

BILAN SOCIAL 2019



© Inria / Photo S. Erôme - Signatures

DOCUMENT DRH
Bilan social 2019

Inria

TABLE DES MATIÈRES

1- LES RESSOURCES HUMAINES D'INRIA	7
1.1 Effectifs rémunérés par Inria et ses partenaires	8
1.1.1 - Évolution des effectifs rémunérés par Inria et ses partenaires en PP (personnes physiques) au 31 décembre	8
1.1.2 - Effectifs par employeur en PP au 31 décembre	8
1.1.3 - Évolution de la part des IT dans le total des effectifs rémunérés par Inria et ses partenaires au 31 décembre	8
1.1.4 - Effectifs par domaine d'activité en PP au 31 décembre	9
1.1.5 - Effectifs par domaine d'activité en ETP au 31 décembre	10
1.1.6 - Effectifs par domaine d'activité en ETPT annuels	10
1.1.7 - Effectifs par nationalité en PP au 31 décembre	11
1.1.8 - Détail des effectifs stagiaires	12
1.1.9 - Détail des effectifs vacataires rémunérés par Inria	12
1.2 - Effectifs rémunérés par les partenaires d'Inria	13
1.2.1 - Part des effectifs rémunérés par les partenaires par centre en PP au 31 décembre	13
1.2.2 - Répartition par centre de recherche des effectifs rémunérés par les partenaires en PP au 31 décembre	13
1.2.3 - Répartition par type d'employeur des effectifs rémunérés par les partenaires en PP au 31 décembre	13
1.2.4 - Principaux partenaires au 31 décembre	14
2- LES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS D'INRIA	15
2.1 - Ensemble des effectifs rémunérés	16
2.1.1 - Évolution des supports d'emplois budgétaires	16
2.1.2 - Répartition des effectifs permanents et non permanents par centre en PP au 31 décembre	16
2.1.3 - Évolution des effectifs rémunérés par permanence en PP au 31 décembre	17
2.1.4 - Évolution des effectifs rémunérés par statut en PP au 31 décembre	17
2.1.5 - Évolution des effectifs rémunérés par statut en ETPT annuels	17
2.1.6 - Évolution des effectifs rémunérés par type de financement en PP au 31 décembre	17
2.1.7 - Répartition des effectifs rémunérés par centre en PP au 31 décembre	18
2.1.8 - Evolution de la part des IT dans le total des effectifs rémunérés au 31 décembre	18
2.1.9 - Répartition des effectifs rémunérés par statut et par centre en ETPT annuels	18
2.1.10 - Répartition des effectifs par statut et par centre en pourcentage des ETPT annuels	19
2.1.11 - Évolution de la répartition des effectifs rémunérés par nature et domaine d'activité en ETPT annuels	19
2.1.12 - Répartition des effectifs scientifiques par domaine de recherche et par centre en PP au 31 décembre	19
2.1.13 - Répartition des effectifs d'appui par centre et par BAP en PP au 31 décembre	20
2.1.14 - Répartition des effectifs rémunérés par origine géographique (basée sur la nationalité) en PP au 31 décembre	21
2.2 - Les effectifs permanents	22
2.2.1 - Répartition des effectifs rémunérés permanents par statut et par centre en PP au 31 décembre	22
2.2.2 - Évolution par corps et par statut des effectifs permanents en PP au 31 décembre	23
2.2.3 - Répartition des effectifs permanents par corps en PP au 31 décembre	23
2.2.4 - Répartition par grade et par statut des effectifs permanents en PP au 31 décembre	24
2.2.5 - Évolution par corps et par statut des effectifs permanents en ETP au 31 décembre	25
2.2.6 - Répartition par grade et par statut des effectifs permanents en ETP au 31 décembre	25
2.2.7 - Évolution par corps et par statut des effectifs en ETPT annuels	26
2.2.8 - Répartition par grade et par statut, corps, grade et centre des effectifs permanents en ETPT annuels	26
2.2.9 - Répartition des effectifs permanents par centre en PP au 31 décembre	27
2.2.10 - Quelques indicateurs par centre (hors siège)	27
2.2.11 - Évolution des indicateurs	27
2.3 - Les effectifs non permanents	28
2.3.1 - Répartition des effectifs non permanents par statut et par centre en PP au 31 décembre	28
2.3.2 - Évolution des effectifs non permanents par statut en PP au 31 décembre	29
2.3.3 - Évolution des effectifs non permanents par statut en ETP au 31 décembre	29
2.3.4 - Évolution des effectifs non permanents en ETPT annuels	30
2.3.5 - Effectifs non permanents par statut et par centre en PP au 31 décembre	30
2.3.6 - Répartition des effectifs non permanents par statut et par financement en PP au 31 décembre	31
2.3.7 - Évolution de la répartition des effectifs non permanents en PP par type d'emploi au 31 décembre	31
2.4 - Répartition hommes / femmes	32
2.4.1 - Répartition hommes / femmes de l'ensemble des personnels permanents et non permanents	32
2.4.2 - Répartition hommes / femmes des personnels permanents	33
2.4.3 - Répartition hommes / femmes des personnels non permanents	36
2.4.4 - Parité dans les emplois supérieurs et dirigeants	38
2.4.5 - Parité dans les jurys de concours	38
2.5 - Répartition des effectifs par âge en PP au 31 décembre	40

2.5.1 - Tranches d'âges	40
2.5.2 - Moyennes et médianes	40
2.5.3 - Fonctionnaires et CDI atteignant l'âge moyen de départ en retraite dans les 10 prochaines années	42
2.5.4 - Pyramides des âges.....	43
3- MOUVEMENTS DU PERSONNEL	47
3.1 - Les concours chercheurs.....	48
3.1.1 - Recrutements des chercheurs sur l'année	48
3.1.2 - Évolution du nombre de postes chercheurs pourvus	48
3.1.3 - Répartition des affectations par centre de recherche et par grade	48
3.1.4 - Évolution des candidats et recrutements par concours chercheurs	49
3.1.5 - Chercheurs recrutés par nationalité	49
3.1.6 - Répartition des recrutés par domaine de recherche	49
3.1.7 - Répartition des candidatures par centre de recherche visé et par grade	50
3.1.8 - Répartition des candidats et des recrutés par grade et par genre	50
3.1.9 - Évolution de la part des femmes candidates et recrutées	51
3.1.10 - Évolution de l'âge moyen des candidats et des recrutés chez les CRCN	51
3.2 - Les concours IT	52
3.2.1 - Recrutement des IT par statut, grade et type de concours	52
3.2.2 - Évolution du nombre de postes d'IT pourvus aux concours	52
3.2.3 - Répartition des recrutements par concours externes IT par centre et par corps	52
3.2.4 - Répartition des recrutements par concours externes IT par branche d'activité professionnelle	53
3.2.5 - Répartition des recrutements par concours externe IT par domaine d'activité	53
3.2.6 - Évolution des recrutements par concours externe IT par domaine d'activité	53
3.2.7 - Répartition hommes / femmes dans les concours externes IT	54
3.2.8 - Évolution de la part des femmes candidates et recrutées dans les concours externes IT	54
3.3 - Examens de titularisation (loi Sauvadet)	55
3.4 - Les promotions	55
3.4.1 - Les promotions chercheurs	55
3.4.2 - Les promotions de corps des IT	56
3.4.3 - Les promotions de grade des IT	57
3.4.4 - Évolution globale du taux de promotion (promus / promouvables) des populations chercheurs et IT	58
3.4.5 - Titulaires ayant atteint l'échelon terminal de leur grade	59
3.5 - La mobilité interne	60
3.5.1 - La mobilité inter-centres	60
3.5.2 - La mobilité structurelle	61
3.6 - La mobilité externe.....	62
3.6.1 - La mobilité externe entrante	62
3.6.2 - La mobilité externe sortante.....	64
3.7 - Les départs à la retraite	66
3.7.1 - Les agents faisant valoir leurs droits à la retraite	66
3.7.2 - Évolution du nombre d'agents faisant valoir leurs droits à la retraite	66
3.7.3 - Répartition des départs à la retraite en fonction du motif	66
3.7.4 - Âge moyen de départ à la retraite par statut et par genre	66
3.8 - Les entrées et sorties annuelles	67
3.8.1 - Synthèse des entrées et sorties annuelles	67
3.8.2 - Les mouvements de fonctionnaires par motif, catégorie et par genre	68
3.8.3 - Les mouvements de contractuels par statut, catégorie et par genre.....	69
4- LES RÉMUNÉRATIONS	73
4.1 - Dépenses de personnel et rémunérations	74
4.1.1 - Dépenses de personnel en euros par centre et par nature de dépense	74
4.1.2 - Evolution des dépenses de personnel par nature de dépense	74
4.2 - Rémunération des fonctionnaires	75
4.2.1 - Traitement de base et primes des fonctionnaires	75
4.2.2 - Traitement brut annuel des chercheurs fonctionnaires par grade	75
4.2.3 - Traitement brut annuel des IT fonctionnaires par corps	76
4.2.4 - Traitement brut annuel des contractuels par statut	76
4.3 - La répartition des primes.....	77
4.3.1 - Ensemble des primes perçues par les fonctionnaires IT	77

4.3.2 - Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC)	77
4.3.3 - Indemnités fonctions, sujétions, expertise (IFSE) et Complément indemnitaire annuel (CIA) versés) par corps	77
4.3.4 - Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	77
4.3.5 - Nombre de bénéficiaires de la GIPA (Garantie individuelle du pouvoir d'achat) par catégorie	78
4.3.6 - Part annuelle des primes et indemnités dans la rémunération brute globale par catégorie et par genre	78
4.4 - Rémunérations nettes	79
4.4.1 - Rémunération nette des fonctionnaires.....	79
4.4.2 - Rémunération nette des personnels contractuels.....	79
4.4.3 - Rémunérations de l'ensemble des agents par déciles.....	80
4.5 - Structure de rémunération des personnels permanents et non permanents	81
4.6 - Les cotisations patronales des personnels permanents et non permanents	81
5- LES CONDITIONS DE TRAVAIL	83
5.1 - Le temps de travail	84
5.1.1 - Les quotités de travail	84
5.1.2 - Utilisation des comptes épargne temps	85
5.1.3 - Organisation du travail	86
5.2 - Les congés maternité, paternité et parentaux	87
5.2.1 - Nombre de congés	87
5.2.2 - Détail des congés maternité par catégorie d'agents.....	87
5.2.3 - Détail des congés paternité par catégorie d'agents	87
5.2.4 - Détail des congés parentaux par catégorie	87
5.3 - Santé et sécurité au travail	88
5.3.1 - Congés liés à la santé	88
5.3.2 - Évolution des Indicateurs santé et sécurité.....	89
5.3.2 - Les accidents du travail.....	89
6- LA FORMATION	91
6.1 - Chiffres globaux de la formation	93
6.1.1 - Dépenses de formation réalisées en euros	93
6.1.2 - Évolution du nombre d'agents formés	93
6.1.3 - Nombre de départs en formation réalisés	93
6.1.4 - Évolution du nombre d'heures de formation réalisées	94
6.1.5 - Nombre d'heures de formation réalisées par thématique	94
6.2 - Accès à la formation	95
6.2.1 - Accès à la formation des agents rémunérés et partenaires d'Inria	95
6.2.2 - Accès à la formation des agents rémunérés par Inria	96
6.3 - Plan transverse réalisé	98
7- POLITIQUE HANDICAP	100
7.1 - Principaux axes politiques poursuivis en 2019	100
7.2 - Principales actions réalisées en 2019	100
7.3 - Les travailleurs en situation de handicap	101
7.3.1 - Nombre d'agents reconnus travailleurs en situation de handicap au 1 ^{er} janvier	101
7.3.2 - Répartition des travailleurs en situation de handicap par statut et par corps au 1 ^{er} janvier	101
8- LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET LES RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	103
8.1 - Action sociale	104
8.1.1 - Budget de l'action sociale en euros	104
8.1.2 - Détail des prestations sociales	104
8.1.3 - Bénéficiaires des prestations sociales par catégorie	104
8.1.4 - Évolution des taux de bénéficiaires de l'action sociale	104
8.2 - Hygiène et sécurité	105
8.2.1 - Le rôle des acteurs de la santé et de la sécurité	105
8.2.2 - Formation des membres des CHSCT	105
8.3 - Instances et dialogue social.....	106
8.3.1 - La gouvernance d'Inria : le Conseil d'administration	106
8.3.2 - Les instances paritaires	108
8.3.3 - Les réunions entre les organisations syndicales et la DRH	114
8.3.4 - L'exercice du droit de grève	116
8.3.5 - L'exercice du droit syndical	116

PRÉAMBULE

Dans ce bilan, vous retrouverez régulièrement certains termes et sigles dont vous trouverez ici la signification. Dans ce glossaire figurent également quelques éléments de compréhension générale.

Le périmètre des effectifs :

Les stagiaires ne sont pas comptabilisés dans les effectifs. Néanmoins, Inria accueille également des stagiaires projet, qui outre une convention de stage, bénéficient d'un contrat à durée déterminée. Ces stagiaires figurent en annexe des tableaux 1.1.4 à 1.1.6.

Inria est un institut organisé en équipes de recherche dont la plupart sont communes avec d'autres organismes (Universités, Instituts de recherche, entreprises...). C'est pourquoi, sont décrites dans le premier chapitre, les ressources humaines participant aux missions d'Inria et constituées :

- des effectifs rémunérés par Inria
- des effectifs rémunérés par ses partenaires

Ce périmètre élargi fait l'objet du 1^{er} chapitre uniquement. La suite du document est consacrée aux seuls effectifs rémunérés par Inria.

Mode de comptabilisation des effectifs :

PP au 31 décembre : nombre de personnes physiques rémunérées au 31 décembre.

ETP : Equivalent Temps Plein. Il calcule à une date donnée, la quantité d'agents rémunérés à proportion de leur quotité de travail.

ETPT annuels : Equivalent Temps Plein Travaillé. Il calcule la quantité d'agents rémunérés à proportion de leur quotité de travail et de période d'activité sur l'année.

PP sur l'année : nombre de personnes physiques sur l'année

Les effectifs d'Inria :

Certains effectifs peuvent être désignés de manière abrégée :

Chercheurs contractuels :

- ARP : Advanced research positions
- SRP : Starting research positions

Ingénieurs contractuels :

- Ingénieurs R&D : Ingénieurs recherche et développement
- Ingénieurs T&I : ingénieurs transfert et innovation

Les centres de recherche Inria :

L'institut est composé de 8 centres de recherche Inria (ou CRI) et de son siège. Dans la suite du document, l'intitulé « centre » englobe les centres de recherche et le siège. Ils peuvent être désignés de la manière suivante :

BSO : CRI Bordeaux - Sud-Ouest

GRA : CRI Grenoble - Rhône-Alpes

LNE : CRI Lille - Nord Europe

NGE : CRI Nancy - Grand Est

PRO : CRI de Paris

RBA : CRI Rennes - Bretagne Atlantique

SIF : CRI Saclay - Ile de France

SAM : CRI Sophia-Antipolis - Méditerranée

SGE : Siège

Effectifs permanents et non permanents :

Les effectifs permanents sont composés des CDI et des fonctionnaires, qu'ils soient titulaires Inria, détachés sur poste ou détachés sur contrat. Les effectifs non permanents comprennent les CDD, dont les apprentis.

Les catégories et corps de la fonction publique :

- Les corps de chercheurs (catégorie A+):
 - o DR : Directeur de recherche
 - o CR : Chargé de recherche
- Les corps d'IT (Ingénieurs et techniciens):
 - o IR (catégorie A+) : Ingénieur de recherche
 - o IE (catégorie A) : Ingénieur d'étude
 - o AI (catégorie A) : Assistant ingénieur
 - o TR (catégorie B) : Technicien de recherche
 - o AJT (catégorie C) : Adjoint technique de recherche

Eléments de rémunération : principaux sigles utilisés

- Les primes :
 - o PR : Prime de recherche
 - o PEDR : prime d'encadrement doctoral et de recherche
 - o ISFIC : Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif
 - o IFSE : Indemnités fonctions, sujétions, expertise
 - o CIA : Complément indemnitaire annuel
- Les indemnités :
 - o SFT : Supplément familial de traitement
 - o IR : indemnité de résidence
 - o GIPA : Garantie individuelle de pouvoir d'achat
 - o CET : Compte Epargne Temps
- Le traitement brut de base : traitement indiciaire + IR + SFT

Les types d'établissements publics :

- EPST : Établissement public à caractère scientifique et technologique
- EPIC : Établissement public à caractère industriel et commercial

1 - LES RESSOURCES HUMAINES D'INRIA

Ce chapitre présente les effectifs globaux d'Inria, qu'ils soient rémunérés par l'institut ou par l'un de ses partenaires.

- 1.1 - Agents rémunérés par Inria et ses partenaires
- 1.2 - Agents rémunérés par les partenaires d'Inria

1 - LES RESSOURCES HUMAINES D'INRIA

Cette partie est consacrée aux effectifs d'Inria sur leur périmètre le plus large. Inria est en effet un institut de recherche collaborative : 80% de ses équipes de recherche sont des équipes communes. Elles sont alors composées de scientifiques d'Inria et d'autres organismes : établissements d'enseignement, entreprises, autres établissements de recherche... Ce chapitre a pour vocation de mettre en évidence l'importance de ces partenariats.

1.1 EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS PAR INRIA ET SES PARTENAIRES

1.1.1 - Évolution des effectifs rémunérés par Inria et ses partenaires en PP (personnes physiques) au 31 décembre

Statut	2017	2018	2019	Variation annuelle
Chercheurs	1 414	1 429	1 417	-1%
Doctorants	1 262	1 338	1 421	+6%
Post-doctorants	193	244	234	-4%
Ingénieurs contractuels	422	390	389	-0%
IT	824	852	847	-1%
Apprentis	21	19	17	-11%
Total	4 136	4 272	4 325	+1%

Pour la deuxième année consécutive l'effectif des doctorants augmente fortement ce qui se traduit par une hausse globale de 1%.

1.1.2 - Effectifs par employeur en PP au 31 décembre

Employeur	Chercheurs*	Doctorants	Post-doctorants	Ingénieurs contractuels	IT	Apprentis	Total
Inria	671	539	151	315	782	17	2 475
Partenaires	746	882	83	74	65	-	1 850
Total	1 417	1 421	234	389	847	17	4 325

* Chercheurs et enseignants-chercheurs

Les effectifs partenaires sont constitués des agents rémunérés par un tiers et présents dans les structures communes d'Inria. Ils sont quasi exclusivement présents dans les équipes de recherche.

1.1.3 - Évolution de la part des IT dans le total des effectifs rémunérés par Inria et ses partenaires au 31 décembre

Centre	2017	2018	2019
BSO	16%	15%	13%
GRA	16%	16%	12%
LNE	14%	15%	13%
NGE	14%	14%	11%
PRO	12%	12%	11%
RBA	14%	15%	13%
SIF	20%	19%	10%
SAM	14%	14%	12%
SGE	91%	90%	91%
Total général	20%	20%	20%

BSO	Bordeaux - Sud Ouest
GRA	Grenoble - Rhône-Alpes
LNE	Lille - Nord Europe
NGE	Nancy - Grand Est
PRO	Paris
RBA	Rennes - Bretagne Atlantique
SIF	Saclay - Ile de France
SAM	Sophia Antipolis - Méditerranée
SGE	Siège

La part des effectifs IT diminue significativement dans les centres en raison du rattachement au siège des agents des anciens SIC (service informatique du centre) ainsi que du SMD (service mutualisé dépenses à Saclay) et du SMGRH (service mutualisé de gestion des ressources humaines à Grenoble).

1.1.4 - Effectifs par domaine d'activité en PP au 31 décembre

Nature d'activité	Domaine d'activité	Rémunérés Inria			Rémunérés partenaires			Total partenaires	Ensemble
		Permanents*	Non permanents	Total Inria	Permanents*	Non permanents	Total partenaires		
Scientifiques		593	1 056	1 649	727	1 058	1 785	3 434	
	Chercheurs niveau DR	258	15	273	261	15	276	549	
	Chercheurs niveau CR	335	36	371	466	4	470	841	
	Doctorants	-	539	539	-	882	882	1 421	
	Post-doctorants	-	151	151	-	83	83	234	
	Ingénieurs contractuels	-	315	315	-	74	74	389	
Fonctions d'appui		653	173	826	60	5	65	891	
	Administratif et financier	123	42	165	-	-	-	165	
	Développement technologique	79	12	91	43	4	47	138	
	Systèmes d'information	84	23	107	9	-	9	116	
	Assistanat d'équipe de recherche	82	11	93	7	1	8	101	
	Ressources humaines	66	33	99	-	-	-	99	
	Direction	58	10	68	1	-	1	69	
	Communication	40	18	58	-	-	-	58	
	Services généraux	39	12	51	-	-	-	51	
	Transfert et innovation	34	2	36	-	-	-	36	
	Information et édition scientifiques	18	2	20	-	-	-	20	
	Relations internationales	8	4	12	-	-	-	12	
	Administration de la recherche	9	2	11	-	-	-	11	
	Autre**	13	2	15	-	-	-	15	
Total		1 246	1 229	2 475	787	1 063	1 850	4 325	

Sont également juridiquement présents à l'effectif, les stagiaires projet qui, outre une convention de stage bénéficient d'un contrat à durée déterminée.

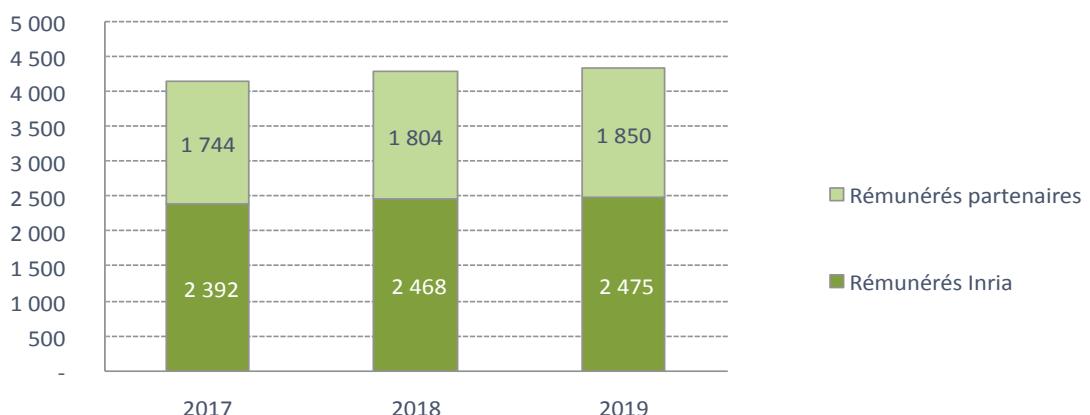
Stagiaires projet	-	-	-	-	-	-	-	-
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

* Permanents : fonctionnaires et CDI / Non permanents : CDD et apprenti/es

** Autres : non affectés et mis à disposition

Au total, 4325 agents participent aux missions d'Inria au 31/12/2019. Les effectifs rémunérés par Inria restent globalement stables quand les effectifs partenaires augmentent de 2,5%.

Évolution des effectifs rémunérés par Inria et ses partenaires en PP au 31 décembre



1.1.5 - Effectifs par domaine d'activité en ETP au 31 décembre

Nature d'activité	Domaine d'activité	Rémunérés Inria			Rémunérés partenaires		Total partenaires	Ensemble
		Permanents	Non permanents	Total Inria	Permanents	Non permanents		
Scientifiques		589,2	1 053,5	1 642,7	694,2	1 057,1	1 751,3	3 394,0
	Chercheurs niveau DR	255,9	14,2	270,1	246,3	14,1	260,4	530,5
	Chercheurs niveau CR	333,3	36,0	369,3	447,9	4,0	451,9	821,2
	Doctorants	-	538,5	538,5	-	882,0	882,0	1 420,5
	Post-doctorants	-	151,0	151,0	-	83,0	83,0	234,0
	Ingénieurs contractuels	-	313,8	313,8	-	74,0	74,0	387,8
Fonctions d'appui		635,6	171,8	807,4	53,7	5,0	58,7	866,1
	Administratif et financier	119,7	41,0	160,7	-	-	-	160,7
	Développement technologique	77,5	12,0	89,5	37,5	4,0	41,5	131,0
	Systèmes d'information	82,6	23,0	105,6	9,0	-	9,0	114,6
	Assistanat d'équipe de recherche	78,6	11,0	89,6	6,2	1,0	7,2	96,8
	Ressources humaines	62,1	33,0	95,1	-	-	-	95,1
	Direction	55,6	10,0	65,6	1,0	-	1,0	66,6
	Communication	39,8	17,8	57,6	-	-	-	57,6
	Services généraux	38,7	12,0	50,7	-	-	-	50,7
	Transfert et innovation	33,8	2,0	35,8	-	-	-	35,8
	Information et édition scientifiques	17,4	2,0	19,4	-	-	-	19,4
	Relations internationales	8,0	4,0	12,0	-	-	-	12,0
	Administration de la recherche	9,0	2,0	11,0	-	-	-	11,0
	Autre	12,8	2,0	14,8	-	-	-	14,8
Total		1 224,8	1 225,3	2 450,1	747,9	1 062,1	1 810,0	4 260,1
Stagiaires projet		-	-	-	-	-	-	-

1.1.6 - Effectifs par domaine d'activité en ETPT annuels

Nature d'activité	Domaine d'activité	Rémunérés Inria			Rémunérés partenaires			Ensemble
		Permanents	Non permanents	Total Inria	Permanents	Non permanents	Total partenaires	
Scientifiques		587,1	990,9	1 577,9	686,5	1 014,6	1 701,1	3 279,1
	Chercheurs niveau DR	252,0	14,1	266,1	246,3	12,4	258,7	524,8
	Chercheurs niveau CR	335,1	36,2	371,2	440,2	8,6	448,8	820,0
	Doctorants	-	468,7	468,7	-	847,9	847,9	1 316,6
	Post-doctorants	-	159,2	159,2	-	75,8	75,8	235,0
	Ingénieurs contractuels	-	312,6	312,6	-	70,0	70,0	382,7
Fonctions d'appui		625,8	181,6	807,5	55,8	6,4	62,3	869,7
	Administratif et financier	120,9	43,2	164,0	-	-	-	164,0
	Développement technologique	76,6	10,3	87,0	38,6	5,4	44,0	130,9
	Systèmes d'information	82,9	26,5	109,4	9,6	0,6	10,2	119,6
	Assistanat d'équipe de recherche	75,4	16,7	92,1	5,9	0,5	6,4	98,5
	Ressources humaines	61,9	32,2	94,2	0,7	-	0,7	94,8
	Direction	53,4	9,2	62,6	1,0	-	1,0	63,6
	Communication	39,3	18,7	58,0	-	-	-	58,0
	Services généraux	34,3	14,2	48,5	-	-	-	48,5
	Transfert et innovation	33,8	2,6	36,4	-	-	-	36,4
	Information et édition scientifiques	17,8	1,6	19,4	-	-	-	19,4
	Relations internationales	8,3	3,0	11,4	-	-	-	11,4
	Administration de la recherche	8,1	2,0	10,1	-	-	-	10,1
	Autre	13,0	1,4	14,4	-	-	-	14,4
Total		1 212,9	1 172,5	2 385,4	742,3	1 021,1	1 763,4	4 148,8
Stagiaires projet		-	11,0	11,0	-	3,3	3,3	14,3

1.1.7 - Effectifs par nationalité en PP au 31 décembre

Nationalité	Effectif en PP au 31/12	Nationalité (suite)	Effectif en PP au 31/12
France	3 079	Indonésie	4
Italie	165	Israël	3
Chine	99	Nouvelle-Zélande	3
Inde	86	Croatie	3
Allemagne	67	Albanie	3
Algérie	59	Irlande	3
Tunisie	54	Madagascar	3
Maroc	51	Mauritanie	2
Brésil	42	Cambodge	2
Russie	41	Bénin	2
Liban	41	Lituanie	2
Grèce	37	Hongrie	2
Espagne	36	Bulgarie	2
Roumanie	28	Thaïlande	2
États-Unis	24	Danemark	2
Iran	24	Congo	2
Mexique	23	Suisse	2
Belgique	22	Palestine	2
Viet Nam	21	Finlande	2
Argentine	15	Estonie	2
Ukraine	14	Taïwan	2
Chili	14	Japon	2
Canada	13	Monténégro	1
Pologne	13	Uruguay	1
Turquie	12	Nigéria	1
Colombie	11	Guatemala	1
Royaume-Uni	11	Zimbabwe	1
Portugal	11	Philippines	1
Pays-Bas	10	Népal	1
Cameroun	9	Guinée	1
Autriche	9	Géorgie	1
Égypte	8	Côte D'Ivoire	1
Syrie	7	Panama	1
Venezuela	7	République de Macédoine	1
République tchèque	7	Mongolie	1
Sénégal	7	Éthiopie	1
Pakistan	7	Tchad	1
Pérou	6	Mali	1
Suède	6	Niger	1
Slovaquie	5	Comores	1
Serbie	5	Norvège	1
Équateur	5	Maurice	1
Australie	5	Bosnie-Herzégovine	1
République de Corée	5	Singapour	1
Bangladesh	4	Afrique Du Sud	1
Luxembourg	4	Burundi	1
Cuba	4	Yémen	1
Bélarus	4	Gabon	1
Chypre	4	Kazakhstan	1
Togo	4	Monaco	1
Total			4 325

Au total, 100 nationalités différentes sont représentées au 31 décembre.

1.1.8 - Détail des effectifs stagiaires

1.1.8.1 - Effectifs stagiaires par type d'employeur

Effectifs	Inria	Partenaires	Total
PP au 31/12	35	42	77
PP sur l'année	544	568	1 112
ETPT annuels	175,2	153,7	329,0

1.1.8.2 - Effectifs stagiaires Inria répartis par statut et par centre en ETPT et PP sur l'année

Centre	Stagiaires projet		Stagiaires gratifiés		Stagiaires non rémunérés		Total	
	ETPT	PP sur l'année	ETPT	PP sur l'année	ETPT	PP sur l'année	ETPT	PP sur l'année
CRI Bordeaux - Sud-Ouest	0,9	2	16,9	53	1,2	10	19,0	65
CRI Grenoble - Rhône-Alpes	0,9	2	32,1	96	0,9	6	33,9	104
CRI Lille - Nord Europe	-	-	11,5	35	0,1	4	11,6	39
CRI Nancy - Grand Est	-	-	12,4	40	0,9	5	13,3	45
CRI de Paris	4,5	12	23,3	70	1,8	4	29,6	86
CRI Rennes - Bretagne Atlantique	-	-	22,2	68	0,3	2	22,5	70
CRI Saclay - Île-de-France	1,1	4	18,3	53	0,2	1	19,7	58
CRI Sophia Antipolis - Méditerranée	3,5	9	19,9	59	0,5	3	23,8	71
Siège	-	-	1,6	5	0,2	2	1,8	7
Total	11,0	29	158,3	479	6,0	37	175,2	545

Le nombre de PP sur l'année est plus important dans le second tableau. Un stagiaire ayant changé de centre en cours d'année est en effet compté dans chacun des deux centres.

1.1.9 - Détail des effectifs vacataires rémunérés par Inria

Effectifs vacataires	
PP au 31/12	8
PP sur l'année	19

1.2 EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS PAR LES PARTENAIRES D'INRIA

1.2.1 - Part des effectifs rémunérés par les partenaires par centre en PP au 31 décembre



1.2.2 - Répartition par centre de recherche des effectifs rémunérés par les partenaires en PP au 31 décembre

Centre	Chercheurs	Doctorants	Post-doctorants	Ingénieurs contractuels	IT	Apprentis	TOTAL
CRI Bordeaux - Sud-Ouest	65	64	7	5	5	-	146
CRI Grenoble - Rhône-Alpes	139	162	14	4	18	-	337
CRI Lille - Nord Europe	65	58	-	3	2	-	128
CRI Nancy - Grand Est	101	98	8	11	1	-	219
CRI de Paris	85	133	23	14	5	-	260
CRI Rennes - Bretagne Atlantique	129	137	8	24	18	-	316
CRI Saclay - Île-de-France	80	142	11	8	4	-	245
CRI Sophia Antipolis - Méditerranée	79	88	12	4	3	-	186
Siège	3	-	-	1	9	-	13
Total	746	882	83	74	65	-	1 850

1.2.3 - Répartition par type d'employeur des effectifs rémunérés par les partenaires en PP au 31 décembre

Type d'organisme	Chercheurs	Doctorants	Post-doctorants	Ingénieurs contractuels	IT	Apprentis	TOTAL
Etablissement français d'enseignement supérieur	574	529	55	40	21	-	1 219
EPST	140	51	13	27	39	-	270
Entreprise privée	3	168	3	2	-	-	176
Etablissement étranger d'enseignement et/ou de recherche	20	46	7	-	-	-	73
EPIC	2	21	-	1	2	-	26
Autre	7	67	5	4	3	-	86
Total	746	882	83	74	65	-	1 850

Le nombre de partenaires employés par une entreprise privée augmente de 11% entre 2018 et 2019. Il n'a jamais été aussi élevé sur les 5 années précédentes. Il a même augmenté de 15% par rapport à cette période. Inria renforce ainsi ses collaborations avec le secteur privé, conformément à la politique de l'institut.

1.2.4 - Principaux partenaires au 31 décembre

(partenaires ayant au moins 10 agents affectés dans une équipe de recherche Inria)

Organisme	Effectif en PP au 31/12
Centre national de la recherche scientifique	217
Université de Lorraine	144
Université de Rennes I	112
Université Grenoble Alpes	97
Université étrangère	71
Université de Bordeaux	60
Université Paris-Sud : Paris XI	52
Ecole polytechnique	50
Université Côte d'Azur	45
Institut National des Sciences Appliquées Lyon	38
Université Pierre et Marie Curie : Paris VI	38
Université des sciences et technologies de Lille : Lille I	37
Université de Nice - Sophia Antipolis	37
Ecole Normale Supérieure Paris	31
Ecole Normale Supérieure Lyon	30
Université de Lille	29
Université de Claude Bernard : Lyon I	28
Centrale-Supélec	24
Ecole Nationale des Ponts et Chaussées	24
Institut national de la santé et de la recherche médicale	23
Ecole normale supérieure de Rennes	22
Institut polytechnique de Grenoble	22
Institut National des Sciences Appliquées Rennes	22
Université Denis Diderot : Paris VII	20
Université de Strasbourg	20
IMT Atlantique (Cesson-Sévigné)	20
Institut national de la recherche agronomique	19
Université de Montpellier	19
Sorbonne Université	17
Orange Labs	16
Commissariat à l'énergie atomique	15
Université Paris-Saclay	15
Institut National Polytechnique de Bordeaux	13
Gouvernement étranger	12
Ecole Normale Supérieure Cachan	12
École Nationale Supérieure de Techniques Avancées	11
Thales	10
Ecole centrale de Lille	10
Autres	368
Total	1 850

* Les autres agents se répartissent sur près de 90 organismes

2 - LES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS D'INRIA

Ce chapitre présente une répartition des personnels rémunérés par Inria selon leur catégorie, leur âge, leur affectation, leur domaine d'activité et leur genre.

- 2.1 - Ensemble des effectifs rémunérés
- 2.2 - Les effectifs permanents
- 2.3 - Les effectifs non permanents
- 2.4 - Répartition hommes / femmes
- 2.5 - Répartition des effectifs par âge

2 - LES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS D'INRIA

2.1 ENSEMBLE DES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS

2.1.1 - Évolution des supports d'emplois budgétaires

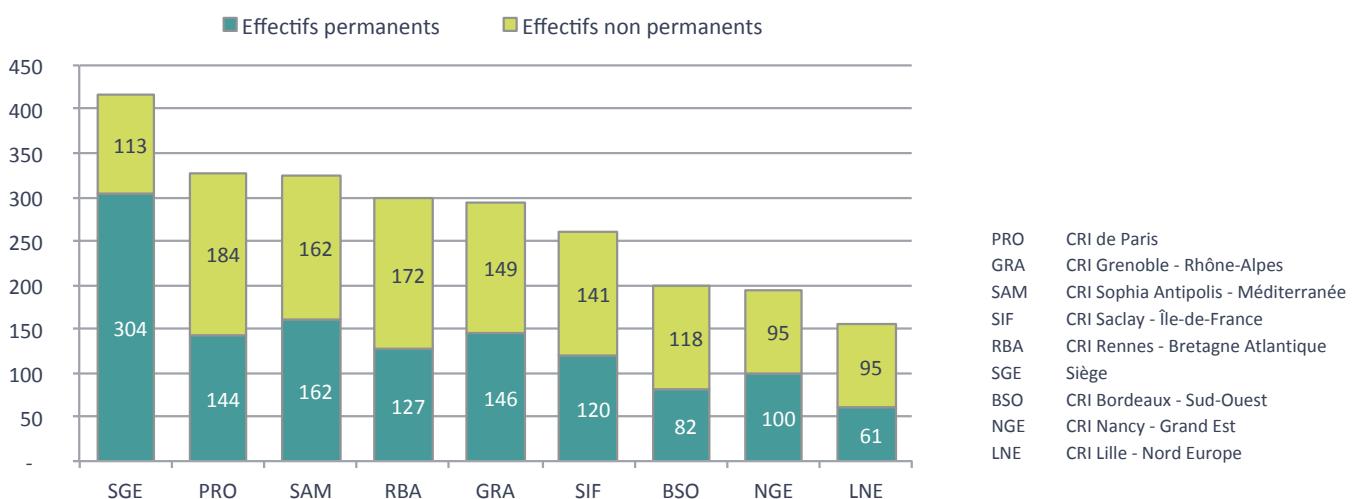
Les supports d'emplois sont définis par la loi de finance et fixent le plafond de l'effectif financé sur la subvention d'Etat.

2017	2018	2019
1 793	1 793	1 793

2.1.2 - Répartition des effectifs permanents et non permanents par centre en PP au 31 décembre

Les effectifs permanents sont composés des fonctionnaires (y compris accueillis en détachement) et des agents en CDI.

Centre	Effectifs en PP au 31/12		% effectif non permanent	Effectif total au 31 décembre	Poids relatif du centre
	Effectif permanent	Effectif non permanent			
CRI Bordeaux - Sud-Ouest	82	118	59,0%	200	8,1%
CRI Grenoble - Rhône-Alpes	146	149	50,5%	295	11,9%
CRI Lille - Nord Europe	61	95	60,9%	156	6,3%
CRI Nancy - Grand Est	100	95	48,7%	195	7,9%
CRI de Paris	144	184	56,1%	328	13,3%
CRI Rennes - Bretagne Atlantique	127	172	57,5%	299	12,1%
CRI Saclay - Île-de-France	120	141	54,0%	261	10,5%
CRI Sophia Antipolis - Méditerranée	162	162	50,0%	324	13,1%
Siège	304	113	27,1%	417	16,8%
TOTAL	1 246	1 229	49,7%	2 475	100,0%



Les effectifs du siège passent de 284 agents au 31/12/2018 à 417 agents au 31/12/2019, soit 133 de plus. Cette augmentation s'explique en grande partie par l'affectation au siège du Service mutualisés dépenses (42 agents précédemment affectés au centre de Saclay -Ile de France) du Service mutualisé de gestion des Ressources Humaines (25 agents au cours de l'année précédemment affectés au centre Grenoble Rhône-Alpes), et enfin des 51 agents précédemment répartis dans les services informatiques des centres.

2.1.3 - Évolution des effectifs rémunérés permanents et non permanents en PP au 31 décembre

Catégorie d'effectifs	2017		2018		2019	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Effectifs permanents	1 245	52,0%	1 237	50,1%	1 246	50,3%
Effectifs non permanents	1 147	48,0%	1 231	49,9%	1 229	49,7%
Total	2 392		2 468		2 475	

2.1.4 - Évolution des effectifs rémunérés par statut en PP au 31 décembre

Statut	2017	2018	2019	Variation 2019
Chercheurs	650	663	671	+1%
Doctorants	455	506	539	+7%
Post-doctorants	145	177	151	-15%
Ingénieurs contractuels	362	323	315	-2%
IT	760	781	782	+0%
Apprentis	20	18	17	-6%
Total	2 392	2 468	2 475	+0%

Les effectifs rémunérés par Inria sont globalement stables entre 2018 et 2019. On note néanmoins une baisse de 15% des effectifs post-doctorants (-26 agents) et une hausse de 7% des effectifs doctorants (+33 agents).

2.1.5 - Évolution des effectifs rémunérés par statut en ETPT annuels

Statut	2017	2018	2019	Variation 2019
Chercheurs	634,0	648,9	661,9	+2,0%
Doctorants	394,5	439,0	468,7	+6,8%
Post-doctorants	137,3	158,3	159,2	+0,6%
Ingénieurs contractuels	367,5	333,8	312,6	-6,3%
IT	748,0	756,3	766,8	+1,4%
Apprentis	21,6	18,4	16,1	-12,6%
Total	2 302,9	2 354,8	2 385,4	1,3%

Les effectifs calculés en ETPT sont quant à eux en hausse de 1,3%. La différence entre les 2 résultats s'explique en partie par les départs de post-doctorants en fin d'année.

2.1.6 - Évolution des effectifs rémunérés par type de financement en PP au 31 décembre

Type de financement	2017	2018	2019	Variation 2019
Subvention d'Etat	1 637	1 692	1 605	-5,1%
Ressources propres	755	776	870	+12,1%
Total	2 392	2 468	2 475	+0,3%
% ressources propres	31,6%	31,4%	35,2%	

La part des effectifs rémunérés sur ressources propres gagne près de 4 points en 2019.

2.1.7 - Répartition des effectifs rémunérés par et statut et par centre en PP au 31 décembre

Statut	BSO	GRA	LNE	NGE	PRO	RBA	SIF	SAM	SGE	TOTAL
Chercheurs	56	99	36	61	115	83	91	118	12	671
Doctorants	51	78	37	45	88	84	69	86	1	539
Post-doctorants	21	19	14	15	19	16	19	28	-	151
Ingénieurs contractuels	31	41	34	27	46	55	35	32	14	315
IT	40	57	34	46	57	60	47	57	384	782
Apprentis	1	1	1	1	3	1	-	3	6	17
Total	200	295	156	195	328	299	261	324	417	2 475
Variation 2019	+2,6%	-13,0%	-11,4%	+1,6%	+1,2%	-5,4%	-15,0%	-3,3%	+46,8%	+0,3%

Les centres de Grenoble - Rhône-Alpes et Saclay - Ile de France sont ceux dont les effectifs diminuent le plus. Il s'agit des 2 centres impactés par la nouvelle affectation au siège des services mutualisés à partir du 01/01/2019. Le centre de Lille - Nord Europe affiche lui aussi une baisse de ses effectifs en raison essentiellement d'un recul de 19% de ses effectifs d'ingénieurs contractuels.

2.1.8 - Évolution de la part des IT dans le total des effectifs rémunérés au 31 décembre

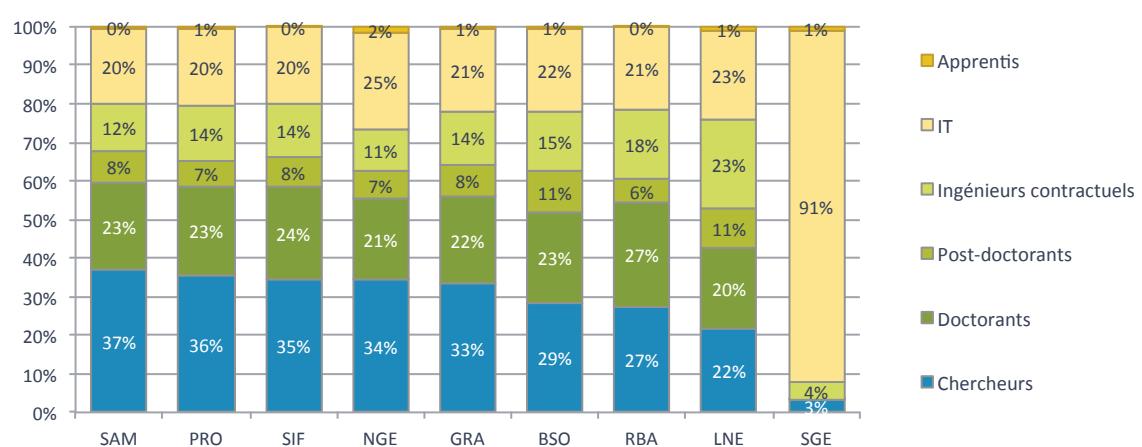
Centre	2017	2018	2019	Variation annuelle
BSO	24%	23%	20%	-4%
GRA	27%	27%	19%	-2%
LNE	25%	23%	22%	-8%
NGE	25%	26%	24%	2%
PRO	19%	20%	17%	4%
RBA	22%	22%	20%	0%
SIF	32%	31%	18%	-1%
SAM	21%	21%	18%	-3%
SGE	92%	90%	92%	-1%
Total	32%	32%	32%	0%

Indépendamment des mouvements entre centres, la part d'IT dans les effectifs d'Inria reste stable.

2.1.9 - Répartition des effectifs rémunérés par statut et par centre en ETPT annuels

Statut	BSO	GRA	LNE	NGE	PRO	RBA	SIF	SAM	SGE	TOTAL
Chercheurs	54,3	97,2	34,5	63,6	114,6	81,1	86,0	118,6	12,0	661,9
Doctorants	44,3	65,0	32,2	39,2	74,9	79,4	58,9	73,8	1,0	468,7
Post-doctorants	20,5	24,6	16,6	12,9	21,0	17,9	19,4	26,4	-	159,2
Ingénieurs contractuels	29,2	40,1	36,2	20,5	45,8	53,4	33,6	38,8	15,1	312,6
IT	41,2	60,9	36,2	46,1	64,2	62,9	49,3	63,1	342,7	766,8
Apprentis	1,0	2,3	1,7	3,0	2,1	0,3	0,7	1,4	3,6	16,1
Total	190,5	290,2	157,4	185,4	322,7	295,0	247,8	322,1	374,4	2 385,4
Variation 2019	+5,5%	-10,8%	-0,2%	+4,3%	-0,7%	-4,3%	-13,8%	+0,5%	+39,4%	+1,4%

2.1.10 - Répartition des effectifs par statut et par centre en pourcentage des ETPT annuels



2.1.11 - Évolution de la répartition des effectifs rémunérés par nature et domaine d'activité en ETPT annuels

Nature d'activité	Domaine d'activité	2017	2018	2019	Poids des domaines	Variation 2019
Scientifique		1 513,7	1 559,5	1 577,9	66,1%	+1,2%
Fonctions d'appui		789,1	795,3	807,5	33,9%	+1,5%
Administratif et financier		163,8	163,3	164,0	6,9%	+0,4%
Systèmes d'information		111,8	115,2	109,4	4,6%	-5,0%
Ressources humaines		96,5	94,0	94,2	3,9%	+0,2%
Assistanat d'équipe de recherche		94,6	96,7	92,1	3,9%	-4,8%
Développement technologique		75,9	76,9	87,0	3,6%	+13,1%
Direction		52,7	60,4	62,6	2,6%	+3,7%
Communication		54,2	56,5	58,0	2,4%	+2,7%
Services généraux		52,5	50,4	48,5	2,0%	-3,7%
Transfert et innovation		31,9	32,4	36,4	1,5%	+12,5%
Information et édition scientifiques		16,9	19,2	19,4	0,8%	+0,7%
Relations internationales		12,5	11,2	11,4	0,5%	+1,2%
Administration de la recherche		8,4	7,9	10,1	0,4%	+27,3%
Autres		17,4	11,2	14,4	0,6%	+29,3%
Total		2 302,9	2 354,8	2 385,4	100,0%	+1,3%

Les ETPT des fonctions d'appui et du domaine scientifique progressent respectivement de 2% et 1% en 2019. La progression des effectifs «Développement technologique» et «Transfert et innovation» concrétise la volonté d'Inria d'investir dans ces domaines.

2.1.12 - Répartition des effectifs scientifiques par domaine de recherche et par centre en PP au 31 décembre

Domaine de recherche	BSO	GRA	LNE	NGE	PRO	RBA	SAM	SIF	SGE	TOTAL
D1	27	19	43	12	31	15	60	32	-	239
D2	5	38	-	40	83	72	47	40	-	325
D3	36	49	32	13	49	41	9	28	-	257
D4	35	71	35	62	41	64	36	65	-	409
D5	44	48	-	16	49	24	57	79	-	317
Personnels hors projet	11	10	9	3	13	20	5	16	15	102
Total	158	235	119	146	266	236	214	260	15	1 649



- D5 : Santé, biologie et planète
- D4 : Perception, cognition, interaction
- D3 : Réseaux, systèmes et services, calcul distribué
- D2 : Algorithmique, programmation, logiciels et architectures
- D1 : Mathématiques appliquées, calcul et simulation

2.1.13 - Répartition des effectifs d'appui par centre et par BAP en PP au 31 décembre

Centre	E	F	G	J	Non renseignée	Total
CRI Bordeaux - Sud-Ouest	7	4	4	26	1	42
CRI Grenoble - Rhône-Alpes	12	3	6	38	2	61
CRI Lille - Nord Europe	6	5	5	20	1	37
CRI Nancy - Grand Est	10	4	4	30	1	49
CRI de Paris	11	6	8	35	3	63
CRI Rennes - Bretagne Atlantique	10	3	8	41	1	63
CRI Saclay - Île-de-France	8	4	4	31	-	47
CRI Sophia Antipolis - Méditerranée	11	4	5	39	5	64
Siège	131	43	6	207	15	402
Total	206	76	50	467	29	828

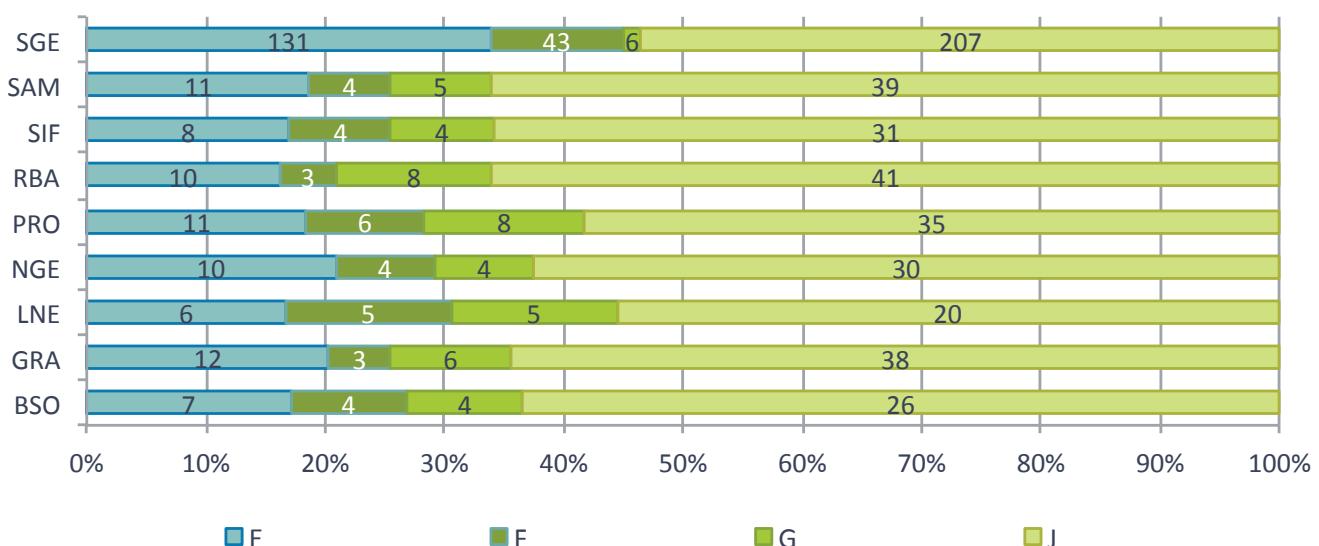
Les effectifs d'appui sont répartis sur les quatre BAP (branches d'activités professionnelles) suivantes :

E : Informatique, statistique et calcul scientifique

F : Culture, communication, production et diffusion des savoirs

G : Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention

J : Gestion et pilotage

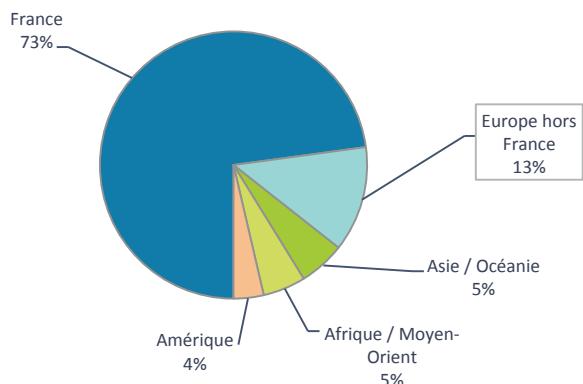


2.1.14 - Répartition des effectifs rémunérés par origine géographique (basée sur la nationalité) en PP au 31 décembre

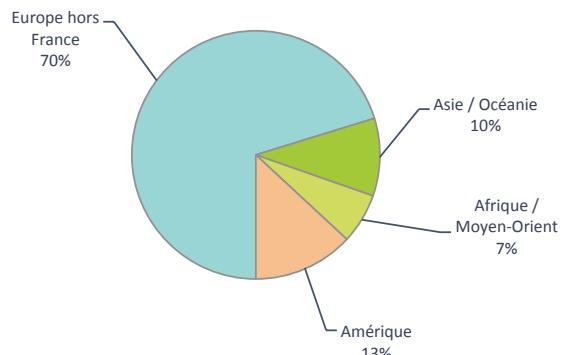
Statut	France	Europe hors France	Asie / Océanie	Afrique / Moyen-Orient	Amérique	Total étrangers	% d'agents étrangers	Total
Chercheurs	503	118	17	11	22	168	25%	671
Doctorants	263	101	73	66	36	276	51%	539
Post-doctorants	64	33	23	16	15	87	58%	151
Ingénieurs contractuels	201	44	24	33	13	114	36%	315
IT	755	20	1	2	4	27	3%	782
Apprentis	17	-	-	-	-	-	-	17
Total	1 803	316	138	128	90	672	27%	2 475

38% des chercheurs, doctorants, post-doctorants et ingénieurs contractuels sont de nationalité étrangère.

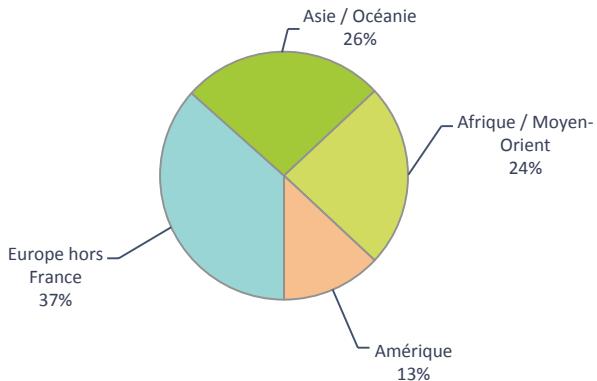
Répartition des effectifs par origine géographique



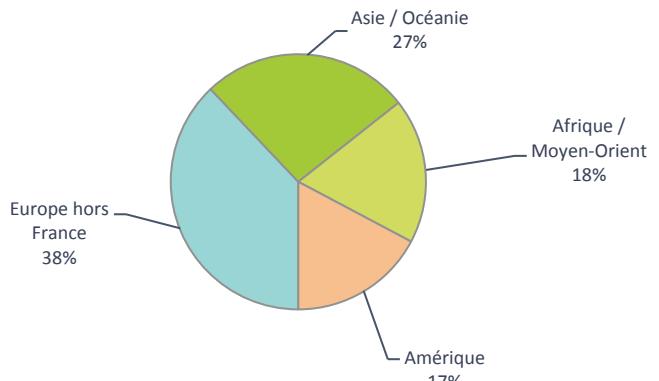
25% des chercheurs sont de nationalité étrangère :



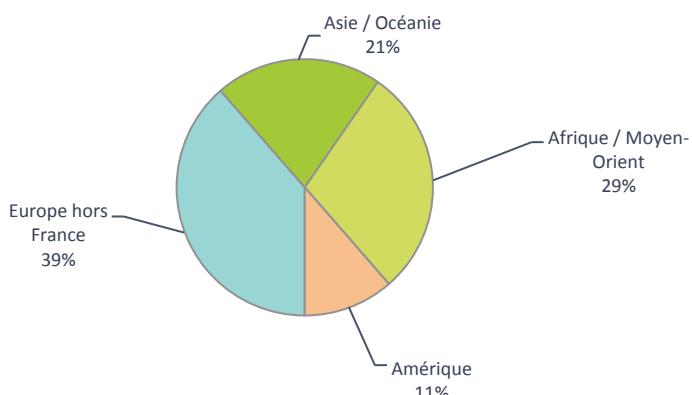
51% des doctorants sont de nationalité étrangère :



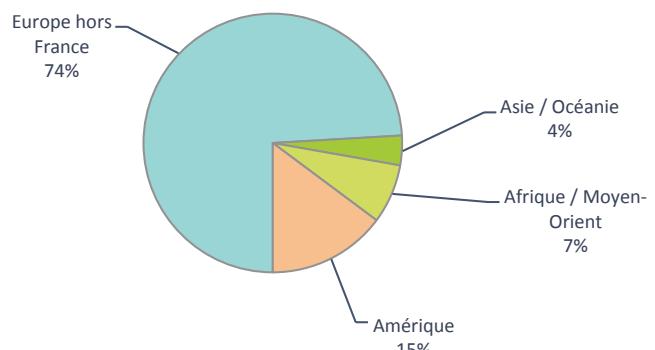
58% des post-doctorants sont de nationalité étrangère :



36% des ingénieurs contractuels sont de nationalité étrangère :



3% des IT sont de nationalité étrangère :

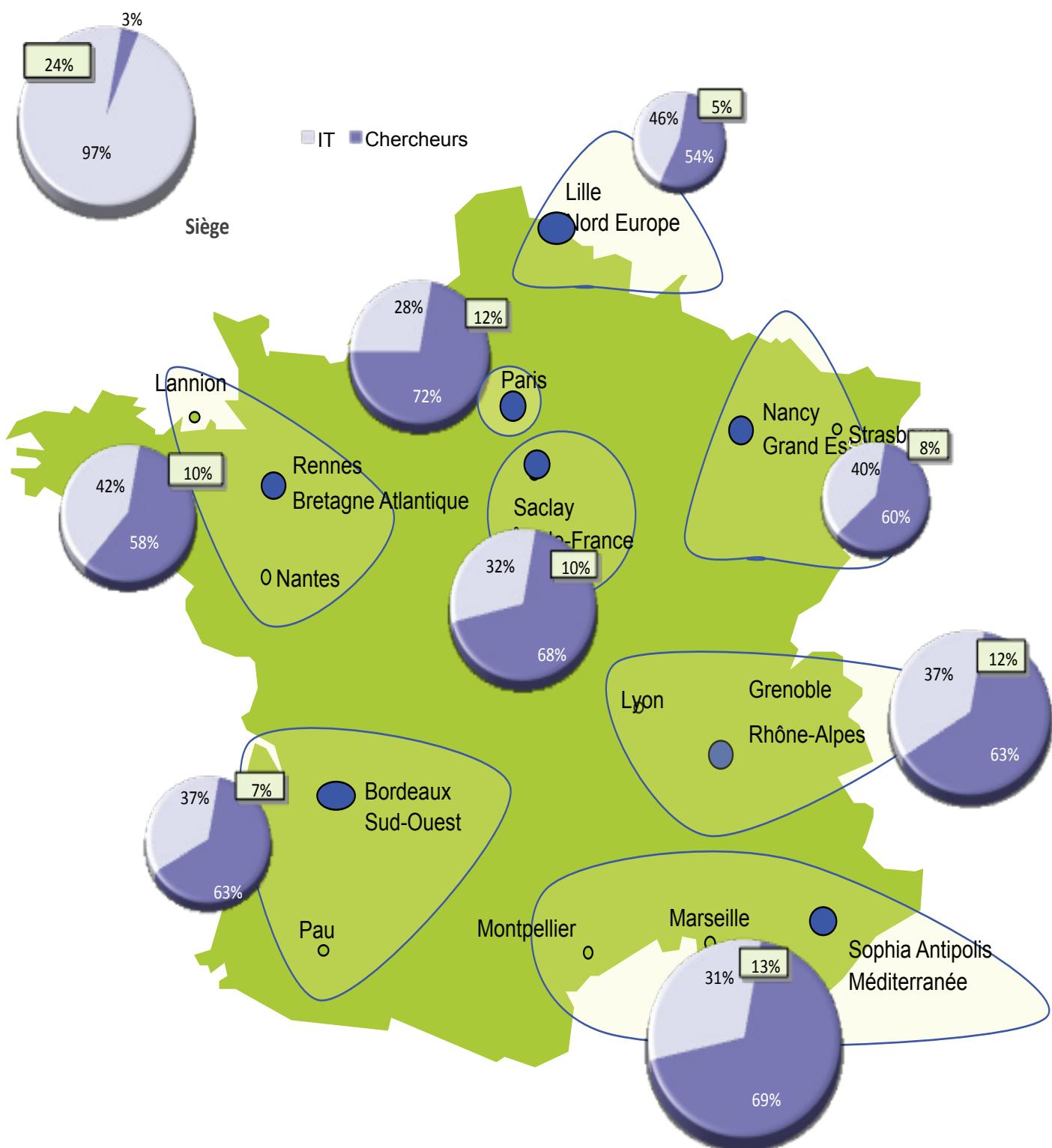


2.2 - LES EFFECTIFS PERMANENTS

Les effectifs permanents sont composés des fonctionnaires (y compris accueillis en détachement) et des agents en CDI.

2.2.1 - Répartition des effectifs rémunérés permanents par statut et par centre en PP au 31 décembre

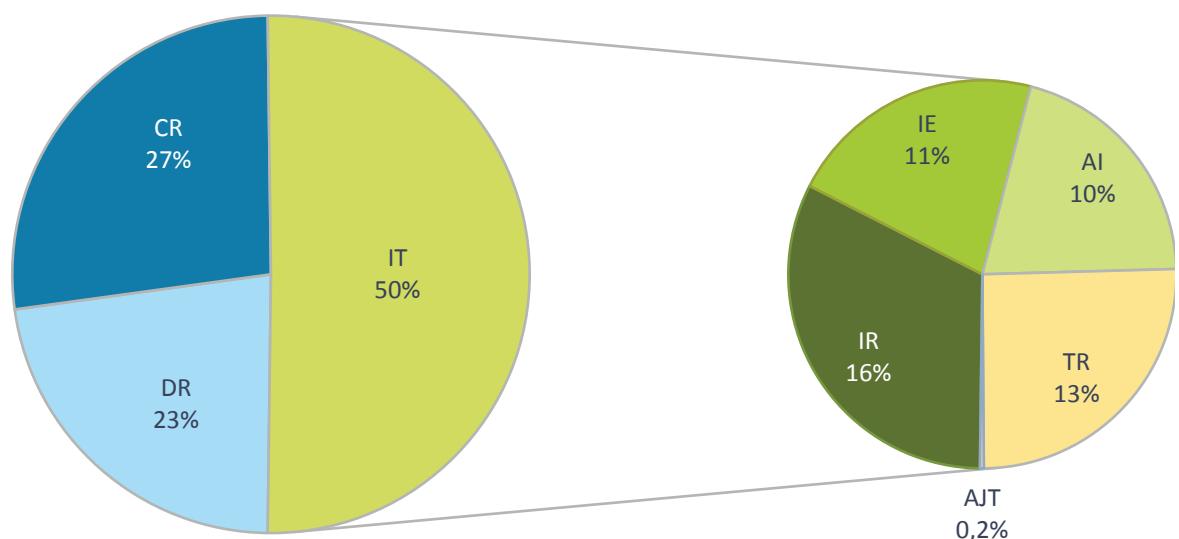
Statut	BSO	GRA	LNE	NGE	PRO	RBA	SIF	SAM	SGE	Total
Chercheurs	52	92	33	60	104	74	82	111	10	618
IT	30	54	28	40	40	53	38	51	294	628
Total	82	146	61	100	144	127	120	162	304	1 246



2.2.2 - Évolution par corps et par statut des effectifs permanents en PP au 31 décembre

Corps	2017	2018	2019	Variation 2019
Chercheurs	601	617	618	+0,2%
DR	272	279	282	+1,1%
CR	329	338	336	-0,6%
IT	627	620	628	+1,3%
Ingénieurs	448	453	467	+3,1%
IR	178	193	203	+5,2%
IE	135	127	135	+6,3%
AI	135	133	129	-3,0%
Techniciens	179	167	161	-3,6%
TR	175	162	159	-1,9%
AJT	4	5	2	-60,0%
TOTAL	1 228	1 237	1 246	+0,7%

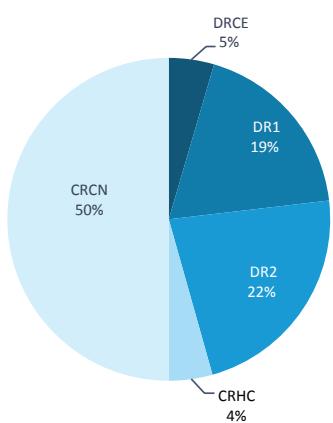
2.2.3 - Répartition des effectifs permanents par corps en PP au 31 décembre



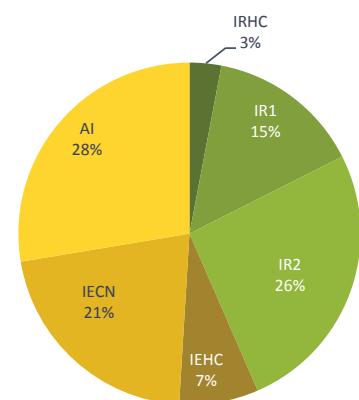
2.2.4 - Répartition par grade et par statut des effectifs permanents en PP au 31 décembre

Grade	Titulaires Inria	Détachés sur poste	Détachés sur contrat	CDI	TOTAL
Chercheurs	578	10	25	5	618
DR	252	6	19	5	282
DRCE	23	4	1	-	28
DR1	107	2	6	-	115
DR2	122	-	12	5	139
CR	326	4	6	-	336
CRHC	27	-	-	-	27
CRCN	299	4	6	-	309
IT	567	18	6	37	628
Ingénieurs	410	14	6	37	467
IR	159	7	6	31	203
IRHC	12	2	-	-	14
IR1	64	4	-	-	68
IR2	83	1	6	31	121
IE	128	3	-	4	135
IEHC	34	1	-	-	35
IECN	94	2	-	4	100
AI	123	4	-	2	129
Techniciens	157	4	-	-	161
TR	157	2	-	-	159
TRE	43	-	-	-	43
TRS	58	1	-	-	59
TRN	56	1	-	-	57
AJT	-	2	-	-	2
AJTP1	-	1	-	-	1
AJT	-	1	-	-	1
TOTAL	1 145	28	31	42	1 246

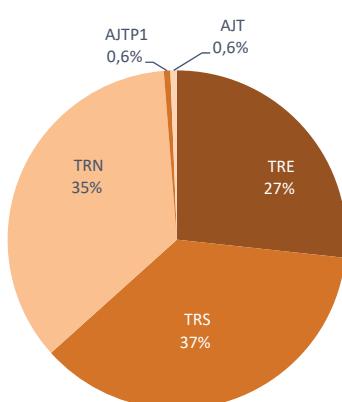
Répartition des chercheurs par grade



Répartition des ingénieurs par grade



Répartition des techniciens par grade



2.2.5 - Évolution par corps et par statut des effectifs permanents en ETP au 31 décembre

Corps	2017	2018	2019	Variation 2019
Chercheurs	599,1	614,0	613,7	-0,0%
DR	270,7	277,5	279,4	+0,7%
CR	328,4	336,5	334,3	-0,7%
IT	609,8	604,4	611,1	+1,1%
Ingénieurs	436,8	442,9	457,5	+3,3%
IR	175,3	190,9	201,2	+5,4%
IE	131,3	123,0	131,2	+6,7%
AI	130,2	129,0	125,1	-3,0%
Techniciens	173,0	161,5	153,6	-4,9%
TR	169,0	156,7	151,6	-3,3%
AJT	4,0	4,8	2,0	-58,3%
TOTAL	1 208,9	1 218,4	1 224,8	+0,5%

2.2.6 - Répartition par grade et par statut des effectifs permanents en ETP au 31 décembre

Grade	Titulaires Inria	Détaché/es sur poste	Détaché/es sur contrat	CDI	TOTAL
Chercheurs	573,7	10,0	25,0	5,0	613,7
DR	249,4	6,0	19,0	5,0	279,4
DRCE	22,1	4,0	1,0	-	27,1
DR1	106,4	2,0	6,0	-	114,4
DR2	120,9	-	12,0	5,0	137,9
CR	324,3	4,0	6,0	-	334,3
CRHC	27,0	-	-	-	27,0
CRCN	297,3	4,0	6,0	-	307,3
IT	550,3	18,0	6,0	36,8	611,1
Ingénieurs	400,7	14,0	6,0	36,8	457,5
IR	157,4	7,0	6,0	30,8	201,2
IRHC	12,0	2,0	-	-	14,0
IR1	63,0	4,0	-	-	67,0
IR2	82,4	1,0	6,0	30,8	120,2
IE	124,2	3,0	-	4,0	131,2
IEHC	33,4	1,0	-	-	34,4
IECN	90,8	2,0	-	4,0	96,8
AI	119,1	4,0	-	2,0	125,1
Techniciens	149,6	4,0	-	-	153,6
TR	149,6	2,0	-	-	151,6
TRE	41,9	-	-	-	41,9
TRS	55,0	1,0	-	-	56,0
TRN	52,7	1,0	-	-	53,7
AJT	-	2,0	-	-	2,0
AJTP1	-	1,0	-	-	1,0
AJT	-	1,0	-	-	1,0
TOTAL	1 124,0	28,0	31,0	41,8	1 224,8

2.2.7 - Évolution par corps et par statut des effectifs en ETPT annuels

Corps	2017	2018	2019	Variation 2019
Chercheurs	589,0	603,3	610,4	+1,2%
DR	263,1	270,4	274,3	+1,4%
CR	325,9	332,8	336,1	+1,0%
IT	617,6	603,6	602,5	-0,2%
Ingénieurs	439,4	435,1	449,4	+3,3%
IR	174,9	177,8	196,0	+10,2%
IE	136,5	128,4	127,1	-1,0%
AI	128,1	129,0	126,3	-2,1%
Techniciens	178,2	168,4	153,1	-9,1%
TR	176,1	163,1	149,2	-8,5%
AJT	2,1	5,3	3,9	-27,2%
TOTAL	1 206,6	1 206,8	1 212,9	+0,5%

2.2.8 - Répartition par grade et par statut, corps, grade et centre des effectifs permanents en ETPT annuels

Grade	Titulaires Inria	Détaché/es sur poste	Détaché/es sur contrat	CDI	TOTAL
Chercheurs	571,9	8,8	24,7	5,0	610,4
DR	245,2	6,0	18,1	5,0	274,3
DRCE	23,2	4,0	1,0	-	28,2
DR1	107,7	2,0	6,0	-	115,7
DR2	114,3	-	11,1	5,0	130,5
CR	326,7	2,8	6,6	-	336,1
CRHC	27,3	-	-	-	27,3
CRCN	299,4	2,8	6,6	-	308,7
IT	542,0	22,1	6,6	31,8	602,5
Ingénieurs	394,0	17,0	6,6	31,8	449,4
IR	154,9	7,7	6,6	26,8	196,0
IRHC	11,1	2,3	-	-	13,4
IR1	64,6	3,9	-	-	68,5
IR2	79,3	1,4	6,6	26,8	114,1
IE	119,8	4,3	-	3,0	127,1
IEHC	35,8	0,2	-	-	35,9
IECN	84,0	4,2	-	3,0	91,2
AI	119,2	5,0	-	2,1	126,3
Techniciens	148,0	5,1	-	-	153,1
TR	147,2	2,0	-	-	149,2
TRE	45,5	0,2	-	-	45,8
TRS	58,5	1,0	-	-	59,5
TRN	43,2	0,8	-	-	44,0
AJT	0,8	3,1	-	-	3,9
AJTP1	0,8	1,3	-	-	2,1
AJT	-	1,7	-	-	1,7
TOTAL	1 113,9	30,8	31,3	36,8	1 212,9

2.2.9 - Répartition des effectifs permanents par centre en PP au 31 décembre

Grade	BSO	GRA	LNE	NGE	PRO	RBA	SIF	SAM	SGE	Total
Chercheurs	52	92	33	60	104	74	82	111	10	618
DR	18	41	9	24	54	32	41	54	9	282
DRCE	-	4	-	-	4	4	4	7	5	28
DR1	8	19	2	11	19	14	15	24	3	115
DR2	10	18	7	13	31	14	22	23	1	139
CR	34	51	24	36	50	42	41	57	1	336
CRHC	1	3	-	3	6	2	1	11	-	27
CRCN	33	48	24	33	44	40	40	46	1	309
IT	30	54	28	40	40	53	38	51	294	628
Ingénieurs	18	45	17	28	29	39	22	40	229	467
IR	8	20	7	10	13	17	11	14	103	203
IRHC	1	2	-	1	-	1	1	2	6	14
IR1	1	6	2	3	2	8	1	5	40	68
IR2	6	12	5	6	11	8	9	7	57	121
IE	5	8	5	11	10	8	5	10	73	135
IEHC	-	2	1	3	1	1	1	1	25	35
IECN	5	6	4	8	9	7	4	9	48	100
AI	5	17	5	7	6	14	6	16	53	129
Techniciens	12	9	11	12	11	14	16	11	65	161
TR	12	9	11	12	11	14	15	11	64	159
TRE	4	3	2	4	5	6	2	3	14	43
TRS	4	4	2	5	3	5	6	7	23	59
TRN	4	2	7	3	3	3	7	1	27	57
AJT	-	-	-	-	-	-	1	-	1	2
AJTP1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
AJT	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
TOTAL	82	146	61	100	144	127	120	162	304	1 246
<i>Variation 2019</i>	<i>-2,4%</i>	<i>-13,1%</i>	<i>-4,7%</i>	<i>-3,8%</i>	<i>-2,7%</i>	<i>-6,6%</i>	<i>-24,1%</i>	<i>-5,8%</i>	<i>+49,8%</i>	<i>+0,7%</i>

Les effectifs sont en baisse dans les centres en raison du rattachement au siège des agents des anciens SIC (service informatique du centre) ainsi que du SMD (service mutualisé dépenses à Saclay) et du SMGRH (service mutualisé de gestion des ressources humaines à Grenoble). Ceci explique en particulier les fortes baisses d'effectifs dans ces deux derniers centres.

2.2.10 - Quelques indicateurs par centre (hors siège)

Centre	Rapport CR/DR	Rapport CRHC/CRCN	Rapport IT / Chercheurs
CRI Bordeaux - Sud Ouest	1,89	0,03	0,58
CRI Grenoble - Rhône-Alpes	1,24	0,06	0,59
CRI Lille - Nord Europe	2,67	-	0,85
CRI Nancy - Grand Est	1,50	0,09	0,67
CRI de Paris	0,93	0,14	0,38
CRI Rennes - Bretagne Atlantique	1,31	0,05	0,72
CRI Saclay - Ile de France	1,00	0,03	0,46
CRI Sophia Antipolis Méditerranée	1,06	0,24	0,46
TOTAL	1,23	0,09	0,55

2.2.11 - Évolution des indicateurs

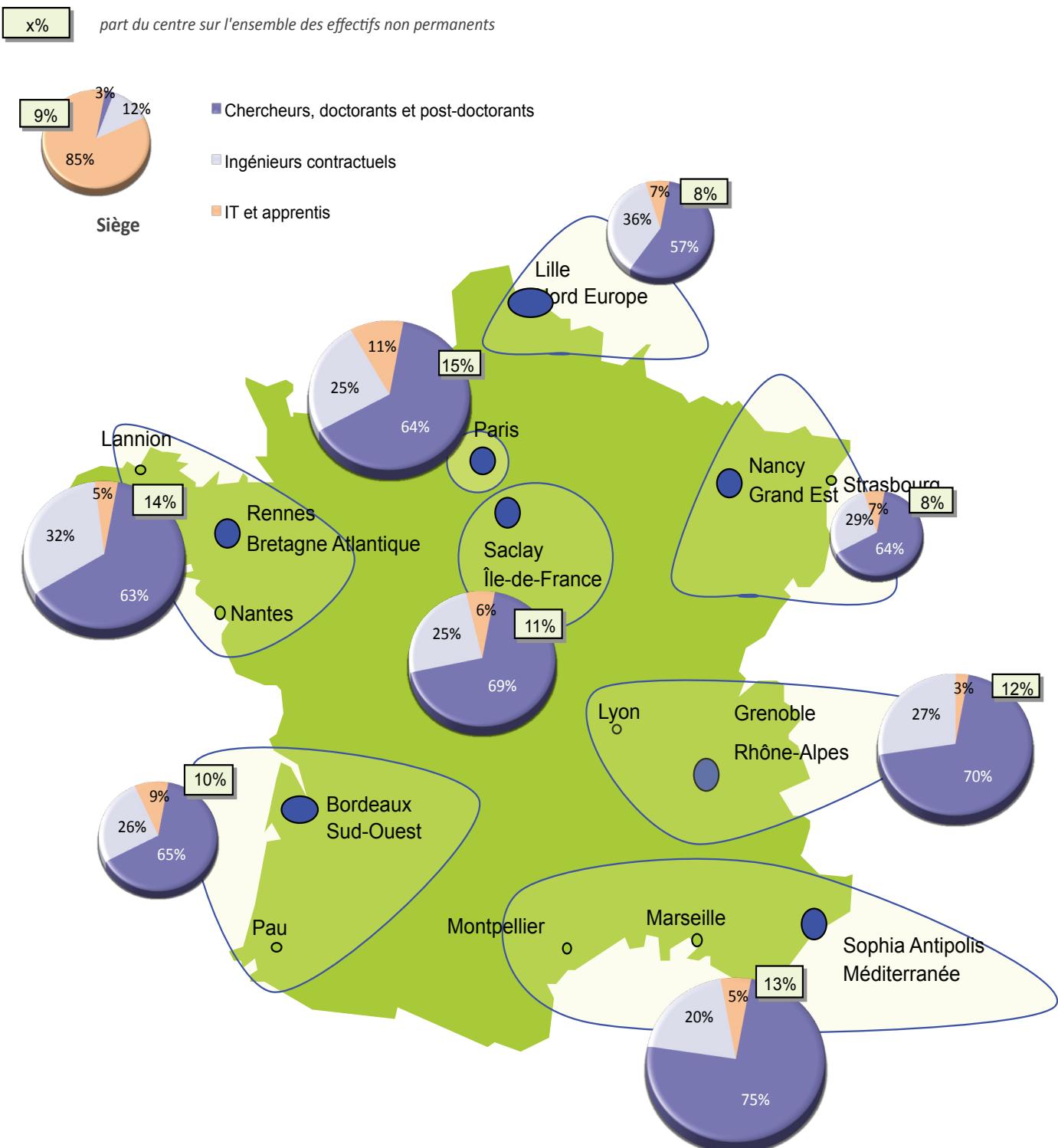
Indicateur	2017	2018	2019	Variation annuelle
Rapport CR/DR	1,24	1,25	1,23	-1,8%
Rapport IT / Chercheurs	0,73	0,70	0,55	-22%

Ces indicateurs étant calculés pour les centres uniquement et compte tenu du rattachement des services mutualisés et des agents des services informatiques au siège, le rapport IT / Chercheurs est en forte baisse en 2019.

2.3 - LES EFFECTIFS NON PERMANENTS

2.3.1 - Répartition des effectifs non permanents par statut et par centre en PP au 31 décembre

Statut	BSO	GRA	LNE	NGE	PRO	RBA	SIF	SAM	SGE	Total
Chercheurs, doctorants et post-doctorants	76	104	54	61	118	109	97	121	3	743
Ingénieurs contractuels	31	41	34	27	46	55	35	32	14	315
IT et apprentis	11	4	7	7	20	8	9	9	96	171
Total	118	149	95	95	184	172	141	162	113	1 229



2.3.2 - Évolution des effectifs non permanents par statut en PP au 31 décembre

Statut	2017	2018	2019	Variation 2019
Chercheurs contractuels	49	46	53	+15%
Advanced research positions	20	19	17	-11%
Starting research positions	29	27	36	+33%
Doctorants	455	506	539	+7%
Post-doctorants	145	177	151	-15%
Ingénieurs contractuels	362	323	315	-2%
Ingénieurs R&D	322	279	274	-2%
Ingénieurs T&I	40	44	41	-7%
IT contractuels	133	161	154	-4%
CDD sur art 4.2	99	127	126	-1%
CDD sur art 6	1	1		-100%
CDD sur art 6 quater	14	14	10	-29%
CDD sur art 6 quinques	10	7	5	-29%
CDD sur art 6 sexies	7	10	9	-10%
CDD sur art 6 ter	-	-	-	na
CDD sur art 27 (handicap)	2	2	4	+100%
Apprentis	20	18	17	-6%
TOTAL	1 164	1 231	1 229	-0%

2.3.3 - Évolution des effectifs non permanents par statut en ETP au 31 décembre

Statut	2017	2018	2019	Variation 2019
Chercheurs contractuels	47,4	45,2	52,2	+15%
Advanced research positions	18,4	18,2	16,2	-11%
Starting research positions	29,0	27,0	36,0	+33%
Doctorants	455,0	505,7	538,5	+6%
Post-doctorants	145,0	177,0	151,0	-15%
Ingénieurs contractuels	361,4	322,4	313,8	-3%
Ingénieurs R&D	321,6	278,4	272,8	-2%
Ingénieurs T&I	39,8	44,0	41,0	-7%
IT contractuels	131,2	159,9	152,8	-4%
CDD sur art 4.2	98,0	126,7	125,5	-1%
CDD sur art 6	0,7	0,7	-	-100%
CDD sur art 6 quater	14,0	14,0	10,0	-29%
CDD sur art 6 quinques	10,0	7,0	5,0	-29%
CDD sur art 6 sexies	6,5	10,0	9,0	-10%
CDD sur art 6 ter	-	-	-	na
CDD sur art 27 (handicap)	2,0	1,5	3,3	+120%
Apprentis	20,0	18,0	17,0	-6%
TOTAL	1 160,0	1 228,2	1 225,3	-0%

2.3.4 - Évolution des effectifs non permanents en ETPT annuels

Statut	2017	2018	2019	Variation 2019
Chercheurs contractuels	45,0	45,6	51,5	+13%
Advanced research positions	17,5	20,0	19,7	-2%
Starting research positions	27,5	25,6	31,9	+24%
Doctorants	394,5	439,0	468,7	+7%
Post-doctorants	137,3	158,3	159,2	+1%
Ingénieurs contractuels	367,5	333,8	312,6	-6%
Ingénieurs R&D	320,4	291,4	269,3	-8%
Ingénieurs T&I	47,0	42,4	43,4	+2%
IT contractuels	130,4	152,7	164,3	+8%
CDD sur art 4.2	90,2	119,6	131,1	+10%
CDD sur art 6	0,7	0,7	-	-100%
CDD sur art 6 quater	16,1	13,6	13,1	-3%
CDD sur art 6 quinques	12,4	9,9	8,9	-10%
CDD sur art 6 sexies	9,6	8,1	8,5	+6%
CDD sur art 6 ter	-	-	-	na
CDD sur art 27 (handicap)	1,4	0,9	2,6	+202%
Apprentis	21,6	18,4	16,1	-13%
TOTAL	1 096,3	1 147,9	1 172,5	+2%

2.3.5 - Effectifs non permanents par statut et par centre en PP au 31 décembre

Statut	BSO	GRA	LNE	NGE	PRO	RBA	SIF	SAM	SGE	TOTAL
Chercheurs contractuels	4	7	3	1	11	9	9	7	2	53
Advanced research positions	1	2	2	-	4	3	3	-	2	17
Starting research positions	3	5	1	1	7	6	6	7	-	36
Doctorants	51	78	37	45	88	84	69	86	1	539
Post-doctorants	21	19	14	15	19	16	19	28	-	151
Ingénieurs contractuels	31	41	34	27	46	55	35	32	14	315
Ingénieurs R&D	24	38	23	24	43	53	31	28	10	274
Ingénieurs T&I	7	3	11	3	3	2	4	4	4	41
IT contractuels	10	3	6	6	17	7	9	6	90	154
CDD sur art 4.2	5	1	6	4	16	1	6	6	81	126
CDD sur art 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CDD sur art 6 quater	3	-	-	2	1	2	-	-	2	10
CDD sur art 6 quinques	1	2	-	-	-	-	1	-	1	5
CDD sur art 6 sexies	-	-	-	-	-	3	2	-	4	9
CDD sur art 27 (handicap)	1	-	-	-	-	1	-	-	2	4
Apprentis	1	1	1	1	3	1	-	3	6	17
TOTAL	118	149	95	95	184	172	141	162	113	1 229
<i>Variation annuelle</i>	+6%	-13%	-15%	+8%	+5%	-4%	-5%	-1%	+40%	-0%

2.3.6 - Répartition des effectifs non permanents par statut et par financement en PP au 31 décembre

Statut	Subvention d'Etat	Ressources propres	TOTAL	% sur RP
Chercheurs contractuels	25	28	53	53%
Advanced research positions	9	8	17	47%
Starting research positions	16	20	36	56%
Doctorants	96	443	539	82%
Post-doctorants	37	114	151	75%
Ingénieurs contractuels	57	258	315	82%
Ingénieurs R&D	44	230	274	84%
Ingénieurs T&I	13	28	41	68%
IT contractuels	142	12	154	8%
CDD sur art 4.2	119	7	126	6%
CDD sur art 6			-	
CDD sur art 6 quater	9	1	10	10%
CDD sur art 6 quinquies	5	-	5	0%
CDD sur art 6 sexies	5	4	9	44%
CDD sur art 27 (handicap)	4	-	4	0%
Apprentis	13	4	17	24%
TOTAL	370	859	1 229	70%

2.3.7 - Évolution de la répartition des effectifs non permanents en PP par type d'emploi au 31 décembre

Statut	2017	2018	2019
Effectifs non titulaires sur emploi permanent	234	249	220
Chercheurs (art 4.2)	23	19	25
Ingénieurs contractuels (art 4.2)	97	84	57
IT contractuels (art 4.2)	87	122	119
IT contractuels (art 6)	1	1	-
IT contractuels (art 6 ter)	-	-	-
IT contractuels (art 6 quater)	14	14	10
IT contractuels (art 6 quinquies)	10	7	5
IT contractuels (art 27)	2	2	4
Effectifs non titulaires sur emploi non permanent	930	982	1 009
Chercheurs (art 4.2)	26	27	28
Doctorants	455	506	539
Post-doctorants	145	177	151
Ingénieurs contractuels (art 4.2)	265	239	258
IT contractuels (art 4.2)	12	5	7
IT contractuels (art 6 sexies)	7	10	9
Apprentis	20	18	17
TOTAL	1 164	1 231	1 229

2.4 - RÉPARTITION HOMMES / FEMMES

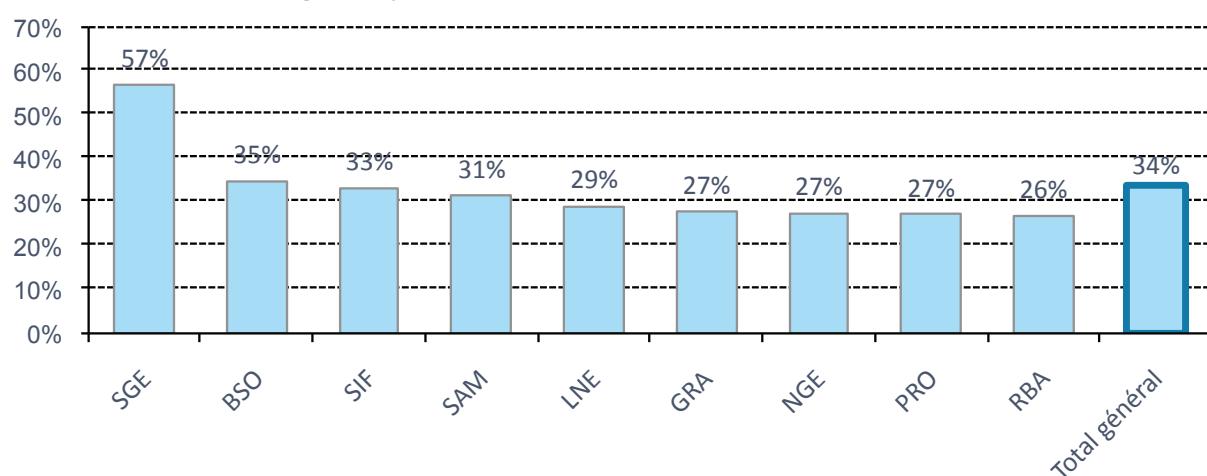
2.4.1 Répartition hommes / femmes de l'ensemble des effectifs permanents et non permanents

2.4.1.1 - Évolution du taux de féminisation par statut des effectifs en PP au 31 décembre

Statut	2017	2018	2019	Variation 2019
Effectifs permanents	40,6%	39,5%	40,0%	+1,3%
Chercheurs	17,5%	17,3%	18,3%	+5,2%
IT	62,8%	61,5%	61,3%	-0,2%
Effectifs non permanents	26,3%	28,0%	27,7%	-1,3%
Chercheurs	14,3%	15,2%	18,9%	+24,0%
Doctorants	20,7%	23,3%	22,6%	-3,0%
Post-doctorants	28,3%	25,4%	24,5%	-3,8%
Ingénieurs contractuels	17,4%	18,3%	19,7%	+7,2%
IT	69,9%	68,3%	67,5%	-1,2%
Apprentis	40,0%	33,3%	29,4%	-13,3%
TOTAL	33,7%	33,8%	33,9%	+0,3%

Les chercheurs permanents sont une population très stable. Leur taux de féminisation progresse pourtant d'1 point en 2019. Parmi les effectifs non permanents : 21% des chercheurs et des ingénieurs recrutés en 2019 sont des femmes. Ces chiffres expliquent en partie la progression significative des taux de féminisation de ces populations. A l'inverse les taux de féminisation sont en légère baisse chez les doctorants et post-doctorants.

Taux de féminisation global par centre



2.4.1.2 - Évolution du taux de féminisation des effectifs par nature et domaine d'activité en PP au 31 décembre

Nature d'activité	Domaine d'activité	2017	2018	2019	Variation 2019	Effectif 2019
Scientifiques		19,2%	20,2%	19,7%	-2,7%	1 649
	Chercheurs niveau DR	15,4%	15,5%	16,1%	+4,0%	273
	Chercheurs niveau CR	18,1%	18,6%	19,4%	+4,3%	371
	Doctorants	20,7%	23,4%	22,6%	-3,1%	539
	Post-doctorants	28,3%	25,4%	24,5%	-3,6%	151
	Ingénieurs contractuels	17,4%	18,3%	19,7%	+7,8%	315
Fonctions d'appui		62,5%	62,5%	60,7%	-3,0%	826
	Administratif et financier	75,3%	73,5%	73,3%	-0,3%	165
	Systèmes d'information	24,1%	21,9%	19,6%	-10,5%	107
	Ressources Humaines	87,8%	89,2%	88,9%	-0,4%	99
	Assistanat d'équipe de recherche	97,9%	99,0%	97,8%	-1,1%	93
	Développement technologique	13,9%	11,6%	13,2%	+13,4%	91
	Direction générale et des centres	74,1%	70,3%	69,1%	-1,7%	68
	Communication	85,2%	82,8%	86,2%	+4,2%	58
	Services généraux	23,1%	23,1%	21,6%	-6,5%	51
	Transfert et innovation	51,5%	51,4%	47,2%	-8,2%	36
	Information et édition scientifiques	78,9%	76,2%	85,0%	+11,6%	20
	Relations internationales	76,9%	70,0%	66,7%	-4,8%	12
	Administration de la recherche	75,0%	60,0%	54,5%	-9,1%	11
	Non affectés ou mis à disposition	66,7%	80,0%	80,0%	+0,0%	15
Total		33,7%	33,7%	33,9%	+0,6%	2 475

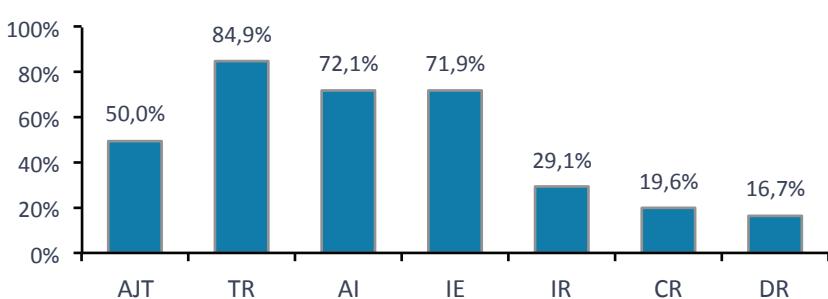
Le taux de féminisation du domaine Systèmes d'informations régresse de 10,5% et même de 19% depuis sur 2 ans, notamment en raison de mobilités internes.

2.4.2 - Répartition hommes / femmes des personnels permanents

2.4.2.1 - Évolution du taux de féminisation par corps des effectifs permanents en PP au 31 décembre

Corps	2017	2018	2019
Chercheurs	17,5%	17,3%	18,3%
DR	15,4%	15,4%	16,7%
CR	19,1%	18,9%	19,6%
IT	62,8%	61,5%	61,3%
Ingénieurs	54,7%	53,4%	53,3%
IR	30,3%	29,0%	29,1%
IE	70,4%	70,9%	71,9%
AI	71,1%	72,2%	72,1%
Techniciens	83,2%	83,2%	84,5%
TR	82,9%	83,3%	84,9%
AJT	100,0%	80,0%	50,0%
TOTAL	40,6%	39,5%	40,0%

Taux de féminisation par corps au 31 décembre



2.4.2.2 - Répartition des effectifs permanents par grade et par genre en PP au 31 décembre

Grade	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Chercheurs	113	505	618	18,3%
DR	47	235	282	16,7%
DRCE	6	22	28	21,4%
DR1	18	97	115	15,7%
DR2	23	116	139	16,5%
CR	66	270	336	19,6%
CRHC	12	15	27	44,4%
CRCN	54	255	309	17,5%
IT	385	243	628	61,3%
Ingénieurs	249	218	467	53,3%
IR	59	144	203	29,1%
IRHC	5	9	14	35,7%
IR1	17	51	68	25,0%
IR2	37	84	121	30,6%
IE	97	38	135	71,9%
IEHC	24	11	35	68,6%
IECN	73	27	100	73,0%
AI	93	36	129	72,1%
Techniciens	136	25	161	84,5%
TR	135	24	159	84,9%
TRE	34	9	43	79,1%
TRS	51	8	59	86,4%
TRN	50	7	57	87,7%
AJT	1	1	2	50,0%
AJTP1	-	1	1	-
AJT	1	-	1	100,0%
TOTAL	498	748	1 246	40,0%

Chez les chercheurs tout comme en 2018, le taux de féminisation des CRHC est particulièrement élevé avec 44% de femmes.

2.4.2.3 - Répartition des effectifs permanents par grade et par genre en ETP au 31 décembre

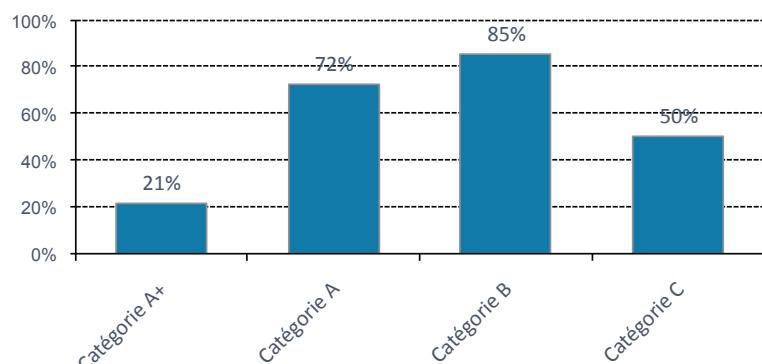
Grade	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Chercheurs	111,9	501,8	613,7	18,2%
DR	46,3	233,1	279,4	16,6%
DRCE	5,5	21,6	27,1	20,3%
DR1	18,0	96,4	114,4	15,7%
DR2	22,8	115,1	137,9	16,5%
CR	65,6	268,7	334,3	19,6%
CRHC	12,0	15,0	27,0	44,4%
CRCN	53,6	253,7	307,3	17,4%
IT	370,2	240,9	611,1	60,6%
Ingénieurs	241,6	215,9	457,5	52,8%
IR	58,3	142,9	201,2	29,0%
IRHC	5,0	9,0	14,0	35,7%
IR1	16,7	50,3	67,0	24,9%
IR2	36,6	83,6	120,2	30,4%
IE	94,0	37,2	131,2	71,6%
IEHC	23,4	11,0	34,4	68,0%
IECN	70,6	26,2	96,8	72,9%
AI	89,3	35,8	125,1	71,4%
Techniciens	128,6	25,0	153,6	83,7%
TR	127,6	24,0	151,6	84,2%
TRE	32,9	9,0	41,9	78,5%
TRS	48,0	8,0	56,0	85,7%
TRN	46,7	7,0	53,7	87,0%
AJT	1,0	1,0	2,0	50,0%
AJTP1	-	1,0	1,0	-
AJT	1,0	-	1,0	100,0%
TOTAL	482,1	742,7	1 224,8	39,4%

2.4.2.4 - Répartition des effectifs permanents par catégorie de la fonction publique et par genre en PP au 31 décembre

Catégorie	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Catégorie A+	172	649	821	21,0%
Catégorie A	190	74	264	72,0%
Catégorie B	135	24	159	84,9%
Catégorie C	1	1	2	50,0%
TOTAL	498	748	1 246	40,0%

La catégorie A+ est constituée des corps DR, CR et IR.

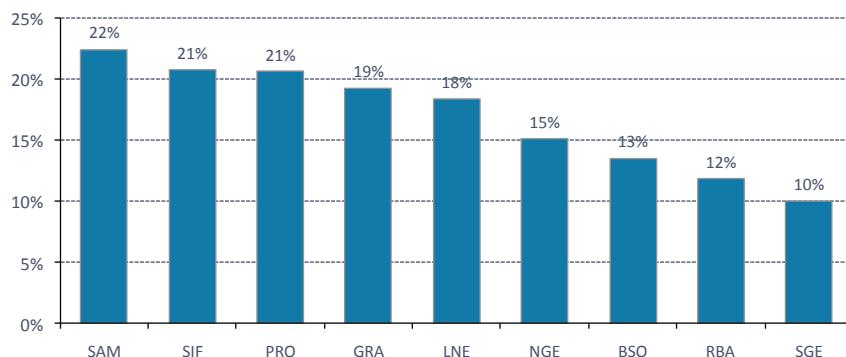
Taux de féminisation par catégorie



2.4.2.5 - Taux de féminisation par centre et par statut des effectifs permanents en PP au 31 décembre

Centre	Chercheurs	IT	Total
Bordeaux - Sud-Ouest	13%	59%	23%
Grenoble - Rhône-Alpes	19%	64%	25%
Lille - Nord Europe	18%	68%	25%
Nancy - Grand Est	15%	63%	24%
Paris	21%	55%	28%
Rennes - Bretagne Atlantique	12%	67%	21%
Saclay - Ile de France	21%	68%	24%
Sophia-Antipolis - Méditerranée	22%	64%	27%
Siège	10%	57%	41%
Moyenne	18%	61%	29%

2.4.2.6 - Taux de féminisation par centre des chercheurs permanents en PP au 31 décembre



La féminisation des chercheurs permanents, globalement faible, varie fortement entre les centres de recherche. Elle est presque deux fois plus élevée à Sophia-Antipolis - Méditerranée qu'à Rennes Bretagne-Atlantique.

2.4.3 - Répartition hommes / femmes des personnels non permanents

2.4.3.1 - Évolution du taux de féminisation par statut des effectifs non permanents en PP au 31 décembre

Statut	2017	2018	2019
Chercheurs contractuels	14,3%	15,2%	18,9%
Doctorants	20,7%	23,3%	22,6%
Post-doctorants	28,3%	25,4%	24,5%
Ingénieurs contractuels	17,4%	18,3%	19,7%
IT contractuels	69,9%	68,3%	67,5%
Apprentis	40,0%	33,3%	29,4%
Total	26,3%	28,0%	27,7%

2.4.3.2 - Répartition des effectifs non permanents par statut et par genre en PP au 31 décembre

Statut	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Chercheurs contractuels	10	43	53	18,9%
Advanced research positions	3	14	17	17,6%
Starting research positions	7	29	36	19,4%
Doctorants	122	417	539	22,6%
Post-doctorants	37	114	151	24,5%
Ingénieurs contractuels	62	253	315	19,7%
Ingénieurs R&D	50	224	274	18,2%
Ingénieurs T&I	12	29	41	29,3%
IT contractuels	104	50	154	67,5%
CDD sur art 4.2	84	42	126	66,7%
CDD sur art 6 quater	7	3	10	70,0%
CDD sur art 6 quinques	5	-	5	100,0%
CDD sur art 6 sexies	6	3	9	66,7%
CDD sur art 27 (handicap)	2	2	4	50,0%
Apprentis	5	12	17	29,4%
TOTAL	340	889	1 229	27,7%

2.4.3.3 - Répartition des effectifs non permanents par statut et par genre en ETP au 31 décembre

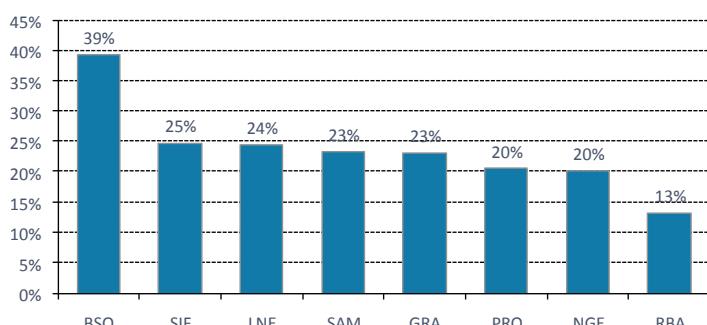
Statut	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Chercheurs contractuels	9,2	43,0	52,2	17,6%
Advanced research positions	2,2	14,0	16,2	13,6%
Starting research positions	7,0	29,0	36,0	19,4%
Doctorants	122,0	416,5	538,5	22,7%
Post-doctorants	37,0	114,0	151,0	24,5%
Ingénieurs contractuels	61,8	252,0	313,8	19,7%
Ingénieurs R&D	49,8	223,0	272,8	18,3%
Ingénieurs T&I	12,0	29,0	41,0	29,3%
IT contractuels	102,8	50,0	152,8	67,3%
CDD sur art 4.2	83,5	42,0	125,5	66,5%
CDD sur art 6 quater	7,0	3,0	10,0	70,0%
CDD sur art 6 quinques	5,0	-	5,0	100,0%
CDD sur art 6 sexies	6,0	3,0	9,0	66,7%
CDD sur art 27 (handicap)	1,3	2,0	3,3	39,4%
Apprentis	5,0	12,0	17,0	29,4%
TOTAL	337,8	887,5	1 225,3	27,6%

2.4.3.4 - Répartition du taux de féminisation des effectifs non permanents par centre en PP au 31 décembre

Centre		Chercheurs contractuels	Doctorants	Post-doctorants	Ingénieurs contractuels	IT contractuels	Apprentis	TOTAL
BSO	Effectifs	4	51	21	31	10	1	118
	Taux de fém.	25%	39%	24%	32%	80%	0%	37%
GRA	Effectifs	7	78	19	41	3	1	149
	Taux de fém.	14%	23%	11%	7%	100%	100%	19%
LNE	Effectifs	3	37	14	34	6	1	95
	Taux de fém.	0%	24%	14%	12%	83%	0%	21%
NGE	Effectifs	1	45	15	27	6	1	95
	Taux de fém.	0%	20%	7%	19%	67%	0%	20%
PRO	Effectifs	11	88	19	46	17	3	184
	Taux de fém.	9%	20%	26%	24%	53%	33%	24%
RBA	Effectifs	9	84	16	55	7	1	172
	Taux de fém.	11%	13%	31%	20%	86%	0%	20%
SIF	Effectifs	9	69	19	35	9	-	141
	Taux de fém.	22%	25%	47%	20%	89%	-	30%
SAM	Effectifs	7	86	28	32	6	3	162
	Taux de fém.	43%	23%	29%	22%	67%	33%	27%
SGE	Effectifs	2	1	-	14	90	6	113
	Taux de fém.	50%	0%	0%	29%	63%	33%	57%
TOTAL	Effectifs	53	539	151	315	154	17	1 229
	Taux de fém.	19%	23%	25%	20%	68%	29%	28%

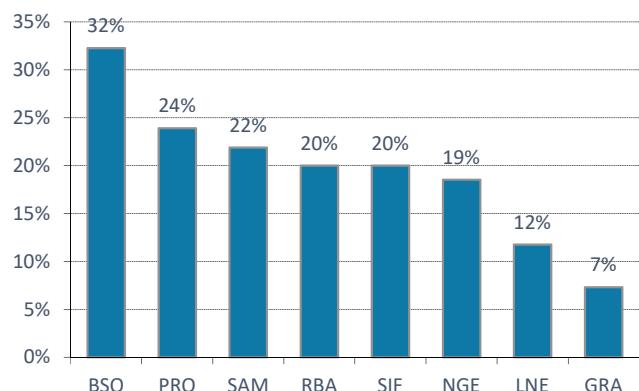
Les taux de féminisation de Saclay - Ile de France et Grenoble - Rhône-Alpes baissent par rapport à 2018, notamment en raison du transfert des agents des services mutualisés dépenses et gestion des ressources humaines, très fortement féminisés.

2.4.3.5 - Taux de féminisation des doctorants par centre en PP au 31 décembre



Le taux de féminisation des doctorants est relativement homogène entre les centres, à l'exception des deux extrêmes de Bordeaux - Sud ouest qui frôle les 40% et Rennes - Bretagne Atlantique qui reste à 13%.

2.4.3.6 - Taux de féminisation des ingénieurs par centre en PP au 31 décembre



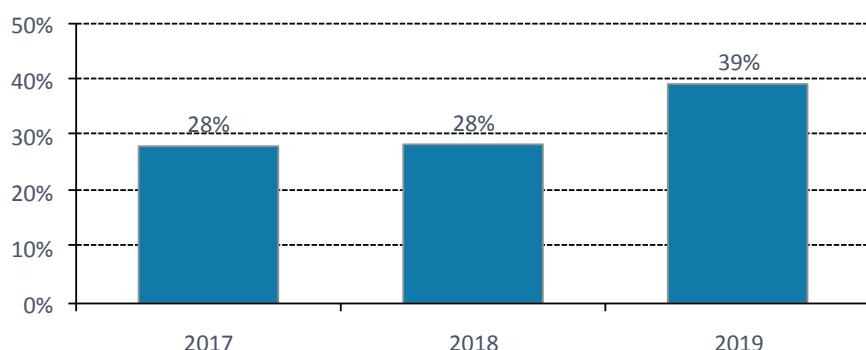
Les taux de féminisation sont plus hétérogènes au sein de la population des ingénieurs. Comme pour les doctorants, le centre de Bordeaux est en tête. C'est à Lille et Grenoble, comme en 2018, que les taux sont les plus faibles.

2.4.4 - Parité dans les emplois supérieurs et dirigeants

Taux de féminisation parmi les membres du Comité de direction en PP au 31 décembre

Effectifs	Femmes	Hommes	Total
Effectifs au 31/12/2018	5	13	18
Entrées 2019	4	3	7
Sorties 2019	2	5	7
Effectifs au 31/12/2019	7	11	18
Répartition au 31/12/2019	39%	61%	100%

Evolution du taux de féminisation du Comité de direction



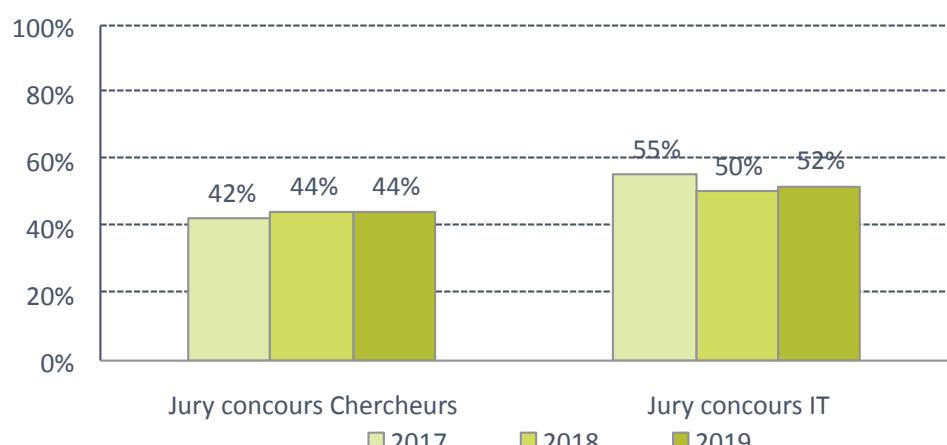
Après trois années de stagnation, le taux de féminisation du comité de direction se rapproche de la parité en 2019.

2.4.5 - Parité dans les jurys de concours

2.4.5.1 - Part des femmes dans la composition des jurys de concours

Genre	Jurys concours Chercheurs	Jurys concours IT	Total
Femmes	87	86	173
Hommes	110	80	190
Total	197	166	363
Part de femmes	44%	52%	48%

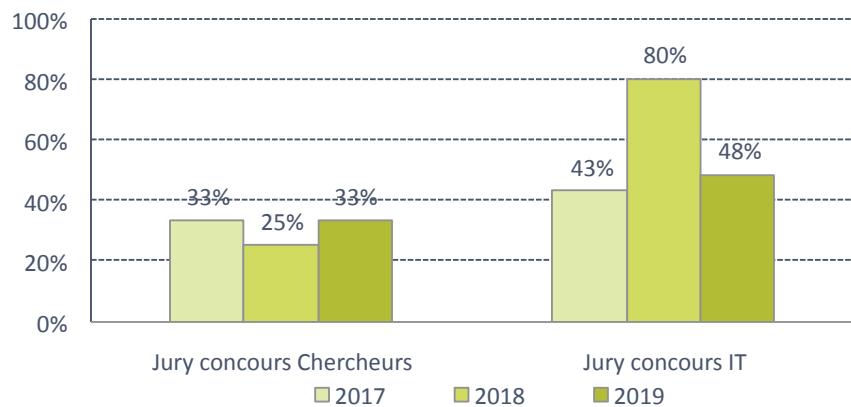
2.4.5.2 - Évolution de la part des femmes dans la composition des jurys de concours



2.4.5.3 - Part des femmes présidentes de jury de concours

Genre	Jurys concours	Jurys concours IT	Total
Femmes	4	14	18
Hommes	8	15	23
Total	12	29	41
Part de femmes	33%	48%	44%

2.4.5.4 - Évolution de la part des femmes présidentes de jury de concours



2.5 - RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE EN PP AU 31 DÉCEMBRE

2.5.1 - Tranches d'âges

2.5.1.1 - Répartition par corps et par tranche d'âge des effectifs permanents

Corps	20 à 24	25 à 29	30 à 34	35 à 39	40 à 44	45 à 49	50 à 54	55 à 59	60 et +	TOTAL	% 55 ans et plus
Chercheurs	-	12	64	96	109	109	83	67	78	618	23%
DR	-	-	-	11	37	62	63	54	55	282	39%
CR	-	12	64	85	72	47	20	13	23	336	11%
IT	1	5	50	94	95	97	137	97	52	628	24%
Ingénieurs	-	5	25	70	70	72	98	79	48	467	27%
IR	-	2	7	29	35	26	48	29	27	203	28%
IE	-	2	10	26	20	22	21	24	10	135	25%
AI	-	1	8	15	15	24	29	26	11	129	29%
Techniciens	1	-	25	24	25	25	39	18	4	161	14%
TR	1	-	24	24	24	25	39	18	4	159	14%
AJT	-	-	1	-	1	-	-	-	-	2	
TOTAL	1	17	114	190	204	206	220	164	130	1 246	24%

2.5.1.2 - Répartition par tranche d'âge et par statut des effectifs non permanents

Statut	20 à 24	25 à 29	30 à 34	35 à 39	40 à 44	45 à 49	50 à 54	55 à 59	60 et +	TOTAL	% 40 ans et plus
Chercheurs	-	3	18	16	6	5	1	3	1	53	30%
ARP	-	-	-	5	3	4	1	3	1	17	71%
SRP	-	3	18	11	3	1	-	-	-	36	11%
Doctorants	111	344	74	6	4	-	-	-	-	539	1%
Post-doctorants	-	72	62	13	4	-	-	-	-	151	3%
Ingénieurs contractuels	26	117	100	39	20	5	6	1	1	315	10%
IT	7	30	33	19	26	13	10	11	5	154	42%
Apprentis	11	6	-	-	-	-	-	-	-	17	
TOTAL	155	572	287	93	60	23	17	15	7	1 229	10%

2.5.2 - Moyennes et médianes

2.5.2.1 - Ages moyens par statut et par genre

Statut	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectifs permanents	47,5	47,2	47,3
Chercheurs	46,8	46,9	46,9
IT cat. A+	51,3	48,4	49,2
IT cat. A	48,8	46,0	48,1
IT cat. B	44,8	50,2	45,7
IT cat. C	32,0	42,3	37,2
Effectifs non permanents	32,6	30,0	30,7
Chercheurs	40,1	38,6	38,9
Doctorants	27,1	27,2	27,2
Post-doctorants	30,2	31,3	31,0
Ingénieurs contractuels cat. A+	37,7	33,2	34,1
Ingénieurs contractuels cat. A	27,7	28,5	28,4
IT cat. A+	42,2	50,8	46,1
IT cat. A	38,4	37,7	38,2
IT cat. B	36,8	32,0	35,3
IT cat. C	41,8	32,2	38,6
Apprentis	24,1	23,6	23,7
Ensemble	41,5	37,9	39,1

2.5.2.2 - Âges médians par statut et par genre

Statut	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectifs permanents	48,4	46,9	47,5
Chercheurs	45,4	46,5	46,4
IT cat. A+	52,0	49,1	50,5
IT cat. A	49,5	45,5	48,9
IT cat. B	45,3	53,0	47,0
IT cat. C	32,0	42,3	37,2
Effectifs non permanents	30,1	28,5	28,8
Chercheurs	35,8	36,6	36,6
Doctorants	26,6	26,7	26,7
Post-doctorants	29,7	30,2	30,2
Ingénieurs contractuels cat. A+	34,5	31,7	32,2
Ingénieurs contractuels cat. A	26,9	27,3	27,2
IT cat. A+	41,3	50,4	43,4
IT cat. A	37,3	34,2	36,4
IT cat. B	37,6	30,8	31,6
IT cat. C	41,8	32,2	32,2
Apprentis	22,9	22,6	22,7
Ensemble	40,5	34,4	36,8

2.5.2.3 - Évolution de l'âge moyen par statut

Statut	2017	2018	2019
Permanents	46,9	47,1	47,3
Non permanents	30,7	30,8	30,7
Ensemble	38,9	39,0	39,1

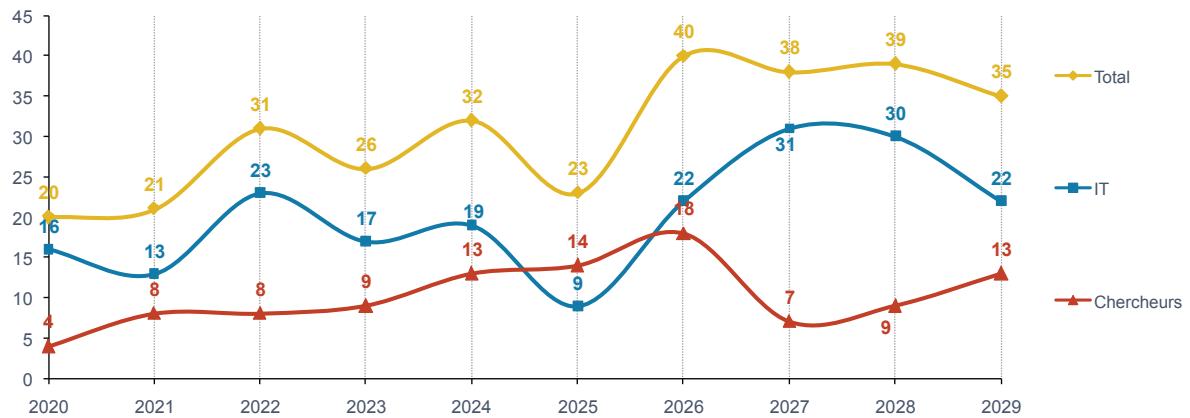
2.5.2.4 - Moyennes d'âge par centre

Centre	Permanents		Non permanents				Ensemble
	Chercheurs	IT	Chercheurs doctorants et post-doctorants	Ingénieurs CDD	IT	Apprentis	
Bordeaux - Sud-Ouest	42,8	45,9	28,6	31,9	33,1	21,7	35,6
Grenoble - Rhône-Alpes	46,9	47,0	28,8	32,4	34,8	21,8	38,3
Lille - Nord Europe	41,7	41,3	29,6	30,0	33,1	25,4	34,4
Nancy - Grand Est	45,6	48,2	28,6	29,6	34,4	22,9	38,1
Paris	46,6	45,5	28,6	30,1	38,0	24,4	37,0
Rennes - Bretagne Atlantique	47,4	50,0	28,9	32,5	44,0	22,5	38,2
Sophia-Antipolis - Méditerranée	46,6	43,4	28,7	32,7	41,4	-	37,4
Saclay - Ile de France	50,0	50,7	28,7	32,4	36,5	24,1	39,9
Siège	59,1	48,7	37,7	37,9	39,5	24,0	46,2
Total général	46,9	47,8	28,8	31,8	38,6	23,7	39,1

2.5.3 - Fonctionnaires et CDI atteignant l'âge moyen de départ en retraite dans les 10 prochaines années

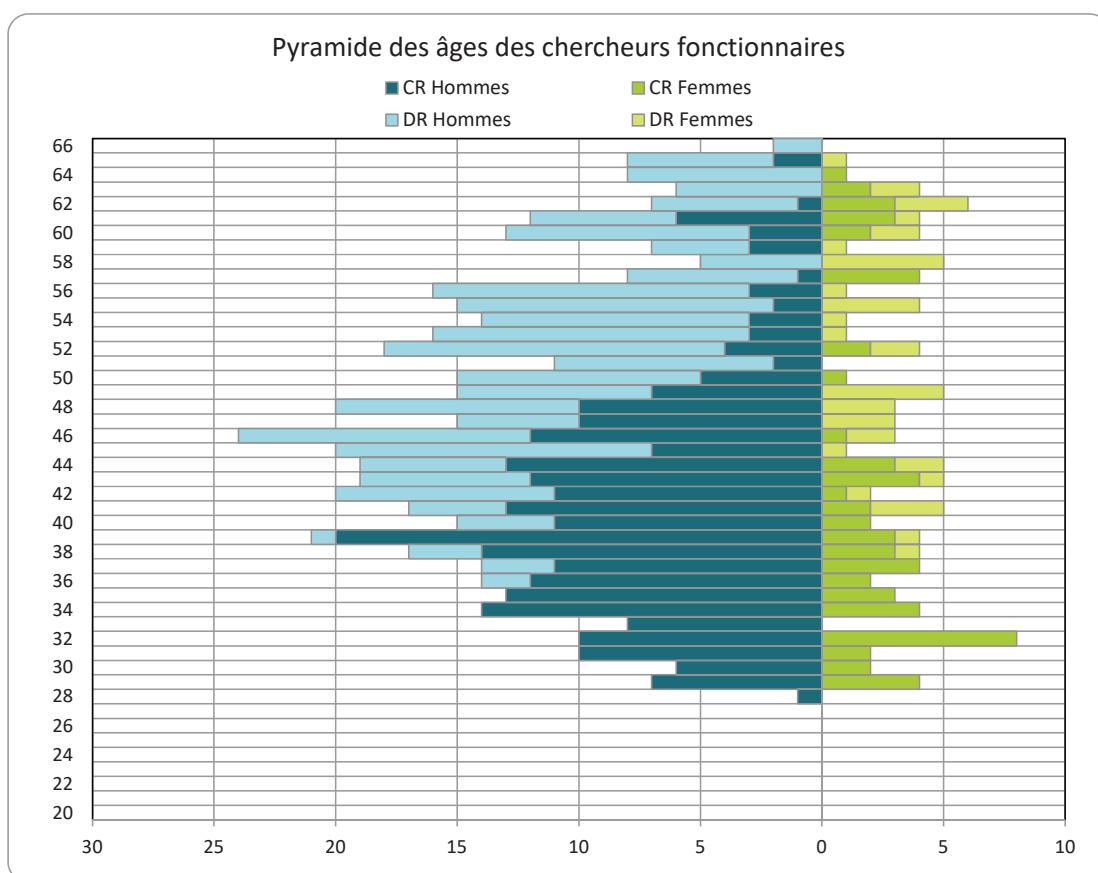
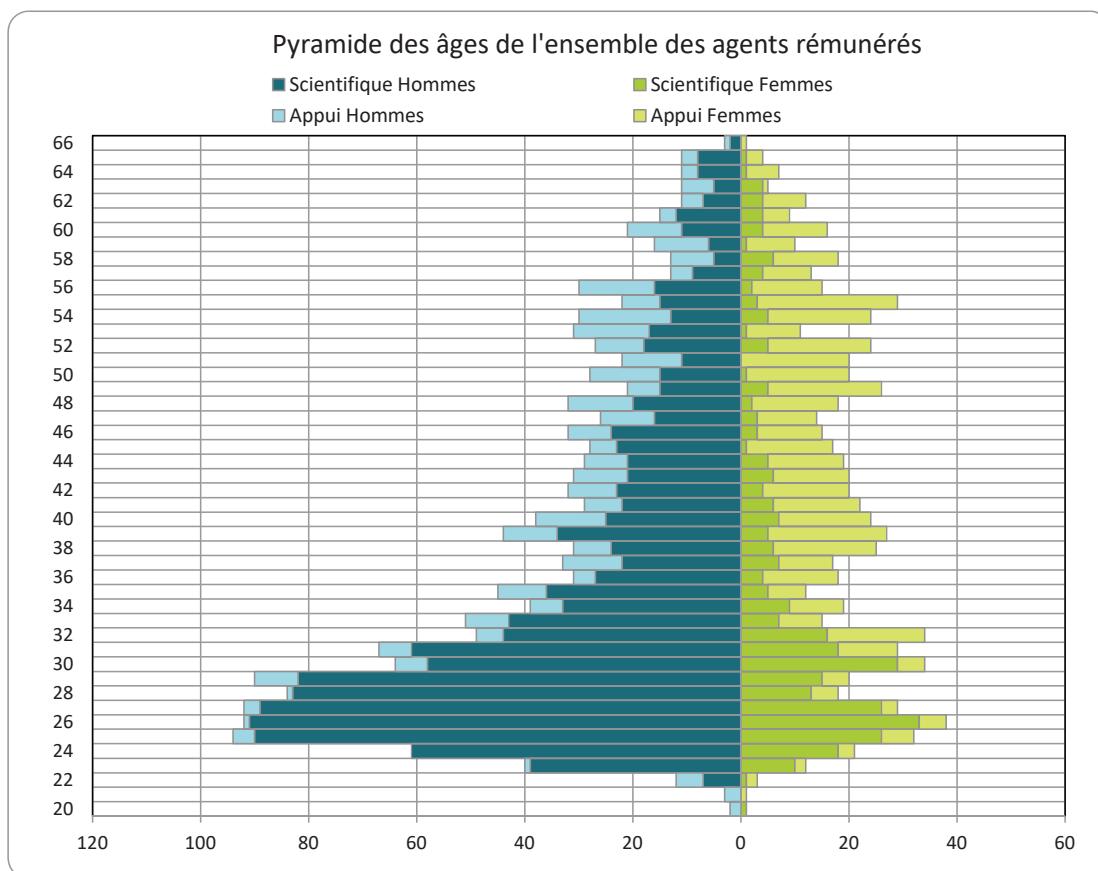
Les agents pris en compte ici sont les CDI et les fonctionnaires titulaires ou détachés sur poste en activité chez Inria. L'âge de départ en retraite est évalué à la limite d'âge pour les chercheurs et à 63 ans pour les IT

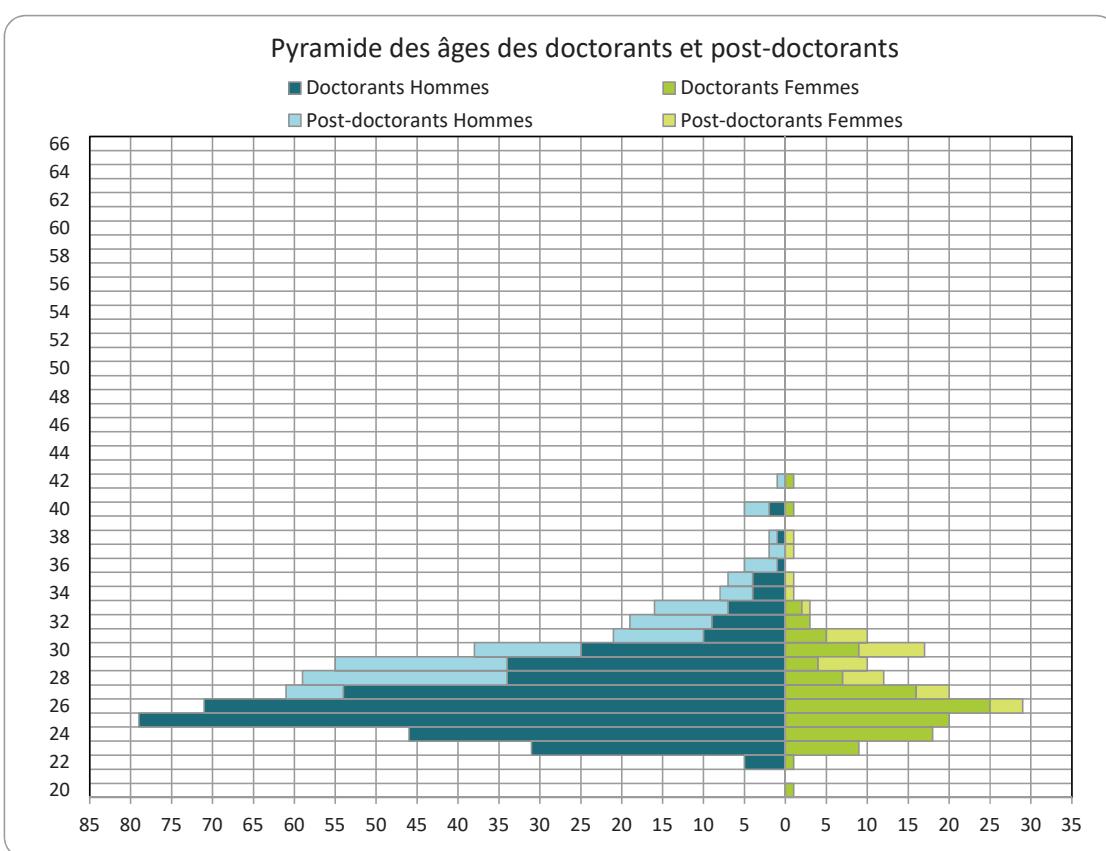
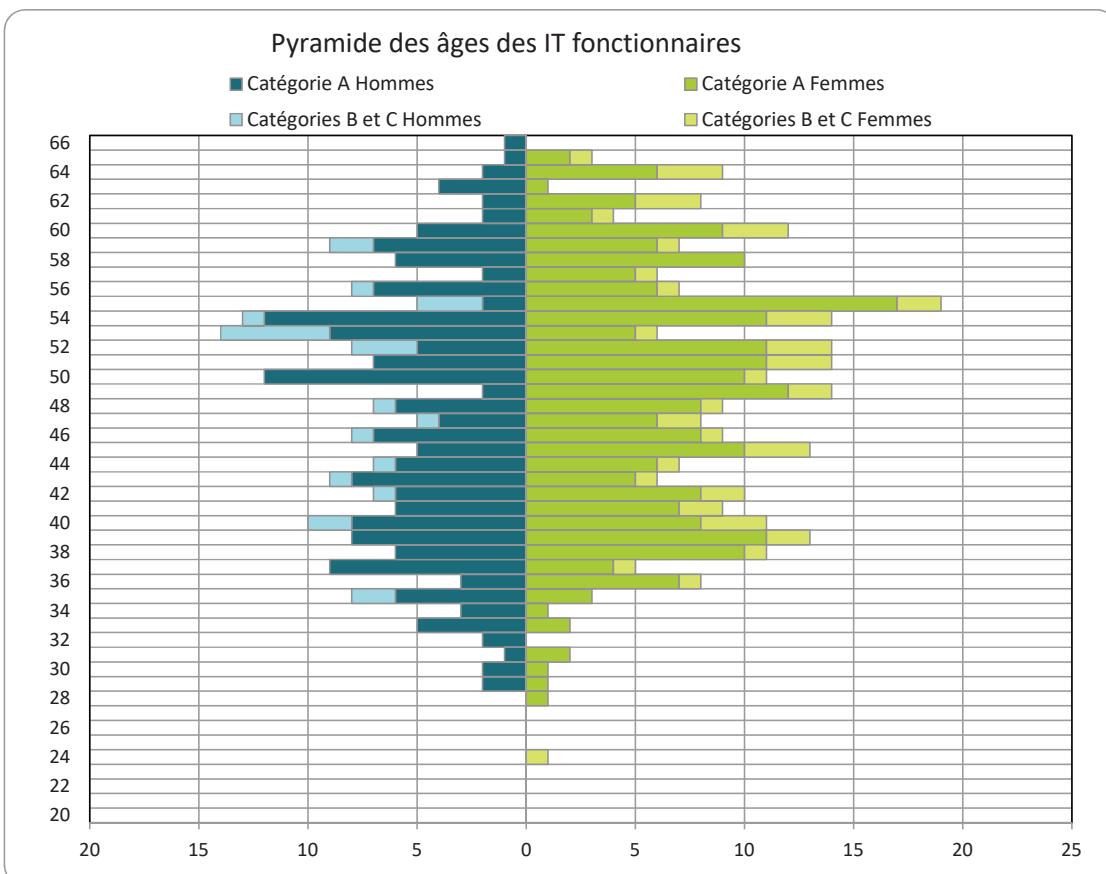
Prévisions de départ en retraite dans les 10 prochaines années

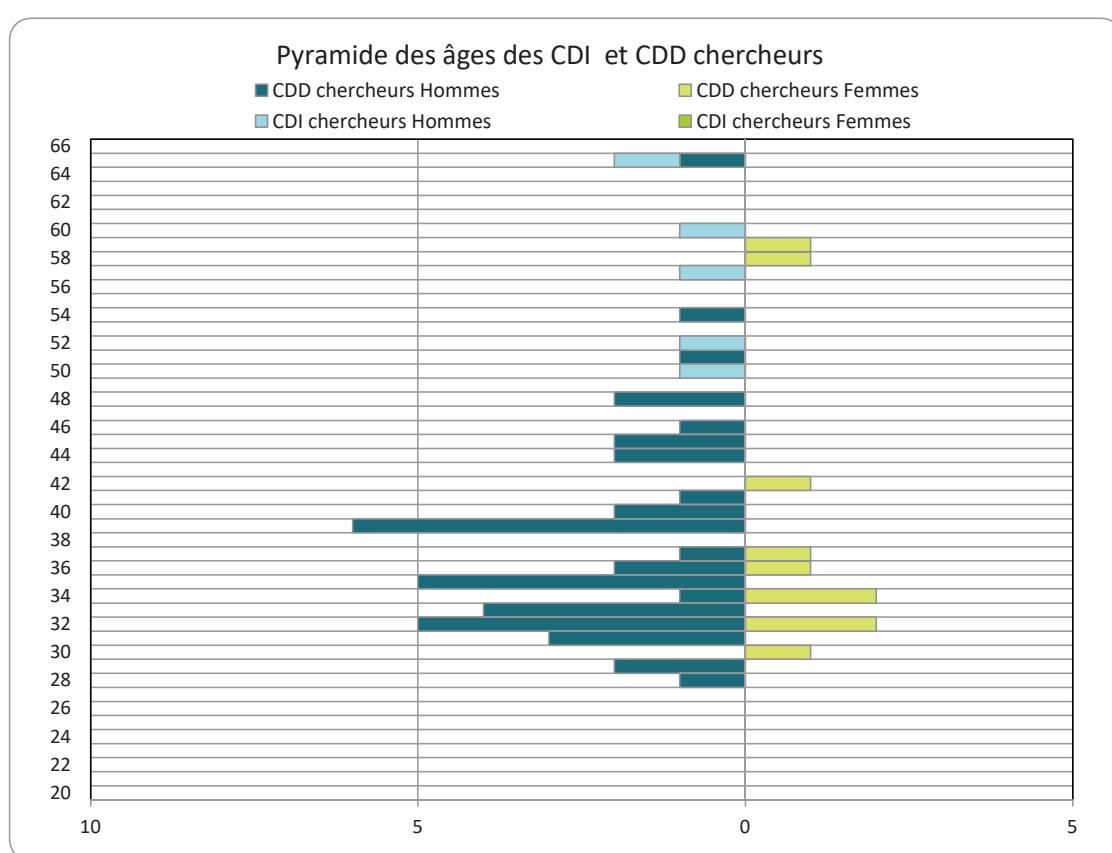
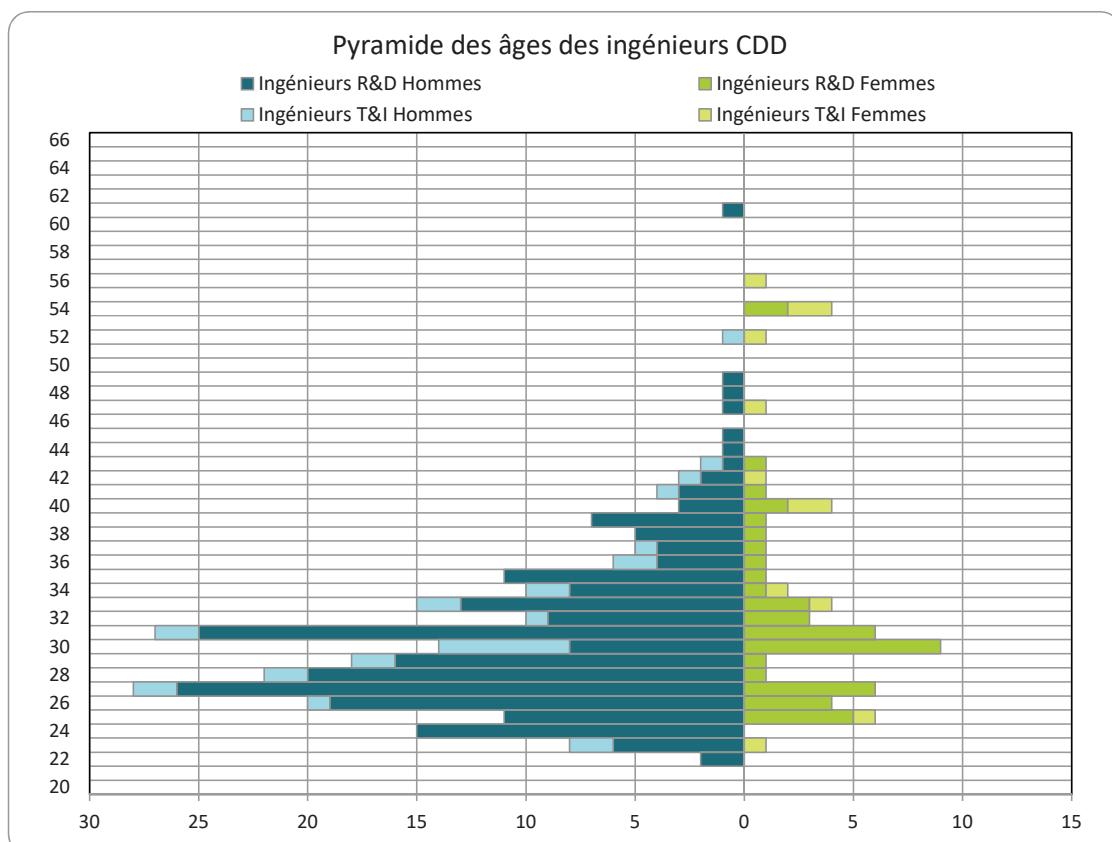


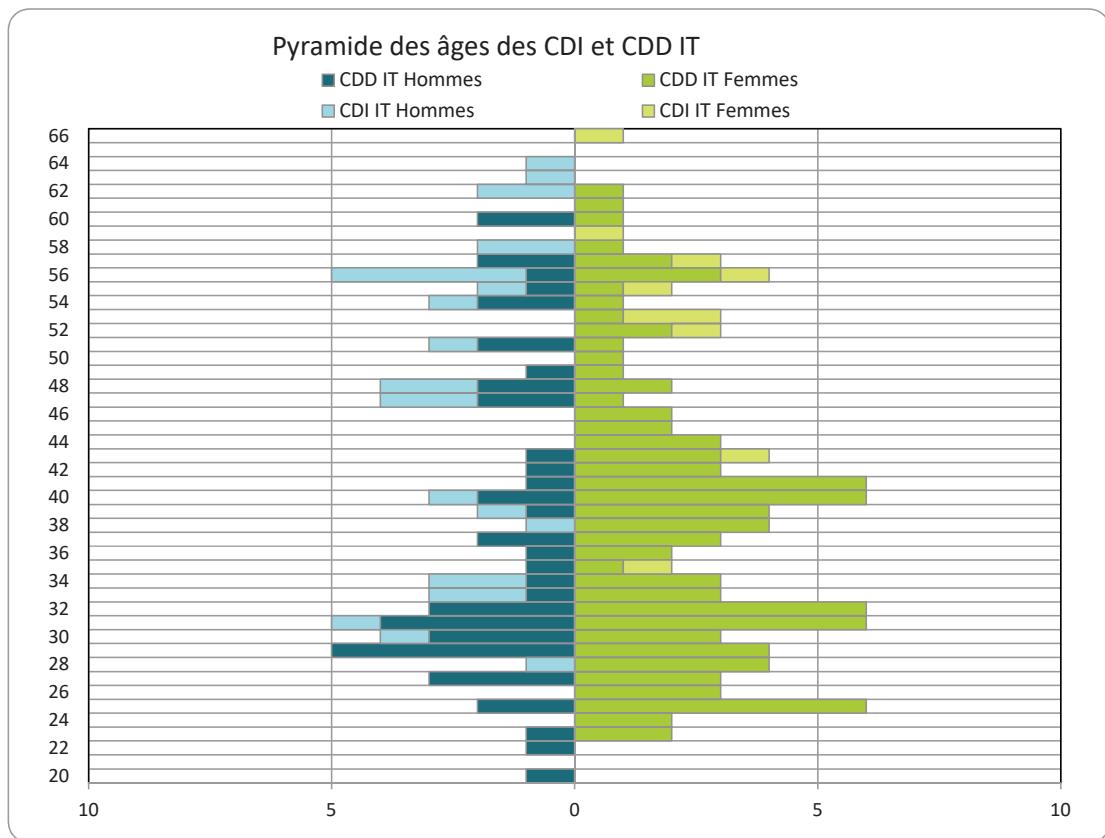
2.5.4 - Pyramides des âges

Effectifs en personnes physiques au 31 décembre









3 - MOUVEMENTS DU PERSONNEL

Ce chapitre présente les mouvements de personnel enregistrés à travers les concours, les campagnes de recrutement, les promotions, la mobilité et les départs en retraite.

- 3.1 - Les concours chercheur/euses
- 3.2 - Les concours IT
- 3.3 - Examens de titularisation (loi Sauvadet)
- 3.4 - Les promotions
- 3.5 - La mobilité interne
- 3.6 - La mobilité externe
- 3.7 - Les départs à la retraite
- 3.8 - Les entrées et sorties annuelles

3 - MOUVEMENTS DU PERSONNEL

3.1 - LES CONCOURS CHERCHEURS

Les données de ce chapitre correspondent aux concours ouverts en 2019, sans préjuger de l'année d'entrée des agents recrutés. En effet, il est fréquent que l'entrée ait lieu au début de l'année suivant celle du concours.

3.1.1 - Recrutements des chercheurs sur l'année

Grade	Postes ouverts	Candidatures	Pression*	Postes pourvus
DR2	12	63	5,3	12
CRCN	22	224	10,2	22
TOTAL	34	287	8,4	34

* La pression correspond au rapport entre le nombre de candidatures et le nombre de postes ouverts

3.1.2 - Évolution du nombre de postes chercheurs pourvus

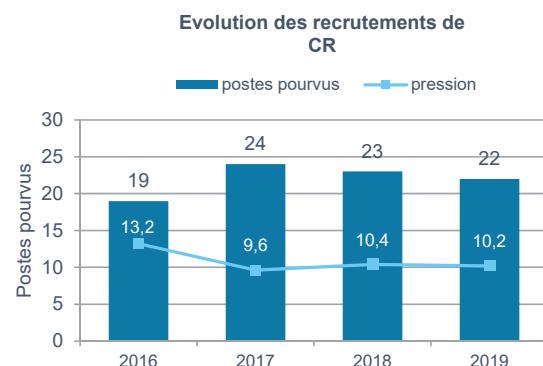


3.1.3 - Répartition des affectations par centre de recherche et par grade

Centre	DR2	CRCN	TOTAL
Bordeaux - Sud Ouest	2	3	5
Grenoble - Rhône-Alpes	2	3	5
Lille - Nord Europe	1	2	3
Nancy - Grand Est	-	2	2
Paris	1	4	5
Rennes - Bretagne Atlantique	2	2	4
Saclay - Ile de France	3	3	6
Sophia Antipolis - Méditerranée	1	3	4
TOTAL	12	22	34

3.1.4 - Évolution des candidats et recrutements par concours chercheurs

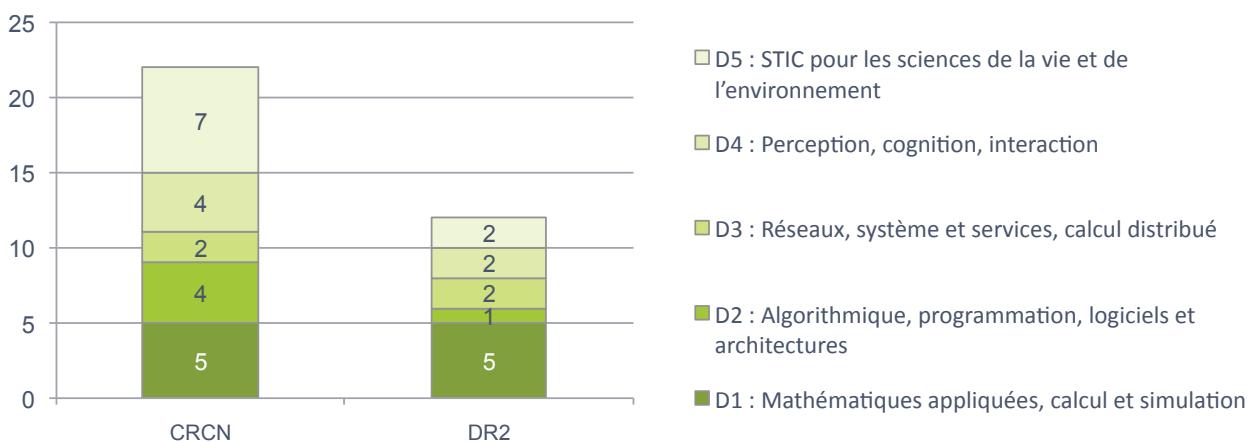
Corps	2016	2017	2018	2019
DR				
candidatures	60	49	57	63
postes pourvus	10	12	12	12
pression	6,0	4,1	4,8	5,3
CR				
candidatures	251	231	239	224
postes pourvus	19	24	23	22
pression	13,2	9,6	10,4	10,2
Total candidatures	311	280	296	287
Total postes pourvus	29	36	35	34



3.1.5 - Chercheurs recrutés par nationalité

Nationalité	DR	% origine DR	CR	% origine CR	Total	% origine total
France	9	75%	18	82%	27	79%
Europe (hors France)	2	17%	2	9%	4	12%
Afrique / Moyen Orient	-		1	5%	1	3%
Asie / Océanie	-		1	5%	1	3%
Amérique	1	8%	-		1	3%
TOTAL	12	100%	22	100%	34	100%

3.1.6 - Répartition des recrutés par domaine de recherche

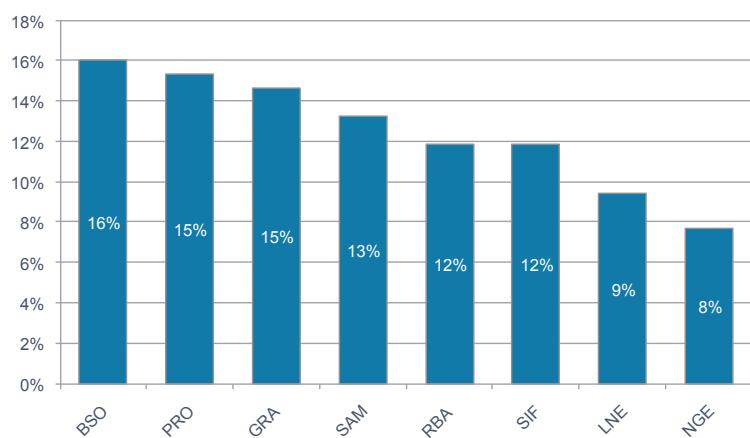


Le nombre de CR recrutés sur le domaine D5 est presque multiplié par 2 en 2019 avec 7 agents recrutés contre 4 en 2018.

3.1.7 - Répartition des candidatures par Centre de Recherche visé et par grade

Centre	DR2	CRCN	TOTAL
BSO	7	39	46
GRA	8	34	42
LNE	8	19	27
NGE	4	18	22
PRO	8	36	44
RBA	6	28	34
SIF	13	21	34
SAM	9	29	38
TOTAL	63	224	287

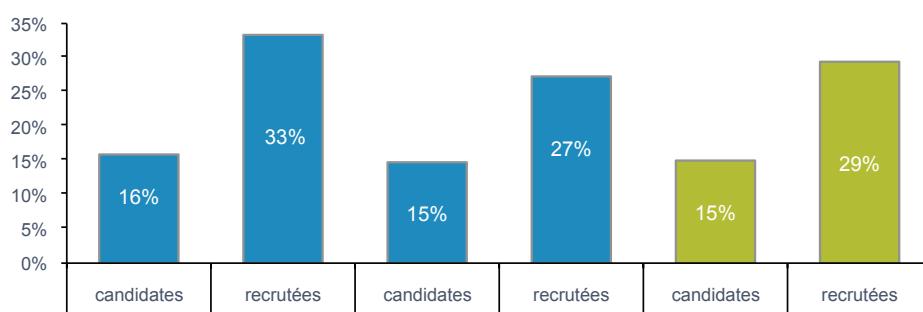
Parts des candidatures par centre de recherche visé



3.1.8 - Répartition des candidats et des recrutés par grade et par genre

Grade	Candidat/es	Recruté/es
DR2	63	12
Hommes	53	8
Femmes	10	4
CRCN	224	22
Hommes	191	16
Femmes	33	6
TOTAL	287	34
dont Hommes	244	24
dont Femmes	43	10

Part de femmes candidates et part de femmes recrutées par grade



On note un fort avantage féminin dans le recrutement des DR2 comme des CRCN. En effet, la part de femmes recrutées est 2 fois plus importante que la part de femmes candidates.

3.1.9 - Évolution de la part des femmes candidates et recrutées

	2017	2018	2019
Nombre de postes pourvus	36	35	34
Part de femmes candidates	20%	17%	15%
Part de femmes recrutées	28%	20%	29%

3.1.10 - Évolution de l'âge moyen des candidats et des recrutés chez les CRCN

	2017	2018	2019
Candidats	31,7	31,8	31,8
Recrutés	31,1	31,2	30,6

En 2018 le PPCR a fusionné les grades CR1 et CR2 en CRCN
Pour l'année 2017, les données concernent les CR2.

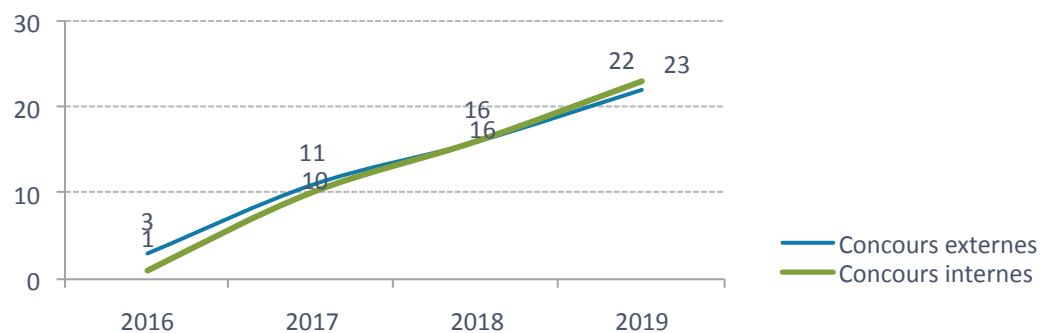
3.2 - LES CONCOURS IT

3.2.1 - Recrutement des IT par statut, grade et type de concours

Grades	Concours externes				Concours internes				Total postes pourvus
	Postes ouverts	Candidatures	Postes pourvus	Pression	Postes ouverts	Candidatures	Postes pourvus	Pression	
Ingénieurs	15	125	10	8,3	17	111	17	6,5	27
IR	4	38	3	9,5	4	17	4	4,3	7
IE	8	59	4	7,4	8	47	8	5,9	12
AI	3	28	3	9,3	5	47	5	9,4	8
Techniciens	13	118	12	9,1	6	26	6		18
TR	13	118	12	9,1	6	26	6	4,3	18
TRS	-	-	-	-	6	26	6	4,3	6
TRN	13	118	12	9,1	-	-	-	-	12
TOTAL	28	243	22	8,7	23	137	23	6,0	45

3.2.2 - Evolution du nombre de postes d'IT pourvus aux concours

Concours	2016	2017	2018	2019
Concours externes	3	11	16	22
Concours internes	1	10	16	23
TOTAL	4	21	32	45



En deux ans le nombre de postes pourvus a plus que doublé, que ce soit par voie de concours interne ou externe.

3.2.3 - Répartition des recrutements par concours externes IT par centre et par corps

Centre	IR	IE	AI	TR	TOTAL
Bordeaux - Sud Ouest	-	-	-	-	-
Grenoble - Rhône-Alpes	-	-	-	2	2
Lille - Nord Europe	-	1	1	2	4
Nancy - Grand Est	-	-	-	1	1
Paris	1	-	1	2	4
Rennes - Bretagne Atlantique	1	-	-	1	2
Saclay - Ile de France	-	-	1	1	2
Sophia Antipolis - Méditerranée	-	1	-	-	1
Siège	1	2	-	3	6
TOTAL	3	4	3	12	22

3.2.4 - Répartition des recrutements par concours externes IT par branche d'activité professionnelle

Branche d'activité professionnelle	Nombre de candidatures	Postes ouverts	Postes pourvus	Pression
BAP E : informatique et calcul scientifique	69	8	5	8,6
BAP F : documentation, édition, communication	11	1	1	11,0
BAP G : patrimoine, logistique, prévention et restauration	17	3	3	5,7
BAP J : gestion scientifique et techniques des EPST	146	16	13	9,1
TOTAL	243	28	22	8,7

3.2.5 - Répartition des recrutements par concours externe IT par domaine d'activité

Domaine d'activité	Nombre de candidatures	Postes ouverts	Postes pourvus	Pression
Administratif et financier / Juridique	16	2	1	8,0
Systèmes d'information	41	6	3	6,8
Développement technologique	28	2	2	14,0
Assistanat d'équipe de recherche	80	8	7	10,0
Ressources humaines	26	3	3	8,7
Communication	11	1	1	11,0
Services généraux	17	3	3	5,7
Transfert et innovation	8	1	-	8,0
Assistanat de service	16	2	2	8,0
TOTAL	243	28	22	8,7

En 2019, la pression sur nos concours IT augmente dans tous les domaines d'activité

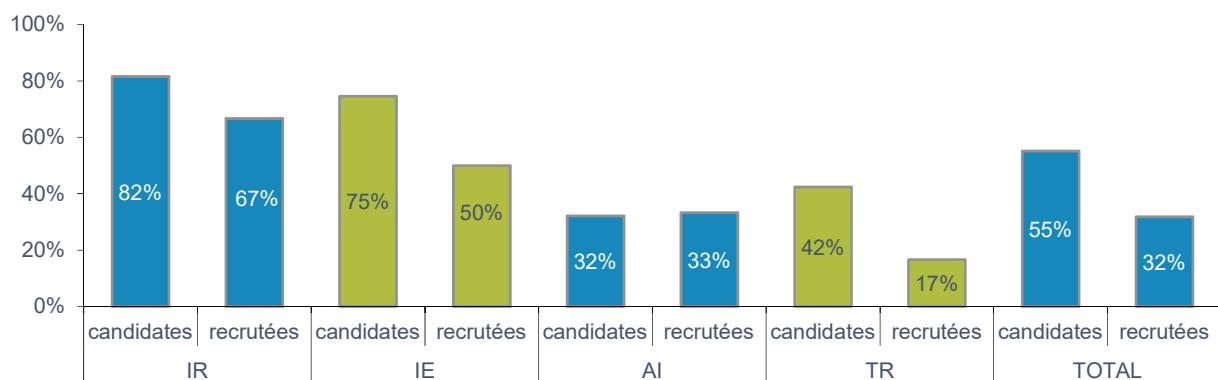
3.2.6 - Évolution des recrutements par concours externe IT par domaine d'activité

Domaine d'activité	2016	2017	2018	2019
Administratif et financier / Juridique	1	2	1	1
Ressources humaines	-	2	-	3
Systèmes d'information	-	3	3	3
Communication	-	2	7	1
Services généraux	-	1	-	3
Transfert et innovation	2	1	2	-
Assistanat d'équipe de recherche	-		3	7
Développement technologique	-		1	2
Assistanat de service				2
TOTAL	3	11	17	22

3.2.7 - Répartition hommes / femmes dans les concours externes IT

Corps	Candidats	Recrutés
IR	38	3
Femmes	31	2
Hommes	7	1
IE	59	4
Femmes	44	2
Hommes	15	2
AI	28	3
Femmes	9	1
Hommes	19	2
TR	118	12
Femmes	50	2
Hommes	68	10
TOTAL	243	22
dont Femmes	134	7
dont Hommes	109	15

Part de femmes candidates et recrutées par corps



Hormis pour les AI, on note un avantage masculin pour tous les corps pour le recrutement des concours externes IT en 2019.

3.2.8 - Évolution de la part des femmes candidates et recrutées dans les concours externes IT

	2016	2017	2018	2019
Nombre de postes pourvus	3	11	16	22
Part de femmes candidates	37%	44%	62%	55%
Part de femmes recrutées	67%	45%	81%	32%

3.3 - EXAMENS DE TITULARISATION (loi Sauvadet)

Aucun agent n'a été éligible à la titularisation via la loi Sauvadet depuis 2013.

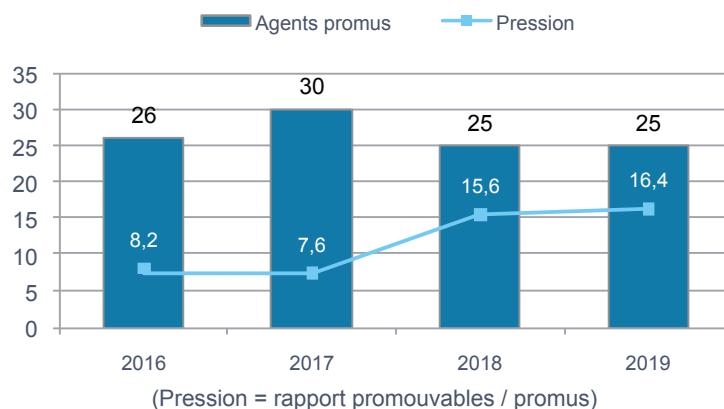
3.4 - LES PROMOTIONS

3.4.1 - Les promotions chercheurs

3.4.1.1 Promotions au choix par grade

Grade	Possibilités de promotion	Agents promouvables	Candidatures	Agents promus	Rapport promus / promouvables
DRCE éch 1 -> DRCE éch 2	2	15	5	1	6,7%
DR1 -> DRCE	3	91	15	2	2,2%
DR2 -> DR1	8	94	24	8	8,5%
CRCN -> CRHC	15	211	63	14	6,6%
TOTAL	28	411	107	25	6,1%

Evolution des promotions au choix des chercheurs



3.4.1.2 Part des femmes dans les promotions au choix

Grade	% femmes parmi les promouvables	% femmes parmi les candidats	% femmes parmi les promus
DRCE éch 1 -> DRCE éch 2	33%	40%	0%
DR1 -> DRCE	12%	33%	50%
DR2 -> DR1	13%	13%	25%
CRCN -> CRHC	17%	25%	43%
TOTAL	15%	24%	36%

Les femmes représentent en moyenne 15% des promouvables et 36% des promus. Cet avantage féminin se retrouve pour l'accès à chacun des grades, hormis l'échelon 2 du grade DRCE.

3.4.1.3 Âge moyen des promus

Grade	Age moyen des promus
DRCE éch 1 -> DRCE éch 2	60,9
DR1 -> DRCE	62,3
DR2 -> DR1	50,7
CRCN -> CRHC	59,9
TOTAL	57,6

3.4.1.4 Agents en détachement et mis à disposition parmi les promus au choix

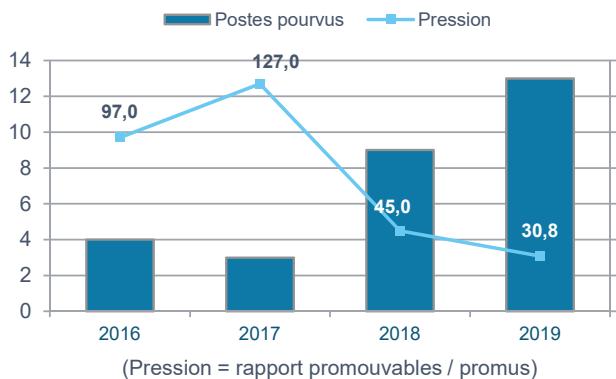
	Hommes	Femmes	Total
Mobilité entrante	-	-	-
Mobilité sortante	1	-	1
TOTAL	1	-	1

3.4.2 - Les promotions de corps des IT

3.4.2.1 Changements de corps au choix par statut

Corps	Agents promouvables	Agents proposés	Agents promus	Possibilités de promotions	Rapport promus / promouvables
Ingénieurs	247	55	7	7	2,8%
IE -> IR	130	16	2	2	1,5%
AI -> IE	117	39	5	5	4,3%
Techniciens	154	44	6	6	3,9%
TR -> AI	150	43	5	5	3,3%
AJT -> TR	4	1	1	1	25,0%
TOTAL	401	99	13	13	3,2%

Evolution des promotions de corps des IT



Le nombre de promotions augmente à nouveau en 2019 avec 13 agents promus dans les différents corps.

Parts des femmes dans les changements de corps au choix par statut

Corps	% femmes parmi les promouvables	% femmes parmi les proposés	% femmes parmi les promus
Ingénieurs	72%	78%	100%
IE -> IR	70%	69%	100%
AI -> IE	75%	82%	100%
Techniciens	82%	84%	100%
TR -> AI	82%	84%	100%
AJT -> TR	100%	100%	100%
TOTAL	76%	81%	100%

En 2019, La totalité des promues sont des femmes quel que soit le corps d'accueil

Agents en détachement et mis à disposition parmi les promus

Type de mobilité	Hommes	Femmes	Total
Mobilité entrante	-	2	2
Mobilité sortante	-	-	-
TOTAL	-	2	2

3.4.2.2 Mobilité catégorielle

Taux de mobilité parmi les fonctionnaires présents au 31 décembre de l'année précédente

Genre	C > B	B > A	A > A+	Ensemble
Hommes	-	0,0%	0,0%	0,0%
Femmes	25,0%	3,7%	1,1%	2,5%
TOTAL	20,0%	3,1%	0,8%	1,9%

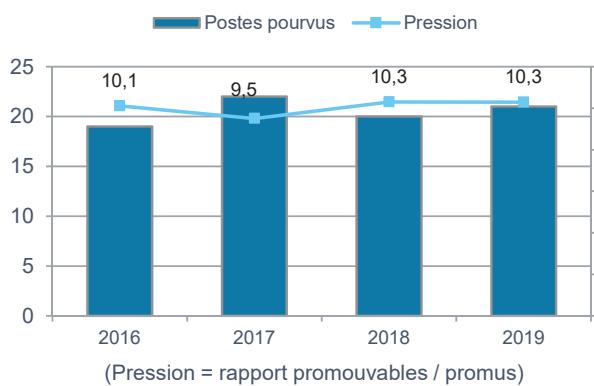
3.4.3 - Les promotions de grade des IT

3.4.3.1 Avancements de grade au choix par grade

Grade	Possibilités de promotions	Agents promouvables	Agents proposés	Agents promus	Rapport promus / promouvables
IRHC éch 4 -> IRHC éch 5	1	11	4	1	9,1%
IR2->IR1	5	61	61	5	8,2%
IECN->IEHC	5	55	55	5	9,1%
TRS->TRE	5	59	59	5	8,5%
TRN->TRS	4	28	13	5	17,9%
AJTP2 -> AJTP1	-	-	-	-	-
AJT -> AJTP2	1	2	-	-	0,0%
TOTAL	21	216	192	21	9,7%

A l'exception du passage au grade TRS qui reste cependant à un niveau très élevé, tous les rapports promus / promouvables progressent nettement en 2019.

Evolution des avancements de grade des IT



Parts des femmes dans les avancements de grade au choix par grade

Grade	% femmes parmi les promouvables	% femmes parmi les proposés	% femmes parmi les promus
IRHC éch 4 -> IRHC éch 5	27%	50%	100%
IR2->IR1	31%	31%	40%
IECN->IEHC	76%	76%	80%
TRS->TRE	85%	85%	100%
TRN->TRS	79%	77%	80%
AJTP2 -> AJTP1	-	-	-
AJT -> AJTP2	100%	-	-
TOTAL	62%	63%	71%

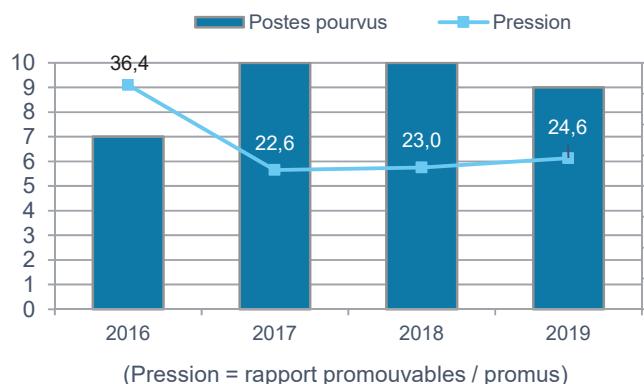
Agents en détachement et mis à disposition parmi les promus

Aucun agent n'est concerné en 2019.

3.4.3.2 Examens de sélection professionnelle

Grade	Possibilités de promotion	Agents promouvables	Candidats	Agents promus	Rapport promus / promouvables
IRO	2	102	7	2	2,0%
TRE	4	63	15	4	6,3%
TRS	3	56	9	3	5,4%
TOTAL	9	221	31	9	4,1%

Evolution des promotions par examens de sélection professionnelle



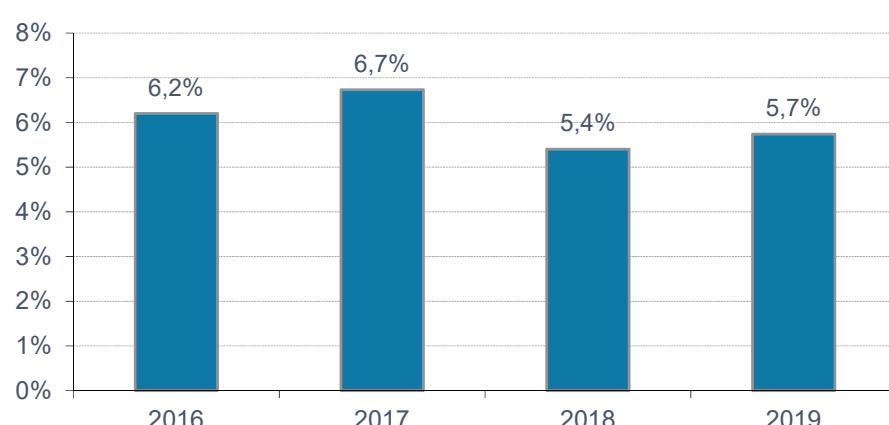
Parts des femmes parmi les agents sélectionnés

Grade d'accueil	% femmes parmi les promouvables	% femmes parmi les candidats	% femmes parmi les promus
IRO	28%	29%	100%
TRE	86%	73%	75%
TRS	84%	100%	100%
TOTAL	59%	71%	89%

Agents en détachement et mis à disposition (entrante ou sortante) parmi les promus

Type de mobilité	Hommes	Femmes	Total
Mobilité entrante	-	1	1
Mobilité sortante	-	1	1
TOTAL	-	2	2

3.4.4 - Évolution globale du taux de promotion (promus / promouvables) des populations chercheurs et IT



3.4.5 - Titulaires ayant atteint l'échelon terminal de leur grade

Grade	Nombre d'agents à l'échelon terminal de leur grade au 31 décembre	Part de l'effectif du grade	Nombre d'agents à l'échelon terminal depuis plus de 5 ans au 31 décembre	Part de l'effectif du grade
Directeurs de recherche	146	56,8%	43	16,7%
DRCE	24	92,3%	8	30,8%
DR1	79	72,5%	35	32,1%
DR2	43	35,2%	-	-
Chargés de recherche	50	15,2%	-	-
CRHC	-	-	-	-
CRCN	50	16,5%	-	-
Ingénieurs de recherche	62	37,3%	22	13,3%
IRHC	8	57,1%	-	-
IR1	38	55,9%	11	16,2%
IR2	16	19,0%	11	13,1%
Ingénieurs d'étude	5	3,8%	-	-
IEHC	1	2,9%	-	-
IEN	4	4,2%	-	-
Assistants ingénieurs	10	7,9%	-	-
AI	10	7,9%	-	-
Techniciens	2	1,3%	1	0,6%
TRE	-	-	-	-
TRS	1	1,7%	1	1,7%
TRN	1	1,8%	-	-
Adjoints techniques	-	-	-	-
AJTP1	-	-	-	-
AJT	-	-	-	-
TOTAL	275	23,5%	66	5,6%
Rappel 2018	282	22,8%	59	4,8%

Le taux d'agents ayant atteint l'échelon terminal de leur grade depuis plus de 5 ans reste limité. Ce chiffre s'explique par l'allongement des grilles instauré en 2016 puis en 2017 par la réforme Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération (PPCR). Ainsi en 2017, les grades CR2 et CR1 ont été fusionnés dans le grade CRCN. En conséquence, aucun CRCN n'est formellement classé depuis plus de 5 ans à l'échelon terminal du grade au 31/12/2019.

3.5 - LA MOBILITÉ INTERNE

3.5.1 - La mobilité inter-centres

3.5.1.1 Synthèse annuelle des mobilités inter-centres

Centre	Chercheurs, doc., post-doc. et ingé. contractuels		IT		TOTAL		Solde
	départs	arrivées	départs	arrivées	départs	arrivées	
Bordeaux - Sud Ouest	-3	+1	-5	0	-8	+1	-7
Grenoble - Rhône-Alpes	-2	+4	-32	0	-34	+4	-30
Lille - Nord Europe	-4	0	-6	0	-10	0	-10
Nancy - Grand Est	0	+1	-5	0	-5	+1	-4
Paris	-4	+4	-13	+1	-17	+5	-12
Rennes - Bretagne Atlantique	-1	+5	-10	+1	-11	+6	-5
Saclay - Ile de France	-3	+3	-50	0	-53	+3	-50
Sophia Antipolis - Méditerranée	-4	+2	-8	+1	-12	+3	-9
Siège	-1	+2	-3	+129	-4	+131	+127
TOTAL	-22	+22	-132	+132	-154	+154	0

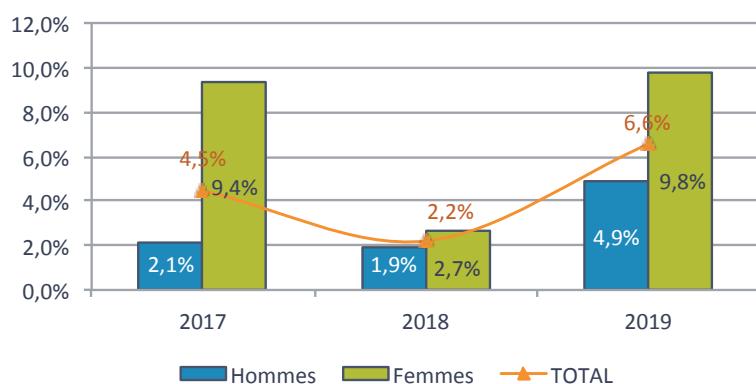
L'année 2019 est marquée par un fort taux de mobilité chez les IT en raison de la réaffectation des services mutualisés et des agents des services informatiques des centres.

3.5.1.2 Taux de mobilité inter-centre par statut et par genre

Statut	Hommes	Femmes	Ensemble
Chercheurs, doc., post-doc. et ingé. contractuels	1,5%	2,2%	1,6%
IT	19,3%	14,8%	16,5%
TOTAL	4,9%	9,8%	6,6%

16,5% des IT ont réalisé une mobilité inter-centre dont 14,7% en raison de ces nouvelles affectations et 1,7% indépendamment d'elles.

3.5.1.3 Évolution du taux de mobilité inter-centre par genre



Le taux de mobilité a ainsi été multiplié par 3 entre 2018 et 2019. Les femmes sont les plus impactées. Elles représentent en effet près de 90% des agents des services mutualisés. Le taux se rapproche ainsi de 2017; la création des services mutualisés ayant induit des mouvements de même nature.

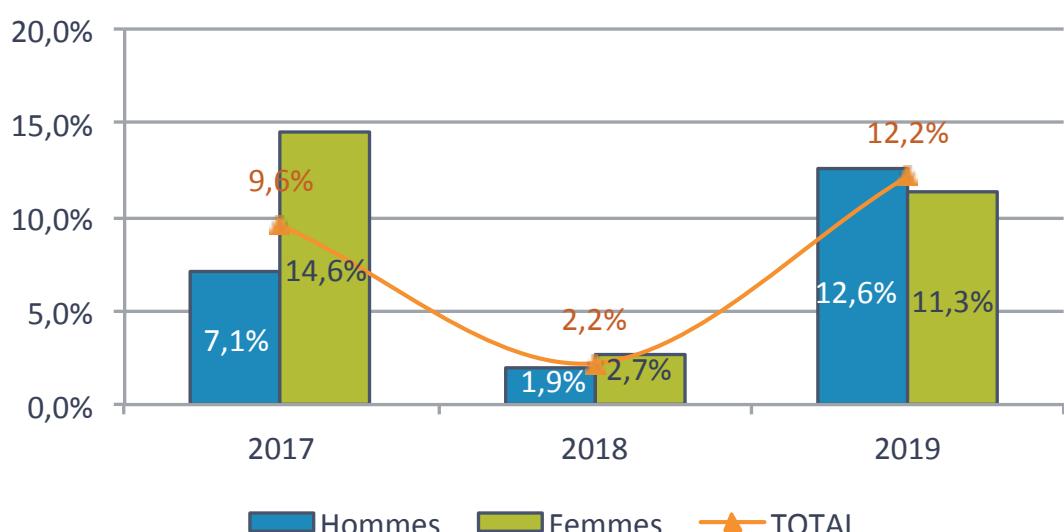
3.5.2 - La mobilité structurelle

3.5.2.1 Taux de mobilité entre structures d'affectation (services ou équipes de recherche) par genre

Statut	Hommes	Femmes	Ensemble
Chercheurs, doc., post-doc. et ingé. contractuels	10,0%	12,7%	10,6%
IT	23,6%	10,3%	15,4%
TOTAL	12,6%	11,3%	12,2%

Les changements de rattachement des services mutualisés ne sont pas ici considérés comme des mobilités structurelles.

3.5.2.2 Évolution du taux de mobilité entre structures

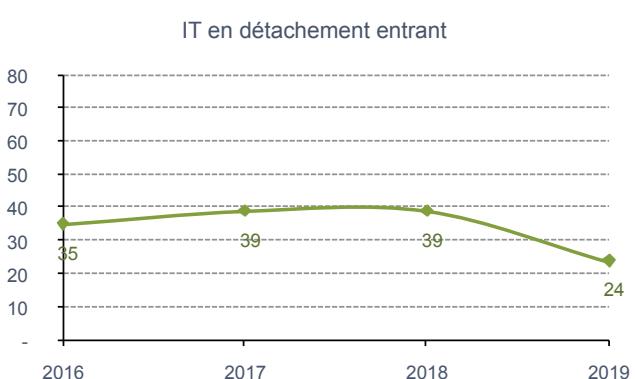
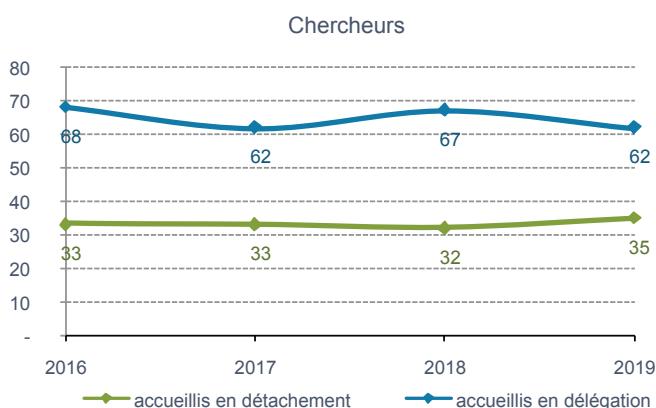


3.6 - LA MOBILITÉ EXTERNE

3.6.1 - La mobilité externe entrante

3.6.1.1 Évolution des effectifs en situation de détachement entrant ou de délégation chez Inria au 31 décembre

Type de mobilité	2016	2017	2018	2019	Variation annuelle
Chercheurs	101	95	99	97	-2%
accueillis en détachement	33	33	32	35	+9%
accueillis en délégation	68	62	67	62	-7%
IT accueillis en détachement	35	39	39	24	-38%
TOTAL	136	134	138	121	-12%



Le nombre d'IT accueillis en détachement baisse de 38% en raison de fins d'accueils essentiellement.

3.6.1.2 - Évolution du nombre d'agents détachés par organisme d'origine au 31 décembre (Chercheurs et IT)



3.6.1.3 Organismes d'origine des chercheurs accueillis en délégation au 31 décembre

Etablissements	Effectifs
Université de Lorraine	6
Université de Rennes I	6
Institut polytechnique de Grenoble	5
Université de Bordeaux	5
Université Pierre et Marie Curie : Paris VI	3
Université Denis Diderot : Paris VII	3
Université de Nice - Sophia Antipolis	3
Université Côte d'Azur	3
Université Grenoble Alpes	3
Université de Claude Bernard : Lyon I	3
Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines	2
Université de Rouen	2
Institut National Polytechnique de Bordeaux	2
Université Paris-Saclay	2
Université Paris-Nord : Paris XIII	1
Université de Toulouse 1 Capitole	1
Université de Haute-Bretagne : Rennes II	1
Université Panthéon Sorbonne : Paris I	1
Centre national de la recherche scientifique	1
Université Sorbonne Nouvelle : Paris III	1
Conservatoire national des arts et métiers	1
Université de Dauphine : Paris IX	1
IMT Atlantique (Cesson-Sévigné)	1
Université étrangère	1
École nationale supérieure d'informatique pour l'industrie et l'entreprise	1
Centrale-Supélec	1
Université Montpellier II (sciences et techniques du Languedoc)	1
Institut National des Sciences Appliquées Rouen	1
TOTAL	62

3.6.2 - La mobilité externe sortante

3.6.2.1 - Évolution des effectifs en situation de mobilité externe sortante par type de mobilité au 31 décembre

Type de mobilité	2016	2017	2018	2019	Variation annuelle
Chercheurs	73	82	89	100	+12%
Détachement à l'extérieur	13	14	18	20	+11%
Disponibilité	56	64	64	74	+16%
Mise à disposition	4	4	7	6	-14%
IT	123	131	115	123	+7%
Détachement à l'extérieur	57	67	59	65	+10%
Disponibilité	54	55	51	50	-2%
Mise à disposition	12	9	5	8	+60%
TOTAL	196	213	204	223	+9%

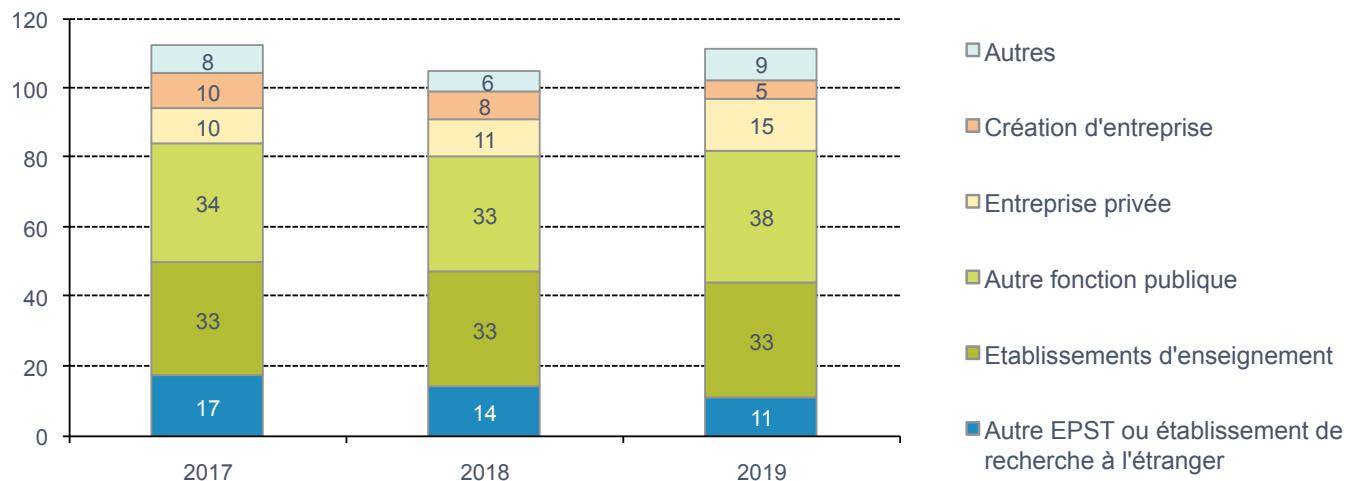


On note une progression permanente des départs des chercheurs et une relative stabilité des départs d'IT en mobilité.

3.6.2.2 Évolution du nombre d'agents en disponibilité par motif au 31 décembre

Motif de disponibilité	2017	2018	2019
Chercheurs	64	64	74
Convenances personnelles	40	41	53
Suivre son conjoint	8	8	8
Etudes ou recherche	8	8	7
Créer une entreprise	8	7	5
Elever un enfant < 8 ans ou donner des soins	-	-	1
IT	55	51	50
Convenances personnelles	38	37	36
Suivre son conjoint	11	10	12
Créer une entreprise	2	1	-
D'office pour raison de santé	2	2	-
Donner des soins à un membre de la famille suite à accident/grave maladie	1	1	1
D'office dans l'attente de vacance de poste	1	-	-
Elever un enfant < 8 ans ou donner des soins	-	-	1
TOTAL	119	115	124

3.6.2.3 Destination du personnel en mobilité externe (hors disponibilités pour motif personnel)



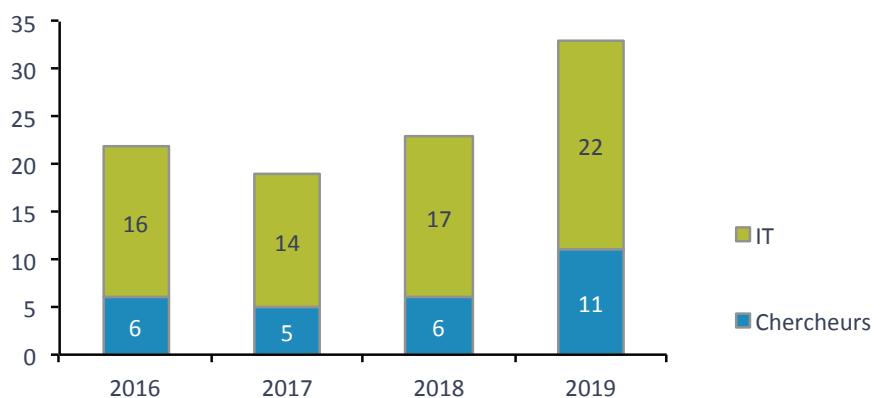
3.7 - LES DEPARTS A LA RETRAITE

3.7.1 - Les agents faisant valoir leurs droits à la retraite

Ce nombre inclut les agents en détachement sortant ou disponibilité, bien qu'ils ne fassent pas partie de l'effectif

Corps	2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Chercheurs	5		5	3	3	6	10	1	11
DR	5		5	2	2	4	8	1	9
CR				1	1	2	2		2
IT	3	11	14	12	5	17	6	16	22
IR	1	1	2	2	2	4	3	4	7
IE	2	3	5	3	2	5	2		2
AI		1	1	2	1	3	2	4	6
TR		6	6	4		4	1	5	6
AJT				1		1		1	1
TOTAL	8	11	19	15	8	23	16	17	33

3.7.2 - Évolution du nombre d'agents faisant valoir leurs droits à la retraite



3.7.3 - Répartition des départs à la retraite en fonction du motif

Motif	2017	2018	2019
Départ volontaire	7	12	11
Limite d'âge	4	4	11
Carrière longue	4	4	8
Père ou mère de 3 enfants	2	1	
Invalidité	2		1
Décès (réversion)		1	2
Service actif		1	
TOTAL	19	23	33

3.7.4 - Âge moyen de départ à la retraite par statut et par genre

Statut	Hommes	Femmes	Ensemble
Chercheurs	65,0	62,8	64,8
IT	62,8	62,5	62,6
Total	64,1	62,6	63,3

3.8 - LES ENTREES ET SORTIES ANNUELLES

3.8.1 - Synthèse des entrées et sorties annuelles

3.8.1.1 Entrées et sorties par statut et type de flux

Statut	Entrées	Sorties	dont sorties définitives	dont sorties temporaires	Solde	Taux de rotation annuel
Fonctionnaires	+76	-82	-40	-42	-6	7%
Chercheurs	+33	-31	-11	-20	+2	5%
IT	+43	-51	-29	-22	-8	8%
Contractuels	+707	-698	-698		+9	58%
Chercheurs	+46	-39	-39		+7	74%
Doctorants	+250	-217	-217		+33	50%
Post-doctorants	+98	-124	-124		-26	70%
Ingénieurs contractuels	+205	-212	-212		-7	66%
IT	+99	-96	-96		+3	49%
Apprentis	+9	-10	-10		-1	59%
TOTAL	+783	-780	-738	-42	+3	32%

Les sorties temporaires sont constituées des départs en détachement, disponibilité, congé parental et mise à disposition. Il s'agit des départs pour lesquels Inria conserve un lien juridique avec l'agent.

Le taux de rotation des fonctionnaires IT augmente de 2 points par rapport à 2018. Leurs sorties sont pour 37% des départs en détachement et en disponibilité, et pour un tiers des départs à la retraite. Leurs entrées se font majoritairement par concours.

Le taux de rotation reste plutôt stable chez les fonctionnaires chercheurs.

$$\text{Taux de rotation} = \frac{(\text{Entrées} + \text{Sorties}) / 2}{\text{Effectif annuel moyen}}$$

Effectif annuel moyen = Quantité d'agents rémunérés à proportion de leur temps de présence sur l'année

3.8.1.2 Evolution du solde des entrées-sorties par statut

Statut	2017	2018	2019	Soldes cumulés
Fonctionnaires	-16	-8	-6	-30
Chercheurs	+10	+10	+2	+22
IT	-26	-18	-8	-52
Contractuels	+18	+71	+9	+98
Chercheurs	+8	-1	+7	+14
Doctorants	+21	+52	+33	+106
Post-doctorants	+6	+32	-26	+12
Ingénieurs contractuels	-10	-42	-7	-59
IT	-5	+32	+3	+30
Apprentis	-2	-2	-1	-5
TOTAL	+2	+63	+3	+68

En 2019, le nombre de fonctionnaire IT continue de diminuer, mais deux fois moins vite qu'en 2018. L'augmentation du nombre de concours externes a permis d'amortir cette baisse.

3.8.2 - Les mouvements de fonctionnaires par motif, par catégorie et par genre

3.8.2.1 Entrées de fonctionnaires

Motif	Total	Total Chercheurs	Total IT	Genre	Chercheurs par genre	IT par genre	IT par genre et par catégorie			
							A+	A	B	C
Concours externe	45	22	23	H F	17 5	4	2	1	1	-
Accueil en détachement entrant	12	3	9	H F	2 1	2	1	7	11	-
				H F	1 1	7	2	-	-	-
Retour de détachement sortant	2	2	-	H F	1 1	-	-	-	-	-
Retour de disponibilité	4	1	3	H F	- 1	1	1	-	-	-
Retour de congé parental	4	-	4	H F	- -	1	1	-	-	-
Titularisation CDD handicap	1	-	1	H F	- -	-	-	-	-	-
Titularisation loi Sauvadet	-	-	-	H F	- -	-	-	-	-	-
Concours interne	2	-	2	H F	- -	-	-	-	-	-
Intégration après mise à disposition entrante	1	-	1	H F	- -	1	1	-	-	-
Accueil en mise à disposition entrante	-	-	-	H F	- -	-	-	-	-	-
Retour de mise à disposition sortante	5	5	-	H F	5 -	-	-	-	-	-
TOTAL	76	33	43	-	33	43	12	15	16	-

3.8.2.2 Sorties de fonctionnaires

Motif	Total	Total Chercheurs	Total IT	Genre	Chercheurs par genre	IT par genre	IT par genre et par catégorie			
							A+	A	B	C
Sorties définitives	40	11	29	-	11	29	11	7	9	2
Retraite	24	8	16	H F	7 1	4	1	2	1	-
				H F	- 1	12	4	3	5	-
Inaptitude définitive	1	-	1	H F	- -	-	-	-	-	-
Démission	3	1	2	H F	1 -	-	-	-	-	-
Décès	2	2	-	H F	2 -	-	-	-	-	-
Radiation	-	-	-	H F	- -	-	-	-	-	-
Nomination autre organisme	-	-	-	H F	- -	-	-	-	-	-
Fin d'accueil en détachement entrant	10	-	10	H F	- -	5	3	1	1	-
Départ volontaire	-	-	-	H F	- -	-	-	-	-	-
Fin de mise à disposition entrante	-	-	-	H F	- -	-	-	-	-	-
Sorties temporaires	42	20	22	-	20	22	8	10	4	-
Départ en détachement	17	4	13	H F	3 1	2	1	1	-	-
Départ en disponibilité	18	12	6	H F	11 1	4	2	1	1	-
Départ en congé parental	1	-	1	H F	- -	1	1	-	-	-
Mise à disposition sortante	5	4	1	H F	4 -	-	-	-	-	-
Fin de mise à disposition entrante	1	-	1	H F	- -	-	-	-	-	-
TOTAL	82	31	51	-	31	51	19	17	13	2

Dont départs en disponibilité par motif

Motif	Hommes	Femmes	Total
Convenances personnelles	8	2	10
Suivre son conjoint astreint à déménager à raison de sa profession	4	1	5
Créer une entreprise avec valorisation travaux de recherche	2	-	2
Elever un enfant < 8 ans ou donner des soins à un membre de la famille	1	-	1
TOTAL	15	3	18

3.8.3 - Les mouvements de contractuels par statut, par catégorie et par genre

3.8.3.1 Entrées de contractuels

Statut	Total par statut	Genre	A+	A	B	C	Total par genre
Chercheurs contractuels	46	H	36	-	-	-	36
		F	10	-	-	-	10
Doctorants	250	H	197	-	-	-	197
		F	53	-	-	-	53
Post-doctorants	98	H	75	-	-	-	75
		F	23	-	-	-	23
Ingénieurs contractuels	205	H	86	76	-	-	162
		F	26	17	-	-	43
CDI ingénieurs	2	H	2	-	-	-	2
		F	-	-	-	-	-
CDD IT	82	H	2	18	2	-	22
		F	3	40	12	5	60
CDI IT	12	H	6	3	-	-	9
		F	3	-	-	-	3
CDD Handicap	3	H	-	1	1	-	2
		F	-	1	-	-	1
Apprentis	9	H	-	4	1	-	5
		F	-	4	-	-	4
TOTAL	707	-	522	164	16	5	707

3.8.3.2 Sorties de contractuels

Statut	Total par statut	Genre	A+	A	B	C	Total par genre
Chercheurs contractuels	39	H	32	-	-	-	32
		F	7	-	-	-	7
CDI chercheurs	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
Doctorants	217	H	168	-	-	-	168
		F	49	-	-	-	49
Post-doctorants	124	H	93	-	-	-	93
		F	31	-	-	-	31
Ingénieurs contractuels	212	H	113	59	-	-	172
		F	29	11	-	-	40
CDI ingénieurs	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
CDD IT	92	H	2	23	1	-	26
		F	3	43	15	5	66
CDI IT	3	H	1	-	-	-	1
		F	-	2	-	-	2
CDD Handicap	1	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	1	-	1
Apprentis	10	H	-	4	1	-	5
		F	1	4	-	-	5
TOTAL	698	-	529	146	18	5	698

Dont fins de contrats

Statut	Total par statut	Genre	A+	A	B	C	Total par genre
Chercheurs contractuels	33	H	29	-	-	-	29
		F	4	-	-	-	4
Doctorants	175	H	135	-	-	-	135
		F	40	-	-	-	40
Post-doctorants	95	H	70	-	-	-	70
		F	25	-	-	-	25
Ingénieurs contractuels	160	H	87	45	-	-	132
		F	19	9	-	-	28
CDI ingénieurs	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
CDD IT	54	H	1	13	-	-	14
		F	2	23	10	5	40
CDD Handicap	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
Apprentis	9	H	-	4	1	-	5
		F	1	3	-	-	4
TOTAL	526	-	413	97	11	5	526

Dont démissions

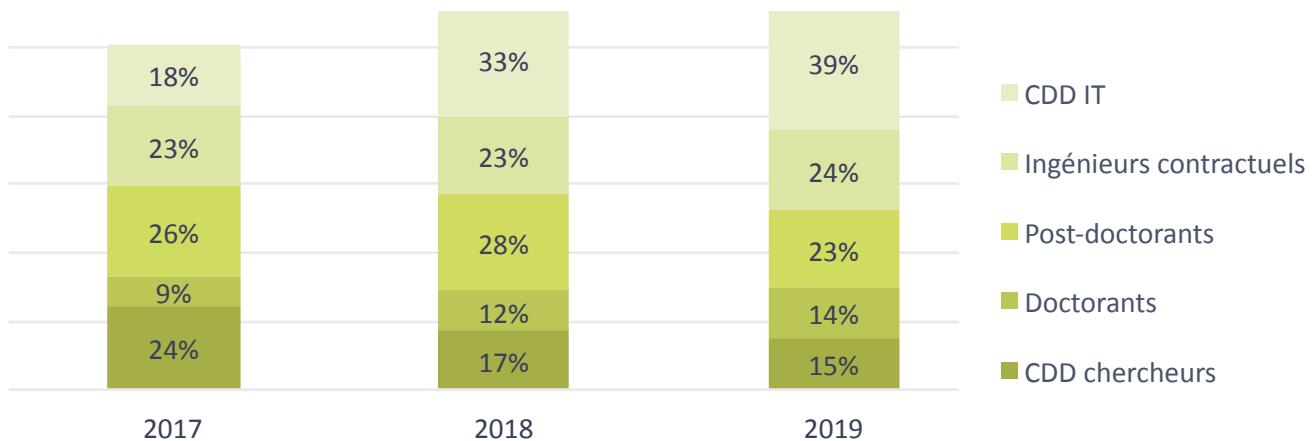
Statut	Total par statut	Genre	A+	A	B	C	Total par genre
Chercheurs contractuels	6	H	3	-	-	-	3
		F	3	-	-	-	3
Doctorants	31	H	23	-	-	-	23
		F	8	-	-	-	8
Post-doctorants	28	H	22	-	-	-	22
		F	6	-	-	-	6
Ingénieurs contractuels	50	H	24	14	-	-	38
		F	10	2	-	-	12
CDI ingénieurs	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
CDD IT	36	H	1	10	1	-	12
		F	1	18	5	-	24
CDI IT	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
CDD Handicap	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
Apprentis	1	H	-	-	-	-	-
		F	-	1	-	-	1
TOTAL	152	-	101	45	6	-	152

Dont autres départs

Statut	Total par statut	Genre	A+	A	B	C	Total par genre
Retraites	3	-	1	2	-	-	3
CDI IT	3	H	1	-	-	-	1
		F	-	2	-	-	2
Licenciements	9	-	7	2	-	-	9
Doctorants	4	H	3	-	-	-	3
		F	1	-	-	-	1
Post-doctorants	1	H	1	-	-	-	1
		F	-	-	-	-	-
Ingénieurs contractuels	2	H	2	-	-	-	2
		F	-	-	-	-	-
CDD IT	2	H	-	-	-	-	-
		F	-	2	-	-	2
Titularisation	1	-	-	-	1	-	1
CDD Handicap	1	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	1	-	1
Congés sans salaire	7	-	7	-	-	-	7
Doctorants	7	H	7	-	-	-	7
		F	-	-	-	-	-
TOTAL	20	-	15	4	1	-	20

Les congés sans salaire correspondent à des périodes de césure de doctorat. Cette possibilité est permise par l'article 14 de l'arrêté du 25 mai 2016.

3.8.3.3 Evolution du taux de départ par démission des contractuels



3.8.3.4 Nombre de passages de CDD en CDI

Genre	2017	2018	2019
Hommes	1	1	7
Femmes	-	3	2
Total	1	4	9

4 - LES RÉMUNÉRATIONS

Ce chapitre présente les éléments de rémunération des personnels permanents et non permanents.

- 4.1 - Dépenses de personnel et rémunérations
- 4.2 - Rémunération des fonctionnaires
- 4.3 - Répartition des primes
- 4.4 - Rémunérations nettes
- 4.5 - Structure de rémunération des personnels permanents et non permanents
- 4.6 - Les charges patronales des personnels permanents et non permanents

4 - LES REMUNERATIONS DES FONCTIONNAIRES

4.1 - DÉPENSES DE PERSONNEL ET RÉMUNÉRATIONS

4.1.1 - Dépenses de personnel en euros par centre et par nature de dépense

Centre	Dépenses limitatives	Dépenses non limitatives	Total
Bordeaux - Sud-Ouest	8 820 391	2 635 489	11 455 880
Grenoble - Rhône-Alpes	15 305 310	4 532 898	19 838 208
Lille - Nord Europe	6 288 723	2 834 514	9 123 237
Nancy - Grand Est	10 471 533	2 066 125	12 537 658
Paris	17 604 640	5 159 783	22 764 424
Rennes - Bretagne - Atlantique	14 221 332	5 062 994	19 284 326
Saclay - Ile de France	13 511 780	3 641 328	17 153 109
Sophia Antipolis - Méditerranée	18 581 235	4 843 209	23 424 443
Siège	28 782 359	4 377 505	33 159 864
TOTAL	133 587 303	35 153 845	168 741 148

4.1.2 - Évolution des dépenses de personnel par nature de dépense

Nature de dépense	2017	2018	2019	Variation annuelle
Dépenses limitatives	128 420 557	133 610 316	133 587 303	-0,0%
Dépenses non limitatives	34 134 227	33 495 223	35 153 845	+5,0%
TOTAL	162 554 784	167 105 539	168 741 148	+1,0%

Les dépenses limitatives sont stables, tandis que les dépenses non limitatives (constituées des ressources propres) augmentent de 5%. Il s'agit de la première hausse des dépenses sur ressources propres depuis 2016.

4.2 - RÉMUNÉRATIONS

4.2.1 - Traitement de base et primes des fonctionnaires

4.2.1.1 Traitement brut de base* des fonctionnaires par statut

Statut	Effectifs payés (en ETPT)	Montant total annuel	Montant moyen par agent
Chercheurs	605,4	31 667 484	52 311
IT	570,7	18 916 866	33 147
TOTAL	1 176,1	50 584 350	43 011

*y compris Supplément Familial de Traitement (SFT) et Indemnité de Résidence (IR)

4.2.1.2 Primes des fonctionnaires par statut

Le transfert primes/points, instauré par le PPCR, consiste à diminuer le montant des primes versées aux fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation de leur traitement de base. Cette mesure permet d'augmenter la base de cotisation à la pension civile.

Filière	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	Complément indemnitaire annuel (CIA)	Prime de recherche	Prime d'encadrement doctoral et de recherche	ISFIC	Transfert primes / points	Total
Chercheurs	-	-	579 620	1 343 142	638 930	- 225 181	2 336 512
IT	3 723 985	493 252	-	-	13 014	- 198 402	4 031 848
TOTAL	3 723 985	493 252	579 620	1 343 142	651 943	- 423 583	6 368 360

En application du protocole PPCR, le montant du transfert primes / points double entre 2018 et 2019 en passant de 167€ par an à 389€ pour les agents de la catégorie A.

4.2.2 - Traitement brut annuel* des chercheurs fonctionnaires par grade

*y compris Supplément Familial de Traitement (SFT) et Indemnité de Résidence (IR), hors agents en situation d'expatriation

Corps	Agents payés (en ETPT)	Traitement brut de base	Moyenne	Variation annuelle
Directeurs de recherche	269,3	17 315 643	64 294	+1,7%
DRCE	28,2	2 192 811	77 746	+8,9%
DR1	115,7	7 811 392	67 538	-0,8%
DR2	125,5	7 311 441	58 279	+2,0%
Chargés de recherche	336,1	14 351 840	42 707	+2,0%
CRHC	27,3	1 461 355	53 473	-
CRCN	308,7	12 890 485	41 754	-
TOTAL	605,4	31 667 484	52 311	+1,8%

La forte hausse de la moyenne du traitement brut moyen des DRCE est due à d'importants rappels de paie effectués en 2019.

4.2.3 - Traitement brut annuel des IT fonctionnaires par corps

Corps	Agents payés (en ETPT)	Traitement brut de base	Moyenne	Variation annuelle
Ingénieurs	417,6	15 093 856	36 147	+2,9%
IR	169,2	7 292 249	43 098	+2,0%
IE	124,1	4 141 372	33 361	+2,8%
AI	124,2	3 660 234	29 464	+2,3%
Techniciens	153,1	3 823 011	24 967	+1,8%
TR	149,2	3 749 363	25 122	+2,3%
AJT	3,9	73 647	18 984	-9,9%
TOTAL	570,7	18 916 866	33 147	+3,6%

4.2.4 - Traitement brut annuel des contractuels par statut

Statut	Agents payés (en ETPT)	Traitement brut de base	Moyenne
Chercheurs CDI	5,0	448 733,6	89 747
Chercheurs CDD	52,5	2 515 290,2	47 880
Doctorants	468,8	11 412 391,9	24 345
Post-doctorants	159,0	5 125 899,8	32 246
Ingénieurs contractuels	313,0	11 114 764,7	35 511
IT CDI	31,3	1 828 463,9	58 450
IT CDD	164,0	5 268 955,4	32 124
TOTAL	1 193,6	37 714 500	31 598

4.3 - LA RÉPARTITION DES PRIMES

4.3.1 - Ensemble des primes perçues par les fonctionnaires IT

Sont compris ici, l'ensemble des primes versées aux fonctionnaires IT, ainsi que la retenue liée au transfert primes/points.

Année	Agents payés (en ETPT)	Montant total	Montant moyen
2018	587,2	4 074 352	6 939
2019	570,7	4 031 848	7 065

4.3.2 - Indemnités fonctions, sujétions, expertise (IFSE) et Complément indemnitaire annuel (CIA) versés par corps

Corps	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Ingénieurs	423	3 587 705	8 482
IR	168	2 082 964	12 399
IE	129	910 603	7 059
AI	126	594 137	4 715
Techniciens	163	629 532	3 862
TR	159	619 717	3 898
AJT	4	9 815	2 454
TOTAL	586	4 217 237	7 197

4.3.3 - Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC)

4.3.3.1 Nombre de bénéficiaires de l'Isfic par fonction

Fonction	Effectifs
Resp. scientifique de projet de recherche ou de développement	179
Chargé de mission auprès de la DG ou d'un directeur (CR ou direction fonctionnelle)	66
Resp. de service d'un CR ou d'une direction du siège	18
Resp. de coordination d'un projet européen ou d'une action d'envergure nationale ou d'une ANRD	10
Adjoint au directeur scientifique	9
Délégué scientifique adjoint	9
Délégué scientifique	9
Autres membres du Comité de Direction de l'Institut	8
Président et vice-président de la commission d'évaluation	7
Délégué à l'administration du centre	3
Membre de la direction générale	2
Responsable de service mutualisé	1
TOTAL	321

4.3.3.2 Montant d'ISFIC attribué par statut

Statut	ISFIC versée
Chercheurs	821 172
IT	67 570
TOTAL	888 742

4.3.4 - Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

4.3.4.1 Nouveaux bénéficiaires de la PEDR par corps dans le cadre de la campagne annuelle de prime annuelle

Grade	Eligibles	Candidats	Attributions
DR	179	31	19
DRCE	13	3	3
DR1	74	14	8
DR2	92	14	8
CR	266	44	37
CRHC	29	-	-
CRCN	237	44	37
TOTAL	445	75	56

Une nouvelle catégorie de PEDR «jeune recruté CR» a été créée en 2019. 37 PEDR ont donc été attribuées aux CRCN en 2019 contre 23 en 2018.

4.3.4.2 Part de femmes candidates et lauréates de la PEDR par corps

Corps	Part de femmes éligibles	Part de femmes candidates	Part de femmes retenues
DR	16%	10%	13%
CR	21%	18%	19%

4.3.4.3 Montant de PEDR versé

Corps	Agents payés	Montant versé	Moyenne
DR	81	808 258	9 978
CR	99	534 884	5 403
TOTAL	180	1 343 142	7 462

4.3.5 - Nombre de bénéficiaires de la GIPA (Garantie individuelle du pouvoir d'achat) par catégorie

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A+	20	41	61
A	-	-	-
B	-	-	-
C	-	-	-
TOTAL	20	41	61

4.3.6 - Part annuelle des primes et indemnités* dans la rémunération brute globale par catégorie et par genre

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Effectifs permanents	18,0%	15,8%	16,5%
A+	16,0%	15,2%	15,3%
A	20,4%	23,8%	21,4%
B	18,6%	19,6%	18,8%
C	16,7%	30,7%	21,5%
Effectifs non permanents	1,2%	0,8%	1,0%
A+	1,3%	0,9%	1,0%
A	1,2%	0,5%	0,8%
B	0,7%	0,7%	0,7%
C	0,0%	0,0%	0,0%
Ensemble	12,4%	10,0%	10,8%
A+	10,0%	10,0%	10,0%
A	14,4%	9,2%	12,2%
B	17,1%	17,7%	17,2%
C	9,3%	17,9%	12,1%

On note un écart entre les hommes et les femmes chez les IT de catégorie A. Cet écart s'explique par la répartition des populations dans les différents grades. Les femmes représentent seulement 29% des IR, 72% des IE et 72% des AI. Or chez les IT, plus le grade est élevé et plus la part de primes est importante.

* Primes et indemnités dont part variable contractuelle, IR et SFT

4.4 - RÉMUNÉRATIONS NETTES

4.4.1 - Rémunération nette des fonctionnaires

Sont calculées ici, les rémunérations nettes mensuelles par agent, avant prélèvement à la source. Les moyennes ne sont proratisées, ni en fonction de la quotité de travail, ni en fonction de la durée de présence mensuelle.

4.4.1.1 Rémunération nette mensuelle moyenne des chercheurs fonctionnaires par grade et par genre

Corps	Femmes	Hommes	Total
Directeurs de recherche	4 704	4 880	4 852
DRCE	5 440	6 386	6 195
DR1	4 979	5 182	5 150
DR2	4 209	4 276	4 266
Chargés de recherche	2 996	3 107	3 086
CRHC	3 680	3 741	3 714
CRCN	2 840	3 070	3 031
TOTAL	3 687	3 916	3 875

4.4.1.2 Rémunération nette mensuelle moyenne des IT fonctionnaires par corps et par genre

Corps	Femmes	Hommes	Total
Ingénieurs	2 721	3 374	3 011
IR	3 781	3 821	3 809
IE	2 614	2 803	2 664
AI	2 252	2 391	2 291
Techniciens	1 852	2 023	1 880
TR	1 864	2 021	1 889
AJT	1 323	2 078	1 516
TOTAL	2 408	3 213	2 704

4.4.2 - Rémunération nette des personnels contractuels

Rémunération nette mensuelle moyenne des agents non permanents par statut et par genre

Statut	Femmes	Hommes	Total
Chercheurs CDI	-	7 099	7 099
Chercheurs CDD	3 339	3 183	3 212
Doctorants	1 632	1 658	1 652
Post-doctorants	2 183	2 169	2 172
Ingénieurs contractuels	2 471	2 348	2 371
A+	2 558	2 470	2 489
A	2 259	2 159	2 173
IT CDI	4 164	4 066	4 095
A+	4 777	4 324	4 448
A	1 942	2 500	2 284
IT CDD	2 015	2 446	2 156
A+	3 958	4 426	4 184
A	1 959	2 215	2 043
B	1 484	1 621	1 509
C	1 368	1 463	1 398
TOTAL	2 089	2 158	2 139

4.4.3 - Rémunérations de l'ensemble des agents par déciles

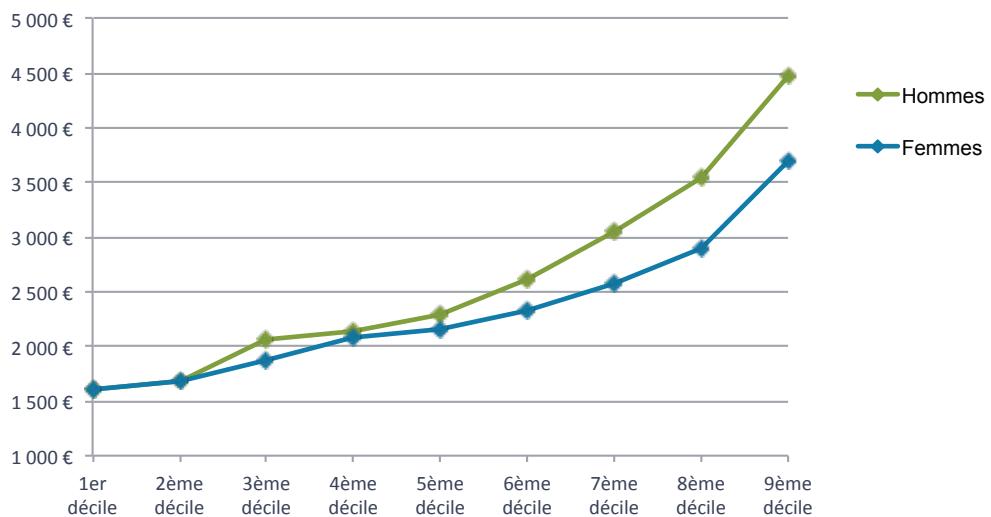
Rémunérations nettes mensuelles par décile

Les déciles sont les valeurs qui partagent la distribution des effectifs en dix parties égales :

- le premier décile est la rémunération au-dessous de laquelle se situent 10 % des agents ;
- le neuvième décile est la rémunération au-dessous de laquelle se situent 90 % des agents.

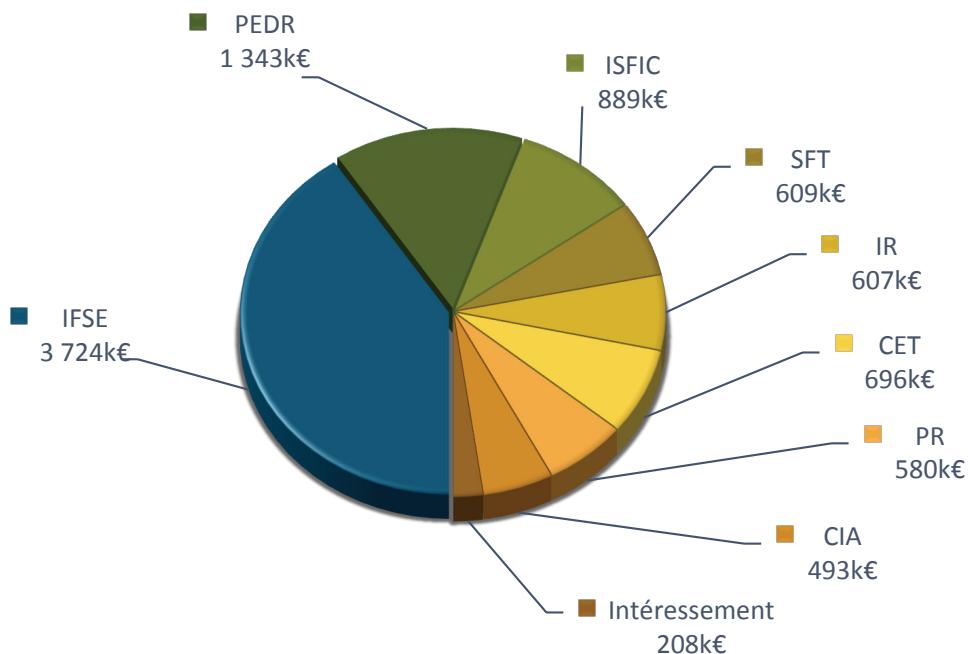
Les rémunérations ne sont pas rétablies à temps plein pour les agents à temps partiel. Les femmes étant plus souvent à temps partiel que les hommes, les écarts apparaissent amplifiés.

Décile	Femmes	Hommes	Ensemble
1er décile	1 603	1 604	1 603
2ème décile	1 683	1 676	1 676
3ème décile	1 871	2 059	1 939
4ème décile	2 077	2 143	2 132
5ème décile	2 160	2 292	2 241
6ème décile	2 322	2 606	2 493
7ème décile	2 567	3 042	2 840
8ème décile	2 904	3 543	3 355
9ème décile	3 698	4 482	4 280



4.5 - STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS PERMANENTS ET NON PERMANENTS

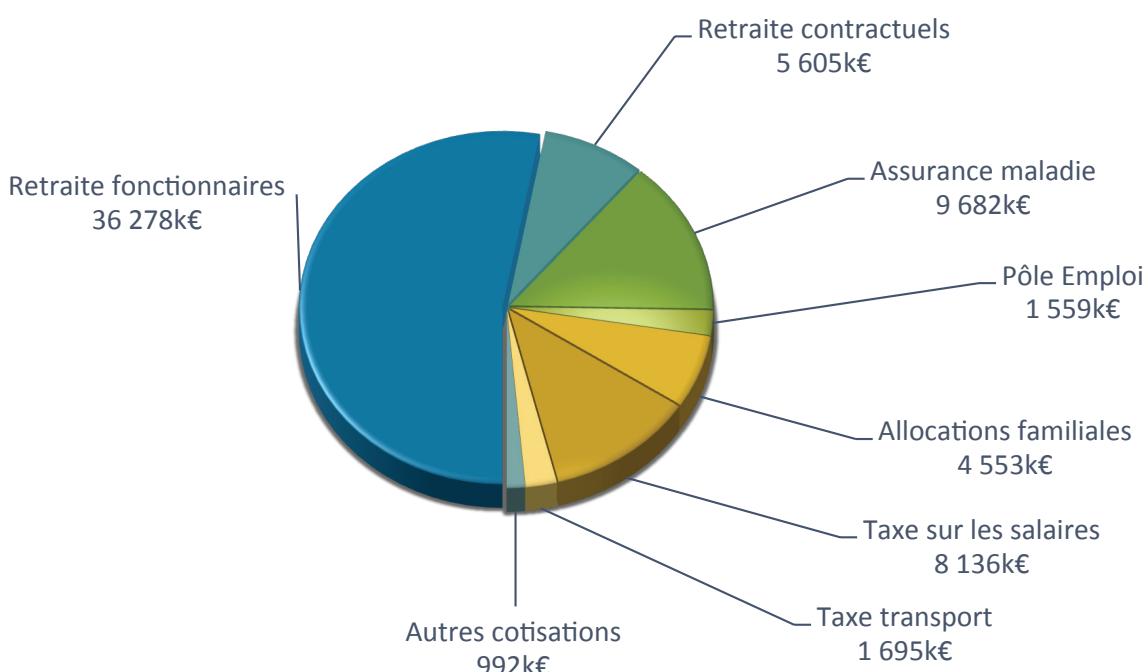
Les traitements de base représentent plus de 90% de la rémunération. Les autres postes se découpent de la manière suivante :



Pour la signification des sigles : voir glossaire en début de document

4.6 - LES COTISATIONS PATRONALES DES PERSONNELS PERMANENTS ET NON PERMANENTS

Les charges patronales sont constituées pour plus de la moitié par les cotisations retraites :



5 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce chapitre traite des conditions de travail à travers le temps de travail, divers congés et les accidents du travail.

- 5.1 - Le temps de travail
- 5.2 - Les congés maternité, paternité et parentaux
- 5.3 - Santé et sécurité au travail

5 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL

5.1 - LE TEMPS DE TRAVAIL

5.1.1 - Les quotités de travail

5.1.1.1 Répartition des effectifs par quotité de travail, par genre et par tranche d'âge au 31 décembre
(Agents permanents et non permanents)

Genre / Tranche d'âge	50%	60%	70%	80%	90%	Agents à temps partiel	Agents à temps plein	Total	Part à temps partiel
Hommes	5	3	-	12	2	22	1 615	1 637	1%
20 - 24	1	-	-	-	-	1	117	118	1%
25 - 29	-	1	-	1	-	2	450	452	0%
30 - 34	-	-	-	2	-	2	268	270	1%
35 - 39	-	1	-	5	-	6	178	184	3%
40 - 44	2	-	-	1	1	4	155	159	3%
45 - 49	-	-	-	1	-	1	138	139	1%
50 - 54	2	-	-	1	-	3	135	138	2%
55 - 59	-	-	-	-	1	1	93	94	1%
60 et plus	-	1	-	1	-	2	81	83	2%
Femmes	5	-	2	60	17	84	754	838	10%
20 - 24	-	-	-	-	-	-	38	38	
25 - 29	-	-	-	-	-	-	137	137	
30 - 34	1	-	1	8	-	10	121	131	8%
35 - 39	-	-	-	16	4	20	79	99	20%
40 - 44	1	-	1	9	3	14	91	105	13%
45 - 49	2	-	-	11	4	17	73	90	19%
50 - 54	1	-	-	12	3	16	83	99	16%
55 - 59	-	-	-	2	2	4	81	85	5%
60 et plus	-	-	-	2	1	3	51	54	6%
TOTAL	10	3	2	72	19	106	2 369	2 475	4%

Globalement, le temps partiel concerne 10 fois plus les femmes que les hommes. Le temps partiel concerne très peu les moins de 35 ans et les plus de 54 ans.

5.1.1.2 Répartition des effectifs par quotité de travail et par statut au 31 décembre

Statut	50%	60%	70%	80%	90%	Agents à temps partiel	Agents à temps plein	Total	Part à temps partiel
Permanents	8	2	1	66	19	96	1 150	1 246	8%
Chercheur	3	2	-	7	1	13	605	618	2%
IT	5	-	1	59	18	83	545	628	13%
Non permanents	2	1	1	6	-	10	1 219	1 229	1%
Chercheur	-	-	-	-	-	-	53	53	
Doctorant	-	-	-	-	-	-	538	538	
Post-doctorant	1	-	-	-	-	1	310	311	0%
Ingénieur contractuel	-	1	-	4	-	5	150	155	3%
IT	1	-	1	2	-	4	151	155	3%
Autres	-	-	-	-	-	-	17	17	
TOTAL	10	3	2	72	19	106	2 369	2 475	4%

Alors que l'effectif d'Inria se partage à égalité entre permanents et non permanents, 90% des agents à temps partiel sont des permanents. De la même manière, bien que les effectifs IT et chercheurs permanents soient très proches, les IT représentent 86% des agents permanents à temps partiel.

5.1.1.3 Variations des quotités de travail durant l'année

(Nombre d'agents concernés)

Variation	Hommes	Femmes	Total
Augmentations de quotité	17	7	24
Catégorie A+	2	6	8
Catégorie A	8	1	9
Catégorie B	7	-	7
Catégorie C	-	-	-
Diminutions de quotité	24	10	34
Catégorie A+	4	8	12
Catégorie A	7	2	9
Catégorie B	13	-	13
Catégorie C	-	-	-
TOTAL	41	17	58

5.1.2 - Utilisation des comptes épargne temps

5.1.2.1 Evolution du nombre de jours de CET épargnés dans l'année :

Genre	2017	2018	2019
Femmes	3 298	2 147	2 332
Hommes	4 534	4 903	5 031
TOTAL	7 832	7 050	7 363
Variation		-10%	+4%

5.1.2.2 Evolution du nombre de jours de CET utilisés dans l'année (déposés sous forme de congé)

Genre	2017	2018	2019
Femmes	639	536	654
Hommes	553	666	630
TOTAL	1 057	1 202	1 284
Variation		+14%	+7%

5.1.2.3 Evolution du nombre de jours indemnisés

Genre	2017	2018	2019
Femmes	853	1 098	1 331
Hommes	3 790	3 734	3 990
TOTAL	4 643	4 832	5 321
Variation		+4%	+10%

5.1.2.4 Evolution du nombre de jours de congés non pris et non versés au CET (nombre de jours non pris et reportés sur l'année suivante)

Genre	2017	2018	2019
Femmes	3 218	3 492	3 297
Hommes	8 719	9 301	8 999
TOTAL	11 936	12 793	12 295
Variation		+7%	-4%

5.1.2.5 Evolution du nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année

Genre	2017	2018	2019
Femmes	11	35	61
Hommes	80	57	88
TOTAL	91	92	149
Variation		+1%	+62%

5.1.2.6 Evolution du nombre d'agents ayant épargné des jours de CET dans l'année

Genre	2017	2018	2019
Femmes	255	261	273
Hommes	481	433	437
TOTAL	736	694	710
Variation		-6%	+2%

5.1.2.7 Evolution du nombre de jours de CET stockés (*non utilisés, non indemnisés*)

Genre	2017	2018	2019
Femmes	11 643	11 799	12 065
Hommes	21 665	21 094	20 211
TOTAL	33 308	32 893	32 276
Variation		-1%	-2%

5.1.3 - Organisation du travail

Évolution du nombre d'agents couverts par une charte du temps de travail par genre
(*Nombre d'agents bénéficiant d'un aménagement du cycle de travail*)

Genre	2017	2018	2019
Femmes	208	271	225
Hommes	168	102	163
TOTAL	376	373	388
Variation		-1%	+4%

Nombre d'agents en télétravail au 31 décembre

Genre	2017	2018	2019
Femmes	219	236	266
Hommes	100	118	125
TOTAL	319	354	391
Variation		+11%	+10%

nd : données non disponibles

En 2019, 16% des agents adhèrent au dispositif de télétravail. Ce chiffre est en hausse de 10% par an depuis 2 ans.

Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end :

Sans objet

Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrêtées rapporté au nombre total d'agents :
Sans objet

5.2 - LES CONGES MATERNITE, PATERNITE ET PARENTAUX

(Agents permanents et non permanents)

5.2.1 - Nombre de congés

- 34 agentes ont bénéficié d'un congé maternité ;
38 agents ont bénéficié d'un congé paternité ;
9 agents ont bénéficié d'un congé parental au cours de l'année.

5.2.2 - Détail des congés maternité par catégorie d'agents

Catégorie	Nb agents concernés	Nb jours sur l'année
A+	18	1 613
A	9	836
B	7	734
C	-	-
TOTAL	34	3 183

5.2.3 - Détail des congés paternité par catégorie d'agents

Catégorie	Nb agents concernés	Nb jours sur l'année
A+	33	357
A	4	44
B	1	11
C	-	-
TOTAL	38	412

5.2.4 - Détail des congés parentaux par catégorie

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A+	1	1	2
A	-	6	6
B	-	1	1
C	-	-	-
TOTAL	1	8	9

5.3 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.3.1 - Congés liés à la santé

En 2019, le nombre total moyen de jours d'arrêt pour maladie ou accident du travail augmente de 6%.

5.3.1.1 Évolution de la maladie ordinaire

	2017	2018	2019
Nombre d'agents arrêtés	483	408	396
Durée totale des arrêts	8 891	7 631	8 314
Nb jours / effectif annuel moyen	3,82	3,21	3,45

En 2019, le nombre d'agents arrêtés reste stable mais la durée totale des arrêts progresse de 9% tout en restant inférieure au chiffre de 2017.

5.3.1.2 Évolution des accidents du travail avec arrêt

	2017	2018	2019
Nombre d'agents arrêtés	19	12	17
Durée totale des arrêts	237	343	271
Nb jours / effectif annuel moyen	0,10	0,14	0,11

5.3.1.3 Évolution des congés de longue maladie / grave maladie / longue durée

	2017	2018	2019
Nombre d'agents arrêtés	23	30	27
Durée totale des arrêts	5 613	6 408	5 697
Nb jours / effectif annuel moyen	2,41	2,70	2,36

5.3.1.4 Évolution de la maladie professionnelle

	2017	2018	2019
Nombre d'agents arrêtés	-	1	1
Durée totale des arrêts	-	38	28
Nb jours / effectif annuel moyen	-	0,02	0,01

5.3.1.5 Évolution des temps partiels thérapeutiques

	2017	2018	2019
Nombre d'agents	5	12	13
Durée totale	678	1 459	1 443
Nb jours / effectif annuel moyen	0,29	0,61	0,60

5.3.2 - Évolution des indicateurs santé et sécurité

Indicateur	2017	2018	2019
Nombre moyen de journées d'absence pour maladie par agent	5,86	5,92	5,83
Nombre moyen de journées d'absence pour maladie ou accident du travail par agent	5,91	6,07	5,94
Nombre d'allocations temporaires pour invalidité	1,00	-	-
Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité	-	-	-
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel	-	-	-
Nombre de décès imputables au service	-	-	-
Taux de fréquence des accidents du travail = $(nb\ d'accidents\ avec\ arrêt / heures\ travaillées) \times 1\ 000\ 000$	5,13	3,17	4,43
Taux de gravité des accidents du travail = $(durée\ des\ arrêts\ de\ travail * 1\ 000) / heures\ travaillées$	0,06	0,07	0,07
Taux de couverture des agents par un médecin de prévention	99,9%	99,8%	99,8%
Nombre de demandes spontanées de visites au médecin de prévention	77	53	nc

nc : information non communiquée

5.3.3 - Les accidents du travail

5.3.3.1 - Evolution du nombre d'accidents du travail déclarés (avec ou sans arrêt de travail) par centre

S : accident de service ; T : accident de trajet

Centre	2017			2018			2019		
	S	T	Total	S	T	Total	S	T	Total
Bordeaux - Sud Ouest	1	2	3	2	2	4	-	6	6
Grenoble - Rhône-Alpes	2	3	5	4	1	5	-	3	3
Lille - Nord Europe	1	1	2	3	8	11	4	3	7
Nancy - Grand Est	1	2	3	-	-	-	1	1	2
Paris	2	2	4	1	2	3	4	6	10
Rennes - Bretagne Atlantique	3	2	5	2	2	4	3	2	5
Saclay - Ile de France	3	3	6	1	2	3	2	2	4
Sophia Antipolis - Méditerranée	2	2	4	4	2	6	2	1	3
Siège	7	2	9	7	4	11	4	6	10
TOTAL	22	19	41	24	23	47	20	30	50

Les accidents de mission sont ici assimilés à des accidents de service

5.3.3.2 - Évolution du nombre d'accidents du travail par genre



6 - LA FORMATION

Ce chapitre présente les principales actions de formation réalisées pendant l'année et propose une évaluation de l'effort de formation par le budget consacré, le nombre d'agents formés et les populations visées.

- 6.1 - Chiffres globaux de la formation
- 6.2 - Accès à la formation
- 6.3 - Plan transverse réalisé

6 - LA FORMATION

Le plan de formation d'Inria regroupe :

Le plan de formation de l'institut est constitué du plan de formation national et des neuf plans de formation locaux (un par centre et un pour le siège).

Il s'adresse à tous les agents titulaires et contractuels d'Inria.

Pour construire son plan de formation, l'institut s'appuie sur plusieurs dispositifs :

- Le schéma directeur de la formation pour les agents de l'Etat
- La rencontre avec les directions fonctionnelles afin d'échanger sur les projets d'évolution métier et sur les besoins en développement des compétences des agents.
- Les entretiens annuels permettant de recenser les besoins individuels en développement des compétences

Priorités en matière de formation

S'agissant des priorités en matière de formation, l'institut entend développer plusieurs axes prioritaires, qui tiennent compte notamment du projet d'établissement.

- Poursuivre l'accompagnement des scientifiques
- Développer une politique de formation en management commune au sein de l'institut
- Accompagner les agents impactés par les réorganisations métiers
- Accompagner les projets innovants de l'institut
- Accompagner les projets professionnels des agents
- Sensibiliser aux risques psychosociaux

Pour 2019, le budget alloué à la formation est de 1 000 000 €.

Ce budget est réparti entre chaque centre et le national :

- Pour les centres, cette répartition se fait proportionnellement aux effectifs rémunérés. Elle tient compte également des pré-plans de formations locaux, issus des entretiens annuels.
- Pour les formations nationales, le budget est de 418 000 €. Une enveloppe de 50 000 € est dédiée au financement du Compte personnel de formation (CPF).

Evolution du nombre de départs en formation

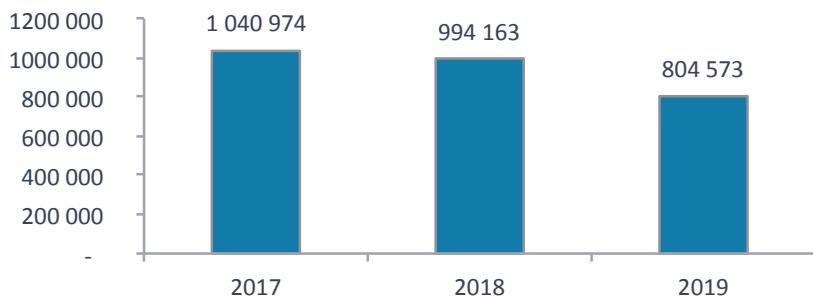
L'année 2019 a subi une chute du nombre de départs en formation. Cette diminution se constate dans la majorité des centres. Plusieurs facteurs ont influé sur cette évolution :

- Le renouvellement en cours d'année du marché de formation Français Langue Étrangère qui a stoppé la mise en place des parcours. Ces formations représentent une part non négligeable des plans de formations car elles sont systématiquement proposées à tous les doctorants non francophones.
- L'évolution des rattachements hiérarchiques du SMGRH (Service mutualisé de gestion des ressources humaines) et de la DSI (Direction des systèmes d'information) des centres vers le siège. Le basculement vers le Siège n'a pas pu être absorbé en totalité par le service des ressources humaines du Siège.

6.1 CHIFFRES GLOBAUX DE LA FORMATION

6.1.1 - Dépenses de formation réalisées en euros

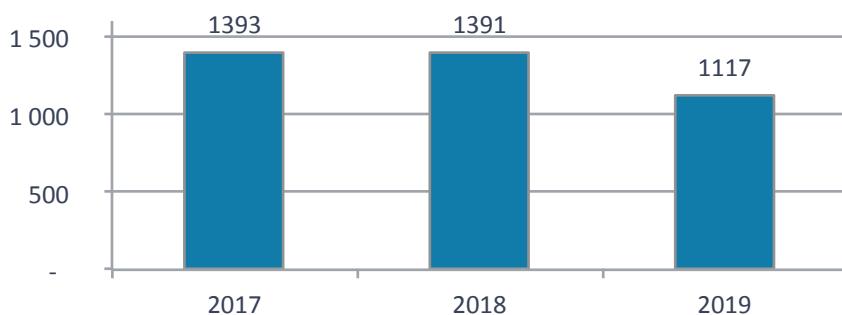
	2017	2018	2019
Dépenses	1 040 974	994 163	804 573
Taux de croissance annuel	-	-4,7%	-23,6%



6.1.2 - Évolution du nombre d'agents formés

Nombre d'agents (rémunérés par Inria ou ses partenaires) bénéficiant d'une formation financée par Inria

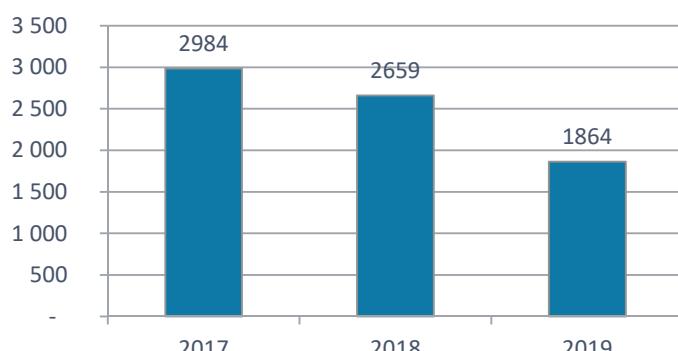
	2017	2018	2019
Nombre d'agents	1 393	1 391	1 117
Taux de croissance annuel	-9,3%	-0,1%	-19,7%



6.1.3 - Nombre de départs en formation réalisés

Nombre d'agents (rémunérés par Inria ou ses partenaires) bénéficiant d'une formation financée par Inria

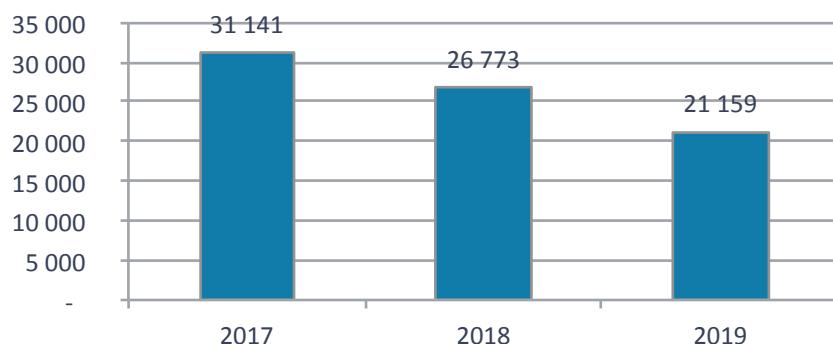
	2017	2018	2019
Nombre de départs	2 984	2 659	1 864
Taux de croissance annuel	-7,6%	-10,9%	-29,9%



Le nombre de départs en formation correspond au nombre d'actions suivies par les agents au cours de l'année.
Le nombre de départs en formation correspond au nombre d'actions suivies par les agents au cours de l'année.

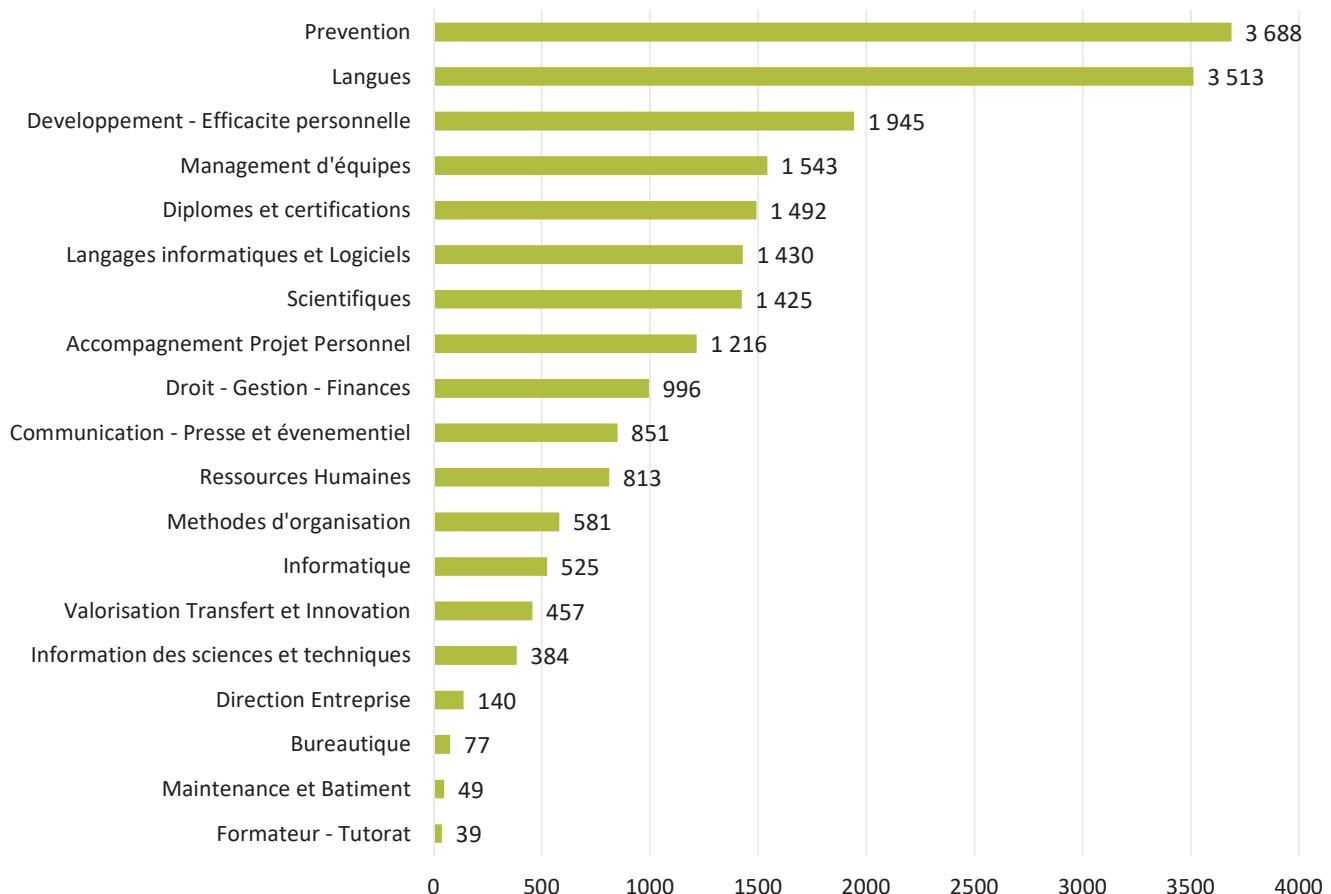
6.1.4 - Évolution du nombre d'heures de formation réalisées

	2017	2018	2019
Nombre d'heures	31 141	26 773	21 159
Taux de croissance annuel	-12,8%	-14,0%	-21,0%



6.1.5 - Nombre d'heures de formation réalisées par thématique

Nombre d'heures de formation par thématique

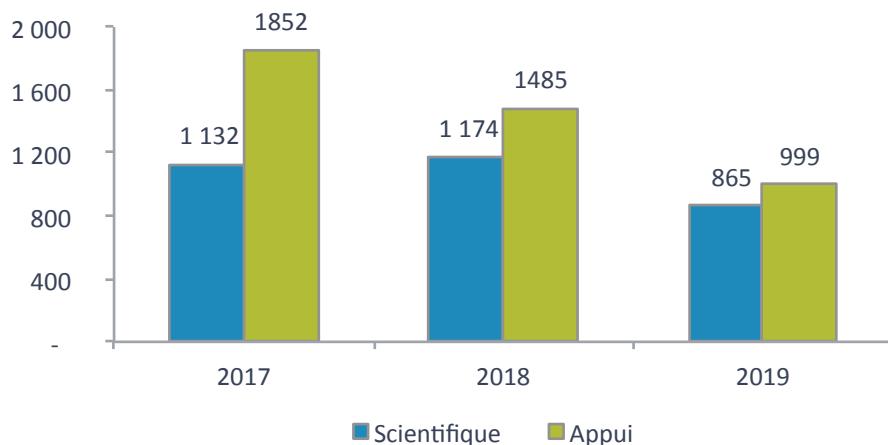


6.2 ACCÈS À LA FORMATION

6.2.1 - Accès à la formation des agents rémunérés et partenaires d'Inria

6.2.1.1 Évolution du nombre de départs en formation par population

Domaine	2017	2018	2019	Répartition 2019
Scientifique	1 132	1 174	865	46%
Appui	1 852	1 485	999	54%
Total	2 984	2 659	1 864	100%



6.2.1.2 Nombre de jours de formation par employeur, genre et catégorie

Employeur	Genre	Catégorie de formation	A+	A	B	C	Stagiaires	Total général
Inria	Femmes	1 - Accès ou adaptation à l'emploi	125	274	149	0	5	553
		2 - Evolution de l'emploi	89	74	10	0	1	174
		3 - Développement des compétences	174	330	192	0	0	696
		Non définie	11	36	12	0	0	
	Total Femmes		398	714	364	0	6	1482
	Hommes	1 - Accès ou adaptation à l'emploi	283	77	18	2	0	379
		2 - Evolution de l'emploi	159	35	5	0	0	199
		3 - Développement des compétences	379	106	4	5	4	497
		Non définie	52	33	2	0	0	
	Total Hommes		873	251	28	7	4	1162
Total Inria			1271	965	392	7	10	2644
Toutes catégories								
Partenaires	Femmes	1 - Accès ou adaptation à l'emploi						49
		2 - Evolution de l'emploi						26
		3 - Développement des compétences						38
		Non définie						11
	Total Femmes							124
	Hommes	1 - Accès ou adaptation à l'emploi						94
		2 - Evolution de l'emploi						44
		3 - Développement des compétences						102
		Non définie						14
	Total Hommes							254
Total Partenaires								379
TOTAL GENERAL								3023

6.2.2 - Accès à la formation des agents rémunérés par Inria

6.2.2.1 Nombre moyen de jours de formation par agent par genre et par catégorie

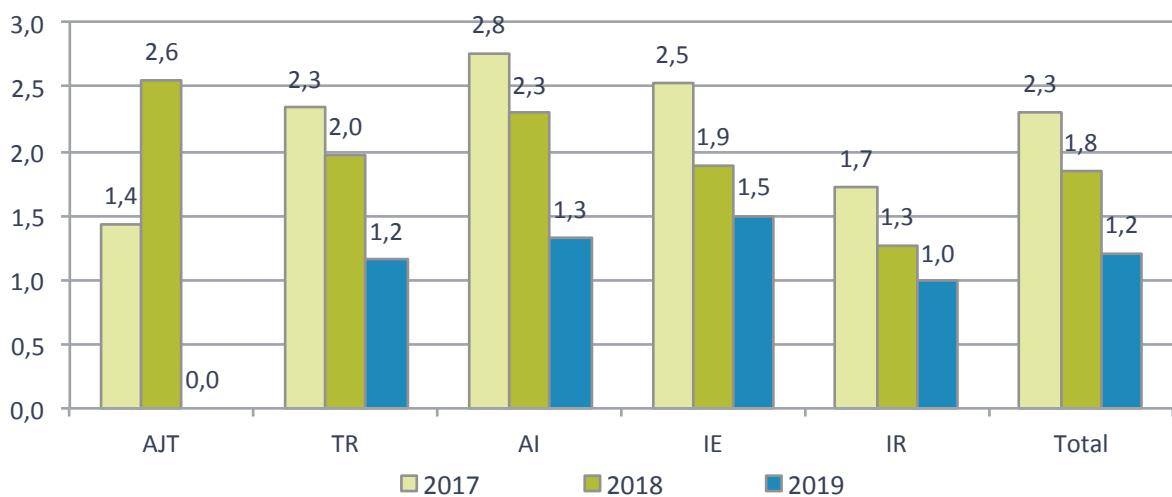
(Nombre de jours de formation rapporté à l'effectif annuel moyen - Effectifs permanents et non permanents)

Genre	A+	A	B	C	Moyenne
Femmes	1,1	2,4	2,5	0,0	1,8
Hommes	0,7	1,1	1,0	3,3	0,7
TOTAL	0,7	1,8	2,2	0,9	1,1

Evolution du nombre moyen de jours de formation par agent



6.2.2.2 Nombre moyen de départs en formation des fonctionnaires IT rémunérés par Inria par corps



La baisse du nombre de départs en formation touche toutes les catégories de fonctionnaires en 2019.

6.2.2.3 Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation dans l'année parmi les rémunérés au 31 décembre, par genre, tranche d'âge et catégorie

(Effectifs permanents et non permanents)

Age	A+	A	B	C	Total	Taux par genre et âge
Femmes	254	125	53	3	435	52%
Moins de 20	-	-	-	-	-	-
20-29	81	31	2	-	114	65%
30-39	69	24	18	2	113	49%
40-49	44	31	13	-	88	45%
50-59	36	29	18	1	84	46%
60 et +	24	10	2	-	36	67%
Hommes	1 040	151	18	-	1 209	74%
Moins de 20	-	-	-	-	-	-
20-29	356	81	2	-	439	77%
30-39	287	34	2	-	323	71%
40-49	201	18	6	-	225	76%
50-59	134	13	8	-	155	67%
60 et +	62	5	-	-	67	81%
Total	1 175	165	45	3	1 644	
Taux par Catégorie	73%	52%	40%	60%	66%	

6.2.2.4 Evolution de la part d'agents n'ayant suivi aucune formation parmi les rémunérés au 31 décembre par catégorie

(Effectifs permanents et non permanents)



6.2.2.5 Evolution du nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle au cours de l'année

2017	2018	2019
2	4	4

6.3 PLAN TRANSVERSE RÉALISÉ

Formations	Dépenses réalisées
Scientifiques	
Se former à la médiation scientifique	34 584
Sensibiliser à l'éthique et à l'intégrité scientifique	2 837
Former à la méthodologie et bonnes pratiques pour rédiger une proposition d'appel à projet H2020	4 575
Sonarqube	2 177
Séminaire intégration continue	2 524
Appui à la recherche	
Process Stagiaires	1 646
Charte éditoriale et iconographie web Inria	7 933
Accessibilité numérique	400
Code de la commande publique	6 835
Sensibiliser à la gestion budgétaire et comptable	2 699
Formation requêteur Niveau 1 et 2	1 904
Gestion des immobilisations	11 801
Formation Contrat'Tech	2 666
Appréhender les statuts de fonction publique et des EPST	2 796
Outil Select	1 597
Conduire les entretiens de mobilité interne	6 457
Recrutement	3 184
SIRHIA	343
Formation SIRHIA	869
Cycle de formation sur les projets européens	5 179
Parcours	
Ateliers de réflexion sur le projet professionnel	11 093
Ateliers de préparation aux concours internes et sélections professionnelles	15 164
Management	
Ecole de management	39 345
Appréhender le management de télétravailleurs	1 600
Appréhender le management à distance	3 990
Cellules de crise	550
Sensibiliser aux risques psychosociaux	15 717
Accompagnement des réorganisations métiers	
Filewave	4 890
Méthodes agiles	19 192
Prévention	
Prévenir les troubles musculo-squelettiques	2 758
Instances	
Formation réglementaire des nouveaux membres CHSCT	36 300
Autres	
Total	302 941

7 - POLITIQUE HANDICAP

Ce chapitre présente la politique handicap à travers ses enjeux et ses grandes réalisations.

- 7.1 - Principaux axes politiques
- 7.2 - Principales actions réalisées
- 7.3 - Les travailleur/euses en situation de handicap

7 - LA POLITIQUE HANDICAP

7.1 PRINCIPAUX AXES POLITIQUES POURSUIVIS EN 2019

La politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap fait partie intégrante de la politique de Ressources Humaines. Elle est l'une des expressions d'engagements en matière de diversité, d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations.

Elle a connu cette année 2019 un tournant puisque le Programme d'Actions Handicap a été validé en Conseil d'Administration en date du 24 octobre.

Dans un contexte où nous devons donner du sens à notre action, la cause du handicap est un des enjeux du Contrat d'Objectifs et de Performance 2019-2023 : « Inria construira et mettra en œuvre un plan ambitieux sur le handicap pour aller vers l'obligation réglementaire de 6% de taux d'emploi des agents en situation de handicap, au moyen des actions appropriées (dont l'accessibilité numérique) ».

Le programme handicap, est coordonné par le Directeur général délégué à l'administration, en impliquant notamment, la Direction des ressources humaines, les Directions générales déléguées à la science et à l'innovation et la Direction de la communication ainsi que l'ensemble des Centres de recherche Inria et le Siège.

Sur cette base, le « programme Handicap » de 19 actions, dont se munit Inria se compose de quatre volets :

- Augmenter l'impact sociétal par la recherche et l'innovation sur le handicap
- Être un employeur exemplaire en matière de handicap
- Accompagner les politiques publiques d'accessibilité numérique
- Communiquer sur l'action d'Inria en matière de handicap

7.2 PRINCIPALES ACTIONS RÉALISÉES EN 2019

Inria poursuit depuis plusieurs années ses efforts pour compenser les situations de handicap de ses agents dans le cadre professionnel et mettre en place des dispositifs adaptés à chacun.

Le budget annuel de 90 000€ permet ces aménagements individuels mais également la réalisation d'action de sensibilisation rendant Inria de plus en plus accessible à toutes et à tous.

L'action phare de l'année 2019 fut la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap avec pour thématique les handicaps invisibles et maladies invalidantes. Ces actions ont été réalisées à l'échelle locale dans les sites Inria et au niveau national avec la venue notable de Madame Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat en charge des personnes en situation de handicap.

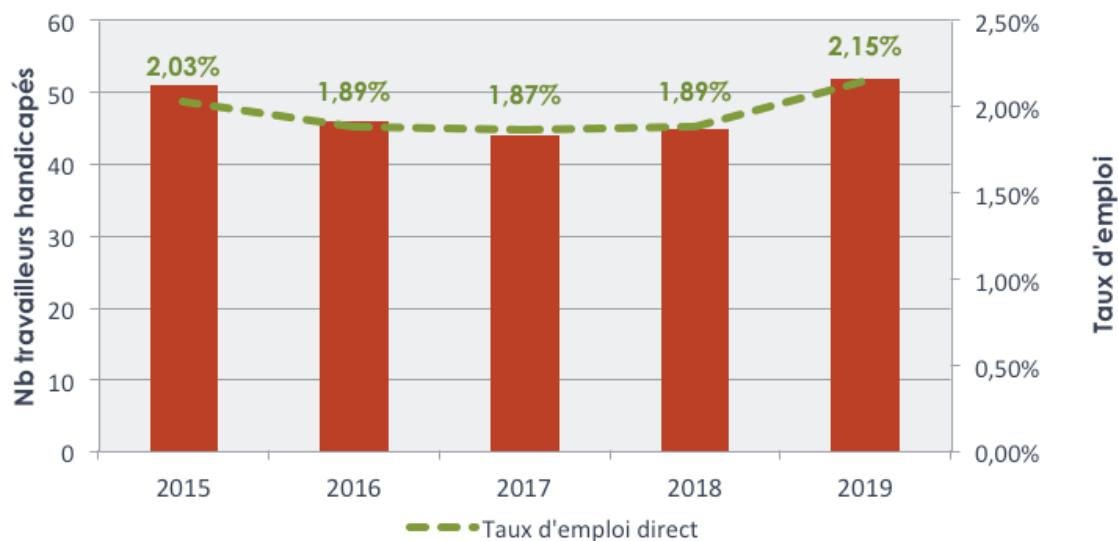
La politique de maintien dans l'emploi s'est poursuivie tout au long de l'année et les actions de sensibilisation et de communication ont été largement déployées dans chaque centre via les correspondants handicap.

7.3 LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Au 1^{er} janvier 2019, Inria emploie 52 agents en situation de handicap, soit 2,15 % de l'effectif (taux d'emploi direct). Ce taux reste faible par rapport à l'obligation d'emploi fixée à 6%.

L'Institut déclare par ailleurs 46 624 € de dépenses pour les actions individuelles en aménagement de poste et 40 053 € pour les actions collectives.

7.3.1 - Nombre d'agents reconnus travailleurs en situation de handicap au 1^{er} janvier



Ces effectifs correspondent aux travailleurs handicapés présents au 1^{er} janvier, soit à la date de la déclaration handicap au FIPHFP.

7.3.2 - Répartition des travailleurs en situation de handicap par statut et par corps au 1^{er} janvier

Statut	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019
Permanents	38	41	44
Chercheurs	3	2	3
DR	3	2	3
CR			
IT	35	39	41
IR	3	4	4
IE	3	4	7
AI	8	11	8
TR	20	20	22
AJT	1		
Non permanents	6	4	8
Doctorants	1	1	1
Post-doctorants	-		
Ingénieurs contractuels			
IT contractuels	5	3	7
IR	1		
IE			2
AI	3	1	2
TR		2	3
AJT	1		
Apprentis	-	-	-
Total	44	45	52

8 - LE DEVELOPPEMENT SOCIAL ET LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Ce chapitre aborde le développement social à travers l'action sociale et l'hygiène et sécurité.

Il présente également les ordres du jour des instances nationales d'Inria.

- 8.1 - Action sociale
- 8.2 - Hygiène et sécurité
- 8.3 - Instances et dialogue social

8 - LE DEVELOPPEMENT SOCIAL ET LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

8.1 - L'ACTION SOCIALE

8.1.1 - Budget de l'action sociale en euros

	2017	2018	2019
Subvention AGOS (fonctionnement et activité)	681 000	1 145 325	1 187 773
Frais de personnels AGOS	323 000		
Restauration	1 364 075	1 423 818	1 305 090
Dépenses de prestations sociales Inria	91 965	66 693	147 474
TOTAL	2 460 040	2 635 836	2 640 337

A partir de 2018, la subvention AGOS couvre également les frais de personnels.

8.1.2 - Détail des prestations sociales

Nature de Prestations	Montant Dépenses en €	Nombre de Bénéficiaires
CESU garde d'enfants	101 980	59
CESU compensation du handicap	2 650	11
CESU situation médicale Exceptionnelle	9 300	10
Allocation Parents Enfants Handicapés	17 159	10
Aide à L'Installation des Fonctionnaires	2 525	3
Aides Exceptionnelles	13 859	9
TOTAL	147 474	102

8.1.3 - Bénéficiaires des prestations sociales par catégorie

Répartition par catégorie en pourcentage des effectifs de la catégorie

Information non communiquée

8.1.4 - Évolution des taux de bénéficiaires de l'action sociale

Prestation	2017	2018	2019
CESU garde enfant	3,4%	2,8%	2,4%
CESU compensation handicap	0,4%	0,4%	0,4%
CESU situation médicale Exceptionnelle	0,1%	0,1%	0,4%
CESU déplacements professionnels		0,4%	
Allocation Parents Enfants Handicapés	0,5%	0,4%	0,4%
Aide à L'Installation des Fonctionnaires	0,2%	0,1%	0,1%
Aides Exceptionnelles	0,5%	0,3%	0,4%
Prêts logements bonifiés		0,1%	
TOTAL	5,1%	4,5%	4,1%

8.2 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

8.2.1 - Le rôle des acteurs de la santé et de la sécurité

Les différents acteurs de la santé, de la sécurité au travail et de la prévention en lien avec la Direction Générale de l'établissement poursuivent une politique à l'institut à travers

- La déclinaison opérationnelle de l'objectif du COP (Contrat d'Objectifs et de Performance)
- Une démarche de recensement et d'évaluation des risques liés à la nature des activités d'Inria, à son environnement, à son organisation à travers le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), mis à jour régulièrement.
- Le Programme Annuel de Prévention (PAP) dont les actions programmées ont pour objectif de supprimer ou réduire les risques professionnels existants, de prévenir l'apparition ou le développement d'autres risques et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de son personnel.
- Le plan Former Prévenir Accompagner (FPA)

Le réseau des assistants de prévention piloté et animé par le conseiller de prévention, assure la mise en œuvre de cette politique, veille à l'application de la réglementation dans ce domaine, travaille en collaboration avec les médecins de prévention, les ressources humaines, les services généraux et participe aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La coordination nationale « santé et sécurité au travail » pilotée par le conseiller de prévention, a pour objectifs de déployer une politique dynamique de prévention des risques :

- en développant des actions nationales afin d'améliorer les conditions de travail et de maintenir la santé au travail en collaboration avec le médecin de prévention coordonnateur ;
- en mettant en place des actions mutualisées de formation et de sensibilisation dans ce domaine ;
- en diffusant les informations relatives à la santé, la sécurité au travail et la prévention : relevés des avis et propositions des réunions des CHSCT, fiches thématiques et procédures associées selon les risques...
- en mettant à la disposition des personnels différents outils et documents tels que le livret HS et CT registre SST pour y consigner ses remarques et suggestions concernant les conditions de travail, le livret d'accueil à destination des nouveaux entrants, ainsi que les documents à consulter : DUERP, PAP.

8.2.2 - Formation des membres des CHSCT

8.2.2.1 Coût en euros de la formation pour les membres des comités HSCT

2017	2018	2019
0	1 079	36 300

8.2.2.2 Part des membres du CHSCT ayant suivi au moins 7 jours de formation

2017	2018	2019
0%	0%	0%

8.3 - INSTANCES ET DIALOGUE SOCIAL

8.3.1 - La gouvernance d'Inria : le Conseil d'administration

Quatre réunions en 2019

Le 15 mars 2019

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 29 novembre 2018
2. Points d'actualité
3. Exposé scientifique « Faire de la science avec des données nourrit la science des données »
4. Rapport annuel 2018
5. Compte financier 2018
6. Rapport de gestion 2018
7. Dispositif de prime d'encadrement doctoral et de recherche pour les jeunes chercheurs
8. Plan d'action 2019 du contrôle interne
9. Modification des statuts de la Fondation Inria
10. Marché en procédure d'appel d'offres de maintenance et acquisition des équipements réseaux et de communication unifiée d'Inria et de prestations associées
11. Participations d'Inria en qualité de membre fondateur de la Fondation Sciences Mathématiques de Paris

Le 27 juin 2019

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 15 mars 2019
2. Points d'actualité
3. Bilan 2018 de l'activité scientifique
4. Indicateurs de suivi du Contrat Objectifs Performances 2015-2019
5. Comité opérationnel d'évaluation des risques légaux et éthiques (COERLE) : bilan 2018
6. Budget rectificatif n°1 2019
7. Rapport du HCERES (Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur) : présentation du rapport d'évaluation du comité d'experts
8. Contrat Objectifs Performances 2019/2023
9. Point d'actualité sur les projets immobiliers
10. Prise à bail de locaux supplémentaires rue Simone Iff - Centre de recherche Inria Paris
11. Nouvelles modalités de prise en charge des frais de déplacement
12. Engagement d'Inria-Participations dans un fonds successeur d'IT2i

Le 24 octobre 2019

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 27 juin 2019
2. Points d'actualité
3. Plan « Former, Prévenir, Accompagner »
4. Etude sur les absences maladie
5. Bilan social 2018
6. Approbation du contrat d'objectifs et de performance 2019-2023
7. Actions exploratoires
8. Start-up Studio
9. Remboursement des salaires dans le cadre d'une mise à disposition
10. Addendum aux modalités de prise en charge des frais de déplacement
11. Demande de levée de prescriptions
12. Information relative aux décisions prises dans le cadre des délégations de pouvoir consenties au PDG
13. Calendrier 2020 des pré CA et des CA
14. Questions diverses

Le 28 novembre 2019

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 24 octobre 2019
2. Points d'actualité
3. Comptes consolidés et rapport de gestion 2018 du groupe Inria
4. Budget rectificatif n°2 pour 2019
5. Budget initial 2020
6. Evolution du SIRHIA (système d'informations RH d'Inria)
7. Convention I-Factory : participation à la construction du bâtiment
8. Point d'étape sur le plan IA (Intelligence Artificielle)
9. Point d'étape sur la sphère Défense et Sécurité
10. Point sur les ERC (European Research Council)
11. Point sur la Fondation
12. Avis du collège de déontologie sur les mesures prises par Inria pour éviter tout risque de conflits d'intérêts avec la société SKOPAI
13. Révision des règles de constitution des provisions pour dépréciation de créances
14. Plan d'action de contrôle interne pour 2020
15. Information relative aux adhésions d'Inria à des structures dotées de la personnalité morale

8.3.2 - Les instances paritaires

8.3.2.1 Répartition par genre des représentants du personnel dans les instances

Instance	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
CTI	8	8	16	50%
Titulaires	4	4	8	50%
Suppléants	4	4	8	50%
CS	5	2	7	29%
Titulaires	3	1	4	25%
Suppléants	2	1	3	33%
CNHSCT	12	4	16	25%
Titulaires	4	4	8	50%
Suppléants	8	0	8	0%
CE	22	18	40	45%
Titulaires	9	11	20	55%
Suppléants	13	7	20	35%
CAP	41	39	80	49%
Titulaires	21	19	40	48%
Suppléants	20	20	40	50%
CCP	11	8	19	42%
Titulaires	8	3	11	27%
Suppléants	3	5	8	63%
TOTAL	99	79	178	44%

8.3.2.2 Évolution de la part des femmes dans les représentants du personnel

Instance	2017	2018	2019
CTI	50%	50%	50%
CS	25%	25%	29%
CNHSCT	33%	33%	25%
CE	45%	45%	45%
CAP	53%	50%	49%
CCP	33%	33%	42%
TOTAL	46%	45%	44%

8.3.2.3- Les réunions des instances paritaires

Comité technique Inria

Le Comité Technique Inria émet des avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. Y sont examinées les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle...

Sept réunions en 2019

Le 14 février 2019

1. Validation des procès-verbal des réunions du 29 novembre 2018 et du 14 décembre 2018
2. Information sur le renouvellement des instances : CNHSCT, CAP, CCP
3. Répartition des sièges entre organisations syndicales au sein des CLHSCT
4. Modification du règlement intérieur national : création du titre IV - élections et instances
5. Création du service des AER à l'antenne Inria Lyon
6. Evolution de la DAJ (Délégation aux affaires juridiques)
7. Questions diverses : modalité d'organisation du scrutin des prochaines élections professionnelles

Le 11 avril 2019

1. Validation du procès-verbal de la réunion du 14 avril 2019
2. Organisation de la DGDI (Direction générale déléguée à l'innovation)
3. Modification du règlement intérieur type des comités de centre et du comité de siège
4. Projet d'arrêté modifiant certaines dispositions relatives aux instances de représentation du personnel pour les CAP, CCP et CTI
5. Questions diverses

Le 28 mai 2019

1. Validation du procès-verbal de la réunion du 11 avril 2019
2. Evolution des services généraux
3. Création de la nouvelle DSI (Direction des systèmes d'information)
4. Projet d'arrêté relatif à l'organisation des élections au conseil d'administration d'Inria
5. Questions diverses

Le 11 juillet 2019

1. Validation du procès-verbal de la réunion du 28 mai 2019
2. Présentation de la fiche emploi du Secrétaire général
3. Projet de séparation de la DPEI (Direction des partenariats européens et internationaux) en deux directions : Direction des Partenariats Européens et Direction des Relations Internationales
4. Dissolution de la Comue Lille Nord de France
5. Questions diverses

Le 5 septembre 2019

1. Validation du procès-verbal de la réunion du 11 juillet 2019
2. Présentation du bilan social 2018
3. Mise en place du référent déontologue
4. Mise en place du référent médiateur/lanceur d'alerte
5. Présentation de la nouvelle organisation de la DCOM (Direction de la communication)
6. Actualisation de la note du 20 décembre 2016 portant sur les fonctions de direction des centres de recherche Inria, le comité des équipes-projets, le comité de centre
7. Questions diverses

Le 16 octobre 2019

1. Evolution de la cartographie RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de L'expertise et de L'engagement Professionnel)
2. Modification de la décision fixant la procédure de télétravail
3. Questions diverses

Le 14 novembre 2019

1. Approbation du PV des séances du 11 juillet et du 5 septembre
2. Point d'étape sur l'organisation de la DGDI (Direction générale déléguée à l'Innovation)
3. Organisation de l'agence comptable
4. Intégration de la DAS (Délégation à l'administration du siège) au sein de la DAFP (Direction des affaires financières et patrimoniales) et de la DRH (Direction des ressources humaines)
5. Calendrier des CTI 2020
6. Questions diverses

Conseil scientifique

Le conseil scientifique est l'instance de réflexion et de proposition de l'institut en matière de politique scientifique. Il donne son avis au conseil d'administration sur les grandes orientations de la politique scientifique de l'institut, les programmes de recherche et le rapport annuel d'activité.

Deux réunions en 2019

Le 23 mai 2019

1. Nouvelles d'Inria
2. Revue du séminaire d'évaluation de mars 2019 : « Algorithmique, programmation, logiciels et architectures », « Preuves et vérification », « Sécurité et confidentialité ».
3. Exposé scientifique : Preuves formelles pour systèmes en temps réel
4. L'intelligence artificielle chez Inria
5. Résumé du séminaire d'évaluation d'octobre 2018
6. Examen des demandes d'éméritat

Le 27 novembre 2019

1. Discussion avec la direction d'Inria sur le plan quadriennal entre Inria et le gouvernement
2. Revue du séminaire d'évaluation d'octobre 2019 : « Langue, parole et audio » et « Représentation et traitement des données et des connaissances »
3. Environnement et développement durable chez Inria
4. Questions diverses

Comité National d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Ils veillent également à l'observation des prescriptions législatives.

Six réunions en 2019

Le 13 février 2019

1. Désignation du secrétaire permanent du CNHSCT
2. Approbation du procès-verbal de la réunion du 16 octobre 2018
3. Présentation de la mesure du baromètre social
4. Questions diverses

Le 5 avril 2019

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 13 février 2019
2. Présentation de l'évolution des SG (Services généraux) : étude d'impact
3. Présentation de l'évolution de l'organisation de la DGDI (Direction générale déléguée à l'innovation)
4. Augmentation de la quotité de travail du médecin de prévention
5. Point sur les enquêtes et signalements récents
6. Lecture du registre du centre de Saclay
7. Point sur l'organisation de l'inspection SST (Santé et sécurité au travail) en mai 2019
8. Préconisations des représentants du personnel suite à la visite du centre de Saclay
9. Questions diverses

Le 24 mai 2019

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 5 avril 2019
2. Information sur l'évaluation des risques psycho-sociaux au centre Inria Lille
3. Présentation de l'étude d'impact sur l'évolution de la DSU (Direction des systèmes d'information)
4. Présentation de l'étude d'impact sur l'évolution des SG (Services généraux)
5. Lecture du registre du centre de Saclay
6. Questions diverses

Le 10 juillet 2019

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 24 mai 2019
2. Synthèse des entretiens dans le cadre de l'enquête menée au centre Inria Lille
3. Présentation des résultats du baromètre social
4. Projet de transformation de la fonction de DAC (Délégué à l'administration du centre) en Secrétaire général : étude d'impact
7. Présentation du rapport national d'activité de médecine de prévention
8. Bilan du PAP 2018 (Programme annuel de prévention)
9. Projet du PAP 2019/2021
10. Information sur la séparation de la DPEI (Direction des partenariats européens et internationaux) en deux directions : Direction des partenariats européens et Direction des relations internationales
11. Questions diverses

Le 17 octobre 2019

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 10 juillet 2019
2. Etude des absences maladie du 1er semestre 2019
3. Point d'étape sur la commission d'enquête au centre de Saclay
4. Tableau de suivi des avis
5. Calendrier 2020 des CNHSCT
6. Questions diverses

Le 18 décembre 2019

1. Plan d'action dans le cadre de l'évaluation des risques psycho-sociaux au centre de Lille
2. Visite du siège
3. Référent harcèlement

Commission d'évaluation

La Commission d'Evaluation est en charge de l'évaluation scientifique de l'institut. Composée de personnalités scientifiques élues et nommées d'Inria et d'experts extérieurs à l'Institut, elle coordonne l'évaluation externe du travail des équipes-projets Inria domaine de recherche par domaine de recherche.

Treize réunions en 2019

Les 29 et 30 janvier 2019

Commissions Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

Le 31 janvier 2019

Réunion plénière

Du 19 au 22 mars 2019

Séminaire d'évaluation des domaines de recherche :

- Preuves et vérification
- Sécurité et confidentialité

Le 28 mars 2019

Concours chercheurs : pré-sélection des DR2

Les 4 avril 2019

Concours chercheurs : pré-sélection des CRCN

Du 9 au 10 mai 2019

Concours CRCN : jury d'admissibilité

Du 21 au 24 mai 2019

Concours DR2 : jury d'admissibilité

Le 27 mai 2019

Retour d'évaluation du séminaire d'octobre 2018 sur les thèmes :

- Vision, perception, multimédia
- Interaction, visualisation

Le 28 mai 2019

Réunion plénière

Le 24 septembre 2019

Réunion plénière

Du 2 au 4 octobre 2019

Séminaire d'évaluation sur les thèmes

- Langue, parole et audio
- Représentation et traitement des données et des connaissances

Du 5 au 6 novembre 2019

Retour d'évaluation du séminaire de mars 2019 :

- Preuves et vérification
- Sécurité et confidentialité
- Algorithmique, calcul formel et cryptologie

Du 26 au 28 novembre 2019

Promotions CRHC, DR1, DRCE et DRCE échelon 2

Commissions Administratives Paritaires

Les CAP traitent des différents sujets suivants :

- Titularisations
- Accueils en détachement
- Intégrations
- Promotions
- Questions disciplinaires

Les CAP du mois de mars sont consacrées aux promotions (promotions de corps et avancements de grade). Les autres sont dédiées aux évènements courants.

Les commissions sont découpées par corps et se sont réunies tout au long de l'année 2019 :

- CAP N° 3 - Ingénieurs de Recherche (catégorie A+) : 5 réunions
- CAP N° 4 - Ingénieurs d'Etudes (catégorie A) : 4 réunions
- CAP N° 5 - Assistants Ingénieurs (catégorie A) : 2 réunions
- CAP N° 6 - Techniciens de la Recherche (catégorie B) : 4 réunions
- CAP N° 7 - Adjoints Techniques de la Recherche (catégorie C) : aucune réunion

La CAP n° 1 et n°2 consacrées respectivement aux Directeurs de Recherche et aux Chargés de Recherche, ne se sont pas réunies en 2019. En l'absence de question disciplinaire et en l'absence de refus de titularisation, seule la Commission d'Evaluation a statué.

Commissions Consultatives Paritaires

Les CCP peuvent être saisies de toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Les CCP sont obligatoirement consultées pour les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

On distingue 2 commissions : la CCP « scientifique » et la CCP « support à la recherche ».

- CCP N° 1 – Scientifique : 2 réunions
- CCP N° 1 – Scientifique : aucune réunion

8.3.3 - Les réunions entre les organisations syndicales et la DRH

Le 18 janvier 2019

- Validation du compte rendu du 20 décembre 2018
- Traitement des sujets en CTI
- Moyens syndicaux
- CPF (Compte Personnel de Formation)
- Baromètre social
- Questions diverses

Le 25 janvier 2019

- Tarification restauration
- Suite de la commission CFP (Compte de formation professionnelle)
- AGOS (Association de gestion des œuvres sociales)
- Présentation du nouveau DGDA (Directeur général délégué à l'administration)
- Modalités de scrutins pour les élections professionnelles du premier semestre 2019

Le 21 février 2019

- Validation du compte rendu de la réunion du 18 janvier 2019
- Point d'information sur l'état d'avancement de la réflexion sur le métier d'AER (Assistant d'équipe de recherche)
- Point d'information sur l'évolution de l'organisation de la DGDI (Direction générale déléguée à l'Innovation)
- Validation des sujets à présenter en réunion du 11 mars 2019
- Questions diverses

Le 11 mars 2019

- Evaluation HCERES (Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur)
- Préparation du Conseil d'Administration du 15 mars 2019
- Télétravail
- Travail à distance
- Moyens syndicaux
- Charte d'engagement LGBP+ de l'autre cercle

Le 5 avril 2019

- Baromètre social
- Organisation des élections
- Situation au centre de Lille
- Assistantes de services
- Restauration
- Bilan de formation

Le 2 mai 2019

- Présentation du Plan Annuel de Prévention

Le 7 mai 2019

- Validation du compte rendu de la réunion du 5 avril 2019
- Présentation de l'étude d'impact du projet d'évolution de la DSi
- Présentation de l'étude d'impact du projet d'évolution des services généraux

Le 6 juin 2019

- Préparation de la réunion du 24 juin (décision des sujets à aborder avec le PDG)

Le 24 juin 2019

- Moyens syndicaux
- Contrat d'objectifs et de performance
- Organisation du dialogue social
- Evolution de la DPEI (Direction des partenariats européens et internationaux)
- Conseil d'Administration du 27 juin 2019
- Evolution de la Direction de la communication

Le 20 septembre 2019

- Validation des comptes rendus des réunions des 7 mai, 6 juin et 24 juin
- Présentation de l'étude maladie
- Révision de la cartographie RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) IT suite aux diverses évolutions de lignes
- Information promotions chercheurs
- Discussion promotions IT

Le 21 octobre 2019

- Poursuite des échanges sur le COP (Contrat d'objectifs et de performances) avant le Conseil d'administration du 24 octobre 2019
- Evolution de la DAS (Délégation à l'administration du siège)

Le 25 novembre 2019

- Préparation du Conseil d'administration du 28 novembre 2019

Le 28 novembre 2019

- Présentation du plan de formation national

8.3.4 - L'exercice du droit de grève

22 agents se sont déclarés grévistes pour un total de 24 journées de grève au cours de l'année :

Statut	Nombre d'agents	Nombre de jours
Permanents	59	70
Chercheurs	25	30
IT	34	40
Non permanents	32	43
Doctorants	16	20
Post-doctorants	3	7
Ingénieurs contractuels	12	15
IT	1	1
Total	91	113

8.3.5 - L'exercice du droit syndical

8.3.5.1 Crédits de temps syndical accordés

En 2019, les organisations syndicales disposent d'une décharge de service de 8 303 heures soit 5,17 ETPT. Ce volume horaire s'entend hors crédit d'heures (autorisations d'absence accordées nominativement).

8.3.5.2 Surface et valeur locative des locaux syndicaux :

	2017	2018	2019
Surface en m ²	189	189	196
Valeur locative estimée en €	40 535	41 463	43 242

8.3.5.3 Actes pris en faveur des droits et moyens syndicaux pendant l'année

Aucun

8.3.5.4 Nombre et nature des accords négociés :

Aucun

8.3.5.5 Nombre de nouvelles convocations du CT rendues nécessaire à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable

Aucune nouvelle招ocation n'a été nécessaire en 2019

