



INRAE



Rapport social unique 2023



Avant-propos

Les actions menées par l'Institut depuis 2017 dans le cadre de notre démarche volontariste en faveur de l'égalité professionnelle, de la diversité, de la prévention et de la lutte contre les discriminations, nous ont permis de devenir, dès janvier 2020, le premier et à ce jour encore, le seul établissement à caractère scientifique et technologique (EPST) reconnu par les deux labels AFNOR « Diversité » et « Egalité professionnelle ». Ces deux labellisations s'obtiennent après des audits approfondis menés par des personnes extérieures à INRAE.

L'audit réalisé au cours de l'année 2023, a permis le renouvellement de notre double labellisation. Cette reconnaissance au niveau français souligne les valeurs partagées au sein de l'institut, dynamise les transversalités et la cohésion collective et reflète l'identité employeur d'INRAE construite notamment sur des valeurs d'ouverture et de diversité, la rendant plus visible et plus lisible.

L'année 2023 a également été l'occasion de questionner pour la troisième fois toute notre communauté de travail sur son ressenti quant aux questions relevant de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Les réponses de plus de 4500 agents ont alimenté le baromètre QVCT d'INRAE 2023 qui constitue un outil de référence à l'échelle institutionnelle comme à celles des centres de recherche et des départements scientifiques afin d'élaborer des plans d'action coordonnés au bénéfice de chacun et chacune.

La poursuite de la mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche (LPR) et les décisions de revalorisation du point d'indice continuent à produire leurs effets sur la rémunération des titulaires. L'année 2023 a également été l'occasion de revoir le cadre de gestion et la grille de rémunération des contractuels.

Ce troisième rapport social unique (RSU) d'INRAE, après un profond changement de la liste des indicateurs en 2022, a été rédigé en vue d'une consolidation et d'une stabilisation de ces derniers et contient également, notamment, les indicateurs spécifiques de l'institut permettant le suivi des effectifs des centres et des départements scientifiques, tel que convenu dans le cadre du dialogue social.

Ces indicateurs continuent à être très largement déclinés de manière à distinguer les hommes et les femmes, permettant ainsi d'illustrer le résultat toujours très positif de notre politique en faveur de l'égalité.

Je tiens tout particulièrement à remercier tous ceux et toutes celles qui, tout au long de l'année, œuvrent à faire d'INRAE un institut attractif et socialement responsable comme le montre cet ouvrage présentant la synthèse des données statistiques de l'Institut.

A handwritten signature in blue ink, consisting of the letters 'P' and 'M' intertwined, enclosed within a blue oval.

Philippe MAUGUIN,
Président-Directeur général d'INRAE

Sommaire

Sommaire	2
Thématique 1 - Emploi.....	6
I. Plafond d'emplois autorisés en ETPT	6
I.1 Plafond d'emplois autorisés en ETPT (BDS FPE 001).....	6
I.2 Les mesures nouvelles concernant l'emploi en 2023.....	6
II. Les effectifs titulaires gérés en personnes physiques.....	7
II.1 Les effectifs physiques titulaires gérés par grade (BDS FPE 002)	7
III. Les effectifs rémunérés.....	9
III.1 Ancienneté des effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2023 en personnes physiques (BDS FPE 003)	9
III.2 Âge moyen des titulaires en personnes physiques et par catégorie (BDS FPE 003 âge et 007)	11
III.3 Âge médian des effectifs titulaires rémunérés par catégorie (BDS FPE 007 Bis)	13
III.4 Âge médian des effectifs contractuel (BDS FPE 007 Bis)	13
III.5 Les effectifs rémunérés au 31-12-2023 (BDS FPE 003, 003 Bis, 003 Ter)	14
III.6 Les effectifs rémunérés au 31-12-2023 en situation de handicap (BDS FPE 004, 004 Bis et 004 Ter)	21
III.7 Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée (BDS FPE 005)	21
III.8 Nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire présentées (BDS FPE 008)	22
III.9 Nombre de stagiaires gratifiés de droit privé accueillis (BDS FPE 006).....	22
Thématique 2 - Recrutements	23
I. Recrutements	23
I.1 Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année (BDS FPE 009)	23
I.2 Nombre d'agents nommés en 2023 sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant (BDS FPE 010)	24
I.3 Nombre de membres des jurys des concours et examens (BDS FPE 011)	24
I.4 Nombre d'agents ayant bénéficié du dispositif promotion par détachement (BDS FPE 012)	24
I.5 Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année (BDS FPE 013)	25
Thématique 3 - Parcours professionnels.....	26
I. Mobilité.....	26
I.1 Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants (BDS FPE 015).....	26
I.2 Nombre de candidatures reçues au cours de l'année (BDS FPE 016)	27
I.3 Nombre de postes pourvus au cours de l'année (BDS FPE 017)	28
I.4 Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature (BDS FPE 018)	29
I.5 Nombre de conseillers en mobilité-carrière (BDS FPE 019)	29
I.6 Nombre d'agents accompagnés (BDS FPE 020).....	30
II. Avancement de grade et promotion interne.....	30
II.1 Nombres de promouvables par grade (BDS FPE 021).....	30
II.2 Nombres de promus par grade (BDS FPE 021 bis)	30
II.3 Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix de l'année (BDS FPE 022).....	31
II.4 Nombre de promouvables par corps (BDS FPE 023).....	32
II.5 Nombre de promus par corps (BDS FPE 023 bis).....	32
II.6 Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude de l'année (BDS FPE 024)	32
II.7 Nombre de fonctionnaires ayant connus une réussite à un concours ou examen professionnel (BDS FPE 025).....	33
III. Départs.....	34
III.1 Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ (BDS FPE 026)	34
III.2 Nombre de demandes de ruptures conventionnelles (BDS FPE 027 bis)	37
Thématique 4 - Formation.....	38
I. Formation.....	38
I.1 La politique institutionnelle de formation.....	38
I.2 Nombre d'agents formés (BDS FPE 028)	39
I.2.1 Nombre d'agents formés par axe de formation (BDS FPE 028-2)	40
I.3 Dépenses de formation en titre 2 et titre 3 et rémunération des agents durant leur formation (BDS FPE 029)	41
I.4 Nombre moyen de jours de formation par agent (BDS FPE 030)	41

I.5 Nombre de stagiaires en formation (BDS FPE 030 Bis).....	42
I.6 Nombre de demandes de congés formation (BDS FPE 031).....	42

Thématique 5 - Rémunérations 43

I. La masse salariale.....	43
I.1 Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (BDS FPE 032).....	43
I.2 Masse salariale brute annuelle cumulée chargée des dix rémunérations les plus élevées (BDS FPE033).....	44
I.3 Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA (BDS FPE 034).....	44
I.4 Distribution des rémunérations nettes (BDS FPE 035).....	45
II. Agents sur emploi permanent rémunérés au cours de l'année.....	46
II.1 Total des rémunérations annuelles brutes versées (BDS FPE 036).....	46
II.2 Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés (BDS FPE 037).....	48
II.3 Nombre de mois de personnes physiques payées (BDS FPE 038).....	48
II.4 Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération (BDS FPE 039).....	49
III. Agents des autres catégories et statuts rémunérés au cours de l'année.....	52
III.1 Total des rémunérations annuelles brutes versées, dont heures supplémentaires (BDS FPE 040).....	52
III.2 Nombre d'équivalent temps plein rémunérés (BDS FPE 041).....	53
III.3 Nombre de mois de personnes physiques payées (BDS FPE 038).....	54

Thématique 6 - Santé Sécurité au travail 55

I. Accidents de service et Maladies professionnelles.....	55
I.1 Nombre d'accidents de trajet (BDS FPE 043).....	55
I.2 Nombre d'accidents de service (BDS FPE 043).....	55
I.3 Nombre de maladies professionnelles déclarées et reconnues (BDS FPE 043).....	56
III.3 Taux d'IPP suite à accident de service et suite à maladie professionnelle (BDS FPE 045).....	57
II. Dispositif de signalement.....	58
II.1 Nombre de saisines du dispositif de signalement et d'activations de la cellule de veille.....	58
II.2 Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année (BDS FPE 052).....	60
III. Protection fonctionnelle.....	60
III.1 Nombre de mesures et sommes versées au titre de la protection fonctionnelle (BDS FPE 053 et 054).....	60
IV. Suicides.....	61
IV.1. Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l'année (BDS FPE 055).....	61
IV.2. Nombre de tentatives de suicides (BDS FPE 056).....	61
IV.3. Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail (BDS FPE 057).....	61
IV.4. Nombre de tentatives de suicides intervenus sur le lieu de travail (BDS FPE 058).....	61
V. Acteurs de prévention.....	62
V.1. Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre (BDS FPE 059).....	62
V.2. Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail (BDS FPE 060).....	62
V.3. Formation initiale type uniformisée et généralisée (BDS FPE 061).....	63
V.4. Nombre d'acteurs de la prévention (BDS FPE 062 et 063).....	63
VI. Instances de prévention.....	64
VI.1. Nombre de formations spécialisées en matière de SSCT (BDS FPE 064).....	64
VI.2. Nombre de CSA exerçant les compétences d'une formation SSCT (BDS FPE 065).....	64
VI.3. Nombre de membres des formations spécialisées par catégories (BDS FPE 066).....	65
VI.4. Nombre de membres ayant reçu une formation et durée (BDS FPE 067, 068 et 069).....	66
VI.5. Nombre de membres ayant bénéficié d'une formation HSCT (BDS FPE 070).....	66
VI.6. Nombre d'agents couverts par formation spécialisée SSCT (BDS FPE 071).....	67
VI.7. Nombre de réunions de formations spécialisées (FS) (hors groupes de travail) par type (BDS FPE 074).....	68
VI.8. Nombre de groupe de travail de formations spécialisées (FS) par type (BDS FPE 075).....	68
VI.9. Nombre de réunions tenues par type (BDS FPE 076).....	69
VI.10. Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention (BDS FPE 077).....	69
VI.11. Nombre de visites de sites effectuées (BDS FPE 078).....	69
VI.12. Nombre d'enquête réalisées (BDS FPE 079).....	70
VI.13. Nombre de demandes de recours à un expert certifié (BDS FPE 080, 081 et 082).....	70
VI.14. Nombre de saisines de la FS par le CSA (BDS 083).....	71
VI.15. Nombre de substitution de la consultation CSA à la consultation obligatoire FS (BDS FPE 084).....	71

VI.16. Nombre de signalements, services couverts par (FS) (BDS FPE 085, 086, 087, 088, 089,090 et 091)	72
VI.17. Information des FS concernant des accidents du travail et maladies professionnelles (BDS FPE 093)	73
VI.18. Nombre de consultations FS sur des projets de d'aménagements importants (BDS FPE 094-097)	74
VII. Actions de prévention.....	75
VII.1. Programmes annuels de prévention étudiés par la FS intégrant TMS, RPS (BDS FPE 098 et 099)	75
VII.2. Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (BDS FPE 100, 101, 102)	75
VII.3. Nombre d'avis rendus par la FS et nombre de mesures proposées (BDS FPE 103, 104, 105)	76
VII.4. Nombre d'aménagement de poste proposés par le médecin du travail (BDS FPE 106)	76
VII.5. Nombre de chefs d'établissements voisins dont l'activité expose à des nuisances entendus (BDS FPE 107)	76
VII.6. Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensée sur l'année (BDS FPE 111)	77
VII.7. Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité (BDS FPE 113).....	77
VII.8. Nombre de licenciement pour inaptitude physique au cours de l'année (BDS FPE 114)	77
VII.9. Recours à l'inspection de santé et sécurité au travail (BDS FPE 115, 116, 117, 118, 119, 120 et 121)	78
VII.10. Nombre d'agents formés à la SST parmi les agents en poste au 31 décembre (BDS FPE 122-123)	78
VII.11. Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels : Nombre de services et nombre d'agents concernés, taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris les risques psychosociaux (BDS FPE 124 et 125)	79

Thématique 7 - Organisation du travail et temps de travail..... 80

IV. Organisation et cycles de travail.....	80
I.1 Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon les cycles de travail (BDS FPE 140)	80
I.2 Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail (BDS FPE 141)	81
V. Astreintes et interventions	82
V.1 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes (BDS FPE 144).....	82
V.2 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant bénéficié d'un repos compensateur (BDS FPE 145)	82
VI. Télétravail et travail à distance.....	84
VI.1 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant une autorisation de télétravail (BDS FPE 147).....	84
VI.2 Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année (BDS FPE 148)	85
VI.3 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant en DPSE * (BDS FPE 149)	85
VII. Heures supplémentaires.....	85
VII.1 Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écartées (BDS FPE 150)	85
VII.2 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires (BDS FPE 151)	86
VII.3 Nombre d'heures supplémentaires : Récupérées (BDS FPE 152)	87
VIII. Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel (BDS FPE 153).....	88
IX. Congés (annuels, RTT...)	89
IX.1 Nombre de jours de congés (BDS FPE 155)	89
IX.2 Nombre de jours donnés au cours de l'année par type et par motif de don (BDS FPE 157).....	89
IX.3 Nombre de jours reçus au cours de l'année par type et par motif de don (BDS FPE 158).....	89
X. Compte épargne temps	90
X.1 Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre (BDS FPE 159)	90
X.2 Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps (BDS FPE 160)	90
X.3 Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre (BDS FPE 161)	90
X.4 Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés (BDS FPE 162).....	91
XI. Absences au travail hors raisons de santé, pour raisons de santé et jours de carence.....	91
XI.1 Nombre d'agents ayant eu au moins une absence et nombre total de jours (BDS 163 - 164).....	91
XI.2 Nombre d'agents ayant eu au moins une absence et nombre total de jours (BDS FPE 168 - 169).....	92
XI.3 Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence (BDS FPE 170)	92
XI.4 Sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence (BDS FPE 171)	92

Thématique 8 - Action sociale et protection sociale..... 93

I. Action sociale	93
I.1 Budget action sociale : Exécution n-1 en AE et CP (BDS FPE 172).....	93
I.2 Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation (BDS FPE 173)	94
II. Protection sociale	95

II.1 Montant du financement de la protection sociale complémentaire par l'Etat (BDS FPE 174)	95
II.2 Nombre d'agents adhérents à la protection sociale complémentaire (BDS FPE 175)	96
Thématique 9 - Dialogue social.....	97
I. Les organismes consultatifs	97
I.1 Nombre de représentants du personnel par type d'instance (BDS FPE 176)	97
I.2 Nombre de réunions des instances au cours de l'année (BDS FPE 177)	101
I.3 Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance (BDS FPE 178)	102
I.4 Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées (BDS FPE 179).....	102
II. Moyens humains accordés aux syndicats pour l'activité syndicale	103
II.1 Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical (BDS FPE 181)	103
II.2 Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé (DAS) (BDS FPE 182)	103
II.3 Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (BDS FPE 183)	104
III. Les négociations et les accords signés.....	105
III.1 Nombre de négociations (BDS FPE 184)	105
III.2 Nombre de demandes formulées par les organisations syndicales (BDS FPE 185)	106
III.3 Nombre d'accords conclus et signés majoritairement, par niveau de CSA (BDS FPE 186)	106
IV. Les recours formés auprès des commissions paritaires.....	106
IV.1 Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP (BDS FPE 187)	106
V. Grèves	107
V.1 Nombre de jours non travaillés pour faits de grève (BDS FPE 188)	107
Thématique 10 - Disciplines	108
I. Nombre de sanctions prononcées (BDS FPE 189).....	108
Annexes	109
I. Les corps par catégorie INRAE	110
II. Les grades par catégorie INRAE	111
III. Les grades par catégorie hiérarchique.....	112
IV. Les départements de recherche et structures d'appui à la recherche	113
V. Les Commissions scientifiques spécialisées (CSS)	114
VI. Les conseils, comités et commissions.....	115
VII. Résultats outil DGAFP - écarts rémunérations Homme-Femme	116
VIII. Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical.....	120

Thématique 1 - Emploi

I. Plafond d'emplois autorisés en ETPT

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 Plafond d'emplois autorisés en ETPT (BDS FPE 001)

	BI 2023		
	Plafond	hors plafond	Total général
En ETPT	10 875	2 081	12 956

Source : Annexe 1 au BI 2023 - Effectifs de référence en ETPT.

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

I.2 Les mesures nouvelles concernant l'emploi en 2023

Il s'agit des évolutions réglementaires apportées au plafond d'emplois, définies par la loi de finance. Les mesures ressources humaines décidées et mises en œuvre dans la fonction publique depuis 2021 concernent la Loi de programmation de la recherche.

II. Les effectifs titulaires gérés en personnes physiques

L'effectif titulaire géré inclut tous les agents permanents actuellement rattachés à l'institut.

Il s'agit :

- des fonctionnaires d'INRAE, dans l'une des positions statutaires prévues par le statut général des fonctionnaires de l'État : activité à temps plein ou à temps partiel, détachement, position hors cadre, disponibilité, accomplissement du service national, congé parental ou de présence parentale ;
- des fonctionnaires du ministère de l'agriculture et de la sécurité alimentaire (MASA) en position normale d'activité à INRAE
- des fonctionnaires d'autres organismes en détachement à INRAE ;
- des contractuels de l'ancien statut (CDI) non-titularisés en 1984.

II.1 Les effectifs physiques titulaires gérés par grade (BDS FPE 002)

Catégorie	Grades	Effectifs gérés			Dont Fonctionnaires INRAE			Dont Fonctionnaires Détachés			Dont Personnels en PNA		
		F	H	Total Catégorie	F	H	Total Catégorie	F	H	Total Catégorie	F	H	Total Catégorie
A+	PDG	0	1	1					1	1			
	DGD	1	2	3	1		1		2	2			
	Direction	1	3	4	1		1		3	3			
	DREX	34	72	106	34	72	106						
	DR1	73	142	215	72	140	212	1	2	3			
	DR2	285	357	642	285	356	641		1				
	CRHC	154	98	252	153	98	251	1		1			
	CRCN	448	505	953	448	504	952		1	1			
	Chercheurs	994	1174	2168	992	1170	2162	2	4	6			
	IRHC	112	136	248	108	133	241	4	3	7			
	IR	397	399	796	382	395	777	15	4	19			
Ingénieurs MASA	29	39	68							29	39	68	
Ingénieurs	538	574	1112	490	528	1018	19	7	26	29	39	68	
Total A+		1533	1751	3284	1483	1698	3181	21	14	35	29	39	68
A	IEHC	303	260	563	282	252	534	21	8	29			
	IECN	541	402	943	512	382	894	29	20	49			
	AI	559	387	946	552	383	935	7	4	11			
	Ingénieurs MASA	20	34	54							20	34	54
Total A		1423	1083	2506	1346	1017	2363	57	32	89	20	34	54
B	TREX	507	368	875	499	364	863	8	4	12			
	TRSU	283	191	474	279	189	468	4	2	6			
	TRNO	830	652	1482	821	651	1472	9	1	10			
	Techniciens MASA	1	2	3							1	2	3
Total B		1621	1213	2834	1599	1204	2803	21	7	28	1	2	3
C	ATP1	76	115	191	76	114	190		1	1			
	ATP2	53	110	163	52	109	161	1	1	2			
	AT1	1	3	4	1	3	4						
Total C		130	228	358	129	226	355	1	2	3			
Total		4707	4275	8982	4557	4145	8702	100	55	155	50	75	125

Par rapport à l'année 2022, l'effectif géré a légèrement diminué, passant de 9.024 à 8.982 personnes, soit une baisse de 0,46%.

Les effectifs des catégories A+ et A ont augmenté de 1,4% tandis que les catégories B et C ont diminué de 0,74% et 22% respectivement.

La forte diminution des effectifs dans la catégorie C est notamment due aux difficultés de recrutement pour le corps des adjoints techniques, que ce soit par concours interne ou externe. En parallèle, des agents de ce corps sont promus par liste d'aptitude ou réussissent des concours internes pour intégrer le corps des techniciens de recherche. Enfin le nombre de postes de catégorie C ouverts au concours a tendance à baisser ces dernières années.

Egalité H/F :

INRAE compte, en 2023, 52,40% de femmes et 47,60% d'hommes parmi ses titulaires, soit des pourcentages de femmes et d'hommes un peu plus éloignés de la parité qu'en 2022 (51,95 % de femmes et 48,05% d'hommes) et en faveur des femmes.

Les pourcentages de femmes et d'hommes varient selon la catégorie, dans des proportions réduites mais avec des écarts qui se sont un peu renforcés.

- Ils sont de 46,62 % de femmes et 53,38 % d'hommes dans la catégorie A+ (46,50 et 55,50% en 2022).
- Pour la catégorie A, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes (56,96% et 43,04% en 2023 ; 56,35% et 43,65% en 2022).
- Les femmes sont également majoritaires en catégorie B : 57,05 % de femmes et 42,95% d'hommes en 2023, 57,40 % et 43,60% en 2022.
- Dans la catégorie C, les femmes sont minoritaires (36,34% et 63,66% de femmes et d'hommes respectivement en 2023, 36,60 % et 63,40% en 2022).

Concernant la répartition entre femmes et hommes selon les corps et grades, on note des différences nettes :

- Dans le corps des AT, les écarts de pourcentages de femmes et d'hommes sont nettement plus prononcés parmi les ATP2 (32,52 % et 67,48 % de femmes et d'hommes) ; ils se creusent de plus nettement puisque ces pourcentages étaient de 39,73 % et 60,27 % en 2022, soit un écart qui augmente de 72%). Parmi les ATP1, la différence est nettement moins marquée (39,79 % et 60,21 %) et plus stable (42,00 % et 58,00 % en 2022).
- Dans celui des techniciens et techniciennes (TR), ces écarts varient peu selon les classes : normale (TRNO, 56,01 % et 43,99 % de femmes et d'hommes respectivement), supérieure (TRSUP, 59,70 % et 40,30 %) ou exceptionnelle (TREX, 57,94 % et 42,06 %). Ils s'accroissent légèrement parmi les TRSUP et TREX et se réduisent légèrement parmi les TRNO.
- Les femmes sont légèrement majoritaires parmi les IE, leur proportion dans la classe exceptionnelle (IEHC) est quasi-stable (53,82 % en 2023, 54,28 % en 2022) ; elle a augmenté dans la classe normale (IECN) : 57,37 % en 2023, 54,97 % en 2022.
- Chez les ingénieures et ingénieurs de recherche, les pourcentages de femmes et d'hommes sont quasiment égaux : 49,87 % et 50,13 % respectivement. Les écarts se réduisent pour la classe exceptionnelle (IRHC) : les pourcentages de femmes et d'hommes sont de 45,16 % et 54,84 % (41,30 % et 58,70 % en 2022).
- Pour les CR, le corps est à parité (50,31% de femmes, 49,69% d'hommes) mais avec des différences notables entre les classes normale (CRCN) et exceptionnelle (CRHC) :
 - pour les CRCN 47,01 % de femmes, 52,99 % d'hommes en 2023 (46,94 % et 53,06 % en 2022) ;
 - pour les CRHC, 61,11 % de femmes et 38,89 % d'hommes (61,37 % et 53,06% en 2022).
 Même s'ils restent stables, ces écarts constituent un point de vigilance.
- Dans le corps des DR, de nettes différences sont observées entre la seconde classe et les deux autres classes :
 - les pourcentages de femmes et d'hommes sont de 44,39 % et 55,61% pour la deuxième classe (DR2, 45,14 % et 54,86 % en 2022),
 - de 33,95 % et 66,05% pour la première classe (DR1, 32,43 et 67,57% en 2022)
 - et de 32,08 % et 67,92 % pour la classe exceptionnelle (DREX, 34,44 % et 65,56% en 2022).

Les écarts sont stables avec une légère augmentation entre 2022 et 2023 du pourcentage de femmes parmi les DR1 et une réduction parmi les DREX.

III. Les effectifs 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 maladie de longue durée, congé formation...).

III.1 Ancienneté des effectifs titulaires rémunérés au 31-12-2023 en personnes physiques (BDS FPE 003)

Catégorie		A+						A				B			C	Total	
Corps		PDG	DGAN	DR	CR	IR	EF	IE	AI	MD	AE	TP	TR	TG	SA	AT	
Moins de 3 ans	Femme				25	20		73	42		3		151			15	329
	Homme			3	47	16		46	26				75			25	238
	Total Moins de 3 ans			3	72	36		119	68		3		226			40	567
3 à 9 ans	Femme			22	118	77	2	149	60	2	4		223			18	675
	Homme	1	1	33	164	63	3	101	56		1		146			45	614
	Total 3 à 9 ans	1	1	55	282	140	5	250	116	2	5		369			63	1289
10 à 19 ans	Femme			88	215	155	9	254	189		3		482		1	36	1432
	Homme		1	144	217	179	9	208	114		13	1	321			59	1266
	Total 10 à 19 ans		1	232	432	334	18	462	303		16	1	803		1	95	2698
20 à 29 ans	Femme			138	123	115	12	171	121		4		381			31	1096
	Homme			166	68	116	18	122	83	8	8		322			35	946
	Total 20 à 29 ans			304	191	231	30	293	204	8	12		703			66	2042
Plus de 30 ans	Femme		1	133	82	106	6	125	101	1	1		226			8	790
	Homme			206	60	128	9	126	69		2	1	261	2		16	880
	Total Plus de 30 ans		1	339	142	234	15	251	170	1	3	1	487	2		24	1670
Total Femme			1	381	563	473	29	772	513	3	15		1463		1	108	4322
Total Homme		1	2	552	556	502	39	603	348	8	24	2	1125	2		180	3944
Total		1	3	933	1119	975	68	1375	861	11	39	2	2588	2	1	288	8266

Les effectifs rémunérés au 31 décembre 2023 ont diminué de 0,78 % par rapport à 2022, passant de 8 331 à 8 266 agents.

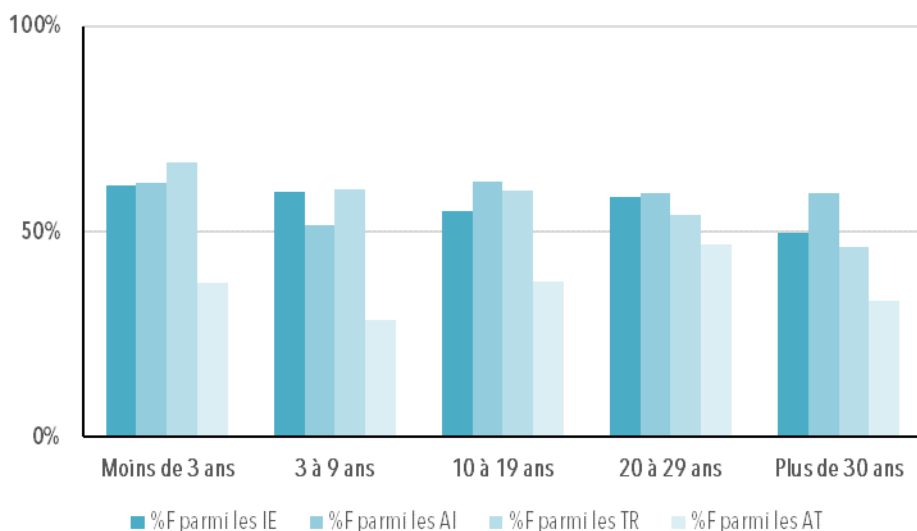
Les baisses les plus marquées concernent les agents ayant entre 10 et 19 ans d'ancienneté (2 846 en 2023 contre 2 698 en 2022) et ceux ayant entre 20 et 29 ans d'ancienneté (2 042 en 2023 contre 2 100 en 2022).

Les tranches d'ancienneté de 3 à 9 ans (1 289 en 2023 contre 1 265 en 2022) et de plus de 30 ans (1 670 en 2023 contre 1 631 en 2022) restent relativement stables.

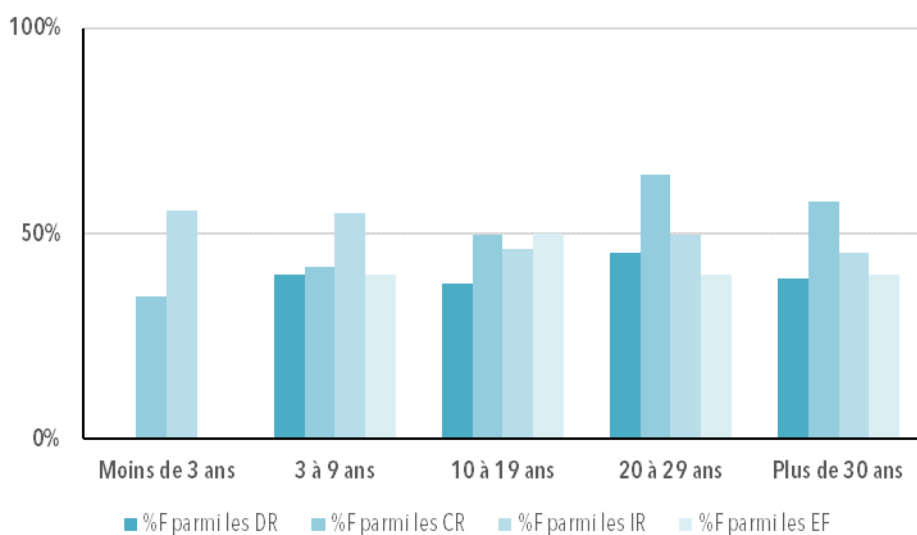
La tranche de moins de 3 ans d'ancienneté a connu une hausse de 16 %, passant de 489 à 567 agents.

Egalité H/F :

Les femmes sont davantage représentées parmi les personnes ayant moins d'ancienneté chez les IR, IE et TR, et sont moins représentées parmi les CR et AT ce qui est cohérent avec les évolutions constatées. Chez les DR, l'évolution n'est pas claire mais sans doute y-a-t-il une tendance antagoniste entre un plus fort pourcentage de femmes parmi les promues mais avec une ancienneté supérieure. Il faut noter, même si les effectifs sont très faibles, que seuls des hommes ont été recrutés récemment depuis un autre organisme dans le corps des DR.



Pourcentage de femmes selon l'ancienneté dans les corps d'AT, TR, AI et IE



Pourcentage de femmes selon l'ancienneté dans les corps d'IR, EF, CR et DR

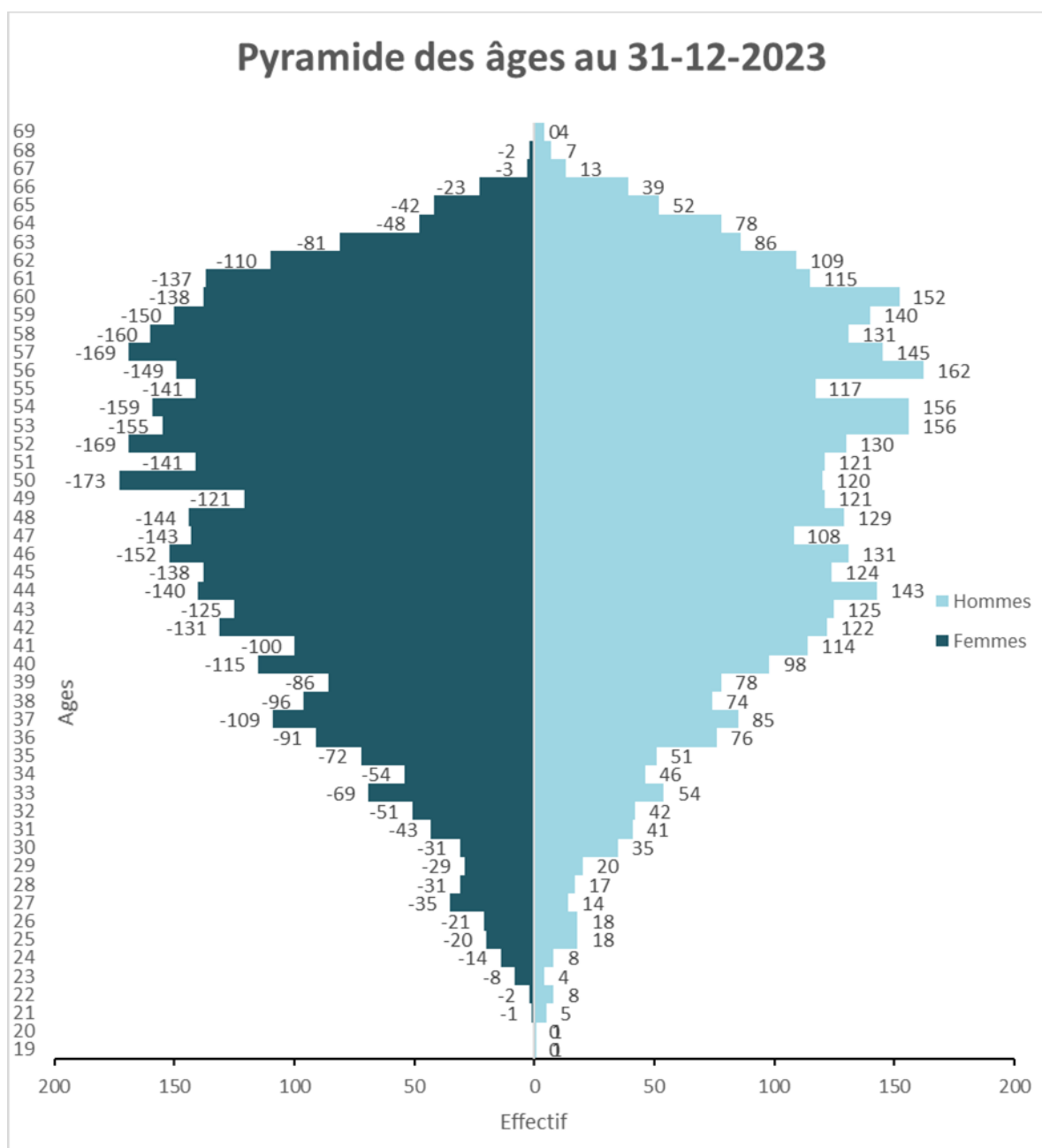
III.2 Âge moyen des titulaires en personnes physiques et par catégorie (BDS FPE 003 âge et 007)

- Par grade

Corps	Genre	Total	Âge moyen
PDG	Femme		
	Homme	1	60,0
	Total	1	60,0
DGD	Femme	1	54,0
	Homme	2	46,5
	Total	3	50,3
DR	Femme	381	54,8
	Homme	552	55,2
	Total	933	55,0
CR	Femme	563	47,0
	Homme	556	44,7
	Total	1119	45,9
IR	Femme	473	50,3
	Homme	502	51,2
	Total	975	50,8
MASA A+	Femme	29	50,0
	Homme	39	53,1
	Total	68	51,5
IE	Femme	772	47,2
	Homme	603	48,2
	Total	1375	47,7
MASA A	Femme	18	48,5
	Homme	34	52,5
	Total	52	50,5
AI	Femme	513	47,8
	Homme	348	47,9
	Total	861	47,8
TR	Femme	1463	47,5
	Homme	1125	48,7
	Total	2588	48,1
MASA B	Femme	1	51,0
	Homme	2	60,0
	Total	3	55,5
AT	Femme	108	47,4
	Homme	180	44,8
	Total	288	46,1
Total	Femme	4322	48,4
	Homme	3944	49,1
	Total	8266	48,7

▪ Par catégorie (BDS FPE 007) - âge moyen

Catégorie hiérarchique	2023		
	F	H	T
A+	50,2	50,4	50,3
A	47,4	48,3	47,8
B	47,5	48,7	48,0
C	47,4	44,8	45,8
Total	48,4	49,1	48,7



Egalité H/F :

A INRAE, l'âge moyen des titulaires est très stable : 48,4 ans pour les femmes (48,5 en 2023) et 49,1 ans pour les hommes. Les femmes sont plus âgées parmi les CR (+2,3 ans) et AT (+2,5 ans) et moins âgées parmi les agents du ministère de l'agriculture de catégorie A+ (-3,2 ans), A (-4 ans) et TR (-1,2 ans).

III.3 Âge médian des effectifs titulaires rémunérés par catégorie (BDS FPE 007 Bis)

Âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre 2023

Catégorie hiérarchique	2023		
	F	H	T
A+	51	51	51
A	48	49	48
B	49	51	50
C	48,5	47	47
Total	49	50	50

III.4 Âge médian des effectifs contractuel (BDS FPE 007 Bis)

Catégorie hiérarchique	2023		
	F	H	T
A+	28	29	28
A	26	27	27
B	29	26	28
C	41	36	36
Total	27	28	28

Les âges médians des agents INRAE, regroupés par statut et par catégorie de la fonction publique ont peu varié entre 2022 et 2023.

III.5 Les effectifs rémunérés au 31-12-2023 (BDS FPE 003, 003 Bis, 003 Ter)

(En personnes physiques, en équivalent temps plein et en en équivalent temps plein travaillé) par statut.

▪ Les effectifs titulaires et contractuels par corps

			Titulaires			Contractuels			CDI			TOTAL			%		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Chercheurs	DR	PP	381	552	933							381	552	933	41%	59%	100%
		ETPT	387	556	943							387	556	943	41%	59%	100%
		ETP	378	551	930							378	551	930	41%	59%	100%
	CR	PP	563	556	1 119	579	482	1 061	1		1	1 143	1 038	2 181	52%	48%	100%
		ETPT	530	544	1 074	520	434	954	1		1	1 051	978	2 029	52%	48%	100%
		ETP	546	552	1 098	578	482	1 060	1		1	1 125	1 034	2 159	52%	48%	100%
Total Chercheurs		PP	944	1 108	2 052	579	482	1 061	1		1	1 524	1 590	3 114	49%	51%	100%
		ETPT	917	1 100	2 017	520	434	954	1		1	1 438	1 534	2 971	48%	52%	100%
		ETP	924	1 103	2 028	578	482	1 060	1		1	1 503	1 585	3 089	49%	51%	100%
Ingénieurs	IR	PP	474	505	979	260	192	452	21	17	38	755	714	1 469	51%	49%	100%
		ETPT	452	495	947	249	214	463	18	16	34	719	725	1 444	50%	50%	100%
		ETP	461	501	961	258	191	448	21	17	38	739	708	1 448	51%	49%	100%
	IE	PP	772	603	1 375	330	251	581	11	16	27	1 113	870	1 983	56%	44%	100%
		ETPT	699	581	1 280	306	237	543	13	13	26	1 017	832	1 849	55%	45%	100%
		ETP	743	593	1 336	328	251	579	11	16	27	1 082	860	1 942	56%	44%	100%
	AI	PP	513	348	861	149	66	215	2	4	6	664	418	1 082	61%	39%	100%
		ETPT	483	346	829	155	68	223	1	2	3	639	416	1 055	61%	39%	100%
		ETP	490	343	833	148	66	214	2	4	6	640	413	1 053	61%	39%	100%
	MASA	PP	47	73	120							47	73	120	39%	61%	100%
		ETPT	46	73	119							46	73	119	39%	61%	100%
		ETP	45	73	117							45	73	117	38%	62%	100%
Total Ingénieurs		PP	1 806	1 529	3 335	739	509	1 248	34	37	71	2 579	2 075	4 654	55%	45%	100%
		ETPT	1 680	1 495	3 175	710	519	1 230	32	31	63	2 422	2 045	4 468	54%	46%	100%
		ETP	1 738	1 510	3 248	735	507	1 241	34	37	71	2 506	2 053	4 559	55%	45%	100%
Techniciens	TR	PP	1 463	1 125	2 588	169	81	250	1	2	3	1 633	1 208	2 841	57%	43%	100%
		ETPT	1 407	1 113	2 521	174	97	271	1	2	3	1 582	1 213	2 795	57%	43%	100%
		ETP	1 399	1 110	2 508	167	79	247	1	2	3	1 567	1 191	2 758	57%	43%	100%
	AT	PP	108	180	288	15	20	35	6		6	129	200	329	39%	61%	100%
		ETPT	112	188	299	23	33	56	4		4	138	220	358	39%	61%	100%
		ETP	105	178	283	15	19	33	3		3	123	197	319	38%	62%	100%
	MASA	PP	1	2	3							1	2	3	33%	67%	100%
		ETPT	2	2	4							2	2	4	44%	56%	100%
		ETP	1	2	3							1	2	3	36%	64%	100%
Total Techniciens		PP	1 572	1 307	2 879	184	101	285	7	2	9	1 763	1 410	3 173	56%	44%	100%
		ETPT	1 521	1 303	2 824	197	130	327	5	2	7	1 722	1 435	3 158	55%	45%	100%
		ETP	1 504	1 290	2 794	182	98	280	4	2	6	1 691	1 389	3 080	55%	45%	100%
Total		PP	4 322	3 944	8 266	1 502	1 092	2 594	42	39	81	5 866	5 075	10 941	54%	46%	100%
		ETPT	4 117	3 898	8 016	1 427	1 083	2 511	38	33	70	5 582	5 014	10 597	53%	47%	100%
		ETP	4 166	3 903	8 069	1 495	1 086	2 581	39	39	78	5 700	5 028	10 728	53%	47%	100%

Les effectifs permanents et contractuels (CDD ou CDI) sont présentés en Personnes Physiques au 31 décembre de l'année (PP), en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) sur l'ensemble de l'année et en Equivalent Temps Plein au 31 décembre (ETP).

- L'ETPT se calcule en tenant compte de la quotité et du temps de travail de l'agent durant l'année (Ex : un agent recruté le 1er mars à 80% comptera pour 0.66 ETPT au titre de l'année $[(0.8/12 \text{ mois}) * 10 \text{ mois} = 0.66]$)
- Au 31 décembre, le même agent sera comptabilisé à 0.8 ETP. Un agent à temps plein comptera pour 1ETP.

Au 31 décembre 2023, l'effectif total est de 10941 personnes physiques, dont 76% d'agents permanents et 24 % d'agents contractuels (de droit public sur Subvention d'Etat, Ressources propres contractuelles ou Ressources propres non contractuelles).

Comparé à 2022 (10888 PP, 10530 ETPT et 10624 ETP), l'effectif total a légèrement augmenté de 0,5 % en personnes physiques, de 0,6 % en ETPT et de 1 % en ETP.

Egalité H/F :

Les femmes restent majoritaires parmi les non-titulaires (que l'on considère les personnes physiques (57,90 % en 2023, 56,70 %, en 2022) ou les équivalents temps pleins (56,86 % en 2023, 56,45 % en 2022)). Les différences entre femmes et hommes varient selon les corps, comme le montre le tableau ci-dessous.

Pourcentage de femmes et d'hommes parmi les contractuels (en personnes physiques) selon les corps

Corps	CR	IR	IE	AI	TR	AT
%femmes	54,57	57,52	56,8	69,3	67,6	42,85
%hommes	45,43	42,48	43,2	30,7	32,4	57,14

Les effectifs titulaires par centre

Centre de recherche	PP			ETPT			ETP		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Centre de recherche Antilles-Guyane	60	84	144	61	84	145	59	84	143
Centre de recherche Bourgogne-Franche-Comté	166	122	288	161	119	280	160	120	280
Centre de recherche Bretagne-Normandie	341	315	656	327	312	639	328	311	639
Centre de recherche Clermont-Auvergne-Rhône-Alpes	307	335	642	291	331	621	293	330	622
Centre de recherche Corse	14	23	37	15	22	37	14	23	37
Centre de recherche Grand Est-Colmar	49	40	89	48	39	86	46	40	85
Centre de recherche Grand Est-Nancy	97	125	222	89	119	209	92	123	216
Centre de recherche Hauts-de-France	39	39	78	36	40	76	37	39	76
Centre de recherche Ile-de-France-Jouy-en-Josas-Antony	346	279	625	337	282	619	338	277	615
Centre de recherche Ile-de-France-Versailles-Saclay	389	310	699	373	308	681	378	310	687
Centre de recherche Lyon-Grenoble-Auvergne-Rhône-Alpes	169	174	343	164	170	333	163	170	333
Centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux	277	293	570	267	292	559	267	291	558
Centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Poitiers	71	101	172	66	99	165	67	100	167
Centre de recherche Occitanie-Montpellier	389	405	794	372	399	771	375	399	774
Centre de recherche Occitanie-Toulouse	354	324	678	323	314	637	339	320	659
Centre de recherche Pays de la Loire	302	186	488	284	185	469	289	184	473
Centre de recherche Provence-Alpes-Côte d'Azur	312	364	676	302	368	670	302	361	663
Centre de recherche Val de Loire	291	276	567	278	278	556	283	274	557
Centre-siège	349	149	498	323	138	462	339	148	486
Total	4322	3944	8266	4117	3898	8016	4166	3903	8069

Egalité H/F :

Les proportions femme/homme diffèrent dans les 19 centres INRAE. Elles restent similaires à celles observées en 2022.

- Les effectifs titulaires par département

Département	PP			ETPT			ETP		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
ACT	157	155	312	148	149	296	151	150	301
AgroEcoSystem	265	360	625	251	352	603	255	354	609
ALIMH	230	130	360	222	128	351	221	129	350
AQUA	108	188	296	103	185	288	104	184	288
BAP	486	495	981	466	493	959	466	491	957
ECODIV	195	332	527	186	328	514	187	328	515
ECOSOCIO	124	140	264	123	143	266	121	140	261
GA	180	185	365	173	183	356	174	184	358
MATHNUM	73	127	200	68	124	192	71	125	196
MICA	193	156	349	188	154	343	186	155	342
PHASE	385	381	766	366	377	743	369	377	747
SA	202	147	349	192	148	340	196	146	342
SPE	370	318	688	356	318	674	358	316	673
TRANSFORM	315	268	583	298	263	561	300	266	566
GEVES	82	54	136	78	54	133	78	53	131
DAR	368	252	620	343	244	587	358	250	608
DCSDAR	589	256	845	557	253	810	571	255	826
Total	4322	3944	8266	4117	3898	8016	4166	3903	8069

Egalité H/F :

Les proportions femme/homme dans les départements et dans les directions d'appui à la recherche restent stables par rapport à 2022. Le département AQUA (Ecosystèmes aquatiques, ressources en eau et risques) reste le plus éloigné de la parité avec 36,49 % de femmes et 63,51 % d'hommes. Il est suivi de très près par le département « Mathnum » (36,50 % de femmes et 63,50 % d'hommes) puis « Écologie et biodiversité des milieux forestiers, prairiaux et aquatiques » (Ecodiv) avec 37,00 % de femmes et 63,00 % d'hommes. Inversement, les services d'appui à la recherche (SDAR) comptent 69,70 % de femmes et 30,30 % d'hommes, le département « Alimentation humaine » (AlimH) compte 63,89 % de femmes et 36,11 % d'hommes.

- **Les effectifs contractuels par nature de contrat**

Catégorie de personnel non titulaire		Genre			%		
		F	H	T	F	H	T
Médecin de prévention (MP)	PP	3	2	5	60%	40%	100%
	ETPT	3	1	4	67%	33%	100%
	ETP	3	1	4	73%	27%	100%
CDI Contrat particulier (9P)	PP	30	34	64	47%	53%	100%
	ETPT	31	31	62	51%	49%	100%
	ETP	30	34	64	47%	53%	100%
Chaire de professeur junior (9J)	PP	8	10	18	44%	56%	100%
	ETPT	4	4	8	45%	55%	100%
	ETP	8	10	18	44%	56%	100%
Contrat travailleur handicapé (9H)	PP	7	9	16	44%	56%	100%
	ETPT	6	8	13	43%	57%	100%
	ETP	7	9	16	43%	57%	100%
Renforcement temporaire (9V)	PP	146	83	229	64%	36%	100%
	ETPT	127	68	195	65%	35%	100%
	ETP	144	82	226	64%	36%	100%
CDD (dits "haut niveau")	PP	33	42	75	44%	56%	100%
	ETPT	32	42	75	43%	57%	100%
	ETP	33	42	75	44%	56%	100%
Chercheurs contractuels (CC)	PP		1	1		100%	100%
	ETPT		1	1		100%	100%
	ETP		1	1		100%	100%
Post-doctorants	PP	62	71	133	47%	53%	100%
	ETPT	60	62	122	49%	51%	100%
	ETP	62	71	133	47%	53%	100%
Doctorants LPR	PP	45	22	67	67%	33%	100%
	ETPT	30	13	43	70%	30%	100%
	ETP	45	22	67	67%	33%	100%
Doctorants	PP	363	284	647	56%	44%	100%
	ETPT	335	263	598	56%	44%	100%
	ETP	363	284	647	56%	44%	100%
CDI Contrat de Mission Scientifique	PP	7	5	12	58%	42%	100%
	ETPT	4	2	6	65%	35%	100%
	ETP	7	5	12	58%	42%	100%
Personnels saisonniers ou occasionnels	PP	4	6	10	40%	60%	100%
	ETPT	14	18	33	44%	56%	100%
	ETP	4	4	8	48%	52%	100%
CDI à temps incomplet	PP	5		5	100%		100%
	ETPT	3		3	100%		100%
	ETP	2		2	100%		100%
Contrat d'apprentissage	PP	34	21	55	62%	38%	100%
	ETPT	30	21	51	58%	42%	100%
	ETP	34	21	55	62%	38%	100%
Personnels sur conventions de recherche	PP	786	532	1 318	60%	40%	100%
	ETPT	778	571	1 349	58%	42%	100%
	ETP	781	531	1 312	60%	40%	100%
Boursiers Marie Curie	PP	10	9	19	53%	47%	100%
	ETPT	9	11	19	45%	55%	100%
	ETP	10	9	19	53%	47%	100%
Volontaires service civil	PP	1		1	100%		100%
	ETPT	1		1	100%		100%
	ETP	1		1	100%		100%
Total	PP	1 544	1 131	2 675	58%	42%	100%
	ETPT	1 465	1 116	2 581	57%	43%	100%
	ETP	1 533	1 125	2 659	58%	42%	100%

En 2023, INRAE a instauré le contrat de mission scientifique, conformément à l'article L. 431-6 du Code de la recherche, pour des emplois non permanents liés à des projets ou opérations de recherche, principalement financés par les ressources propres de l'institut.

Au 31 décembre 2023, INRAE comptait 12 contrats de mission scientifique.

La mise en place de ces contrats de mission, ainsi que d'autres mesures RH prévues par la loi de programmation de la recherche, a contribué à une augmentation de 4,8% des effectifs contractuels entre 2022 et 2023. Ces mesures comprennent :

- Le recrutement des chaires de professeur junior (18 PP en 2023 contre 3 PP en 2022), avec une cible de 26 PP sur contrat de professeur junior en 2024.
- Le recrutement des Doctorants LPR (67 PP en 2023 contre 29 PP en 2022), avec une cible de 75 PP pou 2024.
- Le recrutement de 23 CDD de catégorie A sur subvention pour soutenir la recherche

De plus, une augmentation des CDD sur ressources est également constatée, notamment en ETPT (1349 ETPT en 2023 contre 1296 ETPT en 2022), en raison de la dynamique des ressources contractuelles de l'institut liée à la forte augmentation du financement de la recherche ces dernières années.

Egalité H/F :

Les proportions femme/homme varient suivant les types de contrat :

- Elles sont supérieures à 1 pour les doctorants et les personnels sous convention de recherche ;
- Elles sont inférieures à 1 pour les CDI de contrat particulier (47% de femme), chaires de professeur junior (44% de femmes), CDD dits de haut niveau (44% de femmes), post-doctorants (47% de femmes). contrat de travailleur handicapé (44% de femmes)

Les effectifs contractuels par centre :

Catégorie de personnel non titulaire		Antilles-Guyane	Bourgogne-Franche-Comté	Bretagne-Normandie	Clermont-Auvergne Rhône-Alpes	Corse	Grand Est-Colmar	Grand Est-M Nancy	Hauts-de-France	Ile-de-France-Jouy-en-Josas-Antony	Ile-de-France-Versailles-Saclay	Lyonnais-Grenoble-Auvergne-Rhône-Alpes	Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux	Nouvelle-Aquitaine-Poitiers	Occitanie-Montpellier	Centre de recherche Occitanie - Toulouse	Pays de la Loire	Provence-Alpes-Côte d'Azur	Vai de Loire	Centres-siège	Total		
Médecin de prévention (MP)	PP																				5	5	
	ETPT																					4	4
	ETP																					4	4
CDI Contrat particulier (9P)	PP	2	2	4	2			2		9	5	1		1	1	4		3	5		23	64	
	ETPT	2	1	4	2			2		9	4	1		1	1	3		2	5		25	62	
	ETP	2	2	4	2			2		9	5	1		1	1	4		3	5		23	64	
Chaire de professeur junior (9J)	PP		1		2					3	4	1			4	2		1				18	
	ETPT				1					1	1				2	2		0				8	
	ETP		1		2					3	4	1			4	2		1				18	
Contrat travailleur handicapé (9H)	PP		2		1				1	1	1				1	2		3	3		1	16	
	ETPT		1	2					1	1	1				1	2		2	3			13	
	ETP		2		1				1	1	1				1	2		3	3		1	16	
Renforcement temporaire (9V)	PP	5	9	13	13	2	3	6	2	21	15	10	15	7	10	7	8	14	17		52	229	
	ETPT	4	6	12	13	1	2	4	1	13	14	6	9	5	13	6	8	13	10		56	195	
	ETP	5	9	13	13	2	3	6	2	21	15	10	15	7	10	7	8	14	17		52	226	
CDD (dits "haut niveau")	PP	1		1	2			1	1	4	1	2	6		7	5	3	9	2		30	75	
	ETPT	1	1	1	2			1	1	5	2	2	5		6	5	3	9	2		29	75	
	ETP	1		1	2			1	1	4	1	2	6		7	5	3	9	2		30	75	
Chercheurs contractuels (CC)	PP	1																				1	
	ETPT	1																				1	
	ETP	1																				1	
Post-doctorants	PP		14	12	1		1	5	1	11	26		18	1	6	19	4	8	6			133	
	ETPT	1	14	10	1		1	5		9	20		17	1	5	19	4	8	7			122	
	ETP		14	12	1		1	5	1	11	26		18	1	6	19	4	8	6			133	
Doctorants LPR	PP	2	1	5	3		1	5		6	7	4	5		6	12	4	5	1			67	
	ETPT		1	4	3			4		2	5	2	3		4	6	2	3	1			43	
	ETP	2	1	5	3		1	5		6	7	4	5		6	12	4	5	1			67	
Doctorants	PP	5	17	41	41		7	14	4	77	80	48	48	5	86	64	37	50	23			647	
	ETPT	4	14	40	43		6	15	4	75	73	46	45	4	71	52	33	43	29			598	
	ETP	5	17	41	41		7	14	4	77	80	48	48	5	86	64	37	50	23			647	
CDI Contrat de Mission Scientifique	PP			1						4					1	2					4	12	
	ETPT									1					0	2					3	6	
	ETP			1						4					1	2					4	12	
Personnels saisonniers ou occasionnels	PP		1	2		2									2			2			1	10	
	ETPT	1	4	4	1	2	1	2	1		2		3	3	4	1		2			1	33	
	ETP			1		2									2			2			1	8	
CDI à temps incomplet	PP			1	1										1	1		1				5	
	ETPT				1										1							3	
	ETP				1										1							2	
Contrat d'apprentissage	PP	3	5	7	8			1	2	5	2	1	2	2	4	1	3	5	4			55	
	ETPT	2	5	6	5		3	1	1	4	3	1	2	2	4		4	5	4			51	
	ETP	3	5	7	8			1	2	5	2	1	2	2	4	1	3	5	4			55	
Personnels sur conventions de recherche	PP	18	54	93	92	3	20	43	9	102	120	90	81	13	183	135	54	104	75	29		1 318	
	ETPT	20	55	99	90	4	18	38	9	109	120	91	89	14	178	158	52	102	78	26		1 349	
	ETP	18	54	92	91	3	20	43	9	102	120	89	81	13	183	135	53	103	75	29		1 312	
Boursiers Marie Curie	PP		2	2						2	4		2		3	1		2	1			19	
	ETPT		1	2						4	5		2		3			3	1			19	
	ETP		2	2						2	4		2		3	1		2	1			19	
Volontaires service civil	PP																				1	1	
	ETPT																				1	1	
	ETP																				1	1	
Total	PP	37	108	182	166	7	32	77	20	245	265	157	177	30	315	254	114	206	137	146		2 675	
	ETPT	34	102	185	162	6	30	74	19	231	250	150	176	30	293	257	106	191	139	145		2 581	
	ETP	37	107	179	164	7	32	77	20	245	265	156	177	29	313	253	112	205	137	144		2 659	

Les effectifs contractuels par département :

Catégorie de personnel non titulaire		ACT	AgroEcoSystem	ALIMH	AQUA	BAP	ECODIV	ECOSOCIO	GA	MATHNUM	MICA	PHASE	SA	SPE	TRANSFORM	DAR	DCSDAR	Total
Médecin de prévention (MP)	PP															5		5
	ETPT															4		4
	ETP															4		4
CDI Contrat particulier (9P)	PP	1	3			5	1		7		1	3	4	1		28	10	64
	ETPT	1	3			5	1		7		1	3	3	1		29	8	62
	ETP	1	3			5	1		7		1	3	4	1		28	10	64
Chaire de professeur junior (9J)	PP	1	2	3	1	1		2		2	1		3	1	1			18
	ETPT			2				1		1			2		1			8
	ETP	1	2	3	1	1		2		2	1		3	1	1			18
Contrat travailleur handicapé (9H)	PP		3	2	1	1					1	1	2	3		2		16
	ETPT		3	1							1	2	2	2	1	1		13
	ETP		3	2	1	1					1	1	2	3		2		16
Renforcement temporaire (9V)	PP	7	12	5	4	11	11	2	9	1	4	15	9	12	7	56	64	229
	ETPT	2	9	3	5	13	7	3	5	1	4	11	4	8	6	57	57	195
	ETP	7	10	5	4	11	11	2	9	1	4	15	9	12	7	56	64	226
CDD (dits "haut niveau")	PP		3		3		4	3	2		1	1		2		40	16	75
	ETPT		3		3		4	3	2		1	1		2		41	15	75
	ETP		3		3		4	3	2		1	1		2		40	16	75
Chercheurs contractuels (CC)	PP						1											1
	ETPT						1											1
	ETP						1											1
Post-doctorants	PP	7	32	3	5	11	11	11	2	7	6	6	5	18	9			133
	ETPT	5	26	2	4	10	12	13	4	8	4	5	7	12	9			122
	ETP	7	32	3	5	11	11	11	2	7	6	6	5	18	9			133
Doctorants LPR	PP	3	6	3	4	5	5	4	7	2	8	4	5	6	5			67
	ETPT	2	4	3	2	4	4	2	4	1	4	2	3	4	3			43
	ETP	3	6	3	4	5	5	4	7	2	8	4	5	6	5			67
Doctorants	PP	43	70	42	56	68	37	31	23	30	28	46	35	61	77			647
	ETPT	39	64	35	47	64	35	30	21	26	31	51	34	50	70			598
	ETP	43	70	42	56	68	37	31	23	30	28	46	35	61	77			647
CDI Contrat de Mission Scientifique	PP							2	2	3					1	4		12
	ETPT							2		1						3		6
	ETP							2	2	3					1	4		12
Personnels saisonniers ou occasionnels	PP		2			4				1				1		1		10
	ETPT		9			11	2					1		5	1	1	2	33
	ETP		2			3				1						1		8
CDI à temps incomplet	PP					1								1	1		2	5
	ETPT					1									1		1	3
	ETP					1									1		1	2
Contrat d'apprentissage	PP	2	12			12	3		2	3	5	6	1	3	3		3	55
	ETPT	2	9	2		12	4		1	2	3	6	2	2	3		2	51
	ETP	2	12			12	3		2	3	5	6	1	3	3		3	55
Personnels sur conventions de recherche	PP	87	184	79	98	142	108	50	36	38	81	59	40	117	132	27	40	1 318
	ETPT	85	185	70	105	149	110	43	45	35	90	65	42	119	128	25	52	1 349
	ETP	86	183	79	97	142	108	50	36	38	81	59	39	117	132	27	40	1 312
Boursiers Marie Curie	PP		4	1			1				1	2	1	2	7			19
	ETPT		3		1	1	1				3	2	1	2	7			19
	ETP		4	1			1				1	2	1	2	7			19
Volontaires service civil	PP															1		1
	ETPT															1		1
	ETP															1		1
Total	PP	151	333	138	172	261	182	103	90	86	140	144	105	228	243	164	135	2 675
	ETPT	137	317	118	166	269	180	95	93	75	144	150	101	207	230	162	137	2 581
	ETP	150	330	138	171	260	181	103	90	86	140	143	104	226	242	162	133	2 659

III.6 Les effectifs rémunérés au 31-12-2023 en situation de handicap (BDS FPE 004, 004 Bis et 004 Ter)

(En personnes physiques, en équivalent temps plein et en équivalent temps plein travaillé) par statut et par catégorie

Le taux d'emploi au titre de l'année 2023 est de 5,94% selon les modalités de calcul du FIPHFP.

L'âge moyen par catégorie reste légèrement plus élevé pour le personnel en situation de handicap que pour les effectifs globaux (référence page 7). La population est en général plus féminine sauf en catégorie C.

catégorie hiérarchique	corps	F				H				Total PP	Total ETP	Total ETPT	Âge moyen
		PP	ETP	ETPT	Âge moyen	PP	ETP	ETPT	Âge moyen				
A+	DR	8	8	8	58	6	6	6	57	14	14	14	57
	CR	27	27	27	52	12	12	12	43	39	39	39	47
	IR	24	23	23	49	22	22	22	50	46	45	45	49
	Ingénieurs MASA	2	2	2	56					2	2	2	56
Total A+		61	59	59	52	40	40	40	50	101	99	99	52
A	IE	42	40	40	48	35	35	35	48	77	75	75	48
	AI	33	31	31	50	24	24	24	49	57	55	55	50
	Ingénieurs MASA												
Total A		75	71	71	49	24	24	24	49	57	55	55	49
B	TR	162	154	154	51	122	120	120	51	284	274	274	51
Total B		162	154	154	49	122	120	120	51	284	274	274	51
C	AT	23	22	22	53	32	32	32	51	55	54	54	52
Total C		23	22	22	53	32	32	32	51	55	54	54	52
Total Titulaires		321	306	306	51	218	216	216	50	497	481	481	51
Contractuels	CDD (dits "haut niveau")												
	Contrat travailleur handicapé (9H)	5	5	4	36	5	5	3	40	10	10	7	38
	CDI Contrat particulier (9P)					2	2	2	44	2	2	2	44
	Renforcement temporaire (9V)	1	1	1	37	2	2	2	37	3	3	3	37
	Personnels sur conventions de recherche	3	3	2	30	3	3	2	37	6	6	4	34
	CDI à temps incomplet	1	1	1	57					1	1	1	57
	Doctorants	1	1	1	27	1	1	1	26	2	2	2	27
Contrat d'apprentissage	1	1	1	35					1	1	1	35	
Contractuels		19	12	10	37	13	13	10	38	25	25	20	39
Total		340	317	316	44	231	229	226	44	522	506	501	45

III.7 Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée (BDS FPE 005)

En application de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Fondement juridique de recrutement	Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée			
	Date début recrutement	Date de transformation du contrat en CDI	Ancienneté	Nombre

En 2023, aucun CDD de plus de 6 ans n'a été converti en CDI, conformément à l'article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.

III.8 Nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire présentées (BDS FPE 008)

Type d'activité accessoire exercée	Décision			Catégorie					Sexe		
	Accord	Refus	Total	A+	A	B	C	Total	H	F	Total
Jury de concours	20		20	13	4	3		20	7	13	20
Formation continue	11		11	7	3	1		11	7	4	11
Ecole 3ème cycle	20		20	17	3			20	14	6	20
Master 1 & 2	348		348	308	37	3		348	209	139	348
Cours Licence	40		40	26	12	2		40	17	23	40
DUT - BTS	9		9	3	6			9	4	5	9
Expertise O. priv	20		20	19	1			20	12	8	20
Expertise O.public	59		59	55	4			59	22	37	59
Autre	120		120	80	23	17		120	65	55	120
Total	647	0	647	528	93	26	0	647	357	290	647

Le nombre d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire est en diminution, passant de 926 en 2022 à 647 en 2023.

III.9 Nombre de stagiaires gratifiés de droit privé accueillis (BDS FPE 006)

Catégorie de personnel non titulaire	Personnes différentes présentes à un moment de l'année 2023			Équivalent temps plein annuel en 2023			Durée moyenne de présence en 2023 (mois)		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Stagiaires gratifiés	952	744	1 696	334	248	581	4,2	4,0	4,1

Le nombre de stagiaire gratifié est en augmentation, passant de 1052 à 1696 en 2023.

Thématique 2 - Recrutements

Dans la continuité des trois dernières années, l'institut a poursuivi en 2023 sa politique de maintien de l'emploi. En raison d'un nombre accru de départs à la retraite, cela s'est traduit par une augmentation des postes ouverts au recrutement externe.

Pour la campagne de 2023, 336 postes ont été proposés via des concours externes, dont 71 pour des chercheurs (contre 66 en 2022) et 265 pour des ingénieurs et techniciens (contre 213 en 2022).

A ces postes s'ajoutent 35 autres, offerts pour l'accès au grade de directeur de recherche de 2ème classe pour les candidats internes appartenant au corps de chargé de recherche ayant au moins trois ans d'ancienneté dans ce grade.

I. Recrutements

I.1 Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année (BDS FPE 009)

Grade	Concours externe			Concours interne (agents non INRAE)			Accueil en détachement			Titularisation travailleurs handicapés			Réintégration après détachement			Réintégration après disponibilité			Total		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
DR 1							1	1	2										1	1	2
DR 2	19	20	39					1	1										19	21	40
CRHC																					
CRCN	32	30	62								1	1				2	1	3	34	32	66
IRHC							1	1	2										1	1	2
IR	12	8	20				2		2		2	2	4		4	1	1	2	19	11	30
IEHC							7	4	11				1	1	2	1	1	1	9	5	14
IECN	38	19	57				11	5	16	3	1	4	1	1	2	2	1	3	55	27	82
AI	34	16	50				3	3	6				1	1	2	3		3	41	20	61
TREX							5	1	6					1	1	2		2	7	2	9
TRSU							2	2	4										2	2	4
TRNO	63	39	102				4	1	5	2	3	5	2		3	7	2	9	78	45	123
AT p1								1	1					1	1					2	2
AT p2	6	8	14	2	1	3	1	1	2	1		1							10	10	20
Total	204	140	344	2	1	3	37	21	58	6	7	13	9	5	14	18	5	23	276	179	455

*: y compris les reliquats de concours de 2022

Corps	Concours infructueux
CR	8
IR	2
IE	6
AI	7
TR	11
AT	2
Total	36

L'augmentation du nombre d'agents recrutés, passant de 382 en 2022 à 485 en 2023, s'explique d'une part par l'augmentation du nombre de postes ouverts aux concours externes, et d'autre part par une amélioration du taux de réalisation des recrutements par voie de détachement externe (58 sur 49 en 2023 contre 35 sur 60 en 2022).

Egalité H/F :

Au total, les femmes représentent 60,66 % des recrutements (58,25% en 2022), les hommes 39,34%. Elles sont majoritaires dans tous les corps (et très majoritaires parmi les IE et AI) sauf (mais très légèrement) celui des DR2.

I.2 Nombre d'agents nommés en 2023 sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant (BDS FPE 010)

Dont ceux en primo-nomination

Type d'emploi - Mandat	Statut		Genre		dont primo nomination	
	Public	Privé	Femme	Homme	Femme	Homme
Chef de Département	1			1		1
Chef de Département Adjoint	9		4	5	3	3
Conseiller auprès de la Direction Générale						
Correspondant Informatique et Libertés						
Délégué auprès de la Direction Générale						
Délégué Dispositif Infrastructure Scientifique						
Délégué régional						
Délégué Scientifique Développement Durable						
DG délégué Appui aux politiques publiques						
DG délégué Ressources	1			1		1
DG délégué Science et innovation						
Directeur d'Appui à la Recherche	1	3	2	2	2	2
Directeur d'appui à la Recherche Adjoint	1	1	1	1	1	
Directeur d'Unité	23		12	11		
Directeur d'Unité Adjoint	34		19	15		
Directeur Scientifique						
Directeur Scientifique Adjoint		1	1			
Directeur services déconcentrés appui à recherche	3	1	3	1	2	
Directeur services déconcentrés appui à recherche adjoint	7		5	2	2	
Fonctionnaire Sécurité Défense						
Président - Directeur Général						
Président de Centre	2	2	1	3		1
Vice Président en charge de la stratégie internationale						
Totaux	82	8	48	42	10	8
	90		90		18	

En 2023, 90 agents ont été nommés sur un poste de cadre supérieur ou de dirigeant ; 91 % de ces nominations relèvent du statut public ; 53% des nominations concernent les femmes.

I.3 Nombre de membres des jurys des concours et examens (BDS FPE 011)

	Présidence		Membres	
	H	F	H	F
Concours externes	143	106	762	855
Concours internes	5	4	32	40
Examens*	2	1	49	52
Total	150	111	843	947

* : sélection professionnelle IRHC et examens professionnels TRS et TREX

I.4 Nombre d'agents ayant bénéficié du dispositif promotion par détachement (BDS FPE 012)

Article 93 de la n° 2019-828 du 6 août 2019

Année	2023
Nombre	0

I.5 Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année (BDS FPE 013)

Année	2023
Nombre	177

6 CDD (dont 4 INRAE) en concours internes IT
131 CDD (dont 100 INRAE) en concours externes IT
40 CDD (dont 17 INRAE) en concours externes CRCN

Thématique 3 - Parcours professionnels

I. Mobilité

La campagne annuelle de mobilité s'adresse à l'ensemble des fonctionnaires et agents en CDI des trois fonctions publiques. Ce dispositif propose une offre large d'opportunités de mobilité en affichant un nombre de besoins susceptibles d'être pourvus et favorise ainsi la diversité des parcours au sein de l'institut.

I.1 Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants (BDS FPE 015)

	Nombre de profil
DR	7
CR	9
IR	38
IE	117
AI	47
TR	102
AT	8
Total	328

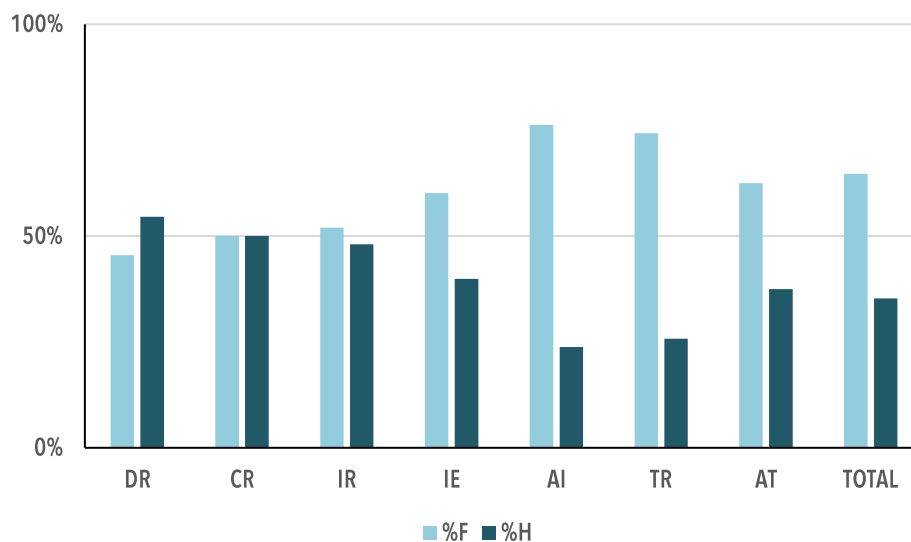
dont 2 profils TR ouverts aux AT en CAMob

I.2 Nombre de candidatures reçues au cours de l'année (BDS FPE 016)

Corps	Genre	Mobilités 2023					
		Profils proposés	Profils demandés	Candidats			
				Mutation	Détachement	Réintégration	Total
DR	Femmes	7	7	1	9	0	10
	Hommes			5	7	0	12
	Total			6	16	0	22
CR	Femmes	9	9	5	0	0	5
	Hommes			4	1	0	5
	Total			9	1	0	10
IR	Femmes	38	28	11	39	3	53
	Hommes			9	39	1	49
	Total			20	78	4	102
IE	Femmes	117	83	24	93	2	119
	Hommes			13	64	2	79
	Total			37	157	4	198
AI	Femmes	47	32	19	56	2	77
	Hommes			5	19	0	24
	Total			24	75	2	101
TR*	Femmes	102	72	30	94	3	127
	Hommes			10	34	0	44
	Total			40	128	3	171
AT*	Femmes	8	5	1	4	0	5
	Hommes			1	2	0	3
	Total			2	6	0	8
Total	Femmes	328	236	91	295	10	396
	Hommes			47	166	3	216
	Total			138	461	13	612

Egalité H/F :

La figure ci-dessous présente les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les personnes ayant effectué une mobilité. Les femmes sont majoritaires (64,70 %), comme en 2022, sur l'ensemble des corps et pour les trois voies, dans des proportions très proches sauf pour les réintégrations (76,92 % sans doute du fait des effectifs nettement plus faibles). Si on regarde la répartition parmi les corps, les femmes sont majoritaires dans tous les corps même peu féminisés comme celui des AT sauf parmi les DR (45,45).

**I.3 Nombre de postes pourvus au cours de l'année (BDS FPE 017)**

Suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant, en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale

	Nombre de postes pourvus	Dont besoins BP pourvus par des externes
DR	7	1
CR	9	
IR	23	7
IE	42	23
AI	15	6
TR	33	14
AT	1	
Total	130	51

I.4 Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature (BDS FPE 018)

Corps	Mobilités 2023		
	Profils proposés	Profils demandés	Profils avec aucun candidat
DR	7	7	
CR	9	9	
IR	38	28	10
IE	117	83	34
AI	47	32	15
TR	102	72	30
AT	8	5	3
Total	328	236	92

I.5 Nombre de conseillers en mobilité-carrière (BDS FPE 019)

	F	Age moyen	H	Age moyen	Total	Age moyen
Conseiller en orientation professionnelle internes (fonctionnaires)	5	51			5	51
Conseiller en orientation professionnelle externes (prestataires)	8	43			8	43
Conseiller en mobilité						
Intitulé mission 3 etc...						
Total	13	46			13	46

I.6 Nombre d'agents accompagnés (BDS FPE 020)

	F	Age moyen	H	Age moyen	Total	Age moyen
Nombre d'agents accompagnés par les Conseillers en orientation professionnelle internes (fonctionnaires)	291	42	123	43	414	42
Nombre d'agents accompagnés par les conseillers en orientation professionnelle externes (prestataires)	231	42	76	43	307	42
Intitulé mission 3 etc...						
Total	522	42	199	43	721	42

II. Avancement de grade et promotion interne

II.1 Nombres de promouvables par grade (BDS FPE 021)

Grade	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen
Echelon IRHC fonction						
Echelon IRHC ancienneté	30	60,6	46	62,1	76	61,4
IR1 vers IRHC	108	56,9	117	57,4	225	57,2
IR2 vers IR1	145	48,2	146	47,8	291	48,0
IECN vers IEHC	290	48,0	230	49,0	520	48,5
TRSUP vers TREX	250	50,6	187	51,3	437	51,0
TRN vers TRSUP	357	49,1	269	50,2	626	49,7
ATP2 vers ATP1	61	47,6	90	44,8	151	46,2
Total	1241	51,6	1085	51,8	2326	51,7

II.2 Nombres de promus par grade (BDS FPE 021 bis)

- Chercheurs

Grade	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen
DREX1 vers DREX2	5	60,0	6	62,0	11	61,0
DR1 vers DREX1	8	59,7	20	59,8	28	59,8
DR2 vers DR1	12	53,3	16	53,6	28	53,5
CRHCEX	12	58,0	10	62,0	22	60,0
CRCN vers CRHC	18	49,9	18	49,7	36	49,8
Total	55	54,7	70	56,3	125	55,6

▪ **Ingénieurs et techniciens**

Grade	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen
Echelon IRHC fonction	9	56,3	11	59,0	20	57,8
Echelon IRHC ancienneté	0	-	5	63,8	5	63,8
IR1 vers IRHC	4	58,8	5	60,2	9	59,5
IR2 vers IR1	19	45,4	19	46,6	38	46,0
IECN vers IEHC	35	49,3	33	49,2	68	49,3
TRSUP vers TREX	25	47,7	22	51,0	47	49,4
TRN vers TRSUP	51	47,7	25	49,6	76	48,7
ATP2 vers ATP1	17	45,1	34	44,2	51	44,7
Total	160	48,3	154	49,6	314	49,0

II.3 Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix de l'année (BDS FPE 022)

Grade	F	H	Total
Echelon IRHC ancienneté	0,0	9,8	9,8
IR1 vers IRHC	12,0	13,4	12,8
IR2 vers IR1	9,4	9,6	9,5
IECN vers IEHC	9,7	10,7	10,2
TRSUP vers TREX	5,2	5,8	5,5
TRN vers TRSUP	10,9	9,7	10,5
ATP2 vers ATP1	11,2	8,9	9,6
Total	9,7	9,7	9,7

Egalité H/F :

Parmi les scientifiques, les femmes sont minoritaires en 2023 parmi les DR promus (44 % en moyenne) et très légèrement majoritaires parmi les CR. Au niveau des grades :

- 45,45 % de femmes sont promues pour le second échelon de la classe exceptionnelle des DREX, et 28,57 % pour le premier échelon des DREX, et 42,86% vers la première classe des directeurs et directrices de recherches,
- 50,0 % de femmes sont promues vers les chargé.e.s de recherche hors classe et 54,55 % vers la classe exceptionnelle des chargé.e.s de recherche hors classe.

Pour les promotions du personnel des autres corps, les femmes sont légèrement majoritaires parmi les personnes sauf dans les échelons supérieurs d'ingénieur de recherche hors classe et ATP1. Les femmes ont un taux de succès légèrement inférieur à celui des hommes puisque les pourcentages de femmes sont un peu plus élevés parmi les personnes promouvables que parmi les promues (sauf pour la promotion en TRSUP). En termes de différences d'âge, les femmes sont promues en moyenne 1,4 années plus jeunes que les hommes et ce dans tous les types de promotion sauf celle d'IECN vers IEHC (0,1 année d'écart) et surtout d'ATP2 en ATP1 (0,9 années d'écart). La durée dans le grade d'origine est plus faible pour les femmes que pour les hommes de TRSUP à IRHC, et plus élevée de ATP2 à TRSUP.

II.4 Nombre de promouvables par corps (BDS FPE 023)

Corps	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen
Corps IE vers IR	378	50,2	342	51,2	720	50,7
Corps AI vers IE	471	50,0	311	50,2	782	50,1
Corps TR vers AI	513	52,0	387	53,5	900	52,8
Corps AT vers TR	106	53,7	149	51,6	255	52,7
Total	1468	51,5	1189	51,6	2657	51,6

II.5 Nombre de promus par corps (BDS FPE 023 bis)

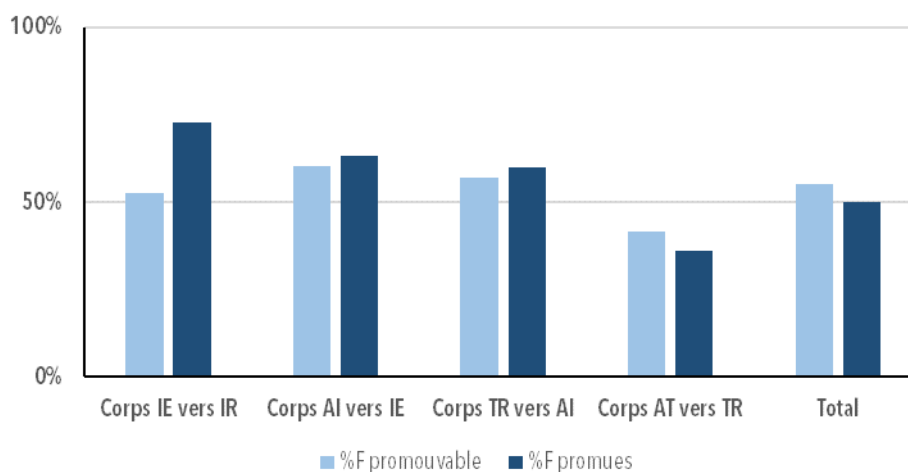
Corps	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen
Corps IE vers IR	8	54,0	3,0	51,7	11,0	52,9
Corps AI vers IE	24	51,5	14,0	48,9	38,0	50,2
Corps TR vers AI	12	53,3	8,0	54,3	20,0	53,8
Corps AT vers TR	25	53,0	44,0	49,9	69,0	51,5
Total	69	53,0	69	51,2	138	52,1

II.6 Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude de l'année (BDS FPE 024)

Corps	F	H	Total
Corps IE vers IR	18,2	19,1	18,4
Corps AI vers IE	17,0	17,1	17,0
Corps TR vers AI	23,5	25,4	24,3
Corps AT vers TR	19,2	18,9	19,0
Total	19,5	20,1	19,7

Egalité H/F :

Pour ce type de promotion, les femmes sont légèrement majoritaires parmi les personnes promouvables, à égalité avec les hommes en termes de nombre total de promotion



Pourcentages de femmes et d'hommes promouvables ou promu.es. à un avancement de corps

Les femmes promues sont en moyenne un peu plus âgées (1,8 années d'écart) que les hommes et ce dans tous les types de promotion sauf celle d'AT vers TR. En moyenne, les femmes restent un peu moins longtemps (0,6 années) dans leur corps d'origine que les hommes et ce dans tous les types de promotion sauf celle de TR vers AI.

II.7 Nombre de fonctionnaires ayant connu une réussite à un concours ou examen professionnel (BDS FPE 025)

▪ Concours externes

Grade	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen
DR2	17	47,1	17	45,3	34	46,2
CRCN	1	44,0			1	44,0
IR	1	35,0	0		1	35,0
IECN	1	48,0	1	43,0	2	45,5
AI	5	51,4	2	48,5	7	50,6
TRNO						
Total	25	47,4	20	45,5	45	46,6

▪ Concours internes

Grade	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen
IR	6	51,0	14	46,4	20	47,8
IECN	32	47,5	25	47,9	57	47,7
AI	35	46,4	22	45,8	57	46,2
TRNO	12	40,4	15	39,3	27	39,8
Total	85	46,3	76	45,3	161	45,8

▪ Sélections professionnelles

Grade	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen
IRHC	11	53,6	9	58,3	20	55,8
TREX	31	46,4	23	47,0	54	46,6
TRSU	23	40,1	15	40,1	38	40,1
Total	65	45,0	47	46,4	112	46,0

Egalité H/F :

Les femmes sont majoritaires parmi les personnes ayant connu une réussite aux concours externes (55,56 %), concours internes (52,80 %) et sélections professionnelles (58,04 %). Il n'y a que pour les concours internes IR et TRN qu'elles sont minoritaires (respectivement 30,00 % et 44,44 %). Les femmes réussissent à un âge légèrement plus élevé que les hommes pour les concours externes (1,9 année de plus) et internes (1 année de plus) et plus jeunes (1,4 année de moins) pour les sélections professionnelles.

III. Départs

III.1 Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ (BDS FPE 026)

- Retraite

Grade	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen
DREX	4	65,3	8	66,1	12	65,8
DR1	8	65,1	5	66,0	13	65,5
DR2	9	64,6	5	65,4	14	64,9
CRHC	5	64,8	8	66,5	13	65,8
CRCN	1	64,0	3	67,3	4	66,5
IRHC	8	64,5	17	65,8	25	65,4
IR	9	64,6	12	64,3	21	64,4
IEHC	11	63,4	11	65,5	22	64,4
IECN	5	63,0	5	64,6	10	63,8
AI	21	62,7	19	62,6	40	62,7
TREX	18	62,7	35	62,4	53	62,5
TRSU	14	62,1	9	62,4	23	62,3
TRNO	9	64,6	9	62,4	18	63,5
ATP1	4	63,0	5	63,2	9	63,1
ATP2			1	63,0	1	63,0
EFCF			1	66,0	1	66,0
EFCL	1	65,0			1	65,0
AEDI	1	60,0	1	63,0	2	61,5
TACF	1	63,0	1	63,0	2	63,0
Total	129	63,5	155	64,0	284	63,8

- Détachement externe et fin de détachement

Grade	Détachement externe				Fin de détachement				Total	Âge moyen
	F	Âge moyen	H	Âge moyen	F	Âge moyen	H	Âge moyen		
DR1	1	60,0	1	50,0					2	55,0
DR2			1	55,0					1	55,0
CRCN	1	44,0	1	40,0					2	42,0
IRHC	1	53,0	1	58,0			1	57,0	3	56,0
IR	3	50,7	2	53,5	1	64,0	1	50,0	7	53,3
IEHC	4	55,0			2	52,0	1	56,0	7	54,3
IECN	6	41,8	5	34,2	3	49,0			14	40,6
AI	6	48,2	4	41,3			1	38,0	11	44,7
TREX	4	55,3			1	0,0			5	44,2
TRSU	6	45,2	2	39,5	2	48,0	1	61,0	11	46,1
TRNO	11	42,3	4	40,8					15	41,9
ATP1					1	53,0			1	53,0
ATP2					1	47,0			1	47,0
MDCN					1	53,0			1	53,0
Total	43	47,1	21	42,3	12	47,0	5	52,4	81	46,2

- **Disponibilités (longues et courtes)**

Grade	Mise en disponibilité courte durée				Mise en disponibilité longue				Total	Âge moyen
	F	Âge moyen	H	Âge moyen	F	Âge moyen	H	Âge moyen		
DR2							2	46,5	2	46,5
CRHC					1	56,0			1	56,0
CRCN			1	43,0	3	39,3	1	33,0	5	38,8
IR	1	51,0	1	47,0	1	50,0	2	43,0	5	46,8
IEHC					1	49,0	2	53,5	3	52,0
IECN	2	48,5	2	35,0	2	42,0	4	30,8	10	37,4
AI	1	41,0			3	39,3	3	43,0	7	41,1
TREX	2	52,5			3	40,3	2	43,5	7	44,7
TRSU	1	38,0			3	45,0			4	43,3
TRNO	7	47,6	2	44,5	4	43,0	4	32,8	17	42,6
ATP1	1	59,0	1	46,0			2	31,5	4	42,0
ATP2					2	29,5	1	37,0	3	32,0
Total	15	48,3	7	42,1	23	41,8	23	38,7	68	42,2

- **Interruption**

Grade	Interruption involontaire				Interruption volontaire				Total	Âge moyen
	F	Âge moyen	H	Âge moyen	F	Âge moyen	H	Âge moyen		
DGAN			1	54,0					1	54,0
CRCN			1	64,0			1	36,0	2	50,0
IR			1	61,0					1	61,0
IECN					1	36,0	1	56,0	2	46,0
AI			1	27,0	1	42,0	1	26,0	3	31,7
TREX									0	
TRNO	1	28,0	1	47,0	2	38,5	3	41,7	7	39,6
ATP2			1	25,0					1	25,0
CDI					5	41,6			5	41,6
Total	1	28,0	6	46,3	9	40,3	6	40,5	22	41,5

- **Congé parental**

Grade	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen
CRCN	3	36,7	1	42,0	4,0	38,0
IECN	2	36,5			2,0	36,5
TRNO	3	35,3			3,0	35,3
ATP1	1	38,0			1,0	38,0
Total	9	36,3	1	42,0	10	36,9

▪ Autres sorties

Grade	Décès				Total	Âge moyen
	F	Âge moyen	H	Âge moyen		
DR1						
DR2	1	49,0			1	49,0
CRCN						
IRHC						
IR						
IEHC	1	58,0			1	58,0
IECN			1	65,0	1	65,0
AI						
TREX			2	51,5	2	51,5
TRSU						
TRNO	1	55,0	2	57,0	3	56,3
ATP2			1	59,0	1	59,0
Total	3	54,0	6	56,8	9	55,9

Grade	Réussite d'un titulaire à un concours externe				Total	Âge moyen
	F	Âge moyen	H	Âge moyen		
DR1						
DR2						
CRCN						
IR1						
IR2						
IEHC	1	44,0			1	44,0
IECN	1	35,0			1	35,0
AI	1	48,0	1	43,0	2	45,5
TREX	2	55,0	2	48,5	4	51,8
TRSU	1	53,0			1	53,0
TRNO	1	42,0			1	42,0
ATP1			1	41,0	1	41,0
Total	7	47,4	4	45,3	11	46,6

Egalité H/F :

En termes de départs, au total, 485 personnes ont quitté INRAE dont 51.75 % sont des femmes et 48.25 % des hommes.

- Pour 284 personnes, il s'agit d'un départ en retraite ; les femmes sont minoritaires (45.42 % de femmes et 54.58 % d'hommes) ; elles partent à la retraite 6 mois plus tôt que les hommes (63,5 ans versus 64 ans).
- Pour 68 personnes, il s'agit d'une mise en disponibilité. Les femmes sont majoritaires (55,88 %) et elles partent à un âge plus élevé : +6,2 ans pour les disponibilités courtes, +2,9 ans pour les longues.
- Il en est de même pour les détachements externes avec 67,18 % de femmes plus âgées en moyenne de 4,83 ans.

III.2 Nombre de demandes de ruptures conventionnelles (BDS FPE 027 bis)

Tranche d'âge	F	H	Total
De 25 à 29 ans		1	1
De 30 à 34 ans		1	1
De 35 à 39 ans			
De 40 à 44 ans	1		1
De 45 à 49 ans			
De 50 à 54 ans			
De 55 à 59 ans	1	1	2
De 60 à 64 ans			
Total	2	3	5

Thématique 4 - Formation

I. Formation

I.1 La politique institutionnelle de formation

Dans la continuité de sa longue histoire de la formation continue, INRAE s'est doté en 2023 d'un Plan de développement des Compétences pluriannuel (PdC 2023-2025).

Ce PdC ambitieux, particulièrement dimensionné et articulé à INRAE2030 est en capacité de répondre à des enjeux majeurs : accompagner, d'une part, le déploiement de nos missions en lien avec l'écosystème de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et notre environnement socio-économique, et contribuer, d'autre part, au développement des parcours professionnels de tous les agents d'INRAE, titulaires et contractuels.

D'un point de vue organisationnel, le pôle FTLV (Formation tout au long de la vie) au sein du département développement des ressources humaines de la DRH en lien avec les services formation des centres est en charge de la mise en oeuvre de la nouvelle politique formation et de sa cohérence à l'échelle de l'Institut.

Pour rappel, le PdC recense l'ensemble des dispositifs, des parcours pédagogiques et des actions de formation permettant, à chaque agent et à tous les collectifs métiers d'atteindre un objectif professionnel. Le PdC est organisé en quatre axes :

Axe 1 - Développement des compétences et évolution professionnelle ;

Axe 2 - Accompagnement de la Science ;

Axe 3 - INRAE et Société ;

Axe 4 - Outils et innovations pour la formation.

Les données FTLV 2023 constituent le premier bilan-prévisions du PdC 2023-2025 de l'Institut.

Sa réalisation a mobilisé l'ensemble des acteurs de la FTLV de l'Institut. La nomenclature du PdC assure un meilleur suivi des dispositifs de formation que ceux-ci soient récurrents (par exemple le dispositif Apprentissage, la période de professionnalisation, ou les formations réglementaires en expérimentation animale) ou qu'ils s'agissent d'actions de formations ponctuelles répondant à des enjeux conjoncturels en termes de développement de compétences. L'ensemble de notre action contribue ainsi à accompagner les parcours professionnels de chaque agent de l'Institut en lien avec les besoins des collectifs auxquels ils appartiennent et afin de servir le projet de l'Institut.

I.2 Nombre d'agents formés (BDS FPE 028)

	2023		
	F	H	T
Effectif total formé	4 325	3 190	7 515
<i>Titulaires</i>	2 808	2 176	4 984
<i>Non titulaires</i>	1 517	1014	2 531
Nombre de stagiaires	9 361	6 322	15 683
Heures stagiaires	134 500	91 892	226 392
Durée moyenne par agent (en heures)	31	29	30
Durée moyenne par stagiaire (en heures)	14	15	14
Taux d'accès des agents titulaires	62%	53%	58%

	2023		
	F	H	T
Effectif total non formé	551	790	1 341
<i>Titulaires</i>	444	680	1 124
<i>Non titulaires</i>	107	110	217

L'effectif total formé a augmenté, passant de 7102 en 2022 à 7515 en 2023.

I.2.1 Nombre d'agents formés par axe de formation (BDS FPE 028-2)

	Programme du PdC 2023-2025	Nombre d'agents formés	Nombre de stagiaires	Heures-stagiaires	Part des heures stagiaires	Durée moyenne par agent (h)	Durée moyenne par stagiaire (h)
111	Congé de formation professionnelle (CFP)	12	13	7435	3,3%	620	572
112	Compte personnel de formation (CPF)	54	66	8655	3,8%	160	131
113	Validation des acquis de l'expérience (VAE)	21	22	415	0,2%	20	19
114	Dispositif Formation diplômante	21	21	6713	3,0%	320	320
115	Dispositif Formation personnelle et citoyenne	9	10	1155	0,5%	128	115
116	Concours préparation entretien professionnel	416	535	5414	2,4%	13	10
117	Apprentissage	71	72	34116	15,1%	481	474
121	Période de professionnalisation	1	5	117	0,1%	117	23
124	Evolution trajectoire professionnelle	226	275	3100	1,4%	14	11
125	Membre de jurys de concours ou autre	320	588	1967	0,9%	6	3
211	Acq compét maîtrise des activités techniques	1394	1722	27549	12,2%	20	16
212	Acq compét réglem. sécurité prévention	2863	3947	38946	17,2%	14	10
213	Acq compét réglem. animaux UFS BEA, ap 3 R	737	1158	10102	4,5%	14	9
214	Acq compét maîtrise activ administratives	851	1385	14001	6,2%	16	10
215	Acq compét savoir faire relationnel	453	533	7311	3,2%	16	14
221	Acq compét face nouveaux enjeux de la donnée	1028	1467	6663	2,9%	6	5
222	Acq bonnes pratiques entre collectifs donnée	14	14	226	0,1%	16	16
223	Senb. former enjeux protection données RGPD	28	28	234	0,1%	8	8
231	Dév connais récipro dialogue travail en équi	105	108	1379	0,6%	13	13
232	Inst dialogue gestion entre appui recherche	60	62	414	0,2%	7	7
241	Acc copro disciplines pluri, inter, trans	13	13	413	0,2%	32	32
242	Renf appro systém interne externe avec parten	74	75	1526	0,7%	21	20
251	Mob compét pr interroger ses pratiques profes	322	383	6227	2,8%	19	16
252	Comp modalités mise en œuvre commun de pratiq	7	8	91	0,0%	13	11
253	Appré tech d'animation communautés de pratiq	94	100	1945	0,9%	21	19
261	Dév culture managériale commune à INRAE	176	202	3143	1,4%	18	16
262	Acculturer fonctions managériales proximité	177	371	4144	1,8%	23	11
263	Acq compét thémat à l'ex fonction managériale	275	487	4186	1,8%	15	9
311	Acq compét pr dév outils productions scien	200	202	4518	2,0%	23	22
312	Acq compét élab déploie projet démar particip	43	44	637	0,3%	15	14
321	Sensib et accult aux enjeux et moyens RSE	333	362	1266	0,6%	4	3
322	Acq et dév compét tech déploie politique RSE	87	105	1092	0,5%	13	10
324	Acq culture diversité inclusion	97	100	553	0,2%	6	6
331	Sensib et accult déonto éthique inté scien	15	15	72	0,0%	5	5
332	Acq pratiques profes la charte de déontologie	9	9	192	0,1%	21	21
341	Sensib enjeux de l'internat objectifs de DD	17	17	170	0,1%	10	10
342	Acq compét au développ de l'internalisation	748	834	14716	6,5%	20	18
351	Sensib expertise appui politiques publiques	25	66	387	0,2%	15	6
361	Sensib enjeux part socio-éco transf pr inno	4	5	60	0,0%	15	12
362	Acq compét dév part socio-éco transf pr inno	14	26	287	0,1%	21	11
412	Mettre œuvre pr déployer modalités forma inno	18	53	1043	0,5%	58	20
431	Acq compét à la conception d'enseignements	26	26	2860	1,3%	110	110
432	Acq compétences encadrement activités apprent	93	93	537	0,2%	6	6
μ	Non défini	51	56	421	0,2%	8	8
	Total	7515	15683	226392	100,0%	30	14

I.3 Dépenses de formation en titre 2 et titre 3 et rémunération des agents durant leur formation (BDS FPE 029)

Nature	2023
Budget primitif (pour mémoire)	3 910 K€
Coûts pédagogiques	5 241 K€
Rémunération des stagiaires	6 728 K€
Déplacement et hébergement des stagiaires	471 K€
Coût de la formation interne	300 K€
Frais de fonctionnement de la structure	4 451 K€
Coût des moyens de remplacement	257 K€
Total dépenses de formation	17 448 K€
Masse salariale	730 035 K€
Effort de formation	2,39%

I.4 Nombre moyen de jours de formation par agent (BDS FPE 030)

Catégorie Hiérarchique	2023		
	F	H	T
A+	3	3	3
A	5	4	5
B	5	4	4
C	4	4	4
Total	4	4	4

I.5 Nombre de stagiaires en formation (BDS FPE 030 Bis)

	Nombre d'agents formés	Nombre de stagiaires	Heures-stagiaires	Durée moyenne par agent (h)	Durée moyenne par stagiaire (h)	Taux d'accès des agents INRAE
Age						
< 25	39	117	1428	37	12	74%
25-29	148	354	4618	31	13	64%
30-34	289	716	10280	36	14	60%
35-39	559	1406	15897	28	11	66%
40-44	786	1963	28530	36	15	63%
45-49	811	1962	22132	27	11	61%
50-54	933	2215	26474	28	12	62%
55-59	838	1836	20587	25	11	56%
>=60	581	1135	11427	20	10	40%
Total	4984	11704	141373	28	12	58%
Ancienneté						
Moins de 3 ans	326	869	9824	30	11	65%
3 à 9 ans	873	2212	26110	30	12	64%
10 à 19 ans	1626	3857	51587	32	13	59%
20 à 29 ans	1248	2873	32546	26	11	58%
Plus de 30 ans	911	1893	21306	23	11	48%
Total	4984	11704	141373	28	12	58%
Catégorie fonction publique						
A - Chercheurs	913	1813	19074	21	11	44%
A - Ingénieurs	2162	5333	63851	30	12	62%
B	1739	4163	53326	31	13	64%
C	170	395	5122	30	13	56%
Total	4984	11704	141373	28	12	58%
Corps						
Direction générale	1	1	1	1	1	25%
DR	397	783	8208	21	10	42%
CR	516	1030	10866	21	11	45%
IR	641	1450	15641	24	11	56%
IE	951	2428	29337	31	12	66%
AI	569	1454	18872	33	13	62%
TR	1739	4163	53326	31	13	64%
AT	170	395	5122	30	13	56%
Total	4984	11704	141373	28	12	58%

I.6 Nombre de demandes de congés formation (BDS FPE 031)

Année	2023
Nombre	12

Thématique 5 - Rémunérations

I. La masse salariale

Le budget de la masse salariale est en augmentation de 4,09 % par rapport à 2022. Cette hausse s'explique principalement par :

- La poursuite des mesures indemnitaires prévues par la loi de programmation de la recherche (LPR) pour les chercheurs et les ITA, comprenant :
 - l'augmentation des socles RIFSEEP des ITA (à l'exception des C, ayant déjà bénéficié de la revalorisation complète dès la première année),
 - l'augmentation des socles C1 pour les chercheurs, ainsi que la poursuite du déploiement des composantes C2 et C3 du RIPEC.
- Les mesures GUERINI sur les salaires dans la fonction publique : l'augmentation de 1,5% de la valeur du point d'indice à compter du 1^{er} juillet 2023, l'attribution des points d'indices majoré différenciés (jusqu'à 9 points, pour les indices bruts de 367 à 418), et une prime de pouvoir d'achat, allant de 300 à 800€, pour les agents dont le salaire moyen brut est inférieur à 3250 € par mois
- L'effet report de l'augmentation de 3,5% de la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2022
- La réforme des grilles des ingénieurs de recherche, notamment la fusion des grades des IR1 et IR2 dans le cadre de la LPR
- L'augmentation du montant versé et du nombre de bénéficiaires de la garantie du pouvoir d'achat (GIPA), destinée à compenser la perte de pouvoir d'achat liée à l'inflation.

1.1 Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (BDS FPE 032)

Intitulé	2021	2022	2023	Delta 2021-2022	2022%	Delta 2022-2023	2023%
Taxe sur les salaires	39 246 938 €	40 916 897 €	43 500 657 €	1 669 958 €	4,3%	2 583 761 €	6,3%
Versement transport	6 050 953 €	6 256 831 €	6 583 430 €	205 878 €	3,4%	326 598 €	5,2%
Traitement du personnel permanent	293 020 870 €	297 426 590 €	304 077 503 €	4 405 720 €	1,5%	6 650 913 €	2,2%
Rémunération des non titulaires*	63 033 609 €	68 426 041 €	77 205 464 €	5 392 432 €	8,6%	8 779 423 €	12,8%
Supplément familial traitement permanent	3 112 049 €	3 056 733 €	2 942 719 €	- 55 316 €	-1,8%	- 114 014 €	-3,7%
Indemnité de résidence permanent	2 531 935 €	2 608 417 €	2 695 898 €	76 482 €	3,0%	87 481 €	3,4%
Primes et indemnités titulaires	55 255 642 €	64 275 698 €	72 589 431 €	9 020 056 €	16,3%	8 313 733 €	12,9%
Pension civile	219 282 546 €	222 781 794 €	227 667 043 €	3 499 249 €	1,6%	4 885 248 €	2,2%
Cotisation FNAL	1 766 280 €	1 814 268 €	1 891 102 €	47 988 €	2,7%	76 834 €	4,2%
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	69 912 805 €	72 782 769 €	77 289 521 €	2 869 964 €	4,1%	4 506 752 €	6,2%
Prestation directe	727 545 €	928 640 €	836 332 €	201 095 €	27,6%	- 92 308 €	-9,9%
Autres dépenses de personnel	1 421 630 €	5 191 181 €	1 522 153 €	3 769 551 €	265,2%	- 3 669 028 €	-70,7%
Transfert prime point	- 2 817 096 €	- 2 803 656 €	- 2 785 752 €	13 440 €	-0,5%	17 903 €	-0,6%
Autres allocations et indemnités**		1 669 398 €	1 424 747 €				
	752 545 705 €	785 331 601 €	817 440 246 €	32 785 895 €	4,36%	32 108 646 €	4,09%

*: hors part de la rémunération inscrite dans les autres allocations et indemnité (345 k€); part réintégré dans le tableau III.1 (BDS FPE 040)

**Indemnité Inflation, allocation télétravail et forfait mobilité durable versés pour la première fois en 2022

Autres dépenses de personnel dans le tableau : hors paie et dépenses de paie versées à des agents non INRAE. La forte diminution entre 2022 et 2023 s'explique principalement par la régularisation effectuée en 2022 au titre du CAS pension, correspondant à la part patronale de la pension civile de certains fonctionnaires en situation de handicap (Charges patronales versées à l'Ircantec pendant leur année de stage en CDD handicap).

De manière générale, l'intégration de nouvelles mesures dans la rémunération des agents entraîne une hausse des charges patronales.

I.2 Masse salariale brute annuelle cumulée chargée des dix rémunérations les plus élevées (BDS FPE033)

Genre	Effectif	Total
Femme	4	830 539 €
Homme	6	1 335 018 €
Total	10	2 165 557 €

Egalité H/F :

Alors qu'INRAE ne comptait en 2022 que 2 femmes parmi les 10 personnes les mieux rémunérées, l'institut en compte désormais 4, ce qui est un progrès net (et qui sera utilisé pour le calcul de l'index égalité).

I.3 Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA (BDS FPE 034)

Indemnité garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	F	H	T
A+	369	320	689
A	110	85	195
B	462	410	872
C	20	28	48
Total	961	843	1804

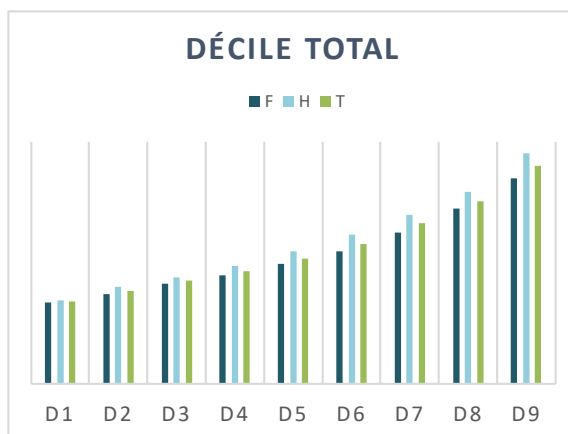
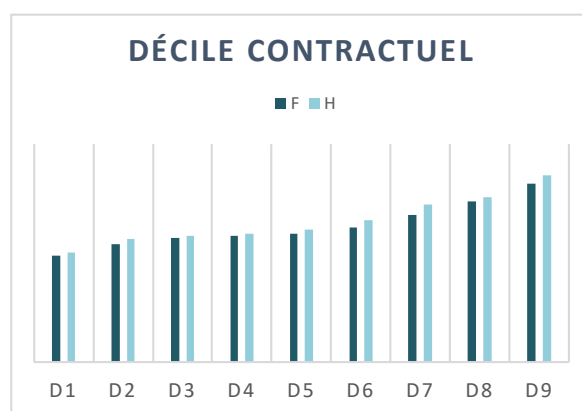
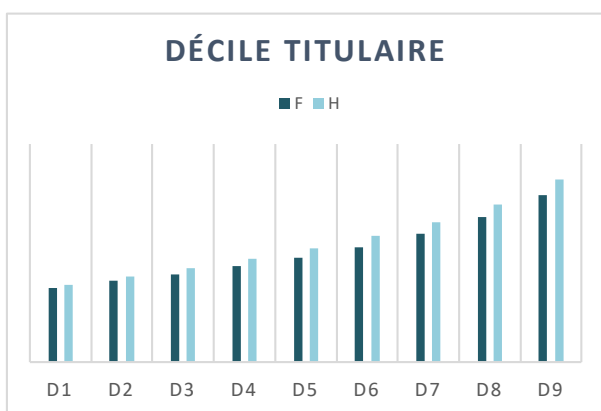
La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) instaurée en 2008, a été reconduite en 2023. Cette indemnité est versée aux agents dont le traitement indiciaire brut a progressé moins rapidement que l'indice des prix à la consommation sur une période de 4 ans.

En 2023, la période de référence couvrait les années de décembre 2018 à décembre 2022.

Le nombre de bénéficiaires de la GIPA a augmenté, passant de 613 en 2022 à 1804 en 2023.

I.4 Distribution des rémunérations nettes (BDS FPE 035)

Décile titulaire			Décile Contractuel			Décile Total			
	F	H		F	H		F	H	T
D1	23 679 €	24 838 €	D1	17 148 €	17 587 €	D1	20 222 €	20 660 €	20 377 €
D2	26 042 €	27 534 €	D2	18 965 €	19 714 €	D2	22 213 €	24 074 €	22 923 €
D3	28 305 €	30 222 €	D3	19 900 €	20 277 €	D3	24 669 €	26 393 €	25 514 €
D4	30 804 €	33 256 €	D4	20 339 €	20 605 €	D4	26 900 €	29 159 €	27 892 €
D5	33 395 €	36 691 €	D5	20 631 €	21 304 €	D5	29 640 €	32 678 €	30 875 €
D6	37 006 €	40 537 €	D6	21 571 €	22 866 €	D6	32 786 €	37 004 €	34 571 €
D7	41 279 €	44 763 €	D7	23 724 €	25 290 €	D7	37 456 €	41 935 €	39 667 €
D8	46 402 €	50 442 €	D8	25 750 €	26 518 €	D8	43 325 €	47 643 €	45 177 €
D9	53 442 €	58 546 €	D9	28 737 €	29 977 €	D9	50 831 €	57 043 €	54 075 €



L'impact des mesures salariales, notamment l'augmentation de la valeur du point fonction publique, se reflète dans l'évolution des déciles des rémunérations entre 2022 et 2023, pour tous les statuts, titulaire et contractuel.

II. Agents sur emploi permanent rémunérés au cours de l'année

II.1 Total des rémunérations annuelles brutes versées (BDS FPE 036)

Rémunérations annuelles brutes versées aux agents permanents dans les comptes comptables 641, 647 et 648

Catégorie	Grade	F		H		Total	
		Âge moyen	Dépenses brutes	Âge moyen	Dépenses brutes	Âge moyen	Dépenses brutes
A+	DREX	61,2	2 846 857 €	62,0	5 586 008 €	61,7	8 432 866 €
	DR1	58,0	5 793 613 €	57,4	11 750 534 €	57,6	17 544 147 €
	DR2	53,7	19 052 134 €	53,0	22 872 617 €	53,3	41 924 751 €
	CRHC	55,7	8 714 393 €	57,6	5 707 786 €	56,4	14 422 179 €
	CRCN	44,0	20 258 837 €	42,8	23 272 615 €	43,4	43 531 452 €
	IRHC	56,9	7 540 138 €	59,6	10 145 420 €	58,4	17 685 558 €
	IR	49,3	19 447 760 €	49,1	20 049 137 €	49,2	39 496 897 €
	Ingénieurs MASA A+	50,4	2 407 729 €	53,4	3 910 855 €	52,1	6 318 585 €
Total A+		50,43	86 061 461 €	50,61	103 294 974 €	50,52	189 356 434 €
A	IEHC	52,4	14 464 999 €	53,3	13 125 039 €	52,8	27 590 038 €
	IECN	44,4	17 123 694 €	44,5	13 824 033 €	44,5	30 947 727 €
	AI	48,2	18 965 466 €	48,1	13 960 546 €	48,2	32 926 012 €
	Ingénieurs MASA A	48,7	1 190 443 €	52,8	2 315 710 €	51,2	3 506 153 €
Total A		47,84	51 744 603 €	48,31	43 225 329 €	48,04	94 969 931 €
B	TREX	52,2	18 725 823 €	53,2	14 953 393 €	52,6	33 679 216 €
	TRSU	49,2	8 386 565 €	50,7	6 324 146 €	49,8	14 710 712 €
	TRNO	44,7	20 777 339 €	46,2	17 970 819 €	45,4	38 748 158 €
	Techniciens MASA B	57,5	73 580 €	60,5	109 033 €	59,2	182 613 €
Total B		48,10	47 963 306 €	49,33	39 357 392 €	48,63	87 320 698 €
C	ATP1	51,6	2 185 948 €	49,2	3 491 320 €	50,2	5 677 267 €
	ATP2	39,7	1 240 486 €	39,4	2 314 976 €	39,5	3 555 462 €
Total C		46,92	3 426 434 €	45,17	5 806 296 €	45,85	9 232 730 €
Total		48,8	189 195 803 €	49,4	191 683 990 €	49,1	380 879 793 €

Éléments de rémunération : traitement indiciaire, supplément familial de traitement, indemnité de résidence, primes et indemnités, transfert prime point ainsi que la part versée aux fonctionnaires sur les autres allocations et indemnités du tableau I.1 (1 079 K€).

Le total des rémunérations brutes versées en 2023 est de 380.879.793 € contre 365.821.762 € en 2022, soit une évolution de 4,1%.

Le tableau suivant donne les écarts de rémunération par grade entre 2022 et 2023. Ces écarts s'expliquent par les mesures indemnitaires LPR, la prime de pouvoir d'achat, les mesures GUERINI ainsi que la garantie individuelle de pouvoir d'achat.

Ecart de rémunération brute par grades :

Code grade	Dépenses Brutes 2023	Dépenses Brutes 2022	Ecart 23 - 22	%
DREX	8 432 866 €	6 914 883 €	1 517 982 €	22,0%
DR1	17 544 147 €	17 759 236 €	-215 089 €	-1,2%
DR2	41 924 751 €	39 225 032 €	2 699 719 €	6,9%
CRHC	14 422 179 €	12 615 566 €	1 806 613 €	14,3%
CRCN	43 531 452 €	41 695 246 €	1 836 206 €	4,4%
IRHC	17 685 558 €	16 610 524 €	1 075 035 €	6,5%
IR 2023/IR1 et IR2 2022	39 496 897 €	21 391 326 € 16 617 005 €	1 488 566 €	3,9%
Ingénieurs MASA A+	6 318 585 €	6 265 501 €	53 083 €	0,8%
	189 356 434 €	179 094 318 €	10 262 116 €	5,7%
IEHC	27 590 038 €	24 227 634 €	3 362 405 €	13,9%
IECN	30 947 727 €	30 047 595 €	900 132 €	3,0%
AI	32 926 012 €	33 736 521 €	-810 508 €	-2,4%
Ingénieurs MASA A	3 506 153 €	3 278 475 €	227 679 €	6,9%
	94 969 931 €	91 290 225 €	3 679 707 €	4,0%
TREX	33 679 216 €	31 430 425 €	2 248 790 €	7,2%
TRSU	14 710 712 €	14 509 279 €	201 433 €	1,4%
TRNO	38 748 158 €	36 731 831 €	2 016 327 €	5,5%
Techniciens MASA B	182 613 €	230 692 €	-48 079 €	-20,8%
	87 320 698 €	82 902 227 €	4 418 471 €	5,3%
ATP1	5 677 267 €	7 106 908 €	-1 429 640 €	-20,1%
ATP2	3 555 462 €	5 428 084 €	-1 872 622 €	-34,5%
	9 232 730 €	12 534 992 €	- 3 302 262 €	-26,3%
	380 879 793 €	365 821 762 €	15 058 031 €	4,1%

L'augmentation de la valeur du point d'indice dans la fonction publique, en lien avec l'indice détenu par l'agent, bénéficie à toutes les catégories. En conséquence, la variation des traitements est plus marquée pour les catégories A et A+.

Il en va de même pour les primes RIFSEEP et RIPEC réévaluées en 2023 dans le cadre des mesures LPR, des catégories allant de B à A+.

En revanche, la prime de pouvoir d'achat ainsi que la garantie individuelle de pouvoir d'achat vont principalement aux agents de catégories B et dans une moindre mesure, aux agents de catégorie C.

La baisse des rémunérations observée entre 2023 et 2022 chez les assistants ingénieurs (AI) et les adjoints techniques (AT), malgré l'augmentation de la valeur du point fonction publique, s'explique par un solde d'effectif négatif résultant des mouvements d'entrée et de sortie au sein de ces corps, liés aux concours externes et internes, aux promotions de corps par liste d'aptitude, aux départs à la retraite et aux autres sorties. A l'inverse, l'augmentation des rémunérations observées entre 2023 et 2022 chez les DREX s'explique, au-delà de l'augmentation de la valeur du point d'indice fonction publique, par le repyramidage du corps des directeurs de recherche réalisé dans le contexte de la LPR.

II.2 Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés (BDS FPE 037)

Les effectifs comptabilisés comprennent tous les agents ayant perçu une rémunération en 2023, y compris ceux absents (en congé de maladie de longue durée, congé de formation...)

De plus, la sur-rémunération des agents à temps partiel de 80% et 90%, ainsi que celle des différentes quotités des temps partiels thérapeutiques, est également prise en compte. Ces agents sont comptés respectivement à 0,86 ETP, 0,91 ETP et 1 ETP.

Grade	F	H	T
DREX	36	74	110
DR1	72	140	211
DR2	281	339	620
CRHC	152	100	252
CRCN	379	440	818
IRHC	105	136	241
IR	349	351	700
IEHC	285	253	539
IECN	419	327	746
AI	488	344	832
TREX	497	383	880
TRSU	246	176	422
TRNO	680	553	1233
ATP1	71	109	181
ATP2	43	80	123
MASA A+	28	42	70
MASA A	20	33	53
MASA B	2	2	4
Total	4152	3883	8035

II.3 Nombre de mois de personnes physiques payées (BDS FPE 038)

Mois	TIT		
	F	H	T
Janvier	4326	4002	8328
Février	4329	3999	8328
Mars	4333	3993	8326
Avril	4318	3971	8289
Mai	4308	3959	8267
Juin	4296	3958	8254
Juillet	4270	3932	8202
Août	4255	3906	8161
Septembre	4358	3961	8319
Octobre	4362	3965	8327
Novembre	4362	3956	8318
Décembre	4361	3956	8317
Total	51878	47558	99436

Le nombre de mois de personnes physiques payées inclut tous les agents ayant perçu une rémunération en 2023, y compris ceux absents (en congé de maladie de longue durée, congé de formation...). Par rapport à

2022, ce nombre a diminué, passant de 100 586 à 99 436. Cette baisse confirme la diminution des effectifs de titulaires présentée dans la thématique I sur les emplois.

II.4 Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération (BDS FPE 039)

(Ecart hommes Femmes)

Les tableaux issus de l'outil DGAFP sont en annexe de ce document.

L'analyse réalisée à l'aide de l'outil inclut tous les agents ayant perçu une rémunération en 2023, à l'exception de ceux en absence prolongée (congé de maladie de longue durée, congé de formation...). Les résultats obtenus sont basés sur le nombre de paie attribuées à ces agents au cours de l'année, regroupées par mois, corps grade, échelon, indice et genre. Ainsi les effectifs considérés représentent une moyenne des personnes physiques rémunérées tout au long de l'année.

Ecart de rémunération femmes-hommes :

Titulaires :

La rémunération mensuelle moyenne des titulaires d'INRAE est de 3619 € pour les femmes (+187 € par rapport à 2022) et de 4002 € pour les hommes (+ 214 €), soit 383 € de différence, 27 € de plus qu'en 2022. En pourcentage de la moyenne des revenus perçus par les hommes, cela représente, rapporté à la rémunération des hommes, 9,6 % de différence. Par rapport à 2022, cet écart a augmenté de 0,2 % ; il reste inférieur de 0,3 % à l'écart constaté en 2021. Le logiciel élaboré par la DGAFP nous permet de détailler les origines de ces différences et leur évolution.

Plusieurs facteurs sont stables depuis 2021 :

- L'effet du temps partiel (-96 € en 2023, -107 € en 2022 et -100 € en 2021).
- L'effet démographique au sein des corps (- 38 € et 13% des écarts en 2023, - 29 € et 11,5 % des écarts en 2022, -34 € et 13.1% en 2022).
-

Deux facteurs sont en augmentation en 2023 au regard de 2022 :

- L'effet des primes, sur-rémunérations et sujétions à corps-grade-échelon identique de -42 € à 52 € ; il faut noter que cette partie de la rémunération n'explique que 19,8 % des écarts, comme en 2021. Cette augmentation est en particulier liée aux différences de représentation des femmes et hommes à l'intérieur des corps (+ 12 €) et à la réduction (relative) de la sur-rémunération du temps partiel à 80% ou 90% (+11 €).
- L'augmentation de l'effet de ségrégation des corps, lié aux différences de proportion entre femmes et hommes dans chaque corps et au niveau de rémunération de ces corps¹ : - 173 € en 2021, -178 € en 2022, - 193 € en 2023. Ce facteur doit faire d'autant plus l'objet d'une vigilance qu'il est la source d'écart la plus importante avec 67,2 % des différences observées entre les hommes et les femmes.

¹ Si cet effet est négatif, les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérées et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérées. La sur ou sous-représentation des femmes se fait en fonction de la part des femmes au total dans l'établissement ; et un corps est mieux ou moins rémunéré si son salaire moyen est supérieur ou inférieur au salaire moyen total de l'établissement, note de la DGAFP.

Tableau : Origine des différences de rémunérations entre femmes et hommes à INRAE (en équivalent temps plein)

Origine	2021		2022		2023	
	Ecart (€)	Rapport à la différence F-H à équivalent temps plein (%)	Ecart (€)	Rapport à la différence F-H à équivalent temps plein (%)	Ecart (€)	Rapport à la différence F-H à équivalent temps plein (%)
Différence de rémunération mensuelle moyenne non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	-357	9,90%	-356	9,40%	-383	9,60%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	-258	7,10%	-248	-6,50%	-287	-7,10%
Effet temps partiel	-100	38,60%	-107	43,20%	-96	33,30%
Effet ségrégation des corps	-173	67,10%	-178	71,70%	-193	67,20%
Effet démographique au sein des corps	-34	13,10%	-29	11,50%	-38	13,00%
Dont sur primes	-7	2,90%	-7	3,00%	-12	4,10%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-51	19,80%	-42	16,80%	-57	19,80%
Dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	22	-8,60%	27	-10,80%	16	-5,40%
Dont temps ou aux cycles de travail	-16	6,10%	-14	5,80%	-16	5,40%
Dont géographie et aux mobilités non forcées	-1	0,60%	-2	1,00%	-3	1,00%
Dont résultats / performance / engagement professionnel	3	-1,10%	-1	0,20%	1	-0,40%
Dont rémunérations accessoires	0	0,0%	0	0,00%	0	0,00%
Dont fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0	0,0%	0	0,00%	0	0,0%
Dont fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	-54	20,80%	-53	21,20%	-54	18,80%
Dont restructurations ou mobilités forcées	-2	0,60%	4	-1,50%	-1	0,30%
Dont autres primes et écarts résiduels sur traitement	-4	1,80%	-2	0,80%	0	0,0%

La figure ci-après représente les différences, par corps, entre les rémunérations moyennes (par équivalent temps plein) des femmes et hommes en 2022 et 2023. Ces écarts sont très majoritairement négatifs, puisque les rémunérations des femmes sont inférieures à celles des hommes sauf dans le corps des CR. La figure montre une réduction des écarts dans les corps des CR, une stabilisation dans celui des DR et des IR, grâce au travail réalisé pour la parité dans ces corps, et une légère augmentation dans les autres corps.

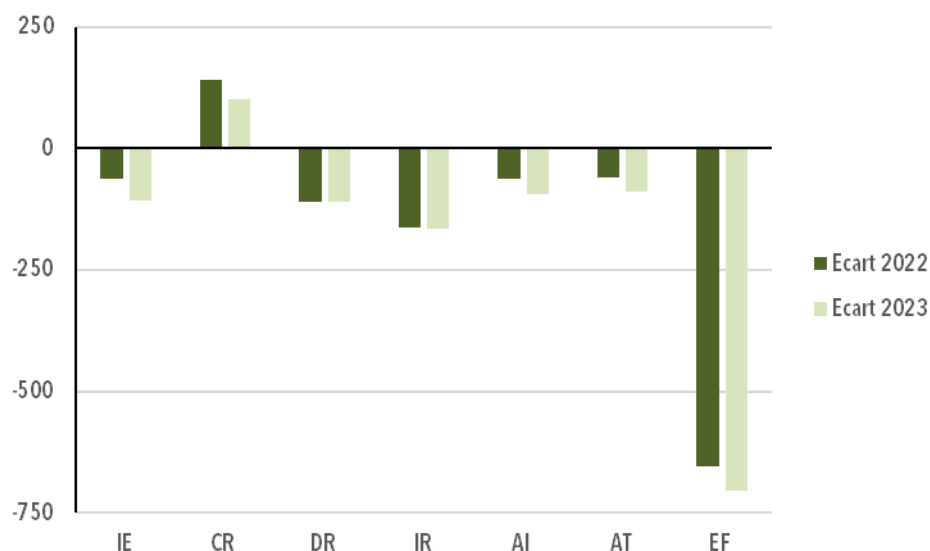


Figure : Différences, par corps, entre les rémunérations moyennes (par équivalent temps plein) des femmes et hommes en 2022 et 2023.

Contractuel :

Parmi les contractuels, les écarts relatifs de salaires (rapporté au salaire moyen des hommes) ont nettement diminué passant de -6,2 % à -2,8 % pour les personnes recrutées en catégorie A et -0,5 % à -0,3 % pour celles recrutées en catégorie C. Ils restent stables dans la catégorie A+ (à -4,4%) et B (-1,1% à -1,2%). Cette réduction va faire gagner deux points dans le calcul de l'index Egalité.

III. Agents des autres catégories et statuts rémunérés au cours de l'année

III.1 Total des rémunérations annuelles brutes versées, dont heures supplémentaires (BDS FPE 040)

Code grade	F		H		Totale	
	Dépenses Brutes	Âge moyen	Dépenses Brutes	Âge moyen	Dépenses Brutes	Âge moyen
CDD ministériels (dits "haut niveau")	2 612 885 €	50,2	3 576 592 €	50,9	6 189 477 €	50,6
Contrat travailleur handicapé (9H)	189 491 €	37,6	257 535 €	40,3	447 026 €	39,0
Chaire de professeur junior (9J)	191 614 €	40,9	242 411 €	36,5	434 025 €	38,2
CDI Contrat particulier (9P)	1 621 097 €	46,7	1 783 314 €	46,4	3 404 411 €	46,6
Renforcement temporaire (9V)	3 420 075 €	34,7	1 837 434 €	33,2	5 257 509 €	34,1
Contrat d'apprentissage	521 722 €	22,7	348 013 €	21,9	869 735 €	22,5
Boursiers Marie Curie	377 872 €	29,8	485 692 €	34,0	863 564 €	31,9
Doctorants LPR	737 435 €	26,6	312 244 €	25,9	1 049 679 €	26,4
Doctorants	8 505 330 €	26,8	6 681 391 €	27,5	15 186 721 €	27,1
Personnels sur conventions de recherche	21 895 099 €	30,9	16 534 947 €	30,7	38 430 047 €	30,9
CDI à temps incomplet	64 728 €	59,5			64 728 €	59,5
Post-doctorants ministériels	1 950 685 €	32,3	2 000 330 €	33,5	3 951 015 €	32,9
Chercheurs contractuels			30 554 €	36,0	30 554 €	36,0
Contrat sur mission	125 730 €	31,6	65 859 €	30,7	191 589 €	31,3
Personnels saisonniers ou occasionnels	336 306 €	26,4	390 981 €	27,1	727 287 €	26,8
Médecin de prévention (MP)	276 503 €	56,3	124 820 €	54,0	401 323 €	55,6
Stagiaire	3 063 €	23,8	2 862 €	23,9	5 925 €	23,8
Volontaires service civil	45 625 €	26,0			45 625 €	26,0
Total	42 875 259 €	31,1	34 674 981 €	31,32	77 550 240 €	31,18

Rémunération des non titulaires du tableau I.1 plus la part des autres allocations et indemnités versée aux non titulaires (345 k€) du tableau I.1

Le total des rémunérations brutes versées en 2023 est de 77.550.240 € contre 68.874.166 € en 2022, soit une évolution de 12.6 %. Ce qui confirme l'augmentation des effectifs des contractuels présentée dans la thématique I sur les emplois.

La lecture du tableau suivant montre que, en dehors des nouvelles natures de contrat introduites par la LPR (chaire de professeur junior, contrat sur mission, doctorants LPR, 23 CDD renforcement temporaire de catégorie A pour soutenir la recherche), cette hausse s'explique par la dynamique des ressources contractuelles de l'institut. En effet, en valeur absolue, la hausse est plus marquée pour le personnel employé dans le cadre des conventions de recherche, dont les traitements bruts sont passés de 35 114 210 € en 2022 à 38 430 047 € en 2023, soit une augmentation de 3 515 837 € et une évolution de 9,4%.

Ecart des dépenses liées aux rémunérations brutes par nature de contrat :

Code grade	Dépenses Brutes 2023	Dépenses Brutes 2022	Ecart 23 - 22	%
CDD ministériels (dits "haut niveau")	6 189 477 €	5 807 886 €	381 591 €	6,6%
Contrat travailleur handicapé (9H)	447 026 €	373 574 €	73 452 €	19,7%
Chaire de professeur junior (9J)	434 025 €	32 294 €	401 731 €	1244,0%
CDI Contrat particulier (9P)	3 404 411 €	3 047 636 €	356 774 €	11,7%
Renforcement temporaire (9V)	5 257 509 €	4 124 493 €	1 133 016 €	27,5%
Contrat d'apprentissage	869 735 €	956 413 €	-86 678 €	-9,1%
Boursiers Marie Curie	863 564 €	973 194 €	-109 629 €	-11,3%
Doctorants LPR	1 049 679 €	518 205 €	531 475 €	102,6%
Personnels sur conventions de recherche	38 430 047 €	35 114 210 €	3 315 837 €	9,4%
CDI à temps incomplet	64 728 €	70 648 €	-5 920 €	-8,4%
Post-doctorants ministériels	3 951 015 €	2 792 230 €	1 158 785 €	41,5%
Doctorants	15 186 721 €	13 765 136 €	1 421 585 €	10,3%
Contrat de chercheur non cofinancé	30 554 €	12 865 €	17 689 €	137,5%
Contrat sur mission	191 589 €		191 589 €	
Personnels saisonniers ou occasionnels	727 287 €	893 151 €	-165 864 €	-18,6%
Médecin de prévention (MP)	401 323 €	340 481 €	60 842 €	17,9%
Stagiaire	5 925 €	24 058 €	-18 133 €	-75,4%
Volontaires service civil	45 625 €	27 693 €	17 932 €	64,8%
Total	77 550 240 €	68 874 166 €	8 676 074 €	12,6%

III.2 Nombre d'équivalent temps plein rémunérés (BDS FPE 041)

Grade	F	H	T
CDD Ministériels (Dit "haut niveaux")	33	42	75
Contrats travailleurs handicapés	7	9	16
Chaire de professeur junior (9J)	8	10	18
CDI Contrat particulier (9P)	30	34	64
Renforcement temporaire (9V)	145	83	228
Contrats d'apprentissages	34	21	55
Boursiers Marie Curie	10	9	19
Doctorants LPR	45	22	67
Personnels sur convention de recherche	784	528	1312
Chercheurs Contractuels		1	1
CDI à temps incomplet	2		2
Contrat sur Mission	7	5	12
Post doctorants ministériel	62	71	133
Doctorants	363	284	647
Personnels saisonniers ou occasionnels	4	4	7
Médecin de prévention (MP)	3	1	4
Volontaire service civile	1		1
Total	1537	1124	2661

Les effectifs comptabilisés comprennent tous les agents contractuels rémunérés, présents au 31 décembre 2023.

III.3 Nombre de mois de personnes physiques payées (BDS FPE 038)

CTL			
Mois	F	H	T
Janvier	1387	1058	2445
Février	1410	1075	2485
Mars	1455	1114	2569
Avril	1478	1134	2612
Mai	1497	1122	2619
Juin	1528	1152	2680
Juillet	1501	1153	2654
Août	1414	1086	2500
Septembre	1419	1079	2498
Octobre	1479	1127	2606
Novembre	1582	1140	2722
Décembre	1559	1142	2701
Total	17709	13382	31091

Le nombre de mois de personnes physiques payées inclut tous les agents ayant perçu une rémunération en 2023, à l'exception des stagiaires, qui perçoivent une gratification.

Par rapport à 2022, ce nombre a augmenté, passant de 29 244 à 31 094. Cette hausse confirme l'augmentation des effectifs des contractuels présentée dans la thématique I sur les emplois.

Thématique 6 – Santé Sécurité au travail

I. Accidents de service et Maladies professionnelles

Accidents du travail, maladies professionnelles et violences sur agent.

En application de la note de service n° 2021-78 du 13 décembre 2021, INRAE assure le risque accident de service et maladies professionnelles en agissant à l'égard de son personnel titulaire comme une caisse de sécurité sociale. A ce titre l'Institut prend en charge les soins et les arrêts de travail en rapport avec l'accident. La réparation du préjudice est assurée par la Direction Générale des Finances Publiques.

Par ailleurs, INRAE assure le risque accident du travail et maladie professionnelle des agents contractuels en contrat d'une durée égale ou supérieure à un an. Les mains d'œuvre occasionnelles (MOO), CDD < 1 an, apprentis, stagiaires relèvent de leur Caisse Primaire d'Assurance Maladie. La déclaration d'accident incombe toutefois à l'Institut qui doit déclarer l'accident dans les 48h.

I.1 Nombre d'accidents de trajet (BDS FPE 043)

Les accidents de trajet	2022			2023		
	F	H	T	F	H	T
Nombre d'accidents de trajet	51	61	112	60	43	103
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	14	37	51	26	15	41
Nombre de jours d'arrêt consécutifs à accidents de trajet	123	477	600	315	321	636
Nombre d'accidents de trajet mortels	0	0	0	0	0	0

En 2022, le nombre d'accidents de trajet était en augmentation du fait de la reprise des déplacements sur site et des déplacements professionnels après deux années marquées par le confinement. En 2023, Le nombre d'accidents de trajet est en diminution. Cependant, le nombre de jours d'arrêt consécutifs à ces accidents est en augmentation.

I.2 Nombre d'accidents de service (BDS FPE 043)

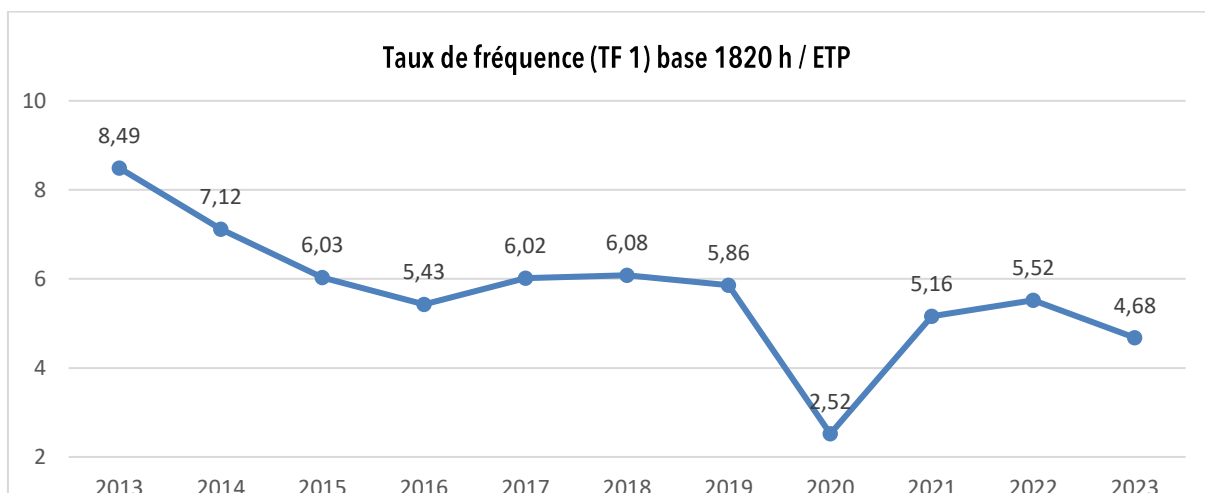
Les accidents de service	2022			2023		
	F	H	T	F	H	T
Nombre d'accidents de service	105	128	233	144	138	282
Nombre d'accidents de service avec arrêt	112	90	202	45	59	104
Nombre de jours d'arrêt consécutifs à accident de service	1 402	1 991	3 393	872	634	1 506
Nombre d'accidents de service mortels	0	0	0	0	0	0

Taux de fréquence et de gravité :

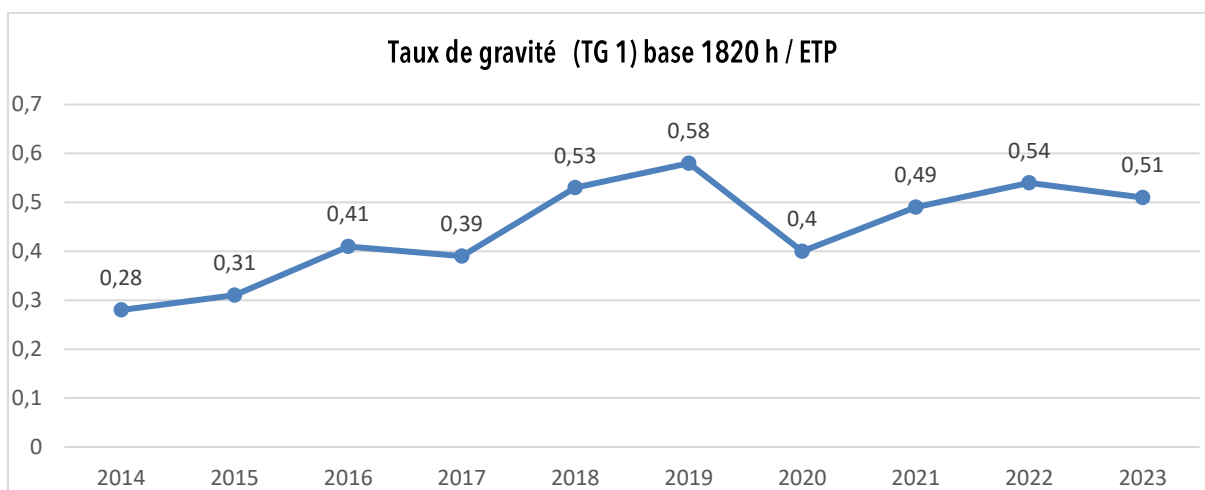
Les taux de fréquence et de gravité sont déterminés sur une base de 1820 heures par an.

Le TF1 correspond au nombre d'accidents avec arrêt survenus tous les millions d'heures travaillés.

Le TG correspond au nombre de jours perdus toutes les 1000 heures travaillées.



Le taux de fréquence a diminué en 2023 (4,68). Ce chiffre signifie qu'environ 4,68 accidents avec arrêt surviennent pour chaque million d'heures travaillées (équivalent à environ 460 ETP sur un an).



Le taux de gravité a également diminué en 2023. Il est de 0,51. Cela signifie que toutes les 1000h travaillées, 0,51 jour d'arrêt est enregistré.

I.3 Nombre de maladies professionnelles déclarées et reconnues (BDS FPE 043)

Les maladies professionnelles déclarées	2022			2023		
	F	H	T	F	H	T
Nombre de maladies déclarées	10	4	14	9	6	15

Les maladies professionnelles reconnues			
Année de déclaration	F	H	T
2022	7	4	11
2023	9	6	15

III.3 Taux d'IPP suite à accident de service et suite à maladie professionnelle (BDS FPE 045)

Taux d'IPP	IPP suite à accident de service			IPP suite à accident de service		
	2022			2023		
	H	F	T	H	F	T
Inférieur à 10%	2	1	3	1	1	2
Supérieur ou égal à 10%	1	0	1	1	3	4

Taux d'IPP	IPP suite à maladie professionnelle			IPP suite à maladie professionnelle		
	2022			2023		
	F	H	T	F	H	T
Inférieur à 10%	1	1	2	3	1	4
Supérieur ou égal à 10%	1	0	1	0	0	0

II. Dispositif de signalement

Plaçant le renforcement de la prévention et de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes comme l'une de ses priorités, l'institut s'est engagé dans une politique volontariste de lutte contre ces violences, comme écrit dans la note de service 2019-75. INRAE s'est doté depuis 2019 d'une cellule externe de signalement des actes de discrimination et de violences sexuelles et sexistes. Cette cellule « Allodiscrim-Allosexism » est composée d'avocates et d'avocats à même de conseiller et d'orienter les personnels d'INRAE en toute confidentialité. La cellule externe accompagne les agents, victimes ou témoins sur la qualification des faits et apportent des conseils, juridiques ou non, permettant d'identifier les bonnes questions et les interlocuteurs à privilégier, et ce jusqu'à atteinte d'une issue débloquent la situation. Si ce but ne peut être atteint, et/ou dès lors que la personne concernée l'y autorise, la cellule a une fonction d'alerte, en signalant la situation à INRAE. INRAE s'engage à donner une réponse à chaque situation portée à sa connaissance. La déléguée à la parité et à la lutte contre les discriminations est l'interlocutrice privilégiée du coordonnateur de la cellule.

Depuis 2021, la direction des ressources humaines a créé en son sein la cellule d'accompagnement des situations complexes (CASC) qui traite de toutes les situations nécessitant la mobilisation de compétences disponibles au niveau national ou encore un traitement distancié. Cette cellule traite des signalements de violences physiques et verbales et vient en complément de la cellule externe « Allodiscrim-Allosexism » pour accompagner les situations de harcèlement moral présumé et de comportements relationnels inadaptés.

Avec ces deux dispositifs, INRAE couvre ainsi la totalité des situations relevant des violences physiques, verbales, des actes de discrimination, des violences sexuelles et des comportements sexistes et des comportements inappropriés pouvant donner lieu à des situations qualifiables par un juge de harcèlement moral.

II.1 Nombre de saisines du dispositif de signalement et d'activations de la cellule de veille

(BDS FPE 047, 048, 049, 050 et 051) et (BDS FPE 131, 132)

Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés- Nombre de victimes d'actes de violence- Nombre de signalements par type d'actes

L'institut a mis en place six indicateurs RPS (validés en CCHSCT - 2021) :

- **Taux d'absentéisme pour raisons de santé 2023** : 11,67 % (10,44 % en 2022)
En distinguant 4 catégories :
 - o Congés pour maladie ordinaire : 6,07 % (5,58 % en 2022)
 - o Congés longue maladie et congés longue durée : 5 % (3,74 % en 2022)
 - o Congés pour accidents du travail : 0,56 % (0,74 % en 2022)
 - o Congés pour maladie professionnelle : 0,3 % (0,36 % en 2022)
- **Taux de rotation des agents** : 5,66 % (5,10 % en 2022)
- **Taux de visite sur demande au médecin de prévention** (Nombre de demande de visite spontanée au médecin de prévention, pour 100 agents) : 26 % en 2022
Ces chiffres ne sont habituellement disponibles qu'en milieu d'année (pour l'année précédente).
- **Nombre d'actes de violence physique envers le personnel** : voir tableau ci-dessous.

Les indicateurs spécifiques à INRAE :

- **Nombre de demandes d'intervention collective et individuelle formulées auprès des cellules MRH** (Mission Ressources Humaines) / **GRHP** (Gestion des Ressources Humaines de Proximité).
- **Signalement auprès de la cellule externe « Allodiscrim-Allosexism »** : 26 signalements en 2023 dont
 - o 5 pour des situations de violences sexuelles et sexistes ;
 - o 5 pour des situations de discrimination.

Il faut noter que les signalements peuvent couvrir plusieurs rubriques.
La totalité de ces signalements ont été traités par des remédiations réalisées par les avocates et avocats de la cellule externe.

Signalement	2022	2023
Nb de signalement (via les registres RSST)	378	471
Nb d'activation de cellule de veille	22	9
Nombres de demandes d'intervention collective et individuelle formulées auprès des cellules MRH/GRHP		147 (pour les 14 centres ayant répondu)
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel :		
<i>Émanant du personnel avec arrêt de travail</i>	2	1
<i>Émanant du personnel sans arrêt de travail</i>	0	0
<i>Émanant des usagers avec arrêt de travail</i>	0	0
<i>Émanant des usagers sans arrêt de travail</i>	0	1

Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés- Nombre de victimes d'actes de violence- Nombre de signalements par type d'actes

En 2023, la cellule externe « Allodiscrim-Allosexism » a recueilli 25 signalements effectués par 20 victimes et 5 témoins. Ces 25 signalements concernent (les signalements peuvent couvrir plusieurs rubriques) :

- 5 situations de violences sexuelles et sexistes
- 5 situations de discrimination
- 13 situations de harcèlement moral présumé pour lesquelles une orientation des agent(e)s vers la CASC a été faite par les avocat(e)s
- 2 autres motifs

La totalité de ces signalements ont été traités par des remédiations réalisées par les avocates et avocats de la cellule d'écoute externe.

Au niveau de la cellule d'accompagnement des situations complexes, nous avons recensé et traité 8 actes relevant de ces typologies :

- 5 situations de violences sexuelles et sexistes
- 1 situation de violence physique (sans saisine de la cellule d'écoute externe)
- 2 situations de comportements managériaux inappropriés (signalés pour partie à la cellule d'écoute externe).

	Nombre de Saisines		Nombre d'actes	Nombre de victimes		Nombre de signalements					
	2023	2022	2023	2023		A		B		C	
Motif de Signalement				H	F	H	F	H	F	H	F
Violences sexuelles et sexistes	5	2	5		5		4		1		
Discriminations	5	5		2	1	2	1		2		
Harcelement moral	13	10	2	1	1	2	5	2	4		
Autres	2	9					2				
Violence physique		0	1	1							
Type de suites données 12 mois après le signalement											
Contentieux		0									
Médiations		1									
Simple informations		25									
Total	25	26	8	4	7	4	12	2	7	0	0

II.2 Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année (BDS FPE 052)

Année	2023
Nombre	0

III. Protection fonctionnelle

III.1 Nombre de mesures et sommes versées au titre de la protection fonctionnelle (BDS FPE 053 et 054)

	Demandes	Mise en œuvre	Montant
Nombre de mesures de protection fonctionnelle	7	5	
Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle			- €

IV. Suicides

IV.1. Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l'année (BDS FPE 055)

Année	2022	2023
Nombre	0	0

IV.2. Nombre de tentatives de suicides (BDS FPE 056)

Déclarées et reconnus imputables au service au cours de l'année.

Année	2022	2023
Nombre	0	0

IV.3. Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail (BDS FPE 057)

Année	2022	2023
Nombre	0	0

IV.4. Nombre de tentatives de suicides intervenus sur le lieu de travail (BDS FPE 058)

Année	2022	2023
Nombre	1	0

V. Acteurs de prévention

V.1. Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre (BDS FPE 059)

Service	PP	
	2022	2023
Service prévention	41	39
Assistant de prévention	739	719
dont Coordonnateur AP		52
Sauveteurs secouristes du travail	1943	2113
Conseiller en radioprotection	55	35
Référents lasers	13	10
Total	2791	2968

L'effectif du réseau a augmenté globalement en 2023. A noter, une forte augmentation du nombre de Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) suite à la reprise des formations après la période de pandémie. Le nombre de conseillers en radioprotection continue à diminuer suite à une diminution de cette activité.

V.2. Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail (BDS FPE 060)

	2022		2023	
	PP	ETPT	PP	ETPT
Service prévention	41	37,4	39 préventeurs (+7 assistantes/ gestionnaires)	30,65 préventeurs (hors gestionnaire) 4,7 assistantes/ gestionnaires
Assistant de prévention	739		719	98% avec une quotité de temps compris entre 5 et 24 % 2% avec une quotité de temps compris entre 25 et 74 %

V.3. Formation initiale type uniformisée et généralisée (BDS FPE 061)

	Ministère	Prestataire	Interne INRAE	Mixte
CP	0	0	0	0
AP	0	1 centre	1 centre	8 centres

Des formations initiales d'Assistants de Prévention (AP) sont organisées chaque année, selon différentes modalités en fonction des centres : en interne, en externe ou inter-établissement. Le national propose également en complément des dispositifs locaux une formation initiale d'assistants prévention. Une formation initiale de 3 jours pour les services prévention de centre est organisée tous les deux ans.

V.4. Nombre d'acteurs de la prévention (BDS FPE 062 et 063)

Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année par catégorie d'acteur.

	PP ayant pris leurs fonctions au cours de l'année 2023
Service prévention	7
Assistant de prévention	45
dont Coordonnateur AP	5
Sauveteurs secouristes du travail	331
Conseiller en radioprotection	4
Référents lasers	7

On constate un turn-over au sein des services prévention de centre (7 arrivées sur 39 préventeurs, soit 18%).

Nombre d'acteurs de la prévention ayant suivi une formation continue au cours de l'année par catégorie d'acteur.

	PP ayant reçu une formation ponctuelle		PP ayant reçu une formation continue	
	2022	2023	2022	2023
Service prévention	6	0	41	26
Assistant de prévention	102	605		397

Des formations continues sont organisées à destination des services prévention de centre par le pôle prévention national au travers de 2 séminaires et de visio-conférences mensuelles. Une formation sur les risques biologiques a notamment été réalisée en 2023 à destination des services de prévention de centre.

Concernant les assistants et assistantes de prévention (AP), les formations initiales ont été organisées par les centres en 2023. Les formations continues des AP sont notamment réalisées via les réunions organisées sur les centres.

VI. Instances de prévention

VI.1. Nombre de formations spécialisées en matière de SSCT (BDS FPE 064)

	2023
F3SCT du CSAE d'INRAE	1
F3SCT des CSA spéciaux (CSAS) de centre	16

VI.2. Nombre de CSA exerçant les compétences d'une formation SSCT (BDS FPE 065)

	2023
Nombre de CSAE exerçant les compétences d'une Formation Spécialisée :	0
Nombre de CSA spéciaux (CSAS) de centre exerçant les compétences d'une Formation Spécialisée :	3

VI.3. Nombre de membres des formations spécialisées par catégories (BDS FPE 066) Avec la distinction entre titulaires et suppléants

2023		
F3SCT	Nombre de représentants du personnel titulaires	Nombre de représentants du personnel suppléants
F3SCT du CSAE d'INRAE	10	10
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Antilles-Guyane	5	5
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Bourgogne-Franche-Comté	7	7
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Bretagne-Normandie	10	10
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Clermont-Auvergne-Rhône-Alpes	10	10
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Grand Est-Nancy	7	7
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Ile-de-France-Jouy-en-Josas-Antony	10	10
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Ile-de-France-Versailles-Saclay	10	10
Centre de recherche Lyon-Grenoble-Auvergne-Rhône-Alpes	8	8
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux	10	10
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Poitiers	7	7
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Occitanie-Montpellier	10	10
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Occitanie-Toulouse	10	10
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Pays de la Loire	8	8
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Provence-Alpes-Côte d'Azur	10	10
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Val de Loire	10	10
F3SCT du CSAS du Centre-siège	8	8

VI.4. Nombre de membres ayant reçu une formation et durée (BDS FPE 067, 068 et 069)*Harmonisation de la formation au sein du ministère - Organisateur de la formation (administration ou externe)*

	2022	2023
	CHSCT	CSAS/F3SCT
PP ayant été formés	94	205
Harmonisation Formation Ministère	OUI	OUI
Formateur	CERFOS	CERFOS

Un marché a été mis en place pour les formations initiales des membres de CSAS/F3SCT en 2023. 205 représentants du personnel formés en 2023 au terme de 20 sessions de formation initiale (3 jours). Concernant les formations spécifiques (1 jour) dédiées aux secrétaires et leurs adjoints, 1 session a pu se tenir en décembre 2023, regroupant 11 stagiaires.

VI.5. Nombre de membres ayant bénéficié d'une formation HSCT (BDS FPE 070)

Année	2023
Nombre	205

VI.6. Nombre d'agents couverts par formation spécialisée SSCT (BDS FPE 071)

F3SCT	Nombre d'agents couverts
F3SCT du CSAE d'INRAE	10 941
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Antilles-Guyane	181
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Bourgogne-Franche-Comté	396
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Bretagne-Normandie	838
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Clermont-Auvergne-Rhône-Alpes	808
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Grand Est-Nancy	299
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Ile-de-France-Jouy-en-Josas-Antony	870
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Ile-de-France-Versailles-Saclay	964
Centre de recherche Lyon-Grenoble-Auvergne-Rhône-Alpes	500
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux	747
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Poitiers	202
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Occitanie-Montpellier	1109
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Occitanie-Toulouse	932
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Pays de la Loire	602
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Provence-Alpes-Côte d'Azur	882
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Val de Loire	704
F3SCT du CSAS du Centre-siège	644

*** Effectifs au 31 décembre 2023**

VI.7. Nombre de réunions de formations spécialisées (FS) (hors groupes de travail) par type (BDS FPE 074)

	2022	2023
FS national	9	5
FS centre	71	58
Total	80	63

En 2023, les nouvelles instances ont été mises en place aussi bien au niveau national que dans les centres. Pour mémoire, 16 centres sur 19 disposent d'une F3SCT.

En 2023 :

- Au niveau national, une seule F3SCT a été dédiée à un sujet unique (avis sur le projet de règlement intérieur du Comité social d'administration (CSA) d'INRAE et de sa formation spécialisée (F3SCT) - règlement intérieur type des CSA spéciaux de centre et de leur F3SCT).
- 14 centres ont réalisé 3 réunions d'instances ou plus (ou de CSAS ayant un ODJ en lien avec la prévention si seulement CSAS).

VI.8. Nombre de groupe de travail de formations spécialisées (FS) par type (BDS FPE 075)

	Groupes de travail de la FS nationale	Groupes de travail des FS de centre
Nombre de GT	3	18
Nombre de centre ayant mis en place des GT		10 centres sur 19
Thématiques des GT	RPS/QVCT, TMS, Formation réglementaire instances CSA/F3SCT	RSST, Visites de bâtiments, ASAI, Analyse des risques, Règlements et consignes, Aménagements et nouvelles technologies, Aspirations, Prévention "Gaz de laboratoire", QVCT, Portail, Azote liquide, GEPI, Travaux, Analyse par arbre des causes d'une non-titularisation (conflit), Ambiance thermique GT prévention dans un centre n'ayant pas de F3SCT

En 2023, un peu plus de la moitié des centres ont mis en place des groupes de travail spécifiques avec des thématiques très variées

VI.9. Nombre de réunions tenues par type (BDS FPE 076)

	2022		2023	
	FS nationale	FS de centre	FS nationale	FS de centre
Nombre de réunions de F3SCT qui se sont valablement réunies (ou de CSAS ayant un ODJ en lien avec la prévention si seulement CSAS)	9	71	5	58
Nombre de réunions de F3SCT suite à l'initiative de l'administration			5	58
Nombre de réunions de F3SCT sur demande de la moitié au moins des représentants du personnel			0	0
Nombre de réunions suite à signalement de danger grave et imminent			Non concerné	1
Nombre de réunions de F3SCT suite à un accident grave			Non concerné	0

Une formation spécialisée de centre s'est réunie suite à un signalement de danger grave et imminent relatif à la vacance du poste de médecin du travail sur un centre.

VI.10. Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention (BDS FPE 077)

	FS nationale	FS de centre
Nombre de réunions avec la participation d'Assistants de Prévention		15
Nombre de réunions avec la participation du médecin du travail	3	30
Nombre de réunions de la F3SCT (ou de CSAS le cas échéant) avec la participation de l'ISST	4	13

VI.11. Nombre de visites de sites effectuées (BDS FPE 078)

	2022	2023
Nombre de visites de sites effectuées	32	15

11 centres ont réalisé au moins une visite en 2023. 14 visites ont donné lieu à un rapport de visite de sites étudiés en séance. 9 plans d'action ont été validés par le directeur d'unité concerné suite à ces visites.

VI.12. Nombre d'enquête réalisées (BDS FPE 079)

En 2023 :

Nombre d'enquêtes réalisées		
	22	
dont	20	pour motif d'accident de service / de travail
dont	0	pour motif de maladie professionnelle ou à caractère professionnel

En 2022, 65 analyses d'accidents et incidents avaient été réalisées.

VI.13. Nombre de demandes de recours à un expert certifié (BDS FPE 080, 081 et 082)

Montant et délai moyen

En 2023 :

	F3SCT nationale	F3SCT de centre	
Nombre de demandes de recours à un expert certifié	0	0	
<i>dont</i>	<i>0 de recours suite à une délibération de la F3SCT (ou le CSAS la cas échéant)</i>	<i>dont 0</i>	<i>de recours suite à une délibération de la F3SCT (ou le CSAS la cas échéant)</i>
Nombre effectif de recours à un expert certifié	0	0	
Nombre de demandes de recours à un expert certifié en cours de procédure	0	0	

En 2022 :

- Au niveau national, il n'y avait eu aucune demande de recours à un expert certifié.
- Au niveau centre, il y avait eu 2 demandes de recours à un expert certifié dont une avait donné lieu à une expertise recours effectif

VI.14. Nombre de saisines de la FS par le CSA (BDS 083)

En 2023 :

	F3SCT nationale	F3SCT de centre
Nombre de saisines de la F3SCT par le CSAS à l'initiative de l'administration	0	0
Nombre de saisines de la F3SCT par le CSAS à l'initiative des membres du CSAS	0	0

VI.15. Nombre de substitution de la consultation CSA à la consultation obligatoire FS (BDS FPE 084)

En 2023 :

	F3SCT nationale	F3SCT de centre
Nombre de cas où la consultation du CSA s'est substituée la consultation obligatoire de la F3SCT.	0	0

VI.16. Nombre de signalements, services couverts par (FS) (BDS FPE 085, 086, 087, 088, 089,090 et 091)

	2022	2023
Nombre de signalements d'un danger grave et imminent	1	1
<i>-dont Ayant fait l'objet d'une inspection</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>-dont inscrit au registre SST</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
Nombre d'invocations du droit de retrait effectuées	1	0
Nombre de services couverts par une FS ayant un registre SST	Ensemble des unités	Ensemble des unités* *Dématérialisation des RSST à compter du 15/11/2023
Nombre de registres étudiés par les FS	Ensemble des registres	Ensemble des registres
Nombre de rapports d'ISST reçus	4	2
Nombre de lettres de cadrage d'AP ou de CP reçues	98	13 CPC sur 19 ont une lettre de mission 690 assistants de prévention disposent d'une lettre de mission (soit 96,0 %)
Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus.	13	13 reçus et présentés en instance

Un registre Santé Sécurité au Travail dématérialisé a été mis en place au sein d'INRAE à partir du 15/11/2023. Les membres de F3SCT (ou CSAS le cas échéant) ont accès à l'ensemble des fiches RSST de leur centre dès qu'elles sont soumises par l'agent au directeur d'unité.

En 2023 :

- 2 centres ont reçu un rapport de leur Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST) ;
- 6 Conseillers Prévention de Centre ne disposent pas de lettre de mission sur leur centre ;
- 96% des assistants de prévention disposent d'une lettre de mission ;
- 13 centres ont reçu et présenté en instance le rapport annuel des médecins du travail.

VI.17. Information des FS concernant des accidents du travail et maladies professionnelles (BDS FPE 093)

	2023
Information des FS concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services	16 centres sur 19

VI.18. Nombre de consultations FS sur des projets de d'aménagements importants (BDS FPE 094-097)

En 2023 :

	Nombre de consultations des FS de centre (ou le CSAS le cas échéant)
Concernant des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	14
Concernant des projets importants d'introduction de nouvelles technologies	1
Concernant des projets de règlement et de consignes	21
Concernant des mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail	4

En 2023 :

- 10 centres ont consulté la FS de centre sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
- 1 centre a consulté la FS de centre sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies.
- 15 centres ont consulté la FS de centre sur des projets de règlement et de consignes.
- 4 centres ont consulté la FS de centre sur des mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

VII. Actions de prévention

VII.1. Programmes annuels de prévention étudiés par la FS intégrant TMS, RPS (BDS FPE 098 et 099)

	2022		2023	
	Étudié en FS nationale	Étudié en FS de centre	Étudié en FS nationale	Étudié en FS de centre
Programme annuel de prévention des risques professionnels et des conditions de travail	1 sur 1	15 sur 19	1 sur 1	11 sur 19
Intégrant les TMS	1 sur 1		1 sur 1	11 sur 19
Intégrant les RPS	1 sur 1		1 sur 1	7 sur 19

VII.2. Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (BDS FPE 100, 101, 102)

	2023
Nombre de centre dont le DUERP a fait l'objet d'un point à l'ordre du jour de la F3SCT (CSAS le cas échéant)	4 centres sur 19 étudient les DUER en FS de centre
Nombre de DUER d'unité intégrant les TMS	150 unités (sur 355 unités)
Nombre de DUER d'unité intégrant les RPS	93 unités (sur 355 unités)

Les membres des F3SCT (ou CSAS le cas échéant) disposent d'accès spécifiques aux DUERP des unités de leur centre via l'OPPI.

Au niveau national, un bilan prévention a été réalisé en 2023 et a été présenté en F3SCT nationale. Ce bilan intègre les TMS et les RPS.

VII.3. Nombre d'avis rendus par la FS et nombre de mesures proposées (BDS FPE 103, 104, 105)

	2023
Nombre d'avis rendus par la FS	50
Nombre de mesures proposées par la FS dont :	88
- mesures proposées par la F3SCT acceptées et mises en œuvre ;	32
- mesures proposées par la F3SCT acceptées mais non encore mises en œuvre ;	39
- mesures proposées par la F3SCT refusées ;	3
- mesures proposées par la F3SCT en cours ou sans suite.	2
Nombre de mesures proposées par la F3SCT (ou le CSAS le cas échéant) intégrant les TMS	0
Nombre de mesures proposées par la F3SCT (ou le CSAS le cas échéant) intégrant les RPS	5

VII.4. Nombre d'aménagement de poste proposés par le médecin du travail (BDS FPE 106)

	2023
Nombres d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail	855

dont secteur handicap:

<i>Aménagement de poste</i>	106
<i>Accessibilité</i>	13

VII.5. Nombre de chefs d'établissements voisins dont l'activité expose à des nuisances entendus (BDS FPE 107)

	2023
Nombre de chefs d'établissements voisins dont l'activité expose les travailleurs à des nuisances entendus.	2

Les 2 établissements concernés sont des aéroports.

VII.6. Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensée sur l'année (BDS FPE 111)

	F		H		Total	
	Nombre d'agents	Age moyen	Nombre d'agents	Age moyen	Nombre d'agents	Age moyen
TPS THERAPEUT. 80%	4	46,0	4	49,8	8	47,9
TPS THERAPEUT. 70%	2	51,0	1	46,0	3	49,3
TPS THERAPEUT. 60%	9	48,1	2	49,0	11	48,3
TPS THERAPEUT. 50%	42	49,7	20	53,0	62	50,8
TPS THERA AT 80%	1	53,0			1	53,0
TPS THERA AT 60 %	1	41,0			1	41,0
TPS THERA. AT 50 %	5	48,0	1	57,0	6	49,5
Total	64	49,1	28	52,1	92	50,0

VII.7. Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité (BDS FPE 113)

	F	H
Retraite pour invalidé	5	0

VII.8. Nombre de licenciement pour inaptitude physique au cours de l'année (BDS FPE 114)

Année	2023
Nombre	0

VII.9. Recours à l'inspection de santé et sécurité au travail (BDS FPE 115, 116, 117, 118, 119, 120 et 121)

Indicateurs	2022	2023
Nombre de rapports transmis par l'ISST suite à un désaccord avec le chef de service.	0	0
Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 (risque grave ou désaccord sérieux et persistant) initiés au cours de l'année par ISST ;		0
Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 (risque grave ou désaccord sérieux et persistant) initiés au cours de l'année par la F3SCT ou le CSAS le cas échéant		0
Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 (risque grave ou désaccord sérieux et persistant) initiés au cours de l'année par le président de centre		0
Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits "réglementés" reçues par l'ensemble des ISST	0	2
Nombre de visite de contrôle	2	4
Nombre de rapport d'inspection transmis par l'ISST	4	2
Nombre de réponse de l'administration aux rapports des ISST	0	1

VII.10. Nombre d'agents formés à la SST parmi les agents en poste au 31 décembre (BDS FPE 122-123)

Formation	2022	2023
	PP	PP
Formations Générales	2352	2865
Formation SST	721	937
PSE 1/PSC1	255	93

Sur les 937 agents ayant suivi la formation Sauveteur Secouristes du Travail (SST), 211 ont suivi une formation initiale. 81 d'entre eux ont été formés en interne par les formateurs SST internes. 726 agents ont suivi un recyclage dont 242 en interne. Ces formations internes sont dispensées conformément au référentiel standard de l'INRS.

93 agents ont participé aux formations de secouristes PSC1 et PSE1. 66 d'entre eux ont été formés en interne.

Formation	2023
Centres ayant organisées des formations SST suite à des événements graves	2

Ces formations SST ont été réalisées dans le cadre de la sortie du moratoire prion ou suite à des expositions accidentelles.

VII.11. Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels : Nombre de services et nombre d'agents concernés, taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris les risques psychosociaux (BDS FPE 124 et 125)

	2023
Nombre d'unité sans DUERP	16

	2023
Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente moyen pour les centres	68% (réponse de 17 centres)

Thématique 7 - Organisation du travail et temps de travail

IV. Organisation et cycles de travail

« A INRAE, en application de la décision du 6 septembre 2021 portant règlement intérieur, la durée annuelle de travail est de 1607 heures (dont 7 heures non rémunérées au titre de la journée de solidarité).

Le travail est organisé selon un cycle hebdomadaire de 5 jours.

Deux options sont offertes en tenant compte des modalités d'organisation du travail, l'option retenue conditionnant le nombre de jours dits de « RTT » (Réduction du Temps de Travail) : soit 36h par semaine (sans RTT et avec la possibilité de travailler sur un cycle de 4,5 jours par semaine, ou de 4 jours une semaine et 5 jours la semaine suivante) soit 38h40 par semaine (avec 15 jours de RTT et un rythme de 5 jours par semaine).

Par ailleurs, afin de compléter l'offre institutionnelle en matière d'organisation du temps travail pour 9 unités relocalisés sur le site de Saclay, INRAE expérimente sur la période 2023-2024, de nouveaux cycles de travail. Ainsi, en application de la note de service n°2022-45 du 22 juillet 2022, des options supplémentaires leurs sont offertes : 36 h par semaine (sans RTT et un rythme de travail de 4 jours par semaine) et 38h (avec la possibilité de travailler sur un cycle de 4,5 jours par semaine avec 10,5 RTT ou la possibilité de travailler sur un cycle de 4 jours par semaine avec 10 jours de RTT).

14 agents (10 titulaires et 4 Contractuels) d'une unité mixte de recherche, hébergée sur un site dit EPN, avec des règles spécifiques sur les horaires d'ouverture et de fermeture, ont un régime spécial dérogatoire de 39h50.

I.1 Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon les cycles de travail (BDS FPE 140)

- **Effectif total :**

	F		H		Total	
	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen
39H50	8	36,1	6	43,3	14	39,2
38H40	5 458	43,8	4 735	45,2	10 193	44,5
38H	6	35,3	1	28	7	34,3
36H	391	41,5	326	43,8	717	42,5
35H	4	24,5	6	23,3	10	23,8
Total	5867	43,6	5074	45,1	10941	44,3

- **Effectifs titulaires :**

	F		H		Total	
	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen
39H50	5	41,6	5	46,4	10	44
38H40	4069	48,4	3729	49	7798	48,7
38H	5	37,2			5	37,2
36H	243	49,1	210	51,9	453	50,4
Total	4322	48,4	3944	49,1	8266	48,7

- **Effectifs contractuels :**

	F		H		Total	
	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen
39H50	3	27	1	28,0	4	27,3
38H40	1389	30,4	1006	31,3	2395	30,8
38H	1	26	1	28	2	27
36H	148	29	116	29,2	264	29,1
35H	4	24,5	6	23,3	10	23,8
Total	1545	30,3	1130	31	2675	30,6

I.2 Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail (BDS FPE 141)

	2023
Nombre	0

Aucun recours de droit à l'annualisation du temps de travail au terme des congés maternité paternité et accueil de l'enfant adoption n'a été enregistré en 2023.

I.3 Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année (BDS FPE 142)

Catégorie	F				H				Total			
	Nombre d'agents	Âge moyen	Nombre de nuits	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Âge moyen	Nombre de nuits	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Âge moyen	Nombre de nuits	Nombre d'heures
A+	12	50,4	23	54,7	16	55,1	25	58	28	53,1	48	113
A	21	44,8	35	143	19	50,1	63	221	40	47,3	98	364
B	18	42,8	34	159,1	43	48,1	126	348	61	46,6	160	507
C					11	43,4	39	53	11	43,4	39	53
Non tit	15	28,5	34	84,3	12	29,1	33	35	27	28,7	67	119
Total	66	41,6	126	441,1	101	46,8	286	715	167	44,7	412	1156

En 2023, 412 nuit-agents travaillés ont été effectués, contre 493 en 2022.

V. Astreintes et interventions

V.1 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes (BDS FPE 144)

	F	H	Total
Nombre d'agents en fonction au 31/12 soumis à des astreintes	100	288	388

	F	H	Total
Nombre d'agents ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes en 2023	104	302	406

Au 31 décembre 2023, il y avait 388 agents en fonction soumis à des astreintes, contre 383 au 31 décembre 2022.

Le nombre d'agents ayant bénéficié d'indemnités d'astreintes est de 406 en 2023, contre 399 en 2022.

II.2 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant bénéficié d'un repos compensateur (BDS FPE 145)

- **Titulaires**

Corps	F		H		Total	
	PP	Âge moyen	PP	Âge moyen	PP	Âge moyen
DREX	7	60,9	11	61,6	18	61,3
DR1	15	55,9	15	56,8	30	56,4
DR2	49	52,7	50	53	99	52,8
CRHC	14	54,9	7	54,6	21	54,8
CRCN	69	44,2	46	41	115	43
IRHC	26	55	19	57,7	45	56,1
IR	71	48,3	51	46,2	122	47,4
IEHC	58	52,6	45	53,4	103	53
IECN	102	44,5	67	44,1	169	44,4
AI	90	45,6	71	48,2	161	46,7
TREX	91	50,3	80	52,2	171	51,2
TRSU	41	45,5	40	49,3	81	47,4
TRNO	128	42,5	134	44,5	262	43,5
ATP1	11	50,1	23	48,5	34	49
ATP2	6	33,2	16	33,8	22	33,6
MASA A+	6	51,7	4	53,5	10	52,4
MASA A	6	45,8	5	50,8	11	48,1
Total	790	47,4	684	48,1	1474	47,7

- **Contractuels**

Corps	F		H		Total	
	PP	Âge moyen	PP	Âge moyen	PP	Âge moyen
CDD Ministériels (Dit "haut niveaux")	8	51,9	6	56,2	14	53,7
Contrats travailleurs handicapés	1	32	1	47	2	39,5
CDI Contrat particulier (9P)	6	44,3	9	44,4	15	44,4
Renforcement temporaire (9V)	20	32,8	9	38,7	29	34,6
Boursiers Marie Curie	1	38	1	34	2	36
Doctorants	31	26,5	16	26,8	47	26,6
Doctorants LPR	4	24,8			4	24,8
Personnels sur convention de recherche	83	30,8	51	29,9	134	30,5
Post doctorants ministériel	4	31	8	32,8	12	32,2
Total	158	31,7	101	33,5	259	32,4

Le nombre d'agents, titulaires et contractuels, en fonction ayant bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année a augmenté, passant de 1 621 en 2022 à 1 733 en 2023.

VI. Télétravail et travail à distance

Conformément à la note de service n°2022-21 du 25/03/2022, le télétravail mis en œuvre au sein de l'institut depuis 2019 a évolué compte tenu des modulations réglementaires définies dans le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Le télétravail se présente comme un vecteur de la qualité de vie au travail en conciliant les temps de vie professionnels et personnels. Par ailleurs, limiter les trajets domicile-travail participe à la réduction de notre empreinte carbone liée aux activités professionnelles, garantissant ainsi les engagements pris par l'Institut.

Le télétravail est également une modalité de l'organisation du travail qui change notre rapport au travail et les modalités de nos interactions.

III.1 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant une autorisation de télétravail (BDS FPE 147)

Statut	Catégorie	Nombre d'agents		Total nombre d'agents	Âge moyen		Âge moyen
		Femme	Homme		Femme	Homme	
Titulaires	A+	1 299	1 357	2 656	50	49,8	49,9
	A	1 148	770	1 918	47,6	47,7	47,6
	B	1 026	389	1 415	47,6	48,1	47,7
	C	27	14	41	48,4	44,8	47,2
Total titulaires		3 500	2 530	6 030	48,4	47,6	48,1
Total Non-titulaires		870	531	1 401	30,6	31,1	30,8
Total		4 370	3 061	7 431	44,9	45,8	45,3

Le nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant en télétravail a augmenté, passant de 6662 en 2022 à 7431 en 2023.

Egalité H/F :

Les pourcentages de femmes et d'hommes parmi les personnes en télétravail sont restés quasi identiques à ceux de 2022. Pour tous les statuts, ils sont de 58,81 % et 41,19 % en 2023 contre 58,69 % et 41,31 % en 2022.

Chez les titulaires ils sont de 58,04 % pour les femmes et 41,96 % pour les hommes en 2023 contre 58,06 % pour les femmes et 41,94 % pour les hommes en 2022.

Chez les non-titulaires, de 61,10 % pour les femmes et 37,90 % pour les hommes en 2023 contre 61,46 % pour les femmes et 38,54 % pour les hommes en 2022.

De même la répartition par catégorie est très stable si ce n'est une légère augmentation du pourcentage de femmes parmi les personnes de catégorie C en télétravail (65,85 % en 2023, 62,00 % en 2022).

III.2 Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année (BDS FPE 148)

Genre	Demandes acceptées		Demandes refusées	
	Nombre de Demande	Âge moyen	Nombre de Demande	Âge moyen
Femme	918	34	0	
Homme	647	36,2	0	
Total	1565	34,9	0	

III.3 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant en DPSE * (BDS FPE 149)

Statut	Catégorie	Nombre de jours télétravaillés		Total nombre de jours télétravaillés	Nombre d'agents		Total nombre d'agents
		Femme	Homme		Femme	Homme	
Titulaires	A+	261	349	610	92	96	188
	A	521	330	851	126	79	205
	B	587	213	800	166	75	241
	C	78	87	165	13	7	20
Total titulaires		1 446	978	2 424	397	257	654
Total Non-titulaires		178	164	342	99	72	171
Total		1 624	1 142	2 766	496	329	825

*: agents ayant été au moins une fois dans l'année en dispositif pour situation exceptionnelle (DPSE)

Le nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du travail à distance en période de circonstance exceptionnelle a considérablement diminué, passant de 7923 agents en 2022 à 825 en 2023. Cette baisse s'explique notamment par le fait qu'en 2022, de nombreux agents ont profité de ce dispositif en raison de la crise COVID.

A noter que l'obligation d'isolement après avoir contracté le COVID a été levée le 1er février 2023.

VII. Heures supplémentaires

IV.1 Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrêtées (BDS FPE 150)

	F	H	Total
Nb d'heure	9658	11134	20792

Les heures prises en comptes pour cet indicateur sont les heures écrêtées chaque mois au-delà de 12 h.

Le nombre d'heures écrêtées a augmenté, passant de 13611 en 2022 à 20 792 en 2023.

IV.2 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires (BDS FPE 151)

▪ Effectif titulaire :

Nb agents heures récupérées			
Grade	F	H	Total
DREX	8	20	28
DR1	17	30	47
DR2	84	75	159
CRHC	51	29	80
CRCN	97	126	223
IRHC	56	42	98
IR	154	125	279
IEHC	136	115	251
IECN	229	147	376
AI	263	141	404
TREX	256	165	421
TRSU	118	78	196
TRNO	353	249	602
ATP1	24	37	61
ATP2	11	27	38
MASA A+	8	8	16
MASA A	10	8	18
MASA B	1		1
Total	1876	1422	3298

Nb agents heures écartées			
Grade	F	H	Total
DREX	5	10	15
DR1	8	20	28
DR2	52	40	92
CRHC	24	16	40
CRCN	40	51	91
IRHC	27	18	45
IR	58	52	110
IEHC	39	25	64
IECN	41	38	79
AI	46	33	79
TREX	33	29	62
TRSU	15	9	24
TRNO	37	37	74
ATP1	3	9	12
ATP2	1	5	6
MASA A+	3	6	9
MASA A	4	2	6
MASA B	1		1
Total	437	400	837

▪ Effectif contractuel :

Nb agents heures récupérées			
Grade	F	H	Total
CDD Ministériels (Dit "haut niveaux")	12	14	26
Contrats travailleurs handicapés	1	2	3
Chaire de professeur junior (9J)	0	1	1
CDI Contrat particulier (9P)	19	8	27
Renforcement temporaire (9V)	75	25	100
Contrats d'apprentissages	7	2	9
Boursiers Marie Curie	2	2	4
Doctorants LPR	5	3	8
Personnels sur convention de recherche	189	120	309
Post doctorants ministériel	14	12	26
Doctorants	70	45	115
Personnels saisonniers ou occasionnels	3	0	3
Total	397	234	631

Nb agents heures écartées			
Grade	F	H	Total
CDD Ministériels (Dit "haut niveaux")	4	2	6
Contrats travailleurs handicapés		2	2
CDI Contrat particulier (9P)	3	2	5
Renforcement temporaire (9V)	11	5	16
Boursiers Marie Curie		2	2
Doctorants LPR	4	2	6
Personnels sur convention de recherche	34	28	62
Post doctorants ministériel	4	5	9
Doctorants	34	31	65
Personnels saisonniers ou occasionnels	3	1	4
Total	97	80	177

- Le nombre d'agent ayant récupéré des heures passe de 3790 en 2022 à 3929 (total titulaire et contractuel)
- Le nombre d'agent augmente légèrement pour les heures écartées : 1014 en 2023 contre 829 en 2022 (total titulaire et contractuel)

IV.3 Nombre d'heures supplémentaires : Récupérées (BDS FPE 152)

- Effectif titulaire :

NB d'heure récupérées			
Grade	F	H	Total
DREX	247	665	913
DR1	657	1206	1864
DR2	3766	2947	6712
CRHC	2374	1353	3727
CRCN	3638	4627	8265
IRHC	2231	1796	4027
IR	5904	4809	10713
IEHC	5388	4244	9632
IECN	8129	6066	14195
AI	10668	5637	16306
TREX	10560	7819	18379
TRSU	4419	2762	7181
TRNO	12056	9521	21577
ATP1	897	1296	2193
ATP2	329	667	995
MASA A+	510	425	936
MASA A	309	514	824
MASA B	89		89
Total	72173	56355	128528

- Effectif contractuel :

NB d'heure récupérées			
Grade	F	H	Total
CDD Ministériels (Dit "haut niveaux")	468	410	878
Contrats travailleurs handicapés	44	73	117
Chaire de professeur junior (9J)		39	39
CDI Contrat particulier (9P)	545	379	924
Renforcement temporaire (9V)	1619	617	2237
Contrats d'apprentissages	84	25	109
Boursiers Marie Curie	45	101	146
Doctorants LPR	150	19	169
Personnels sur convention de recherche	4501	2709	7210
Post doctorants ministériel	379	367	746
Doctorants	1512	1149	2661
Personnels saisonniers ou occasionnels	54		54
Total	9402	5888	15290

Le nombre d'heures supplémentaires effectués en 2023 ayant donné lieu à des récupérations est en hausse, passant de 120 071 et 143 818 entre 2022 et 2023 (total titulaires + contractuels).

VIII. Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel (BDS FPE 153)

- Répartition des effectifs en fonction :

	F		H		Total	
	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen
Temps plein	4 916	43,0	4 818	45,0	9 734	44,0
Temps partiel	878	46,5	222	46,4	1 100	46,5
Temps partiel Thérapeutique	64	49,1	28	52,1	92	50,0
Temps horaire	7	47,0	5	35,4	12	42,2
Temps incomplet	1	42,0	1	62,0	2	52,0
Total	5866	43,6	5074	45,1	10940	44,3

- Temps partiel

	F		H		Total	
	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen
Temps partiel de droit	157	39,8	39	42,3	196	40,3
Temps partiel sur autorisation	721	48,0	183	47,2	904	47,8
Total	878	46,5	222	46,4	1100	46,5

- Temps partiel de droit - temps partiel sur autorisation

	F		H		Total	
	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen
TP droit 90%	1	55,0			1	55,0
TP droit 80%	140	39,3	34	40,8	174	39,6
TP droit 70%	2	40,5	1	50,0	3	43,7
TP Droit 60%	4	38,5	2	50,0	6	42,3
TP droit 50%	10	46,4	2	56,0	12	48,0
TP Auto 90%	191	47,3	44	47,2	235	47,3
TP Auto 70%	15	45,8	4	40,0	19	44,6
TP auto 80%	475	48,1	121	48,0	596	48,1
TP Auto 60%	17	50,2	7	43,6	24	48,3
TP Auto 50%	23	50,4	7	41,3	30	48,3
Total	878	46,5	222	46,4	1100	46,5

Le nombre d'agents en temps partiel reste assez stable : 1100 agents, dont 878 femmes en 2023 contre 1 109 agents, dont 888 femmes, en 2022.

Egalité H/F :

Les femmes représentent 79,8% des personnes travaillant à temps partiel. Ce pourcentage élevé n'a que très légèrement diminué. Il est quasiment identique que le temps partiel soit de droit (80,1% de femmes) ou sur autorisation (79,8%).

Les proportions femmes / hommes varient très peu avec les quotités de travail, sauf pour des situations dans lesquelles les effectifs sont extrêmement faibles (inférieurs à 10 par sexe).

IX. Congés (annuels, RTT...)

VI.1 Nombre de jours de congés (BDS FPE 155)

	2023
Pris au cours de l'année	262 596
Non pris et non versés au CET	17 742

Le nombre de jours de congés pris en cours d'année reste assez stable (262 596 en 2023 contre 261 756 en 2022).

En revanche, le nombre de jours non pris et non versés au CET diminue considérablement (17 741 en 2023 contre 58 480 en 2022), en raison de l'application plus rigoureuse de la règle limitant le report à 10 jours maximum sur l'année suivante.

VI.2 Nombre de jours donnés au cours de l'année par type et par motif de don (BDS FPE 157)

Motif de don	Nombre de jours
Congés annuels 2023	782
RTT 2023	433
Fractionnement 2023	32
CET	611
Total	1858

Le nombre de jours de dons augmente, passant de 1262 en 2022 à 1858 en 2023

VI.3 Nombre de jours reçus au cours de l'année par type et par motif de don (BDS FPE 158)

Motif de don	Nombre
Pot commun	623
Total	623

X. Compte épargne temps

Conformément à Note de service n°2021- 33 du 20/04/2021, le compte épargne-temps (CET), ouvert à la demande de l'agent, permet de mettre de côté des jours de congés rémunérés sur plusieurs années.

Il peut être alimenté par :

- des jours de congés annuels (les jours de congés bonifiés ne peuvent pas être versés sur le CET) ;
- des jours de réduction du temps de travail (RTT).

VII.1 Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre (BDS FPE 159)

Dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année.

	2023
Nombre total de CET ouverts au 31 décembre	7457
Dont comptes ouverts au cours de l'année	522

Le nombre de comptes épargne temps ouverts au 31 décembre diminue, passant de 7 841, dont 337 ouverts au cours de l'année en 2022, à 7 457, dont 522 ouverts au cours de l'année, en 2023.

VII.2 Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps (BDS FPE 160)

	2023
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année.	4829

Le nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année augmente sensiblement, passant de 4 697 en 2022 à 4829 en 2023.

VII.3 Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre (BDS FPE 161)

Dont nombre de jours versés au cours de l'année.

La campagne d'alimentation intervient en fin d'année. Elle est lancée par la DRH et pilotée par l'Administration Locale du Personnel et bornée dans le temps.

	2023
Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année.	204 877
- Dont nombre de jours versés au cours de l'année.	47 067

Le nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps reste assez stable (204 877 en 2023 contre 202 031 en 2022).

VII.4 Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés (BDS FPE 162)

Par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010).

La campagne de droit d'option s'inscrit dans la continuité de la campagne d'alimentation. Elle concerne uniquement les agents dont le CET contient plus de 15 jours après alimentation.

Dans ce cas, l'agent doit confirmer, au sein de l'outil #Temps, sa volonté de voir les jours excédants ce seuil :

- Indemnisés à hauteur de :
 - o 135 € bruts/j pour les DR, CR, IR, IE, AI
 - o 90 € bruts/j pour les TR
 - o 75 € bruts/j pour les AT
- Transformés en points de retraite additionnelle RAFP (pour les agents titulaires uniquement) :
 - o 103 points/j pour les DR, CR, IR, IE, AI
 - o 69 points/j pour les TR
 - o 58 points/j pour les AT
- Ou Conservés sous forme de congés

	F	H	Total
Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)	15825	20990	36815
<i>dont Nombre de jours indemnisés</i>	10890	16389	27279
<i>dont Nombre de jours Epargne retraite</i>	869	1012	1881
<i>dont Congés CET</i>	3831	3200	7030
<i>dont Nombre de jours en Donation</i>	236	389	625

Le nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours de l'année augmente, passant de 29 416 en 2022 à 36 815 en 2023.

XI. Absences au travail hors raisons de santé, pour raisons de santé et jours de carence

VIII.1 Nombre d'agents ayant eu au moins une absence et nombre total de jours (BDS 163 - 164)

Hors raison de santé.

	F			H			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen
Absence injustifiée	4	84	40,8	4	302	31,3	8	386	36
Absence service fait	2	54	27,5	3	16	29,3	5	69	28,6
Total	6	138	36,3	7	318	30,4	13	455	33,2

Absence injustifiée : ne relevant pas des cas d'absences autorisées

Absence service fait : agent en situation irrégulière, agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonction, agent qui s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service sans autorisation, agent qui bien qu'effectuant ses heures de service n'exécute pas tout ou partie de ses obligations de service

Le nombre d'agents ayants au moins une absence non justifiée hors raison de santé reste stable (13 en 2023 et 2022). En revanche le nombre de jours augmente légèrement, passant de 416 en 2022 à 455 en 2023.

VIII. 2 Nombre d'agents ayant eu au moins une absence et nombre total de jours (BDS FPE 168 - 169)

Pour raison de santé.

	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen
Femmes	1 609	35 834	45,1
Hommes	977	22 704	47,0
Total	2586	58 538	45,8

Le nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année et le nombre de journées d'absence pour raison de santé diminuent, passant de 3 847 et 70 735 en 2022 à 2 586 et 58 838 en 2023.

VIII. 3 Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence (BDS FPE 170)

	F		H		Total	
	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre de jours	Âge moyen
Titulaires	1 821	48,2	1 091	49,4	2 912	48,7
Contractuels	298	33,2	159	33,2	457	33,2
Total	2119	45,4	1250	47,1	3369	46

En 2023, 3 369 jours de carences ont été imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année, contre 5 094 en 2022.

VIII. 4 Sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence (BDS FPE 171)

	F	H	Total
Titulaires	- 181 844 €	- 118 721 €	- 300 565 €
Contractuels	- 22 507 €	- 12 968 €	- 35 474 €
Total	- 204 350 €	- 131 689 €	- 336 039 €

En 2023, le montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence est 336 039 €, contre 273 857 € en 2022.

Thématique 8 – Action sociale et protection sociale

I. Action sociale

I.1 Budget action sociale : Exécution n-1 en AE et CP (BDS FPE 172)

*Les budgets d'action sociale, ici retracés, mentionnent l'intégralité des crédits inscrits en matière de politique sociale et gérés par la DRH. Ne sont pas inclus les crédits relatifs à la médecine de prévention et les frais d'infrastructure de la restauration collective gérés par la Direction Coordination des Services Déconcentrés d'Appui à la Recherche.

Types de Prestations	2023	
	Budget prévisionnel	Exécution budgétaire
CESU garde d'enfants	350,0 K€	150,8 K€
CESU situation médicale exceptionnelle	21,0 K€	12,7 K€
CESU Handicap	90 000,0 K€	84 350,0 K€
Chèques Vacances	210,0 K€	134,2 K€
Subvention FP restauration collective	800,0 K€	674,5 K€
Prêts sociaux	108,0 K€	67,6 K€
Aides exceptionnelles	85,0 K€	65,6 K€
Prêts mobilité	0,0 K€	1,8 K€
AIP	40,0 K€	62,9 K€
PILL	1,0 K€	0,2 K€
Fonctionnement ADAS	2 112,6 K€	2 112,6 K€
Prestations d'actions sociales ADAS	90,0 K€	90,0 K€

Budget	2023
Action sociale (*)	4 622,5 K€
Prêts et avances	108,0 K€
Total	4 730,5 K€

En 2023, 91% du budget politique sociale a été utilisé en faveur des agents. Certaines prestations restent sous utilisées telles que les CESU garde d'enfants, les chèques vacances ou les aides et prêts.

I.2 Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation (BDS FPE 173)

CESUA3A3:E24				
Prestation	Homme	Femme	PP	Montant en €
Handicap	38	81	119	84 350 €
SME	5	12	17	12 700 €
Garde d'enfants	103	161	264	150 750 €
Total	146	254	400	247 800 €

Action sociale				
Prestation	Homme	Femme	PP	Montant en €
Handicap				
Cellule handicap				524 769 €
Partenariat Handicap				4 000 €
Obligation d'emploi aux personnes handicapés	269	343	612	
Action en faveur des enfants handicapés				
Aides aux agents				
Aide à l'installation des personnels	27	31	58	62 925 €
PILL	1	0	1	3 000 €
Aides Exceptionnelles	23	47	47	65 556 €
Prêts sociaux	13	20	33	67 562 €
Prêt à la mobilité	1	0	1	10 000 €
Subvention FP restauration collective			2723	674 534 €
Vacances				71 106 €
Chèques vacances			552	134 200 €
Autres aides				
Communication				
Accompagnement stagiaire				
Total*				1 617 652 €

* Total non effectué pour le nombre de bénéficiaires des aides en personnes physiques car un agent peut être éligible à plusieurs prestations

En 2023, pour chaque repas pris par un agent dont l'indice nouveau majoré est inférieur ou égal à 480, INRAE versait une subvention « fonction publique » dont le montant est de 1,38 €. 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.

INRAE a maintenu un effort de financement sur les actions en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le cadre de la convention signée avec le FIPHFP.

II. Protection sociale

Les agents INRAE bénéficient des offres des mutuelles référencées par les ministères en charge de l'agriculture et de l'enseignement supérieur.

La participation d'INRAE, à hauteur de 15 € par agent, sur les cotisations de complémentaire santé est en place pour les agents. Le nombre d'agents adhérents et le montant du financement employeur ont augmenté, passant respectivement de 5983 et 957 317 € en 2022 à 6099 et 1 139 046 € en 2023.

II.1 Montant du financement de la protection sociale complémentaire par l'Etat (BDS FPE 174)

Tranche d'âge des agents	Féminin	Masculin	Total général
Catégorie A+			
19 à 24 ans	49 €	664 €	713 €
25 à 29 ans	12 152 €	18 426 €	30 578 €
30 à 34 ans	16 194 €	17 350 €	33 544 €
35 à 39 ans	17 609 €	18 808 €	36 418 €
40 à 44 ans	25 580 €	23 749 €	49 329 €
45 à 49 ans	31 849 €	25 418 €	57 267 €
50 à 54 ans	33 858 €	26 910 €	60 768 €
55 à 59 ans	25 580 €	31 493 €	57 073 €
60 ans et plus	44 473 €	32 866 €	77 338 €
Total catégorie A+	207 343 €	195 684 €	403 027 €
Catégorie A			
19 à 24 ans	934 €	2 592 €	3 526 €
25 à 29 ans	9 737 €	16 524 €	26 261 €
30 à 34 ans	9 376 €	12 182 €	21 558 €
35 à 39 ans	11 000 €	18 703 €	29 702 €
40 à 44 ans	21 611 €	26 244 €	47 855 €
45 à 49 ans	24 609 €	27 136 €	51 745 €
50 à 54 ans	21 157 €	34 532 €	55 689 €
55 à 59 ans	23 141 €	29 735 €	52 876 €
60 ans et plus	24 689 €	27 540 €	52 229 €
Total catégorie A	146 254 €	195 187 €	341 441 €
Catégorie B			
19 à 24 ans	778 €	1 993 €	2 770 €
25 à 29 ans	4 620 €	10 284 €	14 904 €
30 à 34 ans	6 804 €	12 442 €	19 246 €
35 à 39 ans	11 813 €	21 838 €	33 651 €
40 à 44 ans	15 503 €	24 413 €	39 917 €
45 à 49 ans	19 537 €	25 450 €	44 987 €
50 à 54 ans	31 622 €	36 798 €	68 421 €
55 à 59 ans	33 469 €	46 252 €	79 721 €
60 ans et plus	23 053 €	34 603 €	57 656 €
Total Catégorie B	147 200 €	214 073 €	361 273 €
Catégorie C			
19 à 24 ans	470 €	454 €	923 €
25 à 29 ans	1 199 €	146 €	1 345 €
30 à 34 ans	956 €	1 296 €	2 252 €
35 à 39 ans	2 495 €	988 €	3 483 €
40 à 44 ans	1 863 €	1 312 €	3 175 €
45 à 49 ans	3 094 €	1 361 €	4 455 €
50 à 54 ans	3 578 €	1 717 €	5 295 €
55 à 59 ans	4 439 €	1 960 €	6 399 €
60 ans et plus	1 669 €	4 309 €	5 978 €
Total catégorie C	19 762 €	13 543 €	33 305 €
Total général	520 559 €	618 488 €	1 139 046 €

II.2 Nombre d'agents adhérents à la protection sociale complémentaire (BDS FPE 175)

Tranche d'âge des agents	Féminin	Masculin	Total général
Catégorie A+			
19 à 24 ans	1	9	10
25 à 29 ans	70	123	193
30 à 34 ans	106	108	214
35 à 39 ans	97	111	208
40 à 44 ans	130	115	245
45 à 49 ans	159	131	290
50 à 54 ans	168	141	309
55 à 59 ans	132	159	291
60 ans et plus	236	178	414
Total catégorie A+	1099	1075	2174
Catégorie A			
19 à 24 ans	10	25	35
25 à 29 ans	63	117	180
30 à 34 ans	52	84	136
35 à 39 ans	61	96	157
40 à 44 ans	115	144	259
45 à 49 ans	131	144	275
50 à 54 ans	117	182	299
55 à 59 ans	119	154	273
60 ans et plus	133	147	280
Total catégorie A	801	1093	1894
Catégorie B			
19 à 24 ans	5	15	20
25 à 29 ans	26	59	85
30 à 34 ans	34	64	98
35 à 39 ans	60	117	177
40 à 44 ans	80	117	197
45 à 49 ans	95	129	224
50 à 54 ans	149	184	333
55 à 59 ans	168	231	399
60 ans et plus	130	184	314
Total Catégorie B	747	1100	1847
Catégorie C			
19 à 24 ans	3	3	6
25 à 29 ans	7	3	10
30 à 34 ans	5	9	14
35 à 39 ans	14	5	19
40 à 44 ans	10	7	17
45 à 49 ans	14	6	20
50 à 54 ans	21	10	31
55 à 59 ans	23	11	34
60 ans et plus	10	23	33
Total catégorie C	107	77	184
Total général	2754	3345	6099

Thématique 9 - Dialogue social

I. Les organismes consultatifs

I.1 Nombre de représentants du personnel par type d'instance (BDS FPE 176)

- Comité social d'administration d'établissement (CSAE)

Suite au renouvellement général des instances de concertation intervenu du 1^{er} au 8 décembre 2022, la répartition entre les cinq organisations syndicales représentatives à INRAE est la suivante :

Syndicat	Nombre de sièges
	2023*
CFDT-INRAE	4
CFTC-INRAE	1
CGT-INRAE	3
SUD Recherche branche INRAE	2
FO	0

1^{er} janvier 2023 : mise en place du comité social d'administration d'établissement d'INRAE (décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 et arrêté du 27 mai 2022) qui remplace le comité technique (CT) et le comité central d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT)

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

Répartition par genre des représentants du personnel au CSA	2023*	
	PP	%
Femmes titulaires	5	50%
Hommes titulaires	5	50%
Femmes suppléantes	4	40%
Hommes suppléants	6	60%

1^{er} janvier 2023 : mise en place du comité social d'administration d'établissement d'INRAE (décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 et arrêté du 27 mai 2022) qui remplace le comité technique (CT) et le comité central d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT)

- **Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de condition de travail (F3SCT) du CSAE d'INRAE :**

La répartition des sièges (titulaires) au sein de la F3SCT du CSAE d'INRAE entre les cinq organisations syndicales représentatives à INRAE est la suivante :

Syndicat	Nombre de sièges
	2023*
CFDT-INRAE	4
CFTC-INRAE	1
CGT-INRAE	3
SUD Recherche branche INRAE	2
FO	0

1er janvier 2023 : mise en place du Comité social d'administration d'établissement d'INRAE et de sa formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 et arrêté du 27 mai 2022) qui remplace le Comité technique (CT) et le Comité Central d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de travail (CCHSCT)

La répartition par genre des représentants du personnel au sein de la F3SCT du CSAE d'INRAE se présente comme suit :

Répartition par genre des représentants du personnel à la F3SCT du CSAE	2023*	
	PP	%
Femmes titulaires	3	30%
Hommes titulaires	7	70%
Femmes suppléantes	6	60%
Hommes suppléants	4	40%

▪ **Commissions administratives paritaires (CAP)**

La répartition des sièges (titulaires) au sein des CAP, entre les cinq organisations syndicales représentatives à INRAE, à l'issue des élections aux CAP du 1^{er} au 8 décembre 2022, est la suivante :

2023*					
CAP	CFDT-INRAE	CFTC-INRAE	CGT-INRAE	SUD Recherche branche INRAE	FO-ESR
CAP n°1 DR-CR	2		1	1	
CAP N°2 IR-IE-AI	3	0	2	1	0
CAP N° 3 TR	2	0	2	0	
CAP n°4 AT	1		1	0	
Total	8	0	6	2	0

*1^{er} janvier 2023 : mise en place des nouvelles CAP à INRAE (créées par le décret n°2020-1426 du 20 novembre 2020 et par l'arrêté du 7 avril 2022)

La répartition par genre des représentants du personnel siégeant aux CAP se présente comme suit :

Répartition par genre des représentants du personnel aux CAP	2020		2021		2022		2023*	
	PP	%	PP	%	PP	%	PP	%
Femmes titulaires	22	44%	22	44%	22	44%	8	50%
Hommes titulaires	28	56%	28	56%	28	56%	8	50%
Femmes suppléantes	22	44%	25	50%	25	50%	6	37,5%
Hommes suppléants	28	56%	25	50%	25	50%	10	62,5%

*1^{er} janvier 2023 : mise en place des nouvelles CAP à INRAE (créées par le décret n°2020-1426 du 20 novembre 2020 et par l'arrêté du 7 avril 2022)

▪ **Commission consultative paritaire (CCP)**

La répartition des sièges (titulaires) au sein de la CCP entre les cinq organisations syndicales représentatives à INRAE est la suivante :

2023					
Nombre de sièges	CFDT-INRAE	CFTC-INRAE	CGT-INRAE	SUD Recherche branche INRAE	FO-ESR
Collège Chercheurs	0	0	1	1	0
Collège ITA	1	0	1	1	0

- **Commission formation tout au long de la vie (FTLV)**

La Commission FTLV, créée en 2023, remplace l'ancienne CNFP. Elle est composée de manière paritaire par deux représentants désignés par chaque organisation syndicale disposant d'au moins un siège au CSAE et autant de membres de l'administration, nommés par la DRH, que de représentants du personnel titulaires. La répartition des sièges (titulaires) au sein de la Commission FTLV est donc la suivante :

	2023			
	CFDT-INRAE	CFTC-INRAE	CGT-INRAE	SUD Recherche branche INRAE
Nombre de sièges de titulaires	2	2	2	2

La Commission FTLV, créée en 2023, remplace l'ancienne CNFP. Elle est composée de manière paritaire par : deux représentants désignés par chaque organisation syndicale disposant d'au moins un siège au CSAE et autant de membres de l'administration, nommés par la DRH, que de représentants du personnel titulaires.

- **Commissions scientifiques spécialisées (CSS)**

Les Commissions scientifiques spécialisées (CSS) sont au nombre de 13 et comprennent chacune de 16 à 24 membres nommés par le Président de l'Institut pour 4 ans.

Il s'agit de personnalités scientifiques extérieures à INRAE choisies par le Président de l'Institut sur une liste préalablement soumise pour accord au conseil scientifique de l'établissement, de membres exerçant leurs fonctions au sein d'INRAE et choisis sur une liste établie par le Président ainsi que de représentants du personnel élus de l'Institut. Ces derniers ont été élus au scrutin pluri-nominal majoritaire à un tour le 15 octobre 2020, au sein de deux collèges électoraux (Directeurs de recherche et Chargés de recherche) pour chacune des CSS.

Pour l'année 2023, les effectifs et la répartition homme/femme au sein des CSS sont les suivants :

CSS 2023	Genre	2023		
		DR	CR	Total
AEF	F	21	52	73
	H	44	60	104
	T	65	112	177
BIHASC	F	40	63	103
	H	73	51	124
	T	113	114	227
BioA	F	29	47	76
	H	33	20	53
	T	62	67	129
BIP	F	31	58	89
	H	63	59	122
	T	94	117	211
EBP	F	41	62	103
	H	85	95	180
	T	126	157	283

CSS 2023	Genre	2023		
		DR	CR	Total
GVA	F	40	52	92
	H	42	42	84
	T	82	94	176
MEM	F	37	41	78
	H	47	38	85
	T	84	79	163
MISTI	F	19	27	46
	H	45	71	116
	T	64	98	162
NuTox	F	51	60	111
	H	39	38	77
	T	90	98	188
SESG	F	50	67	117
	H	61	73	134
	T	111	140	251
SIAM&R	F	36	51	87
	H	46	43	89
	T	82	94	176
SPR	F	26	13	39
	H	47	5	52
	T	73	18	91
STEA	F	29	30	59
	H	41	52	93
	T	70	82	152
-	F	3	5	8
	H	5	5	10
	T	8	10	18
Total	F	453	628	1 081
	H	671	652	1 323
	T	1 124	1 280	2 404

(en tenant compte des 99 chercheurs en double CSS)

I.2 Nombre de réunions des instances au cours de l'année (BDS FPE 177)

Le nombre de réunions des instances INRAE se répartit comme suit :

	2022	2023
CT / CSA	6	9
CA	4	5
CCHSCT / F3SCT du CSA	9	5
CHSCT / F3SCT des CSAS	71	58
CCP	1	2
CAP	14	10
CSS	6	26
CNFP / Commission FTLV	3	5

I.3 Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance (BDS FPE 178)

Article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.

Pour l'année 2023, le nombre de journées d'autorisation d'absence accordées aux représentants du personnel pour siéger au Comité social d'administration d'établissement (CSAE) d'INRAE est le suivant :

	2022 (CT)	2023 (CSA)
Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger au CT (2022) et au CSAE (2023)	164	175

I.4 Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées (BDS FPE 179)

Participation à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation au cours de l'année en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.

Pour l'année 2023, le nombre de journées d'autorisation d'absence accordées aux représentants du personnel pour participer à des réunions de travail (groupes de travail et bureaux de vote) mis en place par l'Institut est le suivant :

	2022	2023
Groupes de travail et bureaux de vote organisés par la DAJ	72	14

Ce nombre est faible car l'Institut ne disposait pas d'un outil de collecte de ces données offrant une vision complète du nombre de jours. Un outil est actuellement en développement et permettra d'améliorer le suivi de cet indicateur pour le RSU 2025.

II. Moyens humains accordés aux syndicats pour l'activité syndicale

Article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.

II.1 Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical (BDS FPE 181)

Voir annexes.

II.2 Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé (DAS) (BDS FPE 182)

Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures) ; Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service.

Nombre d'agents bénéficiant d'une décharge de service						
Pourcentage ETP	CFDT	CFTC	CGT	SUD	FO	TOTAL
100%	4	0	2	1		7
90%	0	0	0	0		0
80%	0	1	0	0		1
70%	2	0	0	2		4
60%	0	0	0	0		0
50%	2	0	0	0		2
40%	0	0	0	0		0
35%	0	0	0	2		2
30%	2	0	0	1		3
25%	0	0	0	0		0
20%	3	1	7	6		17
15%	3	3	5	5		16
10%	16	2	17	7		42
5%	16	1	47	29		93
TOTAL	48	8	78	53	0	187

ETP (décharges d'activité)	
CFDT	10,87
CFTC	1,70
CGT	9,13
SUD	7,50
FO	0,00
TOTAL	29,2

Crédit de temps syndical attribué

Syndicat	CFDT	CFTC	CGT	SUD	FO	Total
Crédit de temps syndical attribué (*)	11,50	1,71	9,33	7,50	0,00	30,04
Crédit de temps syndical utilisé (*)	10,87	1,70	9,13	7,50	0,00	29,20
- En décharges de service	10,45	1,70	8,20	7,50	0,00	27,85
- En crédit d'heures	0,42	0,01	0,93	0,00	0,00	1,36

(*) pour la période du 1er janvier au 31 août 2023

II.3 Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (BDS FPE 183)

Le nombre de locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales représentatives à INRAE, leur surface et valeur locative pour l'année 2023 sont estimés comme suit :

Centre	Localisation (Site)	Syndicat	Superficie	Valeur locative ☞	
ANTILLES-GUYANE	PETIT BOURG	CFDT	21,12 m ²	317 €	
	PETIT BOURG	CGT	19,94 m ²	299 €	
	PETIT BOURG	CFTC	16,1 m ²	242 €	
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	Dijon - Batiment Costes, Bureau 3	CFDT	17,11 m ²	2 413 €	
	Dijon - Bâtiment PPB, Bureau 207	CGT	13,60 m ²	1 918 €	
	Dijon - Bâtiment PPB, Bureau 208	CFTC	19,65 m ²	2 771 €	
BRETAGNE-NORMANDIE	Rennes	CFDT	10 m ²	1 880 €	
	Rennes	CGT	10 m ²	1 880 €	
	Rennes	SUD Recherche	10 m ²	1 880 €	
CENTRE SIEGE	Paris (centre-siège)	CFDT	14,8 m ²	8 880 €	
	Paris (centre-siège)	CGT	23,28 m ²	13 968 €	
	Paris (centre-siège)	CFTC	10,96 m ²	6 576 €	
	Paris (centre-siège)	SUD Recherche	18,32 m ²	10 992 €	
CLERMONT AUVERGNE-RHONE-ALPES	Saint gènes Champanelle (Theix)	CFDT	15,7 m ²	2 182 €	
		SUD Recherche			
	Aubières (Cézeaux)	SUD Recherche	31 m ²	4 309 €	
	Crouël	CGT	31,18 m ²	4 365 €	
CFDT					
CORSE	-	-	-	-	
GRAND-EST-COLMAR	Colmar	-	-	-	
GRAND-EST-NANCY	Champenoux - Batiment A	-	18,5m ²	2 553 €	
HAUTS-DE-FRANCE	Saint Laurent Blangy	CFDT	11,9 m ²	1 666 €	
IDF-JOUY-EN-JOSAS	Jouy-en-Josas	CFDT	16,85 m ²	2 191 €	
		CFTC	16,85m ²	2 191 €	
		CGT	17,75m ²	2 308 €	
		FO-ESR	19,05m ²	2 477 €	
		SUD Recherche	16,85m ²	2 191 €	
	Antony - Batiment CANTOR	CFDT	-	-	-
		CFTC	-	-	-
		CGT	6,78m ²	1 051 €	
		FO-ESR	13,89m ²	2 153 €	
		SUD Recherche	16,12m ²	2 499 €	

Centre	Localisation (Site)	Syndicat	Superficie	Valeur locative [☑] Loyer (€ HT- HC/m ² /an)
LYON-GRENOBLE-AUVERGNE-RHONE-ALPES	Lyon	Local commun CGT ; SUD Recherche ; FO	26,89 m ²	4 571 €
	Grenoble	Local commun CGT ; SUD Recherche ; FO	15 m ²	2 550 €
NOUVELLE-AQUITAINE-BORDEAUX	Villeneuve d'Ornon (La Grande Ferrade) Batiment B5	CGT	22 m ²	3 146 €
		CFDT		
		CFTC		
	CESTAS GAZINET	FO-ESR	9,45 m ²	1 200 €
		SUD Recherche		
	Cestas-Pierroton	CGT ; CFDT ; CFTC ; FO ; SUD Recherche	15 m ²	1 905 €
St-Pée sur Nivelle		15 m ²	2 550 €	
NOUVELLE-AQUITAINE-POITIERS	Lusignan – Le Chêne	Local commun CFDT / CGT	22,30 m ²	3 077 €
	Le Magneraud	Local commun CFDT / CGT	12,10 m ²	1 670 €
OCCITANIE-MONTPELLIER	Montpellier - bât 11 sur Campus La Gaillarde	Local commun	57,35m ²	9 577 €
OCCITANIE-TOULOUSE	Toulouse	CGT	20 m ²	3 360 €
		CFDT	20 m ²	3 360 €
PACA	Avignon	CFDT	14,27 m ²	2 284 €
		CGT	13,85 m ²	2 216 €
		SUD Recherche	20,49 m ²	3 279 €
PAYS DE LA LOIRE	Angers	CGT	16,5 m ²	2 904 €
	Nantes	CGT	12,4 m ²	2 430 €
VAL DE LOIRE	Tours	CFDT	7,95 m ²	1 447 €
		CGT	9,28 m ²	1 689 €
		SUD Recherche	15 m ²	2 730 €
	Orléans	CFTC	8,50 m ²	1 547 €
		CFDT	26,7 m ²	4 646 €
CGT				
IDF-VERSAILLES-SACLAY	Versailles	CFDT section locale	NC	NC
	Versailles	CGT section locale	NC	NC
	Versailles	CFTC section locale	NC	NC
	Versailles	CFDT section nationale	NC	NC
	Versailles	CGT section nationale	NC	NC
	Versailles	CFTC section nationale	NC	NC
	Versailles	commun sections nationales	NC	NC
	Saclay	CGT/CFDT/CFTC	NC	NC

III. Les négociations et les accords signés

III.1 Nombre de négociations (BDS FPE 184)

Le nombre de négociations au sens des articles 8bis à 8 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 engagées au cours de l'année 2023, dont nombre de négociations engagées à la suite d'une initiative des organisations syndicales au sens de l'article 8 quinquies de la même loi est le suivant :

Année	2022	2023
Nombre	0	0

III.2 Nombre de demandes formulées par les organisations syndicales (BDS FPE 185)

Pour l'année 2023, le nombre de demandes formulées par les organisations syndicales visant à ouvrir une négociation collective selon les modalités prévues à l'article 8 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 est le suivant :

	2022	2023
Nombre de négociations au sens des articles 8bis à 8 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 engagées au cours de l'année, dont nombre de négociations engagées à la suite d'une initiative des organisations syndicales au sens de l'article 8 quinquies de la même loi, par niveau de CSA,	0	0
Nombre de demandes formulées par les organisations syndicales visant à ouvrir une négociation collective selon les modalités prévues à l'article 8 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, par niveau de CSA,	0	0
Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année, par niveau de CSA,	0	0

III.3 Nombre d'accords conclus et signés majoritairement, par niveau de CSA (BDS FPE 186)

Le nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année 2023 est le suivant :

Année	2022	2023
Nombre	0	0

IV. Les recours formés auprès des commissions paritaires

IV.1 Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP (BDS FPE 187)

Année	2023
Nombre	0

V. Grèves

V.1 Nombre de jours non travaillés pour faits de grève (BDS FPE 188)

Correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.

2023	
Dates	Effectifs
19/01/2023	1083
31/01/2023	879
07/02/2023	433
16/02/2023	330
07/03/2023	964
15/03/2023	358
23/03/2023	670
28/03/2023	335
06/04/2023	368
13/04/2023	233
06/06/2023	266
13/10/2023	116

Thématique 10 - Disciplines

I. Nombre de sanctions prononcées (BDS FPE 189)

Le tableau suivant recense les sanctions disciplinaires prononcées en 2023.

Type de sanction	Nature de la faute	Statut d'emploi de l'agent sanctionné	Catégorie ou niveau hiérarchique de l'agent sanctionné	Âge ou tranche d'âge de l'agent sanctionné	Sexe de l'agent sanctionné
Groupe 1	Manquement à la dignité et au devoir de réserve	Fonctionnaire	AT	47 ans	H
Groupe 1	Manquement au devoir de réserve - utilisation des ressources informatiques contraire à la charte informatique	Fonctionnaire	TR	56 ans	H
Groupe 1	Infraction et comportement inapproprié mettant en danger la vie d'autrui	Fonctionnaire	TR	57 ans	H
Groupe 1	Manquement à la réglementation en matière de règles des cumuls d'activités	Fonctionnaire	IE	54 ans	H
Groupe 1	Manquement à l'obligation d'exemplarité et de probité	Fonctionnaire	AI	61 ans	H
Groupe 2	Manquement à l'obligation d'exemplarité et de probité	Fonctionnaire	IE	58 ans	H
Groupe 2	Manquement à l'obligation de discrétion, de réserve, d'exemplarité, d'obéissance hiérarchique et de dignité	Fonctionnaire	AI	60 ans	H
Groupe 2	Manquement à l'obligation de dignité	Fonctionnaire	TR	50 ans	H

En 2023, 8 sanctions disciplinaires (5 du groupe 1 et 3 du groupe 2) ont été prononcées, contre 7 en 2022 (3 du groupe 1, 1 du groupe 2, 1 du groupe 3 et 2 du groupe 4).

Annexes

Annexes	110
I- Les corps par catégorie INRAE	111
II- Les grades par catégorie INRAE	112
III- Les grades par catégorie hiérarchique.....	113
IV- Les départements de recherche et structures d'appui à la recherche	114
V- Les Commissions scientifiques spécialisées (CSS)	115
VI- Les conseils, comités et commissions.....	116
VII- Résultats outil DGAFP - écarts rémunérations Homme-Femme	117
VIII- Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical	121

I. Les corps par catégorie INRAE

Direction

PDG	président directeur général
DGD	directeur général délégué

Chercheurs

DR	directeur de recherche
CR	chargé de recherche

Ingénieurs

IR	ingénieur de recherche
IE	ingénieur d'études
AI	assistant ingénieur

Techniciens

TR	technicien de la recherche
AT	adjoint technique de la recherche

Personnels en PNA du ministère de l'agriculture

EF	ingénieur des ponts, des eaux et forêts
MD	chargé de mission ministère de l'agriculture
AE	ingénieur agriculture environnement
TP	ingénieur des travaux publics de l'état
TA	technicien techniques éco agricoles
TG	technicien forêts territoires ruraux
SA	secrétaire administratif
AJA	adjoint administratif

II. Les grades par catégorie INRAE

Direction

PDG	président directeur général
DGD	directeur général délégué

Chercheurs

DREX	directeur de recherche de classe exceptionnelle
DR1	directeur de recherche de 1 ^{ère} classe
DR2	directeur de recherche de 2 ^{ème} classe
CRHC	chargé de recherche hors classe
CRCN	chargé de recherche de classe normale

Ingénieurs

IRHC	ingénieur de recherche hors classe
IR1	ingénieur de recherche de 1 ^{ère} classe
IR2	ingénieur de recherche de 2 ^{ème} classe
IR	ingénieur de recherche
IEHC	ingénieur d'études hors classe
IECN	ingénieur d'études de classe normale
AI	assistant ingénieur

Techniciens

TREX	technicien de la recherche de classe exceptionnelle
TRSU	technicien de la recherche de classe supérieure
TRNO	technicien de la recherche de classe normale
ATP1	adjoint technique principale de la recherche de 1 ^{ère} classe
ATP2	adjoint technique principale de la recherche de 2 ^{ème} classe

Personnels en PNA du ministère de l'agriculture

Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	
EFCL	ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts
EFCF	ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts
EFIG	ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
MDCN	chargé de mission du ministère de l'agriculture administration centrale

Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement

AEHC	ingénieur hors classe de l'agriculture et de l'environnement
AEDI	ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement
AECN	ingénieur de l'agriculture et de l'environnement

Ingénieur des travaux publics de l'Etat

TPDI	ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat
TPIG	ingénieur des travaux publics de l'Etat

Technicien techniques éco agricoles

TACF	technicien chef techniques éco agricoles
------	--

Technicien forêts territoires ruraux

TGCF	technicien chef forêts territoires ruraux
------	---

SACN	secrétaire administratif classe normale
------	---

AJA	adjoint administratif
-----	-----------------------

III. Les grades par catégorie hiérarchique

Catégorie A+

PDG	président directeur général
DGD	directeur général délégué
DREX	directeur de recherche de classe exceptionnelle
DR1	directeur de recherche de 1 ^{ère} classe
DR2	directeur de recherche de 2 ^{ème} classe
CRHC	chargé de recherche hors classe
CRCN	chargé de recherche de classe normale
IRHC	ingénieur de recherche hors classe
IR	ingénieur de recherche
IR1	ingénieur de recherche de 1 ^{ère} classe
IR2	ingénieur de recherche de 2 ^{ème} classe
EFCL	ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts
EFCF	ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts
EFIG	ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
MDCN	chargé de mission du ministère de l'agriculture administration centrale
AEHC	ingénieur hors classe de l'agriculture et de l'environnement
AEDI	ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement
TPDI	ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat

Catégorie A

IEHC	ingénieur d'études hors classe
IECN	ingénieur d'études de classe normale
AI	assistant ingénieur
AECN	ingénieur de l'agriculture et de l'environnement
TPIG	ingénieur des travaux publics de l'Etat

Catégorie B

TREX	technicien de la recherche de classe exceptionnelle
TRSU	technicien de la recherche de classe supérieure
TRNO	technicien de la recherche de classe normale
TACF	technicien chef techniques éco agricoles
TGCF	technicien chef forêts territoires ruraux
SACN	secrétaire administratif classe normale

Catégorie C

ATP1	adjoint technique principale de la recherche de 1 ^{ère} classe
ATP2	adjoint technique principale de la recherche de 2 ^{ème} classe
AJA	adjoint administratif

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

Départements de recherche

ACT	action, transitions et territoires
AGROECOSYSTEM	agronomie et sciences de l'environnement pour les agroécosystèmes
ALIMH	alimentation humaine
AQUA	écosystèmes aquatiques, ressources en eau et risques
BAP	biologie et amélioration des plantes
ECODIV	écologie et biodiversité
ECOSOCIO	économie et sciences sociales
GA	génétique animale
MATHNUM	mathématiques et numérique
MICA	microbiologie et chaîne alimentaire
PHASE	physiologie animale et systèmes d'élevages
SA	santé animale
SPE	santé des plantes et environnement
TRANSFORM	aliments, produits biosourcés et déchets
GEVES	groupe d'étude et de contrôle des variétés et des semences (GIP)

Structures d'appui à la recherche

DAR	direction d'appui à la recherche
SDAR	services déconcentrés d'appui à la recherche

V. Les Commissions scientifiques spécialisées (CSS)

AEF	agronomie, élevage, forêt
BIHASC	biologie des interactions hôtes-agresseurs, symbiotes et commensaux
BIOA	biologie animale
BIP	biologie Intégrative des plantes
EBP	écologie, biologie des populations et dynamique des écosystèmes
GVA	génétique végétale et animale
MEM	microbiologie, écosystèmes microbiens, systèmes agro-alimentaires, biotechnologies
MISTI	mathématique, informatique, sciences et technologies du numérique, intelligence artificielle et robotique
NUTOX	nutrition et toxicologie
SESG	sciences économiques, sociales et de gestion
SIAM&R	sciences et ingénierie des aliments, des matériaux, produits biosourcés & ressources d'origine résiduaire
SPR	soutien et pilotage de la recherche, appui à la recherche
STEA	sciences de l'environnement : terre, eau et atmosphère

VI. Les conseils, comités et commissions

CSAE	comité social d'administration d'établissement
CA	conseil d'administration
CAPL	commission administrative paritaire locale
CAPN	commission administrative paritaire nationale
CHSCT	comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CCP	commission consultative des personnels contractuels
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	commissions scientifiques spécialisées
CT	comité technique
F3SCT	formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de condition de travail
FTLV	commission formation tout au long de la vie

VII. Résultats outil DGAFP - écarts rémunérations Homme-Femme

Titulaires



liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		effectifs physiques				effectifs (EPTP)				Taux moyen de temps partiel		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes					
	TR	2 899 €	2 779 €	1 131	1 476	1 115	1 409	98,6%	95,4%	1,00	1,00	3,76			
IE	3 802 €	3 695 €	593	731	583	702	98,4%	96,0%	1,00	1,00	5,70				
CR	4 377 €	4 479 €	549	549	545	531	99,3%	96,8%	1,00	1,00	7,46				
DR	5 973 €	5 863 €	557	392	556	389	99,8%	99,2%	1,00	1,00	4,13				
IR	5 071 €	4 906 €	498	465	493	451	99,0%	97,0%	1,00	1,00	5,92				
AI	3 314 €	3 220 €	352	505	347	483	98,6%	95,6%	1,00	1,00	3,96				
AT	2 507 €	2 417 €	190	116	188	112	99,0%	96,8%	1,00	1,00	13,35				
EF	7 719 €	7 015 €	42	30	42	28	99,8%	95,2%	0,85	0,82	28,58				
AE	5 416 €	4 928 €	24	17	24	15	98,8%	93,4%	0,73	0,69	47,87				
MD	5 607 €	5 934 €	8	3	8	3	100,0%	98,9%	0,87	0,87	104,28				
TM	4 054 €	3 417 €	2	2	2	2	94,3%	100,0%	0,54	0,49	6,06				
TP	8 314 €		2	0	2	0	100,0%		0,00	0,00	0,00				

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps	effet primes à C-G-E identique lié à										
	hommes	femmes					sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	temps ou aux cycles de travail	géographie et aux mobilités non forcées	résultats / performance / engagement professionnel	rémunérations accessoires	fonctions / sujétions indexées sur le traitement	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	restructurations ou mobilités forcées	autres primes et écarts résiduels sur traitement		
TR	2 899 €	2 779 €	1,00	1,00	3,76	-31 €	15 €	-10 €	-4 €	0 €	0 €	0 €	-80 €	-5 €	0 €	0 €	-5 €
IE	3 802 €	3 695 €	1,00	1,00	5,70	-51 €	15 €	-21 €	1 €	5 €	0 €	0 €	-65 €	6 €	0 €	0 €	4 €
CR	4 377 €	4 479 €	1,00	1,00	7,46	124 €	23 €	-19 €	-8 €	0 €	0 €	0 €	-9 €	-7 €	0 €	0 €	-4 €
DR	5 973 €	5 863 €	1,00	1,00	4,13	-108 €	3 €	-20 €	-3 €	1 €	0 €	0 €	13 €	3 €	0 €	0 €	1 €
IR	5 071 €	4 906 €	1,00	1,00	5,92	-135 €	17 €	-17 €	1 €	-2 €	0 €	0 €	-48 €	2 €	0 €	0 €	17 €
AI	3 314 €	3 220 €	1,00	1,00	3,96	16 €	16 €	-20 €	-3 €	-1 €	0 €	0 €	-94 €	-4 €	0 €	0 €	-5 €
AT	2 507 €	2 417 €	1,00	1,00	13,35	-15 €	7 €	-1 €	-2 €	0 €	0 €	0 €	-63 €	12 €	0 €	0 €	-27 €
EF	7 719 €	7 015 €	0,85	0,82	28,58	-656 €	58 €	-15 €	-11 €	66 €	0 €	0 €	-100 €	0 €	0 €	0 €	-46 €
AE	5 416 €	4 928 €	0,73	0,69	47,87	-425 €	43 €	-10 €	-5 €	-5 €	0 €	0 €	-85 €	0 €	0 €	0 €	-2 €
MD	5 607 €	5 934 €	0,87	0,87	104,28	-737 €	14 €	-7 €	61 €	0 €	0 €	0 €	123 €	0 €	0 €	0 €	872 €
TM	4 054 €	3 417 €	0,54	0,49	6,06	-431 €	-61 €	6 €	0 €	0 €	0 €	0 €	27 €	0 €	0 €	0 €	-178 €
TP	8 314 €		0,00	0,00	0,00	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €

liste des corps	% (F-H)/H	Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps/H	effet primes/H à C-G-E identique lié à											
						sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	temps ou aux cycles de travail	géographie et aux mobilités non forcées	résultats / performance / engagement professionnel	rémunérations accessoires	fonctions / sujétions indexées sur le traitement	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	restructurations ou mobilités forcées	autres primes et écarts résiduels sur traitement			
TR	-4,1%	1,00	1,00	3,76	-1,1%	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
IE	-2,8%	1,00	1,00	5,70	-1,3%	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
CR	2,3%	1,00	1,00	7,46	2,8%	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
DR	-1,8%	1,00	1,00	4,13	-1,8%	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
IR	-3,2%	1,00	1,00	5,92	-2,7%	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
AI	-2,8%	1,00	1,00	3,96	0,5%	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
AT	-3,6%	1,00	1,00	13,35	-0,6%	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
EF	-9,1%	0,85	0,82	28,58	-8,5%	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
AE	-9,0%	0,73	0,69	47,87	-7,8%	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
MD	5,8%	0,87	0,87	104,28	-13,1%	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
TM	-15,7%	0,54	0,49	6,06	-10,6%	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
TP		0,00	0,00	0,00	0,0%	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €

Contractuels



liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		effectifs physiques		effectifs (EPTP)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes			
	A	2 259 €	2 197 €	577	813	576	810	99,9%			
A+	3 343 €	3 196 €	389	428	387	424	99,5%	99,1%	1,00	1,00	68,74
B	1 862 €	1 884 €	99	177	95	171	95,9%	96,5%	1,00	1,00	7,63
C	1 853 €	1 847 €	28	27	27	22	95,7%	81,9%	1,00	1,00	0,77

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps	effet primes à C-G-E identique lié à											
	hommes	femmes					sur-rémunération	temps ou aux cycles de travail	géographie et aux mobilités non forcées	résultats / performance / engagement / professionnels	rémunérations accessoires	fonctions / sujétions indexées sur le traitement	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	restructurations ou mobilités forcées	autres primes et écarts résiduels sur traitement			
	A	2 259 €					2 197 €	1,00	1,00	30,70	0 €	1 €	0 €	2 €	0 €	0 €	0 €	-1 €
A+	3 343 €	3 196 €	1,00	1,00	68,74	0 €	5 €	-1 €	3 €	-5 €	0 €	0 €	-4 €	0 €	0 €	0 €	0 €	-146 €
B	1 862 €	1 884 €	1,00	1,00	7,63	0 €	1 €	1 €	3 €	0 €	0 €	0 €	-10 €	0 €	0 €	0 €	0 €	27 €
C	1 853 €	1 847 €	1,00	1,00	0,77	0 €	0 €	0 €	-4 €	0 €	0 €	0 €	-2 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €

liste des corps	écarts rémunération F-H	Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps/H	effet primes/H à C-G-E identique lié à												
						sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	temps ou aux cycles de travail	géographie et aux mobilités non forcées	résultats / performance / engagement / professionnels	rémunérations accessoires	fonctions / sujétions indexées sur le traitement	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	restructurations ou mobilités forcées	autres primes et écarts résiduels sur traitement				
						A	-2,8%	1,00	1,00	30,70	0 €	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,1%
A+	-4,4%	1,00	1,00	68,74	0 €	0,1%	0,0%	0,1%	-0,1%	0,0%	0,0%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-4,4%
B	1,2%	1,00	1,00	7,63	0 €	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%
C	-0,3%	1,00	1,00	0,77	0 €	0,0%	0,0%	-0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

▪ Titulaires



nombre de corps pris en compte					12	
emploi annuel moyen :	hommes	femmes		total		part des femmes (%)
effectifs annuels	3948	4285		8233		52,0%
équivalents temps plein employ	3905	4126		8031		51,4%
taux moyen de temps partiel	98,9%	96,3%		97,5%		
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)						
	€/mois	€/mois		€/mois		% (F-H)/H
Hommes	4 002 €	Femmes	3 619 €	écart	- 383 €	-9,6%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein						
Hommes	4 046 €	Femmes	3 758 €	écart	- 287 €	-7,1%
décomposition des écarts :						
				€/mois		% effet/(F-H par EQTP)
				-96		33,3%
				-193		67,0%
				-38		13,1%
			<i>dont sur primes</i>	-12		4,1%
			effet primes à corps-Grade-échelon identique	-57		19,8%
			dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	16		-5,4%
			temps ou aux cycles de travail	-16		5,4%
			géographie et aux mobilités non forcées	-3		1,0%
			résultats / performance / engagement professionnel	1		-0,4%
			rémunérations accessoires	0		0,0%
			fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0		0,0%
			fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	-54		18,8%
			restructurations ou mobilités forcées	-1		0,3%
				0		0,0%
				0		0,0%
			autres primes et écarts résiduels sur traitement	0		0,0%

▪ Contractuels



nombre de corps pris en compte				4	
emploi annuel moyen :	hommes	femmes			part des
effectifs annuels	1 093	1 444		2 537	femmes (%)
équivalents temps plein employ	1 085	1 427		2 512	56,9%
taux moyen de temps partiel	99,3%	98,8%		99,0%	56,8%
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	€/mois	€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	2 582 €	Femmes	2 422 €	écart	-161 € -6,2%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
Hommes	2 601 €	Femmes	2 451 €	écart	-150 € -5,8%
décomposition des écarts :					
				€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel				-11 €	7,3%
effet ségrégation des corps				-70 €	46,9%
effet démographique au sein des corps				0 €	0,0%
<i>dont sur primes</i>				0 €	0,0%
effet primes à corps-Grade-échelon identique				-79 €	53,1%
dont					
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)				2 €	-1,5%
temps ou aux cycles de travail				0 €	0,1%
géographie et aux mobilités non forcées				3 €	-1,7%
résultats / performance / engagement professionne				-2 €	1,2%
rémunérations accessoires				0 €	0,0%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement				0 €	0,0%
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement				-3 €	1,9%
restructurations ou mobilités forcées				0 €	0,0%
				0 €	0,0%
				0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement				-79 €	53,1%

VIII. Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical

- CFDT-INRAE

Contingent global de crédit de		PERIODE DU 01/09/2023 AU 31/08/2024																
		11,5																
		CREDIT DE TEMPS SYNDICAL (Art. 16)																
CENTRES	Nombre d'agents concernés	CREDIT D'HEURES (minimum 0.5 jour) Nombre de jours alloués	DECHARGES DE SERVICE (indiquer le nombre de personnes pour chaque pourcentage ETP)															
			5,0%	10,0%	15,0%	20,0%	25,0%	30,0%	35,0%	40,0%	50,0%	60,0%	70,0%	80,0%	90,0%	100,0%		
ANTILLES-GUYANE	0																	
CLERMONT ARA	5		3,00				2,00											
LYON GRENOBLE ARA	1	5,00																
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	3		1,00	2,00														
BRETAGNE-NORMANDIE	3	50,00		1,00														
CORSE																		
GRAND-EST-COLMAR	3			2,00												1,00		
GRAND-EST-NANCY	2	10,00					1,00											
HAUTS DE FRANCE	1																	1,00
ILE-DE-FRANCE-JOUY-EN-JOSAS	4		3,00		1,00													
ILE-DE-FRANCE-VERSAILLES-GRIGNON	7	20,00	1,00	2,00					1,00									3,00
NOUVELLE-AQUITAINE-BORDEAUX	5	10,00	1,00						1,00			1,00			1,00			
NOUVELLE-AQUITAINE-POITIERS	3		2,00	1,00														
OCCITANIE-MONTPPELLIER	2		1,00	1,00														
OCCITANIE-TOULOUSE	2		1,00	1,00														
PAYS DE LA LOIRE	1			1,00														
PACA	5		2,00	3,00														
VAL DE LOIRE	5		1,00	2,00	1,00							1,00						
CENTRE-SIEGE	1				1,00													
	53	95,00	0,80	1,60	0,45	0,60	0,00	0,60	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,40	0,00	0,00	4,00	
SOUS-TOTAL REPARTITION CREDIT DE TEMPS SYNDICAL ATTRIBUE		0,42														10,45		
TOTAL CREDIT DE TEMPS SYNDICAL ATTRIBUE NOMINATIVEMENT (en																10,87		
TOTAL CREDIT D'HEURES RESTANT POUR LE COLLECTIF DU SYNDICAT (en		0,63																

* Contingent global de crédit de temps syndical attribué à votre Organisation Syndicale (INRAE) par la Fédération/Confédération syndicale nationale tel que communiqué au MENESR

CH non nominatif pour les sections locales CFDT	0,61
CH non nominatif pour le national CFDT	0,02

• CFTC INRAE

PERIODE DU 01/09/2023 AU 31/08/2024																
Contingent global de crédit de		1,7														
CENTRES	Nombre d'agents concernés	CREDIT D'HEURES (minimum 0.5 jour) Nombre de jours alloués	DECHARGES DE SERVICE (indiquer le nombre de personnes pour chaque pourcentage ETP)													
			5,0%	10,0%	15,0%	20,0%	25,0%	30,0%	35,0%	40,0%	50,0%	60,0%	70,0%	80,0%	90,0%	100,0%
ANTILLES-GUYANE	2	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AUVERGNE-RHONE-ALPES		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	2	2,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BRETAGNE-NORMANDIE		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CORSE		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GRAND-EST-COLMAR		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GRAND-EST-NANCY	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00
HAUTS DE FRANCE		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ILE-DE-FRANCE-JOUY-EN-JOSAS-ANTONY	1	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ILE-DE-FRANCE-VERSAILLES-GRIGNON	1	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NOUVELLE-AQUITAINE-BORDEAUX	1	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NOUVELLE-AQUITAINE-POITIERS		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OCCITANIE-MONTPELLIER	1	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OCCITANIE-TOULOUSE		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PAYS DE LA LOIRE		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PACA		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VAL DE LOIRE		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CENTRE-SIEGE	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	9	2,00	0,05	0,20	0,45	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,80	0,00
SOUS-TOTAL REPARTITION CREDIT DE TEMPS SYNDICAL ATTRIBUE NOMINATIVEMENT (en ETP)		0,01	1,70													
TOTAL CREDIT DE TEMPS SYNDICAL ATTRIBUE NOMINATIVEMENT (en ETP)			1,71													
TOTAL CREDIT D'HEURES RESTANT POUR LE COLLECTIF DU SYNDICAT (en ETP)		-0,01														

* Contingent global de crédit de temps syndical attribué à votre Organisation Syndicale (INRA) par la Fédération/Confédération syndicale nationale tel que communiqué au MENESR

▪ CGT-INRAE

PERIODE DU 01/09/2023 AU 31/08/2024																
Contingent global de crédit de		9,325														
CENTRES	Nombre d'agents concernés	CREDIT DE TEMPS SYNDICAL (Art. 16)														
		CREDIT D'HEURES (minimum 0.5 jour) Nombre de jours alloués	DECHARGES DE SERVICE (indiquer le nombre de personnes pour chaque pourcentage ETP)													
			5,0%	10,0%	15,0%	20,0%	25,0%	30,0%	35,0%	40,0%	50,0%	60,0%	70,0%	80,0%	90,0%	100,0%
ANTILLES-GUYANE	5	0,00	4,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CLERMONT AUVERGNE-RHONE-ALPES	8	0,00	6,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
LYON GRENOBLE AUVERGNE-RHONE-ALPES	3	2,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	1	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BRETAGNE-NORMANDIE	4	6,00	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CORSE	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GRAND-EST-COLMAR	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GRAND-EST-NANCY	3	24,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
HAUTS DE FRANCE	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ILE-DE-FRANCE-JOUY-EN-JOSAS ANTONY	16	35,00	5,00	2,00	2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ILE-DE-FRANCE-VERSAILLES-GRIGNON	12	36,00	3,00	2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00
NOUVELLE-AQUITAINE-BORDEAUX	4	6,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NOUVELLE-AQUITAINE-POITIERS	11	18,00	3,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OCCITANIE-MONTPELLIER	12	28,00	6,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OCCITANIE-TOULOUSE	3	0,00	2,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PAYS DE LA LOIRE	5	6,00	2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PACA	14	49,00	3,00	4,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VAL DE LOIRE	5	3,00	4,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CENTRE-SIEGE	3	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	109	213,00	2,35	1,70	0,75	1,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00
SOUS-TOTAL REPARTITION CREDIT DE TEMPS SYNDICAL ATTRIBUE NOMINATIVEMENT (en ETP)		0,93	8,20													
TOTAL CREDIT DE TEMPS SYNDICAL ATTRIBUE NOMINATIVEMENT (en ETP)			9,13													
TOTAL CREDIT D'HEURES RESTANT POUR LE COLLECTIF DU SYNDICAT (en ETP)		0,19														

* Contingent global de crédit de temps syndical attribué à votre Organisation Syndicale (INRAE) par la Fédération/Confédération syndicale nationale tel que communiqué au MENESR

CH non nominatif pour les sections locales CGT	0,19	Etp libres pour les 20 sections
CH non nominatif pour le national CGT	0,00	Etp libres restant

▪ **SUD Recherche - Branche INRAE**

PERIODE DU 01/09/2023 AU 31/08/2024																	
Contingent global de crédit de		CREDIT DE TEMPS SYNDICAL (Art. 16)															
CENTRES	Nombre d'agents concernés	CREDIT D'HEURES (minimum 0.5 jour) Nombre de jours alloués	DECHARGES DE SERVICE(indiquer le nombre de personnes pour chaque pourcentage ETP)														
			5,0%	10,0%	15,0%	20,0%	25,0%	30,0%	35,0%	40,0%	45,0%	50,0%	60,0%	70,0%	80,0%	90,0%	100,0%
ANTILLES-GUYANE																	
CLERMONT ARA			1,00			2,00											
LYON GRENOBLE ARA			2,00		1,00									1,00			
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE																	
BRETAGNE-NORMANDIE			4,00	3,00	1,00	1,00								1,00			
CORSE																	
GRAND-EST-COLMAR					1,00												
GRAND-EST-NANCY																	
HAUTS DE FRANCE																	
ILE-DE-FRANCE-JOUY-EN-JOSAS			2,00														
ILE-DE-FRANCE-VERSAILLES-GRIGNON			3,00	1,00													
NOUVELLE-AQUITAINE-BORDEAUX			6,00	2,00		1,00		1,00	1,00							1,00	
NOUVELLE-AQUITAINE-POITIERS																	
OCCITANIE-MONTPPELLIER			5,00		1,00												
OCCITANIE-TOULOUSE																	
PAYS DE LA LOIRE																	
PACA			2,00	1,00		2,00			1,00								
VAL DE LOIRE			4,00		1,00												
CENTRE-SIEGE																	
	0	0,00	1,45	0,70	0,75	1,20	0,00	0,30	0,70	0,00	0,00	0,00	0,00	1,40	0,00	0,00	1,00
SOUS-TOTAL REPARTITION CREDIT DE TEMPS SYNDICAL ATTRIBUE NOMINATIVEMENT (en ETP)		0,00	7,50														
TOTAL CREDIT DE TEMPS SYNDICAL ATTRIBUE NOMINATIVEMENT (en ETP)			7,50														
TOTAL CREDIT D'HEURES RESTANT POUR LE COLLECTIF DU SYNDICAT (en ETP)		-7,50															

* Contingent global de crédit de temps syndical attribué à votre Organisation Syndicale (INRAE) par la Fédération/Confédération syndicale nationale tel que communiqué au MENESR

CH non nominatif pour les sections locales	0,00
CH non nominatif pour le national	-7,50



Direction des ressources humaines
75007 PARIS
Tél : +33 1 (0)1 42 75 90 00

Rejoignez-nous sur :



<https://jobs.inrae.fr/>



Institut national de recherche pour
l'agriculture, l'alimentation et l'environnement



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INRAE