



BILAN SOCIAL 2017



Avant-propos

La lecture du bilan social 2017 permet à chacun de disposer de manière objective et transparente de l'ensemble des données qui permettent de bien appréhender la situation des ressources humaines au sein de l'Inra, de montrer concrètement que l'ambition que nous portons collectivement se traduit en faits concrets et enfin de garantir la qualité du dialogue social.

Des changements importants sont intervenus dans le champ des ressources humaines.

Tout d'abord au niveau des rémunérations, l'application du décret instaurant un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les ingénieurs et les techniciens ainsi que le protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) constituent des avancées significatives de la politique salariale de l'institut. Elles se sont traduites par une revalorisation du régime indemnitaire pour la majorité des agents concernés.

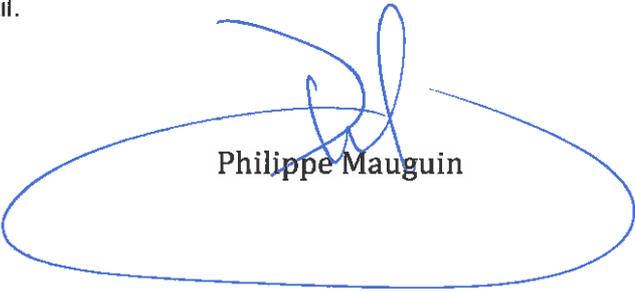
Au niveau des trajectoires professionnelles, les premières mobilités dans la cadre de la BAMI (Bourse Annuelle de Mobilité Interne) ont pu être mises en œuvre. Ce nouveau dispositif, en affichant un nombre important de besoins à pourvoir, propose une offre large d'opportunités de mobilité et permet de favoriser la diversité des parcours au sein de l'Institut. Les 73 mobilités réalisées en 2017 dans ce cadre montrent l'intérêt et l'attrait de ce dispositif, tant pour les agents que pour les unités.

C'est également malgré un cadre budgétaire contraint une hausse du nombre de recrutements par les concours externes et une stabilisation de l'effectif des chercheurs qui marque l'année 2017.

En soutien à la stratégie européenne et internationale dont l'institut s'est dotée en 2017, nous sommes fiers de constater que l'ouverture de notre communauté à l'international se poursuit et que l'attractivité de notre Institut progresse. Le nombre d'agents de nationalité étrangère continue en effet d'augmenter, parmi les chercheurs et les ingénieurs mais aussi parmi les techniciens, indique un signe de vitalité de l'institut dans un contexte de mondialisation de la recherche et de concurrence renforcée entre établissements de recherche.

Par ailleurs, la santé et la sécurité au travail demeurent des préoccupations fortes de l'institut. Sur un plan quantitatif, le nombre d'accidents du travail a diminué, celui des accidents de trajet reste stable, mais le nombre de maladies professionnelles est en nette augmentation. L'ensemble de ces évolutions justifie le maintien de notre engagement à tous les niveaux dans la prévention des risques professionnels.

Encore une fois, dans un contexte de changements rapides et permanents, je tiens à renouveler l'attachement qui est le mien aux hommes et aux femmes de notre Institut, à leur environnement de travail, aux moyens mis à leur disposition pour réaliser un travail de qualité. Une politique RH à la hauteur des ambitions d'un EPST de rang mondial nous oblige et nous engage. Le plan d'action RH et Communication Interne dont s'est doté l'établissement en 2017 veut répondre à cet enjeu en privilégiant le développement de nos compétences dans un environnement motivant et respectueux et des actions pour promouvoir la qualité de vie au travail.



Philippe Mauguin

Sommaire

Avant-propos	1
Sommaire	2
Chapitre 1 - Les effectifs	4
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
Chapitre 2 - L'emploi	49
I. Les entrées.....	50
II. Les sorties.....	60
III. Le taux de rotation.....	63
IV. Les promotions.....	64
Chapitre 3 - Les rémunérations et indemnités	68
I. La masse salariale.....	69
II. Les rémunérations indiciaires des agents titulaires.....	70
III. Les primes et indemnités.....	72
Chapitre 4 - Les conditions d'emploi	77
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
Chapitre 5 - La santé au travail et la sécurité	91
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

Chapitre 6 – La formation permanente	99
I. La population formée.....	100
II. La population non formée.....	107
II. Le financement de la formation permanente.....	108
Chapitre 7 – Les relations professionnelles	109
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
Chapitre 8 – L'action sociale	129
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
Chapitre 9 – La responsabilité sociale	150
I. L'égalité professionnelle.....	151
II. Les travailleurs en situation de handicap.....	153
III. La formation.....	155
Annexes	158
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

Chapitre 1 - Les effectifs

Chapitre 1 - Les effectifs	4
I. Les emplois inscrits au budget	6
I.1. Les mesures nouvelles concernant l'emploi en 2017	6
I.2. Les emplois inscrits au budget en 2017	6
I.3. Plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT	7
II. Les effectifs titulaires gérés en personnes physiques	8
II.1. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2017 par grade	8
II.2. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2017 par catégorie hiérarchique	9
II.3. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2017 par type de personnel	9
II.4. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2017 par position statutaire	9
II.5. Les effectifs mis à la disposition d'un autre organisme au 31-12-2017 par grade	10
II.6. Les effectifs détachés dans un autre organisme au 31-12-2017 par grade	10
II.7. Les effectifs accueillis en détachement au 31-12-2017	11
II.8. Les effectifs accueillis en délégation au 31-12-2017	11
III. Les effectifs titulaires rémunérés	12
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 31-12-2017 en personnes physiques	13
III.1.3. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2017 en personnes physiques par catégorie hiérarchique	14
III.1.4. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2017 en équivalent temps plein	14
III.1.5. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2017 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 31-12-2017 depuis 2004	15
III.2.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2017	16
III.3. Les effectifs titulaires rémunérés par centre de recherche	16
III.3.1. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2017 en personnes physiques	16
III.3.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2017 en équivalent temps plein	17
III.3.3. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2017 en personnes physiques	18
III.3.4. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2017 en équivalent temps plein	19
III.3.5. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2017 en personnes physiques	20
III.3.6. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2017 en équivalent temps plein	21
III.4. Les effectifs titulaires rémunérés par département de recherche	22
III.4.1. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2017 en personnes physiques	22
III.4.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2017 en équivalent temps plein	22
III.4.3. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2017 en personnes physiques	23
III.4.4. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2017 en équivalent temps plein	24
III.4.5. Les effectifs titulaires rémunérés par centre au 31-12-2017 en personnes physiques	25
III.4.6. Les effectifs titulaires rémunérés par centre au 31-12-2017 en équivalent temps plein	26
III.4.7. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2017 en personnes physiques	27
III.4.8. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2017 en équivalent temps plein	28
III.5. Les effectifs physiques titulaires rémunérés des unités au 31-12-2017	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 31-12-2017	31
III.7.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens au 31-12-2017 par corps	31
III.8. Les effectifs physiques titulaires rémunérés par âge	32
III.8.1. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2017 par âge	32
III.8.2. La pyramide des âges des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2017	33
III.8.3. Les effectifs physiques titulaires rémunérés par corps et tranche d'âge au 31-12-2017	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 31-12-2017	36

III.9.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés par ancienneté à l'INRA.....	37
III.9.1.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2017 par tranche d'ancienneté.....	37
III.9.2.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2017 par tranche d'ancienneté.....	37
III.10.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés de nationalité étrangère	38
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 31-12-2017 par corps et zone géographique.....	38
IV.	Les effectifs contractuels	39
IV.1.	Les effectifs contractuels par nature de contrat.....	39
IV.2.	Les effectifs contractuels par nature de contrat en 2017	40
IV.3.	Les effectifs contractuels par centre en 2017	41
IV.3.1.	Les effectifs contractuels en 2017 en personnes physiques différentes.....	41
IV.3.2.	Les effectifs contractuels en 2017 en équivalent temps plein annuel.....	42
IV.4.	Les effectifs contractuels par département en 2017	43
IV.4.1.	Les effectifs contractuels en 2017 en personnes physiques différentes.....	43
IV.4.2.	Les effectifs contractuels en 2017 en équivalent temps plein annuel.....	44
IV.5.	Les origines géographiques des boursiers et chercheurs étrangers en 2017	45
IV.6.	Les diplômes préparés par les stagiaires en 2017	45
IV.7.	Les niveaux de recrutement des effectifs contractuels	46
IV.8.	Les niveaux de recrutement des effectifs contractuels en 2017	47
IV.8.1.	Les niveaux de recrutement en 2017 en personnes physiques différentes.....	47
IV.8.2.	Les niveaux de recrutement en 2017 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 2017

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 2017.

I.2. Les emplois inscrits au budget en 2017

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 2015			Prévision 2016			Prévision 2017		
	sous plaf. col. 1 NCBC	hors plaf. col. 2 NCBC	Total	sous plaf. col. 1 NCBC	hors plaf. col. 2 NCBC	Total	sous plaf. col. 1 NCBC	hors plaf. col. 2 NCBC	Total
	Directeurs de recherche	762,3		762,3	786,4		786,4	804,7	
Chargés de recherche	1 033,4		1 033,4	1 018,6		1 018,6	1 008,9		1 008,9
Ingénieurs de recherche	775,3		775,3	780,8		780,8	793,7		793,7
Ingénieurs d'études	907,9		907,9	910,1		910,1	905,8		905,8
Assistants ingénieurs	847,7		847,7	839,8		839,8	833,8		833,8
Techniciens de la recherche	2 615,2		2 615,2	2 540,6		2 540,6	2 516,2		2 516,2
Adjointes techniques de la recherche	973,8		973,8	920,4		920,4	824,1		824,1
Emplois de direction	3,0		3,0	3,0		3,0	2,9		2,9
Total des ETPT des emplois de titulaires	7 918,7	0,0	7 918,7	7 799,7	0,0	7 799,7	7 690,2	0,0	7 690,2
Attachés scientifiques contractuels	1,0		1,0	1,9		1,9	0,0		0,0
CDD sur emplois permanents	150,7		150,7	126,7		126,7	132,9		132,9
CDD ministériels (dits "haut niveau")	34,0		34,0	68,7		68,7	60,7		60,7
Post-doctorants	72,2		72,2	51,2		51,2	49,6		49,6
Doctorants	304,3	123,8	428,1	303,7	132,3	436,1	279,3	137,0	416,3
Chercheurs et boursiers étrangers*			0,0			0,0			0,0
Personnels saisonniers ou occasionnels	50,3	80,6	130,9	53,0	86,1	139,1	54,7	33,4	88,1
CDI à temps incomplet	8,8	0,1	9,0	8,2	0,1	8,3	4,5	1,6	6,1
Contrats aidés et apprentis	63,7		63,7	48,6		48,6	46,4	0,0	46,4
Personnels sur conventions de recherche		958,0	958,0		1 023,5	1 023,5	22,5	945,4	967,8
Boursiers Marie Curie		26,1	26,1		27,9	27,9	0,0	20,6	20,6
Total des ETPT des emplois de non titulaires	685,0	1 188,7	1 873,6	661,9	1 270,0	1 931,9	650,5	1 137,9	1 788,4
Total général	8 603,7	1 188,7	9 792,4	8 461,6	1 270,0	9 731,6	8 340,7	1 137,9	9 478,6

* 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 2017		
	Plafond	hors plafond	Total général
En ETPT	9 997,0	1 263,0	11 260,0

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.

A compter du 1er septembre 2017 les grades CR1 et CR2 ont fusionné et forment désormais le grade CRCN.

A compter du 1er septembre 2017 les grades IE 0 et IE1 ont fusionné au sein du grade IE 0, et le grade IE 2 est renommé IECN

II.1. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2017 par grade

Grade	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
PDG		1	1		1	1		1	1
DGD		2	2		1	1	1	1	2
Direction		3	3		2	2	1	2	3
DR 0	4	24	28	3	25	28	3	27	30
DR 1	52	152	204	58	163	221	64	163	227
DR 2	235	330	565	242	324	566	253	323	576
CR 0									
CR 1	482	416	898	489	414	903			
CR 2	119	127	246	101	125	226			
CR CN							578	546	1 124
Chercheurs	892	1 049	1 941	893	1 051	1 944	320	513	1 957
IR 0	41	94	135	51	97	148	53	103	156
IR 1	148	179	327	152	186	338	166	186	352
IR 2	197	180	377	193	177	370	184	168	352
IE 0	38	31	69	43	37	80	178	160	338
IE 1	122	117	239	128	118	246			
IE 2	384	343	727	383	329	712			
IE CN							384	324	708
AI	538	410	948	532	405	937	538	383	921
Ingénieurs	1 468	1 354	2 822	1 482	1 349	2 831	1 503	1 324	2 827
TR e	484	344	828	492	351	843	505	374	879
TR s	245	213	458	263	228	491	290	221	511
TR n	908	682	1 590	849	640	1 489	784	603	1 387
AT p1	129	173	302	129	170	299	133	165	298
AT p2	323	442	765	286	402	688	261	376	637
AT 1	3	14	17	3	11	14	2	5	7
AT 2									
Techniciens	2 092	1 868	3 960	2 022	1 802	3 824	1 975	1 744	3 719
Ingénieurs et Techniciens	3 560	3 222	6 782	3 504	3 151	6 655	3 478	3 068	6 546
Total	4 452	4 274	8 726	4 397	4 204	8 601	3 799	3 583	8 506

II.2. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2017 par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique (*)	2017		
	F	H	T
A+	1302	1517	2819
A	1100	868	1968
B	1579	1198	2777
C	396	546	942
Total	4377	4129	8506

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

II.3. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2017 par type de personnel

Type de personnel géré	F	H	T
Fonctionnaire INRA	4 356	4 105	8 461
Fonctionnaire accueilli en détachement à l'INRA	20	24	44
Contractuel statutaire "1984"	1		1
Total	4 377	4 129	8 506

II.4. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2017 par position statutaire

Positions statutaires	Titulaires			Contractuels "1984"		
	F	H	T	F	H	T
Activité	4 084	3 868	7 952			
<i>dont CLD</i> ¹	4	8	12			
<i>dont CFR</i> ²						
<i>dont CPR</i> ³	1		1			
Détachement	137	104	241	1		1
Position hors cadre	1	1	2			
Disponibilité	140	156	296			
Service national						
Congé parental	14		14			
Total	4 376	4 129	8 505	1		1

¹ Congé de maladie longue durée

² Congé formation rémunéré

³ Congé de présence parentale

II.5. Les effectifs mis à la disposition d'un autre organisme au 31-12-2017 par grade

Grade	Autres EPST			Enseignement supérieur			Autres			Total		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
DR 0												
DR 1				1	2	3	1	2	3	2	4	6
DR 2				1	2	3		3	3	1	5	6
CR CN		2	2				2	1	3	2	3	5
IR 0							1	3	4	1	3	4
IR 1								2	2		2	2
IR 2				1		1	1		1	2		2
IE 0		1	1								1	1
IE CN		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							3	1	4	3	1	4
AT p1							1	1	2	1	1	2
AT p2								2	2		2	2
AT 1												
AT 2												
Total	1	4	5	3	5	8	16	18	34	20	27	47

II.6. Les effectifs détachés dans un autre organisme au 31-12-2017 par grade

Grade	Ministères			Autres EPST			Enseignement supérieur			Fonction publique						Autres			Total			
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	territoriale			hospitalière			F	H	T	F	H	T	
										F	H	T	F	H	T							
DR 0	1		1																	1		1
DR 1							1		1								1	1			1	2
DR 2					2	2	3		3							2	4	6	5	6	11	
CR CN		2	2		1	1	3	4	7	1		1				3	10	13	7	17	24	
IR 0					1	1										1	1	2	1	2	3	
IR 1	1	1	2				1		1								1	1	2	2	4	
IR 2	5		5	1	2	3	2	2	4		1	1				3	3	6	11	8	19	
IE 0	1	2	3		1	1		1	1		1	1				1	4	5	2	9	11	
IE CN	11	4	15	3	3	6	3	2	5		3	3	1	1	2	9	4	13	27	17	44	
AI	3	1	4	5	2	7	7		7		1	1				5	4	9	20	8	28	
TR e	2	1	3	1	1	2	2	2	4							4	3	7	9	7	16	
TR s	1	2	3	1	1	2										2	2	4	4	5	9	
TR n	15	8	23	6	1	7	2	1	3	3	3	6	2	1	3	14	4	18	42	18	60	
AT p1								1	1											1	1	
AT p2	2	1	3		1	1	1		1	1		1				2	1	3	6	3	9	
AT 1																						
AT 2																						
Total	42	22	64	17	16	33	25	13	38	5	9	14	3	2	5	46	42	88	138	104	242	

II.7. Les effectifs accueillis en détachement au 31-12-2017

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												
DR 1								2	2		2	2
DR 2												
CR CN								1	1		1	1
IR 0								2	2		2	2
IR 1							1	3	4	1		1
IR 2							3	1	4	3		3
IE 0							6	5	11			
IE CN							6	1	7	6	1	7
AI				1		1				1		1
TR e							1	3	4	1	3	4
TR s							1	2	3	1	2	3
TR n							1	2	3	1	2	3
AT p1												
AT p2								1	1		1	1
AT 1												
AT 2												
Total	0	0	0	1	0	1	19	24	43	20	24	44

II.8. Les effectifs accueillis en délégation au 31-12-2017

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 31/12/2017, douze 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 31/12/2017.

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	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
PDG		1,0	1,0		1,0	1,0		1,0	1,0
DGD		2,0	2,0		2,0	2,0	0,5	0,9	1,4
DR 0	4,0	24,8	28,8	3,2	25,1	28,3	2,2	27,0	29,2
DR 1	47,0	142,1	189,1	52,8	153,5	206,3	59,7	156,1	215,8
DR 2	227,8	327,6	555,4	234,3	322,9	557,2	241,9	319,4	561,3
CR 1	444,1	380,7	824,9	448,8	379,2	828,0			
CR 2	91,6	117,2	208,8	79,5	109,7	189,2			
CR CN							515,7	493,2	1 008,9
IR 0	37,4	97,0	134,4	48,7	95,6	144,4	51,8	104,5	156,3
IR 1	136,6	174,9	311,6	141,8	184,2	326,0	153,3	182,5	335,8
IR 2	167,1	162,3	329,5	160,8	159,4	320,2	153,2	148,4	301,6
IE 0	36,7	29,3	66,1	38,7	37,0	75,8	169,3	150,1	319,4
IE 1	114,7	112,1	226,8	121,8	115,3	237,2			
IE 2	317,2	307,6	624,8	313,5	290,1	603,6			
IE CN							303,9	282,5	586,5
AI	475,5	375,4	850,9	467,0	368,8	835,8	472,3	361,5	833,8
TR e	454,4	336,8	791,2	469,7	349,8	819,6	473,1	362,8	835,9
TR s	224,6	206,3	430,9	240,0	223,5	463,5	261,8	216,5	478,3
TR n	769,1	630,6	1 399,7	703,4	573,1	1 276,5	656,1	545,9	1 202,0
AT p1	120,6	169,9	290,4	122,7	162,3	285,0	120,1	158,2	278,2
AT p2	277,9	392,3	670,2	250,0	370,0	620,0	220,0	325,8	545,9
AT 1	1,3	7,0	8,3	1,0	5,0	6,0			
Total	3 947,7	3 997,0	7 944,7	3 897,8	3 927,7	7 825,4	3 854,8	3 836,4	7 691,2

Corps	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
PDG		1,0	1,0		1,0	1,0		1,0	1,0
DGD		2,0	2,0		2,0	2,0	0,5	0,9	1,4
Direction		3,0	3,0		3,0	3,0	0,5	1,9	2,4
DR	290,3	501,4	791,8	290,3	501,4	791,8	303,7	502,5	806,2
CR	528,3	488,9	1 017,2	528,3	488,9	1 017,2	515,7	493,2	1 008,9
Chercheurs	818,7	990,3	1 809,0	818,7	990,3	1 809,0	819,4	995,7	1 815,1
IR	351,3	439,3	790,6	351,3	439,3	790,6	358,3	435,4	793,7
IE	474,0	442,5	916,5	474,0	442,5	916,5	473,3	432,6	905,8
AI	467,0	368,8	835,8	467,0	368,8	835,8	472,3	361,5	833,8
Ingénieurs	1 292,3	1 250,5	2 542,8	1 292,3	1 250,5	2 542,8	1 303,8	1 229,5	2 533,3
TR	1 413,1	1 146,5	2 559,6	1 413,1	1 146,5	2 559,6	1 391,0	1 125,2	2 516,2
AT	373,7	537,3	911,1	373,7	537,3	911,1	340,1	484,0	824,1
Techniciens	1 786,8	1 683,8	3 470,6	1 786,8	1 683,8	3 470,6	1 731,1	1 609,2	3 340,3
Ingénieurs et Techniciens	3 079,1	2 934,4	6 013,5	3 079,1	2 934,4	6 013,5	3 034,9	2 838,7	5 873,7
Total	3 897,8	3 927,7	7 825,4	3 897,8	3 927,7	7 825,4	3 854,8	3 836,4	7 691,2

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

Catégorie hiérarchique	2017		
	F	H	T
A+	1 178,2	1 433,1	2 611,2
A	945,5	794,1	1 739,7
B	1 391,0	1 125,2	2 516,2
C	340,1	484,0	824,1
Total	3 854,8	3 836,4	7 691,2

III.1.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2017 en personnes physiques

Grade	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
PDG		1	1		1	1		1	1
DGD		2	2		2	2	1	1	2
DR 0	4	24	28	3	24	27	2	27	29
DR 1	50	149	199	56	160	216	62	160	222
DR 2	227	316	543	233	312	545	242	311	553
CR 1	465	384	849	465	382	847			
CR 2	104	124	228	88	123	211			
CR CN							538	506	1 044
IR 0	38	92	130	50	96	146	50	101	151
IR 1	142	177	319	148	184	332	161	183	344
IR 2	179	170	349	176	167	343	162	156	318
IE 0	35	30	65	41	36	77	175	147	322
IE 1	119	114	233	125	111	236			
IE 2	340	313	653	336	298	634			
IE CN							339	291	630
AI	505	376	881	497	374	871	503	360	863
TR e	470	334	804	475	342	817	487	359	846
TR s	235	204	439	251	220	471	275	212	487
TR n	821	636	1 457	768	596	1 364	694	550	1 244
AT p1	125	168	293	124	163	287	127	158	285
AT p2	287	398	685	255	355	610	230	332	562
AT 1	1	6	7	1	5	6			
Total	4 147	4 018	8 165	4 092	3 951	8 043	4 048	3 855	7 903

Corps	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
PDG		1	1		1	1		1	1
DGD		2	2		2	2	1	1	2
Direction		3	3		3	3	1	2	3
DR	281	489	770	292	496	788	306	498	804
CR	569	508	1 077	553	505	1 058	538	506	1 044
Chercheurs	850	997	1 847	845	1 001	1 846	844	1 004	1 848
IR	359	439	798	374	447	821	373	440	813
IE	494	457	951	502	445	947	514	438	952
AI	505	376	881	497	374	871	503	360	863
Ingénieurs	1 358	1 272	2 630	1 373	1 266	2 639	1 390	1 238	2 628
TR	1 526	1 174	2 700	1 494	1 158	2 652	1 456	1 121	2 577
AT	413	572	985	380	523	903	357	490	847
Techniciens	1 939	1 746	3 685	1 874	1 681	3 555	1 813	1 611	3 424
Ingénieurs et Techniciens	3 297	3 018	6 315	3 247	2 947	6 194	3 203	2 849	6 052
Total	4 147	4 018	8 165	4 092	3 951	8 043	4 048	3 855	7 903

III.1.3. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2017 en personnes physiques par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	2017		
	F	H	T
A+	1 218	1 446	2 664
A	1 017	798	1 815
B	1 456	1 121	2 577
C	357	490	847
Total	4 048	3 855	7 903

III.1.4. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2017 en équivalent temps plein

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

Grade	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
PDG	0,0	1,0	1,0		1,0	1,0	0,0	1,0	1,0
DGD	0,0	2,0	2,0		2,0	2,0	1,0	1,0	2,0
DR 0	4,0	24,0	28,0	3,0	24,0	27,0	2,0	27,0	29,0
DR 1	50,0	148,8	198,8	56,0	159,0	215,0	61,9	159,5	221,4
DR 2	222,9	316,0	538,9	228,4	312,0	540,4	236,6	311,0	547,6
CR 1	444,0	381,7	825,7	445,8	379,6	825,4			0,0
CR 2	99,5	124,0	223,5	84,5	122,3	206,8			0,0
CR CN							517,5	502,5	1 020,0
IR 0	37,6	91,9	129,5	49,6	96,0	145,6	48,8	101,0	149,8
IR 1	134,3	175,8	310,1	139,3	182,7	322,0	151,6	181,6	333,2
IR 2	170,7	169,2	339,9	168,4	164,5	332,9	155,0	153,8	308,8
IE 0	34,0	29,6	63,6	40,0	35,4	75,4	166,7	144,7	311,4
IE 1	111,7	112,2	223,9	118,1	109,2	227,3			0,0
IE 2	322,6	308,3	630,9	316,8	291,9	608,7			0,0
IE CN							317,4	286,7	604,1
AI	476,6	371,2	847,8	469,8	368,3	838,1	476,8	354,8	831,6
TR e	446,6	329,2	775,8	453,0	337,1	790,1	459,1	352,8	811,9
TR s	218,5	201,2	1 400,6	233,5	216,7	450,2	256,9	208,4	465,3
TR n	771,3	629,3	419,7	724,0	587,8	1 311,8	655,7	544,8	1 200,5
AT p1	119,1	164,9	284,0	117,6	160,6	278,2	119,9	155,3	275,2
AT p2	274,8	391,5	666,3	242,1	349,7	591,8	217,1	326,0	543,1
AT 1	1,0	6,0	7,0	1,0	5,0	6,0			0,0
Total	3 984,0	4 047,3	8 031,3	3 890,9	3 904,8	7 795,7	3 844,0	3 811,9	7 655,9

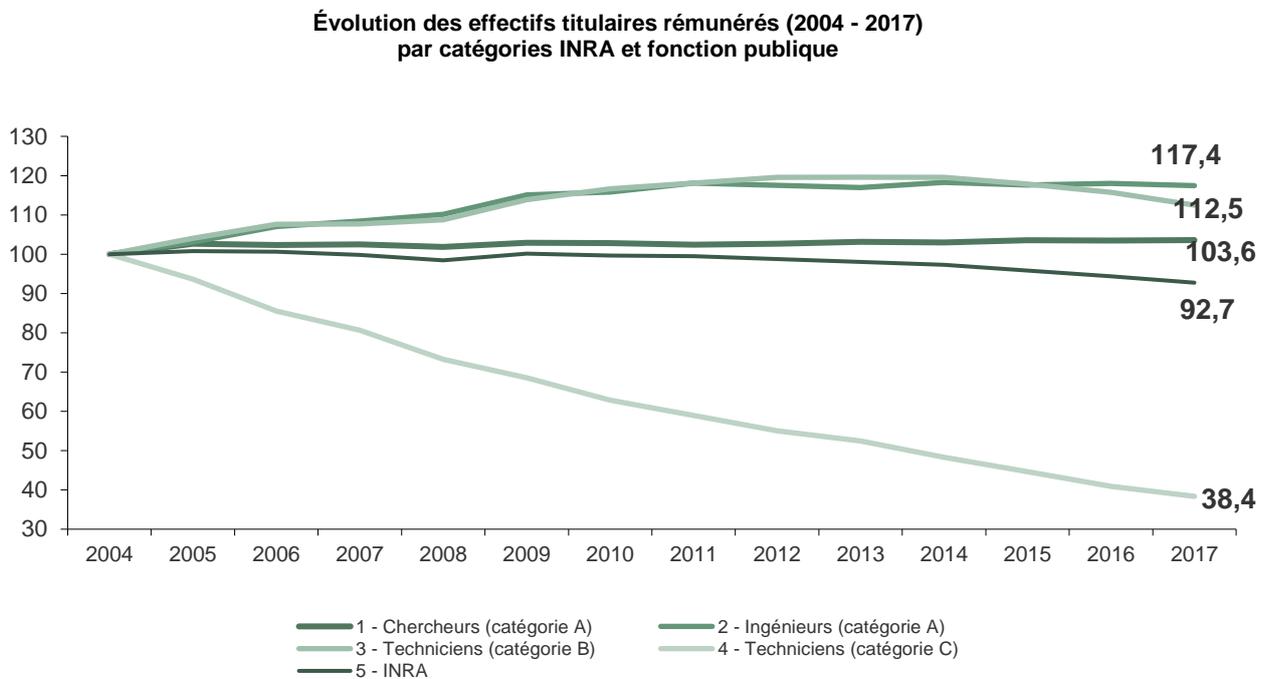
Corps	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
PDG	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0
DGD		2,0	2,0		2,0	2,0	1,0	1,0	2,0
Direction	0,0	3,0	3,0	0,0	3,0	3,0	1,0	2,0	3,0
DR	276,9	488,8	765,7	287,4	495,0	782,4	300,5	497,5	798,0
CR	543,5	505,7	1 049,2	530,3	501,9	1 032,2	517,5	502,5	1 020,0
Chercheurs	820,4	994,5	1 814,9	817,7	996,9	1 814,6	818,0	1 000,0	1 818,0
IR	342,6	436,9	779,5	357,3	443,2	800,5	355,4	436,4	791,8
IE	468,3	450,1	918,4	474,9	436,5	911,4	484,1	431,4	915,5
AI	476,6	371,2	847,8	469,8	368,3	838,1	476,8	354,8	831,6
Ingénieurs	1 287,5	1 258,2	2 545,7	1 302,0	1 248,0	2 550,0	1 316,3	1 222,6	2 538,9
TR	1 436,4	1 159,7	2 596,1	1 410,5	1 141,6	2 552,1	1 371,7	1 106,0	2 477,7
AT	394,9	562,4	957,3	360,7	515,3	876,0	337,0	481,3	818,3
Techniciens	1 831,3	1 722,1	3 553,4	1 771,2	1 656,9	3 428,1	1 708,7	1 587,3	3 296,0
Ingénieurs et Techniciens	3 118,8	2 980,3	6 099,1	3 073,2	2 904,9	5 978,1	3 025,0	2 809,9	5 834,9
Total	3 939,2	3 977,8	7 917,0	3 890,9	3 904,8	7 795,7	3 844,0	3 811,9	7 655,9

III.1.5. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2017 en équivalent temps plein par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	2017		
	F	H	T
A+	1 174,4	1 438,4	2 612,8
A	960,9	786,2	1 747,1
B	1 371,7	1 106,0	2 477,7
C	337,0	481,3	818,3
Total	3 844,0	3 811,9	7 655,9

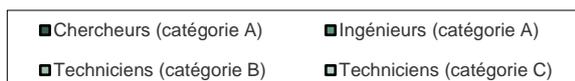
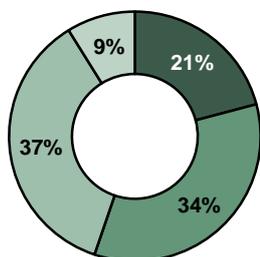
III.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés par catégorie INRA et fonction publique

III.2.1. L'évolution des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2017 depuis 2004

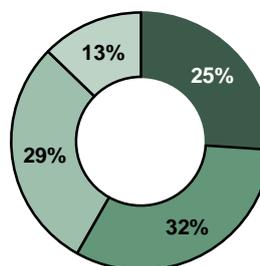


III.2.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2017

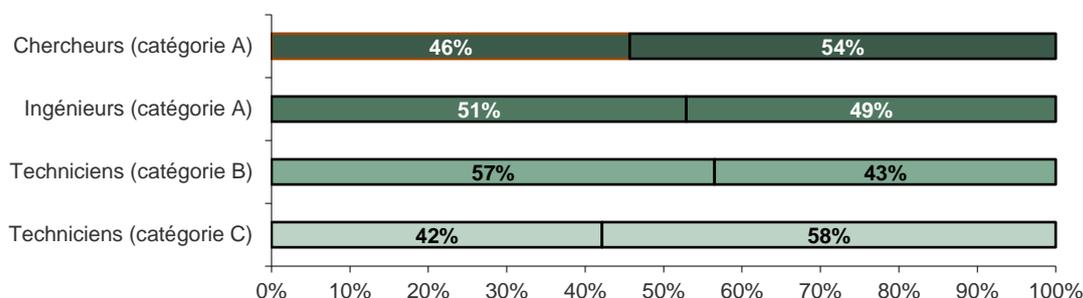
Répartition des femmes selon les catégories INRA et fonction publique



Répartition des hommes selon les catégories INRA et fonction publique



Répartition selon le genre dans les catégories INRA et fonction publique



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

III.3.1. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2017 en personnes physiques

Centre de recherche	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Antilles - Guyane	78	102	180	74	103	177	72	98	170
Auvergne - Rhône - Alpes	367	393	760	364	391	755	364	381	745
Bourgogne - Franche- Comté	189	147	336	186	136	322	180	131	311
Bretagne - Normandie	335	335	670	331	324	655	330	317	647
Corse	11	31	42	12	28	40	13	29	42
Grand Est - Nancy	85	131	216	84	130	214	86	121	207
Grand Est- Colmar	50	41	91	51	42	93	51	41	92
Hauts - de - France	56	71	127	50	69	119	51	60	111
Idf - Jouy - en - Josas	438	331	769	410	327	737	399	332	731
Idf - Versailles - Grignon	439	352	791	429	339	768	421	326	747
Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux	238	285	523	241	278	519	244	274	518
Nouvelle - Aquitaine - Poitiers	91	138	229	88	138	226	88	134	222
Occitanie - Montpellier	343	389	732	343	393	736	347	388	735
Occitanie - Toulouse	309	317	626	317	318	635	318	314	632
PACA	316	355	671	314	351	665	308	338	646
Pays de la Loire	286	201	487	282	197	479	271	191	462
Val de Loire	304	324	628	298	314	612	297	305	602
Centre - siège	212	75	287	218	73	291	208	75	283
Total	4 147	4 018	8 165	4 092	3 951	8 043	4 048	3 855	7 903

III.3.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2017 en équivalent temps plein

Centre de recherche	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Antilles - Guyane	76,2	101,6	177,8	72,4	101,7	174,1	68,4	97,1	165,5
Auvergne - Rhône - Alpes	348,1	388,3	736,4	345,2	385,8	731,0	344,6	374,7	719,3
Bourgogne - Franche- Comté	177,3	145,6	322,9	175,4	133,4	308,8	169,5	128,5	298,0
Bretagne - Normandie	317,4	331,3	648,7	315,8	319,3	635,1	313,5	312,8	626,3
Corse	10,8	31,0	41,8	12,0	28,0	40,0	12,3	28,5	40,8
Grand Est - Nancy	79,7	129,6	209,3	79,2	128,1	207,3	79,8	118,6	198,4
Grand Est- Colmar	45,5	40,8	86,3	46,2	42,0	88,2	46,6	41,0	87,6
Hauts - de - France	51,0	69,8	120,8	45,8	67,8	113,6	46,3	59,0	105,3
Idf - Jouy - en - Josas	421,1	327,3	748,4	393,7	323,8	717,5	383,9	329,4	713,3
Idf - Versailles - Grignon	419,4	349,5	768,9	408,8	336,5	745,3	401,1	323,5	724,6
Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux	227,6	282,7	510,3	231,2	274,4	505,6	233,7	271,8	505,5
Nouvelle - Aquitaine - Poitiers	86,1	136,9	223,0	83,0	136,7	219,7	82,6	132,8	215,4
Occitanie - Montpellier	326,8	384,6	711,4	327,1	388,1	715,2	329,3	382,7	712,0
Occitanie - Toulouse	292,1	313,1	605,2	299,6	313,4	613,0	300,9	310,2	611,1
PACA	298,5	351,7	650,2	297,9	346,8	644,7	292,3	334,7	627,0
Pays de la Loire	267,4	199,1	466,5	263,2	194,3	457,5	254,7	188,7	443,4
Val de Loire	290,5	320,2	610,7	283,6	312,0	595,6	282,8	303,7	586,5
Centre - siège	203,7	74,7	278,4	210,8	72,7	283,5	201,7	74,2	275,9
Total	3 939,2	3 977,8	7 917,0	3 890,9	3 904,8	7 795,7	3 844,0	3 811,9	7 655,9

III.3.3. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2017 en personnes physiques

Corps	Genre	Régions																		
		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
	T																		1	1
DGD	F			1																1
	H																		1	1
	T			1															1	2
DR	F	2	29	13	17		5	2	4	48	47	14	1	36	32	22	12	19	3	306
	H	4	57	23	35		18	4	4	51	59	38	3	56	49	49	20	24	4	498
	T	6	86	36	52		23	6	8	99	106	52	4	92	81	71	32	43	7	804
CR	F	3	44	21	44		14		5	78	73	37	2	59	58	35	27	36	2	538
	H	8	43	21	34	1	17	4	6	52	66	29	8	66	57	46	17	31		506
	T	11	87	42	78	1	31	4	11	130	139	66	10	125	115	81	44	67	2	1 044
IR	F	3	36	16	23	1	8	4	2	32	51	19	5	25	29	23	31	27	38	373
	H	10	40	10	29	6	15	5	7	55	27	30	10	47	43	34	24	26	22	440
	T	13	76	26	52	7	23	9	9	87	78	49	15	72	72	57	55	53	60	813
IE	F	11	39	19	45	1	11	6	7	46	58	26	5	40	44	37	31	33	55	514
	H	9	38	17	36	2	15	3	6	42	46	31	8	43	43	35	27	22	15	438
	T	20	77	36	81	3	26	9	13	88	104	57	13	83	87	72	58	55	70	952
AI	F	6	49	28	42	2	11	7	5	45	55	27	15	35	41	35	32	34	34	503
	H	9	36	18	24	5	12	6	7	26	23	23	15	29	30	38	19	30	10	360
	T	15	85	46	66	7	23	13	12	71	78	50	30	64	71	73	51	64	44	863
TR	F	38	129	64	132	6	29	25	25	127	116	98	41	123	95	126	105	110	67	1 456
	H	37	109	28	101	12	34	13	26	83	78	89	61	101	65	94	62	110	18	1 121
	T	75	238	92	233	18	63	38	51	210	194	187	102	224	160	220	167	220	85	2 577
AT	F	9	38	18	27	3	8	7	3	23	21	23	19	29	19	30	33	38	9	357
	H	21	58	14	58	3	10	6	4	23	27	34	29	46	27	42	22	62	4	490
	T	30	96	32	85	6	18	13	7	46	48	57	48	75	46	72	55	100	13	847
Total	F	72	364	180	330	13	86	51	51	399	421	244	88	347	318	308	271	297	208	4 048
	H	98	381	131	317	29	121	41	60	332	326	274	134	388	314	338	191	305	75	3 855
	T	170	745	311	647	42	207	92	111	731	747	518	222	735	632	646	462	602	283	7 903

III.3.4. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2017 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			1																	1
	H																			1	1
	T			1																1	2
DR	F	2	29	13	17		4,8	2	3,8	47	47	14	1	36	31	21	12	19	3	301	
	H	4	57	23	35		18	4	4	51	59	38	3	56	49	49	20	24	4	498	
	T	6	86	36	52		23	6	8	98	106	52	4	91	80	70	32	43	7	798	
CR	F	3	43	20	43		13		4,4	76	70	36	1,5	57	56	34	26	35	2	518	
	H	8	42	21	33	1	17	4	6	52	66	29	8	66	57	46	17	31		503	
	T	11	85	40	76	1	30	4	10	128	135	65	10	123	113	79	43	66	2	1 020	
IR	F	3	35	16	22	0,5	7,9	3,8	1,8	30	49	18	5	24	28	22	30	25	37	355	
	H	10	40	9,8	29	6	15	5	7	55	27	30	10	47	42	33	23	26	22	436	
	T	13	75	25	51	7	23	9	9	85	76	47	15	70	70	56	53	51	59	792	
IE	F	10	36	18	43	1	10	5,6	6	44	54	24	4,6	38	41	36	28	32	54	484	
	H	8,8	38	17	35	2	15	3	6	41	46	31	8	42	42	34	27	22	15	431	
	T	19	74	34	78	3	25	9	12	85	100	55	13	80	83	70	55	54	68	916	
AI	F	6	46	27	38	2	11	6,7	4,1	44	52	25	14	34	39	34	30	32	33	477	
	H	9	35	18	24	5	12	6	6,8	26	22	22	15	29	30	38	18	30	10	355	
	T	15	81	45	62	7	22	13	11	69	74	48	29	63	68	72	49	62	43	832	
TR	F	36	121	59	126	6	26	22	23	121	110	95	39	116	90	117	99	103	65	1 372	
	H	36	106	27	100	12	34	13	25	82	77	89	60	100	64	93	62	109	18	1 106	
	T	72	227	86	225	18	59	35	48	203	186	184	99	216	154	210	160	213	83	2 478	
AT	F	8,3	36	17	26	2,8	7,3	6,5	3	22	20	22	18	25	18	29	30	37	8,8	337	
	H	21	56	13	57	3	9,3	6	4	23	27	34	29	44	27	42	22	62	3,5	481	
	T	29	92	30	83	6	17	13	7	45	47	56	47	69	44	71	52	99	12	818	
Total	F	68	345	170	314	12	80	47	46	384	401	234	83	329	301	292	255	283	202	3 844	
	H	97	375	129	313	29	119	41	59	329	324	272	133	383	310	335	189	304	74	3 812	
	T	166	719	298	626	41	198	88	105	713	725	506	215	712	611	627	443	587	276	7 656	

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 31-12-2017 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
Auvergne-Rhône-Alpes		745													24				769
Bourgogne-Franche-Comté			311																311
Bretagne				617															617
Centre-Val-de-Loire																	602		602
Corse					42														42
Grand-Est						207	92	20											319
Hauts-de-France								91											91
Ile-de-France									731	747								283	1 761
Normandie				30															30
Nouvelle-Aquitaine											518	222							740
Occitanie													733	632					1 365
Outre-Mer	170												2						172
PACA															622				622
Pays-de-la-Loire																462			462
Total	170	745	311	647	42	207	92	111	731	747	518	222	735	632	646	462	602	283	7 903

A compter du 1er janvier 2013, les centres de recherche de Orléans et de Tours ont fusionnés et s'appellent dorénavant "Val de Loire".

III.3.6. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2017 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
Auvergne-Rhône-Alpes		719													23				743
Bourgogne-Franche-Comté			298																298
Bretagne				596															596
Centre-Val-de-Loire																	587		587
Corse					41														41
Grand-Est						198	88	19											305
Hauts-de-France								86											86
Ile-de-France									713	725								276	1 714
Normandie				30															30
Nouvelle-Aquitaine											505,5	215,4							721
Occitanie													710	611					1 321
Outre-Mer	166												2						168
PACA															604				604
Pays-de-la-Loire																443			443
Total	166	719	298	626	41	198	88	105	713	725	506	215	712	611	627	443	587	276	7 656

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 31-12-2017 en personnes physiques

Département	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
ALIMH	237	144	381	242	143	385	242	138	380
BAP	527	615	1 142	520	601	1 121	510	584	1 094
CEPIA	264	251	515	262	236	498	265	226	491
EA	296	422	718	296	425	721	296	405	701
EFPA	181	331	512	185	337	522	184	332	516
GA	191	240	431	189	228	417	185	222	407
MIA	52	75	127	51	75	126	53	75	128
MICA	205	134	339	199	137	336	199	141	340
PHASE	428	479	907	424	466	890	414	446	860
SA	220	153	373	217	151	368	213	151	364
SAD	108	134	242	105	137	242	104	135	239
SAE2	129	130	259	125	125	250	126	127	253
SPE	410	386	796	402	378	780	413	372	785
GEVES	85	72	157	84	69	153	81	68	149
DAR	258	104	362	241	74	315	228	70	298
SDAR	556	348	904	550	369	919	535	363	898
Total	4 147	4 018	8 165	4 092	3 951	8 043	4 048	3 855	7 903

III.4.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2017 en équivalent temps plein

Département	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
ALIMH	225,1	143,1	368,2	230,5	141,9	372,4	229,3	137,8	367,1
BAP	501,5	609,7	1 111,2	493,8	595,2	1 089,0	485,6	575,6	1 061,2
CEPIA	247,7	248,8	496,5	246,3	233,8	480,1	250,1	223,8	473,9
EA	278,8	417,5	696,3	278,8	419,5	698,3	277,8	398,7	676,5
EFPA	170,9	327,3	498,2	175,4	333,0	508,4	172,3	328,6	500,9
GA	180,3	236,7	417,0	179,2	225,0	404,2	175,6	220,0	395,6
MIA	49,0	74,3	123,3	48,2	74,6	122,8	50,4	74,4	124,8
MICA	196,6	132,3	328,9	191,2	134,8	326,0	191,1	139,8	330,9
PHASE	406,7	472,1	878,8	402,0	459,9	861,9	393,7	440,7	834,4
SA	210,6	152,4	363,0	208,0	149,9	357,9	203,1	150,3	353,4
SAD	103,9	132,3	236,2	102,1	133,4	235,5	100,3	131,0	231,3
SAE2	123,3	129,0	252,3	120,2	123,7	243,9	121,1	126,4	247,5
SPE	388,7	382,5	771,2	382,7	373,7	756,4	392,0	368,5	760,5
GEVES	79,4	71,3	150,7	78,6	68,1	146,7	76,4	66,6	143,0
DAR	247,1	103,7	350,8	231,1	73,0	304,1	218,8	69,0	287,8
SDAR	529,6	344,8	874,4	522,8	365,3	888,1	506,4	360,7	867,1
Total	3939,2	3977,8	7917,0	3890,9	3904,8	7795,7	3844,0	3811,9	7655,9

III.4.3. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2017 en personnes physiques

Corps	Genre	ALIMH	BAP	CEPIA	EA	EFPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAE2	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total
PDG	F																	
	H															1		1
	T															1		1
DGD	F	1																1
	H															1		1
	T	1														1		2
DR	F	24	43	23	28	15	24	11	30	34	17	11	19	24		3		306
	H	33	53	34	63	54	15	16	30	42	23	18	33	71		6	7	498
	T	57	96	57	91	69	39	27	60	76	40	29	52	95		9	7	804
CR	F	52	48	50	51	36	28	12	44	61	34	24	35	60		1	2	538
	H	33	60	35	55	62	11	25	36	39	28	19	42	61				506
	T	85	108	85	106	98	39	37	80	100	62	43	77	121		1	2	1 044
IR	F	18	47	31	26	13	15	9	21	45	10	22	11	37	5	38	25	373
	H	15	53	36	57	35	31	16	14	37	22	20	12	35	6	19	32	440
	T	33	100	67	83	48	46	25	35	82	32	42	23	72	11	57	57	813
IE	F	30	57	29	32	20	27	9	17	35	16	15	19	43	5	69	91	514
	H	19	63	33	39	30	18	10	12	37	14	16	19	39	8	16	65	438
	T	49	120	62	71	50	45	19	29	72	30	31	38	82	13	85	156	952
AI	F	29	57	37	25	23	21		16	42	30	7	17	60	13	34	92	503
	H	10	40	21	48	27	11	5	13	24	13	21	8	36	8	15	60	360
	T	39	97	58	73	50	32	5	29	66	43	28	25	96	21	49	152	863
TR	F	68	197	76	110	64	52	12	56	155	81	20	23	156	33	76	277	1456
	H	21	224	50	111	92	71	3	28	174	34	30	10	93	27	10	143	1121
	T	89	421	126	221	156	123	15	84	329	115	50	33	249	60	86	420	2 577
AT	F	20	61	19	24	13	18		15	42	25	5	2	33	25	7	48	357
	H	7	91	17	32	32	65		8	93	17	11	3	37	19	2	56	490
	T	27	152	36	56	45	83		23	135	42	16	5	70	44	9	104	847
Total	F	242	510	265	296	184	185	53	199	414	213	104	126	413	81	228	535	4 048
	H	138	584	226	405	332	222	75	141	446	151	135	127	372	68	70	363	3 855
	T	380	1 094	491	701	516	407	128	340	860	364	239	253	785	149	298	898	7 903

III.4.4. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2017 en équivalent temps plein

Corps	Genre	ALIMH	BAP	CEPIA	EA	EPPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAEZ	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total	
PDG	F																		
	H															1		1	
	T															1		1	
DGD	F	1																	1
	H															1		1	
	T	1														1		2	
DR	F	24	42	23	27	14	23	11	29	33	17	11	19	24		3		301	
	H	33	53	34	63	54	15	16	30	42	23	18	33	71		6	7	498	
	T	57	95	57	90	68	38	27	59	75	40	29	52	95		9	7	798	
CR	F	50	46	49	47	34	27	11	44	59	33	24	34	58		1	2	518	
	H	33	60	35	54	62	11	25	36	39	28	18	42	60				503	
	T	83	106	84	101	96	38	36	79	98	61	42	76	118		1	2	1020	
IR	F	17	45	30	25	12	15	8	20	42	9	22	10	36	5	36	24	355	
	H	15	53	36	57	35	31	16	14	37	22	19	12	35	6	19	32	436	
	T	32	98	66	81	46	46	24	34	79	31	41	22	70	10	55	56	792	
IE	F	28	53	27	30	18	25	9	16	32	15	14	18	41	5	66	87	484	
	H	19	61	33	38	30	17	10	12	37	14	15	19	39	8	16	65	431	
	T	47	114	60	68	48	42	19	28	69	29	29	37	80	13	81	152	916	
AI	F	27	54	34	24	22	20		15	39	28	7	16	58	12	33	89	477	
	H	10	39	21	47	26	11	5	13	24	13	20	8	35	8	15	60	355	
	T	37	93	55	71	48	31	5	28	63	41	27	24	93	20	48	148	832	
TR	F	64	188	71	103	60	49	12	52	148	76	19	22	144	31	74	260	1372	
	H	21	221	50	109	90	70	3	28	171	34	30	10	92	27	10	142	1106	
	T	85	409	121	212	150	119	14	80	319	110	48	31	236	58	84	402	2478	
AT	F	19	57	16	23	13	17		14	41	24	5	2	32	23	7	45	337	
	H	7	89	17	31	32	65		8	91	17	10	3	37	18	2	56	481	
	T	26	146	33	54	45	82		22	132	41	15	5	68	42	8	100	818	
Total	F	229	486	250	278	172	176	50	191	394	203	100	121	392	76	219	506	3844	
	H	138	576	224	399	329	220	74	140	441	150	131	126	369	67	69	361	3812	
	T	367	1061	474	677	501	396	125	331	834	353	231	248	761	143	288	867	7656	

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 31-12-2017 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	36	11					71		10		5	32	6	11			242
	H		45	18	7					25		4		3	20	4	12			138
	T		105	54	18					96		14		8	52	10	23			380
BAP	F	5	50	32	44	4		20	14		138	47	16	62	11	39	28			510
	H	13	60	28	46	15		23	12		118	60	29	84	12	41	43			584
	T	18	110	60	90	19		43	26		256	107	45	146	23	80	71			1 094
CEPIA	F	4	13	22	23				6	2	20	2		50	20	21	82			265
	H	3	20	14	15				16	5	17	6		57	15	13	45			226
	T	7	33	36	38				22	7	37	8		107	35	34	127			491
EA	F	8	7	22	19	2	4	3	22		54	24	6	41	12	45	7	20		296
	H	13	19	20	24	3	8	5	29		46	37	15	70	25	61	3	27		405
	T	21	26	42	43	5	12	8	51		100	61	21	111	37	106	10	47		701
EFPA	F	7	20		13				47		2	39		7	5	16		27	1	184
	H	8	39		20				77	1	1	76		15	23	35		37		332
	T	15	59		33				124	1	3	115		22	28	51		64	1	516
GA	F	13			11					63	1	6	5	1	68			16	1	185
	H	35			29		1			52		4	15		58			28		222
	T	48			40		1			115	1	10	20	1	126			44	1	407
MIA	F									19	5			8	18	3				53
	H									22	6			7	26	14				75
	T									41	11			15	44	17				128
MICA	F		25		14		1		1	91	4	8		9	12	13	4	17		199
	H		11		3		2		1	79	3	2		11	11	3	3	12		141
	T		36		17		3		2	170	7	10		20	23	16	7	29		340
PHASE	F	1	82		89		1		2	66		24	16	21	13			99		414
	H		122		89		1			53		24	22	14	8			113		446
	T	1	204		178		2		2	119		48	38	35	21			212		860
SA	F		28		1					45			3	4	36	1	16	79		213
	H		9							44			3	3	26		10	56		151
	T		37		1					89			6	7	62	1	26	135		364
SAD	F	1	12	3	7		12				23		3	20	13	7	3			104
	H		8	4	8	8	17				19		12	28	19	10	2			135
	T	1	20	7	15	8	29				42		15	48	32	17	5			239
SAE2	F	1	12	4	25		5				41			20	17	1				126
	H	4	13	12	12		6				49	1		10	19		1			127
	T	5	25	16	37		11				90	1		30	36	1	1			253
SPE	F	5	10	33	30			17			55	45	10	55	25	104	24			413
	H	7	8	25	43			7			32	44	10	55	28	105	8			372
	T	12	18	58	73			24			87	89	20	110	53	209	32			785
GEVES	F			2					1			1	13	2			2	60		81
	H		1		1				1				9	3		7	46			68
	T		1	2	1				2			1	22	5		9	106			149
DAR	F		1		5	1		1		3	11	3	2	1	4	5	13	5	173	228
	H	2	1		1		1			1	3	1	1	1	2	2	1	3	50	70
	T	2	2		6	1	1	1		4	14	4	3	2	6	7	14	8	223	298
SDAR	F	27	44	26	38	6	16	10	5	39	67	35	14	41	32	45	23	34	33	535
	H	13	25	10	19	3	8	6	1	50	32	15	18	27	22	43	17	29	25	363
	T	40	69	36	57	9	24	16	6	89	99	50	32	68	54	88	40	63	58	898
Total	F	72	364	180	330	13	86	51	51	399	421	244	88	347	318	308	271	297	208	4 048
	H	98	381	131	317	29	121	41	60	332	326	274	134	388	314	338	191	305	75	3 855
	T	170	745	311	647	42	207	92	111	731	747	518	222	735	632	646	462	602	283	7 903

III.4.6. Les effectifs titulaires rémunérés par centre au 31-12-2017 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	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
ALIMH	F		57	34	10					68		9		5	30	6	10			229
	H		45	18	7					25		4		3	20	4	12			138
	T		102	52	17					92		13		8	50	10	22			367
BAP	F	5	48	30	43	4	18	13			131	46	16	59	11	37	26			486
	H	13	59	27	45	15	23	12			117	60	28	82	11	40	43			576
	T	18	107	57	88	18	41	25			248	106	44	141	22	77	69			1 061
CEPIA	F	4	12	20	22				6	2	19	2		47	18	21	78			250
	H	3	20	14	14				16	5	17	6		57	15	13	44			224
	T	7	32	34	36				22	7	36	8		103	33	34	122			474
EA	F	7	7	21	19	2	4	3	20		50	23	5	38	11	43	7	20		278
	H	13	19	19	24	3	8	5	28		46	36	15	69	24	60	3	27		399
	T	20	25	40	42	5	12	8	48		96	59	20	108	36	103	10	47		677
EFPA	F	6	19		13		44				2	37		7	4	15		25	1	172
	H	8	38		20		77			1	1	76		15	23	34		37		329
	T	14	57		32		120			1	3	113		22	27	50		61	1	501
GA	F	13			10					59	1	6	5	1	64			16	1	176
	H	35			29		1			51		4	15		58			28		220
	T	47			39		1			111	1	10	19	1	122			44	1	396
MIA	F									18	5			8	17	3				50
	H									22	6			7	26	14				74
	T									40	11			15	43	17				125
MICA	F		24		13		1	1		88	4	8		9	12	12	4	16		191
	H		11		3		2	1		78	3	2		11	11	3	3	12		140
	T		35		16		3	2		167	7	10		19	23	15	7	28		331
PHASE	F	1	78		84		1	2		64		22	15	20	12			95		394
	H		119		89		1			52		24	22	14	8			112		441
	T	1	197		173		2	2		117		46	37	33	20			207		834
SA	F		26		1					43			3	4	35	1	15	75		203
	H		9							44			3	3	26		10	56		150
	T		35		1					87			6	7	61	1	25	131		353
SAD	F	1	12	3	7		10				23		3	20	13	6	3			100
	H		8	4	7	8	15				19		12	28	19	10	2			131
	T	1	20	7	14	8	26				42		15	48	31	16	5			231
SAE2	F	1	11	4	24		5				41			19	17	1				121
	H	4	13	12	12		6				49	1		10	19		1			126
	T	5	24	16	35		11				90	1		29	35	1	1			248
SPE	F	5	9	31	28			16			53	43	10	54	24	98	23			392
	H	7	8	24	43			7			31	44	10	55	27	105	8			369
	T	12	17	55	71			23			84	87	20	108	51	203	31			761
GEVES	F			2					1			1	13	2		2	56			76
	H		1		1				1				9	3		7	45			67
	T		1	2	1				2			1	22	5		9	101			143
DAR	F		1		5	1		1		3	11	3	2	1	4	4	12	5	168	219
	H	2	1		1		1			1	3	1	1	1	2	2	1	3	49	69
	T	2	2		6	1	1	1		4	14	4	3	2	6	6	13	8	217	288
SDAR	F	26	41	25	37	6	15	9	4	38	63	34	13	38	31	43	21	32	32	506
	H	13	24	10	19	3	8	6	1	50	32	15	18	27	22	43	17	29	25	361
	T	39	65	35	55	9	23	15	5	88	95	49	31	64	53	86	37	61	57	867
Total	F	68	345	170	314	12	80	47	46	384	401	234	83	329	301	292	255	283	202	3 844
	H	97	375	129	313	29	119	41	59	329	324	272	133	383	310	335	189	304	74	3 812
	T	166	719	298	626	41	198	88	105	713	725	506	215	712	611	627	443	587	276	7 656

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 31-12-2017 en personnes physiques

Région administrative	ALIMH	BAP	CEPIA	EA	EFPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAEZ	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	105	110	33	26	59			36	204	37	20	25	42	1	2	69	769
Bourgogne-Franche-Comté	54	60	36	42							7	16	58	2		36	311
Bretagne	18	90	38	38	33	15		17	178	1	15	37	73	1	6	57	617
Centre-Val-de-Loire				47	64	44		29	212	135					8	63	602
Corse		19		5							8				1	9	42
Grand-Est		43	13	27	124	1		3	2		29	11	24		2	40	319
Hauts-de-France		26	9	44				2	2					2		6	91
Ile-de-France	96	256	44	100	5	117	52	177	119	89	42	90	87		241	246	1761
Normandie				5		25											30
Nouvelle-Aquitaine	14	152	8	82	115	30		10	86	6	15	1	109	23	7	82	740
Occitanie	60	169	142	148	50	127	59	43	56	69	80	66	161	5	8	122	1365
Outre-Mer		18	7	21	15	48			1		1	5	14		2	40	172
PACA	10	80	34	106	51		17	16		1	17	1	185	9	7	88	622
Pays-de-la-Loire	23	71	127	10				7		26	5	1	32	106	14	40	462
Total	380	1094	491	701	516	407	128	340	860	364	239	253	785	149	298	898	7903

III.4.8. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2017 en équivalent temps plein.

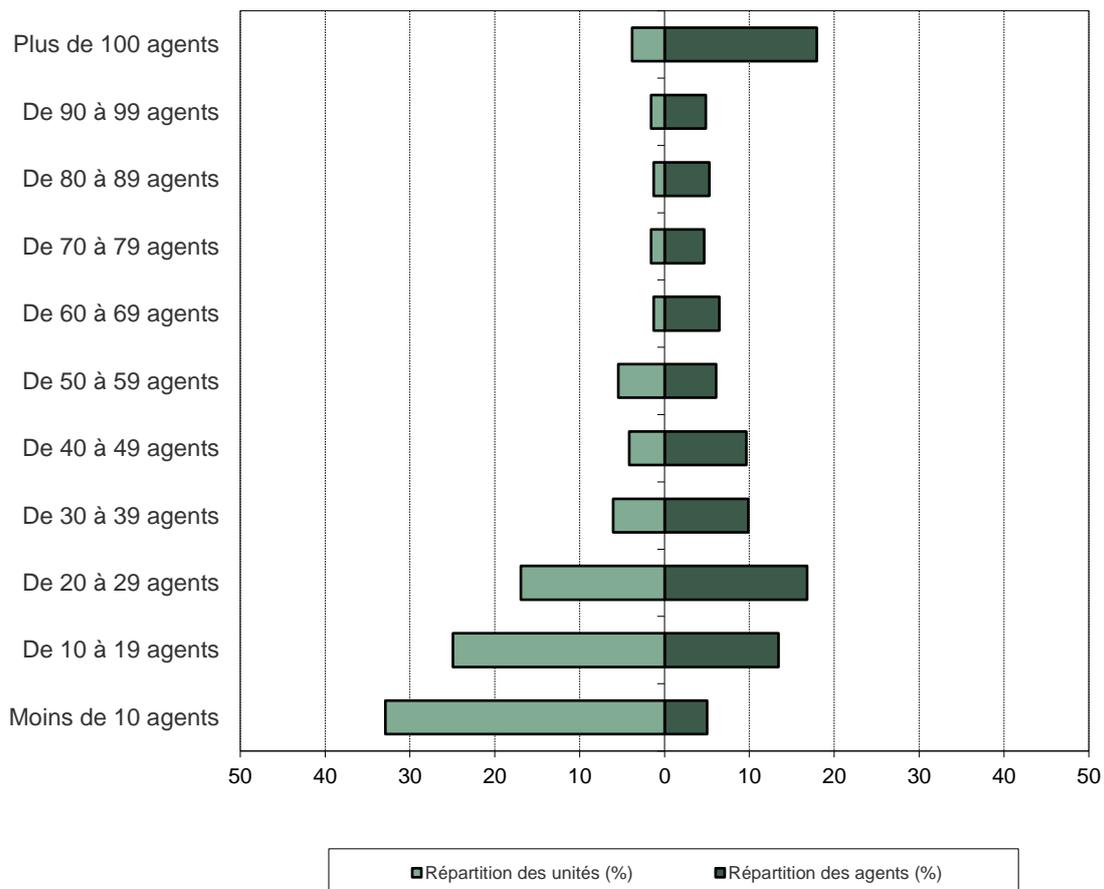
Région administrative	ALIMH	BAP	CEPIA	EA	EFPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAE2	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	102	107	32	25	57			35	197	35	20	24	40	1	2	65	743
Bourgogne-Franche-Comté	52	57	34	40							7	16	55	2		35	298
Bretagne	17	88	36	37	32	14		16	173	1	14	35	71	1	6	55	596
Centre-Val-de-Loire				47	61	44		28	207	131					8	61	587
Corse		18		5							8				1	9	41
Grand-Est		41	13	26	120	1		3	2		26	11	23		2	38	305
Hauts-de-France		25	9	41				2	2					2		5	86
Ile-de-France	92	248	43	96	5	113	51	174	117	87	42	90	84		234	240	1714
Normandie				5		25											30
Nouvelle-Aquitaine	13	150	8	79	113	29		10	83	6	15	1	106	23	7	80	721
Occitanie	58	163	136	143	49	123	57	42	53	68	79	65	157	5	8	117	1321
Outre-Mer		18	7	20	14	47			1		1	5	14		2	39	168
PACA	10	77	34	103	50		17	15		1	16	1	180	9	6	86	604
Pays-de-la-Loire	22	69	122	10				7		25	5	1	31	101	13	37	443
Total	367	1061	474	677	501	396	125	331	834	353	231	248	761	143	288	867	7656

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 31-12-2017

Taille des unités	Répartition des unités INRA par nombre d'agents			Répartition des agents INRA dans les unités			Effectif titulaire rémunéré moyen par unité
	Nombre	Fréquence	Fréquence cumulée	Nombre	Fréquence	Fréquence cumulée	
Moins de 10 agents	103	32,9%	32,9%	395	5,0%	5,0%	3,8
De 10 à 19 agents	78	24,9%	57,8%	1 061	13,4%	18,4%	13,6
De 20 à 29 agents	53	16,9%	74,8%	1 328	16,8%	35,2%	25,1
De 30 à 39 agents	19	6,1%	80,8%	780	9,9%	45,1%	41,1
De 40 à 49 agents	13	4,2%	85,0%	761	9,6%	54,7%	58,5
De 50 à 59 agents	17	5,4%	90,4%	479	6,1%	60,8%	28,2
De 60 à 69 agents	4	1,3%	91,7%	510	6,5%	67,2%	127,5
De 70 à 79 agents	5	1,6%	93,3%	368	4,7%	71,9%	73,6
De 80 à 89 agents	4	1,3%	94,6%	418	5,3%	77,2%	104,5
De 90 à 99 agents	5	1,6%	96,2%	384	4,9%	82,0%	76,8
Plus de 100 agents	12	3,8%	100,0%	1 419	18,0%	100,0%	118,3
Total INRA	313	100%	-	7 903	100%	-	25,2

Répartition des unités et de l'effectif titulaire rémunéré selon la taille des unités au 31-12-2017



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	2015			2016			2017		
		DR	CR	Total	DR	CR	Total	DR	CR	Total
STEA	F	14	25	39	12	25	37	14	25	39
	H	33	23	56	33	21	54	32	22	54
	T	47	48	95	45	46	91	46	47	93
AES	F	15	47	62	15	47	62	18	45	63
	H	41	46	87	37	51	88	35	50	85
	T	56	93	149	52	98	150	53	95	148
BPE	F	16	44	60	19	48	67	20	48	68
	H	53	70	123	55	68	123	55	68	123
	T	69	114	183	74	116	190	75	116	191
GVA	F	31	46	77	34	43	77	35	41	76
	H	30	27	57	26	30	56	28	29	57
	T	61	73	134	60	73	133	63	70	133
EGBIP	F	28	52	80	29	51	80	31	50	81
	H	52	61	113	50	58	108	50	61	111
	T	80	113	193	79	109	188	81	111	192
PA	F	21	43	64	19	41	60	19	42	61
	H	29	23	52	29	23	52	28	24	52
	T	50	66	116	48	64	112	47	66	113
BIHASC	F	28	63	91	29	63	92	32	59	91
	H	56	48	104	56	53	109	58	51	109
	T	84	111	195	85	116	201	90	110	200
NT	F	34	58	92	36	57	93	36	56	92
	H	31	39	70	29	39	68	30	37	67
	T	65	97	162			161			159
SIAMM	F	21	45	66	22	47	69	21	46	67
	H	30	30	60	30	28	58	30	28	58
	T	51	75	126	52	75	127	51	74	125
MSA	F	22	44	66	21	45	66	26	43	69
	H	29	31	60	29	30	59	34	27	61
	T	51	75	126	50	75	125	60	70	130
MBIA	F	10	16	26	12	16	28	11	17	28
	H	19	27	46	19	31	50	20	33	53
	T	29	43	72	31	47	78	31	50	81
SESG	F	20	50	70	21	49	70	23	46	69
	H	40	50	90	40	47	87	39	51	90
	T	60	100	160	61	96	157	62	97	159
GR	F	15	11	26	17	11	28	15	9	24
	H	34	5	39	39	3	42	40	2	42
	T	49	16	65	56	14	70	55	11	66
-	F	6	25	31	6	10	16	5	11	16
	H	12	28	40	24	23	47	19	23	42
	T	18	53	71	30	33	63	24	34	58
Total	F	281	569	850	292	553	845	306	538	844
	H	489	508	997	496	505	1 001	498	506	1 004
	T	770	1 077	1 847	788	1 058	1 846	804	1 044	1 848

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^{er} décembre 2008 modifiant l'arrêté du 1^{er} février 2002.

III.7.1. Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens au 31-12-2017

BAP	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
A	1479	1747	3226	1464	1696	3160	1447	1618	3065
B	168	101	269	167	98	265	171	92	263
C	27	132	159	28	131	159	31	128	159
D	40	50	90	39	52	91	44	51	95
E	147	458	605	151	464	615	161	470	631
F	157	48	205	149	46	195	146	44	190
G	75	269	344	71	261	332	68	253	321
H	2		2	1		1	1		1
J	1163	189	1352	1141	182	1323	1109	179	1288
-	39	24	63	36	17	53	25	14	39
Total	3 297	3 018	6 315	3 247	2 947	6 194	3 203	2 849	6 052

III.7.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens au 31-12-2017 par corps

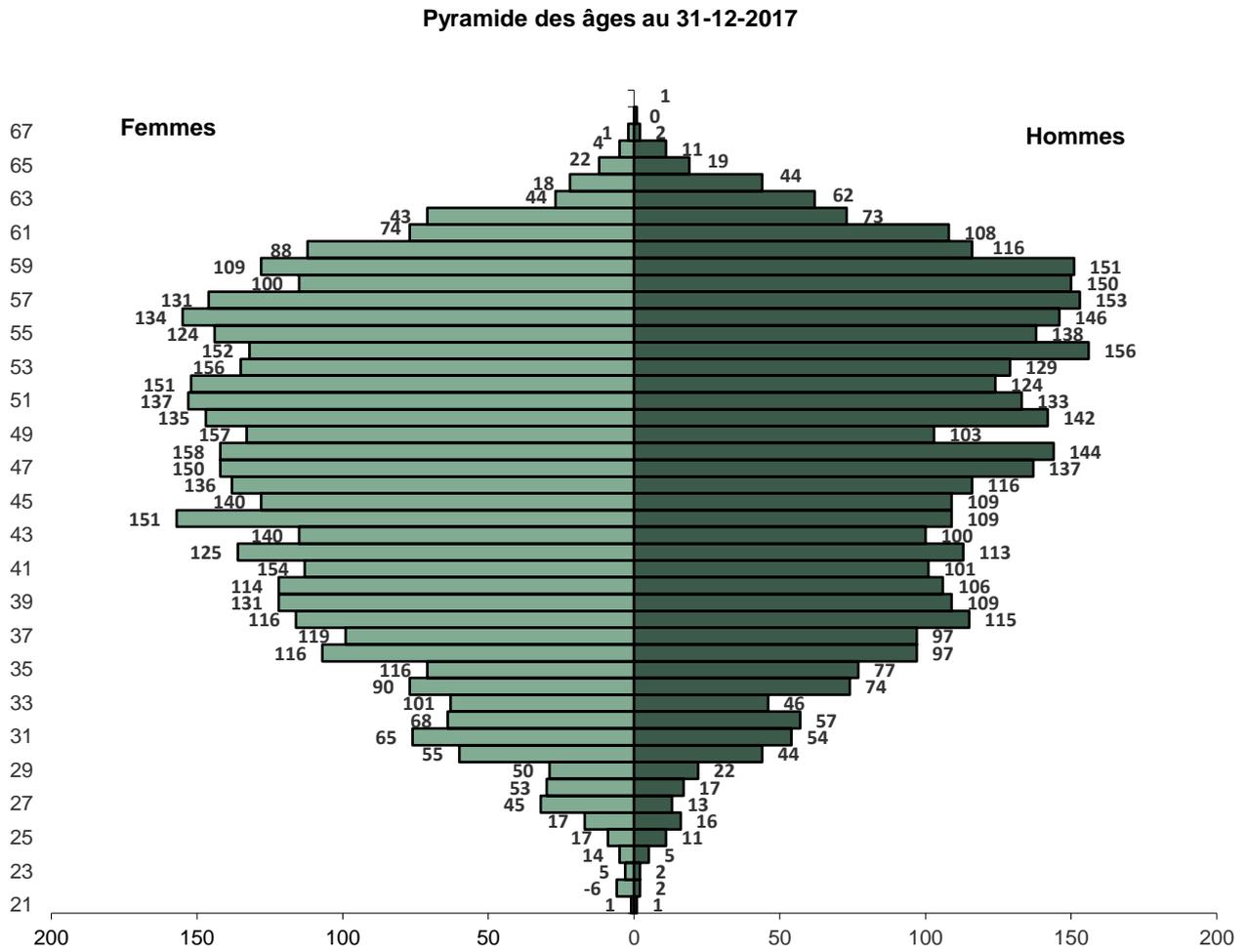
BAP	IR			IE			AI			TR			AT			Total		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
A	213	244	457	192	147	339	212	138	350	631	712	1343	199	377	576	1447	1618	3065
B	24	19	43	25	20	45	38	12	50	73	34	107	11	7	18	171	92	263
C	8	12	20	7	20	27	8	33	41	7	57	64	1	6	7	31	128	159
D	22	24	46	11	17	28	6	7	13	5	3	8				44	51	95
E	39	94	133	79	170	249	23	107	130	20	94	114		5	5	161	470	631
F	15	8	23	43	8	51	35	15	50	48	12	60	5	1	6	146	44	190
G	1	5	6	14	14	28	8	25	33	17	132	149	28	77	105	68	253	321
H													1		1	1		1
J	50	29	79	143	43	186	170	20	190	637	70	707	109	16	125	1109	178	1287
-	1	5	6				3	2	5	18	7	25	3	1	4	25	15	40
Total	373	440	813	514	439	953	503	359	862	1 456	1 121	2 577	357	490	847	3 203	2 849	6 052

III.8. Les effectifs physiques titulaires rémunérés par âge

III.8.1. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2017 par âge

Année de naissance	Âge	Femmes	Hommes	Total	Fréquence	Fréquence cumulée
1996	21	1	1	2	0,03%	0,13%
1995	22	6	2	8	0,10%	0,19%
1994	23	3	2	5	0,06%	0,32%
1993	24	5	5	10	0,13%	0,57%
1992	25	9	11	20	0,25%	0,99%
1991	26	17	16	33	0,42%	1,56%
1990	27	32	13	45	0,57%	2,15%
1989	28	30	17	47	0,59%	2,80%
1988	29	29	22	51	0,65%	4,11%
1987	30	60	44	104	1,32%	5,76%
1986	31	76	54	130	1,64%	7,29%
1985	32	64	57	121	1,53%	8,67%
1984	33	63	46	109	1,38%	10,58%
1983	34	77	74	151	1,91%	12,45%
1982	35	71	77	148	1,87%	15,03%
1981	36	107	97	204	2,58%	17,51%
1980	37	99	97	196	2,48%	20,44%
1979	38	116	115	231	2,92%	23,36%
1978	39	122	109	231	2,92%	26,24%
1977	40	122	106	228	2,88%	28,95%
1976	41	113	101	214	2,71%	32,10%
1975	42	136	113	249	3,15%	34,82%
1974	43	115	100	215	2,72%	38,19%
1973	44	157	109	266	3,37%	41,19%
1972	45	128	109	237	3,00%	44,40%
1971	46	138	116	254	3,21%	47,93%
1970	47	142	137	279	3,53%	51,55%
1969	48	142	144	286	3,62%	54,54%
1968	49	133	103	236	2,99%	58,19%
1967	50	147	142	289	3,66%	61,81%
1966	51	153	133	286	3,62%	65,30%
1965	52	152	124	276	3,49%	68,64%
1964	53	135	129	264	3,34%	72,29%
1963	54	132	156	288	3,64%	75,86%
1962	55	144	138	282	3,57%	79,67%
1961	56	155	146	301	3,81%	83,45%
1960	57	146	153	299	3,78%	86,80%
1959	58	115	150	265	3,35%	90,33%
1958	59	128	151	279	3,53%	93,22%
1957	60	112	116	228	2,88%	95,56%
1956	61	77	108	185	2,34%	97,38%
1955	62	71	73	144	1,82%	98,51%
1954	63	27	62	89	1,13%	99,34%
1953	64	22	44	66	0,84%	99,73%
1952	65	12	19	31	0,39%	99,94%
1951	66	5	11	16	0,20%	99,99%
1950	67	2	2	4	0,05%	100,00%
1949	68		1	1	0,01%	0,13%
Total		4 048	3 855	7 903		
Âge moyen		46,8	48,0	47,4		
Âge médian		47	49	48		

III.8.2. La pyramide des âges des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2017



III.8.3. Les effectifs physiques titulaires rémunérés par corps et tranche d'âge au 31-12-2017

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	54,0
	T							1			1	54,0
DGD	F								1		1	57,0
	H						1				1	48,0
	T						1		1		2	52,5
DR	F				2	32	55	84	95	38	306	52,7
	H				7	33	85	111	143	119	498	54,3
	T				9	65	140	195	238	157	804	53,7
CR	F		2	33	111	144	96	86	43	23	538	44,8
	H		2	66	134	114	65	45	46	34	506	43,6
	T		4	99	245	258	161	131	89	57	1 044	44,2
IR	F		5	25	41	48	61	73	77	43	373	48,7
	H		1	20	35	50	59	81	100	94	440	51,4
	T		6	45	76	98	120	154	177	137	813	50,2
IE	F	1	18	51	82	104	76	75	66	41	514	45,4
	H		4	36	81	73	48	63	76	57	438	47,3
	T	1	22	87	163	177	124	138	142	98	952	46,3
AI	F	2	20	46	70	88	93	75	68	41	503	45,9
	H	1	10	20	58	58	69	56	66	22	360	46,7
	T	3	30	66	128	146	162	131	134	63	863	46,2
TR	F	11	57	153	169	185	235	249	274	123	1 456	46,6
	H	8	28	79	111	127	178	240	251	99	1 121	48,4
	T	19	85	232	280	312	413	489	525	222	2 577	47,4
AT	F	1	15	32	40	42	67	77	64	19	357	46,8
	H	1	34	54	69	74	104	87	56	11	490	44,0
	T	2	49	86	109	116	171	164	120	30	847	45,2
Total	F	15	117	340	515	643	683	719	688	328	4 048	46,8
	H	10	79	275	495	529	609	684	738	436	3 855	48,0
	T	25	196	615	1 010	1 172	1 292	1 403	1 426	764	7 903	47,4

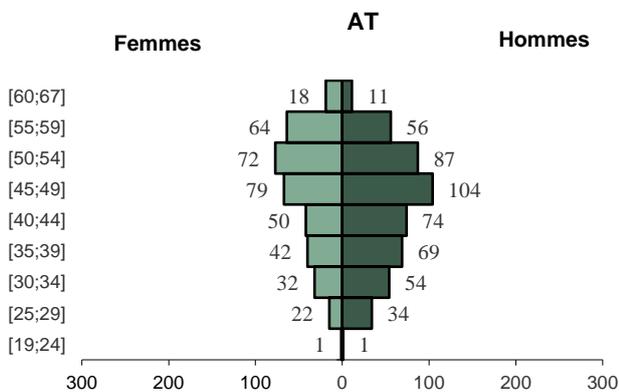
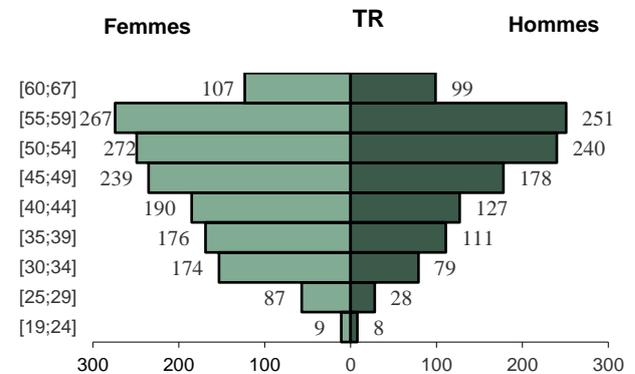
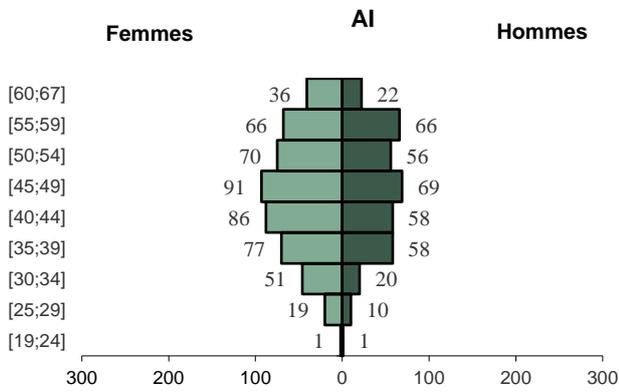
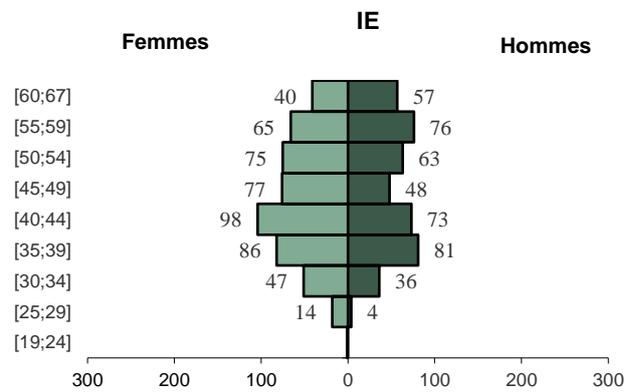
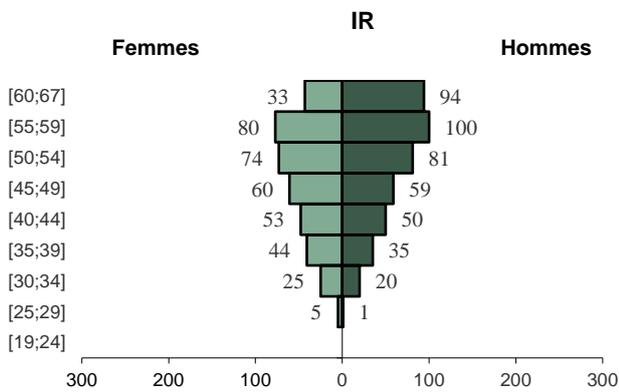
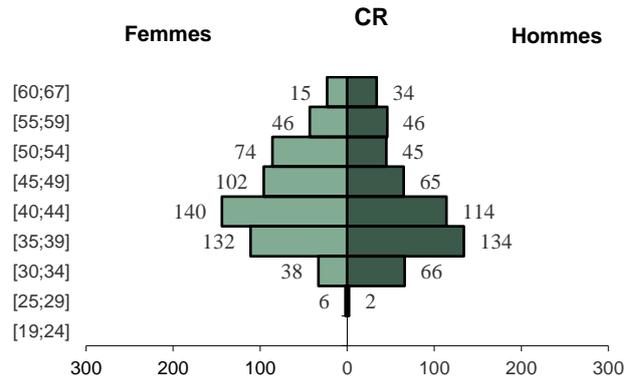
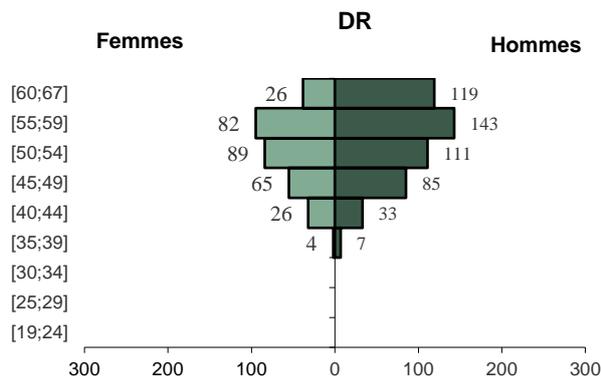
III.8.4. Âge moyen des effectifs titulaires rémunérés par catégorie

Catégorie hiérarchique	2017		
	F	H	T
A+	45,6	47,0	46,3
A	48,0	49,7	48,9
B	46,6	48,4	47,4
C	46,8	44,0	45,2
Total général	46,8	48,0	47,4

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

Catégorie hiérarchique	2017		
	F	H	T
A+	48,0	51,0	50,0
A	45,0	47,0	46,0
B	48,0	50,0	49,0
C	48,0	45,0	46,0
Total	47,0	49,0	48,0

III.8.6. Les pyramides par corps et tranche d'âge des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2017



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

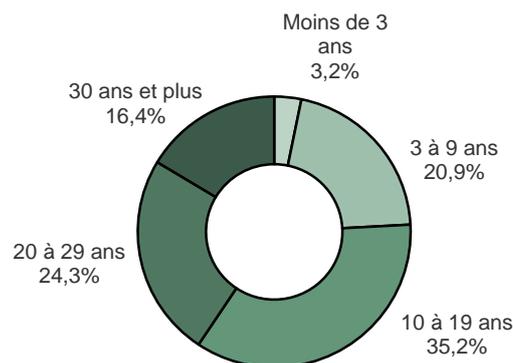
III.9.1. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2017 par tranche d'ancienneté

Ancienneté INRA	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Moins de 3 ans	186	170	356	143	149	292	123	130	253
3 à 9 ans	1078	923	2 001	995	858	1 853	882	773	1 655
10 à 19 ans	1353	1136	2 489	1447	1190	2 637	1535	1248	2 783
20 à 29 ans	949	1016	1 965	941	1013	1 954	941	976	1 917
30 ans et plus	581	773	1 354	566	741	1 307	567	728	1 295
Total	4 147	4 018	8 165	4 092	3 951	8 043	4 048	3 855	7 903

Ancienneté INRA	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Moins de 3 ans	4,5%	4,2%	4,4%	3,5%	3,8%	3,6%	3,0%	3,4%	3,2%
3 à 9 ans	26,0%	23,0%	24,5%	24,3%	21,7%	23,0%	21,8%	20,1%	20,9%
10 à 19 ans	32,6%	28,3%	30,5%	35,4%	30,1%	32,8%	37,9%	32,4%	35,2%
20 à 29 ans	22,9%	25,3%	24,1%	23,0%	25,6%	24,3%	23,2%	25,3%	24,3%
30 ans et plus	14,0%	19,2%	16,6%	13,8%	18,8%	16,3%	14,0%	18,9%	16,4%
Total	100,0%								

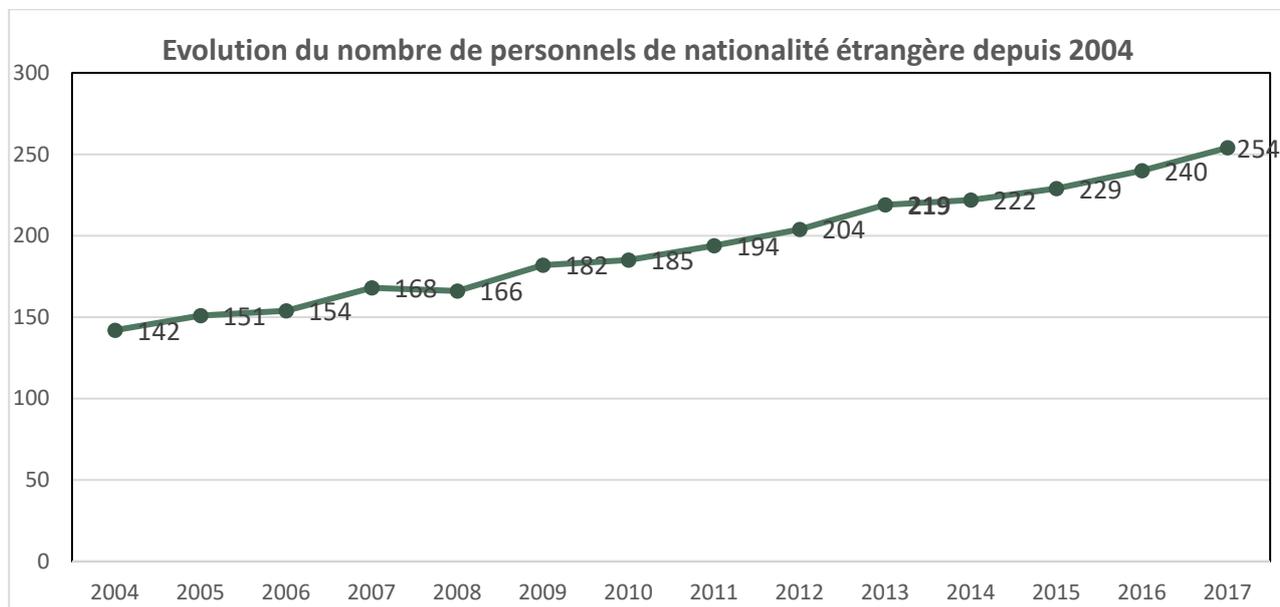
III.9.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2017 par tranche d'ancienneté

Répartition des effectifs titulaires rémunérés par tranche d'ancienneté au 31-12-2017



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 31-12-2017 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	
Direction																						
DR	17	33	50		4	4	3		3	2	3	5	1	2	3		4	4	23	46	69	
CR	37	45	82	7	2	9	3	2	5	2	10	12	2	6	8	2	10	12	53	75	128	
Chercheurs	54	78	132	7	6	13	6	2	8	4	13	17	3	8	11	2	14	16	76	121	197	
IR	11	11	22	1	1	2				1	1	2	1	2	3	1	2	3	15	17	32	
IE	6	2	8				1		1							3	2	5	10	4	14	
AI	1		1																1		1	
Ingénieurs	18	13	31	1	1	2	1		1	1	1	2	1	2	3	4	4	8	26	21	47	
TR	1	2	3													1		1	2	2	4	
AT	3	2	5														1	1	3	3	6	
Techniciens	4	4	8													1	1	2	5	5	10	
Ing. et Tech.	22	17	39	1	1	2	1		1	1	1	2	1	2	3	5	5	10	31	26	57	
Total	76	95	171	8	7	15	7	2	9	5	14	19	4	10	14	7	19	26	107	147	254	

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	2015			2016			2017		
	PP (1)	ETPT (2)	Durée (3)	PP (1)	ETPT (2)	Durée (3)	PP (1)	ETPT (2)	Durée (3)
Attachés scientifiques contractuels (ASC)	4	3,8	73,5	3	2,9	75,3	1	0,4	80,0
Chercheurs contractuels (CC)	2	1,8	36,0	2	2,0	36,0	2	2,0	42,0
CDD sur emplois permanents	364	154,0	14,1	369	129,2	11,2	350	132,7	7,2
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>	27	26,2	89,6	19	4,9	78,9			
<i>Contrat particulier (9P)</i>	16	13,5		20	15,4		27	20,5	
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>	36	19,9	15,4	28	13,8	15,3	30	15,2	12,8
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>									
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	285	94,3	6,8	302	95,1	6,6	293	96,9	6,7
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>									
CDD ministériels (dits "haut niveau")	59	44,5	52,2	78	63,6	46,4	69	60,7	55,9
Post-doctorants ministériels									
Contrats jeunes scientifiques	12	8,5	60,2						
Doctorants	530	410,0	36,2	551	415,1		564	416,4	36,4
<i>Contrat boursiers étrangers</i>	8	4,8	17,4	2	1,3	24,5	1	0,1	46,0
<i>Autres doctorants</i>	522	405,1	36,5	549	413,8	36,5	563	416,3	36,4
Chercheurs	89	58,5	21,5	77	50,9	21,7	75	47,2	21,7
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>	17	8,9	16,5	9	5,1	11,4	7	2,5	12,7
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>	66	46,1	22,6	66	44,2	23,1	68	44,7	22,6
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>	6	3,5	23,7	2	1,6	24,0			
Personnels saisonniers ou occasionnels	904	127,6	2,7	691	94,9	2,9	632	88,2	2,6
CDI à temps incomplet	21	8,3		18	7,2		19	6,1	
Contrats aidés et apprentis	81	57,7	23,6	80	49,5	23,9	76	46,4	22,6
<i>Contrat d'apprentissage</i>	81	57,7	23,6	80	49,5	23,9	76	46,4	22,6
<i>Contrat d'avenir</i>									
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi*</i>									
Personnels sur conventions de recherche	1 716	1 017,4	17,0	1 733	998,5	17,3	1 769	968,1	15,7
Boursiers Marie Curie	41	27,8	29,6	38	26,5	29,1	26	20,6	31,3
Accueils Marie Curie									
Volontaires service civil									
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>									
<i>Volontaire civil à l'international</i>									
Stagiaires gratifiés	1 567	560,5	4,9	1 520	532,2	4,9	1 479	518,2	5,1
<i>Stagiaires juniors</i>				6	0,1	0,5	8	0,5	4,0
<i>Stagiaires étudiants</i>	696	191,6	4,1	616	167,0	4,0	520	144,2	4,1
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	871	369,0	5,7	898	365,1	5,5	896	363,5	5,7
<i>Stagiaires étudiants-master 2</i>							55	9,9	4,1
Total	5 390	2 480,3	13,6	5 160	2 372,5	14,0	5 062	2 306,7	13,3

(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 2017

Catégorie de personnel contractuels	Personnes différentes présentes à un moment de l'année 2017			Équivalent temps plein annuel en 2017			Durée moyenne de présence en 2017 (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)	1	0	1	0,4	0,0	0,4	4,4		4,4	80,0	0,0	80,0
Chercheurs contractuels (CC)	1	1	2	1,0	1,0	2,0	12,0	12,0	12,0	36,0	48,0	42,0
CDD sur emplois permanents	215	135	350	82,2	50,5	132,7	4,6	4,5	4,5	7,8	6,3	7,2
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>												
<i>Contrat particulier (9P)</i>	14	13	27	11,6	8,9	20,5	9,9	8,3	9,1			
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>	18	12	30	10,1	5,2	15,2	6,7	5,2	6,1	13,2	12,3	12,8
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>												
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	183	110	293	60,5	36,4	96,9	4,0	4,0	4,0	7,3	5,7	6,7
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>												
CDD ministériels (dits "haut niveau")	29	40	69	25,7	34,9	60,7	10,6	10,5	10,6	66,7	48,1	55,9
Post-doctorants ministériels												
Contrats jeunes scientifiques												
Doctorants	323	241	564	245,6	170,7	416,4	9,1	8,5	8,9	36,8	36,0	36,4
<i>Contrat boursiers étrangers</i>		1	1		0,1	0,1		1,0	1,0		46,0	46,0
<i>Autres doctorants</i>	323	240	563	245,6	170,7	416,3	9,1	8,5	8,9	36,8	35,9	36,4
Chercheurs	36	39	75	24,9	22,3	47,2	8,3	6,9	7,6	22,3	21,2	21,7
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>	4	3	7	1,9	0,6	2,5	5,8	2,5	4,3	18,0	5,7	12,7
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>	32	36	68	23,0	21,7	44,7	8,6	7,2	7,9	22,8	22,5	22,6
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>												
Personnels saisonniers ou occasionnels	319	313	632	44,5	43,7	88,2	1,7	1,7	1,7	2,8	2,3	2,6
CDI à temps incomplet	19	0	19	6,1		6,1	9,6	0,0	9,6			
Contrats aidés et apprentis	44	32	76	26,7	19,7	46,4	7,3	7,4	7,3	22,2	23,3	22,6
<i>Contrat d'apprentissage</i>	44	32	76	26,7	19,7	46,4	7,3	7,4	7,3	22,2	23,3	22,6
<i>Contrat d'avenir</i>												
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi</i>												
Personnels sur conventions de recherche	993	776	1 769	541,3	426,8	968,1	6,5	6,6	6,6	15,6	15,8	15,7
Boursiers Marie Curie	13	13	26	10,4	10,2	20,6	9,6	9,4	9,5	28,8	33,8	31,3
Accueils Marie Curie												
Volontaires service civil												
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>												
<i>Volontaire civil à l'international</i>												
Stagiaires gratifiés	878	601	1 479	301,4	206,8	518,2	4,2	4,2	4,2	5,1	5,0	5,1
<i>Stagiaires juniors</i>	3	5	8	0,4	0,1	0,5	1,7	0,2	0,8	5,3	3,2	4,0
<i>Stagiaires étudiants</i>	296	224	520	82,9	61,4	144,2	3,4	3,3	3,3	4,1	4,0	4,1
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	540	356	896	218,1	145,4	363,5	4,8	4,9	4,9	5,7	5,7	5,7
<i>Stagiaires étudiants-master 2</i>	39	16	55	6,7	3,3	9,9	2,0	2,4	2,2	4,5	3,2	4,1
Total	2 871	2 191	5 062	1 310,2	986,7	2 306,7	5,5	5,4	5,5	13,4	13,2	13,3

IV.3. Les effectifs contractuels par centre en 2017

IV.3.1. Les effectifs contractuels en 2017 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
Chercheurs contractuels (CC)	2																		2
CDD sur emplois permanents	9	36	14	25	2	12	3	4	23	15	23	8	31	29	22	12	29	53	350
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>																			
<i>Contrat particulier (9P)</i>						1			4	1	2			1			2	16	27
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>		3	1	4				1	2	1	3		4	5		3	3		30
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>																			
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	9	33	13	21	2	11	3	3	17	13	18	8	27	23	22	9	24	37	293
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>																			
CDD ministériels (dits "haut niv...")	1	3	1	2		3			4	4	1		5	5	5	2	2	31	69
Post-doctorants ministériels																			
Contrats jeunes scientifiques																			
Doctorants	5	32	33	54	3	30	4	3	49	66	41	9	62	79	32	35	27		564
<i>Contrat boursiers étrangers</i>													1						1
<i>Autres doctorants</i>	5	32	33	54	3	30	4	3	49	66	41	9	61	79	32	35	27		563
Chercheurs		7	2	4		4			7	10	7	2	12	7	6	5	2		75
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>		1		1		2			2						1				7
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>		6	2	3		2			5	10	7	2	12	7	5	5	2		68
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>																			
Personnels saisonniers ou occasionnels	20	37	48	102	6	23	13	36	9	33	44	32	109	28	37	10	31	14	632
CDI à temps incomplet		3	1	5		1						2	2		2	2	1		19
Contrats aidés et apprentis		7	4	10		3	2	1	6	6	5		6	6	6	4	9	1	76
<i>Contrat d'apprentissage</i>		7	4	10		3	2	1	6	6	5		6	6	6	4	9	1	76
<i>Contrat d'avenir</i>																			
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi</i>																			
Personnels sur conventions de recherche	16	111	85	146	2	71	13	23	175	219	127	21	168	253	108	87	112	32	1769
Boursiers Marie Curie		7	1	1					5	2			5	3	1	1			26
Accueils Marie Curie																			
Volontaires service civil																			
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>																			
<i>Volontaire civil à l'international</i>																			
Stagiaires gratifiés	27	113	72	124	19	48	13	19	125	146	125	31	195	157	131	72	57	5	1 479
<i>Stagiaires juniors</i>			2		4				1						1				8
<i>Stagiaires étudiants</i>	6	70	24	50	8	17	11	12	42	52	48	19	47	8	51	25	30		520
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	21	38	44	65	7	29	2	7	76	90	62	11	148	141	77	47	26	5	896
<i>Stagiaires étudiants-master 2</i>		5	2	9		2			6	4	15	1		8	2		1		55
Total	80	356	261	473	32	195	48	86	403	502	373	105	595	567	350	230	270	136	5 062

IV.3.2. Les effectifs contractuels en 2017 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	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)										0									0
Chercheurs contractuels (CC)	2																		2
CDD sur emplois permanents	2	9	5	8	1	3	1	2	10	7	7	2	9	11	8	7	10	32	133
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>																			
<i>Contrat particulier (9P)</i>						0			4	1	0		1				0	14	21
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>		2	0	1				0	0	0	2		2	3		3	2		15
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>																			
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	2	8	5	6	1	3	1	2	5	6	5	2	7	7	8	4	7	19	97
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>																			
CDD ministériels (dits "haut niv...")	1	3	1	2		3			4	3	1		4	5	5	2	2	25	61
Post-doctorants ministériels																			
Contrats jeunes scientifiques																			
Doctorants	4	25	23	40	2	23	4	2	36	49	33	5	39	61	24	26	21		416
<i>Contrat boursiers étrangers</i>													0						0
<i>Autres doctorants</i>	4	25	23	40	2	23	4	2	36	49	33	5	39	61	24	26	21		416
Chercheurs		5	2	1		3			2	7	5	2	9	4	4	2	1		47
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>		0		0		1			1					1					3
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>		4	2	1		1			2	7	5	2	9	4	4	2	1		45
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>																			
Personnels saisonniers ou occasionnels	5	7	6	13	2	4	1	6	3	5	6	3	10	2	6	1	6	2	88
CDI à temps incomplet		1	0	1		0						1	1		1	0	0		6
Contrats aidés et apprentis		4	4	6		2	2	1	2	4	3		2	4	3	3	5	1	46
<i>Contrat d'apprentissage</i>		4	4	6		2	2	1	2	4	3		2	4	3	3	5	1	46
<i>Contrat d'avenir</i>																			
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi</i>																			
Personnels sur conventions de recherche	7	64	44	78	1	34	9	11	95	126	70	9	85	154	60	49	54	18	968
Boursiers Marie Curie		7	0	0					3	1			4	3	1	1			21
Accueils Marie Curie																			
Volontaires service civil																			
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>																			
<i>Volontaire civil à l'international</i>																			
Stagiaires gratifiés	12	35	26	40	4	18	3	7	46	55	44	10	67	56	48	28	20	1	518
<i>Stagiaires juniors</i>			0		0										0				1
<i>Stagiaires étudiants</i>	3	18	7	12	1	4	2	3	12	15	13	6	13	2	16	7	9		144
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	9	16	18	26	3	13	1	3	33	40	26	4	54	53	32	21	11	1	363
<i>Stagiaires étudiants-master 2</i>		0	1	1		1			0	1	5	0		1	0		0		10
Total	34	159	110	189	10	89	20	29	201	258	170	31	232	300	160	119	118	80	2 307

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

IV.4. Les effectifs contractuels par département en 2017

IV.4.1. Les effectifs contractuels en 2017 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
Chercheurs contractuels (CC)					2												2
CDD sur emplois permanents	13	39	15	25	21	15	1	9	44	12	5	5	17		52	77	350
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>																	
<i>Contrat particulier (9P)</i>	2	2		1	1	1			2	1					15	2	27
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>		2	5	3	1	1		1	4	2	1	1	4			5	30
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>																	
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	11	35	10	21	19	13	1	8	38	9	4	4	13		37	70	293
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>																	
CDD ministériels (dits "haut niv...")	1	1		3	4			1				3	2		37	17	69
Post-doctorants ministériels																	
Contrats jeunes scientifiques																	
Doctorants	45	61	58	87	56	27	26	33	40	26	23	32	50				564
<i>Contrat boursiers étrangers</i>													1				1
<i>Autres doctorants</i>	45	61	58	87	56	27	26	33	40	26	23	32	49				563
Chercheurs	4	17	6	9	6	3	1	7	2	2	1	2	15				75
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>		1			2			2					2				7
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>	4	16	6	9	4	3	1	5	2	2	1	2	13				68
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>																	
Personnels saisonniers ou occasionnels	16	142	38	118	45	20	4	2	39	8	28	17	88		15	52	632
CDI à temps incomplet		3	2		1	3			1		3		3			3	19
Contrats aidés et apprentis	2	9	6	11	14	4	1	2	14	4	4		4		1		76
<i>Contrat d'apprentissage</i>	2	9	6	11	14	4	1	2	14	4	4		4		1		76
<i>Contrat d'avenir</i>																	
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi</i>																	
Personnels sur conventions de recherche	101	237	188	244	161	56	27	124	128	62	85	75	175		35	71	1 769
Boursiers Marie Curie	4	4	2	1	1		2	8	2				2				26
Accueils Marie Curie																	
Volontaires service civil																	
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>																	
<i>Volontaire civil à l'international</i>																	
Stagiaires gratifiés	93	221	142	243	104	66	33	53	140	57	99	47	150		7	24	1 479
<i>Stagiaires juniors</i>	1	5	1							1							8
<i>Stagiaires étudiants</i>	20	100	58	89	35	16	6	16	65	17	21	6	60		2	9	520
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	66	108	83	149	64	49	27	34	64	38	73	37	84		5	15	896
<i>Stagiaires étudiants-master 2</i>	6	8		5	5	1		3	11	1	5	4	6				55
Total	279	734	457	741	415	194	95	239	410	171	249	181	506		147	244	5 062

IV.4.2. Les effectifs contractuels en 2017 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)											0						0
Chercheurs contractuels (CC)					2												2
CDD sur emplois permanents	5	12	7	11	4	5	1	2	14	3	2	2	6		31	28	133
<i>Accueil en détachement sur contrat (9F)</i>																	
<i>Contrat particulier (9P)</i>	2	0		0	0	1			2	0					13	2	21
<i>Contrat travailleur handicapé (9H)</i>		1	4	1	0	1		0	1	1	1	1	3			2	15
<i>Contrat PACTE junior (9J)</i>																	
<i>Renforcement temporaire (9V)</i>	3	10	3	9	4	4	1	2	11	2	1	1	3		18	24	97
<i>Remplacement de titulaire absent (9R)</i>																	
CDD ministériels (dits "haut niv...")	1	1		3	4			1				2	2		32	15	61
Post-doctorants ministériels																	
Contrats jeunes scientifiques																	
Doctorants	34	48	39	63	45	19	17	25	30	18	18	22	39				416
<i>Contrat boursiers étrangers</i>													0				0
<i>Autres doctorants</i>	34	48	39	63	45	19	17	25	30	18	18	22	39				416
Chercheurs	3	11	3	7	4	2	0	4	1	1	1	2	10				47
<i>Contrat chercheurs étrangers</i>		0			1			1					1				3
<i>Contrat chercheurs Agreenskills</i>	3	10	3	7	2	2	0	3	1	1	1	2	10				45
<i>Contrat chercheurs hors Agreenskills</i>																	
Personnels saisonniers ou occasionnels	2	18	3	16	9	6	1	0	4	1	4	1	11		3	9	88
CDI à temps incomplet		1	1		0	0			0		1		1			1	6
Contrats aidés et apprentis	2	6	3	8	9	3	0	1	9	2	1		3		1		46
<i>Contrat d'apprentissage</i>	2	6	3	8	9	3	0	1	9	2	1		3		1		46
<i>Contrat d'avenir</i>																	
<i>Contrat d'accompagnement dans l'emploi</i>																	
Personnels sur conventions de recherche	45	143	108	139	86	32	15	73	63	34	41	39	100		20	30	968
Boursiers Marie Curie	3	3	1	1	1		2	6	1				2				21
Accueils Marie Curie																	
Volontaires service civil																	
<i>Volontaire civil à l'aide technique</i>																	
<i>Volontaire civil à l'international</i>																	
Stagiaires gratifiés	33	74	48	89	38	24	10	20	46	18	38	15	56		2	8	518
<i>Stagiaires juniors</i>	0	0	0														1
<i>Stagiaires étudiants</i>	6	27	14	26	10	5	2	5	17	5	5	1	18		1	3	144
<i>Stagiaires master 2 - grandes écoles</i>	26	45	34	61	27	19	8	15	28	14	32	13	36		1	5	363
<i>Stagiaires étudiants-master 2</i>	1	1		2	1	0		0	1	0	1	0	2				10
Total	127	316	213	336	201	92	47	132	168	77	107	83	230		87	91	2 307

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

IV.5. Les origines géographiques des boursiers et chercheurs étrangers en 2017

Origine géographique	Boursiers étrangers	Chercheurs étrangers	Total
Union Européenne à 27	1	1	2
Autres pays d'Europe			
Afrique			
Amérique du Nord		1	1
Amérique Latine		2	2
Proche et Moyen Orient			
Asie		3	3
Océanie			
Apatride ou non renseigné			
Total	1	7	8

IV.6. Les diplômes préparés par les stagiaires en 2017

L'information concernant les diplômes préparés par les stagiaires en 2017 n'était pas totalement disponible dans le système d'information ressources humaines (516 diplômes sont non renseignés).

Diplôme préparé	Stagiaires	Part relative
Doctorat	50	3%
Autre sup. à bac + 5	0	0%
Sup. à bac + 5	50	3%
Ingénieur	87	6%
Master 2	343	23%
Bac + 5	430	29%
Licence, Master 1	285	19%
BTS, DUT	144	10%
Bac + 2 / Bac + 3 / Bac + 4	429	29%
Bac, BP, BT	39	3%
BEP, CAP, CFPA 1°	0	0%
Inf. à Bac + 2	39	3%
Autres	15	1%
Diplôme non renseigné	516	35%
Total	1 479	100%

IV.7. Les niveaux de recrutement des effectifs contractuels

Les informations qui suivent ont pour base les effectifs contractuels rémunérés en 2017, hors stagiaires.

Niveau de recrutement	Genre	2015		2016		2017	
		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	122	76	129	87	143	99
	H	114	77	126	85	151	100
	T	236	153	255	173	294	199
Doctorant	F	310	236	315	236	319	239
	H	247	194	240	179	238	169
	T	557	430	555	415	557	408
IR	F	319	214	282	192	294	178
	H	316	211	293	194	249	153
	T	635	425	575	386	543	331
IE	F	423	250	410	231	387	219
	H	306	181	325	188	311	179
	T	729	431	735	419	698	398
AI	F	286	152	277	144	276	140
	H	142	77	160	77	126	64
	T	428	229	437	221	402	205
TR	F	312	79	264	81	305	89
	H	213	62	188	51	209	65
	T	525	141	452	132	514	154
AT	F	330	49	293	44	269	44
	H	383	62	338	50	306	50
	T	713	111	631	94	575	94
Total	F	2 102	1 057	1 970	1 016	1 993	1 009
	H	1 721	863	1 670	824	1 590	780
	T	3 823	1 920	3 640	1 840	3 583	1 789

IV.8. Les niveaux de recrutement des effectifs contractuels en 2017

IV.8.1. Les niveaux de recrutement en 2017 en personnes physiques différentes

Niveau de recrutement	Genre	Attachés scientifiques contractuels	Chercheurs contractuels	Accueil en détachement sur contrat	Contrat particulier	Contrat travailleur handicapé	Contrat PACTE junior	Renforcement temporaire	Remplacement de titulaire absent	CDD ministériels dits "haut niveau"	Contrats jeunes scientifiques	Personnels saisonniers ou occasionnels	Contrat d'apprentissage	Personnel sur conventions de recherche	Boursiers Marie Curie	Volontaire civil à l'aide technique	Volontaire civil à l'international	Total partiel	Total général
Chercheur	F	1	1			1				0				86	5			94	143
	H		1			1				2				94	2			100	151
	T	1	2	0		2		0		2	0			180	8	0	0	195	294
Doctorant	F									0				4	5			9	319
	H									0				2	7			9	238
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	12	0	0	18	557
IR	F				10	5		6		21		2	1	247	0			292	294
	H				7	3		4		25		1	1	204	0			245	249
	T	0	0	0	17	8	0	10	0	45	0	3	2	451	0	0	0	536	543
IE	F				2	4		25		5			11	339	0			386	387
	H				6	3		10		6			12	271	1			309	311
	T	0	0	0	8	7	0	35	0	11	0	0	23	610	1	0	0	695	698
AI	F				2	2		33		0		9	30	199	0			275	276
	H					2		13		1		6	15	88	0			125	126
	T	0	0	0	2	4	0	46	0	1	0	15	45	287	0	0	0	400	402
TR	F					5		91		0		110	2	95	0			303	305
	H					2		48		1		68	3	86	0			208	209
	T	0	0	0	0	7	0	139	0	1	0	178	5	181	0	0	0	511	514
AT	F					1		28		0		198		23	0			250	269
	H					1		35		0		238	1	31	0			306	306
	T	0	0	0	0	2	0	63	0	0	0	436	1	54	0	0	0	556	575
Total	F	1	1	0	14	18		183	0	26	0	319	44	993	10			1 609	1 993
	H	0	1	0	13	12		110		35	0	313	32	776	10			1 302	1 590
	T	1	2	0	27	30		293	0	61	0	632	76	1 769	21	0	0	2 911	3 583

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 2017 en équivalent temps plein annuel

Niveau de recrutement	Genre	Niveaux de recrutement															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	Total partiel
Chercheur	F	0	1			0							57	5			64	99	
	H		1			1				2			63	2			69	100	
	T	0	2	0		1		0		2	0	0	0	120	8			133	199
Doctorant	F												2	5			7	239	
	H												3	7			10	169	
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	12	0	0	16	408	
IR	F				9	3		2		21		0	0	142				178	178
	H				5	2		1		25		0	1	119				153	153
	T	0	0	0	14	4	0	4	0	45	0	0	1	261	0	0	0	331	331
IE	F				2	3		12		5			6	192				219	219
	H				4	2		5		6		0	7	153	1			178	179
	T	0	0	0	5	4	0	16	0	11	0	0	13	345	1	0	0	397	398
AI	F				1	1		13		0		2	19	103				139	140
	H					0		4		1		1	10	47				64	64
	T	0	0	0	1	2	0	18	0	1	0	3	29	150	0	0	0	204	205
TR	F					3		28		0		19	1	37				87	89
	H					0		17		1		11	2	33				64	65
	T	0	0	0	0	3	0	44	0	1	0	30	3	70	0	0	0	151	154
AT	F					0		5		0		24	1	8				38	44
	H					1		9		0		31	0	9				50	50
	T	0	0	0	0	1	0	15	0	0	0	55	1	17	0	0	0	88	94
Total	F	0	1	0	12	10		61	0	26	0	45	27	541	10			732	1 009
	H	0	1	0	9	5		36		35	0	44	20	427	10			587	780
	T	0	2	0	21	15		97	0	61	0	88	46	968	21	0	0	1 319	1 789

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

Chapitre 2 - L'emploi	49
I. Les entrées	50
I.1. Les concours de chercheurs	50
I.1.1. Les postes offerts aux concours	50
I.1.2. Les recrutements par concours	50
I.1.3. Les concours organisés en 2017	50
I.1.4. L'origine des candidats et des recrutés	51
I.1.5. Les diplômes des candidats et des recrutés	52
I.2. Les concours d'ingénieurs et de techniciens	53
I.2.1. Les postes offerts aux concours	53
I.2.2. Les recrutements par concours	53
I.2.3. Les concours organisés en 2017	53
I.2.4. Les postes offerts par BAP	54
I.2.5. Les postes offerts par BAP et par corps en 2017	54
I.2.6. Examens professionnalisés réservés	54
I.3. Les autres recrutements sur campagne	55
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
I.4. La mobilité des chercheurs	56
I.5. La mobilité des ingénieurs et des techniciens	57
I.6. Le taux de mobilité géographique	57
I.7. Les campagnes de mobilité des ingénieurs et des techniciens	57
I.8. Les entrées de titulaires par grade en 2017 en personnes physiques	59
I.9. Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année	59
II. Les sorties	60
II.1. Les retraites	60
II.1.1. Les départs en retraite des titulaires en activité par grade en 2017	60
II.1.2. Les départs en retraite par corps	61
II.1.3. L'âge moyen de départ en retraite par corps	61
II.2. La cessation progressive d'activité (CPA)	61
II.2.1. Les départs en CPA	61
II.2.2. Les agents en CPA au 31-12-2017	61
II.3. Les sorties de titulaires par grade en 2017 en personnes physiques	62
III. Le taux de rotation	63
IV. Les promotions	64
IV.1. Les promotions des chercheurs	64
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
IV.2. Les promotions des ingénieurs et des techniciens	65
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
IV.3. Les promotions d'agents en mobilité	67

I. Les entrées

I.1. Les concours de chercheurs

I.1.1. Les postes offerts aux concours

Concours	2015	2016	2017
DR 1	1	1	1
DR 2 affectés			
DR 2 non affectés	40	40	40
CR 1 affectés			
CR 1 non affectés	9	9	9
CR 2	30	32	32
Total	82	81	82

I.1.2. Les recrutements par concours

Concours	2015	2016	2017
DR 1	1		1
DR 2 affectés			
DR 2 non affectés	39	40	40
CR 1 affectés			
CR 1 non affectés	9	9	9
CR 2	26	29	31
Total	74	78	81

I.1.3. Les concours organisés en 2017

Concours	Profils proposés	Postes offerts	Candidats					Recrutés				
			Femmes		Hommes		Total	Femmes		Hommes		Total
			Nombre	Âge moyen (ans)	Nombre	Âge moyen (ans)		Nombre	Âge moyen (ans)	Nombre	Âge moyen (ans)	
DR 1		1			1	na	1			1	na	1
DR 2 non affectés		40	48	47,0	76	46,0	124	21	47,0	19	47,0	40
CR 1 non affectés		9	42	37,0	77	37,0	119	3	39,0	6	36,0	9
CR 2	32	32	332	34,0	383	35,0	715	6	34,0	25	33,0	31
Total	32	82	422	-	537	-	959	30	-	51	-	81

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

Concours DR 1		2015	2016	2017
Extérieurs	Candidats	0	0	1
	Recrutés	0	0	1
INRA	Candidats	0	0	0
	Recrutés	0	0	0
Total	Candidats	0	0	1
	Recrutés	0	0	1

Concours DR 2		2015		2016		2017		
		Affectés	Non affectés	Affectés	Non affectés	Affectés	Non affectés	
Extérieurs	Candidats		22		37		37	
	Recrutés		4		6		3	
INRA	Contractuel	Candidats	1		2			
		Recrutés						
	CR 1	Candidats		82		110		87
		Recrutés		35		34		37
	CR 2	Candidats						
		Recrutés						
	IR - IE	Candidats						
		Recrutés						
Total	Candidats	0	105	0	149	0	124	
	Recrutés	0	39	0	40	0	40	

Concours CR 1		2015		2016		2017		
		Affectés	Non affectés	Affectés	Non affectés	Affectés	Non affectés	
Extérieurs	Candidats		88		64		100	
	Recrutés		9		4		8	
INRA	Stagiaire post-doctoral	Candidats			17		13	
		Recrutés			4			
	Contractuel	Candidats		14		4		6
		Recrutés						1
	AI	Candidats						
		Recrutés						
	CR 2	Candidats				1		
		Recrutés				1		
	IR - IE	Candidats				1		
		Recrutés						
Total	Candidats	0	102	0	87	0	119	
	Recrutés	0	9	0	9	0	9	

Chapitre 2 - L'emploi

Concours CR 2		2015	2016	2017	
Extérieurs	Candidats	442	489	640	
	Recrutés	20	22	25	
INRA	CJS	Candidats	4	4	3
		Recrutés	2	1	
	ASC	Candidats	1		
		Recrutés			
	Stagiaire post-doctoral	Candidats	53	44	71
		Recrutés	4	5	6
	Boursier de thèse	Candidats		1	
		Recrutés			
	Contractuel	Candidats	2	4	
		Recrutés		1	
	IR - IE	Candidats			1
		Recrutés			
	Total	Candidats	502	542	715
		Recrutés	26	29	31

I.1.5. Les diplômes des candidats et des recrutés

Concours CR 1		2015	2016	2017
Doctorat universitaire	Candidats	59	47	56
	Recrutés	4	5	4
Doctorat grande école	Candidats	2		2
	Recrutés			
Doctorat étranger	Candidats	41	40	60
	Recrutés	5	4	4
PHD	Candidats			
	Recrutés			
Total	Candidats	102	87	118
	Recrutés	9	9	8

Concours CR 2		2015	2016	2017
Doctorat universitaire	Candidats	260	257	*
	Recrutés	17	20	*
Doctorat grande école	Candidats	45	6	*
	Recrutés	5	2	*
Doctorat étranger	Candidats	188	94	*
	Recrutés	4	1	*
PHD	Candidats	2	134	*
	Recrutés		5	*
Autres	Candidats	7	51	*
	Recrutés		1	*
Total	Candidats	502	542	*
	Recrutés	26	29	*

* Informations disponibles non exploitables

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

I.2.1. Les postes offerts aux concours

Concours	2015	2016	2017
IR	13	12	11
IE	12	16	19
AI	15	15	11
TR	19	35	27
ATP	8	8	8
Total	67	86	76

I.2.2. Les recrutements par concours

Concours	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
IR	5	8	13	4	8	12	6	5	11
IE	6	6	12	7	7	14	14	7	21
AI	11	4	15	6	9	15	8	3	11
TR	15	5	20	20	15	35	16	17	33
ATP	1	6	7	3	5	8	2	6	8
Total	38	29	67	40	44	84	46	38	84

I.2.3. Les concours organisés en 2017

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 2017
IR	F	12	135	11	6	6	6	0	6
	H		112	9	5	10	5	2	7
	T		247	21	11	16	11	2	13
IE	F	22	265	12	14	15	11	5	16
	H		138	6	7	12	6	1	7
	T		403	18	21	27	17	6	23
AI	F	12	134	11	8	12	8	0	8
	H		67	6	3	5	3	0	3
	T		201	17	11	17	11	0	11
TR	F	33	342	10	16	22	15	2	17
	H		277	8	17	25	17	0	17
	T		619	19	33	47	32	2	34
ATP	F	9	57	6	2	6	2	0	2
	H		77	9	6	3	6	0	6
	T		134	15	8	9	8	0	8
Total	F	88	933	51	46	61	42	7	49
	H		671	38	38	55	37	3	40
	T		1 604	18	84	116	79	10	89

Chapitre 2 - L'emploi

I.2.4. Les postes offerts par BAP

BAP	Intitulé de la BAP	2015	2016	2017
A	Sciences du vivant	31	37	39
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	3	3	4
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	3	4	6
D	Sciences humaines et sociales	3	1	2
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	7	11	13
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE	1	1	0
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	6	3	5
J	Gestion et pilotage	13	26	19
Total		67	86	88

I.2.5. Les postes offerts par BAP et par corps en 2017

BAP	Intitulé de la BAP	IR	IE	AI	TR	ATP	Total
A	Sciences du vivant	4	8	2	17	8	39
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	1			2	1	4
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	1	1	3	1		6
D	Sciences humaines et sociales	2					2
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	3	7	1	2		13
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE						0
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration		1	1	3		5
J	Gestion et pilotage	1	5	5	8		19
Total		12	22	12	33	9	88

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).

	2016	2017
Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	228	169
Nombre de postes offerts aux examens professionnalisés réservés	10	10
Nombre de candidats inscrits aux examens professionnalisés réservés	17	12

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		2015	2016	2017
Postes offerts		0	0	0
Recrutés	F	0	0	0
	H	0	0	0
	T	0	0	0

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	2015			2016			2017		
	Sur réserve			Sur réserve			Sur réserve		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
CR 1									
CR 2		1	1				2	1	3
IR	2	1	3	3	1	4	2	2	4
IE	1		1	3	2	5	1	2	3
AI				2		2		2	2
TR	3	3	6	2		2	2	1	3
ATP	1		1		1	1			
Total	7	5	12	10	4	14	7	8	15

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		2016	2017
Postes offerts		30	30
Recrutés	F	17	18
	H	13	12
	T	30	30

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	2015				2016				2017			
	F	H	T	Part dans le grade	F	H	T	Part dans le grade	F	H	T	Part dans le grade
DR E										1	1	3%
DR 1		2	2	1%	1	3	4	2%	5	5	10	4%
DR 2	5	6	11	2%	4	6	10	2%	4	5	9	2%
CR 1	13	2	15	2%	10	9	19	2%				
CR 2	1	1	2	1%	1	2	3	1%				
CR CN									8	10	18	2%
Total	19	11	30	2%	16	20	36	2%	17	21	38	2%

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	2015				2016				2017			
	F	H	T	Part dans le corps	F	H	T	Part dans le corps	F	H	T	Part dans le corps
IR	14	9	23	3%	15	14	29	4%	8	5	13	2%
IE	18	14	32	3%	15	11	26	3%	16	16	32	3%
AI	19	12	31	4%	22	7	29	3%	14	5	19	2%
TR	40	19	59	2%	27	29	56	2%	52	19	71	3%
AT	9	9	18	2%	12	18	30	3%	14	10	24	3%
Total	100	63	163	2%	91	79	170	3%	104	55	159	2%

I.6. Le taux de mobilité géographique

Mobilité géographique	2015						2016						2017					
	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	11	12	23	4%	2%	3%	5	11	16	2%	2%	2%	9	13	22	3%	3%	3%
CR	19	25	44	3%	5%	4%	17	28	45	3%	6%	4%	4	18	22	1%	3%	2%
IR	12	16	28	3%	4%	4%	12	21	33	3%	5%	4%	6	6	12	1%	1%	1%
IE	22	16	38	4%	4%	4%	15	12	27	3%	3%	3%	18	6	24	3%	1%	2%
AI	18	13	31	4%	3%	4%	15	4	19	3%	1%	2%	21	8	29	4%	2%	3%
TR	35	20	55	2%	2%	2%	28	12	40	2%	1%	2%	30	24	54	2%	2%	2%
AT	12	7	19	3%	1%	2%	7	8	15	2%	2%	2%	9	6	15	2%	1%	2%
Total général	129	109	238	3%	3%	3%	99	96	195	2%	2%	2%	97	81	178	2%	2%	2%

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

Corps	Campagne 2015				Campagne 2016				Campagne 2017			
	Profils proposés	Mobilités acceptées			Profils proposés	Mobilités acceptées			Profils proposés	Mobilités acceptées		
		F	H	T		F	H	T		F	H	T
IR	4	1		1	34*	3	3	6	25	3	3	6
IE	25	4	4	8	75*	5	9	14	57	8	4	12
AI	19	3	2	5	25	8	2	10	40	4	3	7
TR	22	10	6	16	91	22	8	30	100**	15	9	24
ATP	4		2	2	17	7	4	11	25**		10	10
Total	74	18	14	32	133	45	26	71	247	30	29	59

* 4 profils ont été proposés sur les double-corps IR/IE en 2016

** dont 11 besoins en double corps TR/AT en 2017

Depuis 2016, les campagnes de mobilité sont annuelles ; elles étaient auparavant biennales, depuis 2005.

Chapitre 2 - L'emploi

Corps	Genre	Mobilité 2017									
		Profils proposés	Profils demandés	Candidats							
				Mutation	Détachement	Réintégration	Total	Mutation	Détachement	Réintégration	Total
IR	F	30	9	4		1	5	4	1		5
	H			4			4	4		1	5
	T			8	25	1	34	8	1	1	10
IR/IE	F	2	2	1			1	1			1
	H			1			1	1			1
	T			2			2	2			2
IE	F	69	20	9		1	10	8	3	1	12
	H			6			6	4	1		5
	T			15	23	1	39	12	4	1	17
IE/AI	F	2	2	1			1				
	H			1			1	1			1
	T			2			2	1			1
AI	F	44	17	11	4	1	16	4	1		5
	H			6	20	1	27	4	1		5
	T			17	24	2	43	8	2		10
TR*	F	107	51	29		1	30	19		1	20
	H			20		3	23	9			9
	T			49		4	53	28		1	29
AT*	F	25	15	2		1	3				
	H			14		1	15	10			10
	T			16		2	18	10			10
Total	F	279	116	55	4	5	64	35	5	2	42
	H			50	20	5	75	31	2	1	34
	T			105	72	10	139	66	7	3	76

* dont 11 besoins en double corps TR/AT

I.8. Les entrées de titulaires par grade en 2017 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
DR 1			0			0			0			0			0			0			0
DR 2	2	4	6			0			0			0			0			0	2	4	6
CR HC			0			0			0			0			0			0			0
CR CN	10	27	37			0			0			0			0	1		1	11	27	38
IR 0			0			0			0			0			0			0			0
IR 1			0			0		1	1			0			0			0		1	1
IR 2	6	5	11			0	2		2	2	1	3		1	1			0	10	7	17
IE 0			0			0		1	1			0	1		1			0	1	1	2
IE CN	15	7	22	1		1	1		1	2	2	4	1	1	2	1		1	21	10	31
AI	10	3	13			0			0	1		1	2	2	4	1		1	14	5	19
TR e			0			0		1	1			0	1		1			0	1	1	2
TR s			0			0			0			0		2	2	1		1	1	2	3
TR n	20	18	38			0			0	2	1	3	1		1	1	2	3	24	21	45
AT p1			0			0			0			0			0			0			0
AT p2	2	6	8	1		1			0			0			0	2	1	3	5	7	12
AT 1			0			0			0			0			0			0			0
AT 2			0			0			0			0			0			0			0
Total	65	70	169	2		2	3	3	6	7	4	11	6	6	12	7	3	10	90	86	176

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

	2015	2016	2017
Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année	0	1	5

II. Les sorties

II.1. Les retraites

II.1.1. Les départs en retraite des titulaires en activité par grade en 2017

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							1		1										1		1
DR 1					3	3	1	5	6										1	8	9
DR 2					3	3	1	3	4										1	6	7
CR HC																					
CR CN					1	1	1	2	3										1	3	4
IR 0				1	1	2	1	4	5										2	5	7
IR 1							3	6	9		1	1		1	1				3	8	11
IR 2																					
IE 0							7	9	16	1		1							8	9	17
IE CN					1	1	3	2	5		1	1							3	4	7
AI					1	1	10	14	24	1		1							11	15	26
TR e				1	1	2	7	6	13	9	12	21							17	19	36
TR s							4	6	10	4	3	7							8	9	17
TR n				1		1	10	10	20	2	11	13	1	1	2				14	22	36
AT p1							2	3	5		3	3							2	6	8
AT p2								2	2				1		1				1	2	3
AT 1																					
AT 2																					
Total				3	11	14	51	72	123	17	31	48	2	2	4				73	116	189

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	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
DR	3	15	18	4	15	19	3	14	17
CR	4	2	6	5	4	9	1	3	4
IR	6	16	22	7	7	14	5	12	17
IE	11	14	25	3	11	14	11	13	24
AI	12	10	22	15	13	28	11	15	26
TR	36	31	67	40	42	82	38	49	87
AT	5	9	14	6	2	8	2	8	10
Total	77	97	174	80	94	174	71	114	185

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

Corps	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
DR	64,7	64,9	64,8	62,3	65,7	65,0	62,67	66,14	65,53
CR	64,5	61,5	63,5	63,8	64,8	64,2	65,00	66,00	65,75
IR	63,3	64,8	64,4	64,1	65,9	65,0	64,20	64,50	64,41
IE	62,6	63,4	63,0	63,7	62,5	62,8	63,18	63,54	63,38
AI	61,3	62,4	61,8	62,3	62,9	62,6	62,36	63,00	62,73
TR	61,8	62,1	62,0	61,8	62,2	62,0	62,11	61,37	61,69
AT	63,0	60,8	61,6	59,8	51,5	57,8	61,50	62,38	62,20
Total	62,3	63,1	62,7	62,1	63,1	62,6	62,51	62,94	62,77

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	2015	2016	2017
F	0	0	0
H	0	0	0
T	0	0	0
Âge moyen	-	-	-

II.2.2. Les agents en CPA au 31-12-2017

	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Agents en CPA			0	0	0	0	0	0	0
Agents ayant 55 ans ou plus	877	1 105	1 982	945	1 159	2 104	1016	1174	2190
Part des agents de 55 ans ou plus en CPA	0%								

II.3. Les sorties de titulaires par grade en 2017 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			0			0			0			0			0
DR 0			0			0			0			0			0
DR 1			0			0			0			0			0
DR 2	1		1			0			0			0			0
CR HC			0			0			0			0			0
CR CN	3	4	7		3	3			0			0	19	15	34
IR 0			0	1	1	2			0			0			0
IR 1		1	1	1	1	2			0			0			0
IR 2	1	1	2	2	2	4	1		1			0			0
IE 0			0	1	4	5			0			0			0
IE CN	2	1	3	4	6	10			0			0		1	1
AI			0	5		5			0			0			0
TR e		2	2	4	2	6			0			0			0
TR s	1	1	2	2	3	5			0			0			0
TR n	5	5	10	12	5	17			0		1	1		2	2
AT p1	1	1	2	2	1	3			0			0		2	2
AT p2	1	3	4			0			0			0			0
AT 1			0			0			0			0			0
AT 2			0			0			0			0			0
Total	15	19	34	34	28	62	1	0	1	0	1	1	19	20	39

Grade	Démission			Licenciement			Décès			Retraite			Total		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
DGD			0			0			0			0	0	0	0
DR 0			0			0			0	1		1	1	0	1
DR 1			0			0			0	1	8	9	1	8	9
DR 2		1	1			0		1	1	1	6	7	2	8	10
CR HC			0			0			0			0	0	0	0
CR CN			0			0	1	1	2	1	3	4	24	11	31
IR 0			0			0			0	2	5	7	3	6	9
IR 1			0			0	1		1	3	8	11	5	10	15
IR 2			0	1		1			0			0	5	3	8
IE 0	1		1			0			0	8	9	17	10	13	23
IE CN		1	1	1		1	2		2	3	4	7	12	12	25
AI			0	1		1			0	11	15	26	17	15	32
TR e			0			0	1	1	2	17	19	36	22	24	46
TR s			0			0		1	1	8	9	17	11	14	25
TR n	3	1	4			0			0	14	22	36	34	33	70
AT p1			0			0		1	1	2	6	8	5	9	16
AT p2			0			0		2	2	1	2	3	2	7	9
AT 1			0			0			0			0	0	0	0
AT 2			0			0			0			0	0	0	0
Total	4	3	7	3	0	3	5	7	12	73	116	189	154	173	329

III. Le taux de rotation

Nombre d'entrées	176
Nombre de sorties	329
Nombre d'entrées + nombre de sorties	505
Moyenne, sur les douze mois de l'année, des effectifs rémunérés mensuels au 31/12 de chaque mois en PP	7 937

Taux de rotation	3,2%
-------------------------	-------------

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	2015	2016	2017
DR 0	2	5	6
DR 1	22	20	20
CR 1	47	42	40
Total	71	67	66

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		2015			2016			2017		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T
Promouvables (a)		155	269	424	170	257	427	173	225	398
Candidatures (a')		22	48	70	25	49	74	17	46	63
Promotions (b)		7	15	22	9	11	20	5	15	20
Taux de pression	(a/b)	22,1	17,9	19,3	18,9	23,4	21,4	34,6	15,0	19,9
	(a'/b)	3,1	3,2	3,2	2,8	4,5	3,7	3,4	3,1	3,2

IV.1.3. Les promotions en CR 1

CR 1		2015			2016			2017		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T
Promouvables (a)		42	37	79	31	49	80	26	28	54
Candidatures (a')		32	26	58	16	29	45	19	22	41
Promotions (b)		27	20	47	13	29	42	18	22	40
Taux de pression	(a/b)	1,6	1,9	1,7	2,4	1,7	1,4	1,4	1,3	1,4
	(a'/b)	1,2	1,3	1,2	1,2	1,0	1,1	1,1	1,0	1,0

IV.2. Les promotions des ingénieurs et des techniciens

IV.2.1. Les concours internes

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

Corps d'accès	2016				
	Postes offerts (a)	Candidats (b)	Taux de pression (b/a)	Admis sur liste principale	Inscrits sur liste complémentaire
IR	7	145	20,7	7	
IE	8	260	32,5	8	
AI	21	406	19,3	17	4
TR	48	276	5,8	36	12
ATP	4	5	1,3	1	
Total	88	1092	12,4	69	16

Corps d'accès	2017				
	Postes offerts (a)	Candidats (b)	Taux de pression (b/a)	Admis sur liste principale	Inscrits sur liste complémentaire
IR	6	3	0,5	3	
IE	12	23	1,9	8	
AI	7	26	3,7	5	
TR	16	16	1,0	6	
ATP	3	2	0,7	1	
Total	44	70	1,6	23	

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')		
IR	535	6	89,2	572	6	95,3	635	6	105,8
IE	685	9	76,1	690	9	76,7	717	9	79,7
AI	748	12	62,3	833	8	104,1	866	8	108,3
TR	254	47	5,4	326	27	12,1	308	27	11,4
Total	2 222	74	30,0	2 421	50	48,4	2 526	50	50,5

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)	Promus	Taux de pression (a/b')
			2013 (b)				2014 (b)			
IR 0	417	76	15	5,07	420	78	15	5,20	15	5,20
Total	417	76	15	5,07	420	78	15	5,20	15	5,20

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

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)			
TR e	397	110	40	2,8	898	128	40	3,2	40	3,2
TR s	1 361	533	36	14,8	2 526	423	38	11,1	38	11,1
Total	1 758	643	76	8,5	3 424	551	78	7,1	78	7,1

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

IV.2.4. Les promotions de grade au choix

Grade d'accès	2015			2016			2017		
	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')		
IR 1	268	34	7,9	269	35	7,7	258	35	7,4
IE 0	76	14	5,4	75	15	5,0	405	53	7,6
IE CN	377	36	10,5	395	38	10,4			
TR e	449	36	12,5	490	43	11,4	501	44	11,4
TR s	881	79	11,2	877	90	9,7	751	78	9,6
AT p1	307	39	7,9	311	36	8,6	295	76	3,9
AT p2	7	4	1,8	6	5	1,2			
AT 1			-			-			-
Total	2 365	242	9,8	2 423	262	9,2	2 210	286	7,7

IV.3. Les promotions d'agents en mobilité

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

	2015	2016	2017
Agents en mobilité entrante	1	0	0
Agents en mobilité sortante	16	16	16
Nombre total d'agent en mobilité	17	16	16
Part des agents en mobilité parmi les agents promus	4%	4%	4%

Chapitre 3 – Les rémunérations et indemnités

Chapitre 3 – Les rémunérations et indemnités	68
I. La masse salariale.....	69
II. Les rémunérations indiciaires des agents titulaires	70
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 31-12-2017 par tranche indiciaire	71
II.5. Le rapport entre les dix rémunérations extrêmes, primes comprises.....	72
III. Les primes et indemnités	72
III.1. Les bénéficiaires au 31-12-2017 et les montants totaux versés en 2017	72
III.2. Les montants annuels 2017 des primes catégorielles et les bénéficiaires au 31-12-2017	73
III.3. Les montants mensuels 2017 des primes informatiques et les bénéficiaires au 31-12-2017	74
III.4. Les bénéficiaires de l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif au 31-12-2017	74
III.5. Les bénéficiaires du supplément familial de traitement au 31-12-2017.....	75
III.6. Les agents bénéficiaires de la garantie individuelle du pouvoir d'achat au 31-12-2017	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	2015	2016	2017
631.1	Taxes sur les salaires	31 184 727,26 €	31 215 430,63 €	31 879 542,39 €
632	Autres taxes	73 237,92 €	- €	- €
633.1	Versements de transport	4 651 649,22 €	4 767 246,40 €	4 856 458,37 €
633.2	Cotisations allocation logement FNAL	1 500 138,98 €	1 501 288,87 €	1 511 259,79 €
633.8	Autres versements et cotisations	- €	89,10 €	83,09 €
641.1	Traitements du personnel permanent	256 617 653,03 €	256 904 645,99 €	302 468 804,70 €
641.2	Congés payés du personnel permanent (CAP)	572 034,05 €	- €	- €
641.3	Indemnités résidentielles du personnel permanent	2 219 557,14 €	2 200 932,57 €	32 174 659,67 €
641.4	Primes et indemnités diverses du personnel permanent	33 091 836,47 €	32 301 225,35 €	5 010 968,45 €
641.5	Indemnités représentatives de frais du personnel permanent	511 975,64 €	447 448,45 €	3 115 938,14 €
641.6	Supplément familial de traitement du personnel permanent	3 264 776,56 €	3 229 724,95 €	- €
641.7	Indemnités de préavis et de licenciement	101 586,76 €	44 112,39 €	- €
641.8	Revenus de remplacement CFA	- €	- €	2 113,54 €
641.9	Transfert primes/point	- €	- 713 061,79 €	- 1 573 720,39 €
643 - 644 - 646	Rémunérations du personnel non titulaire	45 722 185,83 €	45 405 938,14 €	- €
645	Charges de sécurité sociale et de prévoyance	250 068 046,41 €	250 184 285,53 €	250 924 077,08 €
647	Prestations d'action sociale "enfance"	134 082,20 €	122 609,89 €	2 098 042,39 €
425-472	Dépenses payées avant ordonancement	- €	- €	91 803,83 €
Total		627 287 425,50 €	627 611 916,47 €	632 560 031,05 €

Des regroupements de comptes comptables ont été opérés
 Source : *Compte financier 2017*

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 5,6323 € à compter du 1^{er} février 2017. 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 €
Décret n° 2016-670 du 25 mai 2016	01/02/2017	0,60%	5 623,23 €

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 31-12-2017. Le produit de l'indice majoré et de la valeur mensuelle du point d'indice en vigueur au 31-12-2017, soit 4,6860 €, 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
DR 0	1173	1329	1251	1299	1287	1288	5 497 €	6 228 €	5 862 €	6 087 €	6 031 €	6 035 €
DR 1	830	1173	1002	1151	1158	1156	3 889 €	5 497 €	4 693 €	5 392 €	5 428 €	5 418 €
DR 2	667	1067	867	935	941	939	3 126 €	5 000 €	4 063 €	4 381 €	4 411 €	4 398 €
CR CN	463	825	644	731	708	720	2 170 €	3 866 €	3 018 €	3 426 €	3 318 €	3 373 €
IR 0	667	1124	896	936	938	937	3 126 €	5 267 €	4 196 €	4 387 €	4 396 €	4 393 €
IR 1	591	825	708	783	796	790	2 769 €	3 866 €	3 318 €	3 667 €	3 731 €	3 701 €
IR 2	421	722	572	618	624	621	1 973 €	3 383 €	2 678 €	2 895 €	2 926 €	2 910 €
IE 0	561	793	677	671	686	678	2 629 €	3 716 €	3 172 €	3 142 €	3 216 €	3 176 €
IE CN	383	664	524	527	542	534	1 795 €	3 112 €	2 453 €	2 472 €	2 541 €	2 504 €
AI	361	622	492	506	510	507	1 692 €	2 915 €	2 303 €	2 369 €	2 389 €	2 377 €
TR e	389	582	486	517	517	517	1 823 €	2 727 €	2 275 €	2 424 €	2 425 €	2 424 €
TR s	347	529	438	451	468	459	1 626 €	2 479 €	2 052 €	2 115 €	2 194 €	2 149 €
TR n	339	498	419	394	410	401	1 589 €	2 334 €	1 961 €	1 848 €	1 922 €	1 881 €
ATP 1	345	466	406	399	408	404	1 617 €	2 184 €	1 900 €	1 869 €	1 910 €	1 892 €
ATP 2	328	416	372	356	356	356	1 537 €	1 949 €	1 743 €	1 667 €	1 667 €	1 667 €
AT 1	325	367	346				1 523 €	1 720 €	1 621 €			
Ensemble	-	-	-	568	609	588	-	-	-			

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
A+	794,4	837,7	817,9	793	825	825
A	541,2	554,2	546,9	530	546	541
B	446,2	455,5	450,2	433	453	440
C	371,1	372,5	371,9	364	364	364
Toutes catégories fonction publique	568,2	608,8	588,0	520	548	529

II.4. La répartition du personnel rémunéré au 31-12-2017 par tranche indiciaire

INM		316 à 377	378 à 486	487 à 604	605 à 713	714 à 821	822 et plus	Total
Chercheurs	F			81	119	194	450	844
	H		1	113	129	150	611	1 004
	T		1	194	248	344	1 061	1 848
Ingénieurs	F	9	299	522	295	141	124	1 390
	H	4	206	406	281	136	205	1 238
	T	13	505	928	576	277	329	2 628
Techniciens	F	450	941	422				1 813
	H	427	806	378				1 611
	T	877	1 747	800				3 424
Total	F	459	1 240	1 025	414	335	574	4 047
	H	431	1 013	897	410	286	816	3 853
	T	890	2 253	1 922	824	621	1 390	7 900

INM		316 à 377	378 à 486	487 à 604	605 à 713	714 à 821	822 et plus	Total
Chercheurs	F			9,6%	14,1%	23,0%	53,3%	100,0%
	H		0,1%	11,3%	12,8%	14,9%	60,9%	100,0%
	T		0,1%	10,5%	13,4%	18,6%	57,4%	100,0%
Ingénieurs	F	0,6%	21,5%	37,6%	21,2%	10,1%	8,9%	100,0%
	H	0,3%	16,6%	32,8%	22,7%	11,0%	16,6%	100,0%
	T	0,5%	19,2%	35,3%	21,9%	10,5%	12,5%	100,0%
Techniciens	F	24,8%	51,9%	23,3%				100,0%
	H	26,5%	50,0%	23,5%				100,0%
	T	25,6%	51,0%	23,4%				100,0%
Total	F	11,3%	30,6%	25,3%	10,2%	8,3%	14,2%	100,0%
	H	11,2%	26,3%	23,3%	10,6%	7,4%	21,2%	100,0%
	T	11,3%	28,5%	24,3%	10,4%	7,9%	17,6%	100,0%

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 31-12-2017 et les montants totaux versés en 2017

Intitulé	Bénéficiaires au 31-12-2017	Montant total versé en 2017
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise	6 052	8 202 922,84 €
Prime de participation à la recherche scientifique	6 043	12 134 547,81 €
Prime de recherche	1 867	1 687 507,48 €
Indemnité forfaitaire spéciale au personnel enseignant	1867	79 038,19 €
Prime de technicité	3 596	460 688,79 €
Indemnité de sujétion	1 062	1 759 036,06 €
Prime de fonction de traitement informatisé de l'information	597	1 520 547,45 €
Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif	279	1 318 505,27 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	191	1 150 746,48 €
Indemnité de responsabilité aux régisseurs	11	1 560,00 €
Indemnité de caisse des agents comptables	13	55 413,72 €
Indemnité de résidence	3 229	2 207 373,00 €
Prime de transport Ile-de-France	882	251 986,72 €
Prime de transport hors Ile-de-France	477	148 046,28 €
Prime DOM	186	2 109 235,23 €
Indemnité Colmar	89	1 848,37 €
Indemnité Corse	47	50 048,04 €
Indemnité particulière de sujétion et d'installation	1	7 926,66 €
Prime d'installation (Ile-de-France et Lille)	19	38 735,41 €
Indemnité Terres australes et antarctiques françaises	1	2 493,17 €
Supplément familial de traitement	2 967	3 116 631,73 €
Indemnité garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	379	194 888,70 €
Indemnité rachat jours CET ancien	41	42 410,00 €
Indemnité rachat jours CET pérenne	1 548	2 103 515,00 €
Indemnité de départ volontaire	9	112 892,05 €

(*) Au titre de 2017.

III.2. Les montants annuels 2017 des primes catégorielles et les bénéficiaires au 31-12-2017

Prime de recherche	Montants annuels	F	H	T
DR 0	806 €	2	27	29
DR 1	806 €	62	160	222
DR 2	806 €	242	311	553
CR CN	999 €	538	506	1044
CC (chercheurs contractuels) assimilés DR	806 €			
CC (chercheurs contractuels) assimilés CR	999 €	1	1	2
ASC (attachés scientifiques contractuels)	806 €			
CJS (contrat jeune scientifique)	806 €	5	11	16
CDJS (contrat doctoral jeunes scientifiques)	806 €			
Total		850	1 016	1 866

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	Montants annuels	F	H	T
IR 0	7 100 €	50	101	151
IR 1	6 500 €	161	183	344
IR 2	5 300 €	162	156	318
IE 0	4 450 €	175	147	322
IECN	3 900 €	339	291	630
AI	3 500 €	503	360	863
TR e	3 300 €	487	359	846
TR s	3 200 €	275	212	487
TR n	3 000 €	694	550	1244
ATP 1	2 350 €	127	158	285
ATP 2	2 300 €	230	332	562
AT 1	2 300 €			
Total		3 203	2 849	6 052

Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	Montants annuels	F	H	T
IR 0	6 951 €	50	101	151
IR 1	6 384 €	161	183	344
IR 2	4 850 €	162	152	314
IE 0	4 061 €	175	148	323
IE CN	3 391 €	333	287	620
AI	2 768 €	500	365	865
TR e	2 336 €	490	358	848
TR s	2 179 €	275	212	487
TR n	2 085 €	692	547	1239
ATP 1	1 773 €	127	157	284
ATP 2	1 773 €	232	336	568
AT 1	1 733 €			
Total		3 197	2 846	6 043

III.3. Les montants mensuels 2017 des primes informatiques et les bénéficiaires au 31-12-2017

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 €						
Total			110	231	123	118	1	583

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 31-12-2017

On dénombre, au 31-12-2017, 271 bénéficiaires de l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC) dont la répartition est la suivante :

- 4 Directeurs scientifiques
- 2 Directeurs scientifiques adjoints
- 2 Directeurs de mission et de délégation nationale
- 0 Conseillers auprès de la présidence
- 3 Directeurs d'appui à la recherche, de missions et de délégations nationales
- 0 Délégués régionaux
- 9 Chefs de département
- 21 Chefs de département adjoint
- 5 Présidents de centre et délégués régionaux
- 5 Président de centre adjoint
- 153 Directeurs d'unité
- 42 Directeurs d'unité adjoints
- 11 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
- 9 Autres fonctions d'intérêt collectif à caractère exceptionnel

III.5. Les bénéficiaires du supplément familial de traitement au 31-12-2017

Corps	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	5 enfants	6 enfants	7 enfants	Total
DIR								
DR	110	152	46	7				315
CR	157	240	59	8	2			466
IR	93	137	37	5				272
IE	146	177	32	8				363
AI	123	154	47	4	1			329
TR	389	387	122	14	2			914
AT	104	153	45	6				308
Total	1 122	1 400	388	52	5			2 967

CDD	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	5 enfants	6 enfants	7 enfants	Total
ASC								
CC								
9G	2							2
9H	1							1
9J								
9P								
9R								
9V								
Ministériels								
Total	3							3

III.6. Les agents bénéficiaires de la garantie individuelle du pouvoir d'achat au 31-12-2017

Indemnité garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	F	H	T
DR0			0
DR1			0
DR2	2	1	3
CRCN	83	88	171
IR 0	13	38	51
IR 1	36	68	104
IR 2	11	7	18
IE 0	7	25	32
IE CN	7	7	14
AI			0
TR e			0
TR s			0
TR n			0
ATP 1			0
ATP 2			0
AT 1			0
Total	159	234	393

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

Catégorie hiérarchique	2017		
	F	H	T
A+	5,2%	6,1%	5,7%
A	7,8%	9,2%	8,5%
B	7,0%	8,4%	7,6%
C	6,8%	8,7%	7,9%
Total général	6,4%	7,4%	6,9%

Chapitre 4 - Les conditions d'emploi

Chapitre 4 - Les conditions d'emploi	77
I. Les congés maladie, maternité, paternité et parentaux	78
I.1. Les congés de maladie ordinaire	78
I.1.1. Les congés de maladie ordinaire	78
I.1.2. Les congés de maladie ordinaire en 2017	79
I.2. Les congés de longue maladie	80
I.2.1. Les congés de longue maladie	80
I.2.2. Les congés de longue maladie en 2017	81
I.3. Les congés de maladie de longue durée	82
I.3.1. Les congés de maladie de longue durée	82
I.3.2. Les congés de maladie de longue durée en 2017	83
I.4. Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents titulaires rémunérés	83
I.5. Les congés de maternité en 2017	84
I.6. Les congés de paternité en 2017	84
I.7. Les congés parentaux en 2017	85
II. L'exercice de fonctions à temps partiel	86
II.1. L'évolution de la proportion des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel depuis 1994	86
II.2. Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon la durée de service	86
II.3. Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon le corps	87
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. Passages de temps plein à temps partiel et inversement	89
II.4.1. Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un passage à temps partiel en 2017 par catégorie hiérarchique	89
II.4.2. Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un passage à temps plein en 2017 par catégorie hiérarchique	89
III. L'organisation du temps de travail	90
III.1. Nombre d'agents couverts par une charte de temps	90
III.2. Nombre d'agents en télétravail	90
IV. Le Compte Epargne Temps	90

I. Les congés maladie, maternité, paternité et parentaux

Les informations qui suivent ont pour base l'effectif physique titulaire en 2017.

I.1. Les congés de maladie ordinaire

I.1.1. Les congés de maladie ordinaire

Corps	Genre	2015			2016			2017		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F									
	H						5			
	T						5			
DR	F	646	73	55	740	78	58	1 000,5	96	61
	H	1 024	109	77	1 192,5	114	82	1 436	124	80
	T	1 670	182	132	1 932,5	192	140	2 436,5	220	141
CR	F	2 205	271	160	2 480	292	155	2 427	277	161
	H	966,5	117	75	682	106	77	1 087	104	78
	T	3 171,5	388	235	3 162	398	232	3 513	381	239
IR	F	1 986,5	195	121	1 846	212	124	1 815	184	113
	H	1 053	126	92	1 285	152	105	1 430	150	101
	T	3 039,5	321	213	3 131	364	229	3 245	334	214
IE	F	3 114,5	333	188	2 958,5	365	198	2 935	358	193
	H	1 963	221	142	2 306	219	135	1 409,5	170	121
	T	5 077,5	554	330	5 264,5	584	333	4 344,5	528	314
AI	F	3 071,5	396	213	2 687	385	212	3 150,5	403	225
	H	2 077	220	133	2 382	282	146	2 546,5	256	143
	T	5 148,5	616	346	5 069	667	358	5 697	659	368
TR	F	14 190	1 418	739	13 844,5	1 632	776	14 084	1 459	736
	H	7 704,5	754	446	8 819	877	465	7 236,5	649	378
	T	21 894,5	2 172	1 185	22 663,5	2 509	1 241	21 320,5	2 108	1 114
AT	F	5 889	605	248	5 372,5	608	244	5 667,5	498	223
	H	5 988,5	543	281	5 155	474	259	4 891	421	232
	T	11 877,5	1 148	529	10 527,5	1 082	503	10 558,5	919	455
Total	F	31 102,5	3 291	1 724	29 928,5	3 572	1 767	31 079	3 275	1 712
	H	20 776,5	2 090	1 246	21 821,5	2 224	1 269	20 036	1 874	1 133
	T	51 879	5 381	2 970	51 750	5 796	3 036	51 115	5 149	2 845

I.1.2. Les congés de maladie ordinaire en 2017

Corps	Genre	Plein traitement			Demi traitement			Sans traitement			Total		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F												
	H	5	1	1							5	1	1
	T	5	1	1							5	1,0	1,0
DR	F	976,5	96	61	24		1				1 000,5	96	62
	H	1 399	124	80	37		1				1 436	124	81
	T	2 375,5	220	141	61		2				2 436,5	220	143
CR	F	2 244,5	275	158	182	2	3				2 426,5	277	161
	H	1 085,5	104	77	1		1				1 086,5	104	78
	T	3 330	379	235	183	2	4				3 513	381	239
IR	F	1 577	183	110	238	1	3				1 815	184	113
	H	1 349	150	97	81		4				1 430	150	101
	T	2 926	333	207	319	1	7				3 245	334	214
IE	F	2 835	357	187	100	1	6				2 935	358	193
	H	1 292,5	167	119	117	3	2				1 409,5	170	121
	T	4 127,5	524	306	217	4	8				4 344,5	528	314
AI	F	3 059,5	403	222	91		3				3 150,5	403	225
	H	2 084,5	248	136	462	8	7				2 546,5	256	143
	T	5 144	651	358	553	8	10				5 697	659	368
TR	F	12 972	1 445	711	1 112	14	25				14 084	1 459	736
	H	6 780	645	364	456,5	4	14				7 236,5	649	378
	T	19 752	2 090	1 075	1 568,5	18	39				21 320,5	2 108	1 114
AT	F	4 910,5	495	207	757	3	16				5 667,5	498	223
	H	4 064	415	220	827	6	12	1	1	1	4 892	422	233
	T	8 974,5	910	427	1 584	9	28	1	1	1	10 559,5	920	456
Total	F	28 575	3 254	1 656	2 504	21	57				31 079	3 275	1 713
	H	18 059,5	1 854	1 094	1 981,5	21	41	1	1	1	20 042	1 876	1 136
	T	46 634,5	5 108	2 750	4 485,5	42	98	1	1	1	51 121	5 151	2 849

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	2015			2016			2017		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F									
	H									
	T									
DR	F	93	5	3	785	6	5	529	5	4
	H				354	26	2	53	9	2
	T	93	5	3	1 139	32	7	582	14	6
CR	F	979	13	7	1 520	25	10	705	23	6
	H	355	1	1	5	1	1	132	1	1
	T	1 334	14	8	1 525	26	11	837	24	7
IR	F	674	3	3	408	13	5	1 518	60	8
	H	728	5	5	1 679	7	7	1 092	6	6
	T	1 402	8	8	2 087	20	12	2 610	66	14
IE	F	1 558	8	8	1 134	13	8	1 881	12	9
	H	829	17	4	227	43	2	588	43	3
	T	2 387	25	12	1 361	56	10	2 469	55	12
AI	F	762	5	4	1 663	28	10	1 331	13	11
	H	1 067	6	5	701	6	4	125	4	2
	T	1 829	11	9	2 364	34	14	1 456	17	13
TR	F	5 621	47	34	4 585	39	27	5 931	124	32
	H	4 562	39	24	4 022	31	23	4 578	40	26
	T	10 183	86	58	8 607	70	50	10 509	164	58
AT	F	1 615	14	11	3 195	33	22	2 595	29	15
	H	1 324	81	11	4 350	42	21	2 757	118	15
	T	2 939	95	22	7 545	75	43	5 352	147	30
Total	F	11 302	95	70	13 290	157	87	14 490	266	85
	H	8 865	149	50	11 338	156	60	9 325	221	55
	T	20 167	244	120	24 628	313	147	23 814	487	140

I.2.2. Les congés de longue maladie en 2017

Corps	Genre	Plein traitement			Demi traitement			Total		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F									
	H									
	T									
DR	F	529	5	4				529	5	4
	H	53	9	2				53	9	2
	T	582	14	6				582	14	6
CR	F	704,5	23	6				705	23	6
	H	132,0	1,0	1				132	1	1
	T	836,5	24	7				837	24	7
IR	F	1 514	60	8	4			1 518	60	8
	H	778	4	4	314	2	2	1 092	6	6
	T	2 292	64	12	318	2	2	2 610	66	14
IE	F	1 259	11	8	622	1	1	1 881	12	9
	H	588	43	3				588	43	3
	T	1 847	54	11	622	1	1	2 469	55	12
AI	F	1 312	13	11	19			1 331	13	11
	H	125	4	2				125	4	2
	T	1 437	17	13	19			1 456	17	13
TR	F	4 976	121	29	955	3	3	5 931	124	32
	H	3 612	36	23	966	4	3	4 578	40	26
	T	8 588	157	52	1 921	7	6	10 509	164	58
AT	F	1 913	27	13	682	2	2	2 595	29	15
	H	1 503	104	13	1 254	14	2	2 757	118	15
	T	3 416	131	26	1 936	16	4	5 352	147	30
Total	F	12 208	260	79	2 282	6	6	14 490	266	85
	H	6 791	201	48	2 534	20	7	9 325	221	55
	T	18 999	461	127	4 816	26	13	23 814	487	140

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	2015			2016			2017		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F									
	H									
	T									
DR	F				29,0	1,0	1,0	350	3	1
	H									
	T				29,0	1,0	1,0	350	3	1
CR	F	106	1	1	128	2	2	1 095	3	3
	H				355	1	1	245	1	1
	T	106	1	1	483	3	3	1 340	4	4
IR	F	774	3	3	720	3	3	582	2	2
	H	360	1	1	360	1	1	120	1	1
	T	1 134	4	4	1 080	4	4	702	3	3
IE	F	1 353	10	5	720,0	5	5	922	3	3
	H	720	3	2	990	4	4	1 085	4	4
	T	2 073	13	7	1 710,0	9	9	2 007	7	7
AI	F	30		1	682,0	3,0	3,0	840	3	3
	H	720	2	2	140	2	2	180	1	1
	T	750	2	3	822	5	5	1 020	4	4
TR	F	4 686	19	18	5 397	20	20	5 374	17	17
	H	2 003	5	7	1 825	7	7	3 193	8	8
	T	6 689	24	25	7 222	27	27	8 567	25	25
AT	F	3 318,0	22	12	2 476,0	41	8	3 887	88	11
	H	3 297	19	11	3 110	15	14	2 814	12	12
	T	6 615,0	41	23	5 586,0	56	22	6 701	100	23
Total	F	10 266,5	55	40	10 152	75	42	13 050	119	40
	H	7 100	30	23	6 780	30	29	7 637	27	27
	T	17 366,5	85	63	16 932	105	71	20 687	146	67

I.3.2. Les congés de maladie de longue durée en 2017

Corps	Genre	Plein traitement			Demi traitement			Total		
		Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR	F									
	H									
	T									
DR	F	350	3	1				350	3	1
	H									
	T	350	3	1				350	3	1
CR	F	1 095	3	3,0				1 095	3	3
	H	245	1	1				245	1	1
	T	1 340	4	4				1 340	4	4
IR	F	132	1	1	450	1	1	582	2	2
	H	48	1	1	72,0			120	1	1
	T	180	2	2	522	1	1	702	3	3
IE	F	577	3	3	345			922	3	3
	H	635	3	3	450	1	1	1 085	4	4
	T	1 212	6	6	795	1	1	2 007	7	7
AI	F	840	3	3				840	3	3
	H	180	1	1				180	1	1
	T	1 020	4	4				1 020	4	4
TR	F	3 756	13	13	1 618	4	4	5 374	17	17
	H	2 846	7	7	347	1	1	3 193	8	8
	T	6 602	20	20	1 965	5	5	8 567	25	25
AT	F	2 409	85	8	1 478	3	3	3 887	88	11
	H	1 883	9	9	931	3	3	2 814	12	12
	T	4 292	94	17	2 409	6	6	6 701	100	23
Total	F	9 159	111	32	3 891	8	8	13 050	119	40
	H	5 837	22	22	1 800	5	5	7 637	27	27
	T	14 996	133	54	5 691	13	13	20 687	146	67

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

	2016	2017
Nombre de jours d'arrêts pour maladie	93 310	95 616
Titulaires rémunérés	8 043	7 903
Rapport jours d'absence/effectif titulaire rémunéré	11,6	12,1

I.5. Les congés de maternité en 2017

Corps	Accouchement et adoption			Couches pathologiques			Repos complémentaire		
	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR									
DR									
CR	3 104	35	35	111	4	4	118	10	10
IR	1 040	10	10	28	1	1	28	2	2
IE	1 558	16	16	46	4	4	68	5	5
AI	1 713	17	17	86	4	4	115	9	9
TR	4 137	46	46	255	10	10	429	31	31
AT	1 189	13	13	113	4	4	83	6	6
Total	12 741	137	137	639	27	27	841	63	63

I.6. Les congés de paternité en 2017

Corps	Paternité et adoption		
	Jours	Congés	Agents
DIR			
DR	33	3	3
CR	270	25	25
IR	55	5	5
IE	163	14	14
AI	132	12	12
TR	281	25	25
AT	171	17	17
Total	1 105	101	101

Catégorie hiérarchique / Corps	Paternité et adoption			
	Agents	Jours	Jours par agents	Jours par agents / jours théoriques*
DR	3	33	11	100%
CR	25	270	11	98%
IR	5	55	11	100%
A+	33	358	11	99%
IE	14	163	12	106%
AI	12	132	11	100%
A	26	295	11	103%
TR	25	281	11	102%
B	25	281	11	102%
AT	17	171	10	91%
C	17	171	10	91%
Total général	101	1105	11	99%

* 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 2017

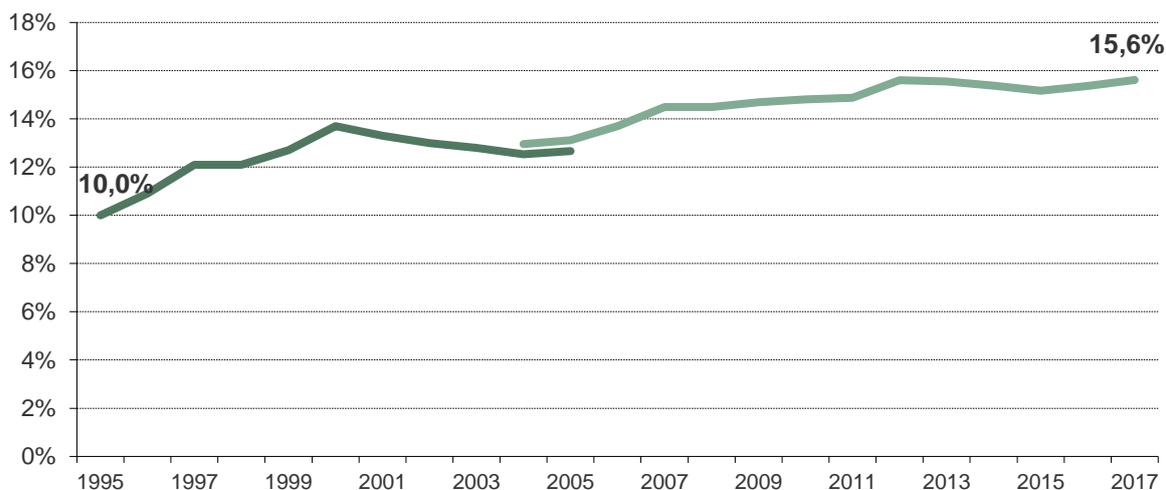
Corps	Congés parentaux								
	Jours			Congés			Agents		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
DIR									
DR									
CR	440	59	499	4	1	5	3	1	4
IR									
IE	46		46	1		1	1		1
AI	1 518	90	1 608	11	1	12	6	1	7
TR	2 027		2 027	17		17	10		10
AT	1 480		1 480	8		8	6		6
Total	5 511	149	5 660	41	2	43	26	2	28

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	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
50%	46	15	61	39	26	65	48	23	71
60%	19	4	23	17	5	22	16	3	19
70%	13	3	16	19	2	21	17	4	21
80%	762	135	897	732	137	869	725	129	854
90%	209	32	241	227	32	259	235	34	269
Total	1 049	189	1 238	1 034	202	1 236	1 041	193	1 234

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
DIR	1	2	3			
DR	267	495	762	39	3	42
CR	424	488	912	114	18	132
IR	287	423	710	86	17	103
IE	360	408	768	154	30	184
AI	361	337	698	142	23	165
TR	266	457	723	91	33	124
AT	1041	1052	2093	415	69	484
Total	3 007	3 662	6 669	1 041	193	1 234

Corps	Part de l'effectif					
	à plein temps			à temps partiel		
	F	H	T	F	H	T
DIR	33%	67%	100%			
DR	33%	62%	95%	5%	0%	5%
CR	41%	47%	87%	11%	2%	13%
IR	35%	52%	87%	11%	2%	13%
IE	38%	43%	81%	16%	3%	19%
AI	42%	39%	81%	16%	3%	19%
TR	31%	54%	85%	11%	4%	15%
AT	40%	41%	81%	16%	3%	19%
Total	38%	46%	84%	13%	2%	16%

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		
Antilles - Guyane				3		9	2	14	170	8%
Auvergne - Rhône - Alpes	4	12	6	18	19	47	19	125	745	17%
Bourgogne - Franche- Comté	3	10	4	7	6	30	8	68	311	22%
Bretagne - Normandie	2	10	7	17	22	45	8	111	647	17%
Corse			1			1	1	3	42	7%
Grand Est- Colmar			1	2	2	13	1	19	92	21%
Grand Est-Nancy	1	3	3	7	4	15	5	38	207	18%
Hauts - de - France	1	2	1	4	6	12		26	111	23%
Idf - Jouy - en - Josas	4	13	9	17	9	39	4	95	731	13%
Idf - Versailles - Grignon	4	22	14	22	20	36	4	122	747	16%
Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux	1	7	6	9	11	17	5	56	518	11%
Nouvelle - Aquitaine - Poitiers		1		2	9	13	7	32	222	14%
Occitanie - Montpellier	6	14	10	15	6	38	18	107	735	15%
Occitanie - Toulouse	9	14	11	19	14	33	10	110	632	17%
PACA	4	11	5	12	8	50	8	98	646	15%
Pays de la Loire	1	5	10	14	12	37	13	92	462	20%
Val de Loire	2	8	9	6	10	38	9	82	602	14%
Centre - siège			6	10	7	11	2	36	283	13%
Total	42	132	103	184	165	484	124	1 234	7 903	16%

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	12	6	7	13	20	5	66	380	17%
BAP	5	13	12	27	22	60	23	162	1 094	15%
CEPIA	2	10	8	10	17	26	12	85	491	17%
EA	6	25	7	16	10	44	9	117	701	17%
EFPA	4	11	8	8	11	25	3	70	516	14%
GA	4	7	3	16	6	21	4	61	407	15%
MIA	3	4	5	3		3		18	128	14%
MICA	4	6	4	5	5	23	4	51	340	15%
PHASE	6	13	15	16	17	57	14	138	860	16%
SA	1	7	3	5	8	21	6	51	364	14%
SAD	3	4	5	9	4	5	5	35	239	15%
SAE2	1	5	4	6	5	10		31	253	12%
SPE		15	9	12	17	65	8	126	785	16%
GEVES			2	1	5	11	12	31	149	21%
DAR			8	19	6	13	3	49	303	16%
SDAR			4	24	19	80	16	143	893	16%
Total	42	132	103	184	165	484	124	1 234	7 903	16%

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 2017 par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	2016		
	F	H	T
A+	35	10	45
A	48	16	64
B	69	21	90
C	21	16	37
Total	173	63	236

II.4.2. Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un passage à temps plein en 2017 par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	2016		
	F	H	T
A+	42	10	52
A	40	20	60
B	54	14	68
C	19	13	32
Total	155	57	212

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 31/12/2017, il y avait 39 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	2017		
	F	H	T
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	175	129	304
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	1664	1638	3302
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	2391	3431,5	5822,5

Chapitre 5 – La santé au travail et la sécurité

Chapitre 5 – La santé au travail et la sécurité.....	91
I. La prévention à l'INRA	92
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
II. Les accidents de service pour les permanents	94
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
III. Les accidents de trajet pour les permanents.....	96
IV. Les maladies professionnelles reconnues	97
V. Les invalidités permanentes partielles.....	98

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 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 ;
- d'un rapport de médecine de prévention pour l'INRA, présenté au Comité Central de Sécurité et des Conditions de Travail (CCHSCT);
- d'un rapport de médecine de prévention sur chaque centre, présenté au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT);
- 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-huit 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 676 en 2017.

D'autres acteurs contribuent au développement de la prévention et à la sécurité des personnes à l'INRA. En 2017, l'institut compte 2008 SST et PSC1 (sauveteurs secouristes du travail et Prévention et secours civiques niveau 1 agents formés aux gestes de premiers secours), 85 personnes compétentes en radioprotection, et plus de 230 membres de CHSCT.

I.4. Les principales actions menées

Une note de service relative aux règlements intérieurs des CHSCT est parue (Note de service 2017-56 du 21 novembre 2017). Cette note de service précise le règlement intérieur du Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CCHSCT) et du règlement intérieur type des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail de Centre (CHSCT). Elle précise la répartition du contingent annuel d'autorisations d'absence conformément à l'arrêté du 27 octobre 2014 pris en application de l'article 75-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié.

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 opérations de maintenance ont permis d'améliorer l'application OPPI avec notamment la mise à jour de la base OHB. Un formulaire de déclarations d'incidents sur l'OPPI a été créé dans Ariane.

En 2017, soit 6 ans après son déploiement, l'outil recense plus de 42300 risques. L'OPPI a enregistré une hausse de 10% des mesures de prévention identifiées et une augmentation de 18% d'unités disposant de programmes de prévention.

Un guide « Pipetage – Prévenir les risques de troubles musculo-squelettiques » a été réalisé, cette activité s'avérant particulièrement concernée par les TMS. La publication de ce guide a été effective en février 2017.

Enfin, la MCP a contribué à la certification ISO 14001 d'un groupe de 14 unités et installations expérimentales.

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

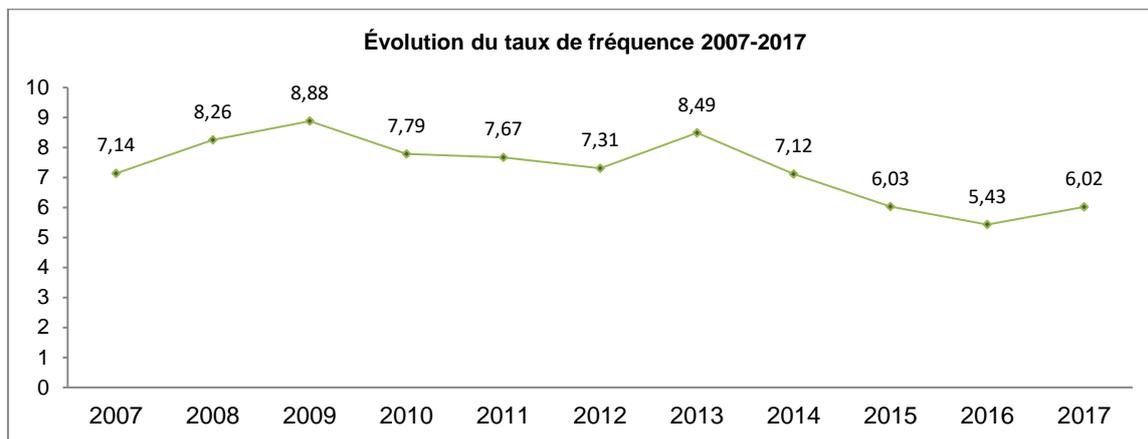
II.1. Le bilan par corps des accidents du travail

Bilan par corps des accidents du travail		2015					2016					2017				
		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	4	2	9			2	241			1					
	H	4								3						
	T	8	2	9		10	2	241		4						
CR	F	3								4	1	3				
	H	6								5	1	15				
	T	9				8				9	2	18				
IR	F	4	2	82			1	30		7	3	77				
	H	8	2	66						1						
	T	12	4	148		9	1	30		8	3	77				
IE	F	6	1	4			2	80		8	1	9				
	H	8	2	17			3	93		4	1	365				
	T	14	3	21		21	5	173		12	2	374				
AI	F	10	2	66	11		10	3	253		5	1	13			
	H	11	2	8			7	4	366		5	2	20			
	T	21	4	74	11		17	7	619		10	3	33			
TR	F	37	10	473			11	257		36	10	995				
	H	84	33	1 715	21		21	2 587		60	16	1 792				
	T	121	43	2 188	21	112	32	2 844		96	26	2 787				
AT	F	21	8	982			7	160		19	14	703				
	H	47	24	1 122	179		23	1 930		61	34	1 543				
	T	68	32	2 104	179	79	30	2 090		80	48	2 246				
Total	F	85	25	1 616	11		26	1 021		80	30	1 800				
	H	168	63	2 928	200		51	4 976		139	54	3 735				
	T	253	88	4 544	211		256	77	5 997		219	84	5 535			

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	2015	2016	2017
Objets en cours de manipulation	33%	22%	22%
Accident de plain-pied	26%	22%	16%
Chute avec dénivellation	11%	12%	6%
Animaux de laboratoire ou d'élevage	2%	5%	7%
Objet en mouvement accidentel	3%	7%	3%
Véhicules routiers	1%		2%
Projection de particules	1%		1%
Outils individuels à main	2%	3%	3%
Tracteurs	0%	3%	Non indiqué
Petit appareillage de laboratoire	2%	3%	2%
Sous-total	81%	77%	63%
Autres éléments	19%	23%	37%
Total	100%	100%	100%

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

Siège des lésions	2015	2016	2017
Tronc	30%	18%	1%
Membres inférieurs (sauf pieds)	7%	25%	18%
Mains	17%	10%	20%
Localisations multiples	14%	13%	15%
Tête (sauf yeux)	4%	5%	0%
Yeux	2%	3%	5%
Membres supérieurs (sauf mains)	8%	8%	12%
Pieds	2%	3%	1%
Sous-total	84%	85%	72%
Autres sièges	16%	15%	28%
Total	100%	100%	100%

III. Les accidents de trajet pour les permanents

Les accidents de trajet	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Nombre d'accidents de trajet	43	20	63	49	38	87	57	29	86
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	22	7	29	13	17	30	16	9	25
Nombre de jours d'arrêt consécutifs à accidents de trajet	812	192	1 004	500	524	1 024	480	256	740
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	2014			2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Nombre de maladies déclarées	14	10	24	17	9	26	5	10	15	14	16	30

Les maladies professionnelles reconnues	Année de reconnaissance											
	2014			2015			2016			2017		
Année de déclaration	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
2012												
2013	2	3	5									
2014	7	5	12	3	6	9						
2015				8	5	14		1	1			
2016							2	8	10			
2017										4	6	10
Total	9	8	17	11	11	23	2	9	11	4	6	10

		Maladies professionnelles reconnues en 2017	Tableau
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
Déclarées en 2017	1	Virus du ZYKA	hors tableau
	1	Omarthrose de l'épaule	hors tableau
	3	Affectations périarticulaires du coude	57B
	2	Affectations périarticulaires de l'épaule (tendinopathie de la coiffe des rotateurs)	57A
	1	Affectations périarticulaires du coude	57B
	1	Affectations périarticulaires du poignet (syndrome du canal carpien, tendinite pouce poignet)	57C
	1	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								
	2015			2016			2017			2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Inférieur à 10%	2	1	3	6	2	8			0	3	1	4	0	3	3	2		2
Supérieur ou égal à 10%	0	2	2	0	0	0			0	0	2	2	0	1	1		2	2
Total	2	3	5	6	2	8	0	0	0	3	3	6	0	4	4	2	2	4

Chapitre 6 - La formation permanente

Chapitre 6 - La formation permanente.....	99
I. La population formée.....	100
I.1. L'évolution de la population formée.....	100
I.2. La répartition par centre de la population formée en 2017.....	100
I.3. La répartition par département de la population formée en 2017.....	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 2017.....	105
I.6. Les caractéristiques des agents titulaires formés en 2017.....	106
I.7. Répartition du nombre de jours moyens de formation.....	106
I.7.1. Nombre moyen de jours de formation professionnelle continue par catégorie hiérarchique.....	106
I.7.2. Nombre moyen de jours de formation professionnelle continue par catégorie hiérarchique et par types d'action.....	107
II. La population non formée.....	108
III. Le financement de la formation permanente.....	109
III.1. L'évolution des dépenses de formation par rapport à la masse salariale.....	109
III.2. L'équilibre des ressources et des dépenses.....	109

I. La population formée

I.1. L'évolution de la population formée

	2015			2016			2017		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Effectif total formé	3 915	3 138	7 053	4 311	3 288	7 599	4 074	3 006	7 080
Titulaires			4 743			5 331			4 906
Non titulaires			2 317			2 268			2 174
Nombre de stagiaires	7 742	5 928	13 670	11 002	7 277	18 279	10 505	6 010	16 515
Heures stagiaires	122 560	95 966	218 526	126 590	91 192	217 782	127 726	79 593	207 319
Durée moyenne par agent (en heures)	31	31	31	28	30	29	30	28	29
Durée moyenne par stagiaire (en heures)	16	17	16	11	12	12	13	13	13
Taux d'accès des agents titulaires			57%			65%			60%

I.2. La répartition par centre de la population formée en 2017

Centres	Nombre d'agents formés	Nombre de stagiaires	Heures-stagiaires	Durée moyenne par agent	Durée moyenne par stagiaire
Antilles – Guyane	154	573	7 957	52	14
Auvergne - Rhône - Alpes	681	1743	19852	29	11
Bourgogne-Franche Comté	303	667	7965	26	12
Bretagne-Normandie	548	1076	16 022	29	15
Corse	26	47	595	23	13
Grand-Est Colmar	90	211	2 976	33	14
Grand-Est Nancy	236	602	9 442	40	16
Hauts de France	95	198	2 024	21	10
IdF-Jouy-en-Josas	579	1249	17 205	30	14
IdF-Versailles – Grignon	487	957	11 852	24	12
Nouvelle Aquitaine Poitiers	227	661	6 318	28	10
Nouvelle-Aquitaine Bordeaux	476	1532	11 783	25	8
Occitanie -Toulouse	578	1355	18 104	31	13
Occitanie-Montpellier	712	1159	20 096	28	17
PACA	550	1285	16 781	31	13
Pays de la Loire	485	1271	12 215	25	10
Val-de-Loire	561	1194	17 450	31	15
Centre-siège	267	710	8 425	32	12
National	25	25	257	10	10
Total	7 080	16 515	207 319	29	13

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 2017

	Nombre d'agents formés	Nombre de stagiaires	Heures-stagiaires	Durée moyenne par agent	Durée moyenne par stagiaire
ALIMH	298	631	9231	31	15
BAP	767	1666	20717	27	12
CEPIA	416	902	12971	31	14
EA	683	1446	17769	26	12
EFPA	459	1055	14518	32	14
GA	330	853	10438	32	12
GEVES	126	204	2423	19	12
MIA	94	209	2483	26	12
MICA	231	450	6591	29	15
PHASE	774	1838	21670	28	12
SA	312	645	9445	30	15
SAD	180	364	4740	26	13
SAE2	181	425	5060	28	12
SPE	542	1 078	15418	28	14
DAR + SDAR	1141	4086	44554	30	11
Non répartis	546	663	9291	17	14
Total	7 080	16 515	207 319	29	13

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 pour la formation et l'évolution professionnelle dans la fonction publique, instituant notamment la mise en place d'un Compte personnel d'activité (CPA) et d'un compte personnel de formation (CPF), est l'occasion de revisiter notre politique formation en appui aux parcours des agents titulaires et contractuels, et de finaliser les modalités d'application à l'Inra au cours de 2018.

La formation permanente à l'Inra continue d'évoluer, levier fort et identifié, au sein d'une Fonction Ressources Humaines (FRH) – réaffirmée en tant que tel dans le nouveau plan d'action RH 2017-2021, en appui aux orientations stratégiques de l'établissement et portant l'ambition de « Développer nos compétences dans un environnement motivant et respectueux ». Sa place est également confortée dans les centres comme levier au service de politiques RH de centre, qui se généralisent, et dans la rédaction en cours des schémas stratégiques de centre. La Formation permanente de l'Inra s'inscrit également au service des collectifs et des individus, afin d'accompagner leurs besoins de développement de compétences dans le cadre des activités développées ou en perspective.

D'un point de vue organisationnel, la Formation permanente nationale prend place depuis septembre 2015 dans le département Développement RH, et en particulier le pôle Parcours ET Compétences, 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

Chapitre 6 - La formation permanente

l'accompagnement des agents dans leur parcours. Au niveau local, la fonction formation s'inscrit de même dans des cellules ou missions RH, favorisant le partage et la collaboration entre acteurs RH.

La formation permanente se positionne 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 interministérielles sont ainsi de plus en plus valorisées 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, Prévention pour les nouveaux entrants, éthologie en expérimentation animale, 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 de l'Inra.

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 virtuelles) ; conception et déploiement de dispositifs hybrides mêlant présentiel, distanciel et autoformation (exemples des dispositifs prévention des nouveaux entrants, Mercure, Papyrus-projet IST) ; acquisition d'un studio MOOC en 2017, localisé à Nantes, pour faciliter la production de ressources audio-vidéo de qualité. 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 également 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 a été élaboré sur le centre Occitanie-Toulouse, suivi cette année par le plan 2018-2019 du centre Bretagne-Normandie.

Les plans de formation 2017 et 2018, 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) ; 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 ; la modernisation de la fonction financière ; l'accompagnement des parcours des agents titulaires et contractuels. Ces thématiques sont complétées par des orientations et priorités de centres. En 2017, un effort de communication a été réalisé avec une infographie présentant de manière simple la politique formation et son cadrage annuel.

On observe encore sur ces deux années beaucoup de formations scientifiques en lien avec le numérique, les données, la modélisation et le calcul scientifique, ou encore dans le cadre des sciences participatives. L'évolution des métiers techniques est une thématique en réflexion et accompagnée par la formation, avec un point d'attention particulier pour l'expérimentation animale, du fait de la nouvelle réglementation et l'échéance début 2019 du renouvellement des

habilitations, conditionné par le maintien des compétences via le livret de compétences. La qualité de vie au travail, la prise en compte de la diversité, les conditions de travail et l'appui au management, sont fortement présents dans les plans de formation. On note toujours une attention apportée à l'accompagnement des agents titulaires et contractuels dans leur parcours professionnel. Enfin, les dispositifs institutionnels comme Mercure et GéFi, poursuivent leur déploiement dans les centres.

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. En revanche, **l'activité formation a connu une inflexion en 2017**, d'autant plus observable qu'elle succède à une année 2016 marquée par des indicateurs fortement à la hausse. Les dépenses formation ont ainsi régressé de 25% entre les deux années, pour atteindre 3,9 millions en 2017 (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. Diverses raisons peuvent être évoquées, entre : changements de comportements des usagers de la formation (contraintes d'agenda, annulations de participation voire d'actions au final, participation à des formations en dehors de celles proposées par la Formation permanente de l'Inra...) ; des contextes annuels très différents entre 2016 et 2017 (par ex. une ingénierie de formation lourde pour GéFi en 2016), des dispositifs qui évoluent (développement du e-learning, des formations plus courtes, des dynamiques de réseaux devenant concepteurs de formations) et/ou dont l'ingénierie a tendance à s'accroître ; mais aussi un affaiblissement des ressources formation (période de diminution des effectifs dédiés à la formation et des remplacements en cours).

Coté indicateurs, **l'année 2017 se rapproche de l'année 2015 pour le nombre d'agents formés** (un peu plus de 7 000), avec toutefois **moins de stagiaires et d'heures de formation cumulées**, et la confirmation d'une **durée moyenne de formation à 29 heures par agent**, observée en 2016, contre 31 heures les années précédentes. **Le taux d'accès des titulaires, de 60%**, est intermédiaire entre les deux années 2015 et 2016, tandis que celui des contractuels de la population de référence s'est un peu dégradé (28% contre 29% auparavant). Les indicateurs relatifs aux agents contractuels, aux PEPS et aux externes sont légèrement à la baisse.

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

Chapitre 6 - La formation permanente

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 2017

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	192	200	4133	1,99%	22	21
110	Accompagner le développement des programmes fédérateurs	78	82	2327	1,12%	30	28
115	Accompagner les évolutions d'un programme de recherche	2	2	56	0,03%	28	28
120	Accompagner la construction de l'espace européen de la recherche	511	602	11377	5,49%	22	19
130	Accompagner l'émergence des nouvelles formes d'organisation	1975	2815	27562	13,29%	14	10
140	Accompagner le développement des liens entre science et société	139	195	3136	1,51%	23	16
150	Accompagner l'évolution des techniques et des concepts	1615	2121	33131	15,98%	21	16
200	Dynamiser l'animation et la gestion collective	465	537	6895	3,33%	15	13
210	Accompagner la prise de responsabilité au service du collectif	58	58	718	0,35%	12	12
211	Responsabilités managériales	328	388	8285	4,00%	25	21
212	Responsabilités fonctionnelles transversales	1354	1595	18309	8,83%	14	11
220	Accompagner le développement de la culture projet	74	83	1232	0,59%	17	15
230	Accompagner les évolutions des compétences	1442	2094	18660	9,00%	13	9
240	Accompagner le déploiement et l'appropriation des systèmes d'informations, de gestion et de communication	204	233	2191	1,06%	11	9
300	Accompagner l'évolution des métiers et les parcours professionnels	88	104	1773	0,85%	20	17
310	Accompagner les métiers en évolution et les métiers en émergence	1452	4219	27598	13,31%	19	7
320	Construire son parcours professionnel	103	113	2643	1,27%	26	23
321	Aide à la réflexion sur son projet professionnel	364	415	6180	2,98%	17	15
322	Accueillir et intégrer les nouveaux arrivants	245	245	1423	0,69%	6	6
323	Accompagner la prise de fonction et la mobilité	33	36	1615	0,78%	49	45
324	Formations diplômantes à l'initiative de l'institution	2	2	826	0,40%	413	413
325	Validation des acquis de l'expérience	15	18	367	0,18%	24	20
330	Développer le rôle formateur de l'Inra	31	32	481	0,23%	16	15
333	Actions spécifiques pour les thésards	109	114	2258	1,09%	21	20
334	Actions spécifiques pour l'apprentissage	43	45	2386	1,15%	55	53
400	Promouvoir les droits individuels	2	2	71	0,03%	36	36
410	Congé de formation professionnelle (cfp)	4	4	1691	0,82%	423	423
420	Formations personnelles	7	7	674	0,33%	96	96
430	Formations diplômantes à l'initiative de l'agent	51	51	18049	8,71%	354	354
435	Autres formations à l'initiative de l'agent	52	103	1275	0,58%	30	13
Total			16 515	207 319	100,0%	29	13

I.6. Les caractéristiques des agents titulaires formés en 2017

	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	171	457	6 827	40	15	75,3%
De 30 à 40 ans	1 078	2 832	37 792	35	13	65,6%
De 40 à 50 ans	1 619	4 369	58 576	36	13	65,0%
De 50 à 60 ans	1 707	4 723	50 410	30	11	59,6%
60 ans et plus	331	760	7 265	22	10	37,9%
Total	4 906	13 141	160 870	33	12	60,3%

Ancienneté						
Moins de 3 ans	144	359	4749	33	13	66,7%
De 3 à 10 ans	1058	3047	40948	39	13	65,3%
De 10 à 20 ans	1834	4928	62671	34	13	64,3%
De 20 à 30 ans	1181	3082	36312	31	12	59,2%
30 ans et plus	689	1725	16190	23	9	47,5%
Total	4 906	13 141	160 870	33	12	60,3%

Catégorie fonction publique						
A - Chercheurs	1750	4684	63501,1	36	14	64,9%
A - Ingénieurs	1901	5794	64015,35	34	11	70,7%
B	549	1457	17837,38	32	12	63,7%
C	706	1206	15516,07	22	13	38,1%
Total	4 906	13 141	160 870	33	12	60,3%

Corps						
DR	273	463	5146,16	19	11	33,70%
CR	434	743	10369,91	24	14	41,20%
IR	432	936	11981,72	28	13	51,90%
IE	652	1753	24695,74	38	14	66,20%
AI	666	1995	26823,64	40	13	75,20%
TR	1900	5794	64015,35	34	11	70,40%
AT	549	1457	17837,38	32	12	63,60%
Total	4 906	13 141	160 870	33	12	60,3%

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	2016			2017		
	F	H	T	F	H	T
A+	4,32	3,67	4,01	3,75	3,08	3,45
A	5,14	5,42	5,25	5,86	5,19	5,58
B	4,75	4,11	4,5	5,32	4,02	4,81
C	3,73	4,09	3,93	4,59	4,68	4,64
Total	4,67	4,31	4,51	5,06	4,19	4,69

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			2017		
		F	H	T	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	7,11	1,57	4,69
	A	1,47	1,2	1,37	4,39	1,97	3,59	6,55	3,13	5,36
	B	3,80	1,85	2,74	2,89	2,13	2,53	5,69	1,69	3,67
	C	1,52	1,29	1,35	2,5	2,65	2,59	1,49	2,45	2,15
T0 - Autres		2,34	1,49	1,91	3,12	2,11	2,66	5,66	2,09	3,9
T1	A+	2,23	1,95	2,1	2,91	3,01	2,96	2,22	2,11	2,17
	A	2,08	2,1	2,08	2,72	2,9	2,8	3,14	2,38	2,83
	B	1,94	2,15	2,04	2,12	2,52	2,3	2,5	2,27	2,4
	C	2,00	2,31	2,22	2,16	2,46	2,33	2,12	2,39	2,29
T1 - Adaptation immédiate au poste de travail		2,05	2,14	2,09	2,45	2,71	2,57	2,59	2,28	2,45
T2	A+	4,30	3,49	3,95	3,17	2,55	2,89	2,87	2,72	2,81
	A	3,82	4,44	4,08	3,01	3,18	3,07	3,71	3,62	3,67
	B	3,75	4,18	3,93	2,43	2,99	2,63	3,62	3,19	3,47
	C	3,10	2,91	2,99	2,04	2,62	2,33	2,83	2,65	2,74
T2 - Evolution prévisible des métiers		3,85	3,91	3,88	2,75	2,87	2,8	3,42	3,14	3,31
T3	A+	3,21	21,29	7,73	7,62	7,46	7,56	4,01	4,56	4,27
	A	5,48	5,08	5,34	6,77	5,08	6,3	7,15	6,57	6,93
	B	9,89	14,12	11,19	9,82	4,75	8,34	5,02	2,88	4,11
	C	4,63	2,04	3,21	5,22	3,08	4,51	2,09	10,85	8,24
T3 - Amélioration ou acquisition de nouvelles qualifications		7,14	8,48	7,63	8,00	5,19	7,14	5,31	6,02	5,64
Non défini	A+	3,19	2,93	3,07	1,98	2,25	2,1	2,62	2,35	2,5
	A	5,97	8,96	7,26	1,96	4,08	2,77	3,44	4,91	3,95
	B	6,59	4,44	5,67	2,62	1,83	2,34	3,72	2,98	3,47
	C	5,98	3,7	4,52	1,63	2,79	2,27	5,67	2,46	3,87
Non défini		5,61	5,05	5,36	2,23	2,67	2,4	3,6	3,25	3,47
Total Général		5,10	4,87	4,99	4,67	4,31	4,51	5,06	4,19	4,69

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

2016											
Catégorie Hiérarchique	Genre	< 25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	>=60	Total
A+	F			1	31	43	44	40	34	18	211
	H			14	51	47	59	75	90	81	417
	T			15	82	90	103	115	124	99	628
A	F		1	1	4	9	5	3	9	12	44
	H	0	0	3	1	10	14	10	15	17	70
	T	0	1	4	5	19	19	13	24	29	114
B	F	0	1	2	8	4	16	17	31	21	100
	H		2	1	7	6	6	32	45	25	124
	T	0	3	3	15	10	22	49	76	46	224
C	F		1	7	1	2	10	10	10	7	48
	H	0	1	3	6	7	7	10	12	6	52
	T	0	2	10	7	9	17	20	22	13	100
Total Général		0	6	32	109	128	161	197	246	187	1 066
2017											
A+	F			1	20	39	37	37	39	23	196
	H			18	46	57	68	70	92	90	441
	T			19	66	96	105	107	131	113	637
A	F			2	5	11	2	4	10	7	41
	H			3	3	10	11	14	14	17	72
	T			5	8	21	13	18	24	24	113
B	F		1	5	3	2	9	9	19	14	62
	H		2	4	3	9	5	25	49	26	123
	T		3	9	6	11	14	34	68	40	185
C	F			6	3	4	3	7	9	4	36
	H			4	6	9	6	6	16	3	50
	T			10	9	13	9	13	25	7	86
Total Général			3	43	89	141	141	172	248	184	1 021

III. Le financement de la formation permanente

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

Nature	2015	2016	2017
Budget primitif (pour mémoire)	3 410 K€	3 346 K€	3 297 K€
Coûts pédagogiques	4 417 K€	4 771 K€	3 567 K€
Rémunération des stagiaires	6 540 K€	6 876 K€	6 559 K€
Déplacement et hébergement des stagiaires	398 K€	429 K€	321 K€
Rémunération des formateurs internes (*)	228 K€	228 K€	228 K€
Frais de fonctionnement de la structure	3 506 K€	3 546 K€	3 383 K€
Coût des moyens de remplacement	24 K€	107 K€	58 K€
Total dépenses de formation	15 113 K€	15 957 K€	14 116 K€
Masse salariale	629 357 K€	627 533 K€	632 660 K€
Effort de formation	2,40%	2,54%	2,23%

(*) 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	3 297 320 €	68%
Reports 2015	440 134 €	9%
Cofinancements/Recettes (*)	1 091 561 €	23%
Total des ressources	4 829 015 €	100%
Total des dépenses	3 890 752 €	81%
Disponible	938 263 €	19%
Reports 2016	601 700 €	12%

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

Chapitre 7 - Les relations professionnelles.....	109
I. La représentativité syndicale et l'exercice du droit syndical	110
I.1. La représentativité syndicale.....	110
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. L'exercice du droit syndical.....	111
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
II. Les instances consultatives nationales	114
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
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.....	117
II.8. Les Commissions scientifiques spécialisées	117
III. Les réunions des instances consultatives.....	118
III.1. Les réunions des Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN).....	118
III.2. Les réunions de la Commission Consultative Paritaire des contractuels (CCP)	118
III.3. Les réunions du Comité Technique (CT).....	119
III.4. Les réunions de la Commission Nationale de la Formation Permanente (CNFP)	121
III.5. Les réunions de la Commission Nationale d'Action Sociale (CNAS)	122
III.6. Les réunions du Comité Central d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail (CCHSCT)	122
III.7. Les principaux points abordés lors des réunions du Conseil scientifique.....	124
III.8. Les principaux points abordés lors des réunions des Commissions scientifiques spécialisées	124
IV. Le Conseil d'administration	125
IV.1. La composition du Conseil d'administration.....	125
IV.2. Les principaux points abordés lors des réunions du Conseil d'administration	125
V. Les grèves.....	126

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^{er} 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
CFDT	36,2%	36,2%	36,2%
CFTC	14,2%	14,2%	14,2%
CGT	32,2%	32,2%	32,2%
SUD	17,3%	17,3%	17,3%
Taux de participation	64,4%	64,4%	64,4%

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

Corps	2015				2016				2017			
	CFDT	CFTC	CGT	SUD	CFDT	CFTC	CGT	SUD	CFDT	CFTC	CGT	SUD
DR	56,94%	-	24,28%	18,79%	56,94%	-	24,28%	18,79%	56,94%	-	24,28%	18,79%
CR	40,11%	13,73%	29,06%	17,11%	40,11%	13,73%	29,06%	17,11%	40,11%	13,73%	29,06%	17,11%
ASC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IR	40,08%	19,84%	23,81%	16,27%	40,08%	19,84%	23,81%	16,27%	40,08%	19,84%	23,81%	16,27%
IE	35,88%	16,94%	30,40%	16,78%	35,88%	16,94%	30,40%	16,78%	35,88%	16,94%	30,40%	16,78%
AI	37,52%	17,36%	27,77%	17,36%	37,52%	17,36%	27,77%	17,36%	37,52%	17,36%	27,77%	17,36%
TR	32,46%	13,76%	35,30%	18,48%	32,46%	13,76%	35,30%	18,48%	32,46%	13,76%	35,30%	18,48%
AT	29,41%	13,63%	42,18%	14,78%	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	2015	2016	2017
CFDT	35,9%	35,9%	35,9%
CFTC	14,7%	14,7%	14,7%
CGT	31,25%	31,25%	31,25%
SUD	18,2%	18,2%	18,2%
Taux de participation	59,8%	59,8%	59,8%

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

Centre	2017				
	CFDT	CFTC	CGT	SUD	Participation
Antilles-Guyane	25,23%	29,91%	41,12%	3,74%	51,90%
Auvergne-Rhône-Alpes	39,58%	13,38%	36,14%	10,90%	62,63%
Bourgogne-Franche-Comté	48,51%	14,47%	25,11%	11,91%	62,21%
Bretagne-Normandie	25,54%	7,58%	21,21%	45,67%	61,74%
Cente-siège	45,65%	14,35%	22,61%	17,39%	63,86%
Corse	34,78%	8,70%	30,43%	26,09%	44,44%
Grand Est-Colmar	73,24%	8,45%	2,82%	15,49%	72,12%
Grand Est-Nancy	38,35%	9,02%	38,35%	14,29%	52,31%
Hauts-de-France	60,00%	17,78%	10,00%	12,22%	63,89%
Ile de France-Jouy-en-Josas	48,90%	11,62%	29,26%	10,22%	53,33%
Ile de France-Versailles-Grignon	35,47%	14,73%	34,11%	15,70%	50,99%
Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux	24,40%	28,91%	20,95%	25,73%	64,70%
Nouvelle-Aquitaine-Poitiers	40,00%	11,00%	40,50%	8,50%	83,33%
Occitanie-Montpellier	31,46%	6,88%	43,13%	18,54%	59,15%
Occitanie-Toulouse	34,56%	11,52%	28,11%	25,81%	53,92%
PACA	34,26%	12,55%	41,04%	12,15%	66,54%
Pays de la Loire	25,29%	22,13%	41,38%	11,21%	65,39%
Val de Loire	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 contingent global de crédit de temps syndical est calculé en prenant en compte le nombre des électeurs inscrits sur les listes électorales pour l'élection au Comité technique ministériel. Ce contingent est attribué au regard des résultats des élections au Comité technique ministériel. Le crédit de temps syndical est ensuite alloué, pour chaque année universitaire, aux agents de l'INRA exerçant une activité syndicale.

Le crédit de temps syndical peut être utilisé, soit sous forme de décharges d'activité de service, selon des quotités de temps de travail librement définies, soit sous forme de crédits d'heures.

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
Crédit de temps syndical attribué (*)	15,00	3,20	13,20	3,50	34,90
Crédit de temps syndical utilisé (*)	14,89	3,20	13,20	3,50	34,79
- En décharges de service	11,75	2,65	10,25	3,50	28,15
- En crédit d'heures	3,14	0,55	2,95	0,00	6,64

(*) Pour la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2017

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 normale.

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.

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
TOTAL	49	9	81	35	174

2017					
Nombre d'agents bénéficiant d'une décharge de service					
Pourcentage ETP	CFDT	CFTC	CGT	SUD	TOTAL
100%	4	1	2	0	7
90%	0	0	0	0	0
80%	1	0	0	0	1
70%	1	0	0	0	1
60%	0	0	0	0	0
50%	1	1	0	0	2
40%	1	2	2	1	6
30%	1	0	0	1	2
25%	3	0	1	0	4
20%	4	1	5	3	13
15%	4	0	5	2	11
10%	22	1	19	14	56
5%	14	1	71	10	96
TOTAL	56	7	105	31	199

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

2017	
ETP (décharges d'activité)	
CFDT	11,75
CFTC	2,65
CGT	10,25
SUD	3,65
TOTAL	28,30

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, etc.), 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	-	-	-	-	-
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
Total	13	3	10	3	7

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

Répartition par genre des représentants du personnel aux CAPN	2016		2017	
	PP	%	PP	%
Femmes titulaires	15	32%	15	42%
Hommes titulaires	22	68%	21	58%
Femmes suppléantes	14	47%	16	44%
Hommes suppléants	23	53%	20	56%

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 :

	CFDT	CFTC	CGT	SUD
Nombre de sièges	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	2016		2017	
	PP	%	PP	%
Femmes titulaires	5	50%	5	50%
Hommes titulaires	5	50%	5	50%
Femmes suppléantes	4	40%	4	40%
Hommes suppléants	6	60%	6	60%

Le nombre de reconvoctions du CT se répartit comme suit :

	2016	2017
Nombre de reconvoctions du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum	0	0
Nombre de reconvoctions du CT rendues nécessaires à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel	2	0

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	2016		2017	
	PP	%	PP	%
Femmes titulaires	4	57%	4	57%
Hommes titulaires	3	43%	3	43%
Femmes suppléantes	1	14%	2	29%
Hommes suppléants	6	86%	5	71%

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 23 juin 2017, CAPN des CR (Plénière)

III.1.2. Les CAPN des ingénieurs et des techniciens

Le 19 janvier 2017, CAPN Individuelle

- CAPN AT – Non titularisation Travailleur handicapé

Le 23 mars 2017, CAPN Individuelle

- CAPN IR – Prolongation de contrat Travailleur Handicapé

Le 7 septembre 2017, CAPN Individuelle

- CAPN TR – Disciplinaire

Le 3 octobre 2017, CAPN Individuelle

- CAPN IR – Licenciement à l'issue du stage

Le 11 octobre 2017, CAPN Individuelle

- CAPN IE – Titularisation

Semaine du 20 au 24 novembre 2017, CAPN (CAPN avancements)

- CAPN AT, TR, AI, IE, IR – Avancements

Le 8 décembre 2017, CAPN Individuelle

- CAPN AT – Disciplinaire

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

Le 4 mai 2017, CCP NT (Plénière)

- Nouvelles modalités du contrat doctoral
- Passeport de compétences
- Approbation du RI

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

Le 24 janvier 2017

- Approbation des procès-verbaux des Comités techniques des 29 septembre et 25 novembre 2016 ;
- Suites des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités techniques ;
- Information sur le budget initial 2017 de l'INRA ;
- Information relative au RIFSEEP : problématique et méthode de travail ;
- Avis sur le projet de décision fixant le cadre de la mise en œuvre expérimentale du télétravail au Centre de Jouy-en-Josas ;
- Elections des représentants du personnel au Conseil d'administration : avis sur les principes et les modalités d'organisation ;
- Bilan du plan d'action FRH : focus sur la politique d'emploi des contractuels et la campagne de mobilité 2016 ;

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

- Point d'étape sur le projet « Saclay » et positionnement de la Direction Générale de l'INRA suite à la mise en place du groupe de travail sur l'Université-cible de Paris-Saclay ;
- Transfert primes-points à l'INRA ;
- Réorganisation de la DSI ;
- Point d'information sur le droit à la déconnexion à l'INRA ;
- Pénalisation/retraite pour jours de grève à l'INRA ;
- Création d'une filiale en lieu et place du château Couhins sur décision de la Direction générale au 1^{er} janvier 2018. Devenir des 10 agents concernés.

Le 10 mars 2017

- Approbation du procès-verbal du Comité technique du 24 janvier 2017 ;
- Suites des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités techniques ;
- Avis sur le projet de décision fixant le cadre de la mise en œuvre expérimentale du télétravail sur le Centre de Jouy-en-Josas ;
- Avis sur le projet de note de service relative à la campagne d'avancement 2017 au titre de 2018 ;
- Bilan du plan d'action FRH : focus sur la politique d'emploi des contractuels et la campagne de mobilité 2016 ;
- Information sur la modification de l'intitulé des Centres INRA, suite à la publication des dispositions législatives portant nouvelle délimitation et organisation des Régions ;
- Information sur le projet de note de service relative aux autorisations spéciales d'absence accordées aux personnels de l'INRA ;

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

- Devenir du Domaine de Couhins et de ses personnels ;
- Problèmes de disparités de traitement entre personnels au niveau de la restauration INRA ;
- GEFI 2.0 déploiement et impact sur les services ;

Chapitre 7 - Les relations professionnelles

- Devenir du LAMETA Montpellier et de ses personnels ;
- Revalorisation des grilles des Contractuels ;
- Gratification mensuelle des stagiaires ;
- Quels sont les retours sur la pénalisation des jours de grève sur la retraite ?
- Les 10 plus hautes rémunérations de l'INRA : quelle est la ventilation exacte de ces sommes entre : royalties des brevets, intéressements, primes et traitements ?

Le 16 mai 2017

- Approbation du procès-verbal du Comité technique du 10 mars 2017 ;
- Suites des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités techniques ;
- Avis sur le projet de note de service relatif à l'exercice du droit syndical à l'INRA ;
- Avis sur le projet de note de service relative aux modalités d'application du RIFSEEP à l'INRA (sous réserve de la parution de l'arrêté ministériel) ;
- Information sur le Contrat d'objectif et de performance 2017-2021 ;
- Information sur le plan d'accompagnement RH « Saclay » ;
- Questions diverses.

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

- GEFI 2.0 : point sur la situation et demande de réponse aux revendications ;
- Unité expérimentale de Couhins : point sur la situation.

Le 13 juin 2017

- Avis sur le projet de convention triennale avec le FIPHFP (2017-2019) modifié ;
- Questions diverses.

Le 28 septembre 2017

- Approbation des procès-verbaux des Comités techniques des 16 mai 2017 et 13 juin 2017 ;
- Suites des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités techniques ;
- Avis sur le projet de note de service relative aux modalités d'application du RIFSEEP à l'INRA ;
- GéFI 2.0 : point sur la situation ;
- Information sur l'unité expérimentale de Couhins ;
- Présentation du Bilan social 2016 de l'INRA ;
- Questions diverses.

Point(s) supplémentaire(s) inscrit(s) à la demande de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel :

- Application du protocole PPCR :
 - o Modalités d'application à l'INRA de la nouvelle grille des Chargés de Recherche et sur l'avancement dans le nouveau grade Hors Classe (CGT et SUD) ;
 - o Modalités d'intégration des Chargés de Recherche dans la nouvelle grille Hors Classe et rôles respectifs des CSS et CAPN (CFDT et CFTC)
- Devenir de la mission Développement Durable à l'INRA.

Le 28 novembre 2017

- Approbation du procès-verbal du Comité technique du 28 septembre 2017 ;
- Suites des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités techniques ;
- Présentation du projet de contrat d'objectifs et de performance (COP) 2017-2021 (information) ;
- Présentation du plan d'action Ressources Humaines et communication interne (information) ;
- Couhins : présentation du projet et avis sur la convention de mise à disposition des personnels ;
- PPCR : problématique et méthodologie de travail sur l'avancement au grade des Chargés de Recherche Hors Classe ;
- Bilan social 2016 de l'INRA : discussion ;
- Information sur la charte de déontologie concernant les achats.

Point(s) supplémentaire(s) inscrit(s) à la demande de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel :

- Conséquences pour l'INRA et pour Agroparistech des dissensions sur l'Université Paris-Saclay ;
- Point d'étape sur le processus en cours de labellisation des unités expérimentales de l'INRA ;
- Schémas de Centres : demande de communication de tous les schémas de Centres aux élus du CT et d'un bilan sur leurs conséquences sur la politique nationale de recherche de l'INRA ;
- GEFI 2.0 : bilan actuel de l'outil et des compensations annoncées pour les personnels ;
- Demande d'éclaircissement sur le pourcentage de grévistes remonté au ministère (sachant qu'une nouvelle modalité a été mise en place ce 16 novembre).

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

Le 31 mars 2017

- Approbation du procès-verbal de la CNFP du 3 novembre 2016
- Bilan 2016 et Prévisions 2017 de la formation
- GPEC et plan de formation de département : les thématiques, les réflexions en cours
- Bilan 2006-2016 du dispositif de formation personnelle
- Point d'information sur le Compte Personnel de Formation (CPF)
- Questions diverses

Le 26 octobre 2017

- Approbation du procès-verbal de la CNFP du 31 mars 2017
- Eléments de synthèse du bilan de l'orientation professionnelle 2016
- Présentation de la lettre de cadrage formation 2018
- Bilan du dispositif Formation diplômante/ VAE sur la période 2011-2016
- Point sur le CPF : information, processus de travail en cours et proposition groupe de travail
- Questions diverses

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

Le 29 juin 2017

- Approbation du compte-rendu de la CNAS du 17 novembre 2016.
- Présentation du budget social exécuté de l'exercice 2016.
- Présentation des résultats du diagnostic accessibilité 2017
- Rapport d'activité 2016 de l'Adas.
- Rapport d'activité 2016 du réseau des assistants de service social.
- Rapport d'activité 2016 de la Commission Nationale des Aides et des Prêts (CNAP).
- Points d'information :
 - Aides exceptionnelles – Protocole PPCR
 - Campagne de recrutement 2017 (Apprentissage et Handicap)
 - Statistique d'utilisation des CESU
- Questions diverses.

Le 24 novembre 2017

- Approbation du compte-rendu de la CNAS du 29 juin 2017.
- Présentation du budget social prévisionnel 2018.
- Politique Handicap :
 - Bilan 2016 de la réserve de postes dédiés au recrutement de travailleurs handicapés ;
 - Bilan 2016 de la Cellule Handicap de l'Inra ;
- Points sur la restauration collective
- Questions diverses.

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

CCHSCT du 24 mars 2017 :

- Approbation du procès-verbal et suivi des décisions du CCHSCT du 15 novembre 2016
- Bilan 2016 de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et des accidents du travail ;
- Programme de prévention 2017 ;
- Procédure de déclaration et de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- Projet de note sur l'analyse et le suivi des accidents et des incidents (ASAI).

CCHSCT du 30 juin 2017 :

- Approbation du procès-verbal et suivi des décisions du CCHSCT du 24 mars 2017 ;
- Accessibilité des locaux aux personnes handicapées ;
- Projet de règlements intérieurs du CCHSCT et des CHSCT ;
- Plan d'actions d'accompagnement pour le déploiement de GÉFI 2.0 ;
- Rapport d'activité des ISST 2016 ;

- Information sur le projet d'accompagnement de l'INRA par l'ANACT en matière de prévention des RPS ;
- Synthèse des rapports d'activité des médecins de prévention pour l'année 2015-2016 ;
- Procédure de déclaration et de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- Questions diverses.

CCHSCT du 22 septembre 2017 :

- Approbation du procès-verbal et suivi des questions traitées et des avis du CCHSCT du 30 juin 2017 ;
- Désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint du CCHSCT ;
- Procédure de déclaration et de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- Mise en œuvre de l'expertise agréée dans le cadre du déploiement du système de gestion financière Géfi 2.0 ;
- Questions diverses.

CCHSCT du 22 novembre 2017 :

- Approbation du procès-verbal et suivi des questions traitées et des avis du CCHSCT du 22 septembre 2017 ;
- Synthèse des rapports annuels des médecins de prévention pour l'année 2016 ;
- Point sur les risques psychosociaux (ANACT) ;
- Expertise agréée dans le cadre du déploiement du système de gestion financière Géfi 2.0 ;
- Dispositif de formation en e-learning ;
- Bilan de la procédure sur les lanceurs d'alerte ;
- Mesures de sécurité suite à l'intrusion sur le centre de Toulouse ;
- Projection du film « panique au labo » ;
- Questions diverses.

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

Le 2 février 2017

- Premiers éléments de cadrage du plan d'action international
- Les sciences en société à l'INRA : recherches participatives et relations avec la société civile

Le 4 mai 2017

- Question autour des liens d'un organisme de recherche avec la formation
- Prospective : Rôles, impacts, et services issus des élevages européens

Les 21 et 22 septembre 2017

- Présentation du Centre Bretagne-Normandie
- Présentation de la prospective Agrimonde Terra
- Avis sur les lettres de mission des Chefs de départements

Le 9 novembre 2017

- Présentation du Comité d'Ethique : principes et travaux en cours, avis sur les implications éthiques des conventions internationales sur le climat et le développement durable
- Présentation de l'expertise collective sur la « conscience animale »
- Présentation du centre de référence en bien-être animal

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

- Examen des dossiers individuels des chercheurs
- Avis sur la titularisation des chargés de recherche stagiaires (article 24 du décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 modifié et de l'article 9 du décret n°84-1207 du 28 décembre 1984 modifié)
- Avis sur les avancements au grade de chargé de recherche de première classe (article 32 du décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 et de l'article 11 du décret n°84-1207 du 28 décembre 1984 modifié)
- Avis sur les avancements au grade de directeur de recherche de classe exceptionnelle (1er et 2ème échelon) (articles 56 et 57 du décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 et de l'article 14 du décret n°84-1207 du 28 décembre 1984)
- Avis sur les demandes de prise en compte intégrale de la période d'exercice de la recherche réalisées avant le recrutement à l'Inra (article 26 du premier alinéa du décret 83-160 du 30/12/83)
- Renouvellement des mises à disposition

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

9 mars 2017

- Approbation du PV du CA du 15 décembre 2016 (*délibération*)
- Nomination d'un Directeur général délégué en application de l'article R831-8 du Code rural et de la pêche maritime (*délibération*)
- Avis sur la liste des centres de l'INRA en application de l'article R831-13 du Code rural et de la pêche maritime (*délibération*)
- Bilan d'exécution 2016 du contrat d'objectifs 2012-2016 et présentation du projet de contrat d'objectifs 2017-2021
- Rapport d'activité 2016
- Rapport de gestion de l'ordonnateur et arrêt du compte financier 2016 (*délibération*)
- Budget rectificatif N°1 (*délibération*)
- Information sur les perspectives en matière de stratégie de recherche internationale de l'INRA

8 juin 2017 (Toulouse)

- Introduction et actualités
- Approbation du PV du CA du 9 mars 2017
- Projet Saclay : présentation de l'opération immobilière commune avec AgroParisTech à Palaiseau et autorisation donnée au Président de l'INRA de signer la Convention tripartite (*délibération*)
- Prise de participation dans des jeunes entreprises innovantes – nouvelle délibération suite à la revalorisation de l'action MAAT-Pharma.
- Avis sur la nomination d'un Directeur général délégué (*délibération sous réserve*) ;
- Présentation scientifique : Pour une « santé globale » : une analyse multidimensionnelle du concept de santé pour les transitions agricoles et alimentaires

12 octobre 2017

Chapitre 7 - Les relations professionnelles

- Approbation du procès-verbal du Conseil d'administration de l'INRA du 8 juin 2017 ;
- Actualités de l'INRA ;
- Projet de contrat d'objectifs et de performance : première présentation ;
- Comptes consolidés 2016 (délibération) ;
- Budget rectificatif ordinaire n°2 pour 2017 (délibération) ;
- Demande de remise gracieuse et de décharge de responsabilité de l'Agent comptable principal (délibération) ;
- Points d'information : Mise en place de la Gestion budgétaire et comptable publique à l'INRA : état d'avancement ; Présentation de l'état d'avancement du nouveau Schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l'INRA (vague 2) ; Modification de la Convention relative au financement apporté par l'Etat à l'opération AgroParisTech / INRA sur le campus urbain Paris-Saclay dans le cadre d'un contrat de partenariat public-public ; Bilan de la participation de l'INRA à H2020 : projets, implications, accompagnement ; Bilan de la participation de l'INRA aux Instituts de convergence.

14 décembre 2017

- Approbation du procès-verbal du Conseil d'administration de l'INRA du 12 octobre 2017
- Actualités de l'INRA
- Contrat d'Objectifs et de Performance 2017-2021 (délibération)
- Budget Rectificatif N.3 (délibération)
- Budget primitif 2018 (délibération)
- Couhins : création de la filiale (délibération)
- Présentation du plan d'action « Innovation » (information)
- Présentation du plan d'action Ressources humaines et communication interne (information)
- Participation au projet Idex Saclay (délibération)
- Questions diverses : Bilan de la participation aux politiques de site ; Contrôle interne budgétaire : présentation des objectifs ; Présentation de la démarche de coûts complets des infrastructures de recherche ; Bilan des actes pris en application de la délégation de pouvoirs d'octobre 2016.

V. Les grèves

Les grèves et le nombre d'agents grévistes recensés sur l'année 2017 sont les suivants :

Dates	Effectifs
07/03/2017	28
10/04/2017	54
12/09/2017	198
21/09/2017	72
10/10/2017	291
16/11/2017	58

Chapitre 8 - L'action sociale

Chapitre 8 - L'action sociale	129
I. Le budget de l'action sociale	130
II. Les prestations d'action sociale	130
II.1. L'aide aux familles	130
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
II.2. La restauration collective	134
II.3. Les prêts et les aides	134
II.3.1. Les prêts et aides attribués par la CNAP	134
II.3.2. Le prêt à la mobilité	135
III. Les actions en faveur des personnes en situation de handicap	136
III.1. Le FIPHFP	136
III.1.1. La contribution	136
III.1.2. Le partenariat	137
III.2. Les contrats et marchés avec le milieu de travail adapté	138
III.3. Les aménagements et actions visant l'environnement du poste de travail	138
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
III.4. Les travaux de mise en accessibilité	141
III.5. Le CESU « Compensation du handicap »	141
III.6. La sensibilisation, l'information et la communication	142
III.6.1. En interne	142
III.6.2. En externe	142
III.7. L'accompagnement des étudiants et l'accueil des stagiaires	143
III.8. Les partenaires associatifs	143
III.8.1. TREMLIN	143
III.8.2. GESAT	143
IV. Les types de prestations et de dépenses	144
V. Le logement	145
V.1. Le logement social	145
V.2. Le logement de fonction	145
V.3. Les autres logements	146
V.4. Les aides au logement	146
V.4.1. Les aides à l'installation des personnels	146
V.4.2. Le prêt à l'installation dans le logement locatif	147
VI. L'association pour le développement des activités sociales (ADAS)	148
VI.1. Présentation générale de l'ADAS	148
VI.1.1. Les effectifs	148
VI.1.2. Les dotations budgétaires	148
VI.1.3. Les décharges de service	148
VI.2. Les résultats de l'activité de l'ADAS	149
VI.2.1. Les aides à l'enfance	149
VI.2.2. Les aides aux vacances	149
VI.2.3. L'action socioculturelle	149
VI.2.4. Le bilan global	149

I. Le budget de l'action sociale

Budget	2015	2016	2017
Action sociale (*)	4 397,8 K€	4 373,4 K€	4 165,1 K€
Prêts et avances	100,0 K€	100,0 K€	100,0 K€
Total	4 497,8 K€	4 473,4 K€	4 265,1 K€

Source : BP 2017 et DRH

(*) Les budgets d'action sociale, ici retracés, mentionnent l'intégralité des crédits inscrits en matière de politique sociale et gérés par la DRHDD. 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		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Action en faveur des enfants en situation de handicap	73	59	60	134,8 K€	102,5 K€	118,6 K€
Total	73	59	60	134,8 K€	102,5 K€	118,6 K€

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 2018-07 du 17 janvier 2018).

CESU	2015	2016	2017
Nombre de dossiers	1006	958	887
Nombre de titres	16357	16225	17089
Financement / Coûts	336,3 K€	359,0 K€	313,9 K€
Frais de gestion	4,9 K€	5,3 K€	4,7 K€
Coût total pour l'INRA (participation + frais)	341,2 K€	364,3 K€	318,6 K€

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

CESU garde d'enfants	2016		2017	
	PP	%*	PP	%*
A	496	51,8%	456	51,4%
B	285	29,7%	272	30,7%
C	88	9,2%	81	9,1%
Non titulaires	89	9,3%	78	8,8%
Total	958	100,0%	887	100,0%

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	2016				2017			
	A	B	C	Non titulaires	A	B	C	Non titulaires
20/25 ans								
25/30 ans	4	23	14	9	5	109	4	13
30/35 ans	99	110	29	41	99	23	28	37
35/40 ans	241	87	24	29	204	97	29	24
40/45 ans	125	48	15	5	123	31	15	4
45/50 ans	22	11	4	1	22	5	4	
50/55 ans	2	3	1		3	4	1	
55/60 ans	6	3				3		
60/65 ans								
Total	499	285	87	87	456	272	81	78

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		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Colonies de vacances	362	277	212	25,3 K€	38,0 K€	20,0 K€
Centres aérés	1 358	826	704	81,9 K€	69,9 K€	60,3 K€
Allocations pour classe de mer, neige, nature	201	178	161	4,6 K€	4,3 K€	4,3 K€
Séjours linguistiques	31	16	8	4,1 K€	1,8 K€	0,8 K€
Allocations de séjour en maisons familiales de vacances	232	113	95	16,8 K€	16,2 K€	14,2 K€
Total	2 184	1 410	1 180	132,6 K€	130,2 K€	99,5 K€

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	2015	2016	2017
Nombre de dossiers	582	692	687
Financement / Coûts	607,6 K€	817,1 K€	709,0 K€
Épargne des agents	450,0 K€	663,3 K€	566,1 K€
Participation de l'INRA	157,6 K€	153,8 K€	143,0 K€
Frais de gestion versés par l'INRA	24,4 K€	31,7 K€	25,5 K€
à Docapost Bpo	18,0 K€	18,0 K€	18,0 K€
à l'Association nationale pour les chèques vacances	6,4 K€	13,7 K€	7,5 K€
Coût total pour l'INRA (participation + frais)	181,9 K€	185,5 K€	168,4 K€

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	2015	2016	2017
Nombre de bénéficiaires	42	45	35
Financement / Coûts	24,3 K€	30,6 K€	21,3 K€
Frais de gestion	0,3 K€	0,3 K€	0,2 K€
Coût total pour l'INRA (participation + frais)	24,6 K€	30,9 K€	21,5 K€

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

CESU - Situation médicale exceptionnelle (Nombre de dossiers)	2016		2017	
	PP	%*	PP	%*
A	17	37,8%	13	37,1%
B	18	40,0%	18	51,4%
C	10	22,2%	3	8,6%
Non titulaires	0	0,0%	1	2,9%
Total	45	100,0%	35	100,0%

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	2016				2017			
	A	B	C	Non titulaires	A	B	C	Non titulaires
25/30 ans		1						
30/35 ans	2	5	1		1	4		
35/40 ans	3	4			4	3		
40/45 ans	4		1		4	1	1	1
45/50 ans	1	3	2		1	6		
50/55 ans	3	2	2		2	2		
55/60 ans	4	1	3			1	2	
60/65 ans	1	1	1		1	1		
Total	18	17	10	0	13	18	3	1

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 474, l'INRA verse une subvention « fonction publique » dont le montant pour 2017 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	2015	2016	2017
Nombre moyen de bénéficiaires	4 173	3 900	3 582
Nombre de repas subventionnés	688 590	643 601	590 966
Montant global de la subvention	860 182 €	786 452 €	726 137 €

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	2015	2016	2017
Nombre de bénéficiaires	36	44	37
Répartition par catégorie fonction publique			
Catégorie A	14%	30%	16%
Catégorie B	44%	36%	35%
Catégorie C	39%	34%	49%
Doctorant	0%	0%	0%
CDI	0%	0%	0%
CDD	3%	0%	0%
Montant global des prêts accordés	66 900 €	75 900 €	55 000 €
Montant moyen du prêt	1 858 €	1 725 €	1 528 €

Aides exceptionnelles non remboursables	2015	2016	2017
Nombre de bénéficiaires	94	93	93
Répartition par catégorie fonction publique			
Catégorie A	20%	21%	16%
Catégorie B	48%	41%	39%
Catégorie C	29%	33%	40%
Doctorant	0%	0%	1%
CDI	0%	0%	1%
CDD	1%	5%	3%
Stagiaire	2%	0%	0%
Montant global des aides accordées	80 285 €	83 629 €	81 754 €
Montant moyen de l'aide	854 €	899 €	879 €

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	2015	2016	2017
Nombre de bénéficiaires	2	2	1
Montant global des prêts accordés	20 000 €	19 000 €	10 000 €
Bonification INRA	1 331 €	1 509 €	390 €

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

Prêt à la mobilité	2016		2017	
	PP	%*	PP	%*
A	1	50,0%	1	100,0%
B		0,0%		0,0%
C	1	50,0%		0,0%
Non titulaires		0,0%		0,0%
Total	2	100,0%	1	100,0%

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	2016				2017			
	A	B	C	Non titulaires	A	B	C	Non titulaires
25/30 ans								
30/35 ans								
35/40 ans			1					
40/45 ans	1							
45/50 ans					1			
50/55 ans								
55/60 ans								
60/65 ans								
Total	1	0	1	0	1	0	0	0

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 sixième année consécutive, l'INRA n'a pas eu à s'acquitter d'une contribution pour l'année 2017, compte tenu d'un taux d'emploi légal de 8,04 %.
- 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	2015	2016	2017
Taux d'emploi direct (correspondant aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi)	7,07%	7,42%	7,44%
Taux d'emploi légal (incluant les dépenses sur fonds propres contribuant au développement de la politique handicap)	7,63%	7,98%	8,04%
Taux d'assujettissement	100%	100%	100%
Montant versé	0 €	0 €	0 €

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		
	2015	2016	2017
DR	8	9	10
CR	21	25	26
IR	21	30	34
A+	50	64	70
IE	58	59	62
AI	55	59	64
A	113	118	126
TR	241	270	254
B	241	270	254
AT	197	167	162
C	197	167	162
Total général	601	619	612

(*) 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 seconde convention triennale avec le FIPHFP a été conclue le 1er juillet 2013, pour un budget de 2 397 345 euros jusqu'au 31 décembre 2016.

Enfin, l'Inra a signé la troisième convention triennale valable du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019, pour un montant de 1 791 261 euros.

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

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	2015	2016	2017
Aides techniques et humaines	490 513 €	472 161 €	299 398 €
Actions de communication et de sensibilisation des acteurs	73 041 €	59 954 €	4 613 €
Montant des dépenses au titre du partenariat INRA/FIPHFP (convention triennale + convention complémentaire)	532 115 €	532 115 €	304 011 €

Chapitre 8 - L'action sociale

Le FIPHFP propose désormais des aides diverses. L'ensemble des actions financées en 2017 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	2015	2016	2017
Montants des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services (HT)	544 045 €	545 001 €	558 897 €

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 qui est consultable sur le site Internet du FIPHFP (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 tabliers de serre, pipettes adaptées...

Aménagements et adaptations de postes	2015	2016	2017
Nombre d'agents concernés	65	53	47
Nombre d'aménagements réalisés	78	60	82
Dépenses sur fonds propres (HT)	0 €	14 814 €	17 459 €
Financements FIPHFP (HT)	122 283 €	91 343 €	56 415 €
Total	122 283 €	106 157 €	73 874 €

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	2015	2016	2017
Nombre d'agents concernés	32	28	20
Dépenses sur fonds propres (HT)	0 €	5 960 €	181 €
Financements FIPHFP (HT)	48 025 €	52 932 €	32 365 €
Total	48 025 €	58 892 €	32 546 €

III.3.3. Les aides au transport

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

Transport adapté domicile-travail	2015	2016	2017
Nombre d'agents concernés	22	26	14
Dépenses sur fonds propres (HT)	4 501 €	3 591 €	8 400 €
Financements FIPHFP (HT)	95 450 €	141 511 €	110 675 €
Total	99 951 €	145 103 €	119 075 €

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

Aménagement de véhicules (personnels et professionnels)	2015	2016	2017
Nombre d'agents concernés	5	1	0
Dépenses sur fonds propres (HT)	0 €	0 €	0 €
Financements FIPHFP (HT)	16 670 €	2 990 €	0 €
Total	16 670 €	2 990 €	0 €

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	2015	2016	2017
Nombre d'agents concernés	18	12	13
Nombre d'interventions	102	79	87
Dépenses sur fonds propres (HT)	5 672 €	3 504 €	18 808 €
Financements FIPHFP (HT)	67 272 €	47 609 €	22 964 €
Total	72 943 €	51 112 €	41 772 €

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	2015	2016	2017
Nombre d'agents concernés	3	3	3
Dépenses sur fonds propres (HT)	12 131 €	20 121 €	30 382 €
Financements FIPHFP (HT)	24 262 €	40 241 €	26 748 €
Total	36 392 €	60 362 €	57 130 €

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	2015	2016	2017
Nombre d'agents concernés	7	10	4
Dépenses sur fonds propres (HT)	0 €	12 688 €	1 000 €
Financements FIPHFP (HT)	20 674 €	27 880 €	14 711 €
Total	20 674 €	40 568 €	15 711 €

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 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	2015	2016	2017
Nombre de centres concernés	11	5	3
Dépenses sur fonds propres (HT)	25 475 €	3 090 €	40 278 €
Financements FIPHFP (HT) au titre de la convention triennale	44 065 €	37 569 €	1 677 €
Financements FIPHFP (HT) programme exceptionnel d'accessibilité	0 €	0 €	0 €
Total	69 540 €	40 660 €	41 954 €

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	2015	2016	2017
Nombre de bénéficiaires	120	137	138
Dépenses sur fonds propres (HT)	60 434 €	70 988 €	71 027 €
Financements FIPHFP (HT)	25 578 €	30 084 €	29 856 €
Total	86 012 €	101 072 €	100 883 €

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 (Intranet, 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, Nature, etc.),
- lors de salons grand public (salon de l'emploi public) ou spécifiques (Handicadres, Autonomic, etc.)..

Sensibilisation, Information, Communication	2015	2016	2017
Dépenses sur fonds propres (HT)	15 607 €	4 241 €	36 291 €
Financements FIPHFP (HT)	73 041 €	47 454 €	4 715 €
Total	88 648 €	51 695 €	41 005 €

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

Depuis le 1er 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	2016	2017
Nombre d'agents concernés	0	2
Dépenses sur fonds propres (HT)	0 €	0 €
Financements FIPHFP (HT)	0 €	5 490 €
Total	0 €	5 490 €

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	2015	2016	2017
TREMLIN	2 500 €	2 500 €	2 500 €
GESAT	20 000 €	2 500 €	2 500 €
Total FIPHFP	20 000 €	2 500 €	- €
Total fonds propres	2 500 €	2 500 €	5 000 €
Total	22 500 €	5 000 €	5 000 €

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 (DRHDD 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
CESU garde d'enfants	350,0 K€	364,3 K€	350,0 K€	318,6 K€
CESU situation médicale exceptionnelle	26,0 K€	26,8 K€	25,0 K€	21,5 K€
Chèques Vacances	195,0 K€	185,2 K€	195,0 K€	168,4 K€
Subvention FP restauration collective	950,0 K€	786,5 K€	901,6 K€	726,1 K€
Prêts sociaux	100,0 K€	75,9 K€	100,0 K€	55,0 K€
Aides exceptionnelles	80,0 K€	83,6 K€	85,0 K€	81,8 K€
Prêts mobilité	5,0 K€	2,2 K€	5,0 K€	0,4 K€
AIP	20,0 K€	9,0 K€	22,5 K€	15,3 K€
PILL	1,0 K€	0,2 K€	1,0 K€	0,0 K€
Fonctionnement ADAS	2 073,4 K€	2 027,1 K€	2 060,0 K€	2 060,1 K€
Prestations d'actions sociales ADAS	173,0 K€	173,0 K€	90,0 K€	90,0 K€

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 31-12-2017	Concessions par COP ou COPA en cours de validité au 31-12-2017
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	
Total	216	6

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 sur le Centre Ile-de-France 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.

Depuis le 1er 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	2015	2016	2017
Nombre de bénéficiaires	30	20	25
Montant global des aides accordées	20 455 €	11 500 €	15 300 €
Montant moyen de l'aide	682 €	575 €	612 €

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	2015	2016	2017
Nombre de bénéficiaires	3	2	0
Montant global des prêts accordés	6 900 €	5 500 €	- €
Montant de la bonification versée par l'Inra au CSF	192 €	171 €	- €

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	2016		2017	
	PP	%*	PP	%*
A	1	50,0%	0	0,0%
B		0,0%	0	0,0%
C		0,0%	0	0,0%
Non titulaires	1	50,0%	0	0,0%
Total	2	100,0%	0	0,0%

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	2016				2017			
	A	B	C	Non titulaires	A	B	C	Non titulaires
25/30 ans				1				
30/35 ans								
35/40 ans	1							
40/45 ans								
45/50 ans								
50/55 ans								
55/60 ans								
60/65 ans								
Total	1	0	0	1	0	0	0	0

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	2015	2016	2017
Sociétaires actifs	7 398	7 251	6 808
Sociétaires retraités	1 458	1 443	1 411
Associés conventionnels	166	163	158
Nombre de sociétaires	9 022	8 857	8 377
Associés	729	762	790
Bienfaiteurs	503	459	723
Total	10 254	10 078	9 890

VI.1.2. Les dotations budgétaires

Les dotations budgétaires	2015	2016	2017
Subventions INRA	1 983,5 K€	2 064,1 K€	2 083,5 K€
Produits financiers, reliquats au 1er janvier	212,6 K€	311,3 K€	296,0 K€
Cotisations	113,1 K€	111,6 K€	135,3 K€
Total	2 309,2 K€	2 487,0 K€	2 514,8 K€

VI.1.3. Les décharges de service

Les décharges de service	2015	2016	2017
Nationales			
Equivalent temps plein	5,75	5,75	5,75
Nombre de responsables	20	19	20
Locales			
Equivalent temps plein	16,35	16,35	16,35
Nombre de responsables	231	263	259
Nombre de sections locales	41	41	42

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

VI.2.1. Les aides à l'enfance

Les aides à l'enfance	2015	2016	2017
Montant des actions enfance et des centres aérés	405,4 K€	349,5 K€	411,7 K€
Répartition des recettes nettes	17,6%	14,1%	16,4%
Nombre de séjours, stages subventionnés	5 113	5 012	4 893

VI.2.2. Les aides aux vacances

Les aides aux vacances	2015	2016	2017
Montant du budget	367,2 K€	407,8 K€	343,1 K€
Montant des investissements	51,6 K€	59,0 K€	57,2 K€
Montant des équipements	2,9 K€	11,9 K€	7,1 K€
Répartition des recettes nettes	15,9%	16,4%	13,6%

VI.2.3. L'action socioculturelle

Budget de l'action socio-culturelle	2015	2016	2017
Sections locales	374,5 K€	400,8 K€	420,0 K€
Culture	26,2 K€	377,4 K€	307,0 K€
Sport	68,1 K€		
Adayades	40,0 K€		
Total	508,8 K€	778,2 K€	727,0 K€
Répartition des recettes nettes	22,0%	32,5%	30,9%

VI.2.4. Le bilan global

Répartition du budget global	2015	2016	2017
Social (enfance, vacances, investissements, retraités)	37,0%	32,9%	32,3%
Socio-culturel (sections locales, culture, sport, Adayades)	22,0%	32,5%	30,9%
Personnel	15,6%	14,9%	16,6%
Frais de siège	12,0%	8,0%	9,3%
Reliquats (au 1er janvier)	13,4%	11,7%	10,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Chapitre 9 – La responsabilité sociale

Chapitre 9 – La responsabilité sociale.....	150
I. L'égalité professionnelle	151
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
II. Les travailleurs en situation de handicap	153
II.1. Le taux d'emploi.....	153
II.2. Le recrutement de personnes en situation de handicap par la voie contractuelle	154
III. La formation.....	155
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

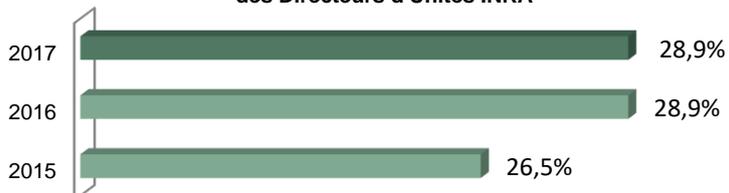
Evolution de la part des femmes dans la catégorie INRA Chercheurs



Evolution de la part des femmes dans la catégorie INRA Ingénieurs



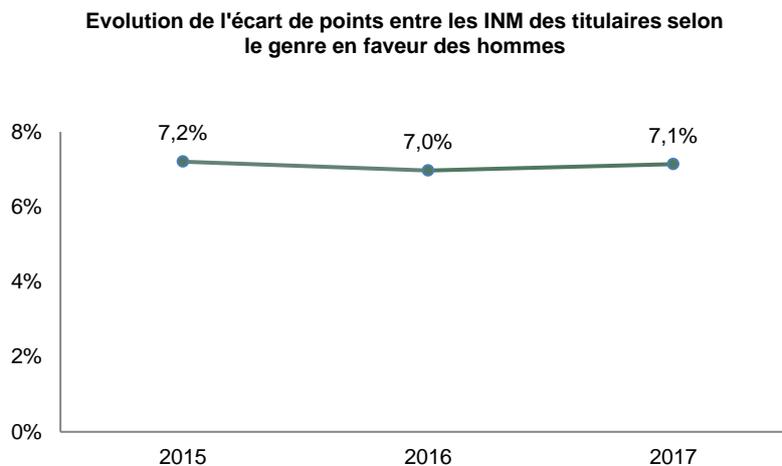
Evolution de la part des femmes dans la population des Directeurs d'Unités INRA



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

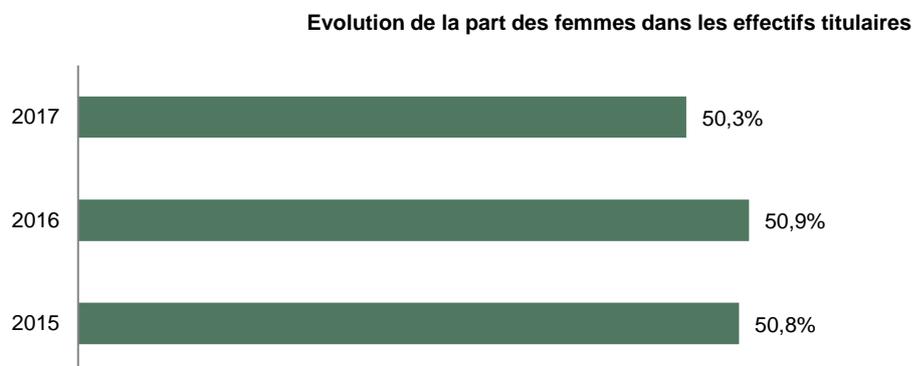
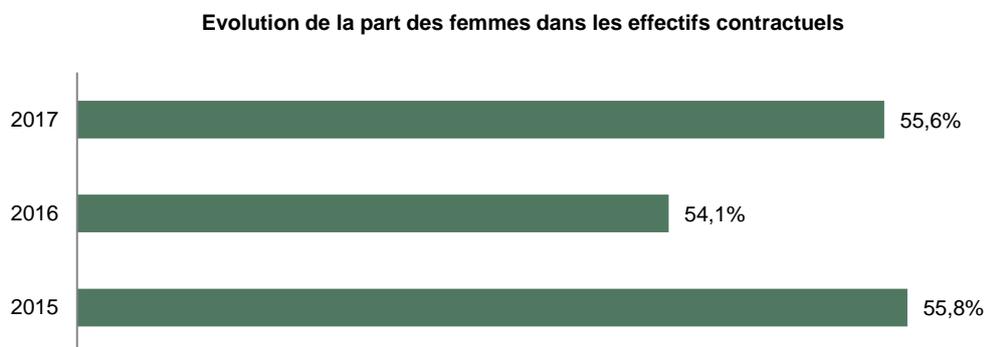


I.2. L'égalité salariale



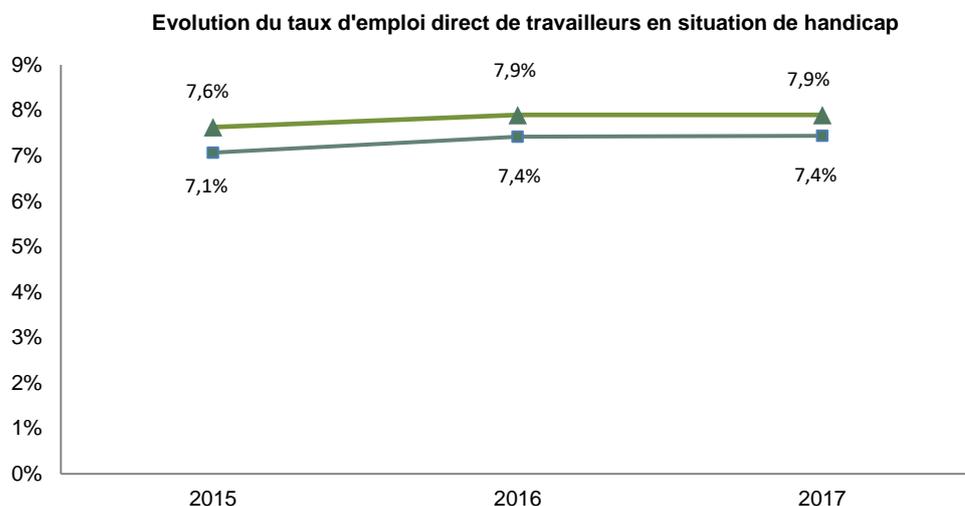
Depuis 2011, l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes tend à se réduire, et il se stabilise pour la première fois en 2017.

I.3. L'équité dans les parcours professionnels



II. Les travailleurs en situation de handicap

II.1. Le taux d'emploi



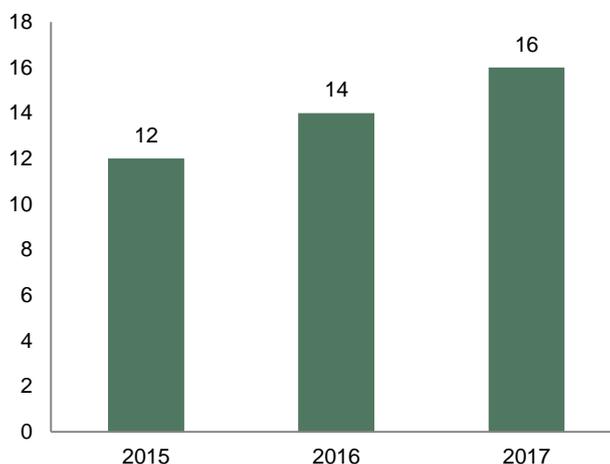
* Taux d'emploi direct : pourcentage de personnes en situation de handicap au sein de nos effectifs (selon les règles du FIPHFP).

** 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)



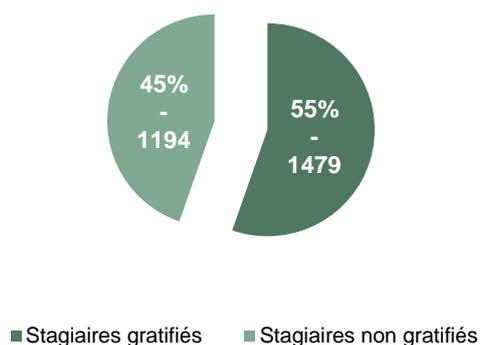
Chaque année, l'emploi de personnes handicapées par la voie contractuelle (CDD d'un an à vocation de titularisation) donne lieu à deux campagnes de recrutement sur profil : une première pour les emplois d'AI, TR, AT, puis une seconde pour les IE. Depuis 2012, une troisième campagne de recrutement, sur 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

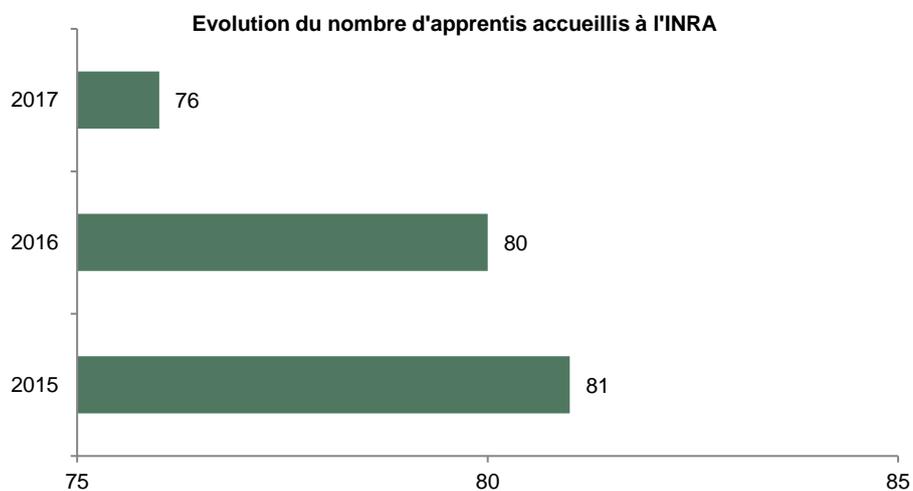
III.1. L'accueil à l'INRA dans le cadre de la formation initiale

2673 stagiaires en formation accueillis à l'INRA en 2017.

Répartition des stagiaires par type de stage en 2017



76 apprentis accueillis à l'INRA en 2017.

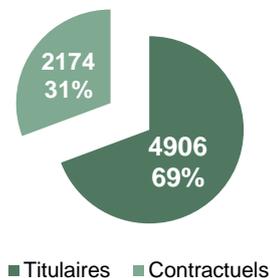


Chapitre 9 – La responsabilité sociale

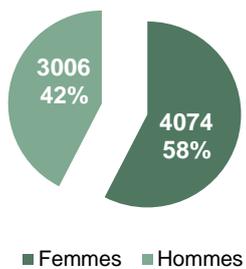
III.2. La formation professionnelle

77080 agents ont suivi au moins une formation en 2016.

Répartition de la population formée en 2017
par catégories titulaires/contractuels

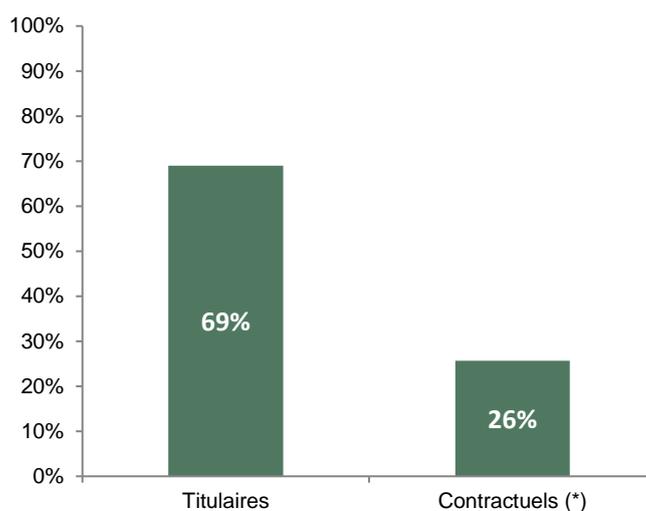


Répartition de la population formée
en 2017, par genre



Chapitre 9 – La responsabilité sociale

Taux d'accès des personnels INRA à la formation, en 2017

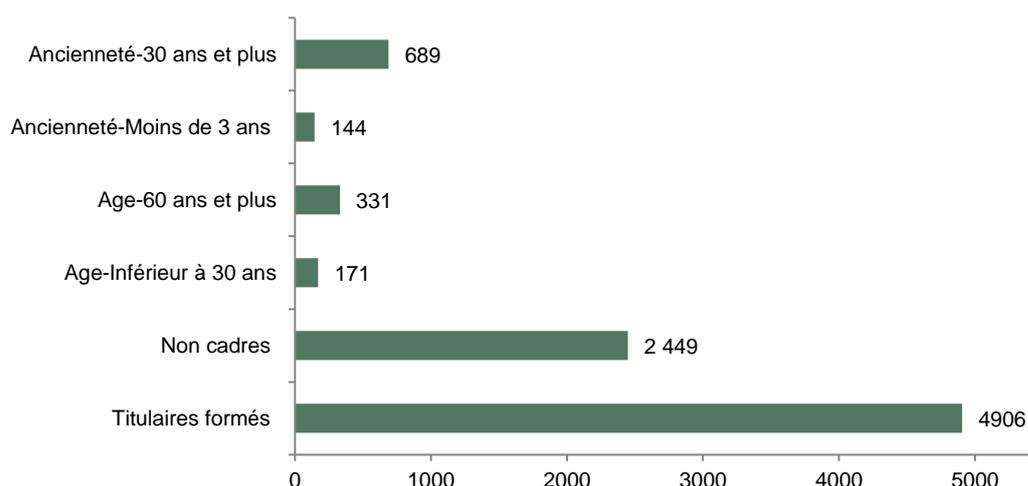


(*) Les apprentis et les stagiaires ainsi que les personnels saisonniers ou occasionnels ont été exclus de la population de référence pour le calcul de ce taux. En effet, les premiers sont par nature accueillis à l'INRA pour être formés, tandis que les seconds ont une durée de présence à l'INRA trop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

L'INRA forme aussi bien ses effectifs titulaires que contractuels. En 2017, les hommes bénéficient davantage d'actions de formation que les femmes.

L'accès des personnels INRA à la formation professionnelle est de 69% pour les effectifs titulaires et de 26% pour les effectifs contractuels.

Caractéristique de la population titulaire formée en 2017



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 ^{ère} classe
DR 2	directeur de recherche de 2 ^e classe
CR 0	chargé de recherche hors classe
CR 1	chargé de recherche de 1 ^{ère} classe (fusionné en 2017 au sein du grade CR CN)
CR 2	chargé de recherche de 2 ^e classe (fusionné en 2017 au sein du grade CR CN)
CR CN	chargé de recherche de classe normale

Ingénieurs

IR 0	ingénieur de recherche hors classe
IR 1	ingénieur de recherche de 1 ^{ère} classe
IR 2	ingénieur de recherche de 2 ^e classe
IE 0	ingénieur d'études hors classe
IE 1	ingénieur d'études de 1 ^{ère} classe (fusionné en 2017 au sein du grade IE 0)
IE 2	ingénieur d'études de 2 ^e classe (fusionné en 2017 au sein du grade IE CN)
IE CN	ingénieur d'études de classe normale
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 ^{ère} classe
AT p2	adjoint technique principal de la recherche de 2 ^e classe
AT 1	adjoint technique de la recherche de 1 ^{ère} classe
AT 2	adjoint technique de la recherche de 2 ^e classe

Administratifs, pour mémoire (en voie d'extinction)

AAR p1	attaché principal d'administration de la recherche de 1 ^{ère} classe
AAR p2	attaché principal d'administration de la recherche de 2 ^e 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 ^{ère} classe
DR 2	directeur de recherche de 2 ^e classe
CR 0	chargé de recherche hors classe
CR 1	chargé de recherche de 1 ^{ère} classe (fusionné en 2017 au sein du grade CR CN)
CR 2	chargé de recherche de 2 ^e classe (fusionné en 2017 au sein du grade CR CN)
CR CN	chargé de recherche de classe normale
IR 0	ingénieur de recherche hors classe
IR 1	ingénieur de recherche de 1 ^{ère} classe
IR 2	ingénieur de recherche de 2 ^e classe

Catégorie A

IE 0	ingénieur d'études hors classe
IE 1	ingénieur d'études de 1 ^{ère} classe (fusionné en 2017 au sein du grade IE 0)
IE 2	ingénieur d'études de 2 ^e classe (fusionné en 2017 au sein du grade IE CN)
IE CN	ingénieur d'études de classe normale
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 ^{ère} classe
AT p2	adjoint technique principal de la recherche de 2 ^e classe
AT 1	adjoint technique de la recherche de 1 ^{ère} classe
AT 2	adjoint technique de la recherche de 2 ^e 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



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

