

BILAN SOCIAL 2018



© Inria / Photo C. Morel

DOCUMENT DRH
Bilan social 2018

Inria



Table des matières

1- LES RESSOURCES HUMAINES D'INRIA	7
1.1 - Agents rémunérés par Inria et ses partenaires	8
1.1.1 - Evolution des effectifs rémunérés par Inria et ses partenaires en PP au 31 décembre	8
1.1.2 - Effectifs par employeur en PP au 31 décembre	8
1.1.3 - Evolution de la part des IT dans le total des effectifs rémunérés par Inria et ses partenaires au 31 décembre	8
1.1.4 - Effectifs en PP au 31 décembre par domaine	9
1.1.5 - Effectifs en ETP au 31 décembre par domaine	10
1.1.6 - Effectifs en ETPT annuels par domaine	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 - Agents rémunérés par les partenaires d'Inria	13
1.2.1 - Part des effectifs 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 - Evolution des supports d'emplois budgétaires	16
2.1.2 - Répartition des personnels permanents et non permanents par centre en PP au 31 décembre	16
2.1.3 - Evolution des effectifs rémunérés par permanence en PP au 31 décembre	16
2.1.4 - Evolution des effectifs rémunérés par statut en PP au 31 décembre	17
2.1.5 - Evolution des effectifs rémunérés par statut en ETPT annuels	17
2.1.6 - Evolution 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 - Répartition des effectifs rémunérés par centre en ETPT annuels	18
2.1.9 - Répartition des effectifs par centre en pourcentage des ETPT annuels	18
2.1.10 - Répartition des effectifs rémunérés par domaine d'activité en ETPT annuels	19
2.1.11 - Répartition des effectifs scientifiques par domaine de recherche en PP au 31 décembre	19
2.1.12 - Répartition des effectifs d'appui par BAP en PP au 31 décembre	19
2.1.13 - Répartition des effectifs rémunérés par origine géographique 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 centre en PP au 31 décembre	22
2.2.2 - Évolution par statut et par corps 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 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 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 financement en PP au 31 décembre	31
2.3.7 - Évolution de la répartition des effectifs non permanents par type d'emploi en PP 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	40

2.5.1 - Tranches d'âges.....	40
2.5.2 - Moyennes et médianes	40
2.5.3 - Fonctionnaires atteignant l'âge moyen de départ en retraite dans les 10 prochaines années.....	41
2.5.4 - Pyramides des âges.....	42

3- MOUVEMENTS DU PERSONNEL..... 47

3.1 - Les concours chercheur/euses.....	48
3.1.1 - Recrutements des chercheur/euses sur l'année	48
3.1.2 - Évolution du nombre de postes chercheur/euses 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 chercheur/euses	49
3.1.5 - Chercheur/euses recruté/es par nationalité	49
3.1.6 - Répartition des recruté/es 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 candidat/es et des recruté/es 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 candidat/es et des recruté/es chez les CR2	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 BAP	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 chercheur/euses	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 (promu/es / promouvables) des populations chercheur/euses 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 Evolution 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 Age 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 charges 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'agent/es formé/es et taux de croissance annuel	93
6.1.3 - Évolution du 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 agent/es rémunéré/es et partenaires d'Inria	95
6.2.2 - Accès à la formation des agent/es rémunéré/es par Inria	96
6.3 - Plan transverse réalisé	98
7- POLITIQUE HANDICAP	99
7.1 - Principaux axes politiques poursuivis en 2017	100
7.2 - Principales actions réalisées en 2017	100
7.3 - Les travailleurs en situation de handicap	100
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 - Evolution 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 1.1.3 à 1.1.5.

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 1er 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 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

Éléments de rémunération : principaux sigles utilisés

- **Les primes :**
 - o PR : Prime de recherche
 - o PEDR : prime d'encadrement doctoral et de recherche
 - o PFI : Prime de fonction informatique
 - 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 indemnité de CET : Compte Epargne Temps
- **Le traitement brut de base : traitement indiciaire + IR + SFT**

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 : 78% de ses équipes de recherche sont des équipes mixtes. 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 AGENTS RÉMUNÉRÉS PAR INRIA ET SES PARTENAIRES

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

Statut	2016	2017	2018	Variation annuelle
Chercheurs	1 418	1 414	1 429	+1%
Doctorants	1 232	1 262	1 338	+6%
Post-doctorants	209	193	244	+26%
Ingénieurs contractuels	440	422	390	-8%
IT	857	824	852	+3%
Apprentis	23	21	19	-10%
Total	4 179	4 136	4 272	+3%

Les effectifs globaux augmentent de 3% au 31 décembre, notamment en raison d'une hausse des effectifs post-doctorants.

1.1.2 - Effectifs par employeur en PP au 31 décembre

Employeur	Chercheurs	Doctorants	Post-doctorants	Ingénieurs contractuels	IT	Apprentis	Total
Inria	663	506	177	323	781	18	2 468
Partenaires	766	832	67	67	71	1	1 804
Total	1 429	1 338	244	390	852	19	4 272

* Chercheur/ses et enseignant/es-chercheur/ses

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

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

La part des IT est restée globalement stable en 2018.

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

Nature d'activité	Domaine d'activité	Rémunérés Inria			Rémunérés partenaires			Ensemble
		Permanents*	Non permanents	Total Inria	Permanents*	Non permanents	Total partenaires	Total général
Scientifiques		596	1 051	1 647	735	989	1 724	3 371
	Chercheurs niveau DR	259	12	271	266	15	281	552
	Chercheurs niveau CR	337	34	371	469	8	477	848
	Doctorants	-	505	505	-	832	832	1 337
	Post-doctorants	-	177	177	-	67	67	244
	Ingénieurs contractuels	-	323	323	-	67	67	390
Fonctions d'appui		641	180	821	72	8	80	901
	Administratif et financier	125	45	170	-	-	-	170
	Développement technologique	77	9	86	53	6	59	145
	Systèmes d'information	87	27	114	11	1	12	126
	Assistanat d'équipe de recherche	81	17	98	5	1	6	104
	Ressources humaines	65	28	93	1	-	1	94
	Direction	53	11	64	1	-	1	65
	Communication	36	22	58	-	-	-	58
	Services généraux	37	15	52	-	-	-	52
	Transfert et innovation	34	1	35	-	-	-	35
	Information et édition scientifiques	18	3	21	-	-	-	21
	Administration de la recherche	9	1	10	-	-	-	10
	Relations internationales	10	-	10	-	-	-	10
	Gestion des oeuvres sociales	4	-	4	-	-	-	4
	Autre	5	1	6	1	-	1	7
Total		1 237	1 231	2 468	807	997	1 804	4 272

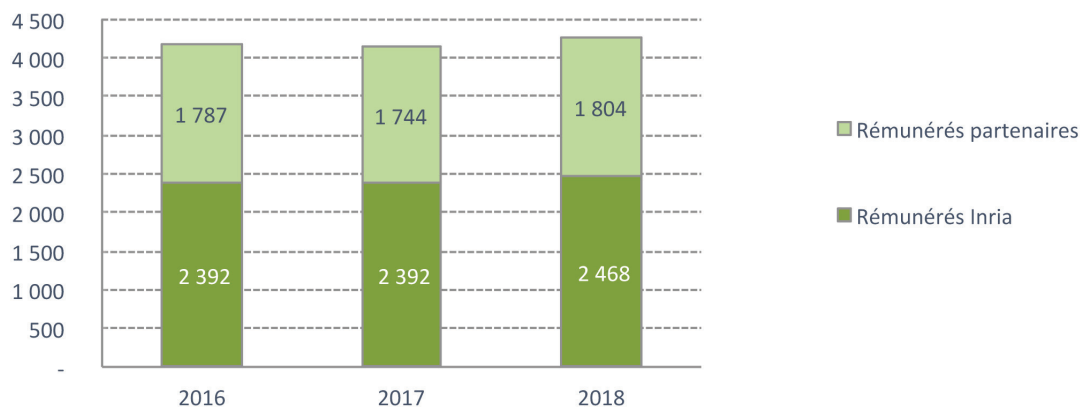
Sont également juridiquement présents à l'effectif, les stagiaires projet qui, outre une convention de stage bénéficient d'un contrat à durée déterminée.

Stagiaires projet	-	3	3	-	-	-	3
-------------------	---	---	---	---	---	---	---

* Permanents : fonctionnaires et CDI / Non permanents : CDD et apprentis

Au total, ce sont 4272 agents qui participent aux missions d'Inria au 31/12/2018, soit un effectif en hausse de 3,3% par rapport à 2017. Globalement, les effectifs Inria et partenaires augmentent.

Evolution 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			Ensemble
		Permanents	Non permanents	Total Inria	Permanents	Non permanents	Total partenaires	Total général
Scientifiques		593,0	1 049,3	1 642,3	696,8	988,1	1 684,9	3 327,2
	Chercheurs niveau DR	257,5	11,2	268,7	249,8	14,1	263,9	532,6
	Chercheurs niveau CR	335,5	34,0	369,5	447,0	8,0	455,0	824,5
	Doctorants	-	504,7	504,7	-	832,0	832,0	1 336,7
	Post-doctorants	-	177,0	177,0	-	67,0	67,0	244,0
	Ingénieurs contractuels	-	322,4	322,4	-	67,0	67,0	389,4
Fonctions d'appui		625,4	178,9	804,3	64,5	8,0	72,5	876,8
	Administratif et financier	122,1	44,2	166,3	-	-	-	166,3
	Développement technologique	75,2	9,0	84,2	47,5	6,0	53,5	137,7
	Systèmes d'information	86,1	27,0	113,1	10,3	1,0	11,3	124,4
	Assistanat d'équipe de recherche	77,1	16,7	93,8	4,2	1,0	5,2	99,0
	Ressources humaines	62,4	28,0	90,4	0,5	-	0,5	90,9
	Direction	51,4	11,0	62,4	1,0	-	1,0	63,4
	Communication	35,8	22,0	57,8	-	-	-	57,8
	Services généraux	36,7	15,0	51,7	-	-	-	51,7
	Transfert et innovation	33,7	1,0	34,7	-	-	-	34,7
	Information et édition scientifiques	17,1	3,0	20,1	-	-	-	20,1
	Administration de la recherche	9,0	1,0	10,0	-	-	-	10,0
	Relations internationales	10,0	-	10,0	-	-	-	10,0
	Gestion des oeuvres sociales	3,8	-	3,8	-	-	-	3,8
	Autre	5,0	1,0	6,0	1,0	-	1,0	7,0
Total		1 218,4	1 228,2	2 446,6	761,2	996,1	1 757,3	4 203,9
Stagiaires projet		-	3,0	3,0	-	-	-	3,0

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	Total général
Scientifiques		583,7	975,8	1 559,5	687,4	969,3	1 656,6	3 216,1
	Chercheurs niveau DR	251,8	12,8	264,6	247,1	11,0	258,1	522,8
	Chercheurs niveau CR	331,8	32,8	364,7	440,2	12,0	452,3	816,9
	Doctorants	-	438,0	438,0	-	826,9	826,9	1 264,9
	Post-doctorants	-	158,3	158,3	-	59,8	59,8	218,1
	Ingénieurs contractuels	-	333,8	333,8	-	59,5	59,5	393,3
Fonctions d'appui		623,1	172,1	795,3	58,0	8,2	66,2	861,5
	Administratif et financier	124,3	39,0	163,3	-	-	-	163,3
	Développement technologique	66,1	10,8	76,9	41,8	5,2	47,0	123,9
	Systèmes d'information	91,0	24,2	115,2	9,3	1,0	10,3	125,5
	Assistanat d'équipe de recherche	79,8	16,9	96,7	3,7	2,0	5,7	102,4
	Ressources humaines	63,4	30,7	94,0	0,1	-	0,1	94,1
	Direction	50,9	9,5	60,4	1,0	-	1,0	61,4
	Communication	35,5	21,0	56,5	-	-	-	56,5
	Services généraux	36,5	13,9	50,4	-	-	-	50,4
	Transfert et innovation	31,1	1,2	32,4	-	-	-	32,4
	Information et édition scientifiques	16,5	2,7	19,2	0,5	-	0,5	19,7
	Administration de la recherche	6,8	1,2	7,9	0,7	-	0,7	8,6
	Relations internationales	10,3	0,9	11,2	-	-	-	11,2
	Gestion des oeuvres sociales	4,7	-	4,7	-	-	-	4,7
	Autre	6,2	0,3	6,4	1,0	-	1,0	7,4
Total		1 206,8	1 147,9	2 354,8	745,4	977,5	1 722,9	4 077,6
Stagiaires projet		-	18,9	18,9	-	-	-	18,9

Après une baisse de 79,4 ETPT en 2017, Les effectifs rémunérés par Inria sont en hausse 51,9 ETPT, soit une augmentation de 2,3% en 2018.

1.1.7 - Effectifs par nationalité en PP au 31 décembre

Nationalité	Effectif en PP au 31/12
France	3 071
Italie	158
Chine	92
Inde	66
Allemagne	62
Tunisie	57
Algérie	55
Maroc	46
Russie	42
Brésil	41
Grèce	34
Roumanie	32
Espagne	31
Liban	31
États-Unis	28
Viet Nam	26
Iran	26
Belgique	24
Canada	19
Mexique	18
Argentine	18
Turquie	16
Ukraine	15
Pologne	13
Chili	12
Colombie	11
Syrie	10
Syrienne, République Arabe	9
Sénégal	9
Australie	9
Pays-Bas	8
Autriche	8
République tchèque	8
Cameroun	7
Slovaquie	7
Royaume-Uni	7
Japon	6
République de Corée	5
Suède	5
Cuba	5
Luxembourg	5
Pérou	5
Pakistan	5
Équateur	4
Égypte	4
Serbie	4
Indonésie	4
Madagascar	4
Albanie	4

Nationalité (suite)	Effectif en PP au 31/12
Bulgarie	4
Bélarus	4
Venezuela	4
Taïwan	3
Congo	3
Thaïlande	3
Guinée	3
Israël	3
Hongrie	3
Chypre	3
Togo	3
Nouvelle-Zélande	2
Finlande	2
Mauritanie	2
Estonie	2
Suisse	2
Maurice	2
Bangladesh	2
Irlande	2
Danemark	2
Paletstine	2
Éthiopie	2
Lituanie	2
Tchad	1
Afrique du Sud	1
Géorgie	1
Comores	1
Jordanie	1
Mongolie	1
Gabon	1
Guatemala	1
Monaco	1
Croatie	1
Macédoine	1
Monténégro	1
Burkina Faso	1
Népal	1
Malte	1
Uruguay	1
Bolivie	1
Singapour	1
Kazakhstan	1
République centrafricaine	1
Soudan	1
Philippines	1
Niger	1
Yémen	1
Nigéria	1
Norvège	1
Total	4 272

98 nationalités 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	32	32	64
PP sur l'année	558	475	1 033
ETPT annuels	179,0	136,3	315,3

1.1.8.2 - Effectifs stagiaires Inria répartis par statut et par centre en ETPT au 31 décembre et PP sur l'année

Centre	Stagiaires projet		Stagiaires gratifié/es		Stagiaires non rémunéré/es		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	1,0	2	16,4	53	0,9	13	18,3	68
CRI Grenoble - Rhône-Alpes	0,4	1	32,5	96	3,5	14	36,4	111
CRI Lille - Nord Europe	0,9	2	15,7	51	0,0	2	16,6	55
CRI Nancy - Grand Est	0,3	1	8,9	34	1,0	5	10,2	40
CRI de Paris	7,3	19	17,0	47	0,5	2	24,8	68
CRI Rennes - Bretagne Atlantique	0,7	2	16,7	54	0,1	1	17,4	57
CRI Saclay - Île-de-France	1,3	4	24,3	66	0,1	1	25,7	71
CRI Sophia Antipolis - Méditerranée	3,1	7	25,2	74	0,2	1	28,4	82
Siège	-	-	1,1	4	0,1	2	1,2	6
Total	14,9	38	157,8	479	6,3	41	179,0	558

1.1.9 - Détail des effectifs vacataires rémunérés par Inria

Effectifs vacataires	
PP au 31/12	11
PP sur l'année	21

1.2 AGENTS 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	63	58	3	7	6	-	137
CRI Grenoble - Rhône-Alpes	142	147	17	8	14	-	328
CRI Lille - Nord Europe	69	48	3	3	3	-	126
CRI Nancy - Grand Est	107	84	6	10	8	-	215
CRI de Paris	95	139	13	7	4	-	258
CRI Rennes - Bretagne Atlantique	132	143	9	20	28	-	332
CRI Saclay - Île-de-France	77	125	10	3	4	-	219
CRI Sophia Antipolis - Méditerranée	80	88	6	9	3	1	187
Siège	1	-	-	-	1	-	2
Total	766	832	67	67	71	1	1 804

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	586	497	56	32	22	1	1 194
EPST	142	50	7	23	44	-	266
Entreprise privée	2	148	-	7	2	-	159
Etablissement étranger d'enseignement et/ou de recherche	24	51	2	1	-	-	78
EPIC	3	16	-	-	1	-	20
Autre	9	70	2	4	2	-	87
Total	766	832	67	67	71	1	1 804

EPST : Établissement public à caractère scientifique et technologique

EPIC : Établissement public à caractère industriel et commercial

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	218
Université de Lorraine	132
Université de Rennes I	114
Université Grenoble Alpes	87
Universités étrangères	75
Université Pierre et Marie Curie : Paris VI	60
Université de Bordeaux	56
Université des sciences et technologies de Lille : Lille I	49
Université de Nice - Sophia Antipolis	48
Ecole polytechnique	47
Université Paris-Sud : Paris XI	42
Institut National des Sciences Appliquées Lyon	42
Ecole Normale Supérieure Lyon	34
Université Côte d'Azur	32
Ecole Normale Supérieure Paris	31
Autre entreprise publique	31
Institut National des Sciences Appliquées Rennes	26
Université de Claude Bernard : Lyon I	25
Université de Strasbourg	24
Ecole Nationale des Ponts et Chaussées	23
Université de Lille	23
Institut national de la recherche agronomique	22
Institut polytechnique de Grenoble	21
Centrale-Supélec	21
Orange Labs	20
Université de Montpellier	18
Université Denis Diderot : Paris VII	17
Ecole normale supérieure de Rennes	17
IMT Atlantique	15
Institut National Polytechnique de Bordeaux	14
Thales	14
École Nationale Supérieure de Techniques Avancées	14
Ecole Normale Supérieure Cachan	14
Institut national de la santé et de la recherche médicale	13
Ecole centrale de Lille	11
Université de Pau et des pays de l'Adour	10
Commissariat à l'énergie atomique	10
Université de Dauphine : Paris IX	10
Autres	324
Total	1 804

* Les autres agents se répartissent sur plus de 90 organismes

2 - LES EFFECTIFS REMUNERES 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 - Evolution des supports d'emplois budgétaires

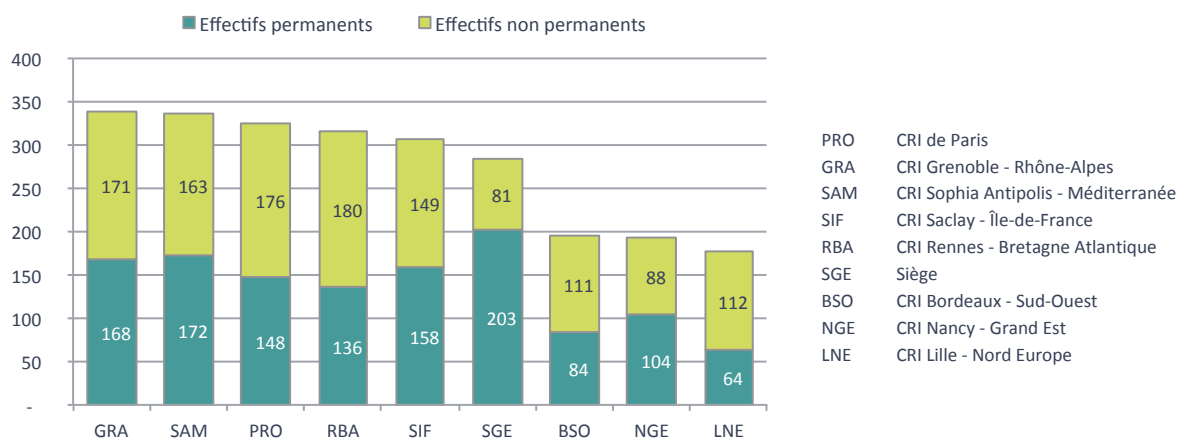
Les supports d'emplois sont définis par la loi de finance et fixent le plafond de l'effectif financé sur la subvention d'Etat.

2016	2017	2018
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	84	111	56,9%	195	7,9%
CRI Grenoble - Rhône-Alpes	168	171	50,4%	339	13,7%
CRI Lille - Nord Europe	64	112	63,6%	176	7,1%
CRI Nancy - Grand Est	104	88	45,8%	192	7,8%
CRI de Paris	148	176	54,3%	324	13,1%
CRI Rennes - Bretagne Atlantique	136	180	57,0%	316	12,8%
CRI Saclay - Île-de-France	172	163	48,7%	335	13,6%
CRI Sophia Antipolis - Méditerranée	158	149	48,5%	307	12,4%
Siège	203	81	28,5%	284	11,5%
TOTAL	1 237	1 231	49,9%	2 468	100,0%



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

Catégorie d'effectifs	2016		2017		2018	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Effectifs permanents	1 245	52,0%	1 228	51,3%	1 237	50,1%
Effectifs non permanents	1 147	48,0%	1 164	48,7%	1 231	49,9%
Total	2 392		2 392		2 468	

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

Statut	2016	2017	2018	Variation 2018
Chercheurs	634	650	663	+2%
Doctorants	434	455	506	+11%
Post-doctorants	138	145	177	+22%
Ingénieurs contractuels	372	362	323	-11%
IT	792	760	781	+3%
Apprentis	22	20	18	-10%
Total	2 392	2 392	2 468	+3%

Les effectifs augmentent légèrement entre 2017 et 2018. Les effectifs scientifiques augmentent de 11% pour les doctorants, 22% pour les post-doctorants et 2% pour les chercheurs. A l'inverse, les effectifs Ingénieurs contractuels sont en baisse de 11%. Après une baisse significative en 2017, les effectifs IT augmentent.

2.1.5 - Evolution des effectifs rémunérés par statut en ETPT annuels

Statut	2016	2017	2018	Variation 2018
Chercheurs	626,5	634,0	648,9	+2,4%
Doctorants	425,3	394,5	439,0	+11,3%
Post-doctorants	141,6	137,3	158,3	+15,3%
Ingénieurs contractuels	379,6	367,5	333,8	-9,1%
IT	791,6	748,0	756,3	+1,1%
Apprentis	17,8	21,6	18,4	-14,9%
Total	2 382,3	2 302,9	2 354,8	2,3%

A l'instar des effectifs au 31 décembre, les ETPT annuels sont en légère hausse, de 2,3%. C'est notamment la hausse des effectifs scientifiques hors ingénieurs contractuels qui explique cette hausse. A contrario, en l'espace de 2 ans, la population des ingénieurs contractuels a baissé de 12%.

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

Type de financement	2016	2017	2018	Variation 2018
Subvention d'Etat	1 604	1 637	1 692	+3,4%
Ressources propres	788	755	776	+2,8%
Total	2 392	2 392	2 468	+3,2%
% ressources propres	32,9%	31,6%	31,4%	

La part des effectifs rémunérés sur ressources propres a baissé de 1,5 points en 2 ans.

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

Statut	BSO	GRA	LNE	NGE	PRO	RBA	SIF	SAM	SGE	TOTAL
Chercheurs	55	100	36	66	110	79	86	120	11	663
Doctorants	48	74	38	39	77	88	65	76	1	506
Post-doctorants	21	28	17	13	21	22	22	33	-	177
Ingénieurs contractuels	25	44	42	21	49	58	35	36	13	323
IT	45	90	41	49	65	69	96	69	257	781
Apprentis	1	3	2	4	2	-	3	1	2	18
Total	195	339	176	192	324	316	307	335	284	2 468
<i>Variation 2018</i>	<i>-2,5%</i>	<i>+4,3%</i>	<i>+11,4%</i>	<i>+6,7%</i>	<i>-5,3%</i>	<i>+6,4%</i>	<i>+1,0%</i>	<i>+4,7%</i>	<i>+6,8%</i>	<i>+3,2%</i>

La plus forte augmentation des effectifs concerne le centre de Lille Nord Europe avec + 11,4% au 31 décembre 2018. Par rapport à 2017, les populations chercheurs, doctorants et post-doctorants sont en hausse dans tous les centres à l'exception du centre de Paris où elles diminuent légèrement. L'effectif IT reste relativement stable, alors que le nombre d'ingénieurs contractuels baisse sensiblement, sauf au centre de Lille Nord Europe.

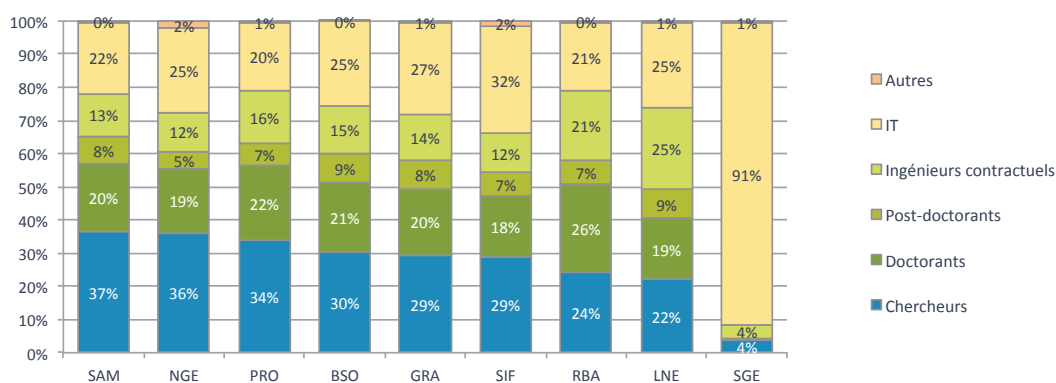
2.1.8 - Evolution de la part des IT dans le total des effectifs rémunérés au 31 décembre

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

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	54,9	95,8	34,5	64,8	110,4	75,7	84,8	117,5	10,6	648,9
Doctorants	37,9	65,3	29,1	34,6	72,2	80,8	53,1	65,0	1,0	439,0
Post-doctorants	15,5	27,5	13,9	9,3	22,3	22,8	20,2	26,7	-	158,3
Ingénieurs contractuels	26,3	45,6	38,8	20,9	51,4	64,4	34,4	41,1	11,0	333,8
IT	45,7	88,6	39,8	45,2	66,4	64,1	94,4	68,9	243,3	756,3
Apprentis	0,3	2,3	1,1	4,1	1,8	1,3	4,7	1,0	1,9	18,4
Total	180,5	325,1	157,1	178,9	324,5	309,2	291,5	320,2	267,9	2 354,8
<i>Variation 2017</i>	<i>-3,9%</i>	<i>+5,1%</i>	<i>+8,1%</i>	<i>+0,3%</i>	<i>+2,7%</i>	<i>+3,3%</i>	<i>+3,5%</i>	<i>+0,7%</i>	<i>+1,8%</i>	<i>+2,4%</i>

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



NGE CRI Nancy - Grand Est

SAM CRI Sophia Antipolis - Méditerranée

PRO CRI de Paris

SIF CRI Saclay - Île-de-France

GRA CRI Grenoble - Rhône-Alpes

BSO CRI Bordeaux - Sud-Ouest

RBA CRI Rennes - Bretagne Atlantique

LNE CRI Lille - Nord Europe

SGE Siège

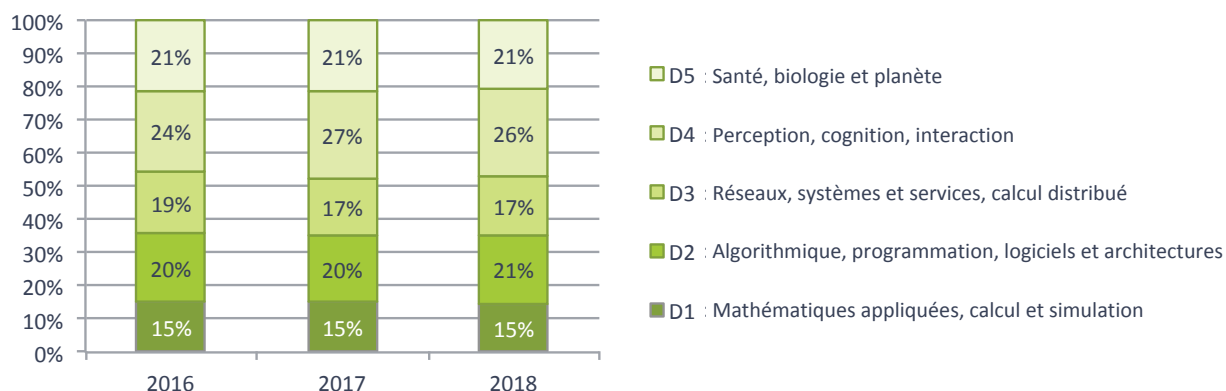
2.1.11 - Évolution de la répartition des effectifs rémunérés par nature et domaine d'activité en ETPT annuels

Nature d'activité	Domaine d'activité	2016	2017	2018	Poids des domaines	Variation 2018
Scientifique		1 553,2	1 513,7	1 559,5	66,2%	+3,0%
Fonctions d'appui		829,1	789,1	795,3	33,8%	+0,8%
	Administratif et financier	180,0	163,8	163,3	6,9%	-0,3%
	Systèmes d'information	112,2	111,8	115,2	4,9%	+3,0%
	Assistanat d'équipe de recherche	97,1	94,6	96,7	4,1%	+2,2%
	Ressources humaines	96,2	96,5	94,0	4,0%	-2,6%
	Développement technologique	83,8	75,9	76,9	3,3%	+1,3%
	Direction générale et des centres	49,0	52,7	60,4	2,6%	+14,7%
	Communication	60,3	54,2	56,5	2,4%	+4,3%
	Services généraux	56,4	52,5	50,4	2,1%	-4,0%
	Transfert et innovation	32,2	31,9	32,4	1,4%	+1,5%
	Information et édition scientifiques	17,9	16,9	19,2	0,8%	+13,5%
	Relations internationales	15,7	12,5	11,2	0,5%	-10,0%
	Administration de la recherche	11,0	8,4	7,9	0,3%	-6,0%
	Non affecté	17,3	17,4	11,2	0,5%	-35,9%
Total		2 382,3	2 302,9	2 354,8	100,0%	+2,3%

Après avoir diminué de 5% en 2017, les ETPT des fonctions d'appui se stabilisent en 2018. Les ETPT scientifiques quant à eux augmentent de 3%, retrouvant ainsi leur niveau de 2016.

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

	BSO	GRA	LNE	NGE	PRO	RBA	SAM	SIF	SGE	TOTAL
Domaine de recherche	143	233	115	133	243	233	199	252	-	1 551
D1	31	27	35	14	23	16	49	35	-	230
D2	4	39	5	39	71	77	46	38	-	319
D3	31	49	36	10	51	49	10	34	-	270
D4	36	77	36	50	48	57	39	68	-	411
D5	41	41	3	20	50	34	55	77	-	321
Personnels hors projet	5	11	17	4	12	13	8	11	15	96
Total	148	244	132	137	255	246	207	263	15	1 647



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

Centre	D	E	F	G	J	Non renseignée	Total
CRI Bordeaux - Sud-Ouest		9	4	4	29	1	47
CRI Grenoble - Rhône-Alpes		19	3	5	67	1	95
CRI Lille - Nord Europe		12	5	6	21	-	44
CRI Nancy - Grand Est		15	6	5	28	1	55
CRI de Paris		18	6	9	36	-	69
CRI Rennes - Bretagne Atlantique		18	4	7	40	1	70
CRI Saclay - Île-de-France		14	3	4	79	-	100
CRI Sophia Antipolis - Méditerranée		18	5	5	43	1	72
Siège		81	41	6	132	9	269
Total	-	204	77	51	475	14	821

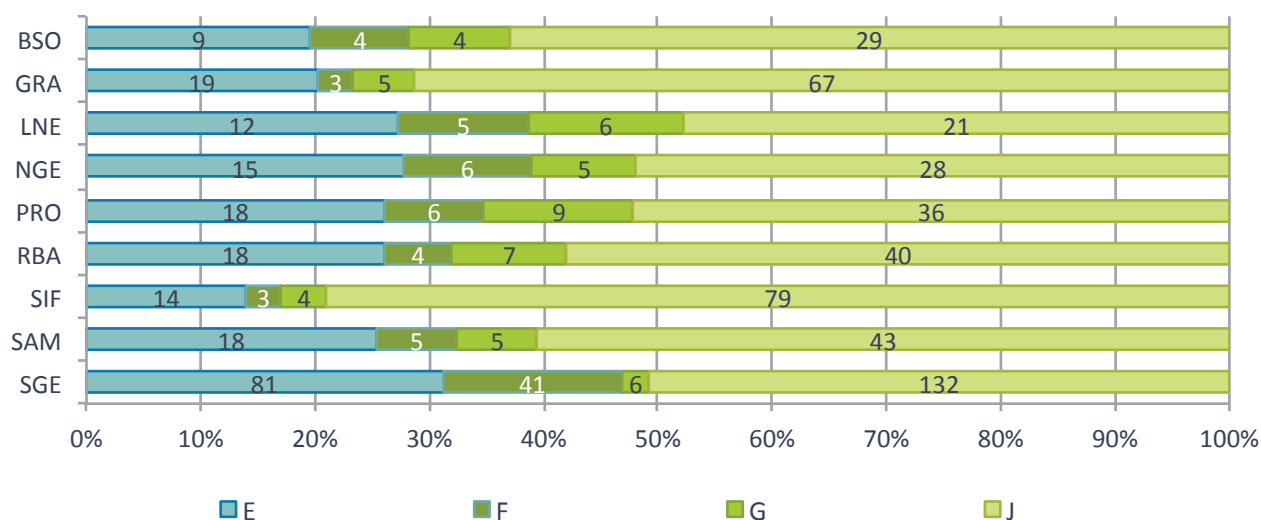
Les effectifs d'appui sont répartis sur les quatre BAP (branches d'activités professionnelles) suivantes :

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



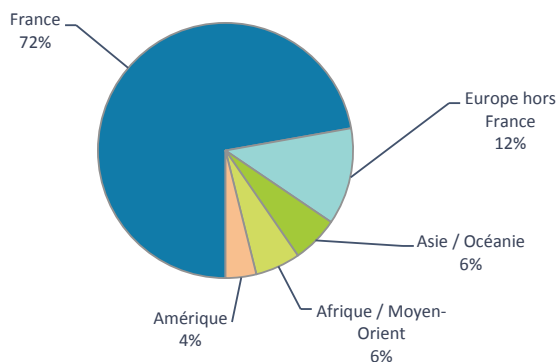
L'importance de la BAP J dans les centre de Grenoble - Rhône-Alpes et Saclay - Ile de France tient à la présence des services mutualisés.

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

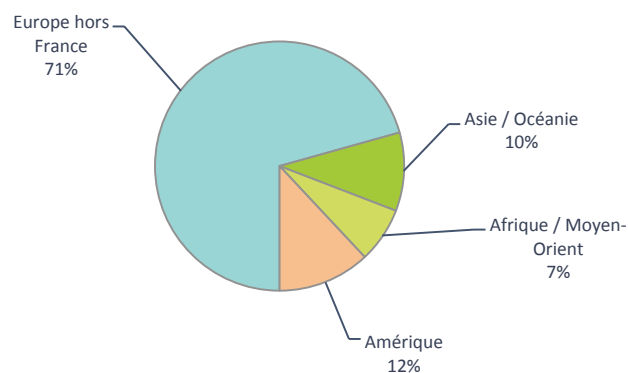
Statut	France	Europe hors France	Asie / Océanie	Afrique / Moyen-Orient	Amérique	Total étrangers	% d'agents étrangers	Total
Chercheurs	496	118	17	12	20	167	25%	663
Doctorants	228	98	68	78	34	278	55%	506
Post-doctorants	76	35	27	19	20	101	57%	177
Ingénieurs contractuels	209	38	31	27	18	114	35%	323
IT	756	14	3	4	4	25	3%	781
Apprentis	17	-	-	1	-	1	6%	18
Total	1 782	303	146	141	96	686	28%	2 468

41% des chercheur/euses, doctorant/es, post-doctorant/es et ingénieur/es contractuel/les sont de nationalité étrangère.

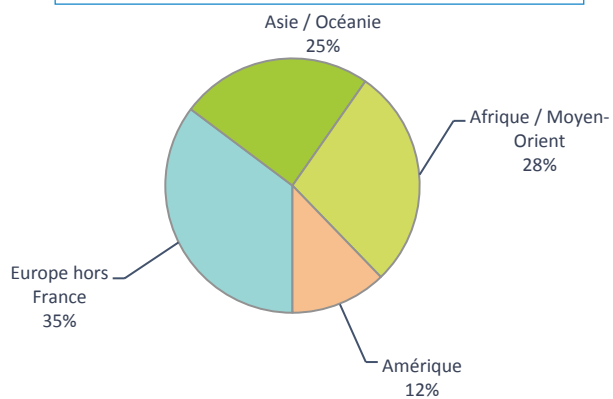
Répartition des effectifs par origine géographique



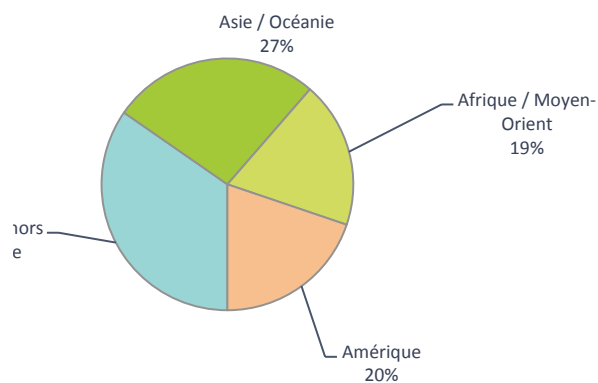
25% des chercheur/euses sont de nationalité étrangère :



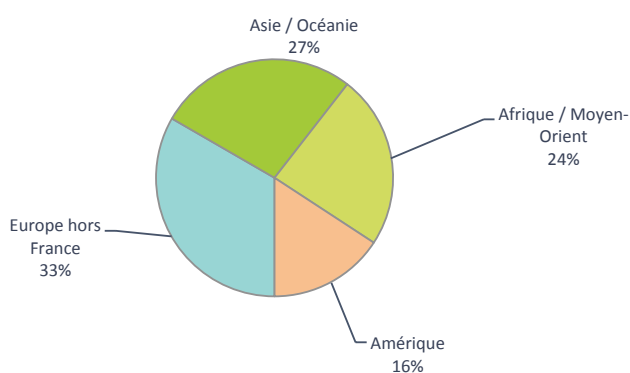
55% des doctorant/es sont de nationalité étrangère :



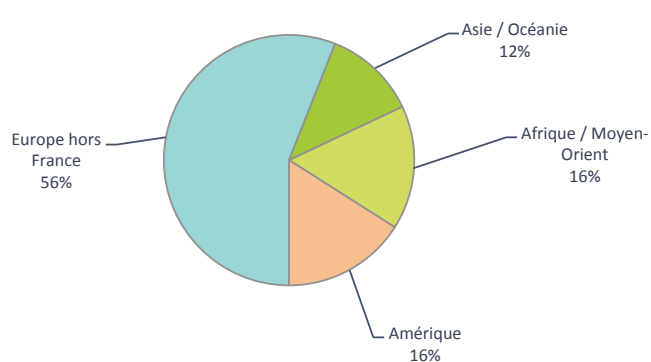
25% des post-doctorant/es sont de nationalité étrangère :



35% des ingénieur/es contractuel/les sont de nationalité étrangère :



3% des IT sont de nationalité étrangère :

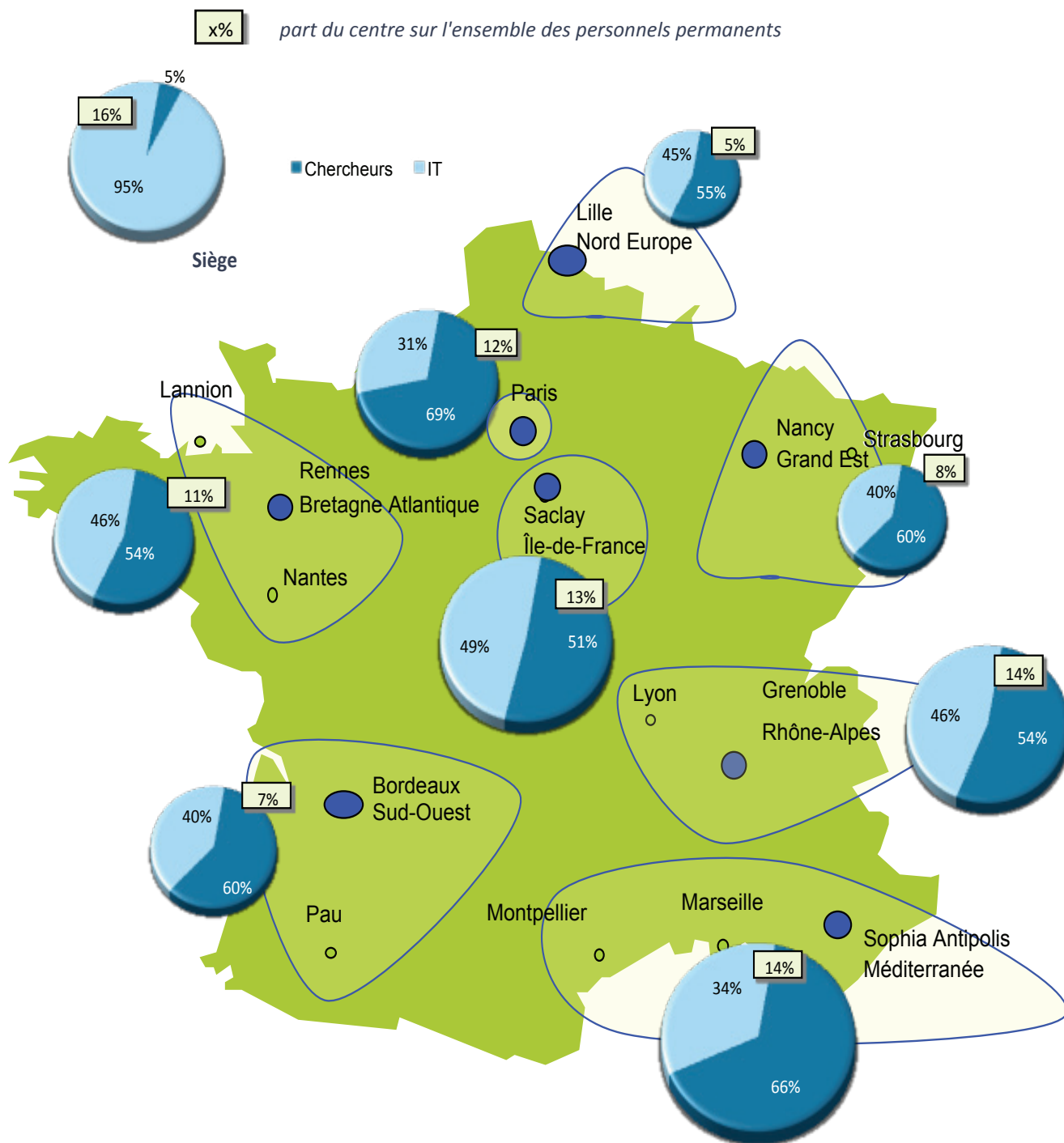


2.2 - LES EFFECTIFS PERMANENTS

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	50	90	35	62	102	74	81	113	10	617
IT	34	78	29	42	46	62	77	59	193	620
Total	84	168	64	104	148	136	158	172	203	1 237

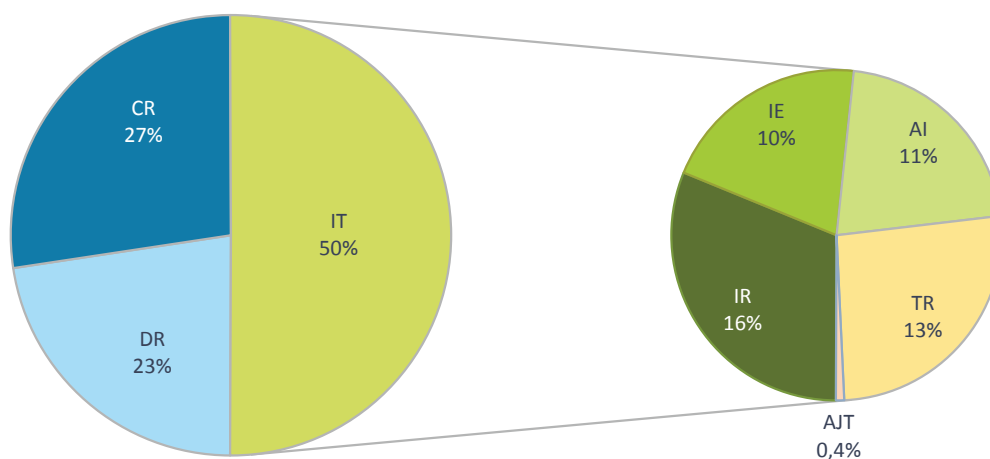


2.2.2 - Evolution par statut et par corps des effectifs permanents en PP au 31 décembre

Corps	2016	2017	2018	Variation 2018
Chercheurs	591	601	617	+2,7%
DR	265	272	279	+2,6%
CR	326	329	338	+2,7%
IT	654	627	620	-1,1%
Ingénieurs	464	448	453	+1,1%
IR	179	178	193	+8,4%
IE	151	135	127	-5,9%
AI	134	135	133	-1,5%
Techniciens	190	179	167	-6,7%
TR	189	175	162	-7,4%
AJT	1	4	5	+25,0%
TOTAL	1 245	1 228	1 237	+0,7%

Les effectifs chercheurs continuent à progresser avec une hausse 2,7% en 2018.
La baisse des effectifs IT ralentit à 1,1% après une baisse de 4,1% en 2017.

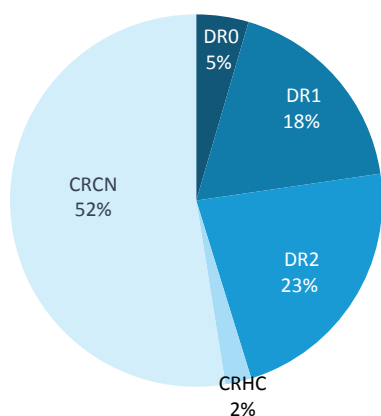
2.2.3 - Répartition des effectifs permanents par corps en PP au 31 décembre



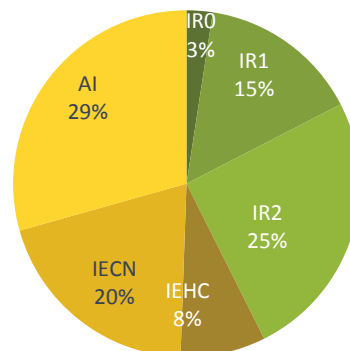
2.2.4 - Répartition par grade et par statut des effectifs permanents en PP au 31 décembre

Grade	Titulaires Inria	Détachés sur poste	Détachés sur contrat	CDI	TOTAL
Chercheur/euses	580	7	25	5	617
DR	251	5	18	5	279
DR0	23	3	2	-	28
DR1	105	2	5	-	112
DR2	123	-	11	5	139
CR	329	2	7	-	338
CRHC	14	-	-	-	14
CRCN	315	2	7	-	324
IT	560	27	7	26	620
Ingénieur/es	401	19	7	26	453
IR	158	7	7	21	193
IR0	10	1	-	-	11
IR1	64	4	-	-	68
IR2	84	2	7	21	114
IE	120	5	-	2	127
IEHC	34	-	-	2	36
IECN	86	5	-	-	91
AI	123	7	-	3	133
Technicien/nes	159	8	-	-	167
TR	159	3	-	-	162
TRE	41	2	-	-	43
TRS	64	1	-	-	65
TRN	54	-	-	-	54
AJT	-	5	-	-	5
AJTP1	-	3	-	-	3
AJTP2	-	2	-	-	2
TOTAL	1 140	34	32	31	1 237

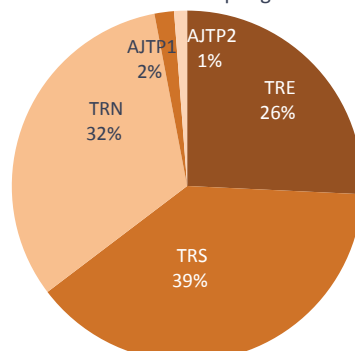
Répartition des chercheurs par grade



Répartition des ingénieurs par grade



Répartition des techniciens par grade



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

Corps	2016	2017	2018	Variation 2018
Chercheurs	588,9	599,1	614,0	+2,5%
DR	264,0	270,7	277,5	+2,5%
CR	324,9	328,4	336,5	+2,5%
IT	634,3	609,8	604,4	-0,9%
Ingénieurs	452,3	436,8	442,9	+1,4%
IR	176,8	175,3	190,9	+8,9%
IE	147,4	131,3	123,0	-6,3%
AI	128,1	130,2	129,0	-1,0%
Techniciens	182,0	173,0	161,5	-6,6%
TR	181,0	169,0	156,7	-7,3%
AJT	1,0	4,0	4,8	+20,0%
TOTAL	1 223,2	1 208,9	1 218,4	+0,8%

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	577,0	7,0	25,0	5,0	614,0
DR	249,5	5,0	18,0	5,0	277,5
DR0	21,8	3,0	2,0	-	26,8
DR1	104,9	2,0	5,0	-	111,9
DR2	122,8	-	11,0	5,0	138,8
CR	327,5	2,0	7,0	-	336,5
CRHC	14,0	-	-	-	14,0
CRCN	313,5	2,0	7,0	-	322,5
IT	545,9	26,4	7,0	25,1	604,4
Ingénieurs	392,2	18,6	7,0	25,1	442,9
IR	156,5	7,0	7,0	20,4	190,9
IR0	10,0	1,0	-	-	11,0
IR1	63,3	4,0	-	-	67,3
IR2	83,2	2,0	7,0	20,4	112,6
IE	116,0	5,0	-	2,0	123,0
IEHC	33,6	-	-	2,0	35,6
IECN	82,4	5,0	-	-	87,4
AI	119,7	6,6	-	2,7	129,0
Techniciens	153,7	7,8	-	-	161,5
TR	153,7	3,0	-	-	156,7
TRE	40,5	2,0	-	-	42,5
TRS	61,4	1,0	-	-	62,4
TRN	51,8	-	-	-	51,8
AJT	-	4,8	-	-	4,8
AJTP1	-	2,8	-	-	2,8
AJTP2	-	2,0	-	-	2,0
TOTAL	1 122,9	33,4	32,0	30,1	1 218,4

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

Corps	2016	2017	2018	Variation 2018
Chercheurs	585,0	589,0	603,3	+2,4%
DR	257,0	263,1	270,4	+2,8%
CR	327,9	325,9	332,8	+2,1%
IT	657,1	617,6	603,6	-4,1%
Ingénieurs	467,3	439,4	435,1	-1,0%
IR	180,5	174,9	177,8	+1,7%
IE	152,7	136,5	128,4	-5,9%
AI	134,1	128,1	129,0	+0,7%
Techniciens	189,8	178,2	168,4	-11,2%
TR	188,4	176,1	163,1	-13,4%
AJT	1,3	2,1	5,3	+296,4%
Postes Fonct	-	-	-	-
TOTAL	1 242,0	1 206,6	1 206,8	-2,8%

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	566,2	5,4	27,4	4,2	603,3
DR	242,9	4,1	19,1	4,2	270,4
DR0	23,0	2,1	1,6	-	26,6
DR1	105,4	2,0	5,8	-	113,2
DR2	114,5	-	11,7	4,2	130,5
CR	323,3	1,3	8,2	-	332,8
CRHC	14,7	-	-	-	14,7
CRCN	308,6	1,3	8,2	-	318,2
IT	551,2	26,6	9,3	16,4	603,6
Ingénieurs	390,3	19,1	9,3	16,4	435,1
IR	150,4	7,0	7,7	12,6	177,8
IR0	9,7	1,0	-	-	10,7
IR1	64,0	4,0	-	-	68,0
IR2	76,8	2,0	7,7	12,6	99,2
IE	120,2	5,5	1,6	1,1	128,4
IEHC	36,9	0,9	1,6	1,1	40,5
IECN	83,3	4,6	-	-	87,9
AI	119,7	6,6	-	2,7	129,0
Techniciens	160,9	7,5	-	-	168,4
TR	160,1	3,0	-	-	163,1
TRE	45,7	2,0	-	-	47,7
TRS	62,7	1,0	-	-	63,7
TRN	51,6	0,0	-	-	51,6
AJT	0,8	4,5	-	-	5,3
AJTP1	0,8	2,7	-	-	3,5
AJTP2	-	1,8	-	-	-
TOTAL	1 117,4	32,1	36,7	20,6	1 206,8

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	50	90	35	62	102	74	81	113	10	617
DR	16	39	10	24	55	30	40	56	9	279
DR0	-	3	-	-	4	3	4	8	6	28
DR1	8	18	3	10	15	15	15	25	3	112
DR2	8	18	7	14	36	12	21	23	-	139
CR	34	51	25	38	47	44	41	57	1	338
CRHC	1	-	-	-	3	2	-	8	-	14
CRCN	33	51	25	38	44	42	41	49	1	324
IT	34	78	29	42	46	62	77	59	193	620
Ingénieurs	21	57	19	31	33	47	36	46	163	453
IR	10	20	9	11	15	22	12	22	72	193
IR0	1	1	1	1	-	1	-	3	3	11
IR1	-	9	3	4	4	12	3	7	26	68
IR2	9	10	5	6	11	9	9	12	43	114
IE	5	10	5	12	12	9	11	9	54	127
IEHC	-	3	1	3	4	1	6	1	17	36
IECN	5	7	4	9	8	8	5	8	37	91
AI	6	27	5	8	6	16	13	15	37	133
Techniciens	13	21	10	11	13	15	41	13	30	167
TR	13	19	10	11	13	15	39	13	29	162
TRE	4	8	3	2	6	6	5	2	7	43
TRS	5	7	1	6	5	6	16	10	9	65
TRN	4	4	6	3	2	3	18	1	13	54
AJT	-	2	-	-	-	-	2	-	1	5
AJTP1	-	2	-	-	-	-	1	-	-	3
AJTP2	-	-	-	-	-	-	1	-	1	2
TOTAL	84	168	64	104	148	136	158	172	203	1 237
Variation 2018	+0,0%	+3,7%	-4,5%	+4,0%	-1,3%	+0,7%	+1,9%	+0,0%	+0,0%	+0,7%

2.2.10 - Quelques indicateurs par centre (hors siège)

Centre	Rapport CR/DR	Rapport CRHC/CRCN	Rapport IT / Chercheurs
CRI Bordeaux - Sud Ouest	2,13	0,03	0,68
CRI Grenoble - Rhône-Alpes	1,31	-	0,87
CRI Lille - Nord Europe	2,50	-	0,83
CRI Nancy - Grand Est	1,58	-	0,68
CRI de Paris	0,85	0,07	0,45
CRI Rennes - Bretagne Atlantique	1,47	0,05	0,84
CRI Saclay - Ile de France	1,03	-	0,95
CRI Sophia Antipolis Méditerranée	1,02	0,16	0,52
TOTAL	1,25	0,04	0,70

2.2.11 - Evolution des indicateurs

Indicateur	2016	2017	2018	Variation 2018
Rapport CR/DR	1,27	1,24	1,25	+0,5%
Rapport IT / Chercheurs	0,77	0,73	0,70	-4%

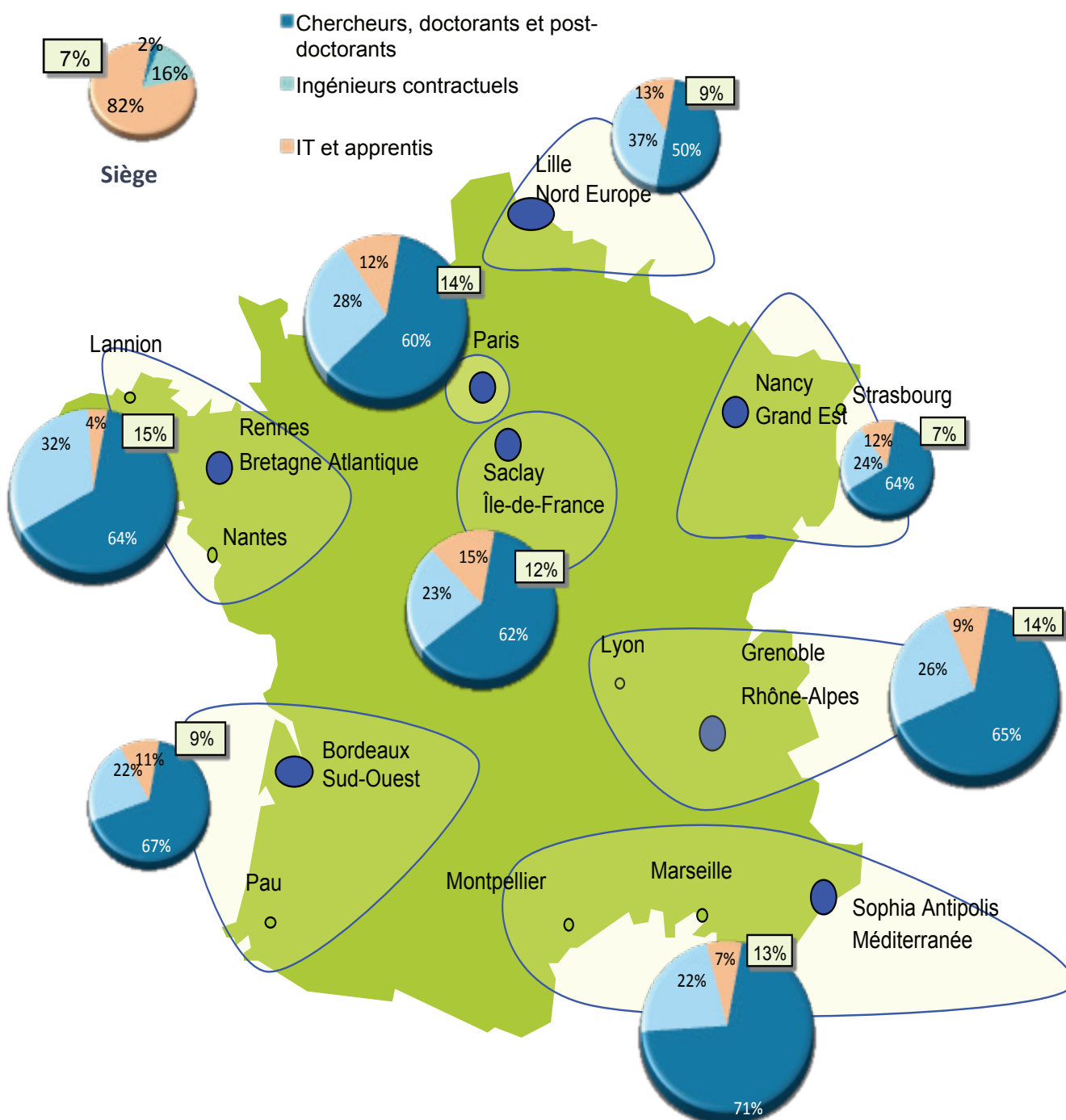
2.3 - LES EFFECTIFS NON PERMANENTS

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	74	112	56	56	106	115	92	116	2	729
Ingénieurs contractuels	25	44	42	21	49	58	35	36	13	323
IT et apprentis	12	15	14	11	21	7	22	11	66	179
Total	111	171	112	88	176	180	149	163	81	1 231

x%

part du centre sur l'ensemble des personnels permanents



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

Statut	2016	2017	2018	Variation 2018
Chercheurs contractuels	43	49	46	-6%
Advanced research positions	19	20	19	-5%
Starting research positions	24	29	27	-7%
Doctorants	434	455	506	+11%
Post-doctorants	138	145	177	+22%
Ingénieurs contractuels	372	362	323	-11%
Ingénieurs R&D	318	322	279	-13%
Ingénieurs T&I	54	40	44	+10%
IT contractuels	138	133	161	+21%
CDD sur art 4.2	94	99	127	+28%
CDD sur art 6	1	1	1	+0%
CDD sur art 6 quater	15	14	14	+0%
CDD sur art 6 quinquies	10	10	7	-30%
CDD sur art 6 sexies	18	7	10	+43%
CDD sur art 6 ter	-	-	-	na
CDD sur art 27 (handicap)	-	2	2	+0%
Apprentis	22	20	18	-10%
TOTAL	1 147	1 164	1 231	+6%

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

Statut	2016	2017	2018	Variation 2018
Chercheurs contractuels	41,2	47,4	45,2	-5%
Advanced research positions	17,4	18,4	18,2	-1%
Starting research positions	23,8	29,0	27,0	-7%
Doctorants	434,0	455,0	505,7	+11%
Post-doctorants	138,0	145,0	177,0	+22%
Ingénieurs contractuels	371,9	361,4	322,4	-11%
Ingénieurs R&D	317,9	321,6	278,4	-13%
Ingénieurs T&I	54,0	39,8	44,0	+11%
IT contractuels	136,6	131,2	159,9	+22%
CDD sur art 4.2	93,0	98,0	126,7	+29%
CDD sur art 6	0,7	0,7	0,7	+0%
CDD sur art 6 quater	14,9	14,0	14,0	+0%
CDD sur art 6 quinquies	10,0	10,0	7,0	-30%
CDD sur art 6 sexies	18,0	6,5	10,0	+54%
CDD sur art 6 ter	-	-	-	na
CDD sur art 27 (handicap)	-	2,0	1,5	-25%
Apprentis	22,0	20,0	18,0	-10%
TOTAL	1 143,7	1 160,0	1 228,2	+6%

2.3.4 - Évolution des effectifs non permanents en ETPT annuels

Statut	2016	2017	2018	Variation 2017
Chercheurs contractuels	41,5	45,0	45,6	+1%
Advanced research positions	13,8	17,5	20,0	+14%
Starting research positions	27,7	27,5	25,6	-7%
Doctorants	425,3	394,5	439,0	+11%
Post-doctorants	141,6	137,3	158,3	+15%
Ingénieurs contractuels	379,6	367,5	333,8	-9%
Ingénieurs R&D	321,4	320,4	291,4	-9%
Ingénieurs T&I	58,2	47,0	42,4	-10%
IT contractuels	134,5	130,4	152,7	+17%
CDD sur art 4.2	90,7	90,2	119,6	+33%
CDD sur art 6	0,7	0,7	0,7	+0%
CDD sur art 6 quater	18,6	16,1	13,6	-16%
CDD sur art 6 quinquies	9,0	12,4	9,9	-20%
CDD sur art 6 sexies	14,9	9,6	8,1	-16%
CDD sur art 6 ter	0,7	-	-	na
CDD sur art 27 (handicap)	-	1,4	0,9	-38%
Apprentis	17,8	21,6	18,4	-15%
TOTAL	1 140,3	1 096,3	1 147,9	+5%

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	5	10	1	4	8	5	5	7	1	46
Advanced research positions	4	2	-	1	5	3	3	-	1	19
Starting research positions	1	8	1	3	3	2	2	7	-	27
Doctorants	48	74	38	39	77	88	65	76	1	506
Post-doctorants	21	28	17	13	21	22	22	33	-	177
Ingénieurs contractuels	25	44	42	21	49	58	35	36	13	323
Ingénieurs R&D	21	41	26	19	44	55	30	34	9	279
Ingénieurs T&I	4	3	16	2	5	3	5	2	4	44
IT contractuels	11	12	12	7	19	7	19	10	64	161
CDD sur art 4.2	5	10	11	5	16	1	13	10	56	127
CDD sur art 6	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
CDD sur art 6 quater	3	1	-	1	1	2	4	-	2	14
CDD sur art 6 quinquies	2	-	-	-	1	-	2	-	2	7
CDD sur art 6 sexies	-	-	1	1	1	4	-	-	3	10
CDD sur art 27 (handicap)	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
Apprentis	1	3	2	4	2	-	3	1	2	18
TOTAL	111	171	112	88	176	180	149	163	81	1 231
<i>Variation annuelle</i>	-4%	+5%	+23%	-	-8%	+11%	+0%	+10%	+29%	+6%

Les effectifs du centre de Lille - Nord Europe augmentent de 23%, essentiellement en raison de la hausse du nombre de doctorants (+11 en 2018).

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

Statut	Subvention d'Etat	Ressources propres	TOTAL	% sur RP
Chercheurs contractuels	19	27	46	59%
Advanced research positions	9	10	19	53%
Starting research positions	10	17	27	63%
Doctorants	122	384	506	76%
Post-doctorants	72	105	177	59%
Ingénieurs contractuels	84	239	323	74%
Ingénieurs R&D	66	213	279	76%
Ingénieurs T&I	18	26	44	59%
IT contractuels	152	9	161	6%
CDD sur art 4.2	122	5	127	4%
CDD sur art 6	1	-	1	0%
CDD sur art 6 quater	14	-	14	0%
CDD sur art 6 quinquies	7	-	7	0%
CDD sur art 6 sexies	6	4	10	40%
CDD sur art 27 (handicap)	2	-	2	0%
Apprentis	17	1	18	6%
TOTAL	466	765	1 231	62%

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

Statut	2016	2017	2018
Effectifs non titulaires sur emploi permanent	219	234	249
Chercheurs (art 4.2)	25	23	19
Ingénieurs contractuels (art 4.2)	97	97	84
IT contractuels (art 4.2)	71	87	122
IT contractuels (art 6)	1	1	1
IT contractuels (art 6 ter)	-	-	-
IT contractuels (art 6 quater)	15	14	14
IT contractuels (art 6 quinquies)	10	10	7
IT contractuels (art 27)	-	2	2
Effectifs non titulaires sur emploi non permanent	928	930	982
Chercheurs (art 4.2)	18	26	27
Doctorants	434	455	506
Post-doctorants	138	145	177
Ingénieurs contractuels (art 4.2)	275	265	239
IT contractuels (art 4.2)	23	12	5
IT contractuels (art 6 sexies)	18	7	10
Apprentis	22	20	18
TOTAL	1 147	1 164	1 231

2.4 - RÉPARTITION HOMMES / FEMMES

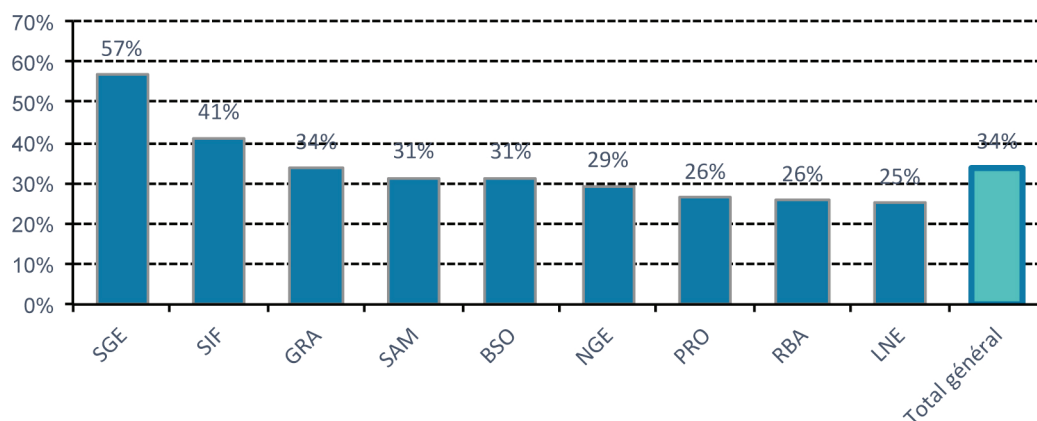
2.4.1 - Répartition hommes / femmes de l'ensemble des personnels permanents et non permanents

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

Statut	2016	2017	2018	Variation 2018 par rapport à 2017
Effectifs permanents	41,4%	40,6%	39,5%	-3,0%
Chercheurs	17,1%	17,5%	17,3%	-0,7%
IT	63,3%	62,8%	61,5%	-2,3%
Effectifs non permanents	25,2%	26,3%	28,0%	+6,2%
Chercheurs	9,3%	14,3%	15,2%	+6,5%
Doctorants	21,2%	20,7%	23,3%	+11,4%
Post-doctorants	27,5%	28,3%	25,4%	-11,2%
Ingénieurs contractuels	14,2%	17,4%	18,3%	+4,7%
IT	65,9%	69,9%	68,3%	-2,3%
Apprentis	50,0%	40,0%	33,3%	-20,0%
TOTAL	33,6%	33,7%	33,8%	+0,3%

Le taux de féminisation reste globalement stable depuis 2 ans avec un tiers de femmes environ. A noter que les populations les moins féminisées sont les chercheurs et ingénieurs avec des taux inférieurs à 20%. A l'inverse, les IT sont les plus féminisés, à plus de 60% pour les permanents et près de 70% pour les non permanents.

Taux de féminisation global par centre



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

Nature d'activité	Domaine d'activité	2016	2017	2018	Variation 2018	Effectif 2018
Scientifiques		18,2%	19,2%	20,2%	+5,5%	1 592
	Chercheurs niveau DR	14,6%	15,4%	15,5%	+0,5%	266
	Chercheurs niveau CR	17,8%	18,1%	18,6%	+2,6%	364
	Doctorants	21,2%	20,7%	23,4%	+13,1%	455
	Post-doctorants	27,5%	28,3%	25,4%	-10,1%	145
	Ingénieurs contractuels	14,2%	17,4%	18,3%	+5,0%	362
Fonctions d'appui		62,4%	62,5%	62,5%	+0,0%	800
	Administratif et financier	73,4%	75,3%	73,5%	-2,4%	162
	Systèmes d'information	22,3%	24,1%	21,9%	-9,0%	112
	Ressources Humaines	87,1%	87,8%	89,2%	+1,7%	98
	Assistanat d'équipe de recherche	100,0%	97,9%	99,0%	+1,1%	97
	Développement technologique	18,3%	13,9%	11,6%	-16,5%	79
	Direction générale et des centres	71,4%	74,1%	70,3%	-5,2%	58
	Communication	82,0%	85,2%	82,8%	-2,8%	54
	Services généraux	22,6%	23,1%	23,1%	+0,0%	52
	Transfert et innovation	45,5%	51,5%	51,4%	-0,2%	33
	Information et édition scientifiques	78,9%	78,9%	76,2%	-3,5%	19
	Relations internationales	71,4%	76,9%	70,0%	-9,0%	13
	Administration de la recherche	81,8%	75,0%	60,0%	-20,0%	8
	Non affectés ou mis à disposition	71,4%	66,7%	80,0%	+20,0%	15
Total		33,6%	33,7%	33,7%	+0,0%	2 392

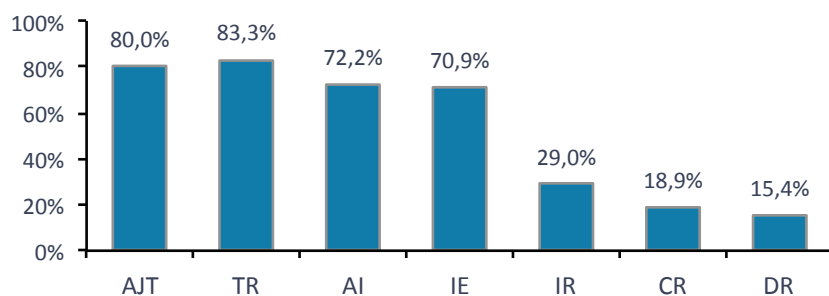
Le taux de féminisation des effectifs scientifiques progresse d'un point chaque année depuis 2016, il reste stable pour les fonctions d'appui.

2.4.2 - Répartition hommes / femmes des personnels permanents

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

Corps	2016	2017	2018
Chercheurs	17,1%	17,5%	17,3%
DR	15,1%	15,4%	15,4%
CR	18,7%	19,1%	18,9%
IT	63,3%	62,8%	61,5%
Ingénieurs	55,0%	54,7%	53,4%
IR	31,3%	30,3%	29,0%
IE	67,5%	70,4%	70,9%
AI	72,4%	71,1%	72,2%
Techniciens	83,7%	83,2%	83,2%
TR	83,6%	82,9%	83,3%
AJT	100,0%	100,0%	80,0%
Postes fonctionnels			
TOTAL	41,4%	40,6%	39,5%

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	107	510	617	17,3%
DR	43	236	279	15,4%
DR0	5	23	28	17,9%
DR1	18	94	112	16,1%
DR2	20	119	139	14,4%
CR	64	274	338	18,9%
CRHC	6	8	14	42,9%
CRCN	58	266	324	17,9%
IT	381	239	620	61,5%
Ingénieurs	242	211	453	53,4%
IR	56	137	193	29,0%
IR0	3	8	11	27,3%
IR1	18	50	68	26,5%
IR2	35	79	114	30,7%
IE	90	37	127	70,9%
IEHC	23	13	36	63,9%
IECN	67	24	91	73,6%
AI	96	37	133	72,2%
Techniciens	139	28	167	83,2%
TR	135	27	162	83,3%
TRE	34	9	43	79,1%
TRS	56	9	65	86,2%
TRN	45	9	54	83,3%
AJT	4	1	5	80,0%
AJTP1	2	1	3	66,7%
AJTP2	2	-	2	100,0%
TOTAL	488	749	1 237	39,5%

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

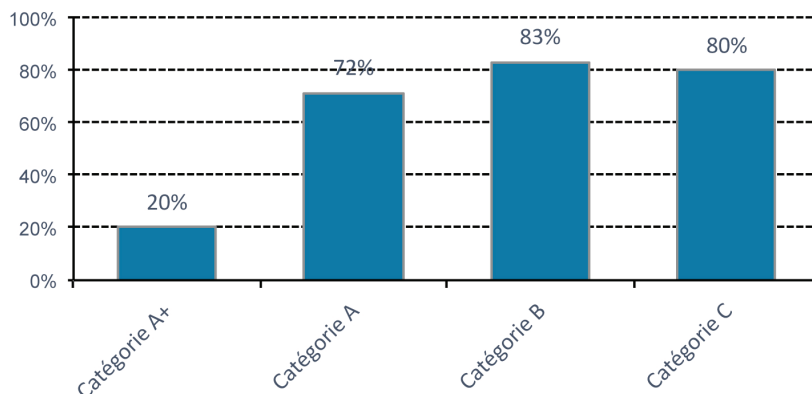
Grade	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Chercheurs	105,8	508,2	614,0	17,2%
DR	42,3	235,2	277,5	15,2%
DR0	4,5	22,3	26,8	16,8%
DR1	18,0	93,9	111,9	16,1%
DR2	19,8	119,0	138,8	14,3%
CR	63,5	273,0	336,5	18,9%
CRHC	6,0	8,0	14,0	42,9%
CRCN	57,5	265,0	322,5	17,8%
IT	367,5	236,9	604,4	60,8%
Ingénieurs	234,0	208,9	442,9	52,8%
IR	55,0	135,9	190,9	28,8%
IR0	3,0	8,0	11,0	27,3%
IR1	17,7	49,6	67,3	26,3%
IR2	34,3	78,3	112,6	30,5%
IE	86,8	36,2	123,0	70,6%
IEHC	22,6	13,0	35,6	63,5%
IECN	64,2	23,2	87,4	73,5%
AI	92,2	36,8	129,0	71,5%
Techniciens	133,5	28,0	161,5	82,7%
TR	129,7	27,0	156,7	82,8%
TRE	33,5	9,0	42,5	78,8%
TRS	53,4	9,0	62,4	85,6%
TRN	42,8	9,0	51,8	82,6%
AJT	3,8	1,0	4,8	79,2%
AJTP1	1,8	1,0	2,8	64,3%
AJTP2	2,0	-	2,0	100,0%
TOTAL	473,3	745,1	1 218,4	38,8%

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+	163	647	810	20,1%
Catégorie A	186	74	260	71,5%
Catégorie B	135	27	162	83,3%
Catégorie C	4	1	5	80,0%
TOTAL	488	749	1 237	39,5%

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

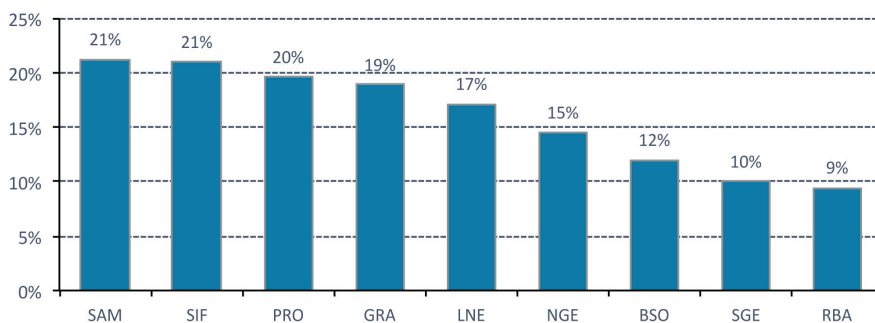
Taux de féminisation par catégorie



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	12%	59%	24%
Grenoble - Rhône-Alpes	19%	68%	25%
Lille - Nord Europe	17%	52%	31%
Nancy - Grand Est	15%	57%	26%
Paris	20%	54%	28%
Rennes - Bretagne Atlantique	9%	58%	24%
Saclay - Ile de France	21%	73%	24%
Sophia-Antipolis - Méditerranée	21%	59%	28%
Siège	10%	61%	38%
Moyenne	17%	61%	28%

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



Le taux de féminisation des chercheurs varie de 9% pour Rennes - Bretagne Atlantique, jusqu'à 21% pour les centres de Sophia-Antipolis - Méditerranée et Saclay - Ile de France.

2.4.3 - Répartition hommes / femmes des personnels non permanents

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

Statut	2016	2017	2018
Chercheurs contractuels	9,3%	14,3%	15,2%
Doctorants	21,2%	20,7%	23,3%
Post-doctorants	27,5%	28,3%	25,4%
Ingénieurs contractuels	14,2%	17,4%	18,3%
IT contractuels	65,9%	69,9%	68,3%
Apprentis	50,0%	40,0%	33,3%
Total	25,2%	26,3%	28,0%

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	7	39	46	15,2%
Advanced research positions	4	15	19	21,1%
Starting research positions	3	24	27	11,1%
Doctorants	118	388	506	23,3%
Post-doctorants	45	132	177	25,4%
Ingénieurs contractuels	59	264	323	18,3%
Ingénieurs R&D	47	232	279	16,8%
Ingénieurs T&I	12	32	44	27,3%
IT contractuels	110	51	161	68,3%
CDD sur art 4.2	82	45	127	64,6%
CDD sur art 6	1	-	1	100,0%
CDD sur art 6 quater	11	3	14	78,6%
CDD sur art 6 quinquies	7	-	7	100,0%
CDD sur art 6 sexies	7	3	10	70,0%
CDD sur art 27 (handicap)	2	-	2	100,0%
Apprentis	6	12	18	33,3%
TOTAL	345	886	1 231	28,0%

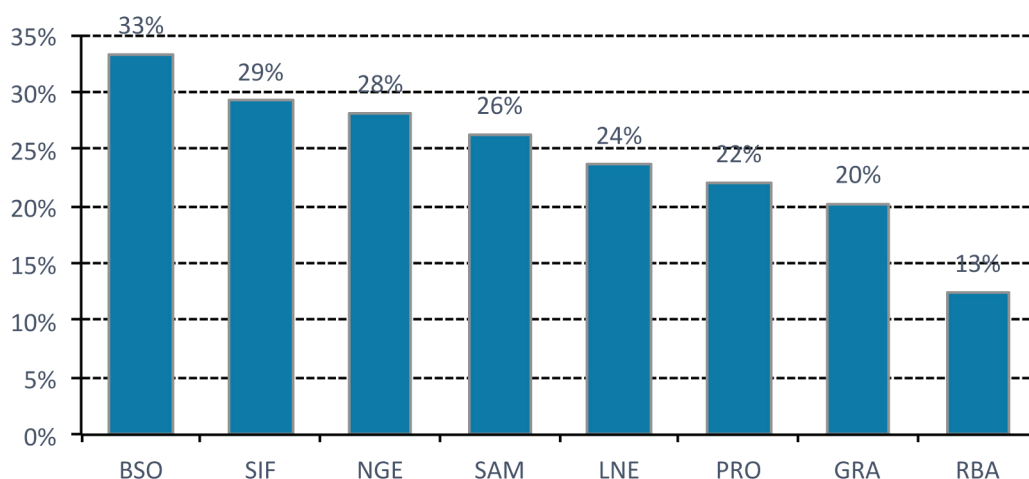
2.4.3.3 - Répartition des effectifs non permanents par statut et par genre en ETP au 31 décembre

Statut	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Chercheurs contractuels	6,2	39,0	45,2	13,7%
Advanced research positions	3,2	15,0	18,2	17,6%
Starting research positions	3,0	24,0	27,0	11,1%
Doctorants	118,0	387,7	505,7	23,3%
Post-doctorants	45,0	132,0	177,0	25,4%
Ingénieurs contractuels	58,8	263,6	322,4	18,2%
Ingénieurs R&D	46,8	231,6	278,4	16,8%
Ingénieurs T&I	12,0	32,0	44,0	27,3%
IT contractuels	108,9	51,0	159,9	68,1%
CDD sur art 4.2	81,7	45,0	126,7	64,5%
CDD sur art 6	0,7	-	0,7	100,0%
CDD sur art 6 quater	11,0	3,0	14,0	78,6%
CDD sur art 6 quinquies	7,0	-	7,0	100,0%
CDD sur art 6 sexies	7,0	3,0	10,0	70,0%
CDD sur art 27 (handicap)	1,5	-	1,5	100,0%
Apprentis	6,0	12,0	18,0	33,3%
TOTAL	342,9	885,3	1 228,2	27,9%

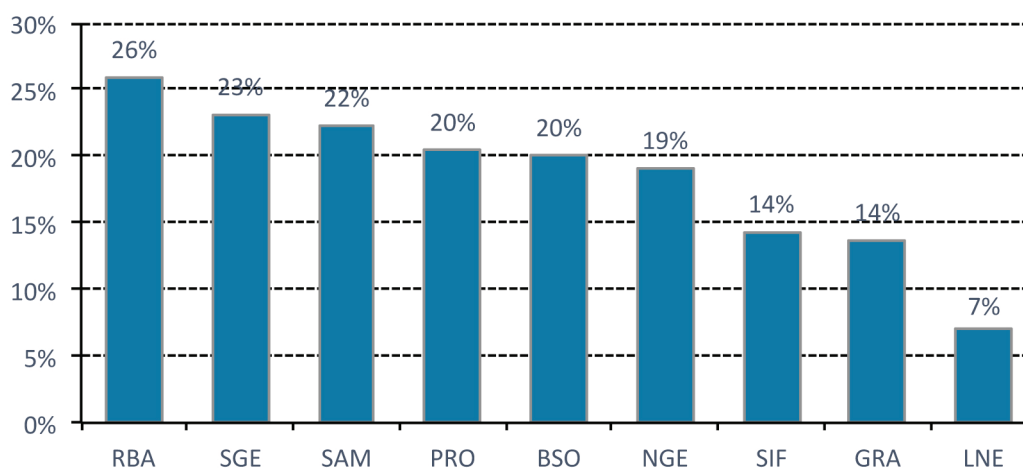
2.4.3.4 - Répartition du taux de féminisation des effectifs non permanents par centre en PP au 31 décembre

Centre		Chercheurs contractuels	Doctorants	Post-doctorants	Ingénieurs contractuels	IT contractuels	Apprentis	TOTAL
BSO	Effectifs	5	48	21	25	11	1	111
	Taux de fém.	20%	33%	24%	20%	73%	-	32%
GRA	Effectifs	10	74	28	44	12	3	171
	Taux de fém.	20%	20%	25%	14%	100%	67%	26%
LNE	Effectifs	1	38	17	42	12	2	112
	Taux de fém.	0%	24%	6%	7%	83%	0%	21%
NGE	Effectifs	4	39	13	21	7	4	88
	Taux de fém.	25%	28%	23%	19%	57%	0%	26%
PRO	Effectifs	8	77	21	49	19	2	176
	Taux de fém.	0%	22%	14%	20%	47%	50%	23%
RBA	Effectifs	5	88	22	58	7	0%	180
	Taux de fém.	0%	13%	27%	26%	86%	0%	21%
SIF	Effectifs	5	65	22	35	19	3	149
	Taux de fém.	20%	29%	36%	14%	95%	67%	36%
SAM	Effectifs	7	76	33	36	10	1	163
	Taux de fém.	14%	26%	36%	22%	50%	0%	28%
SGE	Effectifs	1	1	-	13	64	2	81
	Taux de fém.	1	0%	-	23%	59%	50%	53%
TOTAL	Effectifs	46	506	177	323	161	18	1 231
	Taux de fém.	15%	23%	25%	18%	68%	33%	28%

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



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

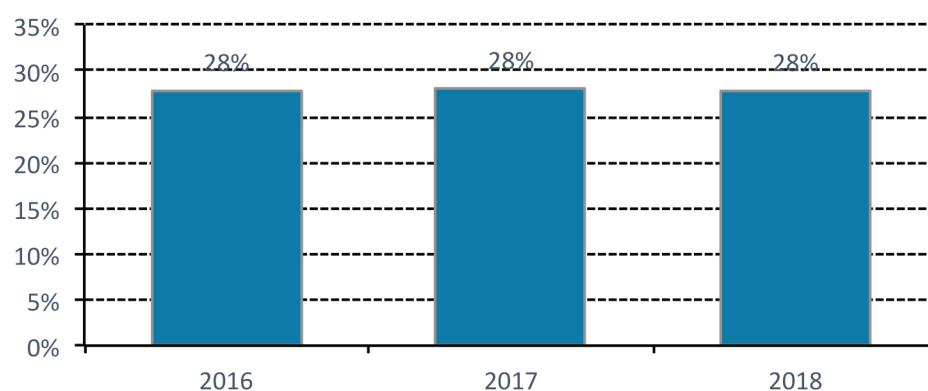


2.4.4 - Parité dans les emplois supérieurs et dirigeants

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

Effectifs	Femmes	Hommes	Total
Effectifs au 31/12/2017	5	13	18
Entrées 2018	1	5	6
Sorties 2018	1	5	6
Effectifs au 31/12/2018	5	13	18
Répartition au 31/12/2018	28%	72%	100%

Evolution du taux de féminisation du Comité de direction

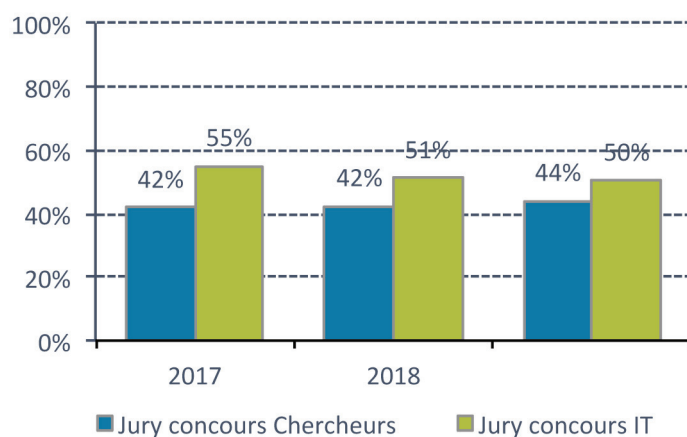


2.4.5 - Parité dans les jurys de concours

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

Genre	Jurys concours Chercheurs	Jurys concours IT	Total
Femmes	88	66	154
Hommes	112	65	177
Total	200	131	331
Part de femmes	44%	50%	47%

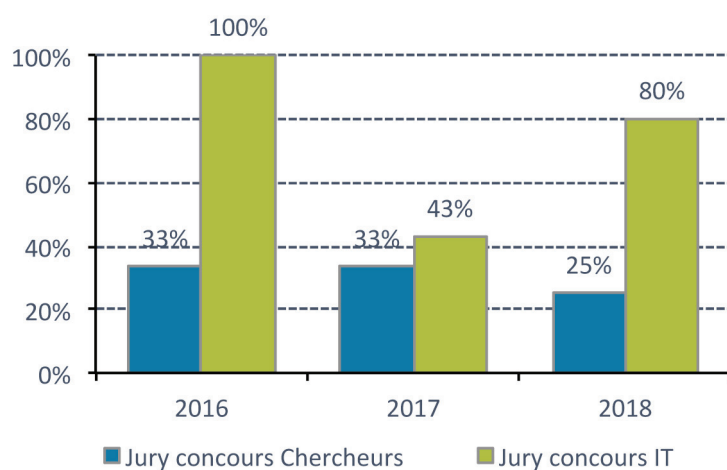
2.4.5.2 - Evolution de la part des femmes dans la composition des jurys de concours



2.4.5.3 - Part des femmes présidentes de jury de concours

Genre	Jurys concours Chercheurs	Jurys concours IT	Total
Femmes	3	16	19
Hommes	9	4	13
Total	12	20	32
Part de femmes	25%	80%	59%

2.4.5.4 - Evolution 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	- de 20	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	-	-	9	66	100	115	103	88	70	66	617	22%
DR	-	-	-	-	11	44	52	72	53	47	279	36%
CR	-	-	9	66	89	71	51	16	17	19	338	11%
IT	-	-	8	49	93	87	116	131	86	50	620	22%
Ingénieurs	-	-	7	28	70	61	83	89	71	44	453	25%
IR	-	-	2	12	30	22	32	41	29	25	193	28%
IE	-	-	4	9	23	23	23	20	16	9	127	20%
AI	-	-	1	7	17	16	28	28	26	10	133	27%
Techniciens	-	-	1	21	23	26	33	42	15	6	167	13%
TR	-	-	1	19	23	24	32	42	15	6	162	13%
AJT	-	-	-	2	-	2	1	-	-	-	5	
TOTAL		-	17	115	193	202	219	219	156	116	1 237	22%

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

Statut	- de 20	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	-	-	-	18	15	7	2	2	2	-	46	28%
Advanced research positions	-	-	-	3	7	3	2	2	2	-	19	47%
Starting research positions	-	-	-	15	8	4	-	-	-	-	27	15%
Doctorants	-	115	316	69	5	1	-	-	-	-	506	0%
Post-doctorants	-	-	87	67	20	1	2	-	-	-	177	2%
Ingénieurs contractuels	-	26	114	103	43	21	8	4	2	2	323	11%
IT	-	12	26	29	30	24	17	13	9	1	161	40%
Apprentis	1	13	4	-	-	-	-	-	-	-	18	
TOTAL	1	166	547	286	113	54	29	19	13	3	1 231	10%

2.5.2 - Moyennes et médianes

2.5.2.1 - Âges moyens par statut et par genre

Statut	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectifs permanents	47,7	46,7	47,1
Chercheurs	46,6	46,5	46,6
IT cat. A+	52,0	47,8	49,0
IT cat. A	48,7	45,3	47,7
IT cat. B	45,8	49,3	46,4
IT cat. C	38,3	41,3	38,9
Effectifs non permanents	38,0	38,0	30,8
Chercheurs	37,7	38,4	38,3
Doctorants	27,0	27,2	27,2
Post-doctorants	30,7	31,3	31,1
Ingénieurs contractuels cat. A+	37,4	33,5	34,3
Ingénieurs contractuels cat. A	28,4	28,2	28,3
IT cat. A+	43,7	47,9	45,7
IT cat. A	38,2	37,2	37,9
IT cat. B	35,5	29,3	34,9
IT cat. C	36,8	31,2	34,9
Apprentis	21,9	23,8	23,2
Ensemble	41,4	37,8	39,0

2.5.2.2 - Ages médians par statut et par genre

Statut	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectifs permanents	48,2	46,1	47,1
Chercheurs	45,9	45,7	45,7
IT cat. A+	52,5	49,0	49,9
IT cat. A	49,2	44,5	48,1
IT cat. B	47,2	52,2	47,5
IT cat. C	37,8	41,3	41,3
Effectifs non permanents	29,9	28,6	29,0
Chercheurs	33,5	36,3	36,3
Doctorants	26,2	26,7	26,6
Post-doctorants	29,9	30,3	30,0
Ingénieurs contractuels cat. A+	34,5	32,4	32,7
Ingénieurs contractuels cat. A	26,9	27,1	27,1
IT cat. A+	42,3	48,0	47,5
IT cat. A	37,6	35,2	36,9
IT cat. B	34,5	29,3	34,4
IT cat. C	36,8	31,2	31,2
Apprentis	21,7	24,3	23,5
Ensemble	40,7	34,6	36,8

2.5.2.3 - Evolution de l'âge moyen

Statut	2016	2017	2018
Permanents	46,4	46,9	47,1
Non permanents	30,6	30,7	30,8
Ensemble	38,8	38,9	39,0

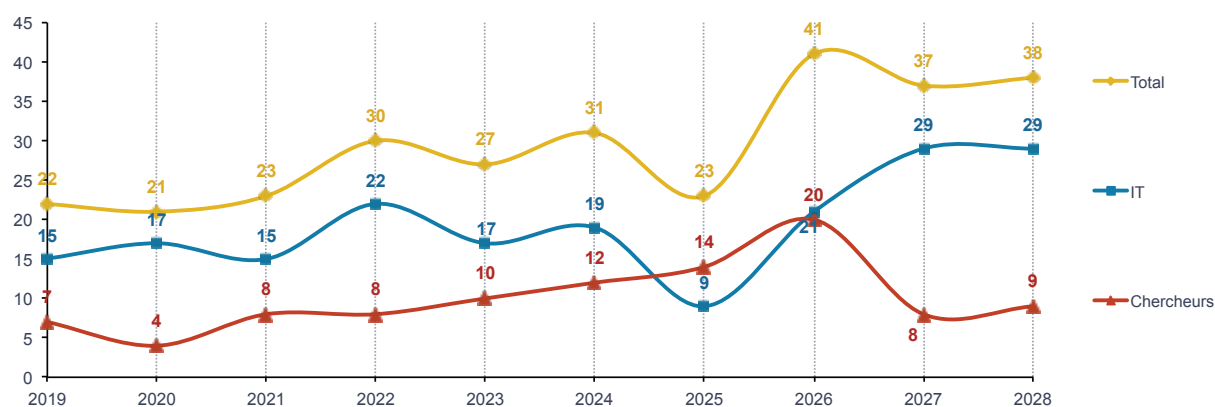
2.5.2.4 - Moyennes d'âge par centre et par statut

Centre	Permanents		Non permanents				Ensemble
	Chercheurs	IT	Chercheurs doctorants et post-	Ingénieurs contractuels	IT	Apprentis	
Bordeaux - Sud-Ouest	42,2	44,2	29,1	33,1	31,3	20,7	35,7
Grenoble - Rhône-Alpes	46,5	47,4	29,1	31,3	35,0	22,8	38,4
Lille - Nord Europe	41,4	41,7	28,7	31,4	34,4	22,2	34,3
Nancy - Grand Est	44,7	47,8	28,8	29,3	41,5	23,2	38,5
Paris	46,7	48,3	28,6	31,5	34,3	26,5	37,8
Rennes - Bretagne Atlantique	46,4	49,7	28,5	33,3	41,9	-	38,0
Sophia-Antipolis - Méditerranée	46,7	44,5	28,8	33,0	37,3	22,5	38,4
Saclay - Ile de France	50,1	50,3	29,0	31,3	37,7	24,0	40,4
Siège	56,7	49,0	33,4	38,5	41,0	23,1	46,7
Total général	46,6	47,7	28,8	32,2	38,0	23,2	39,0

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

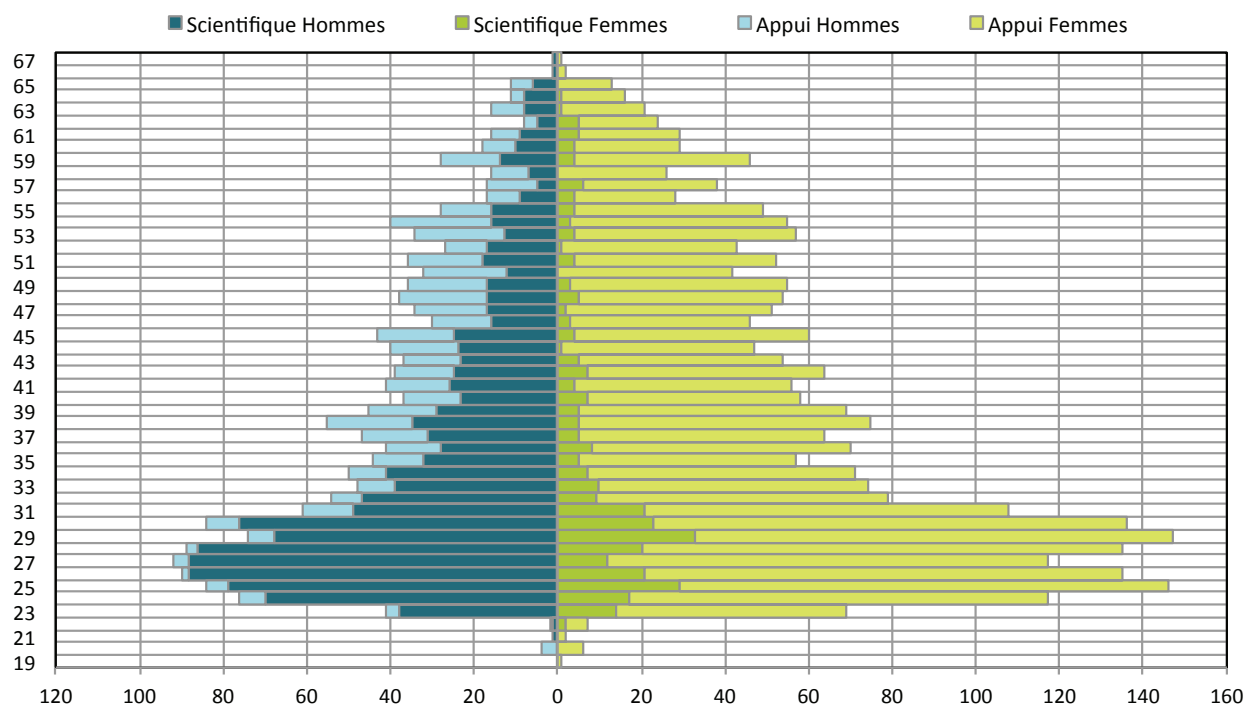
Chercheurs atteignant la limite d'âge et IT atteignant les 63 ans dans les 10 prochaines années



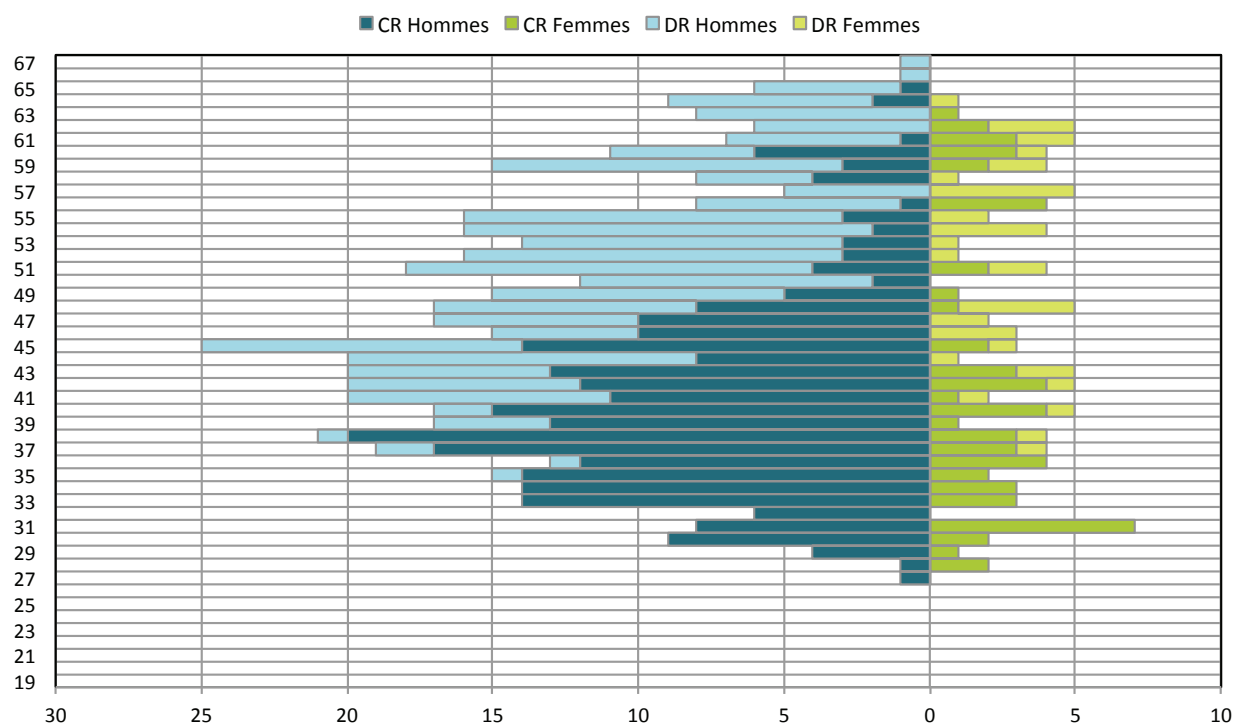
2.5.4 - Pyramides des âges

(Effectifs en personnes physiques au 31 décembre)

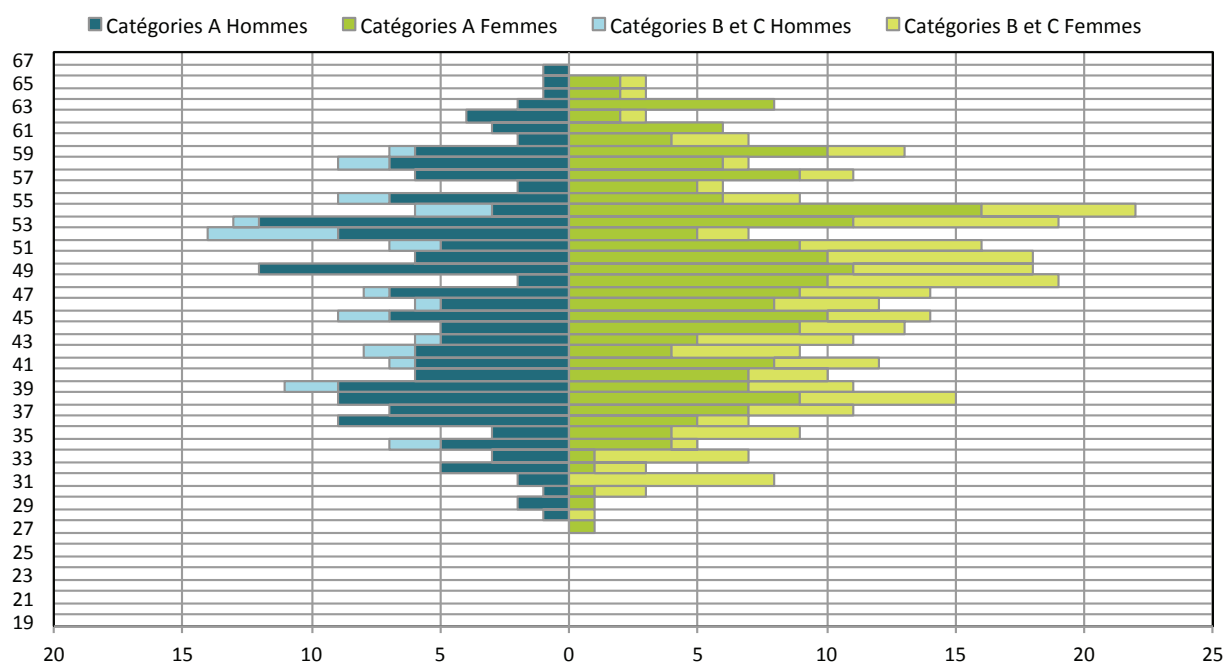
Pyramide des âges de l'ensemble des agents rémunérés



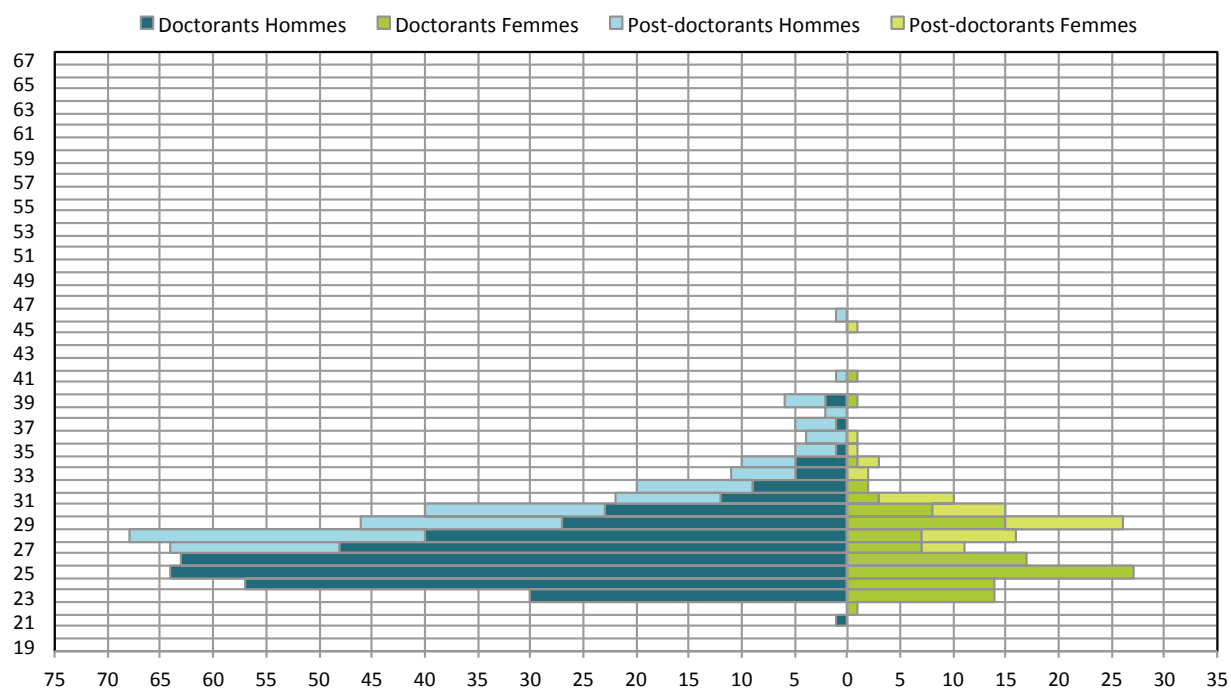
Pyramide des âges des chercheurs fonctionnaires



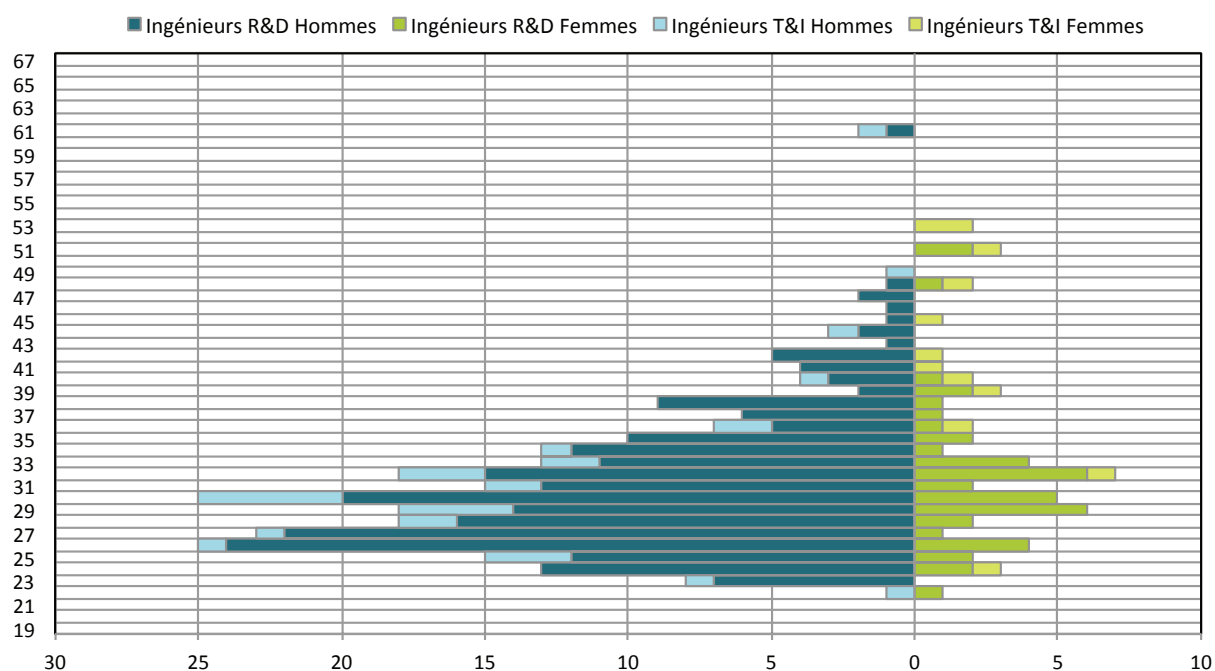
Pyramide des âges des IT fonctionnaires



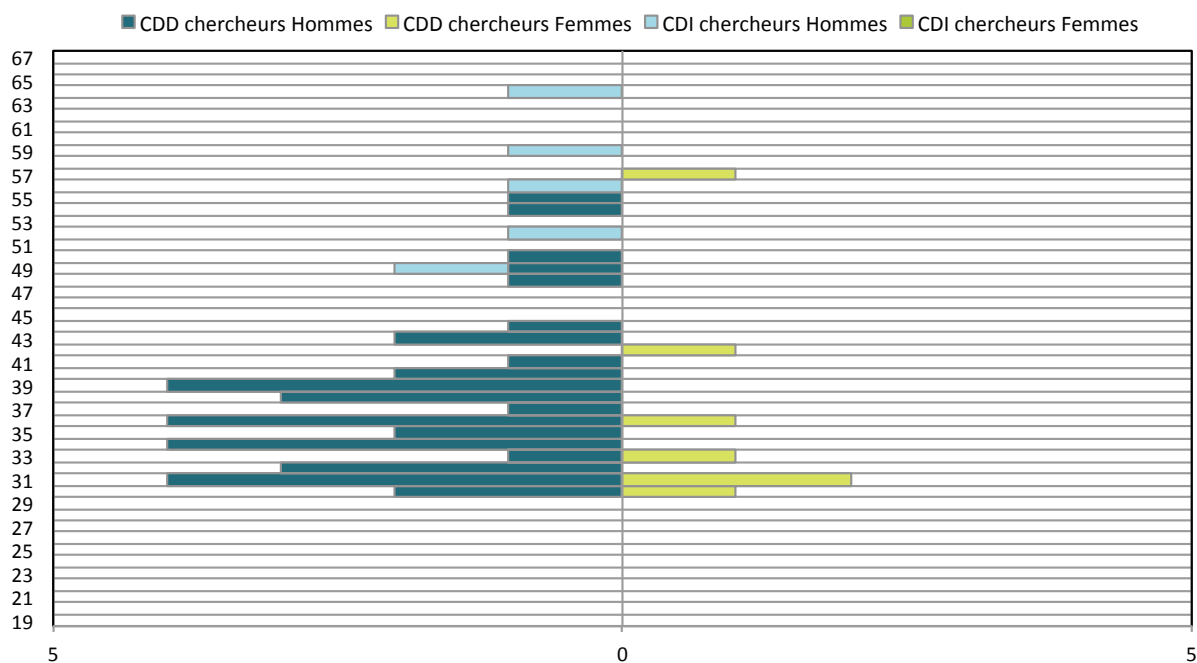
Pyramide des âges des doctorants et post-doctorants



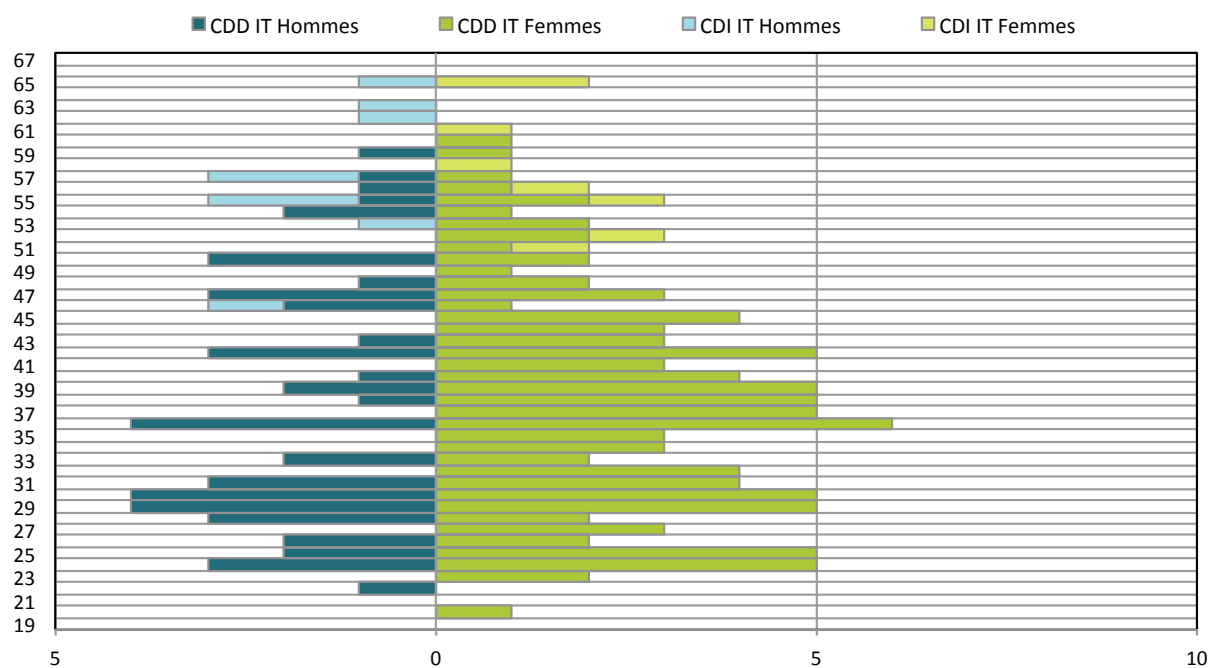
Pyramide des âges des ingénieurs CDD



Pyramide des âges des CDI et CDD chercheurs



Pyramide des âges des CDI et CDD IT



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 CHERCHEUR/EUSES

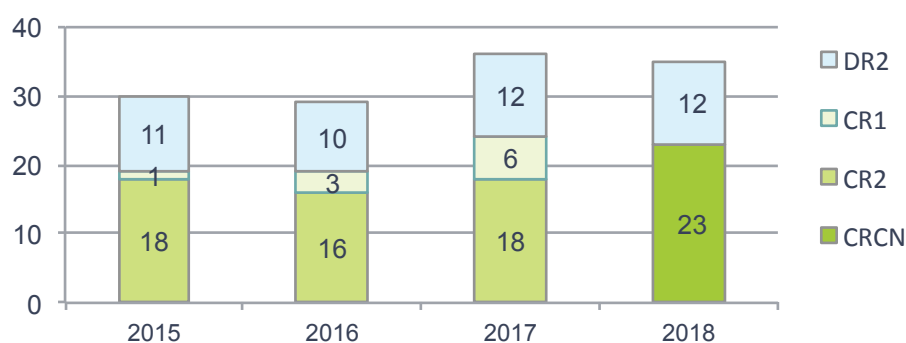
Les données de ce chapitre correspondent aux concours ouverts en 2018, sans préjuger de l'année d'entrée des agents recrutés. En effet, il est fréquent que l'entrée ait lieu au début de l'année suivant celle du concours.

3.1.1 - Recrutements des chercheur/euses sur l'année

Grade	Postes ouverts	Candidatures	Pression*	Postes pourvus
DR1	-	-		-
DR2	12	57	4,8	12
CRHC	-	-		-
CRCN	23	239	10,4	23
TOTAL	35	296	8,5	35

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

3.1.2 - Evolution du nombre de postes chercheur/euses pourvus



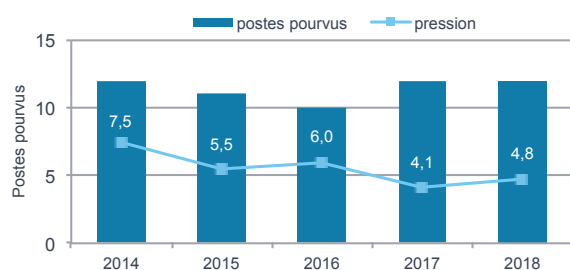
3.1.3 - Répartition des affectations par centre de recherche et par grade

Centre	DR2	CRHC	CRCN	TOTAL
Bordeaux - Sud Ouest	2	-	2	4
Grenoble - Rhône-Alpes	-	-	3	3
Lille - Nord Europe	1	-	2	3
Nancy - Grand Est	1	-	3	4
Paris	2	-	4	6
Rennes - Bretagne Atlantique	1	-	3	4
Saclay - Ile de France	2	-	2	4
Sophia Antipolis - Méditerranée	3	-	4	7
TOTAL	12	-	23	35

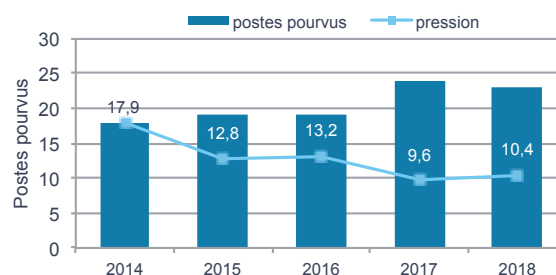
3.1.4 - Évolution des candidats et recrutements par concours chercheur/euses

	2014	2015	2016	2017	2018
DR					
candidatures	90	60	60	49	57
postes pourvus	12	11	10	12	12
pression	7,5	5,5	6,0	4,1	4,8
CR					
candidatures	323	243	251	231	239
postes pourvus	18	19	19	24	23
pression	17,9	12,8	13,2	9,6	10,4
Total candidatures	413	303	311	280	296
Total postes pourvus	30	30	29	36	35

Evolution des recrutements de DR



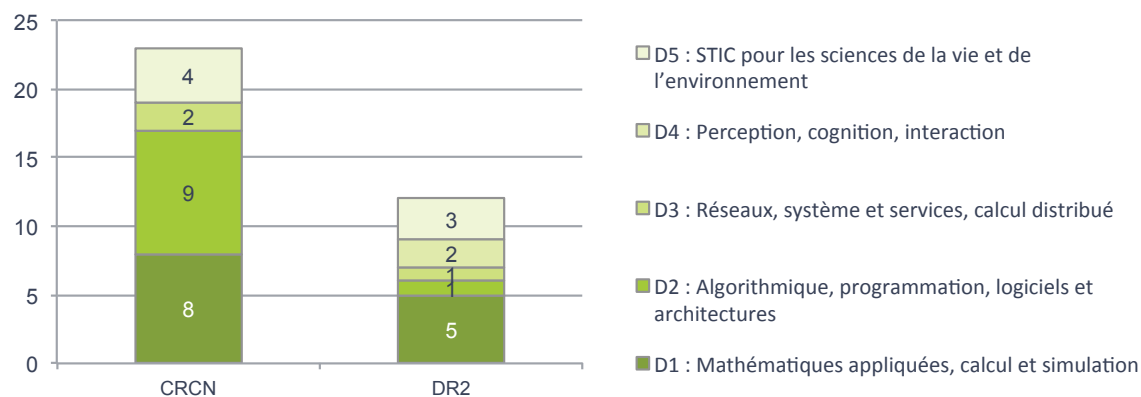
Evolution des recrutements de CR



3.1.5 - Chercheur/euses recruté/es par nationalité

Nationalité	DR	% origine DR	CR	% origine CR	Total	% origine total
France	10	83%	13	57%	23	66%
Europe (hors France)	2	17%	6	26%	8	23%
Asie / Océanie	-		3	13%	3	9%
Amérique	-		1	4%	1	3%
TOTAL	12	100%	23	100%	35	100%

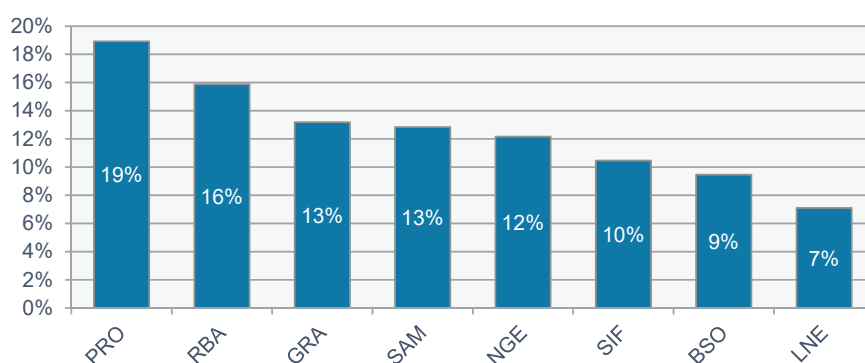
3.1.6 - Répartition des recruté/es par domaine de recherche



3.1.7 - Répartition des candidatures par centre de recherche visé et par grade

Centre	DR2	CRHC	CRCN	TOTAL
BSO	9	-	19	28
GRA	7	-	32	39
LNE	7	-	14	21
NGE	3	-	33	36
PRO	6	-	50	56
RBA	4	-	43	47
SIF	12	-	19	31
SAM	9	-	29	38
TOTAL	57	-	239	296

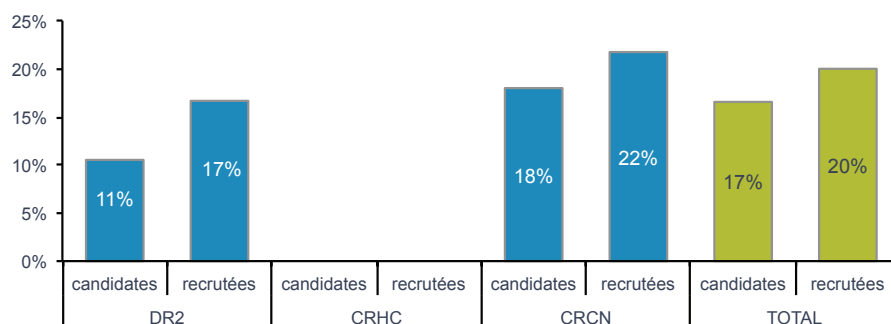
Parts des candidatures par centre de recherche visé



3.1.8 - Répartition des candidat/es et des recruté/es par grade et par genre

	Candidat/es	Recruté/es
DR2	57	12
Hommes	51	10
Femmes	6	2
CRHC	-	-
Hommes	-	-
Femmes	-	-
CRCN	239	23
Hommes	196	18
Femmes	43	5
TOTAL	296	35
dont Hommes	247	28
dont Femmes	49	7

Part de femmes candidates et part de femmes recrutées par grade



Le taux de féminisation des recrutés est supérieur de 3 points au taux de féminisation des candidats. Sur l'ensemble des concours chercheurs de l'année, 11% des hommes candidats et 14% des femmes candidates ont été recrutés.

3.1.9 - Évolution de la part des femmes candidates et recrutées

	2016	2017	2018
Nombre de postes pourvus	29	36	35
Part de femmes candidates	20%	20%	17%
Part de femmes recrutées	21%	28%	20%

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

	2016*	2017*	2018
Candidats	32,6	31,7	31,8
Recrutés	32,0	31,1	31,2

En 2018 le PPCR a remplacé les grades de CR1 et CR2 en CRCN

*Pour les années 2016 et 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	16	101	12	6,3	14	99	12	7,1	24
IR	5	39	5	7,8	5	15	3	3,0	8
IE	9	40	6	4,4	5	48	5	9,6	11
AI	2	22	1	11,0	4	36	4	9,0	5
Techniciens	4	34	4	8,5	4	12	4		8
TR	4	34	4	8,5	4	12	4	3,0	8
TRS	-	-	-	-	4	12	4	3,0	4
TRN	4	34	4	9	-	-	-	-	4
TOTAL	20	135	16	6,8	18	111	16	6,2	32

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

Concours	2015	2016	2017	2018
Concours externes	6	3	11	16
Concours internes	3	1	10	16
TOTAL	9	4	21	32



La hausse initiée en 2017 perdue en 2018. Par rapport à l'année précédente, 5 concours supplémentaires ont été pourvus par voie externe et 6 par voie interne.

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

Centre	IR	IE	AI	TR	TOTAL
Bordeaux - Sud Ouest	1	-	-	-	1
Grenoble - Rhône-Alpes	1	-	1	1	3
Lille - Nord Europe	-	1	-	-	1
Nancy - Grand Est	-	-	-	-	-
Paris	-	2	-	1	3
Rennes - Bretagne Atlantique	1	-	-	-	1
Saclay - Ile de France	1	1	-	1	3
Sophia Antipolis - Méditerranée	1	-	-	-	1
Siège	-	2	-	1	3
TOTAL	5	6	1	4	16

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	25	3	2	8,3
BAP F : documentation, édition, communication	17	4	4	4,3
BAP G : patrimoine, logistique, prévention et restauration	-	-	-	-
BAP J : gestion scientifique et techniques des EPST	93	13	10	7,2
TOTAL	135	20	16	6,8

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	8	2	1	4,0
Moyens informatiques	6	1	-	6,0
Transfert et innovation	20	3	3	6,7
Communication	17	4	4	4,3
Assistanat d'équipe de recherche	31	3	3	10,3
Ressources humaines	23	4	3	5,8
Développement technologique	19	2	2	9,5
Assistanat de direction	11	1	-	11,0
TOTAL	135	20	16	6,8

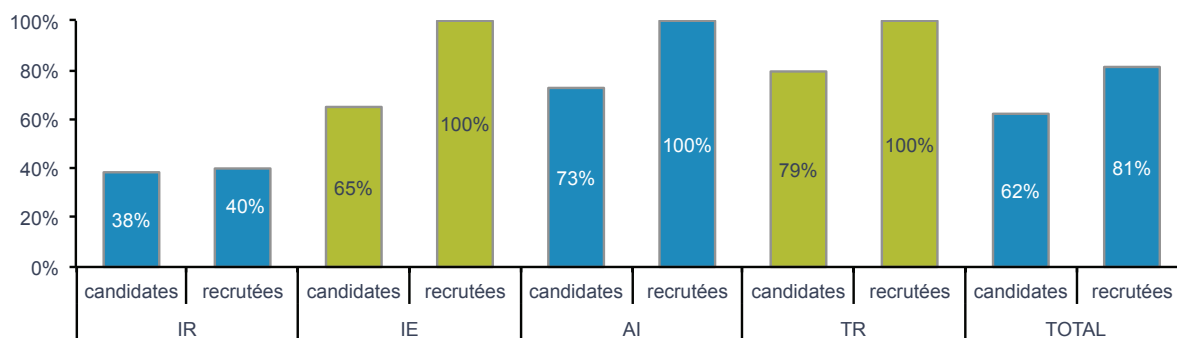
3.2.6 - Evolution des recrutements par concours externe IT par domaine d'activité

Domaine d'activité	2015	2016	2017	2018
Administratif et financier / Juridique	3	1	2	1
Ressources humaines	-	-	2	3
Moyens informatiques	2	-	3	-
Communication	1	-	2	4
Services généraux	-	-	1	-
Transfert et innovation	-	2	1	3
Assistanat d'équipe de recherche	-	-		3
Développement technologique	-	-		2
TOTAL	6	3	11	16

3.2.7 - Répartition hommes / femmes dans les concours externes IT

Corps	Candidats	Recrutés
IR	39	5
Femmes	15	2
Hommes	24	3
IE	40	6
Femmes	26	6
Hommes	14	
AI	22	1
Femmes	16	1
Hommes	6	
TR	34	4
Femmes	27	4
Hommes	7	
TOTAL	135	16
dont Femmes	84	13
dont Hommes	51	3

Part de femmes candidates et recrutées par corps



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

	2015	2016	2017	2018
Nombre de postes pourvus	6	3	11	16
Part de femmes candidates	43%	37%	44%	62%
Part de femmes recrutées	50%	67%	45%	81%

La part de femmes recrutées en 2018 est en hausse par rapport à 2017. Elle est supérieure à la part des femmes candidates en 2018. Globalement, les femmes ont un avantage au recrutement sur tous les corps, hormis pour les IR.

3.3 - EXAMENS DE TITULARISATION (loi Sauvadet)

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

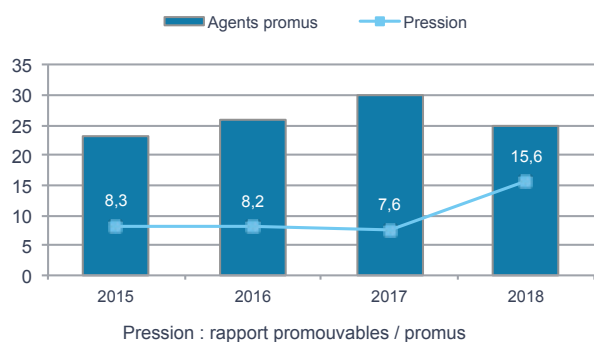
3.4 - LES PROMOTIONS

3.4.1 - Les promotions chercheur/euses

3.4.1.1 Promotions au choix par grade

Grade	Possibilités de promotion	Agents promouvables	Candidatures	Agents promus	Rapport promus / promouvables
DR0 éch 1 -> DR0 éch 2	1	15	3	1	6,7%
DR1 -> DR0	2	89	12	2	2,2%
DR2 -> DR1	8	90	19	8	8,9%
CRCN -> CRHC	14	195	63	14	7,2%
TOTAL	25	391	83	25	6,4%

Evolution des promotions au choix des chercheurs



3.4.1.2 Parts des femmes dans les promotions au choix par grade

Grade	% femmes parmi les promouvables	% femmes parmi les candidats	% femmes parmi les promus
DR0 éch 1 -> DR0 éch 2	40%	67%	100%
DR1 -> DR0	12%	42%	50%
DR2 -> DR1	17%	21%	38%
CRCN -> CRHC	15%	16%	43%
TOTAL	16%	25%	44%

Les femmes représentent 16% des promouvables et 25% des promus. Cet avantage féminin se retrouve pour l'accès à chacun des grades

3.4.1.3 Age moyen des promu/es par grade

Grade	Age moyen des promus
DR0 éch 1 -> DR0 éch 2	62,6
DR1 -> DR0	61,1
DR2 -> DR1	49,5
CRCN -> CRHC	62,4
TOTAL	58,2

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

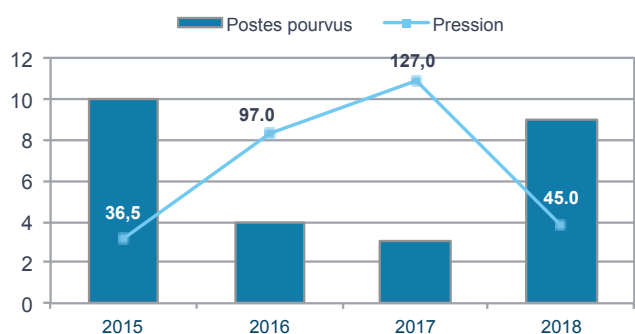
Aucun agent n'a été promu au choix parmi les détachés et mis à disposition

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	249	46	4	4	1,6%
IE -> IR	132	13	2	2	1,5%
AI -> IE	117	33	2	2	1,7%
Techniciens	156	49	5	7	3,2%
TR -> AI	154	49	5	5	3,2%
AJT -> TR	2	-	-	2	0,0%
TOTAL	405	95	9	11	2,2%

Evolution des promotions de corps des IT



Le nombre de promotions augmente en 2018 avec un chiffre plus comparable à celui de 2015.

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

Corps	% femmes parmi les promouvables	% femmes proposées	% femmes promues
Ingénieurs	72%	72%	50%
IE -> IR	70%	46%	50%
AI -> IE	74%	82%	50%
Techniciens	82%	78%	80%
TR -> AI	82%	78%	80%
AJT -> TR	100%	-	-
TOTAL	76%	75%	67%

Agents en détachement et mis à disposition parmi les promu/es

Aucun agent n'a été promu au choix parmi les détachés et mis à disposition

3.4.2.2 Mobilité catégorielle

Taux de mobilité parmi les fonctionnaires présent/es au 31 décembre de l'année précédente

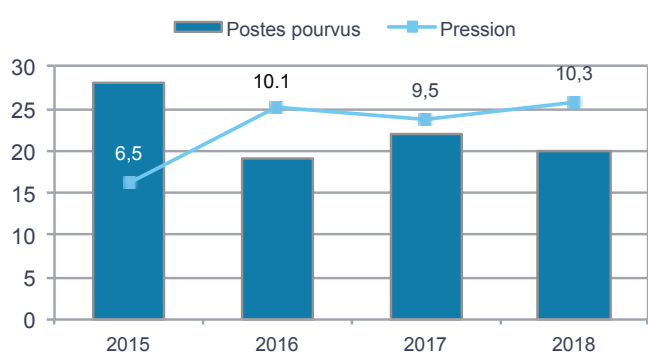
Genre	C -> B	B -> A	A -> A+	Ensemble
Hommes	-	3,3%	1,3%	1,7%
Femmes	0,0%	2,8%	0,5%	1,3%
TOTAL	0,0%	11,1%	0,6%	1,6%

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
IR2->IR1	4	61	31	4	6,6%
IECN->IEHC	4	55	25	4	7,3%
TRS->TRE	3	62	36	3	4,8%
TRN->TRS	7	26	12	7	26,9%
AJTP2 -> AJTP1	2	2	2	2	100,0%
TOTAL	20	206	106	20	9,7%

Evolution des avancements de grade des IT



Parts des femmes dans les avancements de grade au choix

Grade	% femmes parmi les promouvables	% femmes parmi les proposés	% femmes parmi les promus
IR2 -> IR1	30%	29%	0%
IECN->IEHC	76%	76%	75%
TRS -> TRE	92%	89%	100%
TRN -> TRS	73%	67%	57%
AJTP2 -> AJTP1	100%	100%	100%
TOTAL	67%	66%	60%

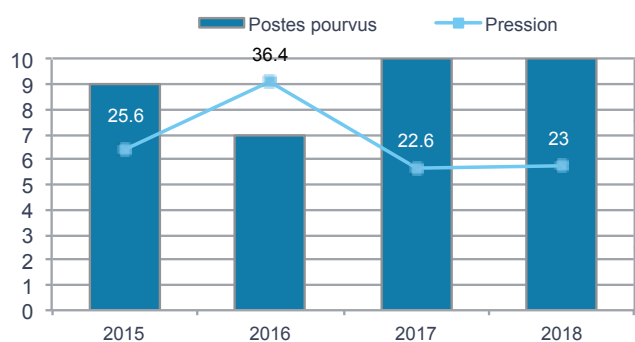
Agents en détachement et mis à disposition parmi les promus

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

3.4.3.2 Examens de sélection professionnelle par grade

Grade	Possibilités de promotion	Agents promouvables	Candidats	Agents promus	Rapport promus / promouvables
IRO	2	105	10	2	1,9%
TRE	4	69	18	4	5,8%
TRS	4	56	14	4	7,1%
TOTAL	10	230	42	10	4,3%

Evolution des promotions par examens de sélection professionnelle



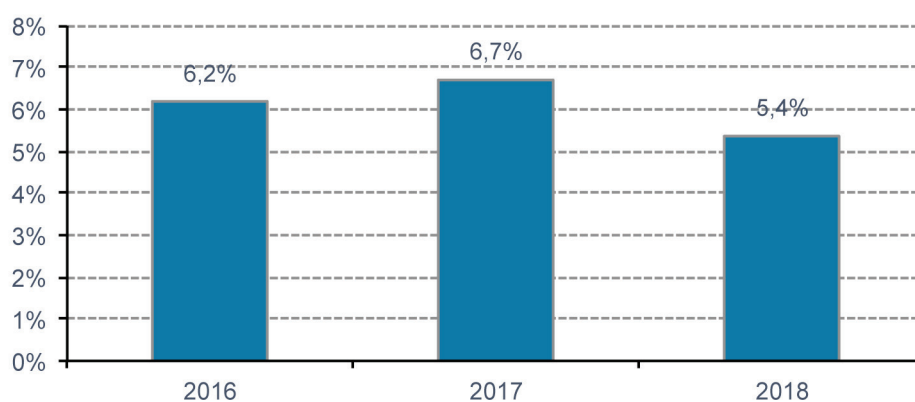
Parts des femmes parmi les agent/es sélectionné/es par grade

Grade d'accueil	% femmes parmi les promouvables	% femmes parmi les candidats	% femmes parmi les promus
IRO	29%	40%	50%
TRE	91%	89%	100%
TRS	79%	93%	100%
TOTAL	60%	79%	90%

Agent/es en détachement et mis à disposition (entrante ou sortante) parmi les promu/es

Aucun agent n'est concerné en 2018.

3.4.4 - Evolution globale du taux de promotion (promu/es / promouvables) des populations chercheur/euses 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	151	54,1%	32	11,5%
DR0	24	85,7%	8	28,6%
DR1	79	70,5%	24	21,4%
DR2	48	34,5%	-	-
Chargés de recherche	58	17,2%	-	-
CRHC	-	-	-	-
CRCN	58	17,9%	-	-
Ingénieurs de recherche	59	30,6%	26	13,5%
IR0	7	63,6%	-	-
IR1	37	54,4%	15	22,1%
IR2	15	13,2%	11	9,6%
Ingénieurs d'étude	5	3,9%	-	-
IEHC	1	2,8%	-	-
IEN	4	4,4%	-	-
Assistants ingénieurs	7	5,3%	-	-
AI	7	5,3%	-	-
Techniciens	2	1,2%	1	0,6%
TRE	-	-	-	-
TRS	1	1,5%	1	1,5%
TRN	1	1,9%	-	-
Adjointes techniques	-	-	-	-
AJTP1	-	-	-	-
AJTP2	-	-	-	-
TOTAL	282	22,8%	59	4,8%
Rappel 2017	214	17,3%	47	3,8%

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 31/12/2018. Cependant, 29 CR reclassés depuis un an à l'échelon terminal CRCN étaient, à la date de leur reclassement, depuis plus de 4 ans à l'échelon terminal du grade de CR1.

3.5 - LA MOBILITÉ INTERNE

3.5.1 - La mobilité inter-centres

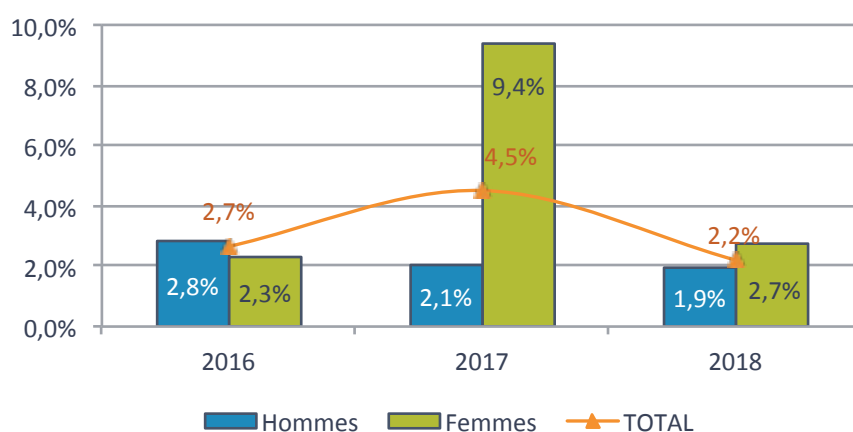
3.5.1.1 Synthèse annuelle des mobilités inter-centres

Centre	Chercheurs, doc., post-doc. et ingé. contractuels		IT		TOTAL		Solde
	départs	arrivées	départs	arrivées	départs	arrivées	
Bordeaux - Sud Ouest	-5	0	-1	+1	-6	+1	-5
Grenoble - Rhône-Alpes	-5	+7	-2	+1	-7	+8	+1
Lille - Nord Europe	-1	0	-1	0	-2	0	-2
Nancy - Grand Est	-2	+1	-1	0	-3	+1	-2
Paris	-6	+7	-2	+1	-8	+8	0
Rennes - Bretagne Atlantique	-3	+3	-1	+1	-4	+4	0
Saclay - Ile de France	-5	+8	-3	+2	-8	+10	+2
Sophia Antipolis - Méditerranée	-7	+2	-1	+1	-8	+3	-5
Siège	-3	+9	-3	+8	-6	+17	+11
TOTAL	-37	+37	-15	+15	-52	+52	0

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	2,2%	2,9%	2,3%
IT	0,7%	2,6%	1,9%
TOTAL	1,9%	2,7%	2,2%

3.5.1.3 Evolution du taux de mobilités inter-centre par genre



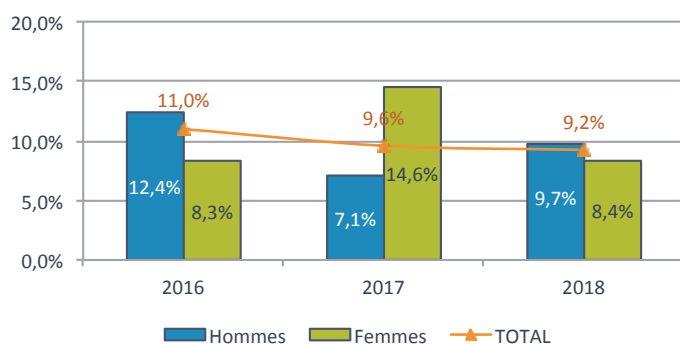
Le taux de femmes ayant effectué une mobilité inter-centre est multiplié par 4 en 2017. Les femmes représentent en effet 90% des agents affectés dans les services mutualisés au cours de l'année. En 2018 le volume des mobilités inter centres retrouve un niveau proche de 2016.

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	11,3%	9,9%	11,0%
IT	2,1%	7,5%	5,6%
TOTAL	9,7%	8,4%	9,2%

3.5.2.2 Evolution du taux de mobilité entre structures par genre

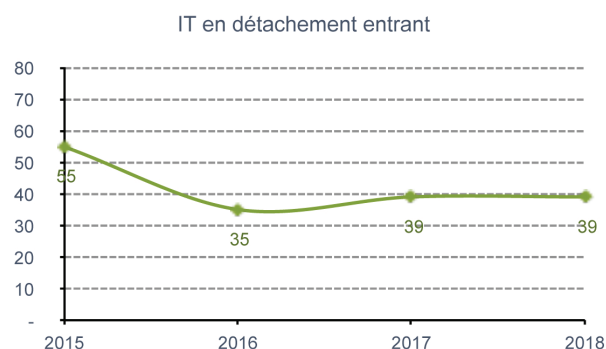
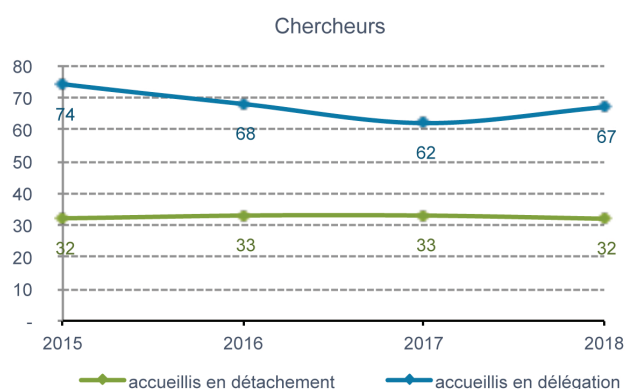


3.6- LA MOBILITÉ EXTERNE

3.6.1 - La mobilité externe entrante

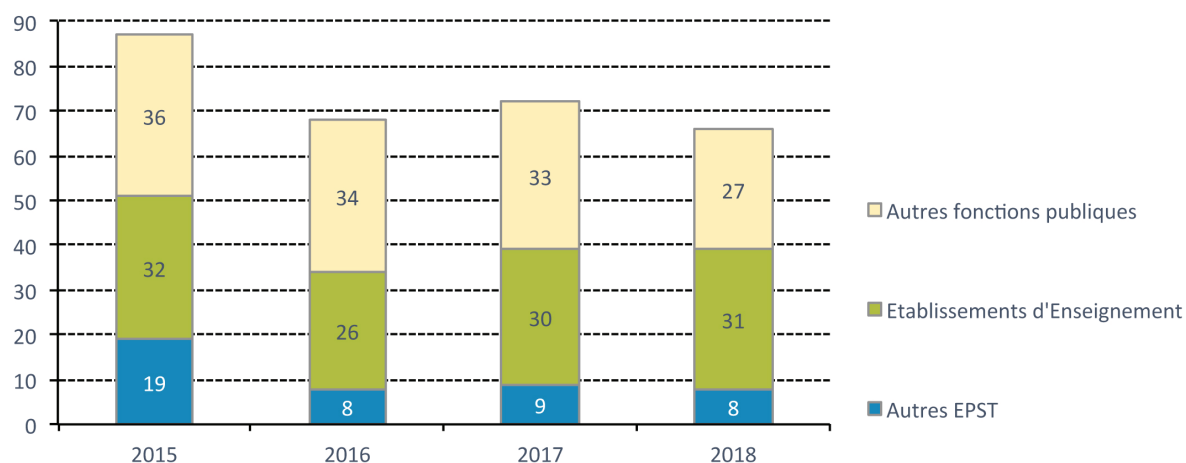
3.6.1.1 Évolution des effectifs en situation de détachement entrant ou de délégation chez Inria au 31 décembre

Type de mobilité	2015	2016	2017	2018	Variation 2018
Chercheurs	106	101	95	99	+4%
accueillis en détachement	32	33	33	32	-3%
accueillis en délégation	74	68	62	67	+8%
IT accueillis en détachement	55	35	39	39	+0%
TOTAL	161	136	134	138	+3%



Le nombre d'agent/es accueilli/es en mobilité entrante reste globalement stable par rapport à 2016.

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



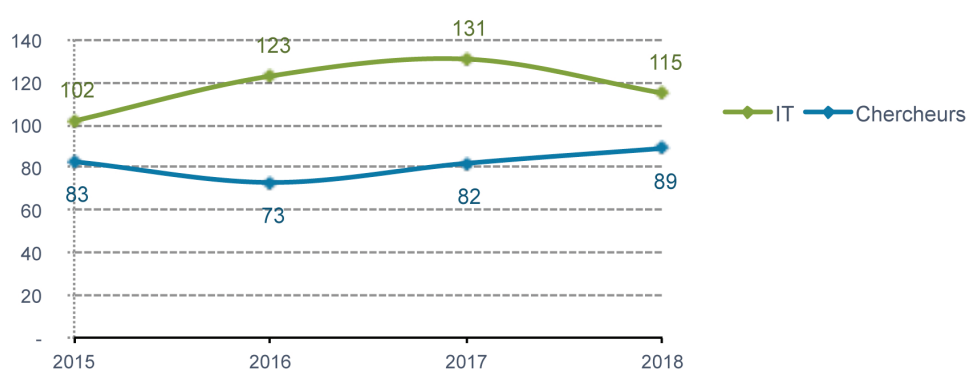
3.6.1.3 Organismes d'origine des chercheur/euses accueilli/es en délégation au 31 décembre

Etablissements	Effectifs
Université de Lorraine	10
Université de Rennes I	6
Université de Nice - Sophia Antipolis	6
Université de Bordeaux	6
Institut National des Sciences Appliquées Lyon	5
Université Pierre et Marie Curie : Paris VI	4
Université Denis Diderot : Paris VII	3
Institut National Polytechnique de Bordeaux	3
Université de Claude Bernard : Lyon I	3
Université de Dauphine : Paris IX	2
Institut polytechnique de Grenoble	2
Université Grenoble Alpes	2
Université de Bretagne sud	1
Université Côte d'Azur	1
Université Paris-Sud : Paris XI	1
Ecole centrale de Paris	1
Université de Toulouse 1 Capitole	1
IMT Atlantique	1
Ecole centrale de Lyon	1
Université de Montpellier	1
Université de Pau et des pays de l'Adour	1
Université Montpellier II (sciences et techniques du Languedoc)	1
Université de Strasbourg	1
Ecole Normale Supérieure Lyon	1
Université Paris-Saclay	1
Institut Polytechnique des Sciences Avancées	1
École nationale supérieure d'informatique pour l'industrie et l'entreprise	1
TOTAL	67

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	2015	2016	2017	2018	Variation 2018
Chercheurs	83	73	82	89	+9%
Détachement à l'extérieur	13	13	14	18	+29%
Disponibilité	61	56	64	64	+0%
Mise à disposition	9	4	4	7	+75%
IT	102	123	131	115	-12%
Détachement à l'extérieur	51	57	67	59	-12%
Disponibilité	41	54	55	51	-7%
Mise à disposition	10	12	9	5	-44%
TOTAL	185	196	213	204	-4%

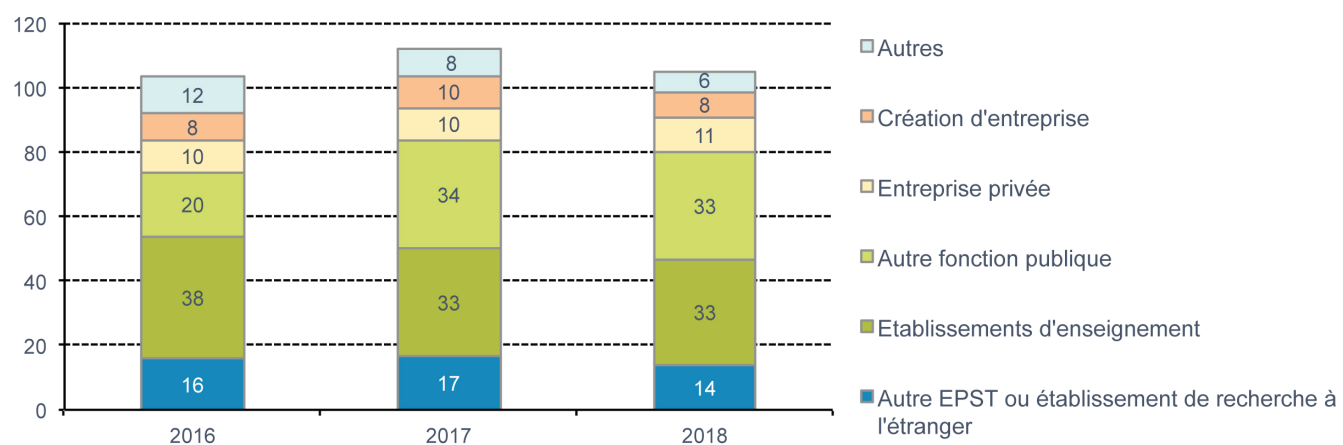


Le nombre d'IT en situation de mobilité externe sortante diminue nettement en 2018 alors que le nombre de chercheurs continue d'augmenter depuis 2016.

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

Motif de disponibilité	2016	2017	2018
Chercheurs	56	64	64
Convenances personnelles	32	40	41
Suivre son conjoint	8	8	8
Etudes ou recherche	10	8	8
Créer une entreprise	6	8	7
D'office pour raison de santé	-	-	-
IT	54	55	51
Convenances personnelles	37	38	37
Suivre son conjoint	11	11	10
Créer une entreprise	2	2	1
D'office pour raison de santé	1	2	2
Donner des soins à un membre de la famille suite à accident/grave maladie	2	1	1
D'office dans l'attente de vacance de poste	1	1	
TOTAL	110	119	115

3.6.2.3 Destination du personnel en mobilité externe



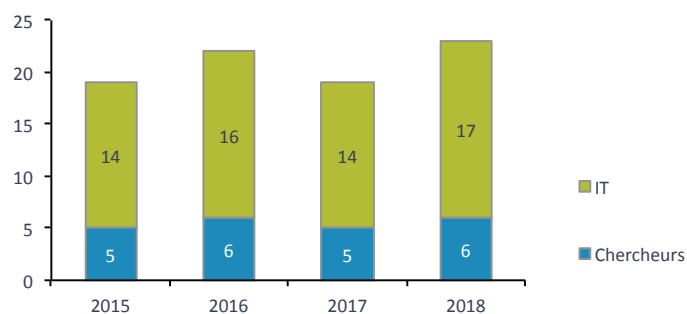
3.7 - LES DEPARTS A LA RETRAITE

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	2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Chercheurs	6		6	5		5	3	3	6
DR	2		2	5		5	2	2	4
CR	4		4				1	1	2
IT	4	12	16	3	11	14	12	5	17
IR	2	2	4	1	1	2	2	2	4
IE		5	5	2	3	5	3	2	5
AI	1	3	4		1	1	2	1	3
TR	1	2	3		6	6	4		4
AJT							1		1
TOTAL	10	12	22	8	11	19	15	8	23

3.7.2 - Evolution 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	2016	2017	2018
Départ volontaire	10	7	12
Limite d'âge	8	4	4
Carrière longue	2	4	4
Père ou mère de 3 enfants		2	1
Invalidité		2	
Décès (réversion)	2		1
Service actif			1
TOTAL	22	19	23

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

Statut	Hommes	Femmes	Ensemble
Chercheurs	65,4	65,2	65,3
IT	61,2	63,2	62,6
Total	62,8	63,6	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 par type de flux

Statut	Entrées	Sorties	dont sorties définitives	dont sorties temporaires	Solde	Taux de rotation annuel
Fonctionnaires	+66	-74	-37	-37	-8	6%
Chercheurs	+39	-29	-15	-14	+10	6%
IT	+27	-45	-22	-23	-18	6%
Contractuels	+720	-649	-649		+71	61%
Chercheurs	+34	-35	-35		-1	67%
Doctorants	+238	-186	-186		+52	54%
Post-doctorants	+138	-106	-106		+32	89%
Ingénieurs contractuels	+194	-236	-236		-42	58%
IT	+104	-72	-72		+32	59%
Apprentis	+12	-14	-14		-2	60%
TOTAL	+786	-723	-686	-37	+63	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. Les autres départs sont considérés comme définitifs : retraite, fin d'accueil en détachement...

Chez les fonctionnaires IT, le taux de rotation diminue de 3 points par rapport à 2017. Le nombre de leurs départs est composé pour la moitié de détachements et disponibilités, et pour un tiers de départ à la retraite. Le taux de rotation reste stable chez les chercheurs fonctionnaires. Il retourne à son niveau de 2016 chez les chercheurs contractuels.

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

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	2016	2017	2018	Soldes cumulés
Fonctionnaires	-44	-16	-8	-68
Chercheurs	+14	+10	+10	+34
IT	-58	-26	-18	-102
Contractuels	-50	+18	+71	+39
Chercheurs		+8	-1	+7
Doctorants	-32	+21	+52	+41
Post-doctorants	-10	+6	+32	+28
Ingénieurs contractuels	-17	-10	-42	-69
IT	+3	-5	+32	+30
Apprentis	+6	-2	-2	+2
TOTAL	-94	+2	+63	-29

En 2018, l'effectif fonctionnaire IT continue de baisser pour la 4^{ème} année consécutive. L'effectif de chercheurs fonctionnaires quant à lui continue d'augmenter sur la même période.

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

3.8.2.1 Entrées de fonctionnaires

Motif	Total	Total Chercheur/e usés	Total IT	Genre	Chercheurs par genre	IT par genre	IT par genre et par catégorie			
							A+	A	B	C
Concours externe	41	27	14	H	22	6	5	1	-	-
				F	5	8	2	2	4	-
Accueil en détachement entrant	11	7	4	H	7	2	-	1	-	1
				F	-	2	-	1	-	1
Retour de détachement sortant	2	-	2	H	-	1	-	1	-	-
				F	-	1	-	-	1	-
Retour de disponibilité	5	3	2	H	1	-	-	-	-	-
				F	2	2	1	1	-	-
Retour de congé parental	3	1	2	H	-	-	-	-	-	-
				F	1	2	-	1	1	-
Titularisation CDD handicap	2	-	2	H	-	1	1	-	-	-
				F	-	1	-	-	1	-
Titularisation loi Sauvadet	-	-	-	H	-	-	-	-	-	-
				F	-	-	-	-	-	-
Concours interne	-	-	-	H	-	-	-	-	-	-
				F	-	-	-	-	-	-
Accueil en mise à disposition entrante	1	-	1	H	-	-	-	-	-	-
				F	-	1	1	-	-	-
Retour de mise à disposition sortante	1	1	-	H	1	-	-	-	-	-
				F	-	-	-	-	-	-
TOTAL	66	39	27	-	39	27	10	8	7	2

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	37	15	22	-	15	22	6	11	5	-
Retraite	20	5	15	H	2	5	2	3	-	-
				F	3	10	2	4	4	-
Inaptitude définitive	-	-	-	H	-	-	-	-	-	-
				F	-	-	-	-	-	-
Décès	1	1	-	H	1	-	-	-	-	-
				F	-	-	-	-	-	-
Démission	5	4	1	H	4	1	-	1	-	-
				F	-	-	-	-	-	-
Radiation	1	1	-	H	1	-	-	-	-	-
				F	-	-	-	-	-	-
Nomination autre organisme	-	-	-	H	-	-	-	-	-	-
				F	-	-	-	-	-	-
Fin d'accueil en détachement entrant	10	4	6	H	4	2	1	1	-	-
				F	-	4	1	2	1	-
Départ volontaire	-	-	-	H	-	-	-	-	-	-
				F	-	-	-	-	-	-
Fin de mise à disposition entrante	-	-	-	H	-	-	-	-	-	-
				F	-	-	-	-	-	-
Sorties temporaires	37	14	23	-	14	23	2	12	8	1
Départ en détachement	15	4	11	H	2	2	-	1	1	-
				F	2	9	-	4	5	-
Départ en disponibilité	11	5	6	H	5	2	2	-	-	-
				F	-	4	-	3	-	1
Départ en congé parental	5	1	4	H	-	-	-	-	-	-
				F	1	4	-	3	1	-
Mise à disposition sortante	5	4	1	H	3	-	-	-	-	-
				F	1	1	-	-	1	-
Fin de mise à disposition entrante	1	-	1	H	-	-	-	-	-	-
				F	-	1	-	1	-	-
TOTAL	74	29	45	-	29	45	8	23	13	1

Dont départs en disponibilité par motif

Motif	Hommes	Femmes	Total
Convenances personnelles	6	3	9
Créer une entreprise sans valorisation des travaux de recherche	1		1
D'office pour raison de santé		1	1
TOTAL	7	4	11

3.8.3 - Les mouvements de contractuels par statut, 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	34	H	28	-	-	-	28
		F	6	-	-	-	6
CDI chercheurs	1	H	1	-	-	-	1
		F	-	-	-	-	-
Doctorants	238	H	178	-	-	-	178
		F	60	-	-	-	60
Post-doctorants	138	H	103	-	-	-	103
		F	35	-	-	-	35
Ingénieurs contractuels	194	H	96	66	-	-	162
		F	22	10	-	-	32
CDI ingénieurs	9	H	7	1	-	-	8
		F	1	-	-	-	1
CDD IT	100	H	1	25	1	5	32
		F	4	39	19	6	68
CDI IT	4	H	1	-	-	-	1
		F	1	2	-	-	3
CDD Handicap	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
Apprentis	12	H	-	7	-	-	7
		F	1	4	-	-	5
TOTAL	730	-	545	154	20	11	730

3.8.3.2 Sorties de contractuels

Statut	Total par statut	Genre	A+	A	B	C	Total par genre
Chercheurs contractuels	35	H	30	-	-	-	30
		F	5	-	-	-	5
CDI chercheurs	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
Doctorants	186	H	151	-	-	-	151
		F	35	-	-	-	35
Post-doctorants	106	H	75	-	-	-	75
		F	31	-	-	-	31
Ingénieurs contractuels	236	H	135	63	-	-	198
		F	25	13	-	-	38
CDI ingénieurs	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
CDD IT	67	H	2	11	1	5	19
		F	7	29	6	6	48
CDI IT	3	H	1	-	-	-	1
		F	1	1	-	-	2
CDD Handicap	2	H	1	-	-	-	1
		F	-	1	-	-	1
Apprentis	14	H	1	5	-	1	7
		F	-	7	-	-	7
TOTAL	649	-	500	130	7	12	649

Dont fins de contrats

Statut	Total par statut	Genre	A+	A	B	C	Total par genre
Chercheurs contractuels	29	H	24	-	-	-	24
		F	5	-	-	-	5
CDI chercheurs	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
Doctorants	158	H	128	-	-	-	128
		F	30	-	-	-	30
Post-doctorants	76	H	55	-	-	-	55
		F	21	-	-	-	21
Ingénieurs contractuels	181	H	99	52	-	-	151
		F	20	10	-	-	30
CDI ingénieurs	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
CDD IT	41	H	1	7	1	3	12
		F	3	17	3	6	29
CDI IT	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
CDD Handicap	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
Apprentis	12	H	1	5	-	-	6
		F	-	6	-	-	6
TOTAL	497	-	387	97	4	9	497

Dont démissions

Statut	Total par statut	Genre	A+	A	B	C	Total par genre
Chercheurs contractuels	6	H	6	-	-	-	6
		F	-	-	-	-	-
CDI chercheurs	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
Doctorants	23	H	20	-	-	-	20
		F	3	-	-	-	3
Post-doctorants	30	H	20	-	-	-	20
		F	10	-	-	-	10
Ingénieurs contractuels	55	H	36	11	-	-	47
		F	5	3	-	-	8
CDI ingénieurs	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
CDD IT	22	H	1	3	-	1	5
		F	3	12	2	-	17
CDI IT	1	H	1	-	-	-	1
		F	-	-	-	-	-
CDD Handicap	-	H	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-
Apprentis	2	H	-	-	-	1	1
		F	-	1	-	-	1
TOTAL	139	-	105	30	2	2	139

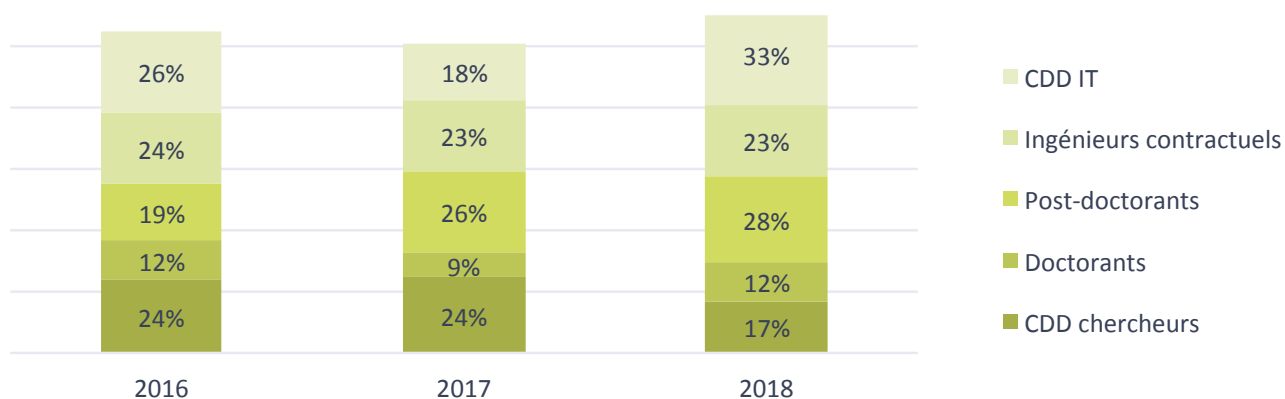
Dont autres départs

Statut	Total par statut	Genre	A+	A	B	C	Total par genre
Retraites	1	-	1	-	-	-	1
Chercheurs contractuels	1	H	1	-	-	-	1
		F	-	-	-	-	-
Licenciements	2	-	1	1	-	-	2
Ingénieurs contractuels	2	H	1	1	-	-	2
		F	-	-	-	-	-
Congés sans salaire	4	-	2	-	-	-	4
Doctorants	4	H	2	-	-	-	2
		F	2	-	-	-	2
TOTAL	7	-	1	-	-	-	7

En 2018 chez les contractuels, un tiers des départs de CDD IT et post doctorants se fait par démission. Toutefois pour les CDD IT, 6% de ces démissions font suite à une titularisation de l'agent. Chez les doctorants, seul 1 départ sur 8 est consécutif à une démission.

A noter que les congés sans salaires 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	2016	2017	2018
Hommes	-	1	1
Femmes	-	-	3
Total	-	1	4

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

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	9 073 044	2 221 847	11 294 892
Grenoble - Rhône-Alpes	16 770 629	4 793 461	21 564 090
Lille - Nord Europe	6 643 525	2 817 046	9 460 570
Nancy - Grand Est	10 686 157	1 886 638	12 572 795
Paris	17 815 021	5 858 053	23 673 075
Rennes - Bretagne - Atlantique	14 368 534	5 713 579	20 082 113
Saclay - Ile de France	16 213 819	3 750 627	19 964 446
Sophia Antipolis - Méditerranée	18 995 511	4 833 852	23 829 363
Siège	23 044 077	1 620 119	24 664 196
TOTAL	133 610 316	33 495 223	167 105 539

4.1.2 - Evolution des dépenses de personnel par nature de dépense

Nature de dépense	2016	2017	2018	Variation 2018
Dépenses limitatives	127 296 238	128 420 557	133 610 316	+4,0%
Dépenses non limitatives	37 009 522	34 134 227	33 495 223	-1,9%
TOTAL	164 305 760	162 554 784	167 105 539	+2,8%

Les dépenses de personnel sont en hausse de 2,8% en 2018. Les dépenses limitatives progressent fortement de 4%, tandis que les dépenses non limitatives (constituées des ressources propres) continuent de diminuer pour un total de - 9,5% en 2 ans.

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	599,0	30 838 129	51 482
IT	587,2	19 004 084	32 365
TOTAL	1 186,2	49 842 212	42 019

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

4.2.1.2 Primes des fonctionnaires par statut

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), est venu modifier les différentes primes perçues par les IT au cours de l'année 2018. Ainsi, la PPRS, la PFI, la prime de technicité et l'ISFIC des IT, ont disparu cette année. Elles sont remplacées en totalité par l'IFSE (Indemnités fonctions, sujétions, expertise) et le CIA (Complément indemnitaire annuel).

En revanche, la structure des primes des chercheurs n'est pas impactée par le RIFSEEP.

Par ailleurs, dans le cadre du PPCR, a été instauré le transfert primes/points. Il 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 part du traitement indiciaire dans la rémunération et ainsi 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			569 045	1 393 623	616 042	- 95 447	2 483 262
IT	3 768 608	407 055			11 840	- 113 151	4 074 352
TOTAL	3 768 608	407 055	569 045	1 393 623	627 882	- 208 598	6 557 614

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 2018
Directeurs de recherche	266,2	16 827 201	63 223	+1,2%
DR0	26,6	1 901 103	71 394	+1,1%
DR1	113,2	7 708 639	68 077	+0,4%
DR2	126,3	7 217 458	57 148	+1,7%
Chargés de recherche	332,8	13 940 993	41 884	+0,7%
CRHC + CRCN **	332,8	13 940 993	41 884	+0,7%
TOTAL	599,0	30 768 193	51 366	+1,0%

** Le passage en CRHC pour 2018 n'a été pris en compte qu'en 2019 avec effet rétroactif. Nous considérons donc pour cette année les deux grades confondus

4.2.3 - Traitement brut annuel des IT fonctionnaires par corps

(hors postes fonctionnels)

Corps	Agents payés (en ETPT)	Traitement brut de base	Moyenne	Variation 2018
Ingénieurs	418,7	14 878 999	35 532	+1,2%
IR	165,2	6 948 223	42 067	-0,5%
IE	127,3	4 212 509	33 084	+1,9%
AI	126,2	3 718 268	29 452	+2,2%
Techniciens	168,4	4 125 084	24 491	-0,1%
TR	163,1	4 019 979	24 647	+0,4%
AJT	5,3	105 105	19 724	-6,4%
TOTAL	587,2	19 004 084	32 365	+1,2%

4.2.4 Traitement brut annuel des contractuels par statut

Statut	Agents payés (en ETPT)	Traitement brut de base	Moyenne
Chercheurs CDI	4,2	390 316	91 901
Chercheurs CDD	45,6	2 225 033	48 792
Doctorants	439,0	10 816 653	24 637
Post-doctorants	158,3	5 103 481	32 237
Ingénieurs contractuels	333,8	11 611 921	34 783
IT CDI	16,4	971 762	59 262
IT CDD	152,7	4 737 450	31 017
TOTAL	1 150,2	35 856 614	31 175

4.3 - 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
2017	601,9	3 915 139	6 505
2018	587,2	4 074 352	6 939

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	434	3 524 090	8 120
IR	165	2 017 146	12 225
IE	137	902 452	6 587
AI	132	604 492	4 579
Techniciens	172	651 573	3 788
TR	167	637 761	3 819
AJT	5	13 812	2 762
TOTAL	606	4 175 663	6 891

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	170
Chargé de mission auprès de la DG ou d'un directeur (CR ou direction fonctionnelle)	67
Resp. de coordination d'un projet européen ou d'une action d'envergure nationale ou d'une ANRD	16
Resp. de service d'un CR ou d'une direction du siège	14
Délégué scientifique adjoint	10
Délégué scientifique	9
Autres membres du Comité de Direction de l'Institut	9
Adjoint au directeur scientifique	7
Président et vice-président de la commission d'évaluation	5
Délégué à l'administration du centre	4
Membre de la direction générale	3
Adjoint au directeur	1
Responsable de service mutualisé	1
TOTAL	316

4.3.3.2 Montant d'ISFIC attribué par statut

Statut	ISFIC versée
Chercheurs	742 050
IT	62 965
TOTAL	805 015

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	Ensemble des attributions
DR	191	35	17
DRCE	13	3	2
DR1	74	17	11
DR2	104	15	4
CR	268	40	23
CRHC	14	-	-
CRCN	254	40	23
TOTAL	459	75	40

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%	14%	20%
CR	21%	18%	13%

4.3.4.3 Montant de PEDR versé

Corps	Agents payés	Montant versé	Moyenne
DR	87	815 430	9 373
CR	81	578 193	7 138
TOTAL	168	1 393 623	8 295

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

aucun montant n'a été versé en 2018

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	16,7%	15,2%	15,7%
A+	15,8%	14,5%	14,7%
A	17,9%	23,1%	19,5%
B	16,5%	18,4%	16,9%
C	16,3%	20,7%	17,1%
Effectifs non permanents	1,7%	1,4%	1,5%
A+	1,6%	1,5%	1,5%
A	2,1%	0,7%	1,3%
B	0,8%	0,0%	0,7%
C	0,5%	0,0%	0,3%
Ensemble	11,4%	9,5%	10,1%
A+	9,4%	9,4%	9,4%
A	13,0%	9,4%	11,4%
B	14,7%	17,0%	15,1%
C	11,0%	9,8%	10,7%

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

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 28,8% des IR et 70,6% des IE et 71,5% des AI. Or chez les IT, plus le grade est élevé et plus la part de prime est importante.

4.4 - RÉMUNÉRATIONS NETTES

4.4.1 - Rémunération nette des fonctionnaires

Sont calculées ici, les rémunérations nettes mensuelles par agent. 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	4 870	4 802	4 813
DR0	5 487	6 054	5 948
DR1	5 375	5 098	5 140
DR2	4 246	4 272	4 268
Chargés de recherche	2 966	3 089	3 066
CRCN + CRHC	2 966	3 089	3 066
TOTAL	3 724	3 870	3 845

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

Corps	Femmes	Hommes	Total
Ingénieurs	2 659	3 344	2 970
IR	3 677	3 813	3 775
IE	2 593	2 818	2 658
AI	2 218	2 384	2 265
Techniciens	1 818	2 014	1 850
TR	1 833	2 022	1 864
AJT	1 381	1 768	1 438
TOTAL	2 334	3 171	2 644

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	-	7 240	7 240
Chercheurs CDD	2 711	3 137	3 065
Doctorants	1 689	1 677	1 680
Post-doctorants	2 183	2 168	2 172
Ingénieurs contractuels	2 453	2 358	2 367
A+	2 561	2 488	2 502
A	2 240	2 142	2 158
IT CDI	3 997	4 552	4 294
A+	4 897	4 849	4 868
A	2 282	2 579	2 373
IT CDD	2 037	2 398	2 120
A+	3 915	3 915	3 915
A	2 005	2 211	2 072
B	1 530	1 513	1 528
C	1 387	1 218	1 327
TOTAL	2 091	2 143	2 122

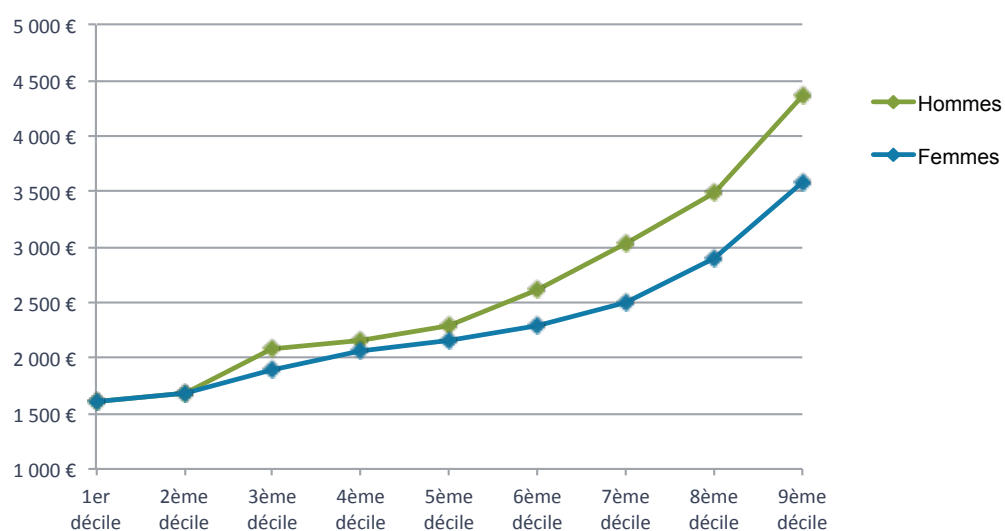
4.4.3 - Rémunérations de l'ensemble des agents par déciles

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.

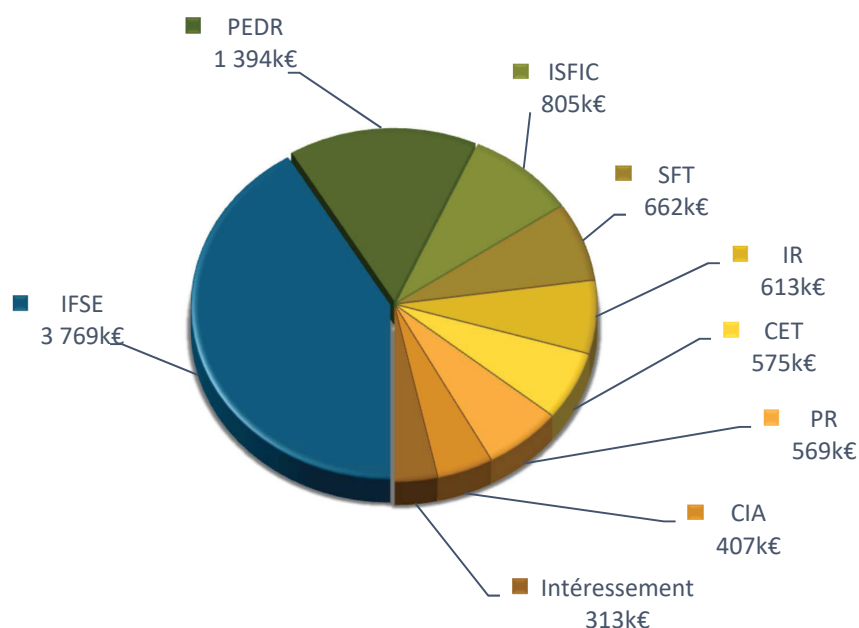
Les rémunérations ne sont pas rétablies à temps plein pour les agents à temps partiel. Les femmes étant plus souvent à temps partiel que les hommes, les écarts apparaissent amplifiés.

Décile	Femmes	Hommes
1er décile	1 607	1 607
2ème décile	1 681	1 688
3ème décile	1 884	2 073
4ème décile	2 060	2 148
5ème décile	2 153	2 282
6ème décile	2 291	2 613
7ème décile	2 507	3 021
8ème décile	2 891	3 493
9ème décile	3 584	4 361



4.5 - STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS PERMANENTS ET NON PERMANENTS

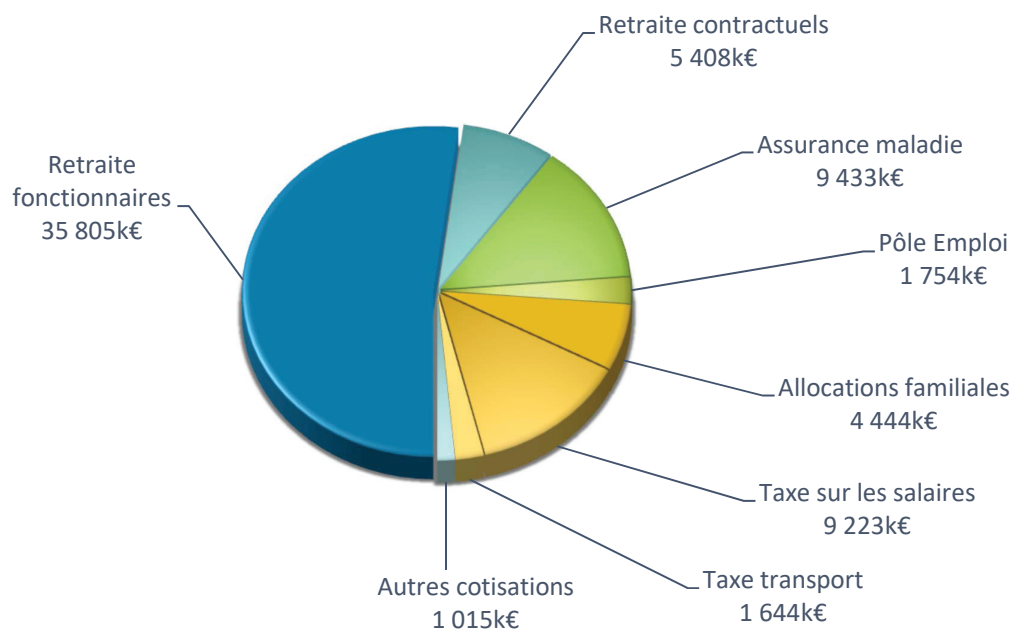
Les traitements de base représentent plus de 90% de la rémunération. Les autres postes se découpent de la manière suivante :



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

4.6 - LES COTISATIONS PATRONALES DES PERSONNELS PERMANENTS ET NON PERMANENTS

Les cotisations 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 quotités 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	3	2	1	9	2	17	1 618	1 635	1%
moins de 20 ans	-	-	-	-	-	-	1	1	
20 - 24	-	-	-	-	-	-	119	119	
25 - 29	1	-	1	1	-	3	427	430	1%
30 - 34	-	-	-	2	-	2	283	285	1%
35 - 39	-	-	-	2	-	2	200	202	1%
40 - 44	1	-	-	1	1	3	155	158	2%
45 - 49	-	1	-	2	-	3	139	142	2%
50 - 54	-	1	-	-	1	2	131	133	2%
55 - 59	-	-	-	1	-	1	95	96	1%
60 et plus	1	-	-	-	-	1	68	69	1%
Femmes	5	1	3	51	20	80	753	833	10%
moins de 20 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	
20 - 24	-	-	-	-	-	-	47	47	
25 - 29	-	-	-	-	-	-	134	134	
30 - 34	-	-	-	5	-	5	111	116	4%
35 - 39	-	-	1	13	6	20	84	104	19%
40 - 44	1	-	1	12	4	18	80	98	18%
45 - 49	2	-	-	9	4	15	91	106	14%
50 - 54	1	1	1	9	4	16	89	105	15%
55 - 59	1	-	-	1	1	3	70	73	4%
60 et plus	-	-	-	2	1	3	47	50	6%
TOTAL	8	3	4	60	22	97	2 371	2 468	4%

Globalement, le temps partiel concerne 10 fois plus les femmes que les hommes. Les temps partiels sont essentiellement concentrés dans la tranche des 35 - 49 ans.

5.1.1.2 Répartition des effectifs par quotités 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	7	2	1	59	22	91	1 146	1 237	7%
Chercheur	3	1	-	5	1	10	607	617	2%
IT	4	1	1	54	21	81	539	620	13%
Non permanents	1	1	3	1	-	6	1 225	1 231	0%
Chercheur	-	-	-	-	-	-	46	46	
Doctorant	-	-	-	-	-	-	505	505	
Post-doctorant	-	-	1	-	-	1	321	322	0%
Ingénieur contractuel	-	1	-	1	-	2	158	160	1%
IT	1	-	2	-	-	3	177	180	2%
Autres	-	-	-	-	-	-	18	18	
TOTAL	8	3	4	60	22	97	2 371	2 468	4%

C'est chez les IT permanents que l'on observe le plus de temps partiels avec 13% d'agents concernés. Parmi eux, 19% des femmes et seulement 3% des hommes travaillent à temps partiel.

5.1.1.3 Variations de quotités de travail durant l'année

(Nombre d'agents concernés)

Variation	Hommes	Femmes	Total
Augmentations de quotité	13	8	21
Catégorie A+	3	8	11
Catégorie A	9	-	9
Catégorie B	1	-	1
Catégorie C	-	-	-
Baisses de quotité	6	4	10
Catégorie A+	2	4	6
Catégorie A	3	-	3
Catégorie B	1	-	1
Catégorie C	-	-	-
TOTAL	19	12	31

5.1.2 - Utilisation des comptes épargne temps

5.1.2.1 Évolution du nombre de jours de CET épargnés dans l'année

Genre	2016	2017	2018
Femmes	2 185	3 298	2 147
Hommes	5 227	4 534	4 903
TOTAL	7 412	7 832	7 050
Variation		+6%	-10%

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

Genre	2016	2017	2018
Femmes	522	639	536
Hommes	535	553	666
TOTAL	1 168	1 057	1 202
Variation		-10%	+14%

5.1.2.3 Évolution du nombre de jours indemnisés

Genre	2016	2017	2018
Femmes	961	853	1 098
Hommes	3 597	3 790	3 734
TOTAL	4 558	4 643	4 832
Variation		+2%	+4%

5.1.2.4 Évolution 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	2016	2017	2018
Femmes	2 892	3 218	3 492
Hommes	8 062	8 719	9 301
TOTAL	10 954	11 936	12 793
Variation		+9%	+7%

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

Genre	2016	2017	2018
Femmes	31	11	35
Hommes	69	80	57
TOTAL	100	91	92
Variation		-9%	+1%

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

Genre	2016	2017	2018
Femmes	266	255	261
Hommes	454	481	433
TOTAL	720	736	694
Variation		+2%	-6%

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

Genre	2016	2017	2018
Femmes	11 039	11 643	11 799
Hommes	21 248	21 665	21 094
TOTAL	32 287	33 308	32 893
Variation		+3%	-1%

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	2016	2017	2018
Femmes	212	208	271
Hommes	174	168	102
TOTAL	386	376	373
Variation		-3%	-1%

Nombre d'agents en télétravail au 31 décembre

Genre	2016	2017	2018
Femmes	152	219	236
Hommes	82	100	118
TOTAL	234	319	354

nd : données non disponibles

En février 2016, Inria a initié une expérimentation de télétravail, avant un déploiement en 2017. Plus de 350 agents exercent une partie de leur activité en télétravail en 2018.

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 écartées 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

- 32 agentes ont bénéficié d'un congé maternité ;
- 35 agents ont bénéficié d'un congé paternité ;
- 11 agent/es 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+	16	1 621
A	11	1 025
B	5	590
C	-	-
TOTAL	32	3 236

5.2.3 - Détail des congés paternité par catégorie d'agents

Catégorie	Nb agents concernés	Nb jours sur l'année
A+	33	351
A	1	11
B	1	11
C	-	-
TOTAL	35	373

5.2.4 - Détail des congés parentaux par catégorie

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A+	-	1	1
A	-	9	9
B	-	1	1
C	-	-	-
TOTAL	-	11	11

5.3 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.3.1 Congés liés à la santé

En 2018, le nombre total moyen de jours d'arrêt pour maladie ou accident du travail diminue de 4%.

5.3.1.1 Évolution de la maladie ordinaire

	2016	2017	2018
Nombre d'agents arrêtés	542	483	408
Durée totale des arrêts	8 398	8 891	7 631
Nb jours / effectif annuel moyen	3,49	3,82	3,21

Le nombre moyen de jours pour maladie ordinaire diminue de 16 % en 2018 .

5.3.1.2 Évolution des accidents du travail avec arrêt

	2016	2017	2018
Nombre d'agents arrêtés	12	19	12
Durée totale des arrêts	135	237	343
Nb jours / effectif annuel moyen	0,06	0,10	0,14

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

	2016	2017	2018
Nombre d'agents arrêtés	26	23	30
Durée totale des arrêts	5 707	5 613	6 408
Nb jours / effectif annuel moyen	2,37	2,41	2,70

Le nombre moyen de jours pour longue maladie, grave maladie et maladie longue durée augmente de 12 % en 2018 .

5.3.1.4 Évolution de la maladie professionnelle

	2016	2017	2018
Nombre d'agents arrêtés	-	-	1
Durée totale des arrêts	-	-	38
Nb jours / effectif annuel moyen	-	-	0,02

5.3.1.5 Évolution des temps partiels thérapeutiques

	2016	2017	2018
Nombre d'agents	5	5	12
Durée totale	984	678	1 459
Nb jours / effectif annuel moyen	0,41	0,29	0,61

5.3.2 Évolution des Indicateurs santé et sécurité

Indicateur	2016	2017	2018
Nombre moyen de journées d'absence pour maladie par agent	5,86	6,23	5,92
Nombre moyen de journées d'absence pour maladie ou accident du travail par agent	5,91	6,33	6,07
Nombre d'allocations temporaires pour invalidité	1,00	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) x 1 000 000	3,13	5,13	5,13
Taux de gravité des accidents du travail = (durée des arrêts de travail * 1 000) / heures travaillées	0,04	0,06	0,09
Taux de couverture des agents par un médecin de prévention	99,8%	99,9%	99,8%
Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention	nc	nc	53

nc : information non communiquée

5.3.3 Les accidents du travail

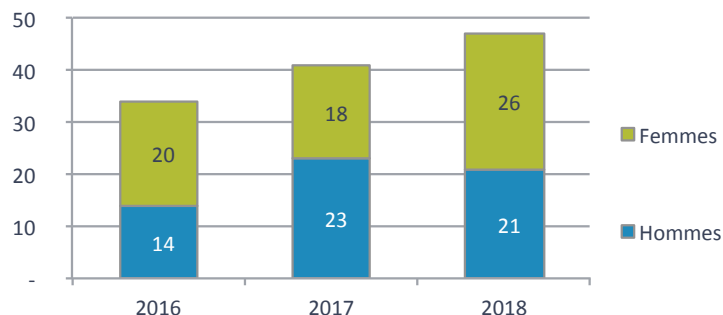
5.3.3.1 - Évolution du nombre d'accidents du travail déclarés (avec ou sans arrêt de travail) par centre

(S : accident de service, T : accident de trajet)

Centre	2016			2017			2018		
	S	T	Total	S	T	Total	S	T	Total
Bordeaux - Sud Ouest	6	3	9	1	2	3	2	2	4
Grenoble - Rhône-Alpes	1	3	4	2	3	5	4	1	5
Lille - Nord Europe	-	-	-	1	1	2	3	8	11
Nancy - Grand Est	-	2	2	1	2	3	-	-	-
Paris - Rocquencourt	3	4	7	2	2	4	1	2	3
Rennes - Bretagne Atlantique	-	1	1	3	2	5	2	2	4
Saclay - Ile de France	4	1	5	3	3	6	1	2	3
Sophia Antipolis - Méditerranée	-	-	-	2	2	4	4	2	6
Siège	4	2	6	7	2	9	7	4	11
TOTAL	18	16	34	22	19	41	24	23	47

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

5.3.3.2 - Evolution 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 9 plans de formation locaux (un par centre et un pour le siège). Le budget total dédié à la formation est de 1 100 000 euros en 2018.

• Le plan national :

Il est constitué d'actions à caractère national et d'actions transverses (ex : formation management). Le budget dédié aux formations nationales s'élève à 420 000 €.

• Les plans de formation locaux :

Les actions locales répondent aux besoins collectifs à l'échelle du centre et aux besoins individuels des agents. Un budget de 680 000 € a été réparti dans les centres en fonction des effectifs.

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

- Les priorités interministérielles en matière de formation pour les agents de l'Etat,
- La rencontre avec les directions fonctionnelles afin d'échanger sur les projets d'évolution de ligne métier et sur les besoins en développement des compétences,
- Les entretiens annuels permettant de recenser les besoins individuels de développement des compétences,

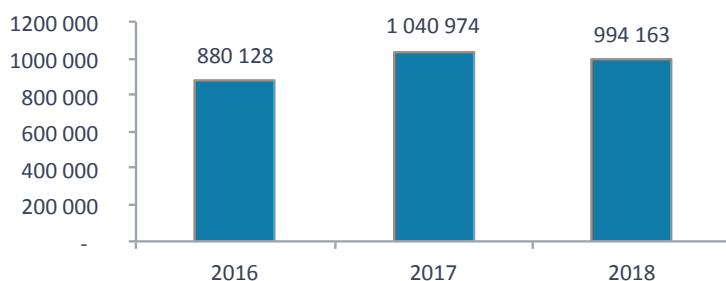
S'agissant des priorités en matière de formation, l'institut a développé les six axes suivants en 2018 :

- Poursuivre l'accompagnement des scientifiques
- Développer des parcours métier à chaque étape du parcours professionnel (intégration, maintien des compétences, mobilité, etc.)
- Développer une politique de formation management commune au sein de l'institut
- Accompagner la mise en place des projets de réorganisations de ligne métier
- Accompagner les projets innovants de l'institut (éthique, Horizon Start-up)
- Accompagner les projets professionnels des agents

6.1 CHIFFRES GLOBAUX DE LA FORMATION

6.1.1 Dépenses de formation réalisées en euros

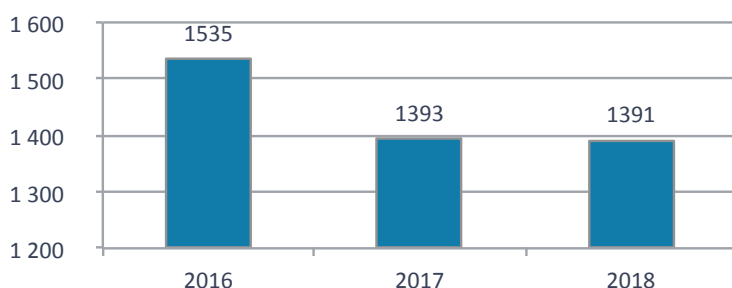
	2016	2017	2018
Dépenses	880 128	1 040 974	994 163
Taux de croissance annuel	-	+15,5%	-4,7%



6.1.2 Évolution du nombre d'agent/es formé/es et taux de croissance annuel

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

	2016	2017	2018
Nombre d'agents	1 535	1 393	1 391
Taux de croissance annuel	+5,5%	-9,3%	-0,1%

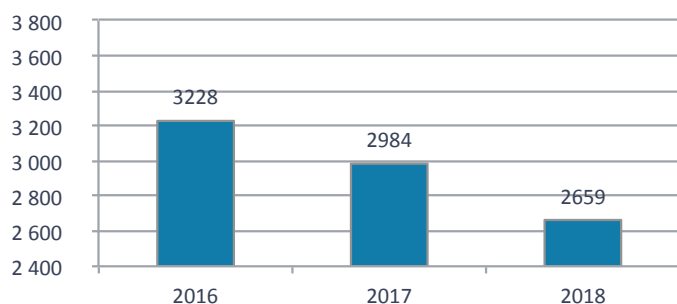


Le nombre d'agents formés est stable en 2018.

6.1.3 Évolution du nombre de départs en formation réalisés

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

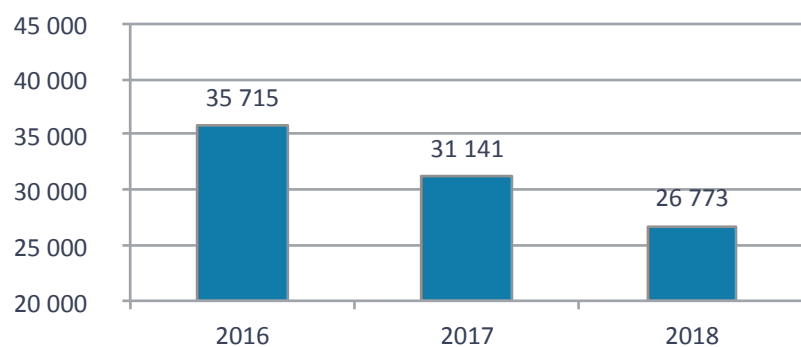
	2016	2017	2018
Nombre de départs	3 228	2 984	2 659
Taux de croissance annuel	-10,0%	-7,6%	-10,9%



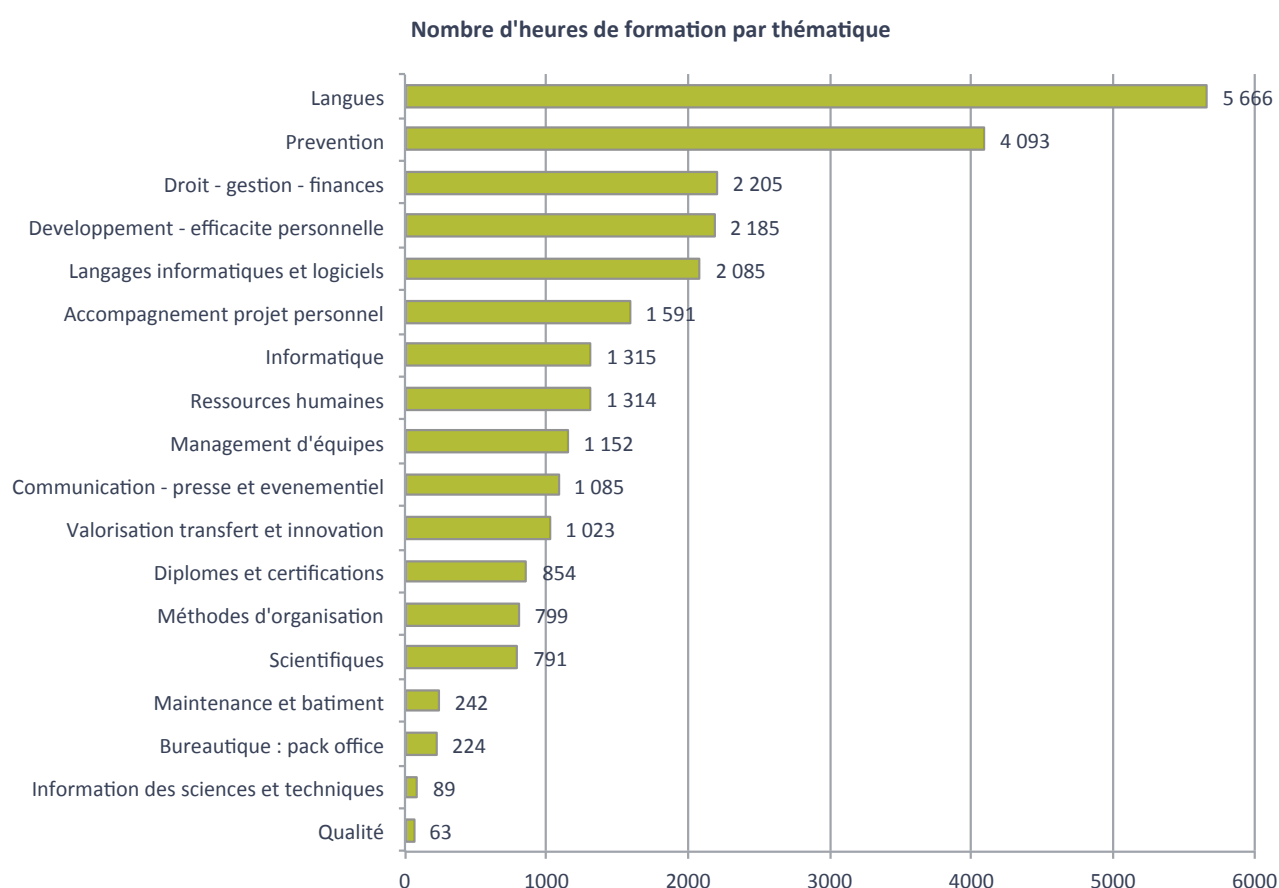
Le nombre de départs en formation correspond au nombre d'actions suivies par les agents au cours de l'année. Un même agent peut donc comptabiliser plusieurs départs en formation.

6.1.4 - Évolution du nombre d'heures de formation réalisées

	2016	2017	2018
Nombre d'heures	35 715	31 141	26 773
Taux de croissance annuel	-0,8%	-12,8%	-14,0%



6.1.4 - Nombre d'heures de formation réalisées par thématique

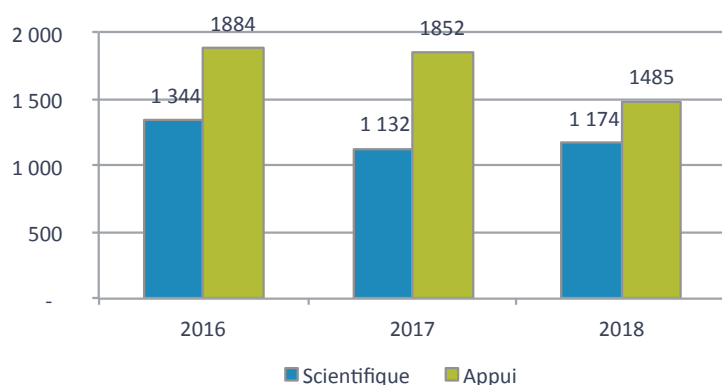


6.2 ACCÈS À LA FORMATION

6.2.1 Accès à la formation des agent/es rémunéré/es et partenaires d'Inria

6.2.1.1 Évolution des départs en formation par population

	2016	2017	2018
Scientifique	1 344	1 132	1 174
Appui	1 884	1 852	1 485
Total	3 228	2 984	2 659



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	176	498	275	7	0	956
		2 - Evolution de l'emploi	71	120	23	0	0	214
		3 - Développement des compétences	214	298	224	4	0	740
		Non définie	15	38	7	0	0	
	Total Femmes		476	954	528	11	0	1969
	Hommes	1 - Accès ou adaptation à l'emploi	324	168	52	5	1	550
		2 - Evolution de l'emploi	250	32	2	5	0	289
		3 - Développement des compétences	471	90	9	2	4	576
		Non définie	14	16	2	0	2	
	Total Hommes		1060	306	65	12	7	1449
Total Inria			1536	1260	593	23	7	3418
			Toutes catégories					
Partenaires	Femmes	1 - Accès ou adaptation à l'emploi						41
		2 - Evolution de l'emploi						33
		3 - Développement des compétences						45
		Non définie						4
	Total Femmes							122
	Hommes	1 - Accès ou adaptation à l'emploi						56
		2 - Evolution de l'emploi						96
		3 - Développement des compétences						128
		Non définie						5
	Total Hommes							285
Total Partenaires								407
TOTAL GENERAL								3825

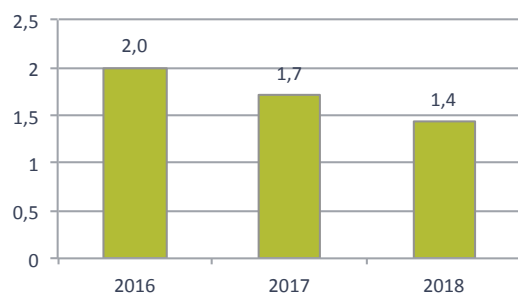
6.2.2 Accès à la formation des agent/es rémunéré/es par Inria

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

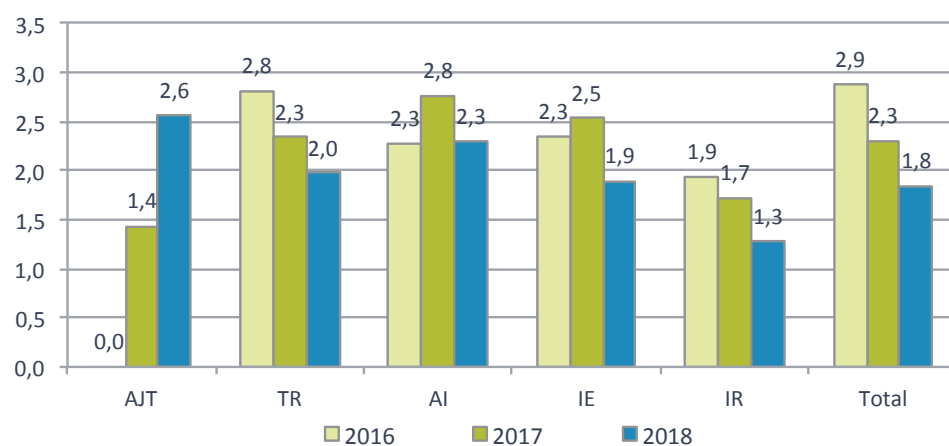
(Nombre de jours de formation rapporté à l'effectif annuel moyen - Effectifs permanents et non permanents)

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

Evolution du nombre moyen de jours de formation par agent/e



6.2.2.2 Nombre moyen de départs en formation des fonctionnaires IT rémunéré/es par Inria par corps



La baisse du nombre de départs en formation touche, à l'exception des AJT, toutes les catégories de fonctionnaires en 2018.

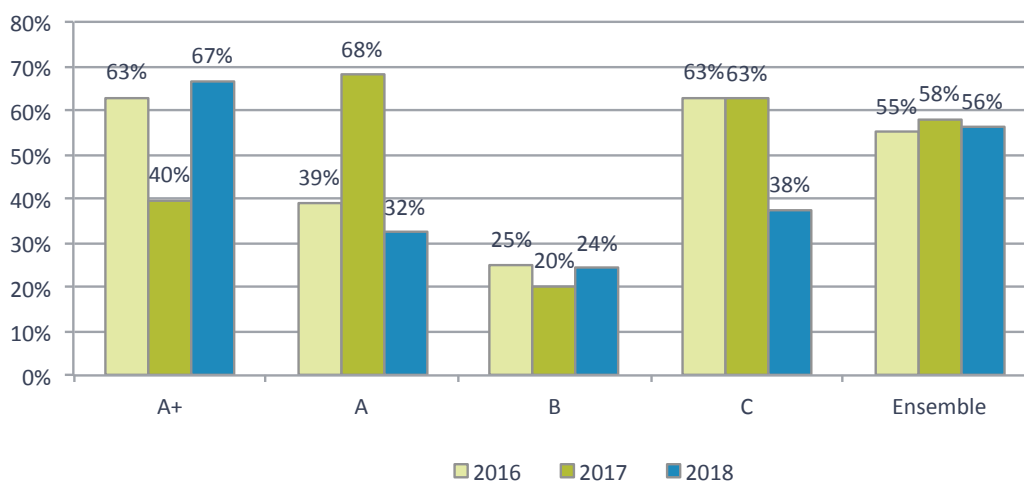
6.2.2.3 Nombre d'agent/es n'ayant suivi aucune formation dans l'année parmi les rémunérés au 31 décembre, par genre, tranche d'âge et catégorie

(Agents permanents et non permanents)

Age	A+	A	B	C	Total	Taux par genre et
Hommes	225	63	35	2	325	39%
Moins de 20	-	-	-	-	-	0%
20-29	86	17	2	1	106	59%
30-39	66	9	5	-	80	36%
40-49	30	16	10	1	57	28%
50-59	27	17	14	-	58	33%
60 et +	16	4	4	-	24	48%
Femmes	950	102	10	1	1 063	65%
Moins de 20	-	1	-	-	1	100%
20-29	319	57	1	-	377	69%
30-39	281	20	1	1	303	62%
40-49	169	11	3	-	183	61%
50-59	127	10	5	-	142	62%
60 et +	54	3	-	-	57	83%
Total	1 175	165	45	3	1 388	56%
Taux par Catégorie	67%	32%	24%	38%	56%	

6.2.2.4 Evolution de la part d'agent/es n'ayant suivi aucune formation parmi les rémunéré/es au 31 décembre par catégorie

(Agents permanents et non permanents)



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

2016	2017	2018
4	2	4

6.3 PLAN TRANSVERSE RÉALISÉ

Actions de formation	Dépenses réalisées
Scientifiques	38 350
Se former à la médiation scientifique	33 600
Encadrer son doctorant	-
Sensibiliser à l'éthique et à l'intégrité scientifique	4 750
Formation Management (HRS4R)	-
Appui à la recherche	124 074
Formation concentration et mémoire	6 054
Formation réseaux sociaux	3 875
Formation interne à l'outil EZ Publish	1 979
Sensibiliser à la gestion budgétaire et comptable	15 438
Formation exécution financière des marchés	23 575
Formation BO Niveau 1 - Prise en main	1 380
Formation BO Niveau 2 - Développement de rapports	2 347
Pilotage du contrôle interne	-
Formation ITIL	10 907
Formation DevOps	-
Formation Agilité	5 650
Appréhender les statuts de fonction publique et des EPST	6 765
Apporter les outils et méthodes pour construire des indicateurs et tableaux de bords RH	-
Outil Select	1 859
Formation Compte Personnel Formation	2 083
Formation sur la fiscalité des étrangers	5 097
Sensibiliser à la prévention des RPS	7 417
Conduire les entretiens d'orientation professionnelle	3 375
SIRH	6 414
Handicap : obligations et politiques d'emploi	-
Participation au Barcamp Transfert	-
Se former au Deep Learning	2 945
Se former à Docker	579
Participation au séminaire Intégration continue annuel	2 457
Parcours formation des nouveaux CPPI et APPI	-
Sensibiliser à l'éthique et à l'intégrité scientifique	2 099
Former à la méthodologie et bonnes pratiques pour rédiger une proposition d'appel à projet H2020	6 055
Formation sur la protection des données	2 821
Processus stagiaires	2 904
Parcours	29 643
Ateliers de réflexion sur le projet professionnel	14 053
Ateliers de préparation aux concours internes et sélections professionnelles	15 590
Management	75 363
Sensibiliser à la prévention des RPS	17 276
Ecole de management - Promotion 2018	39 711
Appréhender le management de télétravailleurs	1 724
Exercer les cellules de crise	16 652
Accompagnement des réorganisations des lignes métiers	21 683
Accompagner les projets professionnels et changements de métier (ligne SG)	-
A déterminer en fonction des besoins identifiés (SMGRH, SMD, SRH.)	21 683
Accompagnement du séminaire SMGRH	4 474
Accompagnement prise de fonction RSMGRH (formation statuts)	8 018
Gestion des immobilisations	9 191
Prévention	10 074
Formation à la prévention des risques liés aux conduites addictives	4 237
Formation réglementaire des nouveaux membres CHSCT	-
Sensibilisation au harcèlement sexuel	5 837
Représentants du personnel	2 277
Formation distanciation avancée	2 277
Autres dépenses	17 773
Logistique formation (restaurant)	13 674
Erreur imputation / Imputation formation 2017 / Dépense pour centre	6 577
Prise en charge exceptionnelle (CCR)	1 330
Total	301 464

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 2018

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.

Inria encourage la diversité afin de promouvoir l'égalité des chances et de lutter contre toutes les formes de discriminations.

Conformément à la loi du 11 février 2005, Inria a comme objectif d'atteindre dans ses effectifs 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

7.2 PRINCIPALES ACTIONS RÉALISÉES EN 2018

Inria mène une politique active pour que le handicap ne soit pas un frein à l'accès à l'emploi, au maintien dans l'emploi ou à l'évolution professionnelle.

Un budget annuel de 90 000 € annuel est dédié à la réalisation de cet objectif.

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 au sein de tous les centres avec comme thématique le Handicap Psychique.

7.3 LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

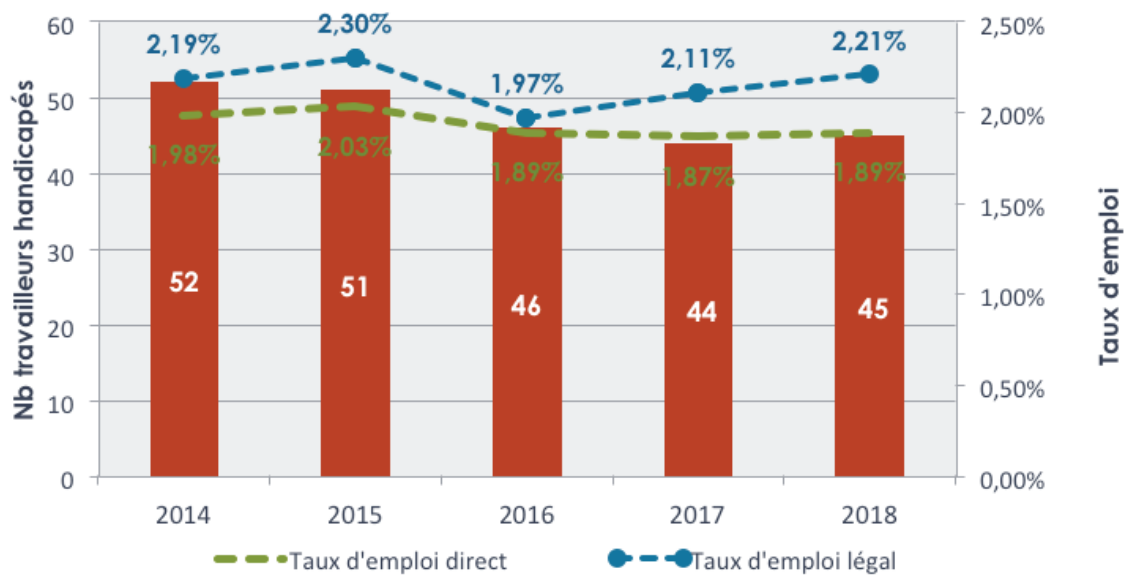
Au 1er janvier 2018, Inria emploie 45 agents en situation de handicap, soit 1,89 % de l'effectif (taux d'emploi direct). Ce taux reste faible par rapport à l'obligation d'emploi fixée à 6%.

L'Institut déclare par ailleurs 131 654 € de dépenses ouvrant droit à une réduction d'unités manquantes ? dont :

- 51 543 € auprès du secteur adapté (ESAT et entreprises adaptées)
- 80 131 € de dépenses permettant d'accueillir ou de maintenir des personnes en situation de handicap.

Le taux d'emploi légal passe ainsi à 2,21 %.

Nombre d'agents reconnus travailleurs handicapés au 1er janvier 2018



Ces effectifs correspondent aux travailleurs handicapés présents au 1er janvier 2018, soit à la date de la déclaration handicap au FIPHP.

Répartition des travailleurs handicapés par statut et par corps au 1er janvier 2018

Statut	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018
Permanents	42	38	41
Chercheurs	2	3	2
DR	2	3	2
CR	-		
IT	40	35	39
IR	3	3	4
IE	2	3	4
AI	10	8	11
TR	24	20	20
AJT	1	1	
Non permanents	4	6	4
Doctorants	-	1	1
Post-doctorants	-	-	
IT contractuels	4	5	3
IR	1	1	
IE			
AI	1	3	1
TR	1		2
AJT	1	1	
Apprentis	-	-	-
Total	46	44	45

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

	2016	2017	2018
Subvention AGOS (fonctionnement et activité)	783 993	681 000	1 145 325
Frais de personnels AGOS	323 106	323 000	
Restauration	1 345 647	1 364 075	1 423 818
Dépenses de prestations sociales Inria	102 458	91 965	66 693
TOTAL	2 555 204	2 460 040	2 635 836

En 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	42 485	68
CESU compensation du handicap	9 460	9
CESU situation médicale Exceptionnelle	1 320	2
CESU déplacements professionnels	2 220	10
Allocation Parents Enfants Handicapés	15 170,66	10
Aide à L'Installation des Fonctionnaires	1 000	2
Allocation spéciale jeunes adultes handicapés	-	-
Aides Exceptionnelles	9 466	8
Prêts bonifiés	742	3
TOTAL	66 693	112

8.1.3 - Bénéficiaires des prestations sociales par catégorie

Répartition par catégorie en pourcentage des effectifs de la catégorie

Prestation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
CESU garde enfant	4,8%	9,9%	20,0%	2,8%
CESU compensation handicap	0,4%	3,1%		0,4%
CESU situation médicale	0,1%	0,6%		0,1%
CESU déplacements professionnels	0,6%	2,5%		0,4%
Allocation Parents Enfants Handicapés	0,8%	0,6%		0,4%
Aide à L'Installation des Fonctionnaires	0,2%			0,1%
Aides Exceptionnelles	0,2%	3,1%	20,0%	0,3%
Prêts logements bonifiés	0,3%			0,1%
TOTAL	7,3%	19,8%	40,0%	4,5%

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

Prestation	2016	2017	2018
CESU garde enfant	3,6%	3,4%	2,8%
CESU compensation handicap	0,5%	0,4%	0,4%
CESU situation médicale	0,1%	0,1%	0,1%
CESU déplacements professionnels			0,4%
Allocation Parents Enfants Handicapés	0,5%	0,5%	0,4%
Aide à L'Installation des Fonctionnaires	0,0%	0,2%	0,1%
Aides Exceptionnelles	0,5%	0,5%	0,3%
Prêts logements bonifiés			0,1%
TOTAL	5,7%	5,1%	4,5%

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 et de la sécurité au travail en lien avec la Direction Générale de l'établissement poursuivent une politique à l'institut à travers :

- Une démarche d'évaluation et de recensement des risques liés à la nature des activités d'Inria, à son environnement, à son organisation.
- Le document unique d'évaluation des risques (DUER) mis à jour régulièrement, est le support du programme annuel de prévention. 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 de son personnel.

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 l'hygiène, la santé, la sécurité et aux conditions de travail : décisions, compte rendus des réunions des CHSCT, travaux des groupes de travail, fiches thématiques et procédures associées selon les risques, fiches d'actualité selon des risques ponctuels liés au climat, aux épidémies ...

8.2.2 - Formation des membres des CHSCT

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

2016	2017	2018
21 700	0	1 079

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

Centre	2016	2017	2018
BSO	33%	0%	0%
GRA	25%	0%	0%
LNE	33%	0%	0%
NGE	18%	0%	0%
PRO	58%	0%	0%
RBA	23%	0%	0%
SAM	18%	0%	0%
SIF	15%	0%	0%
SGE	55%	0%	0%
Total	43%	0%	0%

8.3 - INSTANCES ET DIALOGUE SOCIAL

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

Quatre réunions en 2018

Le 15 mars 2018

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 30 novembre 2017
2. Points d'actualité
3. Compte financier 2017
4. Présentation du rapport de gestion 2017
5. Plan d'action du contrôle interne
6. Revue de portefeuille d'Inria Participations et d'IT Translation
7. Nouvelles de la Fondation Inria et création des fondations abritées Software Heritage et OCaml
8. Information sur le projet PRAIRIE
9. Implication d'Inria dans le Plan France Médecine Génomique 2025
10. Marché de restauration collective et prestations annexes
11. Marché de prestation traiteur

Le 26 juin 2018

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 15 mars 2018
2. Points d'actualité
3. Bilan 2017 de l'activité scientifique
4. Indicateurs de suivi du Contrat Objectifs Performances 2015-2019
5. Rapport annuel 2017
6. Protocole transactionnel Inria ENPC dans le cadre du litige relatif au bâtiment Galois
7. Budget rectificatif 1 pour 2018
8. Comité opérationnel d'évaluation des risques légaux et éthiques – Bilan 2017
9. Information sur les opérations patrimoniales engagées et prospectives
10. Information concernant la Fondation Partenariale Inria (FPI)
11. Marché de prestation traiteur
12. Questions diverses

Le 18 octobre 2018

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 26 juin 2018
2. Points d'actualité
3. Présentation du projet d'établissement
4. L'implication d'Inria dans le plan Intelligence Artificielle : coordination du programme national
5. Pistes d'évolution pour les processus de création d'équipe projet et de soutien aux actions exploratoires
6. Bilan social 2017
7. Etude 2017 sur les congés maladie
8. Présentation du rapport d'auto-évaluation HCERES
9. Marché en procédure de négociation sans mise en concurrence ni publicité préalables pour le SI-RHIA
10. Information relative aux décisions prises dans le cadre des délégations de pouvoir consenties au PDG
11. Calendrier 2019 des réunions du Pré CA et du CA

Le 29 novembre 2018

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 18 octobre 2018
2. Points d'actualité
3. Comptes consolidés et rapport de gestion 2017 du groupe Inria
4. Budget rectificatif 2 pour 2018
5. Budget initial 2019
6. Point de situation sur la Fondation Partenariale
7. Lancement de la procédure d'appel d'offres pour la maintenance d'infrastructures de stockage, la mise à jour des infrastructures en production, des prestations associées et acquisitions complémentaires
8. Information relative aux adhésions d'Inria à des structures dotées de la personnalité morale
9. Information sur les décisions prises dans le cadre des délégations de pouvoirs consenties au PDG – Acceptation des dons et legs
10. Participation d'Inria à la consolidation du capital social de la SATT LINKSIUM Grenoble-Alpes
11. Questions diverses

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	6	2	8	25%
Titulaires	3	1	4	25%
Suppléants	3	1	4	25%
CNHSCT	10	5	15	33%
Titulaires	5	3	8	38%
Suppléants	5	2	7	29%
CE	22	18	40	45%
Titulaires	10	10	20	50%
Suppléants	12	8	20	40%
CAP	28	28	56	50%
Titulaires	14	15	29	52%
Suppléants	14	13	27	48%
CCP	4	2	6	33%
Titulaires	3	0	3	0%
Suppléants	1	2	3	67%
TOTAL	78	63	141	45%

8.3.2.2 - Evolution de la part des femmes dans les représentants du personnel

Instance	2016	2017	2018
CTI	50%	50%	50%
CS	25%	25%	25%
CNHSCT	50%	33%	33%
CE	45%	45%	45%
CAP	57%	53%	50%
CCP	25%	33%	33%
TOTAL	49%	46%	45%

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 et à la lutte contre les discriminations...

Sept réunions en 2018

Le 28 mars 2018

1. Validation du procès-verbal de la réunion du 1er décembre 2017
2. Modification de la décision concernant le télétravail
3. Projet d'arrêté «modifiant certaines dispositions relatives aux instances de représentation du personnel de l'Inria»
4. Organisation de la direction de la communication
5. Transformation du SGT du centre Inria Rennes en un service commun avec IRISA
6. Questions diverses

Le 17 mai 2018

1. Validation du procès-verbal de la réunion du 28 mars 2018
2. Présentation du compte personnel de formation
3. Questions diverses

Le 11 juillet 2018

1. Validation du procès-verbal de la réunion du 17 mai 2018
2. Accès à l'échelon spécial IRHC
3. Nouveau projet d'arrêté modifiant certaines dispositions relatives aux instances de représentation du personnel d'Inria
4. Décision instituant des commissions consultatives paritaires chez Inria
5. Bilan social 2017
6. Questions diverses

Le 19 juillet 2018

1. Evolution des structures rattachées à la direction générale
2. Modification de la décision portant sur la mise en œuvre du télétravail chez Inria
3. Questions diverses

Le 25 octobre 2018

1. Approbation des PV du 11 juillet et du 19 juillet 2018
2. Présentation du projet d'établissement
3. Rattachement des services mutualisés aux directions fonctionnelles
4. Questions diverses : report des élections à la CAP CR, transmission de la version corrigée du Bilan social 2017 et du tableau des corrections apportées
5. Calendrier prévisionnel 2019 des séances du CTI

Le 29 novembre 2018

1. Projet d'arrêté prorogeant le mandat de la CAP des Chargés de recherche
2. Future Université intégrée Grenoble Alpes
3. Questions diverses

Le 14 décembre 2018

1. Approbation du PV de la séance du 29 novembre 2018
2. Plan national de formation 2019
3. Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche jeunes chercheurs
4. Création de deux nouveaux ADS à la DGD-S
5. 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.

Une réunion en 2018

Le 8 novembre 2018

1. Nouvelles d'Inria
2. Evaluation des thèmes Vision, perception et interprétation multimédia et Interaction et visualisation
3. Présentation scientifique
4. Synthèse de l'évaluation d'octobre 2017
5. Présentation de la direction d'Inria
6. Discussion sur la façon de promouvoir de nouveaux projets risqués
7. Discussion sur le rôle du conseil scientifique
8. Examen des demandes d'éméritat
9. Restitution à la direction d'Inria

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.

Quatre réunions en 2018

Le 30 janvier 2018

1. Validation des procès-verbaux des réunions des 20 juin et du 12 octobre 2017
2. Plan d'étape concernant le Service Mutualisé Gestion des Ressources Humaines et signalement dans les registres
3. Bilan de la première année de fonctionnement du Service Mutualisé Dépenses
4. Point de situation du CLHSCT de Saclay
5. Avis sur la décision de fermeture d'Inria les 26, 27 et 28 décembre 2018
6. Demandes des représentants du personnel au CNHSCT
7. Questions diverses

Le 4 mai 2018

1. Présentation du rapport de la mission d'appui à l'évolution de la ligne RH
2. Approbation du PV de la séance du CNHSCT du 30 janvier 2018
3. Coordination Santé et Sécurité au Travail : présentation de l'adjointe de la conseillère de prévention, point d'étape des visites de centres par le médecin coordinateur
4. Démarche concernant l'élaboration du plan annuel de prévention 2018
5. Bilan de mise en place des cellules Prévention des risques psycho-sociaux / Qualité de vie au travail, Cellules de veille sociale
6. Retour de la réunion avec l'ISST de la part des représentants du personnel
7. Questions diverses

Le 21 juin 2018

1. Validation des procès-verbaux des réunions du 30 janvier et du 4 mai 2018
2. Centre Inria Saclay - Ile de France :
 - Examen du registre santé et sécurité au travail du centre
 - Projet de délibération concernant la visite du centre par une délégation du CNHSCT
 - Point sur la nomination des nouveaux membres du CLHSCT

Le 21 juin 2018 (suite)

3. Présentation du plan annuel de prévention
4. Bilan 2017 accidents du travail et maladies professionnelles
5. Bilan médecine de prévention
6. Questions diverses

Le 16 octobre 2018

1. Validation du procès-verbal des réunions du 4 mai et du 21 juin 2018
2. Rattachement des services mutualisés aux directions fonctionnelles
3. Etude sur mes absences maladie
4. Etat d'avancement de l'évolution de la ligne Services généraux
5. Centre de Saclay :
 - Examen du registre Santé et sécurité au travail du centre
 - Danger grave et imminent concernant une allergie
 - Visite du centre de Saclay : point d'avancement sur la production du rapport
6. Questions diverses
7. Calendrier prévisionnel 2019 des réunions du CNHSCT

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.

Quinze réunions en 2018

Les 30 et 31 janvier 2018

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

Le 1^{er} février 2018

Réunion plénière

Du 13 au 16 mars 2018

Séminaire d'évaluation des domaines de recherche :

- Sciences de la planète, de l'environnement et de l'énergie
- Optimisation, apprentissage et méthodes statistiques
- Approches stochastiques

Le 28 mars 2018

Concours chercheurs : pré-sélection des DR2

Les 30 mars 2018

Concours chercheurs : pré-sélection des CRCN

Du 15 au 18 mai 2018

Concours DR2 : jury d'admissibilité

Du 23 au 24 mai 2018

Concours CRCN : jury d'admissibilité

Le 18 juin 2018

Réunion plénière

Les 13 et 14 septembre 2018

Retour d'évaluation du séminaire d'octobre 2017

- Neurosciences et médecine numériques
- Modélisation et commande pour le vivant
- Biologie numérique

Du 3 au 5 octobre 2018

Séminaire d'évaluation des domaines de recherche :

- Vision, perception et interprétation multimédia
- Interaction et visualisation

Les 15 et 16 octobre 2018

Séminaire d'évaluation des domaines de recherche :

- Optimisation, apprentissage et méthodes statistiques
- Sciences de la planète, de l'environnement et de l'énergie

Du 4 au 6 décembre 2018

Promotions CRHC, DR1, DR0 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 événements courants.

Les commissions sont découpées par corps et se sont réunies tout au long de l'année 2018 :

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

La CAP n° 1 et n°2 consacrées respectivement aux Directeurs de Recherche et aux Chargés de Recherche, ne se sont pas réunies en 2018. 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 « support à la recherche » et la CCP « scientifique ».

Les CCP n'ont pas été saisies au cours de l'année 2018.

Commissions Consultatives des Doctorants

Les CCD ont les mêmes prérogatives que les CCP mais sont dédiées aux doctorants.

La CCD n'a pas été saisie en 2018.

Le 12 janvier 2018

- Points 2017 restant à traiter et confirmation des sujets prioritaires pour 2018
- Travail en réseau : présentation d'une première cartographie
- Questions diverses

Le 2 février 2018

- Intervention du DSI pour la mise en place des listes de diffusions pour les organisations syndicales
- Validation compte rendu de la réunion du 12 janvier 2018
- Projet de note sur les autorisations spéciales d'absences (ASA) des membres CHSCT chez Inria
- Commission d'Action Sociale
- Présentation des mesures pour la ligne RH
- Questions diverses

Le 15 mars 2018

- Validation du compte rendu de la réunion du 2 février 2018
- Validation du projet de note ASA des membres de CHSCT chez Inria
- Elections : calendrier et liste des instances à renouveler
- Informations sur la faisabilité d'un double positionnement administratif
- Listes de diffusion pour les organisations syndicales
- Présentation de la convention d'objectifs et de moyens 2018-2020 entre Inria et l'Agos
- Information sur projet de mutuelle santé et prévoyance pour les agents de l'établissement
- Projet de note sur les dons de congés
- Avis commun des organisations syndicales sur le format des CAS, CNFP et CNR
- Décision de l'ordre du jour de la prochaine réunion
- Questions diverses

Le 28 mars 2018

- Promotion CRHC
- Promotion des IR hors classe
- Présentation systématique en CAP des dossiers de promotion des agents avec décharges syndicales
- Clarification des périmètres de compétences entre CLHST et Comité de centre
- Projet de fermeture de l'établissement à Noël
- Commission RIFSEEP
- Dossier Télétravail
- Evolution ligne SI
- Avis pour désaccords avec l'administration

Le 13 avril 2018

- Validation du compte rendu de la réunion du 15 mars 2018
- Informations DRH
- Validation de la note ASA des membres des CHSCT chez Inria
- Projet de note sur les dons de congés : position commune des OS
- Retour sur la commission RIFSEEP suite aux échanges du 28 mars
- Nouveau calendrier des réunions
- Concertation des OS pour souhait commun de formation
- Questions diverses

Le 3 mai 2018

- Réunion spécifique Commission Nationale de Formation du 3 mai 2018

Le 17 mai 2018

- Validation du compte rendu de la réunion du 13 avril 2018
- Présentation du programme annuel de prévention 2018
- Accès à l'échelon spécial des IRHC
- Réflexion sur méthodologie pour permettre aux représentants du personnel de se positionner sur les projets qui leur sont présentés dans les instances
- Questions diverses

Le 13 juin 2018

- Projet de note relative aux garanties accordées aux personnels Inria exerçant une activité syndicale
- Validation des comptes rendus des réunions du 28 mars 2018 et du 17 mai 2018
- Méthodologie à proposer au prochain PDG dans le cadre des réorganisations de services
- Questions diverses

Le 2 juillet 2018

- Référent déontologue référent intégrité scientifique
- Point sur le calendrier électoral 2018

Le 2 juillet 2018

- Première rencontre avec la nouvelle équipe de direction

Le 11 octobre 2018

- Travail à distance

Le 15 octobre 2018

- Préparation du CA du 18 octobre 2018

Le 22 novembre 2018

- Bilan formation 2017
- Pré-plan formation 2019
- Budget action sociale 2017
- Bilan action sociale 2017 et point d'étape action sociale 2018
- Point d'étape 2018 actions handicap
- Politique nationale de restauration

Le 26 novembre 2018

- Préparation du CA du 29 novembre 2018

Le 20 décembre 2018

- Validation du compte rendu de la réunion du 11 octobre 2018 et de la liste des abonnés au site Partage «Echanges DRH-OS»
- Présentation du bilan promo IT (version en cours de validation à la DG)
- Point sur les concours
- Point sur les réorganisations en cours
- Traitement des sujets en CTI (ex. PEDR jeunes recrutés)
- Moyens syndicaux
- Point élections
- Calendrier des réunions 2019

8.3.4 - L'exercice du droit de grève

22 agents se sont déclarés grévistes pour un total de 29 journées de grève au cours de l'année :

Statut	Nombre d'agents	Nombre de jours
Chercheurs	7	8
IT	12	14
Post-doctorants	6	7
Doctorants	3	3
Ingénieurs	7	7
Total	35	39

8.3.5 - L'exercice du droit syndical

8.3.5.1 Crédits de temps syndical accordés

En 2018, les organisations syndicales disposent d'une décharge de service de 7 473 heures soit 4,65 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 :

	2016	2017	2018
Surface en m²	189	189	189
Valeur locative estimée en €	39 824	40 535	41 463

Valeur locative basée sur l'indice des loyers des activités tertiaires au 4ème trimestre 2017. (Source : INSEE)

En 2016, les sites du siège (Rocquencourt) et du centre de Paris se sont séparés. La centre de Paris a alors ouvert son propre local, ce qui explique la forte augmentation de la valeur locative totale à partir de cette période

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 reconvoctions du CT rendues nécessaire à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable

Aucune reconvoction n'a été nécessaire en 2018.

