



INRAe



Rapport social unique 2024

Avant-propos

Le rapport social unique permet de retracer les principales données sur la gestion des ressources humaines. Outil de transparence, mis à disposition de l'ensemble des agents, de leurs représentants ainsi que des partenaires institutionnels, il comporte des indicateurs sur l'emploi, les effectifs, les rémunérations, l'hygiène et sécurité, la formation, les conditions de travail et le dialogue social.

L'année 2024 se caractérise par une campagne de recrutement hors norme, tant par le nombre élevé de postes ouverts aux concours externes que par la diversité des actions mises en œuvre en faveur de l'attractivité. Elles visaient et ont permis le maintien de notre schéma d'emploi comme prévu dans notre contrat d'objectif, de moyens et de performance signé avec l'Etat.

La poursuite de la mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche (LPR) a été accompagnée, en 2024, par la refonte et une revalorisation significative de la grille de rémunération des contractuels ainsi que la mise en place d'un régime indemnitaire pour ces derniers. Ce régime indemnitaire a été conçu sur le même modèle et les mêmes critères et processus d'attribution que celui des titulaires par soucis d'équité au sein de l'Institut et de simplification administrative.

L'effort de formation a continué à être maintenu à un haut niveau pour accompagner les parcours. Les modalités de recrutement des chercheurs en situation de handicap ont été revisitées pour un accueil toujours meilleur. Les actions pour favoriser la promotion des agents en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi ont été renforcées et la convention avec le FIPHFP a été renouvelée. Elles s'inscrivent dans notre démarche volontariste en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations.

Je connais l'implication de chacune et chacun pour œuvrer quotidiennement à l'engagement social d'INRAE et je saisir l'occasion de ce bilan annuel pour remercier vivement les agents et tous nos collectifs.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "P. MAUGUIN", enclosed within a thin blue oval border.

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 2024.....	6
II. Les effectifs titulaires gérés en personnes physiques.....	6
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 31-12-2024 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 rémunérés par catégorie (BDS FPE 007 Bis)	13
III.5 Les effectifs rémunérés au 31-12-2024 (BDS FPE 003, 003 Bis, 003 Ter)	14
III.6 Les effectifs rémunérés au 31-12-2024 <i>en situation de handicap</i> (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 au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination (BDS FPE 010)	24
I.3 Nombre de membres des jurys des concours et examens (BDS FPE 011).....	25
I.4 Nombre d'agents ayant bénéficié du dispositif promotion par détachement (BDS FPE 012)	25
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 au cours de l'année (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 suite à publication comme poste vacant (BDS FPE 017).....	28
I.4 Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature (BDS FPE 018)	28
I.5 Nombre de professionnels exerçant des fonctions de conseil en mobilité-carrière (BDS FPE 019)	29
I.6 Nombre d'agents accompagnés (BDS FPE 020)	29
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)	31
II.5 Nombre de promus par corps (BDS FPE 023 bis).....	31
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 connu une réussite à un concours ou examen professionnel (BDS FPE 025)	32
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 formées 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 Distribution des rémunérations nettes (BDS FPE 035)	44
II. Agents sur emploi permanent rémunérés au cours de l'année.....	45
II.1 Total des rémunérations annuelles brutes versées (BDS FPE 036) OK.....	45
II.2 Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés (BDS FPE 037).....	47
II.3 Nombre de mois de personnes physiques payées (BDS FPE 038)	47
II.4 Indicateurs DGAFP sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes (BDS FPE 039 Titulaire et contractuel).....	48
III. Agents des autres catégories et statuts rémunérés au cours de l'année	50
III.1 Total des dépenses liées aux rémunérations annuelles brutes versées (BDS FPE 040).....	50
III.2 Nombre d'équivalent temps plein rémunérés (BDS FPE 041)	51
III.3 Nombre de mois de personnes physiques payées (BDS FPE 038)	52
Thématique 6 - Santé Sécurité au travail	53
I. Accidents de service et Maladies professionnelles	53
I.1. Nombre d'accidents de trajet (BDS FPE 043)	53
I.2. Nombre d'accidents de service (BDS FPE 043)	53
I.3. Nombre de maladies professionnelles déclarées et reconnues (BDS FPE 043)	55
I.4. Taux d'IPP suite à accident de service et suite à maladie professionnelle (BDS FPE 045)	55
II. Dispositif de signalement.....	56
II.1 Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année (BDS FPE 047, 048, 049, 050 et 051) et de signalements et d'activations de la cellule de veille au cours de l'année. (BDS FPE 131, 132).....	56
II.2 Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année (BDS FPE 052)	57
III. Protection fonctionnelle	57
III.1. Nombre de mesures et sommes versées au titre de la protection fonctionnelle (BDS FPE 053 et 054)	57
IV. Suicides	58
IV.1. Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l'année (BDS FPE 055)	58
IV.2. Nombre de tentatives de suicides (BDS FPE 056).....	58
IV.3. Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail (BDS FPE 057)	58
IV.4. Nombre de tentatives de suicides intervenus sur le lieu de travail (BDS FPE 058)	58
V. Acteurs de prévention.....	59
V.1. Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre (BDS FPE 059)	59
V.2. Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail (BDS FPE 060)	59
V.3. Formation initiale type uniformisée et généralisée (BDS FPE 061)	60
V.4. Nombre d'acteurs de la prévention (BDS FPE 062 et 063)	60
VI. Instances de prévention.....	61
VI.1. Nombre de formations spécialisées en matière de SST (BDS FPE 064)	61
VI.2. Nombre de CSA exerçant les compétences d'une formation spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (BDS FPE 065)	61
VI.3. Nombre de membres des formations spécialisées par catégories (BDS FPE 066).....	62
VI.4. Nombre de membres ayant reçu une formation et durée (BDS FPE 067, 068 et 069)	63
VI.5. Nombre de membres ayant bénéficié d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (BDS FPE 070)	63
VI.6. Nombre d'agents couverts par formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (BDS FPE 071)	64
VI.7. Nombre de réunions de formations spécialisées (FS) (hors groupes de travail) par type (BDS FPE 074)	65
VI.8. Nombre de groupe de travail de formations spécialisées (FS) par type (BDS FPE 075).....	65
VI.9. Nombre de réunions tenues par type (BDS FPE 076).....	66

VI.10. Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention par type (BDS FPE 077)	66
VI.11. Nombre de visites de sites effectuées (BDS FPE 078)	67
VI.12. Nombre d'enquête réalisées (BDS FPE 079)	67
VI.13. Nombre de demandes de recours à un expert certifié, montant et délai moyen (BDS FPE 080, 081 et 082)	67
VI.14. Nombre de saisines de la FS par le CSA (BDS 083)	68
VI.15. Nombre de substitution de la consultation CSA à la consultation obligatoire FS (BDS FPE 084)	68
VI.16. Nombre de signalements, services couverts par une formations spécialisées (FS) (BDS FPE 085, 086, 087, 088, 089,090 et 091)	69
VI.17 Nombre de signalements de refus d'aménagement de poste reçu (BDS FPE 092)	69
VI.18. Information des formations spécialisées (FS) concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services (BDS FPE 093).....	70
VI.19. Nombre de consultations des formations spécialisées (FS) sur des projets de d'aménagements importants (BDS FPE 094, 095, 096 et 097)	70
VII. Actions de prévention.....	71
VII.1. Programmes annuels de prévention étudiés par la FS intégrant TMS, RPS (BDS FPE 098 et 099)	71
VII.2. Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (BDS FPE 100, 101, 102)	71
VII.3. Nombre d'avis rendus par la FS et nombre de mesures proposées (BDS FPE 103, 104, 105)	72
VII.4. Nombre d'aménagement de poste proposés par le médecin du travail (BDS FPE 106)	72
VII.5. Nombre de chefs d'établissements voisins dont l'activité expose à des nuisances entendus (BDS FPE 107) 73	73
VII.6. Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensée sur l'année (BDS FPE 111)	73
VII.7. Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité (BDS FPE 113).....	73
VII.8. Nombre de licenciement pour inaptitude physique au cours de l'année (BDS FPE 114)	73
VII.9. Recours à l'inspection de santé et sécurité au travail (BDS FPE 115, 116, 117, 118, 119, 120 et 121)	74
VII.10. Nombre d'agents formés à la SST parmi les agents en poste au 31 décembre (BDS FPE 122, 123).....	74
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)	75
Thématique 7 - Organisation du travail et temps de travail.....	76
I. Organisation et cycles de travail	76
I.1 Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon les cycles de travail (BDS FPE 140)	76
I.2 Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail (BDS FPE 141)	77
I.3 Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année (BDS FPE 142).....	77
II. Astreintes et interventions	77
II.1 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes (BDS FPE 144)	77
II.2 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant bénéficié d'un repos compensateur (BDS FPE 145)	78
III. Télétravail et travail à distance	79
III.1 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant une autorisation de télétravail (BDS FPE 147)	79
III.2 Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année (BDS FPE 148)	79
III.3 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant en DPSE * (BDS FPE 149)	80
IV. Heures supplémentaires.....	80
IV.1 Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrêtées (BDS FPE 150).....	80
IV.2 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires (BDS FPE 151)	80
IV.3 Nombre d'heures supplémentaires : Récupérées (BDS FPE 152)	81
V. Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel (BDS FPE 153).....	82
VI. Congés (annuels, RTT...)	84
VI.1 Nombre de jours de congés (BDS FPE 155)	84
VI.2 Nombre de jours donnés au cours de l'année par type et par motif de don (BDS FPE 157).....	84
VI.3 Nombre de jours reçus au cours de l'année par type et par motif de don (BDS FPE 158).....	84
VII. Compte épargne temps	85
VII.1 Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre (BDS FPE 159)	85
VII.2 Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps (BDS FPE 160)	85
VII.3 Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre (BDS FPE 161)	85
VII.4 Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés (BDS FPE 162).....	86

VIII. Absences au travail hors raisons de santé, pour raisons de santé et jours de carence.....	87
VIII.1 Nombre d'agents ayant eu au moins une absence et nombre total de jours (BDS 163 - 164).....	87
VIII. 2 Nombre d'agents ayant eu au moins une absence et nombre total de jours (BDS FPE 168 - 169).....	87
VIII. 3 Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence (BDS FPE 170)	87
VIII. 4 Sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence (BDS FPE 171)	88
Thématique 8 - Action sociale et protection sociale.....	89
I. Action sociale	89
I.1 Budget action sociale : Exécution n-1 en AE et CP (BDS FPE 172).....	89
I.2 Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation (BDS FPE 173)	90
II. Protection sociale	91
II.1 Montant du financement de la protection sociale complémentaire par l'Etat (BDS FPE 174)	91
II.2 Nombre d'agents adhérents à la protection sociale complémentaire (BDS FPE 175)	92
Thématique 9 - Dialogue social.....	93
I. Les organismes consultatifs	93
I.1 Nombre de représentants du personnel par type d'instance (BDS FPE 176)	93
I.2 Nombre de réunions des instances au cours de l'année (BDS FPE 177)	104
I.3 Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance (BDS FPE 178)	105
I.4 Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées (BDS FPE 179).....	105
II. Moyens humains accordés aux syndicats pour l'activité syndicale	106
II.1 Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical (BDS FPE 181)	106
II.2 Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé (DAS) (BDS FPE 182)	106
II.3 Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (BDS FPE 183)	107
III. Les négociations et les accords signés.....	108
III.1 Nombre de négociations (BDS FPE 184)	108
III.2 Nombre de demandes formulées par les organisations syndicales (BDS FPE 185).....	109
III.3 Nombre d'accords conclus et signés majoritairement, par niveau de CSA (BDS FPE 186)	109
IV. Les recours formés auprès des commissions paritaires.....	109
IV.1 Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP (BDS FPE 187)	109
V. Grèves	110
V.1 Nombre de jours non travaillés pour faits de grève (BDS FPE 188)	110
Thématique 10 - Disciplines	111
I. Nombre de sanctions prononcées (BDS FPE 189).....	111
Annexes	113
I. Les corps par catégorie INRAE	114
II. Les grades par catégorie INRAE	115
III. Les grades par catégorie hiérarchique.....	116
IV. Les départements de recherche et structures d'appui à la recherche	117
V. Les Commissions scientifiques spécialisées (CSS)	118
VI. Les conseils, comités et commissions.....	119
VII. Résultats outil DGAFF - écarts rémunérations Homme-Femme	120
VIII. Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical	124

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)

	BR 2024		
	Plafond	hors plafond	Total général
En ETPT	9 733	2 236	11 969

Source : Annexe 1 au BR 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 2024

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 ;

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	37	80	117	37	80	117						
	DR1	73	135	208	72	133	205	1	2	3			
	DR2	286	349	635	286	348	634		1				
	CRHC	163	107	270	163	107	270	0		0			
	CRCN	424	492	916	424	491	915		1	1			
	Chercheurs	983	1163	2146	982	1159	2141	1	4	5			
	IRHC	118	139	257	104	136	240	14	3	17			
	IR	410	412	822	395	405	800	15	7	22			
A	Ingénieurs MASA	29	34	63							29	34	63
	Ingénieurs	557	585	1142	499	541	1040	29	10	39	29	34	63
	Total A +	1541	1751	3292	1482	1700	3182	30	17	47	29	34	63
	IEHC	302	268	570	280	253	533	22	15	37			
A	IECN	586	409	995	580	407	987	6	2	8			
	AI	559	397	956	555	396	951	4	1	5			
	Ingénieurs MASA	20	32	52							20	32	52
	Total A	1467	1106	2573	1415	1056	2471	32	18	50	20	32	52
B	TREX	494	345	839	491	342	833	3	3	6			
	TRSU	273	198	471	262	195	457	11	3	14			
	TRNO	831	627	1458	830	626	1456	1	1	2			
	Techniciens MASA	1	2	3							1	2	3
Total B		1599	1172	2771	1583	1163	2746	15	7	22	1	2	3
C	ATP1	51	81	132	51	38	89		43	43			
	ATP2	48	92	140	48	92	140	0	0	0			
Total C		99	173	272	99	130	229	0	43	43			
Total		4706	4202	8908	4579	4049	8628	77	85	162	50	68	118

Par rapport à l'année 2023, l'effectif géré est globalement stable, passant de 8.982 à 8.908 personnes, soit une baisse de 0,83%, contre une baisse de 0,46% en 2023.

Les effectifs des catégories A+ et A ont augmenté de 1,3% tandis que les catégories B et C ont diminué de 2,2% et 24% respectivement, avec une baisse plus conséquente concernant la catégorie C.

La baisse importante des effectifs en catégorie C s'explique principalement par la réduction du nombre de postes ouverts aux concours pour cette catégorie et par les difficultés à les pourvoir, qu'il s'agisse de concours internes ou externes. 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.

La diminution des effectifs de la catégorie B s'explique d'une part, par la baisse du nombre de concours interne et du nombre promotions de corps dans cette catégorie et par l'augmentation du nombre de concours interne et des promotions vers le corps des AI d'autre part.

Égalité F/H :

INRAE compte, en 2024, 52,8% de femmes et 47,2% d'hommes parmi ses titulaires, soit des pourcentages de femmes et d'hommes très proche de ceux de 2023 (52,4 % de femmes et 47,6% d'hommes), avec une légère augmentation du nombre de femmes depuis 2022 (en 2022 : 51,95 % de femmes et 48,05% d'hommes).

Les pourcentages de femmes et d'hommes varient selon les catégories dans des proportions réduites mais avec des écarts qui se sont plutôt amoindris pour la catégorie A+, très légèrement renforcés pour la catégorie A et sont restés relativement stables pour les catégories B et C. Les femmes restent minoritaires dans la catégorie A+. Elles sont majoritaires dans les catégories A et B et minoritaires dans la catégorie C.

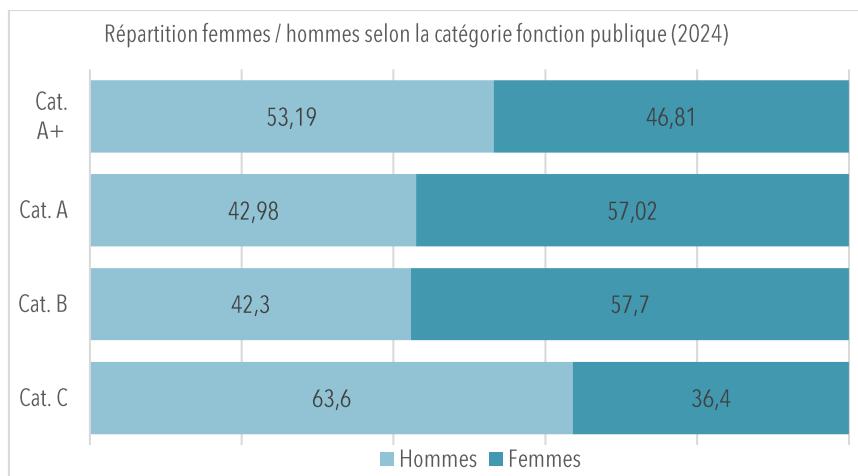


Tableau : Évolution de la répartition femmes / hommes selon la catégorie fonction publique (2022-2024)

En %	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2022	46,5	53,5	56,35	43,65	57,40	43,60	36,60	63,40
2023	46,62	53,38	56,96	43,04	57,05	42,95	36,34	63,66
2024	46,81	53,19	57,02	42,98	57,70	42,30	36,40	63,60

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

- Dans le corps des AT, les écarts d'effectifs entre femmes et hommes sont plus prononcés parmi les ATP2.
- Dans celui des techniciens et techniciennes de recherche (TR), ces écarts varient peu selon les classes et sont relativement stables depuis 2022.
- Les femmes sont légèrement majoritaires parmi les IE (56,74%), leur proportion dans la classe exceptionnelle (IEHC) a tendance à diminuer (52,86% en 2024 - 53,82 % en 2023 - 54,28 % en 2022).
- Chez les ingénieries et ingénieurs de recherche, le pourcentage de femmes a diminué (48,93% en 2024 contre 49,87 % en 2023). Les écarts continuent à se réduire pour la classe exceptionnelle (IRHC) (45,91% en 2024 - 45,16 % en 2023 - 41,30 % en 2022).
- Pour les CR, le corps est pratiquement à parité (49,49 % de femmes) mais avec des différences notables entre les classes normale (CRCN) et exceptionnelle (CRHC) :
 - pour les CRCN 46,28% de femmes avec un écart relativement stable (47,01 % en 2023 - 46,94 % en 2022);
 - pour les CRHC, 60,37% de femmes avec une tendance à la diminution de l'écart (61,11 % en 2023 - 61,37 % en 2022).
- Dans le corps des DR, de nettes différences sont observées entre la seconde classe et les deux autres classes :
 - Le pourcentage de femmes DR2 est de 45,04% en 2024 (44,39 % en 2023 - 45,14 % en 2022),
 - Le pourcentage de femmes DR1 est de 35,09% en 2024 (33,95 % en 2023 - 32,43 en 2022)
 - Le pourcentage de femmes DREX est de 31,62% en 2024 (32,08 % en 2023 - 34,44 % en 2022).

Les écarts n'ont que peu évolué depuis 2 ans. On note une légère augmentation entre 2022 et 2024 du pourcentage de femmes parmi les DR1. Par contre, le pourcentage de femmes parmi les DREX continue de diminuer avec une baisse très légère entre 2023 et 2024.

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 31-12-2024 en personnes physiques (BDS FPE 003)

Catégorie	Corps	A+					A					B			C	Total	
		PDG	DGD	DR	CR	IR	EF	IE	AI	MD	AE	TP	TR	TG	SA	AT	
Moins de 3 ans	Femme			1	25	19		79	46		3		155			12	340
	Homme			4	45	21		45	25		1		74			16	231
	Total Moins de 3 ans			5	70	40		124	71		4		229			28	571
3 à 9 ans	Femme			19	128	83		148	72	2	5		258			21	736
	Homme	1	1	29	162	63	3	109	61		1		157			43	630
	Total 3 à 9 ans	1	1	48	290	146	3	257	133	2	6		415			64	1366
10 à 19 ans	Femme			86	202	160	10	266	173	0	2		435		1	20	1355
	Homme		1	150	219	177	8	196	113	1	10	1	315			46	1237
	Total 10 à 19 ans		1	236	421	337	18	462	286	1	12	1	750		1	66	2592
20 à 29 ans	Femme			146	120	135	13	197	131		5		380			22	1149
	Homme			161	67	140	15	148	87	7	8		307			24	964
	Total 20 à 29 ans			307	187	275	28	345	218	7	13		687			46	2113
Plus de 30 ans	Femme		1	135	85	102	6	124	97	1			206			7	764
	Homme			202	59	119	8	117	76		2	1	249	2		10	845
	Total Plus de 30 ans		1	337	144	221	14	241	173	1	2	1	455	2		17	1609
Total Femme			1	387	560	499	29	814	519	3	15		1434		1	82	4344
Total Homme		1	2	546	552	520	34	615	362	8	22	2	1102	2		139	3907
Total		1	3	933	1112	1019	63	1429	881	11	37	2	2536	2	1	221	8251

Les effectifs rémunérés au 31 décembre 2024 ont diminué de 0,18 % par rapport à 2023, passant de 8 266 à 8 251 agents.

Les baisses les plus marquées concernent les agents ayant entre 10 et 19 ans d'ancienneté (2 592 en 2024 contre 2 698 en 2023) et ayant plus de 30 ans d'ancienneté (1609 en 2024 contre 1670 en 2023).

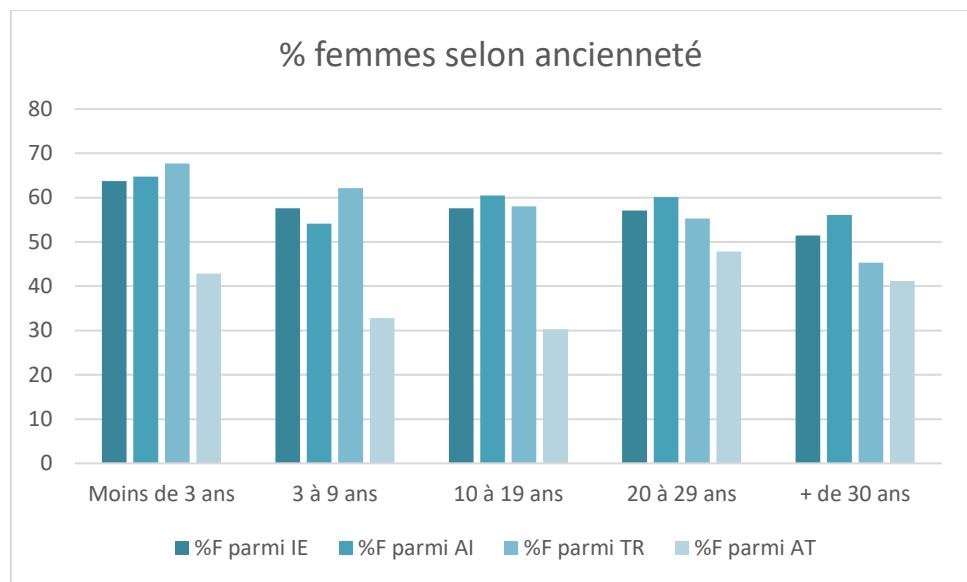
Le tranche d'ancienneté de moins de 3 ans (571 en 2024 contre 567 en 2023) reste relativement stable.

Les tranches de 3 à 9 ans d'ancienneté (2 592 en 2024 contre 2 698 en 2023) et de plus de 30 ans (1 609 en 2024 contre 1670 en 2023) connaissent une baisse relativement élevée de 4 %, passant de 4 368 à 4 201 agents.

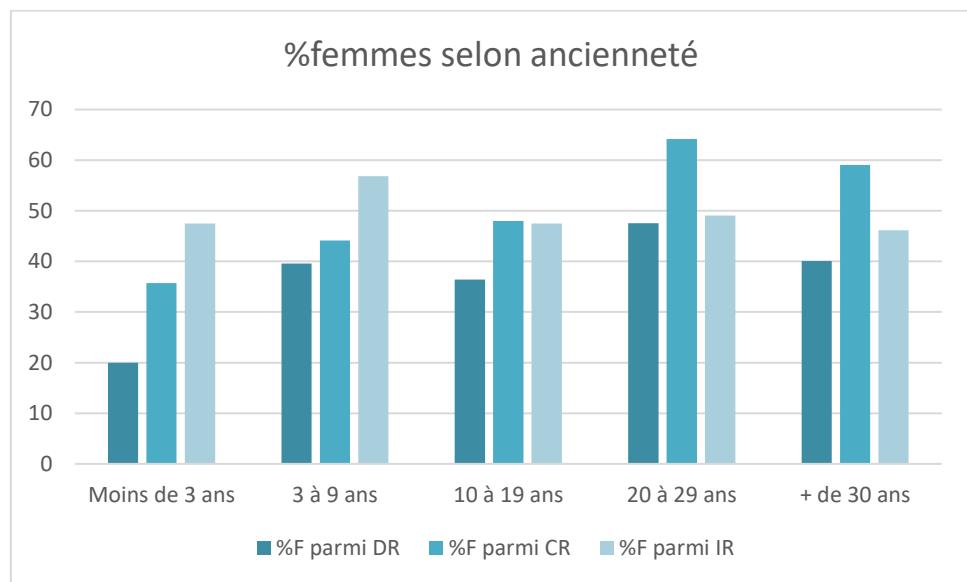
Égalité F/H :

Quelques points à remarquer dans les deux graphiques ci-dessous :

- Les femmes davantage représentées parmi les personnes ayant moins d'ancienneté chez les IE, AI et TR ;
- Un pourcentage de femme parmi les CR de plus de 20 ans d'ancienneté autour de 60% qui pourrait traduire une moins grande proportion de femmes promues DR ;



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



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

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

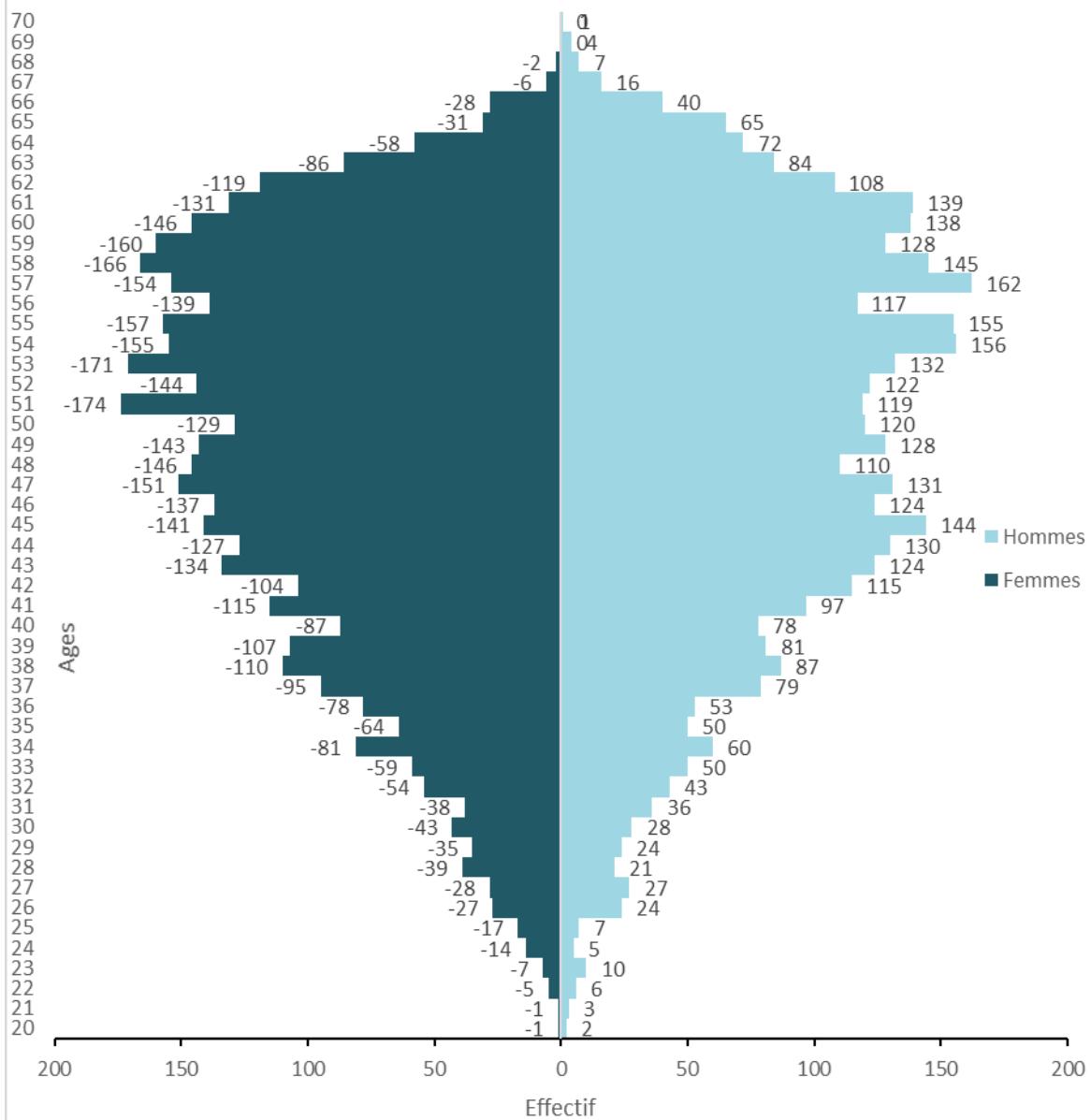
- Par corps

Corps	Genre	Total	Âge moyen
PDG	Femme		
	Homme	1	
	Total	1	
DGD	Femme	1	
	Homme	2	47,5
	Total	3	51,3
DR	Femme	387	54,8
	Homme	546	55,5
	Total	933	55,2
CR	Femme	560	47,1
	Homme	552	44,9
	Total	1112	46,0
IR	Femme	499	50,3
	Homme	520	51,0
	Total	1019	50,7
MASA A+	Femme	29	51,0
	Homme	34	52,6
	Total	63	51,8
IE	Femme	814	47,4
	Homme	615	48,2
	Total	1429	47,8
MASA A	Femme	18	49,1
	Homme	32	52,9
	Total	50	51,0
AI	Femme	519	47,6
	Homme	362	48,3
	Total	881	47,9
TR	Femme	1434	47,4
	Homme	1102	48,8
	Total	2536	48,1
MASA B	Femme	1	
	Homme	2	61,0
	Total	3	56,5
AT	Femme	82	47,2
	Homme	139	44,7
	Total	221	45,9
Total	Femme	4344	48,4
	Homme	3907	49,3
	Total	8251	48,8

▪ Par catégorie (BDS FPE 007) - âge moyen

Catégorie hiérarchique	2024		
	F	H	T
A+	50,3	50,5	50,4
A	47,5	48,4	47,9
B	47,4	48,9	48,1
C	47,2	44,7	45,6
Total	48,4	49,3	48,8

Pyramide des âges au 31-12-2024



Égalité F/H :

À INRAE, l'âge moyen des titulaires est très stable : 48,4 ans pour les femmes (48,4 en 2023) et 49,3 ans pour les hommes. Les femmes sont plus âgées parmi les CR (+2,2 ans / H) et AT (+2,5 ans / H) mais globalement moins âgées que les hommes dans les différentes autres catégories sauf la catégorie C.

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 204

Catégorie hiérarchique	2024		
	F	H	T
A+	51,0	51,0	51,0
A	48,0	49,0	48,5
B	49,0	51,0	50,0
C	48,5	47,0	48,0
Total	49,0	50,0	50,0

Les âges médians des agents titulaires INRAE, regroupés par catégorie, ont peu varié entre 2023 et 2024.

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

Catégorie hiérarchique	2024		
	F	H	T
A+	29,0	30,0	30,0
A	27,0	28,0	28,0
B	28,5	-	28,0
C	52,0	33,5	51,0
Total	28,0	30,0	29,0

Les âges médians des agents contractuels INRAE ont légèrement augmenté pour toutes les catégories entre 2023 et 2024. Pour l'ensemble des contractuels, l'âge médian est passé de 28 ans à 29 ans (de 27 ans à 28 ans pour les femmes, et de 28 ans à 30 ans pour les hommes).

III.5 Les effectifs rémunérés au 31-12-2024 (BDS FPE 003, 003 Bis, 003 Ter)

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

- Les effectifs titulaires et contractuels par corps

			Titulaires			Contractuels			CDI			TOTAL			% Total		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
			PP	-	1	1	-	1	-	1	-	1	1	1	0%	100%	100%
Direction	PDG	PP	-	1	1	-	1	1	-	1	-	1	1	1	0%	100%	100%
		ETPT	-	1	1	-	1	1	-	1	-	1	1	1	0%	100%	100%
		ETP	-	1	1	-	1	1	-	1	-	1	1	1	0%	100%	100%
	DGD	PP	1	2	3	-	-	-	-	-	-	1	2	3	33%	67%	100%
		ETPT	1	2	3	-	-	-	-	-	-	1	2	3	33%	67%	100%
		ETP	1	2	3	-	-	-	-	-	-	1	2	3	33%	67%	100%
Total Direction	PP	1	3	4	-	-	-	-	-	-	-	1	3	4	25%	75%	100%
		ETPT	1	3	4	-	-	-	-	-	-	1	3	4	25%	75%	100%
		ETP	1	3	4	-	-	-	-	-	-	1	3	4	25%	75%	100%
	CR	PP	387	546	933	-	-	-	-	-	-	387	546	933	41%	59%	100%
		ETPT	391	556	947	-	-	-	-	-	-	391	556	947	41%	59%	100%
		ETP	384,2	544,2	928,4	-	-	-	-	-	-	384,2	544,2	928,4	41%	59%	100%
Chercheurs	DR	PP	560	552	1 112	641	522	1 163	1	-	1	1 202	1 074	2 276	53%	47%	100%
		ETPT	534,3	538,9	1 073,2	600,3	497,3	1 097,6	1	-	1	1 135,6	1 036,2	2 171,8	52%	48%	100%
		ETP	543,1	548,2	1 091,3	640,6	522,7	1 163,3	1	-	1	1 184,7	1 070,9	2 255,6	53%	47%	100%
	Total Chercheurs	PP	947	1 098	2 045	641	522	1 163	1	-	1	1 589	1 620	3 209	50%	50%	100%
		ETPT	925	1 095	2 020	600	497	1 098	1	-	1	1 527	1 592	3 119	49%	51%	100%
		ETP	927	1 092	2 020	641	523	1 163	1	-	1	1 569	1 615	3 184	49%	51%	100%
Ingénieurs	IR	PP	499	520	1 019	277	228	505	13	16	29	789	764	1 553	51%	49%	100%
		ETPT	462,3	499,4	961,7	274,8	204,9	479,7	12,2	15,8	28	749,3	720,1	1 469,4	51%	49%	100%
		ETP	485,2	513,5	998,7	273,1	225,4	498,5	13,0	16	29	771,3	754,9	1 526,2	51%	49%	100%
	IE	PP	814	615	1 429	353	285	638	16	18	34	1 183	918	2 101	56%	44%	100%
		ETPT	764,5	589,3	1 353,8	325,5	265,3	590,8	13,7	16,2	29,9	1 103,7	870,8	1 974,5	56%	44%	100%
		ETP	783,3	603,9	1 387,2	350,5	284,9	635,4	15,5	18	33,5	1 149,3	906,8	2 056,1	56%	44%	100%
	AI	PP	519	362	881	146	97	243	4	3	7	669	462	1 131	59%	41%	100%
		ETPT	484,1	348,8	832,9	150,3	80,1	230,4	3	2,8	5,8	637,4	431,7	1 069,1	60%	40%	100%
		ETP	497,6	356,8	854,4	145,6	97,0	242,6	4	2,8	6,8	647,2	456,6	1 103,8	59%	41%	100%
	MASA	PP	47	66	113	-	-	-	-	-	-	47	66	113	42%	58%	100%
		ETPT	43,7	66,8	110,5	-	-	-	-	-	-	43,7	66,8	110,5	40%	60%	100%
		ETP	44,2	65,3	109,5	-	-	-	-	-	-	44,2	65,3	109,5	40%	60%	100%
Total Ingénieurs	PP	1 879	1 563	3 442	776	610	1 386	33	37	70	2 688	2 210	4 898	55%	45%	100%	
	ETPT	1 755	1 504	3 259	751	550	1 301	29	35	64	2 534	2 089	4 624	55%	45%	100%	
	ETP	1 810	1 540	3 350	769	607	1 377	33	37	69	2 612	2 184	4 796	54%	46%	100%	
Techniciens	TR	PP	1 434	1 102	2 536	181	99	280	1	2	3	1 616	1 203	2 819	57%	43%	100%
		ETPT	1 391,4	1 100,6	2 492,0	187,3	103,6	290,8	1	2	3	1 579,6	1 206,2	2 785,8	57%	43%	100%
		ETP	1 375,6	1 083,5	2 459,1	179,8	98,1	277,9	1	2	3	1 556,4	1 183,6	2 740	57%	43%	100%
	AT	PP	82	139	221	16	21	37	6	-	6	104	160	264	39%	61%	100%
		ETPT	83,9	143,2	227,0	23,1	28,3	51,4	3	-	3	109,9	171,4	281,3	39%	61%	100%
		ETP	78,9	136,9	215,8	15,9	20	35,9	1,1	-	1,1	95,9	156,9	252,8	38%	62%	100%
	MASA	PP	1	2	3	-	-	-	-	-	-	1	2	3	33%	67%	100%
		ETPT	1	1,9	2,9	-	-	-	-	-	-	1	1,9	2,9	34%	66%	100%
		ETP	1	2	3	-	-	-	-	-	-	1	2	3	33%	67%	100%
Total Techniciens	PP	1 517	1 243	2 760	197	120	317	7	2	9	1 721	1 365	3 086	56%	44%	100%	
	ETPT	1 476	1 246	2 722	210	132	342	4	2	6	1 691	1 380	3 070	55%	45%	100%	
	ETP	1 456	1 222	2 678	196	118	314	2	2	4	1 653	1 343	2 996	55%	45%	100%	
Total	PP	4 344	3 907	8 251	1 614	1 252	2 866	41	39	80	5 999	5 198	11 197	54%	46%	100%	
	ETPT	4 157	3 848	8 005	1 561	1 179	2 741	34	37	71	5 752	5 064	10 816	53%	47%	100%	
	ETP	4 194	3 857	8 051	1 605	1 248	2 854	36	39	74	5 835	5 144	10 979	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 mois)*10 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 2024, l'effectif total est de 11 197 personnes physiques, dont 74% d'agents permanents et 26 % d'agents contractuels (de droit public sur Subvention d'Etat, Ressources propres contractuelles ou Ressources propres non contractuelles).

Comparé à 2023 (10941 PP, 10 596,6 ETPT et 10 727,8 ETP), l'effectif total a augmenté de 2,3 % en PP, de 2,1 % en ETPT et de 2,3 % en ETP.

Cette augmentation des effectifs est essentiellement due à la hausse du nombre d'agent contractuels présent au 31 décembre 2024, qui passe 2 594 PP en 2023 à 2 866 PP en 2024, soit une progression de 10,5% en lien avec à la forte augmentation du financement de la recherche ces dernières années.

Égalité F/H :

Les femmes restent majoritaires parmi les non-titulaires que l'on considère les personnes physiques (56,31% en 2024 - 57,90 % en 2023 - 56,70 %, en 2022) ou les équivalents temps pleins (56,23% en 2024 - 56,86 % en 2023 - 56,45 % en 2022). Les différences entre femmes et hommes varient selon le corps, comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau : pourcentage de femmes parmi les contractuels (en personnes physiques) selon les corps

Corps	DR	CR	IR	IE	AI	TR	AT
Femmes	0	641	277	353	146	181	16
Hommes	0	522	228	285	97	99	21
Total	0	1163	505	638	243	280	37
%femmes	-	55,12%	54,85%	55,33%	60,08%	64,64%	43,24%

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	61	82	143	58,7	82,2	140,9	60,0	81,8	141,8
Centre de recherche Bourgogne-Franche-Comté	161	122	283	159,2	120,1	279,3	156,6	119,9	276,5
Centre de recherche Bretagne-Normandie	340	312	652	326,3	306,7	633,0	328,6	308,1	636,7
Centre de recherche Clermont-Auvergne-Rhône-Alpes	316	332	648	297,3	323,8	621,1	301,5	324,2	625,7
Centre de recherche Corse	15	20	35	14,5	20,8	35,3	14,6	19,9	34,5
Centre de recherche Grand Est-Colmar	53	40	93	47,9	38,7	86,6	50,4	39,5	89,9
Centre de recherche Grand Est-Nancy	98	119	217	90,5	120,6	211,1	93,3	117,1	210,4
Centre de recherche Hauts-de-France	41	42	83	37,8	41,5	79,3	39,4	41,8	81,2
Centre de recherche Ile-de-France-Jouy-en-Josas-Antony	343	275	618	336,0	271,4	607,4	336,0	273,1	609,1
Centre de recherche Ile-de-France-Versailles-Saclay	380	306	686	367,6	304,8	672,4	369,0	304,7	673,7
Centre de recherche Lyon-Grenoble-Auvergne-Rhône-Alpes	163	170	333	157,2	166,4	323,6	155,7	165,3	321,0
Centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux	267	291	558	259,8	286,8	546,5	258,2	288,3	546,5
Centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Poitiers	74	100	174	68,7	96,2	165,0	70,2	99,2	169,4
Centre de recherche Occitanie-Montpellier	397	407	804	376,8	394,8	771,6	383,8	400,2	784,0
Centre de recherche Occitanie-Toulouse	355	325	680	340,3	315,5	655,8	339,7	318,6	658,3
Centre de recherche Pays de la Loire	305	187	492	287,8	182,8	470,6	292,6	185,3	477,9
Centre de recherche Provence-Alpes-Côte d'Azur	320	356	676	304,9	356,6	661,6	309,4	351,9	661,3
Centre de recherche Val de Loire	292	268	560	278,8	269,8	548,6	282,4	266,8	549,2
Centre-siège	363	153	516	346,8	148,6	495,4	352,7	151,6	504,3
Total	4344	3907	8251	4157	3848	8005	4194	3857	8051

Égalité F/H :

Les proportions femmes/hommes diffèrent dans les 19 centres INRAE. Elles restent globalement similaires à celles observées en 2022 et 2023.

Les effectifs titulaires par département

Département	PP			ETPT			ETP		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
ACT	158	150	308	150,7	144,3	295	151,3	145,4	296,7
AgroEcoSystem	268	359	627	256,4	347,7	604,1	258,7	351,7	610,4
ALIMH	227	126	353	221,3	127,6	348,9	219,2	125,3	344,5
AQUA	113	184	297	109,5	179,7	289,2	108,4	179,3	287,7
BAP	485	484	969	464,4	481,3	945,7	467,2	478,6	945,8
ECODIV	197	330	527	185,2	326,4	511,5	188,1	325,9	514,0
ECOSOCIO	124	140	264	121,1	140,0	261,1	121,9	139,3	261,2
GA	172	186	358	167,6	180,8	348,4	166,7	183,8	350,5
MATHNUM	79	130	209	71,9	126,3	198,1	75,7	128,5	204,2
MICA	196	156	352	188,9	153,6	342,5	189,1	154,3	343,4
PHASE	395	376	771	374,5	372,8	747,2	379,9	371,6	751,5
SA	199	144	343	190,8	142,5	333,3	192,6	143,1	335,7
SPE	370	311	681	355,2	311,0	666,2	357,6	307,0	664,6
TRANSFORM	311	264	575	299,8	260,3	560,1	297,3	261,8	559,1
GEVES	86	54	140	77,0	52,7	129,7	82,7	52,8	135,5
DAR	377	259	636	360,1	252,3	612,4	366,5	256,6	623,1
DCSDAR	587	254	841	562,7	248,9	811,6	571,2	252,3	823,5
Total	4344	3907	8251	4157	3848	8005	4194	3857	8051

Égalité F/H :

Les proportions femmes/hommes dans les départements (49%) et dans les directions d'appui à la recherche restent stables par rapport à 2023 et 2022. Les département AQUA, MATHNUM et ECODIV restent les plus éloignés de la parité avec 36% - 37% de femmes. Inversement le département ALIMH compte 64% de femmes.

Les services d'appui à la recherche (SDAR), quant à eux, comptent 70 % de femmes.

▪ Les effectifs contractuels par nature de contrat

Catégorie de personnel non titulaire	Genre			%			
	F	H	T	F	H	T	
Médecin de prévention (MP)	PP	2	3	5	40%	60%	100%
	ETPT	2,6	2,1	4,7	56%	44%	100%
	ETP	2,0	2,0	4,0	50%	50%	100%
CDI Contrat particulier (9P)	PP	36	39	75	48%	52%	100%
	ETPT	31,9	36,8	68,8	46%	54%	100%
	ETP	35,5	38,8	74,3	48%	52%	100%
Chaire de professeur junior (9J)	PP	12	12	24	50%	50%	100%
	ETPT	8,4	10,4	18,8	45%	55%	100%
	ETP	12,0	12,0	24,0	50%	50%	100%
Contrat travailleur handicapé (9H)	PP	7	9	16	44%	56%	100%
	ETPT	7,8	6,6	14,4	54%	46%	100%
	ETP	7,0	9,0	16,0	44%	56%	100%
Renforcement temporaire (9V)	PP	147	92	239	62%	38%	100%
	ETPT	136,5	75,9	212,4	64%	36%	100%
	ETP	146,2	91,5	237,7	62%	38%	100%
CDD (dits "haut niveau")	PP	28	47	75	37%	63%	100%
	ETPT	31,0	45,5	76,4	41%	59%	100%
	ETP	28,0	46,6	74,6	38%	62%	100%
Chercheurs contractuels (CC)	PP	-	1	1	0%	100%	100%
	ETPT	-	1,0	1,0	0%	100%	100%
	ETP	-	1,0	1,0	0%	100%	100%
Post-doctorants	PP	73	69	142	51%	49%	100%
	ETPT	68,9	70,4	139,3	49%	51%	100%
	ETP	73,0	69,0	142,0	51%	49%	100%
Doctorants LPR	PP	50	20	70	71%	29%	100%
	ETPT	51,4	21,7	73,1	70%	30%	100%
	ETP	50,0	20,0	70,0	71%	29%	100%
Doctorants	PP	379	301	680	56%	44%	100%
	ETPT	352,1	279,5	631,6	56%	44%	100%
	ETP	379,0	301,0	680,0	56%	44%	100%
CDI Contrat de Mission Scientifique	PP	11	6	17	65%	35%	100%
	ETPT	10,8	6,5	17,3	62%	38%	100%
	ETP	10,8	6,0	16,8	64%	36%	100%
Personnels saisonniers ou occasionnels	PP	5	3	8	63%	38%	100%
	ETPT	14,0	12,0	26,0	54%	46%	100%
	ETP	5,0	3,0	8,0	63%	38%	100%
CDI à temps incomplet	PP	5	-	5	100%	0%	100%
	ETPT	2,0	-	2,0	100%	0%	100%
	ETP	0,1	-	0,1	100%	0%	100%
Contrat d'apprentissage	PP	30	36	66	45%	55%	100%
	ETPT	31,5	25,5	57,1	55%	45%	100%
	ETP	30,0	36,0	66,0	45%	55%	100%
Personnels sur conventions de recherche	PP	856	645	1 501	57%	43%	100%
	ETPT	834,2	613,1	1 447,3	58%	42%	100%
	ETP	849,6	642,1	1 492,0	57%	43%	100%
Boursiers Marie Curie	PP	13	8	21	62%	38%	100%
	ETPT	11,0	9,4	20,4	54%	46%	100%
	ETP	13,0	7,9	20,9	62%	38%	100%
Volontaires service civil	PP	1	-	1	100%	0%	100%
	ETPT	1,0	-	1,0	100%	0%	100%
	ETP	1,0	-	1,0	100%	0%	100%
Total	PP	1 655	1 291	2 946	56%	44%	100%
	ETPT	1 595	1 216	2 811	57%	43%	100%
	ETP	1 642	1 286	2 928	56%	44%	100%

La poursuite des mesures RH prévues par la loi de programmation de la recherche a contribué à une augmentation de 10% entre 2023 et 2024 des effectifs de contractuels, après une hausse de 4,8% entre 2022 et 2023. Ces mesures comprennent notamment :

- Le recrutement sur des chaires de professeur junior + 33% (24 PP en 2024 contre 18 PP en 2023), avec une cible de 33 PP sur contrat de professeur junior en 2025.
- Le recrutement des Doctorants LPR + 4% (70 PP en 2024 contre 67 PP en 2023), avec une cible de 75 PP pour 2025.
- Le recrutement sur des contrats de mission scientifique qui sont passés de 12 PP en 2023 à 17 PP en 2024, soit une évolution de 42%.

L'augmentation des CDD sur ressources propres constatée en 2023 se poursuit en 2024, en raison de la dynamique des ressources contractuelles de l'institut liée à la forte progression du financement de la recherche ces dernières années.

Égalité F/H :

Comme vu plus haut, les femmes restent majoritaires chez les contractuels (56,17% de femmes en PP). Les proportions femmes/hommes varient suivant les types de contrat :

- Elles sont nettement supérieures chez les renforcements temporaires (61,50% de femmes en PP) et les doctorants LPR (71,42% de femmes en PP) ;
- Elles sont notamment inférieures pour les CDD dits de haut niveau (37,33% de femmes en PP).

Les effectifs contractuels par centre :

Catégorie de personnel non titulaire		Antilles-Guyane	Bourgogne-Franche-Comté	Bretagne-Normandie	Clement-Auvergne Rhône-Alpes	Corse	Grand Est-Nancy	Grand Est-Colmar	Hauts-de-France	Île-de-France-Jouy-en-Josas-Antony	Île-de-France-Versailles-Saclay	Lyon-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	Val de Loire	Centre-siège	Total
Médecin de prévention (MP)	PP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	
	ETPT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,7	4,7	
	ETP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,0	4,0	
CDI Contrat particulier (9P)	PP	2	2	4	3	-	-	2	-	10	7	1	1	1	1	6	1	3	6	25	75
	ETPT	2,0	2,0	3,9	3,0	-	-	2,0	-	9,7	6,2	0,8	0,3	1,0	1,0	4,9	0,2	3,0	6,1	22,6	68,8
	ETP	2,0	2,0	3,9	3,0	-	-	2,0	-	10,0	7,0	0,8	1,0	1,0	1,0	6,0	1,0	3,0	5,8	24,8	74,3
Chaire de professeur junior (9J)	PP	-	1	1	2	-	-	-	-	4	4	2	-	-	5	4	-	1	-	-	24
	ETPT	-	1,0	0,1	2,0	-	-	-	-	3,3	4,0	1,1	-	-	4,1	2,3	-	1,0	-	-	18,8
	ETP	-	1,0	1,0	2,0	-	-	-	-	4,0	4,0	2,0	-	-	5,0	4,0	-	1,0	-	-	24,0
Contrat travailleur handicapé (9H)	PP	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	1	3	-	1	1	-	3	2	1	16
	ETPT	-	1,1	0,3	1,2	-	-	-	-	1,4	0,9	0,3	1,3	-	0,6	1,2	-	3,0	2,1	1,0	14,4
	ETP	-	-	1,0	1,0	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0	3,0	-	1,0	1,0	-	3,0	2,0	1,0	16,0
Renforcement temporaire (9V)	PP	2	9	8	11	1	2	4	2	11	20	13	16	5	28	19	9	8	10	61	239
	ETPT	5,0	4,9	11,4	8,8	1,8	2,6	4,7	2,3	15,2	16,2	9,2	9,7	3,7	14,1	8,6	10,9	13,8	9,4	59,9	212,4
	ETP	2,0	9,0	7,8	11,0	1,0	2,0	4,0	2,0	11,0	20,0	12,8	16,0	5,0	27,9	19,0	9,0	7,5	9,9	60,8	237,7
CDD (dits "haut niveau")	PP	1	-	2	2	-	-	1	-	5	2	2	6	-	7	6	2	7	2	30	75
	ETPT	1,0	-	1,8	1,8	-	-	1,0	-	4,6	2,0	2,0	6,0	-	7,0	5,8	2,6	7,8	2,0	31,2	76,4
	ETP	1,0	-	2,0	1,8	-	-	1,0	-	4,8	2,0	2,0	6,0	-	7,0	6,0	2,0	7,0	2,0	30,0	74,6
Chercheurs contractuels (CC)	PP	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
	ETPT	1,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
	ETP	1,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
Post-doctorants	PP	-	10	9	2	-	1	6	2	12	26	2	17	1	12	22	5	11	4	-	142
	ETPT	-	13,34	10,98	1,50	-	1,00	7,08	1,58	9,83	24,40	1,25	17,67	0,83	11,13	20,38	3,25	11,01	4,02	-	139,25
	ETP	-	10,00	9,00	2,00	-	1,00	6,00	2,00	12,00	26,00	2,00	17,00	1,00	12,00	22,00	5,00	11,00	4,00	-	142,00
Doctorants LPR	PP	3	-	6	1	-	1	2	-	8	9	6	6	-	6	11	4	5	2	-	70
	ETPT	2,2	0,8	6,1	2,8	-	1,0	4,6	-	7,6	7,5	5,4	6,0	-	7,0	12,0	4,0	4,9	1,2	-	73,1
	ETP	3,0	-	6,0	1,0	-	1,0	2,0	-	8,0	9,0	6,0	6,0	-	6,0	11,0	4,0	5,0	2,0	-	70,0
Doctorants	PP	6	19	40	46	-	8	15	5	77	85	39	47	5	94	76	38	51	29	-	680
	ETPT	5,3	15,9	39,7	42,8	-	8,5	11,5	4,6	71,2	81,0	41,2	47,6	5,4	82,1	66,7	37,3	47,8	23,0	-	631,6
	ETP	6,0	19,0	40,0	46,0	-	8,0	15,0	5,0	77,0	85,0	39,0	47,0	5,0	94,0	76,0	38,0	51,0	29,0	-	680,0
CDI Contrat de Mission Scientifique	PP	-	-	2	1	-	-	-	-	3	2	-	-	-	1	2	-	-	-	6	17
	ETPT	-	-	1,9	0,4	-	-	-	-	4,7	1,8	-	-	-	1,0	1,9	-	-	-	5,7	17,3
	ETP	-	-	2,0	1,0	-	-	-	-	3,0	2,0	-	-	-	1,0	1,8	-	-	-	6,0	16,8
Personnels saisonniers ou occasionnels	PP	-	1	-	-	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	8
	ETPT	0,2	1,2	3,7	1,2	1,6	0,5	3,1	1,3	0,1	1,6	0,4	1,6	1,8	3,5	1,4	0,0	0,9	-	1,8	26,0
	ETP	-	1,0	-	-	3,0	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,0	8,0	
CDI à temps incomplet	PP	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	5	
	ETPT	-	-	0,3	0,5	-	-	-	-	-	-	-	-	0,4	0,5	-	0,1	-	-	2,0	
	ETP	-	-	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,1	-	0,0	-	-	0,1	
Contrat d'apprentissage	PP	2	4	4	6	-	1	3	2	6	6	1	4	1	6	4	7	3	4	2	66
	ETPT	2,7	4,5	5,2	7,0	-	0,3	1,6	2,0	5,3	3,1	1,0	2,1	1,7	5,4	2,0	4,3	4,2	4,0	0,6	57,1
	ETP	2,0	4,0	4,0	6,0	-	1,0	3,0	2,0	6,0	6,0	1,0	4,0	1,0	6,0	4,0	7,0	3,0	4,0	2,0	66,0
Personnels sur conventions de recherche	PP	21	68	92	94	6	26	44	12	128	144	108	102	10	179	165	70	120	75	37	1 501
	ETPT	12,7	67,8	94,5	92,9	4,3	22,8	42,9	10,6	118,5	128,1	102,3	100,5	15,2	179,1	157,5	63,9	120,5	83,6	29,5	1 447,3
	ETP	19,9	68,0	91,6	92,9	6,0	26,0	43,6	12,0	128,0	144,0	106,5	101,8	9,6	177,7	163,0	69,8	119,5	74,8	37,0	1 492,0
Boursiers Marie Curie	PP	-	1	1	1	-	-	-	-	2	4	1	2	-	5	2	-	1	-	-	21
	ETPT	-	1,3	2,1	0,2	-	-	-	-	1,5	3,7	0,9	2,0	-	4,6	1,8	0,6	0,9	0,7	-	20,4
	ETP	-	1,0	1,0	1,0	-	-	-	-	2,0	4,0	1,0	2,0	-	4,9	2,0	1,0	-	1,0	-	20,9
Volontaires service civil	PP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	
	ETPT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	1,0	
	ETP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	1,0	
Total	PP	38	115	171	171	10	39	78	23	267	310	176	204	24	346	318	138	212	135	171	2 946
	ETPT	32	114	182	166	8	37	79	22	253	281	166	195	30	321	286	127	219	136	158	2 811
	ETP	37	115	169	169	10	39	78	23	267	310	174	204	23	344	316	137	211	135	170	2 928

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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,7	-	4,7
	ETP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,0	-	4,0
CDI Contrat particulier (9P)	PP	1	4	-	-	6	1	-	7	-	1	4	5	1	-	31	14	75
	ETPT	0,8	3,8	-	-	5,7	1,0	-	7,0	-	1,0	4,0	4,5	1,0	-	27,3	12,7	68,8
	ETP	0,8	4,0	-	-	6,0	1,0	-	7,0	-	1,0	4,0	5,0	1,0	-	30,7	13,8	74,3
Chaire de professeur junior (9J)	PP	2	2	4	2	1	-	3	-	2	2	-	4	1	1	-	-	24
	ETPT	1,2	2,0	3,1	1,1	1,0	-	2,1	-	2,0	1,3	-	3,1	1,0	1,0	-	-	18,8
	ETP	2,0	2,0	4,0	2,0	1,0	-	3,0	-	2,0	2,0	-	4,0	1,0	1,0	-	-	24,0
Contrat travailleur handicapé (9H)	PP	-	4	2	-	1	1	1	-	-	1	-	1	2	-	1	2	16
	ETPT	-	3,2	2,2	-	1,2	1,1	0,1	-	-	0,6	0,9	1,4	2,0	-	1,2	0,7	14,4
	ETP	-	4,0	2,0	-	1,0	1,0	1,0	-	-	1,0	-	1,0	2,0	-	1,0	2,0	16,0
Renforcement temporaire (9V)	PP	2	11	6	6	18	8	2	3	8	6	8	5	9	7	60	80	239
	ETPT	2,4	8,6	1,7	4,5	13,3	9,9	1,8	3,7	1,9	6,2	12,9	6,1	7,3	6,3	60,3	65,5	212,4
	ETP	2,0	11,0	6,0	6,0	18,0	8,0	2,0	3,0	7,9	6,0	7,9	5,0	9,0	7,0	59,8	79,1	237,7
CDD (dits "haut niveau")	PP	-	4	-	-	3	-	3	2	-	1	1	-	2	-	39	17	75
	ETPT	-	3,7	-	3,0	-	3,3	3,0	2,0	-	1,0	1,0	-	2,0	-	40,8	16,7	76,4
	ETP	-	4,0	-	2,8	-	3,0	3,0	2,0	-	1,0	1,0	-	2,0	-	39,0	16,8	74,6
Chercheurs contractuels (CC)	PP	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	ETPT	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0
	ETP	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0
Post-doctorants	PP	7	25	7	6	11	9	15	2	6	8	5	7	20	14	-	-	142
	ETPT	6,3	28,5	4,0	6,3	14,2	9,4	15,4	2,0	6,5	6,9	5,0	4,6	19,4	10,6	-	-	139,3
	ETP	7,0	25,0	7,0	6,0	11,0	9,0	15,0	2,0	6,0	8,0	5,0	7,0	20,0	14,0	-	-	142,0
Doctorants LPR	PP	4	6	3	6	6	3	4	7	3	8	6	3	6	5	-	-	70
	ETPT	5,1	6,8	3,1	6,0	5,2	3,9	3,4	7,1	2,2	9,3	5,3	4,8	6,0	4,9	-	-	73,1
	ETP	4,0	6,0	3,0	6,0	6,0	3,0	4,0	7,0	3,0	8,0	8,0	3,0	6,0	5,0	-	-	70,0
Doctorants	PP	44	81	46	51	71	41	29	29	37	29	41	40	62	79	-	-	680
	ETPT	41,4	67,4	42,9	49,1	68,9	37,4	28,6	22,9	31,3	25,1	42,1	36,3	61,2	77,1	-	-	631,6
	ETP	44,0	81,0	46,0	51,0	71,0	41,0	29,0	29,0	37,0	29,0	41,0	40,0	62,0	79,0	-	-	680,0
CDI Contrat de Mission Scientifique	PP	-	-	-	-	-	-	2	-	5	-	-	-	4	6	-	-	17
	ETPT	-	-	-	-	0,2	-	1,9	1,8	4,0	-	-	-	3,7	5,7	-	-	17,3
	ETP	-	-	-	-	-	-	1,8	-	5,0	-	-	-	4,0	6,0	-	-	16,8
Personnels saisonniers ou occasionnels	PP	-	-	-	-	4	1	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	8
	ETPT	0,6	4,4	0,4	0,0	8,6	3,5	0,1	0,4	0,1	-	0,8	-	3,5	1,0	1,7	0,8	26,0
	ETP	-	-	-	-	4,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	3,0	-	8,0	
CDI à temps incomplet	PP	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	5
	ETPT	-	-	-	-	0,5	-	-	-	-	-	-	-	0,3	0,5	-	0,6	2,0
	ETP	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,1	-	0,0	0,1
Contrat d'apprentissage	PP	1	9	1	-	13	4	1	3	3	6	5	4	5	6	2	3	66
	ETPT	1,7	10,8	1,5	-	10,3	2,8	0,3	2,3	3,0	6,0	5,6	2,0	3,4	4,0	0,6	2,8	57,1
	ETP	1,0	9,0	1,0	-	13,0	4,0	1,0	3,0	3,0	6,0	5,0	4,0	5,0	6,0	2,0	3,0	66,0
Personnels sur conventions de recherche	PP	99	201	80	111	176	117	55	57	39	97	61	51	146	137	37	37	1 501
	ETPT	86,3	198,5	77,7	108,2	167,3	113,2	54,0	48,2	42,2	94,5	65,1	45,5	133,5	130,8	28,9	53,4	1 447,3
	ETP	98,4	199,4	79,4	109,7	176,0	114,7	54,9	55,6	39,0	97,0	60,8	50,3	145,5	137,0	37,0	37,0	1 492,0
Boursiers Marie Curie	PP	-	2	2	2	2	1	-	-	1	-	3	1	1	6	-	-	21
	ETPT	-	2,6	1,8	1,2	1,4	1,0	-	-	0,1	0,4	2,5	1,1	1,5	6,8	-	-	20,4
	ETP	-	1,9	2,0	2,0	2,0	1,0	-	-	1,0	-	3,0	1,0	1,0	6,0	-	-	20,9
Volontaires service civil	PP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	ETPT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	-	1
	ETP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	-	1
Total	PP	160	349	151	187	310	190	113	112	99	164	134	121	256	260	185	155	2 946
	ETPT	146	340	138	179	298	188	109	98	91	156	145	109	242	247	172	153	2 811
	ETP	159	347	150	186	309	188	113	110	99	164	134	120	255	259	184	152	2 928

III.6 Les effectifs rémunérés au 31-12-2024 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 2024 est de 6,6 % selon les modalités de calcul du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (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).

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	9	8,8	8,7	55,1	7	7,0	7,0	56,0	16	15,8	15,7	55,5
	CR	29	28,4	27,7	52,2	13	13,0	13,0	43,3	42	41,4	40,7	49,4
	IR	29	27,4	26,4	47,4	23	22,8	23,0	51,0	52	50,2	49,3	49,0
	Ingénieurs MASA	2	1,6	1,6	57,0	-	-	-	-	2	1,6	1,6	57,0
Total A+		69	66,2	64,4	52,9	43	42,8	43,0	50,1	112	109,0	107,4	52,7
A	IE	50	48,6	48,4	48,6	37	36,5	35,8	48,4	87	85,1	84,2	48,5
	AI	30	28,1	28,2	51,8	24	23,7	23,7	49,4	54	51,8	51,9	50,7
	Ingénieurs MASA												
	Total A	80	76,7	76,6	50,2	61	60,2	59,5	48,9	141	136,9	136,1	49,6
B	TR	174	165,6	164,0	51,7	145	142,5	142,8	51,6	319	308,1	306,8	51,7
Total B		174	165,6	164,0	51,7	145	142,5	142,8	51,6	319	308,1	306,8	51,7
C	AT	21	19,5	19,5	53,1	25	24,6	24,6	51,3	46	44,1	44,1	52,2
Total C		21	19,5	19,5	53,1	25	24,6	24,6	51,3	46	44,1	44,1	52,2
Total Titulaires		344	328,0	324,6	52,1	274	270,1	269,8	50,1	618	598,1	594,4	51,8
Contractuels	CDD (dits "haut niveau")	-	-	-	-	1	1,0	1,0	50,0	1	1,0	1,0	50,0
	Contrat travailleur handicapé (9H)	4	4,0	3,9	25,3	6	6,0	4,4	33,4	10	10,0	8,3	35,1
	CDI Contrat particulier (9P)	1	0,8	0,7	25,0	3	3,0	3,0	48,8	4	3,8	3,7	48,5
	Renforcement temporaire (9V)	-	-	-	-	1	1,0	1,0	48,0	1	1,0	1,0	48,0
	Personnels sur conventions de recherche	5	5,0	4,1	19,2	3	3,0	3,0	23,8	8	8,0	7,1	33,5
	CDI à temps incomplet	1	0,5	0,4	58,0	-	-	-	-	1	0,5	0,4	58,0
	Doctorants	1	1,0	1,0	25,0	-	-	-	-	1	1,0	1,0	25,0
Contractuels	Contrat d'apprentissage												
Contractuels		12	11,3	10,1	30,5	14	14,0	12,4	40,8	26	25,3	22,5	42,6
Total		356	339,3	334,7	50,7	288	284,1	282,2	50	644	623,4	616,9	50,4

Égalité F/H :

La proportion de femme chez les personnels titulaires en situation de handicap est légèrement supérieure à celle des hommes (55,66% de femmes en PP) excepté pour les personnels de catégories C. Les femmes en situation de handicap ont un âge moyen également légèrement supérieur à celui des hommes.

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
CDD de haut niveau 9C	12/11/2018	12/11/2024	6 ans	1

En 2024, un contrat à durée déterminée de plus de 6 ans a été transformé en CDI, conformément aux dispositions de 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	1		1	0	0	1	0	1	1	0	1
Formation continue	7		7	6	0	1	0	7	3	4	7
Ecole 3ème cycle	16		16	14	2	0	0	16	9	7	16
Master 1 & 2	180		180	152	26	2	0	180	102	78	180
Cours Licence	26		26	13	11	2	0	26	13	13	26
DUT - BTS	13		13	5	7	1	0	13	4	9	13
Expertise O. priv	11		11	10	1	0	0	11	9	2	11
Expertise O.public	26		26	26	0	0	0	26	16	10	26
Autre	77		77	56	8	11	2	77	45	32	77
Total	357	0	357	282	55	18	2	357	202	155	357

Le nombre d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire sur autorisation est en diminution, passant de 647 en 2023 à 357 en 2024.

La note de service n°2023-19 du 1er septembre 2023 actualise les règles de cumul d'activités en tenant compte des évolutions législatives. Elle instaure pour les personnels de la recherche un régime simplifié leur permettant d'exercer des activités accessoires d'enseignement, de formation ou d'expertise auprès d'une personne publique et de certains organismes listés par le code de la recherche au moyen d'une simple déclaration, sans contrôle déontologique ni autorisation préalable de l'employeur.

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 2024			Équivalent temps plein annuel en 2024			Durée moyenne de présence en 2024 (mois)			Type temps en général (base ETPT)		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Stagiaires gratifiés	980	710	1 690	343,8	243,6	587,4	4,2	4,1	4,2	4 125	2 929	7 054

Le nombre de stagiaire gratifié est stable : 1690 en 2024 contre 1696 en 2023.

Thématique 2 - Recrutements

Malgré un ralentissement du nombre de départs à la retraite, dans un contexte marqué par le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite à partir de fin 2023, l'institut a proposé en 2024 une campagne de recrutement par concours externes très importante avec pour objectif le maintien du schéma d'emploi. Ainsi au total, 360 postes ont été ouverts, dont 81 pour les chercheurs (contre 71 en 2023) et 279 pour les IT (contre 265 en 2023). Parallèlement, les différentes mesures d'attractivité, comme la définition et le déploiement de notre identité employeur, la mise en place d'une communication dédiée au recrutement utilisant tous les canaux possibles, l'accompagnement des unités recruteuses pour la rédaction des offres d'emploi ou encore la revalorisation des rémunérations pour fonctionnaires et pour les contractuels produisent leurs effets. Le nombre de concours infructueux diminue et le taux de réalisation s'améliore (93% contre 89% en 2023).

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																								
DR 2	23	18	41													1	1				24	18	42	
CRHC																			1	1	1	1	1	
CRCN	24	27	51										1	1					1	1	2	25	29	54
IRHC							1		1							1	1				1	1	2	
IR	13	21	34				2	2	4	2		2	1		1	1	3	4	19	26	45			
IEHC							4	1	5				1		1		2	2	5	3	8			
IECN	32	21	53				8	6	14	2	2	4	1	1	2		1	1	43	31	74			
AI	37	17	54				5		5						1	1	3	1	4	45	19	64		
TREX							1		1						3	1	4			4	1	5		
TRSU							1	1	2											1	1	2		
TRNO	81	30	111				6	2	8	3	3	6					5	1	6	95	36	131		
AT p1																								
AT p2	3	6	9	1	1	2		28	12	40	7	6	13	7	4	11	11	9	20	267	172	439		
Total	213	140	353	1	1	2	28	12	40	7	6	13	7	4	11	11	9	20	267	172	439			

* : y compris les reliquats de concours de l'année 2023

Corps	Concours infructueux
CR	4
IR	3
IE	6
AI	2
TR	9
AT	1
Total	25

L'augmentation du nombre d'agents recrutés par concours externe (353 en 2024 contre 344 en 2023) s'explique par l'augmentation du nombre de postes ouverts. En revanche, la diminution des réintégrations (-17 entre 2023 et 2024), a entraîné une baisse du volume total de recrutement, qui passe de 455 en 2023 à 439 en 2024.

Égalité F/H:

Au total, les femmes représentent 60,82 % des recrutements (60,66% en 2023 - 58,25% en 2022). Elles sont majoritaires dans tous les corps (et très majoritaires ~70% parmi les AI et TR) sauf (mais légèrement) celui des IR et CRCN.

Elles sont majoritaires pour les entrées par accueil en détachement (70% sur les 40 Accueils en détachement)

I.2 Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination (BDS FPE 010)

Type d'emploi - Mandat	Statut		Genre		dont primo nomination	
	Pubilc	Privé	Femme	Homme	Femme	Homme
Chef de Département	7	1	3	5	1	2
Chef de Département Adjoint	17	0	12	5	4	2
Conseiller auprès de la Direction Générale	1	0	0	1		
Délégué auprès de la Direction Générale	1	1	1	1	1	1
Délégué régional	0	1	1	0	1	0
Directeur d'Appui à la Recherche	7	4	4	7	2	4
Directeur d'appui à la Recherche Adjoint	7	1	5	3	3	2
Directeur Scientifique						
Directeur Scientifique Adjoint	1	0	1	0	1	0
Président - Directeur Général	1	0	0	1		
Président de Centre	5	2	1	6	1	1
Totaux	47	10	28	29	14	12
	57		57		26	

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

	Présidence		Membres	
	H	F	H	F
Concours externes	126	107	760	833
Concours internes	4	5	32	34
Examens*	2	1	98	96
Total	132	113	890	963

* : sélection professionnelle IRHC et examens professionnels TRS et TREX

Égalité F/H :

Dans les jurys de concours, les membres femmes sont plus nombreuses que les membres hommes (51,96% de femmes membres), alors que la proportion est inversée dans la présidence de ces mêmes jurys (46,12% de femmes présidentes).

Répartition des évaluateurs de DREX et CRHC

Composition des commissions			
Présidence		Membres	
H	F	H	F
12	1	151	141

Égalité F/H :

Alors que les membres des commissions d'évaluation DREX et CRHC sont pratiquement à parité, la présidence de ces mêmes commissions est dans une écrasante majorité tenue par des hommes.

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	2024
Nombre	2

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

Année	2024
Nombre	187

- 5 au CI IT (dont 5 INRAE)
- 124 lauréats CDD de la FP (dont 98 INRAE) aux CE IT
- 58 CDD au concours CRCN (dont 19 INRAE)

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 au cours de l'année (BDS FPE 015)

	Nombre de profil
DR	2
CR	7
IR	49
IE	89
AI	48
TR	83
AT	3
Total	281

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 2024		Candidats				Total	
		Profils proposés	Profils demandés	Mutation	Détachement	Réintégration			
DR	Femmes	2	1	1	0	0	1		
	Hommes			0	0	0	0		
	Total			1	0	0	1		
CR	Femmes	7	7	2	0	0	2		
	Hommes			5	0	0	5		
	Total			7	0	0	7		
IR	Femmes	49	40	20	34	0	54		
	Hommes			11	35	0	46		
	Total			31	69	0	100		
IE	Femmes	89	65	19	105	1	125		
	Hommes			13	82	1	96		
	Total			32	187	2	221		
AI	Femmes	48	18	3	14	1	18		
	Hommes			1	6	0	7		
	Total			4	20	1	25		
TR*	Femmes	83	55	16	48	0	64		
	Hommes			14	26	0	40		
	Total			30	74	0	104		
AT*	Femmes	3	1	0	3	0	3		
	Hommes			1	1	0	2		
	Total			1	4	0	5		
Total	Femmes	281	187	61	204	2	267		
	Hommes			45	150	1	196		
	Total			106	354	3	463		

Égalité F/H :

La proportion de femmes qui effectuent une demande de mobilité est supérieure à celle des hommes (57,67%). On pourra en particulier noter une proportion importante pour les TR (61,54% de femmes qui ont candidaté).

I.3 Nombre de postes pourvus suite à publication comme poste vacant (BDS FPE 017)

Ou susceptible d'être vacant en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires l'issue de leur formation initiale

	Nombre de postes pourvus	<i>Dont besoins BP pourvus par des externes</i>
DR	1	0
CR	7	0
IR	31	15
IE	35	23
AI	7	3
TR	22	9
AT	0	0
Total	103	50

Les mobilités réalisées dans le cadre de la campagne annuelle de mobilité sont comptabilisées sur l'année N mais se font en réalité sur l'année N+1.

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

Corps	Mobilités 2024		
	Profils proposés	Profils demandés	Profils avec aucun candidat
DR	2	1	1
CR	7	7	0
IR	49	40	9
IE	89	65	24
AI	48	18	30
TR	83	55	28
AT	3	1	2
Total	281	187	94

I.5 Nombre de professionnels exerçant des fonctions de conseil en mobilité-carrière (BDS FPE 019)

	F	Age moyen	H	Age moyen	Total	Age moyen
Conseiller en orientation professionnelle internes (fonctionnaires)	5	52			5	52
Conseiller en orientation professionnelle externes (prestataires)	10	57			10	57
Conseiller en mobilité						
Intitulé mission 3 etc...						
Total	15	55			15	55

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)	309	42	100	44	409	42
Nombre d'agents accompagnés par les conseillers en orientation professionnelle externes (prestataires)	244	42	104	43	348	42
Intitulé mission 3 etc...						
Total	553	42	204	43	757	42

Égalité F/H :

Une majorité de femmes est accompagnée par les conseillères en orientation professionnelle (73%). Il n'y a en revanche pas d'écart dans l'âge moyen des personnes accompagnées.

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					0	-
Echelon IRHC ancienneté	34	60,5	49	62,4	83	61,5
IR vers IRHC	249	54,3	245	54,2	494	54,3
IECN vers IEHC	265	50,0	203	50,0	468	50,0
TRSUP vers TREX	229	51,9	153	53,7	382	52,8
TRN vers TRSUP	206	53,5	188	54,1	394	53,8
ATP2 vers ATP1	20	45,6	43	44,4	63	45,0
Total	1003	52,5	881	53,1	1884	52,8

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	2	61,0	7	62,7	9	62,3
DR1 vers DREX1	9	59,0	15	60,6	24	60,0
DR2 vers DR1	14	54,9	14	52,6	28	53,8
CRHCEX	12	60,2	5	62,6	17	60,9
CRCN vers CRHC	19	54,8	16	52,1	35	53,6
Total	56	56,9	57	56,7	113	56,8

Égalité F/H :

On est à la parité pour l'avancement de grade dans le corps des chercheurs. En revanche on observe une proportion inférieure de femmes bénéficiant d'un avancement dans le corps des DR (40,98% contre 44% en 2023).

- Ingénieurs et techniciens

Grade	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen
Echelon IRHC fonction	1	62,0			1	62,0
Echelon IRHC ancienneté	3	58,0	1	64,0	4	59,5
IR vers IRHC	5	60,6	5	53,2	10	56,9
IECN vers IEHC	34	48,5	41	47,8	75	48,1
TRSUP vers TREX	42	53,5	25	53,0	67	53,4
TRN vers TRSUP	47	52,0	31	54,6	78	53,0
ATP2 vers ATP1			8	42,5	8	42,5
Total	132	52,1	111	50,9	243	51,6

Égalité F/H :

On remarque que plus de femmes IT que d'hommes ont bénéficié d'un avancement de grade (54,32% de femmes). Cela est cohérent avec le nombre supérieur de femme IT éligibles à l'avancement de grade (53,24%).

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	6,3	14,0	7,8
IR vers IRHC	19,2	17,1	18,2
IECN vers IEHC	11,2	10,7	10,9
TRSUP vers TREX	5,0	5,0	5,0
TRN vers TRSUP	11,6	10,4	11,1
ATP2 vers ATP1		9,2	9,2
Total	10,7	11,1	10,4

Égalité F/H :

On note une ancienneté dans l'échelon IRHC nettement supérieure pour les hommes.

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

Corps	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen
Corps IE vers IR	606	50,9	493	51,5	1099	51,2
Corps AI vers IE	396	50,8	282	51,1	678	51,0
Corps TR vers AI	1188	51,1	939	51,8	2127	51,5
Corps AT vers TR	90	52,6	139	50,0	229	51,3
Total	2280	51,4	1853	51,1	4133	51,2

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

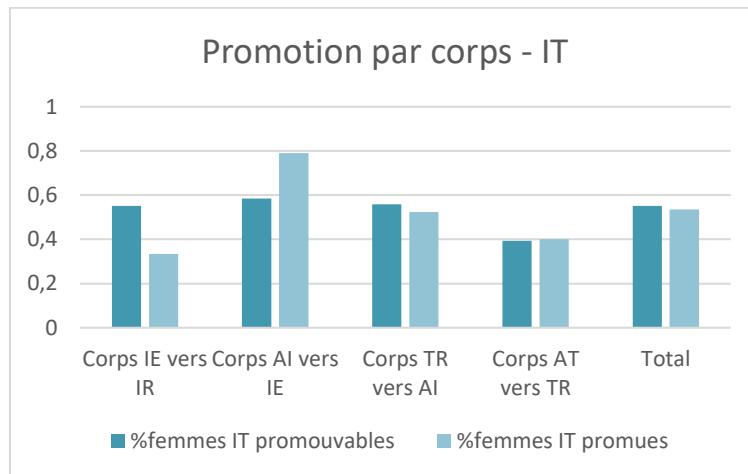
Corps	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen
Corps IE vers IR	5	58,6	10,0	56,7	15,0	57,7
Corps AI vers IE	34	52,2	9,0	52,0	43,0	52,1
Corps TR vers AI	22	55,9	20,0	57,4	42,0	56,7
Corps AT vers TR	22	53,2	33,0	50,7	55,0	52,0
Total	83	53,8	72	53,6	155	53,8

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	23,6	22,3	22,8
Corps AI vers IE	17,5	16,0	17,2
Corps TR vers AI	22,0	21,5	21,8
Corps AT vers TR	17,0	18,8	18,1
Total	20,0	19,7	20,0

Égalité F/H :

On remarque que plus de femmes IT que d'hommes ont été promues (53,55%). Cela est cohérent avec le nombre supérieur de femme IT promouvables (55,17%), même si c'est légèrement en la défaveur des femmes avec des disparités selon les corps.



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	20	47,0	21	47,0	41	47,0
IR	1	49,0	3	41,0	4	45,0
IECN	3	48,0	0	-	3	48,0
AI	11	41,5	4	42,0	15	42,0
TRNO	3	41,0	3	40,0	6	40,5
Total	38	45,1	31	45,1	69	45,3

▪ Concours internes

Grade	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen
IR	26	47,0	14	47,0	40	47,0
IECN	33	45,0	24	43,0	57	44,0
AI	31	45,0	25	45,0	76	45,0
TRNO	7	43,0	8	41,0	15	42,0
Total	97	45,4	71	44,3	188	44,9

▪ Sélections professionnelles

Grade	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen
IRHC	10	46,0	12	50,0	22	48,0
TREX	18	47,0	22	49,0	40	48,0
TRSU	35	44,0	35	43,0	70	48,5
Total	63	45,2	69	46,1	132	48,3

Égalité F/H :

Les femmes sont majoritaires parmi les personnes ayant connu une réussite aux concours externes (55,07%), particulièrement pour le corps des AI avec 11 femmes recrutées sur 15. Le constat est le même pour les concours internes (51,60 % de femmes ayant connu une réussite aux concours) et en particulier pour le corps des IR (65% de femmes) et des IECN (57,89% de femmes).

Les femmes sont légèrement minoritaires parmi les personnes ayant connu une réussite à la sélection professionnelle (47,73%).

Les femmes réussissent à un âge légèrement plus élevé que les hommes pour les concours externes (0,8 année de plus) et internes (1 année de plus) et plus jeunes (1,5 année de moins) pour la sélection professionnelle.

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	6	66,3	6	66,2	12	66,3
DR1	3	65,7	6	67,0	9	66,6
DR2	8	64,8	7	66,1	15	65,4
CRHC	7	65,0	4	67,0	11	65,7
CRCN	3	67,0	3	64,3	6	65,7
IRHC	7	64,6	15	66,3	22	65,8
IR	9	64,9	6	64,3	15	64,7
IEHC	10	64,7	12	65,6	22	65,2
IECN	5	63,6	2	66,0	7	64,3
AI	13	64,1	11	63,9	24	64,0
TREX	26	62,9	17	62,5	43	62,7
TRSU	6	63,5	6	62,0	12	62,8
TRNO	15	64,5	14	63,0	29	63,8
ATP1	1	65,0	2	62,5	3	63,3
EFCL			2	64,0	2	64,0
EFCF			3	65,3	3	65,3
AEHC	1	67,0	1	64,0	2	65,5
AEDI			1	66,0	1	66,0
Total	120	64,3	118	64,6	238	64,5

- 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		
DREX	1	58,0							1	58,0
CRHC	2	51,0			1	47,0			3	49,7
IRHC							1	52,0	1	52,0
IR			3	40,3	2	51,0	1	32,0	6	42,5
IEHC	2	50,5	3	43,0	4	43,5			9	44,9
IECN	4	41,8	3	45,0	4	44,8	3	45,3	14	44,1
AI	4	48,5	1	55,0	4	49,5	1	59,0	10	50,6
TREX	4	42,8	1	45,0	2	54,0	1	53,0	8	47,1
TRSU	1	57,0							1	57,0
TRNO	10	39,0	2	41,0			1	49,0	13	40,1
AEDI							1	58,0	1	58,0
Total	28	44,3	13	43,6	17	47,5	9	48,8	67	45,6

▪ 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		
DR1							1	60,0	1	60,0
DR2							2	48,5	2	48,5
CRCN							4	46,5	4	46,5
IR					2	52,5	3	51,3	5	51,8
IEHC					2	51,5			2	51,5
IECN	1	35,0			4	35,0	4	35,0	9	35,0
AI	1	51,0	1	38,0	2	34,0	3	39,7	7	39,4
TREX					3	42,0	1	49,0	4	43,8
TRSU					1	37,0			1	37,0
TRNO	5	48,6			9	35,9	7	35,3	21	38,7
ATP2							2	25,5	2	25,5
Total	7	47,0	1	38,0	23	39,2	27	40,9	58	40,9

Disponibilité courte< 6mois

Disponibilité longue>6 mois

▪ Interruption

Grade	Interruption involontaire				Interruption volontaire				Total	Âge moyen
	F	Âge moyen	H	Âge moyen	F	Âge moyen	H	Âge moyen		
CRCN			1	34,0			2	44,0	3	40,7
IR					2	41,5	2	34,5	4	38,0
AI					1	53,0	1	25,0	2	39,0
TRNO	3	38,3			2	27,0	3	36,3	8	34,8
ATP2					1	56,0			1	56,0
Total	3	38,3	1	34,0	6	41,0	8	36,4	18	38,1

Interruption volontaire : démission des agents et rupture conventionnelle

Interruption involontaire : licenciement & rupture anticipée par INRAE

▪ Congé parental

Grade	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen
CRCN	2	36,0			2,0	36,0
IR	1	33,0	1	34,0	2,0	33,5
AI	3	31,7			3,0	31,7
TREX	1	37,0			1,0	37,0
TRSU	2	37,0			2,0	37,0
TRNO	4	33,3			4,0	33,3
ATP2	1	36,0			1,0	36,0
Total	14	34,3	1	34,0	15	34,3

- Autres sorties**

Grade	Décès				Total	Âge moyen
	F	Âge moyen	H	Âge moyen		
DREX			1	67,0	1	67,0
DR2			1	68,0	1	68,0
CRCN			1	49,0	1	49,0
IRHC	1	60,0			1	60,0
IR			1	59,0	1	59,0
IEHC	2	49,5	1	55,0	3	51,3
AI			1	51,0	1	51,0
TRSU			3	62,3	3	62,3
TRNO			1	61,0	1	61,0
Total	3	53,0	10	59,7	13	58,2

Grade	Réussite d'un titulaire à un concours externe				Total	Âge moyen
	F	Âge moyen	H	Âge moyen		
IR	1	42,0			1	42,0
IECN	1	48,0			1	48,0
AI			1	43,0	1	43,0
TREX	1	57,0	2	49,0	3	51,7
TRSU	3	43,7			3	43,7
TRNO	5	38,2	1	44,0	6	39,2
ATP2			1	26,0	1	26,0
Total	11	42,6	5	42,2	16	42,5

Égalité F/H :

Quelques remarques sur les départs en 2024 :

- Parmi les 238 personnes partis en retraite, on est à la parité entre femmes et hommes sur le nombre de départs et l'âge de départ ;
- Parmi les 58 personnes ayant demandé une disponibilité, les femmes sont légèrement majoritaires (51,72%). On notera qu'en 2024 sur 8 départs en disponibilités de courte durée, 7 sont des femmes ;
- Sur 41 détachements externes, 68,29% sont des femmes ;
- Sur les 15 congés parentaux pris en 2025, 1 seul a été pris par un homme ;
- Enfin, 11 femmes sur 15 titulaires ont connu une réussite à un concours externe en 2024.

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	2
De 35 à 39 ans	1	1	2
De 40 à 44 ans	2	2	4
De 45 à 49 ans			0
De 50 à 54 ans		1	1
De 55 à 59 ans	1	2	3
De 60 à 64 ans		1	1
Total	6	8	14

Thématique 4 - Formation

I. Formation

I.1 La politique institutionnelle de formation

Le Plan de développement des compétences (PdC) 2023-2025, pour sa deuxième année de déploiement, s'inscrit dans une dynamique (re)affirmée, au cœur de notre Institut pour accompagner tout à la fois les parcours individuels et le développement des compétences des collectifs de travail, permettant, à chaque agent et à tous les collectifs métiers d'atteindre un objectif professionnel.

Ce plan de développement des compétences est maintenant identifié par nos partenaires (ONR, Universités, Grandes Écoles, ...) qui trouvent dans sa déclinaison des sujets à partager, voire à valoriser ensemble, à l'instar du parcours « Prévention des Violences sexuelles et sexistes » que nous avons coconstruit avec l'Inserm.

Pour mémoire, 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.

Au-delà de l'approche quantitative relative à l'effort très significatif de formation (2.4 % de la masse salariale, stable par rapport à 2023) de l'Institut tant en termes de nombre d'heures formation que de moyens financiers, le bilan 2024 met en exergue des thématiques, une vision détaillée de la formation pour les publics prioritaires, ainsi que des focus sur certaines actions de formation réalisées à l'échelle des centres et de l'Institut.

L'année 2024 s'est distinguée par un renforcement des actions de formation accompagnant les évolutions liées aux nouveaux usages de la donnée, dans le prolongement du Plan INRAE Données pour la Science. Elle a également été marquée par la mise en œuvre du marché de formation pour la communication, élaboré de manière concertée avec la Direction de la communication. Dans ce cadre, un dispositif ambitieux de formation a été déployé pour renforcer la professionnalisation des filières communication mais aussi pour accompagner les agents exerçant des missions de communication, qu'ils soient experts du domaine ou intervenants occasionnels.

Par ailleurs, l'année 2024 a vu le lancement du projet SIFAC, dont le déploiement a été soutenu par un parcours de formation de grande ampleur. En effet, les sessions ont réuni près de 900 stagiaires. Afin d'assurer la continuité et l'efficacité du déploiement de cette application structurante, un accompagnement de proximité, à la fois technique et méthodologique, sera maintenu tout au long de l'année 2025.

La commission FTLV a étudié au cours de l'année 2024, 58 demandes individuelles (31 concernent des projets de formation diplômante, 17 des demandes de VAE et 10 correspondent à des projets de formation d'engagement citoyen), formulées par des agents d'INRAE dans le cadre des 2 dispositifs spécifiques à l'Institut, respectivement celui le dispositif des Formations Diplômantes (incluant les demandes de VAE) ainsi que le dispositif de Formation d'Engagement Citoyen (anciennement Formation Personnelle et citoyenne).

Au titre de l'année 2024, le présentiel en formation s'impose comme principale modalité, totalisant 84 % des heures-stagiaires, en progression notable par rapport à l'année 2023, où elle représentait 77 %. À l'inverse, le recours à la formation à distance connaît une diminution significative, ne couvrant plus que 10 % des heures-stagiaires en 2024, contre 16 % lors de l'exercice précédent.

A noter que les sessions de formation dispensées par des formateurs internes ont représenté 24 % du volume total d'heures-stagiaires au titre de l'année 2024. Cette proportion est en progression de deux points par rapport à l'exercice 2023 (22 %).

Vous pourrez retrouver l'offre de formation mise à jour (pôle FTLV de la DRH) sur le lien (<https://elearning.formation-permanente.inrae.fr/course/view.php?id=705>) et les offres de formation des centres sur leur intranet (<https://intranet.inrae.fr/national/les-centres>).

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

	2024		
	F	H	T
Effectif total formé	4 860	3 421	8 281
<i>Titulaires</i>	3 058	2 248	5 306
<i>Non titulaires</i>	1 802	1 173	2 975
Nombre de stagiaires	11 609	6 920	18 529
Heures stagiaires	144 459	95 034	239 493
Durée moyenne par agent (en heures)	30	28	29
Durée moyenne par stagiaire (en heures)	12	14	13
Taux d'accès des agents titulaires	68%	55%	62%

	2024		
	F	H	T
Effectif total non formé	495	760	1 255
<i>Titulaires</i>	376	635	1 011
<i>Non titulaires</i>	119	125	244

L'effectif total formé a augmenté, passant de 7 515 en 2023 à 8 281 en 2024.

Égalité F/H :

On constate :

- Un nombre supérieur de femmes formées en 2024 sur le total des effectifs formés (58,68%) ;
- Un taux d'accès des agents titulaires plus élevés pour les femmes avec 68% que pour les hommes avec 55%.

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

Objectifs du PdC 2023-2025		Nombre d'agents formés	Nombre de stagiaires	Heures-stagiaires	Part des heures stagiaires	Durée moyenne par agent	Durée moyenne par stagiaire
111	Congé de formation professionnelle (CFP)	7	7	3400	0,0100	486	486
112	Compte personnel de formation (CPF)	50	60	6128	0,0300	123	102
113	Validation des acquis de l'expérience (VAE)	11	11	2068	0,0100	188	188
114	Dispositif Formation diplômante	35	37	10156	0,0400	290	274
115	Dispositif Formation personnelle et citoyenne	10	11	1633	0,0100	163	148
116	Concours préparation entretien professionnel	393	487	4871	0,0200	12	10
117	Apprentissage	90	90	39296	0,1600	437	437
121	Période de professionnalisation	1	1	20	0,0000	20	20
124	Evolution trajectoire professionnelle	296	355	4127	0,0200	14	12
125	Membre de jurys de concours ou autre	456	627	2667	0,0100	6	4
211	Acq compét maitrise des activités techniques	1 205	1 483	24267	0,1000	20	16
212	Acq compét réglem. sécurité prévention	2 778	3 901	34649	0,1400	12	9
213	Acq compét réglem. animaux UFS BEA, ap 3 R	839	1 378	9416	0,0400	11	7
214	Acq compét maitrise activ administratives	1 354	2 887	27127	0,1100	20	9
215	Acq compét savoir faire relationnel	582	745	8104	0,0300	14	11
221	Acq compét face nouveaux enjeux de la donnée	512	552	2478	0,0100	5	4
222	Acq bonnes pratiques entre collectifs donnée	132	137	2335	0,0100	18	17
231	Dév connais récipro dialogue travail en équiq	87	97	789	0,0000	9	8
232	Inst dialogue gestion entre appui recherche	18	18	82	0,0000	5	5
241	Acc copro disciplines pluri, inter, trans	31	31	621	0,0000	20	20
242	Renf appro systém interne externe avec parten	2	2	77	0,0000	39	39
251	Mob compét pr interroger ses pratiques profes	426	580	3984	0,0200	9	7
252	Comp modalités mise en œuvre commun de pratiq	57	70	825	0,0000	14	12
253	Appré tech d'animation communautés de pratiq	71	72	1007	0,0000	14	14
261	Dév culture managériale commune à INRAE	206	223	8613	0,0400	42	39
262	Acculturer fonctions managériales proximité	208	363	4993	0,0200	24	14
263	Acq compét thémat à l'ex fonction managériale	329	497	3822	0,0200	12	8
264	Management EPMRA	22	81	1907	0,0100	87	24
311	Acq compét pr dév outils productions scien	659	901	6478	0,0300	10	7
312	Acq compét élab déploie projet démar particip	91	95	1621	0,0100	18	17
321	Sensib et accult aux enjeux et moyens RSE	164	186	1006	0,0000	6	5
322	Acq et dév compét tech déploie politique RSE	120	121	974	0,0000	8	8
323	Acq dév pratiques profess politique RSE	187	189	1446	0,0100	8	8
324	Acq culture diversité inclusion	841	873	1584	0,0100	2	2
331	Sensib et accult déonto éthique inté scien	194	207	336	0,0000	2	2
332	Acq pratiques profes la charte de déontologie	26	26	364	0,0000	14	14
341	Sensib enjeux de l'internat objectifs de DD	19	19	259	0,0000	14	14
342	Acq compét dévelop de l'internationalisation	561	599	10334	0,0400	18	17
343	Acq compét pr intégrer enjeu interculturalité	89	89	623	0,0000	7	7
351	Sensib expertise appui politiques publiques	8	8	111	0,0000	14	14
352	Acq compét dével exper scien appui poli publi	29	29	392	0,0000	14	14
362	Acq compét dév part socio-éco transf pr inno	128	210	2469	0,0100	19	12
412	Mettre œuvre pr déployer modalités forma inno	8	8	56	0,0000	7	7
422	Indiv nx apprent au contex et contrain appren	7	7	28	0,0000	4	4
431	Acq compét à la conception d'enseignements	65	69	1118	0,0000	17	16
432	Acq compétences encadrement activités apprent	35	64	398	0,0000	11	6
μ	Non défini	23	26	436	0,0000	19	17
	Total	8 281	18 529	239 493	100 %	29	13

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

Nature	2024
Budget primitif (pour mémoire)	3 624 K€
Coûts pédagogiques	4 857 K€
Rémunération des stagiaires	7 716 K€
Déplacement et hébergement des stagiaires	429 K€
Coût de la formation interne	300 K€
Frais de fonctionnement de la structure	4 399 K€
Coût des moyens de remplacement	162 K€
Total dépenses de formation	17 863 K€
Masse salariale	745 693 K€
Effort de formation	2.40%

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

Catégorie Hiérarchique	2024		
	F	H	T
A+	3,81	3,05	3,45
A	4,78	4,1	4,52
B	4,33	3,57	4,02
C	2,96	3,74	3,45
Total	4,31	3,56	3,99

Égalité F/H :

On constate un nombre moyen de jours de formation par agents supérieur pour les femmes dans toutes les catégories sauf la catégorie C.

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

Nombre d'agents formés	Nombre de stagiaires	Heures-stagiaires	Durée moyenne par agent	Durée moyenne par stagiaire	Taux d'accès des agents INRAE
Age					
< 25	41	109	2094	51	19
25-29	182	514	5989	33	70,54%
30-34	328	821	9813	30	12
35-39	549	1498	16422	30	11
40-44	748	2007	25144	34	13
45-49	890	2317	24832	28	11
50-54	973	2667	26980	28	10
55-59	953	2330	24887	26	11
>=60	642	1334	12123	19	9
Total	5306	13597	148284	28	11
Ancienneté					
Moins de 3 ans	360	986	10354	29	11
3 à 9 ans	978	2633	30769	31	12
10 à 19 ans	1609	4249	47481	30	11
20 à 29 ans	1416	3646	38530	27	11
Plus de 30 ans	943	2083	21150	22	10
Total	5306	13597	148284	28	11
Catégorie fonction publique					
A - Chercheurs	929	1828	21114	23	12
A - Ingénieurs	2398	6471	71959	30	11
B	1844	5013	51907	28	10
C	135	285	3303	24	12
Total	5306	13597	148284	28	11
Corps					
Direction générale	2	2	2	1	1
DR	400	772	9654	24	13
CR	529	1056	11460	22	11
IR	686	1584	17913	26	11
IE	1040	2911	31684	30	11
AI	670	1974	22360	33	11
TR	1844	5013	51907	28	10
AT	135	285	3303	24	12
Total	5306	13597	148284	28	11
Année					
2024					
Nombre					
7					

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

Année	2024
Nombre	7

Thématique 5 - Rémunérations

I. La masse salariale

Le budget de la masse salariale est en augmentation de 3,08 % par rapport à 2023. Cette hausse s'explique principalement par :

- La poursuite des mesures indemnитaires 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 agents de catégorie C, qui ont 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 effets report des mesures GUERINI mises en œuvre en cours d'année 2023 avec un impact sur l'exercice 2024 : l'augmentation de 1,5% de la valeur du point fonction publique 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

- La revalorisation des « grilles » salariales des agents contractuels au 1^{er} janvier 2024, ainsi que la mise en place d'un régime indemnitaire aligné sur celui des agents titulaires.

- L'augmentation des montants de l'indemnité versée par jour de CET monétisés.

- L'attribution de 5 points d'indices à tous les agents publics

A noter que, contrairement à 2023, l'indemnité de la garantie de pouvoir d'achat n'a pas été versée en 2024.

I.1 Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (BDS FPE 032)

Intitulé	2022	2023	2024	Delta 2022-2023	2023%	Delta 2023-2024	2024%
Taxe sur les salaires	40 916 897 €	43 500 657 €	44 576 250 €	2 583 761 €	6,3%	1 075 593 €	2,5%
Versement transport	6 256 831 €	6 583 430 €	7 007 240 €	326 598 €	5,2%	423 810 €	6,4%
Traitements du personnel permanent	297 426 590 €	304 077 503 €	309 341 861 €	6 650 913 €	2,2%	5 264 358 €	1,7%
Rémunération des non titulaires*	68 426 041 €	77 205 464 €	84 638 271 €	8 779 423 €	12,8%	7 432 807 €	9,6%
Supplément familial traitement permanent	3 056 733 €	2 942 719 €	2 863 219 €	- 114 014 €	-3,7%	- 79 500 €	-2,7%
Indemnité de résidence permanent	2 608 417 €	2 695 898 €	2 740 218 €	87 481 €	3,4%	44 321 €	1,6%
Primes et indemnités titulaires	64 275 698 €	72 589 431 €	72 798 274 €	8 313 733 €	12,9%	208 844 €	0,3%
Primes et indemnités non titulaires			2 520 544 €	- €		2 520 544 €	
Pension civile	222 781 794 €	227 667 043 €	231 918 899 €	4 885 248 €	2,2%	4 251 856 €	1,9%
Cotisation FNAL	1 814 268 €	1 891 102 €	1 966 109 €	76 834 €	4,2%	75 006 €	4,0%
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	72 782 769 €	77 289 521 €	81 825 428 €	4 506 752 €	6,2%	4 535 907 €	5,9%
Autres dépenses de personnel	928 640 €	836 332 €	1 175 934 €	- 92 308 €	-9,9%	339 602 €	40,6%
Prestation directe	5 191 181 €	1 522 153 €	464 607 €	- 3 669 028 €	-70,7%	- 1 057 546 €	-69,5%
Transfert prime point	- 2 803 656 €	- 2 785 752 €	- 2 797 216 €	17 903 €	-0,6%	- 11 464 €	0,4%
Autres allocations et indemnités	1 669 398 €	1 424 747 €	1 560 330 €	- 244 652 €	-14,7%	135 583 €	9,5%
	785 331 601 €	817 440 246 €	842 599 967 €	32 108 646 €	4,09%	25 159 721 €	3,08%

*hors part de la rémunération inscrite dans les autres allocations et indemnités (405 k€) : part réintégrée dans le tableau III. 1 (BDS FPE 040)

En règle générale, l'ajout de nouvelles mesures dans la rémunération des agents engendre une augmentation des charges patronales.

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

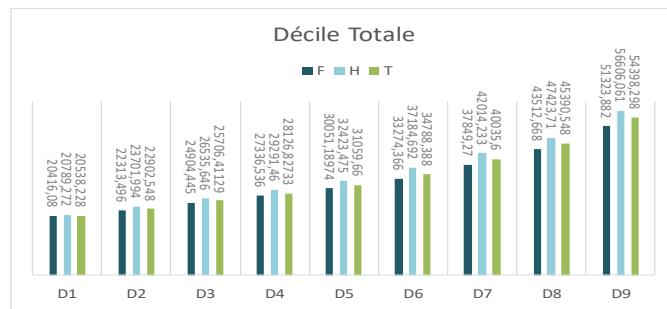
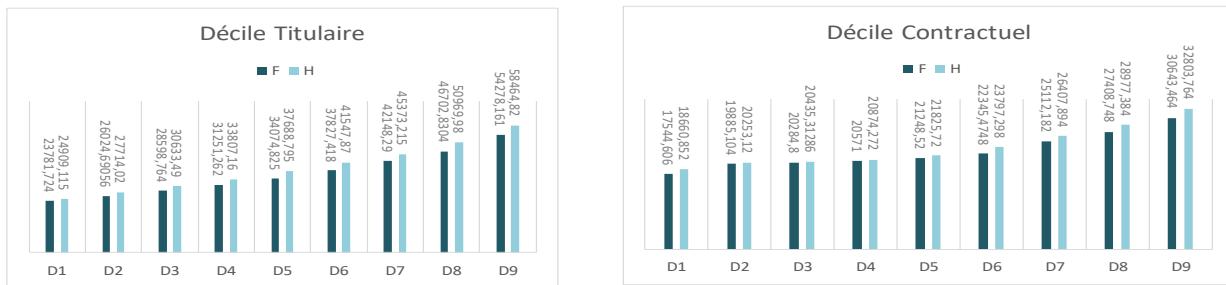
Genre	Effectif	Total
Femme	4	822 908 €
Homme	6	1 345 780 €
Total	10	2 168 688 €

Égalité F/H :

En 2024 comme en 2023, la proportion de femmes parmi les 10 personnes les mieux rémunérées est de 4. Elle reste légèrement minoritaire et continuera à être surveillée dans les prochaines années.

I.3 Distribution des rémunérations nettes (BDS FPE 035)

Décile Titulaire			Décile Contractuel			Décile Total		
	F	H		F	H		F	H
D1	23 782 €	24 909 €	D1	17 545 €	18 661 €	D1	20 416 €	20 789 €
D2	26 025 €	27 714 €	D2	19 885 €	20 253 €	D2	22 313 €	23 702 €
D3	28 599 €	30 633 €	D3	20 285 €	20 435 €	D3	24 904 €	26 536 €
D4	31 251 €	33 807 €	D4	20 571 €	20 874 €	D4	27 337 €	29 291 €
D5	34 075 €	37 689 €	D5	21 249 €	21 826 €	D5	30 051 €	32 423 €
D6	37 827 €	41 548 €	D6	22 345 €	23 797 €	D6	33 274 €	37 185 €
D7	42 148 €	45 373 €	D7	25 112 €	26 408 €	D7	37 849 €	42 014 €
D8	46 703 €	50 970 €	D8	27 409 €	28 977 €	D8	43 513 €	47 424 €
D9	54 278 €	58 465 €	D9	30 643 €	32 804 €	D9	51 324 €	56 606 €



Outre la poursuite des mesures, notamment indemnitaires ou indiciaires, engagées depuis 2021 dans le cadre de la loi de la programmation de la recherche, la revalorisation des « grilles » des salaires des contractuels à partir du 1er janvier 2024, ainsi que la mise en place d'un régime indemnitaire, équivalent à celui des titulaires, ont un impact significatif sur l'évolution des déciles de ces agents entre 2023 et 2024.

Égalité F/H :

La distribution des rémunérations nettes quels que soient les déciles, que ce soit pour les titulaires ou les contractuels, est plus basse pour les femmes, en raison du nombre plus élevé de temps partiels qui leur sont attribués au sein de l'institut.

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

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

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	61,3	3 271 483 €	62,1	6 721 454 €	61,8	9 992 938 €
	DR1	57,8	5 889 861 €	57,5	11 162 253 €	57,6	17 052 114 €
	DR2	53,3	19 281 163 €	53,1	23 079 281 €	53,2	42 360 445 €
	CRHC	56,4	9 463 271 €	57,3	6 304 935 €	56,8	15 768 206 €
	CRCN	43,7	20 135 463 €	42,4	22 950 941 €	43,0	43 086 404 €
	IRHC	56,7	8 021 660 €	59,1	10 552 731 €	58,0	18 574 392 €
	IR	49,2	20 016 815 €	48,7	20 667 645 €	49,0	40 684 460 €
	Ingénieurs MASA A+	50,1	2 366 701 €	53,6	3 548 398 €	52,1	5 915 099 €
Total A+		50,60	88 446 418 €	50,81	104 987 639 €	50,71	193 434 057 €
A	IEHC	52,4	15 272 060 €	53,1	13 527 236 €	52,7	28 799 297 €
	IECN	45,2	19 994 074 €	45,5	14 504 554 €	45,3	34 498 628 €
	AI	48,3	19 266 480 €	48,6	14 202 415 €	48,4	33 468 895 €
	Ingénieurs MASA A	49,2	1 068 517 €	53,3	2 245 955 €	51,8	3 314 473 €
Total A		48,05	55 601 132 €	48,81	44 480 160 €	48,37	100 081 293 €
B	TREX	52,5	18 206 497 €	53,4	13 712 255 €	52,9	31 918 751 €
	TRSU	48,9	8 144 040 €	50,5	6 625 171 €	49,6	14 769 211 €
	TRNO	44,6	20 875 869 €	46,2	18 211 885 €	45,3	39 087 754 €
	Techniciens MASA B	52,0	35 614 €	61,0	89 074 €	57,1	124 688 €
Total B		48,02	47 262 020 €	49,24	38 638 385 €	48,53	85 900 405 €
C	ATP1	53,1	1 478 093 €	49,5	2 387 980 €	50,9	3 866 073 €
	ATP2	40,5	1 112 423 €	39,1	2 007 248 €	39,6	3 119 670 €
Total C		48,07	2 590 515 €	45,20	4 395 228 €	46,30	6 985 743 €
Total		48,8	193 900 086 €	49,6	192 501 413 €	49,2	386 401 498 €

Eléments 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 (1 155 K€).

Le total des rémunérations brutes versées en 2024 est de 386 401 498 € contre 380 879 793 € en 2023, soit une évolution de 1,4 %.

Le tableau suivant donne les écarts de rémunération par grade entre 2023 et 2024. Ces variations s'expliquent principalement par la poursuite des mesures indemnitàires LPR, l'impact des effets report des mesures GUERINI déployées en cours d'année 2023 sur l'année 2024, l'attribution de 5 points d'indice aux fonctionnaires le 1er janvier 2024, ainsi que la revalorisation des montants des indemnités versées au titre de la monétisation des jours CET.

Ecart de rémunération brute par grades :

Code grade	Dépenses Brutes 2024	Dépenses Brutes 2023	Ecart 24 - 23	%
DREX	9 992 938 €	8 432 866 €	1 560 072 €	18,5%
DR1	17 052 114 €	17 544 147 €	-492 032 €	-2,8%
DR2	42 360 445 €	41 924 751 €	435 694 €	1,0%
CRHC	15 768 206 €	14 422 179 €	1 346 027 €	9,3%
CRCN	43 086 404 €	43 531 452 €	-445 048 €	-1,0%
IRHC	18 574 392 €	17 685 558 €	888 833 €	5,0%
IR	40 684 460 €	39 496 897 €	1 187 563 €	3,0%
Ingénieurs MASA A+	5 915 099 €	6 318 585 €	-403 485 €	-6,4%
	193 434 057 €	189 356 434 €	4 077 623 €	2,2%
IEHC	28 799 297 €	27 590 038 €	1 209 258 €	4,4%
IECN	34 498 628 €	30 947 727 €	3 550 901 €	11,5%
AI	33 468 895 €	32 926 012 €	542 883 €	1,6%
Ingénieurs MASA A	3 314 473 €	3 506 153 €	-191 681 €	-5,5%
	100 081 293 €	94 969 931 €	5 111 361 €	5,4%
TREX	31 918 751 €	33 679 216 €	-1 760 464 €	-5,2%
TRSU	14 769 211 €	14 710 712 €	58 500 €	0,4%
TRNO	39 087 754 €	38 748 158 €	339 596 €	0,9%
Techniciens MASA B	124 688 €	182 613 €	-57 925 €	-31,7%
	85 900 405 €	87 320 698 €	- 1 420 293 €	-1,6%
ATP1	3 866 073 €	5 677 267 €	-1 811 194 €	-31,9%
ATP2	3 119 670 €	3 555 462 €	-435 792 €	-12,3%
	6 985 743 €	9 232 730 €	- 2 246 986 €	-24,3%
	386 401 498 €	380 879 793 €	5 521 705 €	1,4%

L'effet report de l'augmentation de la valeur du point d'indice dans la fonction publique en 2023, en lien avec l'indice détenu par l'agent, bénéficie en 2024 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 2024 dans le cadre des mesures LPR, des catégories allant de B à A+. S'agissant des chercheurs en particulier, le montant du RIPEC C1, qui est passé de 3500 € à 4200 € entre 2023 et 2024, a un impact significatif sur l'évolution de la masse salariale.

La baisse des rémunérations observées entre 2023 et 2024 chez les adjoints techniques de recherche (ATP) s'explique malgré le report de l'augmentation de la valeur du point en 2024 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.

La forte baisse constatée parmi les techniciens du MASA s'explique par des départs à la retraite non remplacés pour ces agents en position normale d'activité. À terme, la présence de ces personnels au sein des effectifs de l'Institut (techniciens de génie rural, techniciens de génie forestier et secrétaires administratives) disparaîtra progressivement avec les derniers départs à la retraite.

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

Les effectifs comptabilisés comprennent tous les agents ayant perçu une rémunération en 2024, 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	40,3	82,5	122,8
DR1	73,4	134,9	208,3
DR2	282,5	338,7	621,1
CRHC	162,9	108,0	270,9
CRCN	374,4	432,0	806,4
IRHC	111,8	142,2	253,9
IR	354,1	357,7	711,8
IEHC	296,4	260,1	556,5
IECN	482,8	337,6	820,4
AI	491,4	349,4	840,8
TREX	485,9	355,8	841,7
TRSU	242,6	188,5	431,1
TRNO	682,6	562,7	1245,4
ATP1	47,4	74,6	122,0
ATP2	38,2	68,6	106,8
MASA A+	27,8	37,7	65,6
MASA A	17,5	32,3	49,7
MASA B	1,0	1,9	2,9
Total	4213,0	3865,2	8078,2

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

TIT			
Mois	F	H	T
Janvier	4348	3933	8281
Février	4349	3918	8267
Mars	4353	3918	8271
Avril	4348	3907	8255
Mai	4333	3901	8234
Juin	4330	3897	8227
Juillet	4314	3877	8191
Août	4301	3869	8170
Septembre	4377	3918	8295
Octobre	4387	3926	8313
Novembre	4382	3923	8305
Décembre	4383	3922	8305
Total	52205	46909	99114

Le nombre de mois de personnes physiques payées inclut tous les agents ayant perçu une rémunération en 2024, y compris ceux absents (en congé de maladie de longue durée, congé de formation...). Par rapport à 2023, ce nombre a diminué, passant de 99 436 à 99 114.

II.4 Indicateurs DGAFP sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes (BDS FPE 039 Titulaire et contractuel)

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 2024, 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.

Écart de rémunération femmes-hommes pour les titulaires :

La rémunération mensuelle moyenne des titulaires d'INRAE est de 3 690€ pour les femmes (+71€ par rapport à 2023) et de 4 070 € pour les hommes (+68€ par rapport à 2023), soit 380 € de différence. En pourcentage de la moyenne des revenus perçus par les hommes, cela représente, rapporté à la rémunération des hommes, 9,3% de différence. Par rapport à 2023, cet écart a diminué de 0,3%.

Tableau : écarts de rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)

€/mois	Femmes	Homme	Écart	% (F-H)/H
2022	3 432 €	3 788 €	-356 €	-9,40%
2023	3 619 €	4 002 €	-383 €	-9,60%
2024	3 690 €	4 070 €	-380 €	-9,30%

Le logiciel élaboré par la DGAFP nous permet de détailler les origines de ces différences et leur évolution. Un facteur est en diminution depuis 2022 :

- L'effet du temps partiel (-85€ en 2024, -96 € en 2023, -107 € en 2022) qui représente en 2024 28,9% des écarts ;

Deux facteurs sont stables de 2023 à 2024, mais étaient en augmentation de 2022 à 2023 :

- L'effet démographique au sein des corps (-41€ en 2024, - 38 € en 2023, mais -29 € en 2022) qui représente en 2024 14% des écarts.
- L'effet des primes, sur-rémunérations et sujétions à corps-grade-échelon identique (-55 € en 2024, - 57€ en 2023, mais -42€ en 2022, qui représente, en 2024, 18,5% des écarts.

Un facteur en augmentation depuis 2022 est à surveiller :

- 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 : -199 € en 2024, -193 € en 2023, -178 € en 2022.

¹ Note de la DGAFP : 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.

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

Origine	2022		2023		2024	
	Ecart	%(F-H)/H	Ecart	%(F-H)/H	Ecart	%(F-H)/H
Différence de rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	-356	-9,40%	-383	-9,60%	-380	-9,30%
Différence de rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	-248	-6,50%	-287	-7,10%	-295	-7,20%
Effet temps partiel	-107 €	43,2%	-96 €	33,3%	-85 €	28,9%
effet ségrégation des corps	-178 €	71,7%	-193 €	67,0%	-199 €	67,4%
effet démographique au sein des corps	-29 €	11,5%	-38 €	13,1%	-41 €	14,0%
<i>dont sur primes</i>	-7 €	3,0%	-12 €	4,1%	-14 €	4,7%
effet primes à corps-Grade-échelon identique	-42 €	16,8%	-57 €	19,8%	-55 €	18,5%
<i>dont</i> sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	27 €	-10,8%	16 €	-5,4%	16 €	-5,4%
<i>temps ou aux cycles de travail</i>	-14 €	5,8%	-16 €	5,4%	-16 €	5,3%
<i>géographie et aux mobilités non forcées</i>	-2 €	1,0%	-3 €	1,0%	-4 €	1,3%
<i>résultats / performance / engagement professionnel</i>	-1 €	0,2%	1 €	-0,4%	3 €	-1,1%
<i>rémunérations accessoires</i>	0 €	0,0%	0 €	0,0%	0 €	0,0%
<i>fonctions / sujétions indexées sur le traitement</i>	0 €	0,0%	0 €	0,0%	0 €	0,0%
<i>fonctions / sujétions non indexées sur le traitement</i>	-53 €	21,2%	-54 €	18,8%	-48 €	16,3%
<i>restructurations ou mobilités forcées</i>	4 €	-1,5%	-1 €	0,3%	0 €	-0,2%
<i>autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	-2 €	0,8%	0 €	0,0%	-6 €	2,1%

La figure ci-dessous représente les différences, par corps, entre les rémunérations moyennes (par équivalent temps plein) des femmes et hommes en 2022, 2023 et 2024. Ces écarts sont très majoritairement négatifs, ce qui traduit le fait que les rémunérations des femmes sont inférieures à celles des hommes sauf dans le corps des CR.

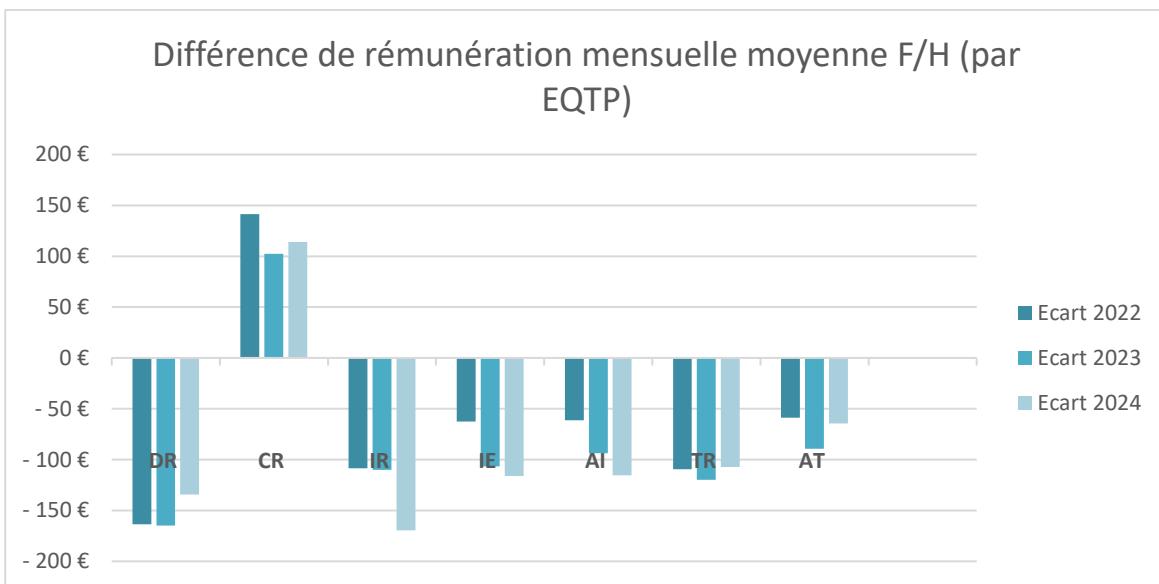


Figure : Différences, par corps, entre les rémunérations moyennes (par équivalent temps plein) des femmes et hommes en 2022, 2023 et 2024.

Écart de rémunération femmes-hommes pour les contractuels :

Parmi les contractuels, les écarts relatifs de rémunération mensuelle moyenne (par EQTP) entre femmes et hommes contractuels fluctuent d'une année sur l'autre.

écart rémunération F-H	% (F-H)/H		
	2022	2023	2024
A+	-4,40%	-4,40%	-8,81%
A	-6,20%	-2,80%	-2,57%
B	-1,10%	1,20%	-1,14%
C	-0,50%	-0,30%	-5,22%

Tableau : écarts, par catégorie, entre les rémunérations moyennes (par équivalent temps plein) des femmes et hommes en 2022, 2023 et 2024.

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

III.1 Total des dépenses liées aux rémunérations annuelles brutes versées (BDS FPE 040)

Code grade	F		H		Totale	
	Dépenses Brutes	Âge moyen	Dépenses Brutes	Âge moyen	Dépenses Brutes	Âge moyen
CDD Ministériels (Dit "haut niveaux")	2 493 780,46 €	50,40	3 972 935,35 €	51,33	6 466 715,81 €	50,9
Contrats travailleurs handicapés	257 696,72 €	38,35	188 520,96 €	37,94	446 217,68 €	38,2
Chaire de professeur junior (9J)	451 049,96 €	39,96	571 101,48 €	37,27	1 022 151,44 €	38,5
CDI Contrat particulier (9P)	1 580 676,57 €	47,98	2 100 547,55 €	46,04	3 681 224,12 €	47,0
Renforcement temporaire (9V)	3 935 896,48 €	33,93	2 255 721,21 €	34,23	6 191 617,69 €	34,0
Contrats d'apprentissages	531 871,95 €	22,96	418 408,67 €	22,06	950 280,62 €	22,6
Boursiers Marie Curie	455 806,04 €	30,80	412 577,05 €	33,86	868 383,09 €	32,3
Doctorants LPR	1 256 233,88 €	26,65	548 725,18 €	26,54	1 804 959,06 €	26,6
Personnels sur convention de recherche	24 723 541,60 €	31,22	18 687 577,50 €	30,89	43 411 119,10 €	31,1
CDI à temps incomplet	46 369,60 €	60,18			46 369,60 €	60,2
Post doctorants ministériel	2 311 691,20 €	31,86	2 453 388,74 €	33,04	4 765 079,94 €	32,5
Doctorants	8 923 385,87 €	26,89	7 115 332,35 €	27,44	16 038 718,22 €	27,1
Chercheurs contractuels			37 838,69 €	37,00	37 838,69 €	37,0
Contrat sur mission	392 940,30 €	33,35	212 283,59 €	29,79	605 223,89 €	32,22
Personnels saisonniers ou occasionnels	310 072,65 €	26,87	263 154,83 €	26,26	573 227,48 €	26,61
Médecin de prévention (MP)	315 201,59 €	57,63	242 370,84 €	53,00	557 572,43 €	56,08
Divers	78 221,27 €	24,07	18 932,40 €	24,40	97 153,67 €	24,2
Total général	48 064 436,14 €	31,23	39 499 416,39 €	31,62	87 563 852,53 €	31,39

Rémunération des non titulaires du tableau I.1 plus la part des autres allocations et indemnités versée aux non titulaires (405 k€) du tableau I.1

Le total des rémunérations brutes versées en 2024 est de 87 563 852 € contre 77 550 240 € en 2023, soit une évolution de 12,9 %.

La lecture du tableau ci-après montre que, hors personnel saisonniers ou occasionnels, toutes les natures de contrat ont connu une évolution positive entre 2023 et 2024. Ce qui confirme l'impact des revalorisations salariales appliquées aux grilles des contractuels.

Par ailleurs, au-delà des contrats introduits par la LPR (chaire de professeurs junior, contrat de mission, doctorants LPR, 23 CDD de catégorie A pour soutenir la recherche), la dynamique observée en 2023 sur les personnels en convention de recherche se poursuit en 2024. Ces agents enregistrent la plus forte hausse, en valeur absolue, avec une progression de 4 981 072 € des traitements bruts, soit une évolution de 13% (contre 12,6% entre 2022 et 2023).

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

Code grade	Dépenses Brutes 2024	Dépenses Brutes 2023	Ecart 24 - 23	%
CDD ministériels (dits "haut niveau")	6 466 716 €	6 189 477 €	277 239 €	4,5%
Contrat travailleur handicapé (9H)	446 218 €	447 026 €	-808 €	-0,2%
Chaire de professeur junior (9J)	1 022 151 €	434 025 €	588 127 €	135,5%
CDI Contrat particulier (9P)	3 681 224 €	3 404 411 €	276 813 €	8,1%
Renforcement temporaire (9V)	6 191 618 €	5 257 509 €	934 109 €	17,8%
Contrat d'apprentissage	950 281 €	869 735 €	80 546 €	9,3%
Boursiers Marie Curie	868 383 €	863 564 €	4 819 €	0,6%
Doctorants LPR	1 804 959 €	1 049 679 €	755 280 €	72,0%
Personnels sur conventions de recherche	43 411 119 €	38 430 047 €	4 981 072 €	13,0%
CDI à temps incomplet	46 370 €	64 728 €	-18 358 €	-28,4%
Post-doctorants ministériels	4 765 080 €	3 951 015 €	814 065 €	20,6%
Doctorants	16 038 718 €	15 186 721 €	851 997 €	5,6%
Contrat de chercheur non cofinancé	37 839 €	30 554 €	7 285 €	23,8%
Contrat sur mission	605 224 €	191 589,09	413 635 €	215,9%
Personnels saisonniers ou occasionnels	573 227 €	727 287 €	-154 059 €	-21,2%
Médecin de prévention (MP)	557 572 €	401 323 €	156 249 €	38,9%
Divers	97 154 €	51 550 €	45 604 €	88,5%
Total	87 563 853 €	77 550 240 €	10 013 613 €	12,9%

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

Grade	F	H	T
Boursiers Marie Curie	11	9	20
CDD Ministériels (Dit "haut niveaux")	31	45	76
CDI à temps incomplet	2		2
CDI Contrat particulier (9P)	32	37	69
Chaire de professeur junior (9J)	8	10	19
Chercheurs contractuels	0	1	1
Contrat sur mission	11	7	17
Contrats d'apprentissages	32	26	57
Contrats travailleurs handicapés	8	6	14
Doctorants	351	279	630
Doctorants LPR	51	22	73
Médecin de prévention (MP)	3	2	5
Personnels saisonniers ou occasionnels	14	12	26
Personnels sur convention de recherche	831	612	1443
Post doctorants ministériel	69	70	139
Renforcement temporaire (9V)	137	76	212
Volontaire service civile	1	0	1
Total général	1590	1214	2804

Les effectifs comptabilisés comprennent tous les agents contractuels rémunérés, présents au 31 décembre 2024.

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

Mois	CTL		
	F	H	T
Janvier	1699	1230	2929
Février	1887	1362	3249
Mars	2101	1490	3591
Avril	2286	1659	3945
Mai	2352	1739	4091
Juin	2304	1720	4024
Juillet	2083	1590	3673
Août	1743	1345	3088
Septembre	1620	1272	2892
Octobre	1680	1297	2977
Novembre	1717	1340	3057
Décembre	1688	1314	3002
Total	23160	17358	40518

Le nombre de mois de personnes physiques payées inclut tous les agents ayant perçu une rémunération en 2024, à l'exception des stagiaires, qui perçoivent une gratification.

Par rapport à 2023, ce nombre a augmenté, passant de 31 091 à 40 518 soit une augmentation de 23%.

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			2024		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Nombre d'accidents de trajet	51	61	112	60	43	103	69	44	113
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	14	37	51	26	15	41	18	12	30
Nombre de jours d'arrêt consécutifs à accidents de trajet	123	477	600	315	321	636	287	227	514
Nombre d'accidents de trajet mortels	0	0	0	0	0	0	0	0	0

En 2024, le nombre d'accident de trajet est stable par rapport à 2022. On observe une diminution du nombre d'accidents de trajet avec arrêt ainsi que du nombre de jours d'arrêt en 2024.

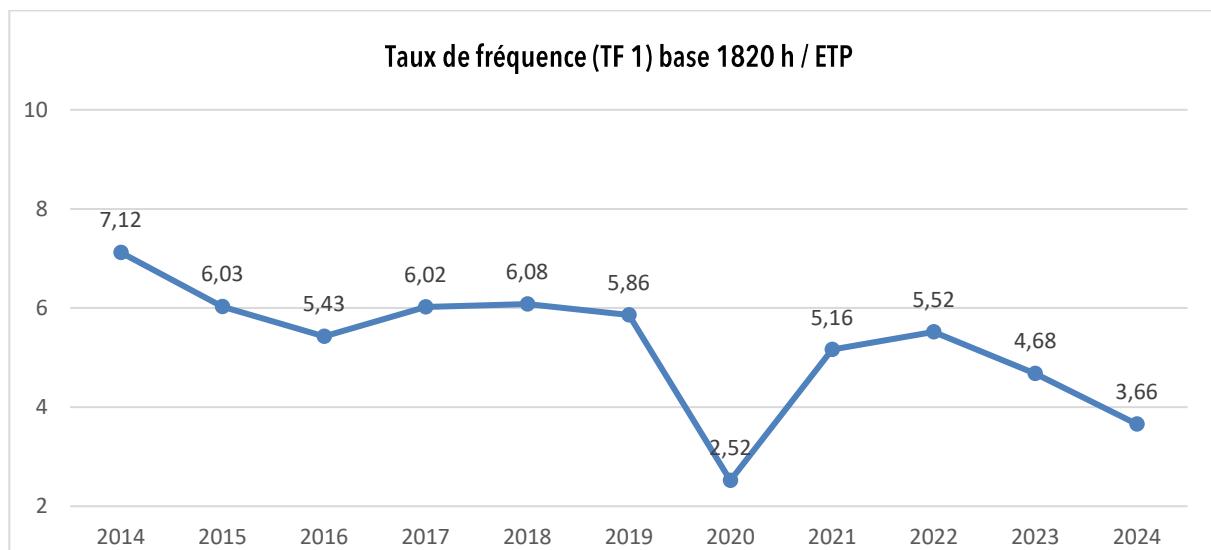
I.2. Nombre d'accidents de service (BDS FPE 043)

Les accidents de service	2022			2023			2024		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Nombre d'accidents de service	105	128	233	144	138	282	118	121	239
Nombre d'accidents de service avec arrêt	112	90	202	45	59	104	25	37	62
Nombre de jours d'arrêt consécutifs à accident de service	1 402	1 991	3 393	872	634	1 506	4326	4252	8555
Nombre d'accidents de service mortels	0	0	0	0	0	0	1	0	1

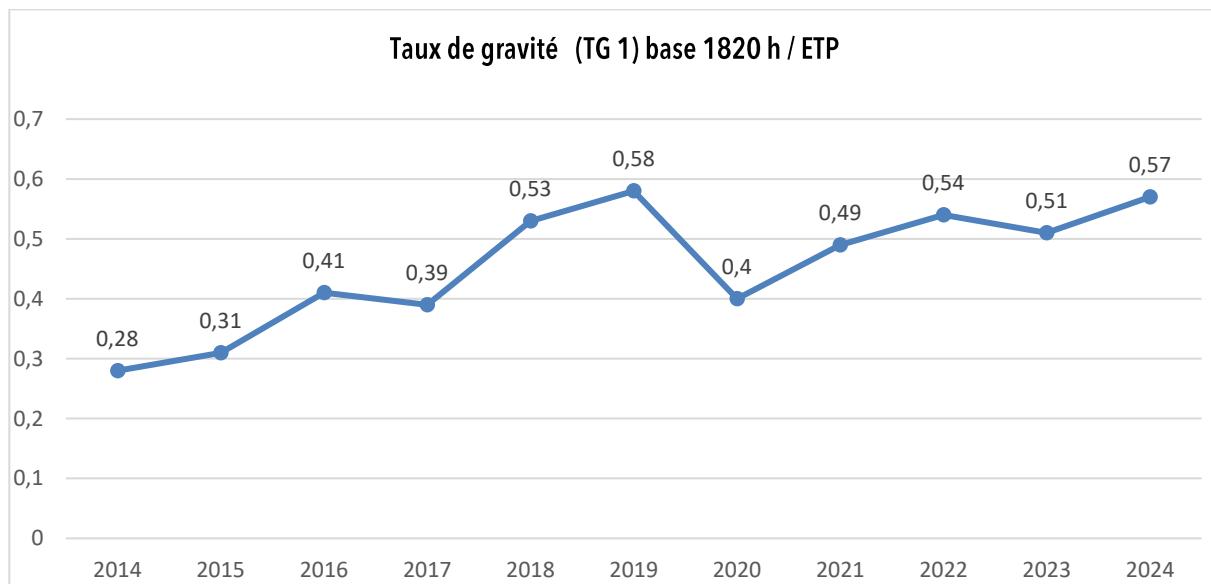
Les écarts de données entre 2022/2023 et 2024 s'expliquent par un important travail de fiabilisation des données. Les indicateurs 2024 représentent la totalité des jours d'arrêt pour accident de service. Les données 2022/2023 représentent les jours d'arrêts relatifs aux accidents de l'année.

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



Le taux de fréquence a continué de diminuer en 2024, comme depuis 2022. Ce chiffre signifie qu'environ 3,66 accidents avec arrêt surviennent pour chaque million d'heures travaillées.



Le taux de gravité a augmenté en 2024, après une diminution en 2023. Il est de 0,57. Cela signifie que toutes les 1000h travaillées, 0,57 jour d'arrêt est enregistré.

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

Les maladies professionnelles déclarées	2022			2023			2024		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Nombre de maladies déclarées	10	4	14	9	6	15	17	14	31

Les maladies professionnelles reconnues			
Année de déclaration		F	H
2022		7	4
2023		9	6
2024		11	11
		11	22

I.4. 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								
	2022			2023			2024		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Inférieur à 10%	2	1	3	1	1	2	1	1	2
Supérieur ou égal à 10%	1	0	1	1	3	4	2	1	3

Taux d'IPP	IPP suite à maladie professionnelle								
	2022			2023			2024		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Inférieur à 10%	1	1	2	3	1	4	2	1	3
Supérieur ou égal à 10%	1	0	1	0	0	0	1	0	1

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 chargée de conseiller et d'orienter en toute confidentialité les personnels d'INRAE qui la contactent.

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.

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 au cours de l'année (BDS FPE 047, 048, 049, 050 et 051) et de signalements et d'activations de la cellule de veille au cours de l'année. (BDS FPE 131, 132)

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

Indicateurs RPS INRAE		2022	2023	2024
1	Taux d'absentéisme pour raison de santé	10,44 %	11,67 %	11,80 %
	Congés ordinaires de maladie	5,58 %	6,07 %	6,40 %
	Congés longue maladie et longue durée	3,74 %	5 %	4,95 %
	Congés pour AT	0,74 %	0,56 %	0,39 %
	Congés pour MP	0,36 %	0,03 %	0,06 %
2	Taux de rotation des agents	5,10 %	5,66 %	5,22 %
3	Taux de visite sur demande au médecin de prévention	26 %	11,04 %	Non disponible à date
4	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel :	2	1	0
	Émanant du personnel avec arrêt de travail	2	1	0
	Émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0
	Émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0
	Émanant des usagers sans arrêt de travail	0	1	0
5	Nombres de demandes d'intervention collective et individuelle formulées auprès des cellules MRH/GRHP		147 (pour les 14 centres ayant répondu)	80 (pour les 8 centres ayant répondu à cette question)
6	Signalement auprès de la cellule externe « Allodiscrim-Allosexism »*		9	18

Détails des signalements à la cellule externe :

- o 4 situations de violences sexuelles et sexistes ;
- o 1 situations de discrimination ;

- 2 saisines irrecevables et 4 signalements de situations susceptibles d'être qualifiées de harcèlement moral par un juge (donc redirigés vers le dispositif interne CASC, en tout 6 signalements ont été traités par la CASC)
- 7 situations autres.

Il faut noter que les signalements peuvent couvrir plusieurs rubriques.

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.

RSST	2022	2023	2024
Nb de signalement (via les registres RSST)	378	471	499
Année	2024		
Nombre	0		

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

Année	2024
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	8	6	
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	2024
Nombre	0	0	1

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

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

Année	2022	2023	2024
Nombre	0	0	0

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

Année	2022	2023	2024
Nombre	0	0	0

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

Année	2022	2023	2024
Nombre	1	0	0

V. Acteurs de prévention

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

Service	Personnes Physique (PP)		
	2022	2023	2024
Service prévention	41	39	36
Assistant de prévention	739	719	701
dont Coordonnateur AP		52	54
Sauveteur secouriste du travail	1943	2113	2322
Conseiller en radioprotection	55	35	31
Référents lasers	13	10	11
Total	2791	2968	3155

Le nombre de Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) a augmenté suite à la reprise des formations après la période de pandémie.

Le nombre de préveneurs au sein des services de prévention a baissé en 2024 compte-tenu de postes vacants au 31 décembre (5 postes sont en cours de recrutement aux concours 2025 : 4 AI (PACA, Occitanie Montpellier, Val de Loire, Ile de France Jouy en Josas) et 1 IE (Ile de France Versailles Saclay)).

Le nombre d'assistants de prévention continue à diminuer légèrement par rapport à l'année précédente (-2%). Le nombre de conseillers en radioprotection continue à diminuer suite à une diminution des activités en lien avec cette thématique.

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

	2022		2023		2024	
	PP	ETPT	PP	ETPT	PP	ETPT
Service prévention	41	37	39 préveneurs (+7 assistantes/gestionnaire)	30,65 préveneurs (hors gestionnaire)	36 préveneurs (+4 assistantes/gestionnaire)	31,1 préveneurs (hors gestionnaire)
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 %	701	98% avec une quotité de temps compris entre 5 et 24 % env. 2% avec une quotité de temps compris entre 25 et 74 % (et un AP à 100%)

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

		Ministère	Prestataire	Interne INRAE	Mixte
2023	CP	0	0	0	0
	AP	0	1 centre	1 centre	8 centres
2024	CP	0	0	1	0
	AP	0	7 centres	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. En moyenne, ces formations d'AP sont réalisées sur 5 jours (11 centres sur 5jrs, 4 sur 6jrs, 1 sur 2,5).

Une formation initiale de 3 jours pour les services prévention de centre est organisée tous les deux ans. En 2024, 11 participants ont assisté à cette formation (7 préveneurs des service prévention de centre et 4 membres du pôle prévention national).

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	2024
Service prévention	7	5
Assistant de prévention	45	59
dont Coordonnateur AP	5	4
Sauveteurs secouristes du travail	331	288
Conseiller en radioprotection	4	1
Référents lasers	7	0

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	2024	2022	2023	2024
Service prévention	6	0	7	41	26	31
Assistant de prévention	102	605	452		397	446

Des formations continues sont organisées à destination des services prévention de centre par le pôle prévention national au travers de 2 séminaires annuels et de visio-conférences mensuelles.

Concernant les assistants et assistantes de prévention (AP), les formations initiales ont été organisées par les centres en 2024, en plus de la formation organisée par le pôle prévention. Les formations continues des AP sont notamment réalisées via les réunions organisées sur les centres et les webinaires mis en place par le pôle prévention dans le cadre du projet AP day's. Le congrès des assistants de prévention réalisé en décembre 2024 est également considéré comme une formation continue.

VI. Instances de prévention

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

Santé, sécurité et condition de travail

2024	
F3SCT du CSAE d'INRAE	1
F3SCT des CSA spéciaux (CSAS) de centre	16*

*16 F3SCT du CSAS au sein des centres INRAE suivants : Antilles-Guyane, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne-Normandie, Clermont-Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est-Nancy, Ile-de-France-Jouy-en-Josas-Antony, Ile-de-France-Versailles-Grignon, Lyon-Grenoble-Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux, Nouvelle-Aquitaine-Poitiers, Occitanie-Montpellier, Occitanie-Toulouse, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Val de Loire et centre-siège.

VI.2. Nombre de CSA exerçant les compétences d'une formation spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (BDS FPE 065)

2024	
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*

* Corse, Grand Est-Colmar et Hauts-de-France

VI.3. Nombre de membres des formations spécialisées par catégories (BDS FPE 066)

Avec la distinction entre titulaires et suppléants

F3SCT	2024	
	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)

	CHSCT	CSAS/F3SCT	
	2022	2023	2024
PP ayant été formés (BDS FPE 067)	94	205	29
Harmonisation Formation Ministère (BDS FPE 068)	OUI	OUI	OUI
Formateur (BDS FPE 069)	CERFOS	CERFOS	CERFOS

Un marché a été mis en place pour les formations initiales des membres de CSAS/F3SCT en 2023.

29 représentants du personnel ont été formés en 2024 au terme de 4 sessions de formation initiale (3 jours).

Concernant les formations spécifiques (1 jour) :

- 2 sessions dédiées aux secrétaires et leurs adjoints ont pu se tenir en 2024, avec 20 stagiaires en tout.
- 2 sessions dédiées aux présidents et DSA ont pu se tenir en 2024, regroupant 16 stagiaires au total.

VI.5. Nombre de membres ayant bénéficié d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (BDS FPE 070)

Année	2023	2024
Nombre	205	65

VI.6. Nombre d'agents couverts par formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (BDS FPE 071)

F3SCT	2024
	Nombre d'agents couverts*
F3SCT du CSAE d'INRAE	11197
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Antilles-Guyane	181
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Bourgogne-Franche-Comté	398
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Bretagne-Normandie	823
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Clermont-Auvergne-Rhône-Alpes	819
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Grand Est-Nancy	295
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Ile-de-France-Jouy-en-Josas-Antony	885
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Ile-de-France-Versailles-Saclay	996
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Lyon-Grenoble-Auvergne-Rhône-Alpes	509
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux	762
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Poitiers	201
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Occitanie-Montpellier	1150
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Occitanie-Toulouse	998
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Pays de la Loire	630
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Provence-Alpes-Côte d'Azur	888
F3SCT du CSAS du Centre de recherche Val de Loire	695
F3SCT du CSAS du Centre-siège	687

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

	2022	2023	2024
FS national	9	5	5
FS centre	71	58	61
Total	80	63	66

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 2024 :

- Au niveau national, une seule F3SCT a été dédiée à un sujet unique (Avis relatif au licenciement pour insuffisance professionnelle de la Médecin du Travail coordonnatrice nationale).
- 15 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 FS nationale	Groupes de travail des FS de centre	
		2023	2024
Nombre de GT	3	18	20
Nombre de centre ayant mis en place des GT		10 centres sur 19	6 centres sur 18 centres ayant répondu
Thématiques des GT	RPS/QVCT,TMS,Formation réglementaire instances CSA/F3SCT	RSST, Visites de bâtiments, ASA1, 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	RSST, Visites, ASA1, Questions diverses, Analyse des risques, Règlements et consignes, Aménagement et nouvelles technologies, aspirations spécifiques, prévention, portail,azote liquide, évacuation, Analyse des accidents de service et des fiches RSST, état d'avancement des actions portées au tableau de suivi des actions, Mobilité, Egalité/diversité (discrimination), GEPI (Groupe Evacuation Prevention Incendie),CMR, Doctorants, Incivilités

En 2024, un peu moins de la moitié des centres ont mis en place des GT spécifiques avec des thématiques très variées.

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

	FS national		FS de centre		
	2022	2023	2022	2023	2024
Nombre de réunions de F3SCT qui se sont véritablement réunies cette année (ou de CSAS ayant un ODI en lien avec la prévention si seulement CSAS)	9	5	71	58	61
Nombre de réunions de F3SCT suite à l'initiative de l'administration		5		58	60
Nombre de réunions de F3SCT sur demande de la moitié au moins des représentants du personnel		0		0	1
Nombre de réunions suite à signalement de danger grave et imminent		Non concerné		1	0
Nombre de réunions de F3SCT suite à un accident grave		Non concerné		0	0

Une formation spécialisée de centre s'est réunie sur demande de la moitié au moins des représentants du personnel suite à une coupure de courant ayant fortement impacté un site du centre

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

	FS national		FS de centre
	2023	2024	2024
Nombre de réunions avec la participation d'AP			15
Nombre de réunions avec la participation du médecin du travail	3	4	30
Nombre de réunions de la F3SCT (ou de CSAS le cas échéant) avec la participation de l'ISST	4	5	17

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

	2022	2023
Nombre de visites de sites effectuées	32	15

15 centres ont réalisé au moins une visite en 2024 (11 en 2023). 18 visites ont donné lieu à un rapport de visite de sites étudié en séance (14 en 2023). 16 plans d'action (9 en 2023) ont été validés par le directeur d'unité concerné suite à ces visites.

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

En 2024 :

Nombre d'enquêtes réalisées		
	32 (22 en 2023)	
dont	27 (20 en 2023)	pour motif d'accident de
		pour motif de maladie professionnelle ou à caractère professionnel
dont	0 (0 en 2023)	

On constate une augmentation du nombre d'enquêtes réalisées en 2024 par rapport à 2023.

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

En 2024 :

	FS nationale	FS de centre
Nombre de demandes de recours à un expert certifié	0	0
dont	0 de recours suite à une délibération de la F3SCT (ou le CSAS la cas échéant)	dont 0 de recours suite à une délibération de la F3SCT (ou le CSAS la cas échéant)
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

Pour mémoire, en 2023 aucune demande de recours à un expert certifié n'avait été formulé aussi bien au niveau national que centre

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

En 2024 :

	FS national	FS 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

Comme en 2023, il n'y a pas de saisines de la F3SCT par le CSAS à l'initiative de l'administration ou des membres du CSAS

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

En 2024 :

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

Comme en 2023, il n'y a pas eu de cas où la consultation du CSA s'est substituée à la consultation obligatoire de la FS, aussi bien au niveau national que des centres.

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

	2022	2023	2024
Nombre de signalements d'un danger grave et imminent (BDS FPE 085)	1	1	0
- <i>dont Ayant fait l'objet d'une inspection</i>	0	0	0
- <i>dont inscrit au registre SST</i>	1	0	0
Nombre d'invocations du droit de retrait effectuées (BDS FPE 086)	1	0	0
Nombre de services couverts par une FS ayant un registre SST (BDS FPE 087)	Ensemble des unités	Ensemble des unités* <i>*Dématérialisation des RSST à compter du 15/11/2023</i>	Ensemble des unités* <i>*Dématérialisation des RSST à compter du 15/11/2023</i>
Nombre de registres étudiés par les FS (BDS FPE 088)	Ensemble des registres	Ensemble des registres	Ensemble des registres
Nombre de rapports d'ISST reçus (BDS FPE 089)	4	2	8
Nombre de lettres de cadrage d'AP ou de CP reçues (BDS FPE 090)	98	13 CPC sur 19 ont une lettre de mission 690 des assistants de prévention disposent d'une lettre de mission (soit 96,0 %)	12 CPC ont une lettre de mission, sur les 15 CPC en poste fin décembre 693 des assistants de prévention disposent d'une lettre de mission (soit 98,9 %)
Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus (BDS FPE 091)	13	13 reçus et présentés en instance	14 reçus et présentés en instance

En 2024 :

- 8 centres ont reçu un rapport de leur Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST) ; pour 3 d'autres eux, il s'agissait des rapports centre réalisés suite à l'inspection nationale de décembre 2023. Certains rapports de visites réalisées en 2024 sont toujours en attente ;
- 3 Conseillers Prévention de Centre ne disposent pas de lettre de mission sur leur centre ; toutefois, un travail est en cours afin de redéfinir le modèle de lettre de cadrage national (groupe de travail DCSDAR/DRH)
- 98,9% des assistants de prévention disposent d'une lettre de mission ;
- 14 centres ont reçu et présenté en instance le rapport annuel des médecins du travail, ce qui constitue un progrès par rapport à 2023.

VI.17 Nombre de signalements de refus d'aménagement de poste reçu (BDS FPE 092)

Année	2024
Nombre	0

VI.18. Information des formations spécialisées (FS) concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services (BDS FPE 093)

	2023	2024
Information des FS concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services	16 centres sur 19	18 centres sur les 18 centres ayant répondu à l'enquête

L'ensemble des centres ayant répondu informe leur FS concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services.

Les secrétaires et secrétaires adjoints de F3SCT sont destinataires des tableaux de bord mensuels prévention.

VI.19. Nombre de consultations des formations spécialisées (FS) sur des projets de d'aménagements importants (BDS FPE 094, 095, 096 et 097)

En 2024 :

	Nombre de consultations des FS de centre (ou le CSAS le cas échéant)	
	2023	2024
Concernant des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (BDS FPE 094)	14	21
Concernant des projets importants d'introduction de nouvelles technologies (BDS FPE 095)	1	3
Concernant des projets de règlement et de consignes (BDS FPE 096)	21	9
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 (BDS FPE 097)	4	2

Concernant les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, les modalités varient d'un centre à l'autre : certains centres réalisent un point "travaux" lors de chaque séance, d'autres réalisent une synthèse annuelle reprenant l'ensemble des projets du centre, d'autres présentent ponctuellement des points portant sur des projets spécifiques.

3 centres ont consulté leur F3SCT (ou CSAS) sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies.

7 centres ont consulté leur F3SCT (ou CSAS) sur des projets de règlement et de consignes lors de 9 consultations. Celles-ci ont notamment concernées : un plan cyclone, charte d'aspiration spécifique, le travail isolé, les déplacements/missions, le règlement intérieur centre,...

VII. Actions de prévention

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

	étudié en FS nationale			étudié en FS de centre		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Programme annuel de prévention des risques professionnels et des conditions de travail (BDS FPE 098)	1 sur 1	1 sur 1	1 sur 1	15 sur 19 centres	11 sur 19 centres	15 sur 18 centres*
intégrant les TMS (BDS FPE 099)	1 sur 1	1 sur 1	1 sur 1		11 sur 19 centres	10 sur 18 centres *
intégrant les RPS (BDS FPE 099)	1 sur 1	1 sur 1	1 sur 1		7 sur 19 centres	10 sur 18 centres *

*Seul 18 centres ont répondu à l'enquête permettant de réaliser le RSU 2024.

Un modèle uniformisé de présentation des programmes de prévention a été fourni aux centres en 2024.

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

	2023	2024
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	12 centres sur 18* étudient les DUER en FS de centre
Nombre de DUER d'unité intégrant les TMS (BDS FPE 101)	150 unités (sur 355 unités)	162 unités (sur 355 unités)
Nombre de DUER d'unité intégrant les RPS (BDS FPE 101)	93 unités (sur 355 unités)	100 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 (jusqu'au 31 décembre 2024) puis via PREVENTEO (depuis le 1^{er} septembre 2024).

Le nombre de centre ayant mis à l'ordre du jour de leur F3SCT (CSAS le cas échéant) un point relatif au DUERP a fortement augmenté par rapport à l'année précédente

Au niveau national, un bilan prévention est réalisé et présenté en F3SCT nationale annuellement. Ce bilan intègre les TMS et les RPS.

*Seul 18 centres ont répondu à l'enquête permettant de réaliser le RSU 2024.

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

	2023	2024
Nombre d'avis rendus par la FS (BDS FPE 103)	50	74
Nombre de mesures proposées par la FS (BDS FPE 104)	88	227
dont :		
mesures proposées par la F3SCT acceptées et mises en œuvre ;	32	115
mesures proposées par la F3SCT acceptées mais non encore mises en œuvre ;	39	102
mesures proposées par la F3SCT refusées ;	3	0
mesures proposées par la F3SCT en cours ou sans suite.	2	90
Nombre de mesures proposées par la F3SCT (ou le CSAS le cas échéant) intégrant les TMS (BDS FPE 105)	0	2
Nombre de mesures proposées par la F3SCT (ou le CSAS le cas échéant) intégrant les RPS (BDS FPE 105)	5	5

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

	2024
Nombres d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail	1008

dont secteur handicap:

<i>Aménagement de poste</i>	122
<i>Accessibilité</i>	14

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

	2023	2024
Nombre de chefs d'établissements voisins dont l'activité expose les travailleurs à des nuisances entendus.	2	2

Les 2 établissements mentionnés sont un aéroport et la plateforme hélicoptère d'un CHU.

*Seul 18 centres ont répondu à l'enquête permettant de réaliser le RSU 2024

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

Année 2024 :

	F		H		Total	
	Nombre d'agents	Age moyen	Nombre d'agents	Age moyen	Nombre d'agents	Age moyen
TPS THERAPEUT. 80%	11	50,3	11	50,7	22	50,5
TPS THERAPEUT. 70%	7	50,0	3	47,0	10	49,1
TPS THERAPEUT. 60%	24	49,2	5	49,2	29	49,2
TPS THERAPEUT. 50%	153	49,5	54	52,1	207	50,2
TPS THERA AT 80%	1	54,0	1	60,0	2	57,0
TPS THERA AT 60 %	1	42,0			1	42,0
TPS THERA. AT 50 %	6	44,7	3	55,3	9	48,2
Total	203	49,4	77	51,8	280	50,0

Au 31/12/2024 :

	F		H		Total	
	Nombre d'agents	Age moyen	Nombre d'agents	Age moyen	Nombre d'agents	Age moyen
TPS THERAPEUT. 80%	10	44,1	4	54,8	14	47,1
TPS THERAPEUT. 70%	9	51,9			9	51,9
TPS THERAPEUT. 60%	12	51,8	4	46,8	16	50,5
TPS THERAPEUT. 50%	66	49,2	21	54,3	87	50,4
TPS THERA. MP 70 %	1	58,0			1	58,0
TPS THERA. MP 50 %	1	47,0	1	60,0	2	53,5
TPS THERA. AT 50 %	1	35,0			1	35,0
Total	100	49,2	30	53,5	130	50,2

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

	F	H
Retraite pour invalidé	0	2

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

Année	2024
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	2024
Nombre de rapports transmis par l'ISST suite à un désaccord avec le chef de service. (BDS FPE 117)	0	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) (BDS FPE 115)			
<u>initiés au cours de l'année par ISST ; (BDS FPE 116)</u>		0	0
<u>initiés au cours de l'année par la F3SCT ou le CSAS le cas échéant (BDS FPE 116)</u>		0	0
<u>initiés au cours de l'année par le président de centre (BDS FPE 116)</u>		0	0
Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits "réglementés" reçues par l'ensemble des ISST (BDS FPE 119)	0	2	3
Nombre de visite de contrôle (BDS FPE 118)	2	4	2
Nombre de rapport d'inspection transmis par l'ISST (BDS FPE 120)	4	2	8
Nombre de réponse de l'administration aux rapports des ISST (BDS FPE 121)	0	1	5

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

Formation (BDS FPE 122)	PP		
	2022	2023	2024
Formations Générales	2352	2865	2778
Formation SST	721	937	946
PSE 1/PSC1	255	93	110

Sur les 946 agents ayant suivi la formation Sauveteur Secouristes du Travail (SST), 316 ont suivi une formation initiale. 621 agents ont suivi un recyclage. Certaines de ces formations sont dispensées par les formateurs SST internes, conformément au référentiel standard de l'INRS.

110 agents ont participé aux formations de secouristes PSC1 et PSE1.

Formation	2023	2024
Centres ayant organisées des formations SST suite à des événements graves (BDS FPE 123)	2	0

En 2023, ces formations SST suite à des événements graves avaient été réalisées dans le cadre de la sortie du moratoire prion ou suite à des expositions accidentnelles.

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	2024
Nombre d'unité sans DUERP (BDS FPE 124)	16	7
Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente moyen pour les centres (BDS FPE 125)	68% (réponse de 17 centres)	67% (réponse de 17 centres)

Thématique 7 - Organisation du travail et temps de travail

I. 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 par semaine (avec la possibilité de travailler sur un cycle de 4,5 jours par semaine avec 10,5 jours de RTT ou la possibilité de travailler sur un cycle de 4 jours par semaine avec 10 jours de RTT).

15 agents (9 titulaires et 6 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	35,4	7	41,4	15	38,2
38H40	5594	43,7	4847	45,0	10441	44,3
38H	3	43,0	1	29	4	39,5
36H	387	41,1	339	42,2	726	41,6
35H	7	23,7	4	24,3	11	23,9
Total	5999	43,5	5198	44,8	11197	44,1

- Effectifs titulaires :

	F		H		Total	
	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen
39H50	4	43,8	5	47,4	9	46
38H40	4110	48,4	3702	49	7812	48,7
38H	3	43,0			3	43,0
36H	227	49,6	200	51,3	427	50,4
Total	4344	48,4	3907	49,3	8251	48,8

▪ **Effectifs contractuels :**

	F		H		Total	
	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen
39H50	4	27	2	26,5	6	26,8
38H40	1484	30,6	1145	31,3	2629	30,9
38H			1	29	1	29
36H	160	29	139	29,2	299	29,1
35H	7	23,7	4	24,3	11	23,9
Total	1655	30,4	1291	31	2946	30,7

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

2024	
Nombre	0

Aucun recours de droit à l'annualisation du temps de travail au terme des congés maternité paternité et accueil de l'enfant lors d'un adoption n'a été enregistré en 2024.

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+	47	49,9	47	221,3	42	52,3	42	239	89	51,0	89	460
A	14	49,9	14	57	29	58,1	29	87	43	55,4	43	144
B	29	39,8	29	70,5	64	48,5	64	183	93	45,8	93	253
C					7	42,9	7	22	7	42,9	7	22
Non tit	35	28,3	35	189,4	19	25,2	19	121	54	27,2	54	310
Total	125	41,5	125	538,2	161	48,2	161	651	286	45,3	286	1189

En 2024, 286 nuit-agents travaillés ont été effectués, contre 412 en 2023.

II. Astreintes et interventions

II.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	97	281	378

	F	H	Total
Nombre d'agents ayant été soumis à des astreintes au cours de l'année 2024	99	284	383

Au 31 décembre 2024, il y avait 378 agents en fonction soumis à des astreintes, contre 388 au 31 décembre 2023.

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	8	59,4	14	60,6	22	60,1
DR1	13	57,0	18	56,1	31	56,5
DR2	46	53,0	53	54	99	53,4
CRHC	17	56,8	13	55,2	30	56,1
CRCN	59	43,3	44	43	103	43
IRHC	33	56	36	58,3	69	57,1
IR	92	49,1	69	48,0	161	48,6
IEHC	68	52,3	55	53,2	123	53
IECN	146	44,9	78	44,5	224	44,8
AI	121	46,2	79	48,6	200	47,2
TREX	116	51,5	86	52,3	202	51,8
TRSU	45	45,6	46	50,5	91	48,1
TRNO	127	42,4	153	44,0	280	43,3
ATP1	6	47,7	18	46,2	24	47
ATP2	4	28,8	20	33,3	24	32,5
MASA A	5	42,6	5	55,4	10	49,0
MASA A+	5	54,4	6	51,5	11	52,8
Total	911	47,8	793	48,7	1704	48,2

▪ Contractuels

Corps	F		H		Total	
	PP	Âge moyen	PP	Âge moyen	PP	Âge moyen
Boursiers Marie Curie	1	39,0			1	39,0
CDD Ministériels (Dit "haut niveaux")	9	48	4	54	13	50,1
CDI Contrat particulier (9P)	8	47,5	9	42,1	17	44,6
Chaire de professeur junior (9J)	1	40,0			1	40,0
Contrat sur mission	2	32			2	32
Contrats travailleurs handicapés			1	37,0	1	37,0
Doctorants	27	26,8	12	26,8	39	26,8
Doctorants LPR	5	25,6			5	25,6
Personnels sur convention de recherche	90	30,1	39	32,2	129	30,7
Renforcement temporaire (9V)	20	31,7	12	36,9	32	33,7
Total général	163	31,6	77	34,4	240	32,5

Le nombre d'agents, titulaires et contractuels, en fonction ayant bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année a augmenté, passant de 1 733 en 2023 à 1 944 en 2024.

III. 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 règlementaires 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. En revanche il limite les interactions au sein des collectifs d'une part, et d'autre part il réduit la qualité de l'accueil des agents nouveaux arrivants.

Le télétravail est également une modalité de l'organisation du travail susceptible de changer le rapport des agents et leurs modalités d'interactions interindividuelles.

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+	1 311	1 355	2 666	48	47,9	47,7
	A	1 192	771	1 963	50,1	49,9	50,0
	B	973	364	1 337	47,5	48,6	47,8
	C	15	9	24	51,5	47,1	49,8
Total titulaires		3 491	2 499	5 990	48,5	49,1	48,8
Total Non-titulaires		1 013	645	1 658	31,1	32,1	31,5
Total		4 504	3 144	7 648	44,6	45,6	45,0

Le nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant en télétravail a augmenté, passant de 7431 en 2023 à 7 648 en 2024.

Égalité H/F :

Les pourcentages de femmes parmi les personnes en télétravail sont restés quasi identiques à ceux de 2022. Pour tous les statuts, ils sont de 58,89% en 2024, 58,77 % en 2023 et 58,69 % 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	902	31	0	
Homme	694	31,0	2	
Total	1596	30,9	2	

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+	559	265	824	138	99	237
	A	974	511	1 484	186	81	267
	B	723	170	892	192	78	270
	C	11	73	84	6	7	13
Total titulaires		2 266	1 018	3 284	522	265	787
Total Non-titulaires		429	173	601	145	90	235
Total		2 694	1 191	3 885	667	355	1 022

*: 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 légèrement augmenté, passant de 825 en 2023 à 1022 en 2024.

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

	F	M	Total
Nombre d'heure	9293	8910	18204

Heures écrêtées chaque mois au-delà du seuil de 12 h.

Le nombre d'heures écrêtées a légèrement baissé, passant de 20 792 en 2023 à 18 203 en 2024.

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

- Effectif titulaire :**

Grade	Nombre d'agents ayant des heures écrêtées			Nombre d'agents ayant récupérés des heures		
	F	H	Total	F	H	Total
DREX	3	13	16	6	22	28
DR1	15	17	32	20	34	54
DR2	43	41	84	81	70	151
CRHC	25	16	41	56	34	90
CRCN	41	44	85	107	117	224
IRHC	31	31	62	61	44	105
IR	53	47	100	147	135	282
IEHC	33	37	70	139	113	252
IECN	57	33	90	264	151	415
AI	46	27	73	273	155	428
TREX	26	29	55	249	160	409
TRSU	10	15	25	121	86	207
TRNO	32	33	65	332	236	568
ATP1	3	5	8	14	24	38
ATP2	1	3	4	9	28	37
MASA A+	4	3	7	8	8	16
MASA A	5	1	6	10	7	17
MASA B	1	0	1	1		1
Total	429	395	824	1898	1424	3322

- Effectif contractuel :**

Grade	Nb agents heures écrêtées			Nb agents heures récupérées		
	F	H	Total	F	H	Total
CDD Ministériels (Dit "haut niveaux")	4	4	8	14	14	28
Contrats travailleurs handicapés	0	1	1	2	1	3
Chaire de professeur junior (9J)	0	1	1	1	3	4
CDI Contrat particulier (9P)	3	5	8	22	12	34
Renforcement temporaire (9V)	10	5	15	70	29	99
Contrats d'apprentissages	0	3	3	6	5	11
Boursiers Marie Curie	2	0	2	5	1	6
Doctorants LPR	5	2	7	9	4	13
Personnels sur convention de recherche	52	34	86	214	144	358
Post doctorants ministériel	6	5	11	17	13	30
Doctorants	32	34	66	66	54	120
Contrat sur mission	3	0	3	2	2	4
Personnels saisonniers ou occasionnels	0	0	0	1	2	3
Total	117	94	211	429	284	713

Le nombre d'agent en fonction au 31 décembre ayant récupéré des heures passe de 3 929 en 2023 à 4 035 en 2024.

Le nombre d'agents pour les heures écrêtées est quasi stable : 1 035 en 2024 contre 1 014 en 2023.

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

- Nombre d'heures récupérées par des titulaires :**

NB d'heure récupérées			
Grade	F	H	Total
DREX	193	820	1013
DR1	889	1291	2181
DR2	3855	2776	6631
CRHC	2823	1407	4230
CRCN	3982	3568	7550
IRHC	2610	1906	4516
IR	5425	5139	10563
IEHC	5712	4722	10434
IECN	9970	6326	16296
AI	10892	6191	17082
TREX	10446	7460	17906
TRSU	4608	3381	7989
TRNO	11066	9255	20321
ATP1	568	975	1544
ATP2	239	976	1214
MASA A+	495	449	943
MASA A	321	479	800
MASA B	89		89
Total	74183	57120	131303

Le nombre d'heures récupérées correspond au nombre de demi-journées posées par les agents, dans la limite de deux par mois, pour le temps travaillé au-delà de la durée quotidienne réglementaire de 7h44. Le volume maximal d'heures récupérables est fixé à 12 heures ; toute heure dépassant ce plafond est écrêtée.

- Nombre d'heures récupérées par des contractuels :**

Grade	F	H	Total
CDD Ministériels (Dit "haut niveaux")	495	549	1 044
Contrats travailleurs handicapés	73	40	113
Chaire de professeur junior (9J)	15	147	162
CDI Contrat particulier (9P)	623	576	1 199
Renforcement temporaire (9V)	1 354	430	1 783
Contrats d'apprentissages	61	50	111
Boursiers Marie Curie	131	12	143
Doctorants LPR	217	85	301
Personnels sur convention de recherche	4 898	3 160	8 058
Post doctorants ministériel	435	352	787
Doctorants	1 405	1 044	2 449
Contrat sur mission	23	31	54
Personnels saisonniers ou occasionnels	11	22	32
Total	9 742	6 497	16 239

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées en 2023 ayant donné lieu à des récupérations est en hausse, passant de 143 818 à 147 541 en 2024 (total titulaires + contractuels).

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

- Répartition des effectifs en fonction de leur quotité de temps travaillé :**

	F		H		Total	
	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen
Temps plein	4 986	42,8	4 889	44,5	9 875	43,6
Temps partiel	903	46,6	275	48,3	1 178	47,0
Temps partiel Thérapeutique	100	49,2	30	53,5	130	50,2
Temps horaire	9	41,6	3	37,7	12	40,6
Temps incomplet	1	43,0	1	63,0	2	53,0
Total	5999	43,5	5198	44,8	11197	44,1

	F		H		Total	
	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen
Temps partiel de droit	175	39,7	41	43,5	216	40,4
Temps partiel sur autorisation	728	48,3	234	49,1	962	48,5
Total	903	46,6	275	48,3	1178	47,0

Temps partiel de droit - temps partiel sur autorisation

	F		H		Total	
	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen
TP droit 90%			1	59,0	1	59,0
TP droit 80%	154	39,4	35	41,5	189	39,8
TP droit 70%	2	41,5	2	56,0	4	48,8
TP Droit 60%	5	38,6	2	51,0	7	42,1
TP droit 50%	14	43,1	1	58,0	15	44,1
TP Auto 90%	188	48,0	60	47,2	248	47,8
TP Auto 70%	474	48,2	144	49,4	618	48,5
TP auto 80%	19	48,9	4	41,0	23	47,5
TP Auto 60%	16	51,2	12	48,6	28	50,1
TP Auto 50%	31	50,1	14	57,0	45	52,2
Total	903	46,6	275	48,3	1178	47,0

Temps partiel de droit :

- à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ; ce temps partiel peut prendre effet à tout moment dans le délai de trois ans ; il peut être accordé à la suite d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental.
- à l'occasion de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté,
- pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- aux fonctionnaires et agents contractuels handicapés relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11 de l'article L323-3 du code du travail (actuellement : L 5212-13), après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive,

Temps partiel sur autorisation : est susceptible d'être accordé pour des motifs de convenance personnelle et peut être refusé par le chef de service.

Le nombre d'agents en temps partiel augmente, passant de 1100 agents (dont 878 femmes soit 80%) en 2023 à 1 178 agents (dont 903 femmes soit 76%) en 2024.

Cette progression s'explique en partie par l'instauration des retraites progressives, introduites par la dernière réforme de fin 2023, qui permet à certains agents de travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une pension.

Égalité H/F :

Les femmes représentent 76,65% des personnes travaillant à temps partiel. Ce pourcentage élevé n'a que très légèrement diminué depuis 2022.

VI. Congés (annuels, RTT...)

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

2024	
Pris au cours de l'année	262 272
Non pris et non versés au CET	69 248

Le nombre de jours de congés pris en cours d'année reste assez stable (261 756 en 2024 contre 262 596 en 2023).

Le nombre de jours non pris et non versés au CET progresse légèrement, passant de 63 184 en 2023 à 69 248 en 2024. Dans le RSU et la BDS de 2023, le nombre de jours non pris mais versés au CET avait initialement été estimé à 17 741. Toutefois, après vérification, ce chiffre s'élève en réalité à 63 141. La base de données sociales 2023 a été corrigée en conséquence.

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 2024	751
RTT 2024	298
Fractionnement 2024	44
CET	449
Total	1542

Le nombre de jours donnés baisse, passant de 1858 en 2023 à 1542 en 2024.

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	656
Total	656

Les jours peuvent être donnés à des agents de l'institut, qui en font la demande, afin de soutenir un proche en situation de perte d'autonomie sévère ou atteint d'un handicap. Sont concernés :

- Le conjoint, partenaire de Pacs ou concubin,
- Les descendants, descendants ou enfants à charge,
- Les collatéraux jusqu'au 4^e degré (y compris ceux du conjoint, partenaire de Pacs ou concubin),
- Une personne âgée ou handicapée résidant avec l'agent, ou entretenant avec lui des liens étroits et stables, à qui une aide régulière est apportée.

VII. 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.

2024	
Nombre total de CET ouverts au au 31/12	8740
Dont comptes ouverts au cours de l'année	616

Le nombre de comptes épargne temps ouverts au 31 décembre augmente, passant de 7 457, dont 522 ouverts au cours de l'année en 2023, à 8 740, dont 616 ouverts au cours de l'année, en 2024.

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

2024	
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année.	4904

Le nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année augmente sensiblement, passant de 4829 en 2023 à 4 904 en 2024.

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.

2024	
Nombre total de jours stockés sur les comptes épargnes-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année.	218 951

Le nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps augmente, passant de 204 877 en 2023 à 218 951 en 2024.

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)	14780	19125	33905
<i>dont Nombre de jours indemnités</i>	9590	14411	24001
<i>dont Nombre de jours Epargne retraite</i>	576	658	1234
<i>dont Congés CET</i>	4349	3831	8180
<i>dont Nombre de jours en Donation</i>	265	225	490

Le nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours de l'année baisse, passant de 36 815 en 2023 à 33 905 en 2024.

VIII. 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	2	139	38,0	8	148	34,1	10	287	35
Absence service fait	6	121	21,0	3	214	39,0	9	335	27,0
Total	8	260	25,3	11	362	35,5	19	622	31,2

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 ayant au moins une absence non justifiée hors raison de santé augmente de manière significative, passant de 13 en 2023 à 19 en 2024. Cette progression s'accompagne d'une hausse du nombre de jours d'absence, qui passe de 455 à 622 sur la même période.

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	1 593	41 234	44,8
Hommes	977	21 833	46,4
Total	2570	63 067	45,4

Le nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année baisse par rapport à 2023, passant de 2 586 à 2570. En revanche, le nombre de journées d'absence pour raison de santé augmente, passant de 58 838 à 63 067 sur la même période.

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	1 728	48,8	1 069	49,8	2 797	49,2
Contractuels	419	32,4	181	33,8	600	32,9
Total	2147	45,3	1250	47,1	3397	46,0

En 2024, 3 397 jours de carences ont été imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année, contre 3 369 en 2023.

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

	F	H	Total
Titulaires	- 181 713 €	- 113 429 €	- 295 142 €
Contractuels	- 32 844 €	- 15 295 €	- 48 139 €
Total	- 214 558 €	- 128 724 €	- 343 281 €

En 2024, le montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence est 343 281 € contre 336 039 € en 2023.

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)

L'action sociale, collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

*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	2024	
	Budget prévisionnel	Exécution budgétaire
CESU garde d'enfants	350,0 K€	120,0 K€
CESU situation médicale exceptionnelle	21,0 K€	13,0 K€
CESU Handicap	90,0 K€	78,2 K€
Chèques Vacances	210,0 K€	125,0 K€
Subvention FP restauration collective	800,0 K€	902,0 K€
Prêts sociaux	108,0 K€	39,7 K€
Aides exceptionnelles	85,0 K€	34,2 K€
Prêts mobilité	5,0 K€	2,3 K€
AIP	48,0 K€	40,7 K€
PILL	2,0 K€	0,0 K€
Fonctionnement ADAS	2 112,6 K€	2 112,6 K€
Prestations d'actions sociales ADAS	90,0 K€	90,0 K€

Budget	2024
Action sociale (*)	4 622,5 K€
Prêts et avances	108,0 K€
Total	4 730,5 K€

Le budget dédié à l'action sociale est conséquent afin de pouvoir répondre à l'ensemble des demandes des agents.

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

CESU				
Prestation	Homme	Femme	PP	Montant en €
<i>Handicap</i>	38	78	119	78 150 €
<i>Système de Management environnemental</i>	6	14	20	13 000 €
<i>Garde d'enfants</i>	96	173	269	120 000 €
Total				211 150 €

Action sociale				
Prestation	Homme	Femme	PP	Montant en €
Handicap				
<i>Cellule handicap</i>	51	71	122	431 607 €
<i>Partenariat Handicap</i>				
<i>Obligation d'emploi aux personnes handicapés</i>	295	395	690	
<i>Action en faveur des enfants handicapés</i>			93	204 228 €
Aides aux agents				
<i>Aide à l'installation des personnels</i>	15	23	38	40 700 €
<i>PILL</i>	0	0	0	
<i>Aides Exceptionnelles</i>	15	22	37	34 161 €
<i>Prêts sociaux</i>	7	11	18	39 650 €
<i>Prêt à la mobilité</i>	1	0	1	2 288 €
<i>Subvention FP restauration collective</i>				902 000 €
<i>Vacances</i>				
<i>Chèques vacances</i>	173	337	510	125 000 €
Autres aides				
<i>Communication</i>				
<i>Accompagnement stagiaire</i>				
Total				1 779 634 €

En 2024, la subvention restauration « fonction publique a été significativement revalorisée. Pour chaque repas pris par un agent dont l'indice nouveau majoré est inférieur ou égal à 539, INRAE versait une subvention « fonction publique » d'un montant de 1,47 HT €.

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 6099 et 1 139 046 € en 2023 à 6409 et 1 210 049 € en 2024.

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	65 €	940 €	1 004 €
25 à 29 ans	13 502 €	21 319 €	34 821 €
30 à 34 ans	19 035 €	24 187 €	43 222 €
35 à 39 ans	21 643 €	20 234 €	41 877 €
40 à 44 ans	26 455 €	24 559 €	51 014 €
45 à 49 ans	33 388 €	31 963 €	65 351 €
50 à 54 ans	30 796 €	30 668 €	61 464 €
55 à 59 ans	30 391 €	33 210 €	63 601 €
60 ans et plus	43 680 €	35 455 €	79 135 €
Total catégorie A+	218 955 €	222 534 €	441 489 €
Catégorie A			
19 à 24 ans	1 183 €	2 916 €	4 099 €
25 à 29 ans	11 125 €	24 800 €	35 924 €
30 à 34 ans	9 526 €	15 763 €	25 288 €
35 à 39 ans	13 009 €	20 185 €	33 194 €
40 à 44 ans	21 547 €	23 404 €	44 951 €
45 à 49 ans	27 459 €	32 515 €	59 974 €
50 à 54 ans	23 571 €	36 184 €	59 755 €
55 à 59 ans	25 337 €	32 465 €	57 802 €
60 ans et plus	22 990 €	31 444 €	54 434 €
Total catégorie A	155 746 €	219 676 €	375 421 €
Catégorie B			
19 à 24 ans	891 €	2 608 €	3 499 €
25 à 29 ans	5 737 €	9 836 €	15 573 €
30 à 34 ans	7 727 €	12 410 €	20 138 €
35 à 39 ans	12 284 €	24 705 €	36 989 €
40 à 44 ans	16 426 €	22 534 €	38 960 €
45 à 49 ans	19 456 €	26 876 €	46 332 €
50 à 54 ans	28 382 €	34 490 €	62 872 €
55 à 59 ans	36 556 €	42 314 €	78 870 €
60 ans et plus	25 436 €	37 508 €	62 944 €
Total Catégorie B	152 896 €	213 281 €	366 177 €
Catégorie C			
19 à 24 ans	923 €	373 €	1 296 €
25 à 29 ans	1 220 €	583 €	1 804 €
30 à 34 ans	1 150 €	389 €	1 539 €
35 à 39 ans	1 571 €	1 361 €	2 932 €
40 à 44 ans	2 333 €	778 €	3 110 €
45 à 49 ans	1 377 €	972 €	2 349 €
50 à 54 ans	2 916 €	1 037 €	3 953 €
55 à 59 ans	3 676 €	1 782 €	5 458 €
60 ans et plus	1 409 €	3 110 €	4 520 €
Total catégorie C	16 577 €	10 384 €	26 961 €
Total général	544 174 €	665 875 €	1 210 049 €

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	2	10	12
25 à 29 ans	90	137	227
30 à 34 ans	112	141	253
35 à 39 ans	121	110	231
40 à 44 ans	128	123	251
45 à 49 ans	167	147	314
50 à 54 ans	154	147	301
55 à 59 ans	153	161	314
60 ans et plus	230	182	412
Total catégorie A+	1157	1158	2315
Catégorie A			
19 à 24 ans	8	25	33
25 à 29 ans	77	169	246
30 à 34 ans	54	102	156
35 à 39 ans	74	112	186
40 à 44 ans	113	136	249
45 à 49 ans	146	169	315
50 à 54 ans	123	198	321
55 à 59 ans	132	162	294
60 ans et plus	136	171	307
Total catégorie A	863	1244	2107
Catégorie B			
19 à 24 ans	6	18	24
25 à 29 ans	32	59	91
30 à 34 ans	40	72	112
35 à 39 ans	56	122	178
40 à 44 ans	81	111	192
45 à 49 ans	87	129	216
50 à 54 ans	138	169	307
55 à 59 ans	167	203	370
60 ans et plus	130	202	332
Total Catégorie B	737	1085	1822
Catégorie C			
19 à 24 ans	3	3	6
25 à 29 ans	7	3	10
30 à 34 ans	4	2	6
35 à 39 ans	10	8	18
40 à 44 ans	10	5	15
45 à 49 ans	10	7	17
50 à 54 ans	12	7	19
55 à 59 ans	29	12	41
60 ans et plus	11	22	33
Total catégorie C	96	69	165
Total général	2853	3556	6409

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*	2024
CFDT-INRAE	4	4
CFTC-INRAE	1	1
CGT-INRAE	3	3
SUD Recherche-INRAE	2	2
FO-ESR	0	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 CSAE	2023*		2024	
	PP	%	PP	%
Femmes titulaires	5	50%	5	50%
Hommes titulaires	5	50%	5	50%
Femmes suppléantes	4	40%	4	40%
Hommes suppléants	6	60%	6	60%

*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*	2024
CFDT-INRAE	4	4
CFTC-INRAE	1	1
CGT-INRAE	3	3
SUD Recherche-INRAE	2	2
FO-ESR	0	0

*1^{er} 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*		2024	
	PP	%	PP	%
Femmes titulaires	3	30%	3	30%
Hommes titulaires	7	70%	7	70%
Femmes suppléantes	6	60%	6	60%
Hommes suppléants	4	40%	4	40%

- Comités sociaux d'administration spéciaux (CSAS) de centre**

Les comités sociaux d'administration spéciaux (CSAS) de centre ont été créés par l'arrêté du 27 mai 2022 instituant un comité social d'administration au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et des comités sociaux d'administration d'établissement pour les établissements publics administratifs.

Suite au renouvellement général des instances de concertation intervenu du 1^{er} au 8 décembre 2022, le nombre de représentants du personnel titulaires par CSAS de centre et par organisation syndicale est le suivant :

CSAS	2024					
	CFDT-INRAE	CFTC-INRAE	CGT-INRAE	SUD Recherche-INRAE	FO-ESR	Intersyndicale CGT-FO-SUD
CSAS du centre de recherche Antilles-Guyane		2	3			
CSAS du centre de recherche Bourgogne-Franche-Comté	3	2	2			
CSAS du centre de recherche Bretagne-Normandie	3		2	5		
CSAS du centre de recherche Clermont-Auvergne-Rhône-Alpes	5		5			
CSAS du centre de recherche Corse	3		2			
CSAS du centre de recherche Grand-Est-Colmar	5					
CSAS du centre de recherche Grand Est-Nancy	3		4			
CSAS du centre de recherche Hauts-de-France						
CSAS du centre de recherche Ile-de-France-Jouy-en-Josas-Antony	7		3			
CSAS du centre de recherche Ile-de-France-Versailles-Saclay	4		3	3		
CSAS du centre de recherche Lyon-Grenoble-Auvergne-Rhône-Alpes						8
CSAS du centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux	2	2	2	4		
CSAS du centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Poitiers	3		4			
CSAS du centre de recherche Occitanie-Montpellier	4		4	2		
CSAS du centre de recherche Occitanie-Toulouse	5		5			
CSAS du centre de recherche Pays de la Loire			6			
CSAS du centre de recherche Provence-Alpes-Côte d'Azur	4		6			
CSAS du centre de recherche Val de Loire	4	2	2	2		
CSAS du centre-siège	5		3			
Total	60	8	56	16	0	8

La répartition par genre des représentants du personnel siégeant au sein des CSAS de centre se présente comme suit :

CSAS	Répartition par genre des représentants du personnel au CSAS	2023		2024	
		PP	%	PP	%
CSAS du centre de recherche Antilles-Guyane	Femmes titulaires	3	60%	3	60%
	Hommes titulaires	2	40%	2	40%
	Femmes suppléantes	2	40%	2	40%
	Hommes suppléants	3	60%	3	60%
CSAS du centre de recherche Bourgogne-Franche-Comté	Femmes titulaires	4	57%	4	57%
	Hommes titulaires	3	43%	3	43%
	Femmes suppléantes	4	57%	4	57%
	Hommes suppléants	3	43%	3	43%
CSAS du centre de recherche Bretagne-Normandie	Femmes titulaires	5	50%	5	50%
	Hommes titulaires	5	50%	5	50%
	Femmes suppléantes	5	50%	5	50%
	Hommes suppléants	5	50%	5	50%
CSAS du centre de recherche Clermont-Auvergne-Rhône-Alpes	Femmes titulaires	5	50%	5	50%
	Hommes titulaires	5	50%	5	50%
	Femmes suppléantes	5	50%	5	50%
	Hommes suppléants	5	50%	5	50%
CSAS du centre de recherche Corse	Femmes titulaires	2	40%	1	20%
	Hommes titulaires	3	60%	4	80%
	Femmes suppléantes	2	40%	2	40%
	Hommes suppléants	3	60%	3	60%
CSAS du centre de recherche Grand-Est-Colmar	Femmes titulaires	3	60%	2	40%
	Hommes titulaires	2	40%	3	60%
	Femmes suppléantes	3	60%	4	80%
	Hommes suppléants	2	40%	1	20%
CSAS du centre de recherche Grand Est-Nancy	Femmes titulaires	3	43%	3	43%
	Hommes titulaires	4	57%	4	57%
	Femmes suppléantes	4	57%	4	57%
	Hommes suppléants	3	43%	3	43%
CSAS du centre de recherche Hauts-de-France	Femmes titulaires	2	40%	2	40%
	Hommes titulaires	3	60%	3	60%
	Femmes suppléantes	3	60%	3	60%
	Hommes suppléants	2	40%	2	40%
CSAS du centre de recherche Ile-de-France-Jouy-en-Josas-Antony	Femmes titulaires	6	60%	6	60%
	Hommes titulaires	4	40%	4	40%
	Femmes suppléantes	4	40%	4	40%
	Hommes suppléants	6	60%	6	60%
CSAS du centre de recherche Ile-de-France-Versailles-Saclay	Femmes titulaires	6	60%	6	60%
	Hommes titulaires	4	40%	4	40%
	Femmes suppléantes	5	50%	4	40%
	Hommes suppléants	5	50%	6	60%
CSAS du centre de recherche Lyon-Grenoble-Auvergne-Rhône-Alpes	Femmes titulaires	4	50%	4	50%
	Hommes titulaires	4	50%	4	50%
	Femmes suppléantes	3	38%	3	38%
	Hommes suppléants	5	63%	5	63%

	Femmes titulaires	5	50%	5	50%
	Hommes titulaires	5	50%	5	50%
CSAS du centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux					
	Femmes suppléantes	5	50%	5	50%
	Hommes suppléants	5	50%	5	50%
CSAS du centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Poitiers	Femmes titulaires	4	57%	4	57%
	Hommes titulaires	3	43%	3	43%
	Femmes suppléantes	3	43%	3	43%
	Hommes suppléants	4	57%	4	57%
CSAS du centre de recherche Occitanie-Montpellier	Femmes titulaires	5	50%	5	50%
	Hommes titulaires	5	50%	5	50%
	Femmes suppléantes	3	30%	3	30%
	Hommes suppléants	7	70%	7	70%
CSAS du centre de recherche Occitanie-Toulouse	Femmes titulaires	5	50%	5	50%
	Hommes titulaires	5	50%	5	50%
	Femmes suppléantes	6	60%	6	60%
	Hommes suppléants	4	40%	4	40%
CSAS du centre de recherche Pays de la Loire	Femmes titulaires	4	67%	4	67%
	Hommes titulaires	2	33%	2	33%
	Femmes suppléantes	4	67%	4	67%
	Hommes suppléants	2	33%	2	33%
CSAS du centre de recherche Provence-Alpes-Côte d'Azur	Femmes titulaires	5	50%	5	50%
	Hommes titulaires	5	50%	5	50%
	Femmes suppléantes	5	50%	5	50%
	Hommes suppléants	5	50%	5	50%
CSAS du centre de recherche Val de Loire	Femmes titulaires	5	50%	5	50%
	Hommes titulaires	5	50%	5	50%
	Femmes suppléantes	7	70%	7	70%
	Hommes suppléants	3	30%	3	30%
CSAS du centre-siège*	Femmes titulaires	6	86%	6	86%
	Hommes titulaires	1	14%	1	14%
	Femmes suppléantes	4	80%	4	80%
	Hommes suppléants	1	20%	1	20%

*: 1 siège de titulaire et 3 sièges de suppléant vacants au Centre-Siège

Nombre de représentants du personnel titulaires au sein de la formation spécialisée (F3SCT) de chaque CSAS de centre par organisation syndicale :

F3SCT*	2024					
	CFDT-INRAE	CFTC-INRAE	CGT-INRAE	SUD Recherche-INRAE	FO-ESR	Intersyndicale CGT-FO-SUD
F3SCT du CSAS du centre de recherche Antilles-Guyane		2	3			
F3SCT du CSAS du centre de recherche Bourgogne-Franche-Comté	3	2	2			
F3SCT du CSAS du centre de recherche Bretagne-Normandie	3		2	5		
F3SCT du CSAS du centre de recherche Clermont-Auvergne-Rhône-Alpes	5		5			
F3SCT du CSAS du centre de recherche Grand Est-Nancy	3		4			
F3SCT du CSAS du centre de recherche Ile-de-France-Jouy-en-Josas-Antony	7		3			
F3SCT du CSAS du centre de recherche Ile-de-France-Versailles-Saclay	4		3	3		
F3SCT du CSAS du centre de recherche Lyon-Grenoble-Auvergne-Rhône-Alpes						8
F3SCT du CSAS du centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux	2	2	2	4		
F3SCT du CSAS du centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Poitiers	3		4			
F3SCT du CSAS du centre de recherche Occitanie-Montpellier	4		4	2		
F3SCT du CSAS du centre de recherche Occitanie-Toulouse	5		5			
F3SCT du CSAS du centre de recherche Pays de la Loire			6			
F3SCT du CSAS du centre de recherche Provence-Alpes-Côte d'Azur	4		6			
F3SCT du CSAS du centre de recherche Val de Loire	4	2	2	2		
F3SCT du CSAS du centre siège	5		3			
Total	52	8	54	16	0	8

* En application de l'article R251-28 du code général de la fonction publique, aucune formation spécialisée n'est instituée au sein des CSAS des centres de recherche Corse, Hauts-de-France et Grand-Est-Colmar. Ces derniers exercent seuls les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La répartition par genre des représentants du personnel siégeant au sein des F3SCT des CSAS de centre se présente comme suit :

F3SCT	Répartition par genre des	2023		2024	
		PP	%	PP	%
F3SCT du CSAS du centre de recherche Antilles-Guyane	Femmes titulaires	4	80%	4	80%
	Hommes titulaires	1	20%	1	20%
	Femmes suppléantes	2	40%	2	40%
	Hommes suppléants	3	60%	3	60%
	Femmes titulaires	4	57%	4	57%
	Hommes titulaires	3	43%	3	43%
	Femmes suppléantes	4	57%	4	57%
	Hommes suppléants	3	43%	3	43%
F3SCT du CSAS du centre de recherche Bourgogne-Franche-Comté	Femmes titulaires	6	60%	6	60%
	Hommes titulaires	4	40%	4	40%
	Femmes suppléantes	5	50%	5	50%
	Hommes suppléants	5	50%	5	50%
	Femmes titulaires	5	50%	5	50%
	Hommes titulaires	5	50%	5	50%
	Femmes suppléantes	6	60%	6	60%
	Hommes suppléants	4	40%	4	40%
F3SCT du CSAS du centre de recherche Bretagne-Normandie	Femmes titulaires	3	43%	3	43%
	Hommes titulaires	4	57%	4	57%
	Femmes suppléantes	4	57%	4	57%
	Hommes suppléants	3	43%	3	43%
	Femmes titulaires	5	50%	5	50%
	Hommes titulaires	5	50%	5	50%
	Femmes suppléantes	6	60%	6	60%
	Hommes suppléants	4	40%	4	40%
F3SCT du CSAS du centre de recherche Clermont-Auvergne-Rhône-Alpes	Femmes titulaires	8	80%	7	70%
	Hommes titulaires	2	20%	3	30%
	Femmes suppléantes	4	40%	4	40%
	Hommes suppléants	6	60%	6	60%
	Femmes titulaires	6	60%	6	60%
	Hommes titulaires	4	40%	4	40%
	Femmes suppléantes	6	60%	6	60%
	Hommes suppléants	4	40%	4	40%
F3SCT du CSAS du centre de recherche Grand Est-Nancy	Femmes titulaires	4	57%	4	57%
	Hommes titulaires	3	43%	3	43%
	Femmes suppléantes	4	57%	4	57%
	Hommes suppléants	3	43%	3	43%
	Femmes titulaires	8	80%	7	70%
	Hommes titulaires	2	20%	3	30%
	Femmes suppléantes	4	40%	4	40%
	Hommes suppléants	6	60%	6	60%
F3SCT du CSAS du centre de recherche Ile-de-France-Jouy-en-Josas-Antony	Femmes titulaires	6	60%	6	60%
	Hommes titulaires	4	40%	4	40%
	Femmes suppléantes	1	13%	1	13%
	Hommes suppléants	7	88%	7	88%
	Femmes suppléantes	3	75%	3	75%
	Hommes suppléants	1	25%	1	25%
	Femmes suppléantes	3	75%	3	75%
	Hommes suppléants	1	25%	1	25%
F3SCT du CSAS du centre de recherche Lyon-Grenoble-Auvergne-Rhône-Alpes*	Femmes titulaires	1	13%	1	13%
	Hommes titulaires	7	88%	7	88%
	Femmes suppléantes	3	75%	3	75%
	Hommes suppléants	1	25%	1	25%
	Femmes suppléantes	3	75%	3	75%
	Hommes suppléants	1	25%	1	25%
	Femmes suppléantes	3	75%	3	75%
	Hommes suppléants	1	25%	1	25%

	Femmes titulaires	6	60%	6	60%
	Hommes titulaires	4	40%	4	40%
F3SCT du CSAS du centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux	Femmes suppléantes	7	70%	7	70%
	Hommes suppléants	3	30%	3	30%
F3SCT du CSAS du centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Poitiers	Femmes titulaires	3	43%	3	43%
	Hommes titulaires	4	57%	4	57%
	Femmes suppléantes	5	71%	5	71%
	Hommes suppléants	2	29%	2	29%
F3SCT du CSAS du centre de recherche Occitanie-Montpellier	Femmes titulaires	3	30%	3	30%
	Hommes titulaires	7	70%	7	70%
	Femmes suppléantes	8	80%	8	80%
	Hommes suppléants	2	20%	2	20%
F3SCT du CSAS du centre de recherche Occitanie-Toulouse	Femmes titulaires	5	50%	5	50%
	Hommes titulaires	5	50%	5	50%
	Femmes suppléantes	5	50%	5	50%
	Hommes suppléants	5	50%	5	50%
F3SCT du CSAS du centre de recherche Pays de la Loire**	Femmes titulaires	4	67%	4	67%
	Hommes titulaires	2	33%	2	33%
	Femmes suppléantes	4	67%	4	67%
	Hommes suppléants	2	33%	2	33%
F3SCT du CSAS du centre de recherche Provence-Alpes-Côte d'Azur	Femmes titulaires	6	60%	6	60%
	Hommes titulaires	4	40%	4	40%
	Femmes suppléantes	6	60%	6	60%
	Hommes suppléants	4	40%	4	40%
F3SCT du CSAS du centre de recherche Val de Loire	Femmes titulaires	6	60%	6	60%
	Hommes titulaires	4	40%	4	40%
	Femmes suppléantes	7	70%	7	70%
	Hommes suppléants	3	30%	3	30%
F3SCT du CSAS du centre-siège	Femmes titulaires	6	75%	6	75%
	Hommes titulaires	2	25%	2	25%
	Femmes suppléantes	7	88%	7	88%
	Hommes suppléants	1	13%	1	13%

*: 4 sièges de suppléants non pourvus pour le centre de recherche Lyon-Grenoble-Auvergne-Rhône-Alpes

**: Le centre de recherche Pays de la Loire dispose de 6 sièges de titulaires et de 6 sièges de suppléants, au lieu des 8 prévus pour chacune de ces catégories (BDS 066) Santé sécurité au travail

- **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 :

CAP	2023*					2024				
	CFDT-INRAE	CFTC-INRAE	CGT-INRAE	SUD Recherche-INRAE	FO-ESR	CFDT-INRAE	CFTC-INRAE	CGT-INRAE	SUD Recherche-INRAE	FO-ESR
CAP n°1 DR-CR	2		1	1		2		1	1	
CAP N°2 IR-IE-AI	3	0	2	1	0	3	0	2	1	0
CAP N° 3 TR	2	0	2	0		2	0	2	0	
CAP n°4 AT	1		1	0		1		1	0	
Total	8	0	6	2	0	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	2023*		2024	
	PP	%	PP	%
Femmes titulaires	8	50%	8	50%
Hommes titulaires	8	50%	8	50%
Femmes suppléantes	6	37,5%	6	37,5%
Hommes suppléants	10	62,5%	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 :

Nombre de sièges	2023					2024				
	CFDT-INRAE	CFTC-INRAE	CGT-INRAE	SUD Recherche-INRAE	FO-ESR	CFDT-INRAE	CFTC-INRAE	CGT-INRAE	SUD Recherche-INRAE	FO-ESR
Collège Chercheurs	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0
Collège ITA	1	0	1	1	0	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 :

Syndicat	Nombre de sièges	
	2023	2024
CFDT-INRAE	2	2
CFTC-INRAE	2	2
CGT-INRAE	2	2
SUD Recherche-INRAE	2	2

- 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 plurinominal majoritaire à un tour le 10 octobre 2024, au sein de deux collèges électoraux (Directeurs de recherche et Chargés de recherche) pour chacune des CSS.

Le nombre de sièges de représentants du personnel au sein des CSS est le suivant :

CSS	2023			2024		
	CR	DR	Total effectif	CR	DR	Total effectifs
CSS n°1. AEF	3	3	6	3	3	6
CSS n°2. BIHASC	2	4	6	3	3	6
CSS n°3. BIP	3	3	6	3	3	6
CSS n°4. EBP	3	3	6	3	4	7
CSS n°5. GVA	3	3	6	3	3	6
CSS n°6. MISTI	2	3	5	3	3	6
CSS n°7. MEM	3	3	6	3	3	6
CSS n°8. NuTox	3	3	6	3	3	6
CSS n°9. BioA	1	4	5	2	3	5
CSS n°10. STEA	3	3	6	3	3	6
CSS n°11. SIAM & R	3	3	6	3	3	6
CSS n°12. SESG	3	3	6	3	3	6
CSS n°13. SPR	1	3	4	1	3	4

La répartition homme/femme au sein des représentants du personnel au sein des CSS est la suivante :

CSS		2023						2024					
		PP sur effectif total	% sur effectif total	PP sur effectif CR	% sur effectif CR	PP sur effectif DR	% sur effectif DR	PP sur effectif total	% sur effectif total	PP sur effectif CR	% sur effectif CR	PP sur effectif DR	% sur effectif DR
CSS n°1. AEF	Femmes	2	33,33	2	33,33	0	0,00	2	33,33	2	33,33	0	0,00
	Hommes	4	66,67	1	16,67	3	50,00	4	66,67	1	16,67	3	50,00
CSS n°2. BIHASC	Femmes	2	33,33	0	0,00	2	33,33	2	33,33	1	16,67	1	16,67
	Hommes	4	66,67	2	33,33	2	33,33	4	66,67	2	33,33	2	33,33
CSS n°3. BIP	Femmes	3	50,00	1	16,67	2	33,33	2	33,33	2	33,33	0	0,00
	Hommes	3	50,00	2	33,33	1	16,67	4	66,67	1	16,67	3	50,00
CSS n°4. EBP	Femmes	3	50,00	2	33,33	1	16,67	3	42,86	2	28,57	1	14,29
	Hommes	3	50,00	1	16,67	2	33,33	4	57,14	1	14,29	3	42,86
CSS n°5. GVA	Femmes	4	66,67	3	50,00	1	16,67	2	33,33	1	16,67	1	16,67
	Hommes	2	33,33	0	0,00	2	33,33	4	66,67	2	33,33	2	33,33
CSS n°6. MISTI	Femmes	1	20,00	0	0,00	1	20,00	3	50,00	1	16,67	2	33,33
	Hommes	4	80,00	2	40,00	2	40,00	3	50,00	2	33,33	1	16,67
CSS n°7. MEM	Femmes	3	50,00	2	33,33	1	16,67	3	50,00	2	33,33	1	16,67
	Hommes	3	50,00	1	16,67	2	33,33	3	50,00	1	16,67	2	33,33
CSS n°8. NuTox	Femmes	3	50,00	2	33,33	1	16,67	4	66,67	2	33,33	2	33,33
	Hommes	3	50,00	1	16,67	2	33,33	2	33,33	1	16,67	1	16,67
CSS n°9. BioA	Femmes	2	40,00	1	20,00	1	20,00	2	40,00	1	20,00	1	20,00
	Hommes	3	60,00	0	0,00	3	60,00	3	60,00	1	20,00	2	40,00
CSS n°10. STEA	Femmes	4	66,67	3	50,00	1	16,67	4	66,67	2	33,33	2	33,33
	Hommes	2	33,33	0	0,00	2	33,33	2	33,33	1	16,67	1	16,67
CSS n°11. SIAM & R	Femmes	3	50,00	3	50,00	0	0,00	3	50,00	3	50,00	0	0,00
	Hommes	3	50,00	0	0,00	3	50,00	3	50,00	0	0,00	3	50,00
CSS n°12. SESG	Femmes	3	50,00	1	16,67	2	33,33	3	50,00	1	16,67	2	33,33
	Hommes	3	50,00	2	33,33	1	16,67	3	50,00	2	33,33	1	16,67
CSS n°13. SPR	Femmes	2	50,00	1	25,00	1	25,00	2	50,00	1	25,00	1	25,00
	Hommes	2	50,00	0	0,00	2	50,00	2	50,00	0	0,00	0	0,00

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 :

	2023	2024
CA	5	4
CS (chacune des réunions est organisée sur 2 jours)	4	4
CSAE	9	4
F3SCT du CSAE	5	5
CSAS du centre de recherche Antilles-Guyane	NC	NC
CSAS du centre de recherche Bourgogne-Franche-Comté	2	2
CSAS du centre de recherche Bretagne-Normandie	3	4
CSAS du centre de recherche Clermont-Auvergne-Rhône-Alpes	4	3
CSAS du centre de recherche Corse	1	2
CSAS du centre de recherche Grand-Est-Colmar	4	4
CSAS du centre de recherche Grand Est-Nancy	2	4
CSAS du centre de recherche Hauts-de-France	2	3
CSAS du centre de recherche Ile-de-France-Jouy-en-Josas-Antony	NC	NC
CSAS du centre de recherche Ile-de-France-Versailles-Saclay	3	3
CSAS du centre de recherche Lyon-Grenoble-Auvergne-Rhône-Alpes	3	2
CSAS du centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux	NC	NC
CSAS du centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Poitiers	NC	NC
CSAS du centre de recherche Occitanie-Montpellier	2	3
CSAS du centre de recherche Occitanie-Toulouse	2	3
CSAS du centre de recherche Pays de la Loire	2	3
CSAS du centre de recherche Provence-Alpes-Côte d'Azur	NC	NC
CSAS du centre de recherche Val de Loire	2	3
CSAS du centre-siège	4	4
F3SCT du CSAS du centre de recherche Antilles-Guyane	3	2
F3SCT du CSAS du centre de recherche Bourgogne-Franche-Comté	4	4
F3SCT du CSAS du centre de recherche Bretagne-Normandie	5	3
F3SCT du CSAS du centre de recherche Clermont-Auvergne-Rhône-Alpes	3	3
F3SCT du CSAS du centre de recherche Grand Est-Nancy	3	3
F3SCT du CSAS du centre de recherche Ile-de-France-Jouy-en-Josas-Antony	4	2
F3SCT du CSAS du centre de recherche Ile-de-France-Versailles-Grignon	2	4
F3SCT du CSAS du centre de recherche Lyon-Grenoble-Auvergne-Rhône-Alpes	2	4
F3SCT du CSAS du centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux	4	4
F3SCT du CSAS du centre de recherche Nouvelle-Aquitaine-Poitiers	3	2
F3SCT du CSAS du centre de recherche Occitanie-Montpellier	4	4
F3SCT du CSAS du centre de recherche Occitanie-Toulouse	4	4
F3SCT du CSAS du centre de recherche Pays de la Loire	3	4
F3SCT du CSAS du centre de recherche Provence-Alpes-Côte d'Azur	2	3
F3SCT du CSAS du centre de recherche Val de Loire	3	3
F3SCT du CSAS du centre-siège	3	5
CAP n°1 des Directeurs de recherche et Chargés de recherche	2	2
CAP n°2 des Ingénieurs de recherche, Ingénieurs d'études et Assistants ingénieurs	4	4
CAP n°3 des Techniciens de la recherche	3	2
CAP n°4 des Adjoints techniques de la recherche	2	2
CCP collège "chercheurs"	3	1
CCP collège "ITA"	0	2
Commission FTLV	5	5
CSS N°1 AEF - Agronomie, Élevage, Forêt	2	2
CSS N°2 BIHASC - Biologie des interactions Hôtes-Agrresseurs, Symbioses et Commensaux	2	2
CSS N°3 BIP - Biologie Intégrative des plantes	2	2
CSS N°4 EBP - Écologie, Biologie des populations et dynamique des écosystèmes	2	2
CSS N°5 GVA - Génétique végétale et animale	3	2
CSS N°6 MISTI - Mathématiques, Informatique, Sciences et Technologies du numérique, Intelligence artificielle et Robotique	3	2
CSS N°7 MEM - Microbiologie, Ecosystèmes microbiens, Systèmes agro-alimentaires, Biotechnologies	3	2
CSS N°8 NuTOx - Nutrition et Toxicologie	2	2
CSS N°9 BioA - Biologie animale	3	2
CSS N°10 STEA - Sciences de l'environnement : terre, eau et atmosphère	3	2
CSS N°11 SIAM & R - Sciences et Ingénierie des Aliments, des Matériaux, Produits biosourcés & Ressources d'origine résidua	3	2
CSS N°12 SESG - Sciences Économique, Sociales et de Gestion	3	2
CSS N°13 SPR - Soutien et Pilotage de la Recherche	2	1

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 2024, le nombre de journées d'autorisation d'absence accordées aux représentants du personnel pour siéger au sein du CSAE d'INRAE est le suivant :

	2023	2024
CSAE	175	118

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 2024, 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 :

	2023	2024
Groupes de travail et bureaux de vote (élections) organisés par la DAJ	14	22
Groupes de travail organisés par la DRH		11
<i>dont RPS et TMS</i>		9
<i>dont conseil médicaux</i>		1
<i>dont CAP</i>		1

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

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 2024 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 - Bâtiment Costes, Bureau 31	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		
	Aubière (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 - Bâtiment 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 - Bâtiment CANTOR	CFDT		
		CFTC		
		CGT	6,78m ²	1 051 €
		FO-ESR	13,89m ²	2 153 €
		SUD Recherche	16,12m ²	2 499 €
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	Villenave d'Ornon (La Grande Ferrade) Batiment B5	CGT	22 m ²	3 146 €
		CFDT		
		CFTC		
		SUD Recherche		
	CESTAS GAZINET	FO-ESR	9,45 m ²	1 200 €
		SUD Recherche		
NOUVELLE-AQUITAINE-POITIERS	Cestas-Pierrotton	CGT; CFDT ; CFTC ; FO ; SUD Recherche	15 m ²	1 905 €
	St-Pée sur Nivelle		15 m ²	2 550 €
	Lusignan – Le Chêne	Local commun CFDT / CGT	22,30 m ²	3 077 €
OCCITANIE-MONTELLIER	Le Magneraud	Local commun CFDT / CGT	12,10 m ²	1 670 €
	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 €
		CFTC	8,50 m ²	1 547 €
	Orléans	CFDT	26,7 m ²	4 646 €
		CGT		
IDF-VERSAILLES-SACLAY	Versailles	CFDT section locale	17,62 m ²	4 647 €
		CGT section locale	13,02 m ²	3 445 €
		CFTC section locale	9,8 m ²	2 579 €
		CFDT section nationale	62 m ²	17 126 €
		CGT section nationale	55,68 m ²	14 313 €
		CFTC section nationale	56,47 m ²	15 255 €
		commun sections nationales	95,04 m ²	13 832 €
	Saclay	Toutes organisation syndicale: local Z2.36	23 m ²	2 875 €
		Toute organisation syndicale: Salle de réunion mutualisée	22 m ²	2 750 €
TOTAL			361,23 m²	225 108 €

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 2024, dont nombre de négociations engagées à la suite d'une initiative des organisations syndicales au sens de l'article 8 quinques de la même loi est le suivant :

Année	2023	2024
Nombre	0	0

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

Pour l'année 2024, le nombre de demandes formulées par les organisations syndicales visant à ouvrir une négociation collective selon les modalités prévues à l'article 8 quinque de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 est le suivant :

	2023	2024
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 quinque 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 quinque 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 2024 est le suivant :

Année	2023	2024
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	2024
Nombre	0	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.

2024	
Dates	Effectifs
08/03/2024	143
19/03/2024	141
01/10/2024	189
05/12/2024	323

Thématique 10 - Disciplines

I. Nombre de sanctions prononcées (BDS FPE 189)

Le tableau suivant recense les sanctions disciplinaires prononcées en 2024.

Type de sanction	Nature de la faute	Statut d'emploi de l'agent sanctionné	Catégorie ou niveau	Âge ou tranche d'âge de l'agent	Sexe de l'agent sanctionné
Groupe 1	Manquement aux obligations d'exemplarité et de probité	Fonctionnaire	TR	60	F
Groupe 1	Manquement aux obligations de dignité, de probité et d'exemplarité	Contractuel		54	H
Groupe 1	Manquement aux obligations d'obéissance hiérarchique	Fonctionnaire	AI	48	F
Groupe 1	Manquement aux obligations d'obéissance hiérarchique	Fonctionnaire	IR	61	F
Groupe 1	Manquement à l'obligation de probité	Fonctionnaire	TR	44	H
Groupe 2	Manquement aux obligations de dignité et d'exemplarité	Fonctionnaire	AI	44	H
Groupe 2	Manquement à l'obligation de probité	Fonctionnaire	AT	49	H
Groupe 2	Manquement aux obligations de probité et de dignité	Fonctionnaire	AT	38	F
Groupe 2	Manquement au devoir de loyauté et d'obéissance hiérarchique, de discréption professionnelle, de réserve, d'exemplarité et de dignité	Fonctionnaire	AI	51	H
Groupe 2	Manquement aux obligations d'exemplarité et de dignité	Fonctionnaire	AT	37	H
Groupe 4	Manquement aux obligations de dignité et d'exemplarité	Fonctionnaire Stagiaire	CR	34	H

En 2024, 11 sanctions disciplinaires (5 du groupe 1, 5 du groupe 2 et 1 du groupe 4) ont été prononcées, contre 8 en 2023 (5 du groupe 1 et 3 du groupe 2).

Sur les 11 sanctions disciplinaires délivrées en 2024, 6 d'entre-elles ont fait l'objet d'une commission d'enquête administrative interne.

L'enquête administrative interne constitue une **phase d'investigation** conduite, lorsqu'il existe une **alerte** ou un **signalement de faits** mettant en cause un ou des agents voire un collectif INRAE.

L'investigation peut porter sur tout domaine : non-respect d'obligations du fonctionnaire, manquements à la probité, violences sexuelles et sexistes, comportements relationnels inadaptés, discriminations, dysfonctionnements collectifs...

Relevant de la **seule initiative du président d'INRAE**, les attendus de l'enquête sont :

- **procéder à un état des lieux** objectif de la situation,
- **recueillir les faits et informations** qui permettront de déterminer les causes et, le cas échéant, les responsabilités qu'elles soient d'ordre structurel, organisationnel ou individuel

L'enquête vient **éclairer l'administration** sur la situation et sur les décisions ultérieures qu'elle pourrait prendre. Le rapport d'enquête administrative émis à l'issue de l'enquête est adressé au président d'INRAE, **seul habilité à décider des suites données**.

Depuis l'été 2023, nous avons créé un nouveau dispositif : la **commission d'écoute**.

Elle est mobilisée lorsque le fait fautif n'est pas clairement identifié au départ et qu'il est nécessaire d'entendre un grand nombre de personnes. Des préconisations, plans d'actions sont attendus du travail de la commission d'écoute.

Analyse cumulative (de janvier 2019 à décembre 2024)

30 enquêtes ont été diligentées sur cette période.

Depuis la création de la Cellule d'Accompagnement des Situations Complexes et le vote en CT de la note de service qui en régit le fonctionnement en novembre 2021, toutes les conclusions des enquêtes (soient **20**) sont systématiquement restituées aux personnes entendues (si elles le souhaitent !).

Sur cette même période et sur ces 30 enquêtes :

- **10** ont été conduites pour comportement inapproprié relevant de **violences sexuelles ou sexistes (10 hommes dont 9 en responsabilité managériale ou d'encadrement)**
- **9** enquêtes conduites pour des **comportements managériaux inadaptés** (dont 6 femmes)
- **5** enquêtes pour des **dysfonctionnements relationnels internes** au sein d'un collectif de travail (plusieurs dizaines de personnes à chaque fois)
- **3** pour des **insuffisances professionnelles (3 agents de catégorie A)**
- **1** enquête pour **vol**,
- **1** enquête pour **violences physiques**,
- **1** enquête pour **risques professionnels** (prions)

29 sanctions disciplinaires ont été délivrées entre janvier 2019 et décembre 2024 dont **18** sont issues du travail d'une commission d'enquête administrative :

- **5** personnes (fonctionnaires et CDI de catégorie A) ont été licenciées pour insuffisance professionnelle dont **3** avaient fait l'objet d'une enquête administrative
- **9** sanctions pour comportement inapproprié relevant de **violences sexuelles ou sexistes (dont 1 licenciement)**
- **9** sanctions pour des manquements à la règle
- **7** sanctions pour des comportements relationnels inadaptés (management autoritaire, posture inappropriée)
- **2** sanctions pour des méconduites scientifiques
- **2** sanctions pour violences physiques

Tableau récapitulatif par groupe de sanction, par genre et par catégorie de la fonction publique (A, B ou C) sur la période janvier 2019-décembre 2024.

Sanctions	Nombre	Genre	Catégorie	Issues d'une enquête
Groupe 1	16	10 hommes et 6 femmes	10 A, 5 B, 1 C	7
Groupe 2	8	6 hommes et 2 femmes	4 A, 1 B, 3 C	5
Groupe 3	2	2 hommes	2 A	1
Groupe 4	3	3 hommes	3 A	3

Annexes

Annexes	113
I- Les corps par catégorie INRAE	114
II- Les grades par catégorie INRAE	115
III- Les grades par catégorie hiérarchique.....	116
IV- Les départements de recherche et structures d'appui à la recherche	117
V- Les Commissions scientifiques spécialisées (CSS)	118
VI- Les conseils, comités et commissions.....	119
VII- Résultats outil DGAFP – écarts rémunérations Homme-Femme	120
VIII- Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical	124

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
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
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 turaux
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, symbioses 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

■ Contractuels

Direction générale de l'administration et de la fonction publique														
Dgafp														
liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		effectifs physiques		effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur mixité salaire		Indicateur mixité emploi			
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	mixité salaire	mixité emploi	qualité TIB			
A+	3 579 €	3 264 €	417	489	415	486	99,6%	99,3%	1,00	1,00	147,00			
A	2 313 €	2 253 €	643	869	642	866	99,8%	99,7%	1,00	1,00	31,93			
B	2 072 €	2 048 €	103	185	102	183	99,0%	99,2%	1,00	1,00	5,34			
C	2 036 €	1 930 €	25	29	22	21	88,8%	72,9%	1,00	1,00	37,82			
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 n 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
A+	3 579 €	3 264 €	1,00	1,00	147,00	-315 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
A	2 313 €	2 253 €	1,00	1,00	31,93	-59 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
B	2 072 €	2 048 €	1,00	1,00	5,34	-24 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
C	2 036 €	1 930 €	1,00	1,00	37,82	-106 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
liste des corps	écart rémunération F-H		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB corps/H	effet démographique	effet primes/H à C-G-E identique lié à						autres primes et écarts résiduels sur traitement	
	% (F-H)/H						sur-rémunération n 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	
A+	-8,8%		1,00	1,00	147,00	-8,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
A	-2,6%		1,00	1,00	31,93	-2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B	-1,1%		1,00	1,00	5,34	-1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C	-5,2%		1,00	1,00	37,82	-5,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

▪ Titulaires

DIRECTION GÉNÉRALE
DE L'ADMINISTRATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE



DRH de l'Etat

nombre de corps pris en compte	13				part des
emploi annuel moyen :	hommes	femmes		total	femmes (%)
effectifs annuels	3 896	4 307		8 203	52,5%
équivalents temps plein employ	3 849	4 155		8 004	51,9%
taux moyen de temps partiel	98,8%	96,5%		97,6%	

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)

	€/mois		€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	4 070 €	Femmes	3 690 €	écart	-380 €	-9,3%

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

Hommes	4 120 €	Femmes	3 825 €	écart	-295 €	-7,2%
--------	---------	--------	---------	-------	--------	-------

décomposition des écarts :

			€/mois	% effet/(F-H) par EQTP)
	effet temps partiel		-85 €	28,9%
	effet ségrégation des corps		-199 €	67,4%
	effet démographique au sein des corps		-41 €	14,0%
	<i>dont sur primes</i>		-14 €	4,7%
	effet primes à corps-Grade-échelon identique		-55 €	18,5%
	<i>dont</i>	sur-rémunération temps partiel	16 €	-5,4%
		temps ou aux cycles de travail	-16 €	5,3%
		géographie et aux mobilités nomadiques	-4 €	1,3%
		résultats / performance / engagements	3 €	-1,1%
		rémunérations accessoires	0 €	0,0%
		fonctions / sujétions indexées sur les résultats	0 €	0,0%
		fonctions / sujétions non indexées	-48 €	16,4%
		restructurations ou mobilités fonctionnelles	0 €	-0,2%
		<i>dont</i>	0 €	0,0%
		autres primes et écarts résiduels	0 €	0,0%
			-6 €	2,1%

- Contractuels

					
nombre de corps pris en compte		4			
emploi annuel moyen :		hommes	femmes	total	part des femmes (%)
effectifs annuels		1 188	1 572	2 760	57,0%
équivalents temps plein employ		1 181	1 556	2 738	56,9%
taux moyen de temps partiel		99,4%	99,0%	99,2%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
		€/mois	€/mois	€/mois	% (F-H)/H
Hommes		2 717 € Femmes	2 515 € écart	-202 €	-7,4%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
Hommes		2 732 € Femmes	2 540 € écart	-192 €	-7,0%
décomposition des écarts :					
		€/mois		% effet/(F-H) par EQTP	
effet temps partiel				-10 €	5,1%
effet ségrégation des corps				-51 €	26,6%
effet démographique au sein des corps				-141 €	73,4%
<i>dont sur primes</i>				-141 €	73,4%
effet primes à corps-Grade-échelon identique				0 €	0,0%
<i>dont</i>		sur-rémunération temps partiel		0 €	0,0%
<i> temps ou aux cycles de travail</i>				0 €	0,0%
<i> géographie et aux mobilités nomadiques</i>				0 €	0,0%
<i> résultats / performance / engagements</i>				0 €	0,0%
<i> rémunerations accessoires</i>				0 €	0,0%
<i> fonctions / sujétions indexées sur les résultats</i>				0 €	0,0%
<i> fonctions / sujétions non indexées</i>				0 €	0,0%
<i> restructurations ou mobilités fonctionnelles</i>				0 €	0,0%
<i> autres primes et écarts résiduels</i>				0 €	0,0%

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

- CFDT-INRAE**

		PERIODE DU 01/09/2024 AU 31/08/2025												
Contingent global de crédit de		Nombre d'agents concernés	CREDIT D'HEURES (minimum 0,5 iour)	CREDIT DE TEMPS SYNDICAL (Art. 16)										
CENTRES	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%	40,0%	50,0%	60,0%	70,0%	80,0%	90,0%	100,0%	
ANTILLES-GUYANE	0													
CLERMONT ARA	5		3,00											
LYON GRENOBLE ARA	1	10,00												
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	2		1,00	1,00										
BRETAGNE-NORMANDIE	3	50,00		1,00										
CORSE	0													
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	6	0,00		2,00									1,00	3,00
NOUVELLE-AQUITAINE-BORDEAUX	3	5,00								1,00		1,00		
NOUVELLE-AQUITAINE-POITIERS	3		2,00	1,00										
OCCITANIE-MONTPELLIER	2		1,00	1,00										
OCCITANIE-Toulouse	2		1,00	1,00										
PAYS DE LA LOIRE	1			1,00										
PACA	4		2,00	2,00										
VAL DE LOIRE	5		1,00	2,00	1,00							1,00		
CENTRE-SIEGE	1				1,00									
	48	75,00	0,70	1,40	0,45	0,60	0,00	0,00	0,00	0,50	0,60	1,40	0,80	0,00
		0,3289												
SOUS-TOTAL REPARTITION CREDIT DE TEMPS SYNDICAL ATTRIBUE										10,4500				
TOTAL CREDIT DE TEMPS SYNDICAL ATTRIBUE NOMINATIVEMENT (en										10,7789				
TOTAL CREDIT D'HEURES RESTANT POUR LE COLLECTIF DU SYNDICAT (en	0,7211													

* 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	0,11

- **CFTC INRAE**

PERIODE DU 01/09/2024 AU 31/08/2025																		
Contingent global de crédit de		CENTRES	Nombre d'agents concernés	1,7 CREDIT DE TEMPS SYNDICAL (Art. 16)														
				DECHARGES DE SERVICE (indiquer le nombre de personnes pour chaque pourcentage ETP)														
				Nombre de jours alloués	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	
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	
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	
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	
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	
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	
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
Sous-total répartition crédit de temps syndical attribué nominativement (en ETP)	0,01														1,70			
TOTAL CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL ATTRIBUÉ NOMINATIVEMENT (en ETP)															1,71			
TOTAL CRÉDIT D'HEURES RESTANT POUR LE COLLECTIF DU SYNDICAT (en ETP)	-0,01																	

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

▪ CGT-INRAE

PERIODE DU 01/09/2024 AU 31/08/2025																
Crédit de temps syndical attribué* :	CENTRES	Nombre d'agents concernés	CREDIT DE TEMPS SYNDICAL (Art. 16)													
			CREDIT D'HEURES (minimum 0,5 jour)	DECHARG ES DE SERVICE (indiquer le	5,0%	10,0%	15,0%	20,0%	25,0%	30,0%	40,0%	50,0%	60,0%	70,0%	80,0%	90,0%
ANTILLES-GUYANE		4	0,00	2,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CLERMONT AUVERGNE-RHONE-ALPES		6	0,00	3,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
LYON GRENOBLE AUVERGNE-RHONE-ALPES		6	0,00	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
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
BRETAGNE-NORMANDIE		5	0,00	3,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CORSE																
GRAND-EST-COLMAR																
GRAND-EST-NANCY		3	24,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
HAUTS DE FRANCE																
ILE-DE-FRANCE-JOUY-EN-JOSAS ANTONY		4	0,00	0,00	4,00	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-VERSAILLES-GRIGNON		10	12,00	4,00	2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00
NOUVELLE-AQUITAINE-BORDEAUX		2	0,00	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
NOUVELLE-AQUITAINE-POITIERS		10	16,00	3,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OCCITANIE-MONTPELLIER		12	54,00	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
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
PAYS DE LA LOIRE		3	0,00	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
PACA		13	47,00	4,00	5,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VAL DE LOIRE		4	0,00	1,00	2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CENTRE-SIEGE		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
		88	153,00	1,75	2,30	1,20	1,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00
Sous-total répartition crédit de temps syndical attribué			0,6711													8,4500
TOTAL CREDIT DE TEMPS SYNDICAL ATTRIBUE NOMINATIVEMENT (en ETP)															9,1211	
TOTAL CREDIT D'HEURES RESTANT POUR LE COLLECTIF DU SYNDICAT (en ETP)			0,0000													

* 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	Etp libres pour les 20 sections
CH non nominatif pour le national CGT	Etp libres restant

SUD Recherche - Branche INRAE

PERIODE DU 01/09/2024 AU 31/08/2025																			
Crédit de temps syndical attribué* :		CENTRES	Nombre d'agents concernés	CREDIT DE TEMPS SYNDICAL (Art. 16)															
				CREDIT D'HEURES (minimum 0,5 iour)	DECHARGES DE SERVICE(indiquer le nombre de personnes pour chaque pourcentage ETP)														
				Nombre de jours alloués	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																			
LYON GRENOBLE ARA																			
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE																			
BRETAGNE-NORMANDIE																			
CORSE																			
GRAND-EST-COLMAR																			
GRAND-EST-NANCY																			
HAUTS DE FRANCE																			
ILE-DE-FRANCE-JOUY-EN-JOSAS																			
ILE-DE-FRANCE-VERSAILLES-GRIGNON																			
NOUVELLE-AQUITAINE-BORDEAUX																			
NOUVELLE-AQUITAINE-POITIERS																			
OCCITANIE-MONTPELLIER																			
OCCITANIE-Toulouse																			
PAYS DE LA LOIRE																			
PACA																			
VAL DE LOIRE																			
CENTRE-SIEGE																			
SOUS-TOTAL REPARTITION CREDIT DE TEMPS SYNDICAL ATTRIBUE NOMINATIVEMENT (en ETP)																			
TOTAL CREDIT DE TEMPS SYNDICAL ATTRIBUE NOMINATIVEMENT (en ETP)																			
TOTAL CREDIT D'HEURES RESTANT POUR LE COLLECTIF DU SYNDICAT (en ETP)																			

* 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	
CH non nominatif pour le national	



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

