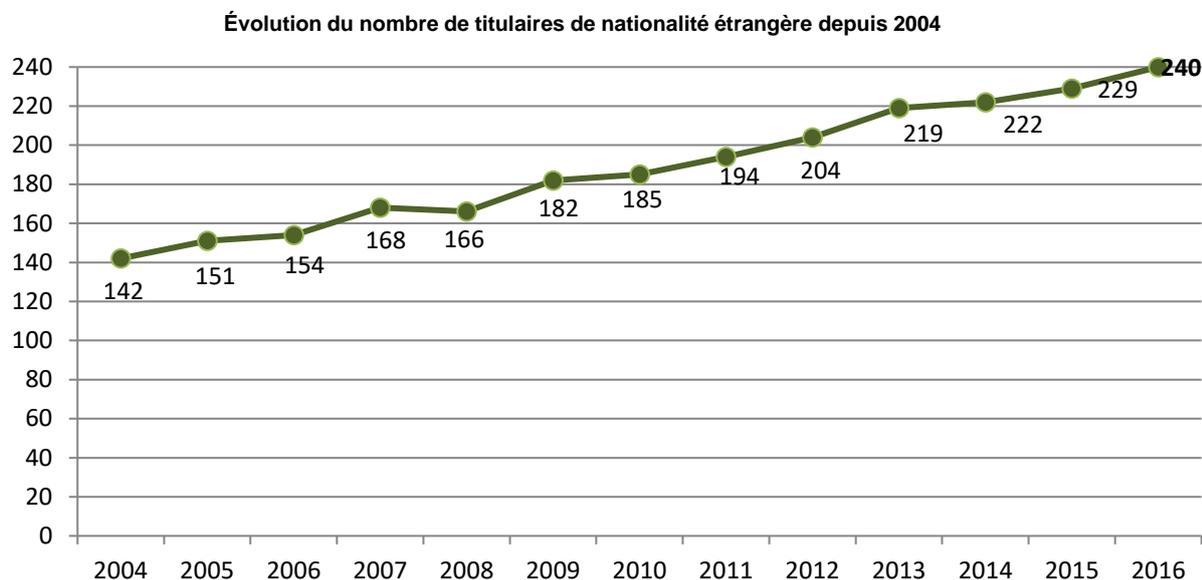
#### III.9.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2016 par tranche d'ancienneté

Répartition des effectifs titulaires rémunérés par tranche d'ancienneté au 31-12-2016



### 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 31-12-2016 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	16	32	48		3	3	3	1	4	2	3	5	1	2	3		4	4	22	45	67
CR	37	42	79	6	2	8	3	2	5	1	10	11	2	4	6	2	9	11	51	69	120
<b>Chercheurs</b>	<b>53</b>	<b>74</b>	<b>127</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>73</b>	<b>114</b>	<b>187</b>
IR	9	12	21	1	1	2				1	1	2	1	2	3	1	2	3	13	18	31
IE	4	2	6				1		1							2	2	4	7	4	11
AI	1		1																1		1
<b>Ingénieurs</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>43</b>
TR	2	1	3													1		1	3	1	4
AT	3	2	5														1	1	3	3	6
<b>Techniciens</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>													<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
Ing. et Tech.	19	17	36	1	1	2	1		1	1	1	2	1	2	3	4	5	9	27	26	53
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>91</b>	<b>163</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>100</b>	<b>140</b>	<b>240</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	2014			2015			2016		
	PP (1)	ETPT (2)	Durée (3)	PP (1)	ETPT (2)	Durée (3)	PP (1)	ETPT (2)	Durée (3)
Attachés scientifiques contractuels (ASC)	9	7,0	74,9	4	3,8	73,5	3	2,9	75,3
Chercheurs contractuels (CC)	1	0,3	36,0	2	1,8	36,0	2	2,0	36,0
CDD sur emplois permanents	390	167,6	14,9	364	154,0	14,1	369	129,3	11,2
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>	32	26,7	91,4	27	26,2	89,6	19	4,9	78,9
<i>Contrat particulier (9P)</i>	14	11,8		16	13,5		20	15,4	
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>	42	20,4	12,7	36	19,9	15,4	28	13,9	15,3
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>									
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	301	108,4	7,1	285	94,3	6,8	302	95,1	6,6
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>	1	0,3	5,0						
CDD ministériels (dits "haut niveau")	58	46,0	51,0	59	44,5	52,2	78	63,6	46,4
Post-doctorants ministériels									
Contrats jeunes scientifiques	25	19,8	58,6	12	8,5	60,2			
Doctorants	521	386,2	35,3	530	410,0	36,2	551	414,9	
<i>Contrat boursiers étrangers</i>	11	5,6	18,7	8	4,8	17,4	2	1,3	24,5
<i>Autres doctorants</i>	510	380,6	36,4	522	405,1	36,5	549	413,7	36,5
Chercheurs	84	51,6	20,0	89	58,5	21,5	77	50,9	21,7
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>	30	15,6	17,4	17	8,9	16,5	9	5,1	11,4
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>	47	32,4	21,0	66	46,1	22,6	66	44,2	23,1
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>	7	3,6	24,0	6	3,5	23,7	2	1,6	24,0
Personnels saisonniers ou occasionnels	896	125,7	2,7	904	127,6	2,7	691	94,9	2,9
CDI à temps incomplet	22	9,1		21	8,3		18	7,2	
Contrats aidés et apprentis	91	54,8	22,9	81	57,7	23,6	80	49,5	23,9
<i>Contrat d'apprentissage</i>	91	54,8	22,9	81	57,7	23,6	80	49,5	23,9
<i>Contrat d'avenir</i>									
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi*</i>									
Personnels sur conventions de recherche	1 671	957,4	16,4	1 716	1 017,4	17,0	1 733	998,5	17,3
Boursiers Marie Curie	36	25,9	30,3	41	27,8	29,6	38	26,5	29,1
Accueils Marie Curie									
Volontaires service civil									
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>									
<i>Volontaire civil à l'international</i>									
Stagiaires gratifiés	1 526	531,7	4,9	1 567	560,5	4,9	1 520	532,2	4,9
<i>Stagiaires juniors</i>							6	0,1	0,5
<i>Stagiaires étudiants</i>	703	190,1	4,0	696	191,6	4,1	616	167,0	4,0
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	823	341,6	5,7	871	369,0	5,7	898	365,1	5,5
<b>Total</b>	<b>5 330</b>	<b>2 383,1</b>	<b>13,5</b>	<b>5 390</b>	<b>2 480,3</b>	<b>13,6</b>	<b>5 160</b>	<b>2 372,5</b>	<b>14,0</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)

\* 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 2016

Catégorie de personnel contractuels	Personnes différentes présentes à un moment de l'année 2016			Équivalent temps plein annuel en 2016			Durée moyenne de présence en 2016 (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)	2	1	3	1,9	1,0	2,9	11,4	12,0	11,6	76,0	74,0	75,3
Chercheurs contractuels (CC)	1	1	2	1,0	1,0	2,0	12,0	12,0	12,0	36,0	36,0	36,0
CDD sur emplois permanents	204	165	369	77,9	51,3	129,3	4,6	3,7	4,2	11,0	11,5	11,2
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>	7	12	19	1,8	3,1	4,9	3,1	3,1	3,1	90,1	72,3	78,9
<i>Contrat particulier (9P)</i>	12	8	20	9,3	6,1	15,4	9,3	9,2	9,2			
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>	15	13	28	7,7	6,1	13,9	6,2	5,6	5,9	12,3	18,7	15,3
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>												
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	170	132	302	59,0	36,1	95,1	4,2	3,3	3,8	7,6	5,2	6,6
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>												
CDD ministériels (dits "haut niveau")	29	49	78	24,0	39,6	63,6	9,9	9,7	9,8	56,1	40,6	46,4
Post-doctorants ministériels												
Contrats jeunes scientifiques												
Doctorants	319	232	551	239,1	175,9	414,9	9,0	9,1	9,0			
<i>Contrat boursiers étrangers</i>	1	1	2	0,3	1,0	1,3	3,6	12,0	7,8	3,0	46,0	24,5
<i>Autres doctorants</i>	318	231	549	238,8	174,9	413,7	9,0	9,1	9,0	36,4	36,6	36,5
Chercheurs	42	35	77	28,4	22,6	50,9	8,1	7,7	7,9	21,9	21,5	21,7
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>	4	5	9	3,1	2,0	5,1	9,3	4,8	6,8	15,0	8,6	11,4
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>	37	29	66	24,5	19,7	44,2	7,9	8,2	8,0	22,6	23,6	23,1
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>	1	1	2	0,8	0,9	1,6	9,0	10,5	9,8	24,0	24,0	24,0
Personnels saisonniers ou occasionnels	347	344	691	46,4	48,5	94,9	1,6	1,7	1,6	3,1	2,6	2,9
CDI à temps incomplet	18		18	7,2		7,2	12,0		12,0			
Contrats aidés et apprentis	45	35	80	27,5	22,0	49,5	7,3	7,5	7,4	22,2	26,0	23,9
<i>Contrat d'apprentissage</i>	45	35	80	27,5	22,0	49,5	7,3	7,5	7,4	22,2	26,0	23,9
<i>Contrat d'avenir</i>												
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi</i>												
Personnels sur conventions de recherche	946	787	1 733	550,3	448,2	998,5	7,0	6,8	6,9	17,5	17,0	17,3
Boursiers Marie Curie	17	21	38	12,3	14,2	26,5	8,7	8,1	8,4	29,2	28,9	29,1
Accueils Marie Curie												
Volontaires service civil												
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>												
<i>Volontaire civil à l'international</i>												
Stagiaires gratifiés	895	625	1 520	312,5	219,6	532,2	4,2	4,2	4,2	4,9	4,8	4,9
<i>Stagiaires juniors</i>	2	4	6	0,0	0,0	0,1				0,0	0,8	0,5
<i>Stagiaires étudiants</i>	350	266	616	94,7	72,3	167,0	3,3	3,3	3,3	4,0	3,9	4,0
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	543	355	898	217,8	147,3	365,1	5,1	5,0	5,1	5,5	5,5	5,5
<b>Total</b>	<b>2 865</b>	<b>2 295</b>	<b>5 160</b>	<b>1 328,5</b>	<b>1 044,0</b>	<b>2 372,5</b>	<b>5,6</b>	<b>5,5</b>	<b>5,5</b>	<b>14,1</b>	<b>14,0</b>	<b>14,0</b>

### IV.3. Les effectifs contractuels par centre en 2016

#### IV.3.1. Les effectifs contractuels en 2016 en personnes physiques différentes

Catégorie de personnel contractuels	Antilles – Guyane	Auvergne - Rhône - Alpes	Bourgogne - Franche- Comté	Bretagne - Normandie	Corse	Grand Est - Nancy	Grand Est- Colmar	Hauts - de - France	Idf - Jouy - en - Josas	Idf - Versailles - Grignon	Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux	Nouvelle - Aquitaine - Poitiers	Occitanie - Montpellier	Occitanie - Toulouse	PACA	Pays de la Loire	Val de Loire	Centre - siège	Total
Attachés scientifiques contractuels (ASC)									1	1				1					3
Chercheurs contractuels (CC)	2																		2
CDD sur emplois permanents	9	27	18	30	4	8	2	7	36	26	20	7	30	26	26	10	32	51	369
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>	1	1		2					2	2			2	1			1	7	19
<i>Contrat particulier (9P)</i>									4	1				1				14	20
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>		1		4				1	5	3	1		3	3	2		5		28
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>																			
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	8	25	18	24	4	8	2	6	25	20	19	7	25	21	24	10	26	30	302
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>																	0		0
CDD ministériels (dits "haut niv...")	1	3	1	2	1	3			4	6	1		4	5	5	2	2	38	78
Post-doctorants ministériels																			
Contrats jeunes scientifiques																			
Doctorants	4	41	30	54	7	29	6	5	47	71	35	5	46	73	32	34	32		551
<i>Contrat boursiers étrangers</i>										1			1						2
<i>Autres doctorants</i>	4	41	30	54	7	29	6	5	47	70	35	5	45	73	32	34	32		549
Chercheurs		8	4	1		8			2	9	10	2	14	5	5	5	4		77
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>		1		1		4				1		1				1			9
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>		5	4			4			2	8	10	1	14	5	5	4	4		66
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>		2																	2
Personnels saisonniers ou occasionnels	16	43	54	93	7	29	13	31	14	40	52	45	106	26	55	10	41	16	691
CDI à temps incomplet		3	1	5		1						2	2		2	1	1		18
Contrats aidés et apprentis		7	7	10		5	4	2	7	7	8	2	3	4	2	3	8	1	80
<i>Contrat d'apprentissage</i>		7	7	10		5	4	2	7	7	8	2	3	4	2	3	8	1	80
<i>Contrat d'avenir</i>																			
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi</i>																			
Personnels sur conventions de recherche	12	131	70	138	1	72	14	17	167	260	109	17	149	263	104	84	92	33	1 733
Boursiers Marie Curie		7	5	2					6	5			6	4	1	2			38
Accueils Marie Curie																			
Volontaires service civil																			
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>																			
<i>Volontaire civil à l'international</i>																			
Stagiaires gratifiés	14	117	54	130	14	38	6	17	122	195	123	33	225	159	134	64	73	2	1 520
<i>Stagiaires juniors</i>					6														6
<i>Stagiaires étudiants</i>		62	28	55	6	16	3	13	49	90	64	22	38	66	57	20	26	1	616
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	14	55	26	75	2	22	3	4	73	105	59	11	187	93	77	44	47	1	898
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>387</b>	<b>244</b>	<b>465</b>	<b>34</b>	<b>193</b>	<b>45</b>	<b>79</b>	<b>406</b>	<b>620</b>	<b>358</b>	<b>113</b>	<b>585</b>	<b>566</b>	<b>366</b>	<b>215</b>	<b>285</b>	<b>141</b>	<b>5 160</b>

IV.3.2. Les effectifs contractuels en 2016 en équivalent temps plein annuel

Catégorie de personnel contractuels	Antilles – Guyane	Auvergne - Rhône - Alpes	Bourgogne - Franche- Comté	Bretagne - Normandie	Corse	Grand Est - Nancy	Grand Est- Colmar	Hauts - de - France	Icf - Jouy - en - Josas	Icf - Versailles - Grignon	Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux	Nouvelle - Aquitaine - Poitiers	Occitanie - Montpellier	Occitanie - Toulouse	PACA	Pays de la Loire	Val de Loire	Centre - siège	Total
Attachés scientifiques contractuels (ASC)									1		1			1					3
Chercheurs contractuels (CC)	2																		2
CDD sur emplois permanents	2	8	4	9	2	4	1	3	15	10	4	2	7	10	9	4	8	28	129
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>	0	0		1					0	1			1	0			0	2	5
<i>Contrat particulier (9P)</i>									4	1				1				10	15
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>		1		2				1	3	2	0		1	2	1		2		14
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>																			
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	2	6	4	6	2	4	1	2	8	7	4	2	5	6	8	4	6	16	95
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>																			
CDD ministériels (dits "haut niv...")	1	2	1	1	0	3			3	5	1		3	5	5	2	2	29	64
Post-doctorants ministériels																			
Contrats jeunes scientifiques																			
Doctorants	3	29	23	41	3	23	4	4	39	58	28	4	30	51	25	23	26		415
<i>Contrat boursiers étrangers</i>										0			1						1
<i>Autres doctorants</i>	3	29	23	41	3	23	4	4	39	58	28	4	29	51	25	23	26		414
Chercheurs		5		3		6			6	8	2	1	8	4	3	4	2		51
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>		0		0		3				1		0					1		5
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>		3		3		2			6	8	2	1	8	4	3	3	2		44
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>		2																	2
Personnels saisonniers ou occasionnels	3	6	8	12	1	4	2	6	3	7	7	2	9	3	10	2	6	4	95
CDI à temps incomplet		2	0	1		0						1	1		1	0	0		7
Contrats aidés et apprentis		6	4	7		3	3	1	5	5	4	1	2	2	1	1	4	0	50
<i>Contrat d'apprentissage</i>		6	4	7		3	3	1	5	5	4	1	2	2	1	1	4	0	50
<i>Contrat d'avenir</i>																			
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi</i>																			
Personnels sur conventions de recherche	6	80	42	72	1	35	7	11	99	151	65	8	83	168	57	45	48	21	999
Boursiers Marie Curie		6	3	1					6	3			4	2	1	1			27
Accueils Marie Curie																			
Volontaires service civil																			
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>																			
<i>Volontaire civil à l'international</i>																			
Stagiaires gratifiés	4	39	17	44	2	12	2	5	41	73	43	12	80	56	49	24	27	1	532
<i>Stagiaires juniors</i>					0														0
<i>Stagiaires étudiants</i>		17	8	13	1	3	1	3	13	27	18	7	11	16	16	5	7	0	167
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	4	23	10	30	1	9	1	2	28	46	25	4	69	40	33	19	20	1	365
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>182</b>	<b>103</b>	<b>191</b>	<b>10</b>	<b>90</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>217</b>	<b>321</b>	<b>156</b>	<b>31</b>	<b>227</b>	<b>301</b>	<b>161</b>	<b>106</b>	<b>124</b>	<b>83</b>	<b>2 373</b>

#### IV.4. Les effectifs contractuels par département en 2016

##### IV.4.1. Les effectifs contractuels en 2016 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						3
Chercheurs contractuels (CC)					2												2
CDD sur emplois permanents	16	38	16	30	10	16	2	13	44	10	5	5	18	1	55	90	369
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>				1								1			10	7	19
<i>Contrat particulier (9P)</i>	2					1			1						14	2	20
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>	1	3	1	4	1	1	1	3	4	2		1	3			3	28
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>																	
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	13	35	15	25	9	14	1	10	39	8	5	3	15	1	31	78	302
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>																	
CDD ministériels (dits "haut niv...")	1			4	4			1			1	4	2		42	19	78
Post-doctorants ministériels																	
Contrats jeunes scientifiques																	
Doctorants	44	60	57	76	60	23	19	38	43	27	28	29	47				551
<i>Contrat boursiers étrangers</i>													2				2
<i>Autres doctorants</i>	44	60	57	76	60	23	19	38	43	27	28	29	45				549
Chercheurs	7	14	7	8	10	1	1	2	5	2	1	2	17				77
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>	1		1		4								3				9
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>	5	14	6	8	6	1	1	2	4	2	1	2	14				66
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>	1								1								2
Personnels saisonniers ou occasionnels	11	155	51	111	58	22	8	6	53	6	22	13	101		17	57	1 733
<i>CDI à temps incomplet</i>		3	2		1	3			1		3		3			2	18
<i>Contrats aidés et apprentis</i>	3	10	4	11	17	4		4	15	4	2		3		1	2	80
<i>Contrat d'apprentissage</i>	3	10	4	11	17	4		4	15	4	2		3		1	2	80
<i>Contrat d'avenir</i>																	
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi</i>																	
Personnels sur conventions de recherche	89	255	193	255	152	62	31	124	108	60	79	78	167		42	38	691
<i>Boursiers Marie Curie</i>	4	7	3	5	2		2	10	2				3				38
<i>Accueils Marie Curie</i>																	
Volontaires service civil																	
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>																	
<i>Volontaire civil à l'international</i>																	
Stagiaires gratifiés	81	230	150	227	108	77	31	59	146	65	91	58	166		6	25	1 520
<i>Stagiaires juniors</i>		4														2	6
<i>Stagiaires étudiants</i>	31	100	44	94	45	27	6	24	71	28	27	22	80		3	14	616
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	50	126	106	133	63	50	25	35	75	37	64	36	86		3	9	898
<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>772</b>	<b>483</b>	<b>728</b>	<b>424</b>	<b>208</b>	<b>94</b>	<b>257</b>	<b>418</b>	<b>174</b>	<b>233</b>	<b>189</b>	<b>527</b>	<b>1</b>	<b>163</b>	<b>233</b>	<b>5 160</b>

IV.4.2. Les effectifs contractuels en 2016 en équivalent temps plein annuel

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						3
Chercheurs contractuels (CC)					2												2
CDD sur emplois permanents	6	10	4	8	3	4	0	4	14	3	1	1	6	0	29	34	129
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>				0								0			3	2	5
<i>Contrat particulier (9P)</i>	2					1			1						10	2	15
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>	1	2	0	1	0	0	0	2	2	1		0	2			2	14
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>																	
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	3	9	3	7	3	3	0	2	11	2	1	1	4	0	17	29	95
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>																	
CDD ministériels (dits "haut niv...")	1			4	4			1				0	4	2	33	15	64
Post-doctorants ministériels																	
Contrats jeunes scientifiques																	
Doctorants	35	47	43	58	46	20	14	21	29	22	18	22	39				415
<i>Contrat boursiers étrangers</i>													1				1
<i>Autres doctorants</i>	35	47	43	58	46	20	14	21	29	22	18	22	38				414
Chercheurs	3	9	5	6	7	1	1	2	3	2	1	1	10				51
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>	0		1		3								1				5
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>	2	9	4	6	4	1	1	2	2	2	1	1	9				44
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>	1								1								2
Personnels saisonniers ou occasionnels	2	19	4	16	10	5	2	2	5	1	3	1	13		4	9	95
CDI à temps incomplet		1	1		0	1			0		1		1			1	7
Contrats aidés et apprentis	2	6	3	5	12	2		3	10	2	1		2		0	1	50
<i>Contrat d'apprentissage</i>	2	6	3	5	12	2		3	10	2	1		2		0	1	50
<i>Contrat d'avenir</i>																	
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi</i>																	
Personnels sur conventions de recherche	52	156	113	156	83	32	21	81	48	37	44	42	98		24	12	999
Boursiers Marie Curie	2	5	2	3	1		2	8	2				1				27
Accueils Marie Curie																	
Volontaires service civil																	
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>																	
<i>Volontaire civil à l'international</i>																	
Stagiaires gratifiés	30	79	53	82	37	27	12	21	51	20	34	19	59		2	7	532
<i>Stagiaires juniors</i>		0														0	0
<i>Stagiaires étudiants</i>	9	27	11	27	11	6	2	6	20	7	8	5	23		1	4	167
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	21	52	42	55	26	21	10	15	31	13	26	14	36		1	3	365
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>332</b>	<b>227</b>	<b>339</b>	<b>205</b>	<b>93</b>	<b>51</b>	<b>143</b>	<b>162</b>	<b>88</b>	<b>104</b>	<b>90</b>	<b>232</b>	<b>0</b>	<b>93</b>	<b>80</b>	<b>2 373</b>

**IV.5. Les origines géographiques des boursiers et chercheurs étrangers en 2016**

Origine géographique	Boursiers étrangers	Chercheurs étrangers	Total
Union Européenne à 27	1	4	5
Autres pays d'Europe			
Afrique	1		1
Amérique du Nord		1	1
Amérique Latine		2	2
Proche et Moyen Orient			
Asie		2	2
Océanie			
Apatride ou non renseigné			
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>

**IV.6. Les diplômes préparés par les stagiaires en 2016**

L'information concernant les diplômes préparés par les stagiaires en 2016 n'était pas totalement disponible dans le système d'information ressources humaines (605 diplômes sont non renseignés).

Diplôme préparé	Stagiaires	Part relative
Doctorat	78	5%
Autre sup. à bac + 5	0	0%
<b>Sup. à bac + 5</b>	<b>78</b>	<b>5%</b>
Ingénieur	90	6%
Master 2	390	26%
<b>Bac + 5</b>	<b>480</b>	<b>32%</b>
Licence, Master 1	307	20%
BTS, DUT	161	11%
<b>Bac + 2 / Bac + 3 / Bac + 4</b>	<b>468</b>	<b>31%</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	5	0%
Diplôme non renseigné	461	30%
<b>Total</b>	<b>1 520</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 2016, hors stagiaires.

Niveau de recrutement	Genre	2014		2015		2016	
		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	98	58	122	76	129	87
	H	116	66	114	77	126	85
	T	214	125	236	153	255	173
Doctorant	F	319	228	310	236	315	236
	H	251	197	247	194	240	179
	T	570	424	557	430	555	415
IR	F	335	216	319	214	282	192
	H	291	200	316	211	293	194
	T	626	417	635	425	575	386
IE	F	391	221	423	250	410	231
	H	312	180	306	181	325	188
	T	703	401	729	431	735	419
AI	F	293	151	286	152	277	144
	H	142	73	142	77	160	77
	T	435	225	428	229	437	221
TR	F	367	91	312	79	264	81
	H	213	54	213	62	188	51
	T	580	145	525	141	452	132
AT	F	319	51	330	49	293	44
	H	357	64	383	62	338	50
	T	676	115	713	111	631	94
Total	F	2 122	1 017	2 102	1 057	1 970	1 016
	H	1 682	835	1 721	863	1 670	824
	T	3 804	1 851	3 823	1 920	3 640	1 840

## IV.8. Les niveaux de recrutement des effectifs contractuels en 2016

### IV.8.1. Les niveaux de recrutement en 2016 en personnes physiques différentes

Niveau de recrutement	Genre	Niveaux de recrutement															Total partiel	Total général
		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		
Chercheur	F	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	64	8			75	129
	H	1	1	1	0	1		0		3		0	69	5			81	126
	T	3	2	1		1		0		3	0		133	13	0	0	156	255
Doctorant	F	0	0	0	0	0		0		0		0	4	9			13	315
	H	0	0	0	0	0		0		0		0	5	15			20	240
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	24	0	0	33	555
IR	F	0	0	3	9	5		3		21		1	0	239	0		281	282
	H	0	0	10	6	2		4		36		1	1	233	0		293	293
	T	0	0	13	15	7	0	7	0	57	0	2	1	472	0	0	574	575
IE	F	0	0	4	2	3		22		7		0	8	363	0		409	410
	H	0	0	1	2	3		13		8		0	11	285	1		324	325
	T	0	0	5	4	6	0	35	0	15	0	0	19	648	1	0	733	735
AI	F	0	0	0	1	1		52		1		7	33	181	0		276	277
	H	0	0	0	0	1		21		1		7	20	110	0		160	160
	T	0	0	0	1	2	0	73	0	2	0	14	53	291	0	0	436	437
TR	F	0	0	0	0	5		68		0		103	3	83	0		262	264
	H	0	0	0	0	5		52		1		66	3	60	0		187	188
	T	0	0	0	0	10	0	120	0	1	0	169	6	143	0	0	449	452
AT	F	0	0	0	0	1		25		0		236	1	12	0		275	293
	H	0	0	0	0	1		42		0		270	0	25	0		338	338
	T	0	0	0	0	2	0	67	0	0	0	506	1	37	0	0	613	631
Total	F	2	1	7	12	15		170	0	29	0	347	45	946	17		1591	1 970
	H	1	1	12	8	13		132		49	0	344	35	787	21		1403	1 670
	T	3	2	19	20	28		302	0	78	0	691	80	1 733	38	0	2 994	3 640

Certaines natures de contrat relèvent d'un niveau de recrutement homogène : les chercheurs Agreenskills et hors Agreenskills et les chercheurs étrangers relèvent du niveau chercheur ; les doctorants et boursiers étrangers relèvent du niveau doctorant ; les CDI à temps incomplet relèvent du niveau AT.

IV.8.2. Les niveaux de recrutement en 2016 en équivalent temps plein annuel

Niveau de recrutement	Genre	Niveaux de recrutement															Total partiel	Total général	
		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
Chercheur	F	2	1	0	0	0		0		0		0	0	42	5			50	87
	H	1	1	0	1	0		0		3		0	0	46	3			55	85
	T	3	2	0		0		0		3	0	0	0	88	8			104	173
Doctorant	F	0	0	0	0	0		0		0		0	0	2	8			10	236
	H	0	0	0	0	0		0		0		0	0	2	10			12	179
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	18	0	0	22	415
IR	F	0	0	1	2	8		3		19		0	0	158	0			191	192
	H	0	0	3	1	4		2		28		0	0	155	0			194	194
	T	0	0	4	3	12	0	5	0	47	0	0	0	313	0	0	0	385	386
IE	F	0	0	1	1	1		10		4		0	4	209	0			230	231
	H	0	0	0	1	2		5		7		0	7	162	1			187	188
	T	0	0	1	2	3	0	15	0	12	0	0	11	371	1	0	0	417	419
AI	F	0	0	0	0	0		18		1		1	21	102	0			143	144
	H	0	0	0	0	0		7		1		1	13	56	0			77	77
	T	0	0	0	0	0	0	25	0	2	0	1	34	158	0	0	0	221	221
TR	F	0	0	0	3	0		23		0		20	2	33	0			80	81
	H	0	0	0	3	0		13		1		13	1	19	0			51	51
	T	0	0	0	6	0	0	37	0	1	0	32	3	52	0	0	0	131	132
AT	F	0	0	0	1	0		5		0		26	1	5	0			37	44
	H	0	0	0	0	0		8		0		35	0	7	0			50	50
	T	0	0	0	1	0	0	95	0	0	0	61	1	12	0	0	0	169	94
Total	F	2	1	2	8	9		59	0	24	0	46	27	550	12			741	1 016
	H	1	1	3	6	6		36		40	0	48	22	448	14			626	824
	T	3	2	5	14	15		95	0	64	0	95	50	999	27	0	0	1 367	1 840

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 et hors Agreenskills et les chercheurs étrangers relèvent du niveau chercheur ; les doctorants et boursiers étrangers relèvent du niveau doctorant ; les CDI à temps incomplet 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 2016 .....	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 2016 .....	53
I.2.4.	Les postes offerts par BAP .....	54
I.2.5.	Les postes offerts par BAP et par corps en 2016 .....	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 2016 en personnes physiques .....</b>	<b>59</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 2016 .....	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 31-12-2016 .....	61
<b>II.3.</b>	<b>Les sorties de titulaires par grade en 2016 en personnes physiques .....</b>	<b>62</b>
<b>III.</b>	<b>Le taux de rotation .....</b>	<b>63</b>
<b>IV.</b>	<b>Les promotions .....</b>	<b>64</b>
<b>IV.1.</b>	<b>Les promotions des chercheurs .....</b>	<b>64</b>
IV.1.1.	Les promotions des chercheurs par grade .....	64
IV.1.2.	Les promotions en DR 1 .....	64
IV.1.3.	Les promotions en CR 1 .....	64
<b>IV.2.</b>	<b>Les promotions des ingénieurs et des techniciens .....</b>	<b>65</b>
IV.2.1.	Les concours internes .....	65
IV.2.2.	Les changements de corps au choix .....	66
IV.2.3.	La sélection professionnelle .....	66
IV.2.4.	Les promotions de grade au choix .....	67
<b>IV.3.</b>	<b>Les promotions d'agents en mobilité .....</b>	<b>67</b>

## I. Les entrées

### I.1. Les concours de chercheurs

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

Concours	2014	2015	2016
DR 1	1	1	
DR 2 affectés			
DR 2 non affectés	43	40	40
CR 1 affectés			
CR 1 non affectés	6	9	9
CR 2	39	30	32
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>80</b>	<b>81</b>

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

Concours	2014	2015	2016
DR 1	1		
DR 2 affectés			
DR 2 non affectés	40	39	40
CR 1 affectés			
CR 1 non affectés	6	9	9
CR 2	34	26	29
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>74</b>	<b>78</b>

#### I.1.3. Les concours organisés en 2016

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												
DR 2 non affectés		40	54	44,7	95	44,6	149	21	44,8	19	44,8	40
CR 1 non affectés		9	36	37,6	51	38,0	87	3	37,5	6	37,1	9
CR 2	32	32	243	33,9	299	42,5	542	9	32,5	20	33,5	29
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>81</b>	<b>333</b>	-	<b>445</b>	-	<b>778</b>	<b>33</b>	-	<b>45</b>	-	<b>78</b>

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

Concours DR 1		2014	2015	2016
Extérieurs	Candidats	1	0	0
	Recrutés	1	0	0
INRA	Candidats		0	0
	Recrutés		0	0
Total	Candidats	1	0	0
	Recrutés	1	0	0

Concours DR 2		2014		2015		2016		
		Affectés	Non affectés	Affectés	Non affectés	Affectés	Non affectés	
Extérieurs	Candidats		28		22		37	
	Recrutés		5		4		6	
INRA	Contractuel	Candidats			1		2	
		Recrutés						
	CR 1	Candidats		84		82		110
		Recrutés		35		35		34
	CR 2	Candidats						
		Recrutés						
	IR - IE	Candidats						
		Recrutés						
	Total	Candidats	0	112	0	105	0	149
		Recrutés	0	40	0	39	0	40

Concours CR 1		2014		2015		2016		
		Affectés	Non affectés	Affectés	Non affectés	Affectés	Non affectés	
Extérieurs	Candidats		34		88		64	
	Recrutés		4		9		4	
INRA	Stagiaire post-doctoral	Candidats					17	
		Recrutés					4	
	Contractuel	Candidats		15		14		4
		Recrutés		2				
	AI	Candidats						
		Recrutés						
	CR 2	Candidats						1
		Recrutés						1
	IR - IE	Candidats						1
		Recrutés						
Total	Candidats	0	49	0	102	0	87	
	Recrutés	0	6	0	9	0	9	

## Chapitre 2 - L'emploi

Concours CR 2		2014	2015	2016	
Extérieurs	Candidats	457	442	489	
	Recrutés	24	20	22	
INRA	CJS	Candidats	2	4	4
		Recrutés		2	1
	ASC	Candidats	2	1	
		Recrutés	1		
	Stagiaire post-doctoral	Candidats	47	53	44
		Recrutés	9	4	5
	Boursier de thèse	Candidats			1
		Recrutés			
	Contractuel	Candidats	7	2	4
		Recrutés			1
	IR - IE	Candidats			
		Recrutés			
Total	<b>Candidats</b>	<b>515</b>	<b>502</b>	<b>542</b>	
	<b>Recrutés</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>29</b>	

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

Concours CR 1		2014	2015	2016
Doctorat universitaire	Candidats	28	59	47
	Recrutés	4	4	5
Doctorat grande école	Candidats	2	2	
	Recrutés			
Doctorat étranger	Candidats	19	41	40
	Recrutés	2	5	4
PHD	Candidats			
	Recrutés			
Total	<b>Candidats</b>	<b>49</b>	<b>102</b>	<b>87</b>
	<b>Recrutés</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

Concours CR 2		2014	2015	2016
Doctorat universitaire	Candidats	282	260	257
	Recrutés	18	17	20
Doctorat grande école	Candidats	62	45	6
	Recrutés	6	5	2
Doctorat étranger	Candidats	169	188	94
	Recrutés	10	4	1
PHD	Candidats	2	2	134
	Recrutés			5
Autres	Candidats		7	51
	Recrutés			1
Total	<b>Candidats</b>	<b>515</b>	<b>502</b>	<b>542</b>
	<b>Recrutés</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>29</b>

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

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

Concours	2014	2015	2016
IR	19	13	12
IE	27	12	16
AI	23	15	15
TR	47	19	35
ATP	20	8	8
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>67</b>	<b>86</b>

### I.2.2. Les recrutements par concours

Concours	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
IR	9	7	16	5	8	13	4	8	12
IE	13	11	24	6	6	12	7	7	14
AI	14	9	23	11	4	15	6	9	15
TR	28	18	46	15	5	20	20	15	35
ATP	5	16	21	1	6	7	3	5	8
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>61</b>	<b>130</b>	<b>38</b>	<b>29</b>	<b>67</b>	<b>40</b>	<b>44</b>	<b>84</b>

### I.2.3. Les concours organisés en 2016

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 2016
IR	F	12	134	11	4	10	4	1	5
	H		115	10	8	10	7	0	7
	T		<b>249</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>
IE	F	16	186	12	7	12	7	0	7
	H		150	9	7	6	7	0	7
	T		<b>336</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
AI	F	15	361	24	6	17	6	0	6
	H		144	10	9	9	9	0	9
	T		<b>505</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>15</b>
TR	F	35	446	13	20	36	20	0	20
	H		288	8	15	14	14	0	14
	T		<b>734</b>	<b>21</b>	<b>35</b>	<b>50</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>34</b>
ATP	F	8	61	8	3	7	3	0	3
	H		71	9	5	3	5	0	5
	T		<b>132</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
Total	F	86	1 188	14	40	82	40	1	41
	H		768	9	44	42	42	0	42
	T		<b>1 956</b>	<b>23</b>	<b>84</b>	<b>124</b>	<b>82</b>	<b>1</b>	<b>83</b>

## Chapitre 2 - L'emploi

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

BAP	Intitulé de la BAP	2014	2015	2016
<b>A</b>	Sciences du vivant	58	31	37
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	6	3	3
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	6	3	4
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	1	3	1
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	13	7	11
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE	3	1	1
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	6	6	3
<b>J</b>	Gestion et pilotage	43	13	26
<b>Total</b>		<b>136</b>	<b>67</b>	<b>86</b>

### I.2.5. Les postes offerts par BAP et par corps en 2016

BAP	Intitulé de la BAP	IR	IE	AI	TR	ATP	Total
<b>A</b>	Sciences du vivant	5	5	3	18	6	<b>37</b>
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux			2	1		<b>3</b>
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique		1	2	1		<b>4</b>
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	1					<b>1</b>
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	4	4	2	1		<b>11</b>
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE			1			<b>1</b>
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration				2	1	<b>3</b>
<b>J</b>	Gestion et pilotage	2	6	5	12	1	<b>26</b>
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>86</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).

	2015	2016
Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	100	228
Nombre de postes offerts aux examens professionnalisés réservés	12	10
Nombre de candidats inscrits aux examens professionnalisés réservés	13	17

### 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		2014	2015	2016
<b>Postes offerts</b>		8	0	0
<b>Recrutés</b>	F	2	0	0
	H	6	0	0
	<b>T</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### 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	2014			2015			2016		
	Sur réserve			Sur réserve			Sur réserve		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>CR 1</b>									
<b>CR 2</b>					1	1			
<b>IR</b>	2		2	2	1	3	3	1	4
<b>IE</b>	1	2	3	1		1	3	2	5
<b>AI</b>	1	1	2				2		2
<b>TR</b>	4	5	9	3	3	6	2		2
<b>ATP</b>		1	1	1		1		1	1
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</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		2015	2016
Postes offerts		20	30
Recrutés	F	14	18
	H	6	12
	<b>T</b>	<b>20</b>	<b>30</b>

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

Aucun recrutement n'a eu lieu depuis 2013 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	2014				2015				2016			
	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%								
<b>DR 1</b>		5	5	3%		2	2	1%	1	3	4	2%
<b>DR 2</b>	2	4	6	1%	5	6	11	2%	4	6	10	2%
<b>CR 1</b>	10	9	19	2%	13	2	15	2%	10	9	19	2%
<b>CR 2</b>	2	4	6	2%	1	1	2	1%	1	2	3	1%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>2%</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>2%</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>36</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	2014				2015				2016			
	F	H	T	Part dans le corps	F	H	T	Part dans le corps	F	H	T	Part dans le corps
IR	7	4	11	1%	14	9	23	3%	15	14	29	4%
IE	13	15	28	3%	18	14	32	3%	15	11	26	3%
AI	14	5	19	2%	19	12	31	4%	22	7	29	3%
TR	23	20	43	2%	40	19	59	2%	27	29	56	2%
AT	9	8	17	2%	9	9	18	2%	12	18	30	3%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>52</b>	<b>118</b>	<b>2%</b>	<b>100</b>	<b>63</b>	<b>163</b>	<b>2%</b>	<b>91</b>	<b>79</b>	<b>170</b>	<b>3%</b>

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

Mobilité géographique	2014						2015						2016					
	Nombre			Part dans le corps			Nombre			Part dans le corps			Nombre			Part dans le corps		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
DR		8	8	0%	2%	1%	11	12	23	4%	2%	3%	5	11	16	2%	2%	2%
CR	15	22	37	3%	4%	3%	19	25	44	3%	5%	4%	17	28	45	3%	6%	4%
IR	8	11	19	2%	2%	2%	12	16	28	3%	4%	4%	12	21	33	3%	5%	4%
IE	22	22	44	4%	5%	5%	22	16	38	4%	4%	4%	15	12	27	3%	3%	3%
AI	25	15	40	5%	4%	5%	18	13	31	4%	3%	4%	15	4	19	3%	1%	2%
TR	26	14	40	2%	1%	1%	35	20	55	2%	2%	2%	28	12	40	2%	1%	2%
AT	9	25	34	2%	4%	3%	12	7	19	3%	1%	2%	7	8	15	2%	2%	2%
<b>Total général</b>	<b>105</b>	<b>117</b>	<b>222</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>129</b>	<b>109</b>	<b>238</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>99</b>	<b>96</b>	<b>195</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>

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

Corps	Campagne 2014				Campagne 2015				Campagne 2016			
	Profils proposés	Mobilités acceptées			Profils proposés	Mobilités acceptées			Profils proposés	Mobilités acceptées		
		F	H	T		F	H	T		F	H	T
IR	1				4	1		1	34*	3	3	6
IE	3				25	4	4	8	75*	5	9	14
AI	6				19	3	2	5	25	8	2	10
TR	5	3		3	22	10	6	16	91	22	8	30
ATP	2		1	1	4		2	2	17	7	4	11
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>74</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>133</b>	<b>45</b>	<b>26</b>	<b>71</b>

Depuis 2005, les campagnes de mobilité sont biennales.

## Chapitre 2 - L'emploi

Corps	Genre	Mobilité 2016									
		Profils proposés	Profils demandés	Candidats							
				Mutation	Détachement	Réintégration	Total	Mutation	Détachement	Réintégration	Total
IR	F	29	6	3			3	3			3
	H			3			3	3			3
	T			6			6	6			6
IE	F	74	27	11	1	3	15	4	1		5
	H			15	2	1	18	8	2	1	11
	T			26	3	4	33	12	3	1	16
AI	F	27	15	12		2	14	9		1	10
	H			7			7	2			2
	T			19		2	21	11		1	12
TR	F	92	51	1		3	4	23			23
	H					1	1	8			8
	T			1		4	5	31			31
AT	F	19	14	10		1	11	8			8
	H			10			10	5			5
	T			20		1	21	13			13
Total	F	241	113	37		9	46	47		1	48
	H			35		2	37	26		1	27
	T			72		11	83	73		2	75

**I.8. Les entrées de titulaires par grade en 2016 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			0			0			0			0			0			0	0	0	0
DR 1			0			0			0			0			0			0	0	0	0
DR 2	1	2	3			0			0			0		1	1			0	1	3	4
CR 1	3	6	9			0			0			0			0			0	3	6	9
CR 2	10	17	27			0			0		1	1			0		1	1	10	19	29
IR 0			0			0		2	2			0	2		2			0	2	2	4
IR 1			0			0			0			0	1		1			0	1	0	1
IR 2	5	8	13			0	1		1	2	1	3			0	1	1	2	9	10	19
IE 0			0			0	1		1			0			0			0	1	0	1
IE 1			0			0			0			0			0			0	0	0	0
IE 2	7	6	13			0	2	2	4	1		1		2	2	1		1	11	10	21
AI	5	8	13			0			0		1	1	1	1	2			0	6	10	16
TR e			0			0			0			0			0	1	1	2	1	1	2
TR s			0			0			0			0			0			0	0	0	0
TR n	22	13	35			0			0	2	2	4	4	2	6	4	4	8	32	21	53
AT p1			0			0			0			0			0			0	0	0	0
AT p2	2	5	7		1	1			0			0	2		2	3		3	7	6	13
AT 1			0			0			0			0			0			0	0	0	0
AT 2			0			0			0			0			0			0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>65</b>	<b>120</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>84</b>	<b>88</b>	<b>172</b>

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

	2014	2015	2016
Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année	2	0	1

## II. Les sorties

### II.1. Les retraites

#### II.1.1. Les départs en retraite des titulaires en activité par grade en 2016

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					2	2	1		1										1	2	3
DR 1					1	1	1	1	2										1	2	3
DR 2					10	10	2	1	3										2	11	13
CR 1				1	2	3	4	2	6										5	4	9
CR 2																					
IR 0								3	3											3	3
IR 1				3	4	7	4		4										7	4	11
IR 2										1	1									1	1
IE 0					1	1	1	2	3										1	3	4
IE 1							1	2	3										1	2	3
IE 2					1	1	1	3	4					1	1				1	5	6
AI				1	1	2	9	10	19	5	2	7							15	13	28
TR e				2	1	3	12	10	22	7	5	12							21	16	37
TR s					1	1	5	6	11	1	4	5							6	11	17
TR n				2	2	4	8	5	13	2	6	8	1	2	3				13	15	28
AT p1							4		4		1	1							4	1	5
AT p2				1		1													1		1
AT 1																					
AT 2													1	1	2				1	1	2
<b>Total</b>				<b>10</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>53</b>	<b>45</b>	<b>98</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>				<b>80</b>	<b>94</b>	<b>174</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	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>DR</b>	4	18	22	3	15	18	4	15	19
<b>CR</b>	2	7	9	4	2	6	5	4	9
<b>IR</b>	3	17	20	6	16	22	7	7	14
<b>IE</b>	15	8	23	11	14	25	3	11	14
<b>AI</b>	11	11	22	12	10	22	15	13	28
<b>TR</b>	29	41	70	36	31	67	40	42	82
<b>AT</b>	5	5	10	5	9	14	6	2	8
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>107</b>	<b>176</b>	<b>77</b>	<b>97</b>	<b>174</b>	<b>80</b>	<b>94</b>	<b>174</b>

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

Corps	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>DR</b>	65,3	64,7	64,8	64,7	64,9	64,8	62,3	65,7	65,0
<b>CR</b>	59,0	62,7	61,9	64,5	61,5	63,5	63,8	64,8	64,2
<b>IR</b>	64,0	63,2	63,4	63,3	64,8	64,4	64,1	65,9	65,0
<b>IE</b>	63,1	63,8	63,3	62,6	63,4	63,0	63,7	62,5	62,8
<b>AI</b>	62,2	62,8	62,5	61,3	62,4	61,8	62,3	62,9	62,6
<b>TR</b>	61,9	61,8	61,8	61,8	62,1	62,0	61,8	62,2	62,0
<b>AT</b>	63,2	62,2	62,7	63,0	60,8	61,6	59,8	51,5	57,8
<b>Total</b>	<b>62,5</b>	<b>62,8</b>	<b>62,7</b>	<b>62,3</b>	<b>63,1</b>	<b>62,7</b>	<b>62,1</b>	<b>63,1</b>	<b>62,6</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.

CPA	2014	2015	2016
<b>F</b>	0	0	0
<b>H</b>	0	0	0
<b>T</b>	0	0	0
<b>Âge moyen</b>	-	-	-

## II.2.2. Les agents en CPA au 31-12-2016

	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Agents en CPA		1	1			0	0	0	0
Agents ayant 55 ans ou plus	807	1 052	1 859	877	1 105	1 982	945	1 159	2 104
<b>Part des agents de 55 ans ou plus en CPA</b>	<b>0%</b>								

**II.3. Les sorties de titulaires par grade en 2016 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
DGD								1	1						
DR 0															
DR 1															
DR 2				1	2	3							15	21	36
CR 1				1	2	3									
CR 2															
IR 0															
IR 1				1		1									
IR 2	2		2		3	3									
IE 0															
IE 1		1	1		2	2									
IE 2		2	2	10	5	15		1	1						
AI	2	3	5	7		7							1		1
TR e				1	1	2									
TR s	1		1	1	1	2									
TR n	1	4	5	14	6	20	1		1	1	1	2	1		1
AT p1		1	1												
AT p2		3	3	2	1	3								1	1
AT 1															
AT 2															
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>38</b>	<b>23</b>	<b>61</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>39</b>

Grade	Démission			Licenciement			Décès			Retraite			Total		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
DGD														1	1
DR 0										1	2	3	1	2	3
DR 1										1	2	3	1	2	3
DR 2								1	1	2	11	13	18	35	53
CR 1										5	4	9	6	6	12
CR 2															
IR 0											3	3		3	3
IR 1										7	4	11	8	4	12
IR 2								1	1		1	1	2	5	7
IE 0										1	3	4	1	3	4
IE 1							1	1	2	1	2	3	2	6	8
IE 2										1	5	6	11	13	24
AI		1	1					1	1	15	13	28	25	18	43
TR e										21	16	37	22	17	39
TR s		2	2					1	1	6	11	17	8	15	23
TR n		2	2				2	4	6	13	15	28	33	32	65
AT p1								2	2	4	1	5	4	4	8
AT p2	1	2	3	1	1	2	1		1	1		1	6	8	14
AT 1															
AT 2										1	1	2	1	1	2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>80</b>	<b>94</b>	<b>174</b>	<b>149</b>	<b>175</b>	<b>324</b>

### III. Le taux de rotation

Nombre d'entrées	172
Nombre de sorties	323
Nombre d'entrées + nombre de sorties	495
Moyenne, sur les douze mois de l'année, des effectifs rémunérés mensuels au 31/12 de chaque mois en PP	8051
<b>Taux de rotation</b>	<b>3%</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	2014	2015	2016
<b>DR 0</b>	6	2	5
<b>DR 1</b>	22	22	20
<b>CR 1</b>	50	47	42
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>71</b>	<b>67</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	2014			2015			2016			
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
Promouvables (a)	159	299	458	155	269	424	170	257	427	
Candidatures (a')	20	49	69	22	48	70	25	49	74	
Promotions (b)	5	23	28	7	15	22	9	11	20	
Taux de pression	(a/b)	31,8	13,0	16,4	22,1	17,9	19,3	18,9	23,4	21,4
	(a'/b)	4,0	2,1	2,5	3,1	3,2	3,2	2,8	4,5	3,7

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

CR 1	2014			2015			2016			
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
Promouvables (a)	56	33	89	42	37	79	31	49	80	
Candidatures (a')	37	26	63	32	26	58	16	29	45	
Promotions (b)	27	23	50	27	20	47	13	29	42	
Taux de pression	(a/b)	2,1	1,4	1,8	1,6	1,9	1,7	2,4	1,7	1,9
	(a'/b)	1,4	1,1	1,3	1,2	1,3	1,2	1,2	1,0	1,1

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

### IV.2.1. Les concours internes

Corps d'accès	2014				
	Postes offerts (a)	Candidats (b)	Taux de pression (b/a)	Admis sur liste principale	Inscrits sur liste complémentaire
<b>IR</b>	9	131	14,6	9	
<b>IE</b>	13	259	19,9	13	
<b>AI</b>	23	413	18,0	23	4
<b>TR</b>	49	307	6,3	49	12
<b>ATP</b>	10	4	0,4		
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>1114</b>	<b>10,7</b>	<b>94</b>	<b>16</b>

Corps d'accès	2015				
	Postes offerts (a)	Candidats (b)	Taux de pression (b/a)	Admis sur liste principale	Inscrits sur liste complémentaire
<b>IR</b>	6	11	1,8	3	
<b>IE</b>	6	25	4,2	6	1
<b>AI</b>	12	62	5,2	12	
<b>TR</b>	7	32	4,6	7	5
<b>ATP</b>	4	5	1,3	2	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>135</b>	<b>3,9</b>	<b>30</b>	<b>6</b>

Corps d'accès	Genre	2016				
		Postes offerts (a)	Candidats (b)	Taux de pression (b/a)	Admis sur liste principale	Inscrits sur liste complémentaire
<b>IR</b>	<b>F</b>	6	6	1,0	1	0
	<b>H</b>		5	0,8	2	0
	<b>T</b>		<b>11</b>	<b>1,8</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>IE</b>	<b>F</b>	6	13	2,2	3	1
	<b>H</b>		12	2,0	3	0
	<b>T</b>		<b>25</b>	<b>4,2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
<b>AI</b>	<b>F</b>	12	45	3,8	9	0
	<b>H</b>		17	1,4	3	0
	<b>T</b>		<b>62</b>	<b>5,2</b>	<b>12</b>	<b>0</b>
<b>TR</b>	<b>F</b>	7	16	2,3	5	2
	<b>H</b>		16	2,3	2	3
	<b>T</b>		<b>32</b>	<b>4,6</b>	<b>7</b>	<b>5</b>
<b>ATP</b>	<b>F</b>	4	3	0,8	2	0
	<b>H</b>		2	0,5	0	0
	<b>T</b>		<b>5</b>	<b>1,3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>F</b>	<b>35</b>	<b>83</b>	<b>2,4</b>	<b>20</b>	<b>3</b>
	<b>H</b>		<b>52</b>	<b>1,5</b>	<b>10</b>	<b>3</b>
	<b>T</b>		<b>135</b>	<b>3,9</b>	<b>30</b>	<b>6</b>

## Chapitre 2 - L'emploi

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

Corps d'accès	Prononcés en 2014 au titre de 2014			Prononcés en 2015 au titre de 2015			Prononcés en 2016 au titre de 2016		
	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>	535	6	89,2	572	6	95,3	635	6	105,8
<b>IE</b>	685	9	76,1	690	9	76,7	717	9	79,7
<b>AI</b>	748	12	62,3	833	8	104,1	866	8	108,3
<b>TR</b>	254	47	5,4	326	27	12,1	308	27	11,4
<b>Total</b>	<b>2 222</b>	<b>74</b>	<b>30,0</b>	<b>2 421</b>	<b>50</b>	<b>48,4</b>	<b>2 526</b>	<b>50</b>	<b>50,5</b>

### IV.2.3. La sélection professionnelle

#### IR 0

Grade d'accès	Campagne 2013				Campagne 2014 / 2015					
	Promouvables	Candidats (a)	Promus	Taux de pression (a/b)	Promouvables	Candidats (a)	Promus	Taux de pression (a/b) d	Promus	Taux de pression (a/b')
			2013 (b)				2014 (b)		2015 (b')	
<b>IR 0</b>	417	76	15	<b>5,07</b>	420	78	15	<b>5,20</b>	15	<b>5,20</b>
<b>Total</b>	<b>417</b>	<b>76</b>	<b>15</b>	<b>5,07</b>	<b>420</b>	<b>78</b>	<b>15</b>	<b>5,20</b>	<b>15</b>	<b>5,20</b>

Grade d'accès	Campagne 2016			
	Promouvables	Candidats (a)	Promus 2016 (b)	Taux de pression (a/b)
<b>IR 0</b>	471	62	15	<b>4,13</b>
<b>Total</b>	<b>471</b>	<b>62</b>	<b>15</b>	<b>4,13</b>

#### TR e / TR s

Grade d'accès	Campagne 2013				Campagne 2014 / 2015 (double campagne)					
	Promouvables	Candidats (a)	Promus	Taux de pression (a/b)	Promouvables	Candidats (a)	Promus	Taux de pression (a/b)	Promus	Taux de pression (a/b')
			2013 (b)				2014 (b)		2015 (b')	
<b>TR e</b>	397	110	40	<b>2,8</b>	898	128	40	<b>3,2</b>	40	<b>3,2</b>
<b>TR s</b>	1 361	533	36	<b>14,8</b>	2 526	423	38	<b>11,1</b>	38	<b>11,1</b>
<b>Total</b>	<b>1 758</b>	<b>643</b>	<b>76</b>	<b>8,5</b>	<b>3 424</b>	<b>551</b>	<b>78</b>	<b>7,1</b>	<b>78</b>	<b>7,1</b>

Campagne 2016			
Promouvables	Candidats (a)	Promus 2016 (b)	Taux de pression (a/b)
496	128	48	<b>0,1</b>
1 204	318	45	<b>0,2</b>
<b>1 700</b>	<b>446</b>	<b>93</b>	<b>4,8</b>

IV.2.4. Les promotions de grade au choix

Grade d'accès	2014			2015			2016		
	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>	282	33	8,5	268	34	7,9	269	35	7,7
<b>IE 0</b>	104	13	8,0	76	14	5,4	75	15	5,0
<b>IE 1</b>	393	32	12,3	377	36	10,5	395	38	10,4
<b>TR e</b>	397	32	12,4	449	36	12,5	490	43	11,4
<b>TR s</b>	1028	74	13,9	881	79	11,2	877	90	9,7
<b>AT p1</b>	470	75	6,3	307	39	7,9	311	36	8,6
<b>AT p2</b>	12	4	3,0	7	4	1,8	6	5	1,2
<b>AT 1</b>			-			-			-
<b>Total</b>	<b>2 686</b>	<b>263</b>	<b>10,2</b>	<b>2 365</b>	<b>242</b>	<b>9,8</b>	<b>2 423</b>	<b>262</b>	<b>9,2</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.

	2014	2015	2016
Agents en mobilité entrante	1	1	0
Agents en mobilité sortante	18	16	16
Nombre total d'agent en mobilité	19	17	16
<b>Part des agents en mobilité parmi les agents promus</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>

## Chapitre 3 – Les rémunérations et indemnités

<b>I.</b>	<b>La masse salariale.....</b>	<b>69</b>
<b>II.</b>	<b>Les rémunérations indiciaires des agents titulaires .....</b>	<b>70</b>
II.1.	Les revalorisations du traitement de base de la fonction publique.....	70
II.2.	Les indices nouveaux majorés (INM) et traitements bruts théoriques et observés .....	70
II.3.	Les indices nouveaux majorés (INM) moyens et médians par catégorie fonction publique.....	71
II.4.	La répartition du personnel rémunéré au 31-12-2016 par tranche indiciaire .....	71
II.5.	Le rapport entre les dix rémunérations extrêmes, primes comprises.....	72
<b>III.</b>	<b>Les primes et indemnités .....</b>	<b>72</b>
III.1.	Les bénéficiaires au 31-12-2016 et les montants totaux versés en 2016 .....	72
III.2.	Les montants annuels 2016 des primes catégorielles et les bénéficiaires au 31-12-2016 .....	73
III.3.	Les montants mensuels 2016 des primes informatiques et les bénéficiaires au 31-12-2016 .....	74
III.4.	Les bénéficiaires de l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif au 31-12-2016 .....	74
III.5.	Les bénéficiaires du supplément familial de traitement au 31-12-2016.....	75
III.6.	Les agents bénéficiaires de la garantie individuelle du pouvoir d'achat au 31-12-2016 .....	75
	La part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique.....	76

## 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	2014	2015	2016
631.1	Taxes sur les salaires	31 539 918,20 €	31 184 727,26 €	31 215 430,63 €
632	Autres taxes	- €	73 237,92 €	- €
633.1	Versements de transport	4 640 800,82 €	4 651 649,22 €	4 767 246,40 €
633.2	Cotisations allocation logement FNAL	1 485 804,51 €	1 500 138,98 €	1 501 288,87 €
633.8	Autres versements et cotisations	- €	- €	89,10 €
641.1	Traitements du personnel permanent	256 284 780,56 €	256 617 653,03 €	256 904 645,99 €
641.2	Congés payés du personnel permanent (CAP)	- €	572 034,05 €	- €
641.3	Indemnités résidentielles du personnel permanent	2 232 692,36 €	2 219 557,14 €	2 200 932,57 €
641.4	Primes et indemnités diverses du personnel permanent	33 692 956,58 €	33 091 836,47 €	32 301 225,35 €
641.5	Indemnités représentatives de frais du personnel permanent	509 207,22 €	511 975,64 €	447 448,45 €
641.6	Supplément familial de traitement du personnel permanent	3 338 284,70 €	3 264 776,56 €	3 229 724,95 €
641.7	Indemnités de préavis et de licenciement	109 602,06 €	101 586,76 €	44 112,39 €
641.8	Revenus de remplacement CFA	- €	- €	- €
641.9	Transfert primes/point	- €	- €	- 713 061,79 €
643 - 644 - 646	Rémunérations du personnel non titulaire	44 998 620,86 €	45 722 185,83 €	45 405 938,14 €
645	Charges de sécurité sociale et de prévoyance	248 320 080,47 €	250 068 046,41 €	250 184 285,53 €
647.16	Prestations d'action sociale "enfance"	134 677,16 €	134 082,20 €	122 609,89 €
<b>Total</b>		<b>627 287 425,50 €</b>	<b>629 713 487,47 €</b>	<b>627 611 916,47 €</b>

Source : Compte financier 2016

## 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 55,5869 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016. 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° 2016-670 du 25 mai 2016	01/07/2016	0,60%	5 589,69 €

### 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 31-12-2016. Le produit de l'indice majoré et de la valeur mensuelle du point d'indice en vigueur au 31-12-2016, soit 4,6581 €, 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	1287	1283	1283	5 422 €	6 149 €	5 785 €	5 993 €	5 974 €	5 976 €
<b>DR 1</b>	821	1164	993	1151	1150	1150	3 824 €	5 422 €	4 623 €	5 361 €	5 357 €	5 358 €
<b>DR 2</b>	658	963	811	910	913	912	3 065 €	4 486 €	3 775 €	4 238 €	4 252 €	4 246 €
<b>CR 1</b>	476	821	649	745	736	741	2 217 €	3 824 €	3 021 €	3 469 €	3 427 €	3 450 €
<b>CR 2</b>	454	564	509	555	553	554	2 115 €	2 627 €	2 371 €	2 584 €	2 577 €	2 580 €
<b>IR 0</b>	658	963	811	926	934	931	3 065 €	4 486 €	3 775 €	4 312 €	4 350 €	4 337 €
<b>IR 1</b>	582	821	702	780	789	785	2 711 €	3 824 €	3 268 €	3 632 €	3 677 €	3 657 €
<b>IR 2</b>	412	713	563	610	614	612	1 919 €	3 321 €	2 620 €	2 843 €	2 858 €	2 850 €
<b>IE 0</b>	696	783	740	765	759	762	3 242 €	3 647 €	3 445 €	3 565 €	3 537 €	3 552 €
<b>IE 1</b>	555	673	614	632	644	638	2 585 €	3 135 €	2 860 €	2 944 €	2 999 €	2 970 €
<b>IE 2</b>	370	619	495	520	528	524	1 723 €	2 883 €	2 303 €	2 424 €	2 461 €	2 441 €
<b>AI</b>	339	604	472	494	498	496	1 579 €	2 813 €	2 196 €	2 302 €	2 320 €	2 310 €
<b>TR e</b>	371	568	470	516	517	516	1 728 €	2 646 €	2 187 €	2 404 €	2 406 €	2 405 €
<b>TR s</b>	333	521	427	449	466	457	1 551 €	2 427 €	1 989 €	2 090 €	2 169 €	2 127 €
<b>TR n</b>	332	492	412	389	406	397	1 546 €	2 292 €	1 919 €	1 812 €	1 892 €	1 847 €
<b>ATP 1</b>	338	462	400	388	397	393	1 574 €	2 152 €	1 863 €	1 808 €	1 848 €	1 831 €
<b>ATP 2</b>	326	407	367	348	348	348	1 519 €	1 896 €	1 707 €	1 622 €	1 623 €	1 623 €
<b>AT 1</b>	323	382	353	327	336	335	1 505 €	1 779 €	1 642 €	1 523 €	1 567 €	1 560 €
<b>AT 2</b>	321	363	342	-	-	-	1 495 €	1 691 €	1 593 €	-	-	-
<b>Ensemble</b>	-	-	-	<b>555</b>	<b>593</b>	<b>573</b>	-	-	-	<b>2 583 €</b>	<b>2 761 €</b>	<b>2 670 €</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>	774,8	819,4	799,0	783	821	821
<b>A</b>	531,3	540,3	535,4	522	538	536
<b>B</b>	439,4	450,1	444,1	428	449	434
<b>C</b>	361,2	363,4	362,5	360	360	360
<b>Toutes catégories fonction publique</b>	<b>554,5</b>	<b>592,8</b>	<b>573,3</b>	<b>505</b>	<b>536</b>	<b>521</b>

**II.4. La répartition du personnel rémunéré au 31-12-2016 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	92	119	406	226	845
	<b>H</b>		4	131	116	335	415	1 001
	<b>T</b>		6	223	235	741	641	1 846
<b>Ingénieurs</b>	<b>F</b>	22	307	568	256	175	45	1 373
	<b>H</b>	20	207	481	250	222	86	1 266
	<b>T</b>	42	514	1 049	506	397	131	2 639
<b>Techniciens</b>	<b>F</b>	664	799	411				1 874
	<b>H</b>	570	734	377				1 681
	<b>T</b>	1 234	1 533	788				3 555
<b>Total</b>	<b>F</b>	<b>686</b>	<b>1 108</b>	<b>1 071</b>	<b>375</b>	<b>581</b>	<b>271</b>	<b>4 092</b>
	<b>H</b>	<b>590</b>	<b>945</b>	<b>989</b>	<b>366</b>	<b>557</b>	<b>501</b>	<b>3 948</b>
	<b>T</b>	<b>1 276</b>	<b>2 053</b>	<b>2 060</b>	<b>741</b>	<b>1 138</b>	<b>772</b>	<b>8 040</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%	10,9%	14,1%	48,0%	26,7%	100,0%
	<b>H</b>		0,4%	13,1%	11,6%	33,5%	41,5%	100,0%
	<b>T</b>		0,3%	12,1%	12,7%	40,1%	34,7%	100,0%
<b>Ingénieurs</b>	<b>F</b>	1,6%	22,4%	41,4%	18,6%	12,7%	3,3%	100,0%
	<b>H</b>	1,6%	16,4%	38,0%	19,7%	17,5%	6,8%	100,0%
	<b>T</b>	1,6%	19,5%	39,7%	19,2%	15,0%	5,0%	100,0%
<b>Techniciens</b>	<b>F</b>	35,4%	42,6%	21,9%				100,0%
	<b>H</b>	33,9%	43,7%	22,4%				100,0%
	<b>T</b>	34,7%	43,1%	22,2%				100,0%
<b>Total</b>	<b>F</b>	<b>16,8%</b>	<b>27,1%</b>	<b>26,2%</b>	<b>9,2%</b>	<b>14,2%</b>	<b>6,6%</b>	<b>100,0%</b>
	<b>H</b>	<b>14,9%</b>	<b>23,9%</b>	<b>25,1%</b>	<b>9,3%</b>	<b>14,1%</b>	<b>12,7%</b>	<b>100,0%</b>
	<b>T</b>	<b>15,9%</b>	<b>25,5%</b>	<b>25,6%</b>	<b>9,2%</b>	<b>14,2%</b>	<b>9,6%</b>	<b>100,0%</b>

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

En 2016, le rapport entre la moyenne des 10 rémunérations les plus élevées et la moyenne des 10 rémunérations les plus basses s'établit à 5,8.

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 31-12-2016 et les montants totaux versés en 2016

Intitulé	Bénéficiaires au 31-12-2016	Montant total versé en 2016
Prime de participation à la recherche scientifique	6 194	18 017 502,92 €
Prime de recherche	1 882	1 676 961,07 €
Indemnité forfaitaire spéciale au personnel enseignant	1 921	79 185,69 €
Prime de technicité	3 641	663 259,21 €
Indemnité de sujétion	1 129	1 805 266,13 €
Prime de fonction de traitement informatisé de l'information	583	2 190 719,13 €
Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif	284	1 420 036,81 €
Prime d'excellence scientifique	169	1 201 998,60 €
Indemnité de responsabilité aux régisseurs	15	1 969,44 €
Indemnité de caisse des agents comptables	14	55 181,76 €
Indemnité administrateur de centre	0	0,00 €
Indemnité de résidence	3 314	2 200 740,21 €
Prime de transport Ile-de-France	752	245 116,81 €
Prime de transport hors Ile-de-France	499	152 052,32 €
Prime DOM	190	2 064 805,66 €
Indemnité Colmar	63	2 630,42 €
Indemnité Corse	45	52 109,05 €
Indemnité particulière de sujétion et d'installation	0	0,00 €
Prime d'installation (Ile-de-France et Lille)	22	45 221,50 €
Indemnité Terres australes et antarctiques françaises	2	13 100,01 €
Supplément familial de traitement	3 136	3 229 724,95 €
Indemnité compensatrice CSG	1	149,32 €
Indemnité exceptionnelle CPA	0	0,00 €
Indemnité de sommet de grade	0	0,00 €
Indemnité garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) (*)	502	737 925,41 €
Indemnité rachat jours CET ancien	60	49 800,00 €
Indemnité rachat jours CET transitoire	0	0,00 €
Indemnité rachat jours CET pérenne	1 474	1 992 235,00 €
Indemnité de départ volontaire	9	90 118,43 €

(\*) Au titre de 2016.

**III.2. Les montants annuels 2016 des primes catégorielles et les bénéficiaires au 31-12-2016**

Prime de recherche	Montants annuels	F	H	T
DR 0	796 €	3	25	28
DR 1	796 €	56	160	216
DR 2	796 €	233	311	544
CR 1	987 €	465	382	847
CR 2	987 €	88	123	211
CC (chercheurs contractuels) assimilés DR	796 €			
CC (chercheurs contractuels) assimilés CR	987 €	1	1	2
ASC (attachés scientifiques contractuels)	796 €	2	1	3
CJS (contrat jeune scientifique)	796 €			
CDJS (contrat doctoral jeunes scientifiques)	796 €	12	19	31
<b>Total</b>		<b>860</b>	<b>1 022</b>	<b>1 882</b>

Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	Montants annuels	F	H	T
IR 0	6 869 €	50	96	146
IR 1	6 308 €	148	184	332
IR 2	4 792 €	176	167	343
IE 0	4 013 €	41	36	77
IE 1	4 013 €	125	111	236
IE 2	3 351 €	336	298	634
AI	2 734 €	497	374	871
TR e	2 308 €	475	342	817
TR s	2 153 €	768	596	1364
TR n	2 060 €	251	220	471
ATP 1	1 752 €	124	163	287
ATP 2	1 752 €	255	355	610
AT 1	1 712 €	1	5	6
AT 2	1 712 €			
<b>Total</b>		<b>3 247</b>	<b>2 947</b>	<b>6 194</b>

### III.3. Les montants mensuels 2016 des primes informatiques et les bénéficiaires au 31-12-2016

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 €	49	26				75
	154	422,70 €						
	139	381,53 €						
Analyste	118	323,89 €	60	205	118	8		391
	94	258,01 €						
	83	227,82 €						
Programmeur, pupitreur et technicien de réseau	125	343,10 €			4	42		46
	108	296,44 €						
	93	255,27 €						
Moniteur	82	225,08 €				66		66
	80	219,59 €						
	70	192,14 €						
Agent de traitement	65	178,41 €			1			1
	58	159,20 €						
	55	150,97 €						
Opérateur	42	115,28 €				2	1	3
	36	98,81 €						
	32	87,83 €						
<b>Total</b>			<b>110</b>	<b>231</b>	<b>123</b>	<b>118</b>	<b>1</b>	<b>583</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 31-12-2016

On dénombre, au 31-12-2016, 284 bénéficiaires de l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC) dont la répartition est la suivante :

- 5 Directeurs scientifiques
- 1 Directeurs scientifiques adjoints
- 1 Directeurs de mission et de délégation nationale
- 2 Conseillers auprès de la présidence
- 3 Directeurs d'appui à la recherche, de missions et de délégations nationales
- 0 Délégués régionaux
- 10 Chefs de département
- 25 Chefs de département adjoint
- 6 Présidents de centre et délégués régionaux
- 5 Président de centre adjoint
- 150 Directeurs d'unité
- 48 Directeurs d'unité adjoints
- 15 Directeurs des services d'appui à la recherche
- 5 Responsables de grands programmes scientifiques et dispositifs à vocation nationale
- 0 Responsable de dispositif à vocation nationale
- 8 Autres fonctions d'intérêt collectif à caractère exceptionnel

**III.5. Les bénéficiaires du supplément familial de traitement au 31-12-2016**

Corps	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	5 enfants	6 enfants	7 enfants	Total
DIR								
DR	113	147	54	7				321
CR	148	280	79	7	4			518
IR	108	138	46	5				297
IE	141	177	56	9	1			384
AI	133	167	42	3				345
TR	390	426	109	13	1			939
AT	120	135	46	10	1			312
<b>Total</b>	<b>1 153</b>	<b>1 470</b>	<b>432</b>	<b>54</b>	<b>7</b>			<b>3 116</b>

CDD	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	5 enfants	6 enfants	7 enfants	Total
ASC								
CC								
9G	4	9	4					17
9H	2			1				3
9J								
9P								
9R								
9V								
Ministériels								
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>1</b>				<b>20</b>

**III.6. Les agents bénéficiaires de la garantie individuelle du pouvoir d'achat au 31-12-2016**

Indemnité garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	F	H	T
DR0			0
DR1			0
DR2	41	97	138
CR1	66	71	137
CR2	7	5	12
IR 0	15	25	40
IR 1	25	57	82
IR 2	13	11	24
IE 0	7	14	21
IE 1	4	16	20
IE 2	4	8	12
AI	6	5	11
TR e		1	1
TR s			0
TR n	2	1	3
ATP 1	1		1
ATP 2			0
AT 1			0
<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>311</b>	<b>502</b>

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

Catégorie hiérarchique	2016		
	F	H	T
A+	5,1%	5,7%	5,4%
A	7,6%	9,1%	8,3%
B	6,5%	7,9%	7,1%
C	6,7%	8,6%	7,8%
<b>Total général</b>	<b>6,2%</b>	<b>7,1%</b>	<b>6,6%</b>

# Chapitre 4 - Les conditions d'emploi

<b>I.</b>	<b>Les congés maladie, maternité, paternité et parentaux .....</b>	<b>78</b>
I.1.	<b>Les congés de maladie ordinaire .....</b>	<b>78</b>
I.1.1.	Les congés de maladie ordinaire .....	78
I.1.2.	Les congés de maladie ordinaire en 2016 .....	79
I.2.	<b>Les congés de longue maladie .....</b>	<b>80</b>
I.2.1.	Les congés de longue maladie .....	80
I.2.2.	Les congés de longue maladie en 2016 .....	81
I.3.	<b>Les congés de maladie de longue durée .....</b>	<b>82</b>
I.3.1.	Les congés de maladie de longue durée .....	82
I.3.2.	Les congés de maladie de longue durée en 2016 .....	83
I.4.	<b>Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents titulaires rémunérés .....</b>	<b>83</b>
I.5.	<b>Les congés de maternité en 2016 .....</b>	<b>84</b>
I.6.	<b>Les congés de paternité en 2016 .....</b>	<b>84</b>
I.7.	<b>Les congés parentaux en 2016 .....</b>	<b>85</b>
<b>II.</b>	<b>L'exercice de fonctions à temps partiel .....</b>	<b>86</b>
II.1.	<b>L'évolution de la proportion des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel depuis 1994 .....</b>	<b>86</b>
II.2.	<b>Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon la durée de service .....</b>	<b>86</b>
II.3.	<b>Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon le corps .....</b>	<b>87</b>
II.3.1.	Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon le centre de recherche .....	88
II.3.2.	Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon le département de recherche .....	89
II.4.	<b>Passages de temps plein à temps partiel et inversement .....</b>	<b>89</b>
II.4.1.	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un passage à temps partiel en 2016 par catégorie hiérarchique .....	89
II.4.2.	Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un passage à temps plein en 2016 par catégorie hiérarchique .....	89
<b>III.</b>	<b>L'organisation du temps de travail .....</b>	<b>90</b>
III.1.	<b>Nombre d'agents couverts par une charte de temps .....</b>	<b>90</b>
III.2.	<b>Nombre d'agents en télétravail .....</b>	<b>90</b>
<b>IV.</b>	<b>Le Compte Epargne Temps .....</b>	<b>90</b>

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

Les informations qui suivent ont pour base l'effectif physique titulaire en 2015.

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

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

Corps	Genre	2014			2015			2016		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F									
	H									
	T									
DR	F	923	56	45	646	73	55	740	78	58
	H	961	91	69	1 024	109	77	1 193	114	82
	T	1 884	147	114	1 670	182	132	1 933	192	140
CR	F	1 935	195	140	2 205,0	271	160	2 480,0	292	155
	H	756	94	75	966,5	117	75	682,0	106	77
	T	2 690	289	215	3 172	388	235	3 162	398	232
IR	F	1 193,5	142	95	1 986,5	195	121	1 846,0	212	124
	H	960	99	78	1 053,0	126	92	1 285,0	152	105
	T	2 153,0	241	173	3 040	321	213	3 131	364	229
IE	F	2 523,5	288	158	3 114,5	333	188	2 958,5	365	198
	H	1 436	188	129	1 963	221	142	2 306	219	135
	T	3 959,5	476	287	5 077,5	554	330	5 264,5	584	333
AI	F	3 335	379	210	3 071,5	396	213	2 687,0	385	212
	H	1 852	182	117	2 077,0	220	133	2 382,0	282	146
	T	5 186	561	327	5 149	616	346	5 069	667	358
TR	F	13 446,5	1 414	713	14 190,0	1 418	739	13 844,5	1 632	776
	H	7 186,0	669	401	7 705	754	446	8 819	877	465
	T	20 633	2 083	1 114	21 894,5	2 172	1 185	22 663,5	2 509	1 241
AT	F	6 158,0	642	266	5 889	605	248	5 373	608	244
	H	5 848,5	541	272	5 988,5	543	281	5 155,0	474	259
	T	12 007	1 183	538	11 877,5	1 148	529	10 527,5	1 082	503
Total	F	29 514	3 116	1 627	31 102,5	3 291	1 724	29 928,5	3 572	1 767
	H	18 998	1 864	1 141	20 777	2 090	1 246	21 822	2 224	1 269
	T	48 512	4 980	2 768	51 879,0	5 381	2 970	51 750,0	5 796	3 036

I.1.2. Les congés de maladie ordinaire en 2016

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	740	78	58							740	78	58
	H	1 193	114	82							1 193	114	82
	T	1 933	192	140							1 933	192	140
CR	F	2 319,0	282	150	161	10,0	5				2 480,0	292	155
	H	644,0	105	76	38	1	1				682,0	106	77
	T	2 963	387	226	199	11	6				3 162	398	232
IR	F	1 718,0	210	122	128	2,0	2				1 846,0	212	124
	H	1 204,0	146	101	81	6,0	4				1 285,0	152	105
	T	2 922	356	223	209	8,0	6				3 131	364	229
IE	F	2 804,5	356	193	154	9,0	5				2 958,5	365	198
	H	1 833,0	213	130	473,0	6	5				2 306	219	135
	T	4 638	569	323	627,0	15	10				5 264,5	584	333
AI	F	2 661,5	382	210	26	3,0	2				2 687,0	385	212
	H	2 168,0	272	139	212	9	6	2,0	1,0	1,0	2 382,0	282	146
	T	4 830	654	349	238	12	8	2,0	1,0	1,0	5 069	667	358
TR	F	12 531	1 571	750	1 310,0	60	25	4	1,0	1	13 844,5	1 632	776
	H	7 686	836	445	1 133	41	20				8 819	877	465
	T	20 217	2 407	1 195	2 443,0	101	45	4	1	1	22 663,5	2 509	1 241
AT	F	4 489	578	225	883	29	18	1	1	1,0	5 373	608	244
	H	4 414,0	447	244	741	27	15				5 155,0	474	259
	T	8 903,0	1 025	469	1 624	56	33	1	1	1,0	10 527,5	1 082	503
Total	F	27 263	3 457	1 708	2 661,0	113	57	5	2	2	29 928,5	3 572	1 767
	H	19 141,5	2 133	1 217	2 678,0	90	51	2	1	1	21 822	2 224	1 269
	T	46 404,0	5 590	2 925	5 339	203	108	7	3	3	51 750,0	5 796	3 036

## 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	2014			2015			2016		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F									
	H									
	T									
DR	F	3	3	1	93	5	3	785	6	5
	H	133	3	2				354	26	2
	T	136	6	3	93	5	3	1 139	32	7
CR	F	389	32	5	979	13	7	1 520	25	10
	H				355	1	1	5	1	1
	T	389	32	5	1 334	14	8	1 525	26	11
IR	F	1 468	8	8	674	3	3	408	13	5
	H	325	3	3	728	5	5	1 679	7	7
	T	1 793	11	11	1 402	8	8	2 087	20	12
IE	F	1 233	21	6	1 558	8	8	1 134	13	8
	H	955	4	4	829	17	4	227	43	2
	T	2 188	25	10	2 387	25	12	1 361	56	10
AI	F	431	2	2	762	5	4	1 663	28	10
	H	710	3	3	1 067	6	5	701	6	4
	T	1 141	5	5	1 829	11	9	2 364	34	14
TR	F	7 214	55	38	5 621	47	34	4 585	39	27
	H	3 377	25	17	4 562	39	24	4 022	31	23
	T	10 591	80	55	10 183	86	58	8 607	70	50
AT	F	3 876	22	22	1 615	14	11	3 195	33	22
	H	1 833	59	11	1 324	81	11	4 350	42	21
	T	5 709	81	33	2 939	95	22	7 545	75	43
Total	F	14 614	143	82	11 302	95	70	13 290	157	87
	H	7 333	97	40	8 865	149	50	11 338	156	60
	T	21 947	240	122	20 167	244	120	24 628	313	147

I.2.2. Les congés de longue maladie en 2016

Corps	Genre	Plein traitement			Demi traitement			Total		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F									
	H									
	T									
DR	F	785	6	5				785	6	5
	H	354	26	2				354	26	2
	T	1 139	32	7				1 139	32	7
CR	F	1 520,0	25	10				1 520	25	10
	H	5,0	1,0	1,0				5	1	1
	T	1 525,0	26	11				1 525	26	11
IR	F	408	13	5				408	13	5
	H	1 316	6	6	363	1	1	1 679	7	7
	T	1 724	19	11	363	1	1	2 087	20	12
IE	F	941	11	7	193	2	1	1 134	13	8
	H	70	42	1	157	1	1	227	43	2
	T	1 011	53	8	350	3	2	1 361	56	10
AI	F	1 663	28	10				1 663	28	10
	H	625	5	3	76	1	1	701	6	4
	T	2 288	33	13	76	1	1	2 364	34	14
TR	F	3 515	35	23	1 070	4	4	4 585	39	27
	H	3 146	30	22	876	1	1	4 022	31	23
	T	6 661	65	45	1 946	5	5	8 607	70	50
AT	F	2 684	28	17	511	5	5	3 195	33	22
	H	4 181	40	19	169	2	2	4 350	42	21
	T	6 865	68	36	680	7	7	7 545	75	43
Total	F	11 516	146	77	1 774	11	10	13 290	157	87
	H	9 697	150	54	1 641	6	6	11 338	156	60
	T	21 213	296	131	3 415	17	16	24 628	313	147

## 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	2014			2015			2016		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F									
	H									
	T									
DR	F						29	1	1	
	H									
	T						29	1	1	
CR	F	407	3	2	106	1	1	128	2	2
	H	360	1	1				355	1	1
	T	767	4	3	106	1	1	483	3	3
IR	F	652	13	6	774	3	3	720	3	3
	H	685	4	3	360	1	1	360	1	1
	T	1 337	17	9	1 134	4	4	1 080	4	4
IE	F	778	9	3	1 352,5	10	5	720	5	5
	H	32	1	1	720	3	2	990	4	4
	T	810	10	4	2 072,5	13	7	1 710	9	9
AI	F				30		1	682	3	3
	H	636	7	3	720	2	2	140	2	2
	T	636	7	3	750	2	3	822	5	5
TR	F	2 339	15	12	4 686	19	18	5 397	20	20
	H	1 529	10	6	2 003	5	7	1 825	7	7
	T	3 868	25	18	6 689	24	25	7 222	27	27
AT	F	3 860,5	26	17	3 318,0	22	12	2 476	41	8
	H	3 946	24	12	3 297	19	11	3 110	15	14
	T	7 806,5	50	29	6 615,0	41	23	5 586	56	22
Total	F	<b>8 036,0</b>	<b>66</b>	<b>40</b>	<b>10 267</b>	<b>55</b>	<b>40</b>	<b>10 152</b>	<b>75</b>	<b>42</b>
	H	<b>7 188</b>	<b>47</b>	<b>26</b>	<b>7 100</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>6 780</b>	<b>30</b>	<b>29</b>
	T	<b>15 224,0</b>	<b>113</b>	<b>66</b>	<b>17 367</b>	<b>85</b>	<b>63</b>	<b>16 932</b>	<b>105</b>	<b>71</b>

I.3.2. Les congés de maladie de longue durée en 2016

Corps	Genre	Plein traitement			Demi traitement			Total		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F									
	H									
	T									
DR	F	29	1	1				29	1	1
	H									
	T	29	1	1				29	1	1
CR	F	128	2	2,0				128	2	2
	H	355	1	1				355	1	1
	T	483	3	3				483	3	3
IR	F	632	2	2	88	1	1	720	3	3
	H	360	1	1				360	1	1
	T	992	3	3	88	1	1	1 080	4	4
IE	F	690	4	4	30	1	1	720	5	5
	H	696	3	3	294	1	1	990	4	4
	T	1 386	7	7	324	2	2	1 710	9	8
AI	F	682	3	3				682	3	3
	H	47	1	1	93	1	1	140	2	2
	T	729	4	4	93	1	1	822	5	5
TR	F	4 554	19	19	843	1	1	5 397	20	20
	H	1 465	6	6	360	1	1	1 825	7	7
	T	6 019	25	25	1 203	2	2	7 222	27	27
AT	F	1 893	40	7	583	1	1	2 476	41	8
	H	2 358	11	10	752	4	4	3 110	15	14
	T	4 251	51	17	1 335	5	5	5 586	56	22
Total	F	8 608	71	38	1 544	4	4	10 152	74	41
	H	5 281	23	22	1 499	7	7	6 780	29	28
	T	13 889	94	60	3 043	11	11	16 932	105	71

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

	2015	2016
Nombre de jours d'arrêts pour maladie	89 412	93 310
Titulaires rémunérés	8 165	8 043
Rapport jours d'absence/effectif titulaire rémunéré	11,0	11,6

## Chapitre 4 - Les conditions d'emploi

### I.5. Les congés de maternité en 2016

Corps	Accouchement et adoption			Couches pathologiques			Repos complémentaire		
	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR									
DR	224	2	2				14	1	1
CR	3 586	39	39	136	6	6	213	16	16
IR	1 317	12	12	25	1	1	64	5	5
IE	2 768	25	25	171	7	7	91	9	9
AI	1 124	12	12	54	2	2	77	6	6
TR	4 963	55	55	420	17	17	407	30	30
AT	1 485	17	17	43	2	2	113	8	8
<b>Total</b>	<b>15 467</b>	<b>162</b>	<b>162</b>	<b>849</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>979</b>	<b>75</b>	<b>75</b>

### I.6. Les congés de paternité en 2016

Corps	Paternité et adoption		
	Jours	Congés	Agents
DIR			
DR	22	2	2
CR	286	27	27
IR	66	6	6
IE	123	12	12
AI	77	7	7
TR	209	19	19
AT	93	10	10
<b>Total</b>	<b>876</b>	<b>83</b>	<b>83</b>

Catégorie hiérarchique / Corps	Paternité et adoption			
	Agents	Jours	Jours par agents	Jours par agents / jours théoriques*
DR	2	22	11	100%
CR	27	286	11	96%
IR	6	66	11	100%
<b>A+</b>	<b>35</b>	<b>374</b>	<b>11</b>	<b>97%</b>
IE	12	123	10	93%
AI	7	77	11	100%
<b>A</b>	<b>19</b>	<b>200</b>	<b>11</b>	<b>96%</b>
TR	19	209	11	100%
<b>B</b>	<b>19</b>	<b>209</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>
AT	10	93	9	85%
<b>C</b>	<b>10</b>	<b>93</b>	<b>9</b>	<b>85%</b>
<b>Total général</b>	<b>83</b>	<b>876</b>	<b>11</b>	<b>96%</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 2016**

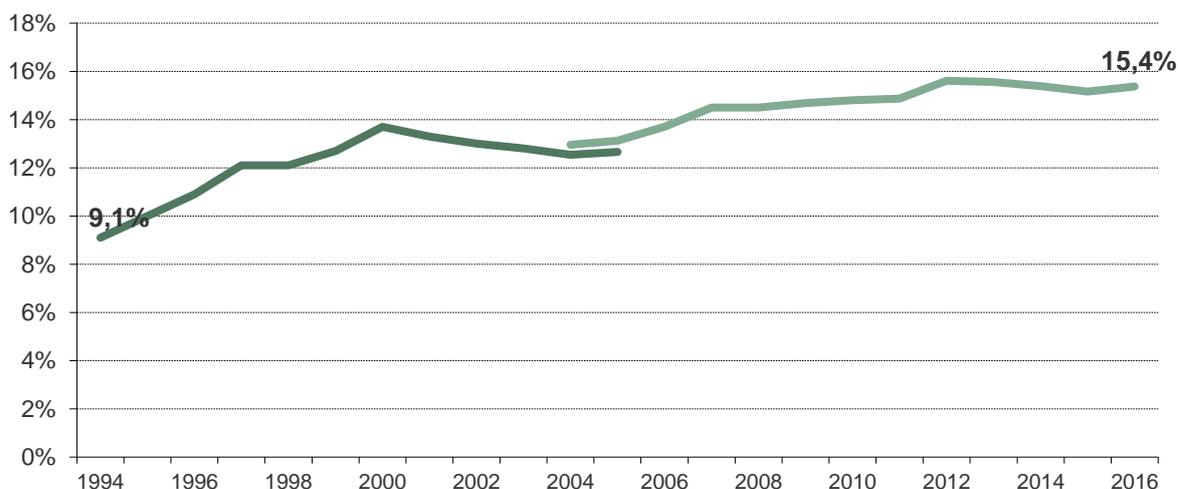
Corps	Congés parentaux								
	Jours			Congés			Agents		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>DIR</b>									
<b>DR</b>									
<b>CR</b>	527	31	558	7	1	8	5	1	6
<b>IR</b>	285	124	409	2	1	3	1	1	2
<b>IE</b>	827		827	4		4	4		4
<b>AI</b>	2 088	184	2 272	14	2	16	8	2	10
<b>TR</b>	2 953		2 953	24		24	15		15
<b>AT</b>	2 032		2 032	13		13	9		9
<b>Total</b>	<b>8 712</b>	<b>339</b>	<b>9 051</b>	<b>64</b>	<b>4</b>	<b>68</b>	<b>42</b>	<b>4</b>	<b>46</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 1994

Évolution de la proportion d'agents à temps partiel



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	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
50%	47	18	65	46	15	61	39	26	65
60%	16	2	18	19	4	23	17	5	22
70%	17	2	19	13	3	16	19	2	21
80%	817	143	960	762	135	897	732	137	869
90%	186	27	213	209	32	241	227	32	259
<b>Total</b>	<b>1 083</b>	<b>192</b>	<b>1 275</b>	<b>1 049</b>	<b>189</b>	<b>1 238</b>	<b>1 034</b>	<b>202</b>	<b>1 236</b>

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

Corps	Effectif					
	à plein temps			à temps partiel		
	F	H	T	F	H	T
<b>DIR</b>		1	1			
<b>DR</b>	259	494	753	33	4	37
<b>CR</b>	432	489	921	121	16	137
<b>IR</b>	286	429	715	88	18	106
<b>IE</b>	358	412	770	144	33	177
<b>AI</b>	351	348	699	146	26	172
<b>TR</b>	1 082	1 087	2169	412	71	483
<b>AT</b>	290	489	779	90	34	124
<b>Total</b>	<b>3 058</b>	<b>3 749</b>	<b>6 807</b>	<b>1 034</b>	<b>202</b>	<b>1 236</b>

Corps	Part de l'effectif					
	à plein temps			à temps partiel		
	F	H	T	F	H	T
<b>DIR</b>		100%	100%			
<b>DR</b>	33%	63%	95%	4%		5%
<b>CR</b>	41%	46%	87%	11%	2%	13%
<b>IR</b>	35%	52%	87%	11%	2%	13%
<b>IE</b>	38%	44%	81%	15%	3%	19%
<b>AI</b>	40%	40%	80%	17%	3%	20%
<b>TR</b>	41%	41%	82%	16%	3%	18%
<b>AT</b>	32%	54%	86%	10%	4%	14%
<b>Total</b>	<b>38%</b>	<b>47%</b>	<b>85%</b>	<b>13%</b>	<b>3%</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>Antilles - Guyane</b>				2	1	7	1	11	177	6%
<b>Auvergne - Rhône - Alpes</b>	4	9	9	17	17	49	17	122	755	16%
<b>Bourgogne - Franche- Comté</b>	3	9	3	7	6	28	7	63	322	20%
<b>Bretagne - Normandie</b>		11	7	15	26	40	9	108	655	16%
<b>Corse</b>								0	40	0%
<b>Grand Est- Colmar</b>			1	2	2	13	1	19	93	20%
<b>Grand Est-Nancy</b>		5	2	5	5	11	4	32	214	15%
<b>Hauts - de - France</b>	1	1	1	4	5	13		25	119	21%
<b>Idf - Jouy - en - Josas</b>	4	13	10	17	8	40	8	100	737	14%
<b>Idf - Versailles - Grignon</b>	4	24	18	21	19	37	3	126	768	16%
<b>Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux</b>	1	10	6	7	11	22	4	61	519	12%
<b>Nouvelle - Aquitaine - Poitiers</b>				2	10	14	7	33	226	15%
<b>Occitanie - Montpellier</b>	6	14	8	16	6	38	14	102	736	14%
<b>Occitanie - Toulouse</b>	7	16	10	20	14	33	14	114	635	18%
<b>PACA</b>	4	11	5	12	13	42	7	94	665	14%
<b>Pays de la Loire</b>	1	8	10	13	14	44	14	104	479	22%
<b>Val de Loire</b>	2	6	9	7	11	38	13	86	612	14%
<b>Centre - siège</b>			7	10	4	14	1	36	291	12%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>137</b>	<b>106</b>	<b>177</b>	<b>172</b>	<b>483</b>	<b>124</b>	<b>1 236</b>	<b>8 043</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	3	10	6	8	14	20	5	66	385	17%
BAP	5	16	13	25	18	58	19	154	1 121	14%
CEPIA	3	9	7	11	18	31	9	88	498	18%
EA	7	23	6	13	14	41	5	109	721	15%
EFPA	2	13	8	9	13	21	3	69	522	13%
GA	5	7	3	15	7	20	9	66	417	16%
MIA	2	4	5	3		3		17	126	13%
MICA	2	7	5	6	6	22	5	53	336	16%
PHASE	6	12	17	16	17	59	18	145	890	16%
SA	1	5	3	5	5	21	8	48	368	13%
SAD	1	7	6	7	3	5	4	33	242	14%
SAE2		5	3	7	6	12		33	250	13%
SPE		18	9	10	17	60	10	124	780	16%
GEVES			1	2	5	16	10	34	153	22%
DAR			9	18	5	17	1	50	315	16%
SDAR		1	5	22	24	77	18	147	919	16%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>137</b>	<b>106</b>	<b>177</b>	<b>172</b>	<b>483</b>	<b>124</b>	<b>1 236</b>	<b>8 043</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 2016 par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	2016		
	F	H	T
A+	45	6	51
A	36	12	48
B	75	12	87
C	11	12	23
<b>Total</b>	<b>167</b>	<b>42</b>	<b>209</b>

II.4.2. Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un passage à temps plein en 2016 par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	2016		
	F	H	T
A+	32	17	49
A	44	19	63
B	61	18	79
C	14	8	22
<b>Total</b>	<b>151</b>	<b>62</b>	<b>213</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, quelles que soient les situations juridiques.

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

Au 31/12/2016, il y avait 37 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	2016		
	F	H	T
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	186	125	311
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	1 653	1 837	3 490
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	3 392	3 578	6 970

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

<b>I.</b>	<b>La prévention à l'INRA .....</b>	<b>92</b>
I.1.	Organisation de la prévention et actions récurrentes .....	92
I.2.	La médecine de prévention.....	92
I.3.	La prévention des risques professionnels.....	92
I.4.	Les principales actions menées .....	93
I.5.	Les actions de formation à la prévention .....	93
<b>II.</b>	<b>Les accidents de service pour les permanents .....</b>	<b>94</b>
II.1.	Le bilan par corps des accidents du travail .....	94
II.2.	L'évolution du taux de fréquence et du taux de gravité.....	95
II.2.1.	L'évolution du taux de fréquence depuis 10 ans .....	95
II.2.2.	L'évolution du taux de gravité depuis 10 ans.....	95
II.3.	La répartition des accidents de service avec arrêt selon les éléments matériels .....	96
II.4.	La répartition des accidents de service avec arrêt selon le siège des lésions .....	96
<b>III.</b>	<b>Les accidents de trajet pour les permanents.....</b>	<b>96</b>
<b>IV.</b>	<b>Les maladies professionnelles reconnues .....</b>	<b>97</b>
<b>V.</b>	<b>Les invalidités permanentes partielles.....</b>	<b>98</b>

### I. La prévention à l'INRA

#### I.1. Organisation de la prévention et actions récurrentes

La structure prévention est animée par la Mission Centrale Prévention (co-dirigée par le conseiller national prévention et le médecin coordonnateur). Chaque centre dispose d'un conseiller de prévention seul ou d'un service prévention ainsi que d'un ou plusieurs médecins de prévention.

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 (CHSCT 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 (CCHSCT);
- 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, comportant un plan d'actions, pour chaque unité.

#### I.2. 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.

Quarante-trois médecins et trois infirmières 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.3. 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 664 en 2016.

D'autres acteurs contribuent au développement de la prévention et à la sécurité des personnes à l'INRA. En 2016, l'institut compte 1804 SST et PSC1 (sauveteurs secouristes du travail et Prévention et secours civiques niveau 1 agents formés aux gestes de premiers secours, 94 personnes compétentes en radioprotection, et plus de 230 membres de CHSCT.

### **I.4. Les principales actions menées**

En 2016, la politique de prévention a été diffusée sur les centres conformément à la note de service 2014-14. Un effort particulier a porté sur la communication des programmes de prévention de centre aux DU. Le taux de présentation aux DU est en augmentation et atteint 56 % (28 % en 2015)

Un modèle type de lettre de cadrage pour les conseillers prévention de centre et un modèle-type de lettre de mission des assistants de prévention sont en cours de déploiement sur les centres. En parallèle, les membres de CHSCT ont poursuivi leur formation selon les modules de formation concus par la MCP et la DRH (dont M2 nouveaux et M2 expérimentés).

Les unités se sont impliquées dans la réalisation de leurs évaluations des risques professionnels et de leur plan d'action en s'appuyant sur l'Outil de Pilotage de la Prévention (OPPI). L'outil est accessible à tous les agents depuis le portail <https://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.

Des évolutions techniques ont permis d'améliorer l'application OPPI avec notamment l'intégration des méthodes d'évaluation et une meilleure lisibilité pour la construction du plan d'action.

En 2016, soit 5 ans après son déploiement, l'outil recense plus de 42532 risques. L'OPPI a enregistré 5% d'activités supplémentaires, une hausse de 44% des mesures de prévention identifiées et une augmentation de 13% des actions saisies dans les programmes de prévention.

Enfin, 10 unités expérimentales ont été certifiées sur le management environnemental selon la norme ISO 14001.

### **I.5. Les actions de formation à la prévention**

Comme chaque année de nombreuses actions de formation à la prévention ont été menées. 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

## II. Les accidents de service pour les permanents

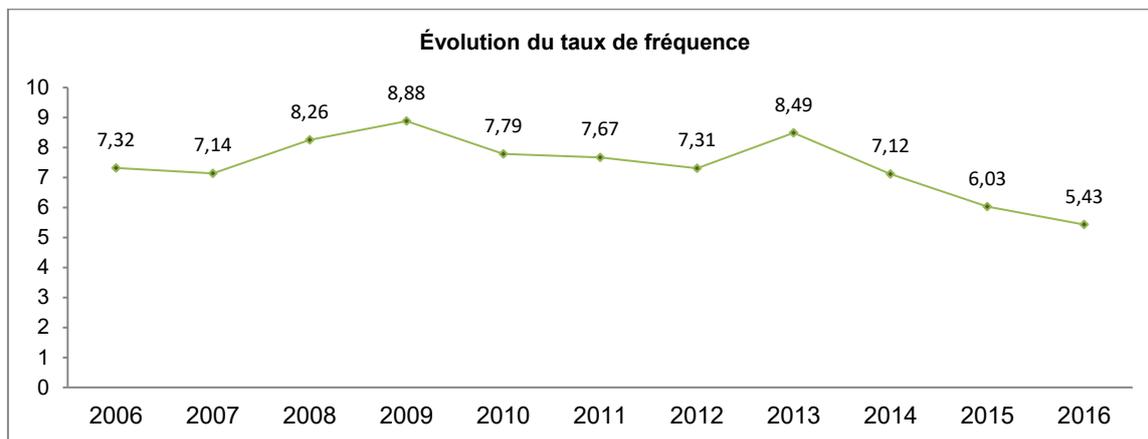
### II.1. Le bilan par corps des accidents du travail

Bilan par corps des accidents du travail		2014					2015					2016				
		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	2				4	2	9				2	241			
	H	5	1	50		4										
	T	7	1	50		8	2	9			10	2	241			
CR	F	13			308	3										
	H	6	3	14		6										
	T	19	3	14	308	9					8					
IR	F	7	1	14		4	2	82				1	30			
	H	4	2	20		8	2	66								
	T	11	3	34		12	4	148			9	1	30			
IE	F	14	1	16		6	1	4				2	80			
	H	4	2	6	161	8	2	17				3	93			
	T	18	3	22	161	14	3	21			21	5	173			
AI	F	18	2	169		10	2	66	11		10	3	253			
	H	15	4	44	12	11	2	8			7	4	366			
	T	33	6	213	12	21	4	74	11		17	7	619			
TR	F	41	9	278	45	37	10	473				11	257			
	H	83	32	1 323	608	84	33	1 715	21			21	2 587			
	T	124	41	1 601	653	121	43	2 188	21		112	32	2 844			
AT	F	39	15	1 283		21	8	982				7	160			
	H	79	32	859	463	47	24	1 122	179			23	1 930			
	T	118	47	2 141	463	68	32	2 104	179		79	30	2 090			
Total	F	134	28	1 759	353	85	25	1 616	11			26	1 021			
	H	196	76	2 316	1 244	168	63	2 928	200			51	4 976			
	T	330	104	4 075	1 597	253	88	4 544	211		256	77	5 997			

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

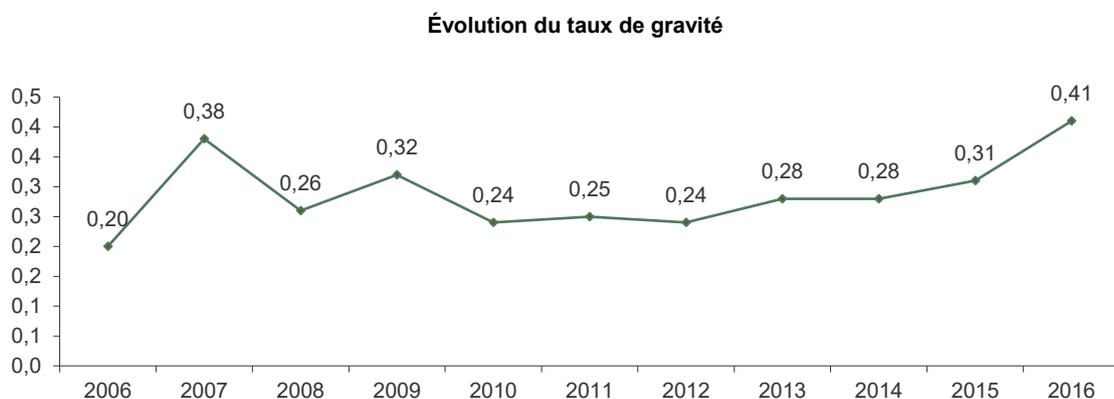
### II.2.1. L'évolution du taux de fréquence depuis 10 ans

Le taux de fréquence correspond au nombre d'accidents avec arrêt pour un million d'heures travaillées.



### 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 pour 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 lors des années précédentes et pour lesquels l'arrêt se poursuit.

### II.3. La répartition des accidents de service avec arrêt selon les éléments matériels

Éléments matériels	2014	2015	2016
Objets en cours de manipulation	14%	33%	22%
Accident de plain-pied	22%	26%	22%
Chute avec dénivellation	9%	11%	12%
Animaux de laboratoire ou d'élevage	7%	2%	5%
Objet en mouvement accidentel	7%	3%	7%
Véhicules routiers	2%	1%	0%
Projection de particules	0%	1%	0%
Outils individuels à main	9%	2%	3%
Tracteurs	4%	0%	3%
Petit appareillage de laboratoire	4%	2%	3%
<b>Sous-total</b>	<b>78%</b>	<b>81%</b>	<b>77%</b>
Autres éléments	22%	19%	23%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### II.4. La répartition des accidents de service avec arrêt selon le siège des lésions

Siège des lésions	2014	2015	2016
Tronc	29%	30%	18%
Membres inférieurs (sauf pieds)	7%	7%	25%
Mains	16%	17%	10%
Localisations multiples	14%	14%	13%
Tête (sauf yeux)	5%	4%	5%
Yeux	2%	2%	3%
Membres supérieurs (sauf mains)	8%	8%	8%
Pieds	4%	2%	3%
<b>Sous-total</b>	<b>85%</b>	<b>84%</b>	<b>85%</b>
Autres sièges	15%	16%	15%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## III. Les accidents de trajet pour les permanents

Les accidents de trajet	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Nombre d'accidents de trajet	59	37	96	43	20	63	49	38	87
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	20	15	35	22	7	29	13	17	30
Nombre de jours d'arrêt consécutifs à accidents de trajet	779	771	1 550	812	192	1 004	500	524	1 024
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	2013			2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Nombre de maladies déclarées	10	8	18	14	10	24	17	9	26	2	8	10

Les maladies professionnelles reconnues	Année de reconnaissance											
	2013			2014			2015			2016		
Année de déclaration	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
2011												
2012	5	1	6									
2013	3	1	4	2	3	5						
2014				7	5	12	3	6	9			
2015							8	5	14		1	1
2016										2	8	10
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>

		Maladies professionnelles reconnues en 2016	Tableau
Déclarées en 2015	1	Affectations périarticulaires du coude	57B
Déclarées en 2016	1	Affectations périarticulaires de l'épaule (tendinopathie de la coiffe des rotateurs)	19B
	6	Affectations périarticulaires de l'épaule (tendinopathie de la coiffe des rotateurs)	57A
	1	Affectations périarticulaires du coude	57B
	2	Affectations périarticulaires du poignet (syndrome du canal carpien, tendinite pouce poignet)	57C

## V. Les invalidités permanentes partielles

Taux d'IPP	IPP suite à accident de service									IPP suite à maladie professionnelle								
	2014			2015			2016			2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Inférieur à 10%	2	9	11	2	1	3	6	2	8	1	1	2	3	1	4	0	3	3
Supérieur ou égal à 10%	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	3	3	0	2	2	0	1	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

## Chapitre 6 - La formation permanente

<b>I.</b>	<b>La population formée .....</b>	<b>100</b>
I.1.	L'évolution de la population formée .....	100
I.2.	La répartition par centre de la population formée en 2016 .....	100
I.3.	La répartition par département de la population formée en 2016 .....	101
I.4.	La politique institutionnelle de formation .....	101
I.5.	Les résultats par axe de la politique institutionnelle de formation des agents formés en 2016.....	104
I.6.	Les caractéristiques des agents titulaires formés en 2016 .....	105
I.7.	Répartition du nombre de jours moyens de formation .....	105
I.7.1.	Nombre moyen de jours de formation professionnelle continue par catégorie hiérarchique .....	105
I.7.2.	Nombre moyen de jours de formation professionnelle continue par catégorie hiérarchique et par types d'action.....	106
<b>II.</b>	<b>La population non formée .....</b>	<b>107</b>
<b>III.</b>	<b>Le financement de la formation permanente .....</b>	<b>108</b>
III.1.	L'évolution des dépenses de formation par rapport à la masse salariale .....	108
III.2.	L'équilibre des ressources et des dépenses .....	108

## I. La population formée

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

	2014			2015			2016		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Effectif total formé	4 017	3 276	7 293	3 915	3 138	7 053	4 311	3 288	7 599
<i>Titulaires</i>			4 981			4 743			5 331
<i>Non titulaires</i>			2 312			2 317			2 268
Nombre de stagiaires	8 368	6 358	14 726	7 742	5 928	13 670	11 002	7 277	18 279
Heures stagiaires	128 685	96 065	224 750	122 560	95 966	218 526	126 590	91 192	217 782
Durée moyenne par agent (en heures)	32	30	31	31	31	31	28	30	29
Durée moyenne par stagiaire (en heures)	18	15	15	16	17	16	11	12	12
Taux d'accès des agents titulaires			59%			57%			65%

### I.2. La répartition par centre de la population formée en 2016

Centres	Nombre d'agents formés	Nombre de stagiaires	Heures-stagiaires	Durée moyenne par agent	Durée moyenne par stagiaire
<b>Pays de la Loire</b>	493	1200	14 456	29	12
<b>Antilles – Guyane</b>	163	470	12686	78	27
<b>Nouvelle-Aquitaine Bordeaux</b>	557	1491	14335	26	10
<b>Auvergne - Rhône -Alpes</b>	653	1598	18 238	28	11
<b>Grand-Est Colmar</b>	86	284	3 100	36	11
<b>Corse</b>	34	66	632	19	10
<b>Bourgogne-Franche Comté</b>	392	1037	9 008	23	9
<b>IdF-Jouy-en-Josas</b>	592	1289	19 059	32	15
<b>Hauts de France</b>	106	259	2 604	25	10
<b>Occitanie-Montpellier</b>	743	1521	22 089	30	15
<b>Grand-Est Nancy</b>	274	759	6 753	25	9
<b>PACA</b>	618	1742	20 053	32	12
<b>Nouvelle Aquitaine Poitiers</b>	263	825	6 062	23	7
<b>Bretagne-Normandie</b>	564	1188	13 026	23	11
<b>Occitanie -Toulouse</b>	519	1057	15 545	30	15
<b>Val-de-Loire</b>	589	1513	15 860	27	10
<b>IdF-Versailles – Grignon</b>	615	1294	15 874	26	12
<b>Centre-siège</b>	246	567	5 991	24	11
<b>National</b>	92	119	2 412	26	20
<b>Total</b>	<b>7 599</b>	<b>18 279</b>	<b>217 782</b>	<b>29</b>	<b>12</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 2016

	Nombre d'agents formés	Nombre de stagiaires	Heures-stagiaires	Durée moyenne par agent	Durée moyenne par stagiaire
ALIMH	299	650	8613	29	13
BAP	919	2225	27508	30	12
CEPIA	434	1008	11968	28	12
EA	868	2192	24721	28	11
EFPA	459	1145	13110	29	11
GA	360	959	13448	37	14
GEVES	175	304	3223	18	11
MIA	71	145	2341	33	16
MICA	261	501	7867	30	16
PHASE	788	1950	21256	27	11
SA	309	776	9128	30	12
SAD	180	440	5016	28	11
SAE2	177	369	4095	23	11
SPE	582	1428	14424	25	10
DAR + SDAR	1 104	3 393	38751	35	11
Non répartis	613	794	12313	20	16
<b>Total</b>	<b>7 599</b>	<b>18 279</b>	<b>217 782</b>	<b>29</b>	<b>12</b>

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

La formation permanente de l'Inra relève d'une longue histoire, avec un bureau de la formation qui se met en place dès 1978, la constitution d'une mission formation en 1983, deux protocoles d'accord formation (PAF) qui se succèdent en 1991 puis en 1997, suivis d'une véritable politique formation élaborée en 2006, et déclinée dans un ouvrage de référence intégrant les réformes de la formation tout au long de la vie en 2010. La nouvelle réglementation en cours de formalisation pour la fonction publique sera l'occasion de revisiter les modalités d'application à l'Inra en 2017.

La formation permanente à l'Inra continue d'évoluer, levier fort et identifiée, au sein d'une Fonction Ressources Humaines (FRH) - déclinée dans la première note de cadrage 2013-2017 - plus intégrée, au service des priorités de l'établissement, d'une amélioration continue des processus et pour un développement d'un cadre d'engagement de tous et de chacun. 2017 est une année de bilan pour le premier plan d'action FRH, dans lequel s'inscrit l'action du réseau formation ; c'est aussi une année de rédaction de la prochaine note de cadrage avec son plan d'action associé ; c'est là aussi une opportunité pour réétudier (faire évoluer) la politique formation.

D'un point de vue organisationnel, la Formation permanente nationale prend place en septembre 2015 dans le tout nouveau département Développement RH, et en particulier le pôle Développement des compétences et parcours professionnel, qui associe également l'orientation professionnelle, la mobilité et la réintégration, comme affichage fort d'un développement intégré et de coopérations renforcées entre leviers RH, au service des orientations stratégiques de l'Inra, des dynamiques collectives et de l'accompagnement des agents dans leur parcours. Au niveau local, dans le cadre d'une réflexion plus globale sur l'ensemble des fonctions support, l'organisation cible de la fonction RH est également questionnée au cours de cette année.

La formation permanente s'inscrit dans un contexte toujours plus ouvert et coopératif, avec le développement des partenariats et de mutualisation d'offres et des moyens de formation, dans des logiques territoriales à articuler avec des lignes de cadrage national : c'est tout l'intérêt d'une offre élargie et d'un accès facilité pour les agents Inra, mais aussi parfois des lourdeurs générées pour la constitution des plans de formation et leur mise en œuvre. Les offres formation des plateformes

## Chapitre 6 - La formation permanente

interministérielles sont ainsi de plus en plus sollicitées dans les centres (avec un petit nombre de places) ; l'adhésion à l'AMUE en 2016 ouvre l'accès à de nouvelles formations ; la plateforme UGAP facilitant par ailleurs le recours à des prestataires dans un certain nombre de cas. Les coopérations se font aussi plus nombreuses au sein de l'Inra, entre centres et entre local-national, avec par exemple des projets d'écoles dans les centres avec l'appui de FormaSciences, ou des responsables formation missionnés sur des dispositifs transversaux (exemples de Mercure, ETMI, dispositifs droit individuel). C'est aussi une période de développement important des réseaux et collectifs métiers, qui s'emparent des questions de formation et vont parfois jusqu'à développer leur propre offre de formation, ou se saisissent d'une offre formation externe de plus en plus accessible, ce qui interroge la place et les collaborations avec la formation permanente.

La formation permanente continue de s'emparer des nouvelles modalités pédagogiques et de travail, avec le développement de la e-formation et du numérique : utilisation d'environnements numériques d'apprentissage (plateforme de téléformation, classe virtuelle) ; conception et déploiement de dispositifs hybrides mêlant présentiel, distanciel et autoformation (exemples des dispositifs prévention des nouveaux entrants, Mercure, Papyrus-projet IST). Ce développement s'accompagne d'une réflexion de fond pour mieux accompagner et tutorer les stagiaires dans leurs apprentissages, y compris ceux qui s'inscrivent individuellement à des MOOC, dont on sait que le taux d'abandon est de l'ordre de 90%.

La Formation permanente s'inscrit de plus en plus dans des démarches pluriannuelles pour penser les plans de formation, que ce soit en lien avec des orientations pluriannuelles pour la formation, dans le cadre d'un plan d'action RH pluriannuel voire un plan de formation pluriannuel (le premier plan 2017-2019 à Toulouse).

Les plans de formation 2016 et 2017, en écho aux lettres de cadrage, mettent en avant les thématiques/problématiques en lien avec les grandes orientations de l'établissement : les axes prioritaires de la GPEC autour des sciences du numérique, systémiques et interdisciplinaires, avec les infrastructures de recherche dédiées ; les grands chantiers de l'établissement en matière d'appui et d'outil (GéFi et Mercure) ; l'accompagnement des parcours professionnels avec une attention particulière pour les contractuels ; l'innovation, qui était un axe fort de 2016 et poursuit son développement en 2017. Deux nouvelles thématiques font par ailleurs leur apparition dans la lettre de cadrage 2017 : la science participative et le renforcement des liens science société ; l'organisation du travail, la qualité de vie au travail et la prévention des risques. Outre ces thématiques, les lettres de cadrage sur ces deux années rappellent les axes prioritaires à développer au niveau local (accueil des nouveaux notamment en prévention, contractuels, qualité de vie au travail) en complément des thématiques relevant d'une compilation des besoins des agents et collectifs de travail et des orientations du centre.

On observe encore sur ces deux années beaucoup de formations scientifiques en lien avec le numérique, les données, la modélisation et le calcul scientifique. L'expérimentation, et plus particulièrement animale, est également une thématique très accompagnée par la formation, notamment du fait de l'application de la nouvelle réglementation. Mais aussi de nombreuses formations sur d'autres thématiques scientifiques. On note toujours une attention apportée à l'accompagnement des encadrants, à l'accompagnement des agents dans leur parcours professionnel, avec une année marquée par les CIPP pour les titulaires, et des dispositifs dédiés aux contractuels qui se généralisent dans les centres. 2016 a été par ailleurs une année de déploiement de dispositifs institutionnels : formation des membres de CHS-CT, Mercure, GéFi.

Les moyens de la formation permanente se stabilisent, avec un budget réaffirmé depuis plusieurs années autour de 3,3 millions d'euros en dotation de base. Les dépenses formation atteignent et même dépassent les 5 millions en 2016 (frais de fonctionnement compris), ce grâce à des cofinancements internes et des participations aux frais de formation en provenance des établissements partenaires qui complètent la dotation de base. Les dépenses formation augmentent régulièrement ces dernières années, la formation permanente devant faire face à des coûts pédagogiques qui s'accroissent tendanciellement, et avec un impact du dispositif GéFi pour cette dernière année.

Côté outil, on note une difficulté manifeste à utiliser les processus guidés.

En termes d'indicateurs, si le volume horaire de formation s'est stabilisé (près de 218 000 h) après une baisse régulière ces dernières années, 2016 voit un accroissement notable du nombre de

stagiaires (18 279 contre 13 670 en 2015) et d'agents formés, notamment des titulaires, ces derniers atteignant un taux d'accès record de 65% (57-58% habituellement). Dans le même temps, la durée moyenne de formation atteint seulement 29h par agent formé (31h en 2015), ce qui est révélateur d'un recours à des dispositifs plus souples, en autoformation et/ou à distance, de courte durée, plus adaptés à des temps contraints. C'est la première fois que l'on sent ainsi l'impact des nouvelles modalités sur les indicateurs formation. Les indicateurs relatifs aux agents contractuels, aux PEPS et aux externes sont quant à eux globalement stables.

Les thématiques marquantes 2016-2017 :

Les centres et la FPN développent de nombreux projets sur les thématiques prioritaires pour l'établissement, précisées dans les lettres de cadrage 2016 et 2017, ou répondant aux besoins des agents et des collectifs identifiés lors de l'élaboration des plans de formation. Les thématiques les plus marquantes sur ces deux années sont les suivantes :

L'accompagnement des priorités scientifiques est l'axe qui reste le plus développé, en cohérence avec les engagements de la politique formation. Les centres sont toujours très présents pour répondre aux besoins en bio-informatique, statistiques, modélisation, collecte et traitement des données, que l'on retrouve également dans l'offre nationale. Par ailleurs, l'expérimentation en recherche ressort de manière assez marquée, en particulier dans le domaine animal avec un cadre réglementaire qui s'est précisé et l'obligation pour les agents concernés de se former 3 jours dans les 6 ans suivant la formation initiale.

Les responsables formation accordent toujours une grande attention aux accompagnements proposés dans le cadre de la construction de projet professionnel, en lien avec l'ensemble des acteurs RH de proximité (conseillères en orientation professionnelle, Responsables Ressources Humaines notamment), dans un contexte favorisant la mobilité et l'affichage de compétences cibles par l'établissement (expérimentation de la bourse interne à la mobilité en 2016 et des métiers d'avenir en 2017).

Les formations management ont été complétées en 2015 par le dispositif destiné aux encadrants de proximité qui s'est déployé avec succès dans les centres ces deux dernières années, et se poursuit encore en 2017. Ce dispositif complète l'offre en place à destination des managers de l'établissement (accompagnement national proposé aux directeurs d'unité, EPMRA, Ecole Technique du Management Intermédiaire (ETMI) dans les UE mis en place par les départements etc.).

Outre ces dispositifs Management, 2016, et dans une moindre mesure 2017, est marquée par un déploiement important de chantiers et dispositifs institutionnels, comme nouveaux membres de CHS-CT, Mercure, GéFi, prévention pour les nouveaux arrivants.

La qualité de vie au travail, thématique nouvelle de la lettre de cadrage 2017, fait une apparition remarquée dans les prévisions 2017 au niveau des centres, qui valorisent ainsi par un portage institutionnel national et local, une offre déjà en place et/ou qu'il complète.

Le déploiement de dispositifs e-formation se poursuit, dispositifs le plus souvent mixés avec du présentiel.

Enfin, au-delà de ces nouvelles modalités pédagogiques, les responsables formation s'inscrivent toujours dans une démarche d'amélioration continue de la formation, concernant par exemple le recours aux formateurs internes, particulièrement pertinent sur un certain nombre de thématiques et dans un contexte de moyens contraints, l'évaluation d'impacts des formations ou encore l'amélioration des outils de gestion de la formation.

**I.5. Les résultats par axe de la politique institutionnelle de formation des agents formés en 2016**

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	359	389	9196	4,22%	26	24
110	Accompagner le développement des programmes fédérateurs	138	144	3077	1,41%	22	21
115	Accompagner les évolutions d'un programme de recherche	83	104	3570	1,64%	43	34
120	Accompagner la construction de l'espace européen de la recherche	474	576	11461	5,26%	24	20
130	Accompagner l'émergence des nouvelles formes d'organisation	1602	2195	25192	11,57%	16	11
140	Accompagner le développement des liens entre science et société	116	120	1408	0,65%	12	12
150	Accompagner l'évolution des techniques et des concepts	1496	1929	30934	14,20%	21	16
200	Dynamiser l'animation et la gestion collective	168	173	2893	1,33%	17	17
210	Accompagner la prise de responsabilité au service du collectif	106	118	1005	0,46%	9	9
211	Responsabilités managériales	466	658	12697	5,83%	27	19
212	Responsabilités fonctionnelles transversales	1709	2137	21304	9,78%	12	10
220	Accompagner le développement de la culture projet	84	85	1450	0,67%	17	17
230	Accompagner les évolutions des compétences	1482	1972	20957	9,62%	14	11
240	Accompagner le déploiement et l'appropriation des systèmes d'informations, de gestion et de communication	270	314	2827	1,30%	10	9
300	Accompagner l'évolution des métiers et les parcours professionnels	120	153	2023	0,93%	17	13
310	Accompagner les métiers en évolution et les métiers en émergence	2509	5293	19022	8,73%	8	4
320	Construire son parcours professionnel	78	79	983	0,45%	13	12
321	Aide à la réflexion sur son projet professionnel	813	1110	13621	6,25%	17	12
322	Accueillir et intégrer les nouveaux arrivants	313	345	2887	1,33%	9	8
323	Accompagner la prise de fonction et la mobilité	34	40	1407	0,65%	41	35
324	Formations diplômantes à l'initiative de l'institution	6	6	416	0,19%	69	69
325	Validation des acquis de l'expérience	13	14	245	0,11%	19	18
330	Développer le rôle formateur de l'Inra	146	198	2908	1,34%	20	15
333	Actions spécifiques pour les thésards	41	45	4238	1,95%	103	94
334	Actions spécifiques pour l'apprentissage	4	4	2377	1,09%	594	594
400	Promouvoir les droits individuels						
410	Congé de formation professionnelle (cfp)	11	11	1076	0,49%	98	98
420	Formations personnelles	47	49	14334	6,58%	305	293
430	Formations diplômantes à l'initiative de l'agent	8	12	580	0,27%	73	48
435	Autres formations à l'initiative de l'agent	6	6	3696	1,70%	616	616
<b>Total</b>			<b>18 279</b>	<b>217 782</b>	<b>100,0%</b>	<b>29</b>	<b>12</b>

**I.6. Les caractéristiques des agents titulaires formés en 2016**

	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	228	619	7 903	35	13	79,7%
De 30 à 40 ans	1 183	3 255	43 461	37	13	68,0%
De 40 à 50 ans	1 765	5 005	62 335	35	12	68,9%
De 50 à 60 ans	1 805	5 075	47 967	27	9	63,1%
60 ans et plus	350	799	6 495	19	8	45,0%
<b>Total</b>	<b>5 331</b>	<b>14 753</b>	<b>168 161</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>65,0%</b>

Ancienneté						
Moins de 3 ans	176	494	5740	33	12	66,20%
De 3 à 10 ans	1265	3572	46017	36	13	69,30%
De 10 à 20 ans	1832	5207	61326	33	12	67,40%
De 20 à 30 ans	1253	3435	38784	31	11	63,80%
30 ans et plus	805	2045	16294	20	8	54,00%
<b>Total</b>	<b>5 331</b>	<b>14 753</b>	<b>168 161</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>65,0%</b>

Catégorie fonction publique						
A - Chercheurs	801	1595	21440	27	13	43,3%
A - Ingénieurs	1932	5554	67427	35	12	71,4%
B	1991	5902	62571	31	11	72,5%
C	607	1702	16723	28	10	66,0%
<b>Total</b>	<b>5 331</b>	<b>14 753</b>	<b>168 161</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>65,0%</b>

Corps						
DR	312	611	7046	23	12	39,4%
CR	489	984	14394	29	15	46,0%
IR	532	1320	15960	30	12	64,2%
IE	696	2001	24912	36	12	71,4%
AI	704	2233	26555	38	12	78,1%
TR	1991	5902	62571	31	11	72,5%
AT	607	1702	16723	28	10	66,0%
<b>Total</b>	<b>5 331</b>	<b>14 753</b>	<b>168 161</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>65,0%</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	2015			2016		
	F	H	T	F	H	T
A+	4,37	3,69	<b>4,06</b>	4,32	3,67	<b>4,01</b>
A	5,19	6,26	<b>5,65</b>	5,14	5,42	<b>5,25</b>
B	5,65	5,14	<b>5,43</b>	4,75	4,11	<b>4,5</b>
C	4,43	3,93	<b>4,12</b>	3,73	4,09	<b>3,93</b>
<b>Total</b>	<b>5,1</b>	<b>4,87</b>	<b>4,99</b>	<b>4,67</b>	<b>4,31</b>	<b>4,51</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	2015			2016		
		F	H	T	F	H	T
AP	A+						
	A						
	B						
	C						
AP - Acquisition/Entretien/Perfectionnement							
T0	A+	1,21	0,94	1,11	1,55	1,03	1,31
	A	1,47	1,2	1,37	4,39	1,97	3,59
	B	3,80	1,85	2,74	2,89	2,13	2,53
	C	1,52	1,29	1,35	2,5	2,65	2,59
T0 - Autres		2,34	1,49	1,91	3,12	2,11	2,66
T1	A+	2,23	1,95	2,1	2,91	3,01	2,96
	A	2,08	2,1	2,08	2,72	2,9	2,8
	B	1,94	2,15	2,04	2,12	2,52	2,3
	C	2,00	2,31	2,22	2,16	2,46	2,33
T1 - Adaptation immédiate au poste de travail		2,05	2,14	2,09	2,45	2,71	2,57
T2	A+	4,30	3,49	3,95	3,17	2,55	2,89
	A	3,82	4,44	4,08	3,01	3,18	3,07
	B	3,75	4,18	3,93	2,43	2,99	2,63
	C	3,10	2,91	2,99	2,04	2,62	2,33
T2 - Evolution prévisible des métiers		3,85	3,91	3,88	2,75	2,87	2,8
T3	A+	3,21	21,29	7,73	7,62	7,46	7,56
	A	5,48	5,08	5,34	6,77	5,08	6,3
	B	9,89	14,12	11,19	9,82	4,75	8,34
	C	4,63	2,04	3,21	5,22	3,08	4,51
T3 - Amélioration ou acquisition de nouvelles qualifications		7,14	8,48	7,63	8,00	5,19	7,14
Non défini	A+	3,19	2,93	3,07	1,98	2,25	2,1
	A	5,97	8,96	7,26	1,96	4,08	2,77
	B	6,59	4,44	5,67	2,62	1,83	2,34
	C	5,98	3,7	4,52	1,63	2,79	2,27
Non défini		5,61	5,05	5,36	2,23	2,67	2,4
Total Général		5,10	4,87	4,99	4,67	4,31	4,51

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

2015											
A+	F			7	21	47	47	25	41	25	213
	H			12	54	55	65	83	99	83	451
	T			<b>19</b>	<b>75</b>	<b>102</b>	<b>112</b>	<b>108</b>	<b>140</b>	<b>108</b>	<b>664</b>
A	F		2	2	5	12	3	5	11	20	60
	H		0	6	4	11	14	6	17	22	80
	T		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>42</b>	<b>140</b>
B	F	0	3	3	11	5	14	24	33	20	113
	H		2	4	5	5	11	36	48	26	137
	T	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>60</b>	<b>81</b>	<b>46</b>	<b>250</b>
C	F	0	1	5	3	4	11	13	13	6	56
	H	0	1	4	6	6	10	11	11	3	52
	T	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>108</b>
<b>Total Général</b>		<b>0</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>109</b>	<b>145</b>	<b>175</b>	<b>203</b>	<b>273</b>	<b>205</b>	<b>1 162</b>
2016											
A+	F			1	31	43	44	40	34	18	211
	H			14	51	47	59	75	90	81	417
	T			<b>15</b>	<b>82</b>	<b>90</b>	<b>103</b>	<b>115</b>	<b>124</b>	<b>99</b>	<b>628</b>
A	F		1	1	4	9	5	3	9	12	44
	H	0	0	3	1	10	14	10	15	17	70
	T	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>114</b>
B	F	0	1	2	8	4	16	17	31	21	100
	H		2	1	7	6	6	32	45	25	124
	T	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>49</b>	<b>76</b>	<b>46</b>	<b>224</b>
C	F		1	7	1	2	10	10	10	7	48
	H	0	1	3	6	7	7	10	12	6	52
	T	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>100</b>
<b>Total Général</b>		<b>0</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>109</b>	<b>128</b>	<b>161</b>	<b>197</b>	<b>246</b>	<b>187</b>	<b>1 066</b>

### III. Le financement de la formation permanente

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

Nature	2014	2015	2016
<b>Budget primitif (pour mémoire)</b>	<b>3 362 K€</b>	<b>3 410 K€</b>	<b>3 346 K€</b>
Coûts pédagogiques	4 144 K€	4 417 K€	4 771 K€
Rémunération des stagiaires	6 614 K€	6 540 K€	6 876 K€
Déplacement et hébergement des stagiaires	373 K€	398 K€	429 K€
Rémunération des formateurs internes (*)	228 K€	228 K€	228 K€
Frais de fonctionnement de la structure	3 641 K€	3 506 K€	3 546 K€
Coût des moyens de remplacement	13 K€	24 K€	107 K€
<b>Total dépenses de formation</b>	<b>15 013 K€</b>	<b>15 113 K€</b>	<b>15 957 K€</b>
<b>Masse salariale</b>	<b>626 664 K€</b>	<b>629 357 K€</b>	<b>627 533 K€</b>
<b>Effort de formation</b>	<b>2,40%</b>	<b>2,40%</b>	<b>2,54%</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	3 346 120 €	57%
Reports 2015	1 388 366 €	24%
Cofinancements/Recettes (*)	1 168 468 €	20%
<b>Total des ressources</b>	<b>5 902 954 €</b>	<b>100%</b>
<b>Total des dépenses</b>	<b>4 924 259 €</b>	<b>83%</b>
<b>Disponible</b>	<b>978 695 €</b>	<b>17%</b>
<b>Reports 2016</b>	<b>853 329 €</b>	<b>14%</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>110</b>
I.1.	<b>La représentativité syndicale.....</b>	<b>110</b>
I.1.1.	L'évolution des taux de représentativité et du taux de participation aux CAP .....	110
I.1.1.a.	L'évolution générale des taux de représentativité et du taux de participation aux CAP .....	110
I.1.1.b.	La représentativité syndicale par Commission Administrative Paritaire.....	110
I.1.2.	L'évolution des taux de représentativité et du taux de participation au CT.....	111
I.1.2.a.	L'évolution du taux de représentativité et du taux de participation au CT.....	111
I.1.2.b.	La représentativité syndicale et la participation au CT par Centre.....	111
I.2.	<b>L'exercice du droit syndical.....</b>	<b>111</b>
I.2.1.	Le crédit de temps syndical .....	112
I.2.1.a.	Les décharges de service .....	112
I.2.1.b.	Les crédits d'heures.....	113
I.2.2.	Les autorisations spéciales d'absence .....	113
<b>II.</b>	<b>Les instances consultatives nationales .....</b>	<b>114</b>
II.1.	Les Commissions administratives paritaires.....	114
II.2.	La Commission consultative paritaire des agents contractuels.....	114
II.3.	Le Comité technique.....	114
II.4.	La Commission nationale de formation permanente .....	116
II.5.	La Commission nationale d'action sociale .....	116
II.6.	Le Comité central d'hygiène et de sécurité.....	117
II.7.	Le Conseil scientifique.....	117
II.8.	Les Commissions scientifiques spécialisées .....	117
<b>III.</b>	<b>Les réunions des instances consultatives.....</b>	<b>118</b>
III.1.	Les réunions des Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN).....	118
III.2.	Les réunions de la Commission Consultative Paritaire des contractuels (CCP) .....	119
III.3.	Les réunions du Comité Technique (CT).....	120
III.4.	Les réunions de la Commission Nationale de la Formation Permanente (CNFP) .....	122
III.5.	Les réunions de la Commission Nationale d'Action Sociale (CNAS) .....	123
III.6.	Les réunions du Comité Central d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail (CCHSCT) .....	123
III.7.	Les principaux points abordés lors des réunions du Conseil scientifique.....	125
III.8.	Les principaux points abordés lors des réunions des Commissions scientifiques spécialisées .....	125
<b>IV.</b>	<b>Le Conseil d'administration .....</b>	<b>126</b>
IV.1.	La composition du Conseil d'administration .....	126
IV.2.	Les principaux points abordés lors des réunions du Conseil d'administration .....	126
<b>V.</b>	<b>Les grèves.....</b>	<b>128</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 4 décembre 2014 pour l'ensemble des CAP, le CT et la CCP.

Le mandat des représentants au sein de ces instances est de quatre années à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

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	2014	2015	2016
<b>CFDT</b>	35,1%	36,2%	36,2%
<b>CFTC</b>	15,1%	14,2%	14,2%
<b>CGT</b>	35,6%	32,2%	32,2%
<b>SUD</b>	14,2%	17,3%	17,3%
<b>Taux de participation</b>	<b>62,6%</b>	<b>64,4%</b>	<b>64,4%</b>

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

Corps	2014				2015				2016			
	CFDT	CFTC	CGT	SUD	CFDT	CFTC	CGT	SUD	CFDT	CFTC	CGT	SUD
<b>DR</b>	47,5%	13,6%	27,3%	11,6%	56,94%	-	24,28%	18,79%	56,94%	-	24,28%	18,79%
<b>CR</b>	37,7%	13,0%	32,8%	16,5%	40,11%	13,73%	29,06%	17,11%	40,11%	13,73%	29,06%	17,11%
<b>ASC</b>	-	-	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>IR</b>	47,2%	19,1%	33,7%	-	40,08%	19,84%	23,81%	16,27%	40,08%	19,84%	23,81%	16,27%
<b>IE</b>	37,7%	13,6%	32,8%	15,8%	35,88%	16,94%	30,40%	16,78%	35,88%	16,94%	30,40%	16,78%
<b>AI</b>	34,8%	14,8%	33,2%	17,2%	37,52%	17,36%	27,77%	17,36%	37,52%	17,36%	27,77%	17,36%
<b>TR</b>	32,2%	14,5%	37,2%	16,2%	32,46%	13,76%	35,30%	18,48%	32,46%	13,76%	35,30%	18,48%
<b>AT</b>	26,9%	17,3%	41,6%	14,2%	29,41%	13,63%	42,18%	14,78%	29,41%	13,63%	42,18%	14,78%

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	2014	2015	2016
<b>CFDT</b>	34,2%	35,9%	35,9%
<b>CFTC</b>	14,7%	14,7%	14,7%
<b>CGT</b>	34,5%	31,25%	31,25%
<b>SUD</b>	16,6%	18,2%	18,2%
<b>Taux de participation</b>	<b>58,3%</b>	<b>59,8%</b>	<b>59,8%</b>

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

Centre	2016				
	CFDT	CFTC	CGT	SUD	Participation
<b>Antilles-Guyane</b>	25,23%	29,91%	41,12%	3,74%	51,90%
<b>Auvergne-Rhône-Alpes</b>	39,58%	13,38%	36,14%	10,90%	62,63%
<b>Bourgogne-Franche-Comté</b>	48,51%	14,47%	25,11%	11,91%	62,21%
<b>Bretagne-Normandie</b>	25,54%	7,58%	21,21%	45,67%	61,74%
<b>Cente-siège</b>	45,65%	14,35%	22,61%	17,39%	63,86%
<b>Corse</b>	34,78%	8,70%	30,43%	26,09%	44,44%
<b>Grand Est-Colmar</b>	73,24%	8,45%	2,82%	15,49%	72,12%
<b>Grand Est-Nancy</b>	38,35%	9,02%	38,35%	14,29%	52,31%
<b>Hauts-de-France</b>	60,00%	17,78%	10,00%	12,22%	63,89%
<b>Ile de France-Jouy-en-Josas</b>	48,90%	11,62%	29,26%	10,22%	53,33%
<b>Ile de France-Versailles-Grignon</b>	35,47%	14,73%	34,11%	15,70%	50,99%
<b>Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux</b>	24,40%	28,91%	20,95%	25,73%	64,70%
<b>Nouvelle-Aquitaine-Poitiers</b>	40,00%	11,00%	40,50%	8,50%	83,33%
<b>Occitanie-Montpellier</b>	31,46%	6,88%	43,13%	18,54%	59,15%
<b>Occitanie-Toulouse</b>	34,56%	11,52%	28,11%	25,81%	53,92%
<b>PACA</b>	34,26%	12,55%	41,04%	12,15%	66,54%
<b>Pays de la Loire</b>	25,29%	22,13%	41,38%	11,21%	65,39%
<b>Val de Loire</b>	31,08%	24,82%	22,17%	21,93%	59,84%

**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'au 31 août 2015, date d'entrée en vigueur du décret n°2015-825 du 6 juillet 2015 relatif aux modalités de calcul et de répartition du crédit de temps syndical au ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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>16,00</b>	<b>3,33</b>	<b>13,20</b>	<b>4,75</b>	<b>37,28</b>
<b>Crédit de temps syndical utilisé (*)</b>	<b>15,99</b>	<b>3,33</b>	<b>12,75</b>	<b>4,75</b>	<b>36,82</b>
- En décharges de service	11,30	2,90	10,35	4,75	29,30
- En crédit d'heures	4,69	0,43	2,40	0,00	7,52

(\*) Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 août 2016

#### 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.

2015					
Nombre d'agents bénéficiant d'une décharge de service					
Pourcentage ETP	CFDT	CFTC	CGT	SUD	TOTAL
100%	4	1	2	1	8
90%	0	0	0	0	0
80%	1	1	0	0	2
70%	1	0	0	0	1
60%	1	0	1	0	2
50%	1	1	0	0	2
40%	0	0	3	2	5
30%	1	0	0	0	1
25%	2	0	1	0	3
20%	3	0	3	3	9
15%	2	0	6	3	11
10%	18	3	21	11	53
5%	13	0	57	16	86
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>6</b>	<b>94</b>	<b>36</b>	<b>183</b>

2016					
Nombre d'agents bénéficiant d'une décharge de service					
Pourcentage ETP	CFDT	CFTC	CGT	SUD	TOTAL
100%	4	1	3	1	9
90%	0	0	0	0	0
80%	1	0	0	0	1
70%	2	0	0	0	2
60%	0	0	0	0	0
50%	1	2	0	0	3
40%	1	1	3	2	7
30%	1	0	0	0	1
25%	2	0	1	0	3
20%	3	1	5	3	12
15%	1	0	5	3	9
10%	20	2	19	12	53
5%	13	2	45	14	74
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>9</b>	<b>81</b>	<b>35</b>	<b>174</b>

2015	
ETP (décharges d'activité)	
CFDT	7,57
CFTC	2,9
CGT	7
SUD	4,75
<b>TOTAL</b>	<b>22,22</b>

2016	
ETP (décharges d'activité)	
CFDT	11,30
CFTC	2,90
CGT	10,35
SUD	4,75
<b>TOTAL</b>	<b>29,30</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

Deux types d'autorisations spéciales d'absence (ASA) peuvent être accordés aux représentants syndicaux sur présentation d'une convocation :

1) ASA accordées aux représentants syndicaux mandatés par les statuts de leur syndicat pour participer à certaines réunions syndicales :

L'article 13 du décret modifié n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique prévoit que tout représentant syndical dûment mandaté par l'organisation syndicale à laquelle il appartient a le droit de s'absenter, sous réserve des nécessités du service, afin de participer à des congrès ou des réunions d'organismes directeurs de syndicats, quel que soit le niveau de ces syndicats. La durée de cette absence est de 20 jours par an et par agent si le syndicat (union, fédération, confédération, syndicat national, local – y compris les unions locales – ou d'établissement) est représenté, directement ou par affiliation au Conseil commun de la fonction publique. Si ce syndicat n'est pas représenté au Conseil commun de la fonction publique, ce crédit annuel est de 10 jours.

Les deux limites de 10 jours et de 20 jours par an ne sont pas cumulables entre elles. Un même agent ne peut bénéficier de plus de vingt jours par an au titre des ASA relevant de l'article 13 dudit décret.

2) ASA accordées à des représentants syndicaux sur convocation de l'administration :

L'article 15 du même décret, permet aux représentants syndicaux et représentants du personnel de bénéficier d'autorisations d'absence accordées aux fins de participer aux réunions, statutaires ou non, organisées par l'administration (CAP, CCP, CT, CHSCT,...), siéger dans des organismes de concertation ou dans des groupes de travail, ou participer à une négociation.

La durée de ces autorisations accordées au titre de l'article 15 comprend :

- les délais de route ;
- la durée prévisible de la réunion ;
- un temps égal à la durée prévisible de la réunion qui est destiné à permettre aux représentants syndicaux concernés de préparer ces travaux et d'en assurer le compte rendu.

## 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 4 décembre 2014 est la suivante :

Corps	CFDT	CFTC	CGT	SUD	Tirage au sort
DR	3	0	1	0	2
CR	2	0	1	1	-
ASC	-	-	-	-	1
IR	2	1	1	0	2
IE	2	1	1	0	2
AI	1	0	1	0	-
TR	2	1	3	1	-
AT	1	0	2	1	1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

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

Répartition par genre des représentants du personnel aux CAPN	2015		2016	
	PP	%	PP	%
Femmes titulaires	15	41%	15	32%
Hommes titulaires	22	59%	22	68%
Femmes suppléantes	13	35%	14	47%
Hommes suppléants	24	65%	23	53%

### 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 4 décembre 2014 est la suivante :

Nombre de sièges	CFDT	CFTC	CGT	SUD
Collège Chercheurs	0	0	1	1
Collège ITA	1	0	1	1

### II.3. Le Comité technique

La répartition des sièges entre les quatre organisations syndicales à l'issue des élections du CT du 4 décembre 2014 est la suivante :

Nombre de sièges	CFDT	CFTC	CGT	SUD
	4	1	3	2

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

Répartition par genre des représentants du personnel au CT	2015		2016	
	PP	%	PP	%
Femmes titulaires	4	40%	5	50%
Hommes titulaires	6	60%	5	50%
Femmes suppléantes	4	40%	4	40%
Hommes suppléants	6	60%	6	60%

Le nombre de reconvoctions du CT se répartit comme suit :

	2015	2016
Nombre de reconvoctions du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum	0	0
Nombre dereconvoctions 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**

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**

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 2015, 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	2015		2016	
	PP	%	PP	%
Femmes titulaires	4	57%	4	57%
Hommes titulaires	3	43%	3	43%
Femmes suppléantes	1	14%	1	14%
Hommes suppléants	6	86%	6	86%

## II.7. Le Conseil scientifique

Le Conseil scientifique comprend 27 membres : 5 membres de droit (direction de l'INRA et des ministères de tutelle), 13 personnalités extérieures à l'Institut, nommées par les ministres en charge de l'agriculture et de la recherche parmi les 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 de l'INRA. Ces derniers ont été élus au scrutin majoritaire uninominal à 2 tours les 18 septembre et 6 octobre 2014. Les membres du conseil scientifique ont pris leurs fonctions le 19 décembre 2014 pour une durée de 4 ans.

## II.8. Les Commissions scientifiques spécialisées

Les Commissions scientifiques spécialisées (CSS) sont au nombre de 13 et comprennent chacune de 13 à 24 membres, nommés pour 4 ans, par le Président.

Il s'agit de personnalités scientifiques 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 en 2015 (personnalités scientifiques extérieures et membres appartenant à l'INRA) et en 2016 (représentants du personnel élus aux instances scientifiques consultatives de l'Inra).

### III. Les réunions des instances consultatives

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

##### III.1.1. Les CAPN des CR

**Le 25 mars 2016, CAPN des DR, CR**

**Le 9 mai 2016, CAPN des CR**

**Le 21 octobre 2016, CAPN des CR**

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

**Le 10 février 2016, CAPN individuelle**

- CAPN TR– Renouvellement de fin de période probatoire

**Le 21 juin 2016, CAPN individuelle**

- CAPN TR – Fin de période probatoire

**Le 12 juillet 2016, CAPN individuelle**

- CAPN DR – Disciplinaire

**Le 7 septembre 2016, CAPN individuelle**

- CAPN AT – Disciplinaire

**Le 15 septembre, CAPN individuelle**

- CAPN AI – Fin de stage

**Le 20 octobre, CAPN individuelle**

- CAPN TR– Prolongation de stage

**Le 16 décembre, CAPN individuelle**

- CAPN IE – Fin de stage

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

**Le 6 janvier 2016, CCP NT (Plénière)**

- Bilan CJS

**Le 8 avril 2016, CCP NT (Situation Individuelle)**

- Disciplinaire

**Le 8 septembre 2016, CCP NT (Plénière)**

- Dispositif Sauvadet

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

#### Le 16 février 2016

- Procès-verbaux des Comités techniques des 1<sup>er</sup> et 11 décembre 2015 ;
- Suite des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités Techniques ;
- Avis sur le Projet de note de service relative à la campagne d'avancement 2016 au titre de 2017 ;
- Avis sur le Projet de décision portant création du Conseil de Centre ;
- Avis sur le Projet de modification de la note n°2011-18 relative à la composition, au fonctionnement ainsi qu'aux modalités d'élection des Commissions locales de formation permanente ;
- Point d'information sur le budget initial 2016 de l'INRA ;
- Point d'information sur le RIFSEEP et implications d'une éventuelle application au premier janvier 2017 ;
- Point d'information sur l'application des dispositions relatives aux avantages en nature en matière de concessions de logement ;
- Questions diverses.

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

- Saclay : positionnement de la Direction générale concernant la mise en place d'une université « intégrée » et mise en place d'un plan exceptionnel de mobilité collective pour les agents concernés par la délocalisation des 13 unités engendrée par le projet ;
- Politique de l'INRA en matière d'emploi contractuel, incluant le fonctionnement de la CCP.

#### Le 3 mars 2016

- Avis sur le Projet de décision portant création du Conseil de Centre.

#### Le 26 mai 2016

- Approbation des procès-verbaux des Comités techniques des 16 février et 3 mars 2016 ;
- Suite des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités Techniques ;
- Avis sur le projet de décision portant modification de la décision du 22 novembre 2011 (note de service n°2011-70) portant création et organisation du Centre-siège de l'INRA ;
- Point d'information concernant l'évolution de l'Université Paris-Saclay et avancement du plan d'accompagnement de la relocalisation des 13 unités concernées par le projet de campus AgroParisTech - INRA à Palaiseau ;
- Présentation des conclusions de l'audit handicap mené en 2015 et information sur les démarches réservées aux recommandations de l'audit ;
- Questions diverses

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

- Point d'information sur le RIFSEEP ;
- Réorganisation des SFC des Centres de Nancy, Colmar et Dijon ;
- Point d'information concernant les suites de l'évaluation de l'INRA ;
- PPCR : application du décret dit "Transfert primes/points" ;
- Jour de grève et impact sur la retraite.

### Le 7 juin 2016

- Avis sur le projet de décision portant modification de la décision du 22 novembre 2011 (note de service n°2011-70) portant création et organisation du Centre-siège de l'INRA.

### Le 29 septembre 2016

- Intervention de M. Philippe MAUGUIN, Président Directeur Général de l'INRA ;
- Approbation des procès-verbaux des Comités techniques des 26 mai et 7 juin 2016 ;
- Suites des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités Techniques ;
- Projet de nouvelle convention triennale avec le FIPHFP (2017-2019) ;
- Présentation du Bilan social 2015 de l'INRA ;
- Préparation du projet d'arrêté fixant les modalités d'élection, de suppléance et de remplacement des représentants du personnel au conseil d'administration de l'INRA : méthode de travail ;
- Information de la nomination d'une Correspondante Informatique et Libertés (CIL) à l'INRA.

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

- Journées de grèves impactant les calculs des droits à retraite des agents à l'INRA ;
- Prime informatique à l'INRA ;
- Mise en place du télétravail à l'INRA (CFTC et CFDT) ;
- Quelles-ont été les suites données par la Direction générale à l'envoi du message électronique d'INRAAlerte aux agents de l'INRA le 6 juillet 2016 ?
- Prime de technicité.

### Le 25 novembre 2016

- Suites des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités Techniques ;
- Projet d'arrêté portant organisation des élections, des modalités de suppléance et de remplacement au Conseil d'administration ;
- Projet de note sur la répartition des compétences en matière de contractualisation des partenariats ;
- Information sur la politique relative aux infrastructures de recherche ;
- Information relative au changement de rattachement de l'UMR FARE et de l'UMR GMA à compter du 1er janvier 2017 ;
- Questions diverses.

## Chapitre 7 - Les relations professionnelles

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

- Point d'information concernant l'incidence pour l'INRA de l'abondement au budget du PLF 2017, pour les opérateurs de Recherche ;
- Bilan du conventionnement de l'INRA avec le Groupement d'Achats Universel Scientifiques (GAUSS) et impact sur les conditions de travail des gestionnaires ;
- Point d'information sur la nomination de l'agent comptable de l'INRA comme Directeur du Financement et des Achats : impact et interaction DiFA/Agence comptable ;
- Règlement intérieur national et invalidation des règlements intérieurs locaux non conformes ;
- Revalorisation des primes pour l'ensemble du personnel ;
- Motion intersyndicale sur le RIFSEEP.

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

#### **Le 30 mars 2016**

- Bilan 2015 et Prévisions 2016
- Présentation de la nouvelle organisation de la DRH
- Chantier Contractuels : présentation, dispositifs spécifiques, mise en œuvre, etc.
- Bilan OP : suite de la CNFP d'octobre 2015

#### **Le 3 novembre 2016\***

- Synthèse du bilan de l'Orientation professionnelle 2015
- GPEC et plan de formation de département : les thématiques, les liens
- Présentation de la lettre de cadrage formation 2017
- Dispositif de formation Gefi 2.0 : démarche et déploiement

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

#### **Le 8 juillet 2016**

- Approbation du compte-rendu de la CNAS du 27 novembre 2015.
- Présentation du budget social exécuté de l'exercice 2015.
- Rapport d'activité 2015 de l'Adas.
- Rapport d'activité 2015 du réseau des assistants de service social.
- Rapport d'activité 2015 de la Commission Nationale des Aides et des Prêts (CNAP).
- Projet de Convention triennale n°3 avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).
- Points d'information :
  - Campagne de recrutement 2016 (Apprentissage et Handicap).
  - Statistique d'utilisation des CESU.
  - Statistique d'utilisation des chèques vacances.
- Questions diverses.

#### **Le 17 novembre 2016**

- Approbation du compte-rendu de la CNAS du 8 juillet 2016.
- Présentation du budget social prévisionnel 2017.
- Politique Handicap :
  - Bilan 2015 de la réserve de postes dédiés au recrutement de travailleurs handicapés ;
  - Bilan 2015 de la Cellule Handicap de l'Inra ;
  - Bilan Accessibilité ;
- Points d'information :
- La retraite pour les agents en situation de handicap ;
- La complémentaire santé.
- Questions diverses.

### **III.6. Les réunions du Comité Central d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail (CCHSCT)**

#### **CCHSCT du 22 juin 2016 :**

- Données statistiques sur les accidents de service en 2015;
- Bilan des réalisations 2015 et programme de prévention 2016;
- Rapport d'activité des inspecteurs santé et sécurité au travail en 2015 ;

#### **CCHSCT du 20 septembre 2016 :**

- Introduction par le Président de l'INRA ;
- Désignation du nouveau secrétaire du CCHSCT ;
- Bilan d'étape de l'opération de maîtrise des risques dans les unités et les installations expérimentales ;

## Chapitre 7 - Les relations professionnelles

- Présentation des missions des référents nationaux DUERP OPPI, prévention risque chimique, prévention incendie ;
- Présentation du psychologue du travail ;
- Mise en place d'un groupe de travail sur la refonte du règlement intérieur du CCHSCT et des CHSCT ;
- Méthode de consultation des CHSCT de centre sur le projet Saclay ;
- Présentation de la procédure « lanceurs d'alerte » ;
- Projet de la nouvelle convention triennale avec le FIPHFP.

### **CCHSCT du 15 novembre 2016 :**

- Synthèse des rapports d'activité des médecins de prévention pour l'année 2015 ;
- Projet de note de service sur les analyses d'accidents et de maladies professionnelles (ASAI) ;
- Bilan annuel de la cellule ergonomie ;
- Bilan des évaluations conseils sur les risques psychosociaux ;
- Orientations du programme de prévention 2017.

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

#### **Les 10 et 11 mars 2016**

- Révision du document d'orientation
- Enseignements de l'évaluation de l'institut par le HCERES

#### **Les 19 et 20 mai 2016**

- Présentation du travail bibliométrique réalisé pour les 70 ans de l'institut
- Présentations des résultats de la Prospective "Système de R&D agricole français à l'horizon 2025"
- Présentation de l'avis du comité d'éthique sur le partage et la gestion des données

#### **Le 15 novembre 2016**

- Les orientations de l'institut : présentation du document final et enjeux de la déclinaison opérationnelle

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

- Examen des dossiers individuel 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 (1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> échelon)
- Avis sur le renouvellement des mises à disposition
- Avis sur les demandes d'intégration
- Avis sur les demande 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 8 mars 2016

- Approbation du procès-verbal de la réunion du 17 décembre 2015 (délibération)
- Actualités de l'INRA (information)
- Suivi du contrat d'objectifs 2012-2016 (information)
- Rapport de gestion de l'ordonnateur et arrêt du compte financier 2015 (délibération)
- Budget rectificatif N°1 (délibération)
- Rapport d'activité 2015 (information)
- Renouvellement des membres du Comité d'éthique (délibération)
- Convention générale de partenariat avec Agri Obtention (délibération)

##### Le 9 juin 2016

- Approbation du procès-verbal de la réunion du 8 mars 2016 (délibération)
- Actualités de l'INRA (information) parmi lesquelles seront traités les points suivants :
  - - Point d'étape sur la dynamique de soumission de projets au programme européen H2020
  - - Bilan détaillé de la participation de l'INRA aux diverses structures de gouvernance territoriale
  - - Politique de l'INRA en faveur de l'innovation et du transfert
- Analyse des recommandations du HCERES suite à l'évaluation de l'institut (information)
- Présentation de la stratégie scientifique de l'INRA à l'horizon 2025 (délibération)
- Information sur l'adaptation du SI financier et comptable en vue d'une bascule au format GBCP au 1er janvier 2017
- Remise gracieuse d'une créance d'intérêts moratoires due par la société CAMPUGET (délibération)

### Le 13 octobre 2016

- Approbation du procès-verbal de la réunion du 9 juin 2016 (délibération)
- Actualités de l'INRA (information)
- Approbation du document d'orientation (délibération)
- Budget Rectificatif N°2 (délibération)
- Bilan des actes passés en vertu de la délégation du CA au PDG de l'INRA (information)
- Délégation du CA au PDG de l'INRA (délibération)
- Marché d'hébergement (délibération)
- Convention DAE (délibération)
- Remise de créance (délibération)
- Cession de participation à l'INRA de MAAT Pharma (délibération)
- Prise de participation de l'INRA dans la start-up ENOBRAQ (délibération)
- Frais de mission des chercheurs dans le cadre des projets Marie-Curie (délibération)

### Le 15 décembre 2016

- Approbation du procès-verbal de la réunion du 13 octobre 2016 (délibération)
- Actualités de l'INRA et présentation scientifique sur les écosystèmes microbiens (information)
- Budget Rectificatif N.3 (délibération)
- Budget primitif 2017 (délibération)
- Prise de participation dans des jeunes entreprises innovantes - suite des discussions du CA du 13 octobre (délibération)
- Délégation pour la signature de la convention de groupement MATINFO4 et des marchés publics y afférents (délibération)
- Nomination de deux nouveaux membres du Comité consultatif commun d'éthique (délibération)
- Demande d'éméritat de M. Pierre MORMEDE (délibération)

## V. Les grèves

Les grèves et le nombre d'agents grévistes recensés sur l'année 2016 sont les suivants :

Dates	Effectifs
29/01/2016	156
09/03/2016	3
17/03/2016	2
22/03/2016	22
31/03/2016	234
05/04/2016	2
08/04/2016	1
12/04/2016	1
15/04/2016	1
18/04/2016	1
19/04/2016	2
20/04/2016	1
21/04/2016	2
25/04/2016	2
26/04/2016	2
27/04/2016	2
28/04/2016	81
29/04/2016	1
09/05/2016	2
10/05/2016	1
12/05/2016	3
17/05/2016	22
18/05/2016	3
19/05/2016	19
20/05/2016	1
24/05/2016	1
25/05/2016	2
26/05/2016	55
27/05/2016	3
30/05/2016	1
31/05/2016	1
02/06/2016	3
06/06/2016	2
07/06/2016	1
08/06/2016	3
09/06/2016	2
10/06/2016	1
14/06/2016	91
15/06/2016	2
16/06/2016	2
17/06/2016	1
20/06/2016	3
23/06/2016	22
27/06/2016	3
28/06/2016	13
29/06/2016	4
30/06/2016	2
15/09/2016	47

# Chapitre 8 - L'action sociale

<b>I.</b>	<b>Le budget de l'action sociale .....</b>	<b>130</b>
<b>II.</b>	<b>Les prestations d'action sociale .....</b>	<b>130</b>
<b>II.1.</b>	<b>L'aide aux familles .....</b>	<b>130</b>
II.1.1.	L'action en faveur des enfants .....	130
II.1.1.a.	L'allocation enfants handicapés .....	130
II.1.1.b.	Le chèque emploi service universel (CESU) pour la garde d'enfants de moins de 6 ans .....	130
II.1.2.	Les vacances des enfants .....	132
II.1.3.	Le chèque vacances .....	132
II.1.4.	Le CESU «situation médicale exceptionnelle » .....	133
<b>II.2.</b>	<b>La restauration collective.....</b>	<b>134</b>
<b>II.3.</b>	<b>Les prêts et les aides.....</b>	<b>134</b>
II.3.1.	Les prêts et aides attribués par la CNAP .....	134
II.3.2.	Le prêt à la mobilité.....	135
<b>III.</b>	<b>Les actions en faveur des personnes en situation de handicap.....</b>	<b>136</b>
<b>III.1.</b>	<b>Le FIPHFP .....</b>	<b>136</b>
III.1.1.	La contribution .....	136
III.1.2.	Le partenariat.....	137
<b>III.2.</b>	<b>Les contrats et marchés avec le milieu de travail adapté.....</b>	<b>138</b>
<b>III.3.</b>	<b>Les aménagements et actions visant l'environnement du poste de travail .....</b>	<b>138</b>
III.3.1.	Les postes de travail .....	139
III.3.2.	Les aides techniques individuelles.....	139
III.3.3.	Les aides au transport .....	139
III.3.4.	L'aide humaine .....	140
III.3.5.	Les bilans et formations .....	140
<b>III.4.</b>	<b>Les travaux de mise en accessibilité .....</b>	<b>141</b>
<b>III.5.</b>	<b>Le CESU « Compensation du handicap ».....</b>	<b>141</b>
<b>III.6.</b>	<b>La sensibilisation, l'information et la communication .....</b>	<b>142</b>
III.6.1.	En interne .....	142
III.6.2.	En externe .....	142
<b>III.7.</b>	<b>L'accompagnement des étudiants et l'accueil des stagiaires.....</b>	<b>143</b>
<b>III.8.</b>	<b>Les partenaires associatifs.....</b>	<b>143</b>
III.8.1.	TREMPIN .....	143
III.8.2.	GESAT.....	143
<b>IV.</b>	<b>Les types de prestations et de dépenses.....</b>	<b>144</b>
<b>V.</b>	<b>Le logement .....</b>	<b>145</b>
<b>V.1.</b>	<b>Le logement social.....</b>	<b>145</b>
<b>V.2.</b>	<b>Le logement de fonction .....</b>	<b>145</b>
<b>V.3.</b>	<b>Les autres logements .....</b>	<b>146</b>
<b>V.4.</b>	<b>Les aides au logement .....</b>	<b>146</b>
V.4.1.	Les aides à l'installation des personnels.....	146
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>148</b>
<b>VI.1.</b>	<b>Présentation générale de l'ADAS .....</b>	<b>148</b>
VI.1.1.	Les effectifs.....	148
VI.1.2.	Les dotations budgétaires.....	148
VI.1.3.	Les décharges de service .....	148
<b>VI.2.</b>	<b>Les résultats de l'activité de l'ADAS.....</b>	<b>149</b>
VI.2.1.	Les aides à l'enfance .....	149
VI.2.2.	Les aides aux vacances .....	149
VI.2.3.	L'action socioculturelle.....	149
VI.2.4.	Le bilan global.....	149

## I. Le budget de l'action sociale

Budget	2014	2015	2016
Action sociale (*)	4 603,9 K€	4 397,8 K€	4 373,4 K€
Prêts et avances	100,0 K€	100,0 K€	100,0 K€
<b>Total</b>	<b>4 703,9 K€</b>	<b>4 497,8 K€</b>	<b>4 473,4 K€</b>

Source : BP 2016 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 Direction de l'immobilier et de la 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		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Action en faveur des enfants en situation de handicap	71	73	59	124,3 K€	134,8 K€	102,5 K€
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>73</b>	<b>59</b>	<b>124,3 K€</b>	<b>134,8 K€</b>	<b>102,5 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 six ans (note de service 2015-03 du 9 janvier 2015).

CESU	2014	2015	2016
<b>Nombre de dossiers</b>	1015	1006	958
<b>Nombre de titres</b>	16479	16357	16225
<b>Financement / Coûts</b>	<b>339,9 K€</b>	<b>336,3 K€</b>	<b>359,0 K€</b>
<b>Frais de gestion</b>	<b>6,0 K€</b>	<b>4,9 K€</b>	<b>5,3 K€</b>
<b>Coût total pour l'INRA (participation + frais)</b>	<b>345,9 K€</b>	<b>341,2 K€</b>	<b>364,3 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	2015		2016	
	PP	%*	PP	%*
<b>A</b>	396	51,6%	496	51,8%
<b>B</b>	238	31,0%	285	29,7%
<b>C</b>	64	8,3%	88	9,2%
<b>Non titulaires</b>	70	9,1%	89	9,3%
<b>Total</b>	<b>768</b>	<b>100,0%</b>	<b>958</b>	<b>100,0%</b>

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

Répartition par Catégorie et par tranche d'âge	2015				2016			
	A	B	C	Non titulaires	A	B	C	Non titulaires
<b>20/25 ans</b>		1						2
<b>25/30 ans</b>	8	31	9	13	4	23	14	9
<b>30/35 ans</b>	96	93	24	33	99	110	29	41
<b>35/40 ans</b>	181	72	15	18	241	87	24	29
<b>40/45 ans</b>	90	34	14	4	125	48	15	5
<b>45/50 ans</b>	15	4	1	1	22	11	4	1
<b>50/55 ans</b>	6	3	1	1	2	3	1	
<b>55/60 ans</b>					6	3		
<b>60/65 ans</b>								
<b>Total</b>	<b>396</b>	<b>238</b>	<b>64</b>	<b>70</b>	<b>499</b>	<b>285</b>	<b>87</b>	<b>87</b>

## Chapitre 8 - L'action sociale

### 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 1er 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		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Colonies de vacances	170	362	277	26,2 K€	25,3 K€	38,0 K€
Centres aérés	915	1 358	826	86,8 K€	81,9 K€	69,9 K€
Allocations pour classe de mer, neige, nature	200	201	178	5,4 K€	4,6 K€	4,3 K€
Séjours linguistiques	24	31	16	3,2 K€	4,1 K€	1,8 K€
Allocations de séjour en maisons familiales de vacances	118	232	113	18,4 K€	16,8 K€	16,2 K€
<b>Total</b>	<b>1 427</b>	<b>2 184</b>	<b>1 410</b>	<b>140,0 K€</b>	<b>132,6 K€</b>	<b>130,2 K€</b>

### 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° 2016-19 du 1er avril 2016, 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	2014	2015	2016
<b>Nombre de dossiers</b>	635	582	692
<b>Financement / Coûts</b>	<b>740,4 K€</b>	<b>607,6 K€</b>	<b>817,1 K€</b>
Epargne des agents	583,2 K€	450,0 K€	663,3 K€
Participation de l'INRA	157,2 K€	157,6 K€	153,8 K€
<b>Frais de gestion versés par l'INRA</b>	<b>23,7 K€</b>	<b>24,4 K€</b>	<b>31,7 K€</b>
à Docapost Bpo	15,0 K€	18,0 K€	18,0 K€
à l'Association nationale pour les chèques vacances	8,7 K€	6,4 K€	13,7 K€
<b>Coût total pour l'INRA (participation + frais)</b>	<b>180,9 K€</b>	<b>181,9 K€</b>	<b>185,5 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	2014	2015	2016
<b>Nombre de bénéficiaires</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>45</b>
<b>Financement / Coûts</b>	<b>22,0 K€</b>	<b>24,3 K€</b>	<b>30,6 K€</b>
<b>Frais de gestion</b>	<b>0,3 K€</b>	<b>0,3 K€</b>	<b>0,3 K€</b>
<b>Coût total pour l'INRA (participation + frais)</b>	<b>22,3 K€</b>	<b>24,6 K€</b>	<b>30,9 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)	2015		2016	
	PP	%*	PP	%*
<b>A</b>	13	31,0%	17	37,8%
<b>B</b>	21	50,0%	18	40,0%
<b>C</b>	6	14,3%	10	22,2%
<b>Non titulaires</b>	2	4,8%	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>42</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	2015				2016			
	A	B	C	Non titulaires	A	B	C	Non titulaires
<b>25/30 ans</b>		1				1		
<b>30/35 ans</b>	1	4			2	5	1	
<b>35/40 ans</b>	6	3			3	4		
<b>40/45 ans</b>	4	2		1	4		1	
<b>45/50 ans</b>		5	2		1	3	2	
<b>50/55 ans</b>	1	2	4		3	2	2	
<b>55/60 ans</b>	1	4		1	4	1	3	
<b>60/65 ans</b>					1	1	1	
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>0</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 2016 est de 1,22 €. 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	2014	2015	2016
Nombre moyen de bénéficiaires	4 263	4 173	3 900
Nombre de repas subventionnés	703 427	688 590	643 601
<b>Montant global de la subvention</b>	<b>859 694 €</b>	<b>860 182 €</b>	<b>786 452 €</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	2014	2015	2016
Nombre de bénéficiaires	34	36	44
<b>Répartition par catégorie fonction publique</b>			
Catégorie A	12%	14%	30%
Catégorie B	38%	44%	36%
Catégorie C	50%	39%	34%
Contractuels	0%	3%	0%
<b>Montant global des prêts accordés</b>	<b>58 600 €</b>	<b>66 900 €</b>	<b>75 900 €</b>
<b>Montant moyen du prêt</b>	<b>1 724 €</b>	<b>1 858 €</b>	<b>1 725 €</b>

Aides exceptionnelles non remboursables	2014	2015	2016
Nombre de bénéficiaires	89	94	93
<b>Répartition par catégorie fonction publique</b>			
Catégorie A	17%	20%	21%
Catégorie B	38%	48%	41%
Catégorie C	39%	29%	33%
Contractuels	5%	1%	5%
Stagiaire	1%	2%	0%
<b>Montant global des aides accordées</b>	<b>75 403 €</b>	<b>80 285 €</b>	<b>83 629 €</b>
<b>Montant moyen de l'aide</b>	<b>847 €</b>	<b>854 €</b>	<b>899 €</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	2014	2015	2016
Nombre de bénéficiaires	1	2	2
<b>Montant global des prêts accordés</b>	<b>10 000 €</b>	<b>20 000 €</b>	<b>19 000 €</b>
<b>Bonification INRA</b>	<b>878 €</b>	<b>1 331 €</b>	<b>1 509 €</b>

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

Prêt à la mobilité	2015		2016	
	PP	%*	PP	%*
<b>A</b>	1	50,0%	1	50,0%
<b>B</b>		0,0%		0,0%
<b>C</b>	1	50,0%	1	50,0%
<b>Non titulaires</b>		0,0%		0,0%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100,0%</b>	<b>2</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	2015				2016			
	A	B	C	Non titulaires	A	B	C	Non titulaires
<b>25/30 ans</b>								
<b>30/35 ans</b>								
<b>35/40 ans</b>	1		1				1	
<b>40/45 ans</b>					1			
<b>45/50 ans</b>								
<b>50/55 ans</b>								
<b>55/60 ans</b>								
<b>60/65 ans</b>								
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</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 1er 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 cinquième année consécutive, l'INRA n'a pas eu à s'acquitter d'une contribution pour l'année 2016, compte tenu d'un taux d'emploi légal de 7,98 %.

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	2014	2015	2016
Taux d'emploi direct (correspondant aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi)	6,68%	7,07%	7,42%
Taux d'emploi légal (incluant les dépenses sur fonds propres contribuant au développement de la politique handicap)	7,26%	7,63%	7,98%
Taux d'assujettissement	100%	100%	100%
<b>Montant versé</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>

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		
	2014	2015	2016
DR	6	8	9
CR	23	21	25
IR	20	21	30
<b>A+</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>64</b>
IE	52	58	59
AI	55	55	59
<b>A</b>	<b>107</b>	<b>113</b>	<b>118</b>
TR	215	241	270
<b>B</b>	<b>215</b>	<b>241</b>	<b>270</b>
AT	202	197	167
<b>C</b>	<b>202</b>	<b>197</b>	<b>167</b>
<b>Total général</b>	<b>573</b>	<b>601</b>	<b>619</b>

(\*) Tous titres confondus (RQTH, cartes d'invalidités etc...)

### III.1.2. Le partenariat

L'INRA a signé une convention de partenariat avec le FIPHFP prenant effet à compter du 1er 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.

Une nouvelle convention triennale avec le FIPHFP a été conclue le 1er juillet 2013, pour un budget prévisionnel de 2 397 345 euros.

Enfin, l'Inra est en cours de signature de la troisième convention triennale 2017-2018.

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	2014	2015	2016
Aides techniques et humaines	425 861 €	490 513 €	472 161 €
Actions de communication et de sensibilisation des acteurs	72 313 €	73 041 €	59 954 €
<b>Montant des dépenses au titre du partenariat INRA/FIPHFP (convention triennale + convention complémentaire)</b>	<b>498 174 €</b>	<b>563 554 €</b>	<b>532 115 €</b>

## Chapitre 8 - L'action sociale

Le FIPHFP propose désormais des aides diverses. L'ensemble des actions financées en 2016 (532 115 €) 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	2014	2015	2016
Montants des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services (HT)	554 698 €	544 045 €	545 001 €

### **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 interventions consultables 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 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 tablars de serre, pipettes adaptées...

Aménagement de véhicules (personnels et professionnels)	2014	2015	2016
Nombre d'agents concernés	0	5	1
<b>Dépenses sur fonds propres (HT)</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>
<b>Financements FIPHFP (HT)</b>	<b>0 €</b>	<b>16 670 €</b>	<b>2 990 €</b>
<b>Total</b>	<b>0 €</b>	<b>16 670 €</b>	<b>2 990 €</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	2014	2015	2016
Nombre d'agents concernés	19	32	28
<b>Dépenses sur fonds propres (HT)</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>5 960 €</b>
<b>Financements FIPHFP (HT)</b>	<b>29 700 €</b>	<b>48 025 €</b>	<b>52 932 €</b>
<b>Total</b>	<b>29 700 €</b>	<b>48 025 €</b>	<b>58 892 €</b>

### III.3.3. Les aides au transport

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

Transport adapté domicile-travail	2014	2015	2016
Nombre d'agents concernés	11	22	26
<b>Dépenses sur fonds propres (HT)</b>	<b>1 509 €</b>	<b>4 501 €</b>	<b>3 591 €</b>
<b>Financements FIPHFP (HT)</b>	<b>59 104 €</b>	<b>95 450 €</b>	<b>141 511 €</b>
<b>Total</b>	<b>60 613 €</b>	<b>99 951 €</b>	<b>145 103 €</b>

En 2016 un agent a vu son véhicule (personnel et/ou professionnel) adapté.

Aménagement de véhicules (personnels et professionnels)	2014	2015	2016
Nombre d'agents concernés	0	5	1
<b>Dépenses sur fonds propres (HT)</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>
<b>Financements FIPHFP (HT)</b>	<b>0 €</b>	<b>16 670 €</b>	<b>2 990 €</b>
<b>Total</b>	<b>0 €</b>	<b>16 670 €</b>	<b>2 990 €</b>

## Chapitre 8 - L'action sociale

### 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	2014	2015	2016
Nombre d'agents concernés	18	18	12
Nombre d'interventions	84	102	79
<b>Dépenses sur fonds propres (HT)</b>	<b>2 434 €</b>	<b>5 672 €</b>	<b>3 504 €</b>
<b>Financements FIPHFP (HT)</b>	<b>41 658 €</b>	<b>67 272 €</b>	<b>47 609 €</b>
<b>Total</b>	<b>44 092 €</b>	<b>72 943 €</b>	<b>51 112 €</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	2014	2015	2016
Nombre d'agents concernés	1	3	3
<b>Dépenses sur fonds propres (HT)</b>	<b>11 471 €</b>	<b>12 131 €</b>	<b>20 121 €</b>
<b>Financements FIPHFP (HT)</b>	<b>22 941 €</b>	<b>24 262 €</b>	<b>40 241 €</b>
<b>Total</b>	<b>34 412 €</b>	<b>36 392 €</b>	<b>60 362 €</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	2014	2015	2016
Nombre d'agents concernés	6	7	10
<b>Dépenses sur fonds propres (HT)</b>	<b>7 013 €</b>	<b>0 €</b>	<b>12 688 €</b>
<b>Financements FIPHFP (HT)</b>	<b>27 286 €</b>	<b>20 674 €</b>	<b>27 880 €</b>
<b>Total</b>	<b>34 299 €</b>	<b>20 674 €</b>	<b>40 568 €</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 € HT par agent et par année de convention (dans le cadre de la convention de partenariat dite « classique »).

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.

Travaux d'accessibilité	2014	2015	2016
Nombre de centres concernés	13	11	5
<b>Dépenses sur fonds propres (HT)</b>	<b>98 822 €</b>	<b>25 475 €</b>	<b>3 090 €</b>
Financements FIPHFP (HT) au titre de la convention triennale	82 074 €	44 065 €	37 569 €
Financements FIPHFP (HT) programme exceptionnel d'accessibilité	236 281 €	0 €	0 €
<b>Total</b>	<b>417 177 €</b>	<b>69 540 €</b>	<b>40 660 €</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	2014	2015	2016
<b>Nombre de bénéficiaires</b>	<b>118</b>	<b>120</b>	<b>137</b>
<b>Dépenses sur fonds propres (HT)</b>	<b>65 329 €</b>	<b>60 434 €</b>	<b>70 988 €</b>
Financements FIPHFP (HT)	27 875 €	25 578 €	30 084 €
<b>Total</b>	<b>93 204 €</b>	<b>86 012 €</b>	<b>101 072 €</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.

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 (Handicadres, Autonomic, etc.).
- 

Sensibilisation, Information, Communication	2014	2015	2016
Dépenses sur fonds propres (HT)	9 183 €	15 607 €	4 241 €
Financements FIPHFP (HT)	72 313 €	73 041 €	47 454 €
<b>Total</b>	<b>81 495 €</b>	<b>88 648 €</b>	<b>51 695 €</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	2015	2016
Nombre d'agents concernés	2	0
Dépenses sur fonds propres (HT)	0 €	0 €
Financements FIPHFP (HT)	6 234 €	0 €
<b>Total</b>	<b>6 234 €</b>	<b>0 €</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	2014	2015	2016
TREMLIN	2 000 €	2 500 €	2 500 €
GESAT	20 000 €	20 000 €	2 500 €
<b>Total FIPHFP</b>	<b>20 000 €</b>	<b>20 000 €</b>	<b>2 500 €</b>
<b>Total fonds propres</b>	<b>2 000 €</b>	<b>2 500 €</b>	<b>2 500 €</b>
<b>Total</b>	<b>22 000 €</b>	<b>22 500 €</b>	<b>5 000 €</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 DIFA) 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	2015		2016	
	Budget prévisionnel	Exécution budgétaire	Budget prévisionnel	Exécution budgétaire
<b>CESU garde d'enfants</b>	<b>360,0 K€</b>	<b>341,2 K€</b>	<b>350,0 K€</b>	<b>364,3 K€</b>
<b>CESU situation médicale exceptionnelle</b>	<b>26,0 K€</b>	<b>24,6 K€</b>	<b>26,0 K€</b>	<b>26,8 K€</b>
<b>Chèques Vacances</b>	<b>195,0 K€</b>	<b>181,9 K€</b>	<b>195,0 K€</b>	<b>185,2 K€</b>
<b>Subvention FP restauration collective</b>	<b>950,0 K€</b>	<b>860,2 K€</b>	<b>950,0 K€</b>	<b>855,0 K€</b>
<b>Prêts sociaux</b>	<b>100,0 K€</b>	<b>66,9 K€</b>	<b>100,0 K€</b>	<b>75,9 K€</b>
<b>Aides exceptionnelles</b>	<b>80,0 K€</b>	<b>80,3 K€</b>	<b>80,0 K€</b>	<b>83,6 K€</b>
<b>Prêts mobilité</b>	<b>5,0 K€</b>	<b>0,7 K€</b>	<b>5,0 K€</b>	<b>2,2 K€</b>
<b>AIP</b>	<b>20,0 K€</b>	<b>20,5 K€</b>	<b>20,0 K€</b>	<b>9,0 K€</b>
<b>PILL</b>	<b>1,0 K€</b>	<b>0,2 K€</b>	<b>1,0 K€</b>	<b>0,2 K€</b>
<b>Fonctionnement ADAS</b>	<b>2 073,4 K€</b>	<b>2 070,0 K€</b>	<b>2 073,4 K€</b>	<b>2 027,1 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. Siège également dans cette commission la coordinatrice du réseau des assistants de service social de l'INRA.

### V.2. Le logement de fonction

Il existe 2 sortes de concessions de logement, par nécessité absolue de service (NAS) et par convention d'occupation précaire (COP) avec ou sans astreinte (COPA).

Centres	Concessions par NAS en cours de validité au 31-12-2016	Concessions par COP ou COPA en cours de validité au 31-12-2016
Pays de la Loire	7	
Antilles – Guyane	10	2
Nouvelle-Aquitaine Bordeaux	11	1
Auvergne-Rhône-Alpes	17	
Grand-Est Colmar	1	
Corse	2	
Bourgogne-Franche-Comté	4	2
IdF- Jouy-en-Josas	36	1
Occitanie-Montpellier	6	
Grand-Est Nancy	6	
Hauts-de-France	1	
PACA	14	
Nouvelle-Aquitaine Poitiers	11	
Bretagne-Normandie	29	
Occitanie-Toulouse	11	
Val de Loire	38	
IdF- Versailles – Grignon	12	
<b>Total</b>	<b>216</b>	<b>6</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 d'autorisations 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	2014	2015	2016
Nombre de bénéficiaires	35	30	20
<b>Montant global des aides accordées</b>	<b>21 500 €</b>	<b>20 455 €</b>	<b>11 500 €</b>
<b>Montant moyen de l'aide</b>	<b>694 €</b>	<b>682 €</b>	<b>575 €</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	2014	2015	2016
Nombre de bénéficiaires	3	3	2
<b>Montant global des prêts accordés</b>	<b>8 500 €</b>	<b>6 900 €</b>	<b>5 500 €</b>
<b>Montant de la bonification versée par l'Inra au CSF</b>	<b>326 €</b>	<b>192 €</b>	<b>171 €</b>

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

Prêt à l'installation dans le logement locatif	2015		2016	
	PP	%*	PP	%*
<b>A</b>	1	33,3%	1	50,0%
<b>B</b>		0,0%		0,0%
<b>C</b>		0,0%		0,0%
<b>Non titulaires</b>	2	66,7%	1	50,0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100,0%</b>	<b>2</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	2015				2016			
	A	B	C	Non titulaires	A	B	C	Non titulaires
<b>25/30 ans</b>								1
<b>30/35 ans</b>				2				
<b>35/40 ans</b>	1				1			
<b>40/45 ans</b>								
<b>45/50 ans</b>								
<b>50/55 ans</b>								
<b>55/60 ans</b>								
<b>60/65 ans</b>								
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</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	2014	2015	2016
Sociétaires actifs	7 343	7 398	7 251
Sociétaires retraités	1 462	1 458	1 443
Associés conventionnels	159	166	163
<b>Nombre de sociétaires</b>	<b>8 964</b>	<b>9 022</b>	<b>8 857</b>
Associés	665	729	762
Bienfaiteurs	535	503	459
<b>Total</b>	<b>10 164</b>	<b>10 254</b>	<b>10 078</b>

#### VI.1.2. Les dotations budgétaires

Les dotations budgétaires	2014	2015	2016
Subventions INRA	1 992,8 K€	1 983,5 K€	2 064,1 K€
Produits financiers, reliquats au 1er janvier	176,8 K€	212,6 K€	311,3 K€
Cotisations	108,8 K€	113,1 K€	111,6 K€
<b>Total</b>	<b>2 278,4 K€</b>	<b>2 309,2 K€</b>	<b>2 487,0 K€</b>

#### VI.1.3. Les décharges de service

Les décharges de service	2014	2015	2016
<b>Nationales</b>			
Equivalent temps plein	5,75	5,75	5,75
Nombre de responsables	19	20	19
<b>Locales</b>			
Equivalent temps plein	16,35	16,35	16,35
Nombre de responsables	263	231	263
Nombre de sections locales	42	41	41

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

### VI.2.1. Les aides à l'enfance

Les aides à l'enfance	2014	2015	2016
Montant des actions enfance et des centres aérés	422,3 K€	405,4 K€	349,5 K€
Répartition des recettes nettes	18,5%	17,6%	14,1%
Nombre de séjours, stages subventionnés	5 017	5 113	5 012

### VI.2.2. Les aides aux vacances

Les aides aux vacances	2014	2015	2016
Montant du budget	354,0 K€	367,2 K€	407,8 K€
Montant des investissements	48,6 K€	51,6 K€	59,0 K€
Montant des équipements	4,0 K€	2,9 K€	11,9 K€
Répartition des recettes nettes	15,5%	15,9%	16,4%

### VI.2.3. L'action socioculturelle

Budget de l'action socio-culturelle	2014	2015	2016
Sections locales	370,0 K€	374,5 K€	400,8 K€
Culture	32,2 K€	26,2 K€	377,4 K€
Sport	10,8 K€	68,1 K€	
Adayades	64,6 K€	40,0 K€	
<b>Total</b>	<b>477,6 K€</b>	<b>508,8 K€</b>	<b>778,2 K€</b>
Répartition des recettes nettes	21,0%	22,0%	32,5%

### VI.2.4. Le bilan global

Répartition du budget global	2014	2015	2016
Social (enfance, vacances, investissements, retraités)	37,3%	37,0%	32,9%
Socio-culturel (sections locales, culture, sport, Adayades)	21,0%	22,0%	32,5%
Personnel	16,7%	15,6%	14,9%
Frais de siège	16,0%	12,0%	8,0%
Reliquats (au 1er janvier)	9,0%	13,4%	11,7%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

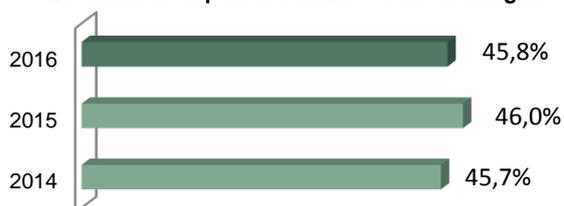
## Chapitre 9 – La responsabilité sociale

<b>I.</b>	<b>L'égalité professionnelle .....</b>	<b>151</b>
I.1.	L'accès des femmes aux postes à responsabilité.....	151
I.2.	L'égalité salariale .....	152
I.3.	L'équité dans les parcours professionnels .....	152
<b>II.</b>	<b>Les travailleurs en situation de handicap .....</b>	<b>153</b>
II.1.	Le taux d'emploi.....	153
II.2.	Le recrutement de personnes en situation de handicap par la voie contractuelle .....	154
<b>III.</b>	<b>La formation.....</b>	<b>155</b>
III.1.	L'accueil à l'INRA dans le cadre de la formation initiale.....	155
III.2.	La formation professionnelle.....	156

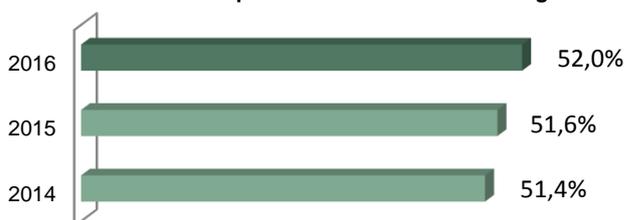
## I. L'égalité professionnelle

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

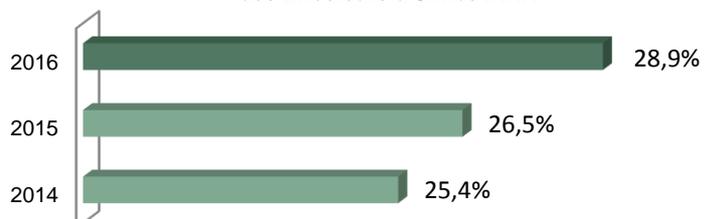
Evolution de la part des femmes dans la catégorie INRA Chercheurs



Evolution de la part des femmes dans la catégorie INRA Ingénieurs



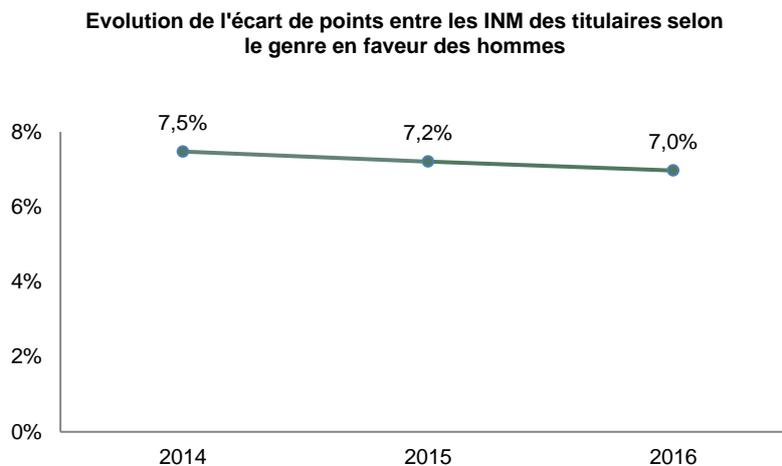
Evolution de la part des femmes dans la population des Directeurs d'Unités INRA



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

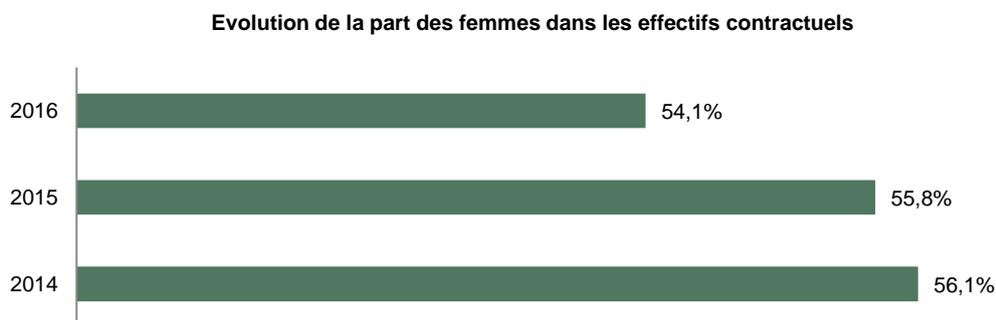


### I.2. L'égalité salariale



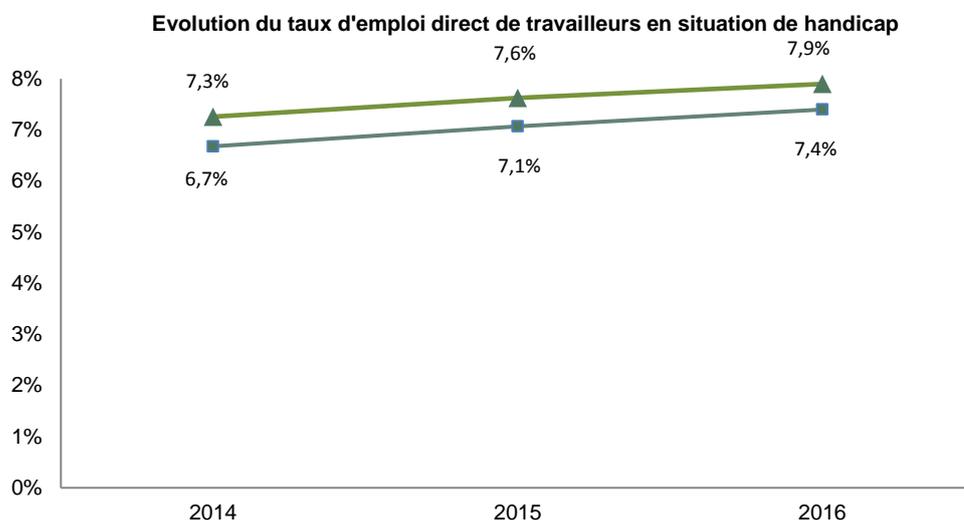
Depuis 2011, l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes tend à se réduire.

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



## II. Les travailleurs en situation de handicap

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



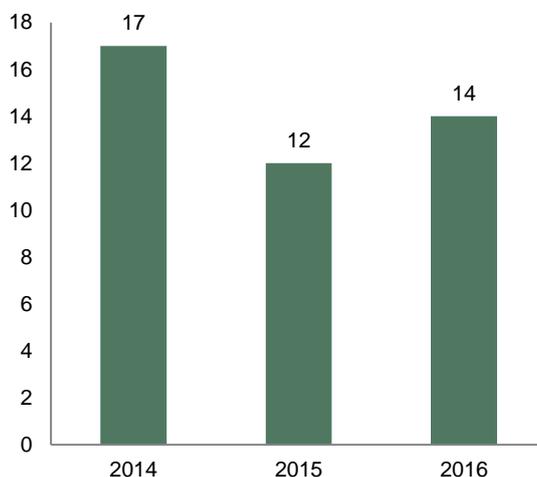
\* Taux d'emploi direct : pourcentage de personnes en situation de handicap au sein de nos effectifs (selon les règles du FIPHFP).

\*\* 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)



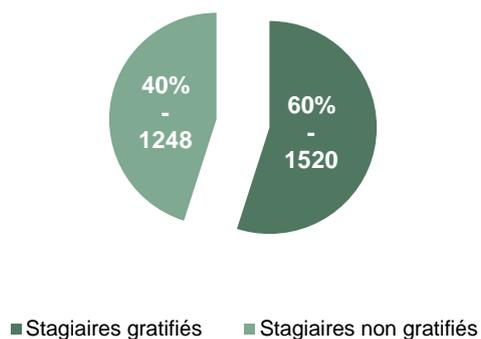
Chaque année, l'emploi de personnes handicapées par la voie contractuelle (CDD d'un an à vocation de titularisation) donne lieu à deux campagnes de recrutement sur profil : une première pour les emplois d'AI, TR, AT, puis une seconde pour les IE. Depuis 2012, une troisième campagne de recrutement, sur projet cette fois, est proposée spécifiquement pour les IR et CR. Lors de chacun de ces recrutements, l'INRA exige le même niveau de compétences que celui requis à l'occasion d'un concours externe. En complément des recrutements de travailleurs handicapés par la voie contractuelle, 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

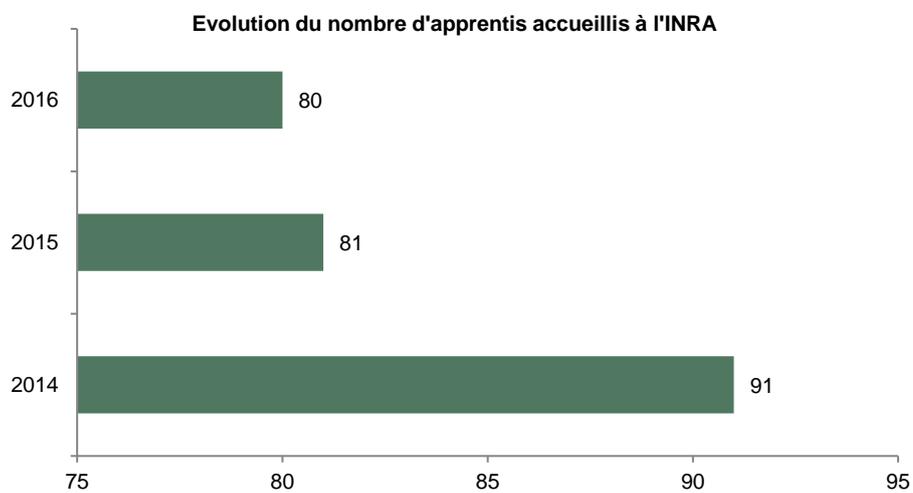
#### III.1. L'accueil à l'INRA dans le cadre de la formation initiale

2768 stagiaires en formation accueillis à l'INRA en 2016.

Répartition des stagiaires par type de stage en 2016



80 apprentis accueillis à l'INRA en 2016.

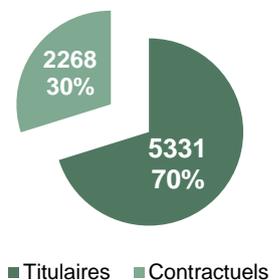


## Chapitre 9 – La responsabilité sociale

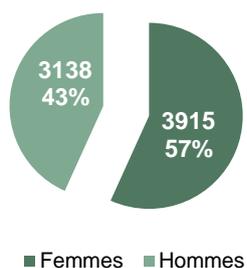
### III.2. La formation professionnelle

7599 agents ont suivi au moins une formation en 2016.

Répartition de la population formée en 2016  
par catégories titulaires/contractuels

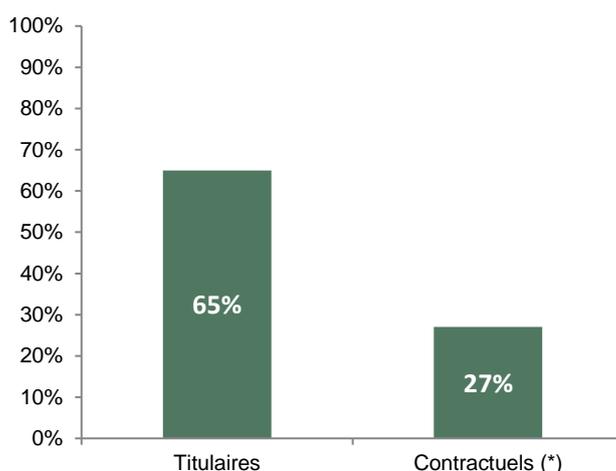


Répartition de la population formée  
en 2016, par genre



## Chapitre 9 – La responsabilité sociale

**Taux d'accès des personnels INRA à la formation, en 2016**

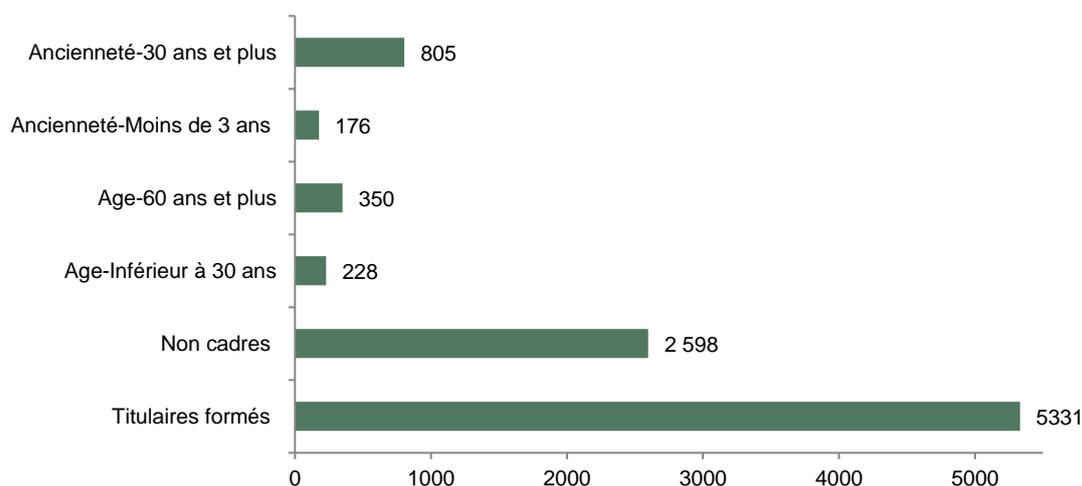


(\*) Les apprentis et les stagiaires ainsi que les personnels saisonniers ou occasionnels ont été exclus de la population de référence pour le calcul de ce taux. En effet, les premiers sont par nature accueillis à l'INRA pour être formés, tandis que les seconds ont une durée de présence à l'INRA trop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

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 61% pour les effectifs titulaires et de 27% pour les effectifs contractuels.

**Caractéristique de la population titulaire formée en 2016**



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 .....	159
II.	Les grades par catégorie INRA .....	160
III.	Les grades par catégorie hiérarchique.....	161
IV.	Les départements de recherche et structures d'appui à la recherche .....	162
V.	Les conseils, comités et commissions .....	162
VI.	Les Commissions scientifiques spécialisées (CSS) .....	163
VII.	Les Branches d'activités professionnelles (BAP) .....	164

## 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

# Erratum

Les tableaux suivants ont été modifiés après présentation du bilan social 2016 au comité technique :

- Page 39

IV.1. Les effectifs contractuels par nature de contrat

- Page 40

IV.2 Les effectifs contractuels par nature de contrat en 2016

- Page 42

IV.3.2 Les effectifs contractuels en 2016 en équivalent temps plein (par centre)

- Page 44

IV.4.2 Les effectifs contractuels en 2016 en équivalent temps plein (par département)



Direction des ressources humaines  
et du développement durable  
147, rue de l'Université  
75338 Paris Cedex 07  
France

Tél. : + 33 1 42 75 90 00  
Fax : + 33 1 42 75 94 86  
[www.inra.fr](http://www.inra.fr)

