



# Rapport social unique

2023

## Table des matières

I.	LES EFFECTIFS DE L'INED.....	10
A.	Évolution des effectifs sur la période 2019-2023 .....	10
B.	Synthèse des effectifs en ETPT, ETP et PP en 2023.....	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 31/12/2023 .....	20
C.	L'accueil à l'Ined .....	22
1.	L'accueil scientifique à l'Ined de 2019 à 2023 .....	22
2.	L'accueil des stagiaires études supérieures et écoles 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 2023 .....	23
2.	Entrées à l'Ined .....	24
3.	Sorties de l'Ined .....	24
4.	Recrutements par mobilité interne à l'Ined en 2023.....	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 2019 à 2023 .....	25
2.	Les promotions de corps et avancements de grade des Chercheurs à l'Ined de 2019 à 2023 .....	26
3.	Les promotions de corps et avancements de grade des ITA de 2019 à 2023 .....	26
4.	Les concours de recrutement à l'Ined en 2023 .....	27
II.	LES REMUNERATIONS ET LA MASSE SALARIALE A L'INED .....	30
A.	LES REMUNERATIONS VERSEES EN 2023 .....	30
1.	Rémunérations brutes moyennes versées en 2023.....	30
2.	Primes et indemnités versées en 2023 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 2023 .....	36
B.	LA MASSE SALARIALE GEREE PAR L'INED.....	38

1.	Synthèse des dépenses de personnel à l'Ined .....	38
III.	FORMATION PROFESSIONNELLE .....	41
A.	Synthèse et évolution des actions de formation professionnelle à l'Ined.....	41
B.	Évolution des dépenses de formation professionnelle et du nombre d'agents formés à l'Ined .....	43
IV.	CONDITIONS DE TRAVAIL ET QVT.....	47
A.	Temps de travail des agents de l'Ined selon le statut, la filière et le sexe en 2023 .....	47
B.	Congés et absences des personnels de l'Ined en nombre de jours et nombre d'agents selon le statut et le sexe en 2023 .....	48
C.	Télétravail, prévention et action sociale à l'Ined.....	52
D.	Insertion professionnelle des personnels en situation de handicap à l'Ined de 2019 à 2023 .....	56
V.	LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL A L'INED .....	59
A.	Les instances de direction, de recherche et d'évaluation à l'Ined .....	59
B.	Les instances paritaires de dialogue social et de concertation à l'Ined .....	60

# L'INED

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 chercheurs de l'Ined est variée : démographie bien sûr mais aussi sociologie, économie, histoire, géographie, statistique, anthropologie ou épidémiologie.

Régi par les articles R327-1 et suivants du Code de la Recherche, l'Ined est un établissement public à caractère scientifique et technologique placé sous la tutelle des ministères en charge de la recherche et des affaires sociales. Le décret n° 86-382 du 12 mars 1986 a instauré l'organisation et le fonctionnement de l'Ined. 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 des 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 a complété 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. Enfin, le décret n° 2023-1321 du 27 décembre 2023 portant partie réglementaire du Code de la Recherche a abrogé le décret du 12 mars 1986 et en a codifié les dispositions dans le Code de la Recherche, aux articles R327-1 et suivants, sans changements sur le fond.

Conformément à ses missions, l'Ined assure, outre la réalisation de travaux de recherche, le transfert et la diffusion des connaissances au grand public. Conformément à l'article L.2214-3 du Code de la Santé publique et dans le respect des dispositions de l'article L. 2212-10 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 notamment l'objet d'un article spécial annuel dans la revue *Population* (<http://www.revue-population.fr/conjoncture-demographique-en-france/>). L'institut contribue par ailleurs à la formation à la recherche et par la recherche, en accueillant et en encadrant en permanence plus de 50 doctorants.

L'activité scientifique de l'Ined s'organise autour de 10 unités de recherche et une unité mixte de service, qui bénéficient de l'appui de quatre services spécialisés (enquêtes et sondages, méthodes statistiques, informatique et systèmes d'information, éditions), de deux directions (relations internationales et partenariats et communication), et du soutien des équipes du Secrétariat général. 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 périodiquement par l'Hcéres. L'évaluation des unités de recherche est en cours : les rapports d'autoévaluation pour la période 2018-2023 et les données de caractérisation et de production correspondantes (publications, communications, résultats des appels à candidater à des financements nationaux et internationaux, ressources humaines...) ont été soumis au Hcéres en juin 2024. La visite du comité d'experts est prévue pour janvier 2025. L'évaluation de l'établissement dans son ensemble se déroulera tout au long de l'année 2025.

L'Ined joue un rôle de premier plan dans la conception de grandes enquêtes sociodémographiques comme instruments 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 Cohortes 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).

L'Ined est le seul établissement français partenaire de deux projets inscrits sur la feuille de route du European Strategy Forum on research Infrastructures (ESFRI). Il s'agit du Programme *Generations and Gender Programme* (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 européens.

L'Ined est porteur de plusieurs projets d'envergure au niveau national. 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. L'Ined coordonne la GIS « institut longévité, vieillesse et vieillissement » (ILVV). Une chercheuse de l'Ined bénéficie d'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 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. Il a reçu une dotation exceptionnelle pour continuer son activité jusqu'en décembre 2026. 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) et membre de l'établissement public Campus Condorcet Paris, pôle de référence des sciences humaines et sociales en Île-de-France. L'Ined est implanté sur ce campus à Aubervilliers 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 et de partenariat. L'Ined accueille par ailleurs pour trois années consécutives (2023-2026) 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, pour la majorité d'entre eux futurs doctorants, bénéficient d'un accompagnement individuel qui leur permet de préciser leur sujet de thèse.

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 entre l'Ined et ses ministères de tutelle. 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 l'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, les deuxièmes éditions des enquêtes « Famille et employeurs » et « 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) étaient sur le terrain. Les travaux d'exploitation de ces enquêtes commenceront en 2025. L'année 2025 verra également le démarrage de trois projets européens financés dans le cadre d'Horizon Europe et dont l'Ined est partenaire : LINEup sur les inégalités scolaires, RURALITIC sur l'avenir des zones rurales en Europe et IPOV Respectful Care sur les violences obstétricales. Par ailleurs, 4 projets ont été sélectionnés suite à l'appel à projet générique lancé par l'ANR en 2024 : Worth-It sur les relations entre travail, santé et inégalités dans une perspective biographique, Worklib sur les évolutions des équilibres des temps de vie privée et professionnelle, EqualHealth sur l'impact des horaires non-standards de travail sur la santé mentale et LELI sur l'impact des événements sociodémographiques sur les inégalités tout au long du cycle de vie. Enfin, l'Ined est partenaire de 3 projets (dont deux sur les âges de la vie) qui ont passé la première étape de sélection de l'appel à manifestation d'intérêt en SHS lancé au printemps 2024. La sélection finale est attendue pour la fin de l'année 2024.

# 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.

Ce document est une **obligation légale** pour les établissements publics à caractère scientifique et technologique (**EPST**) (Article L231-1 du Code général de la fonction publique). 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 des affaires sociales.

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 2023 est établi sur les mêmes bases que celui de 2022.

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 parler (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 outil précieux de **pilotage RH** et permet un **dialogue social riche et constructif** avec les organisations syndicales.

# METHODOLOGIE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

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 travail<sup>1</sup> le 31/12/2023 et rémunérées par l'Ined** (incluant les agents en CLM), à savoir **257 agents** (incluant 2 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 2023**, soit **304 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, **218 agents du 01/01/2023 au 31/12/2023**.

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 **257 agents au 31/12/2023** ;
- pour les **congés et absences** : les **agents en gestion à l'Ined ayant eu au moins 1 absence en 2023**, soit pour l'Ined, **278 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 **31/12/2023**, soit en **2023**, soit de **2019 à 2023** (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 **2023**, soit de **2019 à 2023**.
- pour la **Partie 5 du rapport social unique** : en **2023**.

### 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 ont été communiquées. Les principales sources de données pour le **rapport social unique 2023** sont :

- Astre RH, nouveau système d'information RH déployé en date du 1<sup>er</sup> 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).

---

<sup>1</sup> 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/operateurs-et-organismes-publics/operateurs>

## 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 et/ou 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 2023 :

- 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 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 2019-2023

#### Le point d'arrivée : la situation au 31 décembre 2023

L'Ined rémunère 257 agents au 31/12/2023, dont 152 fonctionnaires (titulaires, stagiaires, détachés entrants sur corps ou sur contrat et emplois fonctionnels) et 105 contractuels. Les fonctionnaires représentent 59,1% des effectifs (152 sur 257) et les contractuels 40,9% (105 sur 257).

Sur un effectif de 257 agents au 31 décembre 2023 :

- 177 sont des femmes, soit 68,9%
  - o 58,2% d'entre elles sont fonctionnaires et 41,8% contractuelles
  - o 39% sont chercheuses et 61% IT (dont les 2 emplois fonctionnels)
- 80 sont des hommes, soit 31,1%
  - o 61,3% d'entre eux sont fonctionnaires et 38,8% contractuels
  - o 50% sont chercheurs et 50% IT

Les agents rémunérés en 2023 représentent 238,1 équivalents temps plein travaillé (ETPT) dont 62% sont fonctionnaires et 38% 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	24	60	33	16	49	69	40	109	63,3%
	ETP au 31/12	35,8	24	59,8	31,5	14,1	45,6	67,3	38,1	105,4	63,9%
	ETPT sur l'année	35	23,1	58,1	29,5	12,3	41,9	64,5	35,4	99,9	64,5%
IT	PP au 31/12	65	25	90	41	15	56	106	40	146	72,6%
	ETP au 31/12	63,7	25	88,7	39,7	11,65	51,4	103,4	36,7	140,1	73,8%
	ETPT sur l'année	62,9	24,3	87,2	35,3	13,3	48,6	98,2	37,6	135,8	72,3%
Emplois fonctionnels (EF)	PP au 31/12	2		2				2		2	100,0%
	ETP au 31/12	2		2				2		2	100,0%
	ETPT sur l'année	1,9	0,5	2,4				1,9	0,5	2,4	78,6%
Total	PP au 31/12	103	49	152	74	31	105	177	80	257	68,9%
	ETP au 31/12	101,5	49	150,5	71,2	25,8	97	172,7	74,8	247,5	69,8%
	ETPT sur l'année	100	47,9	147,7	64,8	25,6	90,4	164,6	73,6	238,1	69,1%

**PP : personnes physiques présentes au 31/12/2023 ;**

**ETP : équivalent temps plein au 31/12/2023 ;**

**ETPT : équivalent temps plein travaillé sur l'année 2023 – 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-doctorants<sup>2</sup> 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.

<sup>2</sup> Dans le cadre du RSU 2023, 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 2019-2023 par unité de décompte**

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

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
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	70,00%
	ETP	32,8	22	54,8	67,7	20	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	99	34	133	150,2	64,8	215	69,90%
	ETPT	-	-	54,2	-	-	86,1	-	-	140,3	-	-	33	-	-	48,3	-	-	81,3	-	-	87,2	-	-	134,4	-	-	221,6	0,00%
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	66,90%
	ETP	33	23	56	61,9	27	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	99,5	41,9	141,4	155,1	75,3	230	67,30%
	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	67,70%
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	69,20%
	ETP	35	23	58	63,4	25	88,4	98,4	48	146,4	22	10,9	32,9	51,1	16,5	67,6	73,1	27,4	100,5	57	33,9	90,9	114,5	41,5	156	171,5	75,4	246,9	69,50%
	ETPT	34,3	22,2	56,6	61,5	26	87,5	95,8	48,2	144	20,2	8,1	28,3	43	17,1	60,1	63,2	25,2	88,4	54,6	30,3	84,9	104,4	43,1	147,6	159	73,4	232,4	68,40%
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	69,50%
	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	69,40%
2023	PP	36	24	60	67	25	92	103	49	152	33	16	49	41	15	56	74	31	105	69	40	109	108	40	148	177	80	257	68,9%
	ETP	35,8	24	59,8	65,7	25	90,7	101,5	49	150,5	31,5	14,1	45,6	39,7	11,7	51,4	71,2	25,8	97	67,3	38,1	105,4	105,4	36,7	142,1	172,7	74,8	247,5	69,8%
	ETPT	35	23,1	58,1	64,8	24,8	89,6	99,8	48	147,7	29,5	12,3	41,9	35,3	13,3	48,6	64,8	25,6	90,4	64,5	35,4	100	100,1	38,1	138,2	164,6	73,6	238,1	69,1%
Variation 2019-2023	PP au 31/12	3	1	4	-5	5	0	-2	6	4	12	5	17	6	0	6	18	5	23	15	6	21	1	5	6	16	11	27	
	ETPT sur l'année	-	-	3,9	-	-	3,5	-	-	7,4	-	-	8,9	-	-	0,3	-	-	9,1	-	-	12,8	-	-	3,8	-	-	16,5	

## Variation sur la période 2022-2023

La comparaison de l'effectif en nombre d'agents (PP) entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023 fait apparaître une augmentation de 12 PP soit +4,9 % (257 en 2023 contre 245 en 2022). En termes d'ETPT, une baisse de 3 ETPT est constatée, soit -1,4%, (238,1 ETPT en 2023 contre 241,5 en 2022). La hausse des PP et la baisse des ETPT, se déclinent comme indiquées ci-dessous.

Concernant les fonctionnaires, une hausse de 3 unités est constatée avec 152 PP au 31/12/2023 contre 149 PP en 2022 et une augmentation de 0,1 ETPT avec 147,7 ETPT en 2023 contre 147,6 ETPT en 2022.

Au 31/12/2023, l'effectif des fonctionnaires chercheurs, en comparaison au 31/12/2022, augmente d'une unité avec 60 PP contre 59 PP en 2022, soit 1,7%. La progression en ETPT est de 0,8 unité, soit 1,4% avec 58,1 ETPT en 2023 contre 57,3 ETPT en 2022.

Au 31/12/2023, l'effectif des fonctionnaires IT en comparaison au 31/12/2022, augmente de 2 unités avec 92 PP contre 90 PP en 2022, soit 2,2%. La diminution en ETPT est de -0,7 unités, soit -0,7% avec 89,6 ETPT en 2023 contre 90,3 ETPT en 2022.

Concernant les contractuels, une hausse de 9 unités est constatée avec 105 PP au 31/12/2023 contre 96 PP en 2022 et une baisse de -3,5 ETPT avec 90,4 ETPT en 2023 contre 93,9 ETPT en 2022.

Au 31/12/2023, l'effectif des contractuels chercheurs, en comparaison au 31/12/2022, augmente de 10 unités avec 49 PP au 31/12/2023 contre 39 PP en 2021, soit 25,6%. La progression en ETPT est de 5,7 unités, soit 15,7% avec 41,9 ETPT en 2023 contre 36,2 ETPT en 2022.

Au 31/12/2023, l'effectif des contractuels IT baisse d'une unité avec 56 unités contre 57 PP au 31/12/2022. En termes d'ETPT, une baisse de -9,1 unités est constatée soit, -15,8% avec 49 ETPT en 2023 contre 57,7 ETPT en 2022.

## Évolution et tendances sur la période 2019-2023

Sur la période 2019-2023, l'Ined enregistre une augmentation de 27 PP, soit une évolution de 11,7% avec 257 PP au 31/12/2023 contre 230 au 31/12/2019. En termes d'ETPT, on observe également une augmentation de 16,5 ETPT avec 238,1 unités en 2023 contre 221,6 en 2019. 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 augmente de 4 unités avec 152 PP au 31/12/2023 contre 148 PP au 31/12/2019, soit 2,7%. Les ETPT des agents fonctionnaires augmentent de 7,4 unités, avec 147,7 ETPT en 2023 contre 140,3 ETPT en 2019, soit 5,3%. L'augmentation des 4 PP et des 7,4 ETPT se déclinent comme indiquées ci-dessous.

Concernant l'effectif des chercheurs fonctionnaires, une augmentation de 4 unités est constatée avec 60 PP au 31/12/2023 contre 56 PP au 31/12/2019, soit 7,1%. Les ETPT des chercheurs fonctionnaires augmentent de 3,9 unités, avec 58,1 ETPT en 2023 contre 54,2 ETPT en 2019, soit 7,2%.

L'effectif des fonctionnaires IT est identique avec 92 PP au 31/12/2023 et 31/12/2019. Une augmentation de 3,5 ETPT des fonctionnaires IT est constatée, avec 89,6 ETPT en 2023 contre 86,1 ETPT en 2019, soit 4,1%.

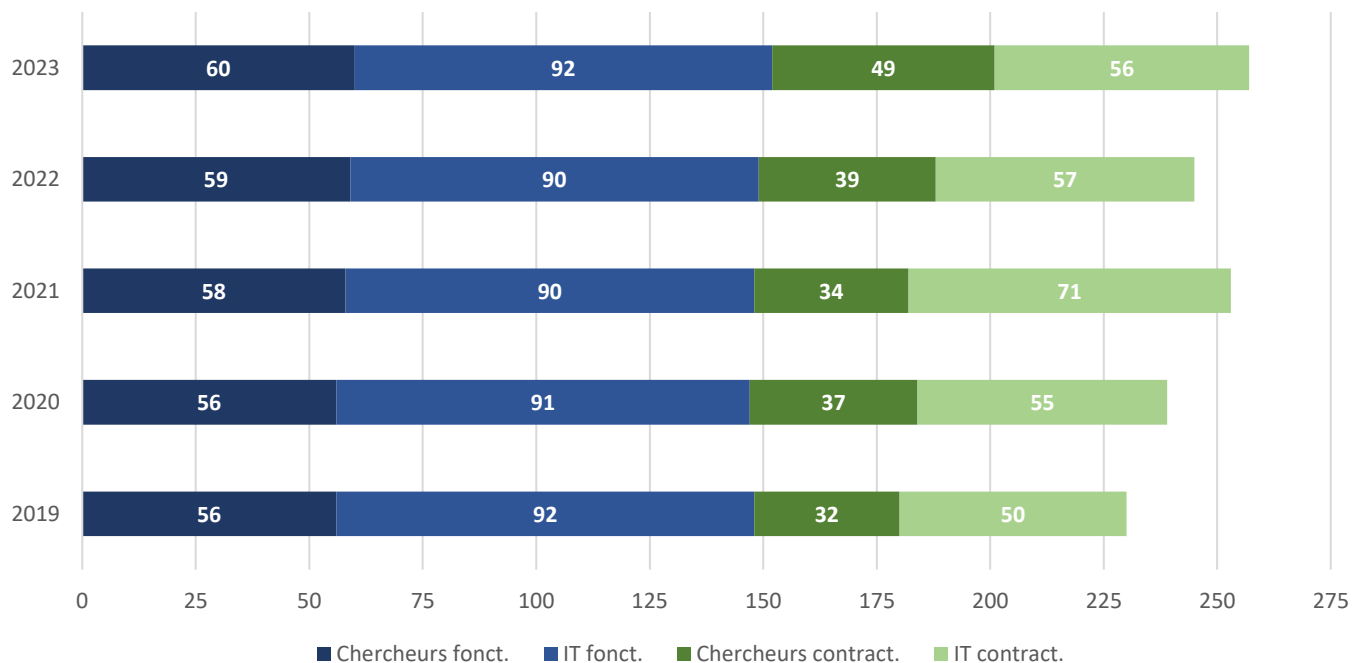
### Evolution des agents contractuels

Le nombre de contractuels entre le 31/12/2019 et 31/12/2023 augmente de 23 unités, avec 105 PP au 31/12/2023 contre 82 PP au 31/12/2019, soit 28%. Cette hausse s'observe également en matière d'ETPT avec 90,4 ETPT en 2023, contre 81,3 ETPT en 2019, soit 9,1 unités supplémentaires correspondant à 11,2%. Ces hausses se déclinent comme indiquées ci-dessous.

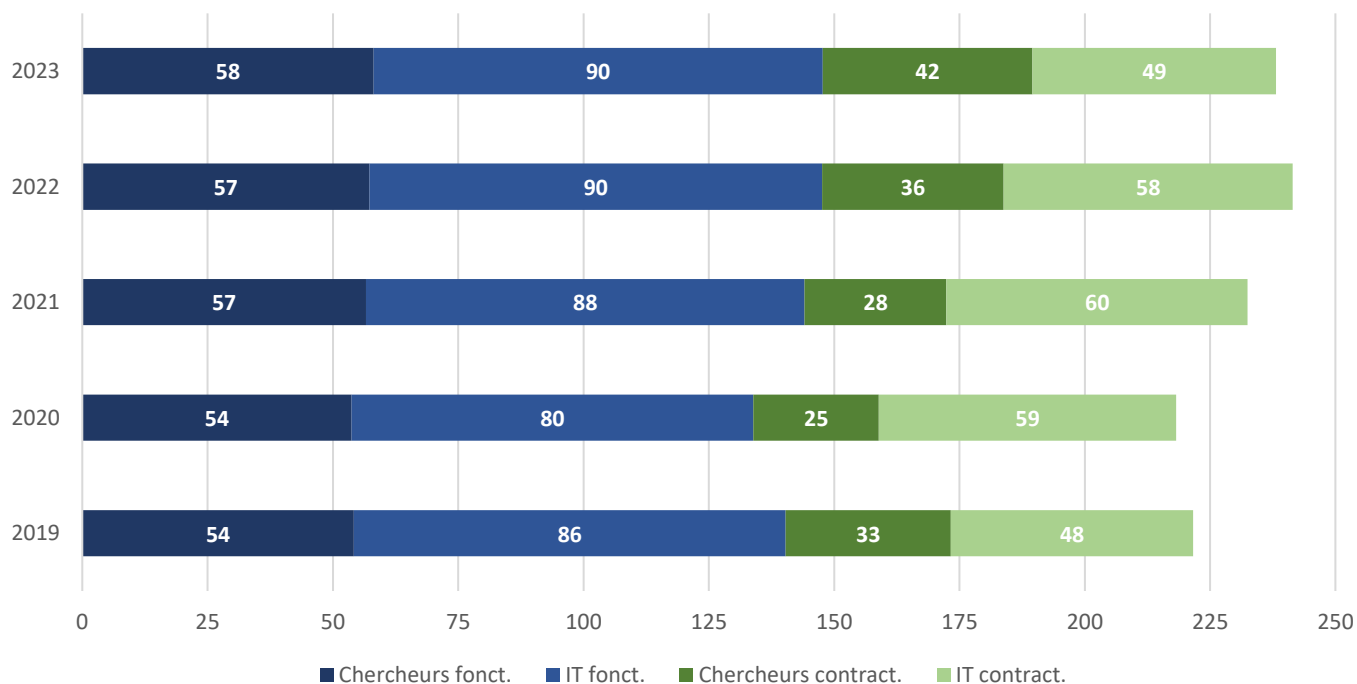
Concernant l'effectif des chercheurs contractuels, 17 PP supplémentaires sont constatées avec 49 PP au 31/12/2023 contre 32 PP au 31/12/2019, soit 53,1%. Cette hausse s'accompagne d'une augmentation de 8,9 ETPT, avec 41,9 ETPT en 2023 contre 33 ETPT en 2019, soit 26,9%.

L'effectif des IT contractuels, augmente de 6 unités avec 56 PP au 31/12/2023 contre 50 PP au 31/12/2019, soit 12%. Cette hausse s'accompagne d'une augmentation de 0,3 ETPT, avec 48,6 ETPT en 2023 contre 48,3 ETPT en 2019, soit 12%.

**Graph.1 – Évolution des effectifs fonctionnaires et contractuels de l'Ined, chercheurs et IT, sur la période 2019-2023, exprimée en PP présentes au 31/12/2023**



**Graph.2 – Évolution des effectifs fonctionnaires et contractuels de l'Ined, chercheurs et IT, sur la période 2019-2023, exprimée en ETPT présentes au 31/12/2023**



## B. Synthèse des effectifs en ETPT, ETP et PP en 2023

L'unité de compte ETPT est celle retenue en vue de calculer les plafonds d'emplois des administrations et établissements publics soumis à la LOLF<sup>3</sup>. 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 2023, se décomposait de la manière suivante :

- 196,7 ETPT sous le plafond LFI (dit plafond « État »), fixé par la LFI 2023 à 208 ETPT ;
- 59,7 ETPT hors plafond LFI (emplois financés sur ressources propres). L'Ined rémunère 257 agents au 31/12/2023, dont 152 fonctionnaires (titulaires, stagiaires, détachés entrants sur corps ou sur contrat et emplois fonctionnels) et 105 contractuels. Les fonctionnaires représentent 59,1% des effectifs (152 sur 257) et les contractuels 40,9% (105 sur 257)

Soit un plafond total d'emplois fixé pour l'Ined à hauteur de 256,4 ETPT.

- Sur cette base, l'exécution du plafond d'emplois 2023 telle que précisée dans le compte financier 2023 approuvé par le CA se décompose de la manière suivante : 189,2 ETPT sous plafond LFI 48,9 ETPT hors plafond LFI. Le plafond total d'emplois budgétaires consommés s'élève donc à 238,1 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 31/12/2023			ETP au 31/12/2023			ETPT 2023		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CHERCHEUR	DR	DRCE	1	1	2	1	1	2	1	1	2
		DR1	6	3	9	6	3	9	6	3	9
		DR2	9	6	15	9	6	15	8,5	6	14,5
	CR	CR HC	5	2	7	5	2	7	5	2	7
		CR CN	14	12	26	13,8	12	26	13,5	11,1	24,6
	Détachés sur contrat		1		1	1		1	1	0	1
	Contractuels	DOC	15	6	21	14	5,5	20	13,5	3,6	17,1
		POST-DOC	11	3	14	10,5	3	14	6,4	2,8	9,2
CDD		7	7	14	7	5,6	13	9,6	5,9	15,5	
IT	IR	IR HC	1		1	1		1	1		1
		IR	4	1	5	3,9	1	4,9	3,9	1	4,9
	IE	IE HC	12	2	14	11,6	2	13,6	11,6	2	13,6
		IE CN	18	10	28	17,9	10	27,9	17,2	9,2	26,3
	AI	AI	10	2	12	10	2	12,0	10,7	1,8	12,4
	T	TR CE	5		5	4,9		4,9	5,5	0	5,5
		TR CS	7	2	9	6,6	2	8,6	6,6	2	8,6
		TR CN	5	4	9	4,8	4	8,8	4,5	4	8,47
	Détachés sur contrat		3	4	7	3	4	7	2,0	4,4	6,4
	Contractuels	Apprenti	0	2	2		2	2,0		2,7	2,7
CDD		33	11	44	32,4	7,7	40,1	28,9	8,6	37,5	
CDI		8	2	10	7,3	2	9,3	6,4	2	8,4	
Emplois fonctionnels		-	-	2	2	0	2	1,9	0,5	2,4	
<b>Sous-total Chercheurs</b>			69	40	109	67,3	38,1	105,4	64,5	35,4	100
<b>Sous-total IT (dont EF)</b>			108	40	148	105,4	36,7	142,1	100	38,1	138,1
<b>Total</b>			<b>177</b>	<b>80</b>	<b>257</b>	<b>172,7</b>	<b>74,8</b>	<b>247,5</b>	<b>164,6</b>	<b>73,5</b>	<b>238,1</b>

<sup>3</sup> Loi organique relative aux lois de finances (LOLF) du 1<sup>er</sup> août 2001.

## 1. 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 31/12/2023			EPT au 31/12/2023			ETPT 2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A+	65	35	100	63,7	33,6	97,3	59,6	33,2	92,8
A	82	37	119	80,1	33,15	113,3	78,9	31,8	110,7
B	28	8	36	26,9	8	34,9	24,2	8	32,2
Total	175	80	255	170,7	74,8	245,5	162,7	73	235,7

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).

Les catégories A+ représentent 39,2% des PP contre 36,4% en 2022. Les catégories A correspondent à 46,7% des PP contre 48,8% en 2022. Les deux catégories confondues représentent 85,9% des effectifs. Les catégories B s'élevant à 14,1% des PP.

## 2. 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 31/12/2023			ETP au 31/12/2023			ETPT 2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
D	23	4	27	22,3	4	26,3	20,7	4,3	25,0
E	9	18	27	8,9	17,3	26,2	8,9	16,8	25,8
F	19	6	25	18,6	4,2	22,8	18,2	4,2	22,4
G	1	4	5	1	3,15	4,2	1,1	3,2	4,2
J	56	8	64	54,6	8	62,6	51,19	9,6	60,8
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>40</b>	<b>148</b>	<b>105,4</b>	<b>36,7</b>	<b>142,1</b>	<b>100,1</b>	<b>38,1</b>	<b>138,2</b>

Ici les données 2023 reflètent une stabilité entre 2022 et 2023 contrairement à la comparaison 2021/2022. Par ailleurs, tous les métiers d'appui et de support exercés à l'Ined, à l'exception de ceux relevant des BAP E et G, restent majoritairement occupés par un effectif féminin.

## 3. 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
Directions et services d'appui	13	3	16	9	13	22	15	6	21	1	1	2	14	3	17	51	26	77	66%
Services du SG et AC							2		2	1	3	4	25	5	30	28	8	36	78%
UR et Pôles	10	1	11		5	5	2		2				17		17	29	6	35	83%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>64</b>	<b>108</b>	<b>40</b>	<b>148</b>	<b>73%</b>
<b>% F</b>	<b>85%</b>			<b>33%</b>			<b>76%</b>			<b>20%</b>			<b>88%</b>			<b>73%</b>			

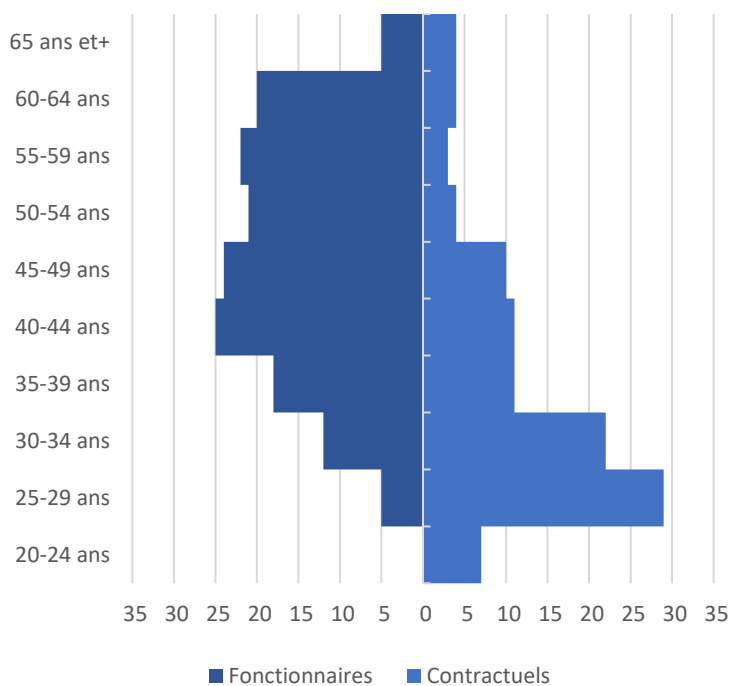
L'appui des IT se concentre à hauteur de 52% au sein des directions et des services d'appui. Le SG et l'AC représentent 46,8% des effectifs de la BAP J.

## 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	5	29	34
30-34 ans	12	22	34
35-39 ans	18	11	29
40-44 ans	25	11	36
45-49 ans	24	10	34
50-54 ans	21	4	25
55-59 ans	22	3	25
60-64 ans	20	4	24
65 ans et+	5	4	9
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>105</b>	<b>257</b>

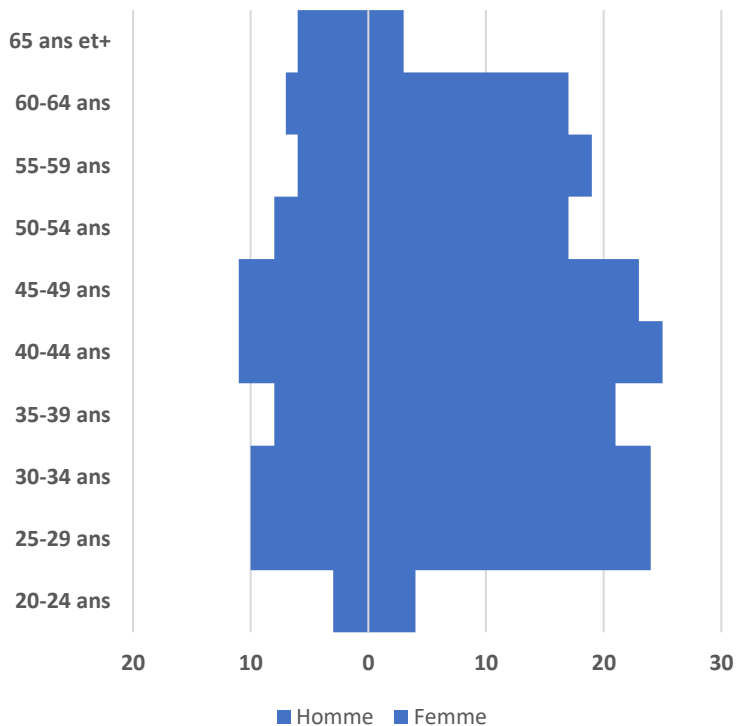
**Graph. 3 - Structure par âge selon le statut**



**Tab 8 - Structure par âge selon le sexe**

Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
20-24 ans	4	3	7
25-29 ans	24	10	34
30-34 ans	24	10	34
35-39 ans	21	8	29
40-44 ans	25	11	36
45-49 ans	23	11	34
50-54 ans	17	8	25
55-59 ans	19	6	25
60-64 ans	17	7	24
65 ans et+	3	6	9
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>80</b>	<b>257</b>

**Graph. 4 - Structure par âge selon le sexe**





#### 4. 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					3	3							2		2	2	3	5	40%
25-29 ans	5	1	6		2	2	2		2				5	1	6	12	4	16	75%
30-34 ans	3	2	5		1	1	3		3				4		4	10	3	13	77%
35-39 ans	5		5	2	2	4	1	1	2				2		2	10	3	13	77%
40-44 ans	4	1	5	3	1	4	1	1	2				10	3	13	18	6	24	75%
45-49 ans	2		2		4	4	3	1	4	1		1	11	2	13	17	7	24	71%
50-54 ans					1	1	2		2		3	3	6	1	7	8	5	13	62%
55-59 ans	3		3	2	1	3	3	2	5				9	1	10	17	4	21	81%
60-64 ans	1		1	2	2	4	4	1	5		1	1	4		4	11	4	15	73%
65 ans et+					1	1							1		1	1	1	2	50%
<b>Total</b>	23	4	27	9	18	27	19	6	25	1	4	5	54	8	62	106	40	146	73%
<b>Moy.âge (en années)</b>	38	33	37	48	41	44	46	51	47	35	54	48	44	43	44	43	43	43	43

32,2% des agents ont moins de 40 ans et 26,0% 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 31/12/2023

Ancienneté à l'Ined	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Moins d'un an	6	45	51
1 à 3 ans	15	46	61
4 à 5 ans	15	6	21
6 à 9 ans	16	2	18
10 à 19 ans	49	6	55
20 à 29 ans	23		23
30 à 39 ans	24		24
40 et +	4		4
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>105</b>	<b>257</b>

58,8% des agents ont une ancienneté inférieure à 10 ans ; 65,8% des fonctionnaires ont une ancienneté supérieure à 10 ans contre 5,7% des contractuels.

Tab 11 - Ancienneté à l'Ined selon le sexe, exprimée en année pleine au regard des effectifs (PP) au 31/12/2023

Ancienneté à l'Ined	Femmes	Hommes	Total
Moins d'un an	40	11	51
1 à 3 ans	39	22	61
4 à 5 ans	13	8	21
6 à 9 ans	11	7	18
10 à 19 ans	37	18	55
20 à 29 ans	19	4	23
30 à 39 ans	16	8	24
40 et +	2	2	4
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>80</b>	<b>257</b>

## 5. 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

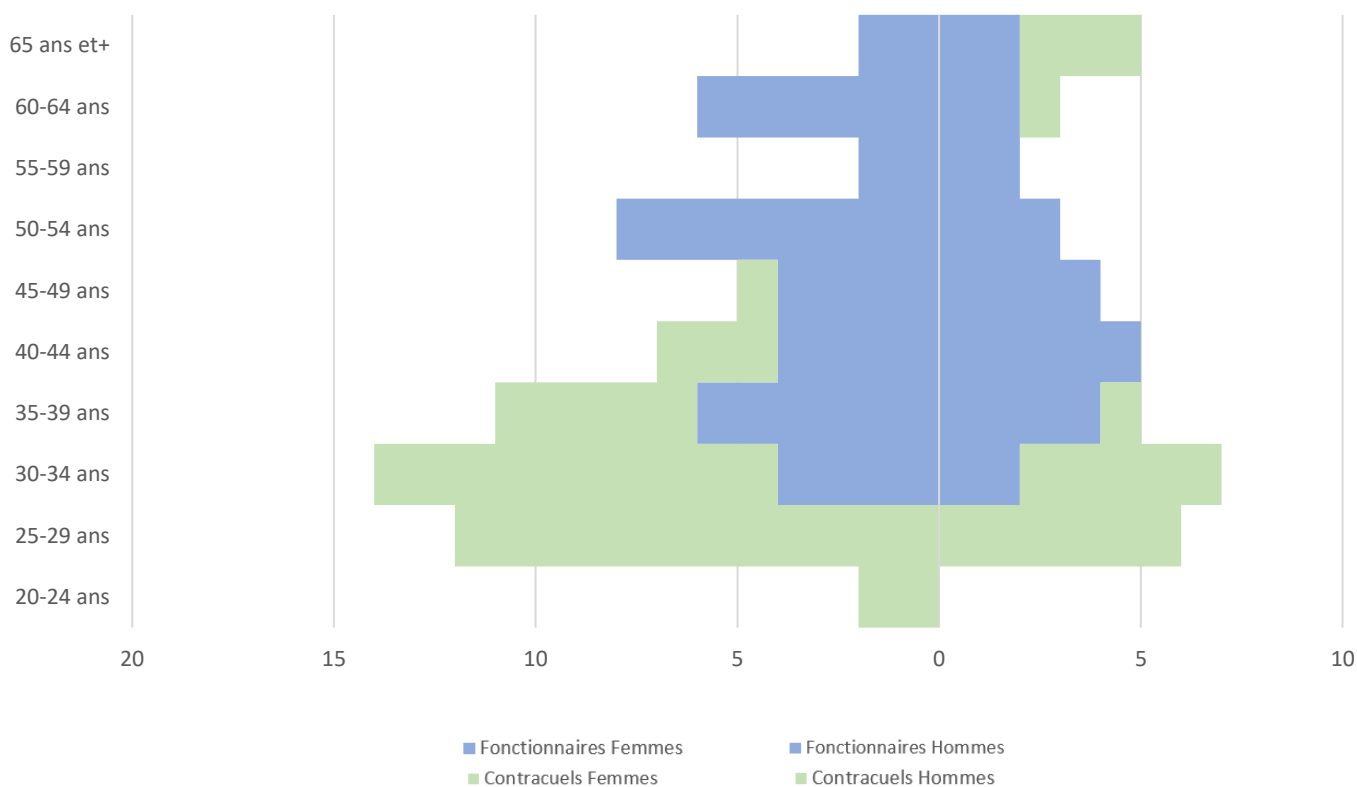
Tranches d'âge/Statut et Sexe	Fonctionnaires			Contractuels			Total			
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	%F
20-24 ans				2		2	2		2	100%
25-29 ans				12	6	18	12	6	18	67%
30-34 ans	4	2	6	10	5	15	14	7	21	67%
35-39 ans	6	4	10	5	1	6	11	5	16	69%
40-44 ans	4	5	9	3		3	7	5	12	58%
45-49 ans	4	4	8	1		1	5	4	9	56%
50-54 ans	8	3	11				8	3	11	73%
55-59 ans	2	2	4				2	2	4	50%
60-64 ans	6	2	8		1	1	6	3	9	67%
65 ans et+	2	2	4		3	3	2	5	7	29%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>24</b>	<b>60</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>69</b>	<b>40</b>	<b>109</b>	<b>63%</b>
<b>%F</b>	<b>33%</b>			<b>30%</b>			<b>63%</b>			

Sur 60 chercheurs fonctionnaires présents à l'Ined au 31/12/2023, 25 ont moins de 45 ans, soit 41,7% et sur 49 chercheurs contractuels présents au 31/12/2023, 44 d'entre-eux ont moins de 45 ans, soit 89,8%.

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

Statut / Sexe	Femmes	Hommes	Moyenne Age
Fonctionnaires	48	47	48
Contractuels	32	38	34
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>43</b>	<b>40</b>

Graph.5 - chercheurs : structure par âge selon le statut et le sexe



**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	1	1	2	16	7	23	17	8	25	68%
1 à 3 ans	4	2	6	17	6	23	21	8	29	72%
4 à 5 ans	4		4		1	1	4	1	5	80%
6 à 9 ans	3	5	8				3	5	8	38%
10 à 19 ans	9	9	18		2	2	9	11	20	45%
20 à 29 ans	8	2	10				8	2	10	80%
30 à 39 ans	7	3	10				7	3	10	70%
40 et +		2	2					2	2	0%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>24</b>	<b>60</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>69</b>	<b>40</b>	<b>109</b>	<b>63%</b>
<b>%F</b>	<b>60%</b>			<b>67%</b>			<b>63%</b>			

Sur 60 chercheurs fonctionnaires présents à l'Ined au 31/12/2023, 48 ont une ancienneté supérieure à 5 ans, soit près de 80% de l'effectif des chercheurs fonctionnaires. L'ancienneté de l'effectif des chercheurs contractuels est normalement inversée avec 46 chercheurs sur 49 possédant une ancienneté inférieure à 5 ans, soit 93,9%.

## 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**

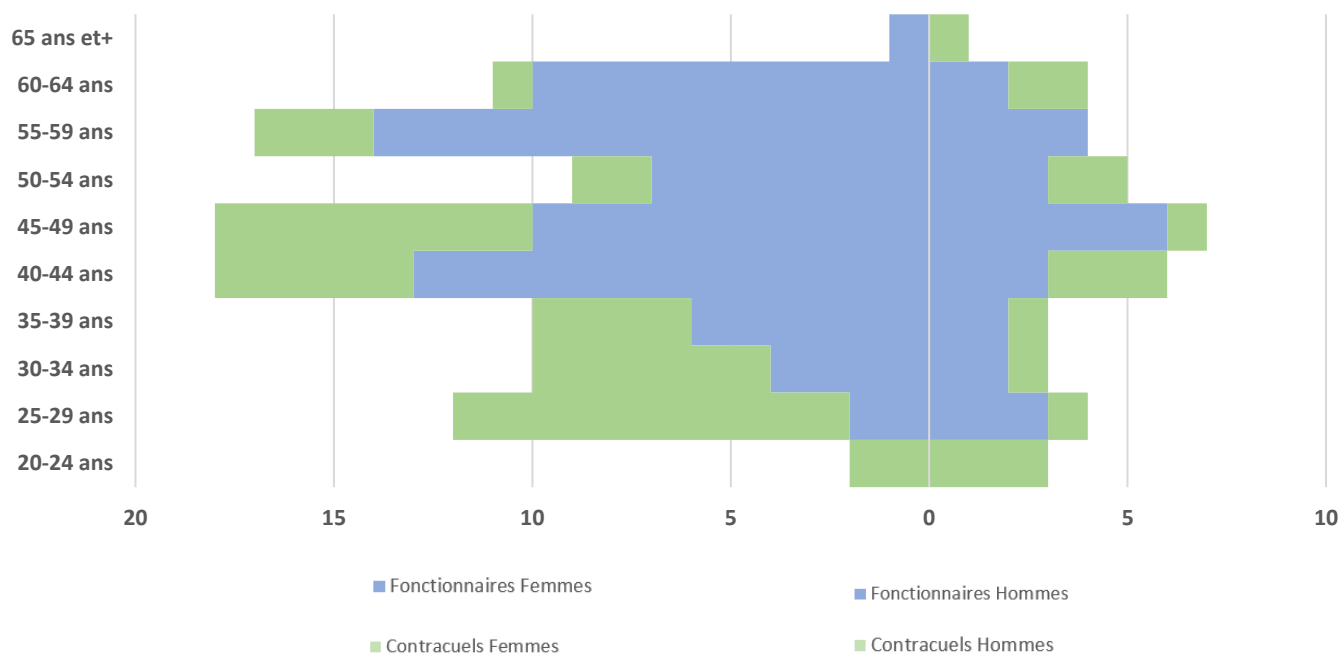
Tranches d'âge/Statut et Sexe	Fonctionnaires			Contractuels			Total			
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	%F
20-24 ans				2	3	5	2	3	5	40%
25-29 ans	2	3	5	10	1	11	12	4	16	75%
30-34 ans	4	2	6	6	1	7	10	3	13	77%
35-39 ans	6	2	8	4	1	5	10	3	13	77%
40-44 ans	13	3	16	5	3	8	18	6	24	75%
45-49 ans	10	6	16	8	1	9	18	7	25	72%
50-54 ans	7	3	10	2	2	4	9	5	14	64%
55-59 ans	14	4	18	3		3	17	4	21	81%
60-64 ans	10	2	12	1	2	3	11	4	15	73%
65 ans et+	1		1		1	1	1	1	2	50%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>25</b>	<b>92</b>	<b>41</b>	<b>15</b>	<b>56</b>	<b>108</b>	<b>40</b>	<b>148</b>	<b>73%</b>
<b>%F</b>	<b>73%</b>			<b>73%</b>			<b>73%</b>			

Sur 92 IT fonctionnaires présents à l'Ined au 31/12/2023, 41 ont plus de 50 ans, soit 44,6% , à l'inverse, sur les 56 IT contractuels, 45 ont moins de 50 ans, soit 80,4%.

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

Statut/Sexe	Femmes	Hommes	Moyenne
Fonctionnaires	49	45	48
Contractuels	37	39	37
<b>Moyenne</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>

**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	3	1	4	20	2	22	23	3	26	88%
1 à 3 ans	5	4	9	13	10	23	18	14	32	56%
4 à 5 ans	6	5	11	3	2	5	9	7	16	56%
6 à 9 ans	6	2	8	2		2	8	2	10	80%
10 à 19 ans	25	6	31	3	1	4	28	7	35	80%
20 à 29 ans	11	2	13				11	2	13	85%
30 à 39 ans	9	5	14				9	5	14	64%
40 et +	2		2				2		2	100%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>25</b>	<b>92</b>	<b>41</b>	<b>15</b>	<b>56</b>	<b>108</b>	<b>40</b>	<b>148</b>	<b>73%</b>
% Femmes	73%			73%			73%			

Sur les 92 fonctionnaires présents à l'Ined au 31/12/2023, 65,2% de l'effectif possède une ancienneté supérieure à 10 ans, soit 60 PP. A l'inverse, 92,9% des contractuels ont une ancienneté inférieure à 10 ans (52 PP sur 56). Il convient de souligner que 26,1% des fonctionnaires IT ont néanmoins une ancienneté entre moins d'un an et 5ans (24 PP).

### 8 Affectations, nationalités et lieux de résidence des agents au 31/12/2023

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 31/12/2023, 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	69	39	108	29	6	35	98	45	143	69%
Directions et services d'appui		1	1	51	26	77	51	27	78	65%
Services du SG et AC				28	8	36	28	8	36	78%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>40</b>	<b>109</b>	<b>108</b>	<b>40</b>	<b>148</b>	<b>177</b>	<b>80</b>	<b>257</b>	<b>69%</b>
%F	63%			73%			69%			

55,6% des effectifs de l'Ined exercent leur activité au sein des UR de l'institut. Les directions et services d'appui mobilisent 44,4% des effectifs.

**Tab 17 - Répartition des agents par nationalité (région) selon la catégorie et le sexe au 31/12/2023, 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	52	36	88	83	44	127	135	80	215
Union européenne	4	1	5	7	6	13	11	7	18
Europe hors UE	2	2	4		1	1	2	3	5
Afrique	1	2	3	1	4	5	2	6	8
Amérique du Nord		2	2	1		1	1	2	3
Amérique du Sud	1	1	2				1	1	2
Asie		5	5		1	1		6	6
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>49</b>	<b>109</b>	<b>92</b>	<b>56</b>	<b>148</b>	<b>152</b>	<b>105</b>	<b>257</b>

Au 31/12/2023, près de 16,3% de l'effectif étaient de nationalité étrangère, soit 42 PP sur 257 (21 IT et 21 chercheurs), dont 7% étaient d'une nationalité de l'UE, soit une augmentation de 0,8% par rapport à 2022.

**Tab 18 - Répartition des effectifs par lieu de résidence selon le statut et la catégorie au 31/12/2023, exprimée en PP**

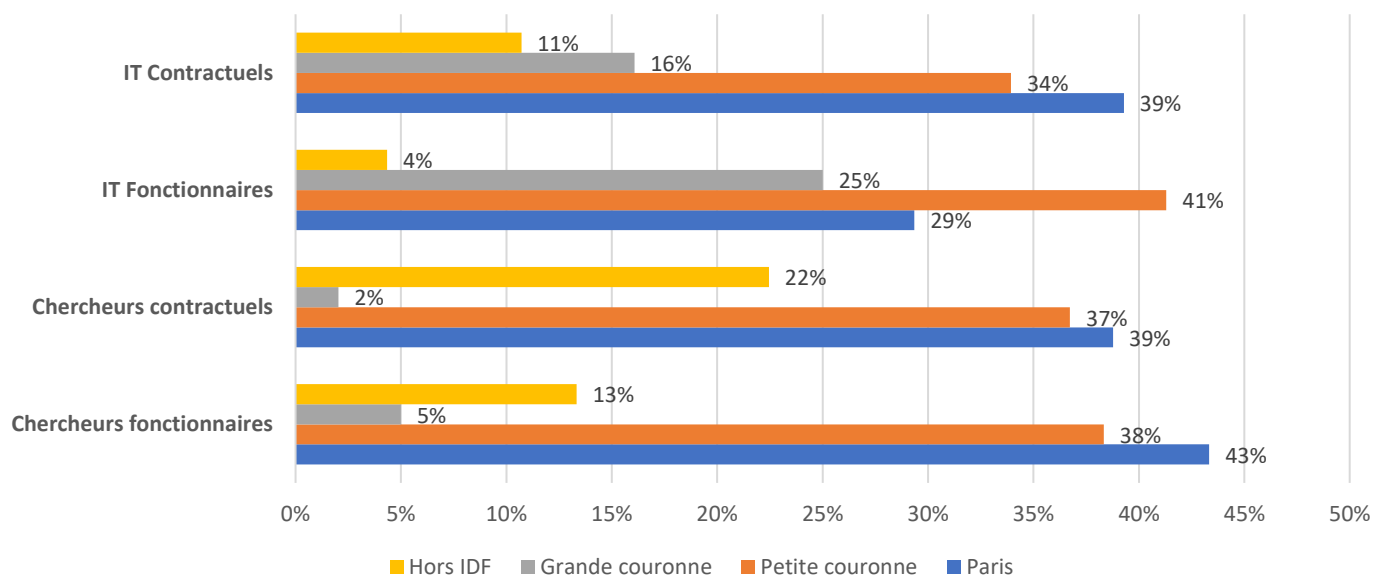
Précision méthodologique : les lieux de résidence sont ceux déclarés par les agents

Nationalité / Catégorie et statut	Chercheurs			IT			Total		
	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Paris	26	19	45	27	22	49	53	41	94
Petite couronne	23	18	41	38	19	57	61	37	98
Grande couronne	3	1	4	23	9	32	26	10	36
Hors IDF	8	11	19	4	6	10	12	17	29
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>49</b>	<b>109</b>	<b>92</b>	<b>56</b>	<b>148</b>	<b>152</b>	<b>105</b>	<b>257</b>

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

Sur les 257 agents présents au 31/12/2023, 29 résident hors Île-de-France (11,3% de l'effectif total). Paris est le lieu de résidence de 36,6 % des agents contre 38% en 2022. La petite couronne 38,1% (-1,7% qu'en 2022) et la grande couronne 14% (+1%). 21,6% des ITA ont pour lieu de résidence la Grande couronne contre 3,7% des chercheurs.

**Graph. 7 - Répartition des effectifs au 31/12/2023 par % de catégorie et statut**



34,9% des fonctionnaires et 39% des contractuels résident à Paris.  
41,3% des chercheurs et 29,3% des IT résident à Paris.

## C. L'accueil à l'Ined

### 1. L'accueil scientifique à l'Ined

**Tab. 19 - accueil des doctorants et post-doctorants**

	Doctorants	Post-doctorants
<b>2022</b>	52	20
<b>2023</b>	56	30

Précision méthodologique : depuis 2022, le tableau ci-dessus fait apparaître l'ensemble des doctorants et post-doctorants.

**Tab. 20 - Les autres types d'accueil scientifique**

Accueil	2019	2020	2021	2022	2023
Chercheurs associés	42	44	37	39	46
Chercheurs invités – DRIP	60	43	16	34	38
Retraités émérites	6	7	9	9	8
Chercheurs accueillis en délégation <sup>3</sup> – DRIP	8	8	5	10	11

<sup>3</sup>Campagne 2022-2023. Les chercheurs accueillis en délégation le sont pour une durée d'1 an le plus souvent (de septembre à août) et à temps complet.

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.

38 chercheurs invités 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).

En 2023, l'accueil scientifique de chercheurs en activité ou retraités à l'Ined s'établit ainsi : 46 chercheurs associés (contre 39 en 2022) ; 38 chercheurs invités (contre 34 en 2022) et 11 chercheurs accueillis en délégation via la Direction des Relations Internationales et des Partenariats. Par ailleurs, 8 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	1	0%	- €
Licences (L1,L2,L3)	4	3	7	57%	3 567,40 €
Master (M1,M2 hors Ensai)	18	8	26	69%	42 287,67 €
Ensai	7		7	100%	8 511,77 €
Autres		1	1	0%	- €
Total	29	13	42	69%	54 366,84 €

En 2023, 40 stagiaires études supérieures ont été accueillis à l'Ined contre 37 en 2022. Si les stages en classe de 3ème ne sont pas gratifiés, les stages études supérieures donnent lieu à une gratification moyenne de 2 013 € par étudiant. Pour l'Ined, le montant global annuel des gratifications stagiaires études supérieures s'élève à 54 366,84€ contre 60 849€ pour l'année 2022.

27 stagiaires études supérieures ont été gratifiés contre 28 en 2022. La durée des stages est comprise entre 1 et 6 mois continus ou réalisés sur 2 périodes de l'année. 83,3% des stages ont été effectués au sein des unités de recherche de l'établissement (sur les 40 stages, 7 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 2023

#### 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	
<b>Chercheurs</b>	18	10	28	15	5	20	8
<b>IT</b>	30	5	35	24	7	31	4
<b>Total</b>	48	15	63	39	12	51	12

En 2023, 63 agents sont entrés à l'Ined (45 en 2022), 28 chercheurs et 35 IT (16 chercheurs et 29 IT en 2022). Concernant les départs, 51 agents sont sortis de l'Ined contre 59 en 2022 : 20 chercheurs et 31 IT contre 14 chercheurs et 45 IT en 2022. Ces mouvements concernent essentiellement l'effectif des contractuels avec 41 sorties pour 51 entrées contre 42 sorties pour 33 entrées en 2022.

**Tab. 22 bis – Zoom sur les entrées et les sorties des fonctionnaires de 2019 à 2023 :**

Motifs d'entrée	2019			2020			2021			2022			2023			Moyenne
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
Entrées chercheurs	6	0	6	3	1	4	1	1	2	3	0	3	1	1	2	2,8
Entrées IT	2	0	2	3	8	11	6	3	9	5	4	9	7	3	10	7,2
<b>Total entrées</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>10</b>
Sorties chercheurs	2	0	2	1	2	3	0	1	1	2	0	2	1	0	1	1,4
Sorties IT	4	2	6	6	1	7	4	5	9	4	5	9	6	2	8	7
<b>Total sorties</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>8,4</b>
<b>Delta sorties entrées Cherc.</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>-1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,4</b>
<b>Delta sorties entrées IT</b>	<b>-2</b>	<b>-2</b>	<b>-4</b>	<b>-3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>-2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0,2</b>
<b>Delta sorties entrées</b>	<b>2</b>	<b>-2</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>-2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>-1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>3</b>

Pour une moyenne de 10 entrées (11,4 entrées en 2022) et 8,4 sorties (10,4 sorties en 2022), le solde sur les 5 années est de 3 unités, reflet d'une stabilité des effectifs des fonctionnaires au sein de l'Ined.

## 2. Entrées à l'Ined

**Tab. 23 - Répartition des entrées des agents fonctionnaires selon le motif et le sexe de 2019 à 2023**

Motifs d'entrée	Catégories	2019			2020			2021			2022			2023		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
<b>Concours</b>		4	0	4	2	5	7	4	2	6	5	1	6	2	2	4
	Chercheurs	2		2	2	1	3	1	1	2	2		2	1	1	2
	IT	2		2		4	4	3	1	4	3	1	4	1	1	2
<b>Détachement entrant</b>		0	0	0	1	4	5	2	2	4	1	1	2	4	1	5
	Chercheurs						0			0	1		1			
	IT				1	4	5	2	2	4		1	1	4	1	5
<b>Réintégration après détachement</b>		1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	2	3	1	1	2
	Chercheurs	1		1			0			0	0	0	0			
	IT				1		1			0	1	2	3	1	1	2
<b>Réintégration après disponibilité</b>		2	0	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Chercheurs	2		2	1		1			0	0	0	0			0
	IT				1		1			0	0	0	0			0
<b>Retour après congé parental ou longue durée</b>		1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	Chercheurs	1		1			0			0			0			0
	IT							1		1	1		1	1		1
<b>Total chercheurs</b>		6	0	6	3	1	4	1	1	2	3	0	3	1	1	2
<b>Total IT</b>		2	0	2	3	8	11	6	3	9	5	4	9	7	3	10
<b>Total</b>		8	0	8	6	9	15	7	4	11	8	4	12	8	4	12

Le recrutement par voie de concours est constant et celui par voie de détachement sur contrat reste légèrement en baisse.

## 3. Sorties de l'Ined

**Tab. 24 - Répartition des sorties des agents fonctionnaires selon le motif et le sexe de 2019 à 2023**

Motifs de sortie	Catégories	2019			2020			2021			2022			2023		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
<b>Démission (et sortie définitive)</b>		1	0	1	3	1	4	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Chercheurs			0		1	1			0	0	0	0	1	0	1
	IT	1		1	3		3			0	0	0	0	0	0	0
<b>Décès</b>		1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Chercheurs	1		1			0			0	0	0	0	0	0	0
	IT			0			0			0	0	0	0	0	0	0
<b>Retraite</b>		3	0	3	3	2	5	2	2	4	3	1	4	2	0	2
	Chercheurs	1		1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	0	0	0
	IT	2		2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	0	2
<b>Disponibilité</b>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1
	Chercheurs			0			0			0	0	0	0	0	0	0
	IT			0			0			0	0	1	1	1	0	1
<b>Congé parental ou longue durée</b>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Chercheurs			0			0			0	0	0	0	0	0	0
	IT			0			0			0	0	0	0	1	0	2
<b>Détachement sortant</b>		0	0	0	0	0	0	1	2	3	2	2	4	2	0	0
	Chercheurs			0			0			0	0	0	0	0	0	0
	IT			0			0	1	2	3	2	2	4	0	0	0
<b>Fin accueil en détachement</b>		1	2	3	1	0	1	1	2	3	1	1	2	1	2	3
	Chercheurs			0			0			0	1	0	1	0	0	0
	IT	1	2	3	1		1	1	2	3	0	1	1	1	2	3
<b>Total chercheurs</b>		2	0	2	1	2	3	0	1	1	2	0	2	1	0	1
<b>Total IT</b>		4	2	6	6	1	7	4	5	9	4	5	9	6	2	8
<b>Total sorties</b>		6	2	8	7	3	10	4	6	10	6	5	11	7	2	9



Sur la période 2019-2023, la balance entrée/sortie est positive (+10). La catégorie des chercheurs fait ressortir un solde positif (sorties – entrées) de +8 et celui des IT de +2.

Au total, entre 2019 et 2023, 27 recrutements par concours ont été réalisés dont 11 Chercheurs et 16 IT.

Récapitulatif des entrées et sorties des fonctionnaires 2023 :

	FONCTIONNAIRES			CHERCHEURS			ITA		
	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT
<b>Nombre 31/12/2022</b>	<b>102</b>	<b>47</b>	<b>149</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>59</b>	<b>66</b>	<b>24</b>	<b>90</b>
<b>ENTREES 2023</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>
<i>concours</i>	2	2	4	1	1	2	1	1	2
<i>Recrutement par voie de détachement</i>	4	1	5				4	1	5
<i>Réintégration après détachement</i>	1	1	2				1	1	2
<i>Réintégration après Congé longue durée</i>	1		1				1		1
<b>SORTIES 2023</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
<i>Départ en retraite</i>	2	0	2				2		2
<i>Départ en détachement/PNA (agents Ined)</i>	0	0	0						0
<i>Disponibilité/Congé parental/CLD</i>	3	0	3				3		3
<i>Fin d'accueil en détachement entrant</i>	1	2	3			1	1	2	3
<i>Mutation</i>	1	0	1	1					0
<b>Nombre au 31/12/2023</b>	<b>103</b>	<b>49</b>	<b>152</b>	<b>36</b>	<b>24</b>	<b>60</b>	<b>67</b>	<b>25</b>	<b>92</b>

#### 4. Recrutements par mobilité interne à l'Ined en 2023

En 2023, 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 2019 à 2023

Tab. 25 - Répartition des départs en retraite selon catégorie de 2019 à 2023

Catégorie	Corps	2019	2020	2021	2022	2023	2019-2023
Chercheurs	DR	1	2	1	1		5
	CR						
IT	IR			1			14
	IE		1	2			
	AI	1	3		2		
	TR	1			1	2	
	AT						
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>19</b>

En 2023, il y a eu deux départs en retraite (2 femmes TR). L'âge moyen des agents partis effectivement en retraite en 2023 est de 65 ans (contre 62 ans en 2022). Entre 2019 et 2023, l'Ined comptabilise 19 départs en retraite dont 5 chercheurs et 14 IT.

## 2. Les promotions de corps et avancements de grade des fonctionnaires à l'Ined de 2019 à 2023

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 grade des chercheurs de 2019 à 2023

**Tab. 26 - Répartition des promotions par avancement de grade chercheurs selon le grade et le sexe de 2019 à 2023**

Périmètre : les grades de CR CN et de DR 2 sont exclus du tableau car non accessibles par la promotion mais par la seule voie des concours conformément aux dispositions des statuts particuliers.

Grade d'accès	2019			2020			2021			2022			2023		
	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.
DRCE 2		1	1			0			0	1		1		1	1
DRCE 1	1		1	1		1			0		1	1			0
DR 1	2		2	1		1	1		1	1		1	1		1
CR HC		1	1		1	1	1		1	1		1	1		1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

En 2023, 3 chercheurs (2 femmes et 1 hommes) ont été promus.

## 3. Les promotions de corps et avancements de grade1 des personnels ITA de 2019 à 2023

**Tab. 27 - Répartition des promotions par changement de corps avancement de grade IT selon le corps ou le grade et le sexe de 2019 à 2023**

Corps et Grade d'accès	2019			2020			2021			2022			2023		
	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.	F	H	TOT.
IR HC			-			-	1		1			-			
IR 1			-			-			-			-			
IE HC	2		2	1		1	1		1		1	1	1		1
IE 1			-			-			-	1		1			
IE CN		1	1	1		1	1		1				1		1
IE 2			-	1		1			-	1		1			
AI	1		1			-	1		1	1		1		1	1
TR CE			-			-	2		2	1		1	1		1
TR CS	1		1	1		1	2		2	1		1	1		1
TR CN	1	1	2			-			-			-			
AJT 1			-			-			-			-			
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

En 2023, 5 personnels ITA (4 femmes et 1 homme) ont été promus, respectivement aux grades de IE HC, IE CN, TR CE, TR CN et 1 AI.

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

	Femmes	Hommes	TOTAUX
<b>Promouvables</b>	64	18	<b>82</b>
<b>Ayant déposé un dossier</b>	19	3	<b>22</b>
<b>Promus</b>	6	1	<b>7</b>

En 2023, parmi les 7 agents promus, 5 relèvent de la BAP J, 1 de la BAP E et 1 de la BAP G.

**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		IE HC	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
UNITES DE RECHERCHE ET DE SERVICE	Promouvables	3		1	2	2		1	2	4	2	2	1	1	
	Ayant déposé un dossier	1				2						1			
	Promus					1									
DIRECTION ET SERVICES D'APPUI	Promouvables	3	1	1			1	1		8	1	2		6	4
	Ayant déposé un dossier									3	1	1		5	1
	Promus											1		1	
SECRETARIAT GENERAL ET SERVICES SUPPORT	Promouvables	2	1	3		2		3		5	2	4			
	Ayant déposé un dossier	1				1		1		1	1	2			
	Promus	1						1			1				
HORS INED (DETACHEMENT)	Promouvables	2		1		2		1		3				4	1
	Ayant déposé un dossier			1											
	Promus			1											
TOTALS PAR SEXE	Promouvables	10	2	6	2	6	1	6	2	20	5	8	1	11	5
	Ayant déposé un dossier	2	0	1	0	3	0	1	0	4	2	4	0	5	1
	Promus	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0
TOTALS	Promouvables	12		8		7		8		25		9		16	
	Ayant déposé un dossier	2		1		3		1		6		4		6	
	Promus	1		1		1		1		1		1		1	

#### 4. Les concours de recrutement à l'Ined en 2023

**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	3	3	6	3	3	6	1		1
CRCN	OUI	2	48	31	15	46	10	2	12	1	1	2
<b>TOTAL CHERCHEURS</b>		<b>3</b>	<b>54</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>52</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

**Commentaire :** 2 concours externes ont été ouverts pour 3 emplois de chercheur à l'Ined en 2023 :

- 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 18 candidats admissibles (13 femmes et 5 hommes), 3 agents ont été finalement recrutés. Les 2 emplois de CRCN ont été pourvus par des candidats extérieurs à l'Ined. Deux candidats recrutés sont de nationalité française et un de nationalité belge. Le poste de DR2 a été pourvu par un agent titulaire déjà en poste à l'Ined.

**Tab. 31 – Les concours externes de recrutement des personnels ITA****3 concours de catégorie A ont été ouverts en 2023 :**

	Chargé-e de gestion carrière et paye	Ingénieur.e d'études en documentation et mise à disposition de données d'enquêtes	Ingénieur.e statisticien.ne
Catégorie	A	A	A
Grade	AI	IE	IE
Emploi	Assistant.e des ressources humaines	Ingénieur.e d'études en production, traitement, analyse de données et enquêtes	Ingénieur.e statisticien.ne
Service	SRH	SES	SES
BAP	J	D	E
Nb candidatures internes	0	1	1
Nb candidatures externes	3	3	6
Admis.e-s à concourir	0	3	6
Admissibles	0	3	3
<b>Recruté-es</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**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, 5 emplois ont été pourvus par un candidat qui était en poste à l'Ined en 2022, dont 4 en tant que contractuel et 1 en tant que fonctionnaire. En 2023, 2 emplois ont été pourvus par des candidats qui étaient en poste à l'Ined en 2023.

Comme en 2022, aucun concours interne n'a été ouvert en 2023.

# PARTIE 2

## RÉMUNÉRATIONS ET MASSE SALARIALE



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

### A. LES REMUNERATIONS VERSEES EN 2023

#### 1. Rémunérations brutes moyennes versées en 2023

Tab. 1 - Rémunérations brutes moyennes, par corps et sexe (hors EF, détachés sur contrat et apprentis) versées en 2022 et 2023

Ces données correspondent à la masse salariale.

Corps		Bruts versés 2022									Bruts versés 2023									Diff en €	Diff en %
		F			H			Total			F			H			Total				
		PP	ETPT	€	PP	ETPT	€	PP	ETPT	€	PP	ETPT	€	PP	ETPT	€	PP	ETPT	€		
CH	DR	15	15,1	5559	10	10	5452	25	25,1	5516	16	15,5	5805	10	10	5778	26	25,5	5795	279	5%
	CR	20	18,2	4090	13	13	3919	33	31,2	4023	19	18,5	4324	14	13,1	4048	33	31,6	4210	187	5%
	CDD	27	24,1	2420	12	12	3146	39	36,1	2643	33	29,5	2656	16	12,3	3047	49	41,8	2777	134	5%
IT	IR	6	4,8	(-)	1	1	(-)	6	5,8	4572	5	4,9	(-)	1	1	(-)	6	5,9	5090	518	11%
	IE	28	27,1	3893	11	12	3466	39	39,1	3773	30	28,7	3854	12	11,2	3540	42	39,9	3764	-9	0%
	AI	12	12	3009			(-)	12	12	3009	10	10,6	3189	2	1,8	3653	12	12,4	3260	251	8%
	TR	19	17,4	2669	7	6,3	2475	26	23,7	2615	17	16,5	2668	6	6	2518	23	22,5	2632	17	1%
	CDD	41	42,7	2897	13	12,9	3121	57	55,6	2960	41	35,3	2898	13	10,6	3202	54	45,9	3124	164	6%
	CDI																				
<b>Totaux Moyennes</b>		168	161,4	3505	67	67,2	3597	237	228,6	3638	171	159,5	3628	74	66	3684	245	225,5	3831	192	5%

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.

Les rémunérations moyennes sont calculées en fonction des ETPT. Ces montants incluent les principaux éléments de rémunération et le SFT, mais ne comprennent pas le remboursement des transports, le forfait télétravail, etc.

La rémunération brute moyenne mensuelle versée par l'Ined en 2023 s'élève à 3 831€ contre 3 638€ en 2022 et non 3 683€ comme indiqué dans le RSU 2022. Une hausse des salaires de 5% est enregistrée. Cette hausse s'explique en partie par l'augmentation de la valeur du point (+1,5 % en juillet 2023), de la revalorisation du montant des primes des chercheurs et des ITA.

#### 1. Primes et indemnités versées en 2023 à l'Ined

##### a) Primes et indemnités versées aux chercheurs

Les primes et indemnités suivantes ont été versées par l'Ined en 2023 :

##### ▪ 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 chercheurs 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	Montants annuels	Nombre aux 31 décembre
2021	1620 €	2220 €	108 395 €	57
2022	2800 €	2800 €	157 763 €	58
2023	3500€	3500 €	199 065 €	59

Les montants indiqués correspondent à ce qui a été versé au titre de l'année considérée. Un chercheur ayant pris ses fonctions courant décembre 2023 mais pris en charge avec effet rétroactif en janvier 2024 est pris en compte dans ces chiffres.

#### ▪ 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 2023.

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 2023	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)				Montants annuels	% de la C1 (montant)	% de la C1 (nb bénéficiaires)
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Total			
<b>2021</b>							
ISFIC	-	-	-	10	36 777€		
<b>2022</b>					43 189€	27%	19%
ISFIC	-	-	-	..(1)	27 599€		
C2	4	5	2	11	15 590€		
<b>2023</b>							
C2	4	6	2	12	53 593€	27%	20%

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			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CR	1	1	2	2	1	3	2	1	3
DR	6	2	8	5	3	8	6	3	9
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

#### ▪ 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.	Montants annuels <sup>(1)</sup>	% de la C1 (montant)	% de la C1 (nb bénéficiaires)
<b>2021</b>						
PEDR	1	10	5060	55 660€		
<b>2022</b>				66 280€	42%	24%
PEDR	1	7	5060	40 480€		
C3	2	4	4300	25 800€		
<b>2023</b>				69 060€	35%	25%
PEDR	1	5	5060	30 360€		
C3	3	6	4300	38 700€		



## 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 les années 2021 et 2023 et le sont moins pour 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.
- 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 concernant la période de janvier à septembre 2022 est intervenu en janvier 2023 pour un montant de 19 503€.

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

CORPS	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CR	6	4	10	7	4	11	8	3	11
DR	-	1	1	1	2	3	1	3	4
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>

En sa séance du 8 décembre 2022, le conseil d'administration approuve le principe d'attribution de primes pour les agents assurant des responsabilités d'animation ou de coordination scientifique de projet de recherche dont le règlement financier prévoit expressément cette dépense. Le plafond d'attribution de cette prime est fixé au niveau du groupe 3 de la C2 du RIPEC de l'Ined.

### 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 2019 et 2023 (montants annuels)**

Faisant suite aux échanges intervenus entre la direction et les organisations syndicales et dans le prolongement de la décision n°2022-395 du 29 décembre 2022 portant adoption des lignes directrices de gestion de l'Ined relatives au régime indemnitaire des ingénieurs, techniciens et personnels administratifs (ITA) fonctionnaires, les montants des IFSE ont été revus individuellement. L'impact financier de l'augmentation des IFSE est intervenue en paie de juin 2023 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Au regard des crédits disponibles, la direction de l'Ined a pris un certain nombre d'engagements qui constituent les principes généraux de la révision des IFSE des agents ITA titulaires.

▪ **Augmentation de l'enveloppe globale de l'IFSE**

L'arbitrage opéré par la direction consécutivement à cet engagement a permis une augmentation globale de l'enveloppe de 5%.

▪ **Révision de l'ensemble des montants planchers**

Le tableau suivant présente les montants plancher des IFSE par groupe désormais applicables (cf. « plancher 2022 »). Les informations reportées dans la colonne « plancher 2021 » présente le montant minimum constaté par groupe permettant de projeter une variation entre les deux situations.

Corps	Groupe	Plancher 2021 (€)	plancher 2022 (€)	Ecart €	Ecart %
TR	III	312,83€	350€	37,17€	12%
TR	II	354,50€	400€	45,5€	13%
TR	I	*	450€		
AI	II	406,17€	435€	28,83€	7%
AI	I	531,17€	560€	28,83€	5%
IE	III	536,17€	565€	28,83€	5%
IE	II	577,83€	610€	32,17€	6%
IE	I	786,17€	815€	28,83e	4%
IR	III	*	700€		
IR	II	*	810€		
IR	I	*	1110€		

\* : montant non communiqué pour-des questions de confidentialité.

Les IFSE individuelles dont le montant était supérieur au plancher ont été augmentées de 25€ brut par mois (arrondi au nombre supérieur).

Années	Nombre de bénéficiaires (aux 31 décembre)	Montants annuels
<b>2021</b>	88	560 251€
<b>2022</b>	82	597 832€
Montant décaissé en 2022		560 598€
Rattrapages au titre de 2022 <sup>(1)</sup>		+37 234€
<b>2023</b>	86	627 537€
Montant décaissé en 2023		664 771€
Rattrapages au titre de 2022 <sup>(1)</sup>		-37 234€

1 : les montants indiqués correspondent à ce qui a été versé au titre de l'année considérée (droit constaté). Rattrapages effectués en 2023 au titre de 2022.

Corps	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution 2019-2023
IR	10 447€	10 684€	10 558€	10 314€	12 679€	17%
IE	8 399€	8 356€	9 383€	9 359€	9 396€	11%
AI	5 068€	6 050€	6 467€	6 544€	6 613€	23%
TR	3 752€	4 272€	4 624€	4 738€	4 851€	23%
Tous corps confondus	6 431€	6 874€	7 576€	7 610€	8 385€	23%

Le RIFSEEP ayant été mis en place le 1<sup>er</sup> septembre 2017 au sein de l'Ined, l'information notée correspond au cumul des primes versées aux IT au cours de cette période (PPRS, PFI et ISFIC).

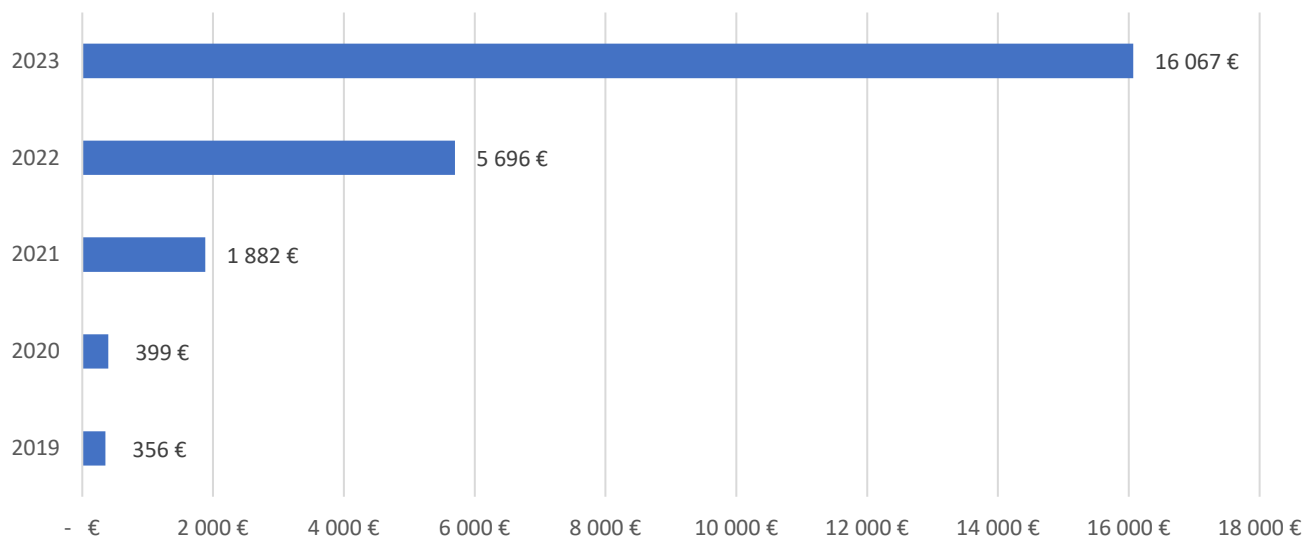
Précisions méthodologiques : moyenne des IFSE et CIA des ITA fonctionnaires (hors détachés sur contrat) présents au 31 décembre 2023.

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 et mis en application en juillet 2023 avec effet rétroactif en 2022.

#### 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 2023, 19 agents ont bénéficié de la GIPA à hauteur de 16 067€ (soit une moyenne de 845,67€ par bénéficiaire), contre 4 agents en 2022. En 2023, la période de référence pour le versement de la GIPA s'étend du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022. La progression de l'inflation a eu pour conséquence l'élargissement du nombre de bénéficiaires.

Graph.1 - Montant annuel de la GIPA versée entre 2019 et 2023



- **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
2019	32	479	64 315 €
2020	37	573	76 465 €
2021	28	490	65 700 €
2022	59	652	84 690 €
2023	52	664	85 995 €

La forte progression constatée entre 2021 et 2022 sur les demandes d'indemnisation de jours de CET, tant sur le nombre de demandeurs que sur le nombre de jours se maintient en 2023 avec 52 agents (28 en 2021 et 59 en 2022)

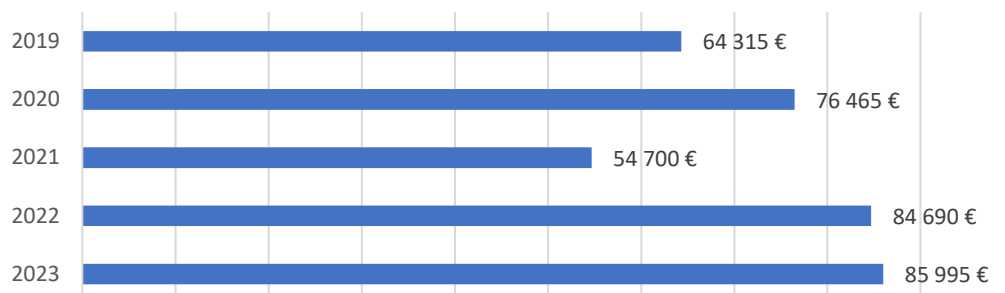
Le montant total brut versé correspondant à ces indemnisations s'élève à 85 995 € (contre 84 690 € en 2022) et se répartit comme ci-dessous.

Tab.7 –Données relatives aux demandes d'indemnisation de CET en 2023

Statut	Cat FPE	Femmes			Hommes			Total			En % Répartition des jours
		Nb j	€	Nb agents	Nb j	€	Nb agents	Nb j	€	Nb agents	
Chercheurs	A+	187	25 245€	13	186	25 110€	11	373	50 355€	24	46%
IT	A+	26	3 510€	3	6	810€	1	32	4 320€	4	8%
	A	118	15 930€	13	46	6 210€	4	164	22 140€	17	33%
	B	77	7 560€	5	18	1 620€	2	95	9 180€	7	13%

Total		408	5 2245€	34	256	33 750€	18	664	85 995€	52	100%
-------	--	-----	---------	----	-----	---------	----	-----	---------	----	------

**Graph. 2 - Montant total brut annuel versé au titre du CET à l'Ined entre 2019 et 2023**



- **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 2023		Femmes		Hommes		Total	
		Nombre	€	Nombre	€	Nombre	€
Fonctionnaires	Chercheurs	12	8 111€	8	6 617€	20	14 729€
	IT	23	17 573€	7	6 371€	30	23 944€
Contractuels	Chercheurs	5	1 002€	1	27€	6	1 030€
	IT	11	6 458€	4	2 835€	15	9 293e
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>33 144€</b>	<b>20</b>	<b>15 851€</b>	<b>71</b>	<b>48 995€</b>

En 2023, 71 agents ont bénéficié du SFT à l'Ined (26 chercheurs + 45 IT), pour un montant total annuel de 48 995 €, contre 48 931 € en 2022 et 73 bénéficiaires.

## 2. Synthèse des primes et indemnités versées en 2023

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 2022 et 2023**

	2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
P. Rech / RIPEC C1	93 266€	64 497€	<b>157 763€</b>	118 796€	80 269€	<b>199 065€</b>
ISFIC / RIPEC C2	26 819€	16 370€	<b>43 189€</b>	34 367€	19 226€	<b>53 593€</b>
PEDR / RIPEC C3	24 540€	22 390€	<b>46 930€</b>	36 680€	32 380€	<b>69 060€</b>
IFSE	427 535€	134 345€	<b>561 880€</b>	504 786€	159 985€	<b>664 771€</b>
CIA	28 650€	11 250€	<b>39 900€</b>	39 450€	13 900€	<b>54 050€</b>
Compl. Remu (*)	10 500€	2 800€	<b>13 300€</b>	13 525€	4 775€	<b>18 300€</b>
Prime Etat/ Pouvoir d'achat	6 200€	2 000€	<b>8 200€</b>	28 667€	9 300€	<b>37 967€</b>
<b>Total</b>	<b>616 350€</b>	<b>254 642€</b>	<b>871 162€</b>	<b>776 271€</b>	<b>319 835€</b>	<b>1 096 806€</b>

(\*) 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 méthodologique : 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).

**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						
2022	20	40	13	53F + 20H = 73	92	79%	39 900 €
2023	22	50	9	61F + 20H = 81	86	94%	50 350 €

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

CORPS	2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total
IR	4	1	5	5	1	6
IE	22	9	31	30	12	42
AI	10	1	11	11	0	11
TR	16	5	21	16	6	22
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>16</b>	<b>68</b>	<b>62</b>	<b>19</b>	<b>81</b>

**Tab.11 - Répartition des indemnités et primes versées en 2023 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	199 065€	12	53 539€	15	69 060€					321 664€
	IT							10	69 408€	9	5 850€	75 258€
Directions et services d'appui	CH											
	IT							56	455 266€	54	33 050€	488 316€
Services du SG et AC	CH											
	IT							20	140 096€	18	11 450€	151 546€
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>199 065€</b>	<b>12</b>	<b>55 539 €</b>	<b>15</b>	<b>69 060€</b>	<b>86</b>	<b>664 770€</b>	<b>81</b>	<b>50 350€</b>	<b>1 036 784€</b>

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 (69%). 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 2023 par catégorie de la FPE**

2023	FEMMES			HOMMES			TOTAL		
	Cat. FPE	PP	ETPT	€	PP	ETPT	€	PP	ETPT
A+	40	39	291 032€	25	24	177 164€	65	63	468 196€
A	39	40	404 134€	14	13	130 665€	53	53	534 799€
B	17	16	121 469€	6	6	41 490€	23	22	162 959€
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>95</b>	<b>816 635€</b>	<b>45</b>	<b>43</b>	<b>349 319€</b>	<b>141</b>	<b>138</b>	<b>1 165 954€</b>

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 2019 à 2023, en euro

Dépenses de personnel	2019		2020		2021		2022		2023	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
SCSP <sup>1</sup>	14 541 557	14 541 557	14 630 112	14 630 112	15 169 760	15 169 760	15 407 582	15 407 582	16 468 290	16 468 290
RP <sup>2</sup>	1 682 680	1 682 680	1 734 117	1 734 117	2 115 922	2 115 922	2 597 323	2 597 323	2 502 672	2 502 672
<b>MS Totale<sup>3</sup></b>	<b>16 224 237</b>	<b>16 224 237</b>	<b>16 364 229</b>	<b>16 364 229</b>	<b>17 285 683</b>	<b>17 285 683</b>	<b>18 004 905</b>	<b>18 004 905</b>	<b>18 970 962</b>	<b>18 970 962</b>
<b>TOTAL DÉPENSES EXÉCUTÉES<sup>4</sup></b>	<b>21 114 809</b>	<b>21 503 185</b>	<b>21 181 421</b>	<b>20 838 470</b>	<b>24 320 557</b>	<b>22 206 570</b>	<b>23 285 693</b>	<b>24 432 853</b>	<b>28 872 671</b>	<b>26 142 864</b>

Source : comptes financiers 2019 à 2023

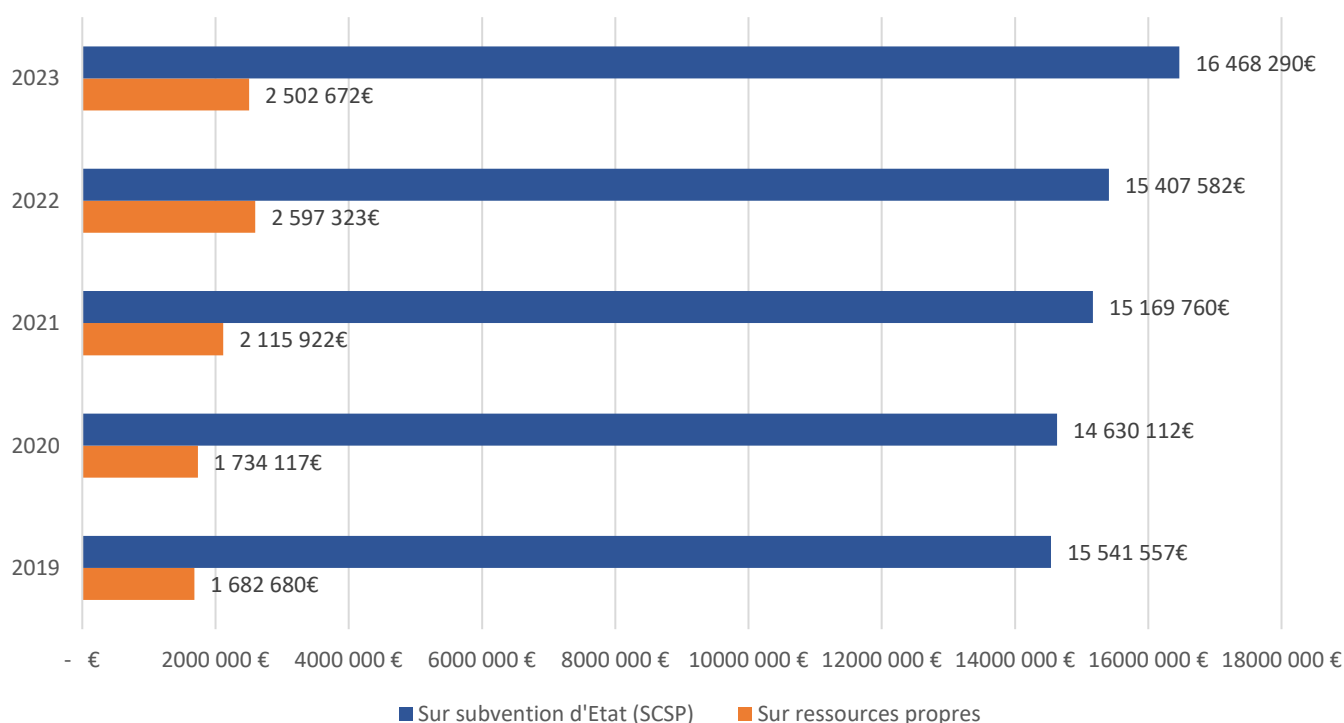
1 : dépenses de personnels sur subventions pour charges de service *public*

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 2019 à 2023



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

En 2023, le total des dépenses exécutées sur le budget de l'établissement s'élevait à 18 970 962€ en AE et en CP (+5,37% par rapport à 2022). Dans le même temps, le budget en dépenses de l'Ined a évolué à la hausse de +24,0% en AE et +7,0% en CP. La

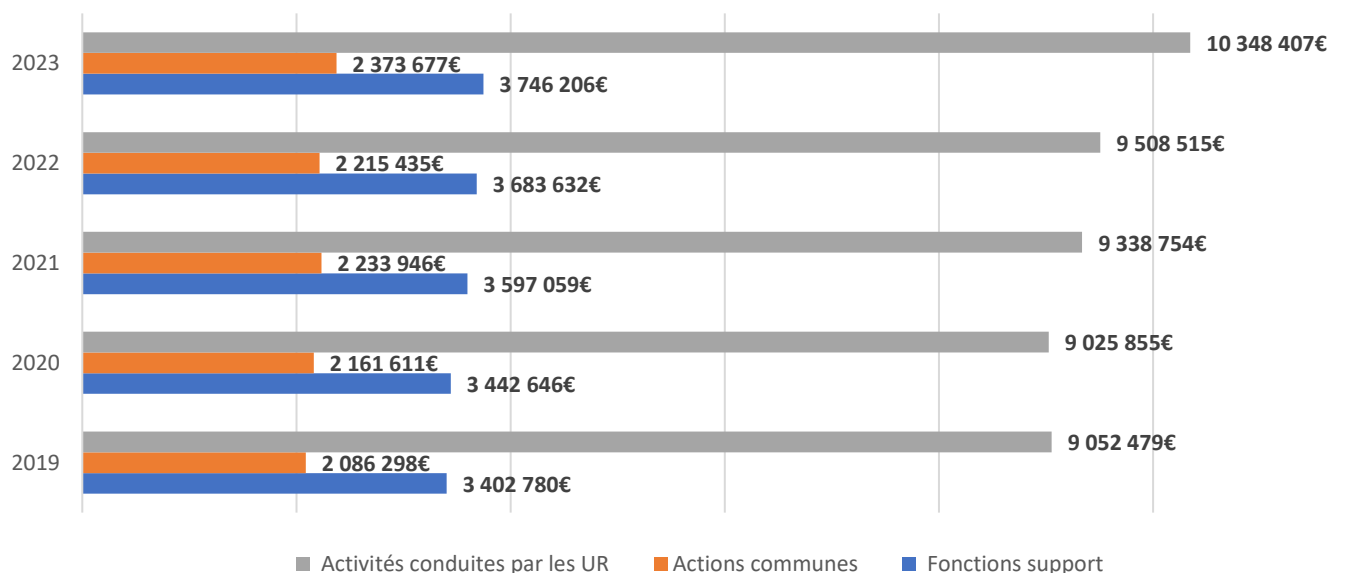
SCSP couvrirait 86,7% des dépenses de personnel (85,5% en 2022). Depuis 2019, les dépenses de personnel ont augmenté de 16,9%, étant précisé que celles financées sur ressources propre ont fortement augmenté (+48,7%). Le budget exécuté en AE et CP a augmenté sur la période 2019-2023 de +36,7% en AE et +21,58% en CP, une augmentation qui s'est accentuée surtout depuis 2021 et en lien avec la dynamique de l'INED sur les partenariats de recherche (PIA). 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 2019 à 2023 par agrégat

Tab. 14 – Répartition des dépenses de personnel financées sur SCSP de 2019 à 2023 par agrégat, en euro

Dépenses de personnel SCSP	2019		2020		2021		2022		2023	
	Montant	Part	Montant	Part	Montant	Part	Montant	Part	Montant	Part
A - Activités conduites par les UR	9 052 479	62%	9 025 855	62%	9 338 754	62%	9 508 515	62%	10 348 407	63%
B - Actions communes	2 086 298	14%	2 161 611	15%	2 233 946	15%	2 215 435	14%	2 373 677	14%
C - Fonctions support	3 402 780	23%	3 442 646	24%	3 597 059	24%	3 683 632	24%	3 746 206	23%
<b>Total</b>	<b>14 541 557</b>	<b>100%</b>	<b>14 630 112</b>	<b>100%</b>	<b>15 169 759</b>	<b>100%</b>	<b>15 407 582</b>	<b>100%</b>	<b>16 468 290</b>	<b>100%</b>

Graph.4 Répartition des dépenses de personnel financées sur SCSP par agrégat de 2019 à 2023



En 2023, 63% 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 2019

# PARTIE 3

FORMATION PROFESSIONNELLE





### III. FORMATION PROFESSIONNELLE

**NB :** Les données de la formation professionnelle ont été calculées sur un effectif de 218 agents, correspondant au nombre d'agents – tout statut confondu – ayant suivi au moins une action de formation en 2023.

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

#### Nombre de stagiaires selon le domaine de formation de 2019 à 2023

Le nombre de stagiaires s'entend par le nombre de formations suivies. Par exemple, un agent ayant bénéficié de trois formations différentes comptera pour 3 stagiaires.

Domaine de formation	2019		2020		2021		2022		2023	
	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	12	2,70%	25	4,10%	6	0,90%	7	3%	13	4%
Communication	3	0,70%	3	0,50%	17	2,70%	16	6%	5	1%
Informatique	80	17,80%	12	2%	47	7%	53	21%	10	3%
Juridique	3	0,70%	1	0,20%	10	1,60%	4	2%	0	0%
Langues étrangères	41	9,10%	367	60,20%	199	31,60%	49	19%	45	13%
Management	14	3,10%	4	0,60%	8	1,30%	1	0%	4	1%
Méthodes professionnelles	46	10,20%	116	19%	202	32%	22	9%	79	23%
Projet professionnel	58	12,90%	6	1%	68	11%	3	1%	0	0%
Préparation concours/exam							37	15%	15	4%
Ressources humaines	6	1,30%	47	7,70%	27	4,30%	1	0%	3	1%
Hygiène et sécurité	184	41%	29	4,70%	45	7,10%	60	24%	61	18%
Responsabilité sociétale et environnementale	NC								109	32 %
<b>TOTAL</b>	<b>449</b>	<b>100%</b>	<b>610</b>	<b>100%</b>	<b>629</b>	<b>100%</b>	<b>253</b>	<b>100%</b>	<b>344</b>	<b>100%</b>

Si le nombre de stagiaires en 2023 progresse de 26% correspondant à 91 stagiaires supplémentaires, la ventilation des stagiaires par domaine de formation diffère de l'année 2022. La baisse de stagiaires dans le domaine informatique s'explique en partie par les formations délivrées en 2021 et 2022 lors de la mise en œuvre du nouveau logiciel Astre RH ainsi que les différents modules comme le Portail Agent. Il est à noter que les Méthodes professionnelles augmentent mais que la Préparation aux concours diminue. En 2023, un nouveau domaine de formation est intégrée au titre de la responsabilité sociétale et environnementale dans le cadre des actions de formations menées par l'Ined avec des ateliers animés pour la première année par l'association la Fresque du Climat.

Le nombre d'agents ayant suivi une formation en langues étrangères y compris en français pour les étrangers, se décompose ainsi :

Langue	2022	2023
Anglais	28	22
Français	17	21
Autres langues	4	2
Total	49	45

**b) Nombre de jours de formation par domaine de formation de 2019 à 2023**

Domaine de formation	2019		2020		2021		2022		2023	
	Nombre de jours	Part en %	Nombre de jours	Part en %	Nombre de jours	Part en %	Nombre de jours	Part en %	Nombre de jours	Part en %
Budgétaire et financier	36,5	6,10%	10,4	2,80%	10,3	1,60%	9	1%	7	2%
Communication	6,3	1%	3	0,80%	99,6	15,40%	33	5%	5	1%
Informatique	125,8	21,10%	21,2	5,80%	80,6	12,50%	120	17%	32	7%
Juridique	0,7	0,10%	1	0,30%	4	0,60%	8	1%	0	0%
Langues étrangères	73,5	12,30%	119,2	32,60%	126	19,60%	294	42%	89	21%
Management	29,5	5%	6,2	1,70%	12,6	2%	2	0%	15	3%
Méthodes professionnelles	76,7	12,90%	130,5	35,60%	194,5	30,10%	68	10%	108	25%
Projet professionnel	76,7	12,90%	10	2,70%	20,5	3,20%	17	2%	0	0%
Préparation concours/exam							83	12%	30	7%
Ressources humaines	33	5,50%	49,5	13,50%	46,4	7,20%	2	0%	6	1%
Hygiène et sécurité	135,3	22,70%	15	4,10%	50,6	7,80%	67	10%	82	19%
Responsabilité sociétale et environnementale	NC								55	13%
<b>TOTAL</b>	<b>595</b>	<b>100%</b>	<b>366</b>	<b>100%</b>	<b>645,1</b>	<b>100%</b>	<b>703</b>	<b>100%</b>	<b>428</b>	<b>100%</b>

Si le nombre de stagiaires augmente entre 2022 et 2023, le nombre de jours de formation diminue de 39% correspondant à 274 jours de formation. Ainsi, en 2023, il y a eu plus d'agents formés qu'en 2022 mais sur des plus courtes durées. **c) Répartition des agents formés selon le statut de 2019 à 2023**

Tout statut confondu, le nombre d'agents formés en 2023 ayant suivi une ou de plusieurs formations est en hausse par rapport à 2022 avec 218 agents formés contre 153 en 2022. Cette augmentation d'agents formés est en corrélation avec l'augmentation du nombre de stagiaires (344 en 2023 contre 253 en 2022). Sur les 218 agents formés en 2023, 121 sont des IT (88 en 2022), 57 sont des chercheurs (39 en 2022) et 40 sont des collaborateurs (21 en 2022).

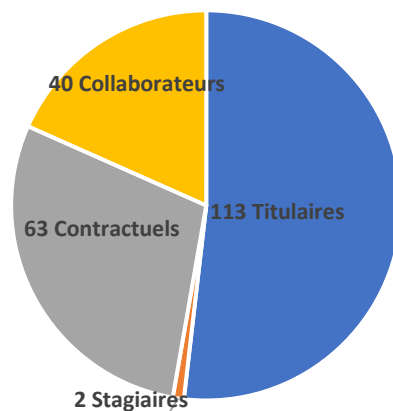
Statut	2019			2020			2021			2022			2023		
	Agents formés	Effectif Ined	Part en%	Agents formés	Effectif Ined	Part en%	Agents formés	Effectif Ined	Part en%	Agents formés	Effectif Ined	Part en%	Agents formés	Effectif Ined	Part en%
Titulaires	120	139	86%	76	139	55%	79	142	56%	64	143	45%	113	148	76%
Stagiaires	7	9	78%	4	8	50%	5	6	83%	3	6	50%	2	4	50%
Contractuels	74	82	90%	49	92	53%	82	105	78%	65	96	68%	63	105	60%
<b>Effectifs Ined</b>	<b>201</b>	<b>230</b>	<b>87%</b>	<b>129</b>	<b>239</b>	<b>54%</b>	<b>166</b>	<b>253</b>	<b>66%</b>	<b>132</b>	<b>245</b>	<b>54%</b>	<b>178</b>	<b>257</b>	<b>69%</b>
<i>Collaborateurs</i>	47	-	-	20	-	-	24	-	-	21	-	-	40	-	-

Les collaborateurs correspondent aux accueils scientifiques

Avec 18 chercheurs supplémentaires ayant bénéficié d'une formation en 2023 et 33 IT, la hausse des agents formés concerne autant les chercheurs que les IT. Si l'offre de formation aux collaborateurs reflète la qualité de l'accueil au sein de l'INED, la croissance du nombre de collaborateurs formés en 2023 avec 19 collaborateurs supplémentaires, confirme la volonté de maintenir cette qualité d'accueil.

Ainsi, en 2023, 69% de l'effectif Inédien (257 PP) a pu bénéficier d'une formation.

**Graph.1 – répartition des agents formés selon leur statut**



**d) Répartition des agents formés selon la catégorie de 2019 à 2023**

Catégorie	2019			2020			2021			2022			2023		
	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+	179	189	95%	125	201	62%	141	214	66%	104	209	50%	149	221	67%
B	38	40	95%	23	38	61%	25	39	64%	28	36	78%	29	36	81%
<b>TOTAL</b>	<b>217</b>	<b>229</b>	<b>95%</b>	<b>148</b>	<b>239</b>	<b>62%</b>	<b>166</b>	<b>253</b>	<b>66%</b>	<b>132</b>	<b>245</b>	<b>54%</b>	<b>178</b>	<b>257</b>	<b>69%</b>
Collaborateurs	31			1			24			21			40		

En dehors des collaborateurs, si l'augmentation des agents formés en 2023 concerne autant les chercheurs que les IT, elle correspond majoritairement aux catégories A et A+. Néanmoins, le % d'agents formés de catégorie B reste très satisfaisant avec 81% de l'effectif formé.

**e) Formations externes et internes à l'Ined en nombre d'agents formés et nombre de jours de formation de 2019 à 2023**

Type de formations	2019		2020		2021		2022		2023	
	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours
Formation externe <sup>1</sup>	229	535	130	331	117	539	151	700	185	350
Formation interne <sup>2</sup>	85	59,8	19	35	73	106	2	3	45	78
<b>TOTAL</b>	<b>314</b>	<b>594,8</b>	<b>140</b>	<b>366</b>	<b>190</b>	<b>645</b>	<b>153</b>	<b>703</b>	<b>230</b>	<b>428</b>

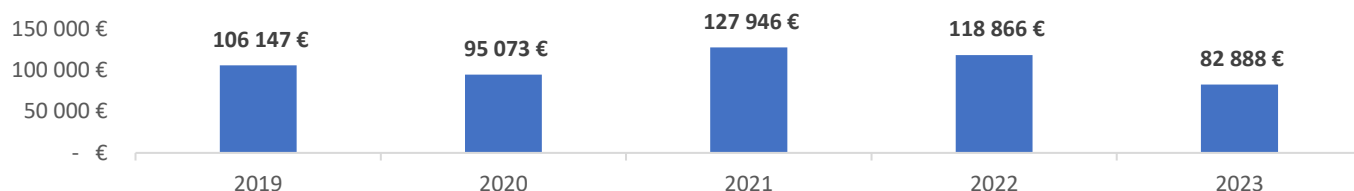
<sup>1</sup> : Actions ou sessions de formation conçues et réalisées par un organisme prestataire extérieur à l'Ined.

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

**B. Commentaire :** Le nombre de jours des formations conçues et réalisées par un formateur interne à l'Ined enregistre une forte hausse après la baisse constatée en 2022. Enfin, la ventilation des agents par formation externe et interne, conduit le nombre de 218 agents ayant bénéficié d'au moins une formation à 230 agents. En effet, un seul et même peut être ici comptabiliser à la fois en formation externe et en formation interne. **Évolution des dépenses de formation professionnelle et du nombre d'agents formés à l'Ined**

**a) Évolution des dépenses annuelles de formation de 2019 à 2023**

**Graph.2 - Evolution du montant total annuel de dépenses de formation à l'Ined entre 2019 et 2023**



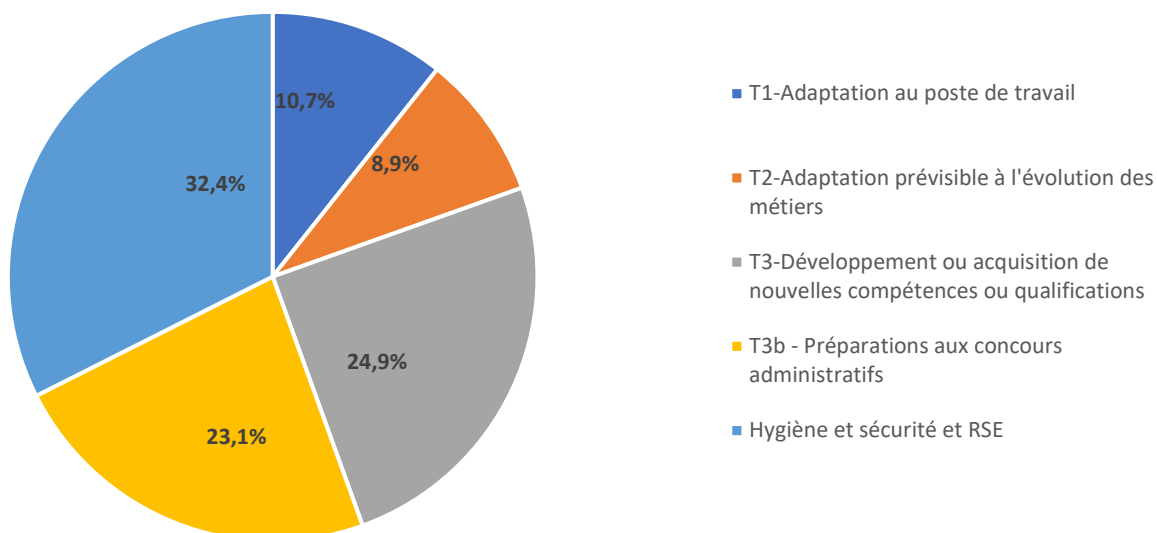
Les chiffres sont différents des CP budgétaire de l'exercice 2023 car il y a un décalage de facturation.

Le coût par agent formé s'élève à 380€ (82 888€/218) contre 775€ en 2022. Cette baisse est la résultante de l'augmentation des formations délivrées en interne. Le coût journalier quant à lui s'élève à 194€ contre 169€ en 2022.

#### b) Évolution des dépenses de formation selon la typologie des actions de 2019 à 2023

Type d'actions		2019		2020		2021		2022		2023	
		Coût €	%	Coût €	%	Coût €	%	Coût €	%	Coût €	%
T1 Adaptation au poste de travail	Services d'appui <sup>1</sup>	29 223	27,5	30 668	32,3	49 405	39	19 578	16	3 621	4,4
	Recherche	12 813	12	11 148	11,7	18 877	15	8 99	8	5 230	6,3
	<b>TOTAL</b>	<b>42 036</b>	<b>39,6</b>	<b>41 816</b>	<b>44</b>	<b>68 281</b>	<b>53</b>	<b>28 568</b>	<b>24</b>	<b>8 851</b>	<b>10,7</b>
T2 Adaptation prévisible à l'évolution des métiers	Services d'appui <sup>1</sup>	8 761	8,2	9 555	10,1	12 007	9	23 761	20	4 524	5,5
	Recherche	4 264	4	2 135	2,2	4 981	4	3 360	3	2 828	3,4
	<b>TOTAL</b>	<b>13 025</b>	<b>12,3</b>	<b>11 690</b>	<b>12,3</b>	<b>16 989</b>	<b>13</b>	<b>27 121</b>	<b>23</b>	<b>7 352</b>	<b>8,9</b>
T3 Développement ou acquisition de nouvelles compétences ou qualifications	Services d'appui <sup>1</sup>	18 638	17,6	22 339	23,5	23 360	18	28 906	24	7 166	8,6
	Recherche	6 880	6,5	15 849	16,7	4 453	3	9 635	8	13 498	16,3
	<b>TOTAL</b>	<b>25 518</b>	<b>24</b>	<b>38 187</b>	<b>40,2</b>	<b>27 813</b>	<b>22</b>	<b>38 541</b>	<b>32</b>	<b>20 664</b>	<b>24,9</b>
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	19 140	23,1
T3c - Validation des acquis et de l'expérience		-	-	-	-	2 095	2				
<b>Total T3 - BC, PCA, VAE<sup>3</sup></b>		<b>13 082</b>	<b>12,3</b>	<b>2 250</b>	<b>2,4</b>	<b>5 610</b>	<b>4</b>	<b>9 146</b>	<b>8</b>	<b>19 140</b>	<b>23,1</b>
Hygiène et sécurité et responsabilité sociale et environnementale	Services d'appui <sup>1</sup>	4 406	4,1	655	0,7	2 685	2	3 879	3	11 701	14,1
	Recherche	5 979	5,6	475	0,5	3 585	3	6 214	5	15 180	18,3
	<b>TOTAL</b>	<b>10 385</b>	<b>9,8</b>	<b>1 130</b>	<b>1,2</b>	<b>6 270</b>	<b>5</b>	<b>10 093</b>	<b>8</b>	<b>26 881</b>	<b>32,4</b>
Missions et colloques		2 097	2	-	-	2 984	2	5 397	5		
Locations de salle											
<b>Total Autres actions</b>				-	-	<b>2 984</b>	<b>2</b>	<b>5 397</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL DÉPENSES<sup>4</sup></b>		<b>106 147</b>	<b>100</b>	<b>95 073</b>	<b>100</b>	<b>127 946</b>	<b>100</b>	<b>118 866</b>	<b>100</b>	<b>82 888</b>	<b>100</b>

**Graph.3 – Répartition par types d'actions de formation en 2023**



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

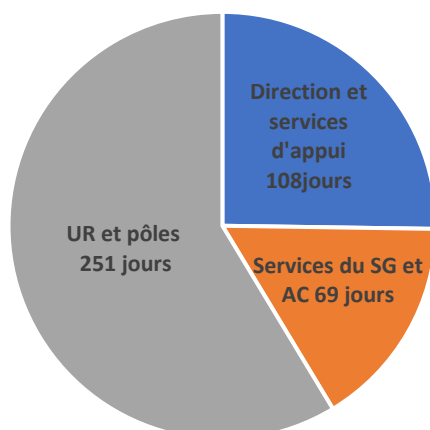
Affectation	2019		2020		2021		2022		2023	
	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours
Direction	4	5,2	2	45						
Services d'appui à la recherche <sup>2</sup>	71	211,9	54	170	51	292	52	315	50	108
Secrétariat général et agence comptable <sup>1</sup>	36	139,1	16	18	30	108	20	85	31	69
Unités et pôles de recherche et services associés <sup>3</sup>	121	203,9	54	170	109	245	81	299	137	251
Agents sans affectation connue au 31/12	16	15,7	77	173	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>149</b>	<b>576</b>	<b>149</b>	<b>366</b>	<b>190</b>	<b>645</b>	<b>153</b>	<b>703</b>	<b>218</b>	<b>428</b>

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

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

<sup>3</sup>Délégation aux affaires doctorales et postdoctorales.

**Graph.4 – Nombre de jours de formation par direction et services à l'Ined en 2023**



# PARTIE 4

## CONDITIONS ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



#### IV. CONDITIONS DE TRAVAIL ET QVT

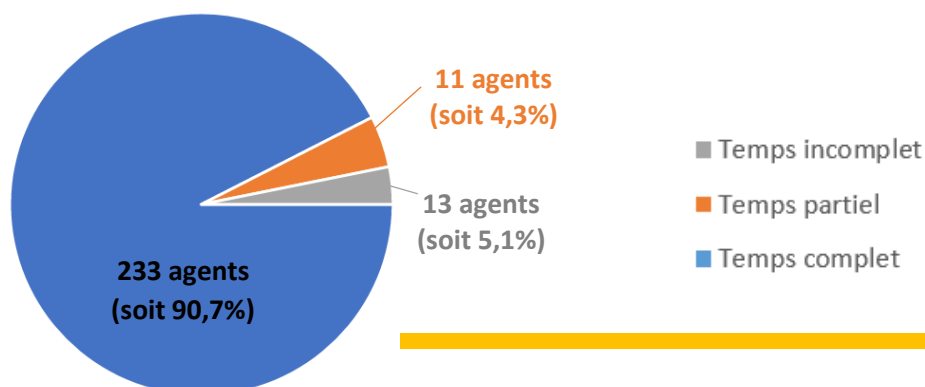
##### A. Temps de travail des agents de l'Ined selon le statut, la filière et le sexe en 2023

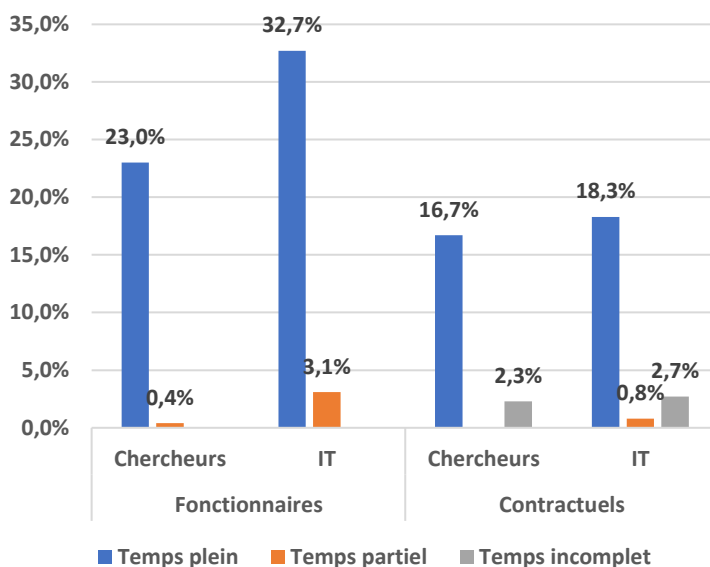
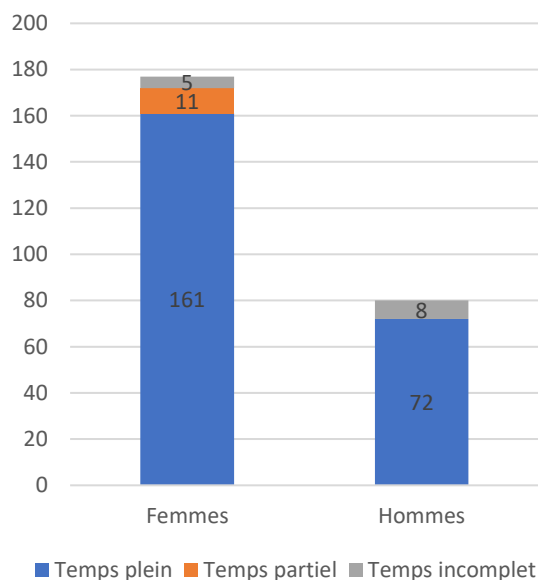
Statut	Filière	Temps de travail	Femmes	Hommes	Effectif	Part en % de l'effectif total	
Fonctionnaires	Chercheurs	Temps complet	35	24	59	23,0%	
		Temps partiel	1	-	1	0,4%	
		Temps incomplet	-	-	-	-	
	<b>Total chercheurs</b>			<b>36</b>	<b>24</b>	<b>60</b>	<b>23,3%</b>
	ITA	Temps complet	59	25	84	32,7%	
		Temps partiel	8	-	8	3,1%	
		Temps incomplet	-	-	-	-	
	<b>Total ITA</b>			<b>67</b>	<b>25</b>	<b>92</b>	<b>35,8%</b>
	<b>Sous-total fonctionnaires</b>			<b>103</b>	<b>49</b>	<b>152</b>	<b>59,1%</b>
	Contractuels	Chercheurs	Temps complet	30	13	43	16,7%
Temps partiel			-	-	-	-	
Temps incomplet			3	3	6	2,3%	
<b>Total chercheurs</b>			<b>33</b>	<b>16</b>	<b>39</b>	<b>19,1%</b>	
ITA		Temps complet	37	10	47	18,3%	
		Temps partiel	2	-	2	0,8%	
		Temps incomplet	2	5	7	2,7%	
<b>Total ITA</b>			<b>41</b>	<b>15</b>	<b>56</b>	<b>21,8%</b>	
<b>Sous-total contractuels</b>			<b>74</b>	<b>31</b>	<b>105</b>	<b>40,9%</b>	
<b>TOTAL</b>			<b>177</b>	<b>80</b>	<b>257</b>	<b>100,0%</b>	

NB : Les données de temps de travail sont observées sur l'effectif physique (PP) au 31/12/2023

Au 31/12/2023, agents 233 agents, soit 90,61% de l'effectif total, travaillent à temps complet (contre 222 agents soit 90,61% des agents en 2022, tous statuts et filières confondus).

##### Répartition des 257 agents selon leur quotité de travail (PP au 31/12/2023)





## B. Congés et absences des personnels de l'Ined en nombre de jours et nombre d'agents selon le statut et le sexe en 2023

NB : La législation relative aux congés annuels et aux journées relevant de la réduction du temps de travail 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 2023 (CA ou/et RTT compris) 232 ETPT sur 283,1 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 257 PP, 257 ont eu également au moins un jour d'arrêt. Ce qui apparaît comme étant cohérent. Par ailleurs, l'indicateur concernant la grève a été ajouté.

**Tab. 1 - Fonctionnaires**

Congés et absences	Femmes			Hommes			Total		
	Jours	Arrêts	Jours/Arrêts	Jours	Arrêts	Jours/Arrêts	Jours	Arrêts	Jours/Arrêts
<b>MALADIE</b>									
CLD	238	2	119				238	2	119
CLM	65	3	22				65	3	22
Maladie	622	91	7	128	16	8	750	107	7
<b>Total MALADIE</b>	<b>925</b>	<b>96</b>	<b>10</b>	<b>128</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>1053</b>	<b>112</b>	<b>9</b>
<b>ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE TRAJET</b>									
AT	0	0	0	50	3	17	50	3	17
<b>TOTAL ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE TRAJET</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>50</b>	<b>3</b>	<b>17</b>
<b>FAMILLE</b>									
AA pour garde d'enfant	37	26	1	10	5	2	47	31	2
Autres AA famille	43	19	2	22	6	4	65	25	3
Congé paternité			0			0			0
Congés famille	3	6	1	3	1	3	6	7	1
Maternité	455	9	51				455	9	51
<b>TOTAL FAMILLE</b>	<b>538</b>	<b>60</b>	<b>9</b>	<b>35</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>573</b>	<b>72</b>	<b>8</b>
<b>AUTRES CONGES ET ABSENCES</b>									
Autres AA	26	24	1	22	16	1	47	40	1
Congés sur nouveau et ancien CET	92	12	8	3	1	3	95	13	7
Grève	57	51	1	55	50	1	112	101	1
RDV médical	23	28	1	7	7	1	30	35	1
Récupérations	48	54	1	7	7	1	53	56	1
<b>TOTAL AUTRES CONGES ET ABSENCES</b>	<b>245</b>	<b>169</b>	<b>1</b>	<b>93</b>	<b>81</b>	<b>1</b>	<b>336</b>	<b>245</b>	<b>11</b>
<b>Total général</b>	<b>1708</b>	<b>325</b>	<b>5</b>	<b>305</b>	<b>112</b>	<b>3</b>	<b>2012</b>	<b>432</b>	<b>5</b>

<sup>1</sup>Cf. Lexique pages 70 et 71. - Hors congés annuels et RTT



<sup>2</sup>Jours ouvrés

<sup>3</sup>Congé longue durée

<sup>4</sup>Congé longue maladie

<sup>5</sup>AA : autorisation d'absence

<sup>6</sup>Absence pour garde d'enfant (autorisation d'absence pour garde d'enfant et pour naissance ou adoption)

<sup>7</sup>Compte épargne-temps

<sup>8</sup>Congé famille correspond au Congé solidarité familiale

**Tab. 2 - Contractuels**

Congés et absences	Femmes			Hommes			Total		
	Jours	Arrêts	Jours/Arrêts	Jours	Arrêts	Jours/Arrêts	Jours	Arrêts	Jours/Arrêts
<b>MALADIE</b>									
Maladie	416	48	9	54	5	11	470	53	9
<b>TOTAL MALADIE</b>	<b>416</b>	<b>48</b>	<b>9</b>	<b>54</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>470</b>	<b>53</b>	<b>9</b>
<b>ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE TRAJET</b>									
AT	0	0	0	1	1	1	1	1	1
<b>TOTAL ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE TRAJET</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>FAMILLE</b>									
AA pour garde d'enfant	8	5	2	2	4	1	10	9	1
Autres AA famille	39	8	5	2	1	2	41	9	5
Congé paternité	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congés famille	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maternité	386	9	43	0	0	0	386	9	43
<b>TOTAL FAMILLE</b>	<b>433</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>437</b>	<b>27</b>	<b>16</b>
<b>AUTRES CONGES ET ABSENCES</b>									
Autres AA	6	5	1	6,5	5	1	12,5	10	1
Congés sur nouveau et ancien CET	28	9	3	6	2	3	34	11	3
Grève	46	41	1	23	20	1	69	61	1
RDV médical	3,5	4	1	0	0	0	3,5	4	1
Récupérations	6	4	2	6	6,0	1	12	10	1
<b>TOTAL AUTRES CONGES ET ABSENCES</b>	<b>89,5</b>	<b>63</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>130,5</b>	<b>96</b>	<b>1</b>
<b>Total général</b>	<b>939</b>	<b>133</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>1038,5</b>	<b>177</b>	<b>6</b>

<sup>1</sup>Cf. Lexique pages 70 et 71. - Hors congés annuels et RTT

<sup>2</sup>Jours ouvrés

<sup>3</sup>AA : autorisation d'absence

<sup>4</sup>Absence pour garde d'enfant (autorisation d'absence pour garde d'enfant et pour naissance ou adoption)

<sup>5</sup>Compte épargne-temps

13 congés maternité contre 5 en 2022 comptabilisant 841 jours d'arrêt et 181 jours de grève expliquent pour une bonne partie l'augmentation des jours d'arrêts entre 2022 et 2023. En revanche, en 2023, aucun congé paternité n'a été posé.

En 2023, 257 PP en gestion à l'Ined, soit 278 agents contre 279 en 2022 – 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 11 882 jours ouvrés contre 11 243 en 2022.

163 agents sont concernés par une absence hors CA, RTT et récupération, cumulant 2 986 jours ouvrés. Les 163 agents cités représentent 146 ETPT sur les 238,1, soit 61,3% des ETPT.

165 arrêts de congés maladie ont été recensés, correspondant à 1 523 jours ouvrés pour 76 agents le cumul des jours est réparti comme suit :

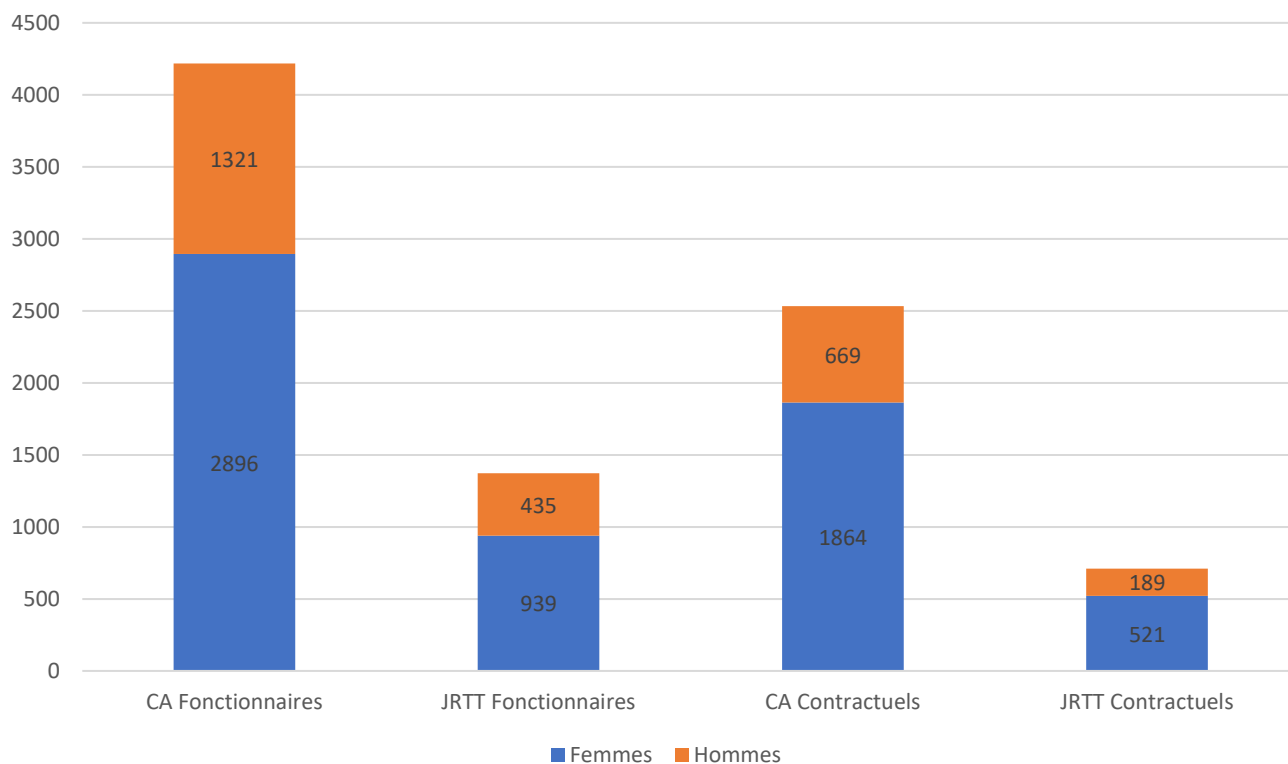
Fourchette	Nombre d'arrêt	Jours	%
Moins de 5 jours	59	171	11,2%
Entre 5 et 9 jours	57	345	22,7%
Entre 10 et 20 jours	36	488	32,0%
Plus de 20 jours	13	519	34,1%
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>1523</b>	<b>100%</b>

99 autorisations d'absences (hors garde d'enfant et mandat électif politique ou syndical) ont été accordées, il s'agit d'autorisation d'absence (148jours) qui se déclinent de manière croissante de la manière suivante :

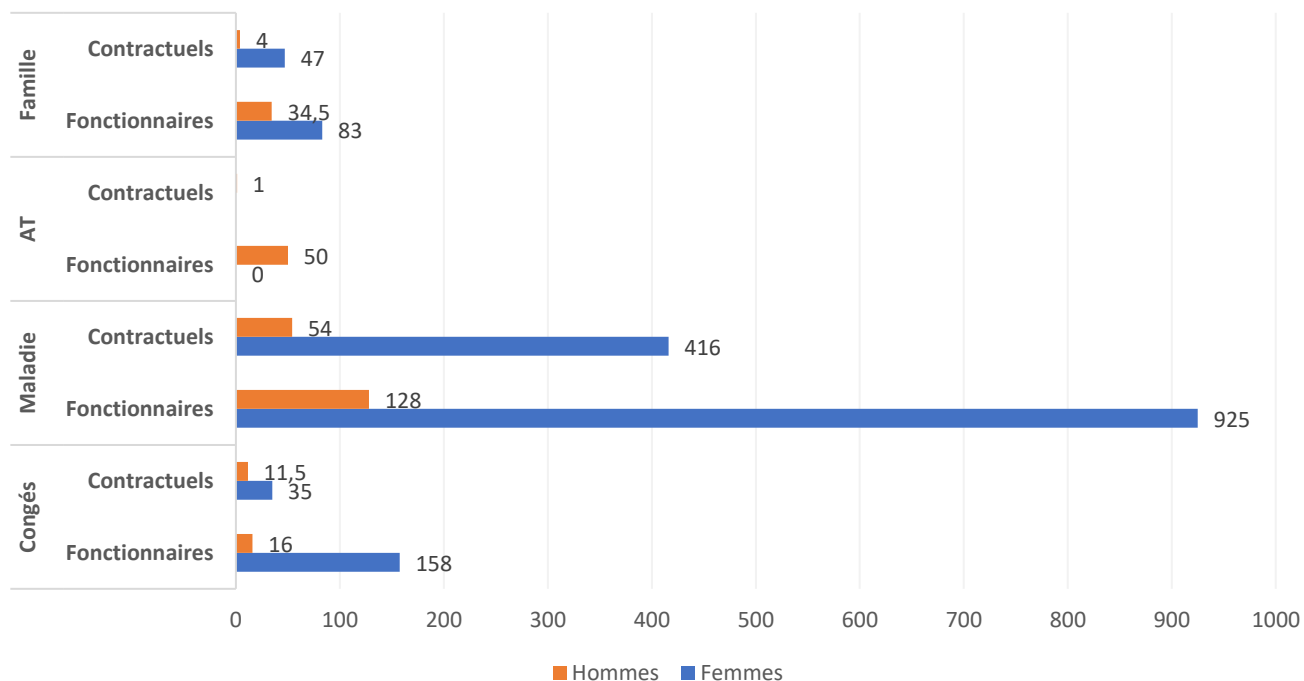
Type	Nombre	Jours	%
Concours	19	28	19%
Décès	11	35	24%
Déménagement	14	16	11%
Fêtes religieuses	8	8	5%
Mariage - PACS	7	26	18%
Naissance	1	3	2%
RDV médical	39	33	22%
<b>Total général</b>	<b>99</b>	<b>148</b>	<b>100%</b>

Pour les fonctionnaires, les contractuels et les 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).

**Répartition des congés annuels et RTT pris en 2023, en nombre de jours ouvrés :**



**Répartition des congés et pour raison de santé et des autorisations d'absences pris en 2023 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

<b>11/02/2016</b>	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
<b>13/07/2021</b>	Signature de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique
<b>26/08/2021</b>	Décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats
<b>26/08/2021</b>	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
<b>10/09/2021</b>	Décision n°2021-154 portant adoption des lignes directrices relatives au télétravail à l'Ined
<b>29/12/2021</b>	Circulaire relative au télétravail dans la fonction publique d'Etat et au respect des règles sanitaires renforcées dans le cadre du travail sur site
<b>15/12/2021</b>	Décision n°2021-343 portant adoption des lignes directrices relatives au télétravail à l'Ined
<b>03/07/2023</b>	Accord-cadre concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du MESR (publié dans le journal officiel du 10/12/2023 - JORF n°0286)
<b>29/11/2023</b>	Arrêté du 29 novembre 2023 portant abrogation d'arrêtés relatifs à la mise en œuvre du télétravail dans les établissements et services relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, de l'enseignement supérieur, de la recherche et des sports

#### ▪ **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.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le montant du « forfait télétravail » est fixé à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 253,44 euros par an, correspondant à 88 jours.

Avant cette date et ce depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021, le montant journalier était fixé à 2,50 euros et le plafond annuel à 220 euros. Cette allocation est versée sur demande de l'agent.

Le premier trimestre 2023 a été versé en mai 2023, le deuxième et troisième trimestre ont été versés en octobre 2023 et le quatrième trimestre en décembre 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 justifient 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.

L'accord-cadre du 3 juillet 2023 a été signé, entre autres, par Magda TOMASINI, directrice de l'Ined à la date de signature.

Cet accord-cadre a été publié en décembre 2023, après la publication d'un arrêté abrogeant les arrêtés des 26 juin 2017, 3 novembre 2017 et 6 avril 2018 afférents au télétravail.

Avant de réexaminer les lignes directrices du télétravail de l'Ined de fin 2021, une enquête a été lancée auprès des Inédiens. Les retours orienteront les discussions sur les prochaines lignes directrices.

▪ **Les chiffres**

Au 31 décembre 2023, 98 agents sont comptabilisés comme télétravailleurs (92 IT et 6 chercheurs) soit 13 de plus que par rapport à fin 2022.

La répartition se fait comme suit :

Statut	Femmes	Hommes	Total
Contractuel	24	11	35
Fonctionnaire	52	11	63
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>22</b>	<b>98</b>

Type structure	Femmes	Hommes	Total
UR et pôles	19	4	23
Appui recherche	36	13	49
SG et AC	21	5	26
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>22</b>	<b>98</b>

▪ *Lieux de télétravail*

Les LD de gestion 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 98 télétravailleurs, 16 ont identifié 2 lieux de télétravail et 2 télétravailleurs 3 lieux de télétravail.

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

Nombre de lieux de télétravail déclaré	Femmes	Hommes	Total	%
1	63	17	80	82%
2	11	5	16	16%
3	2		2	2%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>22</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>

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%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>19</b>	<b>100,0%</b>

### ▪ Jours de télétravail

La majorité des télétravailleurs ont opté pour 2 jours par semaine (81%), 7% pour 1 journée et 1 % pour 1,5 jour.

- 11% des télétravailleurs (3,5% fin 2022) 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%).
- **Jours télétravaillés :**

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Nombre	65	7	42	9	81
Choix des 98 télétravailleurs	66%	7%	43%	9%	83%

## **-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. Tout comme en 2022, aucune saisine n'a été effectuée en 2023.

En 2023, l'INED a organisé des sessions de Sensibilisation aux Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) qui ont été reconduites en 2024.

### **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 F3SCTde l'Ined.

En 2022, le cabinet Repère/S a organisé 1 consultation contre 5 en 2021. En 2023, aucune consultation n'a été organisée.

#### 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 F3SCT 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).

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Nombre de repas subventionnés</b>	34 791	16 976	17 537*	25 422	27 123
<b>Montant total de la subvention Ined</b>	191 147€	40 659€	186 116€	218 083€	199 753€

\*dont plateaux repas

Les chiffres sont différents des CP budgétaire de l'exercice 2023 car il y a un décalage de facturation d'environ 2 mois.

#### -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.

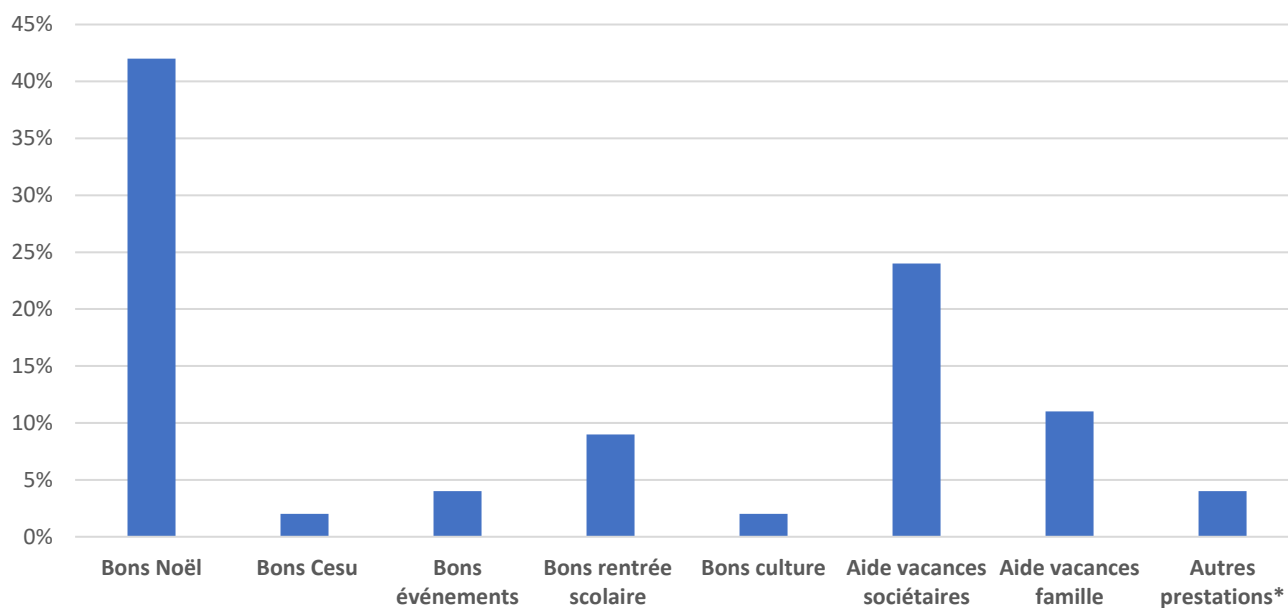
#### **Évolution de la subvention**

2018	2019	2020	2021	2022	2023
82 000 €	62 500 €	66 500 €	69 000 €	70 000 €	70 000

#### **Répartition des prestations en 2023**

<b>Bons Noël</b>	42%	29 805,00 €
<b>Bons Cesu</b>	2%	1 723,33 €
<b>Bons événements</b>	4%	2 700,00 €
<b>Bons rentrée scolaire</b>	9%	6 300,00 €
<b>Bons culture</b>	2%	1 660,00 €
<b>Aide vacances sociétaires</b>	24%	17 156,44 €
<b>Aide vacances famille</b>	11%	8 070,00 €
<b>Autres prestations*</b>	4%	2 979,09 €
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>70 393,86 €</b>

\* Festivités, secours exceptionnel, aide crèche



\* Festivités, secours exceptionnel, aide crèche

#### Nombre de bénéficiaires

2019	2020	2021	2022	2023
180	166	175	188	191

#### Montant des prêts accordés

2019	2020	2021	2022	2023
16 184 €	16 160 €	19 700 €	15 400 €	16 100 €

### D. Insertion professionnelle des personnels en situation de handicap à l'Ined de 2019 à 2023

#### -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	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'emploi <sup>1</sup>	6,10%	5,07%	4,31%	4,85%	5,29%
Contribution versée <sup>2</sup>	0 €	7 308 €	12 576 €	7 970 €	4 147 €

<sup>1</sup>Part 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.

<sup>2</sup>Le 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 2023. À ce titre et au regard des dépenses déductibles, l'Ined n'a pas eu à verser de contribution au FIPHFP.



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

<b>Contrats et marchés ESAT</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Montant annuel des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de service	6 539 €	0 €	910 €	3 147 €	7 366 €

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

En 2023, 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 975.80 €.

# **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 2023 (4 en 2022). 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 ; approbation du budget rectificatif N et du budget initial N+1 ; montant de l'enveloppe budgétaire de la composante 2 (C2) du RIPEC) on peut noter l'approbation à l'adhésion de l'Amue et sur la participation de l'Ined à la création de l'association à but non lucratif intitulée « l'European consortium for sociological research » (ECSR)2022.

Pour rappel, le CA a été renouvelé le 27 septembre 2023 (mandat jusqu'au 27 septembre 2026), est composé, à la date du 01/12/2023 de la manière suivante :

Membres	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>Membres de droit</b>	6	8	14 (14) <sup>2</sup>
-Fonctionnaires	2	5	7 (7) <sup>2</sup>
-Suppléant-es	4	3	7 (7) <sup>2</sup>
<b>Personnalités nommées<sup>1</sup></b>	2	4	6 (7) <sup>2</sup>
<b>Représentant-es du personnel</b>	3	2	5
<b>TOTAL</b>	13 (13) <sup>2</sup>	13 (13) <sup>2</sup>	25 <sup>3</sup> (26) <sup>2</sup>
<b>REPARTITION en %</b>	50% (50%) <sup>2</sup>	50% (50%) <sup>2</sup>	100%

<sup>1</sup>Par 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.

<sup>2</sup>Effectifs attendus.

<sup>3</sup>Auxquels 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 la secrétaire général.e de l'établissement et la directrice déléguée à la recherche).

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 Anne Gauthier, s'est réuni à 2 reprises en 2023. 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 a été renouvelé le 3 janvier 2023 (mandat jusqu'au 2 janvier 2027). Il est composé, à la date du 04/01/2023, de la manière suivante :

Membres	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>Personnalités extérieures<sup>1</sup></b>	5	3	8
<b>Représentant-es d'organismes de recherche ou d'études</b>	3	1	4
<b>Représentant-es des utilisateurs des travaux de l'institut</b>	2	2	4
<b>Membres élus par le personnel</b>	3	2	5
-Chercheurs	2	2	4
-ITA	1	0	1
<b>TOTAL</b>	13	8	21
<b>REPARTITION en %</b>	61,9%	38,1%	100%

<sup>1</sup>Choisies 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 2023. La commission d'évaluation est l'instance chargée de l'évaluation des chercheurs. En 2023, 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<sup>e</sup> 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 pour un membre jusqu'en décembre 2024 et pour cinq membres jusqu'en décembre 2025, est constituée de manière paritaire et composée, à la date du 08/12/2023, de la manière suivante :

Membres	Femmes	Hommes	TOTAL
Membres extérieurs	2	4	6
Membres élus	4	2	6
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12<sup>1</sup></b>
REPARTITION en %	50%	50%	100%

<sup>1</sup>Auxquels 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 social d'administration d'établissement (CSAE)

Le comité social d'administration d'établissement (CSAE) de l'Ined, présidé par Mme Magda Tomasini/Aline Désesquelles, directrice/directrice par intérim, s'est réuni 4 fois (6 fois en 2022), et a notamment fait l'objet de discussions et d'avis relatifs au projet concernant le Règlement intérieur du CSAE, la procédure de recueil des signalements par les lanceurs d'alerte au sein de l'Ined, aux lignes directrices de gestion RIPEC suite au changement réglementaire, la présentation de la mission science ouverte ainsi que la présentation du rapport social unique.

Pour rappel, le CSAE a été renouvelé le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (mandat jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2027) et il est composé de la manière suivante:

Membres	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant-es de l'administration <sup>1</sup>	2	0	2
Représentant-es des personnels	5	3	8
-Titulaires	2	2	4
-Suppléants	3	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>
REPARTITION en %	70%	30%	100%

<sup>1</sup>La directrice de l'Ined et le secrétaire général.

#### b) La Formation spécialisée en matière de Sécurité, Santé et Conditions de travail (F3SCT)

La Formation spécialisée en matière de Sécurité, Santé et Conditions de travail (F3SCT) présidée par la Directrice Mme Magda Tomasini/Aline Désesquelles/directrice par intérim, s'est réuni à 3 reprises en 2023 (4 en 2022), et a notamment traité 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 de la F3SCT ; des propositions de la F3SCT sur le document de travail concernant le règlement intérieur du CSAE ; point sur le sujet concernant « l'amélioration de la santé et des conditions de travail des agent.es de l'Ined » sujet RPS ; des comités médicaux pour l'Ined et leurs fonctionnements ; de la méthode d'élaboration du schéma directeur développement durable ; de la présentation du processus de prise en considération d'un signalement relatif au harcèlement moral ; de la désignation du/de la référent(e) violences, discriminations, du harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail au sein de la F3SCT et détail des missions.

Pour rappel, la F3SCT a été renouvelée le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (mandat jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2027) et elle est composée de la manière suivante :

Membres	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant-es de l'administration <sup>1</sup>	2	0	2
Représentant-es des personnels	7	1	8
-Titulaires	4	0	(4)
-Suppléants	3	1	(4)
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>9<sup>2</sup></b>
REPARTITION en %	90%	10%	100%

<sup>1</sup>La directrice de l'Ined et le secrétaire général jusqu'en juillet et à partir de septembre la directrice par intérim de l'Ined et la secrétaire générale.

<sup>2</sup>Auxquels il faut ajouter le médecin du travail, deux assistantes de prévention, l'inspecteur-trice santé et sécurité au travail.

### 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<sup>er</sup> janvier 2021, les CAP ne sont plus compétentes en matière de promotions des personnels ingénieurs et techniciens (ITA), mais traitent de toutes les questions relatives aux carrières individuelles des personnels. La consultation est notamment prévue dans les cas suivants : refus de titularisation ou licenciement en cours de stage ; refus de temps partiel ; refus d'une mise en disponibilité ; refus d'une demande d'exercice en télétravail ; licenciement pour insuffisance professionnelle.

Les CAP ne se sont pas réunies en 2023.

Les CAP ont été renouvelées le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (mandat jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2027) et elles sont composées de la manière suivante :

- CAP n° 1, directeur-trice-s de recherche (DR) et chargé-e-s de recherche (CR)

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

- CAP n° 2, ingénieur-e-s de recherche (CR-IR), ingénieur-e-s d'études (IE), assistant-e-s ingénieur-e-s (AI) et technicien ne s de la recherche (TR)

Membres	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>Représentant-es de l'administration</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
-Titulaires	2	0	2
-Suppléants	1	1	2
<b>Représentant-es des personnels</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
-Titulaires	2	0	2
-Suppléants	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
REPARTITION en %	75%	25%	100%

### 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 2023 et s'était réunie à la fin de l'année 2022 . Pour rappel, la CCP a été renouvelée le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (mandat jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2027) et est composée, à la date du 3 janvier 2023, de la manière suivante :

Membres	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>Représentant-es de l'administration</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
-Titulaires	2	0	2
-Suppléants	2	0	2
<b>Représentant-es des personnels</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
-Titulaires	2	0	2
-Suppléants	2	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
REPARTITION en %	100%	0%	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.

## ANNEXE 2-A : LES INSTANCES DE DIRECTION, DE RECHERCHE ET D'ÉVALUATION A L'INED

### 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 quatre fois dans l'année, hors CA exceptionnel (extrait de l'article R-327-4 à 7 du Code de la recherche).

Sous-section 2 : Organisation administrative (Articles R327-4 à R327-12)

Article R327-4

Le conseil d'administration de l'Institut national d'études démographiques comprend :

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

2° Sept membres de droit :

- a) Deux représentants du ministre chargé des affaires sociales ;
- b) Un représentant du ministre chargé de la recherche ;
- c) Un représentant du ministre chargé de l'immigration ;
- d) Un représentant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ;
- e) Le directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques ;
- f) Le directeur général de la cohésion sociale au ministère des affaires sociales.

Un suppléant est désigné pour chacun de ces membres.

3° Sept personnalités qualifiées nommées dans les conditions prévues à l'article 52 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique par arrêté des ministres exerçant la tutelle de l'institut et choisies :

- a) 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 ;
- b) 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 représentants du personnel de l'institut élus pour trois ans selon des modalités fixées par arrêté des ministres chargés de la tutelle de l'établissement.

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. Il prend effet et se termine à la même date pour l'ensemble de ces membres.

Les membres décédés, démissionnaires ou qui n'exercent plus les fonctions en raison desquelles ils ont été désignés ou élus, sont remplacés. 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. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux personnels civils de l'Etat.

Le président du conseil scientifique, le directeur 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, le directeur peut être accompagné 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.



## Article R327-5

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. A ce titre, il approuve le projet de contrat pluriannuel prévu à l'article L. 311-2 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 ainsi que 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, le directeur, le ministre chargé 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 au directeur de l'institut. Celui-ci lui rend compte, lors de sa prochaine séance, des décisions qu'il a prises en vertu de cette délégation.

## COMMISSION D'ÉVALUATION

### Article R327-11

Une commission d'évaluation exerce les compétences qui lui sont dévolues par les statuts des personnels de l'Institut national d'études démographiques.

La commission d'évaluation comprend :

- 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 le directeur après approbation du conseil d'administration, dont trois sur proposition du conseil scientifique ;
- 2° Six membres élus par et parmi les personnels chercheurs de l'institut.

Le président de la commission d'évaluation est désigné parmi ses membres par le directeur de l'institut après approbation du conseil d'administration.

La durée du mandat des membres et du président de la commission d'évaluation est de quatre ans, non immédiatement renouvelable.

Toute vacance d'un membre de la commission d'évaluation donne lieu à un remplacement pour la durée du mandat restant à courir. S'il s'agit d'un membre élu, une élection partielle est organisée.

La qualité de membre du conseil scientifique est incompatible avec celle de membre de la commission d'évaluation.

Le président du conseil scientifique assiste aux réunions de la commission d'évaluation.

Le directeur fixe le mode d'élection des membres mentionnés au 2° et les règles de fonctionnement de la commission d'évaluation.

## CONSEIL SCIENTIFIQUE

### Article R327-15

Le conseil scientifique est l'instance de réflexion, de proposition et d'évaluation de l'Institut national d'études démographiques en matière de politique scientifique.

Il assiste le conseil d'administration et le directeur et participe à l'orientation scientifique de l'établissement.

Il étudie la situation et les perspectives de la recherche dans le domaine de la démographie et des populations, sous tous leurs aspects.

Il procède à l'évaluation des programmes et des travaux.

### Article R327-16

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 de recherche ou d'études ;

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

4° Cinq représentants élus par le personnel de l'institut, dont au moins trois chercheurs. Le mandat des membres élus débute à la date de nomination des membres nommés.

Les membres mentionnés aux 1°, 2° et 3° sont nommés par arrêté des ministres exerçant la tutelle de l'institut.

Le mandat des membres du conseil scientifique est d'une durée de quatre ans renouvelable une fois.

Le président et le vice-président du conseil scientifique sont nommés par arrêté des ministres exerçant la tutelle de l'institut parmi les membres mentionnés aux 1° et 2°.

Un arrêté des ministres exerçant la tutelle de l'institut fixe le mode d'élection des membres mentionnés au 4° et les règles de fonctionnement du conseil scientifique.

#### **D- LE COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION D'ETABLISSEMENT**

Le comité social d'administration d'établissement (CSAE) est la nouvelle instance unique de dialogue social, créé par la loi n°2019-828 du 6.09.2019 de transformation de la fonction publique. Il résulte de la fusion entre les comité technique (CT) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Il est consulté sur :

- Les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- Les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ;
- Les projets d'arrêté de restructuration ;
- La participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- Les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail.

Le CSAE connaît également des questions pour lesquelles les statuts particuliers prévoient leur consultation.

Le CSAE débat chaque année sur la programmation de ses travaux, le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles et le rapport social unique et débat au moins une fois tous les 2 ans des orientations générales, relatives : à l'anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et aux politiques de recrutement, à l'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle, aux politiques indemnitaire, d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap et d'organisation du travail et de qualité de vie au travail.

Le CSAE peut examiner toutes questions générales relatives aux politiques de lutte contre les discriminations et d'encadrement supérieur, au fonctionnement et à l'organisation des services, à l'impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité des services rendus, à la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthodes de travail et à leur incidence sur les personnels et aux incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.

La composition du comité social d'administration d'établissement (CSAE) de l'INED est la suivante :

1°/ Le.la directeur.trice de l'INED, président.e

2°/ Le.la secrétaire général.e de l'INED

3°/ Quatre membres titulaires et quatre membres suppléants représentant le personnel, élus au scrutin de liste.

#### **E- LA FORMATION SPECIALISE EN SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (F3SCT)**

La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT) est une instance de dialogue social émanant du comité social d'administration d'établissement (CSAE) et a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, la sécurité des agents au travail, la protection de la santé physique et la protection de la santé mentale. Elle a remplacé le CHSCT. Elle est consultée sur :

- la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les projets de texte, relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques et à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.
- 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 découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

- les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ;
- la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

La F3SCT examine le rapport annuel établi par le médecin du travail, prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail, procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel et à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, est informée des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail et des réponses de l'administration à ces observations.

La F3SCT contribue en outre à la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles. Elle suggère toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail, à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité. Elle coopère à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

La composition de la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT) est la suivante :

1°/ Le.la directeur.trice de l'INED, président.e

2°/ Le.la secrétaire général.e de l'INED

3°/ Quatre membres titulaires et quatre membres suppléants représentant le personnel désigné.es par les organisations syndicales (en application de l'article 24 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020)

4°/ Le.la médecin du travail

5°/ L'assistant.e de prévention

6°/ L'inspecteur.trice santé et sécurité au travail.

## F- LES COMMISSION ADMINISTRATIVES PARITAIRES

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<sup>er</sup> janvier 2021, les CAP ne sont plus compétentes en matière de promotions des personnels ingénieurs et techniciens (ITA), mais traitent de toutes les questions relatives aux carrières individuelles des personnels. La consultation est notamment prévue dans les cas suivants : refus de titularisation ou licenciement en cours de stage ; refus de temps partiel ; refus d'une mise en disponibilité ; refus d'une demande d'exercice en télétravail ; licenciement pour insuffisance professionnelle. Deux commissions administratives paritaires sont instituées à l'INED :

Commission administrative paritaire n° 1, directeur.trice.s de recherche (DR) et chargé.e.s de recherche (CR) ;

Commission administrative paritaire n° 2, ingénieur.e.s de recherche (CR-IR), ingénieur.e.s d'études (IE), assistant.e.s ingénieur.e.s (AI) et technicien ne s de la recherche (TR).

La composition de chaque CAP est la suivante (CAP renouvelées le 1er janvier 2023) :

1°Deux membres titulaires (dont le directeur de l'INED et la secrétaire générale) et deux membres suppléants représentant l'administration ;

2°/ Deux membres titulaires et deux membres suppléants représentant le personnel, élus au scrutin de liste.

## 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.

La composition de la CCP est la suivante (CCP renouvelée le 1er janvier 2023) :

1°Deux membres titulaires (dont le.la directeur.trice de l'INED et le.la secrétaire général.e) et deux membres suppléants représentant l'administration ;

2°/ Deux membres titulaires et deux membres suppléants représentant le personnel, élus au scrutin de SIGLE.

### 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 L321-5 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<sup>er</sup> 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://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

<b>Jours de congés annuels pris en dehors de la période comprise entre le 1er mai - 31 octobre</b>	<b>Jours supplémentaires accordés</b>
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.*

$$\begin{aligned} &= \text{Effectifs physiques (PP)} \\ &\times \text{quotité de temps de travail} \\ &\times \text{période d'activité dans l'année} \end{aligned}$$

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*

$$\begin{aligned} &= \text{Effectifs physiques (PP)} \\ &\times \text{quotité de temps de travail} \end{aligned}$$

**-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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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<sup>ère</sup> année puis à demi-traitement les 2 années suivantes.

Source : [www.fonction-publique.gouv.fr](http://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](http://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
FIPHFP	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 <sup>ère</sup> classe
IR2	Ingénieur de Recherche 2 <sup>e</sup> 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](http://www.ined.fr)

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