



Rapport social unique

2022

Table des matières

| | | |
|-----|---|----|
| I. | LES EFFECTIFS DE L'INED..... | 10 |
| A. | Évolution des effectifs sur la période 2016-2022 | 10 |
| B. | Synthèse des effectifs en ETPT, ETP et PP en 2022..... | 14 |
| 1. | Effectifs par catégories, corps de la FPE et sexe | 14 |
| 2. | Effectifs par catégories de la FPE et sexe | 15 |
| 3. | Focus IT : effectifs IT selon la branche d'activité professionnelle (BAP), hors emplois fonctionnels, exprimés en PP | 15 |
| 4. | Focus IT : effectifs IT selon la branche d'activité professionnelle (BAP) et le type de structure d'affectation, exprimés en PP | 15 |
| 5. | Répartition des effectifs par tranches d'âge selon le statut et le sexe, exprimés en PP | 16 |
| 5. | Focus IT : effectifs IT par tranches d'âge et BAP, hors emplois fonctionnels, exprimés en PP | 17 |
| 6. | Chercheurs : âge et ancienneté à l'Ined selon le statut et le sexe | 18 |
| 7. | IT : âge et ancienneté à l'Ined selon le statut et le sexe..... | 19 |
| 8. | Affectations, nationalités et lieux de résidence des agents au 31/12/2022 | 20 |
| C. | L'accueil à l'Ined | 22 |
| 1. | L'accueil scientifique à l'Ined de 2016 à 2022 | 22 |
| 2. | L'accueil des stagiaires études supérieures et école selon leur cursus de formation, leur sexe et leur gratification | 22 |
| D. | LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL A L'INED..... | 23 |
| 1. | Synthèse des entrées et sorties des personnels de l'Ined selon la catégorie et le sexe en 2022 | 23 |
| 2. | Entrées à l'Ined | 24 |
| 3. | Sorties de l'Ined | 24 |
| 4. | Recrutements par mobilité interne à l'Ined en 2022..... | 25 |
| E. | LES PROMOTIONS ET CONCOURS A L'INED | 25 |
| 1. | Synthèse des départs en retraite de l'Ined selon la filière et le corps de 2016 à 2022 | 25 |
| 2. | Les promotions de corps et avancements de grade des fonctionnaires à l'Ined de 2016 à 2022..... | 26 |
| 3. | Les promotions de corps et avancements de grade1 des personnels ITA de 2016 à 2022 | 26 |
| 4. | Les concours de recrutement à l'Ined en 2022 | 27 |
| II. | LES REMUNERATIONS ET LA MASSE SALARIALE A L'INED | 30 |
| A. | LES REMUNERATIONS VERSEES EN 2022 | 30 |
| 1. | Rémunérations brutes moyennes versées en 2022..... | 30 |
| 2. | Primes et indemnités versées en 2022 à l'Ined | 30 |
| ▪ | De la prime de recherche à la C1..... | 30 |
| ▪ | De l'ISFIC à la C2 | 31 |
| ▪ | De la Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) à la C3 | 32 |
| 3. | Synthèse des primes et indemnités versées en 2022 | 34 |
| B. | LA MASSE SALARIALE GEREE PAR L'INED..... | 36 |

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Synthèse des dépenses de personnel à l'Ined | 36 |
| III. | FORMATION PROFESSIONNELLE | 40 |
| A. | Synthèse et évolution des actions de formation professionnelle à l'Ined..... | 40 |
| B. | Évolution des dépenses de formation professionnelle et du nombre d'agents formés à l'Ined | 43 |
| IV. | CONDITIONS DE TRAVAIL ET QVT..... | 46 |
| A. | Temps de travail des agents de l'Ined selon le statut, la filière et le sexe en 2022 | 46 |
| B. | Congés et absences des personnels de l'Ined en nombre de jours et nombre d'agents selon le statut et le sexe en 2022 | 47 |
| C. | Télétravail, prévention et action sociale à l'Ined..... | 50 |
| D. | Insertion professionnelle des personnels en situation de handicap à l'Ined de 2016 à 2022 | 54 |
| V. | LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL A L'INED | 56 |
| A. | Les instances de direction, de recherche et d'évaluation à l'Ined | 56 |
| B. | Les instances paritaires de dialogue social et de concertation à l'Ined | 57 |

L'INED

Présentation (extrait du document transmis au MESR en vue de la préparation du PAP pour le PLF 2023)

Fondé en 1945, l'Institut national d'études démographiques (Ined) est un acteur incontournable de la recherche en sciences de la population, au niveau national comme au niveau international. Les travaux menés à l'Ined visent à décrire et à comprendre les changements à l'œuvre au sein des populations qu'il s'agisse de fécondité, d'unions (formation et dissolution), de mobilités et de migrations ou de mortalité. Ils mettent en jeu des questions ayant trait aux rapports de genre, aux équilibres entre les générations, ou encore aux inégalités sociales ou géographiques. Une part importante des travaux portent sur la France mais le recours à la comparaison internationale est très fréquent. De nombreux travaux s'intéressent par ailleurs à d'autres aires géographiques. L'Ined a ainsi une longue tradition de recherches sur les Suds. L'appartenance disciplinaire des chercheur-e-s de l'Ined est variée : démographie bien sûr mais aussi sociologie, économie, histoire, géographie, statistique, anthropologie, épidémiologie ou médecine.

Régi par le décret n° 86-382 du 12 mars 1986, l'Ined est un établissement public à caractère scientifique et technologique placé sous la tutelle des ministères chargés de la recherche et des affaires sociales. Ce décret a été modifié par le décret n°2015-1005 du 18 août 2015 pour mettre en œuvre la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche appelant notamment des modifications relatives au processus d'examen de candidatures à la fonction de directeur de l'Ined, aux modalités d'évaluation des unités et de l'établissement, à la durée des mandats des directeurs d'unité et des membres des instances d'évaluation. Il vient compléter les missions de l'Ined en matière d'expertise et d'appui aux politiques publiques et il institutionnalise le comité d'éthique créé en 2012 au sein de l'établissement. Conformément à ses missions, l'Ined assure le transfert et la diffusion des connaissances au grand public. Il contribue par ailleurs à la formation à la recherche et par la recherche. Conformément à l'article 2214-3 du code de la santé publique, l'Ined dresse chaque année le bilan de la situation démographique de la France et analyse les statistiques d'IVG. Ces informations font l'objet d'un article spécial de la revue *Population* (<http://www.revue-population.fr/conjoncture-demographique-en-france/>).

Les activités scientifiques de l'Ined s'organisent autour de 10 unités de recherche, une unité d'appui à la recherche, une unité mixte de service, et trois pôles méthodologiques, qui bénéficient de l'appui de quatre services spécialisés (enquêtes et sondages, méthodes statistiques, informatique et systèmes d'information, éditions) et de deux directions (relations internationales et partenariats et communication). L'activité des unités de recherche est structurée en axes (trois ou quatre par unité) qui font l'objet d'un examen et d'une validation par le conseil scientifique de l'Ined. Les unités de recherche de même que l'établissement dans son ensemble sont évalués par l'Hcéres.

L'Ined joue un rôle de premier plan dans la conception de grandes enquêtes auprès des ménages comme instrument de connaissance. Pour ce faire, il peut s'appuyer sur son service des enquêtes et sondages, qui pilote les opérations de collecte de données impulsées par des chercheurs de l'Ined. L'Ined dispose de deux infrastructures d'enquêtes pluridisciplinaires et est partenaire de deux infrastructures européennes. L'étude longitudinale française depuis l'enfance (Elfe), conduite en partenariat avec l'Inserm et l'EFS, est la première cohorte française consacrée au suivi des enfants (18 000 enfants nés en France métropolitaine suivi depuis 2011) et qui aborde les multiples aspects de leur vie sous l'angle des sciences sociales, de la santé et de l'environnement. Depuis 2020, Elfe s'inscrit dans le dispositif national mutualisé France Cohorte porté par l'Inserm. Le projet LifeObs (Observatoire français des parcours de vie), lauréat du programme « Équipements structurants pour la recherche » (Equipex+) du PIA3, est financé pour 8 ans depuis février 2021. Cette infrastructure de recherche permettra de développer un programme d'enquêtes longitudinales innovantes sur les comportements familiaux. Sept grandes enquêtes nationales représentatives, qui couvrent toutes les étapes du cycle de vie, de l'enfance à la vieillesse, sont concernées. Le projet associe des équipes des universités, du CNRS et de la statistique publique (Insee).

S'agissant des deux programmes européens évoqués supra, l'Ined est le seul établissement français partenaire de deux projets inscrits sur la feuille de route du European Strategy Forum on research infrastructure (ESFRI). Il s'agit du Programme Generations and Gender (GGP) qui vise à mieux comprendre comment les rapports de genre et les relations entre les générations interagissent avec les parcours familiaux et du projet GUIDE (Growing Up in Digital Europe : Eurocohort) qui est la première cohorte d'enfants européenne.

L'Ined joue un rôle d'animation dans la structuration du champ des sciences de la population en France. Il a formalisé plusieurs partenariats qui se sont avérés très fructueux, notamment dans le domaine de la formation à la recherche par la recherche. Le laboratoire d'excellence iPOPs « individus, POPulations, sociétés » (<https://www.ipops.fr/>) porté par l'Ined en partenariat avec plusieurs universités françaises, en est un excellent exemple. L'Ined est également co-porteur avec

l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne de l'école des hautes études démographiques (HED). Cette école universitaire de recherche (EUR) figure parmi les 29 lauréats du volet du programme d'investissements d'avenir dédié. Elle est soutenue par 6 universités, 8 écoles doctorales et 10 unités de recherche. L'Ined est partenaire de l'EHESS dans le cadre de l'EUR Gender and sexuality studies (GSST) et de l'EUR Paris graduate school of Economics (PGSE) de la Paris School of Economics.

L'Ined est membre de l'alliance Sorbonne-Paris-Cité – anciennement communauté d'université et établissement Université Sorbonne Paris Cité ou USPC et membre de l'établissement public Campus Condorcet Paris, en charge de la gestion du campus du même nom situé à Aubervilliers, pôle de référence des sciences humaines et sociales en Île-de-France ; le siège social de l'Institut est implanté sur ce campus depuis décembre 2019. L'Ined est partenaire du projet Transforming Interdisciplinary Education and Research for Evolving Democracies (TIERED) coordonné par Science Po Paris, lauréat de l'appel à projets Excellences du 4e programme d'investissements d'avenir.

L'Ined se distingue par une production éditoriale riche. Les Éditions de l'Ined ont un catalogue à l'héritage important de par son ancienneté, une gamme de supports diversifiée et une politique de traduction pionnière. La revue trimestrielle bilingue Population est renommée internationalement. Le bulletin mensuel Population et sociétés est un outil de valorisation des connaissances bien identifié. Les collections, au nombre de six, ont chacune une identité claire en termes de ligne éditoriale.

L'Ined participe à plus de 150 projets ou réseaux de recherche à travers le monde, en partenariat avec des centres de recherche, des universités, des organisations intergouvernementales, des associations. Il participe ainsi chaque année aux travaux des Nations-Unies et de ses agences ainsi qu'à ceux de l'Organisation mondiale de la santé. Le développement de ces partenariats internationaux se concrétise par l'intégration d'experts étrangers au sein de ses instances (conseil scientifique, commission d'évaluation) et la signature d'accords-cadres de partenariat.

Les orientations stratégiques 2021-2025 de l'Ined ont été approuvées par le conseil d'administration de l'institut en décembre 2020. Le nouveau contrat d'objectif et de performance (COP) a été conclu en décembre 2021 avec les ministères de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) et en charge des affaires sociales. L'Ined poursuivra son engagement dans la science ouverte notamment en développant l'accès aux publications et aux bases de données via son Datalab (<https://datalab.site.ined.fr/>). L'Ined entend poursuivre son rôle d'animation de la recherche en sciences de la population à l'échelle nationale et internationale. Il s'agira également de conforter le lien entre la science et la société autour de 3 objectifs principaux : éclairer le débat public sur de grands sujets de société, développer la culture scientifique et lutter contre l'innumérisme et, enfin, créer les conditions d'un échange avec le monde non académique. Enfin, l'institut poursuivra son effort engagé lors du précédent contrat afin d'orienter l'accompagnement à la recherche dans le sens de la modernisation, de la simplification et du partage des procédures et des outils de gestion, et de son adaptation au numérique. Il impulsera une démarche globale et transversale pour répondre aux enjeux de la responsabilité sociale et environnementale (RSE) de l'institut dans l'exercice de ses missions.

En 2024, la deuxième édition de l'enquête Famille et employeurs et de l'Etude des relations familiales et intergénérationnelles (Erfi), l'enquête à 13 ans de la cohorte Elfe et l'enquête sur les expériences de la prison et la réinsertion sociale à la sortie (ExPreSS) seront sur le terrain. L'année verra également le déploiement de plusieurs projets d'envergure. Deux d'entre eux (Aurelia et Kappa), lauréats de l'appel à projets du Programme prioritaire de recherche (PPR) Autonomie, portent sur les enjeux du vieillissement démographique et de la perte d'autonomie. Une chercheuse de l'Ined a reçu une bourse de l'European Research Council (ERC) pour son projet SOC-MISC (Social Inequalities in the Risk and Aftermath of Miscarriage) qui a pour objectif de mieux comprendre les inégalités sociales dans la survenue de fausses couches. L'Ined accueillera par ailleurs pour deux années consécutives (2023-2025) l'European Doctoral School of Demography (EDSD) dont il est l'un des partenaire-fondateur. Les enseignements sont assurés par les meilleurs spécialistes des 17 institutions partenaires. Durant les onze mois que dure la formation, les étudiants,es bénéficient d'un accompagnement individuel qui leur permet de préciser leur sujet de thèse..

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Le rapport social unique (RSU), anciennement nommé bilan social, est le **document annuel unique** qui regroupe les **données sociales de l'établissement** pour l'année passée (N) et permet également, lorsque cela est possible, de mettre en perspective ces données avec celles disponibles sur les années antérieures.

Il est une **obligation légale** pour les établissements publics à caractère scientifique et technologique (**EPST**). Il est notamment transmis aux autorités de tutelles ministérielles, pour l'Ined, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (**MESR**), le ministère de la santé et de la prévention et le ministère des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées.

Les **informations** et les **indicateurs** devant figurer dans le rapport social unique sont définis, par voie réglementaire.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique complète la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi dite Le Pors) en créant un nouvel article 9 bis A qui appréhende la création au sein de chaque administration et établissement public d'une base de données sociales (BDS) mise à la disposition du comité social d'administration ou d'établissement, notamment dans la perspective de l'élaboration du rapport social unique.

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique et l'arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'État la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales donnent les premiers éléments d'information relativement à la mise en place de cette BDS.

Les précisions complémentaires sur les modalités de mise en œuvre de ces textes au niveau des établissements d'une part et de la mise en relation de ces données au niveau du ou des ministères de tutelle de l'Ined d'autre part n'ont pas fait l'objet, à l'heure de la production de ce document, d'informations complémentaires. Dès lors, le rapport social unique 2022 est établi sur les mêmes bases que celui de 2021.

Les données contenues dans le présent rapport social unique sont relatives : aux **effectifs**, aux **rémunérations** et à la **masse salariale**, aux **conditions d'emploi**, aux **relations professionnelles**, ou encore à l'**action sociale**.

Les **données** sont généralement **collectées et/ou calculées** et expriment des **flux** ou des **stocks** (par exemple, pour les effectifs). Figurent également dans le rapport social unique des **données financières et budgétaires** (par exemple la masse salariale), et des **données sociales** à proprement parlé (relatives à l'action sociale, au handicap).

La relative stabilité des indicateurs du rapport social unique, couplée à une bonne robustesse des données, permet d'identifier des tendances et de réaliser des comparaisons dans le temps et dans l'espace.

Le rapport social unique constitue, enfin, un précieux outil de **pilotage RH** et permet un **dialogue social riche** et constructif avec les organisations syndicales.

METHODOLOGIE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Le **rapport social unique** est circonscrit à l'**établissement Ined** et aux **personnels travaillant ou exerçant directement des fonctions pour son compte ou en son sein**.

Les catégories et populations définies et prises en compte varient selon les données que l'on cherche à obtenir, données qui sont ensuite collectées, analysées et retranscrites sous la forme d'informations et d'indicateurs dans le rapport social unique.

Généralement, et c'est le cas ici encore, on distingue principalement les populations des **chercheurs des ingénieurs et techniciens (IT)** ou encore les **fonctionnaires (titulaires) des contractuels (CDD et CDI)**.

D'autre part, et relativement aux **effectifs (Partie 1 du rapport social unique)**, la population de référence est **les personnes physiques occupant un poste de travail¹ le 31/12/2022 et rémunérées** par l'Ined (incluant les agents en CLM), à savoir **245 agents** (incluant 3 emplois fonctionnels). Sauf indication ici et dans le corps du document, la population de référence du rapport social unique est celle-ci.

Relativement aux **rémunérations et à la masse salariale (Partie 2 du rapport social unique)**, la population de référence est : **les agents payés au moins 1 fois au cours de l'année 2022, soit 297 agents**.

Relativement à la **formation professionnelle (Partie 3 du rapport social unique)**, la population de référence est : **les agents formés au moins 1 fois dans l'année civile, soit, pour l'Ined, 153 agents du 01/01/2022 au 31/12/2022**.

Relativement aux **conditions et à la qualité de vie au travail (Partie 4 du rapport social unique)**, la population de référence est :

-pour le **temps de travail** : **les effectifs physiques, soit 245 agents au 31/12/2022** ;

-pour les **congés et absences** : **les agents en gestion à l'Ined ayant eu au moins 1 absence en 2022, soit pour l'Ined, 279 agents**.

Enfin, relativement aux **relations professionnelles et au dialogue social (Partie 5 du rapport social unique)**, la population de référence est : celle de l'établissement.

DATES D'OBSERVATION DES DONNEES ET SOURCES

Dates d'observation des données

La date d'observation des données dépend des informations et des indicateurs que l'on veut produire.

Ici, les **données** ont été **observées** :

-pour la **Partie 1 du rapport social unique** : soit au **31/12/2022**, soit en **2022**, soit de **2016 à 2022** (pour les données ou/et indicateurs collectées ou/et calculés sur plusieurs années).

-pour les **Parties 2, 3, 4 du rapport social unique** : soit en **2022**, soit de **2016 à 2022**.

-pour la **Partie 5 du rapport social unique** : en **2022**.

Sources

Plusieurs **sources** permettent de collecter des données brutes et exploitables directement ou des données qui nécessitent un retraitement. Certaines données ont été extraites, d'autres nous ont été communiquées. Les principales sources de données pour le **rapport social unique 2022** sont :

-Astre RH, nouveau système d'information RH déployé en date du 1^{er} janvier 2022 ; bilans sociaux précédents ; Intranet de l'établissement (données extraites).

-SRH ; SB ; DRIP ; Secrétariat général ; Association d'action et d'entraide sociale de l'Ined (données communiquées).

¹ Voir en ce sens le *Guide de décompte des emplois des opérateurs de l'État* de la Direction du budget disponible en ligne : <https://www.budget.gouv.fr/documentation/opérateurs-et-organismes-publics/opérateurs>

DEFINITIONS ET METHODOLOGIE DE CALCUL DES INDICATEURS

Définitions

La plupart des **définitions des notions** se trouvent à la suite des tableaux ou graphiques correspondants et, pour les plus importantes d'entre elles, dans un lexique *ad hoc*.

Méthodologie de calcul des indicateurs

La plupart des données ont donné lieu à retraitement, postérieur à leur collecte ou/et communication, via Excel et les fonctionnalités que le logiciel permet. Les directions et services suivants ont directement contribué à la réalisation du rapport social unique 2022 :

- Service des ressources humaines (SRH)
- Service budgétaire (SB) quant à la répartition des dépenses du personnel Ined selon les subventions ou ressources propres.
- Direction des relations internationales et partenariales (Drip) pour une partie de l'accueil scientifique à l'Ined.
- Le Secrétariat général quant pour la partie 5
- L'Association d'action et d'entraide sociale (AAES) de l'Ined a également été sollicité pour les données relevant de l'action sociale déléguée par l'institut.

PARTIE 1

EFFECTIFS



I. LES EFFECTIFS DE L'INED

A. Évolution des effectifs sur la période 2016-2022

Le point d'arrivée : la situation au 31 décembre 2022

L'Ined rémunère 245 agents au 31/12/2022, dont 149 fonctionnaires (titulaires, stagiaires, détachés entrants sur corps ou sur contrat et emplois fonctionnels) et 96 contractuels. Les fonctionnaires représentent 61% des effectifs (149 sur 245) et les contractuels 39% (96 sur 245).

Sur un effectif de 245 agents au 31 décembre 2022 :

- 170 sont des femmes, soit 69%
 - o 60% d'entre elles sont fonctionnaires et 40% contractuelles
 - o 37 % sont chercheuses et 63% IT (dont les 2 emplois fonctionnels)
- 75 sont des hommes, soit 31%
 - o 63% d'entre eux sont fonctionnaires et 37% contractuels
 - o 47 % sont chercheurs et 53% IT (dont l'emploi fonctionnel)

Les agents rémunérés en 2022 représentent 241,5 équivalents temps plein travaillé (ETPT) dont 61% sont fonctionnaires et 39% contractuels.

Tab. 1 – Effectifs fonctionnaires et contractuels par unité de décompte

| Populations / Unités de décompte | | FONCTIONNAIRES | | | CONTRACTUELS | | | TOTAL | | | |
|----------------------------------|------------------|----------------|------|-------|--------------|------|-------|-------|------|-------|-------|
| | | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | %F |
| Chercheurs | PP au 31/12 | 36 | 23 | 59 | 27 | 12 | 39 | 63 | 35 | 98 | 64,3% |
| | ETP au 31/12 | 35,8 | 23 | 58,8 | 27 | 10,9 | 37,9 | 62,8 | 33,9 | 96,7 | 64,9% |
| | ETPT sur l'année | 34,3 | 23 | 57,3 | 24,1 | 12,1 | 36,2 | 58,4 | 35,1 | 93,5 | 62,5% |
| IT | PP au 31/12 | 64 | 23 | 87 | 41 | 16,0 | 57 | 105 | 39 | 144 | 72,9% |
| | ETP au 31/12 | 61,6 | 23 | 84,6 | 38,4 | 14,5 | 52,8 | 100 | 37,5 | 137,4 | 72,7% |
| | ETPT sur l'année | 63,7 | 23,6 | 87,3 | 43,5 | 14,3 | 57,7 | 107,1 | 37,9 | 145 | 73,9% |
| Emplois fonctionnels (EF) | PP au 31/12 | 2 | 1 | 3 | | | | 2 | 1 | 3 | 66,7% |
| | ETP au 31/12 | 2 | 1 | 3 | | | | 2 | 1 | 3 | 66,7% |
| | ETPT sur l'année | 2 | 1 | 3 | | | | 2 | 1 | 3 | 66,7% |
| Total | PP au 31/12 | 102 | 47 | 149 | 68 | 28 | 96 | 170 | 75 | 245 | 69,4% |
| | ETP au 31/12 | 99,4 | 47 | 146,4 | 65,4 | 25,4 | 90,7 | 164,8 | 72,4 | 237,1 | 69,5% |
| | ETPT sur l'année | 100 | 47,6 | 147,6 | 67,6 | 26,4 | 93,9 | 167,5 | 74 | 241,5 | 69,4% |

PP : personnes physiques présentes au 31/12/2022 ;

ETP : équivalent temps plein au 31/12/2022 ;

ETPT : équivalent temps plein travaillé sur l'année 2022 – calculé à partir du temps de présence sur l'année et de la quotité travaillée : 1 ETPT = 1 agent présent 12 mois dans l'année à quotité 100%.

Précision méthodologique : les doctorants et post-doctorants² sont intégrés dans la population des chercheurs de l'Ined en tant qu'agents contractuels, à l'exception des agents fonctionnaires accueillis en détachement sur contrat pour occuper les fonctions de post-doctorant. Ces agents sont, à l'instar des autres agents fonctionnaires détachés sur contrat, comptés et répertoriés dans la catégorie des fonctionnaires.

² Dans le cadre du RSU 2022, le terme « post-doctorant » ne renvoie pas aux agents recrutés en application du décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post doctoral de droit public prévu par l'article L. 412-4 du code de la recherche. Ce nouveau statut a été mis en œuvre à l'Ined à partir de l'année 2022.

Tab. 2 – Évolution des effectifs permanents et contractuels sur la période 2016-2022 par unité de décompte

| Année / Unité de décompte | CHERCHEURS Fonctionnaires | | | IT Fonctionnaires | | | Sous-Total Fonctionnaires | | | CHERCHEURS Contractuels | | | IT Contractuels | | | Sous-Total Contractuels | | | Sous-Total CHERCHEURS | | | Sous-Total IT | | | TOTAL | | | | |
|---------------------------|---------------------------|------|-------|-------------------|------|-------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|------|-------|-----------------|------|-------|-------------------------|------|-------|-----------------------|------|-------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | % F | |
| 2016 | PP | 31 | 20 | 51 | 78 | 25 | 103 | 109 | 45 | 154 | 23 | 11 | 34 | 37 | 13 | 50 | 60 | 24 | 84 | 54 | 31 | 85 | 115 | 38 | 153 | 169 | 69 | 238 | 71,0% |
| | ETP | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | ETPT | - | - | 50 | - | - | 96 | - | - | 146 | - | - | 31,0 | - | - | 46,1 | - | - | 77,1 | - | - | 81,0 | - | - | 142,1 | - | - | 223,1 | 0,0% |
| 2017 | PP | 32 | 22 | 54 | 73 | 21 | 94 | 105 | 43 | 148 | 21 | 10 | 31 | 38 | 13 | 51 | 59 | 23 | 82 | 53 | 32 | 85 | 111 | 34 | 145 | 164 | 66 | 230 | 71,3% |
| | ETP | 30,4 | 22,0 | 52,4 | 67 | 21 | 88 | 97,4 | 43 | 140,4 | 19,5 | 10 | 29,5 | 36,3 | 12,3 | 48,6 | 55,8 | 22,3 | 78,1 | 49,9 | 32,0 | 81,9 | 103,3 | 33,3 | 136,6 | 153,2 | 65,3 | 218,5 | 70,1% |
| | ETPT | - | - | 51,6 | - | 92,3 | 92,3 | - | - | 143,9 | - | - | 30,9 | - | - | 41,3 | - | - | 72,2 | - | - | 82,5 | - | 92,3 | 133,6 | - | 92,3 | 216,1 | 0,0% |
| 2018 | PP | 34 | 22 | 56 | 69 | 22 | 91 | 103 | 44 | 147 | 21 | 13 | 34 | 41 | 17 | 58 | 62 | 30 | 92 | 55 | 35 | 90 | 110 | 39 | 149 | 165 | 74 | 239 | 69,0% |
| | ETP | 33,3 | 22,0 | 55,3 | 62,1 | 22,0 | 84,1 | 95,4 | 44 | 139,4 | 20,6 | 10,8 | 31 | 35,3 | 17,0 | 52,3 | 55,9 | 27,8 | 83,7 | 53,9 | 32,8 | 86,7 | 97,4 | 39,0 | 136,4 | 151,3 | 71,8 | 223,1 | 67,8% |
| | ETPT | - | - | 53,5 | - | - | 87,5 | - | - | 141,1 | - | - | 32,0 | - | - | 50,9 | - | - | 83 | - | - | 85,6 | - | - | 138,5 | - | - | 224 | 0,0% |
| 2019 | PP | 33 | 23 | 56 | 72 | 20 | 92 | 105 | 43 | 148 | 21 | 11 | 32 | 35 | 15 | 50 | 56 | 26 | 82 | 54 | 34 | 88 | 107 | 35 | 142 | 161 | 69 | 230 | 70,0% |
| | ETP | 32,8 | 22,0 | 54,8 | 67,7 | 20,0 | 87,7 | 100,5 | 42 | 142,5 | 18,4 | 8,8 | 27,2 | 31,3 | 14 | 45,3 | 49,7 | 22,8 | 72,5 | 51,2 | 30,8 | 82,0 | 99,0 | 34,0 | 133,0 | 150,2 | 64,8 | 215 | 69,9% |
| | ETPT | - | - | 54,2 | - | - | 86,1 | - | - | 140,3 | - | - | 33 | - | - | 48,3 | - | - | 81,3 | - | - | 87,2 | - | - | 134,4 | - | - | 221,6 | 0,0% |
| 2020 | PP | 33 | 23 | 56 | 64 | 27 | 91 | 97 | 50 | 147 | 24 | 13 | 37 | 39 | 16 | 55 | 63 | 29 | 92 | 57 | 36 | 93 | 103 | 43 | 146 | 160 | 79 | 239 | 66,9% |
| | ETP | 33 | 23 | 56 | 61,9 | 27,0 | 88,9 | 94,9 | 50 | 144,9 | 22,6 | 10,4 | 33 | 37,6 | 14,9 | 52,5 | 60,2 | 25,3 | 85,5 | 55,6 | 33,4 | 89,0 | 99,5 | 41,9 | 141,4 | 155,1 | 75,3 | 230 | 67,3% |
| | ETPT | 31,9 | 21,8 | 53,7 | 57,3 | 22,9 | 80,2 | 89,2 | 44,7 | 133,9 | 19,5 | 5,5 | 25 | 39,1 | 20,2 | 59,3 | 58,6 | 25,7 | 84,3 | 51,4 | 27,3 | 78,7 | 96,4 | 43,1 | 139,5 | 147,8 | 70,4 | 218,2 | 67,7% |
| 2021 | PP | 35 | 23 | 58 | 65 | 25 | 90 | 100 | 48 | 148 | 22 | 12 | 34 | 53 | 18 | 71 | 75 | 30 | 105 | 57 | 35 | 92 | 118 | 43 | 161 | 175 | 78 | 253 | 69,2% |
| | ETP | 35 | 23 | 58,0 | 63,4 | 25,0 | 88,4 | 98,4 | 48 | 146,4 | 22,0 | 10,9 | 32,9 | 51,1 | 16,5 | 67,6 | 73,1 | 27,4 | 100,5 | 57,0 | 33,9 | 90,9 | 114,5 | 41,5 | 156 | 171,5 | 75,4 | 246,9 | 69,5% |
| | ETPT | 34,3 | 22,2 | 56,6 | 61,5 | 26,0 | 87,5 | 95,8 | 48,2 | 144 | 20,2 | 8,1 | 28,3 | 43,0 | 17,1 | 60,1 | 63,2 | 25,2 | 88,4 | 54,6 | 30,3 | 84,9 | 104,4 | 43,1 | 147,6 | 159,0 | 73,4 | 232,4 | 68,4% |
| 2022 | PP | 36 | 23 | 59 | 66 | 24 | 90 | 102 | 47 | 149 | 27 | 12 | 39 | 41 | 16 | 57 | 68 | 28 | 96 | 63 | 35 | 98 | 107 | 40 | 147 | 170 | 75 | 245 | 69,39% |
| | ETP | 35,8 | 23 | 58,8 | 63,6 | 24 | 87,6 | 99,4 | 47 | 146,4 | 27 | 10,9 | 37,9 | 38,4 | 14,5 | 52,8 | 65,4 | 25,4 | 90,7 | 62,8 | 33,9 | 96,7 | 102 | 38,5 | 140,4 | 164,8 | 72,4 | 237,1 | 69,5% |
| | ETPT | 34,3 | 23 | 57,3 | 65,7 | 24,6 | 90,3 | 100 | 47,6 | 147,6 | 24,1 | 12,1 | 36,2 | 43,5 | 14,3 | 57,7 | 67,6 | 26,4 | 93,9 | 58,4 | 35,1 | 93,5 | 109,1 | 38,9 | 148 | 167,5 | 74 | 241,5 | 69,4% |
| Variation 2016-2022 | PP au 31/12 | 5 | 3 | 8 | -12 | -1 | -13 | -7 | 2 | -5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 7 | 8 | 4 | 12 | 9 | 4 | 13 | -8 | 2 | -6 | 1 | 6 | 7 | |
| | ETPT sur l'année | | | 7,3 | | | -5,7 | | 1,6 | | | 5,2 | | | 11,6 | | | 16,8 | | | 12,5 | | | 5,9 | | | 18,4 | | |

Précision méthodologique : les effectifs des EF sont intégrés dans la catégorie des IT.

Variation sur la période 2021-2022

La comparaison de l'effectif en nombre d'agents (PP) entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022 fait apparaître une baisse de 8 PP soit -3,2 % (245 en 2022 contre 253 en 2021). En termes d'ETPT, une augmentation de 9 ETPT est constatée, soit 3,9%, (241,5 ETPT en 2022 contre 232,4 en 2021). La baisse des PP et la hausse des ETPT, se déclinent comme indiquées ci-dessous.

Concernant les fonctionnaires, une hausse d'une unité est constatée avec 149 PP au 31/12/2022 contre 148 en 2021 et une augmentation de 3,5 ETPT avec 147,6 ETPT en 2022 contre 144 en 2021.

Au 31/12/2022, l'effectif des fonctionnaires chercheurs, en comparaison au 31/12/2021, augmente d'une unité avec 59 PP contre 58 en 2021, soit 1,7%. La progression en ETPT est de 0,7 unité, soit 1,3% avec 57,3 ETPT en 2022 contre 56,6 en 2021.

L'effectif des fonctionnaires IT est identique à celui de 2021 avec 90 PP au 31/12/2022. Une hausse de 2,8 ETPT est constatée avec 90,3 ETPT en 2022 contre 87,5 en 2021, soit 3,2%.

Le nombre de contractuels au 31/12/2022 diminue de 9 PP, soit -8,6% avec 96 PP au 31/12/2022 contre 105 en 2021. Néanmoins, sur l'année entière, les contractuels ont eu une durée de travail supérieure à celle de 2021, avec une hausse de 5,5 ETPT, soit 6,3% (93,9 ETPT en 2022 contre 88,4 en 2021). La baisse des PP et la hausse des ETPT se déclinent comme indiquées ci-dessous.

Au 31/12/2022, l'effectif des contractuels chercheurs, en comparaison au 31/12/2021, augmente de 5 unités avec 39 PP au 31/12/2022 contre 34 en 2021, soit 14,7%. La progression en ETPT est de 7,9 unités, soit 27,8% avec 36,2 ETPT en 2022 contre 28,3 en 2021.

L'effectif des contractuels IT baisse de 14 unités avec 57 PP au 31/12/2022 contre 71 en 2021, soit -3,9%. En termes d'ETPT, la baisse est moins importante avec 2,3 unités en moins, soit -3,9% (57,7 ETPT en 2022 contre 60,1 en 2021).

Évolution et tendances sur la période 2016-2022

Sur la période 2016-2022, l'Ined enregistre une augmentation de 7 PP, soit une évolution de 2,9% avec 245 PP au 31/12/2022 contre 238 en 2016. En termes d'ETPT, on observe également une augmentation de 18,4 ETPT avec 241,5 en 2022 contre 223,1 en 2016. Ces données sont détaillées ci-dessous, avec en premier lieu, l'effectif des fonctionnaires, puis, celui des contractuels.

Evolution des agents fonctionnaires

Le nombre de fonctionnaires diminue de 5 unités avec 149 PP au 31/12/2022 contre 154 au 31/12/2016, soit -3,2%. Les ETPT des agents fonctionnaires augmentent de 1,6 unités avec 147,6 ETPT en 2022 contre 146 en 2016. Ainsi, en termes d'ETPT, après une relative baisse sur la période 2017 à 2020 (143,9 en 2017, 141 en 2018, 140 en 2019, et 136,4 en 2020), l'année 2022, confirme la hausse amorcée en 2021. La baisse des 5 PP et la hausse des 1,6 ETPT se déclinent comme indiquées ci-dessous.

Concernant l'effectif des chercheurs fonctionnaires, une augmentation de 8 unités est constatée avec 59 PP en 2022 contre 51 en 2016, soit +15,7%. Les ETPT des chercheurs fonctionnaires augmentent de 7,3 unités avec 57,3 ETPT en 2022 contre 50 en 2016.

L'effectif des fonctionnaires IT baisse de 13 unités avec 90 PP en 2022 contre 103 en 2016, soit -12,6%. Une baisse de 5,7 ETPT des fonctionnaires IT est également constatée avec 90,3 ETPT en 2022 contre 96 en 2016, soit -6%.

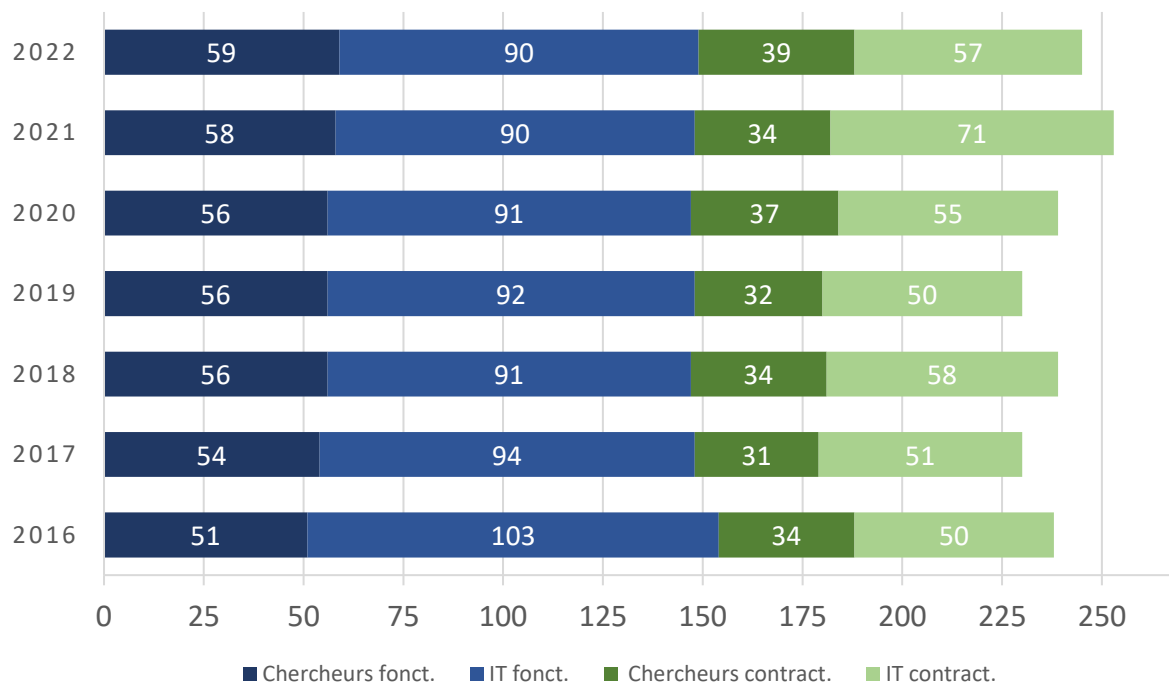
Evolution des agents contractuels

Le nombre de contractuels entre le 31/12/2016 et 31/12/2022 augmente de 12 unités avec 96 PP au 31/12/2022 contre 84 en 2016, soit +14,3%. Cette hausse s'observe également en matière d'ETPT avec 93,4 ETPT en 2022 contre 77,10 en 2016, soit 21,8%. Ces hausses se déclinent comme indiquées ci-dessous.

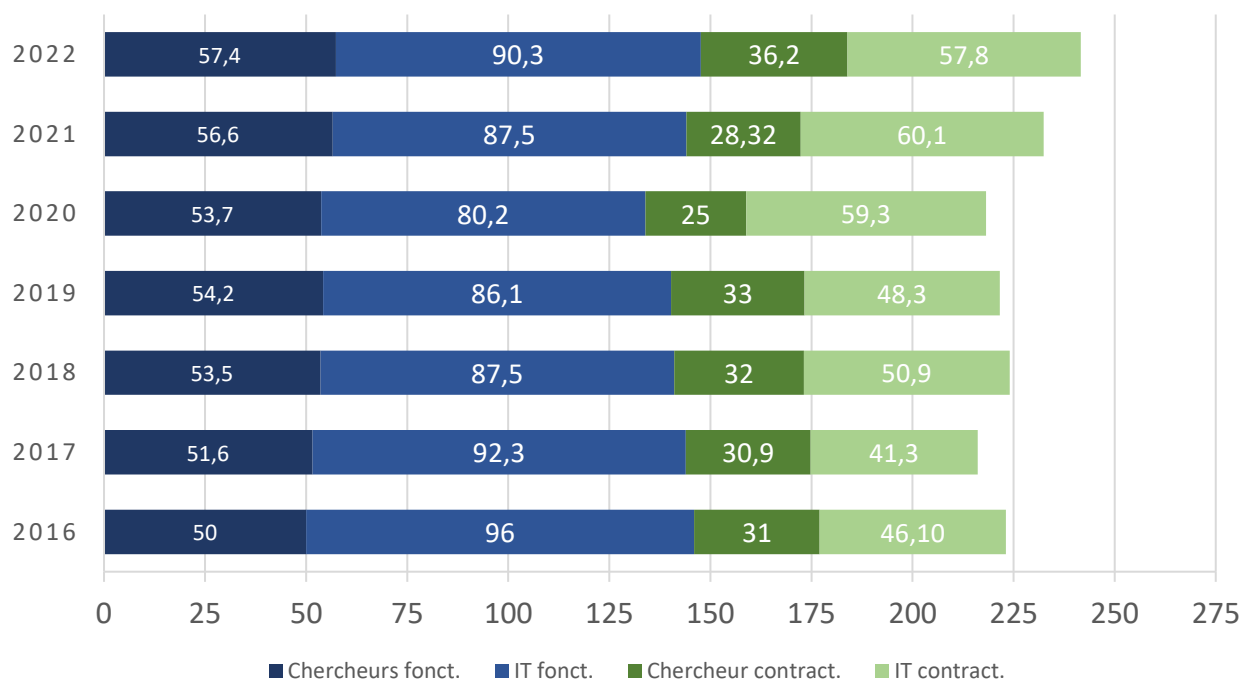
Concernant l'effectif des chercheurs contractuels, 5 PP supplémentaires sont constatées avec 39 PP au 31/12/2022 contre 34 en 2016, soit 14,7%. Cette hausse s'accompagne d'une augmentation de 5,2 ETPT avec 36,2 ETPT en 2022 contre 31 en 2016, soit 16,7%.

L'effectif des IT contractuels, augmente de 7 unités avec 57 PP en 2022 contre 50 en 2016, soit 14%. Cette hausse s'accompagne d'une augmentation de 11,6 ETPT avec 57,7 ETPT en 2022 contre 46,10 en 2016, soit 25,3%.

Graph.1 – Évolution des effectifs fonctionnaires et contractuels de l'Ined, chercheurs et IT, sur la période 2016-2022, exprimée en PP présentes au 31/12 de l'année



Graph.2 – Évolution des effectifs fonctionnaires et contractuels de l'Ined, chercheurs et IT, sur la période 2016-2022, exprimée en ETPT présentes au 31/12 de l'année



B. Synthèse des effectifs en ETPT, ETP et PP en 2022

L'unité de compte ETPT est celle retenue en vue de calculer les plafonds d'emplois des administrations et établissements publics soumis à la LOLF³. Cette unité de compte permet d'identifier la capacité d'un établissement donné à mobiliser, dans le cadre de sa gestion RH et budgétaire, les autorisations d'emplois approuvées par son conseil d'administration.

Pour mémoire, le plafond d'emplois de l'Ined, exprimées en ETPT et approuvé par le CA pour l'exercice 2022, se décomposait de la manière suivante :

- 194,6 ETPT sous le plafond LFI (dit plafond « État »), fixé par la LFI 2022 à 208 ETPT ;
- 59,8 ETPT hors plafond LFI (emplois financés sur ressources propres).

Soit un plafond total d'emplois pour l'Ined fixé à 254,4 ETPT.

Sur cette base, l'exécution du plafonds d'emploi 2022 telle que précisé dans le compte financier 2022 approuvé par le CA se décompose de la manière suivante :

- 186,7 ETPT sous plafond LFI ;
- 53,2 ETPT hors plafond LFI.

Soit un plafond total d'emplois budgétaires consommés de 239,9 ETPT.

1. Effectifs par catégories, corps de la FPE et sexe

Tab. 3 – Effectifs par catégories, corps, grades et sexe

| Catégorie / Corps | | Grade | PP au 31/12/2022 | | | ETP au 31/12/2022 | | | ETPT 2022 | | |
|--------------------------------|----------------------|----------|------------------|-----------|------------|-------------------|-------------|--------------|---------------|-------------|--------------|
| | | | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| CHERCHEUR | DR | DRCE | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| | | DR1 | 5 | 3 | 8 | 5 | 3 | 8 | 5 | 3 | 8 |
| | | DR2 | 9 | 6 | 15 | 9 | 6 | 15 | 9,1 | 6 | 15,1 |
| | CR | CR HC | 4 | 2 | 6 | 4 | 2 | 6 | 4 | 2 | 6 |
| | | CR CN | 16 | 11 | 27 | 15,8 | 11 | 26,8 | 14,2 | 11 | 25,2 |
| | Détachés sur contrat | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| | Contractuels | DOC | 15 | 3 | 18 | 15 | 3 | 18,0 | 14,1 | 2,2 | 16,2 |
| | | POST-DOC | 9 | 5 | 14 | 9 | 5 | 14 | 7,6 | 6,3 | 13,9 |
| CDD | | 3 | 4 | 7 | 3 | 2,9 | 5,9 | 2,4 | 3,6 | 6 | |
| IT | IR | IR HC | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| | | IR 1C | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| | | IR 2C | 3 | | 3 | 2,8 | | 2,8 | 2,8 | | 2,8 |
| | IE | IE HC | 11 | 2 | 13 | 10,1 | 2 | 12,1 | 10,1 | 2 | 12,1 |
| | | IE CN | 17 | 9 | 26 | 17 | 9 | 26 | 17 | 10 | 27 |
| | AI | AI | 12 | | 12 | 12 | | 12 | 13,8 | 0,4 | 14,3 |
| | T | TR CE | 6 | 1 | 7 | 5,8 | 1 | 6,8 | 5,5 | 0,3 | 5,8 |
| | | TR CS | 6 | 2 | 8 | 5,1 | 2 | 7,1 | 5,1 | 2,1 | 7,2 |
| | | TR CN | 7 | 4 | 11 | 6,8 | 4 | 10,8 | 7,4 | 4 | 11,4 |
| | Détachés sur contrat | | | 4 | 4 | | 4 | 4 | | 3,8 | 3,8 |
| | Contractuels | Apprenti | | 3 | 3 | | 3 | 3 | 0,8 | 1,4 | 2,2 |
| CDD | | 35 | 12 | 47 | 33,1 | 10,5 | 43,6 | 36,7 | 11,9 | 48,6 | |
| CDI | | 6 | 1 | 7 | 5,3 | 1 | 6,3 | 6 | 1 | 7 | |
| Emplois fonctionnels | - | - | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| Sous-total Chercheurs | | | 63 | 35 | 98 | 62,8 | 33,9 | 96,7 | 58,4 | 35,1 | 93,5 |
| Sous-total IT (dont EF) | | | 107 | 40 | 144 | 102,0 | 38,5 | 137,4 | 109,2 | 38,9 | 148 |
| Total | | | 170 | 75 | 245 | 164,8 | 72,4 | 237,1 | 167,54 | 74 | 241,5 |

³ Loi organique relative aux lois de finances (LOLF) du 1^{er} août 2001.

2. Effectifs par catégories de la FPE et sexe

Tab 4 - Effectifs par catégories de la FPE et sexe, hors emplois fonctionnels, exprimés en PP, ETP et ETPT

| Cat.FPE | PP au 31/12/2022 | | | EPT au 31/12/2022 | | | ETPT 2022 | | |
|---------|------------------|----|-------|-------------------|------|-------|-----------|------|-------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| A+ | 55 | 33 | 88 | 54,1 | 31,1 | 85,2 | 52,3 | 33,1 | 85,4 |
| A | 86 | 32 | 118 | 83,6 | 31,3 | 114,9 | 87,4 | 31,2 | 118,6 |
| B | 27 | 9 | 36 | 25,1 | 9 | 34,1 | 25,8 | 8,7 | 34,4 |
| Total | 168 | 74 | 242 | 162,8 | 71,4 | 234,1 | 147,1 | 64,6 | 238,5 |

A noter, à partir de 2022 : les agents titulaires de l'Ined sont répartis dans les catégories suivantes : A+ (chercheurs -hors doctorants- et IR), A (Doctorants, IE, AI, CDD et CDI IT), B (T). Pour mémoire, dans les bilans sociaux des années précédentes, les doctorants entraient dans les effectifs des catégories A+, A compter de 2022, les doctorants sont intégrés dans la catégorie A ;

Les catégories A+ (36,4 % des PP) et A (48,8% des PP) sont particulièrement représentées dans les effectifs de l'Ined. Elles représentent 42% des PP en A+ et 42% des PP en A en 2021.

3. Focus IT : effectifs IT selon la branche d'activité professionnelle (BAP), hors emplois fonctionnels, exprimés en PP

Les métiers des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) et des ingénieurs et personnels techniques de la recherche (ITA) sont décrits dans le répertoire national des branches d'activités professionnelles (BAP) et des emplois-types. Les métiers des IT de l'Ined font référence à 5 BAP du référentiel national des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur : sciences humaines et sociales (BAP D) ; informatique, statistiques et calcul scientifique (BAP E), culture, communication, production et diffusion des savoirs (BAP F) ; patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention (BAP G), gestion et pilotage (BAP J).

Tab 5 - Répartition des agents IT par BAP exprimée en PP, ETP et ETPT

| BAP | PP au 31/12/2022 | | | ETP au 31/12/2022 | | | ETPT 2022 | | |
|--------------|------------------|-----------|------------|-------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| D | 23 | 4 | 27 | 21 | 4 | 25 | 21 | 6 | 27 |
| E | 13 | 16 | 29 | 13 | 15 | 28 | 15 | 16 | 31 |
| F | 19 | 5 | 24 | 18 | 5 | 23 | 17 | 4 | 21 |
| G | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 |
| J | 49 | 10 | 59 | 47 | 10 | 57 | 53 | 9 | 62 |
| Total | 105 | 39 | 144 | 100 | 37 | 137 | 107 | 38 | 145 |

3 agents référencés en BAP D en 2021, le sont en BAP E en 2022 (fiabilisation des données dans le cadre du travail en cours sur les fiches de poste). Néanmoins, la BAP D est la BAP la plus impactée par la diminution des effectifs des IT puisqu'une baisse réelle de 26% est enregistrée.

Tous les métiers d'appui et de support exercés à l'Ined, à l'exception de ceux relevant des BAP E et G, sont majoritairement occupés par un effectif féminin.

4. Focus IT : effectifs IT selon la branche d'activité professionnelle (BAP) et le type de structure d'affectation, exprimés en PP

Tab 6 - Répartition des agents IT par BAP et type de structures d'affectation

| BAP/Type de structure d'affectation | D | | | E | | | F | | | G | | | J | | | Total | | | |
|-------------------------------------|------------|---|-------|------------|----|-------|------------|---|-------|------------|---|-------|------------|----|-------|------------|----|-------|-----|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | %F |
| UR et pôles | 12 | 2 | 14 | 1 | 3 | 4 | 1 | | 1 | | | | 14 | | 14 | 28 | 5 | 33 | 85% |
| Directions et services d'appui | 11 | 2 | 13 | 12 | 13 | 25 | 17 | 5 | 22 | | 1 | 1 | 14 | 3 | 17 | 54 | 24 | 78 | 69% |
| Services du SG et AC | | | | | | | 1 | | 1 | 1 | 3 | 4 | 21 | 7 | 28 | 23 | 10 | 33 | 70% |
| Total | 23 | 4 | 27 | 13 | 16 | 29 | 19 | 5 | 24 | 1 | 4 | 5 | 49 | 10 | 59 | 105 | 39 | 144 | 73% |
| % F | 85% | | | 45% | | | 79% | | | 20% | | | 83% | | | 73% | | | |

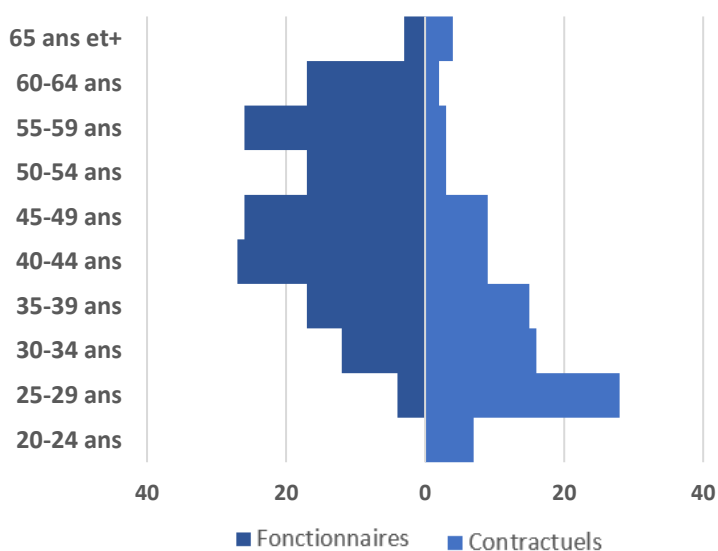
Pour l'essentiel, l'appui des IT s'exerce à l'Ined au sein des directions et services d'appui concentrant 54,2% des effectifs. Le SG et l'AC représentent 47,5% des effectifs de la BAP J ; les fonctions support débordant largement les seuls services du SG.

5. Répartition des effectifs par tranches d'âge selon le statut et le sexe, exprimés en PP

Tab 7 - Structure par âge selon le statut

| Tranches d'âge | Fonctionnaires | Contractuels | Total |
|----------------|----------------|--------------|------------|
| 20-24 ans | | 7 | 7 |
| 25-29 ans | 4 | 28 | 32 |
| 30-34 ans | 12 | 16 | 28 |
| 35-39 ans | 17 | 15 | 32 |
| 40-44 ans | 27 | 9 | 36 |
| 45-49 ans | 26 | 9 | 35 |
| 50-54 ans | 17 | 3 | 20 |
| 55-59 ans | 26 | 3 | 29 |
| 60-64 ans | 17 | 2 | 19 |
| 65 ans et+ | 3 | 4 | 7 |
| Total | 149 | 96 | 245 |

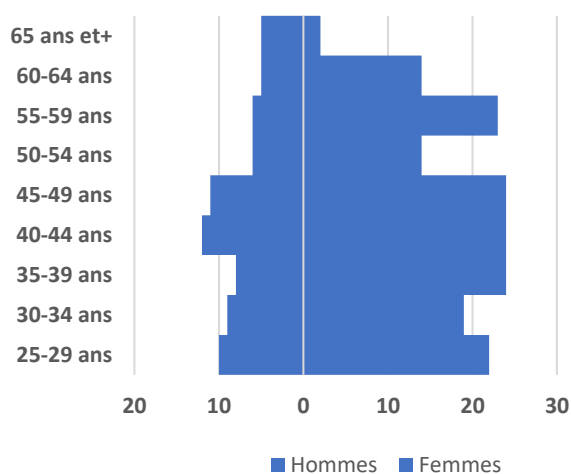
Graph. 3 - Structure par âge selon le statut



Tab 8 - Structure par âge selon le sexe

| Tranches d'âge | Femmes | Hommes | Total |
|----------------|------------|-----------|------------|
| 20-24 ans | 4 | 3 | 7 |
| 25-29 ans | 22 | 10 | 32 |
| 30-34 ans | 19 | 9 | 28 |
| 35-39 ans | 24 | 8 | 32 |
| 40-44 ans | 24 | 12 | 36 |
| 45-49 ans | 24 | 11 | 35 |
| 50-54 ans | 14 | 6 | 20 |
| 55-59 ans | 23 | 6 | 29 |
| 60-64 ans | 14 | 5 | 19 |
| 65 ans et+ | 2 | 5 | 7 |
| Total | 170 | 75 | 245 |

Graph. 4 - Structure par âge selon le sexe



5. Focus IT : effectifs IT par tranches d'âge et BAP, hors emplois fonctionnels, exprimés en PP

Tab 9 - Répartition des agents IT par BAP et tranches d'âge

| Tranches d'âge | D | | | E | | | F | | | G | | | J | | | Total | | | |
|--------------------------------|----|----|-------|----|----|-------|----|----|-------|----|----|-------|----|----|-------|-------|----|-------|-----|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | %F |
| 20-24 ans | 1 | | 1 | | 2 | 2 | | 1 | 1 | | | | 1 | | 1 | 2 | 3 | 5 | 40% |
| 25-29 ans | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 6 | 3 | | 3 | | | | 2 | 2 | 4 | 11 | 6 | 17 | 65% |
| 30-34 ans | 4 | 1 | 5 | 2 | | 2 | 2 | | 2 | | | | 4 | 1 | 5 | 12 | 2 | 14 | 86% |
| 35-39 ans | 6 | 2 | 8 | 1 | 2 | 3 | 1 | | 1 | | | | 3 | | 3 | 11 | 4 | 15 | 73% |
| 40-44 ans | 3 | | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | | | | 7 | 4 | 11 | 15 | 6 | 21 | 71% |
| 45-49 ans | 2 | | 2 | | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 11 | 1 | 12 | 15 | 6 | 21 | 71% |
| 50-54 ans | 1 | | 1 | | 2 | 2 | 2 | | 2 | | 2 | 2 | 7 | 1 | 8 | 10 | 5 | 15 | 67% |
| 55-59 ans | 2 | | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | 2 | 7 | | | | 9 | 1 | 10 | 20 | 4 | 24 | 83% |
| 60-64 ans | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 3 | | 3 | | 1 | 1 | 4 | | 4 | 8 | 2 | 10 | 80% |
| 65 ans et+ | | | | | 1 | 1 | | | | | | | 1 | | 1 | 1 | 1 | 2 | 50% |
| Total | 23 | 4 | 27 | 13 | 16 | 29 | 19 | 5 | 24 | 1 | 4 | 5 | 49 | 10 | 59 | 105 | 39 | 144 | 73% |
| Moy.âge (en années) | 39 | 34 | 38 | 41 | 42 | 42 | 47 | 45 | 47 | 47 | 53 | 52 | 47 | 41 | 46 | 44 | 43 | 43 | |

35,4% des agents ont moins de 40 ans et 25% ont plus de 55 ans.

Ancienneté à l'Ined selon le statut et le sexe

Tab 10 - Ancienneté à l'Ined selon le statut des agents, exprimée en année pleine au regard des effectifs (PP) au 31/12/2022

| Ancienneté à l'Ined | Fonctionnaires | Contractuels | Total |
|---------------------|----------------|--------------|------------|
| Moins d'un an | 5 | 32 | 37 |
| 1 à 3 ans | 21 | 52 | 73 |
| 4 à 5 ans | 18 | 6 | 24 |
| 6 à 9 ans | 13 | 2 | 15 |
| 10 à 19 ans | 43 | 4 | 47 |
| 20 à 29 ans | 23 | | 23 |
| 30 à 39 ans | 25 | | 25 |
| 40 et + | 1 | | 1 |
| Total | 149 | 96 | 245 |

61% des agents a une ancienneté inférieure à 10 ans ; 62% des fonctionnaires ont une ancienneté supérieure à 10 ans contre seulement 4,2% des contractuels

Tab 11 - Ancienneté à l'Ined selon le sexe, exprimée en année pleine au regard des effectifs (PP) au 31/12/2022

| Ancienneté à l'Ined | Femmes | Hommes | Total |
|---------------------|------------|-----------|------------|
| Moins d'un an | 52 | 21 | 73 |
| 1 à 3 ans | 35 | 12 | 47 |
| 4 à 5 ans | | 1 | 1 |
| 6 à 9 ans | 26 | 11 | 37 |
| 10 à 19 ans | 19 | 4 | 23 |
| 20 à 29 ans | 17 | 8 | 25 |
| 30 à 39 ans | 13 | 11 | 24 |
| 40 et + | 8 | 7 | 15 |
| Total | 170 | 75 | 245 |

6. Chercheurs : âge et ancienneté à l'Ined selon le statut et le sexe

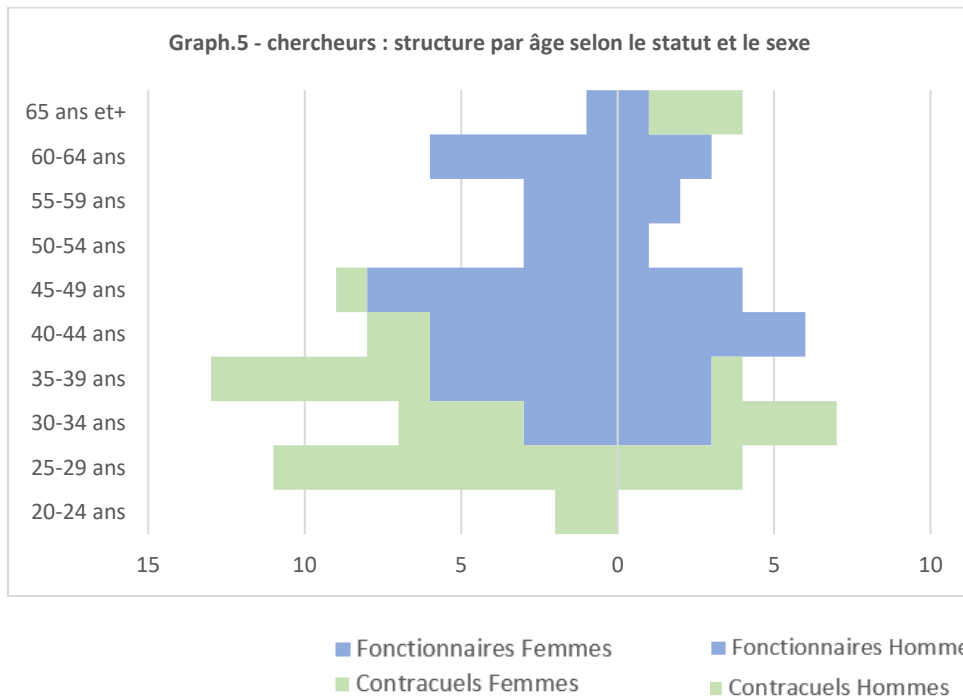
Tab. 12 – Chercheurs : structure par âge selon le statut et le sexe

| Tranches d'âge/Statut et Sexe | Fonctionnaires | | | Contractuels | | | Total | | | |
|-------------------------------|----------------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | %F |
| 20-24 ans | | | | 2 | | 2 | 2 | 0 | 2 | 100% |
| 25-29 ans | | | | 11 | 4 | 15 | 11 | 4 | 15 | 73% |
| 30-34 ans | 3 | 3 | 6 | 4 | 4 | 8 | 7 | 7 | 14 | 50% |
| 35-39 ans | 6 | 3 | 9 | 7 | 1 | 8 | 13 | 4 | 17 | 76% |
| 40-44 ans | 6 | 6 | 12 | 2 | | 2 | 8 | 6 | 14 | 57% |
| 45-49 ans | 8 | 4 | 12 | 1 | | 1 | 9 | 4 | 13 | 69% |
| 50-54 ans | 3 | 1 | 4 | | | | 3 | 1 | 4 | 75% |
| 55-59 ans | 3 | 2 | 5 | | | | 3 | 2 | 5 | 60% |
| 60-64 ans | 6 | 3 | 9 | | | | 6 | 3 | 9 | 67% |
| 65 ans et+ | 1 | 1 | 2 | | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 20% |
| Total | 36 | 23 | 59 | 27 | 12 | 39 | 63 | 35 | 98 | |
| %F | 37% | | | 28% | | | 64% | | | |

Sur les 59 chercheurs fonctionnaires présents à l'Ined au 31/12/2022, 27 ont moins de 45 ans, soit 48%. Sur les 39 chercheurs contractuels présents au 31/12/2022, 35 d'entre eux ont moins de 45 ans.

Tab. 12bis – Chercheurs : âge moyen selon le statut et le sexe

| Statut / Sexe | Femmes | Hommes | Moyenne Age |
|----------------|-----------|-----------|-------------|
| Fonctionnaires | 47 | 47 | 47 |
| Contractuels | 31 | 41 | 34 |
| Total | 41 | 45 | 42 |



Tab. 13 – Chercheurs : ancienneté à l'Ined selon le statut et le sexe

| Ancienneté/Statut et Sexe | Fonctionnaires | | | Contractuels | | | Total | | | |
|---------------------------|----------------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | %F |
| Moins d'un an | 3 | | 3 | 8 | 5 | 13 | 11 | 5 | 16 | 69% |
| 1 à 3 ans | 4 | 2 | 6 | 19 | 4 | 23 | 23 | 6 | 29 | 79% |
| 4 à 5 ans | 3 | 4 | 7 | | 1 | 1 | 3 | 5 | 8 | 38% |
| 6 à 9 ans | 4 | 3 | 7 | | 2 | 2 | 4 | 5 | 9 | 44% |
| 10 à 19 ans | 8 | 8 | 16 | | | | 8 | 8 | 16 | 50% |
| 20 à 29 ans | 6 | 2 | 8 | | | | 6 | 2 | 8 | 75% |
| 30 à 39 ans | 8 | 3 | 11 | | | | 8 | 3 | 11 | 73% |
| 40 et + | | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 | 0% |
| Total | 36 | 23 | 59 | 27 | 12 | 39 | 63 | 35 | 98 | 64% |
| %F | 61% | | | 69% | | | 64% | | | |

Sur 59 chercheurs fonctionnaires présents à l'Ined au 31/12/2022, 16 présentent une ancienneté de 6 à 9 ans, soit près de 27% de l'effectif des chercheurs fonctionnaires. De manière générale, l'effectif des contractuels est celui possédant l'ancienneté la moins élevée.

7. IT : âge et ancienneté à l'Ined selon le statut et le sexe

Précision méthodologique : les effectifs des EF sont ici intégrés aux effectifs des IT

Tab 14 - IT (dont EF) : structure par âge selon le statut et le sexe

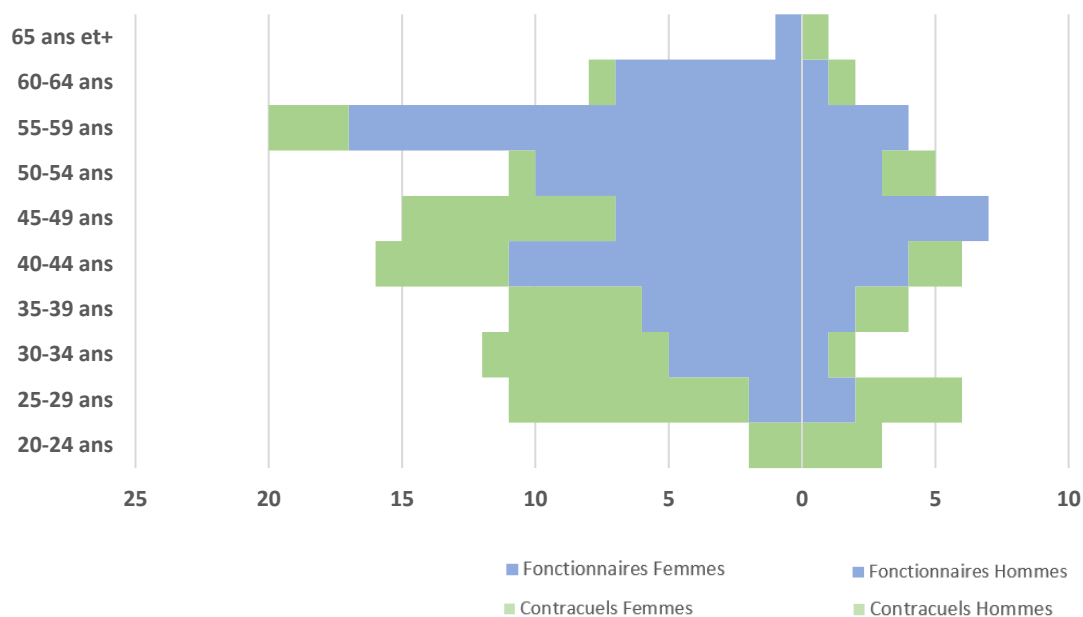
| Tranches d'âge/Statut et Sexe | Fonctionnaires | | | Contractuels | | | Total | | | |
|-------------------------------|----------------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | %F |
| 20-24 ans | | | | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 40% |
| 25-29 ans | 2 | 2 | 4 | 9 | 4 | 13 | 11 | 6 | 17 | 65% |
| 30-34 ans | 5 | 1 | 6 | 7 | 1 | 8 | 12 | 2 | 14 | 86% |
| 35-39 ans | 6 | 2 | 8 | 5 | 2 | 7 | 11 | 4 | 15 | 73% |
| 40-44 ans | 11 | 4 | 15 | 5 | 2 | 7 | 16 | 6 | 22 | 73% |
| 45-49 ans | 7 | 7 | 14 | 8 | | 8 | 15 | 7 | 22 | 68% |
| 50-54 ans | 10 | 3 | 13 | 1 | 2 | 3 | 11 | 5 | 16 | 69% |
| 55-59 ans | 17 | 4 | 21 | 3 | | 3 | 20 | 4 | 24 | 83% |
| 60-64 ans | 7 | 1 | 8 | 1 | 1 | 2 | 8 | 2 | 10 | 80% |
| 65 ans et+ | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 50% |
| Total | 66 | 24 | 90 | 41 | 16 | 57 | 107 | 40 | 147 | 73% |
| %F | 73% | | | 72% | | | 73% | | | |

Sur 90 IT fonctionnaires présents à l'Ined au 31/12/2022, 43 ont plus de 50 ans, soit 47,8%. A l'inverse, et comme pour l'effectif des chercheurs, 84% des contractuels IT ont moins de 50 ans.

Tab. 14bis – IT : âge moyen selon le statut et le sexe

| Statut/Sexe | Femmes | Hommes | Moyenne |
|----------------|--------|--------|---------|
| Fonctionnaires | 49 | 46 | 48 |
| Contractuels | 38 | 38 | 38 |
| Moyenne | 44 | 42 | 43 |

Graph.6 - IT : structure par âge selon le statut et le sexe



Tab. 15 - IT : ancienneté à l'Ined selon le statut et le sexe

| Ancienneté / Statut et Sexe | Fonctionnaires | | | Contractuels | | | Total | | | |
|-----------------------------|----------------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | % Femmes |
| Moins d'un an | 1 | 1 | 2 | 14 | 5 | 19 | 15 | 6 | 21 | 71% |
| 1 à 3 ans | 9 | 6 | 15 | 20 | 9 | 29 | 29 | 15 | 44 | 66% |
| 4 à 5 ans | 6 | 5 | 11 | 4 | 1 | 5 | 10 | 6 | 16 | 63% |
| 6 à 9 ans | 4 | 2 | 6 | | | | 4 | 2 | 6 | 67% |
| 10 à 19 ans | 24 | 3 | 27 | 3 | 1 | 4 | 27 | 4 | 31 | 87% |
| 20 à 29 ans | 13 | 2 | 15 | | | | 13 | 2 | 15 | 87% |
| 30 à 39 ans | 9 | 5 | 14 | | | | 9 | 5 | 14 | 64% |
| Total | 66 | 24 | 90 | 41 | 16 | 57 | 107 | 40 | 147 | 73% |
| % Femmes | 73% | | | 72% | | | 73% | | | |

Sur les 90 fonctionnaires présents à l'Ined au 31/12/2022, 62,3% de l'effectif possède une ancienneté supérieure à 10 ans, soit 56 PP. A l'inverse, 93% des contractuels ont une ancienneté inférieure à 10 ans (53 PP sur 57). Il convient de souligner que 31,1% des fonctionnaires IT ont néanmoins une ancienneté entre moins d'un an et 5ans (28 PP).

8. Affectations, nationalités et lieux de résidence des agents au 31/12/2022

Précision méthodologique : les effectifs des EF sont intégrés aux effectifs des IT.

Tab 16 - Répartition des agents par type de structure d'affectation, catégorie et sexe au 31/12/2022, exprimée en PP

| Type de structure d'affectation / Catégorie et sexe | Chercheurs | | | ITA | | | Total | | | |
|---|------------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | %F |
| UR et pôles | 63 | 35 | 98 | 28 | 5 | 33 | 91 | 40 | 131 | 69% |
| Directions et services d'appui | | | | 55 | 24 | 79 | 55 | 24 | 79 | 70% |
| Services du SG et AC | | | | 24 | 11 | 35 | 24 | 11 | 35 | 69% |
| Total | 63 | 35 | 98 | 107 | 40 | 147 | 170 | 75 | 245 | 69% |
| %F | 64% | | | 73% | | | 69% | | | |

53% des effectifs de l'Ined exercent leur activité au sein des UR de l'institut. Les directions et services d'appui mobilisent 32% des effectifs. Ainsi, près de 85% des effectifs sont affectés au plus près de la recherche dans une dynamique stable par rapport aux années passées.

Tab 17 - Répartition des agents par nationalité (région) selon la catégorie et le sexe au 31/12/2022, exprimée en PP

Précision méthodologique : les nationalités sont regroupées par région du monde

| Nationalité / Catégorie et statut | Chercheurs | | | IT | | | Total | | |
|-----------------------------------|----------------|--------------|-----------|----------------|--------------|------------|----------------|--------------|------------|
| | Fonctionnaires | Contractuels | Total | Fonctionnaires | Contractuels | Total | Fonctionnaires | Contractuels | Total |
| France | 51 | 29 | 80 | 81 | 46 | 127 | 132 | 75 | 207 |
| Union européenne | 4 | 1 | 5 | 7 | 5 | 12 | 11 | 6 | 17 |
| Europe hors UE | 1 | 1 | 2 | | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| Afrique | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 5 | 7 |
| Amérique du Nord | 1 | | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| Amérique du Sud | 1 | 1 | 2 | | | | 1 | 1 | 2 |
| Asie | | 5 | 5 | | 1 | 1 | | 6 | 6 |
| Total | 59 | 39 | 98 | 90 | 57 | 147 | 149 | 96 | 245 |

Au 31/12/2022, près de 15,5% de l'effectif étaient de nationalité étrangère (8,16% IT et 7,35% chercheurs), dont 7% étaient d'une nationalité de l'UE, soit une augmentation de 1.5% par rapport à 2021.

Tab 18 - Répartition des effectifs par lieu de résidence selon le statut et la catégorie au 31/12/2022, exprimée en PP

Précision méthodologique : les lieux de résidence sont ceux déclarés par les agents

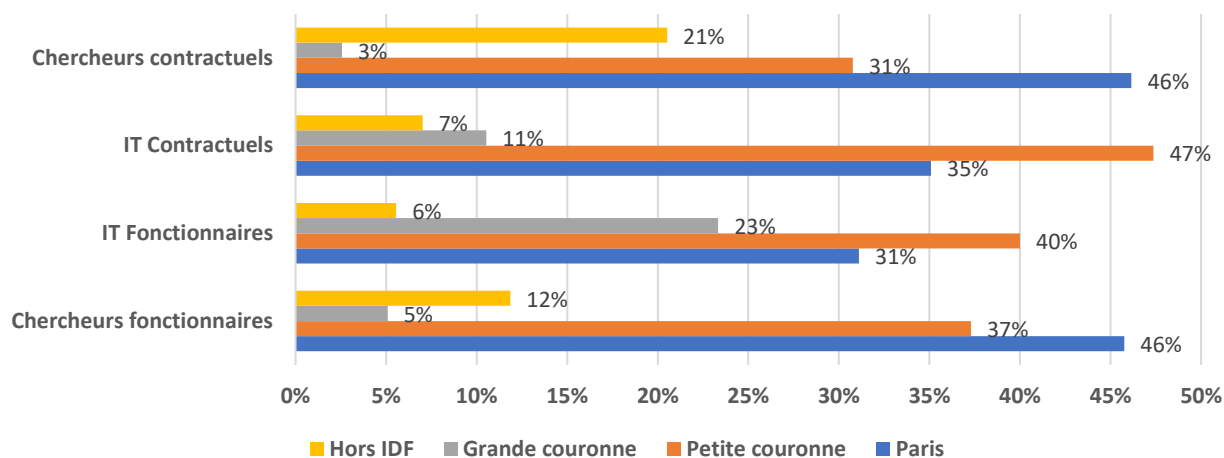
| Nationalité / Catégorie et statut | Chercheurs | | | IT | | | Total | | |
|-----------------------------------|----------------|--------------|-----------|----------------|--------------|------------|----------------|--------------|------------|
| | Fonctionnaires | Contractuels | Total | Fonctionnaires | Contractuels | Total | Fonctionnaires | Contractuels | Total |
| Paris | 27 | 18 | 45 | 28 | 20 | 48 | 55 | 38 | 93 |
| Petite couronne | 22 | 12 | 34 | 36 | 27 | 63 | 58 | 39 | 97 |
| Grande couronne | 3 | 1 | 4 | 21 | 6 | 27 | 24 | 7 | 31 |
| Hors IDF | 7 | 8 | 15 | 5 | 4 | 9 | 12 | 12 | 24 |
| Total | 59 | 39 | 98 | 90 | 57 | 147 | 149 | 96 | 245 |

Petite couronne : dép. 92, 93 et 94 ; Grande couronne : dép. 77, 78, 91, 95

Sur les 245 agents présents au 31/12/2022, 24 agents résident hors Île-de-France (9,8% de l'effectif total).

Paris est le lieu de résidence de 38 % des agents contre 42% en 2021, soit une baisse de 4%, la petite couronne 40% (+3% qu'en 2021) et la grande couronne 13% (+1%). 11% des ITA ont pour lieu de résidence la Grande couronne contre 1,6% des chercheurs.

Graph. 7 - Répartition des effectifs au 31/12/2022 par % de catégorie et statut



37% des fonctionnaires résident à Paris et 40% des contractuels.

46% des chercheurs et 33% des IT résident à Paris.

C. L'accueil à l'Ined

1. L'accueil scientifique à l'Ined de 2016 à 2022

Tab. 19 - accueil des doctorants et post-doctorants

| | Doctorants | Post-doctorants |
|------|------------|-----------------|
| 2021 | 52 | 20 |
| 2022 | 56 | 30 |

Précision méthodologique : à compter de 2022, le tableau ci-dessus fait apparaître l'ensemble des doctorants et post-doctorants, en 2021, seuls ceux financés sur IPSOS étaient notés.

Tab. 20 - Les autres types d'accueil scientifique

| Accueil | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Chercheurs associés | 41 | 44 | 40 | 42 | 44 | 37 | 39 |
| Chercheurs invités – DRIP | 67 | 64 | 54 | 60 | 43 | 16 | 34 |
| Retraités émérites | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 9 | 9 |
| Chercheurs accueillis en délégation ³ – DRIP | 7 | 6 | 8 | 8 | 8 | 5 | 10 |

Les chercheurs associés sont des personnels statutaires provenant d'un autre établissement, nommés, pour 1, 2 ou 3 ans, par la direction de l'établissement, après avis de l'assemblée des responsables d'UR.

34 chercheurs invités (dont 13 doctorants étrangers) et 21 chercheurs accueillis sur financement Demostaf et gérés par la DRIP. Les invitations, réalisées à la demande de chercheurs de l'établissement, ont une durée généralement comprise entre 15 jours et 3 mois (1 an maximum pour les doctorants).

³Campagne 2021-2022. Les chercheurs accueillis en délégation le sont pour une durée d'1 an le plus souvent (de septembre à août) et à temps complet.

En 2022, l'accueil scientifique de chercheurs en activité ou retraités à l'Ined s'établit ainsi : 39 chercheurs associés (contre 37 en 2021) ; 34 chercheurs invités (contre 16 en 2021, du fait de la pandémie de la Covid-19) et 10 chercheurs accueillis en délégation via la Direction des Relations Internationales et des Partenariats. Par ailleurs, 9 chercheurs bénéficient d'un éméritat.

2. L'accueil des stagiaires études supérieures et école selon leur cursus de formation, leur sexe et leur gratification

Tab. 21 - accueil des stagiaires études supérieures et écoles

| Cursus | Femmes | Hommes | Total | % de Femmes | Montant des gratifications |
|---------------------------|--------|--------|-------|-------------|----------------------------|
| Classe de 3ème | 1 | 2 | 3 | 33,3% | - € |
| Licences (L1,L2,L3) | 1 | 1 | 2 | 50% | - € |
| Master (M1,M2 hors Ensai) | 16 | 8 | 24 | 66,7% | 50 523 € |
| Ensai | 2 | 4 | 6 | 33,3% | 10 327 € |
| Autres | 2 | | 2 | 100% | - € |
| Total | 22 | 15 | 37 | 59,5% | 60 850 € |

En 2022, 37 stagiaires études supérieures ont été accueillis à l'Ined contre 41 en 2021. Si les stages école ne sont pas gratifiés, les stages études supérieures donnent lieu, pour 75% d'entre eux contre 80,5% en 2021, à une gratification moyenne de 2 173 € par étudiant. Pour l'Ined, le montant global annuel des gratifications stagiaires études supérieures s'élève à 60 849€ contre 75 453€ pour l'année 2021.

28 stagiaires études supérieures ont été gratifiés contre 33 en 2021. La durée des stages est comprise entre 1 et 6 mois continus ou réalisés sur 2 périodes de l'année. 86% des stages ont été effectués au sein des unités de recherche de l'établissement (sur les 37 stages, seulement 5 ont été effectués dans les fonctions support).

D. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL A L'INED

1. Synthèse des entrées et sorties des personnels de l'Ined selon la catégorie et le sexe en 2022

Définitions :

Entrée : agent, titulaire ou contractuel, qui entre dans les effectifs de l'Ined au cours de l'année N pour la première fois ou revient après une interruption d'activité au sein de l'établissement. Les agents stagiaires (lauréats d'un concours) recrutés préalablement sur contrat sont considérés comme sortants et entrants du fait du changement de catégorie (passage de statut de contractuel (-1) à fonctionnaire (+1)).

Sortie : agent, titulaire ou contractuel, qui quitte l'Ined (définitivement ou temporairement) et sort des effectifs durant l'année N.

Précisions méthodologiques : un agent dont le dernier jour est le 31/12/N sort des effectifs le 01/01/N+1. De plus, l'analyse des mouvements de personnel ne prend pas en compte les collaborateurs et vacataires à la tâche. Par ailleurs, dans le cas d'agents sortis puis entrés de nouveau ou ayant eu plusieurs contrats non continus dans l'année, 1 seule situation (d'entrée ou de sortie) par agent a été prise en compte.

Tab. 22 - Répartition des entrées et sorties par catégorie selon le sexe

| Catégorie/Sexe | Entrées | | | Sorties | | | Solde |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | |
| Chercheurs | 11 | 5 | 16 | 9 | 5 | 14 | 2 |
| IT | 20 | 9 | 29 | 32 | 13 | 45 | -16 |
| Total | 31 | 14 | 45 | 41 | 18 | 59 | -14 |

En 2022, 45 agents sont entrés à l'Ined (68 en 2021) : 16 chercheurs et 29 IT (21 chercheurs et 47 IT en 2021). À l'inverse, 59 agents sont sortis (contre 40 en 2021) : 14 chercheurs et 45 IT (contre 12 chercheurs et 28 ITA en 2020). Ces mouvements concernent essentiellement l'effectif des contractuels avec 42 sorties pour 33 entrées. Par ailleurs, ces mouvements, n'ont pas eu d'incidence majeure sur les ETPT 2022. Cependant, ces chiffres témoignent d'une mobilité plus importante chez les contractuels comme l'indiquera le zoom effectué sur les effectifs fonctionnaire.

Tab. 22 bis – Zoom sur les entrées et les sorties des fonctionnaires de 2018 à 2022 :

| Motifs d'entrée | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | Moyenne |
|-------------------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-------------|
| | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | |
| Entrées chercheurs | 2 | 1 | 3 | 6 | 0 | 6 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 0 | 3 | 3,6 |
| Entrées IT | 5 | 3 | 8 | 2 | 0 | 2 | 3 | 8 | 11 | 6 | 3 | 9 | 5 | 4 | 9 | 7,8 |
| Total entrées | 7 | 4 | 11 | 8 | 0 | 8 | 6 | 9 | 15 | 7 | 4 | 11 | 8 | 4 | 12 | 11,4 |
| Sorties chercheurs | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1,8 |
| Sorties IT | 11 | 1 | 12 | 4 | 2 | 6 | 6 | 1 | 7 | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 9 | 8,6 |
| Total sorties | 11 | 2 | 13 | 6 | 2 | 8 | 7 | 3 | 10 | 4 | 6 | 10 | 6 | 5 | 11 | 10,4 |
| Delta sorties entrées Cherc. | 2 | 0 | 2 | 4 | 0 | 4 | 2 | -1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1,8 |
| Delta sorties entrées IT | -6 | 2 | -4 | -2 | -2 | -4 | -3 | 7 | 4 | 2 | -2 | 0 | 1 | -1 | 0 | -0,8 |
| Delta sorties entrées | -4 | 2 | -2 | 2 | -2 | 0 | -1 | 6 | 5 | 3 | -2 | 1 | 2 | -1 | 1 | 1 |

Pour une moyenne de 11,4 entrées et 10,4 sorties, le solde sur les 5 années est d'une unité. Reflet d'une stabilité des effectifs au sein de l'Ined. Par ailleurs, ces données correspondent au Tableau n°1 avec 58 PP chercheur en 2021 pour 59 PP en 2022, soit une unité supplémentaire - Les IT restant au nombre de 90 PP dont 3 EF entre 2021 et 2022 car les entrées et les sorties s'annulent avec au global une sortie et une entrée.

2. Entrées à l'Ined

Tab. 23 - Répartition des entrées des agents fonctionnaires selon le motif et le sexe de 2018 à 2022

| Motifs d'entrée | Catégories | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|--|------------|------|---|-------|------|---|-------|------|---|-------|------|---|-------|------|---|-------|
| | | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL |
| Concours | | 4 | 0 | 4 | 4 | 0 | 4 | 2 | 5 | 7 | 4 | 2 | 6 | 5 | 1 | 6 |
| | Chercheurs | 2 | | 2 | 2 | | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | | 2 |
| | IT | 2 | | 2 | 2 | | 2 | | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 |
| Détachement entrant | | 3 | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| | Chercheurs | | | 0 | | | 0 | | | 0 | | | 0 | 1 | | 1 |
| | IT | 3 | 3 | 6 | | | 0 | 1 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | | 1 | 1 |
| Réintégration après détachement | | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | Chercheurs | | | 0 | 1 | | 1 | | | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | IT | | | 0 | | | 0 | 1 | | 1 | | | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Réintégration après disponibilité | | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Chercheurs | | | 0 | 2 | | 2 | 1 | | 1 | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | IT | | | | | | | 1 | | 1 | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Retour après congé parental ou longue durée | | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| | Chercheurs | | 1 | 1 | 1 | | 1 | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| | IT | | | | | | | | | | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| Total chercheurs | | 2 | 1 | 3 | 6 | 0 | 6 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 0 | 3 |
| Total IT | | 5 | 3 | 8 | 2 | 0 | 2 | 3 | 8 | 11 | 6 | 3 | 9 | 5 | 4 | 9 |
| Total | | 7 | 4 | 11 | 8 | 0 | 8 | 6 | 9 | 15 | 7 | 4 | 11 | 8 | 4 | 12 |

Le recrutement par voie de concours est constant alors que celui par voie de détachement sur contrat est en légère baisse.

3. Sorties de l'Ined

Tab. 24 - Répartition des sorties des agents fonctionnaires selon le motif et le sexe de 2018 à 2022

| Motifs de sortie | Catégories | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|---|------------|------|---|-------|------|---|-------|------|---|-------|------|---|-------|------|---|-------|
| | | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL |
| Démission (et sortie définitive) | | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Chercheurs | | 1 | 1 | | | 0 | | 1 | 1 | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | IT | | | 0 | 1 | | 1 | 3 | | 3 | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Décès | | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Chercheurs | | | 0 | 1 | | 1 | | | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | IT | | | 0 | | | 0 | | | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Retraite | | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 |
| | Chercheurs | | | 0 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 2 | | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| | IT | 1 | | 1 | 2 | | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| Disponibilité | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | Chercheurs | | | 0 | | | 0 | | | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | IT | | | 0 | | | 0 | | | 0 | | | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Congé parental ou longue durée | | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Chercheurs | | | 0 | | | 0 | | | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | IT | 2 | | 2 | | | 0 | | | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Détachement sortant | | 5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| | Chercheurs | | | 0 | | | 0 | | | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | IT | 5 | | 5 | | | 0 | | | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| Fin accueil en détachement | | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| | Chercheurs | | | 0 | | | 0 | | | 0 | | | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | IT | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | | 1 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 |
| Total chercheurs | | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 |
| Total IT | | 11 | 1 | 12 | 4 | 2 | 6 | 6 | 1 | 7 | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 9 |
| Total sorties | | 11 | 2 | 13 | 6 | 2 | 8 | 7 | 3 | 10 | 4 | 6 | 10 | 6 | 5 | 11 |

Sur la période 2017-2021, la balance entrée/sortie est négative (-4). La catégorie des chercheurs fait ressortir un solde positif (sorties – entrées) de 10, alors que celui des IT négatif (-14). L'observation sur la période 2019-2021, fait apparaître un solde positif

(+6) est une balance entrée/sortie des IT nulle. L'évolution de ces balances sur les 2 périodes susmentionnées s'explique principalement par le recrutement par concours de 10 IT au cours de ces 3 dernières années. Au total, de 2019 à 2021, 17 recrutements se sont réalisés par voie de concours (chercheurs et IT)

Récapitulatif des entrées et sorties des fonctionnaires :

| | FONCTIONNAIRES | | | CHERCHEURS | | | ITA | | |
|--|----------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | F | H | TOT | F | H | TOT | F | H | TOT |
| Nombre 31/12/2021 | 100 | 48 | 148 | 35 | 23 | 58 | 65 | 25 | 90 |
| ENTREES 2022 | 8 | 4 | 12 | 3 | - | 3 | 5 | 4 | 9 |
| <i>concours</i> | 5 | 1 | 6 | 2 | - | 2 | 3 | 1 | 4 |
| <i>Recrutement par voie de détachement</i> | 1 | 1 | 2 | 1 | - | 1 | - | 1 | 1 |
| <i>Réintégration après détachement</i> | 1 | 2 | 3 | - | - | - | 1 | 2 | 3 |
| <i>Réintégration après Congé longue durée</i> | 1 | - | 1 | - | - | - | 1 | - | 1 |
| SORTIES 2022 | 6 | 5 | 11 | 2 | - | 2 | 4 | 5 | 9 |
| <i>Départ en retraite</i> | 3 | 1 | 4 | 1 | - | 1 | 2 | 1 | 3 |
| <i>Départ en détachement/PNA (agents Ined)</i> | 2 | 2 | 4 | - | - | - | 2 | 2 | 4 |
| <i>Disponibilité</i> | | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 |
| <i>Fin d'accueil en détachement entrant</i> | 1 | 1 | 2 | 1 | - | 1 | | 1 | 1 |
| Nombre au 31/12/2022 | 102 | 47 | 149 | 36 | 23 | 59 | 66 | 24 | 90 |

4. Recrutements par mobilité interne à l'Ined en 2022

En 2022, 2 postes nouvellement créés ont été pourvus par mobilité interne par des agents de l'Ined, permettant la poursuite de leur évolution professionnelle au sein de l'Institut. Ces mobilités ont concerné :

-2 agents titulaires (2F ; AI + IE).

E. LES PROMOTIONS ET CONCOURS A L'INED

1. Synthèse des départs en retraite de l'Ined selon la filière et le corps de 2016 à 2022

Tab. 25 - Répartition des départs en retraite selon catégorie de 2016 à 2022

| Catégorie | Corps | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2016-2022 |
|--------------|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| Chercheurs | DR | 1 | | | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 |
| | CR | | | | | | | 0 | |
| IT | IR | 1 | 3 | 1 | | | 1 | | 17 |
| | IE | | | | | 1 | 2 | | |
| | AI | | | | 1 | 3 | | 2 | |
| | TR | | | | 1 | | | 1 | |
| | AT | | | | | | | | |
| Total | | 2 | 3 | 1 | 3 | 6 | 4 | 4 | 23 |

En 2022, 4 agents de l'Ined (3F et 1H) ont pris leur retraite : 1 DR1 ; 1 TR ; 2 AI. L'âge moyen des agents partis effectivement en retraite en 2022 est de 62 ans (contre 63 ans en 2021), toutes catégories confondues. Entre 2017 et 2022, l'Ined comptabilise 23 départs en retraite, 6 chez les chercheurs et 17 chez les personnels IT.

2. Les promotions de corps et avancements de grade des fonctionnaires à l'Ined de 2016 à 2022

Les dispositions relatives aux promotions de corps et avancements de grade des chercheurs figurent dans le décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques

a) Les promotions de corps et avancements de grade¹ des chercheurs de 2016 à 2022

Tab. 26 - Répartition des promotions par avancement de grade chercheurs selon le grade et le sexe de 2016 à 2022

| Grade d'accès | 2016 | | | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | F | H | TOT. | F | H | TOT. | F | H | TOT. | F | H | TOT. | F | H | TOT. | F | H | TOT. | F | H | TOT. |
| DRCE 2 | | | 0 | | | 0 | | | 0 | 1 | 1 | | | 0 | | | 0 | 1 | | 1 | |
| DRCE 1 | | | 0 | | | 0 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | 0 | | 1 | | 1 | |
| DR 1 | | 2 | 2 | | 1 | 1 | | | 0 | 2 | | 2 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 1 | | 1 | |
| CR HC | | | 0 | | | 0 | 2 | 1 | 3 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | 1 | |
| CR 1 | 1 | 1 | 2 | | | 0 | | | 0 | | | 0 | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| Total | 1 | 3 | 4 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 0 | 2 | 3 | 1 | 4 |

En 2022, 4 chercheurs (3 femmes et 1 hommes) ont été promus.

3. Les promotions de corps et avancements de grade¹ des personnels ITA de 2016 à 2022

Tab. 27 - Répartition des promotions par changement de corps avancement de grade IT selon le corps ou le grade et le sexe de 2016 à 2022

| Corps et Grade d'accès | 2016 | | | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|------------------------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | F | H | TOT. | F | H | TOT. | F | H | TOT. | F | H | TOT. | F | H | TOT. | F | H | TOT. | F | H | TOT. |
| IR HC | | | - | | | - | | | - | | | - | | | - | 1 | | 1 | | | - |
| IR 1 | | 1 | 1 | | | - | | | - | | | - | | | - | | | - | | | - |
| IE HC | | | - | | | - | | | - | 2 | | 2 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | 1 |
| IE 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | | 2 | | | - | | | - | | | - | | | - | 1 | | 1 |
| IE CN | | 1 | 1 | | | - | | | - | 1 | 1 | 2 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | 1 |
| IE 2 | | | - | | | - | | | - | | | - | 1 | | 1 | | | - | 1 | | 1 |
| AI | | | - | | | - | | | - | 1 | 1 | 2 | | | - | 1 | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| TR CE | | | - | | | - | | | - | | | - | | | - | 2 | | 2 | 1 | | 1 |
| TR CS | | 3 | 3 | 2 | | 2 | | | - | 1 | 1 | 2 | 1 | | 1 | 2 | | 2 | 1 | | - |
| TR CN | | | - | | | - | | | - | 1 | 1 | 2 | | | - | | | - | | | - |
| AJT 1 | 1 | 1 | 2 | | | - | | | - | | | - | | | - | | | - | | | - |
| Total | 2 | 8 | 10 | 4 | - | 4 | - | - | - | 5 | 2 | 7 | 4 | - | 4 | 8 | - | 8 | 6 | 1 | 7 |

En 2022, 7 personnels ITA (6 femmes ET 1 hommes) ont été promus, respectivement aux grades de TRCS, TRCE, AI, IECN, IEHC.

Tab. 28 – Récapitulatifs des candidatures ITA à la sélection professionnelle et à l'avancement au choix

| | Femmes | Hommes | TOTAUX | BAP D | BAP F | BAP J |
|-------------------------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|
| Promus | 6 | 1 | 7 | 1 | 1 | 5 |
| Ayant déposé un dossier | 23 | 5 | 28 | NR | NR | NR |
| Promouvables | 69 | 17 | 86 | NR | NR | NR |

Tab. 29 – Données sur les candidatures ITA à la sélection professionnelle et à l'avancement au choix

| | Structures | Sélection professionnelle | | | | Avancement au choix | | | | | | | | | |
|---|-------------------------|---------------------------|----|------|----|---------------------|---|------|----|----|----|----|---|------|----|
| | | TRCS | | TRCE | | TRCS | | TRCE | | AI | | IE | | IEHC | |
| | | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H |
| UNITES DE RECHERCHE ET DE SERVICE | Promus | | | | | | | 1 | | | | | | | |
| | Ayant déposé un dossier | 2 | | | | 2 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| | Promouvables | 3 | | 2 | | 2 | | 2 | | 4 | | 2 | 1 | 1 | |
| DIRECTION ET SERVICES D'APPUI | Promus | 1 | | 1 | | | | | | 0 | 0 | 0 | | 1 | 0 |
| | Ayant déposé un dossier | 2 | 0 | 1 | 0 | | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | | 3 | 1 |
| | Promouvables | 3 | 1 | 2 | 2 | | 1 | 2 | 2 | 8 | 3 | 1 | | 5 | 2 |
| SECRETARIAT GENERAL ET SERVICES SUPPORT | Promus | 0 | 0 | 0 | | 1 | | 0 | | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | Ayant déposé un dossier | 1 | 0 | 0 | | 1 | | 0 | | 3 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| | Promouvables | 4 | 1 | 2 | | 2 | | 2 | | 7 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| HORS INED (DETACHEMENT) | Promus | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 0 | | | | |
| | Ayant déposé un dossier | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 1 | | | | |
| | Promouvables | 1 | | 2 | | 1 | | 2 | | 4 | 1 | | | | |
| TOTALS PAR SEXE | Promus | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| | Ayant déposé un dossier | 5 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 7 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| | Promouvables | 11 | 2 | 8 | 2 | 5 | 1 | 8 | 2 | 23 | 5 | 6 | 2 | 8 | 3 |
| TOTALS | Promus | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 |
| | Ayant déposé un dossier | | 5 | | 1 | | 3 | | 2 | | 9 | | 4 | | 4 |
| | Promouvables | | 13 | | 10 | | 6 | | 10 | | 28 | | 8 | | 11 |

4. Les concours de recrutement à l'Ined en 2022

Tab. 30 – Les concours externes de recrutement des chercheurs

| Concours | Sur profil | Emplois proposés | Candidatures reçues | Admis-es à concourir | | | Admissibles | | | Recruté-es | | |
|-------------------------|------------|------------------|---------------------|----------------------|----------|-----------|-------------|----------|-----------|------------|----------|----------|
| | | | T | F | H | T | F | H | T | F | H | T |
| DR2 | oui | 1 | 6 | 4 | 2 | 6 | 4 | 2 | 6 | 0 | 1 | 1 |
| CRCN | oui | 2 | 23 | 14 | 7 | 21 | 6 | 0 | 6 | 2 | 0 | 2 |
| TOTAL CHERCHEURS | | 3 | 29 | 18 | 9 | 27 | 10 | 2 | 12 | 2 | 1 | 3 |

Commentaire : 2 concours externes ont été ouverts pour 3 emplois de chercheurs à l'Ined en 2022 :

- 2 chargé-e-s de recherche de classe normale (CRCN), démographie et disciplines connexes ;
- 1 directeur-trice de recherche de 2e classe (DR2), toutes les disciplines de l'établissement.

Sur 10 candidats admis (5 femmes et 5 hommes - 3 sur liste principale et 7 sur liste complémentaire), 3 agents ont été finalement recrutés. Les 2 emplois de CRCN ont été pourvus par des candidats extérieurs à l'Ined. Les 3 candidats recrutés sont de nationalité française. Le poste de DR2 a été pourvu par un agent titulaire déjà en poste à l'Ined. C'est pourquoi « 2 » agents et non « 3 » apparaît dans les entrées 2022.

Tab. 31 – Les concours externes de recrutement des personnels ITA**5 concours ont été ouverts en 2022 : 1 en catégorie B et 4 en catégorie A**

| | assistant-e d'unité de recherche | assistant-e d'unité de recherche | Ingénieur-e data | Ingénieur-e données démographiques | Ingénieur-e développeur-se informatique |
|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------|--|---|
| Catégorie | B | A | A | A | A |
| Grade | TR CN | AI | IE CN | IE CN | IE CN |
| Emploi | Assitant-e d'UR | Assistant-e de direction | Ingénieur-e data | Ingénieur-e données démographiques | Ingénieur-e développeur-se informatique |
| Service | UR | Direction | SMS | SES | SES |
| BAP | J | J | E | D | E |
| Nb candidatures internes | 2 | 6 | 2 | 2 | 1 |
| Nb candidatures externes | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| Admis-e-s à concourir | 2F – 0H | 6F – 0H | 0F – 3H | 1F – 1H | 2F – 1H |
| Admissibles | 2F – 0H | 4F – 0H | 0F – 3H | 1F – 1H | 2F – 1H |
| Recruté-es | 1F | 1F | 1H | 1F | 1F |

Commentaire : En 2020, 5 concours externes avaient été ouverts dont 1 n'avait pas été pourvus. En 2021, 3 avaient été ouverts pour 4 emplois de personnels ITA, tous avaient été pourvus.

En 2022, cette année encore, chacun des 5 emplois a été pourvu par un candidat qui était en poste à l'Ined en 2022, dont 4 en tant que contractuel et 1 en tant que fonctionnaire. C'est pourquoi apparait dans le tableau n°... 4 unités pour entrées dans l'effectif des titulaires par voie de concours.

Aucun concours interne n'a été ouvert en 2022.

PARTIE 2

RÉMUNÉRATIONS ET MASSE SALARIALE



II. LES REMUNERATIONS ET LA MASSE SALARIALE A L'INED

A. LES REMUNERATIONS VERSEES EN 2022

1. Rémunérations brutes moyennes versées en 2022

Tab. 1 - Rémunérations brutes moyennes, par corps et sexe (hors EF, détachés sur contrat et apprentis) versées en 2021 et 2022

Ces données correspondent à la masse salariale.

| Grades | Rémunération moyenne brute mensuelle 2021 (incl. primes et indemnités - hors SFT et rachat CET)) | | | | | | | | | Rémunération moyenne brute mensuelle 2022 (incl. primes et indemnités - hors SFT et rachat CET)) | | | | | | | | | Augm en € | augm en % | |
|----------------|---|-------|------|--------|------|------|-------|------|------|---|-------|-------------------|--------|------|-------------------|-------|-------|------|--------------|--------------|----|
| | Femmes | | | Hommes | | | TOTAL | | | Femmes | | | Hommes | | | TOTAL | | | | | |
| | PP | ETPT | € | PP | ETPT | € | PP | ETPT | € | PP | ETPT | € | PP | ETPT | € | PP | ETPT | € | | | |
| | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | | | |
| CH | DR | 16 | 16,0 | 5 199 | 10 | 9,2 | 5 306 | 26 | 25,2 | 5 240 | 16 | 15,1 | 5552 | 10 | 10,0 | 5422 | 26 | 25,1 | 5500 | 262 | 5% |
| | CR | 18 | 17,3 | 3 840 | 14 | 13,0 | 3 794 | 32 | 30,4 | 3 820 | 20 | 18,2 | 3774 | 13 | 13,0 | 3970 | 33 | 31,2 | 3856 | 35 | 1% |
| | Contractuels | 34 | 23,3 | 2 374 | 15 | 8,7 | 2 918 | 54 | 32,0 | 2 526 | 32 | 24,1 | 2413 | 17 | 12,1 | 3032 | 49 | 36,2 | 2620 | 98 | 4% |
| IT | IR | 5 | 5 | (-) | 2 | 2 | (-) | 7 | 7 | 4 673 | 5 | 4,8 | (-) | 1 | 1,0 | (-) | 6 | 5,8 | 4946 | 273 | 6% |
| | IE | 27 | 23 | 3 659 | 13 | 12 | 3 631 | 40 | 35 | 3 650 | 28 | 27,1 | 3818 | 13 | 12,0 | 3727 | 41 | 39,1 | 3790 | 141 | 4% |
| | AI | 11 | 10 | (-) | 2 | 2 | (-) | 13 | 12 | 3 024 | 15 | 13,8 | (-) | 1 | 0,4 | (-) | 16 | 14,3 | 3189 | 165 | 5% |
| | TR | 21 | 19 | 2 438 | 7 | 6 | 2 435 | 28 | 25 | 2 437 | 20 | 18,0 | 2645 | 8 | 6,4 | 2490 | 28 | 24,4 | 2604 | 167 | 7% |
| | CDD(5) | 53 | 35,8 | 2 706 | 21 | 15,9 | 2 489 | 80 | 52 | 2 646 | 65 | 42,7 | 3028 | 19 | 12,9 | 2742 | 84 | 55,6 | 2962 | 141 | 5% |
| | CDI(5) | 8 | 6,8 | (-) | 1 | 1 | (-) | 9 | 8 | 4 301 | | | | | | | | | | | |
| Totaux | 193 | 156,2 | | 85 | 69,8 | | 278 | 226 | | 201 | 163,8 | | 82 | 67,8 | | 283 | 231,6 | | | | |
| Moyenne | | | 3282 | | | 3475 | | | 3344 | | | 3530 ⁴ | | | 3798 ⁴ | | | 3683 | 347 | 10% | |

Source : Astre RH. La mention « (-) » indique que les informations ont été retirées du tableau pour garantir l'anonymisation des données. Retraitement SRH. Données arrondies à l'€ près.

(1) : nombre de d'agents rémunérés par l'Ined au cours de l'année 2022 (hors EF, détachés sur contrat et apprentis).

(2) : équivalent temps plein travaillé (hors EF, détachés sur contrat et apprentis)

(3) : rémunération totale moyenne montant moyen calculée en fonction des ETPT. Tous les éléments de paie sont comptabilisés (ex. SFT, remboursement des transports, forfait télétravail, etc.).

(4) : Moyenne pour les femmes et les hommes ne comprenant pas les données des IR, AI et contractuels.

(5) : L'année passée, la distinction des CDD et CDI était réalisée. La fusion a été opérée cette année afin de garantir l'anonymisation des informations des agents en CDI.

La rémunération brute moyenne mensuelle versée par l'Ined en 2022 est de 3 683€. Elle était de 3 336€ en 2021 (et non 3 344€ comme indiqué dans le bilan social 2021) une hausse des salaires de 10% est enregistrée. Cette hausse s'explique en partie par les augmentations de la valeur du point (+3,5 % en juillet 2022), du montant des primes des chercheurs, les nouvelles mesures telles que la prise en charge de la complémentaire santé, l'indemnité télétravail, etc.

2. Primes et indemnités versées en 2022 à l'Ined

a) Primes et indemnités versées aux chercheurs

Les primes et indemnités suivantes ont été versées par l'Ined en 2022 :

▪ De la prime de recherche à la C1

La prime de recherche qui a été instituée par le décret n°57-759 du 6 juillet 1957 a été abrogée au profit de la composante liée au grade (C1) du RIPEC.

A l'Ined, la C1 est mise en place en paie de mai 2022 avec effet rétroactif au 1er janvier 2022. Tous les fonctionnaires sur un corps de recherche perçoivent cette prime. Les montants individuels sont fixés par arrêtés et évoluent ainsi au cours des 3 dernières années :

Tab. 2 –Données relatives aux primes de recherche et C1

| Années | Directeurs de recherche | Chargés de recherche | Coûts annuels | Nombre aux 31 décembre |
|--------|-------------------------|----------------------|---------------|------------------------|
| 2021 | 1620 € | 2220 € | 108 395 € | 57 |
| 2022 | 2800 € | 2800 € | 157 763 € | 58 |

▪ De l'ISFIC à la C2

Le décret n°2006-491 du 26 avril 2006 institue une indemnité spécifique versée aux chercheurs des EPST qui exercent une mission d'intérêt collectif. Les critères d'attribution de l'ISFIC sont votés en conseil d'administration de l'établissement et la part allouée à chaque bénéficiaire est fixe.

Comme l'ISFIC, la C2 est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières déterminées par décision de la directrice de l'Ined conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et aux LDG. Chaque année, l'enveloppe budgétaire qui constitue la C2 est présentée et votée par le CA de l'Ined. A l'Ined, elle est mise en place et remplace l'ISFIC à compter du 1er septembre 2022.

Les fonctions retenues pour l'octroi de cette composante sont réparties en 3 groupes :

- groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires
- groupe 2 : responsabilités supérieures
- groupe 3 : fonctions de direction.

| Fonctions exercées au sein de l'Ined et identifiées pour la C2 en 2022 | Groupe |
|--|--------|
| Directeur·trice délégué·e | 3 |
| Rédacteur·trice en chef | 2 |
| Président·e du comité de lecture des collections | 2 |
| Délégué·e aux affaires doctorales et post-doctorales | 2 |
| Agent assurant une mission d'appui d'intérêt général ou une responsabilité administrative particulière | 2 |
| Co-président·e du comité de lecture des collections | 1 |
| Co-rédacteur·trice en chef | 1 |
| Agent assurant une mission temporaire confiée par la Directrice de l'Ined pour une durée maximale de 18 mois (l'indemnité est versée à la fin de la mission après évaluation des résultats atteints au regard des objectifs fixés dans la lettre de mission) | 1 |

Les objectifs relatifs à la C2 inscrits dans les LDG ministérielles relatives au RIPEC sont d'ici 2027 :

- atteindre au moins 20% de la dépense faite au titre de la composante statutaire (C1) ;
- limiter le nombre de bénéficiaires à 35 % des chercheurs titulaires

Tab. 3 –Données relatives à l'ISFIC et à la C2

| Années | Nombre de bénéficiaires (aux 31 décembre) | | | | Coûts annuels | % de la C1 (€) | % de la C1 (nb bénéficiaires) |
|--------|---|----------|----------|-------|---------------|----------------|-------------------------------|
| | Groupe 1 | Groupe 2 | Groupe 3 | Total | | | |
| 2021 | | | | | | | |
| ISFIC | - | - | - | 10 | 36 777 € | | |
| 2022 | | | | | 43 189,15 € | 27% | 19% |
| ISFIC | - | - | - | _(1) | 27 599,40 € | | |
| C2 | 4 | 5 | 2 | 11 | 15 589,75 € | | |

1 : 10 agents percevaient l'ISFIC au 30/09/2022

Tab. 3bis – Répartition de l'ISFIC et la C2 par corps et sexe

| CORPS | 2021 | | | 2022 | | |
|--------------|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|
| | F | H | Total | F | H | Total |
| CR | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| DR | 6 | 2 | 8 | 5 | 3 | 8 |
| Total | 7 | 3 | 10 | 7 | 4 | 11 |

▪ De la Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) à la C3

Le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 modifié a institué une prime d'encadrement doctoral. Cette prime peut être accordée aux directeurs-trices de recherche et aux chargé-e-s de recherche dont l'activité scientifique est jugée d'un haut niveau au regard notamment de leur production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées. Elle peut également être attribuée aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche et aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national. La PEDR est attribuée pour une période de 4 ans. Les dernières PEDR ont été octroyées en 2021, elles devraient ainsi être versées jusqu'au 31 décembre 2024.

La C3 est une prime individuelle versée uniquement sur demande ; pour la formuler le chercheur fonctionnaire dépose un dossier de candidature. Les dossiers sont évalués par la commission d'évaluation des chercheurs (CEVA) à l'égard du chercheur concerné. La C3 est attribuée pour une période de 3 ans.

Les objectifs relatifs à la C3 inscrits dans les LDG ministérielles relatives au RIPEC sont d'ici 2027 :

- d'atteindre au moins 30% de la dépense faite au titre de la composante statutaire (C1) ;
- qu'a minima 45% des chercheurs titulaires la perçoive.

Tab. 4–Données relatives à la PEDR et à la C3

| Date | Nombre de DR | Nombre de CR | Montant annuel indiv. | Coûts annuels ⁽¹⁾ | % de la C1 (€) | % de la C1 (nb bénéficiaires) |
|-------------|--------------|--------------|-----------------------|------------------------------|----------------|-------------------------------|
| 2021 | | | | | | |
| PEDR | 1 | 10 | 5060 € | 55 660 € | | |
| 2022 | | | | | | |
| PEDR | 1 | 7 | 5060 € | 66 280 € | 42% | 24% |
| C3 | 2 | 4 | 4300 € | 40 480 € | | |
| | | | | 25 800 € | | |

1 : les montants indiqués correspondent à ce qui a été versé au titre de l'année considérée (droit constaté). Aussi, les dépenses imputées sont différentes. Plus élevées pour l'année 2021 et le sont moins pour l'année 2022.

En 2021, des rattrapages de gestion avaient été réalisés au titre de l'année 2020, les décaissements 2021 constatés au compte financier (70 840 €) sont donc supérieurs.

D'autre part, le décret n°2022-1231 susmentionné prévoyait une date d'effet au 1er octobre de l'année au titre de laquelle les décisions étaient arrêtées. Cette date d'effet a été avancée au 1er janvier par le décret n°2022-1602 publié le 21 décembre 2022. Un rattrapage en paie a donc été nécessaire, il est intervenu en paie de février 2023 au titre de janvier à septembre 2022. Les décaissements constatés au compte financier (46 930 €) sont donc inférieurs.

Tab. 4bis– Répartition de la PEDR et la C3 par corps et sexe

| CORPS | 2021 | | | 2022 | | |
|--------------|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|
| | F | H | Total | F | H | Total |
| CR | 6 | 4 | 10 | 7 | 4 | 11 |
| DR | - | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| Total | 6 | 5 | 11 | 8 | 4 | 14 |

b) Primes et indemnités versées aux personnels ITA

▪ Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) :

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel a pour objet de rationaliser et simplifier la complexité des différents régimes indemnitaires au sein des trois fonctions publiques. L'arrêté d'application propre aux agents du MESRI a été pris en date du 19 juillet 2017.

Le RIFSEEP se décline en 2 volets :

1. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement ;
2. le complément indemnitaire annuel (CIA), institué par l'article 4 du décret 2014-513, et qui fait l'objet d'un versement annuel non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre et comporte deux parties : un versement alloué à tous les agents qui comprend la prise en charge de la mesure dite « du transfert primes-points » instituée avec le protocole des parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) ; un versement en lien avec l'engagement professionnel et la manière de servir prenant en compte les critères d'attribution débattus en groupe de travail et présentés aux instances (CT et CA).

Depuis le 1er septembre 2017, l'IFSE est versée aux agents fonctionnaires de l'Ined. Au titre de l'IFSE, des critères de cotation des emplois ont été élaborés en groupe de travail puis présentés aux instances. 92 emplois ont été classés dans des groupes de fonction au 1er septembre 2017. Les corps d'IR, IE, TR comportent 3 groupes. Celui d'AI, 2 groupes.

Tab. 5 - Évolution des primes RIFSEEP moyennes versées aux ITA de l'Ined entre 2016 et 2022 (montants annuels)

| Corps | 2017* | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Évolution 2017-2022 |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------|
| IR | 10 114 | 10 156 | 10 447 | 10 684 | 10 558 | 10 314 | 1% |
| IE | 7 568 | 8 172 | 8 399 | 8 356 | 9 383 | 9 359 | 14% |
| AI | 5 089 | 5 885 | 5 068 | 6 050 | 6 467 | 6 544 | 28% |
| TR | 3 424 | 4 097 | 3 752 | 4 272 | 4 624 | 4 738 | 30% |
| Tous corps confondus | 5 839 | 6 413 | 6 431 | 6 874 | 7 576 | 7 610 | 15% |

* Le RIFSEEP ayant été mis en place le 1^{er} septembre 2017 au sein de l'Ined, l'information notée correspond au cumul des primes versées aux ITA au cours de cette période (PPRS, PFI et ISFIC).

Précisions méthodologiques : moyenne des IFSE et CIA des ITA fonctionnaires (hors détachés sur contrat) présents au 31 décembre 2022.

Le montant moyen des primes du RIFSEEP enregistre une légère augmentation entre 2021 et 2022 (+0,45%).

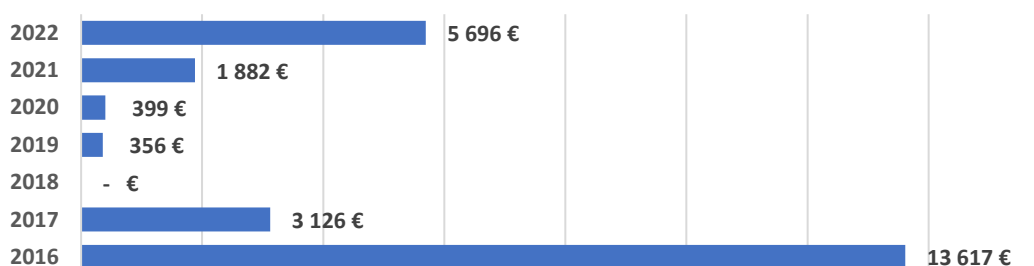
Néanmoins, les lignes directrices de gestion de l'Ined relatives au régime indemnitaire des ingénieurs et techniciens fonctionnaires ont été adoptées en comité technique de l'Ined en date du 24 novembre 2022.

Une augmentation de l'enveloppe globale de l'IFSE de 5% a été actée. L'impact interviendra en 2023 avec effet rétroactif en 2022. Les chiffres du tableau 5 ne prennent pas en compte cette évolution ; aussi, l'augmentation est en réalité plus élevée que +0,45%.

d) Autres indemnités versées aux fonctionnaires

- **Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)** : La GIPA, instaurée par le décret 2008-539 du 06 juin 2008 modifié, est une indemnité compensatrice des pertes de pouvoir d'achat des fonctionnaires. La GIPA est calculée à partir du taux d'inflation. La GIPA est donc en lien avec les avancements. Moins la rémunération d'un agent augmente, plus il est éligible au versement de la GIPA. En 2022, 4 agents ont bénéficié de la GIPA à hauteur de 5 696 € (soit une moyenne de 1424€ par bénéficiaire).

Graph.1 - Montant annuel de la GIPA versée entre 2016 et 2022



- **Indemnité versée au titre du compte épargne temps (CET)** :

L'indemnité journalière de rachat de CET est forfaitaire et définie par catégorie statutaire :

| Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|-------------|-------------|-------------|
| 135 € | 90 € | 75 € |

Tab. 6 –Données relatives à l'évolution des demandes d'indemnisation de CET

| Année | Effectif | Nombre total de jours rachetés | Montant total brut annuel versé |
|-------|----------|--------------------------------|---------------------------------|
| 2018 | 31 | 353 | 47 055 € |
| 2019 | 32 | 479 | 64 315 € |
| 2020 | 37 | 573 | 76 465 € |
| 2021 | 28 | 490 | 65 700 € |
| 2022 | 59 | 652 | 84 690 € |

Une forte progression est constatée sur les demandes d'indemnisation de jours de CET, tant sur le nombre de demandeurs que sur le nombre de jours et particulièrement au sein de la population des chercheurs.

En 2022, 59 agents (contre 28 en 2021) ont demandé une indemnisation de jours épargnés sur leur CET (652 jours en 2022 / 490 jours en 2021 soit une augmentation de 33%).

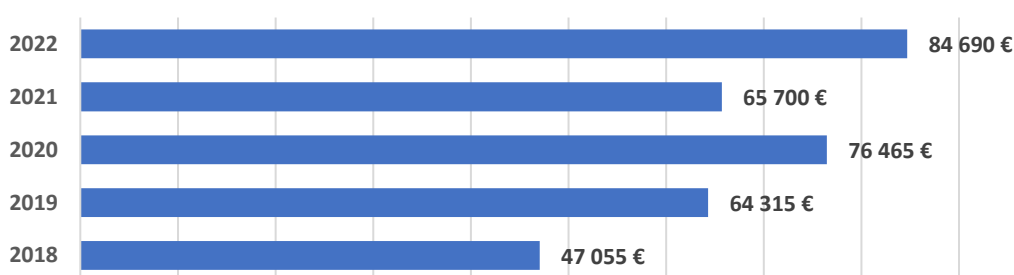
Le montant total brut versé correspondant à ces indemnisations s'élève à 84 690 € (contre 65 700 € en 2021) et se répartit comme ci-dessous.

Tab.7 –Données relatives aux demandes d'indemnisation de CET en 2022

| Statut | Cat FPE | Femmes | | | Hommes | | | Total | | | En % |
|------------|---------|--------|--------|-----------|--------|--------|-----------|-------|--------|-----------|-----------------------|
| | | Nb j | € | Nb agents | Nb j | € | Nb agents | Nb j | € | Nb agents | Répartition des jours |
| Chercheurs | A+ | 173 | 25 650 | 14 | 205 | 26 730 | 13 | 378 | 52 380 | 27 | 57% |
| IT | A+ | 25 | 3 375 | 5 | 8 | 1 080 | 2 | 33 | 4 455 | 7 | 5% |
| | A | 138 | 16 470 | 14 | 35 | 4 725 | 3 | 173 | 21 195 | 17 | 26% |
| | B | 54 | 4 500 | 5 | 24 | 2 160 | 3 | 78 | 6 660 | 8 | 12% |
| Total | | 390 | 49 995 | 38 | 272 | 34 695 | 21 | 662 | 84 690 | 59 | 100% |

En moyenne, 11 jours sont indemnisés, 14 jours aux chercheurs et 9 aux IT.

Graph. 2 - Montant total brut annuel versé au titre du CET à l'Ined entre 2018 et 2022



- **Supplément familial de traitement (SFT) :** Le supplément familial de traitement (SFT) est versé à tout agent public, fonctionnaire ou contractuel, qui a au moins un enfant à charge. Son montant dépend du nombre d'enfants à charge et de l'indice majoré de l'agent. Il se compose d'un montant fixe et d'un montant proportionnel au traitement indiciaire brut de l'agent, dans la limite de montants plancher et plafond définis par la circulaire du 9 août 1999 relative aux modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement.

Tab. 8 – Versement du SFT en 2022

| Catégorie | | Femmes | | Hommes | | Total | |
|-----------------|------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| | | Nombre | € | Nombre | € | Nombre | € |
| Fonctionnaires | Chercheurs | 14 | 6 806 | 8 | 10 033 | 22 | 16 839 |
| | IT | 25 | 17 517 | 8 | 8 785 | 33 | 26 302 |
| Contractuels | Chercheurs | 2 | 309 | 1 | 9 | 3 | 318 |
| | IT | 11 | 2 767 | 4 | 2 705 | 15 | 5 473 |
| Total | | 52 | 27 399 | 21 | 21 532 | 73 | 48 931 |
| ETPT Chercheurs | | 58,38 | | 35,1 | | 93,48 | |
| ETPT IT | | 109,16 | | 38,86 | | 148,02 | |
| % Bénéficiaires | | 47,64% | | 54,04% | | 49,32% | |

En 2022, 73 agents ont bénéficié du SFT à l'Ined (25 chercheurs + 48 IT), pour un montant total annuel de 48 931 €, contre 48 574 € en 2021 et 71 bénéficiaires, reflétant une régularité du SFT.

3. Synthèse des primes et indemnités versées en 2022

La présente synthèse ne prend pas en compte les « autres indemnités versées aux fonctionnaires » (voir ci-dessus)

Tab. 9 - Indemnités et primes versées selon le sexe en 2021 et 2022

Precision méthodologique : un agent pouvant par exemple percevoir de l'IFSE et du CIA pouvait être comptabilisé plusieurs fois. En 2021 ont été comptabilisés 256 PP ayant perçu des primes pour l'année 2021 alors que la partie 1 du bilan social faisait état de

253 PP. Ce nombre incluant l'ensemble des effectifs alors que ce tableau, hormis le complément de rémunération, et la prime état, concerne uniquement l'effectif fonctionnaire.

| | 2021 | | | 2022 | | |
|--------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| P. Rech / RIPEC C1 | 64 378 | 44 017 | 108 395 | 93 266 | 64 497 | 157 763 |
| ISFIC / RIPEC C2 | 22 911 | 13 866 | 36 777 | 26 819 | 16 370 | 43 189 |
| PEDR / RIPEC C3 | 35 420 | 35 420 | 70 840 | 24540 | 22390 | 46930 |
| IFSE | 373 433 | 186 818 | 560 251 | 427 535 | 134 345 | 561 880 |
| CIA | 18 564 | 9 700 | 28 264 | 28 650 | 11 250 | 39 900 |
| Compl. Remu (*) | 8 859 | 2 650 | 11 509 | 10 500 | 2 800 | 13 300 |
| Prime Etat | | | | 6 200 | 2 000 | 8 200 |
| Total | 523 565 | 257 051 | 816 036 | 616 350 | 254 642 | 871 162 |

(*) le complément de rémunération (Compl. Remu) est versé annuellement aux agents contractuels bénéficiaires dans le cadre de la campagne annuelle de prime. La campagne annuelle est organisée en même temps que celle du CIA pour les agents titulaires.

Précision métrologique : comme précisé dans le commentaire du tableau 4 de cette partie, les montants de ce tableau correspondent aux décaissements constatés au titre des primes et indemnités en paie (pas de retraitement).

Par exemple, la période due au titre du 1^{er} janvier 2022 au 30 septembre 2022 et versée en 2023 concernant la C3 du RIPEC (Cf. commentaire tableau 4) et l'augmentation des IFSE sur l'année 2022 qui sera inscrit en paie en 2023 n'est pas prise en compte dans ce tableau.

Le volume de primes et indemnités est globalement en hausse de 2021 à 2022. L'évolution des primes des chercheurs fonctionnaires est expliquée ci-dessus (partie 2-a)

Tab. 10 – Bilan du CIA (fonctionnaires uniquement)

| Années | Niv. 1 | Niv. 2 | Niv. 3 et plus | Bénéficiaires / Sexe | Nb d'agents pouvant en bénéficier | taux des bénéficiaires | Coûts annuels |
|--------|-------------------------|--------|----------------|----------------------|-----------------------------------|------------------------|---------------|
| | Nombre de bénéficiaires | | | | | | |
| 2021 | 21 | 35 | 9 | 44F + 21H = 65 | 85 | 76% | 28 264 |
| 2022 | 20 | 40 | 13 | 53F + 20H = 73 | 92 | 79% | 39 900 |

Tab. 10bis – Répartition du CIA par corps et sexe (IT de l'Ined et détachés sur corps) :

| CORPS | 2021 | | | 2022 | | |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | F | H | Total | F | H | Total |
| IR | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 |
| IE | 14 | 9 | 23 | 22 | 9 | 31 |
| AI | 10 | 3 | 13 | 10 | 1 | 11 |
| TR | 15 | 6 | 21 | 16 | 5 | 21 |
| Total | 43 | 19 | 62 | 52 | 16 | 68 |

Tab.11 - Répartition des indemnités et primes versées en 2022 par type de structures d'affectation des agents bénéficiaires

| Type de structure, catégorie et bénéficiaires / indemnités et primes | | PR RIPEC C1 | | ISFIC RPIEC C2 | | PEDR RIPEC C3 | | IFSE | | CIA | | TOTAL |
|--|----|-------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|-----------|----------------|-----------|---------------|----------------|
| | | nb | € | nb | € | nb | € | nb | € | nb | € | € |
| UR et pôles et hors Ined | CH | 59 | 157 763 | 12 | 43 189 | 10 | 46 760 | | | | | 247 712 |
| | IT | | | | | | | 10 | 47 180 | 9 | 4 600 | 51 780 |
| Directions et services d'appui | CH | | | | | | | | | | | |
| | IT | | | | | | | 54 | 376 406 | 45 | 24 500 | 400 906 |
| Services du SG et AC | CH | | | | | | | | | | | 0 |
| | IT | | | | | | | 25 | 138 294 | 19 | 10 800 | 149 094 |
| Total | | 59 | 157 763 | 12 | 43 189 | 10 | 46 760 | 89 | 561 880 | 73 | 39 900 | 849 492 |

Précisions méthodologiques : Hormis pour le CIA, ce tableau fait apparaître les primes du régime indemnitaire des fonctionnaires, hors agents accueillis en détachement sur contrat. Les primes de ces derniers sont intégrées à leur salaire global.

Les directions et services d'appui concentrent la majorité du volume financier versé (65%). Ceci s'explique du fait que, s'agissant des indemnités et primes versées aux IT (IFSE et CIA), les montants sont en lien avec les niveaux de corps relativement élevé au sein de ces structures.

Tab. 12 - Répartition des primes et indemnités versées en 2022 par catégorie de la FPE

| 2022 Cat. FPE | FEMMES | | | HOMMES | | | TOTAL | | |
|------------------|------------|-----------|----------------|-----------|-----------|----------------|------------|------------|----------------|
| | PP | ETPT | € | PP | ETPT | € | PP | ETPT | € |
| A+ | 43 | 41 | 338 014 | 14 | 12 | 103 251 | 57 | 53 | 441 265 |
| A | 41 | 38 | 200 282 | 24 | 24 | 132 093 | 65 | 62 | 332 375 |
| B | 20 | 18 | 85 893 | 8 | 6 | 30 964 | 28 | 24 | 116 857 |
| Total | 104 | 97 | 624 188 | 46 | 43 | 266 309 | 150 | 140 | 890 497 |

Précision méthodologique : ces tableaux présentent la répartition de l'ensemble des indemnités et primes statutaires (SFT, RIPEC C1, C2, C3, IFSE, CIA, GIPA,) des fonctionnaires chercheurs et IT de l'Ined et ceux en détachement sur corps (hors EF et détachés sur contrat)

Les agents titulaires sont répartis dans les catégories suivantes : A+ (DR, CR et IR) ; A (IE et AI) ; B (T).

B. LA MASSE SALARIALE GEREE PAR L'INED

1. Synthèse des dépenses de personnel à l'Ined

Tab. 13 – Dépenses de personnel de 2018 à 2022, en euro

| Dépenses de personnel | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | AE | CP | AE | CP | AE | CP | AE | CP | AE | CP |
| SCSP ¹ | 14 283 779 | 14 283 779 | 14 541 557 | 14 541 557 | 14 630 112 | 14 630 112 | 15 169 760 | 15 169 760 | 15 407 582 | 15 407 582 |
| RP ² | 1 677 476 | 1 677 476 | 1 682 680 | 1 682 680 | 1 734 117 | 1 734 117 | 2 115 922 | 2 115 922 | 2 597 323 | 2 597 323 |
| MS Totale³ | 15 961 255 | 15 961 255 | 16 224 237 | 16 224 237 | 16 364 229 | 16 364 229 | 17 285 683 | 17 285 683 | 18 004 905 | 18 004 905 |
| TOTAL DÉPENSES EXÉCUTÉES⁴ | 21 120 196 | 21 098 294 | 21 114 809 | 21 503 185 | 21 181 421 | 20 838 470 | 24 320 557 | 24 320 557 | 23 285 693 | 24 432 853 |

Source : compte financier 2022

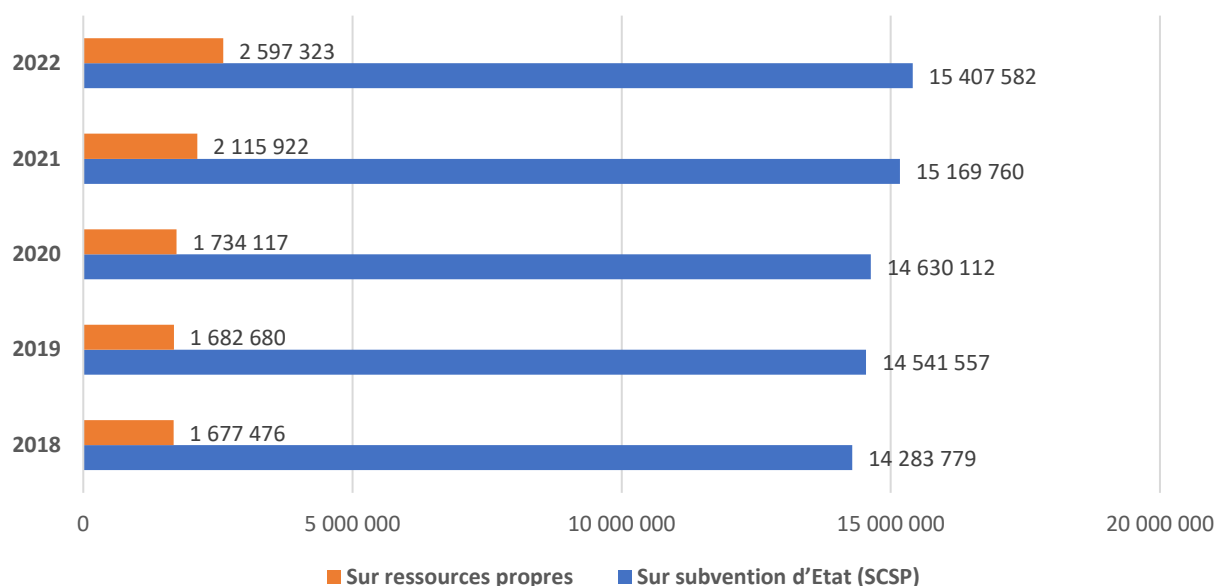
1 : dépenses de personnels sur subventions pour charges de service *public*

2 : dépenses de personnels sur ressources propres

3 : total des dépenses de personnels

4 : Dépenses de l'Ined

Graph.3 Evolution des dépenses de personnel de 2018 à 2022



Nota : les dépenses de personnels incluent les traitements, indemnités et charges de personnels fonctionnaires et contractuels (y compris les taxes sur salaires).

En 2022, le total des dépenses exécutées sur le budget de l'établissement s'élevait à 18 004 905€ en AE et en CP (+4,16% par rapport à 2021). Dans le même temps, le budget en dépenses de l'Ined a évolué à la hausse de +22,8% en AE et +1,6% en CP. La SCSP couvrait 85,6% des dépenses de personnel (62% en 2021). Depuis 2018, les dépenses de personnel ont augmenté de 12,8%, étant précisé que celles financées sur ressources propre ont fortement augmenté (+54%). Le budget exécuté en AE et CP reste relativement stable sur les 4 années d'exercice 2018-2022.

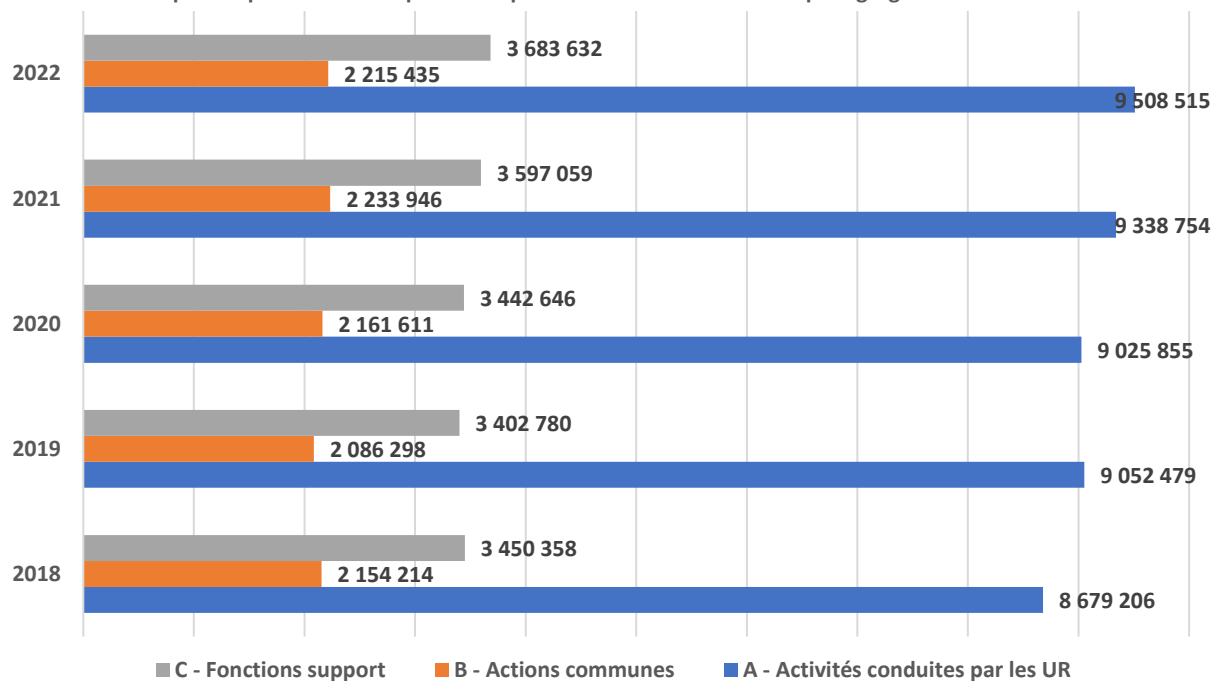
Pour rappel, le financement public (Subvention pour charges de service public – SCSP) de l'Ined est fléché via le **programme 172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires** (LOLF) du Projet de Loi de Finances (PLF).

b) Répartition des dépenses de personnel sur subvention pour charges de service public (SCSP) de 2018 à 2022 par agrégat

Tab. 14 – Répartition des dépenses de personnel financées sur SCSP de 2018 à 2022 par agrégat, en euro

| Dépenses de personnel SCSP | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2021 | |
|------------------------------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------|
| | Montant | Part | Montant | Part | Montant | Part | Montant | Part | Montant | Part |
| A - Activités conduites par les UR | 8 679 206 | 61% | 9 052 479 | 62% | 9 025 855 | 62% | 9 338 754 | 62% | 9 508 515 | 62% |
| B - Actions communes | 2 154 214 | 15% | 2 086 298 | 14% | 2 161 611 | 15% | 2 233 946 | 15% | 2 215 435 | 14% |
| C - Fonctions support | 3 450 358 | 24% | 3 402 780 | 23% | 3 442 646 | 24% | 3 597 059 | 24% | 3 683 632 | 24% |
| Total | 14 283 778 | 100% | 14 541 557 | 100% | 14 630 112 | 100% | 15 169 759 | 100% | 15 407 582 | 100% |

Graph.4 Répartition des dépenses de personnel financées sur SCSP par agrégat de 2018 à 2022



En 2022, comme en 2021, 62% de ces dépenses relevaient des activités conduites par les unités de recherche (agrégat A du compte financier). La répartition de dépenses par agrégat est stable depuis 2018.

PARTIE 3

FORMATION PROFESSIONNELLE



III. FORMATION PROFESSIONNELLE

NB : Les données de la formation professionnelle ont été calculées sur un effectif de 153 agents, correspondant au nombre d'agents – tout statut confondu – ayant suivi au moins une action de formation en 2022.

A. Synthèse et évolution des actions de formation professionnelle à l'Ined

a) Nombre de stagiaires selon le domaine de formation de 2018 à 2022

Le nombre de stagiaires s'entend par le nombre de formations suivies, un agent peut avoir suivi plusieurs formations sur l'année, il sera compté plusieurs fois.

| Domaine de formation | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|
| | Nombre de stagiaires | Part en % | Nombre de stagiaires | Part en % | Nombre de stagiaires | Part en % | Nombre de stagiaires | Part en % | Nombre de stagiaires | Part en % |
| Budgétaire et financier | 16 | 5% | 12 | 2,7% | 25 | 4,1% | 6 | 0,9% | 7 | 3% |
| Communication | 5 | 1,6% | 3 | 0,7% | 3 | 0,5% | 17 | 2,7% | 16 | 6% |
| Informatique ¹ | 56 | 17,7% | 80 | 17,8% | 12 | 2% | 47 | 7% | 53 | 21% |
| Juridique | 32 | 10,1% | 3 | 0,7% | 1 | 0,2% | 10 | 1,6% | 4 | 2% |
| Langues étrangères | 44 | 13,9% | 41 | 9,1% | 367 | 60,2% | 199 | 31,6% | 49 | 19% |
| Management | - | - | 14 | 3,1% | 4 | 0,6% | 8 | 1,3% | 1 | 0% |
| Méthodes professionnelles | 93 | 29,3% | 46 | 10,2% | 116 | 19% | 202 | 32% | 22 | 9% |
| Projet professionnel | 19 | 6% | 58 | 12,9% | 6 | 1% | 68 | 11% | 3 | 1% |
| Préparation concours/exam ² | | | | | | | | | 37 | 15% |
| Ressources humaines ¹ | 24 | 7,6% | 6 | 1,3% | 47 | 7,7% | 27 | 4,3% | 1 | 0% |
| Hygiène et sécurité | 28 | 8,8% | 184 | 41% | 29 | 4,7% | 45 | 7,1% | 60 | 24% |
| TOTAL³ | 317 | 100% | 449 | 100% | 610 | 100% | 629 | 100% | 253 | 100% |

1 : plusieurs formations ont été effectuées sur le nouveau SIRH, elles ne sont néanmoins pas renseignées car ces formations ont également servi au paramétrage de l'outil.

2 : l'indicateur Préparation aux concours et examens a été ajouté.

3 : A partir de 2022, le progiciel Virtualia n'est plus utilisé pour le suivi des formations de l'Ined. Ce dernier comptait plusieurs formations dans le cadre d'un cycle long.

Par exemple, pour les formations en langue, plutôt que de comptabiliser le nombre de session, c'est le nombre d'agents qui apparaît en 2022. Avant, 1 personne qui suivait un cycle de 20 séances, comptait pour 20 stagiaires. Ceci explique la nette diminution des formations, notamment en langues étrangères.

Pour concrétiser cet exemple, le nombre d'agents ayant suivi une formation en langues étrangères (y compris en français pour les étrangers) est de 48 en 2021 (noté 199 en 2021) et 49 en 2022. Le détail se décompose ainsi :

| Langue | 2021 | 2022 |
|----------------|------|------|
| Anglais | 31 | 28 |
| Français | 13 | 17 |
| Autres langues | 4 | 4 |
| Total | 48 | 49 |

Aussi, même si les chiffres des années précédentes sont présents, ils ne peuvent pas être comparés à ceux de 2022.

Un décrochage s'identifie néanmoins dans le domaine méthodes professionnelles. En 2021, elles concernaient majoritairement les unités de recherche ou SMS et SES avec des formations telle que « R », « Mining », « SNIIRAM », qui n'ont pas été demandées (on non remontées au SRH) en 2022, hormis 1 formation « SNIIRAM ».

180 stages programmés en 2022 n'ont finalement pas eu lieu (contre 152 en 2021). L'annulation pour nécessité de service est le motif principal.

b) Nombre de jours de formation par domaine de formation de 2018 à 2022

| Domaine de formation | 2018 | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|---------------------------|-----------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|
| | Nombre de jours | Nombre de jours | Part en % | Nombre de jours | Part en % | Nombre de jours | Part en % | Nombre de jours | Part en % |
| Budgétaire et financier | 44,7 | 36,5 | 6,1% | 10,4 | 2,8% | 10,3 | 1,6% | 9 | 1% |
| Communication | 8,4 | 6,3 | 1% | 3 | 0,8% | 99,6 | 15,4% | 33 | 5% |
| Informatique | 115 | 125,8 | 21,1% | 21,2 | 5,8% | 80,6 | 12,5% | 120 | 17% |
| Juridique | 21 | 0,7 | 0,1% | 1 | 0,3% | 4 | 0,6% | 8 | 1% |
| Langues étrangères | 83,3 | 73,5 | 12,3% | 119,2 | 32,6% | 126 | 19,6% | 294 | 42% |
| Management | - | 29,5 | 5% | 6,2 | 1,7% | 12,6 | 2% | 2 | 0% |
| Méthodes professionnelles | 215,3 | 76,7 | 12,9% | 130,5 | 35,6% | 194,5 | 30,1% | 68 | 10% |
| Projet professionnel | 51 | 76,7 | 12,9% | 10 | 2,7% | 20,5 | 3,2% | 17 | 2% |
| Préparation concours/exam | | | | | | | | 83 | 12% |
| Ressources humaines | 43,1 | 33 | 5,5% | 49,5 | 13,5% | 46,4 | 7,2% | 2 | 0% |
| Hygiène et sécurité | 43,5 | 135,3 | 22,7% | 15 | 4,1% | 50,6 | 7,8% | 67 | 10% |
| TOTAL | 625,3 | 595 | 100% | 366 | 100% | 645,1 | 100% | 703 | 100% |

Le nombre de jours de formation suivie a progressé de 9% par rapport à 2021.

Entre 2021 et 2022, les principaux domaines connaissant une hausse importante sont les langues étrangères* (+134%), le juridique (+100%), l'informatique (+ 48%), l'hygiène et la sécurité (+32%) et l'indicateur « préparation aux concours » apparaît comme étant un domaine de formation non négligeable.

Les domaines des ressources humaines, du management, de la communication et des méthodes professionnelles enregistrent une diminution.

c) Répartition des agents formés¹ selon le statut de 2018 à 2022

Tout statut confondu, le nombre d'agents formés en 2022 ayant suivi une ou plusieurs formations est en baisse par rapport aux années précédentes avec 153 agents en 2022 contre 248 en 2019. Sur les 153 agents formés en 2022, 88 sont ITA et 39 sont des chercheurs, 23 étant des collaborateurs.

| Statut ² | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|-----------------------|---------------|----------------------------|------------|---------------|----------------------------|------------|---------------|----------------------------|------------|---------------|----------------------------|------------|---------------|----------------------------|------------|
| | Agents formés | Effectif Ined ³ | Part en% | Agents formés | Effectif Ined ³ | Part en% | Agents formés | Effectif Ined ³ | Part en% | Agents formés | Effectif Ined ³ | Part en% | Agents formés | Effectif Ined ³ | Part en% |
| Titulaires | 103 | 137 | 75% | 120 | 139 | 86% | 76 | 139 | 55% | 79 | 142 | 56% | 64 | 143 | 45% |
| Stagiaires | | | | 7 | 9 | 78% | 4 | 8 | 50% | 5 | 6 | 83% | 3 | 6 | 50% |
| Contractuels | 50 | 57 | 88% | 74 | 82 | 90% | 49 | 92 | 53% | 82 | 105 | 78% | 65 | 96 | 68% |
| Effectifs Ined | 153 | 194 | 79% | 201 | 230 | 87% | 129 | 239 | 54% | 166 | 253 | 66% | 132 | 245 | 54% |
| Collaborateurs | 0 | - | - | 47 | - | - | 20 | - | - | 24 | - | - | 21 | - | - |

1 : Nombre d'agents ayant suivi au moins 1 action de formation durant l'année civile.

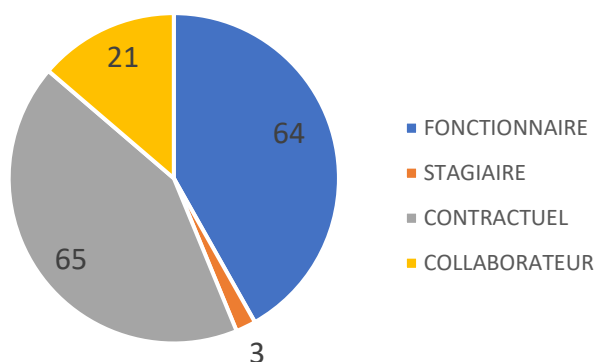
2 : Statut des agents au 31/12, soit, 96 chercheurs et 149 ITA

3 : L'effectif Ined est l'effectif total présent, en position d'activité et rémunéré au 31/12.

Les parts en % sont exprimées à titre comparatif dans la mesure où le total des agents formés comprend des agents non présents au 31/12 tandis que l'effectif de référence Ined correspond à un stock au 31/12.

Le nombre d'agents formés en 2022 est en baisse par rapport à 2021 (153 en 2022 contre 190 en 2021). Sur les 153 agents formés en 2022, 92 sont ITA et 40 sont chercheurs et 22 sont collaborateurs.

Graph.1 – répartition des agents formés selon leur statut



d) Répartition des agents formés selon la catégorie de 2018 à 2022

| Catégorie | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|----------------|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|------------|
| | Agents formés | Effectif Ined | Part en% | Agents formés | Effectif Ined | Part en % | Agents formés | Effectif Ined | Part en% | Agents formés | Effectif Ined | Part en% | Agents formés | Effectif Ined | Part en% |
| A et A+ | 163 | 200 | 82% | 179 | 189 | 95% | 125 | 201 | 62% | 141 | 214 | 66% | 104 | 209 | 50% |
| B | 34 | 37 | 92% | 38 | 40 | 95% | 23 | 38 | 61% | 25 | 39 | 64% | 28 | 36 | 78% |
| C | 0 | 2 | 0% | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | 197 | 239 | 82% | 217 | 229 | 95% | 148 | 239 | 62% | 166 | 253 | 66% | 132 | 245 | 54% |
| Collaborateurs | 9 | | | 31 | | | 1 | | | 24 | | | 21 | | |

En 2022, 104 agents de catégorie A et A+ (contre 141 en 2021) et 28 agents de catégorie B (contre 25 en 2021) se sont formés.

78% de l'effectif des catégories B a bénéficié d'au moins une formation en 2022.

e) Formations externes et internes à l'Ined en nombre d'agents formés et nombre de jours de formation de 2017 à 2022

| Type de formations | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--------------------------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Agents | Jours | Agents | Jours | Agents | Jours | Agents | Jours | Agents | Jours |
| Formation externe ¹ | 122 | 481,9 | 229 | 535 | 130 | 331 | 117 | 539 | 151 | 700 |
| Formation interne ² | 84 | 143,4 | 85 | 59,8 | 19 | 35 | 73 | 106 | 2 | 3 |
| TOTAL | 206 | 625,3 | 314 | 594,8 | 140 | 366 | 190 | 645 | 153 | 703 |

¹ : Actions ou sessions de formation conçues et réalisées par un organisme prestataire extérieur à l'Ined.

² : Actions ou sessions de formation conçues et réalisées par un formateur interne à l'Ined, pour un besoin propre aux agents de l'établissement.

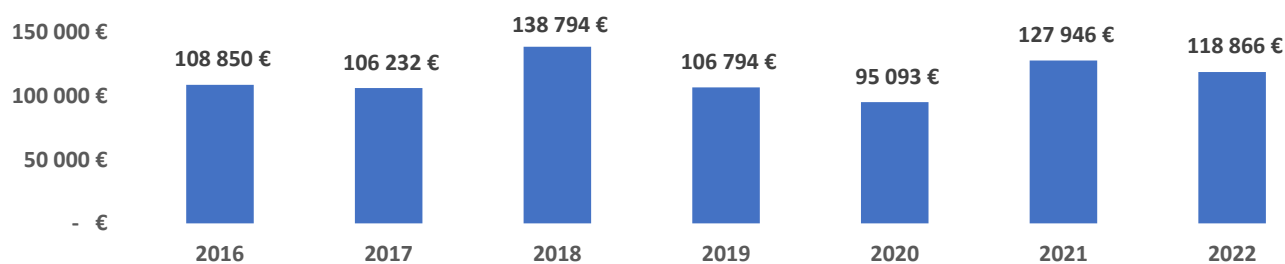
Commentaire : Le nombre de jours des formation conçues et réalisées par un formateur interne à l'Ined enregistre une baisse énorme. Cette baisse s'explique très certainement par la non-remontée des agents concernés.

B. Évolution des dépenses de formation professionnelle et du nombre d'agents formés à l'Ined

a) Évolution des dépenses annuelles de formation de 2016 à 2022

Graph.2 - Evolution du montant total annuel de dépenses de formation à l'Ined entre 2016 et 2022

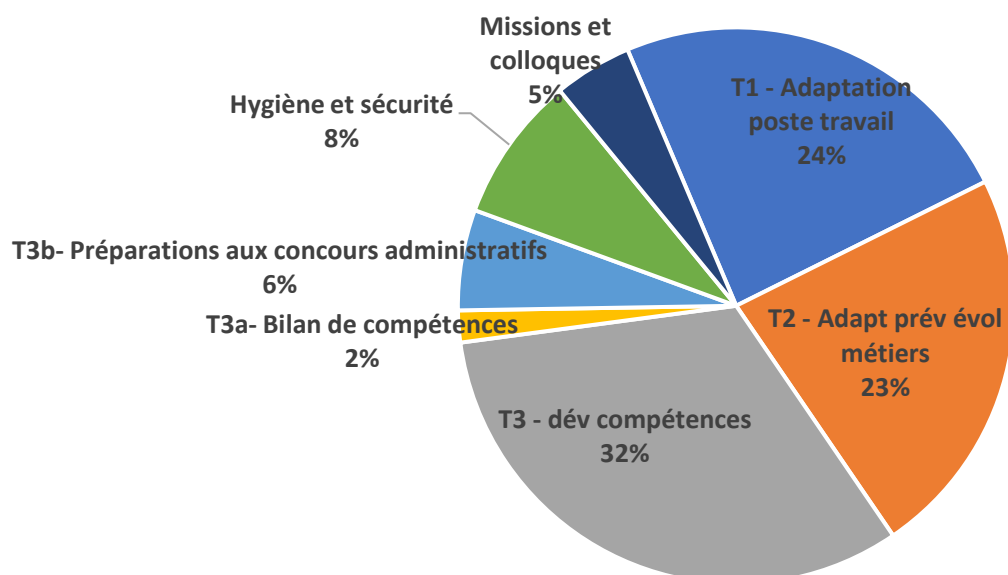
Le coût par agent formé s'élevé à 775€ soit 118 866€ / 153 agents. Le coût journalier est de 169€, soit 118 866€/703 jours (198 € en 2021).



b) Évolution des dépenses de formation selon la typologie des actions de 2017 à 2022

| Type d'actions | | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|---|-------------------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|---------------|-------------|----------------|------------|----------------|------------|
| | | Coût € | % | Coût € | % | Coût € | % | Coût € | % | Coût € | % |
| T1 Adaptation au poste de travail | Services d'appui ¹ | 22 368 | 17,6 | 29 223 | 27,5 | 30 668 | 32,3 | 49 405 | 39 | 19 578 | 16 |
| | Recherche | 6 055 | 4,8 | 12 813 | 12 | 11 148 | 11,7 | 18 877 | 15 | 8 99 | 8 |
| | TOTAL | 28 423 | 22,3 | 42 036 | 39,6 | 41 816 | 44 | 68 281 | 53 | 28 568 | 24 |
| T2 Adaptation prévisible à l'évolution des métiers | Services d'appui ¹ | 10 891 | 8,6 | 8 761 | 8,2 | 9 555 | 10,1 | 12 007 | 9 | 23 761 | 20 |
| | Recherche | 6 222 | 4,9 | 4 264 | 4 | 2 135 | 2,2 | 4 981 | 4 | 3 360 | 3 |
| | TOTAL | 17 113 | 13,5 | 13 025 | 12,3 | 11 690 | 12,3 | 16 989 | 13 | 27 121 | 23 |
| T3 Développement ou acquisition de nouvelles compétences ou qualifications ³ | Services d'appui ¹ | 57 224 | 43,3 | 18 638 | 17,6 | 22 339 | 23,5 | 23 360 | 18 | 28 906 | 24 |
| | Recherche | 17 469 | 13,4 | 6 880 | 6,5 | 15 849 | 16,7 | 4 453 | 3 | 9 635 | 8 |
| | TOTAL | 74 693 | 56,7 | 25 518 | 24 | 38 187 | 40,2 | 27 813 | 22 | 38 541 | 32 |
| T3a - Bilan de compétences | | | | 6 750 | 6,4 | 2 250 | 2,4 | 0 | 0 | 2 200 | 2 |
| T3b - Préparations aux concours administratifs | | | | 6 332 | 6 | 0 | | 3 515 | 3 | 6 946 | 6 |
| T3c - Validation des acquis et de l'expérience | | | | - | - | - | - | 2 095 | 2 | | |
| Total T3 - BC, PCA, VAE³ | | | | 13 082 | 12,3 | 2 250 | 2,4 | 5 610 | 4 | 9 146 | 8 |
| Hygiène et sécurité | Services d'appui ¹ | 7 999 | 6,3 | 4 406 | 4,1 | 655 | 0,7 | 2 685 | 2 | 3 879 | 3 |
| | Recherche | 1 232 | 1 | 5 979 | 5,6 | 475 | 0,5 | 3 585 | 3 | 6 214 | 5 |
| | TOTAL | 9 231 | 7,3 | 10 385 | 9,8 | 1 130 | 1,2 | 6 270 | 5 | 10 093 | 8 |
| Missions et colloques | | 9 334 | 6,7 | 2 097 | 2 | - | - | 2 984 | 2 | 5 397 | 5 |
| Locations de salle | | | | | | | | | | | |
| Total Autres actions | | 9 334 | 6,7 | | | - | - | 2 984 | 2 | 5 397 | 5 |
| TOTAL DÉPENSES⁴ | | 138 794 | 100 | 106 147 | 100 | 95 073 | 100 | 127 946 | 100 | 118 866 | 100 |

Graph.3 – Répartition par types d'actions de formation en 2022



c) Évolution du nombre d'agents formés et du nombre de jours de formation par direction et services

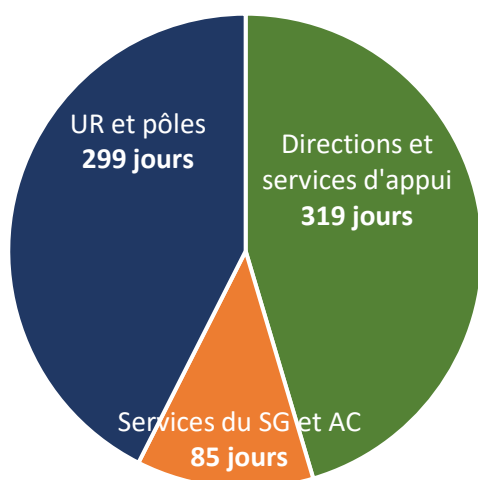
| Affectation | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Agents | Jours | Agents | Jours | Agents | Jours | Agents | Jours | Agents | Jours |
| Direction | | | 4 | 5,2 | 2 | 45 | | | | |
| Services d'appui à la recherche ² | 62 | 267,4 | 71 | 211,9 | 54 | 170 | 51 | 292 | 52 | 315 |
| Secrétariat général et agence comptable ¹ | 33 | 140,1 | 36 | 139,1 | 16 | 18 | 30 | 108 | 20 | 85 |
| Unités et pôles de recherche et services associés ³ | 97 | 199,4 | 121 | 203,9 | 54 | 170 | 109 | 245 | 81 | 299 |
| Agents sans affectation connue au 31/12 | 14 | 18,4 | 16 | 15,7 | 77 | 173 | - | - | - | - |
| TOTAL | 206 | 625 | 149 | 576 | 149 | 366 | 190 | 645 | 153 | 703 |

¹Services support : SAP ; SRH ; SB ; SJ ; PLP ; Archives-DPD ; Agence comptable.

²Editions ; Service de la documentation, bibliothèque et archives ; SISI ; Enquêtes et sondages ; Méthodes et statistiques ; DRIP ; Direction de la communication.

³Délégation aux affaires doctorales et postdoctorales.

Graph.4 – Nombre de jours de formation par direction et services à l'Ined en 2022



PARTIE 4

CONDITIONS ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



IV. CONDITIONS DE TRAVAIL ET QVT

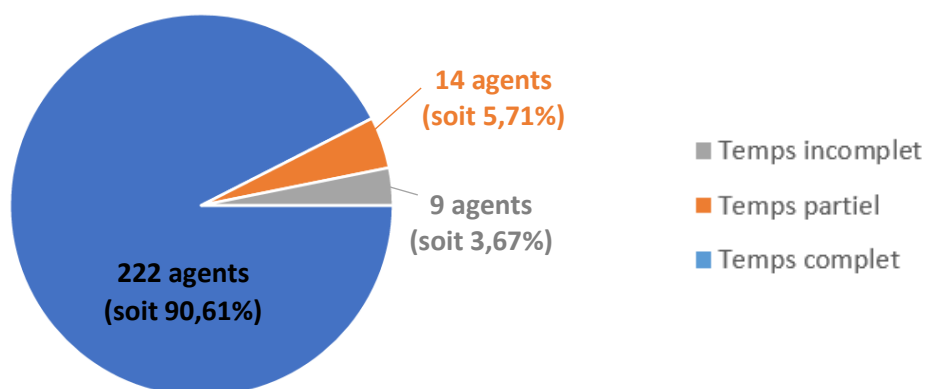
A. Temps de travail des agents de l'Ined selon le statut, la filière et le sexe en 2022

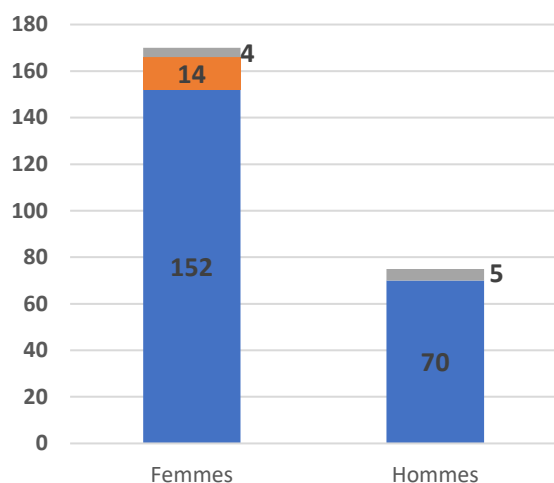
| Statut | Filière | Temps de travail | Femmes | Hommes | Effectif | Part en % de l'effectif total |
|----------------------------------|-------------------------|------------------|------------|-----------|------------|-------------------------------|
| Fonctionnaires | Chercheurs | Temps complet | 35 | 23 | 58 | 23,67% |
| | | Temps partiel | 1 | - | 1 | 0,41% |
| | | Temps incomplet | - | - | - | - |
| | Total chercheurs | | 36 | 23 | 59 | 24,08% |
| | ITA | Temps complet | 56 | 24 | 80 | 32,65% |
| | | Temps partiel | 10 | - | 10 | 4,08% |
| | | Temps incomplet | - | - | - | - |
| | Total ITA | | 66 | 24 | 90 | 36,73% |
| Sous-total fonctionnaires | | | 102 | 47 | 149 | 60,82% |
| Contractuels | Chercheurs | Temps complet | 27 | 10 | 37 | 15,10% |
| | | Temps partiel | - | - | - | - |
| | | Temps incomplet | 0 | 2 | 2 | 0,82% |
| | Total chercheurs | | 27 | 12 | 39 | 15,92% |
| | ITA | Temps complet | 34 | 13 | 47 | 19,18% |
| | | Temps partiel | 3 | - | 3 | 1,22% |
| | | Temps incomplet | 4 | 3 | 7 | 2,86% |
| | Total ITA | | 41 | 16 | 57 | 23,27% |
| Sous-total contractuels | | | 68 | 28 | 96 | 39,18% |
| TOTAL | | | 170 | 75 | 245 | 100% |

NB : Les données de temps de travail sont observées sur l'effectif physique (PP) au 31/12/2022

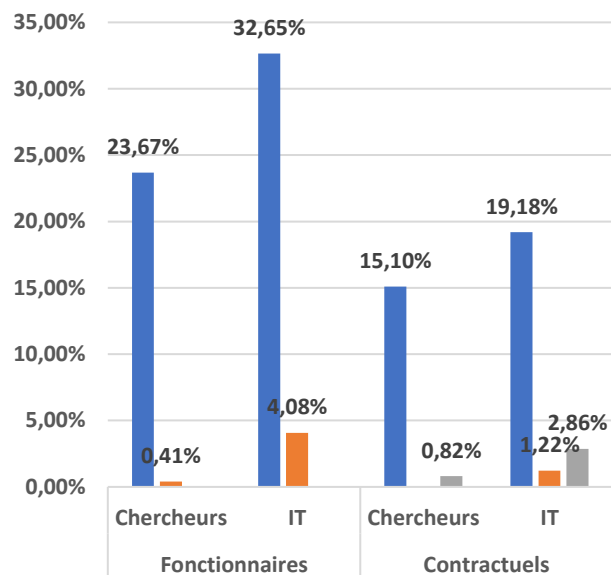
Au 31/12/2022, agents 222 agents, soit 90,61% de l'effectif total, travaillent à temps complet (contre 234 agents soit 92,5% des agents en 2021, tous statuts et filières confondus).

Répartition des 245 agents selon leur quotité de travail (PP au 31/12/2022)





■ Temps plein ■ Temps partiel ■ Temps incomplet



■ Temps plein ■ Temps partiel ■ Temps incomplet

B. Congés et absences des personnels de l'Ined en nombre de jours et nombre d'agents selon le statut et le sexe en 2022

NB : La législation relative aux congés annuels et aux journées relevant de la réduction du temps de travail est indiquée en annexe du rapport social unique (Cf. Annexe 4 : La législation des congés annuels (CA) et des journées de réduction du temps de travail (RTT) dans la fonction publique d'État).

Les données de congés et absences ont été observées pour l'ensemble des agents en gestion à l'Ined et ayant eu au moins une absence durant l'année 2022 (CA ou/et RTT compris) 237,5 ETPT sur 241,5 ETPT. En effet, il convient plus de comparer les congés et absences englobant l'ensemble des agents sur l'année avec les effectifs annuels. Ainsi, sur les 245 PP, 245 ont eu également au moins un jour d'arrêt. Ce qui apparaît comme étant cohérent.

Par ailleurs, l'indicateur RDV médical a été ajouté et les jours accordés dans le cadre des concours a été déplacé du bloc Famille à Autres congés et absences ainsi que les jours pour fêtes religieuses.

Tab. 1 - Fonctionnaires

| Congés et absences | Femmes | | | Hommes | | | Total | | |
|---|---------------|------------|--------------|--------------|-----------|--------------|-------------|------------|--------------|
| | Jours | Arrêts | Jours/Arrêts | Jours | Arrêts | Jours/Arrêts | Jours | Arrêts | Jours/Arrêts |
| MALADIE | | | | | | | | | |
| CLD | 88 | 2 | 44 | | | | 88 | 2 | 44 |
| CLM | 521 | 19 | 27 | | | | 521 | 19 | 27 |
| Maladie | 460 | 91 | 5 | 187 | 25 | | 647 | 116 | 6 |
| Total MALADIE | 1069 | 112 | 10 | 187 | 25 | | 1256 | 137 | 9 |
| ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE TRAJET | | | | | | | | | |
| AT | | | | 15 | 2 | 8 | 15 | 2 | 8 |
| TOTAL ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE TRAJET | | | | 15 | 2 | 8 | 15 | 2 | 8 |
| FAMILLE | | | | | | | | | |
| AA pour garde d'enfant | 42,5 | 31 | 1 | 14,5 | 10 | 1 | 57 | 41 | 1 |
| Autres AA famille | 17 | 9 | 2 | 6 | 5 | 1 | 23 | 14 | 2 |
| Congé paternité | | | | 33 | 3 | 11 | 33 | 3 | 11 |
| Congés famille | 3 | 6 | 1 | 3 | 1 | 3 | 6 | 7 | 1 |
| Maternité | 126 | 3 | 42 | | | | 126 | 3 | 42 |
| TOTAL FAMILLE | 188,5 | 49 | 4 | 56,5 | 19 | 3 | 245 | 68 | 4 |
| AUTRES CONGES ET ABSENCES | | | | | | | | | |
| Autres AA | 19 | 15 | 1 | 11 | 12 | 1 | 30 | 27 | 1 |
| Congés sur nouveau et ancien CET | 31 | 8 | 4 | 23 | 3 | 8 | 54 | 11 | 5 |
| RDV médical | 7,5 | 13 | 1 | 25,5 | 23 | 1 | 33 | 36 | 1 |
| Récupérations | 45,5 | 42 | 1 | 19,5 | 9 | 2 | 65 | 51 | 1 |
| TOTAL AUTRES CONGES ET ABSENCES | 103 | 78 | 1 | 79 | 47 | 2 | 182 | 125 | 1 |
| Total général | 1360,5 | 239 | 6 | 337,5 | 93 | 4 | 1698 | 332 | 5 |

¹Cf. Lexique pages 70 et 71. - Hors congés annuels et RTT

²Jours ouvrés

³Congé longue durée

⁴Congé longue maladie

⁵AA : autorisation d'absence

⁶Absence pour garde d'enfant (autorisation d'absence pour garde d'enfant et pour naissance ou adoption)

⁷Compte épargne-temps

Tab. 2 - - Contractuels

| Congés et absences | Femmes | | | Hommes | | | Total | | |
|---|--------------|------------|--------------|------------|-----------|--------------|------------|------------|--------------|
| | Jours | Arrêts | Jours/Arrêts | Jours | Arrêts | Jours/Arrêts | Jours | Arrêts | Jours/Arrêts |
| MALADIE | | | | | | | | | |
| Maladie | 341 | 47 | 7 | 38 | 7 | 5 | 379 | 54 | 7 |
| TOTAL MALADIE | 341 | 47 | 7 | 38 | 7 | 5 | 379 | 54 | 7 |
| ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE TRAJET | | | | | | | | | |
| AT | | | | 9 | 2 | 5 | 9 | 2 | 5 |
| TOTAL ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE TRAJET | | | | 9 | 2 | 5 | 9 | 2 | 5 |
| AUTRES CONGES ET ABSENCES | | | | | | | | | |
| Autres AA | 6,5 | 8 | 1 | 3 | 2 | 2 | 10 | 10 | 1 |
| Congés sur nouveau et ancien CET | 20 | 3 | 7 | | | | 20 | 3 | 7 |
| RDV médical | 10 | 14 | 1 | | | | 10 | 14 | 1 |
| Récupérations | 12 | 10 | 1 | 7 | 4 | 2 | 19 | 14 | 1 |
| TOTAL AUTRES CONGES ET ABSENCES | 48,5 | 35 | 1 | 10 | 6 | 2 | 59 | 41 | 1 |
| FAMILLE | | | | | | | | | |
| AA pour garde d'enfant | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 1 | 8 | 9 | 1 |
| Autres AA famille | 19,5 | 12 | 2 | 4 | 2 | 2 | 24 | 14 | 2 |
| Congé paternité | | | | 33 | 6 | 6 | 33 | 6 | 6 |
| Congés famille | | | | 9 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 |
| Maternité | 214 | 3 | 71 | | | | 214 | 3 | 71 |
| TOTAL FAMILLE | 237,5 | 19 | 13 | 50 | 16 | 3 | 288 | 35 | 8 |
| Total général | 627 | 101 | 6 | 107 | 31 | 3 | 734 | 132 | 6 |

¹Cf. Lexique pages 70 et 71. - Hors congés annuels et RTT

²Jours ouvrés

³AA : autorisation d'absence

⁴Absence pour garde d'enfant (autorisation d'absence pour garde d'enfant et pour naissance ou adoption)

⁵Compte épargne-temps

En 2022, 245 PP en gestion à l'Ined, soit 279 agents contre 264 en 2021 – tous statuts confondus – ont eu au moins une absence durant l'année civile (tout type d'absence ou de congé, CA et RTT compris), cumulant 11 243 jours ouvrés contre 11 291 en 2021.

128 agents sont concernés par une absence hors CA, RTT et récupération, cumulant 2 264 jours ouvrés. Les 128 agents cités représentent 107 ETPT sur les 241,5, soit 44, 30% des ETPT.

191 arrêts de congés maladie ont été recensés, correspondant à 1 635 jours ouvrés pour 88 agents le cumul des jours est réparti comme suit :

| Fourchette | Nombre d'arrêt | Jours | % |
|----------------------|----------------|-------------|----------------|
| Moins de 5 jours | 66 | 182 | 11,13% |
| Entre 5 et 9 jours | 86 | 503 | 30,76% |
| Entre 10 et 20 jours | 26 | 346 | 21,16% |
| Plus de 20 jours | 13 | 604 | 36,94% |
| Total | 191 | 1635 | 100,00% |

Pour évoquer le nombre de jours d'arrêt de l'effectif féminin et masculin, il conviendrait de neutraliser les données ce qui n'est pas effectué. En effet les femmes étant majoritaires au sein de l'établissement et les hommes en plus petit nombre, les chiffres seraient faussés.

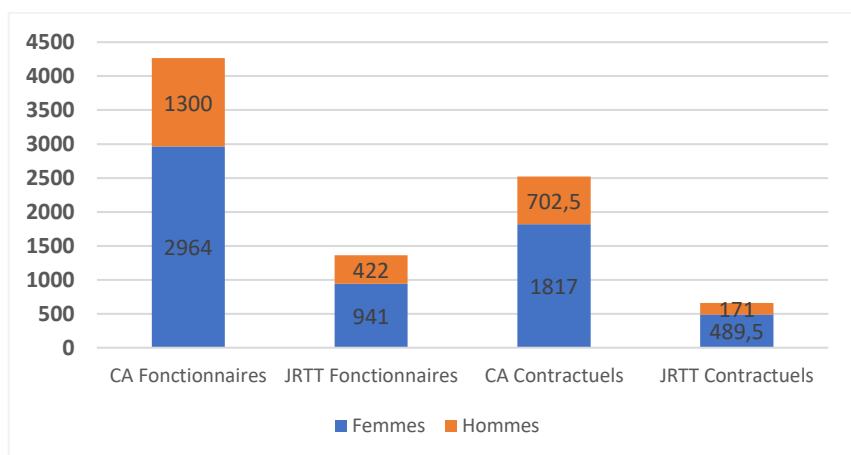
98 autorisations d'absences (hors garde d'enfant et mandat électif politique ou syndical) ont été accordées, il s'agit d'autorisation d'absence (116,5journs) qui se déclinent de manière croissante de la manière suivante :

| Type | Nombre | Jours | % |
|----------------------|-----------|--------------|-------------|
| Concours | 4 | 5,5 | 5% |
| Naissance | 2 | 6 | 5% |
| Déménagement | 8 | 8 | 7% |
| Mariage - PACS | 3 | 8 | 7% |
| Fêtes religieuses | 14 | 15,5 | 13% |
| Décès | 17 | 30,5 | 26% |
| RDV médical | 50 | 43 | 37% |
| Total général | 98 | 116,5 | 100% |

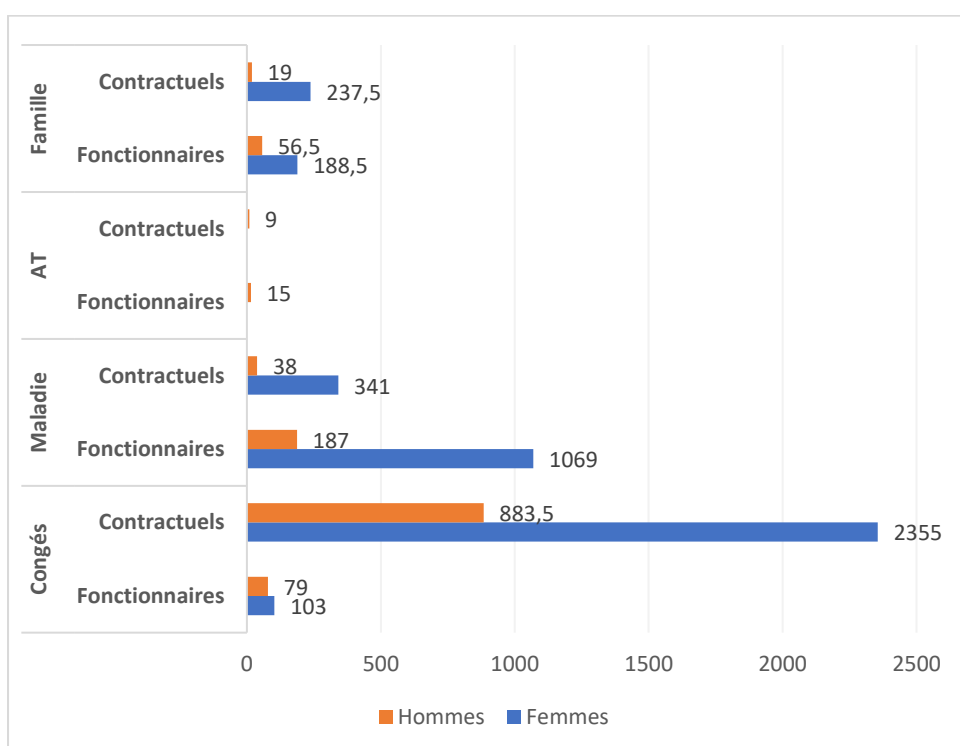
5 congés maternité et 4 congés paternité sont à noter également en 2022.

Pour les fonctionnaires et les contractuels et contractuels dont les services effectifs ont une durée supérieure ou égale à 1 an, le nombre de jours de congés annuels est fixé à 32 jours par année civile auquel peuvent s'ajouter deux jours de fractionnement dans les conditions fixées par les règles en vigueur. Le nombre supplémentaire de jours au titre de la réduction du temps de travail (dits « jours RTT ») est de 10 jours (règlement intérieur du 6 juillet 2010).

Répartitions des congés annuels et RTT pris en 2022, en nombre de jours ouvrés :



Répartition des congés et pour raison de santé et des autorisations d'absences pris en 2022 en nombre de jours ouvrés :



- 1-MALADIE : congé maladie ordinaire, CLD et CLM
- 2-AT : Accident du trajet
- 3-FAMILLE : toutes les AA hormis celles pour mandat électif politique ou syndical
- 4-CONGE : CET, récupération, AA pour mandat électif politique ou syndical

C. Télétravail, prévention et action sociale à l'Ined

-1- Le télétravail à l'Ined

| | |
|-------------------|--|
| 11/02/2016 | Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature |
| 13/07/2021 | Signature de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique |
| 26/08/2021 | Décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats |
| 26/08/2021 | Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret no 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats |
| 10/09/2021 | Décision n°2021-154 portant adoption des lignes directrices relatives au télétravail à l'Ined |
| 29/12/2021 | Circulaire relative au télétravail dans la fonction publique d'Etat et au respect des règles sanitaires renforcées dans le cadre du travail sur site |
| 15/12/2021 | Décision n°2021-343 portant adoption des lignes directrices relatives au télétravail à l'Ined |

▪ **L'allocation forfaitaire du télétravail**

Dans le prolongement de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans les trois versants de la fonction publique, le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 a créé une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans les 3 fonctions publiques (Etat, hospitalière et territoriale) et magistrats.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'Ined a mis en place le versement de l'allocation forfaitaire de télétravail (AFT) à compter du 1er septembre 2021.

Elle peut être versée aux fonctionnaires, aux agents contractuels et aux apprentis qui ont préalablement réalisée une demande de télétravail qui a été acceptée par l'administration.

L'allocation forfaitaire de télétravail s'élève à 2,50 € par jour de télétravail. Toutefois, l'indemnisation ne peut jamais dépasser 220 € au titre d'une année civile.

Cette allocation est versée sur demande de l'agent.

La 1ère campagne au titre des jours télétravaillés entre le 1er septembre et le 31 décembre 2021 a été lancée début 2022, le versement de l'AFT est intervenu en mars 2022. Durant la période comprise entre le 29 novembre 2021 et le 5 janvier 2022, pour des raisons liées à l'évolution de la situation sanitaire, le gouvernement avait recommandé d'augmenter considérablement le recours au télétravail. Aussi, au cours de cette période, les AFT demandées ont été versées à l'ensemble des agents en ayant fait la demande, y compris à ceux qui n'avaient jamais demandé à télétravailler.

L'allocation due au titre des jours télétravaillés au cours des 3 premiers trimestres a été versée en juin et octobre 2022. 9 232 jours ont été indemnisés, dont 3081 au titre de 2021.

La campagne au titre du dernier trimestre 2022 a été lancée début 2023.

▪ **Réglementation**

Les dernières lignes directrices de l'Ined prévoient un nombre maximum de jours en télétravail de 2 par semaine auxquels peuvent s'ajouter 10 jours flottants par an.

Conformément au décret n°2016-151, des dérogations peuvent être accordées dans certains cas sur demande du médecin du travail dans les cas suivant :

- 1/ Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifie et sur recommandation du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après du médecin du travail ;
- 2/ A la demande des femmes enceintes ;
- 3/ A la demande des agents éligibles au congé de proche aidant prévu à l'article L. 3142-16 du code du travail, pour une durée de trois mois maximum, renouvelable ;
- 4/ Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

▪ Les chiffres

Fin 2022, l'Ined compte 85 télétravailleurs, dont 83 IT et 2 chercheurs. La répartition se fait comme suit :

| Statut | Femmes | Hommes | Total |
|---------------|-----------|-----------|-----------|
| Contractuel | 25 | 8 | 33 |
| Fonctionnaire | 41 | 11 | 52 |
| Total | 66 | 19 | 85 |

| Type structure | Femmes | Hommes | Total |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|
| UR et pôles | 12 | 4 | 16 |
| Appui recherche | 34 | 8 | 42 |
| SG et AC | 20 | 7 | 27 |
| Total | 66 | 19 | 85 |

▪ Lieux de télétravail

Les LD relatives au télétravail à l'Ined prévoient la possibilité d'identifier jusqu'à 3 lieux différents pouvant accueillir l'activité de l'agent télétravailleur. Le domicile est le 1er lieu identifié pour l'exercice du télétravail.

Sur les 85 télétravailleurs, 13 ont identifié 2 lieux de télétravail et 3 télétravailleurs 3 lieux de télétravail.

La répartition des 1ers lieux de télétravail se fait comme suit :

| Lieux principaux de télétravail | Femmes | Hommes | Total |
|---------------------------------|-----------|-----------|----------------|
| PARIS | 28 | 6 | 40,0% |
| Ile de France (77) | 2 | 3 | 5,9% |
| Ile de France (78) | 3 | - | 3,5% |
| Ile de France (91) | 3 | 1 | 4,7% |
| Ile de France (92) | 4 | 2 | 7,1% |
| Ile de France (93) | 9 | 1 | 11,8% |
| Ile de France (94) | 11 | 4 | 17,6% |
| Ile de France (95) | 5 | 1 | 7,1% |
| HORS IDF | 1 | 1 | 2,3% |
| Total | 66 | 19 | 100,00% |

▪ Jours de télétravail

La majorité des agents ont opté pour 2 jours par semaine (81%), 14 % pour 1 journée et 1 % pour 1,5 jour.

3,5% des télétravailleurs ont une dérogation et télétravaillent plus de 2 jours par semaine.

La journée de télétravail majoritairement télétravaillée est le vendredi (41%), ensuite vient le lundi (28%), puis le mercredi (25%), les mardi et jeudi sont peu utilisés pour le télétravail (respectivement 2 et 3%).

Répartition du télétravail par demi-journée :

| | Lundi | Mardi | Mercredi | Jeudi | Vendredi |
|------------|-------|-------|----------|-------|----------|
| Matin | 46 | 4 | 41 | 5 | 67 |
| Après-Midi | 46 | 4 | 40 | 5 | 67 |

-2- La prévention à l'Ined

a- La prévention des risques professionnels

Prévention des situations de harcèlement sexuel au travail : Un dispositif de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel au travail, reposant sur l'échange et la sensibilisation, a été construit avec l'appui d'un cabinet spécialisé, en 2019 à l'Ined. L'établissement a, par ailleurs, fait le choix d'adhérer à la convention de collaboration de l'USPC (Université Sorbonne Paris Cité) ouvrant la possibilité pour ses membres de faire appel à un dispositif externalisé d'écoute, de prévention et d'assistance en matière de harcèlement sexuel, confié à l'Institut en Santé Génésique (ISG), centre de prise en charge des femmes victimes de violence. Ce dispositif et cette collaboration se sont poursuivis en 2020 avec l'organisation, par l'Ined, d'une session de « Sensibilisation à la prévention du sexisme et du harcèlement sexuel » le 8 septembre 2020. Une rubrique dédiée sur l'Intranet de l'établissement relative à la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel au travail et insérée sur la page « Prévention des

risques professionnels » a également été créée et permet à tout agent de contacter, en toute confidentialité, les personnes ressources de l'établissement dans le cadre d'une procédure d'alerte. Aucune saisine n'a été effectuée en 2022.

b- Médecine du travail

Le service de médecine de prévention a été instauré au sein de l'établissement depuis le 19/09/2006. La médecine de prévention a pour objet de contrôler de manière régulière l'état de santé des agents (lors du recrutement comme durant la carrière de l'agent au sein de l'Ined), de participer aux avis et conseils dans les domaines de la santé au travail et de l'hygiène collective, d'agir sur le lieu de travail. Le docteur YAHOUNI est le médecin du travail de l'Ined depuis juin 2020. Il assure des consultations ainsi que certaines campagnes de vaccination (grippe saisonnière) les 3 premiers vendredi du mois au pôle médico-social du Campus Condorcet. Il est également joignable par téléphone lors de ses jours de présence. La gestion administrative des rendez-vous est assurée par le service des ressources humaines de l'établissement.

c- L'accompagnement des personnels : conventions avec la MGEN et le cabinet REPÈRE/S

Un partenariat signé avec la mutuelle MGEN, Réseau PAS (Prévention, Aide, Suivi), conclut en 2017 et poursuivi en 2020, permet l'accompagnement, en toute confidentialité et gratuitement, des personnels de l'Ined connaissant des situations de fragilité ou de détresse (échanges avec une psychologue clinicienne par téléphone via une ligne d'appel dédiée). Ce dispositif s'adresse à l'ensemble des agents, adhérents ou non à la MGEN, en situation d'activité ou en congé maladie, et quel que soit le statut (titulaire, contractuel, doctorant...). Ce partenariat permet aussi une collaboration sur la mise en œuvre de campagnes de prévention et de promotion de la qualité de vie au travail, la formation des personnels ou l'information sur la santé.

En janvier 2019, la direction de l'Ined a signé une convention de prestation relative à « la mise en place d'un dispositif sur mesure d'accompagnement psychologique des personnels », avec le cabinet Repère/S, dans le cadre de l'obligation de sécurité et de résultats de l'employeur concernant la santé des personnels et le bien-être au travail. Cette convention pose le principe d'un numéro d'appel dédié, de propositions d'entretiens en face à face (dans la limite générale de 4 entretiens par agent), ou d'interventions sur site sous forme de groupes de parole, couverts par la confidentialité des échanges. 2 psychologues cliniciennes du travail sont disponibles pour intervenir auprès de tout agent de l'établissement qui en fait la demande. Le service des ressources humaines de l'établissement est en charge de la communication sur le dispositif. Un bilan de suivi des actions du dispositif est, par ailleurs, transmis au médecin de prévention et annexé au rapport d'activité qu'il présente, chaque année, au CHSCT de l'Ined.

En 2022, le cabinet Repère/S a organisé 1 consultation contre 5 en 2021.

d- Prestation de service social à l'Ined

Depuis mars 2018, une offre de prestation de service social est mise en place avec le prestataire INTERFACE (écoute, conseil, accompagnement) le premier vendredi de chaque mois en présentiel ou distanciel (téléphone et mail). Une assistante sociale référente de l'établissement accompagne, dans la plus grande confidentialité, les agents qui le souhaitent, sur des questions relevant de la gestion du budget, de problèmes de logement, de difficultés familiales, d'emploi ou de conséquences liées à des problèmes de santé... Soumis au strict secret professionnel, aucune information n'est transmise à l'employeur, sans l'accord préalable de l'agent. Un bilan d'activité est présenté en CHSCT annuellement.

-3- L'action sociale

La restauration collective : l'Ined accueille dans ses locaux un restaurant administratif. Chaque repas pris par un agent Ined (titulaire et contractuel) est subventionné proportionnellement à sa rémunération (sur la base de son indice nouveau majoré).

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|----------|----------|----------|----------|---------|----------|----------|
| Nombre de repas subventionnés | 36 418 | 36 121 | 36 722 | 34 791 | 16 976 | 17 537* | 25 422 |
| Montant total de la subvention Ined | 169 824€ | 178 369€ | 195 168€ | 191 147€ | 40 659€ | 186 116€ | 218 083€ |

*dont plateaux repas

-4- L'Association d'action et d'entraide sociale de l'Ined

L'AAES

L'Association d'action et d'entraide sociale de l'Institut national d'études démographiques (AAES Ined) est une association à but non lucratif, régie par la loi de 1901, fondée le 20 octobre 1968 dans le but de promouvoir une action sociale en faveur des membres du personnel de l'Ined. Elle est administrée par un conseil composé de 6 membres élus. L'AAES est financée d'une part par une subvention de l'Ined, qui lui a délégué une partie de l'action sociale de l'établissement, et d'autre part par la participation du personnel.

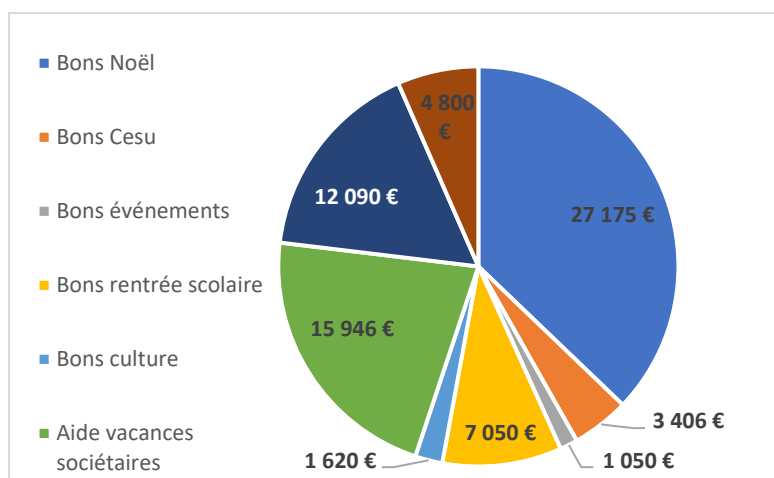
Évolution de la subvention

| 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2021 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 76 000 € | 82 000 € | 62 500 € | 66 500 € | 69 000 € | 70 000 € |

Répartition des prestations en 2022

| | | |
|---------------------------|-------------|-----------------|
| Bons Noël | 37% | 27 175 € |
| Bons Cesu | 5% | 3 406 € |
| Bons événements | 1% | 1 050 € |
| Bons rentrée scolaire | 10% | 7 050 € |
| Bons culture | 2% | 1 620 € |
| Aide vacances sociétaires | 22% | 15 946 € |
| Aide vacances famille | 17% | 12 090 € |
| Autres prestations* | 7% | 4 800 € |
| Total | 100% | 73 137 € |

* Festivités, secours exceptionnel, aide crèche



Nombre de bénéficiaires

| 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------|------|------|------|------|------|
| 171 | 175 | 180 | 166 | 175 | 188 |

Montant des prêts accordés

| 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 11 906 € | 11 300 € | 16 184 € | 16 160 € | 19 700 € | 15 400 € |

D. Insertion professionnelle des personnels en situation de handicap à l'Ined de 2016 à 2022

-1- Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a instauré le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Le FIPHFP a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les 3 fonctions publiques. Il collecte les contributions des employeurs ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi de 6% de personnel en situation de handicap.

| Insertion à l'Ined | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------------------|----------|---------|-------|-------|---------|----------|--------|
| Taux d'emploi ¹ | 3,70% | 4,90% | 5,70% | 6,10% | 5,07% | 4,31% | 4,85% |
| Contribution versée ² | 13 456 € | 5 952 € | 0 € | 0 € | 7 308 € | 12 576 € | 7 970€ |

¹Part des personnels en situation de handicap et bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'effectif rémunéré de l'établissement. Il s'agit ici du taux d'emploi direct.

²Le non-respect de l'obligation légale d'employer des personnels en situation de handicap à hauteur de 6% de l'effectif total rémunéré entraîne, pour l'employeur public, le paiement d'une contribution financière au FIPHFP.

Le taux d'emploi direct de personnels reconnus en situation de handicap permettant de répondre à l'obligation légale est de 6% de l'effectif total rémunéré. Celui de l'Ined a très légèrement augmenté en 2022. À ce titre, l'Ined a dû verser une contribution de 7 957 € au FIPHFP.

-2- Les contrats et marchés avec le milieu de travail adapté

| Contrats et marchés ESAT | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|----------|---------|---------|---------|------|-------|--------|
| Montant annuel des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de service | 16 688 € | 6 279 € | 2 500 € | 6 539 € | 0 € | 910 € | 3 147€ |

-3- L'amélioration des conditions de travail des personnels en situation de handicap

En 2022, l'Ined continue d'assumer les dépenses liées au transport quotidien et à la prise en charge de personnels à mobilité réduite (PAM) à hauteur de 1 632,53 €.

PARTIE 5

**RELATIONS PROFESSIONNELLES
ET DIALOGUE SOCIAL**



V. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL A L'INED

En 2022, la direction de l'établissement a poursuivi le dialogue social avec les représentants des personnels. Cette année a notamment été marquée par les lignes directrices de gestion (LDG) de l'Ined relatives au RIPEC, approuvées en conseil d'administration de l'Ined en date du 30 juin 2022 et par les LDG de l'Ined relatives au régime indemnitaire des ingénieurs et techniciens fonctionnaires, adoptées en comité technique de l'Ined en date du 24 novembre 2022.

A. Les instances de direction, de recherche et d'évaluation à l'Ined

a) Le conseil d'administration (CA)

Le conseil d'administration de l'Ined, présidé par M. Pierre-Cyrille Hautcoeur, s'est réuni à 4 reprises en 2022 (4 en 2020). Parmi ses décisions, outre le respect des dispositions légales et réglementaires d'ordre général pour un EPST (approbations du compte financier N-1 et du rapport d'activité N-1 ; délégations de pouvoir à la directrice de l'Ined ; approbation du budget rectificatif N et du budget initial N+1 ; crédits ISFIC et liste des fonctions ouvrant droit à indemnité), on peut noter l'approbation du projet de contrat d'objectifs et de performance (COP) 2022-2025, du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle 2022-2023.

Pour rappel, le CA, dont le mandat court jusqu'au 30 septembre 2023, est composé, à la date du 10/11/2022, de la manière suivante :

| Membres | Femmes | Hommes | TOTAL |
|--|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| Membres de droit | 8 | 6 | 14 (14) ² |
| -Fonctionnaires | 4 | 3 | 7 (7) ² |
| -Suppléant-es | 4 | 3 | 7 (7) ² |
| Personnalités nommées¹ | 2 | 4 | 6 (7) ² |
| Représentant-es du personnel | 3 | 2 | 5 |
| TOTAL | 13 (13) ² | 12 (13) ² | 25 ³ (26) ² |
| REPARTITION en % | 52% (50%) ² | 48% (50%) ² | 100% |

¹Par arrêté interministériel, en qualité d'utilisateurs des travaux de l'Ined ou en raison de leurs compétences dans le domaine de la population ou dans des disciplines connexes à la démographie.

²Effectifs attendus.

³Auxquels il faut ajouter le président du CA, les participants avec voix consultative (la directrice de l'Ined, la présidente du conseil scientifique, l'agent-comptable et le contrôleur général) et ceux avec statut d'invités permanents (le secrétaire général de l'établissement et la directrice déléguée à la recherche).

b) Le conseil scientifique (CS)

De manière générale, le conseil scientifique de l'Ined rend des avis sur le bilan d'activité de l'établissement ; le bilan du Codir ; le bilan d'activité du Comité d'éthique ou de la MASAS ; les nominations des (co-)responsables d'unités ; l'éméritat ; les projets scientifiques des unités de recherche (UR) ; la formation doctorale ; ou le bilan des concours chercheurs. Par ailleurs, il assure des réflexions relatives aux évaluations HCERES et émet des recommandations concernant les colloques organisés par l'Ined et les actualités scientifiques ; les programmes d'investissements d'avenir (PIA) et les projets de l'Agence nationale de la recherche (ANR) ; les enquêtes, les publications et la valorisation de la recherche ; ou la vie sur le Campus Condorcet.

Le conseil scientifique de l'Ined, présidé par Mme Laura Bernardi, s'est réuni à 2 reprises en 2022. Il a notamment échangé sur la politique d'ouverture des données d'enquêtes quantitatives de l'Ined, le règlement intérieur du Comité d'éthique, le retour d'expérience de la commission d'évaluation sur le cadre de l'évaluation.

Pour rappel, le CS, dont le mandat court jusqu'au 18/10/2022, est composé, à la date du 09/04/2022, de la manière suivante. :

| Membres | Femmes | Hommes | TOTAL |
|---|--------|--------|-------|
| Personnalités extérieures¹ | 4 | 4 | 8 |
| Représentant-es d'organismes de recherche ou d'études | 1 | 3 | 4 |
| Représentant-es des utilisateurs des travaux de l'institut | 3 | 1 | 4 |
| Membres élus par le personnel | 4 | 1 | 5 |
| -Chercheurs | 2 | 1 | 3 |
| -ITA | 2 | 0 | 2 |
| TOTAL | 12 | 9 | 21 |
| REPARTITION en % | 57% | 43% | 100% |

¹Choisies en raison de leurs compétences dans le domaine de la population ou dans des disciplines connexes à la démographie.

c) La commission d'évaluation (CEVA)

Le mandat de la CEVA a été renouvelée en décembre 2022. La commission d'évaluation est l'instance chargée de l'évaluation des chercheurs. En 2022, elle s'est réunie à 4 reprises (soit 10 jours) et a traité du concours externe de chargé-e de recherche de classe normale (CRCN) : commission d'équivalence ; jury d'admissibilité et reprise d'ancienneté (stagiaires CRCN), en février et juin ; du concours externe de directeur-e de recherche de 2^e classe (DR2) : commission d'équivalence ; jury d'admissibilité, en juin ; d'évaluation individuelle : promotion de grade (CRCN vers CRHC ; DR2 vers DR1 et DR1 vers DRCE) ; titularisation (stagiaires CRCN), en septembre.

La CEVA, dont le mandat court jusqu'en décembre 2025, est constituée de manière paritaire et composée, à la date du 03/12/2022, de la manière suivante :

| Membres | Femmes | Hommes | TOTAL |
|--------------------|----------|----------|-----------------------|
| Membres extérieurs | 2 | 4 | 6 |
| Membres élus | 4 | 2 | 6 |
| TOTAL | 6 | 6 | 12¹ |
| REPARTITION en % | 50% | 50% | 100% |

¹Auxquels il faut ajouter la présidente du conseil scientifique qui assiste aux réunions.

B. Les instances paritaires de dialogue social et de concertation à l'Ined

a) Le comité technique (CT)

e comité technique de l'Ined, présidé par Mme Magda Tomasini, directrice, s'est réuni 6 fois (5 fois en 2021), et a notamment fait l'objet de discussions et d'avis relatifs au projet d'arrêté instituant des CAP, aux lignes directrices de gestion indemnitaires chercheurs, à la mise à jour des documents de cadrage de l'accueil doctoral et post-doctoral, au projet de décision relative aux conditions et aux modalités d'utilisation des TIC par les organisations syndicales dans le cadre des élections professionnelles, à la création du service facturier, aux lignes directrices de gestion indemnitaires ITA ainsi que la présentation du rapport social unique.

Pour rappel, la composition du CT, dont le mandat court jusqu'au 31/12/2022 est la suivante :

| Membres | Femmes | Hommes | TOTAL |
|--|----------|----------|-----------|
| Représentant-es de l'administration ¹ | 1 | 1 | 2 |
| Représentant-es des personnels | 5 | 3 | 8 |
| -Titulaires | 4 | - | (4) |
| -Suppléants | 1 | 3 | (4) |
| TOTAL | 6 | 4 | 10 |
| REPARTITION en % | 60% | 40% | 100% |

¹La directrice de l'Ined et le secrétaire général.

b) Le comité Hygiène, Sécurité et Conditions de travail (CHSCT)

Le comité Hygiène, Sécurité et Conditions de travail de l'Ined, présidé par Mme Magda Tomasini, directrice, s'est réuni à 4 reprises en 2022 (4 en 2021), et a notamment traité du plan d'action en réponse aux préconisations de la mission d'analyse des interactions de travail entre les assistantes et le service budgétaire de l'Ined ; du rapport annuel du médecin de prévention ; du document unique et d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ; du bilan du télétravail ; de l'organisation des visites du CHSCT ; du plan de sobriété énergétique de l'Ined ; de la charte du temps de travail et de réunion ; du plan de formations en matière de santé et sécurité au travail 2022-2023 à l'Ined suite aux orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les ESR (ex. propositions de formations sur le harcèlement moral ainsi que la prévention de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Pour rappel, le CHSCT est composé, de la manière suivante :

| Membres | Femmes | Hommes | TOTAL |
|--|----------|----------|---------------------------------------|
| Représentant-es de l'administration ¹ | 1 | 1 | 2 |
| Représentant-es des personnels | 6 | 1 | 8 |
| -Titulaires | 3 | 1 | (4) |
| -Suppléants | 3 | 0 | (4) |
| TOTAL | 7 | 2 | 9² (10)³ |
| REPARTITION en % | 70% | 30% | 100% |

¹ La directrice de l'Ined et le secrétaire général.

²Auxquels il faut ajouter le médecin de prévention, l'assistant-e de prévention, l'inspecteur-trice santé et sécurité au travail.

³Effectifs attendus.

c) Les commissions administratives paritaires (CAP)

Les compétences et attributions des commissions administratives paritaires ont été modifiés par décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les CAP ne sont plus compétentes en matière de promotions des personnels ingénieurs et techniciens (ITA).

Les CAP ne se sont pas réunies en 2021.

d) La commission consultative paritaire (CCP)

La commission consultative paritaire est une instance compétente à l'égard des agents non titulaires de l'Ined. Elle ne s'est pas réunie en 2022. Pour rappel, la CCP, dont le mandat court jusqu'au 31/12/2022, est composé, à la date du 24 octobre 2022, de la manière suivante :

| Membres | Femmes | Hommes | TOTAL |
|--|----------|----------|------------------------------------|
| Représentant-es de l'administration | 2 | 2 | 4 |
| -Titulaires | 1 | 1 | 2 |
| -Suppléants | 1 | 1 | 2 |
| Représentant-es des personnels | 3 | 0 | 3 (effectif attendu : 4) |
| -Titulaires | 2 | 0 | 2 |
| -Suppléants | 1 | 0 | 1 (effectif attendu : 2) |
| TOTAL | 5 | 2 | 7 |
| REPARTITION en % | 71% | 29% | 100% |

e) comité d'experts

La décision n°2021-114 portant mise en place d'une procédure expérimentale d'examen des dossiers de candidature dans le cadre de la campagne 2022 d'avancement et de promotion des ITA instaure l'organisation d'un comité d'experts (en pratique 1 comité par corps) « (...) compétent pour examiner collégalement, et préalablement à l'établissement des listes d'aptitude et tableaux d'avancement, les dossiers de candidature des agents candidats à un avancement ou une promotion. »

L'organisation de cette procédure expérimentale a fait l'objet d'une discussion en CT. Le comité d'expert, présidé par la Directrice de l'Ined s'est réuni pour examiner les dossiers de candidature déposés par les agents de l'Ined dans le cadre des avancements et promotions suivants

- 1 promotion de corps (liste d'aptitude) de technicien de la recherche (catégorie B) en assistant ingénieur (catégorie A) ;
- 1 promotion de corps (liste d'aptitude) d'assistant ingénieur en ingénieur d'études (catégorie A) ;
- 1 promotion de grade (tableau d'avancement) de technicien de la recherche de classe normale (TRCN) en technicien de la recherche de classe supérieure (TRCS) ;
- 1 promotion de grade (tableau d'avancement) de technicien de la recherche de classe normale (TRCN) en technicien de la recherche de classe exceptionnelle (TRCE) ;
- 1 promotion de grade (tableau d'avancement) d'ingénieur d'études de classe normale (IECN) en ingénieur d'études hors classe (IEHC).

Après examen du bilan, le CT a approuvé la reconduction de la procédure dans le cadre de la campagne 2022.

ANNEXES

ANNEXE 1 : MODALITES DES CONCOURS CHERCHEURS ET ITA

Arrêtés 2020 publiés : CRCN externe le 19.12.2019 ; DR2 externe le 17.01.2020 ; IECN et TRCN externes le 11.07.2020

1- CHERCHEURS

➤ **CONCOURS EXTERNE – CHARGE-E DE RECHERCHE (CR)**

Phase jury d'admissibilité :

1ère étape : le jury d'admissibilité examine pour chaque candidat.e un relevé des diplômes, des titres et travaux et un rapport sur son programme de recherches. Après avoir délibéré, il établit la liste des candidat.e.s admis.e.s à poursuivre le concours.

2e étape : le jury d'admissibilité procède à l'audition des candidat.e.s admis.e.s à poursuivre le concours. Au terme des auditions, le jury d'admissibilité établit la liste des candidat.e.s admissibles par ordre de mérite.

Phase jury d'admission : Le jury d'admission arrête la liste des candidat.e.s admis.e.s au vu des dossiers des candidat.e.s admissibles.

➤ **CONCOURS EXTERNE – DIRECTEUR-TRICE DE RECHERCHE (DR)**

Phase jury d'admissibilité : le jury d'admissibilité examine la valeur scientifique des candidat.e-s qui comporte l'étude pour chaque candidat.e d'un rapport d'activités et d'un rapport sur les travaux que l'intéressé.e propose d'entreprendre. Ce rapport doit comprendre toutes informations concernant la mobilité du-de la chercheur.e ainsi que les conditions dans lesquelles il-elle a accompli les missions définies à l'article 24 de la loi du 15 juillet 1982 susvisée. Après avoir délibéré, il établit la liste des candidat.e-s admissibles.

Phase jury d'admission : le jury d'admission arrête la liste des candidat.e-s admis-es au vu des dossiers des candidat.e-s admissibles.

2- ITA

➤ **CONCOURS EXTERNE**

Phase jury d'admissibilité : le jury d'admissibilité étudie le dossier comprenant, pour chaque candidat.e, un relevé de ses diplômes, titres et travaux et, s'il y a lieu, un rapport d'activité professionnelle rédigé par le candidat. À l'issue de la phase d'admissibilité, le jury établit la liste alphabétique des candidat.e.s admissibles.

Phase d'admission : elle comporte une audition des candidat.e.s admissibles (en préalable à l'audition, il peut être prévu une épreuve écrite et/ou une épreuve pratique). À l'issue de la phase d'admission le jury établit la liste des candidat.e.s admis.e.s, par ordre de mérite.

A- LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'INED, comme tous les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), est doté d'un conseil d'administration qui délibère sur le budget et, de façon plus générale, traite des principales affaires administratives et financières de l'institut. Il délibère également sur le rapport d'activité de l'INED présenté par la directrice et qui rend compte des activités de recherche de l'organisme. Le Conseil d'administration se réunit généralement deux fois dans l'année, hors CA exceptionnel (extrait du décret n°86-382 du 12 mars 1986 modifié, portant organisation et fonctionnement de l'INED).

Le conseil d'administration délibère sur :

- 1° L'orientation de la politique de recherche de l'institut, les programmes généraux d'activités et d'investissements et l'exploitation des résultats de la recherche après avis du conseil scientifique. À ce titre, il valide le projet de contrat pluriannuel et les orientations stratégiques, après avis du conseil scientifique ;
- 2° Les mesures générales relatives à l'organisation de l'institut ;
- 3° Le budget et ses modifications ; le compte financier ;
- 4° Le rapport annuel d'activité ;
- 5° Les contrats et marchés ;
- 6° Les emprunts ;
- 7° La participation à des organismes dotés de la personnalité morale ;
- 8° Les acquisitions, aliénations, échanges, baux et locations d'immeubles ;
- 9° Les créations de filiales et les prises, extensions ou cessions de participations financières ;
- 10° L'acceptation des dons et legs ;
- 11° Les actions en justice, les transactions ainsi que le recours à l'arbitrage en cas de litiges nés de l'exécution de contrats de recherche passés avec des organismes étrangers.

Le conseil d'administration se prononce en outre sur les questions qui lui sont soumises par son président, la directrice, la ministre chargée de la recherche ou le ministre chargé des affaires sociales. En ce qui concerne les matières énumérées aux 5°, 7°, 8°, 10° et 11°, le conseil peut déléguer une partie de ses pouvoirs à la directrice de l'institut. Celle-ci lui rend compte lors de sa prochaine séance des décisions qu'elle a prises en vertu de cette délégation.

Le conseil d'administration de l'institut comprend :

1°/ Un président, nommé par décret, sur proposition conjointe du ministre chargé des affaires sociales et de la ministre chargée de la recherche et choisi parmi les personnalités compétentes dans les domaines d'activité de l'institut ;

2°/ Sept membres de droit :

- deux représentants du ministre chargé des affaires sociales ; un représentant de la ministre chargée de la recherche ;
- un représentant du ministre chargé de l'immigration ;
- un représentant de la ministre chargée de l'enseignement supérieur ;
- le directeur général de l'institut national de la statistique et des études économiques ;
- le directeur général de la cohésion sociale ;

Un.e suppléant.e est désigné.e pour chacun.e de ces membres

3°/ Sept personnalités nommées par arrêté conjoint des ministres exerçant la tutelle de l'institut et choisies :

- pour quatre d'entre elles, parmi les représentants des utilisateurs des travaux de l'institut, notamment parmi les organisations syndicales et professionnelles et les associations ;
- pour trois d'entre elles, en raison de leur compétence dans le domaine de la population ou dans des disciplines connexes à la démographie ;

4°/ Cinq représentant.e.s du personnel de l'institut élu.e.s pour trois ans selon des modalités fixées par arrêté conjoint des ministres chargés de la tutelle de l'institut.

Le mandat du président et des membres du conseil d'administration mentionnés aux 3 et 4 est d'une durée de trois ans renouvelable une fois. Le mandat des membres mentionnés aux 3 et 4 prend effet et se termine à la même date. Les membres décédés, démissionnaires ou qui n'exercent plus les fonctions en raison desquelles ils ont été désignés ou élus, doivent être remplacés. Dans ce cas, le mandat des nouveaux membres expire à la date à laquelle aurait normalement pris fin celui des membres qu'ils remplacent. Les fonctions de membre du conseil d'administration sont gratuites. Elles ouvrent droit aux

indemnités de déplacement et de séjour prévues par la réglementation applicable aux fonctionnaires de l'État. La présidente du conseil scientifique, la directrice de l'institut, le contrôleur budgétaire et l'agent comptable participent aux séances du conseil d'administration avec voix consultative. Avec l'accord du président, la directrice peut se faire accompagner par tout collaborateur ou personne qualifiée de son choix. Le président du conseil d'administration peut également appeler à participer aux séances, avec voix consultative, toute personne dont il juge la présence utile.

B- LE CONSEIL SCIENTIFIQUE

Le conseil scientifique est une instance qui intervient en matière de politique scientifique des structures de recherche et de personnel de l'établissement. Il veille à la cohérence de la politique scientifique de l'institut et donne, notamment, un avis sur les grandes orientations de la politique scientifique, le contrat pluriannuel, la création et la suppression d'unités de recherche. Le conseil scientifique assiste le conseil d'administration et la directrice de l'institut. Il est l'instance de réflexion, de proposition et d'évaluation en matière de politique scientifique. Il étudie la situation et les perspectives de la recherche dans le domaine de la démographie. Il participe à l'orientation scientifique de l'établissement. Il procède à l'évaluation des programmes et des travaux conformément aux dispositions de l'article 11 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006 relatif à l'organisation et au fonctionnement du Haut Conseil d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES).

Le conseil scientifique se réunit au moins une fois par an, sur convocation de sa présidente, qui en fixe l'ordre du jour. Il est réuni dans les mêmes conditions à la demande de la moitié au moins de ses membres ou des autorités de tutelle. La directrice de l'institut participe aux séances du conseil scientifique avec voix consultative ; elle peut se faire accompagner par les collaborateurs de son choix. La présidente du conseil scientifique peut également appeler à participer aux séances, avec voix consultative, toute personne dont elle juge la présence utile.

Le conseil scientifique comprend :

1° Huit personnalités extérieures à l'institut, dont des personnalités étrangères, choisies en raison de leur compétence dans le domaine de la population ou dans des disciplines connexes à la démographie ;

2° Quatre représentants d'organismes d'études et de statistiques ;

3° Quatre représentants des utilisateurs des travaux de l'institut, choisis notamment parmi les organisations syndicales et professionnelles et les associations.

Ces membres sont nommés par arrêté conjoint des ministres chargés de la tutelle de l'institut ;

4° Cinq représentants élus par le personnel de l'institut dont au moins trois chercheurs.

Un arrêté conjoint des ministres chargés de la tutelle de l'institut fixe le mode d'élection des membres mentionnés au 4° et les règles de fonctionnement du conseil scientifique. Le mandat des membres du conseil scientifique est d'une durée de quatre ans et il est renouvelable une fois. La présidente et le vice-président du conseil scientifique sont nommés par arrêté conjoint des ministres exerçant la tutelle de l'institut parmi les membres nommés au titre des 1° et 2° ci-dessus.

C- LA COMMISSION D'ÉVALUATION

La commission d'évaluation (CEVA) exerce les compétences qui lui sont dévolues par les statuts des personnels de l'institut, c'est-à-dire qu'elle fait office de jury d'admissibilité pour les concours de chercheurs-e-s (CR et DR) de l'établissement et qu'elle est également compétente pour l'affectation, le reclassement, la titularisation, l'avancement de grade, l'évaluation individuelle, la mutation, le détachement et l'intégration (après détachement dans un corps de chercheur-e-s de l'établissement), et le licenciement pour insuffisance professionnelle des chercheur-e-s.

La CEVA est composée de :

1°/ Six personnalités scientifiques extérieures à l'institut choisies en raison de leur compétence en matière démographique ou dans des disciplines connexes à la démographie, qui peuvent être étrangères, désignées par la directrice de l'Ined, après approbation du conseil d'administration, dont trois sur proposition du conseil scientifique ;

2°/ Six membres élu.e.s par et parmi les personnels chercheurs de l'institut.

Le.la président.e de la commission est désigné.e parmi ses membres par la directrice de l'institut après approbation du conseil d'administration. La durée du mandat des membres et du.de la président.e de la commission est de quatre ans, non immédiatement renouvelable. Toute vacance d'un.e membre de la commission donne lieu à un remplacement pour la durée du mandat restant à courir. S'il s'agit d'un.e membre élu.e, une élection partielle est organisée. La qualité de membre du conseil scientifique est incompatible avec la qualité de membre de la commission d'évaluation. La présidente du conseil scientifique assiste aux réunions de la commission d'évaluation. La directrice de l'institut fixe le mode d'élection des membres mentionné.e.s au 4° alinéa et les règles de fonctionnement de la commission d'évaluation.

D- LE COMITE TECHNIQUE

Le comité technique est compétent pour examiner les questions intéressant les seuls services au titre duquel il a été créé. Il est consulté sur les questions et projets de textes relatifs :

- 1° A l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- 2° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) ;
- 3° Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- 4° Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- 5° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition afférents ;
- 6° A la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- 7° A l'insertion professionnelle ;
- 8° A l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre les discriminations ;
- 9° A l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'un aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès de lui.

Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène de sécurité et de conditions de travail créé auprès de lui. Les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information du comité technique. Le comité technique de proximité institué auprès de la directrice est seul compétent pour connaître toutes les questions relatives à l'élaboration ou à la modification des statuts particuliers applicables aux fonctionnaires appartenant à des corps propres à l'établissement ainsi que pour connaître des règles d'échelonnement indiciaire relatives à ces corps. Le comité technique reçoit communication et débat du rapport social unique de l'établissement. Ce bilan est établi annuellement. Il indique les moyens, notamment budgétaires et en personnel, dont dispose l'établissement.

La composition du Comité Technique de l'INED est la suivante :

- 1°/ La directrice de l'INED, présidente
- 2°/ Le secrétaire général de l'INED
- 3°/ Quatre membres titulaires et quatre membres suppléants représentant le personnel, élus au scrutin de liste dans les conditions prévues à l'article 13 du décret du 15 février 2011.

E- LE COMITE HYGIENE, SECURITE et CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est une instance de concertation dont le rôle et le fonctionnement sont définis dans le décret n°82-453 modifié.

Les principales missions du CHSCT sont :

- 1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail ;
- 2° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et au respect du droit d'alerte ou de retrait ainsi qu'au respect des exigences réglementaires ;
- 3° D'analyser les risques auxquels sont exposés les agents ;
- 4° De réaliser une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou chaque maladie professionnelle ;
- 5° D'examiner le programme annuel de prévention des risques, les conditions des personnels handicapés, le rapport du médecin de prévention et les registres de santé et de sécurité au travail mis à la disposition des agents ;
- 6° De donner un avis sur tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes ;
- 7° D'être consulté sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail ;
- 8° D'assister le Comité Technique de l'INED dans son domaine de compétence.

Inspecteur Hygiène et Sécurité (IHS)

C'est un fonctionnaire indépendant chargé d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité. La décision de sa nomination a été prise par le Conseil d'administration de l'INED le 15 novembre 2001. Il contrôle les conditions d'application des règles d'hygiène et sécurité prévues par le code du travail et propose à la directrice les mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité en matière :

- D'expertise en prévention ;
- D'animation des réseaux et de coordination d'actions ;
- En cas d'urgence, notamment en cas d'accident grave et d'exercice du droit de retrait, il propose à la directrice des mesures immédiates ;
- Il participe aux réunions du CHSCT ;

La composition du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est la suivante :

1°/ La directrice de l'INED, présidente (en cas d'empêchement, la présidence est assurée par le Secrétaire Général de l'Ined)

2°/ La cheffe du service des ressources humaines

3°/ Quatre membres titulaires et quatre membres suppléants représentant le personnel.

F- LES COMMISSION ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Une commission administrative paritaire est une instance de consultation compétente chaque fois qu'il s'agit de questions individuelles, soit à la demande de l'administration, soit à la demande du fonctionnaire. Elle traite, notamment, les questions de carrières (titularisation, promotion interne, mutation, détachement...) et de discipline.

Cinq commissions administratives paritaires sont instituées à l'INED :

- Commission n° 1 : Directeurs.trices de recherche ;
- Commission n° 2 : Chargé.e.s de recherche et Ingénieur.e.s de recherche ;
- Commission n° 3 : Ingénieur.e.s d'études ;
- Commission n° 4 : Assistants ingénieurs ;
- Commission n° 5 : Technicien.ne.s de la recherche ;

À la date du 16/10/2020, la composition consolidée des CAP, dont le mandat court jusqu'au 31/12/2022, et dont la directrice et le secrétaire général de l'Ined sont membres et représentent l'administration, est la suivante :

CAP n°1 – DR :

| Membres | Femmes | Hommes | TOTAL |
|--|----------|----------|----------|
| Représentant-es de l'administration | 2 | 2 | 4 |
| -Titulaires | 1 | 1 | (2) |
| -Suppléants | 1 | 1 | (2) |
| Représentant-es des personnels | 2 | 2 | 4 |
| -Titulaires | 1 | 1 | (2) |
| -Suppléants | 1 | 1 | (2) |
| TOTAL | 4 | 4 | 8 |
| REPARTITION en % | 50% | 50% | 100% |

CAP n°2 – CR et IR :

| Membres | Femmes | Hommes | TOTAL |
|--|----------|----------|----------|
| Représentant-es de l'administration | 2 | 2 | 4 |
| -Titulaires | 1 | 1 | (2) |
| -Suppléants | 1 | 1 | (2) |
| Représentant-es des personnels | 3 | 1 | 4 |
| -Titulaires | 1 | 1 | (2) |
| -Suppléants | 2 | 0 | (2) |
| TOTAL | 5 | 3 | 8 |
| REPARTITION en % | 62,5% | 37,5% | 100% |

CAP n°3 – IE :

| Membres | Femmes | Hommes | TOTAL |
|--|----------|----------|----------|
| Représentant-es de l'administration | 2 | 2 | 4 |
| -Titulaires | 1 | 1 | (2) |
| -Suppléants | 1 | 1 | (2) |
| Représentant-es des personnels | 4 | 0 | 4 |
| -Titulaires | 2 | 0 | (2) |
| -Suppléants | 2 | 0 | (2) |
| TOTAL | 6 | 2 | 8 |
| REPARTITION en % | 75% | 25% | 100% |

CAP n°4 - AI

| Membres | Femmes | Hommes | TOTAL |
|--|----------|----------|----------|
| Représentant-es de l'administration | 1 | 1 | 2 |
| -Titulaires | 1 | 0 | (1) |
| -Suppléants | 0 | 1 | (1) |
| Représentant-es des personnels | 1 | 1 | 2 |
| -Titulaires | 1 | 0 | (1) |
| -Suppléants | 0 | 1 | (1) |
| TOTAL | 2 | 2 | 4 |
| REPARTITION en % | 50% | 50% | 100% |

CAP n°5 – TR :

| Membres | Femmes | Hommes | TOTAL |
|--|----------|-------------------|------------------|
| Représentant-es de l'administration | 3 | 3 | 6 |
| -Titulaires | 2 | 1 | (3) |
| -Suppléants | 1 | 2 | (3) |
| Représentant-es des personnels | 5 | - | 5 |
| -Titulaires | 3 | - | (3) |
| -Suppléants | 2 | N... ² | (3) ¹ |
| TOTAL | 8 | 3 | 11 |
| REPARTITION en % | 66,6% | 33,4% | 100% |

¹Effectifs attendus.

²Siège non pourvu.

G- LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

La commission consultative paritaire est une instance compétente à l'égard des agents contractuels de l'INED. Elle peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires de l'INED, notamment en matière de droit individuel à la formation, de temps partiel, de prime informatique, de mobilité interne, ou de reprise d'ancienneté. Elle est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

ANNEXE 3 : LES EPST ET LEURS MISSIONS

En France, un **établissement public à caractère scientifique et technologique** (EPST) est une catégorie particulière d'établissements publics créée par la loi no 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique. L'article L311-1 du Code de la recherche range les EPST parmi les établissements publics à caractère administratif. Leur statut général est réglé par les articles L321-1 à L321-4 du même code. Les EPST sont des personnes morales de droit public, indépendantes administrativement et financièrement. Elles ont pour missions de **développer et de valoriser la recherche scientifique** sous toutes ses formes et dans tous les domaines. Elles doivent également **participer à la diffusion de la science et à la formation des chercheurs**. Plus précisément, leur mission est de mettre en œuvre les objectifs définis par l'article L.112-1. :

- le développement et le progrès de la recherche dans tous les domaines de la connaissance ;
- la valorisation des résultats de la recherche ;
- le partage et la diffusion des connaissances scientifiques ;
- le développement d'une capacité d'expertise ;
- la formation à la recherche et par la recherche.

Le recrutement dans les EPST se fait le plus souvent par concours externe ou sur titre. Chaque EPST est indépendant pour organiser, souvent annuellement, ses propres concours.

La recherche est organisée en 300 métiers répartis en 8 branches d'activités de tous niveaux : directeur de recherche, ingénieur, chargé de recherche pour les catégories A ; technicien de la recherche (catégorie B) ; adjoint technique de la recherche (catégorie C).

Depuis le 1^{er} janvier 2020, il existe **6 EPST** :

- Institut de recherche pour le développement (IRD) <https://www.ird.fr/>
- Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) <https://www.inserm.fr/>
- Institut national de recherche en informatique et en automatique (Inria) <https://www.inria.fr/fr>
- Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE) <https://www.inrae.fr/>
- Institut national d'études démographiques (INED) <https://www.ined.fr/>
- Centre national de la recherche scientifique (CNRS) <https://www.cnrs.fr/fr/page-daccueil>

Sources :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid25357/etablissements-publics-a-caractere-scientifique-et-technologique.html>

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071191/LEGISCTA000006151372/

<https://vocationservicepublic.fr/cnrs-ifsttar-ined-inra-inria-inserm-ird-irstea-recrutement>

ANNEXE 4 : LA LEGISLATION DES CONGES ANNUELS (CA)
ET DES JOURNEES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (RTT)
DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

1. CONGÉS ANNUELS

Un agent public a droit à un nombre de jours de **congés annuels** rémunérés par année civile. Ce nombre est variable selon le nombre de jours travaillés par semaine. Des jours supplémentaires sont accordés lorsque l'agent prend un nombre de jours précis entre le 1er novembre et le 30 avril. Les congés sont accordés par le chef de service en fonction des nécessités du service. Ils ne peuvent pas être reportés d'une année sur l'autre, sauf autorisation exceptionnelle de l'administration.

Nombre de jours.

Principe

« Vous avez droit, pour une année de service accompli, du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à 5 fois le nombre de jours travaillés par semaine. Cela s'applique que vous soyez fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou contractuel et que vous travailliez à temps plein, à temps partiel ou sur un emploi à temps non complet ou incomplet. Cela s'applique si vous êtes fonctionnaire en détachement. Dans certaines administrations, le nombre de jours de congés annuels peut être supérieur à 5 fois le nombre de jours travaillés par semaine. Certaines périodes sont considérées comme des périodes de service accompli et ne réduisent pas les droits à congés annuels.

Il s'agit des congés suivants :

- Congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)
- Congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congés de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences
- Congé de formation syndicale
- Congé accordé aux représentants du personnel au CHSCT pour suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire
- Congé des responsables bénévoles d'association
- Congé de solidarité familiale
- Congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle
- Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle
- Congé de présence parentale

Jours de congés supplémentaires

Si vous prenez un nombre de jours précis sur vos 25 jours de congés, en dehors de la période 1er mai - 31 octobre, vous bénéficiez de jours supplémentaires (appelés jours de fractionnement).

Jours supplémentaires accordés pour congés pris en dehors de la période 1er mai - 31 octobre

| Jours de congés annuels pris en dehors de la période comprise entre le 1er mai - 31 octobre | Jours supplémentaires accordés |
|--|---------------------------------------|
| 5 | 1 |
| 6 | 1 |
| 7 | 1 |
| 8 et + | 2 |

Conditions d'attribution

Principe

Le calendrier des congés est fixé par le chef de service, après consultation des agents. Les congés peuvent être fractionnés dans l'intérêt du service. Vous ne pouvez pas être absent plus de 31 jours calendaires consécutifs. Toutefois, vous pouvez être autorisé exceptionnellement à cumuler vos congés pour vous rendre dans votre pays d'origine ou accompagner votre époux(se) dans son pays d'origine. Une priorité pour le choix des périodes de congés annuels est donnée aux agents chargés de famille.

Report et cumul

Les congés annuels ne peuvent pas être reportés d'une année sur l'autre, sauf autorisation exceptionnelle de l'administration employeur. Toutefois, les congés annuels non pris en raison de congés de maladie ou accident de service peuvent être reportés d'une année sur l'autre, sous certaines conditions. Sous certaines conditions, les congés non pris au cours d'une année peuvent alimenter un compte épargne-temps (CET). Un congé non pris ne donne pas lieu à indemnité compensatrice. Toutefois, si vous êtes contractuel en CDD et si vous n'avez pas pu prendre tout ou partie de vos congés, en raison des nécessités de service, vous avez droit à une indemnité compensatrice en fin de contrat. Si vous êtes contractuel en CDD ou en CDI, il en est de même en cas de licenciement, sauf en cas de licenciement pour faute disciplinaire.

Des jours de récupération du temps de travail (RTT) peuvent être attribués en cas de dépassement de la durée horaire légale de travail. Leurs conditions d'utilisation et de décompte sont fixées par l'administration. Ces jours sont à distinguer des congés annuels.

Texte de loi et références :

Décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels dans la FPE

2. RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La **réduction du temps de travail (RTT)** est un dispositif qui permet d'attribuer des heures de repos à un agent dont la durée de travail effectif est supérieure (hors heures supplémentaires) à la durée légale de travail (les périodes d'astreinte et de permanence ne constituent pas des périodes de travail effectif). Tous les agents (fonctionnaires et contractuels) peuvent bénéficier de jours de RTT. Le nombre de jours de RTT est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail. Les jours de RTT sont rémunérés dans les conditions habituelles.

Acquisition de jours de RTT

Un agent acquiert des RTT lorsqu'il accomplit un nombre d'heures de travail supérieur à la durée légale de travail. La durée légale du travail effectif est fixée à 1 607 heures par an ou 35 heures en moyenne par semaine. La durée annuelle du temps de travail peut être inférieure pour tenir compte de sujétions particulières. Dans ce cas, la durée de travail est fixée par arrêté ministériel, après avis du comité technique ministériel, et éventuellement du CHSCT. Le temps de travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail. Quand le nombre d'heures de travail dans le cycle est supérieur à la durée réglementaire de travail, cela donne lieu à l'attribution d'heures de RTT.

Le travail peut être organisé en horaires variables, sous réserve des nécessités du service, après consultation du comité technique. Cette organisation définit une période de référence (en principe la quinzaine ou le mois) pendant laquelle l'agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire. Les heures de travail sont comptabilisées par un système de pointage et un dispositif de crédit-débit permet de reporter un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Un nombre maximum d'heures peut être inscrit au débit ou au crédit de chaque agent. Pour une période de référence d'une quinzaine, ce plafond ne peut pas être supérieur à 6 heures et, pour une période de référence d'un mois, il ne peut pas être supérieur à 12 heures.

Les horaires variables sont organisés de la manière suivante :

-Soit ils prévoient une période minimale de travail d'au moins 4 heures par jour.

-Soit ils prévoient des plages fixes d'au moins 4 heures (pendant lesquelles tous les agents sont présents) et des plages mobiles (pendant lesquelles chaque agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ).

L'organisation du travail est fixée par arrêté ministériel, après avis du comité technique ministériel. Les conditions de mise en œuvre de cette organisation sont définies pour chaque service ou établissement, après avis du comité technique. Le nombre de

jours de RTT est calculé en proportion du travail effectif accompli. Si l'agent est à temps partiel, le nombre de jours de RTT est réduit proportionnellement à sa quotité de travail. L'agent au forfait bénéficie d'un nombre forfaitaire de jours de RTT.

Cas général

En disposant de 25 jours de congés annuels, le nombre de jours de RTT accordés annuellement est le plus souvent le suivant :

Nombre annuel de jours de RTT accordés selon la durée hebdomadaire de travail

| Durée de travail hebdomadaire | Nombre de jours de RTT accordés par an |
|-------------------------------|--|
| 35 heures 30 | 3 jours |
| 36 heures | 6 jours |
| 36 heures 30 | 9 jours |
| 37 heures | 12 jours |
| 37 heures 30 | 15 jours |
| 38 heures | 18 jours |
| Entre 38h20 et 39 heures | 20 jours |
| 39 heures | 23 jours |

A l'Ined, pour les fonctionnaires et les contractuels dont la durée de leur contrat est supérieure à 1 an, le nombre de jours de congés annuels est de 32 jours auxquels s'ajoutent 10 jours de RTT.

Le nombre d'heures travaillées par semaine est de 37h35, ainsi le temps annuel est de 1607 heures conformément à la loi.

Demande de RTT

Les heures de RTT sont accordées par journée ou demi-journée. Si l'agent ne peut pas utiliser ses jours de RTT en raison des nécessités de service, il peut les verser sur un compte épargne-temps (CET).

Rémunération

Les journées ou demi-journées de RTT sont rémunérées dans les conditions habituelles.

Textes de loi et références :

Loi n°2010-1657 de finances pour 2011 : article 115

Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État

Circulaire du 18 janvier 2012 relative à la réduction des droits à RTT en cas de congé pour raison de santé dans la fonction publique

Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique

Sources :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F488>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34996>

LEXIQUE

PARTIE 1 – POPULATIONS

-ETPT : Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

Exemples :

Un agent à temps plein présent toute l'année consomme 1 ETPT.

Un agent à temps plein travaillant du 1er janvier au 30 juin consomme 0,5 ETPT.

Un agent à 50 % travaillant du 1er janvier au 30 juin consomme 0,25 ETPT.

| |
|---|
| $= \text{Effectifs physiques (PP)}$ $\times \text{quotité de temps de travail}$ $\times \text{période d'activité dans l'année}$ |
|---|

La quotité de temps de travail retenue pour les **agents à temps partiel** est la fraction du temps complet effectuée par l'agent et non la fraction de la rémunération à temps complet perçue par l'agent (qui est généralement supérieure).

-ETP : Il s'agit du nombre d'agents présents à une date donnée corrigés de la quotité de travail.

Exemples :

Un agent à temps plein présent à la date du décompte consomme 1 ETP.

Un agent à 50 % présent à la date du décompte consomme 0,5 ETP

| |
|---|
| $= \text{Effectifs physiques (PP)}$ $\times \text{quotité de temps de travail}$ |
|---|

-PP : les **effectifs en personnes physiques** correspondent aux **agents rémunérés à une date donnée**, quelle que soit leur quotité de temps de travail et leur période d'activité dans l'année.

-SCSP : les **subventions pour charges de service public** sont des **charges de fonctionnement** indirect, et correspondent aux versements effectués par l'État au profit de tiers appelés « **opérateurs** » afin de couvrir leurs propres charges de fonctionnement, **engendrées par l'exécution de politiques publiques relevant de la compétence directe de l'État**, mais que ce dernier leur a confiées, et dont il conserve le contrôle. Ces versements ont donc **pour contrepartie la réalisation de missions confiées par l'État**.

Source : www.economie.gouv.fr

PARTIE 2 – RÉMUNÉRATIONS ET MASSE SALARIALE

La **LOLF**, loi relative aux lois de finances, prévoit une **double autorisation**, en **engagements et paiements**, de l'ensemble des **dépenses de l'État**. La loi organique relative aux lois de finances (LOLF) du 1er août 2001 a réformé la présentation du budget de l'État. Elle a donné par ailleurs au **Parlement un contrôle renforcé sur les finances publiques**. Ainsi, depuis l'entrée en vigueur de la LOLF, l'ensemble des dépenses de l'État fait l'objet d'une **double autorisation parlementaire, qui plafonne les crédits et encadre la chaîne de la dépense** : les **autorisations d'engagement** et les **crédits de paiement**.

-AE : les **autorisations d'engagement** constituent "la **limite supérieure des dépenses pouvant être engagées**". Elles sont **entièrement consommées dès l'origine de la dépense**, c'est-à-dire lors de la **signature de l'acte juridique engageant la dépense de l'État**. Les autorisations d'engagement sont le **support de l'engagement de dépenses** qui peuvent s'étaler sur plusieurs années, comme par exemple pour des investissements, dont la réalisation et le paiement peuvent être échelonnés sur plusieurs exercices.

-CP : les **crédits de paiement** représentent "la **limite supérieure des dépenses pouvant être ordonnancées ou payées pendant l'année pour la couverture des engagements contractés dans le cadre des autorisations d'engagement**". Ils sont le **support de règlement de la dépense engagée au préalable**. Dans le cas d'un engagement juridique s'exécutant sur plusieurs exercices, la consommation des CP est échelonnée sur plusieurs exercices budgétaires, jusqu'à atteindre le total des autorisations d'engagement initiales.

Source : www.economie.gouv.fr

PARTIE 4 – CONDITIONS ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Un **agent public** peut exercer ses fonctions à temps plein ou à temps partiel et/ou occuper un emploi à temps complet ou non complet (ou incomplet).

-Temps partiel : l'agent public à temps partiel est celui **qui occupe un emploi à temps complet**, c'est-à-dire un emploi créé pour une **durée de travail** de 35 heures par semaine **et qui choisit de travailler moins de 35 heures**. Le temps partiel s'oppose au temps plein : l'agent à temps plein travaille 35 heures, alors que l'agent à temps partiel choisit de travailler moins de 35 heures. Le travail à temps partiel est **mis en place à la demande de l'agent**. Selon le **motif** pour lequel il est demandé, le temps partiel est **accordé si les nécessités de service le permettent**, c'est-à-dire **sur autorisation, ou de droit**, c'est-à-dire **qu'il ne peut pas être refusé par l'administration**. Le temps partiel **s'exprime en pourcentage du temps plein** (par exemple, 80 %). Lorsqu'il est soumis aux

nécessités de service, le temps partiel peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein. S'il est de droit, il peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % d'un temps plein.

-Temps complet : un emploi à temps complet est un **emploi créé pour une durée de travail égale à la durée légale de travail** (35 heures hebdomadaires).

-Temps non complet (ou incomplet) : un emploi à temps incomplet ou à temps non complet est un **emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet** (35 heures hebdomadaires). On parle d'emploi à temps incomplet dans la fonction publique d'État (FPE). À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, **il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.** Dans la FPE, les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée maximale de 70 % d'un temps complet sont occupées par des **contractuels**. Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Source : www.service-public.fr

-CET : Le **compte épargne-temps** permet à un **agent de la fonction publique d'État de mettre de côté des jours de congés rémunérés (congés annuels, RTT, jours de compensation) sur plusieurs années**, dans la **limite de 70 jours** (20 jours lorsque le CET atteint 15 jours cumulé). Il est **ouvert à la demande de l'agent**. Ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés. Les jours comptabilisés au-delà de 15 peuvent être, en tout ou partie, à la demande du fonctionnaire :

-et/ou indemnisés ;

-et/ou pris en compte pour la retraite complémentaire (RAFP) ;

-et/ou maintenus sur le CET (dans la limite de 10 jours par an et de 60 jours au total).

Source : www.service-public.fr

-CMO : Le **congé de maladie ordinaire** est octroyé dès lors que **l'agent est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en raison de son état de santé**. L'agent **doit justifier sa maladie par un certificat médical de son médecin traitant pour les congés de maladie ordinaire inférieurs à 6 mois consécutifs**. Le congé de maladie ordinaire peut atteindre **une durée totale d'un an, pendant une période de douze mois consécutifs soit 3 mois à plein traitement (90 jours) et 9 mois à demi-traitement (270 jours)**.

Source : www.collectivites.mnt.fr

-CLD : un **congé de longue durée** (CLD) peut être attribué, après **avis médical obligatoire**, si l'agent est atteint **d'une maladie grave** (cancer, maladie mentale). L'obtention du CLD est soumise à conditions. Il peut prolonger la période à plein traitement d'un congé de longue maladie (CLM). Le congé **peut durer jusqu'à 5 ans**, pendant lesquels **l'agent est rémunéré**. Des **examens médicaux réguliers** permettent de vérifier si l'agent remplit toujours les conditions ouvrant droit au CLD.

Source : www.service-public.fr

-CLM : le **fonctionnaire** (stagiaire ou titulaire) a droit à des **congés de longue maladie (CLM) lorsqu'il est constaté que la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée**. La demande de CMO doit être réalisée par l'agent auprès de l'administration. La **liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit au CLM est fixée par un arrêté du 14 mars 1986**. La **durée totale du CLM est fixée à 3 ans maximum**. L'agent est payé à plein traitement pendant la 1^{ère} année puis à demi-traitement les 2 années suivantes.

Source : www.fonction-publique.gouv.fr

-Temps partiel thérapeutique : après un congé de maladie, après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, le fonctionnaire peut être autorisé à accomplir un **service à temps partiel pour raison thérapeutique**, accordé pour une période de **trois mois renouvelable, dans la limite d'un an** pour une même affection, six mois renouvelable une fois, après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions. La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;

- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle.

Source : www.fonction-publique.gouv.fr

LISTE DES ABRÉVIATIONS

| | |
|---------|---|
| AAES | Association d'Action et d'Entraide Sociale |
| AI | Assistant Ingénieur |
| ANR | Agence nationale de la recherche |
| CA | Conseil d'Administration |
| CA | Congés annuels |
| CAP | Commission Administrative Paritaire |
| CCP | Commission Consultative Paritaire |
| CDD | Contrat à Durée Déterminée |
| CEVA | Commission d'Évaluation |
| CHSCT | Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail |
| CIA | Complément Indemnitaire Annuel |
| CLD | Congé Longue Durée |
| CLM | Congé Longue Maladie |
| CPF | Compte personnel de Formation |
| CRCN | Chargé de Recherche Classe Normale |
| CRHC | Chargé de Recherche Hors Classe |
| CS | Conseil Scientifique |
| CT | Comité Technique d'établissement public |
| DR1 | Directeur de Recherche 1ère Classe |
| DR2 | Directeur de Recherche 2ème Classe |
| DRCE | Directeur de Recherche de Classe Exceptionnelle |
| DRIP | Direction des Relations Internationales et des Partenariats |
| ELFE | Étude Longitudinale Française depuis l'Enfance |
| ESAT | Établissements ou Services d'Aide par le Travail |
| ETP | Équivalent Temps Plein |
| ETPT | Équivalent Temps Plein Travaillé |
| FIPHPF | Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique |
| FPE | fonction publique d'État |
| GIPA | Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat |
| GBCP | Gestion budgétaire et comptable publique |
| IECN | Ingénieur d'Études Classe Normale |
| IEHC | Ingénieur d'Études Hors Classe |
| IFSE | Indemnité de Fonction de Sujétions, d'Expertise |
| IR1 | Ingénieur de Recherche 1 ^{ère} classe |
| IR2 | Ingénieur de Recherche 2 ^e classe |
| IRHC | Ingénieur de Recherche Hors Classe |
| ISFIC | Indemnité Spécifique pour Fonctions d'Intérêt Collectif |
| ITA | Ingénieurs Techniciens et personnels Administratifs |
| MASAS | Mission d'Commentaire et de Suivi des Activités Scientifiques |
| PEDR | Prime d'encadrement doctoral et de recherche |
| PFI | Prime de Fonction Informatique |
| PPRS | Prime de Participation à la Recherche Scientifique |
| PR | Prime de Recherche |
| PPCR | Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations |
| RIFSEEP | Régime Indemnitaire des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel |
| RTT | Réduction du temps de travail |
| SFT | Supplément Familial de Traitement |
| SCSP | Subvention pour Charges de Service Public |
| TRCE | Technicien de de Recherche de Classe Exceptionnelle |
| TRCN | Technicien de Recherche de Classe Normale |
| TRCS | Technicien de Recherche de Classe Supérieure |



www.ined.fr

Institut national d'études démographiques
Campus Condorcet, 9, cours des Humanités, 93322 Aubervilliers Cedex
Tél : + 33 (1) 56 06 20 00