





BILAN SOCIAL 2018





Avant-propos

La richesse des données chiffrées qui permettent d'établir le bilan social en fait un outil fidèle et robuste pour donner à voir concrètement les changements importants intervenus dans le champ des ressources humaines au sein de l'établissement. Il a toute son utilité pour nourrir nos échanges au sein des instances sur les évolutions du corps social de notre communauté.

Cette année encore, malgré une contrainte budgétaire persistante, le nombre de recrutements par les concours externes est resté stable. L'application des différentes mesures (nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, RIFSEEP, protocole sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations, PPCR), mises en œuvre en fin d'année 2017 mais prenant pleinement effet en 2018, a conduit à une amélioration sensible des rémunérations, comme en témoigne l'augmentation de la masse salariale.

Sur le plan de la formation, nous devons nous féliciter de l'accroissement du taux d'accès à la formation non seulement des titulaires mais aussi des contractuels. A cela s'ajoute la mise en place du compte personnel de formation qui permet à tout agent d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Dans le domaine de la prévention des risques, nous notons une baisse sensible des maladies professionnelles. Néanmoins, et même si le taux reste faible par rapport aux secteurs d'activité proches, le nombre d'accidents du travail et leur gravité augmente et nous exhorte à maintenir nos efforts ainsi qu'une forte vigilance pour toujours mieux les éviter. Dans cette perspective, le partenariat avec l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et le regard expert et distancié qu'il apporte sur notre organisation signent la réaffirmation de l'engagement fort de l'Inra en matière de prévention des risques psycho-sociaux.

L'année 2018 marque une avancée majeure en matière de souplesse et d'autonomie dans le travail avec le déploiement du télétravail pour l'ensemble de l'institut répondant ainsi aux attentes grandissantes de nos collègues. Pour l'Inra, la mise en place du télétravail constitue une opportunité pour moderniser nos modes de fonctionnement tout en proposant aux agents de meilleures conditions d'exercice de leurs fonctions et une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

En fin d'année 2018 se sont également tenues les élections générales en vue de renouveler les instances. Par ce dispositif de représentation, chacun d'entre nous a eu la possibilité d'exercer son droit à la participation aux décisions concernant l'Inra ainsi qu'à l'examen des décisions individuelles relatives aux carrières. La baisse de participation à ces élections doit attirer notre vigilance sur l'importance de ces instances dans le cadre du dialogue social et sur la nécessité de mieux faire connaître leur rôle. Les représentants nouvellement élus ont d'ailleurs été fortement mobilisés dès le début de leur mandat pour mener des chantiers importants et porter la voix des agents dans le processus de construction de l'institut unique issu de la fusion de l'Inra et d'Irstea.

Enfin, je me réjouis que notre dossier de renouvellement du label HRS4R (Human Resources Strategy for Reseachers) soumis en 2018 ait été évalué positivement par l'Union Européenne. Cette reconnaissance traduit l'engagement de l'Inra dans l'affichage, en toute transparence, de ses priorités d'actions RH, notamment en termes d'ouverture de sa politique de recrutement et de développement de carrières, de politique sociale et d'environnement de la recherche. Cette démarche a été complétée dès 2018 par l'engagement dans la démarche de double labellisation Egalité-diversité.

Philippe MAUGUIN

Sommaire

Αv	ant-propos	1
So	mmaire	2
Ch	napitre 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	38
Ch	napitre 2 - L'emploi	49
I.	Les entrées	50
II.	Les sorties	60
	Le taux de rotation	
IV.	Les promotions	<u>66</u>
Ch	napitre 3 - Les rémunérations et indemnités	68
I.	La masse salariale	69
II.	Les rémunérations indiciaires des agents titulaires	70
III.	La masse salariale Les rémunérations indiciaires des agents titulaires Les primes et indemnités	72
Ch	napitre 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
Ch	napitre 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 maiadies professionnelles reconnues	97
٧.	Les invalidités permanentes partielles	98

Cha	pitre 6 – La formation permanente	99
I.	La population formée La population non formée	100
II.	La population non formée	107
II.	Le financement de la formation permanente	108
Cha	pitre 7 – Les relations professionnelles	109
I.	La représentativité syndicale et l'exercice du droit syndical	110
II.	Les instances consultatives nationales	115
III.	Les réunions des instances consultatives	119
IV.	Le Conseil d'administration	126
V.	Les grèves	127
Cha	pitre 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	
٧.	Le logement	145
VI.	Le logement L'association pour le développement des activités sociales (ADAS)	148
Cha	pitre 9 – La responsabilité sociale	150
I.	L'égalité professionnelle	151
II.	Les travailleurs en situation de handicap	153
III.	La formation	155
Anr	nexes	158
I.	Les corps par catégorie INRA	159
II.	Les grades par catégorie INRA	
III.	Les grades par catégorie hiérarchique	161
IV.	Les départements de recherche et structures d'appui à la recherche	162
٧.	Les conseils, comités et commissions	162
VI.	Les commissions scientifiques spécialisées (CSS)	163
VII.	Les conseils, comités et commissions Les commissions scientifiques spécialisées (CSS) Les branches d'activités professionnelles (BAP)	164

l.	Les emplois inscrits au budget	6
l.1.	Les mesures nouvelles concernant l'emploi en 2018	6
I.2.	Les emplois inscrits au budget en 2018	
I.3.	Plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT	
II.	Les effectifs titulaires gérés en personnes physiques	8
II.1.	Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2018 par grade	
II.2.	Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2018 par catégorie hiérarchique	9
II.3.	Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2018 par type de personnel	
II.4.	Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2018 par position statutaire	
II.5.	Les effectifs mis à la disposition d'un autre organisme au 31-12-2018 par grade	
II.6.	Les effectifs détachés dans un autre organisme au 31-12-2018 par grade	
II.7.	Les effectifs accueillis en détachement au 31-12-2018	11
II.8.	Les effectifs accueillis en délégation au 31-12-2018	11
III.	Les effectifs titulaires rémunérés	
III.1.		
	.1.1. Les effectifs titulaires rémunérés en équivalent temps plein moyen annuel	
	.1.1bis. Les effectifs titulaires rémunérés en équivalent temps plein moyen annuel par catégorie hiérarchique	13
	.1.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2018 en personnes physiques	13
	.1.3. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2018 en personnes physiques par catégorie hiérarchique	
	.1.4. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2018 en équivalent temps plein	
	.1.5. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2018 en équivalent temps plein par catégorie hiérarchique	
III.2.		
III	.2.1. L'évolution des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2018 depuis 2004	
	.2.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2018	
III.3.	· · ·	
III	.3.1. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2018 en personnes physiques	
III	.3.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2018 en équivalent temps plein	
III	.3.3. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2018 en personnes physiques	
III	.3.4. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2018 en équivalent temps plein	
III	.3.5. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2018 en personnes physiques	
III	.3.6. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2018 en équivalent temps plein	
III.4.		
III	.4.1. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2018 en personnes physiques	
III	.4.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2018 en équivalent temps plein	22
Ш	.4.3. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2018 en personnes physiques	23
Ш	.4.4. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2018 en équivalent temps plein	
III	.4.5. Les effectifs titulaires rémunérés par centre au 31-12-2018 en personnes physiques	25
III	.4.6. Les effectifs titulaires rémunérés par centre au 31-12-2018 en équivalent temps plein	
III	.4.7. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2018 en personnes physiques	27
III	.4.8. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2018 en équivalent temps plein	27
III.5.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés des unités au 31-12-2017	28
III.6.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés de chercheurs par CSS	
III.7.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens par BAPBAP	
III	.7.1. Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens au 31-12-2018	
Ш	.7.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens au 31-12-2018 par corps	30
III.8.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés par âge	
	.8.1. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2018 par âge	
	.8.2. La pyramide des âges des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2018	
	.8.3. Les effectifs physiques titulaires rémunérés par corps et tranche d'âge au 31-12-2018	
	.8.4. Âge moyen des effectifs titulaires rémunérés par catégorie	
	.8.5. Âge médian des effectifs titulaires rémunérés par catégorie	
	.8.6. Les pyramides par corps et tranche d'âge des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2018	
III.9.	Les effectifs physiques titulaires rémunérés par ancienneté à l'INRA	
	.9.1. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2018 par tranche d'ancienneté	
	.9.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2018 par tranche d'ancienneté	
III.10	and the state of t	
III	.10.1. L'évolution des effectifs physiques titulaires rémunérés de nationalité étrangère depuis 2004	37

III.10.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés de nationalité étrangère au 31-12-2017 pa	ar corps et zone
géographique	
IV. Les effectifs contractuels	38
IV.1. Les effectifs contractuels par nature de contrat	38
IV.2. Les effectifs contractuels par nature de contrat en 2018	
IV.3. Les effectifs contractuels par centre en 2018	
IV.3.1. Les effectifs contractuels en 2018 en personnes physiques différentes	40
IV.3.2. Les effectifs contractuels en 2018 en équivalent temps plein annuel	
IV.4. Les effectifs contractuels par département en 2018	
IV.4.1. Les effectifs contractuels en 2018 en personnes physiques différentes	42
IV.4.2. Les effectifs contractuels en 2018 en équivalent temps plein annuel	43
IV.5. Les origines géographiques des boursiers et chercheurs étrangers en 2018	
IV.6. Les diplômes préparés par les stagiaires en 2018	
IV.7. Les niveaux de recrutement des effectifs contractuels	
IV.8. Les niveaux de recrutement des effectifs contractuels en 2018	
IV.8.1. Les niveaux de recrutement en 2018 en personnes physiques différentes	
IV.8.2. Les niveaux de recrutement en 2018 en équivalent temps plein annuel	47

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 2018

Il s'agit des évolutions réglementaires apportées au plafond d'emplois défini par la loi de finance. Les mesures ressources humaines décidées et mises en œuvre dans la fonction publique depuis 2016 concerne :

- L'augmentation de la valeur du point
- Le régime indemnitaire RIFSEEP

I.2. Les emplois inscrits au budget en 2018

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.

	Pré	vision 20	16	Pré	ision 20	17	Р	révision 20′	18
Catégories d'emplois	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
Emplois de direction	3,0		3,0	2,9		2,9	3,0		3,0
Directeurs de recherche	786,4		786,4	804,7		804,7	826,9		826,9
Chargés de recherche	1 018,6		1 018,6	1 008,9		1 008,9	993,2		993,2
Ingénieurs de recherche	780,8		780,8	793,7		793,7	796,0		796,0
Ingénieurs d'études	910,1		910,1	905,8		905,8	915,5		915,5
Assistants ingénieurs	839,8		839,8	833,8		833,8	830,8		830,8
Techniciens de la recherche	2 540,6		2 540,6	2 516,2		2 516,2	2 422,8		2 422,8
Adjoints techniques de la recherche	920,4		920,4	824,1		824,1	789,2		789,2
Total des ETPT des emplois de titulaires	7 796,7	0,0	7 918,7	7 690,2	0,0	7 690,2	7 577,3	0,0	7 577,3
Attachés scientifiques contractuels	1,9		1,9	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0
CDD sur emplois permanents	126,7		126,7	132,9		132,9	137,8	0,0	137,8
CDD ministériels (dits "haut niveau")	68,7		68,7	60,7		60,7	55,8	0,0	55,8
Post-doctorants	51,2		51,2	49,6		49,6	0,0	56,2	56,2
Doctorants	303,7	132,3	436,1	279,3	137,0	416,3	13,5	415,3	428,8
Chercheurs et boursiers étrangers*			0,0			0,0			0,0
Personnels saisonniers ou occasionnels	53,0	86,1	139,1	21,5	66,6	88,1	33,2	38,6	71,8
CDI à temps incomplet	8,2	0,1	8,3	4,5	1,6	6,1	5,1	0,0	5,1
Contrats aidés et apprentis	48,6		48,6	46,4		46,4	47,9	0,0	47,9
Personnels sur conventions de recherche		1023,5	1 023,5		967,8	967,8	22,5	983,0	1 005,5
Boursiers Marie Curie		27,9	27,9		20,6	20,6	0,0	17,1	17,1
Total des ETPT des emplois de non titulaires	661,9	1 270,0	1 931,9	594,8	1 193,6	1 788,4	315,7	1 510,2	1 826,0
Total général	8 458,6	1 270,0	9 728,6	8 285,1	1 193,6	9 478,6	7 893,1	1 510,2	9 403,3

^{*} A compter de 2013, les chercheurs et boursiers étrangers ont été ventilés dans les catégories doctorants et post-doctorants. Source : BP 2018

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

		BP 2018	
	Plafond	hors plafond	Total général
En ETPT	9 989,0	1 647,0	11 636,0

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 31-12-2018 par grade

Grade		2016			2017			2018	
Grade	F	Ξ	T	F	Ξ	Т	ш	Н	T
PDG		1	1		1	1		1	1
DGD		1	1	1	1	2	1	1	2
Direction		2	2	1	2	3	1	2	3
DR 0	3	25	28	3	27	30	4	24	28
DR 1	58	163	221	64	163	227	67	175	242
DR 2	242	324	566	253	323	576	263	314	577
CR 0									
CR 1	489	414	903						
CR 2	101	125	226						
CRCN				578	546	1 124	571	550	1 121
Chercheurs	893	1 051	1 944	898	1 059	1 957	905	1 063	1 968
IR 0	51	97	148	53	103	156	59	109	168
IR 1	152	186	338	166	186	352	174	187	361
IR 2	193	177	370	184	168	352	180	163	343
IE 0	43	37	80	178	160	338	188	175	363
IE 1	128	118	246						
IE 2	383	329	712						
IECN				384	324	708	389	311	700
Al	532	405	937	538	383	921	552	376	928
Ingénieurs	1 482	1 349	2 831	1 503	1 324	2 827	1 542	1 321	2 863
TR e	492	351	843	505	374	879	505	380	885
TR s	263	228	491	290	221	511	285	230	515
TR n	849	640	1 489	784	603	1 387	767	567	1 334
AT p1	129	170	299	133	165	298	139	185	324
AT p2	286	402	688	261	376	637	225	322	547
AT 1	3	11	14	2	5	7	2	5	7
AT 2									
Techniciens	2 022	1 802	3 824	1 975	1 744	3 719	1 923	1 689	3 612
Ingénieurs et Techniciens	3 504	3 151	6 655	3 478	3 068	6 546	3 465	3 010	6 475
Total	4 397	4 204	8 601	4 377	4 129	8 506	4 371	4 075	8 446

II.2. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2018 par catégorie hiérarchique

Catégorie		2018	
hiérarchique (*)	F	Н	Т
A+	1319	1522	2841
Α	1129	864	1993
В	1557	1177	2734
С	366	512	878
Total	4371	4075	8446

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

II.3. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2018 par type de personnel

Type de personnel géré	F	Н	T
Fonctionnaire INRA	4 342	4 048	8 390
Fonctionnaire accueilli en détachement à l'INRA	28	27	55
Contractuel statutaire "1984"	1		1
Total	4 371	4 075	8 446

II.4. Les effectifs physiques titulaires gérés au 31-12-2018 par position statutaire

Positions statutaires		Titulaires		Con	tractuels "	1984"
Positions statutaires	F	Н	Т	F	Н	Т
Activité	4 072	3 811	7 883			
dont CLD ¹	2	8	10			
dont CFR ²						
dont CPR ³	2		2			
Détachement	134	102	236	1		1
Position hors cadre	1	1	2			
Disponibilité	155	159	314			
Service national						
Congé parental	8	2	10			

¹ Congé de maladie longue durée

Congé formation rémunéré
 Congé de présence parental

II.5. Les effectifs mis à la disposition d'un autre organisme au 31-12-2018 par grade

Grade	Aut	res El	PST		eigne: ipérie		,	Autres	5	Total			
	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	Т	
DR 0													
DR 1					2	2	2	1	3	2	3	5	
DR 2				1		1	2	2	4	3	2	5	
CRCN		1	1				4	1	5	4	2	6	
IR 0		1	1				1	3	4	1	4	5	
IR 1					1	1		1	1		2	2	
IR 2				1		1	1		1	2		2	
IE 0													
IECN							3	2	5	3	2	5	
Al	1		1	1		1		1	1	2	1	3	
TR e		2	2				1	2	3	1	4	5	
TR s				1		1	1	1	2	2	1	3	
TR n							1		1	1		1	
AT p1	1		1							1		1	
AT p2								2	2		2	2	
AT 1													
AT 2													
Total	2	4	6	4	3	7	16	16	32	22	23	45	

II.6. Les effectifs détachés dans un autre organisme au 31-12-2018 par grade

Grade	Ministères		Ministères Autres EPST			ا	seig men	ŧ	Fonction publique					Autres			Total				
Grade					supérieur			ter	territoriale		hos	pital	ière								
	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	T	F	Н	T	F	Н	T	F	Н	Т
DR 0	1		1																1		1
DR 1																	1	1		1	1
DR 2					1	1	2	1	3							1	3	4	3	5	8
CRCN		1	1		1	1	4	4	8	1		1				2	14	16	7	20	27
IR 0																1	1	2	1	1	2
IR 1	1		1				1		1							1	1	2	3	1	4
IR 2	3	2	5	2	1	3	1	1	2		1	1				4	4	8	10	9	19
IE 0	1	2	3		1	1	1	2	3		1	1				1	3	4	3	9	12
IECN	10	8	18	4	3	7	1	1	2		2	2	1		1	12	4	16	28	18	46
Al	4	2	6	3	2	5	3		3	1	3	4				5	3	8	16	10	26
TR e	1		1	1	1	2	1	1	2							7	3	10	10	5	15
TR s	4	2	6													4	1	5	8	3	11
TR n	16	6	22	2	1	3	2		2	2	2	4	2	1	3	16	3	19	40	13	53
AT p1								1	1											1	1
AT p2	1	1	2		1	1		1	1		1	1				4	2	6	5	6	11
AT 1																					
AT 2																					
Total	42	24	66	12	12	24	16	12	28	4	10	14	3	1	4	58	43	101	135	102	237

II.7. Les effectifs accueillis en détachement au 31-12-2018

Grade Autres EF		PST	Mi	nistèr	es	Autres			Total			
	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	T
PDG												
DGD								1	1		1	1
DR 0									0		0	0
DR 1								1	1	0	1	1
DR 2											0	
CRCN								1	1	0	1	1
IR 0								3	3		3	3
IR 1							5	3	8	5	3	8
IR 2							5	2	7	5	2	7
IE 0							5	5	10	5	5	
IECN							9	2	11	9	2	11
Al				1		1		2	2	1	2	3
TR e							1	3	4	1	3	4
TR s								1	1	0	1	1
TR n							2	2	4	2	2	4
AT p1								1	1	0	1	1
AT p2											0	0
AT 1											0	
AT 2											0	
Total	0	0	0	1	0	1	27	27	54	28	27	55

II.8. Les effectifs accueillis en délégation au 31-12-2018

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 31/12/2018, dix enseignants chercheurs sont accueillis à l'INRA sur ce dispositif.

Il existait un dispositif mis en place en 2009 : l'accueil en délégation sur chaires mixtes. Il reposait 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 était placé en délégation auprès de l'organisme et bénéficiait d'une décharge de 2/3 du service d'enseignement. Il a pris fin définitivement en Mars 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.

Crada		2016			2017			2018	
Grade	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	T
PDG		1,0	1,0		1,0	1,0		1,0	1,0
DGD		2,0	2,0	0,5	1,4	1,9	1,0	1,0	2,0
DR 0	3,2	25,1	28,3	2,2	26,5	28,7	3,5	25,4	28,9
DR 1	52,8	153,5	206,3	59,7	156,1	215,8	63,4	164,7	228,1
DR 2	234,3	322,9	557,2	241,9	319,4	561,3	254,0	315,8	569,9
CR 1	448,8	379,2	828,0						
CR 2	79,5	109,7	189,2						
CRCN				515,7	493,2	1 008,9	499,3	493,8	993,2
IR 0	48,7	95,6	144,4	51,8	104,5	156,3	55,3	107,4	162,7
IR 1	141,8	184,2	326,0	153,3	182,5	335,8	156,8	187,0	343,8
IR 2	160,8	159,4	320,2	153,2	148,4	301,6	148,8	140,7	289,5
IE 0	38,7	37,0	75,8	169,3	150,1	319,4	177,6	163,2	340,9
IE 1	121,8	115,3	237,2						
IE 2	313,5	290,1	603,6						
IECN				303,9	282,5	586,5	309,9	264,7	574,6
Al	467,0	368,8	835,8	472,3	361,5	833,8	486,8	344,0	830,8
TR e	469,7	349,8	819,6	473,1	362,8	835,9	477,9	369,9	847,8
TR s	240,0	223,5	463,5	261,8	216,5	478,3	251,2	223,3	474,5
TR n	703,4	573,1	1 276,5	656,1	545,9	1 202,0	607,3	493,2	1 100,5
AT p1	122,7	162,3	285,0	120,1	158,2	278,2	130,3	182,4	312,7
AT p2	250,0	370,0	620,0	220,0	325,8	545,9	192,9	283,6	476,5
AT 1	1,0	5,0	6,0						
Total	3 897,8	3 927,7	7 825,4	3 854,8	3 836,4	7 691,2	3 816,1	3 761,3	7 577,3

Corno		2016			2017			2018	
Corps	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	Т
PDG		1,0	1,0		1,0	1,0		1,0	1,0
DGD		2,0	2,0	0,5	1,4	1,9	1,0	1,0	2,0
Direction		3,0	3,0	0,5	2,4	2,9	1,0	2,0	3,0
DR	290,3	501,4	791,8	303,7	502,0	805,7	321,0	505,9	826,9
CR	528,3	488,9	1 017,2	515,7	493,2	1 008,9	499,3	493,8	993,2
Chercheurs	818,7	990,3	1 809,0	819,4	995,2	1 814,6	820,3	999,8	1 820,1
IR	351,3	439,3	790,6	358,3	435,4	793,7	360,9	435,1	796,0
IE	474,0	442,5	916,5	473,3	432,6	905,8	487,5	427,9	915,5
Al	467,0	368,8	835,8	472,3	361,5	833,8	486,8	344,0	830,8
Ingénieurs	1 292,3	1 250,5	2 542,8	1 303,8	1 229,5	2 533,3	1 335,2	1 207,0	2 542,3
TR	1 413,1	1 146,5	2 559,6	1 391,0	1 125,2	2 516,2	1 336,3	1 086,5	2 422,8
AT	373,7	537,3	911,1	340,1	484,0	824,1	323,2	466,0	789,2
Techniciens	1 786,8	1 683,8	3 470,6	1 731,1	1 609,2	3 340,3	1 659,5	1 552,5	3 212,0
Ingénieurs et Techniciens	3 079,1	2 934,4	6 013,5	3 034,9	2 838,7	5 873,7	2 994,8	2 759,5	5 754,3
Total	3 897,8	3 927,7	7 825,4	3 854,8	3 836,4	7 691,2	3 816,1	3 761,3	7 577,3

Catégorie		2018	
hiérarchique	F	н	Т
A+	1 182,2	1 436,9	2 619,1
Α	974,3	771,9	1 746,2
В	1 336,3	1 086,5	2 422,8
С	323,2	466,0	789,2
Total	3 816,1	3 761,3	7 577,3

III.1.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2018 en personnes physiques

Crodo		2016			2017			2018	
Grade	F	Н	Т	F	Н	T	F	Н	T
PDG		1	1		1	1		1,0	1
DGD		2	2	1	1	2	1,0	1,0	2
DR 0	3	24	27	2	27	29	3,0	24,0	27
DR 1	56	160	216	62	160	222	66,0	172,0	238
DR 2	233	312	545	242	311	553	254,0	303,0	557
CR 1	465	382	847						
CR 2	88	123	211						
CRCN				538	506	1 044	531,0	505,0	1 036
IR 0	50	96	146	50	101	151	56,0	108,0	164
IR 1	148	184	332	161	183	344	167,0	183,0	350
IR 2	176	167	343	162	156	318	161,0	148,0	309
IE 0	41	36	77	175	147	322	185,0	162,0	347
IE 1	125	111	236						
IE 2	336	298	634						
IECN				339	291	630	340,0	279,0	619
Al	497	374	871	503	360	863	519,0	348,0	867
TR e	475	342	817	487	359	846	487,0	367,0	854
TR s	251	220	471	275	212	487	263,0	222,0	485
TR n	768	596	1 364	694	550	1 244	674,0	520,0	1 194
AT p1	124	163	287	127	158	285	133,0	176,0	309
AT p2	255	355	610	230	332	562	193,0	276,0	469
AT 1	1	5	6						
Total	4 092	3 951	8 043	4 048	3 855	7 903	4 033	3 795	7 828

Corno		2016			2017			2018	
Corps	F	Н	Т	F	Н	T	F	Н	T
PDG		1	1		1	1		1	1
DGD		2	2	1	1	2	1	1	2
Direction		3	3	1	2	3	1	2	3
DR	292	496	788	306	498	804	323	499	822
CR	553	505	1 058	538	506	1 044	531	505	1 036
Chercheurs	845	1 001	1 846	844	1 004	1 848	854	1 004	1 858
IR	374	447	821	373	440	813	384	439	823
IE	502	445	947	514	438	952	525	441	966
Al	497	374	871	503	360	863	519	348	867
Ingénieurs	1 373	1 266	2 639	1 390	1 238	2 628	1 428	1 228	2 656
TR	1 494	1 158	2 652	1 456	1 121	2 577	1 424	1 109	2 533
AT	380	523	903	357	490	847	326	452	778
Techniciens	1 874	1 681	3 555	1 813	1 611	3 424	1 750	1 561	3 311
Ingénieurs et Techniciens	3 247	2 947	6 194	3 203	2 849	6 052	3 178	2 789	5 967
Total	4 092	3 951	8 043	4 048	3 855	7 903	4 033	3 795	7 828

III.1.3. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2018 en personnes physiques par catégorie hiérarchique

Catégorie		2018	
hiérarchique	F	Н	T
A+	1 239	1 445	2 684
Α	1 044	789	1 833
В	1 424	1 109	2 533
С	326	452	778
Total	4 033	3 795	7 828

III.1.4. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2018 en équivalent temps plein

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

Crada		2016			2017			2018	
Grade	F	Н	T	F	Н	Т	F	Н	Т
PDG		1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0
DGD		2,0	2,0	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0
DR 0	3,0	24,0	27,0	2,0	27,0	29,0	3,0	24,0	27,0
DR 1	56,0	159,0	215,0	61,9	159,5	221,4	65,9	171,7	237,6
DR 2	228,4	312,0	540,4	236,6	311,0	547,6	250,1	302,8	552,9
CR 1	445,8	379,6	825,4						
CR 2	84,5	122,3	206,8						
CRCN				517,5	502,5	1 020,0	510,4	502,3	1 012,7
IR 0	49,6	96,0	145,6	48,8	101,0	149,8	55,3	107,7	163,0
IR 1	139,3	182,7	322,0	151,6	181,6	333,2	158,7	182,1	340,8
IR 2	168,4	164,5	332,9	155,0	153,8	308,8	153,4	146,0	299,4
IE 0	40,0	35,4	75,4	166,7	144,7	311,4	175,6	159,3	334,9
IE 1	118,1	109,2	227,3						
IE 2	316,8	291,9	608,7						
IECN				317,4	286,7	604,1	321,2	275,5	596,7
Al	469,8	368,3	838,1	476,8	354,8	831,6	488,9	342,2	831,1
TR e	453,0	337,1	790,1	459,1	352,8	811,9	462,0	359,4	821,4
TR s	233,5	216,7	450,2	256,9	208,4	465,3	243,2	219,2	462,4
TR n	724,0	587,8	1 311,8	655,7	544,8	1 200,5	636,8	512,3	1 149,1
AT p1	117,6	160,6	278,2	119,9	155,3	275,2	126,4	173,1	299,5
AT p2	242,1	349,7	591,8	217,1	326,0	543,1	182,8	273,2	456,0
AT 1	1,0	5,0	6,0						
Total	3 890,9	3 904,8	7 795,7	3 844,0	3 811,9	7 655,9	3 834,7	3 752,8	7 587,5

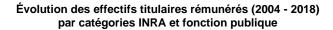
Carra		2016			2017			2018	
Corps	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	T
PDG	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0
DGD		2,0	2,0	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0
Direction	0,0	3,0	3,0	1,0	2,0	3,0	1,0	2,0	3,0
DR	287,4	495,0	782,4	300,5	497,5	798,0	319,0	498,5	817,5
CR	530,3	501,9	1 032,2	517,5	502,5	1 020,0	510,4	502,3	1 012,7
Chercheurs	817,7	996,9	1 814,6	818,0	1 000,0	1 818,0	829,4	1 000,8	1 830,2
IR	357,3	443,2	800,5	355,4	436,4	791,8	367,4	435,8	803,2
IE	474,9	436,5	911,4	484,1	431,4	915,5	496,8	434,8	931,6
Al	469,8	368,3	838,1	476,8	354,8	831,6	488,9	342,2	831,1
Ingénieurs	1 302,0	1 248,0	2 550,0	1 316,3	1 222,6	2 538,9	1 353,1	1 212,8	2 565,9
TR	1 410,5	1 141,6	2 552,1	1 371,7	1 106,0	2 477,7	1 342,0	1 090,9	2 432,9
AT	360,7	515,3	876,0	337,0	481,3	818,3	309,2	446,3	755,5
Techniciens	1 771,2	1 656,9	3 428,1	1 708,7	1 587,3	3 296,0	1 651,2	1 537,2	3 188,4
Ingénieurs et Techniciens	3 073,2	2 904,9	5 978,1	3 025,0	2 809,9	5 834,9	3 004,3	2 750,0	5 754,3
Total	3 890,9	3 904,8	7 795,7	3 844,0	3 811,9	7 655,9	3 834,7	3 752,8	7 587,5

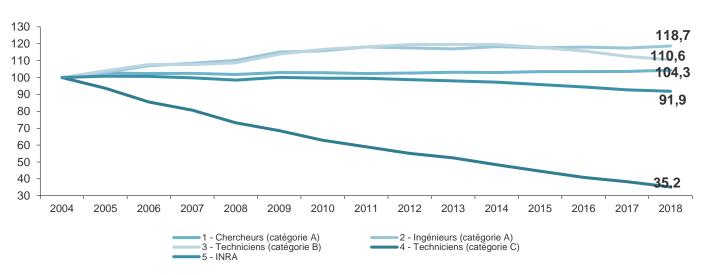
III.1.5. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2018 en équivalent temps plein par catégorie hiérarchique

Catégorie		2018	
hiérarchique	F	I	T
A+	1 197,8	1 438,6	2 636,4
Α	985,7	777,0	1 762,7
В	1 342,0	1 090,9	2 432,9
С	309,2	446,3	755,5
Total	3 834,7	3 752,8	7 587,5

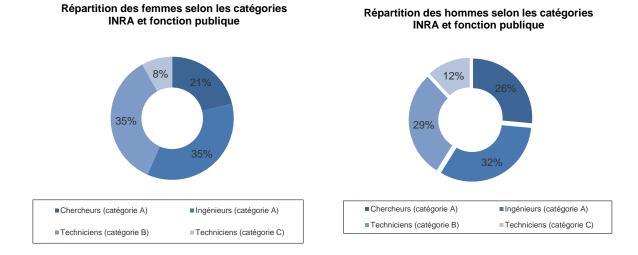
III.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés par catégorie INRA et fonction publique

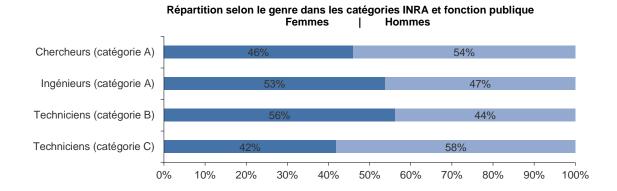
III.2.1. L'évolution des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2018 depuis 2004





III.2.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2018





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

III.3.1. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2018 en personnes physiques

Centre de recherche		2016			2017			2018	
Ochine de l'echerche	F	Н	Т	F	H	Т	F	H	T
Antilles - Guyane	74	103	177	72	98	170	71	95	166
Auvergne - Rhône - Alpes	364	391	755	364	381	745	356	375	731
Bourgogne - Franche- Comté	186	136	322	180	131	311	177	130	307
Bretagne - Normandie	331	324	655	330	317	647	332	318	650
Corse	12	28	40	13	29	42	12	28	40
Grand Est - Nancy	84	130	214	86	121	207	96	136	232
Grand Est- Colmar	51	42	93	51	41	92	50	42	92
Hauts - de - France	50	69	119	51	60	111	40	54	94
Idf - Jouy - en - Josas	410	327	737	399	332	731	383	312	695
Idf - Versailles - Grignon	429	339	768	421	326	747	414	317	731
Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux	241	278	519	244	274	518	245	265	510
Nouvelle - Aquitaine - Poitiers	88	138	226	88	134	222	90	126	216
Occitanie - Montpellier	343	393	736	347	388	735	351	389	740
Occitanie - Toulouse	317	318	635	318	314	632	329	309	638
PACA	314	351	665	308	338	646	305	331	636
Pays de la Loire	282	197	479	271	191	462	281	179	460
Val de Loire	298	314	612	297	305	602	289	304	593
Centre - siège	218	73	291	208	75	283	212	85	297
Total	4 092	3 951	8 043	4 048	3 855	7 903	4 033	3 795	7 828

III.3.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2018 en équivalent temps plein

Centre de recherche		2016			2017			2018	
Centre de recherche	F	Н	Т	F	H	T	F	Н	T
Antilles - Guyane	72,4	101,7	174,1	68,4	97,1	165,5	68,7	94,8	163,5
Auvergne - Rhône - Alpes	345,2	385,8	731,0	344,6	374,7	719,3	336,8	369,1	705,9
Bourgogne - Franche- Comté	175,4	133,4	308,8	169,5	128,5	298,0	166,7	128,2	294,9
Bretagne - Normandie	315,8	319,3	635,1	313,5	312,8	626,3	316,5	314,3	630,8
Corse	12,0	28,0	40,0	12,3	28,5	40,8	12	27,5	39,5
Grand Est - Nancy	79,2	128,1	207,3	79,8	118,6	198,4	90,1	134,1	224,2
Grand Est- Colmar	46,2	42,0	88,2	46,6	41,0	87,6	46,5	41,3	87,8
Hauts - de - France	45,8	67,8	113,6	46,3	59,0	105,3	36	52,9	88,9
ldf - Jouy - en - Josas	393,7	323,8	717,5	383,9	329,4	713,3	368,7	309,4	678,1
Idf - Versailles - Grignon	408,8	336,5	745,3	401,1	323,5	724,6	395,5	315,2	710,7
Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux	231,2	274,4	505,6	233,7	271,8	505,5	233,8	262,9	496,7
Nouvelle - Aquitaine - Poitiers	83,0	136,7	219,7	82,6	132,8	215,4	84,7	124,2	208,9
Occitanie - Montpellier	327,1	388,1	715,2	329,3	382,7	712,0	332	382,8	714,8
Occitanie - Toulouse	299,6	313,4	613,0	300,9	310,2	611,1	311,6	304,8	616,4
PACA	297,9	346,8	644,7	292,3	334,7	627,0	289,6	328,3	617,9
Pays de la Loire	263,2	194,3	457,5	254,7	188,7	443,4	265,3	177	442,3
Val de Loire	283,6	312,0	595,6	282,8	303,7	586,5	275,2	301,5	576,7
Centre - siège	210,8	72,7	283,5	201,7	74,2	275,9	205	84,5	289,5
Total	3 890,9	3 904,8	7 795,7	3 844,0	3 811,9	7 655,9	3 834,7	3 752,8	7 587,5

III.3.3. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2018 en personnes physiques

Corps	Genre	Antilles – Guyane	Auvergne - Rhône - Alpes	Bourgogne - Franche- Comté	Bretagne - Normandie	Corse	Grand Est - Nancy	Grand Est- Colmar	Hauts - de - France	ldf - Jouy - en - Josas	ldf - Versailles - Grignon	Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux	Nouvelle - Aquitaine - Poitiers	Occitanie - Montpellier	Occitanie - Toulouse	PACA	Pays de la Loire	Val de Loire	Centre - siège	Total
	F																			
PDG	Н																		1	1
	Т																		1	1
	F			1																1
DGD	Н																		1	1
	T			1															1	2
	F	2	28	13	18		6	2	3	50	50	17	3	36	33	23	16	19	4	323
DR	Н	4	52	23	35		22	5	3	52	63	36	5	54	51	47	16	27	4	499
	T	6	80	36	53		28	7	6	102	113	53	8	90	84	70	32	46	8	822
	F	4	47	23	45	1	16		3	74	69	35	1	60	60	32	25	33	3	531
CR	Н	7	46	22	35	1	18	3	4	53	60	32	5	67	55	49	18	30	_	505
	T	11	93	45	80	2	34	3	7	127	129	67	6	127	115	81	43	63	3	1 036
I.D.	F	3	36	15	23	1	9	4	1	36	50	19	5	24	31	23	34	27	43	384
IR	1 I	10	41	10	31	6	18	6	7	51	24	30	10	49	40	31	20	25	30	439
	T F	13	77	25	54	7	27	10	8	87	74	49	15	73	71	54	54	52	73 57	823
ΙE	Н	10	40 39	19 13	43 35	1	11	7	6	44	55	29	5 8	43	50	39 38	31 27	35	16	525
IE	T	8 18	79	32	78	2	16 27	3 10	8 14	84	44 99	30 59	13	46 89	94	30 77	58	25 60	73	441 966
	F	7	49	33	47	2	14	7	4	42	59	26	15	38	39	39	37	30	31	519
Al	Н	10	35	21	22	5	15	6	4	23	21	23	15	28	30	32	18	30	10	348
Λ'	T	17	84	54	69	7	29	13	8	65	80	49	30	66	69	71	55	60	41	867
	F	36	120	56	130	5	33	23	20	118	113	97	46	122	98	124	106	110	67	1424
TR	H	35	115	28	104	12	38	14	25	73	77	84	55	99	64	93	63	111	19	1109
	T	71	235	84	234	17	71	37	45	191	190	181	101	221	162	217	169	221	86	2 533
	F	9	36	17	26	2	7	7	3	19	18	22	15	28	18	25	32	35	7	326
AT	Н	21	47	13	56	3	9	5	3	20	28	30	28	46	25	41	17	56	4	452
	T	30	83	30	82	5	16	12	6	39	46	52	43	74	43	66	49	91	11	778
	F	71	356	177	332	12	96	50	40	383	414	245	90	351	329	305	281	289	212	4 033
Total	Н	95	375	130	318	28	136	42	54	312	317	265	126	389	309	331	179	304	85	3 795
	T	166	731	307	650	40	232	92	94	695	731	510	216	740	638	636	460	593	297	7 828

III.3.4. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2018 en équivalent temps plein

Corps	4 Genre	Antilles – Guyane	Auvergne - Rhône - Alpes	Bourgogne - Franche- Comté	Bretagne - Normandie	Corse	Grand Est - Nancy	Grand Est- Colmar	Hauts - de - France	ldf - Jouy - en - Josas	ldf - Versailles - Grignon	Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux	Nouvelle - Aquitaine - Poitiers	Occitanie - Montpellier	Occitanie - Toulouse	PACA	Pays de la Loire	Val de Loire	Centre - siège	Total
200																				4
PDG	H																		1	1
	F			1															ı	1
DGD	Н			<u>'</u>															1	1
	T			1															1	2
	F	2	28	13	18		6	2	2,8	50	50	17	3	36	32	23	16	19	4	319
DR	Н	4	52	23	35		22	5	3	52	63	36	5	54	51	47	16	27	4	499
	T	6	79	36	53		28	7	6	102	113	53	8	89	83	70	32	46	8	818
	F	3,5	45	22	43	1	15		2,6	72	66	34	1	57	58	30	25	32	3	510
CR	Н	7	46	22	34	1	18	3	4	53	60	32	5	67	55	49	18	30		502
	T	11	91	43	78	2	33	3	7	125	126	66	6	124	113	79	43	62	3	1 013
	F	3	35	15	22	1	8,9	3,8	0,8	34	48	18	5	23	30	22	33	25	42	367
IR	Н	10	41	10	31	6	18	6	7	51	24	30	10	49	39	30	20	25	30	436
	T F	13 9,8	76 38	25 17	53 41	7	27 10	10 6,6	8 5,2	85 42	71 52	48 27	15 4,6	71 41	69 46	53 38	53 28	50 34	72 55	803 497
IE	Н	8	39	13	35	1	16	3	8	39	44	30	8	45	43	38	27	25	16	435
"-	T	18	76	30	75	2	26	10	13	81	96	57	13	85	89	75	55	59	71	932
	F	7	45	31	44	2	13	6,5	3,2	40	55	25	14	36	36	38	35	28	30	489
Al	Н	10	34	21	22	5	15	6	4	23	21	23	15	27	30	32	17	29	10	342
	Т	17	79	52	65	7	28	13	7	63	76	47	28	64	66	70	52	57	40	831
	F	35	112	52	124	5	30	21	18	112	107	93	43	114	92	115	100	104	64	1 342
TR	Н	35	112	27	103	12	37	13	24	72	76	83	54	97	63	92	63	110	19	1 091
	T	69	224	79	227	17	68	34	42	184	183	176	97	212	155	208	162	214	83	2 433
	F	8,8	34	16	25	2	6,6	6,8	3	18	17	20	14	26	17	24	30	34	6,8	309
AT	H	21	46	13	56	3	8,8	5	3	20	28	30	28	45	25	41	17	56	4	446
	Т	30	80	29	80	5	15	12	6	38	45	50	42	70	42	64	47	89	11	756
Total	F H	69 95	337	167 128	317 314	12 28	90 134	47 41	36 53	369	396 315	234	85 124	332 383	312 305	290 328	265	275 302	205 85	3 835
Total	T	95 164	369			40	134 224	41 88	89	309 678	711	263 497					177 442		290	3 753 7 588
		104	706	295	631	40	224	δŏ	89	0/8	711	497	209	715	616	618	442	577	290	7 288

III.3.5. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2018 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	ldf - Jouy - en - Josas	ldf - 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		731													22				753
Bourgogne- Franche- Comté			307																307
Bretagne				619															619
Centre-Val- de-Loire																	593		593
Corse					40														40
Grand-Est						232	92												324
Hauts-de- France								94											94
Ile-de-France									695	731								297	1 723
Normandie				31															31
Nouvelle- Aquitaine											510	216							726
Occitanie													739	638					1 377
Outre-Mer	166												1						167
PACA															614				614
Pays-de-la- Loire																460			460
Total	166	731	307	650	40	232	92	94	695	731	510	216	740	638	636	460	593	297	7 828

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 31-12-2018 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	ldf - Jouy - en - Josas	ldf - 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		706													22				728
Bourgogne- Franche- Comté			295																295
Bretagne				600															600
Centre-Val- de-Loire																	577		577
Corse					40														40
Grand-Est						224	88												312
Hauts-de- France								89											89
Ile-de-France									678	711								290	1 678
Normandie				31															31
Nouvelle- Aquitaine											496,7	209							706
Occitanie													714	616					1 330
Outre-Mer	164											_	1						165
PACA												_			596				596
Pays-de-la- Loire																442			442
Total	164	706	295	631	40	224	88	89	678	711	497	209	715	616	618	442	577	290	7 588

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

III.4.1. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2018 en personnes physiques

Dánortomant		2016			2017			2018	
Département	F	Н	Т	F	Н	T	F	Н	Т
ALIMH	242	143	385	242	138	380	244	137	381
BAP	520	601	1 121	510	584	1 094	510	576	1 086
CEPIA	262	236	498	265	226	491	271	219	490
EA	296	425	721	296	405	701	294	396	690
EFPA	185	337	522	184	332	516	187	331	518
GA	189	228	417	185	222	407	195	224	419
MIA	51	75	126	53	75	128	52	74	126
MICA	199	137	336	199	141	340	195	144	339
PHASE	424	466	890	414	446	860	406	436	842
SA	217	151	368	213	151	364	206	149	355
SAD	105	137	242	104	135	239	113	131	244
SAE2	125	125	250	126	127	253	126	123	249
SPE	402	378	780	413	372	785	410	364	774
GEVES	84	69	153	81	68	149	82	66	148
DAR	241	74	315	228	70	298	237	82	319
SDAR	550	369	919	535	363	898	505	343	848
Total	4 092	3 951	8 043	4 048	3 855	7 903	4 033	3 795	7 828

III.4.2. Les effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2018 en équivalent temps plein

Départament		2016			2017			2018	
Département	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	Т
ALIMH	231	142	372	229	138	367	231	136	367
BAP	494	595	1 089	486	576	1 061	485	569	1054
CEPIA	246	234	480	250	224	474	256	216	471
EA	279	420	698	278	399	677	278	391	669
EFPA	175	333	508	172	329	501	177	327	503
GA	179	225	404	176	220	396	185	222	407
MIA	48	75	123	50	74	125	49	73	123
MICA	191	135	326	191	140	331	187	143	330
PHASE	402	460	862	394	441	834	385	431	816
SA	208	150	358	203	150	353	196	148	344
SAD	102	133	236	100	131	231	110	128	237
SAE2	120	124	244	121	126	248	121	123	244
SPE	383	374	756	392	369	761	389	361	749
GEVES	79	68	147	76	67	143	78	65	143
DAR	231	73	304	219	69	288	226	82	308
SDAR	523	365	888	506	361	867	482	340	822
Total	3 891	3 905	7 796	3 844	3 812	7 656	3 835	3 753	7 588

III.4.3. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2018 en personnes physiques

Corps	Genre	ALIMH	BAP	CEPIA	EA	EFPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAE2	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total
	F															1		1
PDG	Н																	
	T															1		1
	F	1																1
DGD	Н															1		1
	Т	1														1		2
	F	26	45	24	26	17	26	11	30	36	19	13	21	25		3	1	323
DR	H	32	55	32	63	54	15	17	31	43	24	16	35	68		9	5	499
	T	58	100	56	89	71	41	28	61	79	43	29	56	93		12	6	822
0.0	F	51	48	48	50	35	29	12	42	62	30	26	34	61		2	1	531
CR	H	33	57	35 83	56	62	13 42	26	38	39	27	19	40 74	60		0	4	505
	F	84 21	105 47	29	106 27	97 15	16	38 8	80 21	101 44	57 9	45 23	10	121 38	6	2 40	30	1 036 384
IR	Н	14	53	37	56	37	27	15	15	36	21	21	12	34	7	25	29	439
l IK	T	35	100	66	83	52	43	23	36	80	30	44	22	72	13	65	59	823
	F	30	58	32	39	19	29	8	18	32	19	15	19	46	4	75	82	525
IE	H	17	63	33	41	32	20	9	13	37	15	16	16	41	7	19	62	441
	Т	47	121	65	80	51	49	17	31	69	34	31	35	87	11	94	144	966
	F	31	60	41	26	24	23	1	18	43	24	12	17	61	14	32	92	519
Al	Н	12	41	15	48	27	12	4	12	26	15	21	7	31	7	14	56	348
	Т	43	101	56	74	51	35	5	30	69	39	33	24	92	21	46	148	867
	F	67	194	77	103	65	56	12	54	150	80	19	23	148	38	80	258	1 424
TR	Н	22	221	52	106	88	74	3	28	177	30	26	12	93	29	11	137	1 109
	T	89	415	129	209	153	130	15	82	327	110	45	35	241	67	91	395	2 533
	F	17	58	20	23	12	16		12	39	25	5	2	31	20	5	41	326
AT	Н	7	86	15	26	31	63		7	78	17	12	1	37	16	2	54	452
	T	24	144	35	49	43	79		19	117	42	17	3	68	36	7	95	778
	F	244	510	271	294	187	195	52	195	406	206	113	126	410	82	238	505	4 034
Total	Н	137	576	219	396	331	224	74	144	436	149	131	123	364	66	81	343	3 794
	Т	381	1 086	490	690	518	419	126	339	842	355	244	249	774	148	319	848	7 828

III.4.4. Les effectifs titulaires rémunérés par corps au 31-12-2018 en équivalent temps plein

Corps	Genre	АШМН	BAP	CEPIA	EA	EFPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAE2	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total
	F																	
PDG	Н															1		1
	T															1		1
	F	1																1
DGD	Н															1		1
	Т	1														1		2
	F	25,7	44,3	23,7	25,6	16,6	25,5	10,7	29,7	35,5	19	12,7	21	25		3	1	319
DR	Н	32	55	32	62,9	53,8	15	17	31	42,8	24	16	35	68		9	5	499
	T	58	99	56	89	70	41	28	61	78	43	29	56	93		12	6	818
	F	49,2	45,6	46,2	46,6	33,3	27,8	11,6	41,4	59,4	29	25,7	32,5	59,1		2	1	510
CR	Н	33	56,8	34,9	55,3	61,6	13	26	37,6	39	27	18,5	39,9	59,7				502
	T	82	102	81	102	95	41	38	79	98	56	44	72	119		2	1	1 013
	F	19,4	45,6	28,1	25,8	13,7	15,4	6,9	20,2	41,3	8,4	22,7	9,7	36,4	5,8	38,7	29,3	367
IR	Н	14	52,4	36,5	55,9	36,7	26,9	14,7	15	36	21	20,3	11,9	33,6	7	24,9	29	436
	T	33	98	65	82	50	42	22	35	77	29	43	22	70	13	64	58	803
	F	28	54,1	30,2	36,6	17,6	26,9	7,7	17,5	29,3	18,1	14,3	17,8	43,8	3,8	71,4	79,7	497
IE	Н	17	61,6	32,6	40,1	31,6	19	8,8	13	36,6	14,7	15,4	16	41	7	18,8	61,6	435
	T	45	116	63	77	49	46	17	31	66	33	30	34	85	11	90	141	932
	F	28	56,2	37,6	24,6	22,2	21,4	1	17,1	39,7	22,6	11,5	16,7	58,1	13,3	30,7	88,2	489
Al	Н	12	40,3	14,2	47,3	26	12	4	11,8	25,7	14,8	20,4	7	30,5	7	14	55,2	342
	T	40	97	52	72	48	33	5	29	65	37	32	24	89	20	45	143	831
	F	63,1	184,7	71,3	96,7	62	52,5	11,5	49,7	142	75,3	18	21,4	136,8	36,4	75,9	244,3	1 342
TR	Н	21,3	217,4	50,7	103,3	86	73,3	2,8	27,7	174	29,8	25,6	11,8	91,8	28,7	10,8	135,5	1 091
	T	84	402	122	200	148	126	14	77	317	105	44	33	229	65	87	380	2 433
	F	16,2	54,5	18,4	22,2	11,4	15,6		11	37,7	23,9	5	2	29,5	18,7	4,6	38,5	309
AT	Н	7	85,5	15	26	30,8	62,8		7	76,2	16,6	11,3	1	36,1	15,4	2	53,6	446
	T	23	140	33	48	42	78		18	114	41	16	3	66	34	7	92	756
	F	231	485	256	278	177	185	49	187	385	196	110	121	389	78	226	482	3 835
Total	Н	136	569	216	391	327	222	73	143	431	148	128	123	361	65	82	340	3 753
	T	367	1 054	471	669	503	407	123	330	816	344	237	244	749	143	308	822	7 588

III.4.5. Les effectifs titulaires rémunérés par centre au 31-12-2018 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	ldf - Jouy - en - Josas	ldf - Versailles - Grignon	Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux	Nouvelle - Aquitaine - Poitiers	Occitanie - Montpellier	Occitanie - Toulouse	PACA	Pays de la Loire	Val de Loire	Centre - siège	Total
	F		60	35	11					72		11		6	32	6	11			244
ALIMH	Н		42	18	7					27		5		3	19	4	12			137
	Ţ		102	53	18			0.4	44	99	400	16	45	9	51	10	23			381
BAP	F H	6 13	49 62	32 28	40 45	4 14		21	14 14		136 118	47 53	15 29	62 84	14 13	40 38	30 43			510 576
DAP	T	19	111	60	85	18		43	28		254	100	44	146	27	78	73			1 086
	F	3	13	21	25	10	5	70	20	3	20	2	77	52	22	20	85			271
CEPIA	H	3	22	13	15		8		9	5	16	5		55	14	11	43			219
	Т	6	35	34	40		13		9	8	36	7		107	36	31	128			490
	F	8	7	24	19	1	7	3	18		51	25	7	42	11	45	6	19	1	294
EA	Н	12	19	20	22	3	11	5	26		47	37	12	70	23	60	3	26		396
	T	20	26	44	41	4	18	8	44		98	62	19	112	34	105	9	45	1	690
	F	7	19		14		48				2	39		7	6	17		27	1	187
EFPA	Н	7	37		21		78			1	1	75		15	22	38		36		331
	T	14	56		35		126			1	3	114	•	22	28	55		63	1	518
	F	14			15		4		4	63	1	7	6	1	70			16	2	195
GA	H T	36 50			29 44		1		1	46	1	4	15 21	1	62 132			30 46	2	224 419
	F	50			44		1		1	109 17	6	11	21	7	18	2		40	1	52
MIA	H		1							23	6			7	23	3 14			ı	74
WILD	T		1							40	12			14	41	17			1	126
	F		24		14		1		2	87	5	7		9	13	13	4	16	'	195
MICA	H		12		4		3		1	73	6	2		12	12	3	3	13		144
	T		36		18		4		3	160	11	9		21	25	16	7	29		339
	F	1	82		89		1		2	62		25	16	20	13			95		406
PHASE	Н		119		91		1			46		24	20	14	9			112		436
	T	1	201		180		2		2	108		49	36	34	22			207		842
	F		26		1					40			3	4	37	1	16	78		206
SA	Н		9				1			47			2	4	25		8	53		149
	_	4	35	0	1	4	1			87	00		5	8	62	1	24	131	4	355
CAD	F H	1	14 7	3	7	8	13 17				23 17		3 12	22 27	16 18	6 11	3 1		1	113 131
SAD	T	1	21	6	17	9	30				40		15	49	34	17	4		1	244
	F	1	9	5	25	3	5				43		13	20	17	17	4		-	126
SAE2	H	4	12	10	12		7				47	1		10	19		1			123
	Т	5	21	15	37		12				90	1		30	36	1	1			249
	F	4	11	31	31			15			54	44	11	57	25	103	24			410
SPE	Н	6	6	26	42			9			29	44	9	55	27	104	7			364
	T	10	17	57	73			24			83	88	20	112	52	207	31			774
	F			2					1			1	14	2		2	60			82
GEVES	H		1						2				9	5		7	42			66
	T		1	2	-	4		A	3	_	40	1	23	7	4	9	102	_	477	148
DAR	F	1	2		5 2	1	4	1		3	13 3	3	2	1	2	5	15	5	177	237
DAR	H T	1	2		7	1	1	1		3	16	4	3	2	6	1 6	16	5 10	61 238	82 319
	F	26	40	24	36	5	16	10	3	36	60	34	13	39	31	43	27	33	29	505
SDAR	Н	13	24	12	18	3	8	6	1	44	27	14	17	27	21	40	15	29	24	343
	Ť	39	64	36	54	8	24	16	4	80	87	48	30	66	52	83	42	62	53	848
	F	71	356	177	332	12	96	50	40	383	414	245	90	351	329	305	281	289	212	4 033
Total	Н	95	375	130	318	28	136	42	54	312	317	265	126	389	309	331	179	304	85	3 795
	Т	166	731	307	650	40	232	92	94	695	731	510	216	740	638	636	460	593	297	7 828

Chapitre 1 - Les effectifs
III.4.6. Les effectifs titulaires rémunérés par centre au 31-12-2018 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	ldf - Jouy - en - Josas	ldf - Versailles - Grignon	Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux	Nouvelle - Aquitaine - Poitiers	Occitanie - Montpellier	Occitanie - Toulouse	PACA	Pays de la Loire	Val de Loire	Centre - siège	Total
	F		57	33	10					69		10		5,8	30	5,6	10			231
ALIMH	Н		42	18	7					27		4,5		3	19	4	12			136
	T		99	51	17					96		15		9	49	10	22			367
	F	6	47	30	39	4		19	13		129	45	14	58	14	38	28			485
BAP	H	13	62	27	45	14		22	14		117	53	28	82	12	38	43			569
	Ţ	19	109	58	84	18	4.5	41	27	•	246	98	43	141	26	75	71			1 054
CEDIA	F	2,5	12	20	24		4,5		0	3	19	2		48	20	20	81			256
CEPIA	H T	3 6	21 34	13 33	15 38		8 13		9	4,9 8	16 35	5 7		54 102	14 34	11 31	43 123			216 471
	F	7,8	6,6	23	18	1	6,8	2,8	16	0	48	24	6,1	39	10	43	5,8	19	1	278
EA	Н	12	19	20	22	3	11	5	25		47	37	12	69	22	59	3	26	1	391
	T	20	25	42	40	4	18	8	41		95	61	18	108	33	103	9	44	1	669
	F	6,8	18		14	-	45				2	37		6,8	5,4	16		25	1	177
EFPA	Н	7	36		20		77			1	1	75		15	22	37		36		327
	T	14	54		34		122			1	3	112		22	27	54		60	1	503
	F	14			14					60	1	6,5	5,8	1	66			16	2	185
GA	Н	36			29		1		1	45		4	15		62			30		222
	T	50			43		1		1	105	1	11	21	1	127			45	2	407
	F									17	5,3			6,6	17	2,8			1	49
MIA	H		1							23	6			6,9	23	14			4	73
	T F		23		13		1		2	40 85	11	6.7		14 8,1	40 13	17 13	4	15	1	123 187
MICA	Н		12		4		3		1	73	4,8 6	6,7		12	12	3	3	15 13		143
WIICA	T		34		17		4		3	157	11	9		20	25	16	7	28		330
	F	1	78		84		0,9		1,6	60	- 11	23	15	19	12	10	- 1	91		385
PHASE	Н	·	117		91		1		1,0	46		24	20	14	8,8			111		431
	T	1	194		175		2		2	106		47	34	32	21			203		816
	F		24		1					39			2,6	3,4	36	1	15	74		196
SA	Н		8,8				1			47			2	4	25		7,8	53		148
			33		1		1			86			5	7	61	1	23	127		344
	F	1	14	3	6,8	1	12				23		3	22	16	5	3		1	110
SAD	Н		7	3	9	8	16				17		12	27	18	11	1			128
	T	1	21	6	16	9	28				40		15	49	33	16	4		1	237
CAEO	F	0,5	8,6	4,8	24		4,6				42	4		19	17	1	4			121
SAE2	H T	4 5	12 21	10 15	12 36		7				47 89	1		10 29	19 35	1	1			123 244
	F	4	9,6	29	29		12	14			52	43	11	55	24	98	23			389
SPE	H	5,8	6	26	42			9			29	43	9	55	26	104	7			361
- =	T	10	16	54	71			23			80	86	20	109	50	202	30			749
	F			2					0,8			1	14	2		1,8	57			78
GEVES	Н		1						2				9	4,6		7	42			65
	T		1	2					3			1	23	7		9	98			143
	F		2		4,8	1		0,8		2,8	12	3	1,6	1	4	4,3	14	4,8	171	226
DAR	H	1	2		2		1				3	1	1	1	2	1	1	5	61	82
	T	1	4	0.7	7	1	1	1	0.7	3	15	4	3	2	6	5	15	10	231	308
CDAD	F	25	37	23	35	5	16	9,4	2,8	35	58	32	12	38	30	41	25	31	28	482
SDAR	H	13	23	12	18	3	8	5,5	1	44	27	14	17	27	21	40	15	29	24	340
	T	38	60 227	35	53 247	8	24	15	4	78	85	46	29	64	51 242	81	39	60 275	52 205	822
	F	69	337	167 128	317 314	12 28	90 134	47 41	36 53	369 309	396 315	234 263	85 124	332 383	312 305	290 328	265 177	275 302	205 85	3 835 3 753
Total	Н	95	369																	

III.4.7. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2018 en personnes physiques

Région administrative	АСІМН	ВАР	CEPIA	EA	EFPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAE2	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	102	111	35	26	56		1	36	201	35	21	21	39	1	4	64	753
Bourgogne-Franche- Comté	53	60	34	44							6	15	57	2		36	307
Bretagne	18	85	40	36	35	18		18	180	1	17	37	73		7	54	619
Centre-Val-de-Loire				45	63	46		29	207	131					10	62	593
Corse		18		4							9				1	8	40
Grand-Est		43	13	26	126	1		4	2	1	30	12	24		2	40	324
Hauts-de-France		28	9	44		1		3	2					3		4	94
Ile-de-France	99	254	44	99	5	112	53	171	108	87	41	90	83		257	220	1 723
Normandie				5		26											31
Nouvelle-Aquitaine	16	144	7	81	114	32		9	85	5	15	1	108	24	7	78	726
Occitanie	60	173	143	146	50	133	55	46	56	70	83	66	163	7	8	118	1 377
Outre-Mer		19	6	20	14	50			1		1	5	11		1	39	167
PACA	10	78	31	105	55		17	16		1	17	1	185	9	6	83	614
Pays-de-la-Loire	23	73	128	9				7		24	4	1	31	102	16	42	460

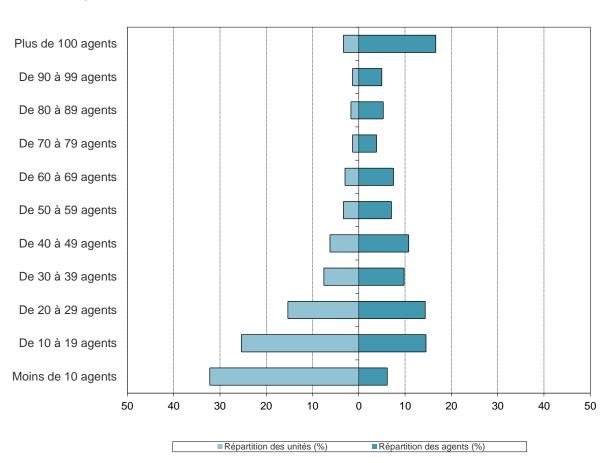
III.4.8. Les effectifs titulaires rémunérés par région administrative au 31-12-2017 en équivalent temps plein.

Région administrative	ALIMH	BAP	CEPIA	EA	EFPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAE2	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	99,2	109	33,6	25,4	54,1		1	34,3	194	32,9	20,8	20,6	37,1	1	4	60,2	727
Bourgogne-Franche- Comté	50,9	57,5	32,6	42,2							6	14,8	54,4	2		34,5	295
Bretagne	17,1	83,9	38,3	35,4	33,7	17,2		16,9	175	1	15,8	35,6	70,8		6,8	52,9	600
Centre-Val-de-Loire				44,2	60,3	45,3		28,1	203	127					9,8	59,5	577
Corse		17,5		4							9				1	8	40
Grand-Est		41	12,5	25,4	122	1		4	1,9	1	28,1	11,6	23,3		1,8	38,5	312
Hauts-de-France		27	9	40,7		1		3	1,6					2,8		3,8	89
Ile-de-France	95,6	246	43,1	95,8	5	108	51,8	168	106	85,8	40,9	89,1	80,4		249	215	1 678
Normandie				4,8		25,8											31
Nouvelle-Aquitaine	14,7	141	7	78,9	112	31,1		8,7	81,1	4,6	14,6	1	105	23,6	6,6	75,6	706
Occitanie	57,4	167	136	141	48,9	128	53,3	44,4	53,1	68,1	81,7	64,5	158	6,6	8	115	1 330
Outre-Mer		19	5,5	19,8	13,8	49,7			1		1	4,5	10,8		1	38,4	165
PACA	9,6	75,4	30,5	103	53,6		16,6	15,5		1	15,5	1	180	8,8	5,3	81	596
Pays-de-la-Loire	22,4	70,9	123	8,8				7		22,9	4	1	29,6	98,3	14,7	39,4	442
Total	367	1 054	471	669	503	407	123	330	816	344	237	244	749	143	308	822	7 588

III.5. Les effectifs physiques titulaires rémunérés des unités au 31-12-2018

Taille des		tition des un r nombre d'a		Répart	Effectif titulaire rémunéré		
unités	Nombre	Fréquence	Fréquence cumulée	Nombre	Fréquence	Fréquence cumulée	moyen par unité
Moins de 10 agents	99	32,1%	32,1%	476	6,1%	6,1%	4,8
De 10 à 19 agents	78	25,3%	57,5%	1130	14,4%	20,5%	14,5
De 20 à 29 agents	47	15,3%	72,7%	1118	14,3%	34,8%	23,8
De 30 à 39 agents	23	7,5%	80,2%	761	9,7%	44,5%	33,1
De 40 à 49 agents	19	6,2%	86,4%	838	10,7%	55,2%	44,1
De 50 à 59 agents	10	3,2%	89,6%	545	7,0%	62,2%	54,5
De 60 à 69 agents	9	2,9%	92,5%	581	7,4%	69,6%	64,6
De 70 à 79 agents	4	1,3%	93,8%	293	3,7%	73,4%	73,3
De 80 à 89 agents	5	1,6%	95,5%	407	5,2%	78,6%	81,4
De 90 à 99 agents	4	1,3%	96,8%	383	4,9%	83,4%	95,8
Plus de 100 agents	10	3,2%	100,0%	1296	16,6%	100,0%	129,6
Total INRA	308	100%	-	7 828	100%	-	25,4

Répartition des unités et de l'effectif titulaire rémunéré selon la taille des unités au 31-12-2018



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	Genre		2016			2017			2018	
2007	Gel	DR	CR	Total	DR	CR	Total	DR	CR	Total
	F	12	25	37	14	25	39	12	26	38
STEA	Н	33	21	54	32	22	54	30	27	57
	Т	45	46	91	46	47	93	42	53	95
	F	15	47	62	18	45	63	15	47	62
AES	Н	37	51	88	35	50	85	37	51	88
	T	52	98	150	53	95	148	52	98	150
	F	19	48	67	20	48	68	16	47	63
BPE	Н	55	68	123	55	68	123	50	75	125
	T	74	116	190	75	116	191	66	122	188
	F	34	43	77	35	41	76	33	47	80
GVA	Н	26	30	56	28	29	57	27	37	64
	T	60	73	133	63	70	133	60	84	144
	F	29	51	80	31	50	81	29	53	82
EGBIP	Н	50	58	108	50	61	111	49	60	109
	T	79	109	188	81	111	192	78	113	191
	F	19	41	60	19	42	61	18	46	64
PA	Н	29	23	52	28	24	52	25	27	52
	T	48	64	112	47	66	113	43	73	116
	F	29	63	92	32	59	91	25	64	89
BIHASC	Н	56	53	109	58	51	109	54	55	109
	T	85	116	201	90	110	200	79	119	198
	F	36	57	93	36	56	92	34	67	101
NT	Н	29	39	68	30	37	67	29	42	71
	T	65	96	161	66	93	159	63	109	172
	F	22	47	69	21	46	67	20	52	72
SIAMM	Н	30	28	58	30	28	58	27	33	60
	T	52	75	127	51	74	125	47	85	132
	F	21	45	66	26	43	69	26	47	73
MSA	Н	29	30	59	34	27	61	31	32	63
	T	50	75	125	60	70	130	57	79	136
	F	12	16	28	11	17	28	9	19	28
MBIA	H	19	31	50	20	33	53	19	37	56
	T	31	47	78	31	50	81	28	56	84
0500	F	21	49	70	23	46	69	23	53	76
SESG	H	40	47	87	39	51	90	40	59	99
	T	61	96	157	62	97	159	63	112	175
O.D.	F	17	11	28	15	9	24	17	11	28
GR	H	39	3	42	40	2	42	37	4	41
		56	14	70	55	11	66	54	15	69
	F	6	10	16	5	11	16	1	3	5
-	H	24	23	47	19	23	42	0	7	3
	T F	30	33 552	63 845	24	34 539	58	1		8
Total	Н	292	553 505	845	306	538 506	1 004	278	583 542	861
Total		496	505	1 001	498	506	1 004	455	542	997
	Т	788	1 058	1 846	804	1 044	1 848	733	1 125	1 858

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 31-12-2018

DAD	2016				2017			2018	
BAP	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	Т
Α	1464	1696	3160	1447	1618	3065	1457	1579	3036
В	167	98	265	171	92	263	173	92	265
С	28	131	159	31	128	159	30	128	158
D	39	52	91	44	51	95	40	44	84
E	151	464	615	161	470	631	156	461	617
F	149	46	195	146	44	190	136	41	177
G	71	261	332	68	253	321	60	244	304
Н	1		1	1		1			0
J	1141	182	1323	1109	179	1288	1091	179	1270
-	36	17	53	25	14	39	35	21	56
Total	3 247	2 947	6 194	3 203	2 849	6 052	3 178	2 789	5 967

III.7.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés d'ingénieurs et de techniciens au 31-12-2018 par corps

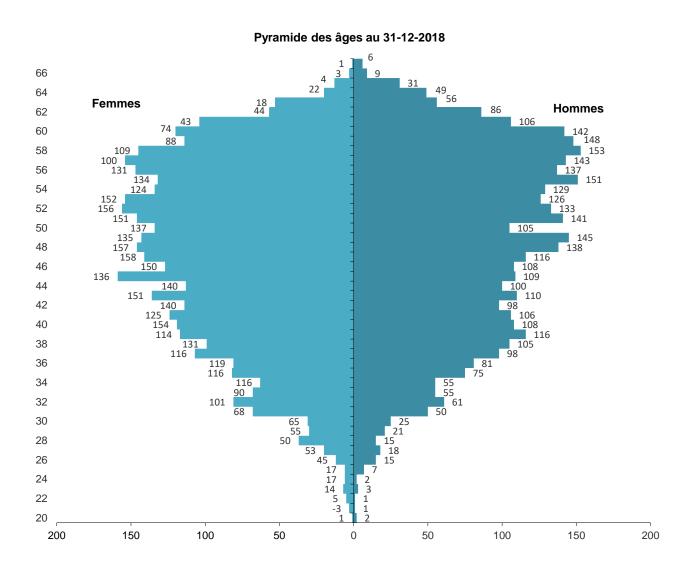
DAD		IR			ΙE			Al			TR			AT			Total	
BAP	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	T	F	н	Т	F	Н	Т
Α	215	238	453	198	154	352	222	135	357	634	707	1341	188	345	533	1457	1579	3036
В	24	21	45	27	19	46	39	12	51	75	34	109	8	6	14	173	92	265
С	8	12	20	7	19	26	7	34	41	7	57	64	1	6	7	30	128	158
D	17	22	39	14	12	26	4	7	11	5	3	8				40	44	84
E	39	92	131	76	172	248	22	102	124	19	91	110		4	4	156	461	617
F	14	8	22	40	6	46	35	14	49	42	11	53	5	2	7	136	41	177
G	1	5	6	12	16	28	7	23	30	17	129	146	23	71	94	60	244	304
Н																	-	
J	56	33	89	146	42	188	178	19	197	611	70	681	100	15	115	1091	179	1270
-	10	8	18	5	1	6	5	2	7	14	7	21	1	3	4	35	21	56
Total	384	439	823	525	441	966	519	348	867	1 424	1 109	2 533	326	452	778	3 178	2 789	5 967

III.8. Les effectifs physiques titulaires rémunérés par âge

III.8.1. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2018 par âge

Année de	Âge	Femmes	Hommes	Total	Fréquence	Fréquence
naissance 1998	20	1	2	3	0.04%	cumulée 0,04%
1997	21	3	1	4	0,05%	0,05%
1996	22	5	1	6	0,08%	0,13%
1995	23	7	3	10	0,13%	0,26%
1994	24	6	2	8	0,10%	0,36%
1993	25	6	7	13	0,17%	0,52%
1992	26	12	15	27	0,34%	0,87%
1991	27	20	18	38	0,49%	1,35%
1990	28			52	0,66%	2,02%
1989	29	37	15	51	0,65%	2,67%
1988	30	30	21	56	0,72%	3,39%
1987	31	31	25	118		
		68	50		1,51%	4,89%
1986	32	81	61	142	1,81%	6,71%
1985	33	68	55	123	1,57%	8,28%
1984	34	63	55	118	1,51%	9,79%
1983	35	82	75	157	2,01%	11,79%
1982	36	81	81	162	2,07%	13,86%
1981	37	107	98	205	2,62%	16,48%
1980	38	99	105	204	2,61%	19,09%
1979	39	117	116	233	2,98%	22,06%
1978	40	119	108	227	2,90%	24,96%
1977	41	124	106	230	2,94%	27,90%
1976	42	114	98	212	2,71%	30,61%
1975	43	136	110	246	3,14%	33,75%
1974	44	113	100	213	2,72%	36,47%
1973	45	159	109	268	3,42%	39,90%
1972	46	127	108	235	3,00%	42,90%
1971	47	141	116	257	3,28%	46,18%
1970	48	146	138	284	3,63%	49,81%
1969	49	143	145	288	3,68%	53,49%
1968	50	134	105	239	3,05%	56,54%
1967	51	146	141	287	3,67%	60,21%
1966	52	156	133	289	3,69%	63,90%
1965	53	154	126	280	3,58%	67,48%
1964	54	134	129	263	3,36%	70,84%
1963	55	132	151	283	3,62%	74,45%
1962	56	147	137	284	3,63%	78,08%
1961	57	154	İ	297	3,79%	81,87%
1960	58		143	298	3,81%	85,68%
1959	59	145	153	262	3,35%	89,03%
1959	60	114	148	262	3,35%	92,37%
1956	61	120	142	210	2,68%	95,06%
1957	62	104	106	143	1,83%	95,06%
1955		57	86	109	1,83%	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
	63	53	56	+	•	98,28%
1954	64	20	49	69	0,88%	99,16%
1953	65	13	31	44	0,56%	99,72%
1952	00			12	0,15%	99,87%
	66 67	3	9			*
1951	66 67	1	6	7	0,09%	99,96%
						*

III.8.2. La pyramide des âges des effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2018



III.8.3. Les effectifs physiques titulaires rémunérés par corps et tranche d'âge au 31-12-2018

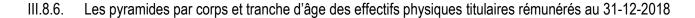
Corps	Genre	De 19 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	60 ans et plus	Total	Âge moyen
	F											
PDG	Η								1		1	55,0
	T								1		1	55,0
	F								1		1	58,0
DGD	Н						1				1	49,0
	Т						1		1		2	53,5
	F				2	27	59	94	91	50	323	53,1
DR	Н				2	36	84	98	151	128	499	54,7
	Т				4	63	143	192	242	178	822	54,1
	F		2	30	109	121	108	83	51	27	531	45,3
CR	Н		6	51	135	124	65	44	36	44	505	43,9
	Т		8	81	244	245	173	127	87	71	1 036	44,6
	F		4	22	38	47	70	77	72	54	384	49,4
IR	Н		2	19	39	45	58	76	93	107	439	51,5
	Т		6	41	77	92	128	153	165	161	823	50,5
	F		17	48	81	102	92	77	66	42	525	45,7
IE	Н	1	4	37	75	71	59	60	70	64	441	47,5
	_	1	21	85	156	173	151	137	136	106	966	46,6
	F	1	18	39	69	90	94	78	85	45	519	46,6
Al	Η		12	20	45	61	66	58	62	24	348	46,9
	T	1	30	59	114	151	160	136	147	69	867	46,7
	F	18	51	142	157	184	237	244	264	127	1 424	46,8
TR	Н	5	30	70	109	121	190	216	263	105	1 109	48,7
	Т	23	81	212	266	305	427	460	527	232	2 533	47,6
	F	3	13	30	30	35	56	71	62	26	326	47,3
AT	Н	3	22	49	70	64	93	82	56	13	452	44,6
	T	6	35	79	100	99	149	153	118	39	778	45,7
	F	22	105	311	486	606	716	724	692	371	4 033	47,2
Total	Н	9	76	246	475	522	616	634	732	485	3 795	48,4
	Т	31	181	557	961	1 128	1 332	1 358	1 424	856	7 828	47,8

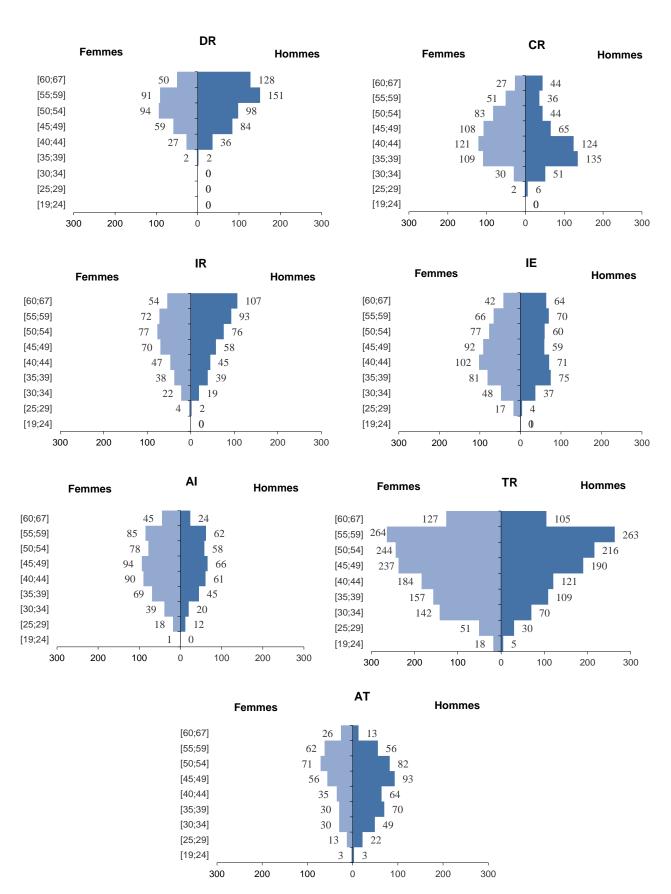
III.8.4. Âge moyen des effectifs titulaires rémunérés par catégorie

Catégorie		2018							
hiérarchique	Œ	H	T						
A+	46,20	47,22	46,64						
Α	48,61	49,99	49,35						
В	46,75	48,66	47,59						
С	47,28	44,56	45,70						
Total	47,22	48,38	47,8						

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

Catégorie		2018	
hiérarchique	Œ	H	T
A+	49,00	51,00	50,00
Α	46,00	48,00	47,00
В	48,00	51,00	49,00
С	50,00	46,00	47,50
Total	48,00	50,00	49,0





Chapitre 1 - Les effectifs

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

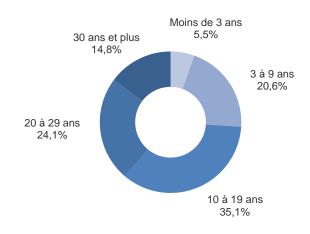
III.9.1. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2018 par tranche d'ancienneté

Ancienneté		2016			2017			2018	
INRA	F	Н	Т	F	Н	T	F	Н	Т
Moins de 3 ans	143	149	292	123	130	253	215,00	213,00	428
3 à 9 ans	995	858	1 853	882	773	1 655	859,00	750,00	1 609
10 à 19 ans	1447	1190	2 637	1535	1248	2 783	1 526,00	1 221,00	2 747
20 à 29 ans	941	1013	1 954	941	976	1 917	926,00	959,00	1 885
30 ans et plus	566	741	1 307	567	728	1 295	507,00	652,00	1 159
Total	4 092	3 951	8 043	4 048	3 855	7 903	4 033	3 795	7 828

Ancienneté		2016			2017			2018	
INRA	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	Т
Moins de 3 ans	3,5%	3,8%	3,6%	3,0%	3,4%	3,2%	5,3%	5,6%	5,5%
3 à 9 ans	24,3%	21,7%	23,0%	21,8%	20,1%	20,9%	21,3%	19,8%	20,6%
10 à 19 ans	35,4%	30,1%	32,8%	37,9%	32,4%	35,2%	37,8%	32,2%	35,1%
20 à 29 ans	23,0%	25,6%	24,3%	23,2%	25,3%	24,3%	23,0%	25,3%	24,1%
30 ans et plus	13,8%	18,8%	16,3%	14,0%	18,9%	16,4%	12,6%	17,2%	14,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

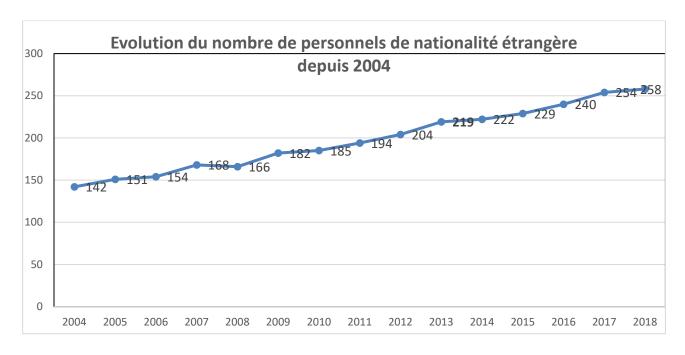
III.9.2. Les effectifs physiques titulaires rémunérés au 31-12-2018 par tranche d'ancienneté

Répartition des effectifs titulaires rémunérés par tranche d'ancienneté au 31-12-2018



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 31-12-2018 par corps et zone géographique

Corps		emk le l'l	ores UE		Euro ors			nériq u No			mério du su			Asid	9	ļ	Afriq	ue		Total	
	F	Н	T	F	Н	T	F	Н	T	F	Н	T	F	Н	T	F.	Н	T	F	Н	T
Direction																					
DR	17	35	52		3	3	3		3	2	4	6	1	2	3	1	4	5	24	48	72
CR	38	47	85	7	2	9	2	3	5	2	9	11	2	7	9	1	10	11	52	78	130
Chercheurs	55	82	137	7	5	12	5	3	8	4	13	17	3	9	12	2	14	16	76	126	202
IR	11	10	21	1	1	2				1	1	2		1	1	1	2	3	14	15	29
IE	6	2	8				1		1							4	2	6	11	4	15
Al	1		1													1		1	2		2
Ingénieurs	18	12	30	1	1	2	1		1	1	1	2		1	1	6	4	10	27	19	46
TR	2	2	4													1		1	3	2	5
AT	2	2	4														1	1	2	3	5
Techniciens	4	4	8													1	1	2	5	5	10
Ing. et Tech.	22	16	38	1	1	2	1		1	1	1	2		1	1	7	5	12	32	24	56
Total	77	98	175	8	6	14	6	3	9	5	14	19	3	10	13	9	19	28	108	150	258

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

		2016			2017			2018	
Catégorie de personnel contractuels	PP (1)	ETPT (2)	Durée (3)	PP (1)	ETPT (2)	Durée (3)	PP (1)	ETPT (2)	Durée (3)
Attachés scientifiques contractuels (ASC)	3	2,9	75,33	1	0,36825	80			
Chercheurs contractuels (CC)	2	2	36	2	2	42	2	1,8	10,8
CDD sur emplois permanents	369	129,2	11,21	350	132,677	7,24	354	130,3	4,4
Accueil en détachement sur contrat (9F)	19	4,9	78,9						
Contrat particulier (9P)	20	15,4		27	20,5		26	19,8	
Contrat travailleur handicapé (9H)	28	13,8	15,3	30	15,2	12,8	24	12,2	5,7
Contrat PACTE junior (9J)									
Renforcement temporaire (9V)	302	95,1	6,6	293	96,9	6,7	304	98,3	3,9
Remplacement de titulaire absent (9R)									
CDD ministériels (dits "haut niveau")	78	63,6	46,36	69	60,6723	55,8696	51	43,5	10,3
Post-doctorants ministériels									
Contrats jeunes scientifiques									
Doctorants	551	415,1		564	416,377	36,4238	560	427,4	9,2
Contrat boursiers étrangers	2	1,3	24,5	1	0,1	46,0	1	0,2	2,4
Autres doctorants	549	413,8	36,5	563	416,3	36,4	559	427,2	9,2
Chercheurs	77	50,9278	21,71	75	47,2007	21,7067	74	53,4	8,6
Contrat chercheurs étrangers	9	5,1	11,4	7	2,5	12,7	10	4,4	5,3
Contrat chercheurs Agreenskills	66	44,2	23,1	68	44,7	22,6	64	49,0	9,2
Contrat chercheurs hors Agreenskills	2	1,6	24,0						
Personnels saisonniers ou occasionnels	691	94,9	2,88	632	88,1863	2,55281	552	69,3	1,5
CDI à temps incomplet	18	7,2		19	6,074		7	1,6	i
Contrats aidés et apprentis	80	49,5	23,9	76	46,3622	22,6364	77	47,9	7,4
Contrat d'apprentissage	80	49,5	23,9	76	46,4	22,6	77	47,9	7,4
Contrat d'avenir			,						
Contrat d'accompagnement dans l'emploi*									
Personnels sur conventions de recherche	1733	998,5	17,25	1769	968,09	15,7016	1825	978,8	8,4
Boursiers Marie Curie	38	26,5	29,0526	26	20,5753	31,3077	30	16,7	6,6
Accueils Marie Curie									
Volontaires service civil							1	0,6	
Volontaire civil à l'aide technique								-,-	
Volontaire civil à l'international									
Stagiaires gratifiés	1520	532,173	4,87171	1479	518,154	5,05083	1527	522	4,1
Stagiaires juniors	6	0,1	0,5	8	0,5	4,0	2	0,2	1,2
Stagiaires étudiants	616	167,0	4,0	520	144,2	4,1	1 216	424,9	4,2
Stagiaires master 2 - grandes écoles	898	365,1	5,5	896	363,5	5,7	237	78,2	4,0
Stagiaires étudiants -Master 2		550,1	0,0	55	9,9	4,1	72	18,7	3,1
Total	5 160	2 372,5	14,0	5 062	2 306,7	13,3	5 059	2 293,3	5,4

⁽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 2018

Catégorie de personnel contractuels		onnes di présent un mon e l'année	nent	ple	valent te ein annu en 2018			e moyen ence en (mois)		con	e moyen trat ou c ention (i	le la
	F	Н	T	F	Н	T	F	Н	T	F	Н	T
Attachés scientifiques contractuels (ASC)			0			0,0			0,0			
Chercheurs contractuels (CC)	1	1	2	0,8	1,0	1,8	9,6	12,0	10,8	12,0	12,0	12,0
CDD sur emplois permanents	225	129	354	81,6	48,7	130,3	4,4	4,5	4,4	44,9	22,6	33,7
Accueil en détachement sur contrat (9F)						0,0						
Contrat particulier (9P)	12	12	24	9,5	10,3	19,8	9,5	10,3	9,9			
Contrat travailleur handicapé (9H)	13	13	26	5,2	7,0	12,2	4,9	6,5	5,7	10,0	8,0	9,0
Contrat PACTE junior (9J)						0,0						
Renforcement temporaire (9V)	200	104	304	66,9	31,4	98,3	4,0	3,6	3,9	79,8	37,1	58,5
Remplacement de titulaire absent (9R)						0,0						
CDD ministériels (dits "haut niveau")	23	28	51	21,2	22,3	43,5	11,1	9,6	10,3	24,8	33,8	29,3
Post-doctorants ministériels						0,0						
Contrats jeunes scientifiques						0,0						
Doctorants	317	243	560	238,9	188,5	427,4	9,0	9,3	9,2	253,9	96,4	111,9
Contrat boursiers étrangers	1		1	0,2		0,2	2,4		2,4		1,0	1,0
Autres doctorants	316	243	559	238,7	188,5	427,2	9,1	9,3	9,2	253,9	191,7	222,8
Chercheurs	30	44	74	19,6	33,8	53,4	7,8	9,2	8,6	45,0	35,4	40,2
Contrat chercheurs étrangers	2	8	10	1,1	3,3	4,4	6,6	5,0	5,3	23,0	7,4	15,2
Contrat chercheurs Agreenskills	28	36	64	18,5	30,5	49,0	7,9	10,1	9,2	22,0	28,0	25,0
Contrat chercheurs hors Agreenskills						0,0						
Personnels saisonniers ou occasionnels	279	273	552	34,3	35,0	69,3	1,5	1,5	1,5	36,2	30,8	33,5
CDI à temps incomplet	7		7	1,6		1,6	6,9		6,9			
Contrats aidés et apprentis	47	30	77	28,8	19,1	47,9	7,4	7,6	7,4	26,0	21,9	24,0
Contrat d'apprentissage	47	30	77	28,8	19,1	47,9	7,4	7,6	7,4	26,0	21,9	24,0
Contrat d'avenir						0,0						
Contrat d'accompagnement dans l'emploi						0,0						
Personnels sur conventions de recherche	1042	783	1 825	550,4	428,4	978,8	6,3	6,6	6,4	547,1	434,6	490,9
Boursiers Marie Curie	18	12	30	9,5	7,2	16,7	6,2	7,2	6,6	10,0	8,0	9,0
Accueils Marie Curie						0,0						
Volontaires service civil	1		1	0,6		0,6						
Volontaire civil à l'aide technique						0,0						
Volontaire civil à l'international						0,0						
Stagiaires gratifiés	901	626	1 527	309,7	212,3	522,0	4,1	4,1	4,1	18,1	9,3	13,7
Stagiaires juniors		2	2		0,20	0,2		1,2	1,2			
Stagiaires étudiants	734	482	1 216	256,4	168,5	424,9	4,2	4,2	4,2	10,6	4,5	7,6
Stagiaires master 2 - grandes écoles	129	108	237	43,3	34,9	78,2	4,0	3,9	4,0	25,5	14,0	19,8
Stagiaires étudiants -Master 2	38	34	72	10,0	8,7	18,7	3,2	3,0	3,1			
Total	2 890	2 169	5 059	1 296,30	996,10	2 293,30	5,4	5,5	5,4	101,8	70,5	79,8

Chapitre 1 - Les effectifs

IV.3. <u>Les effectifs contractuels par centre en 2018</u>

IV.3.1. Les effectifs contractuels en 2018 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	ldf - Jouy - en - Josas	ldf - 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)																			
Chercheurs contractuels (CC)	2																		2
CDD sur emplois permanents	11	39	22	21	2	10	2	4	17	18	21	9	28	23	25	17	25	60	354
Accueil en détachement sur contrat (9F)																			
Contrat particulier (9P)									2	2	1			2			2	15	24
Contrat travailleur handicapé (9H)		5	1	1						2	2		3	6		3	3		26
Contrat PACTE junior (9J)																			
Renforcement temporaire (9V)	11	34	21	20	2	10	2	4	15	14	18	9	25	15	25	14	20	45	304
Remplacement de titulaire absent (9R)																			
CDD ministériels (dits "haut niv)	1	3	1	2		2			3	1	1		5	4	2	1		25	51
Post-doctorants ministériels																			
Contrats jeunes scientifiques																			
Doctorants	4	33	33	56	3	32	3	2	50	60	37	7	68	78	26	38	29		559
Contrat boursiers étrangers																			
Autres doctorants	4	33	33	56	3	32	3	2	50	60	37	7	68	78	26	38	29		559
Chercheurs		6	2	4		1			9	10	3	3	14	8	5	8	1		74
Contrat chercheurs étrangers									5	1		1	3						10
Contrat chercheurs Agreenskills		6	2	4		1			4	9	3	2	11	8	5	8	1		64
Contrat chercheurs hors Agreenskills																			
Personnels saisonniers ou occasionnels	23	25	42	87	6	32	20	28	7	18	43	28	82	24	51	3	17	15	551
CDI à temps incomplet				3		2						1				1			7
Contrats aidés et apprentis		4	7	8		3	1	2	5	7	4	1	5	6	9	6	8	1	77
Contrat d'apprentissage		4	7	8		3	1	2	5	7	4	1	5	6	9	6	8	1	77
Contrat d'avenir																			
Contrat d'accompagnement dans l'emploi																			
Personnels sur conventions de recherche	29	115	103	168	11	71	18	16	156	225	116	20	173	256	113	90	122	23	1 825
Boursiers Marie Curie		5	1	2					5	2	1		9	2	1	2	1		31
Accueils Marie Curie																			
Volontaires service civil																		1	1
Volontaire civil à l'aide technique																			
Volontaire civil à l'international																			
Stagiaires gratifiés	43	112	83	124	21	49	14	13	110	172	113	31	216	145	145	64	64	8	1 527
Stagiaires juniors			4	5		1			1	5	1		112		19	11		4	237
Stagiaires étudiants	3	2			2				4			2	6		2				19
Stagiaires master 2 - grandes écoles		1	5		1					1	2	1	98	1	21	12		3	74
Stagiaires étudiants -Master 2	40	109	74	119	18	48	14	13	105	166	110	28		144	103	41	64	1	1 197
Total	113	342	294	475	43	202	58	65	362	513	339	100	600	546	377	230	267	133	5 059

IV.3.2. Les effectifs contractuels en 2018 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	ldf - Jouy - en - Josas	ldf - Versailles - Grignon	Nouvelle - Aquitaine -	Nouvelle - Aquitaine -	Occitanie - Montpellier	Occitanie - Toulouse	PACA	Pays de la Loire	Val de Loire	Centre - siège	Total
Attachés scientifiques contractuels (ASC)																			
Chercheurs contractuels (CC)	2																		2
CDD sur emplois permanents	2	11	6	6		3	1	2	8	7	5	3	6	7	8	5	9	40	128
Accueil en détachement sur contrat (9F)																			
Contrat particulier (9P)									2	1							2	14	19
Contrat travailleur handicapé (9H)		3	1	1						1	1		1	2		1	1		12
Contrat PACTE junior (9J)																			
Renforcement temporaire (9V)	2	8	5	5	,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	3	1	2	6	5	4	3	5	5	8	4	6	26	99
Remplacement de titulaire absent (9R)																			
CDD ministériels (dits "haut niv)	1	3	1	2		1			2	1	1		4	4	2	1		21	44
Post-doctorants ministériels																			
Contrats jeunes scientifiques																			
Doctorants	3	27	24	41	2	22	3	1	38	43	27	6	56	63	23	28	20		426
Contrat boursiers étrangers																	0		0
Autres doctorants	3	27	24	41	2	22	3	1	38	43	27	6	56	63	23	28	20		426
Chercheurs		5	2	2		1			7	8	1	1	8	6	5	6	1		53
Contrat chercheurs étrangers						_			4	0		0	_			_			4
Contrat chercheurs Agreenskills		5	2	2		1			3	8	1	1	8	6	5	6	1		49
Contrat chercheurs hors Agreenskills												_							
Personnels saisonniers ou occasionnels	5	3	5	10	1	5	3	5	2	2	6	2	7	2	8		2	2	69
CDI à temps incomplet				1		0		4			•	0		_	_	4			2
Contrats aidés et apprentis		3	4	4		2	1	1	4	3	3	0	3	5	6	4	5		48
Contrat d'apprentissage		3	4	4		2	1	1	4	3	3	0	3	5	6	4	5		48
Contrat d'avenir																			
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	40	F-7		00		44	40	4.4	07	404	C-7	0	0.4	4.45		47	<u> </u>	4.0	070
Personnels sur conventions de recherche	13	57 1	53	86	6	41	10	11	97	124	67 0	8	84 6	145 2	56	47	60	16	979 17
Boursiers Marie Curie		I		1					3	I	U		О	Z	I	2			17
Accueils Marie Curie																			
Volontaires service civil																			
Volontaire civil à l'aide technique																			
Volontaire civil à l'international	40	0.0	0.4	40		40			00	0.4	40	-	7-	40	4-7	00	00		50.4
Stagiaires gratifiés	19	36	31	40	6	18	4	4	39	61	40	7	75	48	47	22	23	2	524
Stagiaires juniors		_	3		0						1	0	_		9	6			19
Stagiaires étudiants	3	0							1			0	2						7
Stagiaires master 2 - grandes écoles		0		1	0	1			0	1			73	0				1	78
Stagiaires étudiants -Master 2		36	28	39	6	17	4	4	37	60	40	7		48	38	16	23	1	419
Total	45	146	126	194	15	92	21	24	199	251	151	27	251	282	154	114	119	81	2 293

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

Chapitre 1 - Les effectifs

IV.4. Les effectifs contractuels par département en 2018

IV.4.1. Les effectifs contractuels en 2018 en personnes physiques différentes

TV.4.1. LC3 CHCCtil3 CONtractacis CH		٠ ا			, p												
Catégorie de personnel contractuels	АЦІМН	ВАР	CEPIA	EA	EFPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAE2	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total
Attachés scientifiques contractuels (ASC)																	
Chercheurs contractuels (CC)					2												2
CDD sur emplois permanents	6	40	12	35	17	9	5	15	39	12	12	5	15		53	79	354
Accueil en détachement sur contrat (9F)																	
Contrat particulier (9P)		1		1		3		1		1					14	3	24
Contrat travailleur handicapé (9H)		1	4	2	2	1		2	4	2	3		3			2	26
Contrat PACTE junior (9J)																	
Renforcement temporaire (9V)	6	38	8	32	15	5	5	12	35	9	9	5	12		39	74	304
Remplacement de titulaire absent (9R)																	
CDD ministériels (dits "haut niv)	1			2	3			1				2	1		30	11	51
Post-doctorants ministériels																	
Contrats jeunes scientifiques																	
Doctorants	41	64	63	86	54	24	29	32	42	26	26	34	39				560
Contrat boursiers étrangers									1								1
Autres doctorants	41	64	63	86	54	24	29	32	41	26	26	34	39				559
Chercheurs	5	21	6	8	2	4	1	9	1		1	2	14				74
Contrat chercheurs étrangers				1	_	•	•	5			•	_	4				10
Contrat chercheurs Agreenskills	5	21	6	7	2	4	1	4	1		1	2	10				64
Contrat chercheurs hors Agreenskills	Ü	_,		•	_	•	,	,	,		,	_	10				01
Personnels saisonniers ou occasionnels	8	138	38	111	47	11	5	1	32	2	24	7	77	3	15	32	551
CDI à temps incomplet					1	1		•	02	_	3	•	1			1	7
Contrats aidés et apprentis	5	13	7	10	7	6	2	2	10	4	5		5		1		77
Contrat d'apprentissage	5	13	7	10	7	6	2	2	10	4	5		5		1		77
Contrat d'avenir	U	10	,	10	,				10	,	0		0		•		,,
Contrat d'accompagnement dans l'emploi																	
Personnels sur conventions de recherche	95	250	161	266	167	71	33	112	153	58	93	76	167		23	100	1825
Boursiers Marie Curie	3	4	6	1	2	- ' '	2	6	100	1	30	1	4		20	100	30
Accueils Marie Curie	0		· ·	•								•	,				00
Volontaires service civil															1		1
Volontaire civil à l'aide technique																	
Volontaire civil à l'international																	
Stagiaires gratifiés	82	214	129	278	111	65	40	42	139	55	96	67	169	3	9	28	1527
	UZ	214	123	270	111	00	40	42	139	55	30	UI	103	J	J	20	1021
Stagiaires juniors	00	100	0.4	205	100	C.F.	25	40	400	E4	75	40	110		2	20	4000
Stagiaires étudiants	82	169	84	225	106	65	25	40	133	51	75	49	140		3	22	1269
Stagiaires master 2 - grandes écoles		1	1	3	_		1	1	2	3	2	4-	1	3		1	19
Stagiaires étudiants -Master 2		44	44	50	5		14	1	4	1	19	18	28		6	5	239
Total	246	744	422	797	413	191	117	220	416	158	260	194	492	6	132	251	5059

IV.4.2. Les effectifs contractuels en 2018 en équivalent temps plein annuel

Catégorie de personnel contractuels	АГІМН	BAP	CEPIA	EA	EFPA	GA	MIA	MICA	PHASE	SA	SAD	SAE2	SPE	GEVES	DAR	SDAR	Total
Attachés scientifiques contractuels (ASC)																	
Chercheurs contractuels (CC)					1,8												1,8
CDD sur emplois permanents	1,2	9,6	4,7	11,9	4,8	3,1	0,8	5,6	12,0	3,2	2,0	1,0	4,4	0,1	36,4	29,5	130,3
Accueil en détachement sur contrat (9F)																	
Contrat particulier (9P)		0,3		1,0		1,2		0,5		1,0					13,5	2,3	19,8
Contrat travailleur handicapé (9H)		0,2	2,0	1,3	1,3	0,2		1,5	2,5	0,2	0,8		0,9			1,3	12,2
Contrat PACTE junior (9J)																	
Renforcement temporaire (9V)	1,2	9,1	2,7	9,6	3,5	1,7	0,8	3,6	9,5	2,0	1,2	1,0	3,5	0,1	22,9	25,9	98,3
Remplacement de titulaire absent (9R)																	
CDD ministériels (dits "haut niv)	1,0	0,3		1,9	1,5			1,0				1,7	1,0		26,6	8,5	43,5
Post-doctorants ministériels																	
Contrats jeunes scientifiques																	
Doctorants	36,5	44,5	43,4	68,0	38,2	18,8	22,9	27,8	31,9	16,7	18,1	25,1	35,3	0,2			427,4
Contrat boursiers étrangers									0,2								0,2
Autres doctorants	36,5	44,5	43,4	68,0	38,2	18,8	22,9	27,8	31,7	16,7	18,1	25,1	35,3	0,2			427,2
Chercheurs	3,9	16,4	4,5	4,4	1,2	1,9	0,7	8,0	1,0		1,0	2,0	8,4				53,4
Contrat chercheurs étrangers		40.4		0,1	4.0	4.0		4,0	4.0				0,3				4,4
Contrat chercheurs Agreenskills	3,9	16,4	4,5	4,3	1,2	1,9	0,7	4,0	1,0		1,0	2,0	8,1				49,0
Contrat chercheurs hors Agreenskills																	
Personnels saisonniers ou occasionnels	0,5	16,5	2,1	13,6	7,7	4,7	1,0	0,2	3,0	0,2	3,6	0,9	8,1	0,1	1,8	5,3	69,3
CDI à temps incomplet	0.0	7.7	4.0	7.4	0,1	0,2	4.0	4.0	0.4	0.0	0,8		0,4		0,1		1,6
Contrats aidés et apprentis	2,3	7,7	4,0	7,1	4,9	4,0	1,3	1,3	6,1	2,3	3,1		3,4		0,4		47,9
Contrat d'apprentissage	2,3	7,7	4,0	7,1	4,9	4,0	1,3	1,3	6,1	2,3	3,1		3,4		0,4		47,9
Contrat d'avenir																	
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	F0.0	107.4	00.7	4.4F.C	02.2	25.0	10.4	C7 4	70.4	22.4	E0.0	20.0	00.0	4 4	40.0	45.4	070.0
Personnels sur conventions de recherche Boursiers Marie Curie	52,6 1,3	137,4	96,7 5,0	145,6 0,1	83,3 1,1	35,9	18,4	67,4 2,6	70,4	33,4 0,5	52,2	36,8 0,5	86,3 1,6	1,1	16,2	45,1	978,8 16,5
Accueils Marie Curie	1,3	2,4	3,0	0,1	1,1		1,4	2,0		0,5		0,5	1,0				10,3
Volontaires service civil													0,6				0,6
Volontaires service civil Volontaire civil à l'aide technique													0,6				0,6
,													0,0				0,0
Volontaire civil à l'international	20.4	71.0	40.0	100.0	20.0	22.0	10.0	10.7	40.0	10.4	20.4	22.0	E0 0	0.7	1.0	0.5	E00.0
Stagiaires gratifiés	29,4	71,0	42,0	100,2	39,9	22,6	10,0	16,7	42,3	19,1	36,1	22,6	58,8	0,7	1,9	9,5	522,8
Stagiaires juniors	20.0	0,3	0,1	1,0	20.7	10.4	0,2	1,0	0,1	0,4	0,6	15.7	40.7	0,2	0.7	3,2	7,1
Stagiaires étudiants	28,9	50,6	27,6	76,0	36,7	19,4	9,8	15,5	40,0	17,6	28,0	15,7	46,7	0,5	0,7	5,1	418,8
Stagiaires master 2 - grandes écoles	0,5	5,3	2,2	5,8	0,9	0.0		0.0	0,6	0,7		0.0	2,5		4.0	0,2	18,7
Stagiaires étudiants -Master 2		14,8	12,1	17,4	2,3	3,2		0,2	1,6	0,4	7,5	6,9	9,6		1,2	1,0	78,2
Total	128,7	305,8	202,4	352,8	184,5	91,2	56,5	130,6	166,7	75,4	116,9	90,6	207,7	2,2	83,4	97,9	2293,3

IV.5. <u>Les origines géographiques des boursiers et chercheurs étrangers en 2018</u>

Origine géographique	Boursiers étrangers	Chercheurs étrangers	Total
Union Européenne à 27	1	2	3
Autres pays d'Europe			
Afrique		1	1
Amérique du Nord		4	4
Amérique du Sud			
Proche et Moyen Orient			
Asie		3	3
Océanie			
Apatride ou non renseigné			
Total	1	10	11

IV.6. Les diplômes préparés par les stagiaires en 2018

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	77	5%
Master 2	500	32%
Bac + 5	577	37%
Licence, Master 1	316	20%
BTS, DUT	136	9%
Bac + 2 / Bac + 3 / Bac + 4	452	29%
Bac, BP, BT	40	3%
BEP, CAP, CFPA 1°	0	0%
Inf. à Bac + 2	40	3%
Autres	0	0%
Diplôme non renseigné	427	28%
Total	1 546	100%

IV.7. Les niveaux de recrutement des effectifs contractuels

Les informations qui suivent ont pour base les effectifs contractuels rémunérés en 2018, hors stagiaires.

		20	16	20	17	20	18
Niveau de recrutement	Genre	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
	F	129	87	143	99	150	89
Chercheur	Н	126	85	151	100	162	121
	T	255	173	294	199	312	210
	F	315	236	319	239	329	240
Doctorant	Н	240	179	238	169	245	184
	T	555	415	557	408	574	424
	F	282	192	294	178	316	191
IR	Н	293	194	249	153	222	141
	Т	575	386	543	331	538	332
	F	410	231	387	219	407	221
IE	Н	325	188	311	179	309	170
	Т	735	419	698	398	716	391
	F	277	144	276	140	254	129
Al	Н	160	77	126	64	125	62
	T	437	221	402	205	379	191
	F	264	81	305	89	341	101
TR	Н	188	51	209	65	249	78
	T	452	132	514	154	590	179
	F	293	44	269	44	270	44
AT	Н	338	50	306	50	281	49
	T	631	94	575	94	551	93
	F	1 970	1 016	1 993	1 009	2 067	1 015
Total	Н	1 670	824	1 590	780	1 593	805
	T	3 640	1 840	3 583	1 789	3 660	1 820

IV.8. Les niveaux de recrutement des effectifs contractuels en 2018

IV.8.1. Les niveaux de recrutement en 2018 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 (hors doctorants, chercheurs et CDI à tps imcomplet)	Total général
	F		1			2								105	5			113	150
Chercheur	Н		1			2				1				98	3			105	162
	T	0	2	0		4		0		1	0			203	8	0	0	218	312
	F													3	14			17	329
Doctorant	Н													5	8			13	245
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	22	0	0	30	574
	F					3		7		22			1	272	0			305	316
IR	Н					2		1		27			2	182	0			214	222
	T	0	0	0	0	5	0	8	0	49	0	0	3	454	0	0	0	519	538
	F					2		37		6		1	19	338	0			403	407
IE	Н					1		9		6			9	276	1			302	309
	T	0	0	0	0	3	0	46	0	12	0	1	28	614	1	0	0	705	716
	F					1		28				6	25	192	0			252	253
Al	Н	_	_			2	_	11		2			13	97	0			125	126
	T	0	0	0	0	3	0	39	0	2	0	6	38	289	0	0	0	377	379
	F					2		94				96	1	146	0			339	341
TR	H					2		53		1		76	5	111	0			248	249
	T	0	0	0	0	4	0	147	0	1	0	172	6	257	0	0	0	587	590
	F							44				180	1	29	0			254	270
AT	H	0				•	0	37				202	1	40	0			280	281
	T	0	0	0	0	0	0	81	0		0	382	2	69	0	0	0	534	551
T. (.)	F	0	1	0	0	10		210	0		0	283	47	1 085	19			1 655	2 066
Total	H	0	1	0	0	9		111		•	0	278	30	809	12			1 250	1 594
	T	0	2	0	0	19		321	0	0	0	561	77	1 894	31	0	0	2 905	3 660

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 2018 en équivalent temps plein annuel

Niveau de recrutement	Genre	Attachés scientifiques contractuels	Chercheurs contractuels	Accueil en détachement sur contrat	Contrat particulier	Contrat travailleur handicapé	Contrat PACTE junior	Renforcement temporaire	Remplacement de titulaire absent	CDD ministériels dits "haut niveau"	Contrats jeunes scientifiques	Personnels saisonniers ou occasionnels	Contrat d'apprentissage	Personnel sur conventions de recherche	Boursiers Marie Curie	Volontaire civil à l'aide technique	Volontaire civil à l'international	Total partiel	Total général
	F		1			2								60	2			65	89
Chercheur	Н		1			1				1				72	2			77	121
	T	0	2	0		3		0		1	0	0	0	132	4			142	210
	F													1	8			9	240
Doctorant	H	_												2	5			7	184
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	13	0	0	16	424
	F 					1		2		20		0	1	157				181	191
IR	H T	0	0		0	1	0	1	0	23	6	0	1	108	0	0	0	134	141
	F	0	0	0	0	2	0	3 19	0	43 5	0	0	2 12	265	0	0	0	315 219	332 221
IE	H					1		2		5		0	7	183 149	1			165	170
IE	T	0	0	0	0	1	0	21	0	10	0	0	19	332	1	0	0	384	391
	F	U	U	U	U		U	8	U	10	v	1	16	103		U	U	128	130
Al	Н					2		5		0		'	7	48				62	62
A	т	0	0	0	0	2	0	13	0	0	0	1	23	151	0	0	0	190	192
	F			7	· ·	1		30				13	0	55			7	99	101
TR	H					1		15		2		10	3	46				77	78
	T	0	0	0	0	2	0	45	0	2	0	23	3	101	0	0	0	176	179
	F					0		9				21		8				38	44
AT	Н							9				26		14				49	49
	T	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	47	0	22	0	0	0	87	93
	F	0	1	0	0	4		68	0	25	0	35	29	567	10			739	1 015
Total	Н	0	1	0	0	6		32		31	0	36	18	439	8			571	805
	T	0	2	0	0	10		100	0	56	0	71	47	1 006	18	0	0	1 311	1 820

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

I.	Les entrées	50
	I.1 Les concours de chercheurs	50
	I.1.1. Les postes offerts aux concours	50
	I.2.1. Les recrutements par concours	50
	I.1.3. Les concours organisés en 2018	50
	I.1.4. L'origine des candidats et des recrutés	51
	I.1.5. Les diplômes des candidats et des recrutés	
	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 2018	53
	I.2.4. Les postes offerts par BAP	
	I.2.5. Les postes offerts par BAP et par corps en 2018	54
	I.2.6. Examens professionnalisés réservés	
	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	
	I.3.3. Le recrutement de personnes en situation de handicap	
	I.3.4. Le recrutement des PACTE	
	I.3.5. Le recrutement des apprentis	
	I.3.6. Le recrutement des emplois aidés	
	I.4. La mobilité des chercheurs	
	I.5. La mobilité des ingénieurs et des techniciens	
	I.6. Le taux de mobilité géographique	
	I.7. Les campagnes de mobilité des ingénieurs et des techniciens	
	I.8. Les entrées de titulaires par grade en 2018 en personnes physiques	
	I.9. Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année	
L	Les sorties	
	II.1. Les retraites	
	II.1.1. Les départs en retraite des titulaires en activité par grade en 2017	
	Les départs en retraite par corps	
	L'âge moyen de départ en retraite par corps	
	II.2. La cessation progressive d'activité (CPA)	
	II.3. Les sorties de titulaires par grade en 2018 en personnes physiques	
I	III. Le taux de rotation	
	III.1. Les départs définitifs des personnels contractuels	
I	IV. Les promotions	66
	IV.1. Les promotions des chercheurs	
	IV.1.1. Les promotions des chercheurs par grade	66
	IV.1.2. Les promotions en DR 1	
	IV.1.3. Les promotions en CR 1	66
	IV.1.4. Répartition des membres du jury	
	IV.2. Les promotions des ingénieurs et des techniciens	67
	IV.2.1. Les concours internes	
	IV.2.2. Les changements de corps au choix	
	IV.2.3. La sélection professionnelle	
	IV.2.4. Les promotions de grade au choix	60

I. Les entrées

I.1 Les concours de chercheurs

I.1.1. Les postes offerts aux concours

Concours	2016	2017	2018
DR 1	1	1	20
DR 2 affectés			
DR 2 non affectés	40	40	41
CR 1 affectés			
CR 1 non affectés	9	9	
CRCN (Ex CR2)	32	32	32
Total	82	82	93

I.2.1. Les recrutements par concours

Concours	2016	2017	2018
DR 1		1	20
DR 2 affectés			
DR 2 non affectés	40	40	41
CR 1 affectés			
CR 1 non affectés	9	9	
CRCN (Ex CR2)	29	31	32
Total	78	81	93

I.1.3. Les concours organisés en 2018

		Postes offerts		С	andidats			Recrutés					
	Profils		Femmes		Hommes			Fem	mes	Hommes			
Concours	proposés		Nombre	Âge moyen (ans)	Nombre	Âge moyen (ans)	Total	Nombre	Âge moyen (ans)	Nombre	Âge moyen (ans)	Total	
DR 1		20	21	53,0	44	53,0	65	3	49,0	17,0	50,0	20	
DR 2 non affectés		41	49	46,0	69	43,0	118	16	46,0	25,0	43,0	41	
CR 1 non affectés													
CRCN 2018 (ex CR2)	32	32	258	34,0	397	36,0	655	16	34,0	16	33,0	32	
Total	32	93	328	-	510	-	838	32	-	58	-	93	

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

Conco	urs DR 1	2016	2017	2018
Extérieurs	Candidats	0	1	
Exterieurs	Recrutés	0	1	
INRA	Candidats	0	0	65
INKA	Recrutés	0	0	20
Total	Candidats	0	1	65
Total	Recrutés	0	1	20

			20	16	20	17	20	18
	Concours DR 2		Affectés	Non affectés	Affectés	Non affectés	Affectés	Non affectés
	Extérieurs Candid			37		37	40	
	Exterieurs	Recrutés		6		3	5	
	Contractuel	Candidats		2				
		Recrutés						
	CR 1	Candidats		110		87		
INRA	CKI	Recrutés		34		37		
IINKA	CRCN	Candidats					85	
	CRCIN	Recrutés					34	
	IR - IE	Candidats					3	
	IK - IE	Recrutés					2	
	Total	Candidats	0	149	0	124	128	0
	TOTAL	Recrutés	0	40	0	40	41	0

			2016		2017		20	18
	Concours CF	R 1	Affectés	Non affectés	Affectés	Non affectés	Affectés	Non affectés (*)
	Extérieurs	Candidats		64		100		
	Recrutés			4		8		
	Stagiaire post-	Candidats		17		13		
	doctoral	Recrutés		4				
	Contractuel	Candidats		4		6	_	
		Recrutés				1		objet de CR1
INRA	Al	Candidats						e plus.
IINNA	AI	Recrutés					,,,,,,	- F
	CR 2	Candidats		1				
	CR Z	Recrutés		1				
	IR - IE	Candidats		1				
	IK - IE	Recrutés						
	Tatal Candidats		0	87	0	119	-	0
	Total	Recrutés	0	9	0	9	0	0

^(*) La campagne CR1 non affectée n'existe plus. Le grade n'existe plus et est remplacé par le grade CRCN (chargé de recherche de classe normale)

	Concours Cl	R 2	2016	2017	2018
	Extérieurs	Candidats	489	640	604
	Exterieurs	Recrutés	22	25	25
	CJS	Candidats	4	3	4
	C33	Recrutés	1		1
	ASC	Candidats			
	ASC	Recrutés			
	Stagiaire	Candidats	44	71	47
INRA	post-doctoral	Recrutés	5	6	6
IINKA	Boursier de	Candidats	1		0
	thèse	Recrutés			0
	Contractuel	Candidats	4		
	Contractuei	Recrutés	1		
	IR - IE	Candidats		1	
	IK - IE	Recrutés			
	Total	Candidats	542	715	655
	Total	Recrutés	29	31	32

I.1.5. Les diplômes des candidats et des recrutés

Concours CR	1	2016	2017	2018
Doctorat universitaire	Candidats	47	56	
Doctorat universitaire	Recrutés	5	4	
Dootoret grande école	Candidats		2	Sans objet
Doctorat grande école	Recrutés			Le grade de
Doctoret étranger	Candidats	40	60	CR1
Doctorat étranger	Recrutés	4	4	n'existe plus.
PHD	Candidats			
PHD	Recrutés			
Total	Candidats	87	118	-
TOLAI	Recrutés	9	8	0

^(*) Le grade n'existe plus et est remplacé par le grade CRCN (chargé de recherche de classe normale)

Concours CR	2	2016	2017	2018
Doctorat universitaire	Candidats	257	-	325
Doctorat universitaire	Recrutés	20	-	28
Doctorat grande école	Candidats	6	-	12
Doctorat grande ecole	Recrutés	2	-	1
Doctoret étronger	Candidats	94	-	292
Doctorat étranger	Recrutés	1	-	3
PHD	Candidats	134	-	
PHD	Recrutés	5	-	
Autres	Candidats	51	-	26
Autres	Recrutés	1	-	0
Total	Candidats	542	-	655
Total	Recrutés	29	-	32

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

I.2.1. Les postes offerts aux concours

Concours	2016	2017	2018
IR	12	11	9
IE	16	19	22
Al	15	11	20
TR	35	27	51
ATP	8	8	22
Total	86	76	124

I.2.2. Les recrutements par concours

Canaciura		2016			2017		2018			
Concours	F	Н	T	F	Н	T	F	Н	T	
IR	4	8	12	6	5	11	4	5	9	
IE	7	7	14	14	7	21	12	10	22	
Al	6	9	15	8	3	11	11	9	20	
TR	20	15	35	16	17	33	35	14	49	
ATP	3	5	8	2	6	8	10	12	22	
Total	40	44	84	46	38	84	72	50	122	

I.2.3. Les concours organisés en 2018

Concours	Genre	Profils proposés (a)	Candidats (b)	Taux de pression (b/a)	Admis sur liste principale	Inscrits sur liste complé- mentaire	Recrutés sur liste principale	Recrutés sur liste complé- mentaire	Recrutés par concours 2018
	F		115	13	4	4	4	0	4
IR	Н	9	133	15	5	8	5	0	5
	T		248	28	9	12	9	0	9
	F	22	293	13	12	9	12	0	12
IE	Н		257	12	10	11	10	0	10
	Т		550	25	22	20	22	0	22
	F	20	221	11	11	11	11	0	11
Al	Н		175	9	9	12	9	0	9
	Т		396	20	20	23	20	0	20
	F		464	9	35	34	35	0	35
TR	Н	51	280	5	14	19	14	0	14
	Т		744	15	49	53	49	0	49
	F		98	4	10	12	10	0	10
ATP	Н	22	121	6	12	13	12	0	12
	Т		219	10	22	25	22	0	22
	F		1 191	51	72	70	72	0	72
Total	Н	124	966	46	50	63	50	0	50
	Т		2 157	97	122	133	122	0	122

Chapitre 2 - L'emploi

I.2.4. Les postes offerts par BAP

BAP	Intitulé de la BAP	2016	2017	2018
Α	Sciences du vivant	37	39	64
В	Sciences chimiques et sciences des matériaux	3	4	5
С	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	4	6	3
D	Sciences humaines et sociales	1	2	2
Е	Informatique, statistique et calcul scientifique	11	13	8
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE	1	0	1
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	3	5	8
J	Gestion et pilotage	26	19	33
Total		86	88	124

I.2.5. Les postes offerts par BAP et par corps en 2018

BAP	Intitulé de la BAP	IR	IE	Al	TR	ATP	Total
Α	Sciences du vivant	4	9	6	29	17	65
В	Sciences chimiques et sciences des matériaux	1	2	1	1		5
С	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique			1	1	1	3
D	Sciences humaines et sociales	1	1				2
Е	Informatique, statistique et calcul scientifique	2	4	2			8
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE		1				1
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration		2	1	1	4	8
J	Gestion et pilotage	1	3	9	19		32
Total		9	22	20	51	22	124

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	2018
Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	228	169	169
Nombre de postes offerts aux examens professionnalisés réservés	10	10	10
Nombre de candidats inscrits aux examens professionnalisés réservés	17	12	5

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'adressaient à des étudiants qui souhaitaient 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 d'une durée de trois ans, renouvelable pour une durée de deux ans s'adressant à des étudiants qui souhaitaient réaliser une thèse puis un post-doctorat à l'INRA. Le CJS avait la particularité de s'inscrire dans le cadre d'un partenariat entre l'INRA et une école doctorale ou un organisme de recherche. La direction générale a mis fin à ce dispositif en 2014 et aucun recrutement n'a eu lieu depuis

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.

		2016			2017	7	2018			
Corps	Sur	rése	rve	Sui	rés	erve	Sur réserve			
	F	Н	T	F	Н	Т	F	Н	T	
CR 1										
CR 2				2	1	3	1	1	2	
IR	3	1	4	2	2	4	1	3	4	
IE	3	2	5	1	2	3	1	2	3	
Al	2		2		2	2	1		1	
TR	2		2	2	1	3	1	3	4	
ATP		1	1							
Total	7	5	12	7	8	15	5	9	14	

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

Chapitre 2 - L'emploi

Appre	entis	2016	2017	2018
Postes	offerts	30	30	30
	F	18	17	21
Recrutés	Н	12	13	7
	Т	30	30	28

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.

		20	16			20	17		2018					
Grade	F	н	т	Part dans le grade	F	н	т	Part dans le grade	F	н	т	Part dans le grade		
DR E						1	1	3%						
DR 1	1	3	4	2%	5	5	10	4%		5	5	2%		
DR 2	4	6	10	2%	4	5	9	2%	3	4	7	1%		
CR 1	10	9	19	2%										
CR 2	1	2	3	1%										
CRCN					8	10	18	2%	4	22	26	2%		
Total	16	20	36	2%	17	21	38	2%	7	31	38	2%		

1.5. 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.

		20	016			2	017		2018					
Corps	F	н	т	Part dans le corps	F	н	т	Part dans le corps	F	н	т	Part dans le corps		
IR	15	14	29	4%	8	5	13	2%	15	14	29	4%		
IE	15	11	26	3%	16	16	32	3%	15	11	26	3%		
Al	22	7	29	3%	14	5	19	2%	22	7	29	3%		
TR	27	29	56	2%	52	19	71	3%	27	29	56	2%		
AT	12	18	30	3%	14	10	24	3%	12	18	30	4%		
Total	91	79	170	3%	104	55	159	3%	91	79	170	3%		

I.6. Le taux de mobilité géographique

		2016						2017						2018					
Mobilité géographique	Nombre			Part dans le corps		N	Nombre		Part dans le corps			Nombre			Part dans le corps				
	F	Н	T	F	Н	T	F	Н	T	F	Н	T	F	Н	T	F	Н	T	
DR	5	11	16	2%	2%	2%	9	13	22	3%	3%	3%	6	9	15	2%	2%	2%	
CR	17	28	45	3%	6%	4%	4	18	22	1%	3%	2%	13	32	45	2%	6%	4%	
IR	12	21	33	3%	5%	4%	6	6	12	1%	1%	1%	17	11	28	4%	3%	3%	
IE	15	12	27	3%	3%	3%	18	6	24	3%	1%	2%	11	13	24	2%	3%	2%	
Al	15	4	19	3%	1%	2%	21	8	29	4%	2%	3%	11	11	22	2%	3%	3%	
TR	28	12	40	2%	1%	2%	30	24	54	2%	2%	2%	19	16	35	1%	1%	1%	
AT	7	8	15	2%	2%	2%	9	6	15	2%	1%	2%	6	13	19	2%	3%	2%	
Total général	99	96	195	2%	2%	2%	97	81	178	2%	2%	2%	83	105	188	2%	3%	2%	

1.7. Les campagnes de mobilité des ingénieurs et des techniciens

	Cam	pagne	2016		Cam	pagne	2017		Campagne 2018				
Corps	Profils		lobilité cepté		Profils		lobilité cepté		Profils	Mobilités acceptées			
	proposés	F	Н	T	proposés	F	Н	T	proposés	F	Н	T	
IR	34*	3	3	6	25	3	3	6	24	1	4	5	
IE	75*	5	9	14	57	8	4	12	55	11	1	12	
Al	25	8	2	10	40	4	3	7	46	9	5	14	
TR	91	22	8	30	100**	15	9	24	113***	20	12	32	
ATP	17	7	4	11	25**		10	10	19***	1	4	5	
Total	133	45	26	71	122	30	29	59	125	42	26	68	

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

^{**} dont 11 besoins en double corps TR/AT en 2017

^{***}dont 6 besoins TR ouverts aux AT en 2018

Chapitre 2 - L'emploi

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

					Мо	bilités 2	018				
					Cand	lidats		M	obilités	acceptée	es
Corps	Genre	Profils proposés	Profils demandés	Mutation	Détachement	Réintégration	Total	Mutation	Détachement	Réintégration	Total
	F			6	2		8	2	2		4
IR	Н	43	11	9	19		28	4	2		6
	T			15	21		36	6	4		10
	F			19	57		76	12	9		21
IE	Н	85	32	4	36		40	1	2		3
	T			23	93		116	13	11		24
	F			11			11	10			10
Al	Н	54	19	4	1	2	7	3		2	5
	T			15	1	2	18	13		2	15
	F			43	9	1	53	20			20
TR*	Н	121	57	27	12	3	42	12	1		13
	T			70	21	4	95	32	1		33
	F			1		1	2	1			1
AT*	Н	25	11**	5			5	4			4
	T			6		1	7	5			5
	F			80	68	2	150	45	11		56
Total	H	328	119	49	68	5	122	24	5	2	31
	T			129	136	7	272	69	16	2	87

^{***}dont 6 besoins TR ouverts aux AT en 2018



	Ca	mpagne 2018	
Corps	Nombre de postes publiés sur la BIEP	Nombre total de postes publiés	%
IR	17	43	39,53
IE	19	85	22,35
Al	4	54	7,41
TR	5	121	4,13
AT	0	25	0,00
Total	45	328	73,43

Répertoire des métiers



Depuis 2016, l'établissement utilise le répertoire des métiers nommé REFERENS

I.8. Les entrées de titulaires par grade en 2018 en personnes physiques

Grade	_	oncou externe			Concours interne (agents non INRA)			Accueil en déta- chement		ı tra	Titula- risation vailleu ndicap	n Irs		gration gration après après déta- dispo		Réinté- gration après dispo- nibilité			Total		
	F	Н	T	F	Н	Т	F	Н	T	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	T	F	Н	T
DR 0		1	1			0			0			0	1		1			0	1	1	2
DR 1		1	1			0			0			0	1		1			0	1	1	2
DR 2			0			0			0			0			0			0	0	0	0
CRCN	17	22	39			0			0	1	1	2	1		1			0	19	23	42
IR 0			0			0		1	1			0		1	1			0	0	2	2
IR 1			0			0	5	1	6			0			0			0	5	1	6
IR 2	3	7	10		1	1	2	1	3	2	2	4		1	1			0	7	12	19
IE 0			0			0								1		1					
IECN	12	12	24			0	3	1	4	3	1	4	2		2		2	2	20	16	36
Al	14	8	22			0		1	1	1	2	3	5		5			0	20	11	31
TR e			0			0		1	1			0	1	1	2			0	1	2	3
TR s			0			0			0			0		1	1			0	0	1	1
TR n	35	15	50	1		1	1	1	2	3		3	3	1	4			0	43	17	60
AT p1			0			0			0			0			0			0	0	0	0
AT p2	10	12	22	1		1			0			0			0		1	1	11	13	24
AT 1			0			0			0			0			0			0	0	0	0
AT 2			0			0			0			0			0			0	0	0	0
Total	91	78	169	2	1	3	11	7	18	10	6	16	14	6	19	1	3	3	128	100	228

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

	2016	2017	2018
Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année	1	5	1

Les sorties

II.1. Les retraites

II.1.1. Les départs en retraite des titulaires en activité par grade en 2018

Grade	ро	etrait ur lim d'âge	ite		etrait sur eman		Retraite sur demande Retraite Retraite au titre pour mère/père de des carrières invalidité famille longues			mère/père de		Total	Total					
	F	Ξ	T	F	H	T	F	Ξ	T	F	Н	T	L	Н	T	F.	H	T
DREX		1	1	1	3	4										1	4	5
DR 1		3	3		2	2											5	5
DR 2		4	4	4	4	8										4	8	12
CRCN	1	1	2	4		4										5	1	6
IRHC				1	6	7										1	6	7
IR1	1	3	4	4	3	7										5	6	11
IR2				1	1	2										1	1	2
IEHC				4	7	11		1	1					2	2	4	10	14
IECN		1	1	5	1	6	2		2							7	2	9
Al		3	3	12	8	20	2	3	5							14	14	28
TREX		1	1	9	7	16	8	5	13				2		2	19	13	32
TRSUP	1	2	3	5	4	9		3	3				1		1	7	9	16
TRCN				10	12	22	4	2	6							14	14	28
ATP1	1		1	1	1	2		1	1		1	1				2	3	5
ATP2										1		1	1		1	2		2
Total	4	19	23	61	59	120	16	15	31	1	1	2	4	2	6	86	96	182

Les départs en retraite par corps

Corne		2016			2017		2018				
Corps	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	Т		
DR	4	15	19	3	14	17	5	17	22		
CR	5	4	9	1	3	4	5	1	6		
IR	7	7	14	5	12	17	7	13	20		
IE	3	11	14	11	13	24	11	12	23		
Al	15	13	28	11	15	26	14	14	28		
TR	40	42	82	38	49	87	40	36	76		
AT	6	2	8	2	8	10	4	3	7		
Total	80	94	174	71	114	185	86	96	182		

L'âge moyen de départ en retraite par corps

Corns		2016			2017		2018				
Corps	F	Н	T	F	Н	T	F	Н	Т		
DR	62,3	65,7	65,0	62,67	66,14	65,53	65,00	64,65	64,73		
CR	63,8	64,8	64,2	65,00	66,00	65,75	64,60	66,00	64,83		
IR	64,1	65,9	65,0	64,20	64,50	64,41	63,43	65,15	64,55		
IE	63,7	62,5	62,8	63,18	63,54	63,38	63,18	63,00	63,09		
Al	62,3	62,9	62,6	62,36	63,00	62,73	63,57	63,00	63,29		
TR	61,8	62,2	62,0	62,11	61,37	61,69	62,45	62,28	62,37		
AT	59,8	51,5	57,8	61,50	62,38	62,20	62,50	59,67	61,29		
Total	62,1	63,1	62,6	62,51	62,94	62,77	63,08	63,24	63,16		

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

		2016			2017		2018			
	F	Н	Т	F	I	Т	F	Н	T	
Agents ayant 55 ans ou plus	945	1 159	2 104	1 016	1 174	2 190	1 063	1 217	2 280	

II.3. Les sorties de titulaires par grade en 2018 en personnes physiques

Grade	Dis	ponib	ilité	Déta	étachement Fin d'accueil détachement			éussi cours INRA	hors	Réussite concours INRA					
	F	Ξ	T	F	Ξ	T	F	Η	Т	F	Н	T	L.	Η	T
DGD								1	1						
DR 0															
DR 1															
DR 2	1	1	2										19	15	34
CRHC															
CRCN	2	6	8		1	1							18	15	33
IR 0															
IR 1													1		1
IR 2	1	1	2	1	2	3									
IE 0				1	2	3								1	1
IE CN	2	2	4	5	6	11		1	1						
Al	3	4	7	5	3	8							3		3
TR e	1	1	2	3	1	4									
TR s	3		3	3		3									
TR n	1	5	6	9	1	10	1		1	1	1	2	2	1	3
AT p1															
AT p2	1	3	4		1	1									
AT 1															
AT 2															
Total	15	23	38	27	17	44	1	1	3	1	1	2	43	32	75

Grade	Dé	Démission		Licenciement			ı	Décès	;	Retraite				Total	
	F	Н	T	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	Т
DGD														1	1
DR 0										1	4	5	1	4	5
DR 1											4	4		4	4
DR 2							1	1	2	4	9	13	25	26	51
CRHC															
CRCN										5	1	6	25	23	48
IR 0										1	7	8	1	7	8
IR 1							1	2	3	5	7	12	7	9	16
IR 2										1		1	3	3	6
IE 0								1	1	4	11	15	5	15	20
IE CN								1	1	7	4	11	14	14	28
Al		1	1				1	2	3	16	12	28	28	22	50
TR e								2	2	18	14	32	22	18	40
TR s		2	2							11	8	19	17	10	27
TR n		2	2				3	5	8	10	14	24	27	29	56
AT p1							1		1	2	3	5	3	3	6
AT p2	1	2	3	1	1	2		3	3	2		2	5	10	15
AT 1															
AT 2															
Total	1	7	8	1	1	2	7	17	24	86	98	185	183	198	381

III. Le taux de rotation

Nombre d'entrées	228
Nombre de sorties	381
Nombre d'entrées + nombre de sorties	609
Moyenne, sur les douze mois de l'année, des effectifs rémunérés mensuels au 31/12 de chaque mois en PP	8051

Taux de rotation	4%

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.

III.1. Les départs définitifs des personnels contractuels



Nature de contrats ->	Personnel extérieur	Contrat subvention Titre III	Contractuel handicap	Contrat à durée indéterminée	Contrat temporaire	Apprentis	Boursier Marie Curie PCRDT	Boursier étranger
Motif			•		•			
de								
sorties								
Décès	1	 	 					
Fin								
de	0.400	•	•	•	467	20	40	4
contrat Fin	2426	2	3	3	167	22	13	11
de								
détachement	1							
Fin								
de								
mise								
à								
disposition	2							
Fin								
de								
mandat	11	<u> </u>		<u> </u>				
Fin								
de vacation	15							
Fin	13	<u> </u> 						
de								
détachement	28							
Licenciement								
insuffisance								
professionnelle								
Radiation								
abandon								
poste		 		ļ				
Rupture								
anticipée INRA		i ! !						
Démission	9	2		1	7			
Intégration	3			<u> </u>	·			
autre								
administration	1							
Rupture								
anticipée								
agent	4	1			6	2		
Retraite								
carrière	_							
ongue	1							
Retraite	16				460	0.4	4.0	
Total général	2505	5	3	4	180	24	13	1

Nature de contrats ->	Chercheur contractuel	IT sur convention recherche	Chercheur étranger	Contractuel à durée indéterminée à temps incomplet	Contractuel Agreenskills	Contrat doctoral	Doctorant ressources externes	Contrat jeune scientifique
Motif			-		-			
de								
sorties								
Décès								
Fin								
de								
contrat		949	7	2	13	96	53	6
Fin								
de								
détachement		1				ļ		
Fin								
de								
mise à								
a disposition								
Fin		<u> </u>		[-	 		[
de								
mandat								
Fin					 	ļ		
de								
vacation							1	
Fin					<u> </u>			
de								
détachement								
Licenciement								
insuffisance								
professionnelle		1						
Radiation							<u> </u>	
abandon								
poste						1		
Rupture								
anticipée								
INRA		2						
Démission	1	76		1	3	6	1	
Intégration								
autre								
administration					-			
Rupture								
anticipée		6			1	1	1	1
agent Retraite		U			ļ	ļ !	I	I
carrière								
ongue								
Retraite				1	-	!	 	
Total général	1	1035	7	4	17	104	56	7

Chapitre 2 - L'emploi

Nature de	Formateur	Jury Concour	Jury Concours	Main d'œuvre	Prestataire service	Stagiaire	Stagiaire étudiant-	Stagiaire	Stagiaire	Stagiaire non	
contrats ->	Fonctionnaire	Fonctionnaire	Privé	occasionnelle	privé	Master 2	M2	étudiant	junior	gratifié	Total
Motif	1 Onotionnanc	1 Onotionian C	1 1110	COOGSIOIIICIIC	Pilve	maste. Z	1412	Ctualunt	Junior	granne	Total
de											
sorties											
Décès					ļ	ļ					1
Fin											•
de											
contrat	2	26	3	453	3	192	1015	18	70	979	6524
Fin	-		ļ		ļ	<u> </u>		}	ļ		002.
de											
détachement											2
Fin		 	 								-
de											
mise											
à											
disposition											2
Fin		[! !	ļ	 					
de											
mandat											1
Fin		i 		i 	ļ	 					
de											
vacation											16
Fin		 		i :	ļ						
de											
détachement											28
Licenciement		 		i !		ļ					
insuffisance											
professionnelle											1
Radiation		i 		i 	ļ	 	 				
abandon											
poste											1
Rupture		<u> </u>	 		 	 	 				
anticipée											
INRA											2
Démission		 	 	3		1	3				114
Intégration						<u> </u>	-				
autre								! !			
administration											1
Rupture			 		ł						<u>'</u>
anticipée								! ! !			
agent							3				26
Retraite			}	i	<u> </u>	 	<u>-</u>	ļ	<u> </u>	 	
carrière											
ongue											1
Retraite			 		 	 		}		 	17
Total général	2	26	3	456	3	193	1021	18	70	979	6737
i otai ueneral	2	∠ 0	3	430	3	193	1021	Ιδ	70	9/9	0/3/

IV. Les promotions

IV.1. Les promotions des chercheurs

IV.1.1. Les promotions des chercheurs par grade

Grade d'accès	2016	2017	2018
DREX	5	6	14
DR 1	20	20	20
CR 1	42	40	Sans objet le grade de CR1 n'existe plus
Total	67	66	34

IV.1.2. Les promotions en DR 1

À 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.

DE	DR 1		2016			2017			2018			
DK I		F	Н	Т	F	Н	Т	F	H	Т		
Promouvables (a)		170	257	427	173	225	398	181	238	419		
Candidatures	Candidatures (a')		49	74	17	46	63	17	50	67		
Promotions (b)	9	11	20	5	15	20	4	16	20		
Taux de (a/b)		18,9	23,4	21,4	34,6	15,0	19,9	45,3	14,9	20,95		
pression	(a'/b)	2,8	4,5	3,7	3,4	3,1	3,2	4,3	3,1	3,4		

IV.1.3. Les promotions en CR 1

Pas de promotion en CR1 depuis 2017 puisque le grade n'existe plus.

IV.1.4. Répartition des membres du jury



IRI	НС	TF	RS	TREX		
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
6	9	31	29	21	21	
1 président(e)*		1 prés	sident*	1 prés	sident*	

(*inclus dans le nombre de femmes et d'hommes)

IV.2. Les promotions des ingénieurs et des techniciens

IV.2.1. Les concours internes

	2016								
Corps d'accès	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					
Al	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				

	2017								
Corps d'accès	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					
Al	7	26	3,7	5					
TR	16	16	1,0	6					
ATP	3	2	0,7	1					
Total	44	70	1,6	23					

	2018								
Corps d'accès	Postes offerts (a)	Candidats (b)	Taux de pression (b/a)	Admis sur liste principale	Inscrits sur liste complémentaire				
IR	4	96	24,0	4	0				
IE	13	250	19,2	13	0				
Al	29	364	12,6	20	9				
TR	66	243	3,7	46	20				
ATP	4	2	0,5	1	0				
Total	116	955	8,2	84	29				

IV.2.2. Les changements de corps au choix

	Prononcés en 2016 au titre de 2016			Prononcés en 2017 au titre de 2017			Prononcés en 2018 au titre de 2018		
Corps d'accès	Promou- vables	(q) s	pression '/b)	Promou- vables	(q) s	ression)	Promou- vables	(q) s	pression /b)
	Critères internes (a')	Promus	Taux de pre (a'/b)	Critères internes (a')	Promus	Taux de pre (a'/b)	Critères internes (a')	Promus	Taux de рге (a'/b)
IR	635	6	105,8	635	6	105,8	636	9	70,7
IE	717	9	79,7	717	9	79,7	732	16	45,8
Al	866	8	108,3	866	11	78,7	882	34	25,9
TR	308	27	11,4	308	26	11,8	299	27	11,1
Total	2 526	50	50,5	2 526	52	48,6	2 549	86	29,6

IV.2.3. La sélection professionnelle <u>IR 0</u>

		Campagne 2014 / 2015							Campagne 2016			
Grade d'accès	Promou- vables	Candi- dats (a)	Promus	Taux de pression (a/b)	Promus	Taux de pression (a/b')	Promou- vables	Candi- dats	Promus	Taux de pression		
			2014 (b)	d	2015 (b')	d	vables	(a)	2016 (b)	(a/b)		
IR 0	420	78	15	5,20	15	5,20	471	62	15	4,13		
Total	420	78	15	5,20	15	5,20	471	62	15	4,13		

		Campa	agne 2017	Campagne 2018				
Grade Promous	Dromou	Candi- I		Promus Taux de		Candi-	Promus	Taux de
d'accès	d'accès Promouvables	dats (a)	2017 (b)	pression (a/b)	Promou- vables	dats (a)	2017 (b)	pression (a/b)
IR 0	485	73	18	4,06	452	73	20	3,65
Total	485	73	18	4,06	452	73	20	3,65

TR e / TR s

ı		Campagne 2014 / 2015 (double campagne)						Campagne 2016			
	Grade d'accès	Promou- vables	Candi- dats (a)	Promus 2014 (b)	Taux de pression (a/b) d	Promus 2015 (b')	Taux de pression (a/b') d	Promou- vables	Candi- dats (a)	Promus 2016 (b)	Taux de pression (a/b)
Ī	TR e	898	128	40	3,2	40	3,2	496	128	48	0,1
	TR s	2 526	423	38	11,1	38	11,1	1 204	318	45	0,2
	Total	3 424	551	78	7,1	78	7,1	1 700	446	93	4,8

		Campa	gne 2017		Campagne 2018				
Grade d'accès	Promou- vables	Candi- dats (a)	Promus 2017 (b)	Taux de pression (a/b)	Promou- vables	Candi- dats (a)	Promus 2017 (b)	Taux de pression (a/b)	
TR e	508	118	49	2,4	499	101	48	2,1	
TR s	1 085	281	39	7,2	918	254	36	7,1	
Total	1593	399	88	4,53	1417	355	84	4,23	

IV.2.4. Les promotions de grade au choix

	2016			2017			2018		
Grade d'accès	Promouvables	nus ()	Taux de pression (a'/b)	Promouvables	Promus (b)	Taux de pression (a'/b)	Promouvables	nus)	oression b)
u acces	Critères internes (a')	Promus (b)		Critères internes (a')			Critères internes (a')	Promus (b)	Taux de pression (a'/b)
IR 1	269	35	7,7	258	35	7,4	258	35	7,4
IEHC	75	15	5,0	405	53	7,6	405	53	7,6
IECN	395	38	10,4	-	-	-	-	-	-
TREX	490	43	11,4	501	44	11,4	501	44	11,4
TRSU	877	90	9,7	751	78	9,6	751	78	9,6
ATP1	311	36	8,6	295	76	3,9	295	75	3,9
ATP2	6	5	1,2	-	-	-	-	-	-
AT 1			-			-			-
Total	2 423	262	9,2	2 210	286	7,7	2 210	285	7,8

Chapitre 3 – Les rémunérations et indemnités

l.	La masse salariale	71
II.	Les rémunérations indiciaires des agents titulaires	72
II.1.	Les revalorisations du traitement de base de la fonction publique	
II.2.	Les indices nouveaux majorés (INM) et traitements bruts théoriques et observés	72
II.3.	Les indices nouveaux majorés (INM) moyens et médians par catégorie fonction publique	
II.4.	La répartition du personnel rémunéré au 31-12-2018 par tranche indiciaire	
II.5.	Le rapport entre les dix rémunérations extrêmes, primes comprises	
III.	Les primes et indemnités	74
III.1.	•	
III.2.	Les montants annuels 2018 des primes catégorielles et les bénéficiaires au 31-12-2018	75
III.3.	·	
III.4.	Les bénéficiaires de l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif au 31-12-2018	
III.5.	····	
III.6.	Les agents bénéficiaires de la garantie individuelle du pouvoir d'achat au 31-12-2018	
III.7.	La part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique	

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.

Des regroupements de comptes comptables ont été opérés

Compte de charges	Intitulé	2 016	2 017	2 018
631.1	Taxes sur les salaires	31 215 431	31 879 542	32 349 189
632	Autres taxes	-	-	-
633.1	Versements de transport	4 767 246	4 856 458	4 970 964
633.2	Cotisations allocation logement FNAL	1 501 289	1 511 260	1 519 694
633.8	Autres versements et cotisations	89	83	86
641.1	Traitements du personnel permanent	256 904 646	302 468 805	304 080 599
641.2	Congés payés du personnel permanent (CAP)	-	-	-
641.3	Indemnités résidentielles du personnel permanent	2 200 933	32 174 660	34 761 470
641.4	Primes et indemnités diverses du personnel permanent	32 301 225	5 010 968	7 646 522
641.5	Indemnités représentatives de frais du personnel permanent	447 448		-
641.5	Supplément familial de traitement du personnel permanent	3 229 725	3 115 938	3 028 577
641.7	Indemnités de préavis et de licenciement	44 112	-	-
641.8	Revenus de remplacement CFA	-	2 114	-
641.9	Transfert primes/point	- 713 062	- 1 573 720	- 1 547 898
643 - 644 - 646	Rémunérations du personnel non titulaire	45 405 938	-	-
645	Charges de sécurité sociale et de prévoyance	250 184 286	250 924 077	251 591 526
647	Prestations d'action sociale "enfance"	122 610	2 098 042	1 984 786
425-472	Dépenses payées avant ordonancement	-	91 804	-
Total		627 611 916	632 560 031	640 385 514

Source: Compte financier 2018

II. Les rémunérations indiciaires des agents titulaires

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

II.1. <u>Les revalorisations du traitement de base de la fonction publique</u>

La valeur annuelle du point d'indice majoré a été portée à 5,62323 € à compter du 1^{er} février 2018. 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	01/02/2017	0,60%	56,2323 €

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

		Indices	s nouve	eaux m	ajorés		Traitements bruts mensuels					
Grades	Th	éoriqu	es	0	bservé	s	T	héorique	s	(Observés	;
	Min	Max	Moy.	F	Н	T	Min	Max	Moy.	F	Н	Т
DR 0	1173	1329	1251	1274	1289	1287	5 497 €	6 228 €	5 862 €	5 970 €	6 038 €	6 029 €
DR 1	830	1173	1002	1153	1151	1151	3 889 €	5 497 €	4 693 €	5 401 €	5 394 €	5 396 €
DR 2	667	1067	867	959	971	965	3 126 €	5 000 €	4 063 €	4 496 €	4 548 €	4 524 €
CRCN	463	825	644	738	712	725	2 170 €	3 866 €	3 018 €	3 457 €	3 339 €	3 399 €
IR 0	667	1124	896	941	949	947	3 126 €	5 267 €	4 196 €	4 411 €	4 448 €	4 436 €
IR 1	591	825	708	789	792	791	2 769 €	3 866 €	3 318 €	3 696 €	3 713 €	3 705 €
IR 2	421	722	572	622	620	621	1 973 €	3 383 €	2 678 €	2 914 €	2 905 €	2 910 €
IE 0	561	793	677	528	538	533	2 629 €	3 716 €	3 172 €	2 475€	2 521 €	2 496 €
IECN	383	664	524	673	681	677	1 795 €	3 112€	2 453 €	3 156 €	3 191 €	3 172€
Al	361	622	492	512	511	512	1 692 €	2 915€	2 303 €	2 401 €	2 396 €	2 399 €
TR e	389	582	486	517	521	518	1 823 €	2 727 €	2 275 €	2 421 €	2 441 €	2 430 €
TR s	347	529	438	451	465	458	1 626 €	2 479 €	2 052 €	2 115€	2 181 €	2 145€
TR n	339	498	419	395	409	401	1 589 €	2 334 €	1 961 €	1 850 €	1 915 €	1 878 €
ATP 1	345	466	406	401	407	405	1 617 €	2 184 €	1 900 €	1 878 €	1 909 €	1 896 €
ATP 2	328	416	372	358	357	358	1 537 €	1 949 €	1 743 €	1 678 €	1 675 €	1 676 €
AT	325	367	346				1 523 €	1 720 €	1 621 €			
Ensemble	-	•	-	578	616	596	-	-	-	2 707 €	2 888 €	2 795 €

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

Catégorie	Indices	s moyens ob	servés	Indices médians observés			
fonction publique	F	Н	Т	F	Н	Т	
A+	808,0	846,9	828,9	825	825	825	
Α	546,0	555,6	550,1	541	546	541	
В	446,9	457,2	451,4	433	453	440	
С	375,5	376,9	376,3	380	380	380	
Toutes catégories fonction publique	577,7	616,4	596,5	529	548	541	

II.4. La répartition du personnel rémunéré au 31-12-2018 par tranche indiciaire

INM		328 à 427	428 à 527	528 à 627	628 à 727	728 à 827	828 et plus	Total
	F		3	37	142	419	253	854
Chercheurs	Н		4	72	159	332	437	1 004
	Т		7	109	301	751	690	1 858
	F	87	414	469	213	195	50	1 428
Ingénieurs	Н	55	291	359	216	211	96	1 228
	T	142	705	828	429	406	146	2 656
	F	907	571	273				1 751
Techniciens	Н	764	544	252				1 560
	T	1 671	1 115	525				3 311
	F	994	988	779	355	614	303	4 033
Total	Н	819	839	683	375	543	533	3 792
	T	1 813	1 827	1 462	730	1 157	836	7 825

INM		328 à 427	428 à 527	528 à 627	628 à 727	728 à 827	828 et plus	Total
	F		0,4%	4,3%	16,6%	49,1%	29,6%	100,0%
Chercheurs	Н		0,4%	7,2%	15,8%	33,1%	43,5%	100,0%
	Т		0,4%	5,9%	16,2%	40,4%	37,1%	100,0%
	F	6,1%	29,0%	32,8%	14,9%	13,7%	3,5%	100,0%
Ingénieurs	Н	4,5%	23,7%	29,2%	17,6%	17,2%	7,8%	100,0%
	T	5,3%	26,5%	31,2%	16,2%	15,3%	5,5%	100,0%
	F	51,8%	32,6%	15,6%				100,0%
Techniciens	Н	49,0%	34,9%	16,2%				100,0%
	T	50,5%	33,7%	15,9%				100,0%
	F	24,6%	24,5%	19,3%	8,8%	15,2%	7,5%	100,0%
Total	Н	21,6%	22,1%	18,0%	9,9%	14,3%	14,1%	100,0%
	T	23,2%	23,3%	18,7%	9,3%	14,8%	10,7%	100,0%

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

En 2018, le rapport entre la moyenne des 10 rémunérations les plus élevées et la moyenne des 10 rémunérations les plus basses s'établit à 5,17.

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 31-12-2018 et les montants totaux versés en 2018 (*)

Intitulé	Bénéficiaires au 31-12-2018	Montant total versé en 2018
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise	5 967	24 608 793,00 €
Prime de participation à la recherche scientifique		
Prime de recherche	1 859	1 678 731,00 €
Indemnité forfaitaire spéciale au personnel enseignant	1859	78 359,40 €
Prime de technicité		
Indemnité de sujétion	938	1 743 277,71 €
Prime de fonction de traitement informatisé de l'information		
Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif	188	1 016 655,24 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	228	1 127 163,00 €
Indemnité de responsabilité aux régisseurs		
Indemnité de caisse des agents comptables	1	4 304,04 €
Indemnité de résidence	2 792	2 201 991,90 €
Prime de transport Ile-de-France	573	230 792,56 €
Prime de transport hors Ile-de-France	415	146 765,20 €
Prime DOM	174	2 081 740,44 €
Indemnité Colmar	10	362,69 €
Indemnité Corse	40	47 237,33 €
Indemnité particulière de sujétion et d'installation		
Prime d'installation (Ile-de-France et Lille)	21	39 976,96 €
Indemnité Terres australes et antarctiques françaises	2	9 713,19 €
Supplément familial de traitement	2 458	3 004 355,89 €
Indemnité garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	183	84 469,74 €
Indemnité rachat jours CET ancien		
Indemnité rachat jours CET pérenne	1 488	2 102 120,00 €
Indemnité compensatrice CSG	7 827	2 526 661,00 €
Indemnité de départ volontaire	1	30 832,00 €

^(*) En 2018, des primes ont été regroupées dans l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise). C'est le cas pour la PFI et la PPRS, précédemment présentées dans cette partie. Par ailleurs, une indemnité compensatrice CSG a été instaurée depuis le 1^{er} Janvier 2018.

Les effectifs considérés sont ceux au 31/12/2018 alors que les montants indiqués sont annuels.

III.2. Les montants annuels 2018 des primes catégorielles et les bénéficiaires au 31-12-2018

Prime de recherche	Montants annuels	F	н	Т
DR 0	806 €	3	24	27
DR 1	806€	66	172	238
DR 2	806€	254	303	557
CRCN	999€	531	505	1036
CC (chercheurs contractuels) assimilés DR	806€			
CC (chercheurs contractuels) assimilés CR	999€		1	1
ASC (attachés scientifiques contractuels)	806€			
CJS (contrat jeune scientifique)	806€	3	7	10
CDJS (contrat doctoral jeunes scientifiques)	806 €			
Total		857	1 012	1 869

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	Montants annuels	F	н	Т
IR 0	7 100 €	56	108	164
IR 1	6 500 €	167	183	350
IR 2	5 300 €	161	148	309
IE 0	4 450 €	185	162	347
IECN	3 900 €	340	279	619
Al	3 500 €	519	348	867
TR e	3 300 €	487	367	854
TR s	3 200 €	263	222	485
TR n	3 000 €	674	520	1194
ATP 1	2 350 €	133	176	309
ATP 2	2 300 €	193	276	469
AT 1	2 300 €			
Total		3 178	2 789	5 967

III.3. Les montants mensuels 2018 de la prime informatique et les bénéficiaires au 31-12-2018

Ces éléments sont désormais globalisés dans le RIFSEEP.

III.4. Les bénéficiaires de l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif au 31-12-2018

On dénombre, au 31-12-2018, 188 bénéficiaires de l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC) car hormis les chercheurs toutes les primes des directeurs d'unités sont désormais globalisées dans le RIFSEEP. 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
- · 143 Directeurs d'unité
- · 52 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 31-12-2018

Corps	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	5 enfants	6 enfants	7 enfants	Total
DIR								
DR	142	124	46	3				315
CR	139	231	50	7	3			430
IR	112	104	34	3				253
IE	114	136	28	9				287
Al	127	106	17	3				253
TR	359	273	62	8				702
AT	90	88	32	6	2			218
Total	1 083	1 062	269	39	5			2 458

CDD	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	5 enfants	6 enfants	7 enfants	Total
ASC								
CC								
9G	5	7	3					15
9H			1					1
9J								
9P								
9R								
9V								
Ministériels								
Total	5	7	4					16

III.6. Les agents bénéficiaires de la garantie individuelle du pouvoir d'achat au 31-12-2018

Indemnité garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	F	н	т
DR2	50	94	144
IR HC	13	26	39
Total	63	120	183

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

Catégorie	2018							
hiérarchique	F	Н	T					
A+	5,6%	6,5%	6,1%					
Α	8,6%	10,0%	9,2%					
В	8,2%	9,5%	8,8%					
С	7,7%	9,7%	8,9%					
Total général	7,1%	8,0%	7,6%					

Chapitre 4 - Les conditions d'emploi

ı.	L	es congés maladie, maternité, paternité et parentaux7	79
	I.1.	Les congés de maladie ordinaire	
	I.1.1.	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
	I.1.2.	Les congés de maladie ordinaire en 2017	80
	I.2.	Les congés de longue maladie	81
	I.2.1.	Les congés de longue maladie	81
	1.2.2.	Les congés de longue maladie en 2017	82
	I.3.	Les congés de maladie de longue durée	83
	I.3.1.	Les congés de maladie de longue durée	83
	1.3.2.	Les congés de maladie de longue durée en 2017	84
	I.4.	Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents titulaires rémunérés	84
	l.5.	Les congés de maternité en 2017	85
	I.6.	Les congés de paternité en 2017	85
	I.7.	Les congés parentaux en 2017	
II.	. L	exercice de fonctions à temps partiel	37
	II.1.	L'évolution de la proportion des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel depuis 1994	
	II.2.	Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon la durée de service	
	II.3.	Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon le corps	88
	II.3.1	Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon le centre de recherche	89
	II.3.2	Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon le département de recherche	90
	II.4.	Passages de temps plein à temps partiel et inversement	90
	II.4.1	. Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un passage à temps partiel en 2017 par catégorie hiérarchique	90
	11.4.2	. Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un passage à temps plein en 2017 par catégorie hiérarchique	90
Ш	l. L	organisation du temps de travail	}1
	III.1.	Nombre d'agents couverts par une charte de temps	91
	III.2.	Nombre d'agents en télétravail	
I۷	/. L	e Compte Epargne Temps9) 1
		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	

I. Les congés maladie, maternité, paternité et parentaux

Les informations qui suivent ont pour base l'effectif physique titulaire en 2018.

I.1. Les congés de maladie ordinaire

I.1.1. Les congés de maladie ordinaire

			2016			2017			2018	
Corps	Genre	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
	F									
DIR	Н									
	T									
	F	740	78	58	1 000,5	96	62	971,0	88	57
DR	Н	1 192,5	114	82	1 436,0	124	81	696,0	65	54
	Т	1 932,5	192	140	2 436,5	220	143	1 667,0	153	111
	F	2 480	292	155	2 427	277	161	2 115	196	129
CR	Н	682	106	77	1 087	104	78	1 212	91	73
	T	3 162	398	232	3 513	381	239	3 327	287	202
	F	1 846	212	124	1 815	184	113	1 592	144	92
IR	Н	1 285	152	105	1 430	150	101	864	101	70
	Т	3 131	364	229	3 245	334	214	2 456	245	162
	F	2 958,5	365	198	2 935	358	193	3 102,0	274	173
ΙE	Н	2 306	219	135	1 409,5	170	121	2 003,0	150	101
	Т	5 264,5	584	333	4 344,5	528	314	5 105,0	424	274
	F	2 687	385	212	3 150,5	403	225	2 413,5	250	165
Al	Н	2 382	282	146	2 546,5	256	143	2 538,0	170	97
	Т	5 069	667	358	5 697	659	368	4 952	420	262
	F	13 844,5	1 632	776	14 084	1 459	736	12 275,0	1 065	613
TR	Н	8 819	877	465	7 236,5	649	378	6 177,5	532	336
	T	22 663,5	2 509	1 241	21 320,5	2 108	1 114	18 452,5	1 597	949
	F	5 372,5	608	244	5 667,5	498	223	4 676,0	408	188
AT	Н	5 155	474	259	4 892	422	233	5 100	353	187
	Т	10 527,5	1 082	503	10 559,5	920	456	9 776,0	761	375
	F	29 928,5	3 572	1 767	31 079	3 275	1 713	27 145	2 425	1 417
Total	Н	21 821,5	2 224	1 269	20 037	1 875	1 135	18 591	1 462	918
	Т	51 750	5 796	3 036	51 116	5 150	2 848	45 735	3 887	2 335

Chapitre 4 - Les conditions d'emploi

I.1.2. Les congés de maladie ordinaire en 2018

		Plei	in traiteme	ent	De	mi traitem	ent	Sa	ıns traiteme	ent
Corps	Genre	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
	F									
DIR	Н									
	T									
	F	971,0	88	57						
DR	Н	696	65	54						
	T	1 667,0	153	111						
	F	2 080,0	186	124	35	10	5			
CR	Н	1 158,0	89	69	51	1,0	3	3,0	1,0	1,0
	T	3 238	275	193	86	11	8	3,0	1,0	1,0
	F	1 592	142	92		2				
IR	Н	848	93	66	8	6,0	2	8,0	2,0	2,0
	T	2 440	235	158	8	8	2	8,0	2,0	2,0
	F	2 796,5	265	166	305,5	9	7			
IE	Н	1 701,0	143	95	300	6	5	2,0	1,0	1,0
	T	4 497,5	408	261	605,5	15	12	2,0	1,0	1,0
	F	2 328,5	247	161	85	3	4			
Al	Н	2 203,0	161	90	335	9	7			
	T	4 532	408	251	420	12	11			
	F	11 319,5	1 004	584	954	60	28	1,0	1,0	1,0
TR	Н	5 718	491	323	459,5	41	13			
	Т	17 038	1 495	907	1 413,5	101	41	1,0	1,0	1,0
	F	4 058,0	379	180	618	29	8			
AT	Н	4 159	326	174	941	27	13			
	T	8 217,0	705	354	1 559	56	21			
	F	25 146	2 311	1 364	1 998	113	52	1	1	1
Total	Н	16 483,0	1 368	871	2 094,5	90	43	13	4	4
	Т	41 628,5	3 679	2 235	4 092,0	203	95	14	5	5

	Total		
Jours	Congés	Agents	
074.0	00	F-7	
971,0	88	57	
696	65	54	
1 667,0	153	111	
2 115,0	196	129	
1 212,0	91	73	
3 327	287	202	
1 592	144	92	
864	101	70	
2 456	245	162	
3 102	274	173	
2 003,0	150	101	
5 105,0	424	274	
2 413,5	250	165	
2 538,0	170	97	
4 952	420	262	
12 275	1 065	613	
6 177,5	532	336	
18 452,0	1 597	949	
4 676,0	408	188	
5 100	353	187	
9 776,0	761	375	
27 144	2 425	1 417	
18 591	1 462	918	
45 735	3 887	2 335	

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

			2016			2017			2018	
Corps	Genre	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
	F									
DIR	Н									
	T									
	F	785	6	5	529	5	4	390	6	3
DR	Н	354	26	2	53	9	2	279	2	2
	T	1 139	32	7	582	14	6	669	8	5
	F	1 520	25	10	705	23	6	1 278,5	79	9
CR	Н	5	1	1	132	1	1	272	2	2
	T	1 525	26	11	837	24	7	1 551	81	11
	F	408	13	5	1 518	60	8	846	118	7
IR	Н	1 679	7	7	1 092	6	6	910	7	5
	T	2 087	20	12	2 610	66	14	1 755,5	125	12
	F	1 134	13	8	1 881	12	9	726	8	5
IE	Н	227	43	2	588	43	3	454	94	3
	Т	1 361	56	10	2 469	55	12	1 180	102	8
	F	1 663	28	10	1 331	13	11	1 798	21	10
Al	Н	701	6	4	125	4	2	615	6	2
	T	2 364	34	14	1 456	17	13	2 413	27	12
	F	4 585	39	27	5 931	124	32	5 209	305	32
TR	Н	4 022	31	23	4 578	40	26	3 206	42	17
	Τ	8 607	70	50	10 509	164	58	8 415	347	49
	F	3 195	33	22	2 595	29	15	2 444	15	12
AT	Н	4 350	42	21	2 757	118	15	2 617,5	269	13
	T	7 545	75	43	5 352	147	30	5 062	284	25
	F	13 290	157	87	14 490	266	85	12 691	552	78
Total	Н	11 338	156	60	9 325	221	55	8 354	422	44
	Т	24 628	313	147	23 814	487	140	21 044,5	974	122

Chapitre 4 - Les conditions d'emploi

I.2.2. Les congés de longue maladie en 2018

S	Ф	Ple	in traitem	ent	Der	ni traitem	ent
Corps	Genre	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
	F						
DIR	Η						
	Т						
	F	390	6	3			
DR	Н	279	2	2			
	T	669	8	5			
	F	1 278,5	79	9			
CR	Н	272,0	2,0	2			
	T	1 550,5	81	11			
	F	845,5	118	7			
IR	Н	910	7	5			
	T	1 756	125	12			
	F	726	8	5			
ΙE	Н	454	94	3			
	T	1 180	102	8			
	F	1 453	20	9	345	1	1
Al	Н	615	6	2			
	Т	2 068	26	11	345	1	1
	F	4 952	304	31	257	1	1
TR	Н	2 650	38	14	556	4	3
	T	7 602	342	45	813	5	4
	F	1 834	13	10	610	2	2
AT	Н	1 887,5	267	11	730	2	2
	Т	3 722	280	21	1 340	4	4
	F	11 479	548	74	1 212	4	4
Total	Н	7 068	416	39	1 286	6	5
	Т	18 546,5	964	113	2 498	10	9

	Total		
Jours	Congés	Agents	
390	6	3	
279	2	2	
669	8	5	
1 279	79	9	
272	2	2	
1 551	81	11	
846	118	7	
910	7	5	
1 756	125	12	
726	8	5	
454	94	3	
1 180	102	8	
1 798	21	10	
615	6	2	
2 413	27	12	
5 209	305	32	
3 206	42	17	
8 415	347	49	
2 444	15	12	
2 618	269	13	
5 062	284	25	
12 691	552	78	
8 354	422	44	
21 044,5	974	122	

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

			2016			2017			2018	
Corps	Genre	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
	F									
DIR	Н									
	T									
	F	29,0	1,0	1,0	350	3	1	365	1	1
DR	Н									
	Т	29,0	1,0	1,0	350	3	1	365	1	1
	F	128	2	2	1 095	3	3	733	3	3
CR	Н	355	1	1	245	1	1	135		
	Т	483	3	3	1 340	4	4	868	3	3
	F	720	3	3	582	2	2	421	54	2
IR	Н	360	1	1	120	1	1	310	1	
	T	1 080	4	4	702	3	3	731	55	2
	F	720,0	5	5	922	3	3	517	3	2
IE	Н	990	4	4	1 085	4	4	251		
	Т	1 710,0	9	9	2 007	7	7	768	3	2
	F	682,0	3,0	3,0	840	3	3	359	7	1
Al	Н	140	2	2	180	1	1			
	T	822	5	5	1 020	4	4	359	7	1
	F	5 397	20	20	5 374	17	17	4 536	12	10
TR	Н	1 825	7	7	3 193	8	8	2 433	9	6
	T	7 222	27	27	8 567	25	25	6 969	21	16
	F	2 476,0	41	8	3 887	88	11	3 582	139	10
AT	Н	3 110	15	14	2 814	12	12	1 911	6	6
	T	5 586,0	56	22	6 701	100	23	5 493	145	16
	F	10 152	75	42	13 050	119	40	10 513	219	29
Total	Н	6 780	30	29	7 637	27	27	5 040	16	12
	T	16 932	105	71	20 687	146	67	15 553	235	41

Chapitre 4 - Les conditions d'emploi

I.3.2. Les congés de maladie de longue durée en 2018

S	e e	Ple	in traitem	ent	Dei	mi traitem	ent
Corps	Genre	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
	F						
DIR	Н						
	T						
	F	365	1	1			
DR	Н						
	T	365	1	1			
	F	733	3	3,0			
CR	Н	135					
	Т	868	3	3			
	F	421	54	2			
IR	Н	310	1				
	T	731	55	2			
	F	517	3	2			
IE	Η	251					
	T	768	3	2			
	F	359	7	1			
Al	H						
	T	359	7	1			
	F	3 805	9	8	731	3	2
TR	Н	2 169	8	6	264	1	
	T	5 974	17	14	995	4	2
	F	2 351	4	6	1 231	4	4
AT	Н	1 181	135	4	730	2	2
	T	3 532	139	10	1 961	6	6
	F	8 551	81	23	1 962	7	6
Total	Н	4 046	144	10	994	3	2
	Т	12 597	225	33	2 956	10	8

Total									
Jours	Congés	Agents							
365	1	1							
365	1	1							
733	3	3							
135									
868	3	3							
421	54	2							
310	1								
731	55	2							
517	3	2							
251									
768	3	2							
359	7	1							
359	7	1							
4 536	12	10							
2 433	9	6							
6 969	21	16							
3 582	8	10							
1 911	137	6							
5 493	145	16							
10 513	88	29							
5 040	147	12							
15 553	235	41							

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

	2016	2017	2018
Nombre de jours d'arrêts pour maladie	93 310	95 617	82 333
Titulaires rémunérés	8 043	7 903	7 828
Rapport jours d'absence/effectif titulaire rémunéré	11,6	12,1	10,5

I.5. Les congés de maternité en 2018

Corps		couchement at adoption		Couches pathologiques			Repos complémentaire		
	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents	Jours	Congés	Agents
DIR									
DR									
CR	2 447	22	22	28	1	1	78	6	6
IR	1 580	15	15	64	3	3	51	4	4
IE	1 404	14	14	38	2	2	59	4	4
Al	1 536	13	13	43	2	2	133	10	10
TR	3 288	40	40	254	11	11	233	20	20
AT	712	7	7	14	1	1	45	4	4
Total	10 967	111	111	441	20	20	599	48	48

I.6. Les congés de paternité en 2018

	Paternité et adoption						
Corps	Jours	Congés	Agents				
DIR							
DR							
CR	225	21	21				
IR	72	7	7				
IE	99	9	9				
Al	22	2	2				
TR	155	15	15				
AT	77	7	7				
Total	650	61	61				

		Paternité	et adopti	on	
Catégorie hiérarchique / Corps	Agents	Jours	Jours par agents	Jours par agents / jours théoriques*	
DR	0	0	0	0%	
CR	21	225	11	97%	
IR	7	72	10	94%	
A+	28	297	11	96%	
IE	9	99	11	100%	
Al	2	22	11	100%	
Α	11	121	11	100%	
TR	15	155	10	94%	
В	15	155	10	94%	
AT	7	77	11	100%	
С	7	77	11	100%	
Total général	61	650	11	97%	

^{*} 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%.

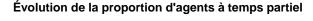
I.7. Les congés parentaux en 2018

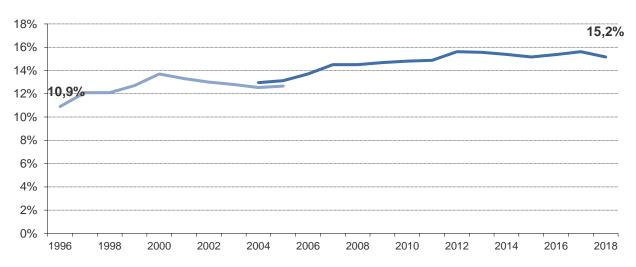
	Congés parentaux										
Corps		Jours			Congés	;	Agents				
	F H T			F	Н	Т	F	Н	T		
DIR											
DR											
CR	765		765	7		7	5		5		
IR	127	249	376	2	2	4	2	1	3		
IE	332		332	3		3	3		3		
Al	424		424	4		4	2		2		
TR	3 100	184	3 284	24	2	26	14	2	16		
AT	832	184	1 016	7	1	8	3	1	4		
Total	5 580	617	6 197	47	5	52	29	4	33		

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





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	2016			2017			2018		
Duree de Service	F	Н	Т	F	Н	Т	F	Н	T
50%	39	26	65	48	23	71	47	24	71
60%	17	5	22	16	3	19	17	4	21
70%	19	2	21	17	4	21	13	2	15
80%	732	137	869	725	129	854	720	121	841
90%	227	32	259	235	34	269	201	38	239
Total	1 034	202	1 236	1 041	193	1 234	998	189	1 187

II.3. <u>Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel selon le corps</u>

			Effe	ctif				
Corps	àp	lein tem	ıps	à temps partiel				
	F	Н	T	F	Н	T		
DIR	1	2	3					
DR	293	496	789	30	3	33		
CR	420	491	911	111	14	125		
IR	300	422	722	84	17	101		
IE	378	412	790	148	29	177		
Al	362	319	681	156	29	185		
TR	1 032	1 035	2067	392	74	466		
AT	249	429	678	77	23	100		
Total	3 035	3 606	6 641	998	189	1 187		

		Part de l'effectif									
Corps	àρ	lein tem	ıps	à temps partiel							
	F	F H T		F	H	Т					
DIR	33%	67%	100%								
DR	36%	60%	96%	4%	0%	4%					
CR	41%	47%	88%	11%	1%	12%					
IR	36%	51%	88%	10%	2%	12%					
IE	39%	43%	82%	15%	3%	18%					
Al	42%	37%	79%	18%	3%	21%					
TR	41%	41%	82%	15%	3%	18%					
AT	32%	32% 55%		10%	3%	13%					
Total	39%	46%	85%	13%	2%	15%					

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

Centre de		Effectif à temps partiel								Part de l'effectif à
recherche	DR	CR	IR	ΙE	Al	TR	AT	Total	total	temps partiel
Antilles - Guyane		1		1		6	1	9	166	5%
Auvergne - Rhône - Alpes	4	9	6	16	26	46	15	122	731	17%
Bourgogne - Franche- Comté	3	9	3	10	10	25	5	65	307	21%
Bretagne - Normandie		13	5	15	21	43	6	103	650	16%
Corse						1		1	40	3%
Grand Est- Colmar		4	2	7	6	17	4	40	232	17%
Grand Est-Nancy			1	2	3	12	1	19	92	21%
Hauts - de - France	1	1	1	3	4	11		21	94	22%
Idf - Jouy - en - Josas	3	13	10	14	12	37	3	92	695	13%
Idf - Versailles - Grignon	2	17	14	16	21	34	4	108	731	15%
Nouvelle - Aquitaine - Bordeaux		6	5	10	9	20	6	56	510	11%
Nouvelle - Aquitaine - Poitiers				2	9	17	3	31	216	14%
Occitanie - Montpellier	6	18	12	17	9	38	15	115	740	16%
Occitanie - Toulouse	9	12	12	21	15	35	7	111	638	17%
PACA	2	12	6	11	8	40	9	88	636	14%
Pays de la Loire	1	3	7	14	14	38	11	88	460	19%
Val de Loire	2	7	9	7	14	37	9	85	593	14%
Centre - siège			8	11	4	9	1	33	297	11%
Total	33	125	101	177	185	466	100	1 187	7 828	15%

Chapitre 4 - Les conditions d'emploi

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

Département	Effectif à temps partiel								Effectif	Part de l'effectif à
de recherche	DR	CR	IR	IE	Al	TR	AT	Total	total	temps partiel
ALIMH	3	11	8	8	16	21	4	71	381	19%
BAP	4	14	11	25	25	58	17	154	1 086	14%
CEPIA	2	11	8	11	19	29	8	88	490	18%
EA	4	21	7	17	10	41	4	104	690	15%
EFPA	4	10	7	8	13	23	4	69	518	13%
GA	4	7	4	16	7	21	3	62	419	15%
MIA	2	2	6	3		4		17	126	13%
MICA	2	7	4	3	6	23	4	49	339	14%
PHASE	5	13	13	16	21	57	13	138	842	16%
SA		5	3	7	8	20	6	49	355	14%
SAD	3	3	4	8	6	6	3	33	244	14%
SAE2		8	3	7	2	10		30	249	12%
SPE		13	10	11	20	61	8	123	774	16%
GEVES			1	1	4	11	10	27	148	18%
DAR			8	19	5	14	2	48	319	15%
SDAR			4	17	23	67	14	125	848	15%
Total	33	125	101	177	185	466	100	1 187	7 828	15%

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 2018 par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	2018					
	F	Н	T			
A+	25	10	35			
Α	39	15	54			
В	57	15	72			
С	10	4	14			
Total	131	44	175			

II.4.2. Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un passage à temps plein en 2018 par catégorie hiérarchique

Catégorie	2018							
hiérarchique	F	Н	T					
A+	52	15	67					
Α	53	12	65					
В	99	22	121					
С	18	16	34					
Total	222	65	287					

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 31/12/2018, il y avait 46 personnes en situation de handicap pour lesquelles un télétravail a été mis en place.

A compter de Novembre 2018, la possibilité de travail à distance a été ouverte à l'ensemble du personnel.

IV. Le Compte Epargne Temps

Compto éporano tompo	2018					
Compte épargne temps	F	Н	T			
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	156	120	276			
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	1579	1533	3112			
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	2855	3865,0	6720			

Chapitre 5 – La santé au travail et la sécurité

I.	La prévention à l'INRA	93
I.1.	Organisation de la prévention et actions récurrentes	93
I.2.	La médecine de prévention	93
I.3.	La prévention des risques professionnels	93
1.4.	Les principales actions menées	94
I.5.	Les actions de formation à la prévention	94
II.	Les accidents de service pour les permanents	95
II.1.	· ·	
II.2.	·	
II	I.2.1. L'évolution du taux de fréquence depuis 10 ans	96
II.	I.2.2. L'évolution du taux de gravité depuis 10 ans	96
II.3.	La répartition des accidents de service avec arrêt selon les éléments matériels	97
II.4.	La répartition des accidents de service avec arrêt selon le siège des lésions	97
III.	Les accidents de trajet pour les permanents	97
IV.	Les maladies professionnelles reconnues	
٧.	Les invalidités permanentes partielles	
VI.	Risques professionnelles	99

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 664 en 2018.

D'autres acteurs contribuent au développement de la prévention et à la sécurité des personnes à l'INRA. En 2018, l'institut compte 1834 SST et PSC1 (sauveteurs secouristes du travail et Prévention et secours civiques niveau 1 agents formés aux gestes de premiers secours), 70 personnes compétentes en radioprotection, et plus de 272 membres de CHSCT (titulaires et suppléants).

I.4. Les principales actions menées

La note de service relative à la prévention des agents en situation de travail isolé a été mise à jour et un courrier en ce sens a été envoyé aux présidents de centres et aux directeurs d'unité en septembre 2018.

Les unités ont poursuivi leurs évaluations et la traduction des résultats en mesures concrètes 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.

En 2018, soit 7 ans après son déploiement, l'outil recense plus de 42800 risques. L'OPPI a enregistré une hausse de 20% des mesures de prévention identifiées et une augmentation de 3% d'unités disposant de programmes de prévention.

Suite à l'objectif de simplification de la méthodologie d'évaluation des risques, 5 groupes de travail ont été créés portant sur les thèmes suivants :

- Révision du contenu des documents pdf (document unique et OPPI) ;
- Approche macroscopique : Création d'un document d'aide à la priorisation des dangers à évaluer et d'une trame type déclinant les groupes d'activités, les activités, les phases de travail à l'attention des SDAR dans un 1^{er} temps ;
- Révision de la matrice de cotation du risque (pour toutes les méthodes) et rédaction d'un document d'aide à la cotation des dangers pour la méthode générale ;
- Simplification de la construction du programme de prévention d'unité ;
- Communication sur ces évolutions et les bonnes pratiques.

Le guide « Aménagement de bureau » a été revu et a intégré des éléments en lien avec le télétravail. La publication de ce guide a été effective en mars 2018.

Une note technique sur la politique de l'INRA en matière d'intervention sur l'amiante est parue, abrogeant la note sur la gestion du risque amiante en date du 15 juillet 2010.

Concernant le risque malveillance, 4 interventions sur site de type « diagnostic sûreté » ont été réalisées sur 3 centres différents.

Enfin, au 31/12/2018, le collectif d'unités et installations SME (Système de Management Environnemental) est composé de 15 entités certifiées et 15 entités accompagnées pour 11 centres concernés. La certification a été confirmée en mars 2018.

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

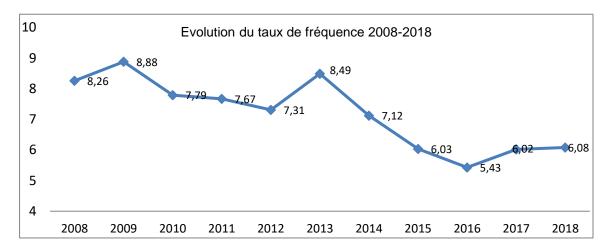
II.1. Le bilan par corps des accidents du travail

				2016					2017					2018		
Bilan cor de accid du tra	ps es lents	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 H		2	241			3					6 8	3 1	12,0		
DK	Т	10	2	241			4					14	4	1,0 13,0		
	F	10		271			4	1	3			6	7	13,0		
CR	Н						5	1	15			10	2	15,0		
	Т	8					9	2	18			16	2	15,0		
	F		1	30			7	3	77			7				
IR	Н						1					7	1	282,0		
	T	9	1	30			8	3	77			14	1	282,0		
	F		2	80			8	1	9			14	1	455,0		
IE	Н		3	93			4	1	365			7				
	Т	21	5	173			12	2	374			21	1	455,0		
	F	10	3	253			5	1	13			13	5	78,0		
Al	H	7	4 7	366			5 10	2	20 33			12 25	F	70.0		
	F	17	11	619 257			36	10	995			36	5 14	78,0 944,0		
TR	Н		21	2 587			60	16	1 792			64	26	3 284,5		
''`	T	112	32	2 844			96	26	2 787			100	39	4 228,5		
	F	112	7	160			19	14	703			36	12	582,0		
AT	H		23	1 930			61	34	1 543			36	19	1 725,0		
	Т	79	30	2 090			80	48	2 246			72	31	2 307,0		
	F		26	1 021			80	30	1 800			118	35	2 071,0		
Total	Н		51	4 976			139	54	3 735			144	49	5 307,5		
	Т	256	77	5 997			219	84	5 535			262	84	7 378,5		

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

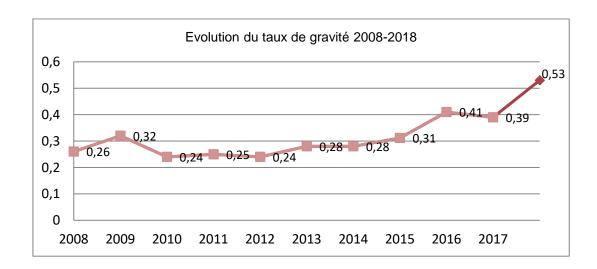
II.2.1. L'évolution du taux de fréquence depuis 10 ans

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	2016	2017	2018
Objets en cours de manipulation	22%	22%	16%
Accident de plain-pied	22%	16%	23%
Chute avec dénivellation	12%	6%	8%
Animaux de laboratoire ou d'élevage	5%	7%	8%
Objet en mouvement accidentel	7%	3%	5%
Véhicules routiers		2%	3%
Projection de particules		1%	1%
Outils individuels à main	3%	3%	1%
Tracteurs	3%	Non indiqué	1%
Petit appareillage de laboratoire	3%	2%	2%
Sous-total Sous-total	77%	62%	68%
Autres éléments	23%	37%	32%
Total	100%	100%	100%

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

Siège des lésions	2016	2017	2018
Tronc	18%	1%	2%
Membres inférieurs (sauf pieds)	25%	18%	23%
Mains	10%	20%	10%
Localisations multiples	13%	15%	15%
Tête (sauf yeux)	5%	0%	1%
Yeux	3%	5%	6%
Membres supérieurs (sauf mains)	8%	12%	10%
Pieds	3%	1%	4%
Sous-total	85%	72%	70%
Autres sièges	15%	28%	30%
Total	100%	100%	100%

III. Les accidents de trajet pour les permanents

Les socidents de traiet		2016			2017		2018			
Les accidents de trajet	F	Н	Т	F	H	T	F	Н	Т	
Nombre d'accidents de trajet	49	38	87	57	29	86	47	34	81	
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	13	17	30	16	9	25	13	8	21	
Nombre de jours d'arrêt consécutifs à accidents de trajet	500	524	1 024	480	256	736	387	281	668	
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		2016			2017			2018	
uecialees	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Nombre de maladies déclarées	5	10	15	14	16	30	9	8	17

Les maladies professionnelles			A	nnée d	de reco	nnaiss	ance		
reconnues		2016			2017			2018	
Année de déclaration	F	Н	T	F	Н	Т	F	Н	Т
2012									
2013									
2014									
2015		1	1						
2016	2	8	10						
2017				4	6	10			
2018							8	3	11
Total	2	9	11	4	6	10	8	3	11

		Maladies professionnelles reconnues en 2018	Tableau
016	1	Affectations périarticulaires de l'épaule (tendinopathie de la coiffe des rotateurs)	19B
Déclarées en 2016	6	Affectations périarticulaires de l'épaule (tendinopathie de la coiffe des rotateurs)	57A
larées	1	Affectations périarticulaires du coude	57B
Déc	2	Affectations périarticulaires du poignet (syndrôme du canal carpien, tendinite pouce poignet)	57C
	1	Virus du Zyka	hors tableau
Déclarées en 2017	1	Omarthrose de l'épaule	hors tableau
ées e	4	Affectations périarticulaires du coude	57B
éclar	2	Affectations périarticulaires de l'épaule (tendinopathie de la coiffe des rotateurs)	57A
Δ	2	Affectations périarticulaires du poignet (syndrôme du canal carpien, tendinite pouce poignet)	57C
018	3	Affectations périarticulaires de l'épaule (tendinopahie de la coiffe des rotateurs)	57A
s en 2	2	Affectations périarticulaires du coude	57B
Déclarées en 2018	5	Affections périarticulaires (syndrôme du canal carpien)	57C
Déc	1	Rhinites et asthmes professionnels	66

V. Les invalidités permanentes partielles

IPP suite à accident de service								IPP suite à maladie professionnelle										
Taux d'IPP		2016			2017			2018			2016			2017			2018	
	F	Н	Т	F	Н	T	F	Н	Т	F	Н	T	F	Н	T	F	Н	Т
Inférieur à 10%	6	2	8			0			0	0	3	3	2		2	1	2	3
Supérieur ou égal à 10%	0	0	0			0		1	1	0	1	1	0	2	2	0	1	1
Total	6	2	8	0	0	0	0	1	1	0	4	4	2	2	4	1	3	4

VI. Risques professionnels

VI.1. Médecin de prévention



Taux de couverture des personnels



Chapitre 6 - La formation permanente

I.	La population formée	.101
I.1.	L'évolution de la population formée	
I.2.	La répartition par centre de la population formée en 2018	
I.3.	La répartition par département de la population formée en 2018	
I.4.	La politique institutionnelle de formation	
I.5.	Les résultats par axe de la politique institutionnelle de formation des agents formés en 2018	105
I.6.	Les caractéristiques des agents titulaires formés en 2018	
I.7.	Répartition du nombre de jours moyens de formation	106
1.7	7.1. Nombre moyen de jours de formation professionnelle continue par catégorie hiérarchique	106
1.7	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.	• • • • • • • • • • • • • • • • • • •	
III 2	L'équilibre des ressources et des déparses	100

I. La population formée

I.1. L'évolution de la population formée

		2016			2017			2018	
	F	Н	T	F	Н	T	F	Н	T
Effectif total formé	4 311	3 288	7 599	4 074	3 006	7 080	4 014	2 905	6 919
Titulaires			5 331			4 906			4 692
Non titulaires			2 268			2 174			2 227
Nombre de stagiaires	11 002	7 277	18 279	10 505	6 010	16 515	8 529	5 467	13 996
Heures stagiaires	126 590	91 192	217 782	127 726	79 593	207 319	115 999	82 860	198 858
Durée moyenne par agent (en heures)	28	30	29	30	28	29	29	29	29
Durée moyenne par stagiaire (en heures)	11	12	12	13	13	13	14	15	14
Taux d'accès des agents titulaires			65%			60%			58%

I.2. La répartition par centre de la population formée en 2018

Centres	Nombre d'agents formés	Nombre de stagiaires	Heures- stagiaires	Durée moyenne par agent	Durée moyenne par stagiaire
Antilles – Guyane	125	218	2 999	24	14
Auvergne - Rhône -Alpes	645	1643	17210	27	10
Bourgogne-Franche Comté	325	684	8379	26	12
Bretagne-Normandie	609	1279	16 234	27	13
Corse	16	26	534	33	21
Grand-Est Colmar	115	251	4 548	40	18
Grand-Est Nancy	244	502	5 717	23	11
Hauts de France	76	147	1 280	17	9
ldF-Jouy-en-Josas	435	819	13 458	31	16
IdF-Versailles – Grignon	445	770	11 198	25	15
Nouvelle Aquitaine Poitiers	187	349	4 769	26	14
Nouvelle-Aquitaine Bordeaux	405	824	9 612	24	12
Occitanie -Toulouse	640	1550	25 882	40	17
Occitanie-Montpellier	739	1226	20 723	28	17
PACA	490	1001	15 875	32	16
Pays de la Loire	513	981	12 926	25	13
Val-de-Loire	527	1149	17 047	32	15
Centre-siège	235	420	6 753	29	16
National	148	157	3 719	25	24
Total	6 919	13 996	198 858	29	15

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 (

	Nombre d'agents formés	Nombre de stagiaires	Heures- stagiaires	Durée moyenne par agent	Durée moyenne par stagiaire
ALIMH	348	744	10588	30	14
BAP	793	1540	22557	28	15
CEPIA	421	827	12259	29	15
EA	721	1342	21930	30	16
EFPA	432	880	13237	31	15
GA	378	1044	13418	35	13
GEVES	140	260	2916	21	11
MIA	75	109	2526	34	23
MICA	194	337	6114	32	18
PHASE	787	1851	18510	24	10
SA	245	540	8547	35	16
SAD	181	354	7543	42	21
SAE2	172	358	5315	31	15
SPE	494	947	13271	27	14
DAR + SDAR	952	2144	29166	31	14
Non répartis	586	719	10958	19	15
Total	6 919	13 996	198 858	29	15

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 règlementation 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 désormais appliquée à l'Inra depuis 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 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 les schémas de site et 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 et projets développés 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, avec l'orientation professionnelle, la mobilité et la réintégration, comme affichage fort d'un développement intégré et de coopérations renforcées entre leviers RH, au service des orientations stratégiques de l'Inra, des dynamiques collectives et de l'accompagnement des agents dans leur parcours. Au niveau local, 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 (groupement d'achats, formations mutualisées), 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 nouvelle 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 dispositif prévention des nouveaux entrants, Mercure, Papirus) ; 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**, en lien avec des orientations pluriannuelles pour la formation ; ces démarches se concrétisant par des dispositifs récurrents ou programmés en pluriannuel, en lien avec des projets d'unité, ou de plus en plus dans le cadre d'un plan d'action RH pluriannuel, voire se matérialisent par un plan de formation pluriannuel (plan 2017-2019 sur le centre Occitanie-Toulouse ; plan 2018-2019 du centre Bretagne-Normandie).

Les plans de formation 2018 et 2019, en écho aux lettres de cadrage, mettent en avant les thématiques/problématiques en lien avec les grandes orientations de l'établissement : les sciences du numérique, les approches prédictives, systémiques et interdisciplinaires ; l'ouverture à l'Europe, à l'international, aux partenaires socio-économiques mais aussi de la société civile ; les grands chantiers de l'établissement en matière d'appui et d'outil, et plus globalement l'accompagnement des fonctions d'appui dans le cadre du plan de modernisation des fonctions support ; l'organisation du travail, la qualité de vie au travail et la prévention des risques ; l'accompagnement des parcours des agents titulaires et contractuels. Ces thématiques sont complétées par des orientations et priorités de centres, de plus en plus souvent formalisées dans des politiques RH de centre.

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 qui se poursuit en 2018, d'autant plus observable qu'elle succède à une année 2016 marquée par des indicateurs fortement à la hausse. Les dépenses formation 2018, qui avaient régressé pour atteindre 3,9 millions en 2017 (frais de fonctionnement compris), reviennent néanmoins aux 4,5 M€ habituels, sans que cela ne se traduise en heures de formation. Ainsi coté indicateurs RH, l'année 2018 se rapproche de l'année 2017 et 2015 pour le nombre d'agents formés (autour de 7 000, après une année 2016 exceptionnellement à la hausse), mais avec toutefois un nombre de stagiaires et d'heures de formation cumulées qui continue de décroître (-2 500 stagiaires ; pour la 1ère fois en deçà des 200 000 heures stagiaires). La durée moyenne de formation quant à elle se stabilise à 29 heures par agent depuis 2016, contre 31 heures les années précédentes. Enfin, le taux d'accès des titulaires, revient à un niveau de fourchette basse de 58%, après deux années à 60% et plus. Pour ce qui est des contractuels, le changement de population de référence lié au passage du DIF au CPF, empêche toute comparaison entre années. Dans l'absolu, ce sont 30% des contractuels présents au moins un jour dans l'année qui se sont formés, quelle que soit leur durée de contrat. Enfin, l'ouverture de nos formations aux PEPS et externes se poursuit.

Chapitre 6 - La formation permanente

Diverses raisons peuvent être évoquées pour expliquer cette régression des indicateurs RH, avec des dépenses globalement maintenues : accroissement des contraintes qui coûtent en efficience (beaucoup de temps passé à gérer les contraintes d'agenda, non inscriptions à des formations pourtant demandées ou réglementaires, annulations de participations voire d'actions au final) ; appétence pour des formations de plus en plus courtes, ou en dehors de celles proposées par la formation permanente de l'Inra ni même interactions pour capitaliser ces formations ; individualisation des parcours associée à du rapid learning (modules de très courtes durées) qui complique voire empêche l'enregistrement des parcours formation ; des coûts de formation très variables selon les dispositifs et plutôt à la hausse (ex. des frais pédagogiques d'apprentissage) ; des dispositifs qui évoluent et ont tendance à s'étaler dans le temps (développement du e-learning avec surtout des frais en conception et quasi inexistants au moment du déploiement ; temps d'ingénierie qui a tendance à s'allonger) ; pas de déploiement de dispositif de formation de masse en 2018 (ex. de GeFi ou de Mercure avec beaucoup d'heures stagiaires en 2017 mais peu d'impact financier).

Les actions et dispositifs réalisés en 2018 et prévus aux plans de 2019 montrent qu'il y a toujours beaucoup de formations scientifiques en lien avec le numérique, les données, la modélisation notamment. L'accompagnement des métiers techniques de la recherche ou de l'appui et l'accompagnement des parcours (contractuels et titulaires), sont également très présents dans les centres. La thématique de la qualité de vie au travail est soutenue dans tous les centres, avec une diversité d'actions associées; on notera notamment un accent mis sur les usages des outils du numérique, le télétravail, le « mieux vivre et/ou mieux travailler ensemble ». Les formations management restent d'actualité, mais avec une pause pour ré-ingénierie en 2018 pour le dispositif DU, en 2019 pour les encadrants de proximité. Enfin, les agents semblent se saisir davantage des dispositifs individuels pour l'accompagnement de leur projet.

I.5. Les résultats par axe de la politique institutionnelle de formation des agents formés en 2018

priorités 110 Accompagne programmes 115 Accompagne recherche 120 Accompagne européen de 130 Accompagne d'organisation 140 Accompagne science et so 150 Accompagne concepts 200 Dynamiser l'a 210 Accompagne service du co 211 Responsabilit 212 Responsabilit 212 Responsabilit 220 Accompagne projet 230 Accompagne 240 Accompagne 240 Accompagne 300 Accompagne 240 Accompagne 310 Accompagne 321 Accompagne 322 Accueillir et ir 323 Accompagne 324 Formations d l'institution 325 Validation des 333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir le 410 Congé de for	Axes de la politique institutionnelle de la formation permanente		Nombre de stagiaires	Heures- stagiaires	Part des heures stagiaires	Durée moyenne par agent	Durée moyenne par stagiaire
programmes Accompagne recherche 120 Accompagne européen de 130 Accompagne d'organisation 140 Accompagne science et so 150 Accompagne concepts 200 Dynamiser l'a 210 Accompagne service du co 211 Responsabilit 212 Responsabilit 220 Accompagne projet 230 Accompagne 240 Accompagne 240 Accompagne 240 Accompagne 300 Accompagne 240 Accompagne 310 Accompagne 321 Accompagne 322 Accueillir et ir 323 Accompagne 324 Formations d'institution 325 Validation de: 330 Développer le 333 Actions spéci 334 Actions spéci 340 Promouvoir le 410 Congé de for	agner la politique scientifique et ses	244	252	6637	0,0334	27	26
recherche 120 Accompagne européen de 130 Accompagne d'organisation 140 Accompagne science et so 150 Accompagne concepts 200 Dynamiser l'a 210 Accompagne service du co 211 Responsabilit 212 Responsabilit 212 Responsabilit 220 Accompagne projet 230 Accompagne 240 Accompagne 240 Accompagne 240 Accompagne 300 Accompagne 240 Accompagne 310 Accompagne 321 Accompagne 322 Accueillir et ir 323 Accompagne 324 Formations d'institution 325 Validation des 330 Développer le 333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir le 410 Congé de for	agner le développement des mes fédérateurs	84	84	1847	0,0093	22	22
européen de 130 Accompagne d'organisation 140 Accompagne science et so 150 Accompagne concepts 200 Dynamiser l'a 210 Accompagne service du co 211 Responsabilit 212 Responsabilit 220 Accompagne projet 230 Accompagne Accompagne des systèmes communication 300 Accompagne métiers en ér 320 Construire so 321 Aide à la réfle 322 Accueillir et ir 323 Accompagne 324 Formations d l'institution 325 Validation de: 330 Développer le 333 Actions spéci 334 Actions spéci 340 Promouvoir le 410 Congé de for	agner les évolutions d'un programme de e	1	1	7	0	7	7
d'organisation 140 Accompagne science et so 150 Accompagne concepts 200 Dynamiser l'a 210 Accompagne service du co 211 Responsabilit 212 Responsabilit 220 Accompagne projet 230 Accompagne	agner la construction de l'espace n de la recherche	427	469	11513,81	0,0579	27	25
science et so Accompagne concepts 200 Dynamiser l'a 210 Accompagne service du co 211 Responsabilit 212 Responsabilit 220 Accompagne projet 230 Accompagne 240 Accompagne 240 Accompagne 240 Accompagne 300 Accompagne 240 Accompagne 310 Accompagne 310 Accompagne 321 Accompagne 321 Aide à la réfle 322 Accueillir et ir 323 Accompagne 324 Formations d l'institution 325 Validation de: 330 Développer le 333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir le 410 Congé de for	agner l'émergence des nouvelles formes ation	2262	3657	33653,56	0,1692	15	9
concepts 200 Dynamiser l'a 210 Accompagne service du co 211 Responsabilit 212 Responsabilit 220 Accompagne projet 230 Accompagne 240 Accompagne 241 Aide à la réfle 322 Accueillir et ir 323 Accompagne 324 Formations d l'institution 325 Validation des 330 Développer le 333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir le 410 Congé de for	agner le développement des liens entre et société	173	180	2664	0,0134	15	15
210 Accompagne service du co 211 Responsabilit 212 Responsabilit 220 Accompagne projet 230 Accompagne 240 Accompagne des systèmes communication 300 Accompagne parcours profe 310 Accompagne métiers en ér 320 Construire so 321 Aide à la réfle 322 Accueillir et ir 323 Accompagne 324 Formations d'institution 325 Validation des 330 Développer les 333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir les	agner l'évolution des techniques et des	1155	1396	24771,5	0,1246	21	18
service du co 211 Responsabilit 212 Responsabilit 212 Responsabilit 220 Accompagne projet 230 Accompagne Accompagne des systèmes communicatio 300 Accompagne parcours prof 310 Accompagne métiers en ér 320 Construire so 321 Aide à la réfle 322 Accueillir et ir 323 Accompagne Formations d l'institution 325 Validation des 330 Développer le 333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir le 410 Congé de for	er l'animation et la gestion collective	314	340	5045	0,0254	16	15
212 Responsabilit 220 Accompagne projet 230 Accompagne 240 Accompagne 240 des systèmes communication 300 Accompagne parcours profe 310 Accompagne métiers en ér 320 Construire so 321 Aide à la réflection de l'institution 322 Accueillir et ir 323 Accompagne 324 Formations d'institution 325 Validation de 330 Développer le 333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir le 410 Congé de for	agner la prise de responsabilité au lu collectif	103	109	893	0,0045	9	8
220 Accompagne projet 230 Accompagne 240 Accompagne 240 des systèmes communication 300 Accompagne parcours profes 310 Accompagne métiers en ér 320 Construire so 321 Aide à la réflet 322 Accueillir et ir 323 Accompagne 324 Formations d'institution 325 Validation des 330 Développer les 333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir les	abilités managériales	349	541	8940,5	0,045	26	17
projet 230 Accompagne Accompagne des systèmes communication 300 Accompagne parcours profe 310 Accompagne métiers en ér 320 Construire so 321 Aide à la réfle 322 Accueillir et ir 323 Accompagne Formations d'institution 325 Validation des 330 Développer le 333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir le 410 Congé de for	abilités fonctionnelles transversales	1447	1792	16130,42	0,0811	11	9
Accompagne des systèmes communication 300 Accompagne parcours profit parcours profit parcours profit parcours en ériers en ériers en ériers en ériers en ériers al 22 Accueillir et ir 323 Accompagne Formations d'institution 324 Formations d'institution 325 Validation des 330 Développer les 333 Actions spécit 334 Actions spécit 400 Promouvoir les 410 Congé de for	agner le développement de la culture	112	124	2334	0,0117	21	19
des systèmes communication 300 Accompagne parcours profination de la réflection de la réfl	agner les évolutions des compétences	1592	2276	25995,67	0,1307	16	11
parcours prof 310 Accompagne métiers en ér 320 Construire so 321 Aide à la réfle 322 Accueillir et ir 323 Accompagne Formations d l'institution 325 Validation de: 330 Développer le 333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir le 410 Congé de for	agner le déploiement et l'appropriation èmes d'informations, de gestion et de ication	266	292	3054,5	0,0154	11	10
métiers en ér	agner l'évolution des métiers et les professionnels	97	105	1664,5	0,0084	17	16
321 Aide à la réfle 322 Accueillir et ir 323 Accompagne 324 Formations d l'institution 325 Validation de: 330 Développer le 333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir le 410 Congé de for	agner les métiers en évolution et les en émergence	494	940	7395,5	0,0372	15	8
322 Accueillir et ir 323 Accompagne 324 Formations d l'institution 325 Validation de: 330 Développer le 333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir le 410 Congé de for	re son parcours professionnel	68	71	981,5	0,0049	14	14
323 Accompagne 324 Formations d l'institution 325 Validation de: 330 Développer le 333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir le 410 Congé de for	réflexion sur son projet professionnel	627	869	10652,66	0,0536	17	12
324 Formations d l'institution 325 Validation de: 330 Développer le 333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir le 410 Congé de for	et intégrer les nouveaux arrivants	158	160	1095,49	0,0055	7	7
l'institution 325 Validation des 330 Développer le 333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir le 410 Congé de for	agner la prise de fonction et la mobilité	20	23	1708	0,0086	85	74
330 Développer le 333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir le 410 Congé de for	ns diplômantes à l'initiative de on	4	4	828	0,0042	207	207
333 Actions spéci 334 Actions spéci 400 Promouvoir le 410 Congé de for	n des acquis de l'expérience	3	4	49	0,0002	16	12
334 Actions spéci 400 Promouvoir le 410 Congé de for	per le rôle formateur de l'Inra	49	49	1337	0,0067	27	27
400 Promouvoir le 410 Congé de for	spécifiques pour les thésards	85	85	2008	0,0101	24	24
410 Congé de for	spécifiques pour l'apprentissage	62	66	5755	0,0289	93	87
3	oir les droits individuels	13	14	1266	0,0064	97	90
	e formation professionnelle (cfp)	2	2	2069	0,0104	1035	1035
	ns personnelles	15	16	1268	0,0064	85	79
	ns diplômantes à l'initiative de l'agent	55	57	16673	0,0838	303	293
435 Autres format	rmations à l'initiative de l'agent	16 6 919	18 13996	620 198 858	0,0031 100,00%	39 29	34 14

I.6. Les caractéristiques des agents titulaires formés en 2018

	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	153	382	4 980	33	13	68,6%				
De 30 à 40 ans	983	2 289	31 621	32	14	62,8%				
De 40 à 50 ans	1 583	3 832	57 341	36	15	63,3%				
De 50 à 60 ans	1 614	3 661	45 131	28	12	57,4%				
60 ans et plus	359	661	7 310	20	11	35,8%				
Total	4 692	10 825	146 384	31	14	57,9%				
Total	4 092	10 023	140 304	31	14	37,970				
Ancienneté										
Moins de 3 ans	147	359	4531,15	31	13	60,0%				
De 3 à 10 ans	896	2176	31936,61	36	15	62,4%				
De 10 à 20 ans	1813	4253	61806,43	34	15	62,4%				
De 20 à 30 ans	1174	2751	34135,76	29	12	57,9%				
30 ans et plus	662	1286	13974,38	21	11	44,5%				
Total	4 692	10 825	146 384	31	14	57,9%				
		•								
Catégorie fonction publique										
A - Chercheurs	713	1351	19254	27	14	37,8%				
A - Ingénieurs	1723	3905	56807	33	15	62,3%				
В	1744	4324	54222	31	13	65,8%				
С	512	1245	16101	31	13	63,9%				
Total	4 692	10 825	146 384	31	14	57,9%				
Corps										
DR	271	496	6681	25	13	32,3%				
CR	444	857	12587	28	15	42,3%				
IR	452	880	13797	31	16	53,2%				
IE	630	1413	21167	34	15	62,6%				
Al	639	1610	21829	34	14	70,4%				
TR	1744	4324	54222	31	13	65,8%				
AT	512	1245	16101	31	13	63,9%				
Total	4 692	10 825	146 384	31	14	57,9%				

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

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

		2017		2018				
Catégorie Hiérarchique	F	н	т	F	н	т		
A+	3,75	3,08	3,45	4,21	3,86	4,05		
Α	5,86	5,19	5,58	4,96	4,64	4,84		
В	5,32	4,02	4,81	4,51	4,35	4,44		
С	4,59	4,68	4,64	4,3	4,63	4,49		
Total	5,06	4,19	4,69	4,55	4,33	4,46		

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

		2016		2017			2018			
Type d'action	Catégorie Hiérarchique	F	н	Т	F	н	Т	F	н	Т
	A+									
AP	Α									
Ar	В									
	С									
AP - Acquisition/Entretien/Perfectionnement										
	A+	1,55	1,03	1,31	7,11	1,57	4,69	2,12	1,56	1,9
то	Α	4,39	1,97	3,59	6,55	3,13	5,36	2,86	1,84	2,58
	В	2,89	2,13	2,53	5,69	1,69	3,67	4,14	1,82	3,24
	С	2,5	2,65	2,59	1,49	2,45	2,15	1,63	1,86	1,78
	T0 - Autres	3,12	2,11	2,66	5,66	2,09	3,9	3,16	1,79	2,62
	A+	2,91	3,01	2,96	2,22	2,11	2,17	2,49	3,17	2,79
T1	Α	2,72	2,9	2,8	3,14	2,38	2,83	2,99	2,68	2,87
	В	2,12	2,52	2,3	2,5	2,27	2,4	2,65	2,83	2,73
	С		2,46	2,33	2,12	2,39	2,29	2,29	3,13	2,79
T1 - Adaptation immédiate au poste de travail		2,45	2,71	2,57	2,59	2,28	2,45	2,69	2,91	2,79
	A+	3,17	2,55	2,89	2,87	2,72	2,81	3,53	3,08	3,34
T2	Α	3,01	3,18	3,07	3,71	3,62	3,67	3,32	3,46	3,37
'-	В	2,43	2,99	2,63	3,62	3,19	3,47	3,35	3,59	3,44
	С	2,04	2,62	2,33	2,83	2,65	2,74	3,71	3,27	3,47
T2 - Evolution prévisible des métiers		2,75	2,87	2,8	3,42	3,14	3,31	3,41	3,38	3,4
	A+	7,62	7,46	7,56	4,01	4,56	4,27	13,76	17,26	15,51
Т3	Α	6,77	5,08	6,3	7,15	6,57	6,93	9,86	9,71	9,82
13	В	9,82	4,75	8,34	5,02	2,88	4,11	7,84	6,65	7,44
	С	5,22	3,08	4,51	2,09	10,85	8,24	6,45	17,97	11,39
T3 - Amélioration ou acquisition de nouvelles qualifications		8,00	5,19	7,14	5,31	6,02	5,64	9,08	10,79	9,67
Non défini	A+	1,98	2,25	2,1	2,62	2,35	2,5	2,61	2,47	2,55
	Α	1,96	4,08	2,77	3,44	4,91	3,95	2,41	3,75	2,95
	В	2,62	1,83	2,34	3,72	2,98	3,47	2,3	3,08	2,61
	С	1,63	2,79	2,27	5,67	2,46	3,87	2,6	2,96	2,82
Non défini		2,23	2,67	2,4	3,6	3,25	3,47	2,43	3,09	2,71
Total Général		4,67	4,31	4,51	5,06	4,19	4,69	4,55	4,33	4,46

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

	itégo arch	orie ique	Genre	< 25	25- 29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	>=60	Total
2017													
	F			1	20)	39	37	37	39	9	23	196
A+	Н			18	46	6	57	68	70	92	2	90	441
	Т	0	0	19	66	6	96	105	107	13	1	113	637
	F			2	5		11	2	4	10)	7	41
Α	Н			3	3		10	11	14	14		17	72
	Т	0	0	5	8		21	13	18	24	1	24	113
	F		1	5	3		2	9	9	19	9	14	62
В	Н		2	4	3		9	5	25	49	9	26	123
	Т	0	3	9	6		11	14	34	68	3	40	185
	F			6	3		4	3	7	9		4	36
С	Н			4	6		9	6	6	16	3	3	50
	Т	0	0	10	9		13	9	13	2	5	7	86
Tot Géné		0	3	43	89		141	141	172	24	8	184	1 021
							2018	;					
	F			1	10)	35	47	37	44	1	32	206
A+	Н			11	44	ŀ	60	55	68	83	3	124	445
	Т	0		12	54	ı	95	102	105	12	7	156	651
	F		1	4	2		7	3	10	8		8	43
Α	Н			3	10)	11	13	8	12	2	19	76
	Т	0	1	7	12	2	18	16	18	20)	27	119
	F		1	3	1		5	6	12	14	1	16	58
В	Н		2	2	3		6	4	21	48	3	26	112
	Т	0	3	5	4		11	10	33	62	2	42	170
	F			2	2		2	5	5	1	1		27
С	Н			3	5		7	8	7	14	1	3	47
	Т	0		5	7		9	13	12	2	5	3	74
Tot Géné		0	4	29	77		133	141	168	23	4	228	1 014

III. Le financement de la formation permanente

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

Nature	2016	2017	2018
Budget primitif (pour mémoire)	3 346 K€	3 297 K€	3 379 K€
Coûts pédagogiques	4 771 K€	3 567 K€	4 251 K€
Rémunération des stagiaires	6 876 K€	6 559 K€	6 317 K€
Déplacement et hébergement des stagiaires	429 K€	321 K€	383 K€
Rémunération des formateurs internes (*)	228 K€	228 K€	228 K€
Frais de fonctionnement de la structure	3 546 K€	3 383 K€	3 578 K€
Coût des moyens de remplacement	107 K€	58 K€	75 K€
Total dépenses de formation	15 957 K€	14 116 K€	14 832 K€
Masse salariale	627 533 K€	632 660 K€	640 386 K€
Effort de formation	2,54%	2,23%	2,32%

^(*) 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	3 378 830 €	65%
Reports 2017	580 991 €	11%
Cofinancements/Recettes (*)	1 220 507 €	24%
Total des ressources	5 180 328 €	100%
Total des dépenses	4 523 080 €	87%
Disponible	657 249 €	13%
Reports 2016	573 771 €	11%

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

I. La représentativité syndicale et l'exercice du droit syndica	ıl 111
I.1. La représentativité syndicale	
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	111
I.1.1.b. La représentativité syndicale par Commission Administrative Paritaire	
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	
I.1.2.b. La représentativité syndicale et la participation au CT par Centre	
I.2. L'exercice du droit syndical	
I.2.1. Le crédit de temps syndical	
I.2.1.a. Les décharges de service	
I.2.1.b. Les crédits d'heures	
I.2.2. Les autorisations spéciales d'absence	
II. Les instances consultatives nationales	
II.1. Les Commissions administratives paritaires	
II.2. La Commission consultative paritaire des agents contractuels	
II.3. Le Comité technique	
II.4. La Commission nationale de formation permanente	
II.5. La Commission nationale d'action sociale	
II.6. Le Comité central d'hygiène et de sécurité	
II.7. Le Conseil scientifique	
II.8. Les Commissions scientifiques spécialisées	
III. Les réunions des instances consultatives	
III.1. Les réunions des Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN)	
III.2. Les réunions de la Commission Consultative Paritaire des contractuels (CCP)	
III.3. Les réunions du Comité Technique (CT)	
III.4. Les réunions de la Commission Nationale de la Formation Permanente (CNFP)	
III.5. Les réunions de la Commission Nationale d'Action Sociale (CNAS)	
III.6. Les réunions du Comité Central d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail (CCH	
III.7. Les principaux points abordés lors des réunions du Conseil scientifique	
III.8. Les principaux points abordés lors des réunions des Commissions scientifiques spéc	
IV. Le Conseil d'administration	127
IV.1. La composition du Conseil d'administration	127
IV.2. Les principaux points abordés lors des réunions du Conseil d'administration	127
V. Les grèves	128

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 6 décembre 2018 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 2019.

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	2016	2017	2018
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

Corno	2016			2017				2018				
Corps	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	-	ı	-	ı	ı	-	ı	ı	ı	-	-	-
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%
Al	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%

Chapitre 7 - Les relations professionnelles

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	2016	2017	2018
CFDT	35,9%	35,9%	35,9%
CFTC	14,7%	14,7%	14,7%
CGT	31,3%	31,3%	31,3%
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

	2018				
	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%
lle de France-Jouy-en- Josas	48,90%	11,62%	29,26%	10,22%	53,33%
lle 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

A l'INRA, la note de service n°2017-44 du 1^{er} août 2017 relative à l'exercice du droit syndical explicite et met en œuvre les dispositions du décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique.

Depuis 2015, le mode de calcul du contingent global de crédit de temps syndical repose sur le nombre d'électeurs au Comité technique ministériel d'une part, et sur les résultats de l'élection au Comité technique ministériel d'autre part. Ainsi, sont représentatives, au sein de l'INRA, les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège soit au Comité technique de l'INRA, soit au Comité technique ministériel.

Le crédit de temps syndical est 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 (autorisations spéciales d'absence d'une demi-journée minimum). En outre, des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées pour l'exercice du droit syndical.

Enfin, les conditions et les modalités d'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales sont fixées par la décision du 29 mai 2018 (note de service n°2018-34).

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 demijournées 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 (*)	14,50	3,20	13,20	18,50	49,4
Crédit de temps syndical utilisé (*)	14,38	2,90	10,30	4,15	31,73
- En décharges de service	10,95	2,55	10,30	4,15	27,95
- En crédit d'heures	3,43	0,35	0,00	0,00	3,78

^(*) pour la période du 1er janvier 2018 au 31 août 2018

Chapitre 7 - Les relations professionnelles

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.

	2017									
Nombre d'a	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					

2018						
Nombre d'age	Nombre d'agents bénéficiant d'une décharge de service					
Pourcentage ETP	CFDT	CFTC	CGT	SUD	TOTAL	
100%	3	0	2	0	5	
90%	0	0	0	0	0	
80%	1	1	0	1	3	
70%	1	0	0	0	1	
60%	0	0	0	0	0	
50%	0	2	0	0	2	
40%	2	0	2	0	4	
30%	1	0	0	1	2	
25%	3	0	1	0	4	
20%	5	3	5	3	16	
15%	4	0	5	2	11	
10%	24	1	21	15	61	
5%	12	1	68	13	94	
TOTAL	56	8	104	35	203	

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

2018						
ETP (décharges d'activité)						
CFDT	10,95					
CFTC	2,55					
CGT	10,3					
SUD	4,15					
TOTAL	27,95					

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 :

 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
Al	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 :

	2017		2018	
Répartition par genre des représentants du personnel aux CAPN	PP	%	PP	%
Femmes titulaires	15	42%	16	44%
Hommes titulaires	21	58%	20	56%
Femmes suppléantes	16	44%	14	39%
Hommes suppléants	20	56%	22	61%

II.2. <u>La Commission consultative paritaire des agents contractuels</u>

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. <u>Le Comité technique</u>

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 :

Chapitre 7 - Les relations professionnelles

	2017		2018	
Répartition par genre des représentants du personnel au CT	PP	%	PP	%
Femmes titulaires	5	50%	6	60%
Hommes titulaires	5	50%	4	40%
Femmes suppléantes	4	40%	4	40%
Hommes suppléants	6	60%	6	60%

Le nombre de reconvocations du CT se répartit comme suit :

	2017	2018
Nombre de reconvocations du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum	0	0
Nombre de reconvocations du CT rendues nécessaires à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel	0	1

Chapitre 7 - Les relations professionnelles

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 :

		2017	2018		
Répartition par genre des représentants du personnel au CCHSCT	PP	%	PP	%	
Femmes titulaires	4	57%	4	57%	
Hommes titulaires	3	43%	3	43%	
Femmes suppléantes	2	29%	2	29%	
Hommes suppléants	5	71%	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 27 septembre et 15 octobre 2018. Les membres du conseil scientifique ont pris leurs fonctions le 19 décembre 2018 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 19 novembre 2018, CAPN des CR (Plénière)

- Prime d'encadrement doctoral et de recherche
- Bilan des concours CRCN 2018 et sur les mobilités

Le 13 avril 2018, CAPN Individuelle

• CAPN CR – Situations individuelles

Le 5 novembre 2018, CAPN Individuelle

• CAPN CR - Situations individuelles

III.1.2. Les CAPN des ingénieurs et des techniciens

Le 16 février 2018, CAPN Individuelle

• CAPN AT – Disciplinaire

Le 27 avril 2018, CAPN Individuelle

• CAPN AT – Disciplinaire

Le 26 juillet 2018, CAPN Individuelle

• CAPN AT - Disciplinaire

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

Aucune CCP n'a eu lieu en 2018

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

Le 26 janvier 2018

- Approbation du procès-verbal du Comité technique du 28 novembre 2017 ;
- Suites des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités techniques ;
- Information sur le budget initial 2018 de l'INRA;
- Bilan social 2016 de l'INRA : discussion ;
- Information sur la charte de déontologie concernant les achats;
- Information sur la nouvelle charte portant organisation de l'Audit interne ;
- Bilan et missions de la Délégation à la parité et à la lutte contre les discriminations ;
- GEFI 2.0 : point sur la situation ;
- Information sur le déploiement du RIFSEEP ;

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

- Campagne de labellisation à l'INRA ;
- Commande des tutelles sur le rapprochement INRA-IRSTEA;
- Application du droit de grève à l'INRA et conséquences sur le calcul des droits à la retraite ;
- Quelle mise en œuvre du statut de lanceur d'alerte à l'INRA au 1er janvier 2018 en application de la loi Sapin du 9 décembre 2016 et du décret 2017-564 du 19 avril 2017 ?
- Devenir et conditions de travail des personnels de Couhins et de l'UE Grande Ferrade.

Le 6 mars 2018

- Suites des guestions traitées et avis donnés lors des précédents Comités techniques :
- Information sur le rapprochement INRA-IRSTEA;
- Avis sur la modification de la note de service portant organisation des Directions et Délégations du siège de l'INRA;
- Avis sur le projet d'arrêté modifiant certaines dispositions relatives aux instances de représentation du personnel de l'INRA et sur les décisions fixant les parts respectives de femmes et d'hommes dans les CAPN et CAPL des corps des personnels de l'INRA;
- Avis sur le projet de note de service relative à la campagne d'avancement 2018 au titre de 2019 :
- Avis sur le projet de note de service relative à l'avancement au grade des Chargés de Recherche Hors Classe dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR ;
- Information sur la mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité : état d'avancement et méthodologie de travail ;
- Information sur la nouvelle charte portant organisation de l'Audit interne ;
- Bilan de l'expérimentation du télétravail ;
- Information sur la fiabilisation de la procédure de suivi du recrutement des travailleurs handicapés ;
- Autres points d'information : GéFi 2.0., TIC, Election 2018 au CS ;

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

- Point sur Saclay et devenir des Centres INRA de région parisienne.

Chapitre 7 - Les relations professionnelles

Le 20 mars 2018

- Avis sur le projet de note de service relative à l'avancement au grade des Chargés de Recherche Hors Classe dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR ;
- Information sur la mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité : état d'avancement et méthodologie de travail ;
- Information sur la nouvelle charte portant organisation de l'Audit interne ;
- Questions diverses.

Le 24 mai 2018

- Approbation des procès-verbaux des Comités techniques du 26 janvier 2018 et 20 mars 2018 ;
- Suites des guestions traitées et avis donnés lors des précédents Comités techniques ;
- Information sur le rapprochement INRA-IRSTEA;
- Information relative à Saclay;
- Bilan final de l'expérimentation du télétravail et avis sur le projet de note de service portant mise en place du télétravail à l'INRA ;
- Avis sur le projet de note de service relative à la mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité dans le cadre de la politique de formation à l'Inra;
- Avis sur le projet de décision relative à l'utilisation des TIC par les organisations syndicales ;
- Application des dispositions relatives à la protection des lanceurs d'alerte à l'INRA;
- Information sur le projet d'évolution de l'entretien d'évaluation des IT ;
- Information sur les problématiques « informatique et libertés » dans le cadre de la nomination de Nathalie GANDON en qualité de Déléguée Informatique et Libertés (DIL) chargée de la protection des données ;
- GéFI : point sur la situation ;

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

- Mise en place d'une nouvelle forme "d'évaluation approfondie" des jeunes chercheurs, suite au courrier de la DGDS le 16 avril 2018 :
- Accès des CDD INRA au supplément familial de traitement.

Le 25 septembre 2018

- Approbation des procès-verbaux des Comités techniques des 6 mars 2018 et 24 mai 2018;
- Suites des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités techniques ;
- Information sur le rapprochement INRA-IRSTEA;
- Avis sur le projet de décision relative aux conditions et modalités d'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales dans le cadre des élections professionnelles de 2018;
- Avis sur le projet d'arrêté interministériel de prorogation du mandat de l'actuelle CAP des chargés de recherche de l'INRA;
- Evolutions réglementaires en matière de temps de travail (RTT, CET, etc.);
- Information sur la mise en place d'un outil de gestion du temps de travail à l'INRA;
- Présentation du projet de Règlement intérieur national et de règlements intérieurs type de Centre et d'unité :
- Information sur le projet de note de service relative au prêt social et à l'aide exceptionnelle ;
- Présentation du Bilan social 2017 de l'INRA;
- Information sur le bilan 2017 de la prévention santé sécurité et conditions de travail, de la protection des biens et de l'environnement, et sur le programme de prévention des risques professionnels 2018;
- Information sur le projet d'évolution de l'entretien d'évaluation des IT ;
- Information sur le projet de création du Conseil de gestion de la DICSDAR

_

Le 27 novembre 2018

- Approbation des procès-verbaux des Comités techniques du 25 septembre 2018 et, sous réserve, du 8 octobre 2018 ;
- Suites des questions traitées et avis donnés lors des précédents Comités techniques ;
- Information sur la fusion INRA-IRSTEA;
- Information relative au projet Saclay;
- Avis sur le projet de modification de la note de service relative à la PEDR;
- Avis sur le projet de décision portant création du Conseil de gestion de la DICSDAR ;
- Avis sur l'application du Règlement Général sur la Protection des Données à l'INRA;
- Avis sur les projets de Règlement intérieur national et de règlements intérieurs type de Centre et d'unité :
- Présentation du rapport annuel de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
- Information sur les schémas de Centre et cohérence avec la politique nationale de recherche de l'INRA;
- Bilan de la politique de développement durable ;
- GéFi 2.0 : diagnostic et recommandations de l'expertise agréée.

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

- Droit syndical pour la période du 01/09/2018 au 31/08/2019 : Point sur l'envoi des notifications individuelles aux agents :
- Information sur les règles d'emploi des Mains d'œuvre Occasionnelles (MOO) à l'INRA ;
- Temps de travail : prise en compte du temps intégral du temps de trajet pendant les déplacements professionnels ;
- Publication du Bilan social 2016.

Le 11 décembre 2018

Avis sur le projet de modification de la note de service relative à la PEDR.

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

Le 5 avril 2018

- Approbation du procès-verbal de la CNFP du 26 octobre 2017
- Dossier Compte Personnel de Formation (CPF): projet de mise en œuvre au sein de l'INRA
- Projet de plan de développement des compétences des directeurs d'unité
- Bilan 2017 et prévisions 2018 de la formation
- Eléments de réflexion quant à la politique formation et ses évolutions
- Questions diverses

Le 16 novembre 2018

- Lettre de cadrage formation 2019
- INRA-IRSTEA: 1er panorama croisé pour la formation
- Bilan 2017 allégé du conseil en orientation professionnelle
- Questions diverses

Chapitre 7 - Les relations professionnelles

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

Le 28 juin 2018

- Approbation du compte-rendu de la CNAS du 24 novembre 2017.
- Présentation du budget social exécuté de l'exercice 2017.
- Rapport d'activité 2013-2017 du réseau des assistants de service social.
- Rapport d'activité 2017 de la Commission Nationale des Aides et des Prêts (CNAP).
- Projet de note de service relative au prêt social et à l'aide exceptionnelle
- Rapport d'activité 2017 de l'ADAS
- Points d'information :
 - Campagne de recrutement 2018 (Apprentissage et Handicap)
 - o Protection sociale complémentaire
 - Statistique d'utilisation des CESU
 - o Dispositif VISALE
- Questions diverses

Le 23 novembre 2018

- Approbation du compte-rendu de la CNAS du 28 juin 2018.
- Présentation du budget social prévisionnel 2019.
- Politique Handicap:
 - o Bilan 2017 de la réserve de postes dédiés au recrutement de travailleurs handicapés
 - o Bilan 2017 de la Cellule Handicap de l'Inra
- Points d'information :
 - o La retraite pour invalidité et pour les personnes en situation de handicap
 - Mise en place d'un expert handicap et emploi dans les Commissions d'Appui au Recrutement (CAR)
- Questions diverses.

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

CCHSCT du 25 mai 2018 :

- Approbation du procès-verbal et suivi des questions traitées et des avis du CHSCT du 22 novembre 2017
- Point d'information sur le rapprochement INRA et IRSTEA (pour information)
- Résultats de sécurité 2017 (pour avis)
- Bilan santé sécurité 2017 et projet de programme de prévention 2018 (pour avis)
- Prévention des risques psychosociaux (pour information)
 - o Point sur l'avancement du Comité de Pilotage sur les RPS
 - o Plan de prévention des RPS 2018-2021 (pour avis)
 - Projet de partenariat INRA ANACT
- Point sur la mise en place du baromètre qualité de vie au travail (pour information)
- Point sur l'expertise agréée « GEFI 2.0 » (pour information)
- Point sur l'avancement du projet Saclay (pour information)
- Point d'étape sur le projet #temps (pour information)
- Bilan de l'expérimentation du télétravail (pour information)
- Questions diverses

CCHSCT du 27 juin 2018 :

- Suivi des questions traitées et des avis du CHSCT
- Expertise agréée GBCP GEFI (pour information)
- Rapport annuel médecine de prévention 2017 (pour information)
- Bilan politique handicap (bilan CNAS 24 nov 2017) (pour information)
- Rapport d'activité des ISST 2017 (pour information)
- Bilan de l'expérimentation du télétravail (pour information)
- Présentation de la démarche du baromètre social QVT (pour information)
- Questions diverses

CCHSCT du 10 octobre 2018 :

- Approbation des PV du 25 mai et du 27 juin 2018
- Suivi des questions traitées et des avis du CCHSCT
- Expertise agréée GBCP GEFI (pour information)
- Fusion INRA/IRSTEA (pour information)

CCHSCT du 11 décembre 2018 :

- Approbation des PV du 10 octobre 2018
- Suivi des questions traitées et des avis du CCHSCT
- Fusion INRA/IRSTEA (pour information)
- Feuille de route en matière de sécurité globale (pour information)
- Retour sur les opérations de prélèvements atmosphériques pour les agents chimiques soumis à une valeur limite contraignante (pour information)
- Projet « missions » (pour information)
- Projet « XCRM » (pour information)
- Prévention de l'alcoolisme, lutte contre les dépendances (pour information)
- Présentation du plan d'accompagnement RH sur le projet Saclay (pour information)
- Travail isolé (pour information)
- Plans d'urgence interne (pour information)
- Questions diverses

Chapitre 7 - Les relations professionnelles

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

Le 15 février 2018

- Avis sur la lettre de mission du chef du département EA
- Actualités
- Dossier : les nouvelles technologies de sélection des plantes
- Bilan des métaprogrammes de première génération auto-bilan et conclusions du colloque IW IM2

Le 26 avril 2018

- Avis sur l'éméritat d'Alain Roques
- Actualités
- Rapprochement entre l'INRA et IRSTEA
- Dossier : les technologies et innovations dans le phénotypage des plantes

Les 19 septembre 2018

- Avis sur l'éméritat de Paul Colonna
- Avis sur l'éméritat d'Alexandre Gruss
- Avis relatif aux éléments de stratégie de l'INRA concernant les technologies d'édition du génome pour les plantes
- Avis relatif aux analyses conduites par le COMOP scientifique

Le 6 novembre 2018

- Avis sur la composition du comité d'experts sur l'utilisation des technologies d'édition du génome en amélioration des plantes (comité d'expert NBT végétal)
- Présentation du projet de programme prioritaire de recherche confié à l'INRA pour développer de alternatives aux phytosanitaires
- Avis sur la présentation de la réflexion sur l'évolution des métaprogrammes

III.8. <u>Les principaux points abordés lors des réunions des</u> 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 hors 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 représentants 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 28 juin 2017 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

Réunion du Conseil d'administration du 22 mars 2018

- 1. Approbation du procès-verbal du Conseil d'administration de l'INRA du 14 décembre 2017
- 2. Actualités de l'INRA
- 3. Point d'information relatif au rapprochement INRA-IRSTEA
- 4. Rapport de gestion de l'ordonnateur et arrêt du compte financier 2017 (délibération)
- 5. Budget Rectificatif N°1 (délibération)
- 6. Présentation du Plan d'action opérationnel Europe et International
- 7. Présentation de l'activité du Comité consultatif commun d'éthique pour la recherche agronomique
- 8. Renouvellement du GIE Editions Quae (délibération)
- 9. Prises de participation de l'INRA dans des jeunes entreprises innovantes (délibération) :
 - a. NextBiotix,
 - b. La Compagnie des Amandes
- 10. Première présentation du projet du Rapport d'activité 2017
- 11. Projet d'opération immobilière Techalim (délibération)

Réunion du Conseil d'administration du 7 juin 2018

- Approbation du procès-verbal du Conseil d'administration de l'INRA du 22 mars 2018
- Actualités de l'INRA
- INRA-IRSTEA:
 - o Grands enjeux scientifiques du rapprochement
 - o Point d'étape
- Bilan 2017 du Contrat d'objectifs et de performance
- Comptes consolidés 2017 (délibération)
- Projet du Rapport d'activité 2017 (délibération)
- Prises de participation de l'INRA dans une jeune entreprise innovante (délibération) : SERAF (Société d'Elevage et de Repeuplement des Abeilles en France)

Réunion du Conseil d'administration du 12 octobre 2018

- 1. Approbation du procès-verbal du Conseil d'administration de l'INRA du 7 juin 2018
- 2. Actualités de l'INRA
- 3. Point d'information relatif au rapprochement des établissements publics INRA et IRSTEA
- 4. Budget Rectificatif N.2 (délibération)
- 5. Projet « Séquençage Occitanie Innovation » (délibération)
- 6. Extension du comité consultatif commun d'éthique INRA-CIRAD-IFREMER à l'IRD (délibération)
- 7. Points d'information :
 - a. Présentation des documents de stratégie de sites et bilan des conventions d'UMR et d'EUR signées
 - b. Présentation du projet de nouveau Schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l'INRA (vague 2)
 - c. Bilan annuel des opérations réalisées dans le cadre de la délégation de pouvoirs du Conseil d'administration au Président du 13 octobre 2016.

Réunion du Conseil d'administration du 14 décembre 2018

- 1. Approbation du procès-verbal du Conseil d'administration de l'INRA du 12 octobre 2018 ;
- 2. Actualités de l'INRA;
- 3. Point d'information relatif au rapprochement des établissements publics INRA et IRSTEA;
- 4. Budget rectificatif N°3 (délibération);
- 5. Budget initial 2019 (délibération);
- 6. Demande d'admission en non-valeur de créances (délibération) ;
- 7. Marché de réalisation de prestations de services d'assistance à maitrise d'ouvrage (AMOA) finance, d'assistance à maitrise d'œuvre (AMOE) et de tierce maintenance applicative (TMA) des applications Peoplesoft du SI de Gestion de l'Inra (délibération) ;
- 8. Projets de cessions d'ensembles immobiliers sis à Guyancourt réalisées dans le cadre de la réalisation du projet de campus AgroParisTech-Inra à Palaiseau (délibération) ;
- 9. Prime d'encadrement doctoral et de recherche (délibération)
- 10. Présentation de l'actualisation de la cartographie des risques financiers et comptables ;
- 11. Points d'information :
 - a. Bilan sur la participation de l'INRA dans Horizon 2020 (8ème programme cadre européen pour la Recherche et l'Innovation) ;
 - b. Avancement du plan d'action RH 2017-2021 ciblant notamment la conduite du changement et la qualité de vie au travail ;
 - c. Projet Saclay : calendrier de validation et d'évaluation du projet scientifique des unités relocalisées et de la GPEC associée ; information sur le projet de déménagement ;
 - d. Schéma directeur numérique (SDN) et programmation budgétaire ;
 - e. Point sur la collaboration avec les Sociétés d'Accélération du Transfert de Technologies (SATT) ;
 - f. Présentation du bilan et mise en perspective des actions de l'institut conduites en partenariat avec les acteurs de la recherche appliquée, du développement du conseil agricole, telles qu'identifiées dans le cadre des débats de l'atelier 14 des Etats généraux de l'Alimentation.

V. Les grèves

Les grèves et le nombre d'agents grévistes recensés sur l'année 2018 sont les suivants :

Dates	Effectifs
01/02/2018	20
22/03/2018	306
15/05/2018	23
16/05/2018	2
22/05/2018	177

Chapitre 8 - L'action sociale

I. Le	budget de l'action sociale	131
	es prestations d'action sociale	
	aide aux familles	
II.1.1.	L'action en faveur des enfants	131
II.1.1.a	a. L'allocation enfants handicapés	131
II.1.1.I	b. Le chèque emploi service universel (CESU) pour la garde d'enfants de moins de 6 ans	131
II.1.2. I	Les vacances des enfants	133
	Le chèque vacances	
	Le CESU «situation médicale exceptionnelle »	
	.a restauration collective	
	es prêts et les aides	
II.3.1.	Les prêts et aides attribués par la CNAP	
II.3.2.	Le prêt à la mobilité	
	es actions en faveur des personnes en situation de handicap	
	.e FIPHFP	
III.1.1.		
III.1.2.		
III.2. L	es contrats et marchés avec le milieu de travail adapté	139
	es aménagements et actions visant l'environnement du poste de travail	
III.3.1.	Les postes de travail	
III.3.2.	Les aides techniques individuelles	
III.3.3.	Les aides au transport	
III.3.4. III.3.5.	L'aide humaine	
	Les travaux de mise en accessibilité	
	e CESU « Compensation du handicap »	
	a sensibilisation, l'information et la communication	
III.6.1.	·	
III.6.2.		
	accompagnement des étudiants et l'accueil des stagiaires	
	es partenaires associatifs	
III.8.1.	·	
III.8.2.		
IV. Le	es types de prestations et de dépenses	
	logement	
	e logement social	
	e logement de fonction	
	es autres logements	
	es aides au logement	
V.4.1.	Les aides à l'installation des personnels	
V.4.2.	Le prêt à l'installation dans le logement locatif	
VI. L'a	association pour le développement des activités sociales (ADAS)	149
	Présentation générale de l'ADAS	
VI.1.1.		
VI.1.2.		
VI.1.3.		
	es résultats de l'activité de l'ADAS	
VI.2.1.		150
VI.2.2.		
VI.2.3.		
VI.2.4.	Le bilan global	150

I. Le budget de l'action sociale

Budget	2016	2017	2018
Action sociale (*)	4 373,4 K€	4 165,1 K€	4 205,5 K€
Prêts et avances	100,0 K€	100,0 K€	100,0 K€
Total	4 473,4 K€	4 265,1 K€	4 305,5 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	В	lénéficiaire	S	Coûts			
Types de prestations	2016	2017	2018	2016	2017	2018	
Action en faveur des enfants en situation de handicap	59	60	66	102,5 K€	118,6 K€	147,2 K€	
Total	59	60	66	102,5 K€	118,6 K€	147,2 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	2016	2017	2018
Nombre de dossiers	958	887	775
Nombre de titres	16225	17089	10072
Financement / Coûts	359,0 K€	313,9 K€	235,3 K€
Frais de gestion	5,3 K€	4,7 K€	4,7 K€
Coût total pour l'INRA (participation + frais)	364,3 K€	318,6 K€	240,0 K€

Chapitre 8 - L'action sociale

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

CESU garde		2016		2017	2018		
d'enfants	PP	% *	PP	% *	PP	% *	
Α	496	51,8%	456	51,4%	425	54,8%	
В	285	29,7%	272	30,7%	238	30,7%	
С	88	9,2%	81	9,1%	60	7,7%	
Non titulaires	89	9,3%	78	8,8%	52	6,7%	
Total	958	100,0%	887	100,0%	775	100,0%	

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

Répartition par			2016	5			2017	7	2018			3		
Catégorie et par tranche d'âge	A	В	С	Non titulaires	Α	A B C		B C Non titulaires		Non titulaires	A	В	С	Non titulaires
20/25 ans														
25/30 ans	4	23	14	9	5	109	4	13	11	31	3	15		
30/35 ans	99	110	29	41	99	23	28	37	103	102	30	23		
35/40 ans	241	87	24	29	204	97	29	24	205	77	19	9		
40/45 ans	125	48	15	5	123	31	15	4	89	23	4	4		
45/50 ans	22	11	4	1	22	5	4		14	4	4			
50/55 ans	2	3	1		3	4	1		2	1		1		
55/60 ans	6	3				3			1					
60/65 ans														
Total	499	285	87	87	456	272	81	78	425	238	60	52		

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		Bénéficiaire:	S	Coûts				
Types de prestations	2016	2017	2018	2016	2017	2018		
Colonies de vacances	277	212	148	38,0 K€	20,0 K€	11,2 K€		
Centres aérés	826	704	654	69,9 K€	60,3 K€	71,5 K€		
Allocations pour classe de mer, neige, nature	178	161	165	4,3 K€	4,3 K€	4,0 K€		
Séjours linguistiques	16	8	6	1,8 K€	0,8 K€	0,6 K€		
Allocations de séjour en maisons familiales de vacances	113	95	87	16,2 K€	14,2 K€	12,7 K€		
Total	1 410	1 410	1 180	130,2 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	2016	2017	2018
Nombre de dossiers	692	687	691
Financement / Coûts	817,1 K €	709,0 K€	806,6 K€
Epargne des agents	663,3 K€	566,1 K€	655,1 K€
Participation de l'INRA	153,8 K€	143,0 K€	151,5 K€
Frais de gestion versés par l'INRA	31,7 K€	25,5 K€	33,5 K€
à Docapost Bpo	18,0 K€	18,0 K€	19,7 K€
à l'Association nationale pour les chèques vacances	13,7 K€	7,5 K€	13,7 K€
Coût total pour l'INRA (participation + frais)	185,5 K€	168,4 K€	185,0 K€

Chapitre 8 - L'action sociale

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	2016	2017	2018
Nombre de bénéficiaires	45	35	29
Financement / Coûts	30,6 K€	21,3 K€	16,7 K€
Frais de gestion	0,3 K€	0,2 K€	0,2 K€
Coût total pour l'INRA (participation + frais)	30,9 K€	21,5 K€	16,9 K€

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

CESU - Situation médicale		2016		2017	2018		
exceptionnelle (Nombre de dossiers)	PP	% *	PP	% *	PP	% *	
Α	17	37,8%	13	37,1%	11	37,9%	
В	18	40,0%	18	51,4%	13	44,8%	
С	10	22,2%	3	8,6%	5	17,2%	
Non titulaires	0	0,0%	1	2,9%	0	0,0%	
Total	45	100,0%	35	100,0%	29	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		2017					20	18
Catégorie et par tranche d'âge	A	В	С	Non titulaires	A	В	С	Non titulaires
25/30 ans								
30/35 ans	1	4			1	3		
35/40 ans	4	3			3	1		
40/45 ans	4	1	1	1	2	1		
45/50 ans	1	6			2	3	1	
50/55 ans	2	2			2	3		
55/60 ans		1	2				3	
60/65 ans	1	1			1	2	1	
Total	13	18	3	1	11	13	5	0

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 2018 est de 1,24 €. 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	2016	2017	2018
Nombre moyen de bénéficiaires	3 900	3 582	3 322
Nombre de repas subventionnés	643 601	590 966	548 160
Montant global de la subvention	786 452 €	726 137 €	685 685 €

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	2016	2017	2018
Nombre de bénéficiaires	44	37	29
Répartition par catégorie fonction publique			
Catégorie A	30%	16%	28%
Catégorie B	36%	35%	41%
Catégorie C	34%	49%	28%
Doctorant	0%	0%	0%
CDI	0%	0%	0%
CDD	0%	0%	3%
Montant global des prêts accordés	75 900 €	55 000 €	59 800 €
Montant moyen du prêt	1 725 €	1 528 €	2 062 €

Aides exceptionnelles non remboursables	2016	2017	2018			
Nombre de bénéficiaires	93	93	89			
Répartition par catégorie fonction publique						
Catégorie A	21%	16%	18%			
Catégorie B	41%	39%	39%			
Catégorie C	33%	40%	31%			
Doctorant	0%	1%	0%			
CDI	0%	1%	0%			
CDD	5%	3%	9%			
Stagiaire	0%	0%	2%			
Apprenti	0%	0%	1%			
Montant global des aides accordées	83 629 €	81 754 €	82 007 €			
Montant moyen de l'aide	899 €	879 €	911 €			

Chapitre 8 - L'action sociale

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	2016	2017	2018
Nombre de bénéficiaires	2	1	0
Montant global des prêts accordés	19 000 €	10 000 €	0 €
Bonification INRA	1 509 €	390 €	0€

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

Prêt à la	Prêt à la 2016			2017		2018
mobilité	1	% *	PP	% *	PP	% *
Α		0,0%	1	100,0%		0,0%
В		0,0%		0,0%		0,0%
С	1	100,0%		0,0%		0,0%
Non titulaires		0,0%		0,0%		0,0%
Total	1	100,0%	1	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		20	17			20)18	
par Catégorie et par tranche d'âge	A	В	С	Non titulaires	A	В	С	Non titulaires
25/30 ans								
30/35 ans								
35/40 ans								
40/45 ans								
45/50 ans	1							
50/55 ans								
55/60 ans								
60/65 ans								
Total	1	0	0	0	0	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 2018, compte tenu d'un taux d'emploi légal de ?? %.
- 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	2016	2017	2018
Taux d'emploi direct (correspondant aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi)	7,42%	7,44%	7,50%
Taux d'emploi légal (incluant les dépenses sur fonds propres contribuant au développement de la politique handicap)	7,98%	8,04%	8,05%
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				
	2016	2017	2018		
DR	9	10	14		
CR	25	26	25		
IR	30	37			
A+	64	70	76		
IE	59	62	65		
Al	59	64	64		
Α	118	126	129		
TR	270	254	246		
В	270 254 246				
AT	167 162 154				
С	167	162	154		
Total général	619	612	605		

(*) 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	2016	2017	2018
Aides techniques et humaines	472 161 €	299 398 €	330 585 €
Actions de communication et de sensibilisation des acteurs	59 954 €	4 613 €	17 247 €
Montant des dépenses au titre du partenariat INRA/FIPHFP (convention triennale + convention complémentaire)	532 115 €	304 011 €	347 832 €

Le FIPHFP propose désormais des aides diverses. L'ensemble des actions financées en 2018 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	2016	2017	2018
Montants des contrats de fournitures de sous- traitance ou de prestations de services (HT)	545 001 €	558 897 €	512 953 €

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. À titre d'exemples, l'INRA finance régulièrement des fauteuils ergonomiques, des bureaux réglables en hauteur, des systèmes d'alarme adaptés au handicap auditif ou encore des logiciels de reconnaissance vocale. L'INRA est aussi amené à prendre en charge des équipements spécifiques au travail en laboratoire ou sur site expérimental : chariots suspendus sur rail, chaises de laboratoire, adaptations des tablars de serre, pipettes adaptées...

Aménagements et adaptations de postes	2016	2017	2018
Nombre d'agents concernés	53	47	50
Nombre d'aménagements réalisés	60	82	81
Dépenses sur fonds propres (HT)	14 814 €	17 459 €	13 383 €
Financements FIPHFP (HT)	91 343 €	56 415 €	69 462 €
Total	106 157 €	73 874 €	82 845 €

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	2016	2017	2018
Nombre d'agents concernés	28	20	19
Dépenses sur fonds propres (HT)	5 960 €	181 €	8 218,62 €
Financements FIPHFP (HT)	52 932 €	32 365 €	32 513,27 €
Total	58 892 €	32 546 €	40 732 €

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	2016	2017	2018
Nombre d'agents concernés	26	14	15
Dépenses sur fonds propres (HT)	3 591 €	8 400 €	4 476 €
Financements FIPHFP (HT)	141 511 €	110 675 €	115 195 €
Total	145 103 €	119 075 €	119 671 €

En 2018 un agent a vu son véhicule (personnel et/ou professionnel) adapté.

Aménagement de véhicules (personnels et professionnels)	2016	2017	2018
Nombre d'agents concernés	1	0	1
Dépenses sur fonds propres (HT)	0€	0€	0€
Financements FIPHFP (HT)	2 990 €	0€	6 268 €
Total	2 990 €	0€	6 268 €

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	2016	2017	2018
Nombre d'agents concernés	12	13	12
Nombre d'interventions	79	87	94
Dépenses sur fonds propres (HT)	3 504 €	18 808 €	13 119 €
Financements FIPHFP (HT)	47 609 €	22 964 €	23 533 €
Total	51 112 €	41 772 €	36 652 €

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	2016	2017	2018
Nombre d'agents concernés	3	3	3
Dépenses sur fonds propres (HT)	20 121 €	30 382 €	29 328 €
Financements FIPHFP (HT)	40 241 €	26 748 €	40 497 €
Total	60 362 €	57 130 €	69 825 €

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	2016	2017	2018
Nombre d'agents concernés	10	4	3
Dépenses sur fonds propres (HT)	12 688 €	1 000 €	13 012,20 €
Financements FIPHFP (HT)	27 880 €	14 711 €	2 242 €
Total	40 568 €	15 711 €	15 254 €

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	2016	2017	2018
Nombre de centres concernés	5	3	4
Dépenses sur fonds propres (HT)	3 090 €	40 278 €	15 599 €
Financements FIPHFP (HT) au titre de la convention triennale	37 569 €	1 677 €	23 217 €
Financements FIPHFP (HT) programme exceptionnel d'accessibilité	0 €	0 €	0 €
Total	40 660 €	41 954 €	38 816 €

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 est d'environ 130 bénéficiaires en 2018, une trentaine de commandes en fin d'année n'ont pu être comptabilisées dans le budget 2018. 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	2016	2017	2018
Nombre de bénéficiaires	137	138	107
Dépenses sur fonds propres (HT)	70 988 €	71 027 €	56 065 €
Financements FIPHFP (HT)	30 084 €	29 856 €	23 805 €
Total	101 072 €	100 883 €	79 870 €

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 (aménagements 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	2016	2017	2018
Dépenses sur fonds propres (HT)	4 241 €	36 291 €	17 592 €
Financements FIPHFP (HT)	47 454 €	4 715 €	17 247 €
Total	51 695 €	41 005 €	34 839 €

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	2018
Nombre d'agents concernés	0	2	3
Dépenses sur fonds propres (HT)	0€	0€	0€
Financements FIPHFP (HT)	0€	5 490 €	6 205 €
Total	0€	5 490 €	6 205 €

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	2016	2017	2018
TREMPLIN	2 500 €	2 500 €	2 500 €
GESAT	2 500 €	2 500 €	2 500 €
Total FIPHFP	2 500 €	- €	
Total fonds propres	2 500 €	5 000 €	5 000 €
Total	5 000 €	5 000 €	5 000 €

III.8.1. TREMPLIN

L'association d'entreprises TREMPLIN a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap de leurs études jusqu'à leur intégration dans le monde du travail. TREMPLIN 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

	20	17	2018		
Types de Prestations	Budget prévisionnel	Exécution budgétaire	Budget prévisionnel	Exécution budgétaire	
CESU garde d'enfants	350,0 K€	318,6 K€	356,0 K€	275,1 K€	
CESU situation médicale exceptionnelle	25,0 K€	21,5 K€	25,0 K€	16,9 K€	
Chèques Vacances	195,0 K€	168,4 K€	195,0 K€	160,9 K€	
Subvention FP restauration collective	901,6 K€	726,1 K€	888,0 K€		
Prêts sociaux	100,0 K€	55,0 K€	100,0 K€	58,9 K€	
Aides exceptionnelles	85,0 K€	81,8 K€	85,0 K€	81,1 K€	
Prêts mobilité	5,0 K€	0,4 K€	5,0 K€	0,0 K€	
AIP	22,5 K€	15,3 K€	20,0 K€	18,5 K €	
PILL	1,0 K€	0,0 K€	1,0 K€	0,0 K€	
Fonctionnement ADAS	2 060,0 K€	2 060,1 K€	2 060,1 K€	2 060,1 K€	
Prestations d'actions sociales ADAS	90,0 K€	90,0 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. <u>Le logement de fonction</u>

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 31-12-2018	Concessions par COPA en cours de validité au 31-12-2018
Angers - Nantes	6	
Antilles – Guyane	12	
Bordeaux - Aquitaine	8	1
Auvergne-Rhône-Alpes	18	
Colmar	1	
Corse	4	
Dijon	4	
Jouy-en-Josas	30	
Montpellier	4	
Nancy	5	
Nord Champagne Ardenne	1	
PACA	13	
Poitou - Charentes	7	
Rennes	25	
Toulouse	10	
Val de Loire	35	
Versailles – Grignon	10	
Total	193	1

V.3. <u>Les autres logements</u>

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 résidant dans toute commune relevant d'une « zone ALUR » au sens du décret n°2013-392 du 10 mai 2013 relatif au champ d'application de la taxe annuelle sur les logements vacants instituée par l'article 232 du code général des impôts ainsi que pour les agents exerçant la majeure partie de leur fonction au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- 500 € pour les agents affectés dans les régions autres que celles citées cidessus.

Aide à l'installation des personnels	2016	2017	2018
Nombre de bénéficiaires	20	25	26
Montant global des aides accordées	11 500 €	15 300 €	18 513 €
Montant moyen de l'aide	575 €	612€	712€

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	2016	2017	2018
Nombre de bénéficiaires	2	0	0
Montant global des prêts accordés	5 500 €	- €	- €
Montant de la bonification versée par l'Inra au CSF	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		2	017	2018	
	PP	% *	PP	% *	PP	% *
Α	1	50,0%	0	0,0%		0,0%
В		0,0%	0	0,0%		0,0%
С		0,0%	0	0,0%		0,0%
Non titulaires	1	50,0%	0	0,0%		0,0%
Total	2	100,0%	0	0,0%	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			201	L 6	2017			2018				
Catégorie et par tranche d'âge	A	В	С	Non titulaires	A	В	С	Non titulaires	Α	В	С	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	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	2016	2017	2018
Sociétaires actifs	7 251	6 808	6 471
Sociétaires retraités	1 443	1 411	1 319
Associés conventionnels	163	158	170
Nombre de sociétaires	8 857	8 377	7 960
Associés	762	790	807
Bienfaiteurs	459	723	697
Total	10 078	9 890	9 464

VI.1.2. Les dotations budgétaires

Les dotations budgétaires	2016	2017	2018
Subventions INRA	2 064,1 K€	2 083,5 K€	2 087,7 K€
Produits financiers, reliquats au 1er janvier	311,3 K€	296,0 K€	274,1 K€
Cotisations	111,6 K€	135,3 K€	135,7 K€
Total	2 487,0 K€	2 514,8 K€	2 497,5 K€

VI.1.3. Les décharges de service

Les décharges de service	2016	2017	2018					
Nationales								
Equivalent temps plein	5,75	5,75	5,75					
Nombre de responsables	19	20	20					
Locales								
Equivalent temps plein	16,35	16,35	16,35					
Nombre de responsables	263	259	250					
Nombre de sections locales	41	42	40					

VI.2. <u>Les résultats de l'activité de l'ADAS</u>

VI.2.1. Les aides à l'enfance

Les aides à l'enfance	2016	2017	2018
Montant des actions enfance et des centres aérés	349,5 K€	411,7 K€	389,1 K€
Répartition des recettes nettes	14,1%	16,4%	15,6%
Nombre de séjours, stages subventionnés	5 012	4 893	4 646

VI.2.2. Les aides aux vacances

Les aides aux vacances	2016	2017	2018
Montant du budget	407,8 K€	343,1 K€	329,6 K€
Montant des investissements	59,0 K€	57,2 K€	47,9 K€
Montant des équipements	11,9 K€	7,1 K€	4,6 K€
Répartition des recettes nettes	16,4%	13,6%	13,2%

VI.2.3. L'action socioculturelle

Budget de l'action socio-culturelle	2016	2017	2018
Sections locales	400,8 K€	420,0 K€	434,7 K€
Culture			
Sport	377,4 K€	307,0 K€	495,2 K€
Adayades			
Total	778,2 K€	727,0 K€	929,9 K€
Répartition des recettes nettes	32,5%	30,9%	30,0%

VI.2.4. Le bilan global

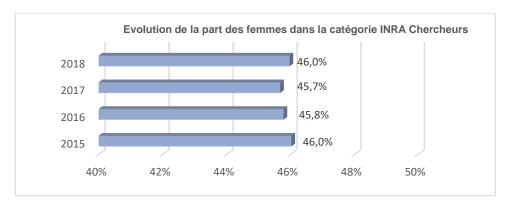
Répartition du budget global	2016	2017	2018
Social (enfance, vacances, investissements, retraités)	32,9%	32,3%	30,7%
Socio-culturel (sections locales, culture, sport, Adayades)	32,5%	30,9%	30,0%
Personnel	14,9%	16,6%	16,4%
Frais de siège	8,0%	9,3%	10,3%
Reliquats (au 1er janvier)	11,7%	10,9%	12,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

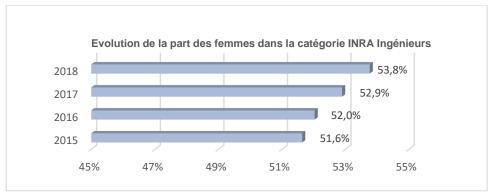
Chapitre 9 – La responsabilité sociale

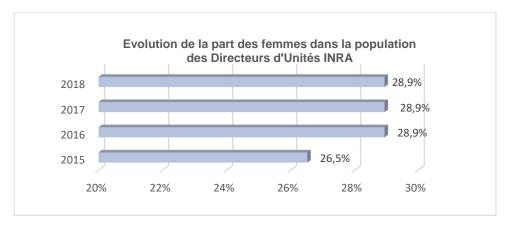
I.	L'égalité professionnelle	153
l.1.	L'accès des femmes aux postes à responsabilité	
I.2.		
I.3.	L'équité dans les parcours professionnels	154
II.	Les travailleurs en situation de handicap	155
	Le taux d'emploi	
II.2.	Le recrutement de personnes en situation de handicap par la voie contractuelle	156
III.	La formation	157
III.1.	L'accueil à l'INRA dans le cadre de la formation initiale	157
III.2.	La formation professionnelle	158

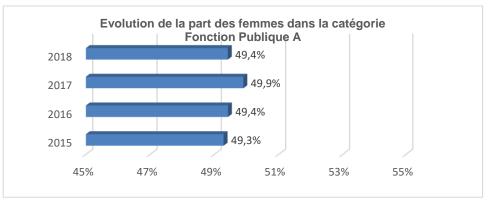
I. L'égalité professionnelle

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



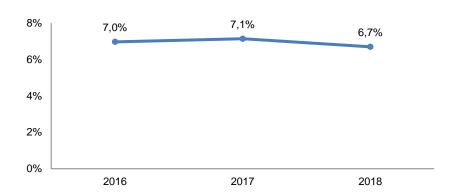






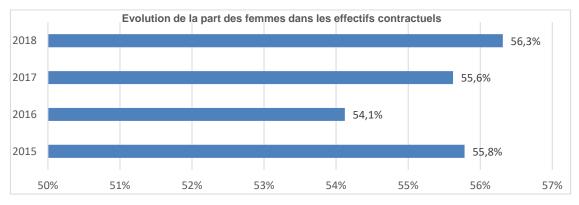
I.2. L'égalité salariale

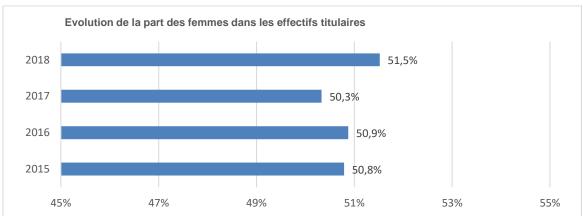
Evolution de l'écart de points entre les INM des titulaires selon le genre en faveur des hommes



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

I.3. L'équité dans les parcours professionnels

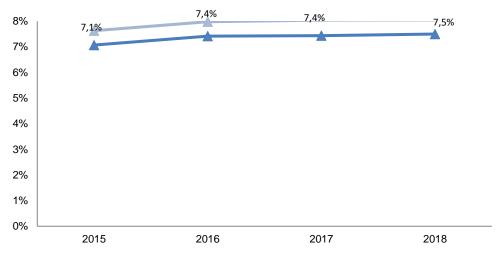




II. Les travailleurs en situation de handicap

II.1. Le taux d'emploi





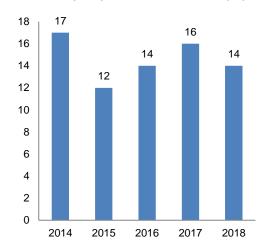
^{*} Taux d'emploi direct : pourcentage de personnes en situation de handicap au sein de nos effectifs (selon les règles du FIPHFP).

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 d'aménagement d'épreuve à l'occasion d'un concours, ou encore pour solliciter des prestations sociales dédiées aux personnels en situation de handicap).

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

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)



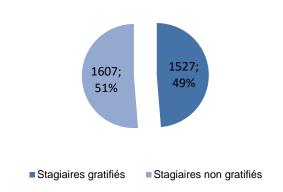
Chaque année, l'emploi de personnes handicapées par la voie contractuelle (CDD d'un an à vocation de titularisation) donne lieu à deux campagnes de recrutement sur profil : une première pour les emplois d'Al, TR, AT, puis une seconde pour les IE. Depuis 2012, une troisième campagne de recrutement, sur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

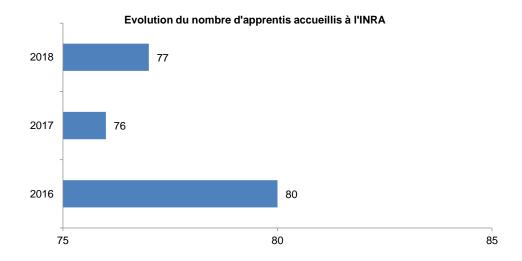
III.1. L'accueil à l'INRA dans le cadre de la formation initiale

3134 stagiaires en formation accueillis à l'INRA en 2017.

Répartition des stagiaires par type de stage en 2018



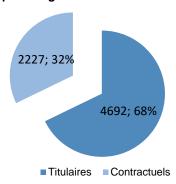
77 apprentis accueillis à l'INRA en 2018.



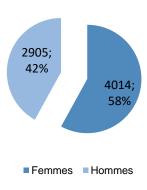
III.2. La formation professionnelle

6919 agents ont suivi au moins une formation en 2018.

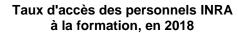
Répartition de la population formée en 2018 par catégories titulaires/contractuels

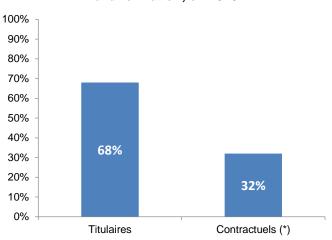


Répartition de la population formée en 2018, par genre

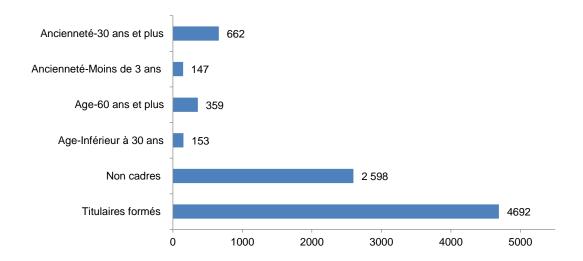


Chapitre 9 - La responsabilité sociale





Caractéristique de la population titulaire formée en 2018



Annexes

I.	Les corps par catégorie INRA	161
II.	Les grades par catégorie INRA	162
III.	Les grades par catégorie hiérarchique	163
IV.	Les départements de recherche et structures d'appui à la recherche	164
٧.	Les conseils, comités et commissions	164
VI.	Les Commissions scientifiques spécialisées (CSS)	165
VII.	Les Branches d'activités professionnelles (BAP)	166

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
Al 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.

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^{ere} classe
DR 2 directeur de recherche de 2^e classe
CR 0 chargé de recherche hors classe

CR 1 chargé de recherche de 1^{ere} 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

<u>Ingénieurs</u>

IR 0 ingénieur de recherche hors classe
IR 1 ingénieur de recherche de 1^{ere} classe
IR 2 ingénieur de recherche de 2^e classe

IE 0 ingénieur d'études hors classe

IE 1 ingénieur d'études de 1^{ere} 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

Al 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^{ere} classe AT p2 adjoint technique principal de la recherche de 2^e classe

AT 1 adjoint technique de la recherche de 1^{ere} 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^{ere} 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

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^{ere} classe
DR 2 directeur de recherche de 2^e classe
CR 0 chargé de recherche hors classe

CR 1 chargé de recherche de 1^{ere} 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^{ere} 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^{ere} 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

Al 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 ere classe
AT p2 adjoint technique principal de la recherche de 2 classe
AT 1 adjoint technique de la recherche de 1 ere classe

AT 2 adjoint technique de la recherche de 2^e classe

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

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

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, ecosystèmes

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

Les Branches d'activités professionnelles (BAP)

Nomenclature 2009

sciences	sciences du

- 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