



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

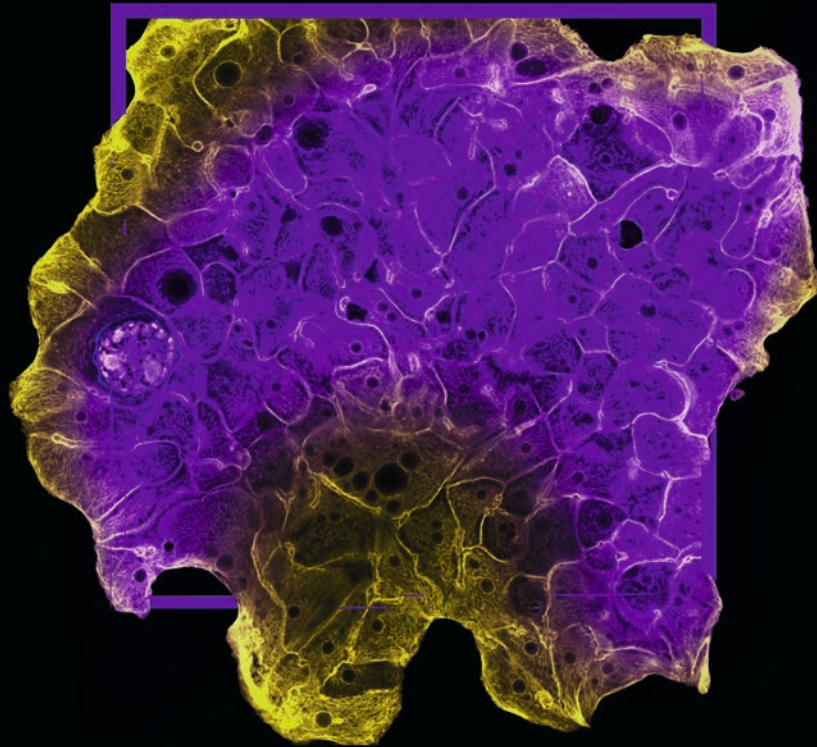


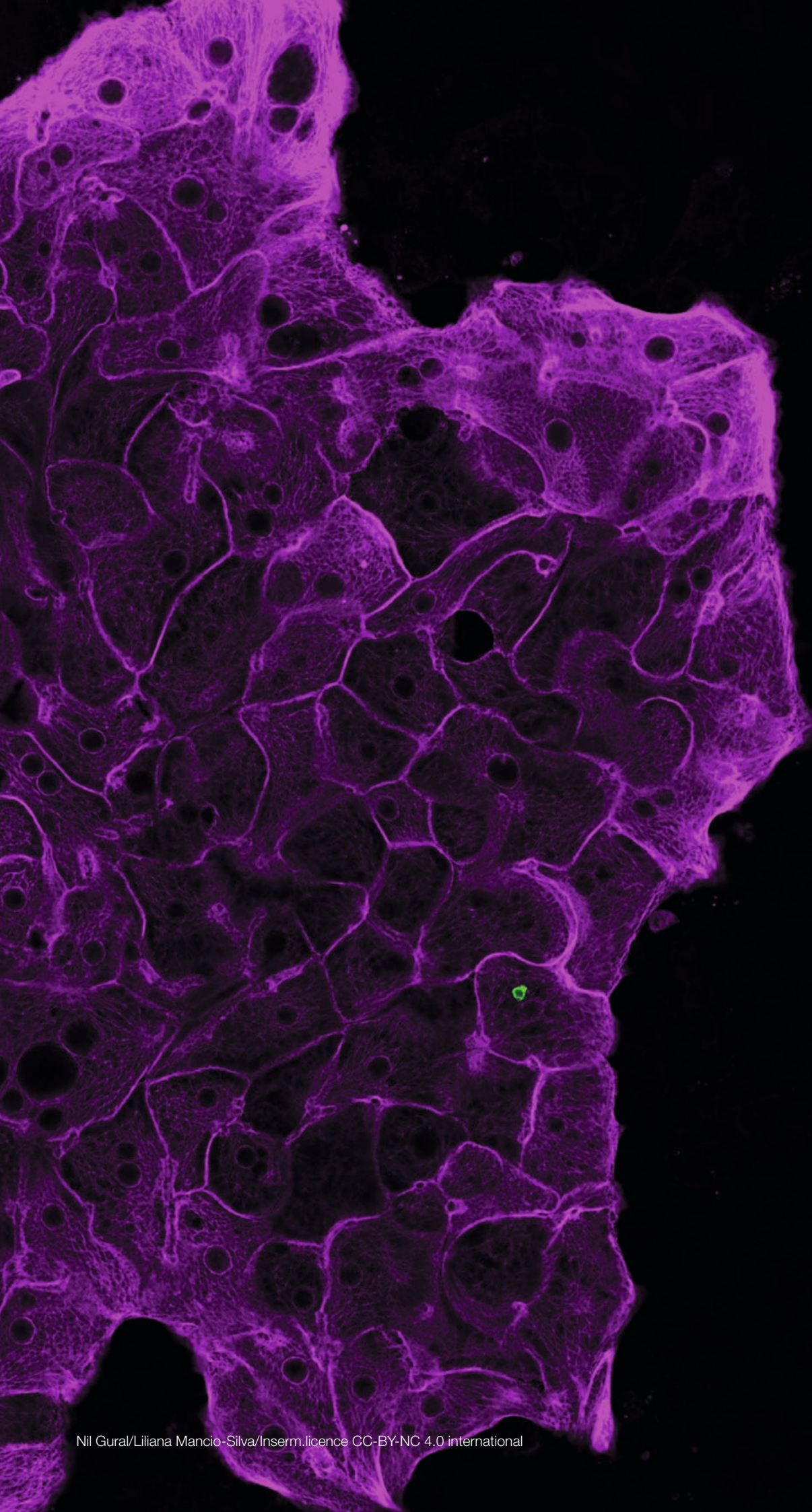
**Inserm**

La science pour la santé  
From science to health

# Le rapport social unique en 2023

Rapport d'activité





# Sommaire



## **PARTIE 1**

# EMPLOI

CHIFFRES CLÉS 2023 4

EFFECTIFS 6

Effectifs réels	6
Flux de personnels	33
Instituts thématiques	38
Mobilité	42
Besoins des laboratoires et services	46
Recrutements et promotions	49
Emploi temporaire	66

PLAFOND D'EMPLOI ET DÉPENSES DE PERSONNEL 86

Plafond d'emploi	86
Dépenses de personnel	87
Traitements et rémunérations	90
Primes et indemnités	92

CONDITIONS DE TRAVAIL 99

Congés et absences	99
Organisation du temps de travail	103

## **PARTIE 2**

# DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

FORMATION 108

Budget et population	108
Actions de formation permanente	110
Ateliers de l'Inserm	113
École de l'Inserm Liliane Bettencourt	114

POLITIQUE SOCIALE 116

Action sociale	116
Insertion professionnelle	123
Accidents et maladies professionnels	124
Pensions et validations de services	132

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS 133

MÉDECINE DE PRÉVENTION 135

CONSEIL MÉDICAL 137

RELATIONS PROFESSIONNELLES 138

Instances consultatives	138
Représentation des personnels	140

## **PARTIE 3**

# ÉVOLUTION DE LA RÉGLEMENTATION

PRINCIPAUX TEXTES 144

LEXIQUE 149



# Partie 1

# EMPLOI

## CHIFFRES CLÉS 2023 4

## EFFECTIFS 6

### Effectifs réels

Évolution 2014/2023 des effectifs réels au 31 décembre	6
Répartition hommes/femmes	7
Répartition hommes/femmes par catégorie fonction publique	8
Appartenance et répartition hommes/femmes des directeurs de formations de recherche Inserm	8
Répartition géographique des effectifs réels	9
Répartition des chercheurs par CSS	11
Répartition des ingénieurs et techniciens par BAP	12
Répartition par âge des chercheurs et ingénieurs et techniciens	17
Répartition des catégories professionnelles par entité	21
Ancienneté des personnels	22
Grilles indiciaires et indices majorés moyens	24
Personnel titulaire de nationalité étrangère	28
Personnel détaché	29
Personnel accueilli en détachement	30
Personnel mis à disposition	30
Personnel CDI	30

### Flux de personnels

Taux de rotation 2023	33
Entrées 2023 par motif	33
Départs 2023 par motif	34
Évolution du nombre de départs en retraite par corps depuis 2014	35
Évolution de l'âge moyen de départ en retraite	35
Répartition hommes/femmes des départs en retraite	35
Prévisions de départ en retraite 2024/2033	36
Départs en retraite : prévisions et réalisations 2014/2023	37

### Instituts thématiques

Effectifs au 31 décembre 2023	38
Domaines d'activité	41
Affectations	41

### Mobilité

Mouvements réalisés (changements d'affectation & réintégrations)	42
Mobilité chercheurs	44
Mobilité ingénieurs et techniciens	45

### Besoins des laboratoires et services

Recensement des besoins et postes pourvus par motif	46
Bilan des mouvements par BAP	48
Bilan global des postes ingénieurs et techniciens pourvus	48

### Recrutements et promotions

Concours et promotions chercheurs	49
Concours et promotions ingénieurs et techniciens	58

## Emploi temporaire

Population globale	66
Dispositifs d'accueil Inserm	69
Dispositifs d'accueil chercheurs	71
Dispositifs d'accueil en partenariat	75
Vacataires	85

## PLAFOND D'EMPLOI ET DÉPENSES DE PERSONNEL 86

### Plafond d'emploi

ETPT 2022/2023 et ETP au 31 décembre 2023	86
---	----

### Dépenses de personnel

Évolution de la masse salariale depuis 2021	87
Répartition des dépenses limitatives de personnel	87
Répartition des dépenses limitatives de personnel par agrégat	88
Répartition des dépenses de vacances par agrégat	89

### Traitements et rémunérations

Indices et traitements bruts en vigueur au 31 décembre 2023	90
Supplément familial de traitement	91
Rémunérations nettes mensuelles moyennes	92

### Primes et indemnités

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale	92
Prime d'installation	92
RIFSEEP	93
RIPEC	95
Comptes épargne-temps	97
Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)	98

## CONDITIONS DE TRAVAIL 99

### Congés et absences

Congés de maladie, de maternité, de paternité et d'adoption	99
Congés liés à la famille	101
Congés annuels et absences	102

### Organisation du temps de travail

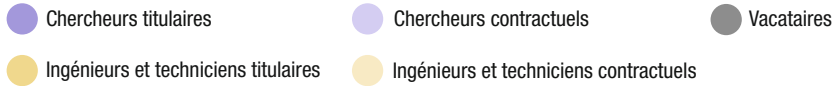
Agents fonctionnaires à temps partiel au 31 décembre 2023	103
Agents contractuels (hors vacataires) répartis selon leur temps de travail	104
Changement de quotité de temps à la demande de l'agent	104
Astreintes	105
Comptes épargne-temps	105

# EMPLOI

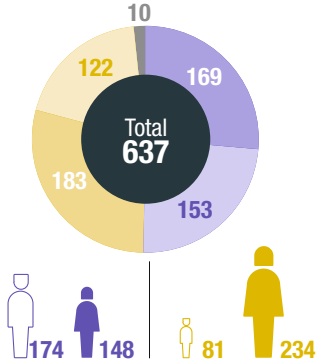
## Chiffres clés 2023

### RÉGIONS

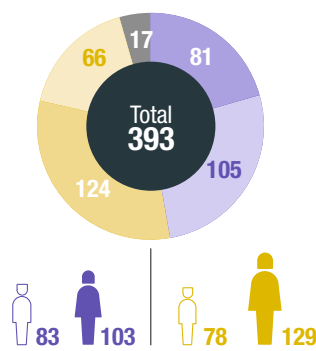
Chercheurs		Ingénieurs et techniciens		Vacataires	TOTAL	Chercheurs		Ingénieurs et techniciens	
Titulaires	Contractuels*	Titulaires	Contractuels*			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1 311	1 051	1 431	870	96	4 759	1 162	1 200	752	1 645



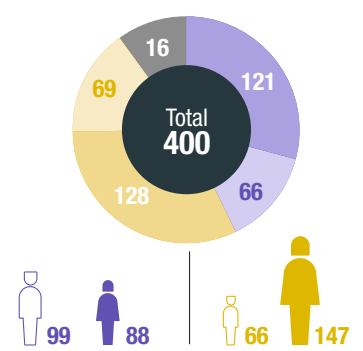
DR Grand Ouest



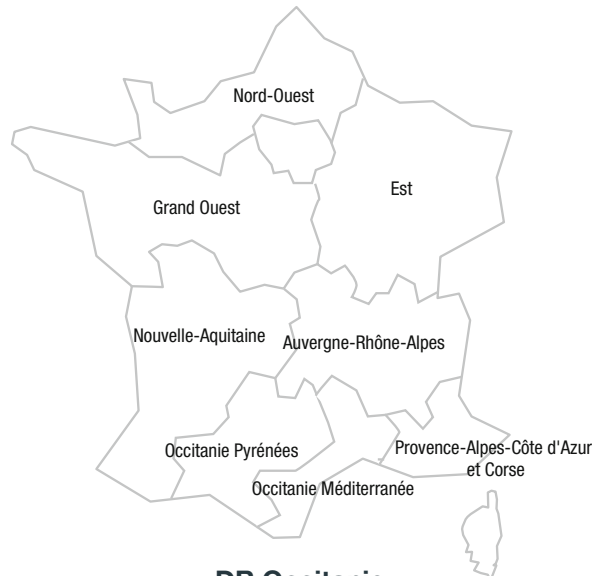
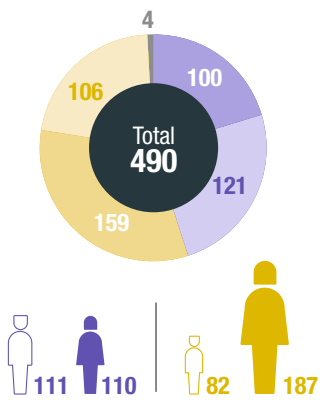
DR Nord-Ouest



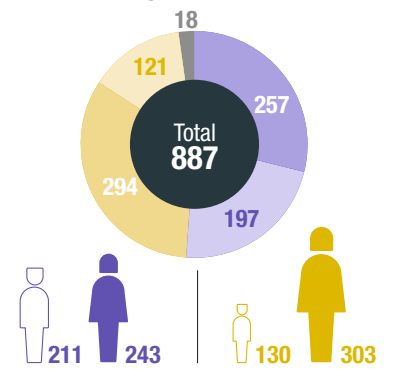
DR Est



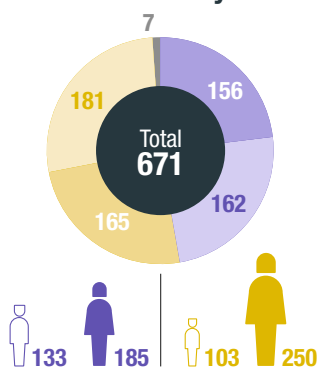
DR Nouvelle-Aquitaine



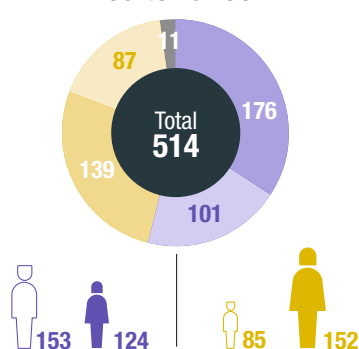
DR Auvergne-Rhône-Alpes



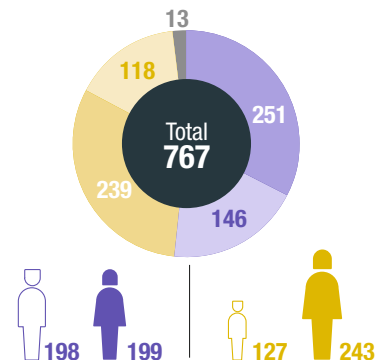
DR Occitanie Pyrénées



DR Occitanie Méditerranée

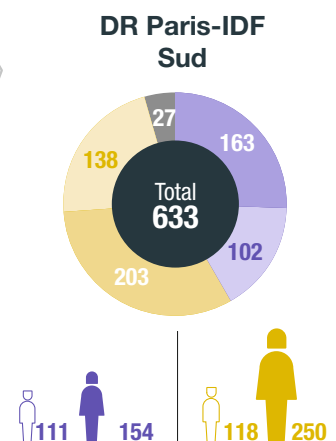
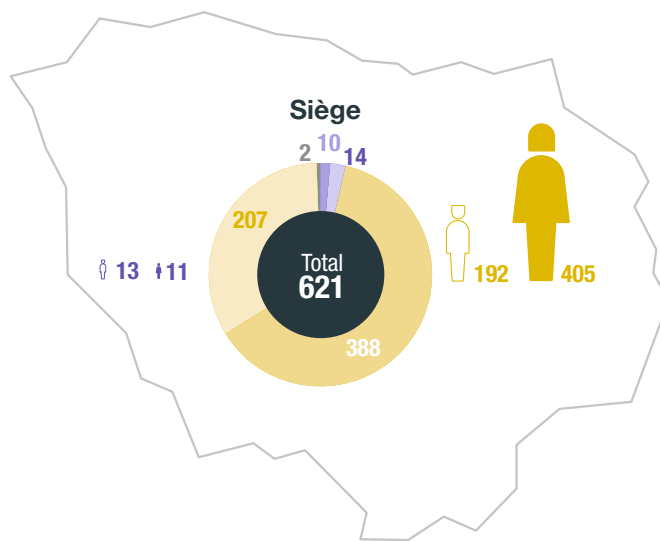
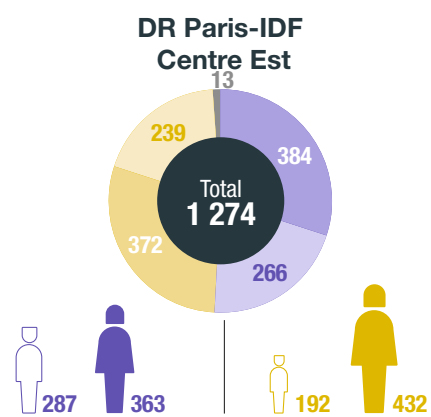
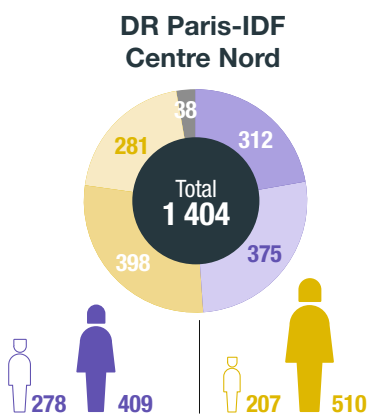


DR Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse



ÎLE-DE-FRANCE

Chercheurs		Ingénieurs et techniciens		Vacataires	TOTAL	Chercheurs		Ingénieurs et techniciens	
Titulaires	Contractuels*	Titulaires	Contractuels*			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
869	757	1 361	865	80	3 932	689	937	709	1 597



TOTAL GÉNÉRAL

Chercheurs		Ingénieurs et techniciens		Vacataires	TOTAL	Chercheurs		Ingénieurs et techniciens	
Titulaires	Contractuels*	Titulaires	Contractuels*			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2 180	1 808	2 792	1 735	176	8 691	1 851	2 137	1 461	3 242

\* dont 89 contractuels à durée indéterminée.

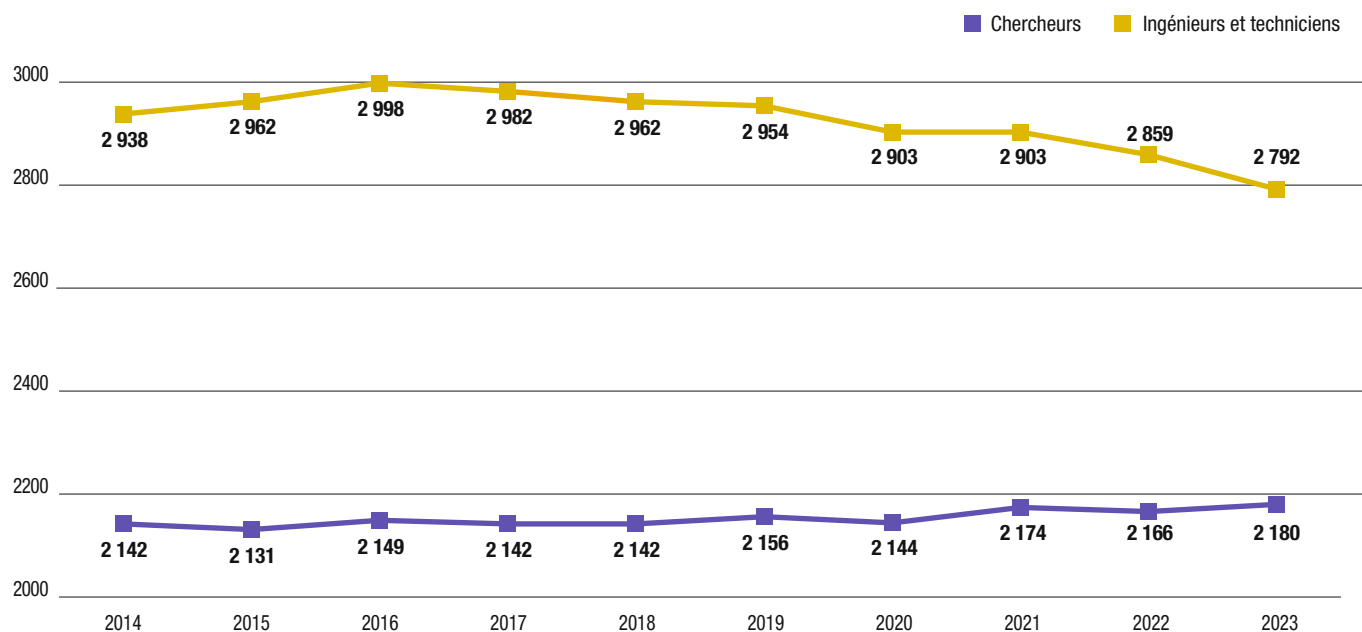
### Effectifs réels

#### Évolution 2014-2023 des effectifs réels\* au 31 décembre

Grade ou corps	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution 2014-2023
DRCE	38	38	39	39	37	40	36	41	43	40	5 %
DR1	201	196	200	204	203	208	211	218	218	224	11 %
DR2	607	594	603	597	590	582	557	590	589	599	-1 %
<b>s/Total DR</b>	<b>846</b>	<b>828</b>	<b>842</b>	<b>840</b>	<b>830</b>	<b>830</b>	<b>804</b>	<b>849</b>	<b>850</b>	<b>863</b>	<b>2 %</b>
CRHC					38	72	104	157	201	245	
CR1	1162	1175	1181								
CR2	134	128	126	1302	1274	1254	1236	1168	1115	1072	2 %
<b>s/Total CR</b>	<b>1296</b>	<b>1303</b>	<b>1307</b>	<b>1302</b>	<b>1312</b>	<b>1326</b>	<b>1340</b>	<b>1325</b>	<b>1316</b>	<b>1317</b>	<b>2 %</b>
<b>Total Chercheurs</b>	<b>2142</b>	<b>2131</b>	<b>2149</b>	<b>2142</b>	<b>2142</b>	<b>2156</b>	<b>2144</b>	<b>2174</b>	<b>2166</b>	<b>2180</b>	<b>2 %</b>
IR	445	455	470	476	481	485	494	517	535	559	26 %
IE	775	789	794	789	817	829	816	828	839	848	9 %
AI	550	563	578	568	558	569	563	566	569	554	1 %
<b>s/Total Ingénieurs</b>	<b>1770</b>	<b>1807</b>	<b>1842</b>	<b>1833</b>	<b>1856</b>	<b>1883</b>	<b>1873</b>	<b>1911</b>	<b>1943</b>	<b>1961</b>	<b>11 %</b>
T	1024	1029	1034	1039	1003	980	949	917	856	782	-24 %
AT	140	122	118	106	99	86	76	70	55	44	-69 %
<b>s/Total Techniciens</b>	<b>1164</b>	<b>1151</b>	<b>1152</b>	<b>1145</b>	<b>1102</b>	<b>1066</b>	<b>1025</b>	<b>987</b>	<b>911</b>	<b>826</b>	<b>-29 %</b>
Administratifs / Emplois fonctionnels	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	25 %
<b>Total Ingénieurs et techniciens</b>	<b>2938</b>	<b>2962</b>	<b>2998</b>	<b>2982</b>	<b>2962</b>	<b>2954</b>	<b>2903</b>	<b>2903</b>	<b>2859</b>	<b>2792</b>	<b>-5 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5080</b>	<b>5093</b>	<b>5147</b>	<b>5124</b>	<b>5104</b>	<b>5110</b>	<b>5047</b>	<b>5077</b>	<b>5025</b>	<b>4972**</b>	<b>-2 %</b>

\* Personnels fonctionnaires en personnes physiques payées.

\*\* Report sur 2024 de 20 nominations de chercheurs de la campagne 2023 (3 DR2 et 17 CRCN) et de 83 nominations des concours externes ingénieurs et techniciens (19 IR, 24 IECN, 23 AI et 17 TCN)



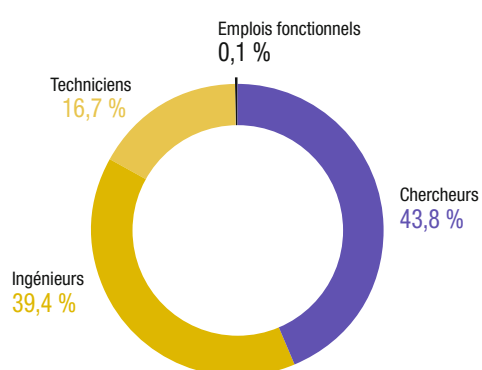


## Répartition hommes/femmes

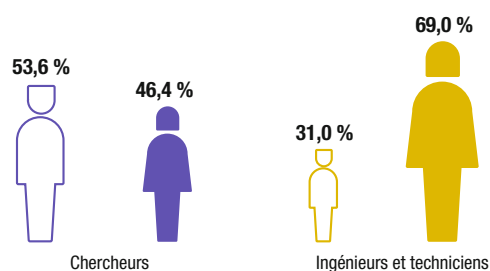
Corps	Hommes		Femmes		TOTAL effectifs		Hommes en %	Femmes en %	Répartition par catégorie %
	PPP*	ETP**	PPP*	ETP**	PPP*	ETP**			
DRCE	29	29,0	11	11,0	40	40,0	72,5	27,5	0,8
DR1	146	145,8	78	77,8	224	223,6	65,2	34,8	4,5
DR2	351	350,8	248	247,8	599	598,6	58,6	41,4	12,0
<b>s/Total DR</b>	<b>526</b>	<b>525,6</b>	<b>337</b>	<b>336,6</b>	<b>863</b>	<b>862,2</b>	<b>61,0</b>	<b>39,0</b>	<b>17,3</b>
CRHC	102	102,0	143	142,9	245	244,9	41,6	58,4	4,9
CRCN	541	540,3	531	526,7	1072	1067,0	50,5	49,5	21,6
<b>s/Total CR</b>	<b>643</b>	<b>642,3</b>	<b>674</b>	<b>669,6</b>	<b>1317</b>	<b>1311,9</b>	<b>48,8</b>	<b>51,2</b>	<b>26,5</b>
<b>Total Chercheurs</b>	<b>1169</b>	<b>1167,9</b>	<b>1011</b>	<b>1006,2</b>	<b>2180</b>	<b>2174,1</b>	<b>53,6</b>	<b>46,4</b>	<b>43,8</b>
IR	236	234,2	323	316,6	559	550,8	42,2	57,8	11,2
IE	252	250,3	596	576,8	848	827,1	29,7	70,3	17,1
AI	133	130,9	421	410,1	554	541,0	24,0	76,0	11,1
<b>s/Total Ingénieurs</b>	<b>621</b>	<b>615,4</b>	<b>1340</b>	<b>1303,5</b>	<b>1961</b>	<b>1918,9</b>	<b>31,7</b>	<b>68,3</b>	<b>39,4</b>
T	220	218,5	564	549,4	784	767,9	28,1	71,9	15,8
AT	21	20,9	23	22,1	44	43,0	47,7	52,3	0,9
<b>s/Total Techniciens</b>	<b>241</b>	<b>239,4</b>	<b>587</b>	<b>571,5</b>	<b>828</b>	<b>810,9</b>	<b>29,1</b>	<b>70,9</b>	<b>16,7</b>
Emplois fonctionnels	2	2,0	1	1,0	3	3,0	66,7	33,3	0,1
<b>Total Ingénieurs et techniciens</b>	<b>864</b>	<b>856,8</b>	<b>1928</b>	<b>1876,0</b>	<b>2792</b>	<b>2732,8</b>	<b>31,0</b>	<b>69,0</b>	<b>56,2</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>2033</b>	<b>2024,7</b>	<b>2939</b>	<b>2882,2</b>	<b>4972</b>	<b>4906,9</b>	<b>40,9</b>	<b>59,1</b>	<b>100</b>

Les personnels administratifs sont intégrés dans le corps des techniciens de la recherche.

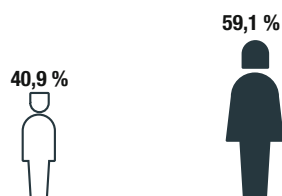
\* Personnes physiques payées. \*\* Équivalent temps plein.



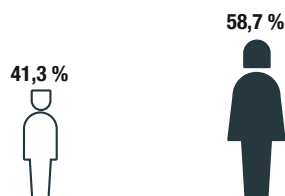
## Par catégorie professionnelle



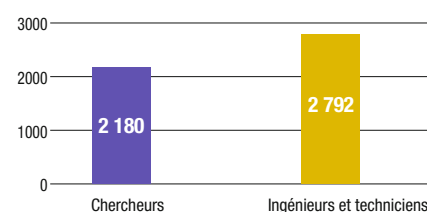
## En personnes physiques payées



## En ETP



## Rapport Ingénieurs et techniciens/Chercheurs: 1,28

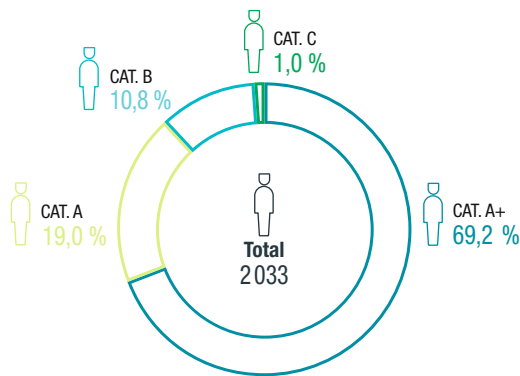


# Effectifs réels

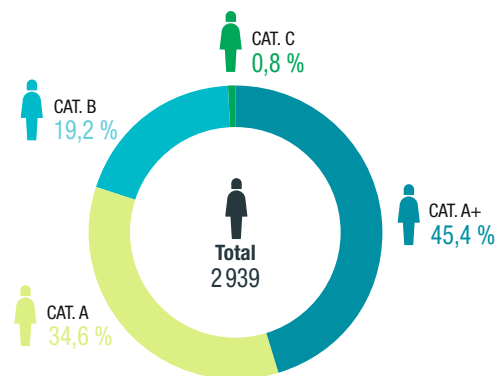
## Répartition hommes/femmes par catégorie fonction publique

		Hommes		Femmes		Ensemble	
		PPP	ETP	PPP	ETP	PPP	ETP
<b>Chercheurs</b>	<b>Cat. A+</b>	<b>1 169</b>	<b>1 167,9</b>	<b>1 011</b>	<b>1 006,2</b>	<b>2 180</b>	<b>2 174,1</b>
Emplois fonctionnels	Cat. A+	2	2,0	1	1,0	3	3,0
Ingénieurs	Cat. A+	236	234,2	323	316,6	559	550,8
	Cat. A	385	381,2	1 017	986,9	1 402	1 368,1
Techniciens	Cat. B	220	218,5	564	549,4	784	767,9
	Cat. C	21	20,9	23	22,1	44	43,0
<b>s/Total Ingénieurs et techniciens</b>		<b>864</b>	<b>856,8</b>	<b>1 928</b>	<b>1 876,0</b>	<b>2 792</b>	<b>2 732,8</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>2 033</b>	<b>2 024,7</b>	<b>2 939</b>	<b>2 882,2</b>	<b>4 972</b>	<b>4 906,9</b>

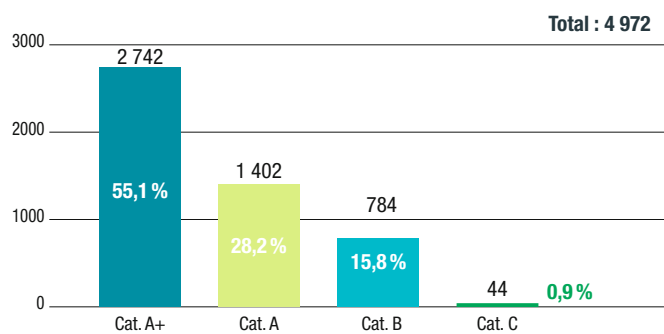
Répartition des hommes par catégorie (en PPP)



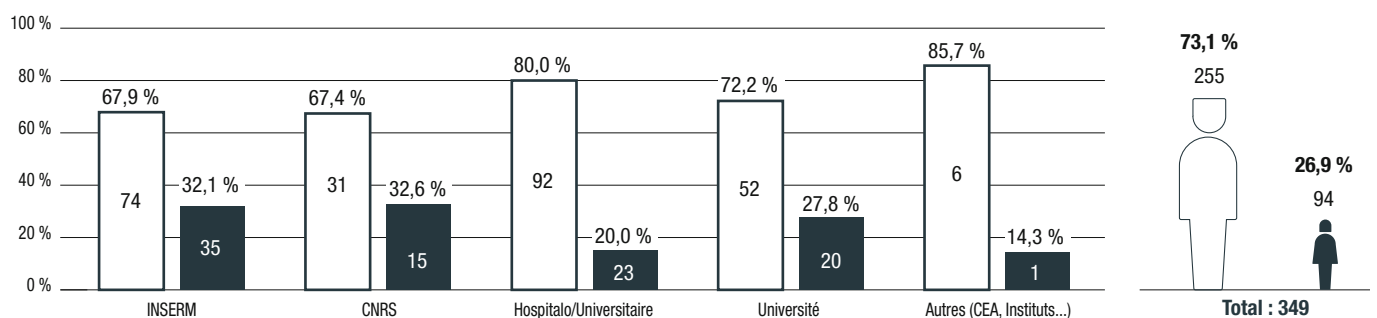
Répartition des femmes par catégorie (en PPP)



Répartition par catégorie (en PPP)

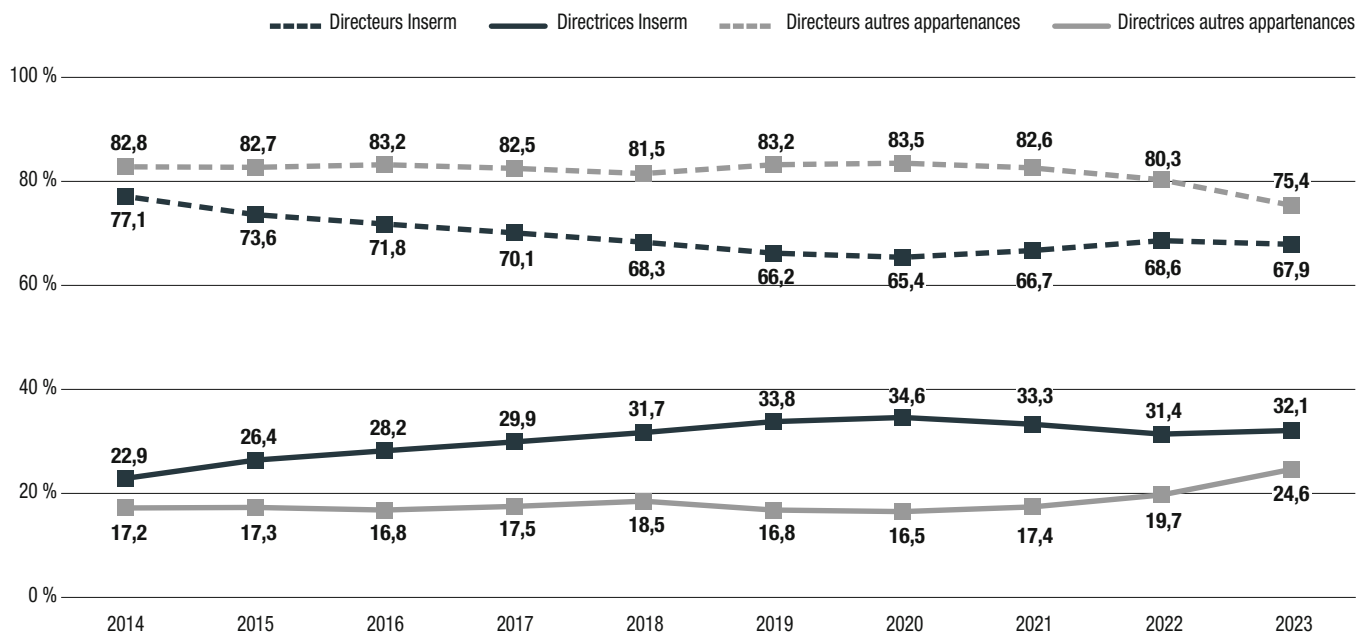


## Appartenance et répartition hommes/femmes des directeurs de formations de recherche Inserm\*



\* Données Mission Management de Données.

## Évolution 2014-2023



## Répartition géographique des effectifs réels

## Régions administratives

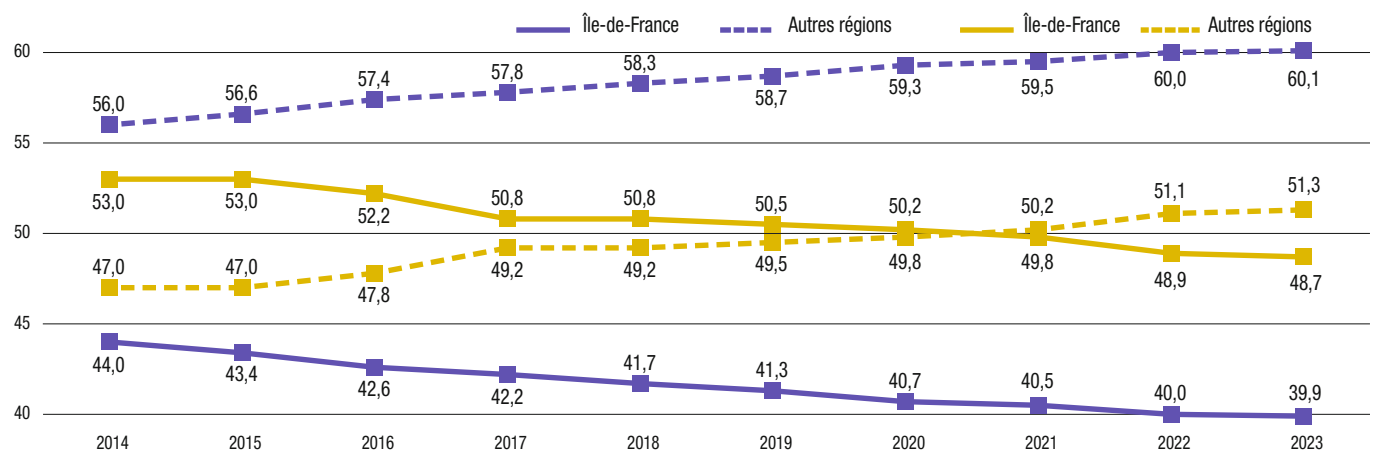
Régions	Chercheurs			Ingénieurs et techniciens			TOTAL
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	
Auvergne-Rhône-Alpes	145	113	258	89	207	296	554
Bourgogne-Franche-Comté	10	6	16	8	6	14	30
Bretagne	41	30	71	17	36	53	124
Centre-Val de Loire	17	5	22	7	10	17	39
Grand Est	65	40	105	34	82	116	221
Hauts-de-France	39	23	62	39	57	96	158
Normandie	11	9	20	17	16	33	53
Nouvelle-Aquitaine	53	47	100	49	113	162	262
Occitanie	181	148	329	98	219	317	646
Pays de la Loire	50	25	75	30	88	118	193
Provence-Alpes-Côte d'Azur	142	107	249	90	154	244	493
<b>s/Total Régions</b>	<b>754</b>	<b>553</b>	<b>1 307</b>	<b>478</b>	<b>988</b>	<b>1 466</b>	<b>2 773</b>
Île-de-France	412	457	869	384	939	1 323	2 192
Départements d'Outre-Mer	2		2	1		1	3
Étranger	1	1	2	1	1	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>1 169</b>	<b>1 011</b>	<b>2 180</b>	<b>864</b>	<b>1 928</b>	<b>2 792</b>	<b>4 972</b>

# Effectifs réels

## Délégations régionales

Délégations	Type de structure	Chercheurs			Ingénieurs et techniciens			TOTAL par type de structure	TOTAL par délégation
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble		
Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	DR	2		2	10	25	35	37	490
	Laboratoire	142	107	249	76	128	204	453	
Occitanie Pyrénées	DR	2	1	3	5	28	33	36	321
	Laboratoire	71	82	153	37	95	132	285	
Auvergne-Rhône-Alpes	DR	1	2	3	8	36	44	47	551
	Laboratoire	143	111	254	79	171	250	504	
Nord-Ouest	DR				12	15	27	27	205
	Laboratoire	50	31	81	40	57	97	178	
Occitanie Méditerranée	DR		1	1	7	21	28	29	315
	Laboratoire	111	64	175	40	71	111	286	
Nouvelle-Aquitaine	DR		1	1	6	17	23	24	259
	Laboratoire	53	46	99	40	96	136	235	
Est	DR	2		2	4	16	20	22	249
	Laboratoire	73	46	119	36	72	108	227	
Grand Ouest	DR		1	1	6	22	28	29	352
	Laboratoire	109	59	168	45	110	155	323	
<b>s/Total Régions</b>		<b>759</b>	<b>552</b>	<b>1311</b>	<b>451</b>	<b>980</b>	<b>1431</b>		<b>2742</b>
Paris-IDF Centre Nord	DR				16	49	65	65	710
	Laboratoire	143	169	312	92	241	333	645	
Paris-IDF Centre Est	DR				9	41	50	50	756
	Laboratoire	185	199	384	97	225	322	706	
Paris-IDF Sud	DR				11	18	29	29	366
	Laboratoire	77	86	163	50	124	174	337	
Siège	Service	5	5	10	137	248	385	395	398
	Laboratoire				1	2	3	3	
<b>s/ Total Île-de-France</b>		<b>410</b>	<b>459</b>	<b>869</b>	<b>413</b>	<b>948</b>	<b>1361</b>		<b>2230</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>1 169</b>	<b>1 011</b>	<b>2 180</b>	<b>864</b>	<b>1 928</b>	<b>2 792</b>		<b>4 972</b>

## Évolution Île-de-France/Régions des chercheurs et des ingénieurs et techniciens





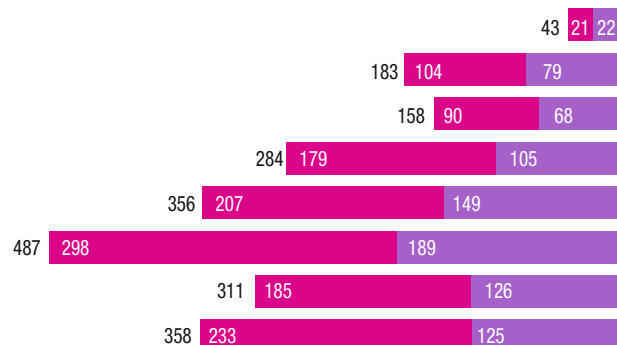
## Répartition des chercheurs par CSS

### Répartition par grade

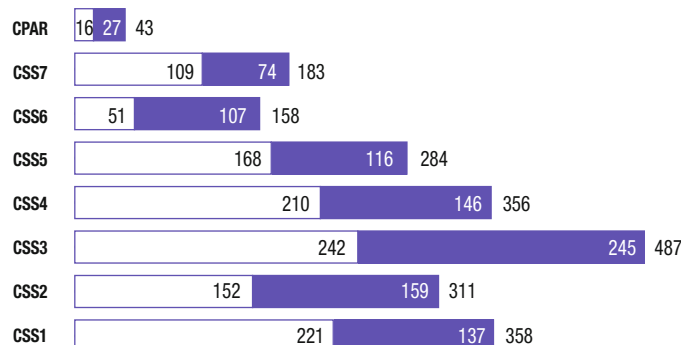
CSS		Grade					TOTAL
		DRCE	DR1	DR2	CRHC	CRCN	
CSS1	Biologie cellulaire, moléculaire et structurale	6	30	89	36	197	358
CSS2	Cancérologie, maladies génétiques	8	32	86	33	152	311
CSS3	Physiologie et physiopathologie des grands systèmes	11	48	130	66	232	487
CSS4	Neurosciences	6	36	107	34	173	356
CSS5	Immunologie, microbiologie, infections	5	28	72	34	145	284
CSS6	Santé publique, santé des populations	2	20	46	11	79	158
CSS7	Technologies pour la santé	2	21	56	21	83	183
CPAR	Commission Pilotage et Accompagnement de la Recherche		9	13	10	11	43
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>40</b>	<b>224</b>	<b>599</b>	<b>245</b>	<b>1 072</b>	<b>2 180</b>

### Répartition par corps

DR: 863 CR: 1 317



### Répartition hommes/femmes



### Répartition géographique

Délégations	CSS1	CSS2	CSS3	CSS4	CSS5	CSS6	CSS7	CPAR	TOTAL
Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	40	55	53	51	29	7	10	6	251
Occitanie Pyrénées	29	20	61	3	21	10	8	4	156
Auvergne-Rhône-Alpes	34	31	43	54	40	8	42	5	257
Nord-Ouest	4	9	22	20	10	3	8	5	81
Occitanie Méditerranée	54	23	28	25	27	5	10	4	176
Nouvelle-Aquitaine	17	12	13	21	9	17	9	2	100
Est	29	24	27	18	10	2	10	1	121
Grand Ouest	16	19	50	11	27	15	30	1	169
<b>s/Total Régions</b>	<b>223</b>	<b>193</b>	<b>297</b>	<b>203</b>	<b>173</b>	<b>67</b>	<b>127</b>	<b>28</b>	<b>1 311</b>
Paris-IDF Centre Nord	44	53	85	24	55	34	16	1	312
Paris-IDF Centre Est	66	38	76	109	41	23	26	5	384
Paris-IDF Sud	25	26	29	19	15	34	14	1	163
Siège		1		1				8	10
<b>s/Total Île-de-France</b>	<b>135</b>	<b>118</b>	<b>190</b>	<b>153</b>	<b>111</b>	<b>91</b>	<b>56</b>	<b>15</b>	<b>869</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>358</b>	<b>311</b>	<b>487</b>	<b>356</b>	<b>284</b>	<b>158</b>	<b>183</b>	<b>43</b>	<b>2 180</b>

# Effectifs réels

## Répartition des ingénieurs et techniciens par BAP

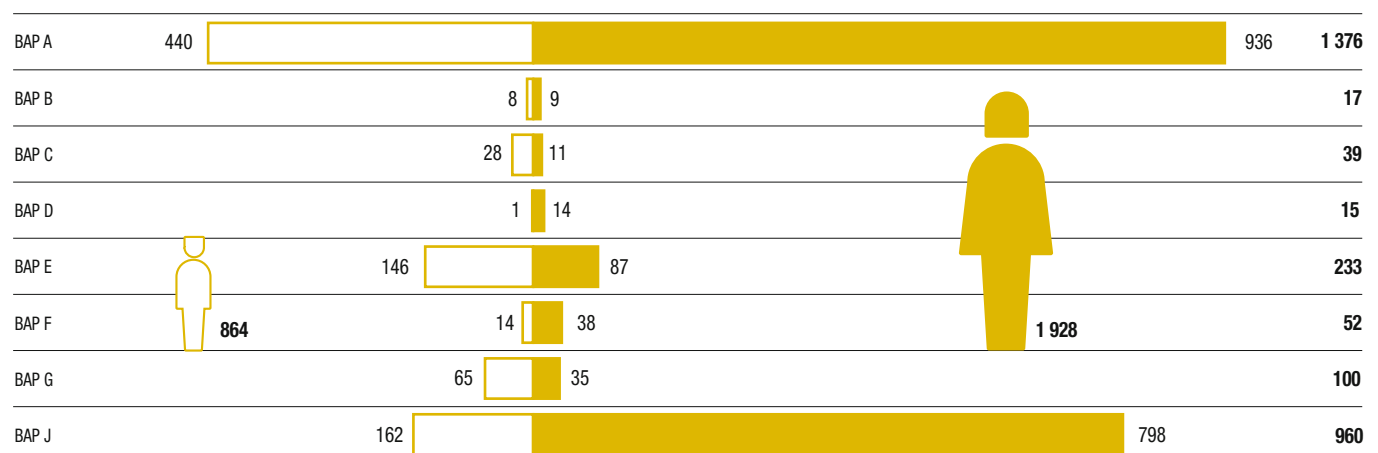
### Répartition géographique

Délégations	BAP								TOTAL
	A	B	C	D	E	F	G	J	
Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	143		1	4	11	2	9	69	239
Occitanie Pyrénées	87	2	1		5	2	15	53	165
Auvergne-Rhône-Alpes	170	3	12	1	18	2	13	75	294
Nord-Ouest	64	3	2		8	1	3	43	124
Occitanie Méditerranée	77	1	4		6	2	6	43	139
Nouvelle-Aquitaine	88	2	1		12	2	6	48	159
Est	75	1	5		6		4	37	128
Grand Ouest	108	2	1		10	2	9	51	183
<b>s/Total Régions</b>	<b>812</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>76</b>	<b>13</b>	<b>65</b>	<b>419</b>	<b>1 431</b>
Paris-IDF Centre Nord	227	1	4	2	21	2	15	126	398
Paris-IDF Centre Est	224		6		29	7	5	101	372
Paris-IDF Sud	99	2	2	8	24	2	4	62	203
Siège	14				83	28	11	252	388
<b>s/Total Île-de-France</b>	<b>564</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>157</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>541</b>	<b>1 361</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>1 376</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>15</b>	<b>233</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>960</b>	<b>2 792</b>

### Répartition par corps

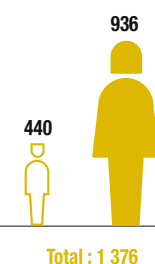
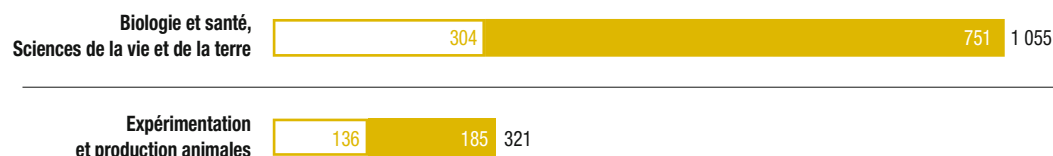
Branches d'activité professionnelle		Corps						TOTAL
		IR	IE	AI	T	AT	EF	
A	Sciences du vivant, de la Terre et de l'environnement	310	473	222	343	28		1 376
B	Sciences chimiques et Sciences des matériaux	10	5	1	1			17
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	24	12	2	1			39
D	Sciences Humaines et Sociales	7	2	3	3			15
E	Informatique, Statistiques et Calcul scientifique	85	96	29	22	1		233
F	Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	12	26	7	6	1		52
G	Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	7	28	21	41	3		100
J	Gestion et Pilotage	104	206	269	367	11	3	960
<b>TOTAL</b>		<b>559</b>	<b>848</b>	<b>554</b>	<b>784</b>	<b>44</b>	<b>3</b>	<b>2 792</b>

### Répartition hommes/femmes



Total : 2 792

## BAP A « Sciences du vivant, de la Terre et de l'environnement »

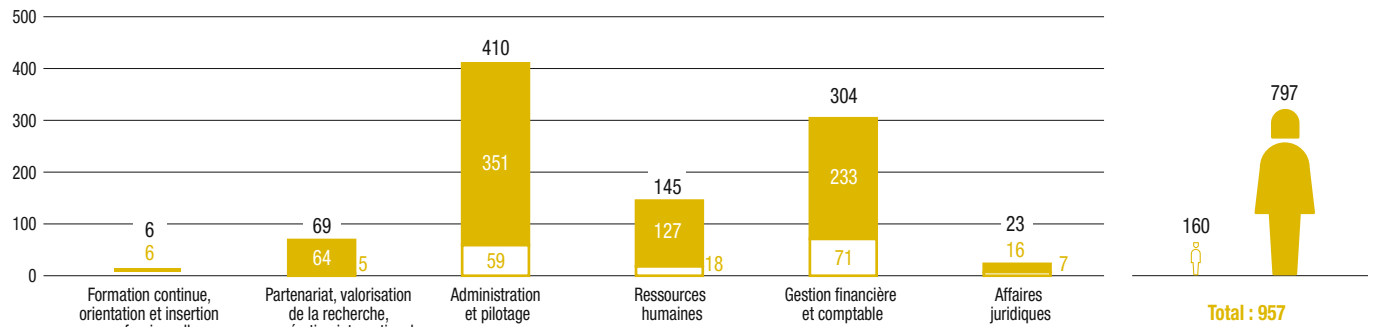


Famille professionnelle	Emploi type	Tranche d'âge			TOTAL	% de l'effectif total*	Âge moyen
		Moins de 40 ans	40 à 54 ans	55 ans et plus			
Biologie et santé, sciences de la vie et de la terre	Ingénieur-e biologiste en plateforme scientifique	3	44	33	80	2,9	52,7
	Ingénieur-e biologiste en analyse de données	1	38	13	52	1,9	51,1
	Ingénieur-e biologiste en laboratoire	4	85	62	151	5,4	52,4
	Ingénieur-e en expérimentation et instrumentation biologiques	22	55	21	98	3,5	46,8
	Ingénieur-e en techniques biologiques	41	135	79	255	9,1	49,6
	Ingénieur-e biologiste en traitement de données	13	33	15	61	2,2	47,2
	Assistant-e ingénieur-e en biologie, sciences de la vie et de la terre	35	43	27	105	3,8	45,9
	Assistant-e ingénieur-e en expérimentation et instrumentation biologiques	13	12	7	32	1,1	43,7
	Assistant-e ingénieur-e biologiste en traitement de données	6	9	11	26	0,9	50,2
	Technicien-ne en sciences de la vie et de la terre	3	2	4	9	0,3	46,8
	Technicien-ne biologiste	22	51	94	167	6,0	53,1
	Préparateur-trice en sciences de la vie et de la terre	2	2	1	5	0,2	43,0
	Préparateur-trice en biologie	3	8	3	14	0,5	47,1
<b>s/Total Biologie et santé, Sciences de la vie et de la terre</b>		<b>168</b>	<b>517</b>	<b>370</b>	<b>1 055</b>	<b>37,8</b>	<b>49,8</b>
Expérimentation et production animales	Ingénieur-e de recherche en centre d'expérimentation animale	1	3	3	7	0,3	51,4
	Ingénieur-e de recherche en biologie animale		12	6	18	0,6	51,6
	Ingénieur-e en centre d'expérimentation animale	6	12	2	20	0,7	44,5
	Ingénieur-e en biologie animale	9	24	6	39	1,4	44,8
	Assistant-e ingénieur-e en centre d'expérimentation animale	13	12	4	29	1,0	42,0
	Assistant-e ingénieur-e en biologie animale	18	9	3	30	1,1	42,6
	Zootechnicien-ne	42	36	14	92	3,3	42,7
	Technicien-ne en expérimentation animale	23	35	12	70	2,5	45,1
Soigneur-se	10	3	3	16	0,6	41,4	
<b>s/Total Expérimentation et production animales</b>		<b>122</b>	<b>146</b>	<b>53</b>	<b>321</b>	<b>11,5</b>	<b>44,1</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>290</b>	<b>663</b>	<b>423</b>	<b>1 376</b>	<b>49,3</b>	<b>48,5</b>

\* Hors emplois fonctionnels.

# Effectifs réels

## BAP J « Gestion et pilotage »



Famille professionnelle	Emploi type	Tranche d'âge			TOTAL*	de l'effectif total*	Âge moyen
		Moins de 40 ans	40 à 54 ans	55 ans et plus			
Formation continue, orientation et insertion professionnelle	Chargé-e d'animation et d'ingénierie en formation tout au long de la vie	1	1		2	0,1	45,2
	Technicien-ne en formation et en orientation-insertion professionnelle	1	1		2	0,1	36,6
	Assistant-e en ingénierie de formation continue			1	2	0,1	50,2
<b>s/Total Formation continue, orientation et insertion professionnelle</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0,3</b>	<b>44,0</b>
Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	Responsable du partenariat et de la valorisation de la recherche			1	1	0,1	60,8
	Responsable de la coopération internationale		1	1	2	0,1	51,1
	Chargé-e du partenariat et de la valorisation de la recherche	1	4	4	9	0,3	51,8
	Chargé-e d'appui au projet de recherche	5	3		8	0,3	41,4
	Chargé-e de la coopération internationale	1	1	1	3	0,1	46,5
<b>s/Total Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale</b>		<b>17</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>69</b>	<b>2,5</b>	<b>49,6</b>
Administration et pilotage	Responsable de l'administration et du pilotage	12	43	19	74	2,7	48,9
	Chargé-e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	11	29	16	56	2,0	49,8
	Chargé-e du contrôle de gestion, d'études et d'évaluation	1	6	2	9	0,3	49,1
	Chargé-e des achats et des marchés	1	4		5	0,2	45,2
	Assistant-e en gestion administrative	13	44	15	72	2,6	47,5
	Technicien-ne en gestion administrative	25	81	78	184	6,6	51,4
<b>s/Total Administration et pilotage</b>		<b>65</b>	<b>210</b>	<b>135</b>	<b>410</b>	<b>14,7</b>	<b>50,0</b>
Ressources humaines	Responsable de la gestion et du développement des ressources humaines	1	9	4	14	0,5	51,2
	Chargé-e de la gestion des ressources humaines	4	12	7	23	0,8	47,8
	Chargé-e du développement des ressources humaines	5	7	4	16	0,6	45,5
	Assistant-e des ressources humaines	15	26	10	51	1,8	45,3
	Assistant-e de service social		2		2	0,1	47,6
<b>s/Total Ressources humaines</b>		<b>40</b>	<b>70</b>	<b>35</b>	<b>145</b>	<b>5,2</b>	<b>46,2</b>
Gestion financière et comptable	Responsable de la gestion financière et comptable	1	5	4	10	0,3	51,3
	Chargé-e de la gestion financière et comptable	10	31	12	53	1,9	48,1
	Assistant-e en gestion financière et comptable	21	48	25	94	3,4	46,8
	Gestionnaire financière et comptable	44	68	33	145	5,2	46,7
	Adjoint-e en gestion administrative	1	1		2	0,1	44,5
<b>s/Total Gestion financière et comptable</b>		<b>77</b>	<b>153</b>	<b>74</b>	<b>304</b>	<b>10,9</b>	<b>47,1</b>
Affaires juridiques	Responsable des affaires juridiques		1	2	3	0,1	57,0
	Chargé-e des affaires juridiques	12	6		18	0,6	36,5
	Assistant-e des affaires juridiques	1		1	2	0,1	43,1
<b>s/Total Affaires juridiques</b>		<b>13</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>0,8</b>	<b>39,8</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>214</b>	<b>472</b>	<b>271</b>	<b>957</b>	<b>34,4</b>	<b>48,2</b>

\* Hors emplois fonctionnels.



## Emplois types les plus représentés

Emploi type	BAP	Répartition par tranche d'âge			TOTAL	de l'effectif total*	Âge moyen
		Moins de 40 ans	40 à 54 ans	55 ans et plus			
Ingénieur-e en techniques biologiques	A	41	135	79	255	9,1	49,6
Technicien-ne en gestion administrative	J	25	81	78	184	6,6	51,4
Technicien-ne biologiste	A	22	51	94	167	6,0	53,1
Ingénieur-e biologiste en laboratoire	A	4	85	62	151	5,4	52,4
Gestionnaire financier-e et comptable	J	44	68	33	145	5,2	46,7
Assistant-e ingénieur-e en biologie, sciences de la vie et de la terre	A	35	43	27	105	3,8	45,9
Ingénieur-e en expérimentation et instrumentation biologiques	A	22	55	21	98	3,5	46,8
Assistant-e en gestion financière et comptable	J	21	48	25	94	3,4	46,8
Zootechnicien-ne	A	42	36	14	92	3,3	42,7
Ingénieur-e biologiste en plateforme scientifique	A	3	44	33	80	2,9	52,7
Responsable de l'administration et du pilotage	J	12	43	19	74	2,7	48,9
Assistant-e en gestion administrative	J	13	44	15	72	2,6	47,5
Technicien-ne en expérimentation animale	A	23	35	12	70	2,5	45,1
Ingénieur-e biologiste en traitement de données	A	13	33	15	61	2,2	47,2
Chargé-e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	J	11	29	16	56	2,0	49,8
Chargé-e de la gestion financière et comptable	J	10	31	12	53	1,9	48,1
Ingénieur-e biologiste en analyse de données	A	1	38	13	52	1,9	51,1
Assistant-e des ressources humaines	J	15	26	10	51	1,8	45,3
Assistant-e en partenariat, valorisation de la recherche et coopération internationale	J	10	20	16	46	1,6	50,6
Gestionnaire des ressources humaines	J	15	14	10	39	1,4	44,9
<b>TOTAL</b>		<b>382</b>	<b>959</b>	<b>604</b>	<b>1 945</b>	<b>69,7</b>	<b>48,9</b>

\* Hors emplois fonctionnels.

# Effectifs réels

## Familles professionnelles et niveau de qualification

BAP	Famille professionnelle	Corps					TOTAL	Âge moyen
		IR	IE	AI	T	AT		
A	Biologie et santé, Sciences de la vie et de la Terre	284	415	163	179	14	1 055	49,8
A	Expérimentation et production animales	26	58	59	164	14	321	44,1
<b>Total BAP A</b>		<b>310</b>	<b>473</b>	<b>222</b>	<b>343</b>	<b>28</b>	<b>1 376</b>	<b>48,5</b>
B	Analyse chimique	7	2		1		10	47,1
B	Synthèse chimique	2	3	1			6	45,6
B	Science des matériaux / Caractérisation	1					1	37,6
<b>Total BAP B</b>		<b>10</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>17</b>	<b>46,0</b>
C	Assurance qualité / Assurance produit	1					1	40,9
C	Instrumentation et expérimentation	22	9	1	1		33	47,0
C	Électronique, électrotechnique, contrôle-commande	1	2				3	50,1
C	Étude et réalisation domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie		1	1			2	48,3
<b>Total BAP C</b>		<b>24</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>39</b>	<b>47,2</b>
D	Production, traitement et analyse des données	7	2	3	3		15	50,3
<b>Total BAP D</b>		<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		<b>15</b>	<b>50,3</b>
E	Ingénierie des systèmes d'information	16	21	13	21	1	72	52,9
E	Ingénierie technique et de production	8	29	12	1		50	49,4
E	Ingénierie logicielle	26	17	3			46	48,7
E	Statistiques	16	26	1			43	48,4
E	Calcul scientifique	19	3				22	48,2
<b>Total BAP E</b>		<b>85</b>	<b>96</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>233</b>	<b>50,0</b>
F	Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales	4	6	2	4	1	17	52,3
F	Médiation scientifique, culture et communication	5	16	2			23	47,0
F	Édition et graphisme	1	2		2		5	48,4
F	Productions audiovisuelles, productions pédagogiques et web	2	2	3			7	51,7
<b>Total BAP F</b>		<b>12</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>52</b>	<b>49,5</b>
G	Patrimoine immobilier	6	10	9	11		36	49,4
G	Logistique			8	30	3	41	52,1
G	Prévention	1	18	4			23	48,5
<b>Total BAP G</b>		<b>7</b>	<b>28</b>	<b>21</b>	<b>41</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>50,3</b>
J	Formation continue, orientation et insertion professionnelle		2	2	2		6	44,0
J	Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	3	23	43			69	49,6
J	Administration et pilotage	73	71	73	184	9	410	50,0
J	Ressources humaines	14	39	54	38		145	46,2
J	Gestion financière et comptable	11	53	95	143	2	304	47,1
J	Affaires juridiques	3	18	2			23	39,8
<b>Total BAP J</b>		<b>104</b>	<b>206</b>	<b>269</b>	<b>367</b>	<b>11</b>	<b>957</b>	<b>48,2</b>
<b>TOTAL</b>		<b>559</b>	<b>848</b>	<b>554</b>	<b>784</b>	<b>44</b>	<b>2 789</b>	<b>48,6</b>

Hors emplois fonctionnels.

## Répartition par âge des chercheurs et ingénieurs et techniciens

## Chercheurs

Année de naissance	DRCE	DR1	DR2	CRHC	CRCN	TOTAL	Année de retraite
1993					1	1	2060
1992					1	1	2059
1991					1	1	2058
1990					11	11	2057
1989					19	19	2056
1988					24	24	2055
1987					23	23	2054
1986					48	48	2053
1985			2		56	58	2052
1984			3		41	44	2051
1983			3		37	40	2050
1982			7		58	65	2049
1981			9		55	64	2048
1980	1	13			49	63	2047
1979	1	24	1		56	82	2046
1978	2	26	2		71	101	2045
1977	3	28			64	95	2044
1976	3	32	1		51	87	2043
1975	4	19	1		48	72	2042
1974	8	34	3		49	94	2041
1973	11	20	6		53	90	2040
1972	4	26	12		36	78	2039
1971	11	27	9		39	86	2038
1970	1	13	35	9	30	88	2037
1969	9	28	21		13	71	2036
1968	1	11	30	13	23	78	2035
1967	2	19	23	14	23	81	2034
1966	6	16	26	19	13	80	2033
1965	3	10	30	14	19	76	2032
1964	1	16	20	13	14	64	2031
1963	1	9	30	10	7	57	2030
1962	14	21	19		10	64	2029
1961	7	17	20	13	9	66	2028
1960	3	8	27	18	6	62	2027
1959	2	9	18	21	7	57	2026
1958	6	14	8	12	4	44	2025
1957	5	11	8	11	2	37	2024
1956	2	1	2			5	2023
1955		1	1	1		3	2022
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>224</b>	<b>599</b>	<b>245</b>	<b>1072</b>	<b>2180</b>	
Âge moyen	62,0	57,7	53,8	58,7	46,3	51,2	

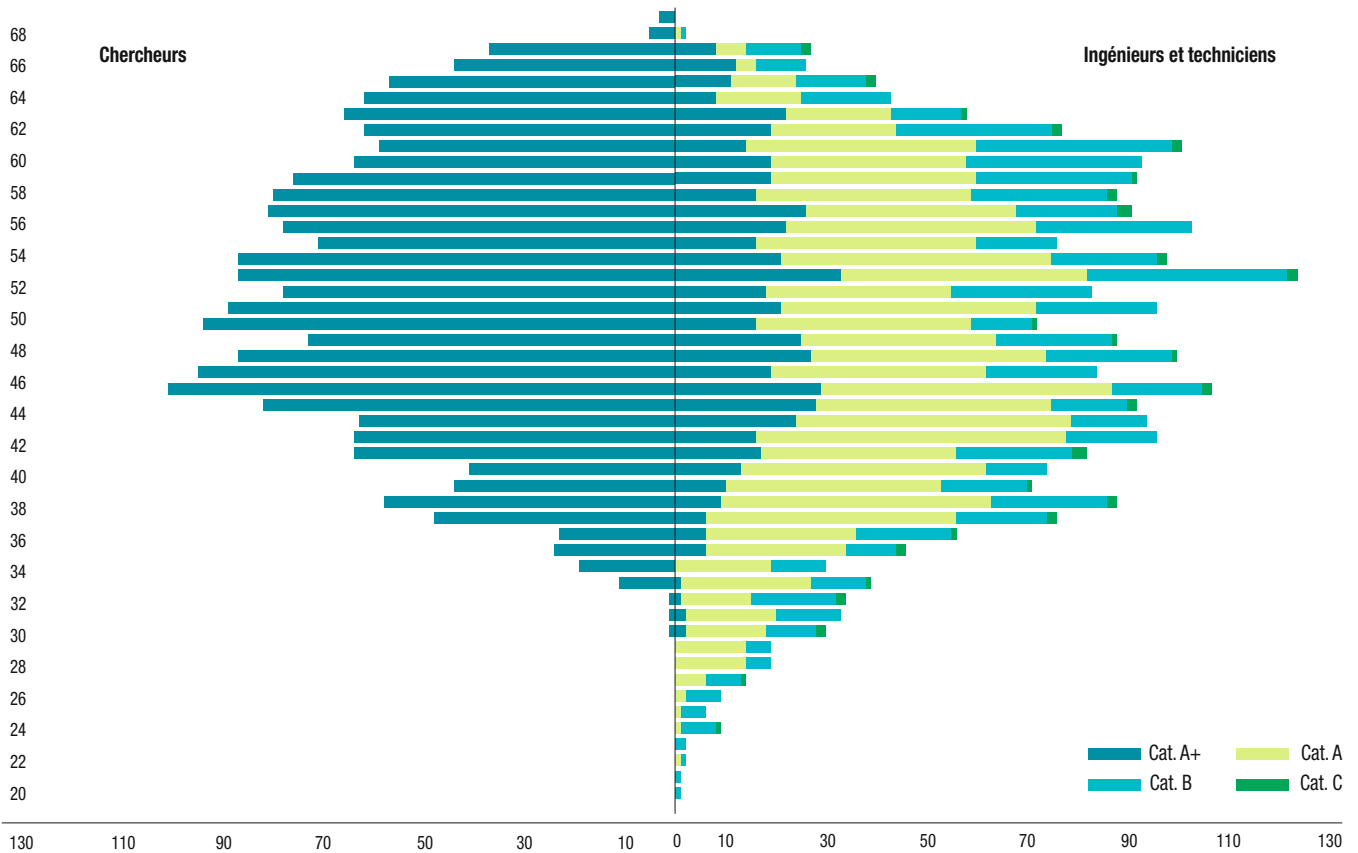
## Ingénieurs et techniciens

Année de naissance	IR	IE	AI	T	AT	TOTAL	Année de retraite
2003				1		1	2070
2002				1		1	2069
2001			1	1		2	2068
2000				2		2	2067
1999			1	7	1	9	2066
1998			1	5		6	2065
1997		2		7		9	2064
1996		1	5	7	1	14	2063
1995		6	8	5		19	2062
1994		5	9	5		19	2061
1993	2	5	11	10	2	30	2060
1992	2	9	9	13		33	2059
1991	1	8	6	17	2	34	2058
1990	1	11	15	11	1	39	2057
1989		10	9	11		30	2056
1988	6	15	13	10	2	46	2055
1987	6	19	11	18	1	55	2054
1986	6	28	22	19	2	77	2053
1985	9	29	25	23	2	88	2052
1984	10	34	9	17	1	71	2051
1983	13	32	17	12		74	2050
1982	17	24	15	23	3	82	2049
1981	16	38	24	18		96	2048
1980	24	37	18	15		94	2047
1979	28	31	15	15	2	91	2046
1978	29	35	23	18	2	107	2045
1977	19	30	14	22		85	2044
1976	27	34	13	25	1	100	2043
1975	24	29	10	23	1	87	2042
1974	16	22	21	12	1	72	2041
1973	21	34	17	24		96	2040
1972	18	22	15	28		83	2039
1971	33	30	19	40	2	124	2038
1970	20	35	19	21	2	97	2037
1969	16	24	19	15		74	2036
1968	22	25	26	32		105	2035
1967	26	18	24	20	3	91	2034
1966	16	31	12	27	2	88	2033
1965	19	28	13	31	1	92	2032
1964	19	21	18	35		93	2031
1963	14	26	19	39	2	100	2030
1962	19	19	7	31	2	78	2029
1961	22	14	7	14	1	58	2028
1960	8	11	6	18		43	2027
1959	11	11	2	14	2	40	2026
1958	12	1	3	10		26	2025
1957	7	4	2	11	2	26	2024
1956			1	1		2	2023
<b>TOTAL</b>	<b>559</b>	<b>848</b>	<b>554</b>	<b>784</b>	<b>44</b>	<b>2789</b>	
Âge moyen	51,2	47,8	46,7	48,9	47,4	48,6	

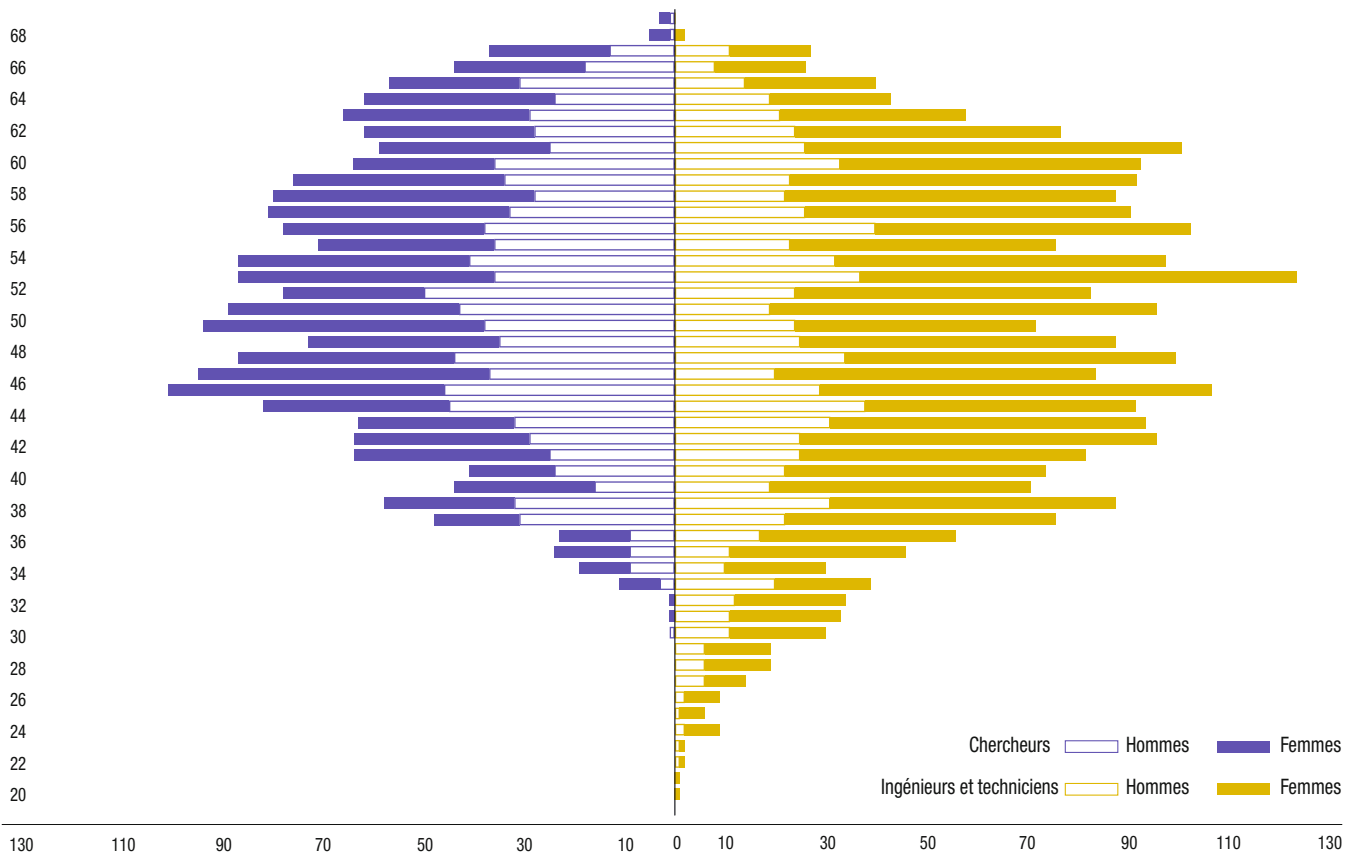
Hors emplois fonctionnels.

# Effectifs réels

Pyramide des âges par catégorie fonction publique



Pyramide des âges des chercheurs et des ingénieurs et techniciens par sexe



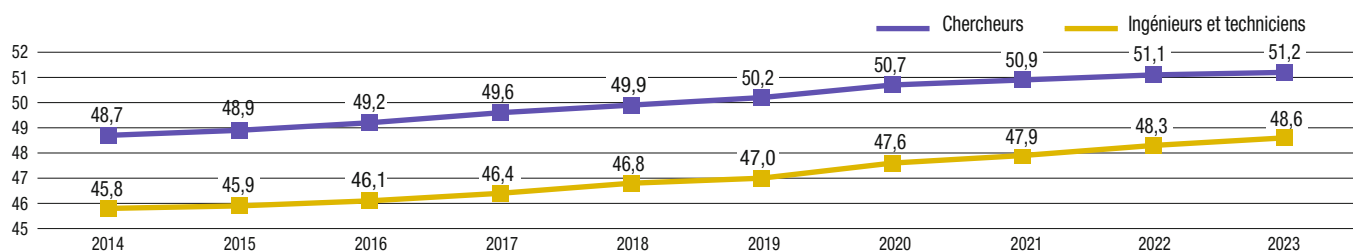


### Âge moyen et médian par catégorie fonction publique et par sexe

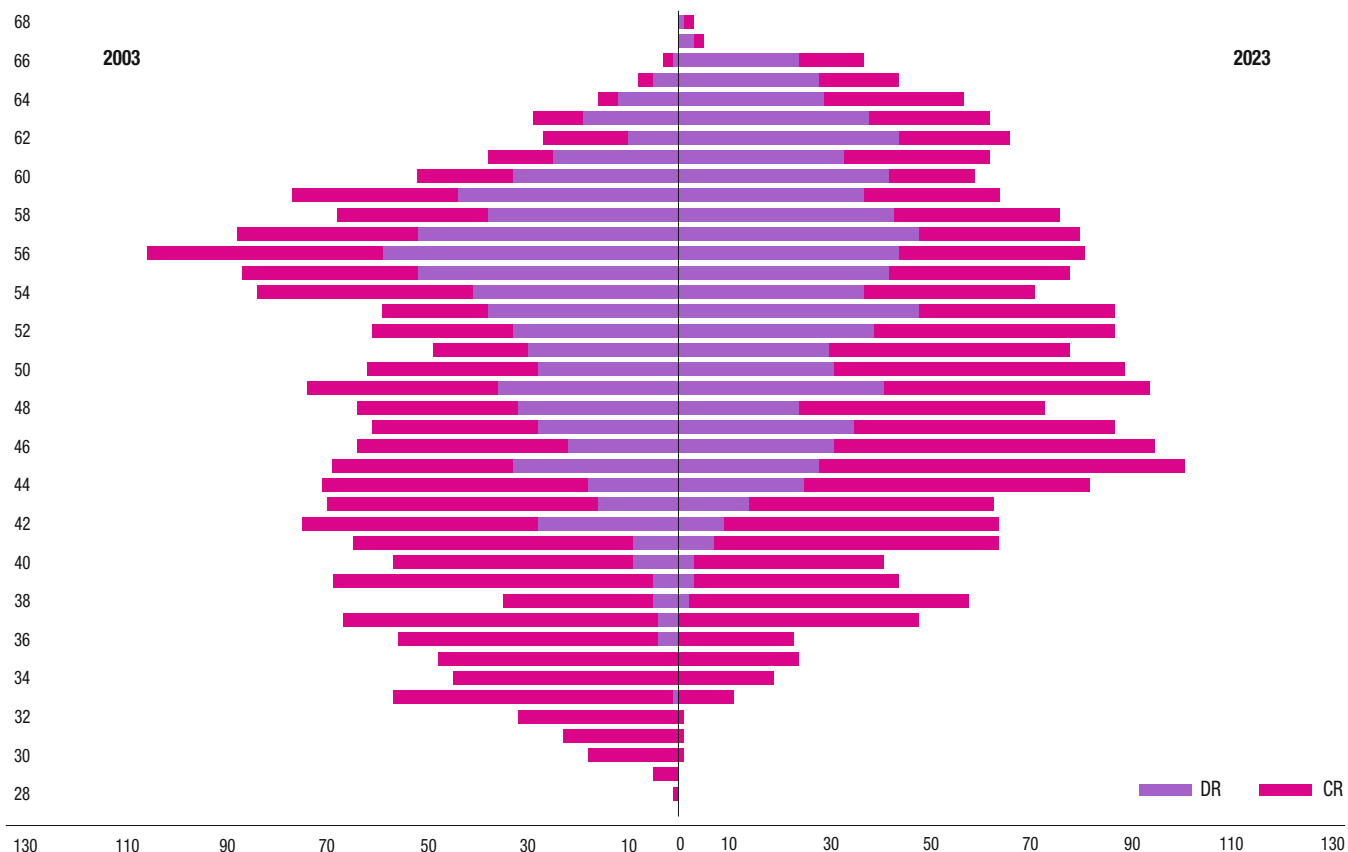
	Chercheurs				Ingénieurs et techniciens			
	Âge moyen*		Âge médian**		Âge moyen*		Âge médian**	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cat. A+	51,5	51,0	51,3	50,9	51,8	50,7	52,1	50,6
Cat. A					47,1	47,5	46,8	47,5
Cat. B					47,7	49,4	49,8	51,0
Cat. C					46,2	48,4	45,0	52,7
<b>TOTAL</b>	<b>51,5</b>	<b>51,0</b>	<b>51,3</b>	<b>50,9</b>	<b>48,6</b>	<b>48,6</b>	<b>48,7</b>	<b>49,0</b>
	51,2		51,1		48,6		48,9	

\* L'âge moyen est la somme des âges des agents divisée par le nombre d'agents.  
 \*\* L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes d'effectifs égaux.

### Évolution de l'âge moyen des chercheurs et des ingénieurs et techniciens

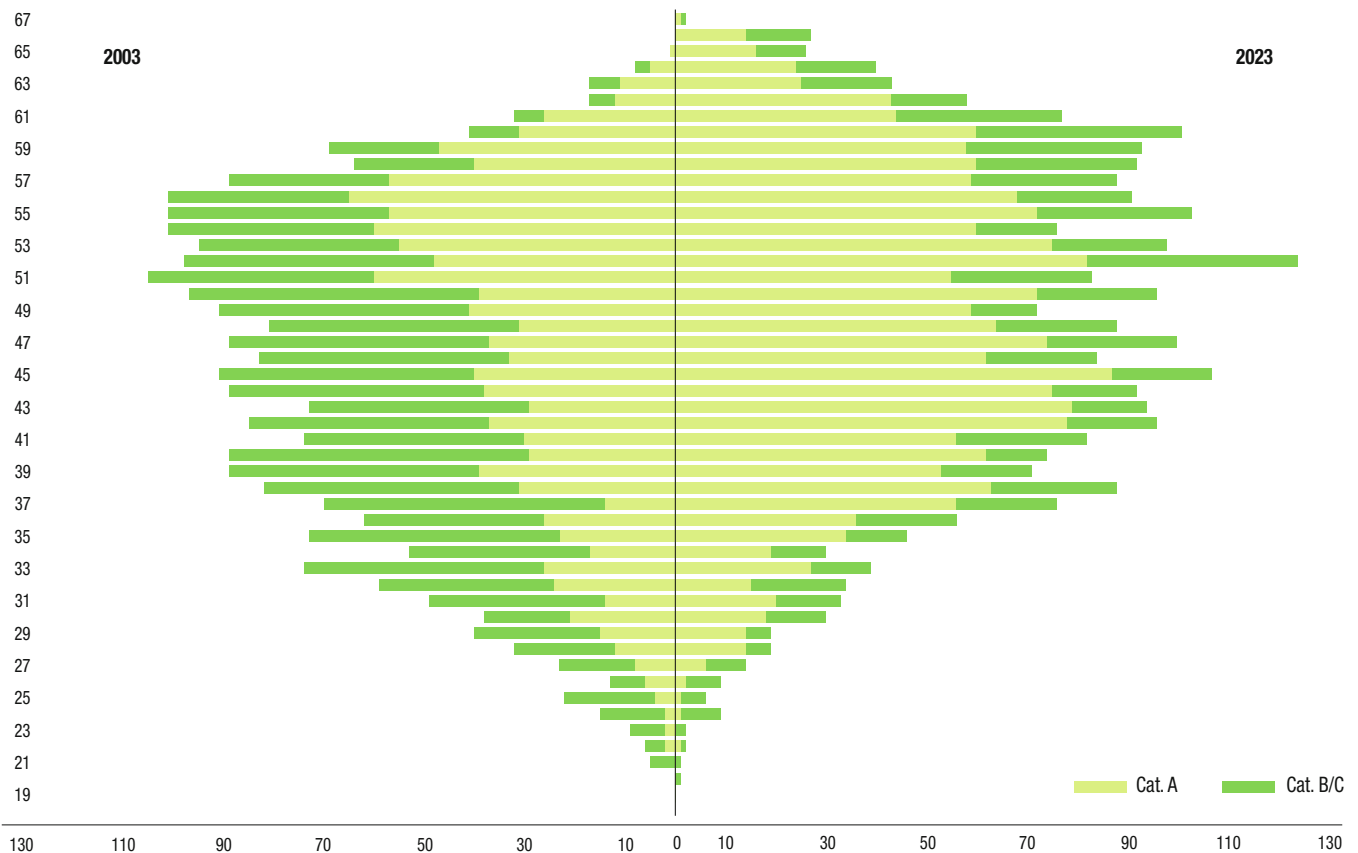


### Évolution de la pyramide des âges des chercheurs par corps



# Effectifs réels

Évolution de la pyramide des âges des ingénieurs et techniciens par catégorie fonction publique



Répartition par tranche d'âge des chercheurs et des ingénieurs et techniciens

Tranches d'âges	DR	CR	s/Total Chercheurs	IR	IE	AI	T	AT	EF	s/Total IT	TOTAL
Moins de 25 ans						2	12	1		15	15
25 à 29 ans					14	23	29	1		67	67
30 à 34 ans		33	33	6	43	50	62	5		166	199
35 à 39 ans	5	192	197	37	125	80	87	8		337	534
40 à 44 ans	58	256	314	98	163	89	83	5		438	752
45 à 49 ans	159	291	450	115	149	81	100	5	1	451	901
50 à 54 ans	185	227	412	108	145	90	129	4	1	477	889
55 à 59 ans	214	165	379	102	123	92	144	6		467	846
60 à 64 ans	186	120	306	74	81	41	116	7		319	625
65 ans et +	56	33	89	19	5	6	22	2	1	55	144
<b>TOTAL</b>	<b>863</b>	<b>1317</b>	<b>2180</b>	<b>559</b>	<b>848</b>	<b>554</b>	<b>784</b>	<b>44</b>	<b>3</b>	<b>2792</b>	<b>4972</b>
Âge moyen	55,2	48,7	51,2	51,2	47,8	46,7	48,9	47,4	56,1	48,6	49,8

## Répartition des catégories professionnelles par entité

	Siège*	Délégations	Laboratoires	Total entités Inserm	Total hors Inserm	Inserm en %	Extérieurs en %
<b>Chercheurs</b>	10	13	1 901	1 924	256	88,3	11,7
Ingénieurs	260	289	1 396	1 945	16	99,2	0,8
Techniciens	67	148	608	823	5	99,4	0,6
Emplois fonctionnels	3			3		100	
<b>s/Total IT</b>	<b>330</b>	<b>437</b>	<b>2 004</b>	<b>2 771</b>	<b>21</b>	<b>99,2</b>	<b>0,8</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>340</b>	<b>450</b>	<b>3 905</b>	<b>4 695</b>	<b>277</b>	<b>94,4</b>	<b>5,6</b>
Rappel 2022	361	465	3 910	4 736	289	94,2	5,8

\* dont ANRS-MIE 44 personnes physiques payées au 31/12/2023

## Affectations extérieures

	EPST	Universités	Organismes étrangers	Ministères, Administrations	Divers*	TOTAL
<b>Chercheurs</b>	229	14	6	2	5	256
Ingénieurs	7	1	1	1	6	16
Techniciens	1	1			3	5
<b>s/Total IT</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>21</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>237</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>277</b>

\* Divers : Institut Curie, Institut Pasteur, associations, fondations...

# Effectifs réels

## Ancienneté des personnels

Ancienneté dans le grade des **chercheurs** et **ingénieurs et techniciens\***

Ancienneté	DRCE	DR1	DR2	CRHC	CRCN	s/Total Chercheurs	IRHC	IR	IEHC	IECN	AI	TCE	TCS	TCN	ATP1	ATP2	s/Total IT	TOTAL
< 1			50		56	106		32	6	53	40	2	3	26	2	1	165	271
1	6	25	40	57	68	196	13	36	35	69	85	24	38	15	3		318	514
2	6	25	37	56	74	198	12	56	27	68	73	24	29	45	5	4	343	541
3	7	20	34	56	45	162	8	36	18	51	41	13	14	24	3	4	212	374
4	3	18	31	32	55	139	6	39	21	31	35	18	18	35	2	3	208	347
5	2	14	30	29	53	128	4	33	22	48	27	13	15	29		2	193	321
<b>s/Total</b>	<b>24</b>	<b>102</b>	<b>222</b>	<b>230</b>	<b>351</b>	<b>929</b>	<b>43</b>	<b>232</b>	<b>129</b>	<b>320</b>	<b>301</b>	<b>94</b>	<b>117</b>	<b>174</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>1439</b>	<b>2368</b>
6	3	13	28	15	50	109	6	24	21	36	21	13	10	29			160	269
7	1	15	30		55	101	1	20	8	33	24	4	2	20	1	2	115	216
8	4	26	25		67	122	3	27	21	19	19	5	7	43	3	1	148	270
9	1	11	34		66	112		17	8	34	19	4	4	22		2	110	222
10		2	21		66	89	1	14	2	20	25			25			87	176
<b>s/Total</b>	<b>9</b>	<b>67</b>	<b>138</b>	<b>15</b>	<b>304</b>	<b>533</b>	<b>11</b>	<b>102</b>	<b>60</b>	<b>142</b>	<b>108</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>139</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>620</b>	<b>1153</b>
11	1	9	26		52	88	2	20	11	19	27	6	2	21			108	196
12	1	14	29		41	85	1	23	12	17	18	5	7	38	1	1	123	208
13	1	7	30		42	80	3	19	11	19	16	2	8	15	2		95	175
14	3	7	22		44	76		22	9	15	9	3	3	11			72	148
15	1	1	18		23	43	1	8	4	14	9		3	12	1		52	95
<b>s/Total</b>	<b>7</b>	<b>38</b>	<b>125</b>		<b>202</b>	<b>372</b>	<b>7</b>	<b>92</b>	<b>47</b>	<b>84</b>	<b>79</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>97</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>450</b>	<b>822</b>
16		3	22		25	50	1	16	9	7	24	2	1	11		1	72	122
17		3	26		36	65		9	1	7	9	2		5			33	98
18		4	22		30	56		6	1	8	4	1	1	5			26	82
19		2	10		28	40		6	1	7	8	2		3			27	67
20		5			12	17		7		6	2	1	1	4			21	38
<b>s/Total</b>		<b>17</b>	<b>80</b>		<b>131</b>	<b>228</b>	<b>1</b>	<b>44</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>47</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>28</b>		<b>1</b>	<b>179</b>	<b>407</b>
21			9		14	23				2	2	2		11			17	40
22			12		12	24		5		3	3			2			13	37
23			5		6	11		2		2				2			6	17
24			3		5	8								3			3	11
25			2		12	14				1	1						2	16
<b>s/Total</b>			<b>31</b>		<b>49</b>	<b>80</b>		<b>7</b>		<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>		<b>18</b>			<b>41</b>	<b>121</b>
26					6	6		1		1			1				3	9
27			1		7	8					1	2		3			6	14
28					7	7					2		1	3			6	13
29			1		5	6		2			1			1			4	10
30					3	3					1						1	4
<b>s/Total</b>			<b>2</b>		<b>28</b>	<b>30</b>		<b>3</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>			<b>20</b>	<b>50</b>
31			1		2	3					2		1				3	6
32					1	1		3			1			1			5	6
33					1	1		1		1	1						3	4
34											1						1	1
<b>s/Total</b>			<b>1</b>		<b>4</b>	<b>5</b>		<b>4</b>		<b>1</b>	<b>5</b>		<b>1</b>	<b>1</b>			<b>12</b>	<b>17</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>40</b>	<b>224</b>	<b>599</b>	<b>245</b>	<b>1069</b>	<b>2177</b>	<b>62</b>	<b>484</b>	<b>248</b>	<b>591</b>	<b>551</b>	<b>148</b>	<b>169</b>	<b>464</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>2761</b>	<b>4938</b>
Ancienneté moyenne	6,0	7,5	9,4	3,4	10,1	8,8	5,1	8,1	6,8	6,9	7,2	6,3	5,7	8,9	5,5	5,7	7,3	8,0

\* Hors 3 emplois fonctionnels, fonctionnaires détachés sur contrat (soit 3 chercheurs et 27 ingénieurs et techniciens) et 1 contractuel régi par le décret de 1964 (soit au total, 34 personnes physiques payées).

## Agents classés dans l'échelon/chevron terminal de leur grade

Catégorie	Corps	Grade	Effectif total*	Effectif dans l'échelon / chevron terminal			Ancienneté dans l'échelon / chevron terminal				
				Hommes	Femmes	Ensemble	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et plus	
Chercheurs	DR	DRCE	40	11	4	15	37,5	5	7		3
		DR1	224	103	45	148	66,1	48	26	37	37
		DR2	599	182	117	299	49,9	79	220		
		<b>s/Total DR</b>	<b>863</b>	<b>296</b>	<b>166</b>	<b>462</b>	<b>53,5</b>	<b>132</b>	<b>253</b>	<b>37</b>	<b>40</b>
	CR	CRHC**	245								
		CRCN	1 069	202	193	395	37,0	128	129	72	66
<b>s/Total CR</b>			<b>1 314</b>	<b>202</b>	<b>193</b>	<b>395</b>	<b>30,1</b>	<b>128</b>	<b>129</b>	<b>72</b>	<b>66</b>
<b>s/Total Chercheurs</b>			<b>2 177</b>	<b>498</b>	<b>359</b>	<b>857</b>	<b>39,4</b>	<b>260</b>	<b>382</b>	<b>109</b>	<b>106</b>
Ingénieurs	IR	IRHC	62	10	5	15	24,2		11	4	
		IR	484	32	33	65	13,4	17	17	16	15
		<b>s/Total IR</b>	<b>546</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>80</b>	<b>14,7</b>	<b>17</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>15</b>
	IE	IEHC	248	3	2	5	2,0	1	1	3	
		IECN	591	17	19	36	6,1	16	18	2	
		<b>s/Total IE</b>	<b>839</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>41</b>	<b>4,9</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	
AI	AI	551	8	26	34	6,2	20	2	12		
	<b>s/Total AI</b>	<b>551</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>34</b>	<b>6,2</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>12</b>		
<b>s/Total Ingénieurs</b>			<b>1 936</b>	<b>70</b>	<b>85</b>	<b>155</b>	<b>8,0</b>	<b>54</b>	<b>49</b>	<b>37</b>	<b>15</b>
Techniciens	T	TCE	148	3	10	13	8,8	8		5	
		TCS	169	3	24	27	16,0	1	8	10	8
		TCN	464	9	22	31	6,7	17	9	3	2
		<b>s/Total T</b>	<b>781</b>	<b>15</b>	<b>56</b>	<b>71</b>	<b>9,1</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>10</b>
	AT	ATP1	23								
		ATP2	21								
<b>s/Total AT</b>			<b>44</b>								
<b>s/Total Techniciens</b>			<b>825</b>	<b>15</b>	<b>56</b>	<b>71</b>	<b>8,6</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>10</b>
<b>s/Total IT</b>			<b>2 761</b>	<b>85</b>	<b>141</b>	<b>226</b>	<b>8,2</b>	<b>80</b>	<b>66</b>	<b>55</b>	<b>25</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>			<b>4 938</b>	<b>583</b>	<b>500</b>	<b>1 083</b>	<b>21,9</b>	<b>340</b>	<b>448</b>	<b>164</b>	<b>131</b>

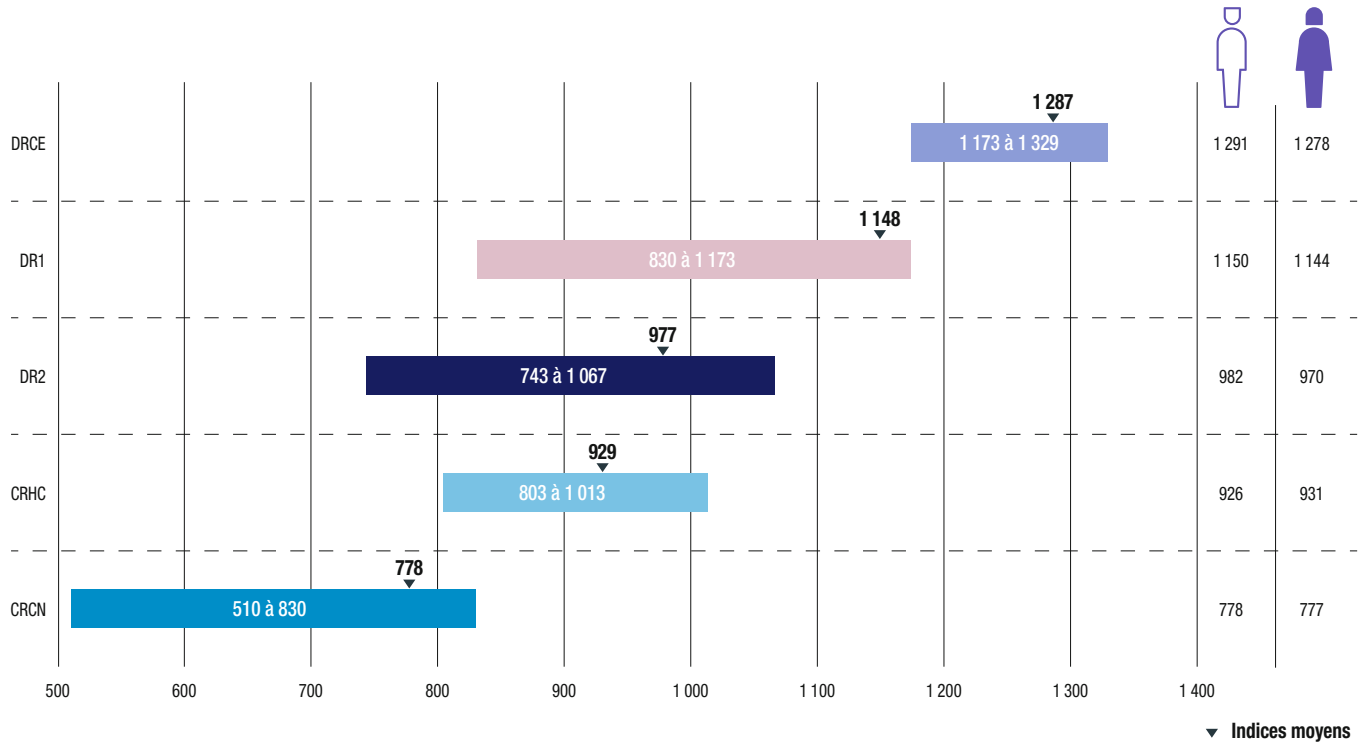
\* Hors emplois fonctionnels, fonctionnaires détachés sur contrat et contractuel régi par le décret de 1964 (soit au total, 34 personnes physiques payées).

\*\* Suite à la création en 2022 d'un échelon en HEB à la hors classe des chargés de recherche, au 31/12/2023 aucun agent n'a atteint le chevron terminal.

# Effectifs réels

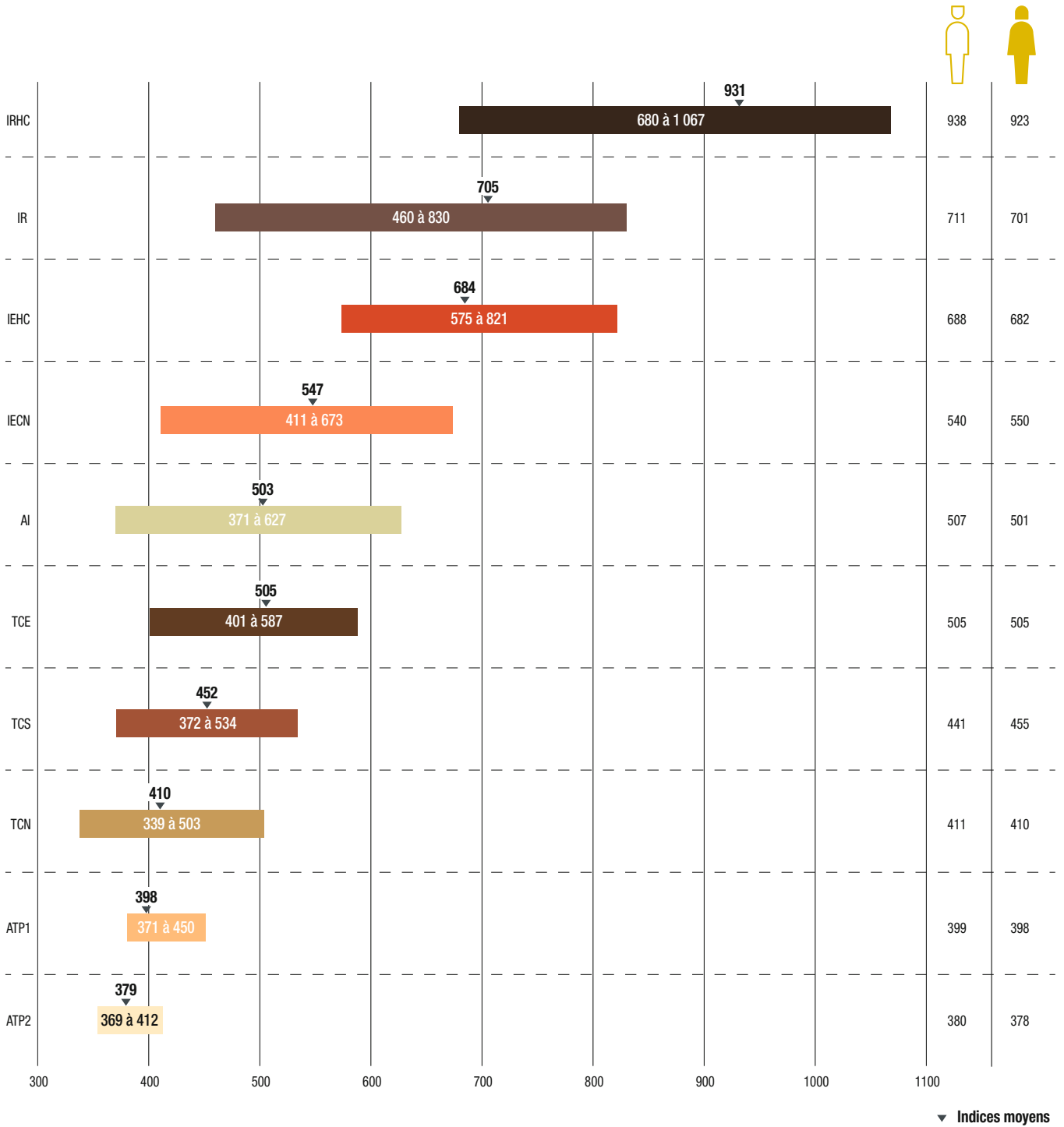
## Grilles indiciaires et indices majorés moyens

### Chercheurs





Ingénieurs et techniciens



# Effectifs réels

## Ancienneté dans le corps des chercheurs et ingénieurs et techniciens

Ancienneté	DR	CR	s/Total Chercheurs	IR	IE	AI	T	AT	s/Total IT	TOTAL
<1	50	56	106	32	59	40	26	1	158	264
1	40	68	108	37	72	85	16		210	318
2	37	74	111	42	68	73	46	4	233	344
3	34	45	79	27	52	41	25	4	149	228
4	31	55	86	28	34	35	41	3	141	227
5	32	53	85	26	49	27	34	6	142	227
<b>s/Total</b>	<b>224</b>	<b>351</b>	<b>575</b>	<b>192</b>	<b>334</b>	<b>301</b>	<b>188</b>	<b>18</b>	<b>1033</b>	<b>1608</b>
6	31	50	81	15	42	21	34	2	114	195
7	32	46	78	15	38	24	27	3	107	185
8	31	42	73	22	25	19	58	2	126	199
9	47	50	97	16	47	19	36	3	121	218
10	28	52	80	20	28	25	37	2	112	192
<b>s/Total</b>	<b>169</b>	<b>240</b>	<b>409</b>	<b>88</b>	<b>180</b>	<b>108</b>	<b>192</b>	<b>12</b>	<b>580</b>	<b>989</b>
11	36	47	83	23	37	27	36		123	206
12	43	50	93	27	33	18	53	2	133	226
13	48	43	91	18	27	16	40		101	192
14	42	51	93	27	31	9	32	2	101	194
15	38	30	68	20	31	9	28		88	156
<b>s/Total</b>	<b>207</b>	<b>221</b>	<b>428</b>	<b>115</b>	<b>159</b>	<b>79</b>	<b>189</b>	<b>4</b>	<b>546</b>	<b>974</b>
16	44	38	82	35	21	24	33	1	114	196
17	40	34	74	18	18	9	21	2	68	142
18	46	46	92	12	20	4	19	1	56	148
19	25	36	61	11	19	8	16	1	55	116
20	1	19	20	16	14	2	30		62	82
<b>s/Total</b>	<b>156</b>	<b>173</b>	<b>329</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>47</b>	<b>119</b>	<b>5</b>	<b>355</b>	<b>684</b>
21	23	44	67		5	2	18	2	27	94
22	22	45	67	10	10	3	10	1	34	101
23	14	31	45	4	12		10		26	71
24	13	22	35	5	5		7	1	18	53
25	12	15	27	4	4	1	1		10	37
<b>s/Total</b>	<b>84</b>	<b>157</b>	<b>241</b>	<b>23</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>46</b>	<b>4</b>	<b>115</b>	<b>356</b>
26	7	19	26	2	5		3		10	36
27	3	9	12	2	2	1	6		11	23
28	1	20	21	4	5	2	4		15	36
29	4	18	22	2	5	1	4		12	34
30	2	14	16	3	6	1	4		14	30
<b>s/Total</b>	<b>17</b>	<b>80</b>	<b>97</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>21</b>		<b>62</b>	<b>159</b>
31	5	20	25	4	3	2	5		14	39
32	1	20	21	5	5	1	10		21	42
33		23	23	9	5	1	4	1	20	43
34		14	14		1	1	1		3	17
35		6	6	2					2	8
<b>s/Total</b>	<b>6</b>	<b>83</b>	<b>89</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>60</b>	<b>149</b>
36		4	4	3					3	7
37		5	5							5
38										
39					1		1		2	2
40							5		5	5
<b>s/Total</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>6</b>		<b>10</b>	<b>19</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL*</b>	<b>863</b>	<b>1 314</b>	<b>2 177</b>	<b>546</b>	<b>839</b>	<b>551</b>	<b>781</b>	<b>44</b>	<b>2 761</b>	<b>4 938</b>
Ancienneté moyenne	11,9	13,8	13,0	11,3	9,8	7,2	11,9	10,0	10,3	11,5

\* Hors emplois fonctionnels, fonctionnaires détachés sur contrat et contractuels régis par le décret de 1964 (soit 34 personnes physiques payées).

## Ancienneté des personnels chercheurs et ingénieurs et techniciens\*

Années	Ancienneté à l'Inserm*						Ancienneté dans le corps*						Ancienneté dans le grade*					
	CH	%	IT	%	TOTAL	%	CH	%	IT	%	TOTAL	%	CH	%	IT	%	TOTAL	%
<1	59	2,7	77	2,8	136	2,8	106	4,9	158	5,7	264	5,3	106	4,9	165	6,0	271	5,5
1	70	3,2	69	2,5	139	2,8	108	5,0	210	7,6	318	6,4	196	9,0	318	11,5	514	10,4
2	76	3,5	124	4,5	200	4,1	111	5,1	233	8,4	344	7,0	198	9,1	343	12,4	541	11,0
3	46	2,1	67	2,4	113	2,3	79	3,6	149	5,4	228	4,6	162	7,4	212	7,7	374	7,6
4	60	2,8	72	2,6	132	2,7	86	4,0	141	5,1	227	4,6	139	6,4	208	7,5	347	7,0
5	58	2,7	85	3,1	143	2,9	85	3,9	142	5,1	227	4,6	128	5,9	193	7,0	321	6,5
s/Total	369	16,9	494	17,9	863	17,5	575	26,4	1033	37,4	1608	32,6	929	42,7	1439	52,1	2368	48,0
6	55	2,5	80	2,9	135	2,7	81	3,7	114	4,1	195	3,9	109	5,0	160	5,8	269	5,4
7	57	2,6	99	3,6	156	3,2	78	3,6	107	3,9	185	3,7	101	4,6	115	4,2	216	4,4
8	60	2,8	93	3,4	153	3,1	73	3,4	126	4,6	199	4,0	122	5,6	148	5,4	270	5,5
9	69	3,2	118	4,3	187	3,8	97	4,5	121	4,4	218	4,4	112	5,1	110	4,0	222	4,5
10	71	3,3	101	3,7	172	3,5	80	3,7	112	4,1	192	3,9	89	4,1	87	3,2	176	3,6
s/Total	312	14,3	491	17,8	803	16,3	409	18,8	580	21,0	989	20,0	533	24,5	620	22,5	1153	24,9
11	68	3,1	98	3,5	166	3,4	83	3,8	123	4,5	206	4,2	88	4,0	108	3,9	196	4,0
12	74	3,4	93	3,4	167	3,4	93	4,3	133	4,8	226	4,6	85	3,9	123	4,5	208	4,2
13	74	3,4	90	3,3	164	3,3	91	4,2	101	3,7	192	3,9	80	3,7	95	3,4	175	3,5
14	94	4,3	92	3,3	186	3,8	93	4,3	101	3,7	194	3,9	76	3,5	72	2,6	148	3,0
15	46	2,1	114	4,1	160	3,2	68	3,1	88	3,2	156	3,2	43	2,0	52	1,9	95	1,9
s/Total	356	16,4	487	17,6	843	17,1	428	19,7	546	19,8	974	19,7	372	17,1	450	16,3	822	16,6
16	86	4,0	127	4,6	213	4,3	82	3,8	114	4,1	196	4,0	50	2,3	72	2,6	122	2,5
17	74	3,4	92	3,3	166	3,4	74	3,4	68	2,5	142	2,9	65	3,0	33	1,2	98	2,0
18	99	4,5	66	2,4	165	3,3	92	4,2	56	2,0	148	3,0	56	2,6	26	0,9	82	1,7
19	65	3,0	99	3,6	164	3,3	61	2,8	55	2,0	116	2,3	40	1,8	27	1,0	67	1,4
20	35	1,6	107	3,9	142	2,9	20	0,9	62	2,2	82	1,7	17	0,8	21	0,8	38	0,8
s/Total	359	16,5	491	17,8	850	17,2	329	15,1	355	12,9	684	13,9	228	10,5	179	6,5	407	8,2
21	79	3,6	39	1,4	118	2,4	67	3,1	27	1,0	94	1,9	23	1,1	17	0,6	40	0,8
22	96	4,4	76	2,8	172	3,5	67	3,1	34	1,2	101	2,0	24	1,1	13	0,5	37	0,7
23	74	3,4	56	2,0	130	2,6	45	2,1	26	0,9	71	1,4	11	0,5	6	0,2	17	0,3
24	56	2,6	38	1,4	94	1,9	35	1,6	18	0,7	53	1,1	8	0,4	3	0,1	11	0,2
25	55	2,5	37	1,3	92	1,9	27	1,2	10	0,4	37	0,7	14	0,6	2	0,1	16	0,3
s/Total	360	16,5	246	8,9	606	12,3	241	11,0	115	4,2	356	7,2	80	3,7	41	1,5	121	2,5
26	44	2,0	31	1,1	75	1,5	26	1,2	10	0,4	36	0,7	6	0,3	3	0,1	9	0,2
27	31	1,4	15	0,5	46	0,9	12	0,6	11	0,4	23	0,5	8	0,4	6	0,2	14	0,3
28	46	2,1	26	0,9	72	1,5	21	1,0	15	0,5	36	0,7	7	0,3	6	0,2	13	0,3
29	39	1,8	41	1,5	80	1,6	22	1,0	12	0,4	34	0,7	6	0,3	4	0,1	10	0,2
30	44	2,0	54	2,0	98	2,0	16	0,7	14	0,5	30	0,6	3	0,1	1	0,0	4	0,1
s/Total	204	9,4	167	6,0	371	7,5	97	4,5	62	2,2	159	3,2	30	1,4	20	0,7	50	1,0
31	43	2,0	43	1,6	86	1,7	25	1,1	14	0,5	39	0,8	3	0,1	3	0,1	6	0,1
32	44	2,0	64	2,3	108	2,2	21	1,0	21	0,8	42	0,9	1	0,0	5	0,2	6	0,1
33	43	2,0	81	2,9	124	2,5	23	1,1	20	0,7	43	0,9	1	0,0	3	0,1	4	0,1
34	27	1,2	23	0,8	50	1,0	14	0,6	3	0,1	17	0,3			1	0,0	1	0,0
35	27	1,2	25	0,9	52	1,1	6	0,3	2	0,1	8	0,2						
s/Total	184	8,5	236	8,5	420	8,5	89	4,1	60	2,2	149	3,0	5	0,2	12	0,4	17	0,3
36	2	0,1	37	1,3	39	0,8	4	0,2	3	0,1	7	0,1						
37	9	0,4	5	0,2	14	0,3	5	0,2			5	0,1						
38	10	0,5	1	0,0	11	0,2												
39	7	0,3	24	0,9	31	0,6			2	0,1	2	0,0						
40	2	0,1	33	1,2	35	0,7			5	0,2	5	0,1						
s/Total	30	1,4	100	3,6	130	2,6	9	0,4	10	0,4	19	0,4						
41	2	0,1	24	0,9	26	0,5												
42			8	0,3	8	0,2												
43	1	0,0	7	0,3	8	0,1												
44			6	0,2	6	0,1												
45			1	0,0	1	0,0												
s/Total	3	0,1	46	1,7	49	1,0												
46			1	0,0	1	0,0												
47			1	0,0	1	0,0												
48			1	0,0	1	0,0												
s/Total			3	0,1	3	0,1												
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>2177</b>	<b>100</b>	<b>2761</b>	<b>100</b>	<b>4938</b>	<b>100</b>	<b>2177</b>	<b>100</b>	<b>2761</b>	<b>100</b>	<b>4938</b>	<b>100</b>	<b>2177</b>	<b>100</b>	<b>2761</b>	<b>100</b>	<b>4938</b>	<b>102</b>
Ancienneté moyenne	<b>16,8</b>		<b>16,6</b>		<b>16,7</b>		<b>13,0</b>		<b>10,3</b>		<b>11,5</b>		<b>8,8</b>		<b>7,3</b>		<b>8,0</b>	

\* Hors emplois fonctionnels, fonctionnaires détachés sur contrat et contractuels régis par le décret de 1964 (soit 34 personnes physiques payées).

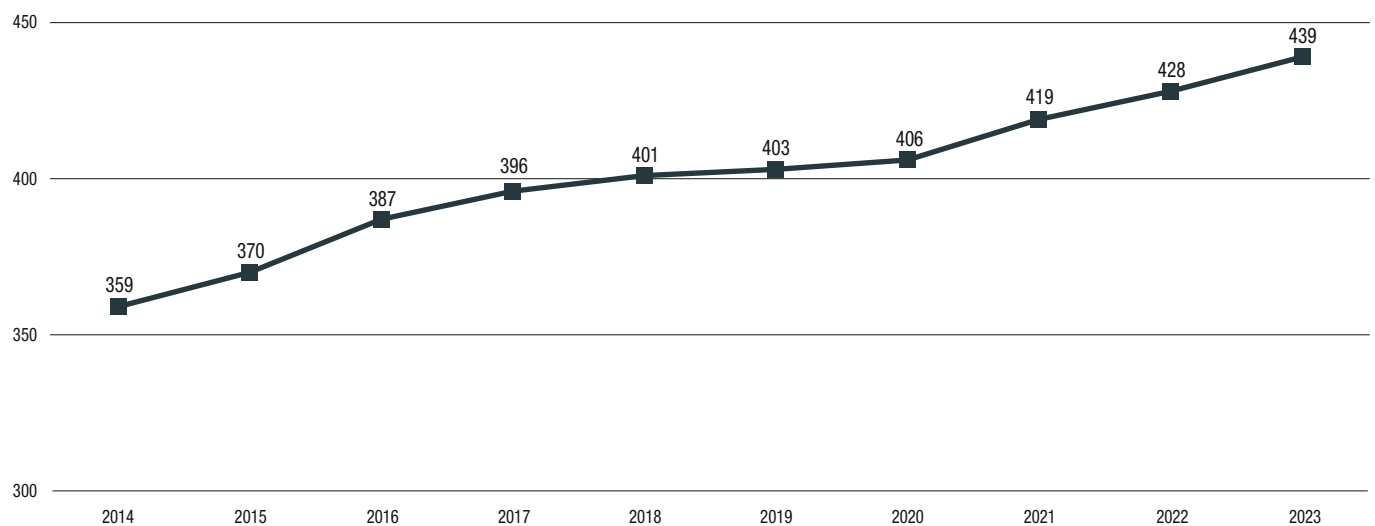
# Effectifs réels

## Personnel titulaire de nationalité étrangère

### Répartition UE/hors UE

Emplois	UE	Hors UE	TOTAL	Rappel 2022
DRCE	6	2	8	9
DR1	31	8	39	39
DR2	72	24	96	92
CRHC	11	1	12	8
CRCN	143	47	190	194
<b>s/Total Chercheurs</b>	<b>263</b>	<b>82</b>	<b>345</b>	<b>342</b>
IR	31	21	52	46
IE	12	11	23	21
AI	7	5	12	11
<b>s/Total Ingénieurs</b>	<b>50</b>	<b>37</b>	<b>87</b>	<b>78</b>
T	7		7	8
<b>s/Total Techniciens</b>	<b>7</b>		<b>7</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>320</b>	<b>119</b>	<b>439</b>	<b>428</b>

### Évolution du nombre de fonctionnaires de nationalité étrangère depuis 2014



## Répartition par nationalité

Afrique	Agents	Amériques	Agents	Asie	Agents	Europe	Agents	Océanie	Agents
Algérienne	13	Argentine	2	Arménienne	1	Allemande	47	Australienne	3
Malgache	1	Brésilienne	5	Chinoise	11	Autrichienne	4	Néo-zélandaise	1
Maliennne	1	Canadienne	9	Indienne	5	Belge	22		
Marocaine	2	Chilienne	3	Iranienne	1	Bosniaque	1		
Mauricienne	2	Colombienne	2	Israélienne	1	Britannique	19		
Sénégalaise	1	Etats Unienne	15	Japonaise	3	Bulgare	4		
Togolaise	1	Mexicaine	2	Libanaise	1	Danoise	2		
Tunisienne	4	Vénézuélienne	1	Malaisienne	1	Espagnole	36		
				Sud-Coréenne	2	Grecque	16		
				Taiwanaise	1	Helvète	8		
				Vietnamienne	1	Hongroise	9		
						Irlandaise	4		
						Italienne	109		
						Moldave	1		
						Monégasque	1		
						Monténégrine	1		
						Néerlandaise	13		
						Norvégienne	1		
						Polonaise	10		
						Portugaise	12		
						Roumaine	7		
						Russe	7		
						Serbe	1		
						Suédoise	4		
						Tchèque	2		
						Ukrainienne	2		
<b>AFRIQUE</b>	<b>25</b>	<b>AMÉRIQUE</b>	<b>39</b>	<b>ASIE</b>	<b>28</b>	<b>EUROPE</b>	<b>343</b>	<b>OCÉANIE</b>	<b>4</b>

## Personnel détaché

Corps	Organismes d'accueil							TOTAL		
	EPST	Établissements et agences publiques	Ministères	Universités	Collectivités territoriales et locales	Secteur privé	Étrangers	Hommes	Femmes	Ensemble
DR	4	2	2	2		1	19	14	16	30
CR	1	2	1				16	10	10	20
<b>s/Total Chercheurs</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>35</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>50</b>
IR	6	9	4	4		1	3	9	18	27
IE	8	17	9	5	13		1	17	36	53
AI	5	14	6	5	8		1	4	35	39
T	6	15	6	6	13			10	36	46
AT		1							1	1
<b>s/Total Ingénieurs et techniciens</b>	<b>25</b>	<b>56</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>126</b>	<b>166</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>30</b>	<b>60</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>64</b>	<b>152</b>	<b>216</b>

# Effectifs réels

## Personnel accueilli en détachement

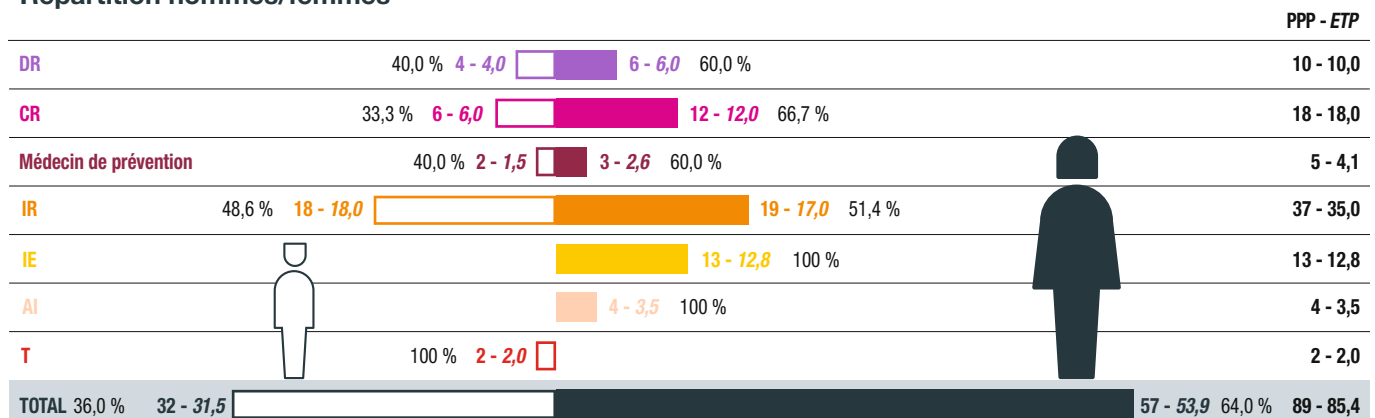
Corps	Organismes d'origine				TOTAL		
	EPST	Ministères	Universités	Autres secteurs publics	Hommes	Femmes	Ensemble
CR		3			1	2	3
<b>s/Total Chercheurs</b>		<b>3</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
IR	6	12		3	15	6	21
IE	8	12	3	6	6	23	29
AI	5	1	4	3	4	9	13
T	2			2	2	2	4
AT			2		1	1	2
<b>s/Total Ingénieurs et techniciens</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>69</b>
Emploi fonctionnel		2	1		2	1	3
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>75</b>

## Personnel mis à disposition

Corps	Organismes d'accueil					TOTAL		
	EPST	Universités	Autres secteurs publics	Étrangers	Divers	Hommes	Femmes	Ensemble
DR		8		3	2	8	5	13
CR	2	2	3	2	1	6	4	10
<b>s/Total Chercheurs</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>23</b>
IR			2			1	1	2
IE	1						1	1
T		1	1				2	2
<b>s/Total Ingénieurs et techniciens</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>			<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>28</b>

## Personnel CDI

### Répartition hommes/femmes





## Flux 2023

DR	10	1	1
CR	14	4	
Médecin de prévention	5		
IR	32	8	3
IE	10	5	2
AI	4		
T	2		
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	Présents au 31/12/2022	
		<b>Entrées : 18</b>	<b>Sorties : 6</b>

En 2023, un contractuel ingénieur d'étude a bénéficié d'un nouveau contrat en tant qu'ingénieur de recherche.

## Entrées

		Recrutements contractuels		TOTAL
		Hommes	Femmes	
Chercheurs	A+	2	3	5
Ingénieurs et techniciens	A+	4	3	7
	A		5	5
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>

## Départs temporaires

En 2023, une contractuelle ingénieure est partie en congé sans rémunération.

## Départs définitifs

		Intégration corps de fonctionnaire de l'Institut		Démissions		Retraites		TOTAL		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble
Chercheurs	A+	1						1		1
Ingénieurs et techniciens	A+		1				1		2	2
	A				1			1	1	1
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

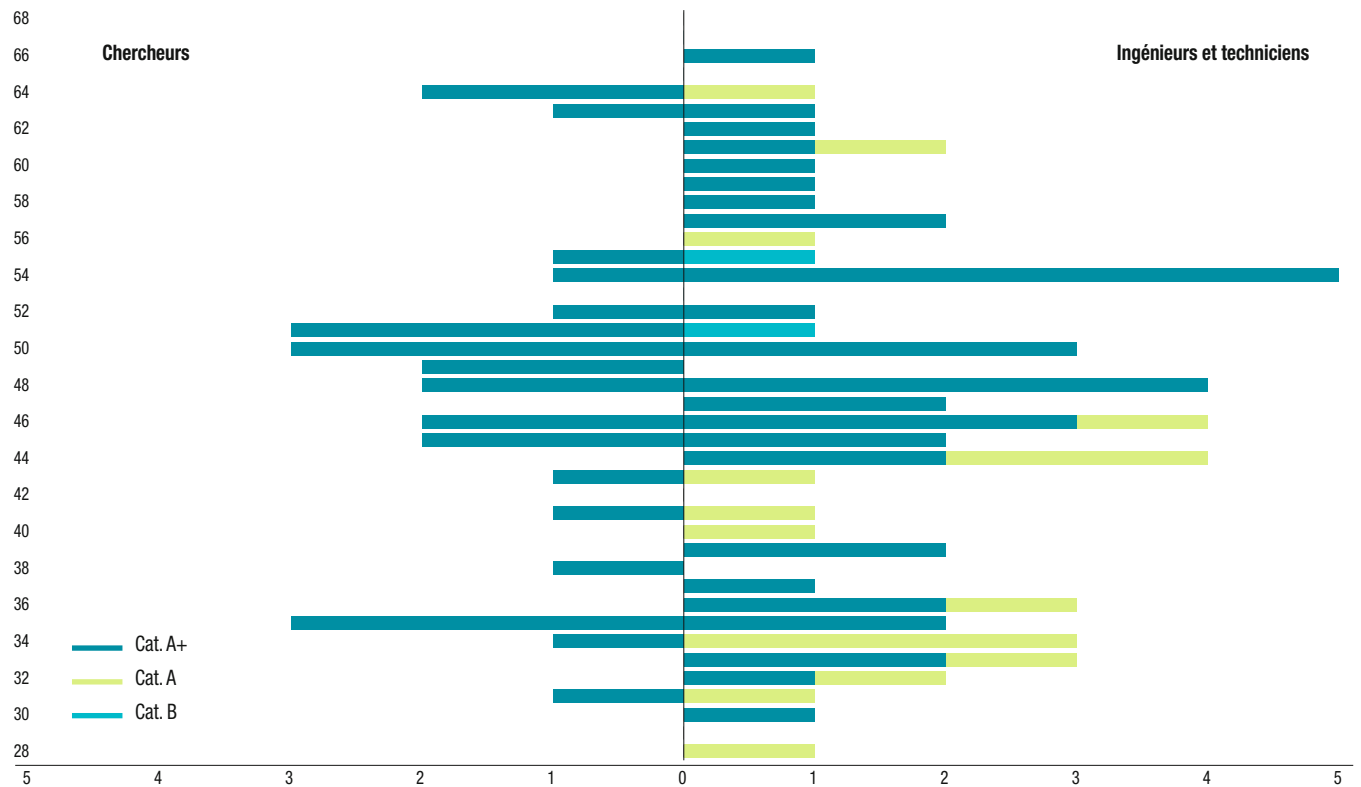
## Répartition géographique

Délégations	Types de structures	Chercheurs	IT	Sous-total	TOTAL
Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	DR				
	Laboratoire	5	2	7	7
Occitanie Pyrénées	DR				
	Laboratoire	1	3	4	4
Auvergne-Rhône-Alpes	DR		1	1	
	Laboratoire		1	1	2
Nord-Ouest	DR		1	1	
	Laboratoire				2
Occitanie Méditerranée	DR				
	Laboratoire	1		1	1
Nouvelle-Aquitaine	DR				
	Laboratoire	1	9	10	10
Grand Ouest	DR				
	Laboratoire	2	2	4	4
<b>s/Total Régions</b>		<b>10</b>	<b>20</b>		<b>30</b>
Paris-IDF Centre Nord	DR		1	1	
	Laboratoire	2	6	8	9
Paris-IDF Centre Est	DR				
	Laboratoire	4	7	11	11
Paris-IDF Sud	DR				
	Laboratoire	2	2	4	4
Siège*	Service	10	25	35	
	Laboratoire				35
<b>s/Total Île-de-France</b>		<b>18</b>	<b>41</b>		<b>59</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>28</b>	<b>61</b>		<b>89</b>

\* Dont 9 contractuels ANRS-MIE.

# Effectifs réels

Pyramide des âges des agents en CDI par catégorie fonction publique



## Âge moyen et médian

	Chercheurs		Ingénieurs et techniciens					
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Cat. A+	49,0	47,1	49,9	47,9	45,8	50,4	47,2	49,8
Cat. A						41,8		40,6
Cat. B					53,2		53,2	
<b>TOTAL</b>	<b>49,0</b>	<b>47,1</b>	<b>49,9</b>	<b>47,9</b>	<b>46,5</b>	<b>46,7</b>	<b>47,9</b>	<b>46,1</b>
		47,8		48,9		46,6		46,4

## Répartition par institut thématique

IT 01		1	1
IT 02	1	2	3
IT 03	3	1	4
IT 04	3	4	7
IT 05	8	7	15
IT 07	3	13	16
IT 08	3	10	13
IT 10		1	1
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	<b>60</b>

## Répartition par type de besoins

Articles de loi	Hommes			Femmes		
	Personnes physiques payées	Équivalent temps plein	dont agents à temps incomplet	Personnes physiques payées	Équivalent temps plein	dont agents à temps incomplet
Art. 332-2 (2°)	8	8,0		24	22,5	3
Art. 332-2 (3°)	16	15,5		22	22,0	
Art. 332-3				3	1,5	
Code de la recherche L. 431-2-1	7	7,0		8	7,9	
Code de la recherche L431-6	1	1,0				
<b>TOTAL CDI</b>	<b>32</b>	<b>31,5</b>		<b>57</b>	<b>53,9</b>	<b>3</b>

# Flux de personnels

Taux de rotation 2023\* : 0,27

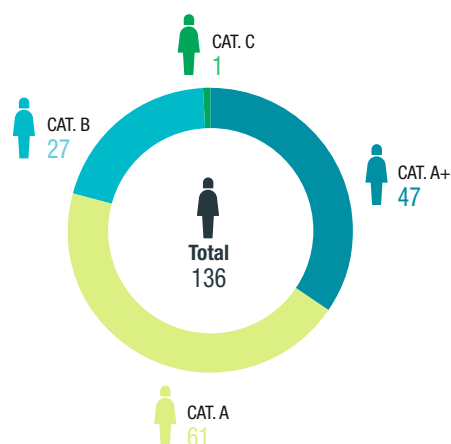
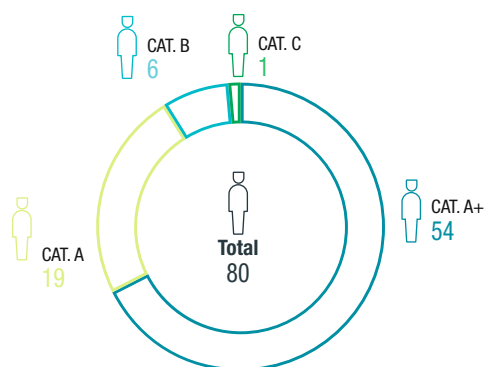
\* Somme du nombre d'arrivées et de départs d'agents fonctionnaires, contractuels à durée déterminée ou indéterminée au cours de l'année divisée par deux, rapporté à l'effectif moyen de l'année (équivalent temps plein annuel travaillé) hors vacataires.

## Entrées 2023 par motif\*

	DR		CR		s/Total Ch.	IR		IE		AI		T		AT		EF	s/Total IT	TOTAL
	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
<b>Concours externes**</b>	3	1	37	33	74	6	9	9	16	4	17	4	20				85	159
<b>Concours internes</b>										1							1	1
<b>Intégration personnels handicapés suite CDD art.27</b>				2	2				1	3	1	1					6	8
<b>Accueils en détachement</b>						3	1	3	10	1	4	1	1		1	1	26	26
<b>Réintégrations après:</b>																		
Détachement						1		1	1	5							8	8
Disponibilité - Convenances personnelles							1	2						1			4	4
Disponibilité - Suivre son conjoint				1	1								1				1	2
Disponibilité - Elever un enfant													1				1	1
Exclusion temporaire				1	1												1	1
Congé de formation professionnelle								1									1	1
Congé parental				1	1			1				3					4	5
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	3	1	40	35	79	10	11	14	31	5	30	6	27	1	1	1	137	216
Fin de mise à disposition				1	3	4	1		1	2							4	8

\* Hors promotions.

\*\* Nominations intervenues entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2023.

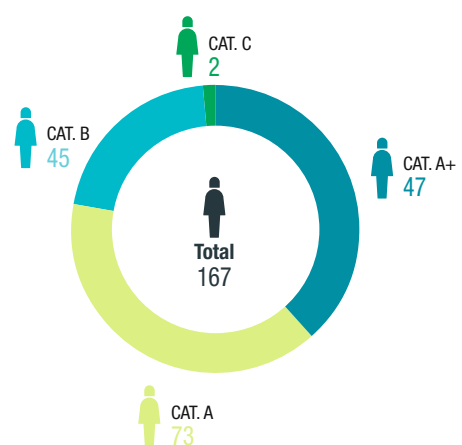
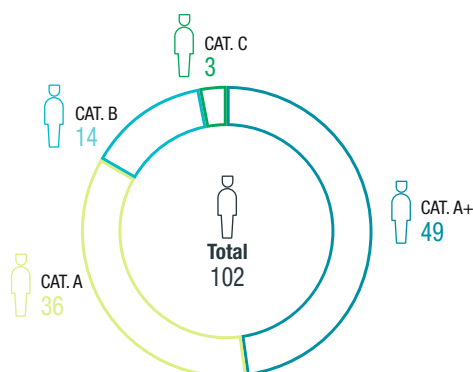


# Flux de personnels

## Départs 2023 par motif

	DR		CR		s/Total Ch.	IR		IE		AI		T		AT		EF	s/Total IT	TOTAL
	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
<b>Départs définitifs</b>																		
Retraite	18	13	5	14	50	10	5	9	17	4	12	9	19	2	2		89	139
Fin d'accueil en détachement						2	2	4	3	4		5					20	20
Fin de contrat emploi fonctionnel																1	1	1
Décès	1	1			2			1				1					2	4
Démission										1							1	1
Licenciement - Refus de titularisation												1		1			2	2
Radiation (abandon de poste, révocation)			1		1	1				1							2	3
<b>s/Total Départs définitifs</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>53</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>117</b>	<b>170</b>
<b>Départs temporaires</b>																		
Disponibilité - Convenances personnelles			4		4	2	4	6	4	6	1	2					25	29
Disponibilité - Suivre son conjoint				1	1			2		2		1					5	6
Disponibilité - D'office sans prestation		1			1													1
<b>s/Total Disponibilités</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>3</b>					<b>30</b>	<b>36</b>
Détachement / Position normale d'activité	1	4	1		6	2	2	8	8	2	10	2	15				49	55
<b>s/Total Départs temporaires</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>18</b>				<b>79</b>	<b>91</b>
<b>Congés</b>																		
Congé de formation professionnelle								1	1	1	1						4	4
Congé parental										2		2					4	4
<b>s/Total Congés</b>								<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>					<b>8</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>65</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>38</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>204</b>	<b>269</b>
Mise à disposition	1	1	1		3	1											1	4

Les départs en retraite (pour limite d'âge ou anticipés) représentent 81,8 % des départs définitifs et 51,7 % de l'ensemble des sorties de l'année.



## Évolution du nombre de départs en retraite par corps depuis 2014

Corps	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
DR	38	36	27	24	35	28	30	21	39	31
CR	34	21	23	12	12	16	13	20	26	19
<b>s/Total Chercheurs</b>	<b>72</b>	<b>57</b>	<b>50</b>	<b>36</b>	<b>47</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>65</b>	<b>50</b>
IR	7	11	6	8	14	15	13	6	9	15
IE	23	21	24	20	13	22	17	18	18	26
AI	11	9	11	14	9	15	7	14	17	16
T	25	29	26	29	27	25	25	22	24	28
AT	1	3	4		2	2	2		2	4
<b>s/Total Ingénieurs et techniciens</b>	<b>67</b>	<b>73</b>	<b>71</b>	<b>71</b>	<b>65</b>	<b>79</b>	<b>64</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>89</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>139</b>	<b>130</b>	<b>121</b>	<b>107</b>	<b>112</b>	<b>123</b>	<b>107</b>	<b>101</b>	<b>135</b>	<b>139</b>

## Évolution de l'âge moyen de départ en retraite

Années	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Âge moyen	64,2	63,4	63,4	63,1	63,6	63,8	63,9	64,5	64,5	64,4

## Répartition hommes/femmes des départs en retraite

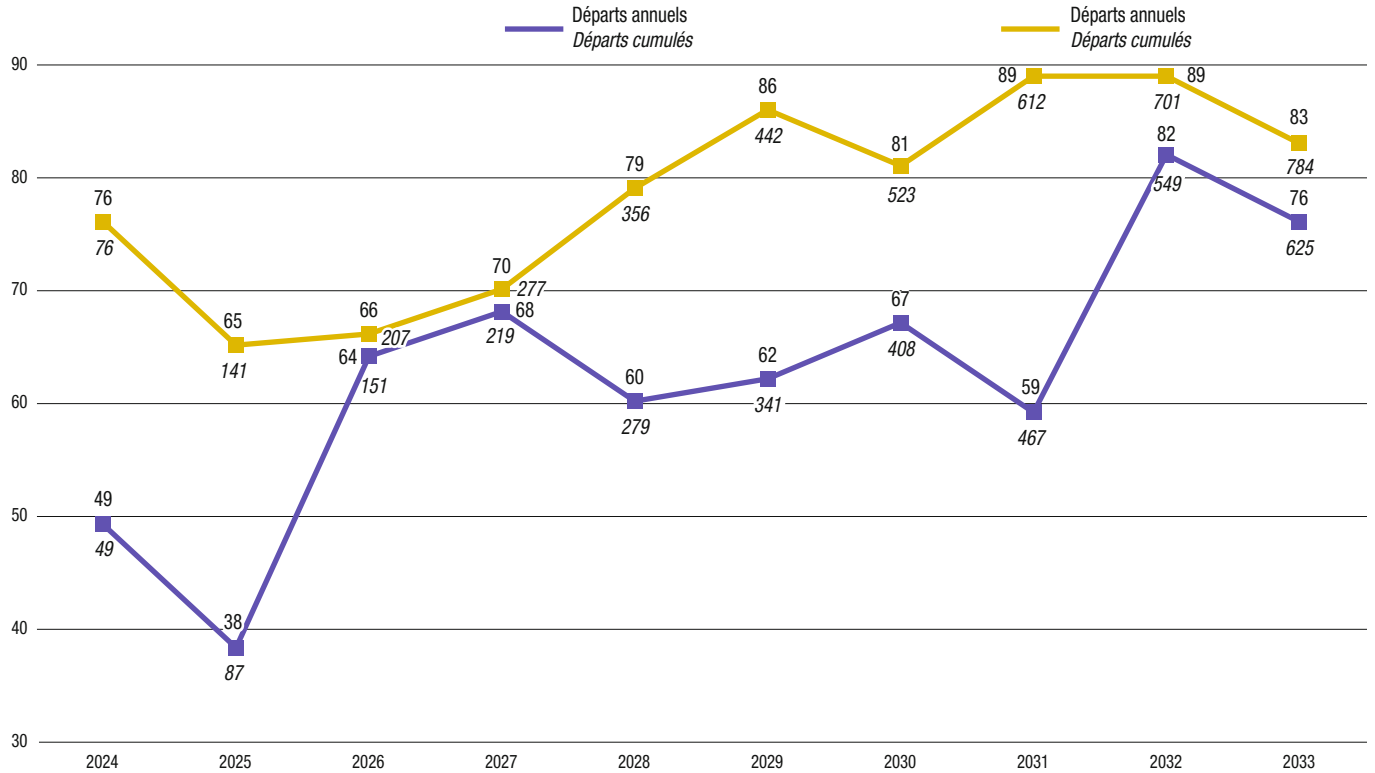
Corps	Hommes		Femmes		Ensemble			
	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen	Âge minimum	Âge maximum
DR	18	66,3	13	66,2	31	66,2	62	68
CR	5	66,3	14	65,9	19	66,0	61	68
<b>s/Total Chercheurs</b>	<b>23</b>	<b>66,3</b>	<b>27</b>	<b>66,0</b>	<b>50</b>	<b>66,2</b>	<b>61</b>	<b>68</b>
IR	10	64,3	5	65,1	15	64,6	58*	68
IE	9	63,6	17	63,8	26	63,7	59	67
AI	4	62,9	12	62,3	16	62,5	58*	67
T	9	65,0	19	62,2	28	63,1	52*	67
AT	2	59,0	2	66,6	4	62,8	54*	67
<b>s/Total Ingénieurs et techniciens</b>	<b>34</b>	<b>63,8</b>	<b>55</b>	<b>63,2</b>	<b>89</b>	<b>63,4</b>	<b>52*</b>	<b>68</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>57</b>	<b>64,8</b>	<b>82</b>	<b>64,1</b>	<b>139</b>	<b>64,4</b>	<b>52*</b>	<b>68</b>

\* Retraite pour invalidité.

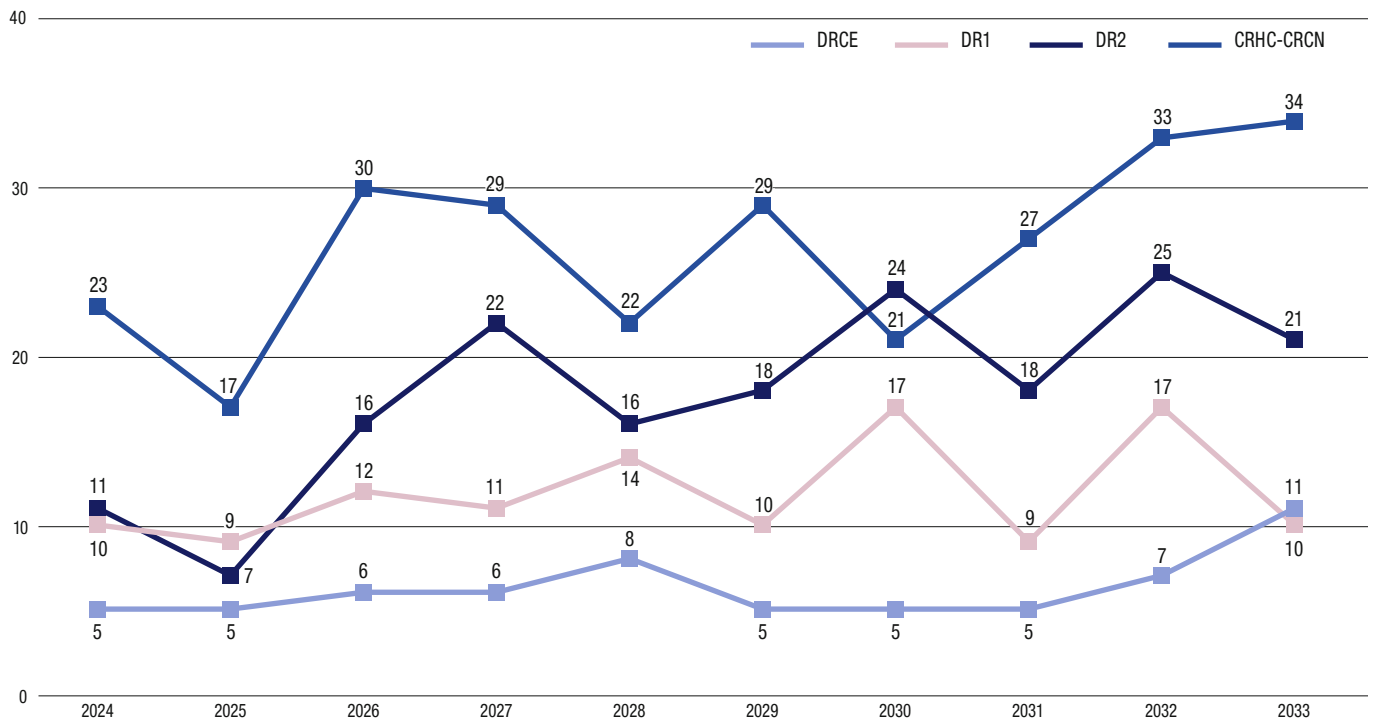
# Flux de personnels

## Prévisions de départs en retraite 2024/2033

Chercheurs et Ingénieurs et techniciens

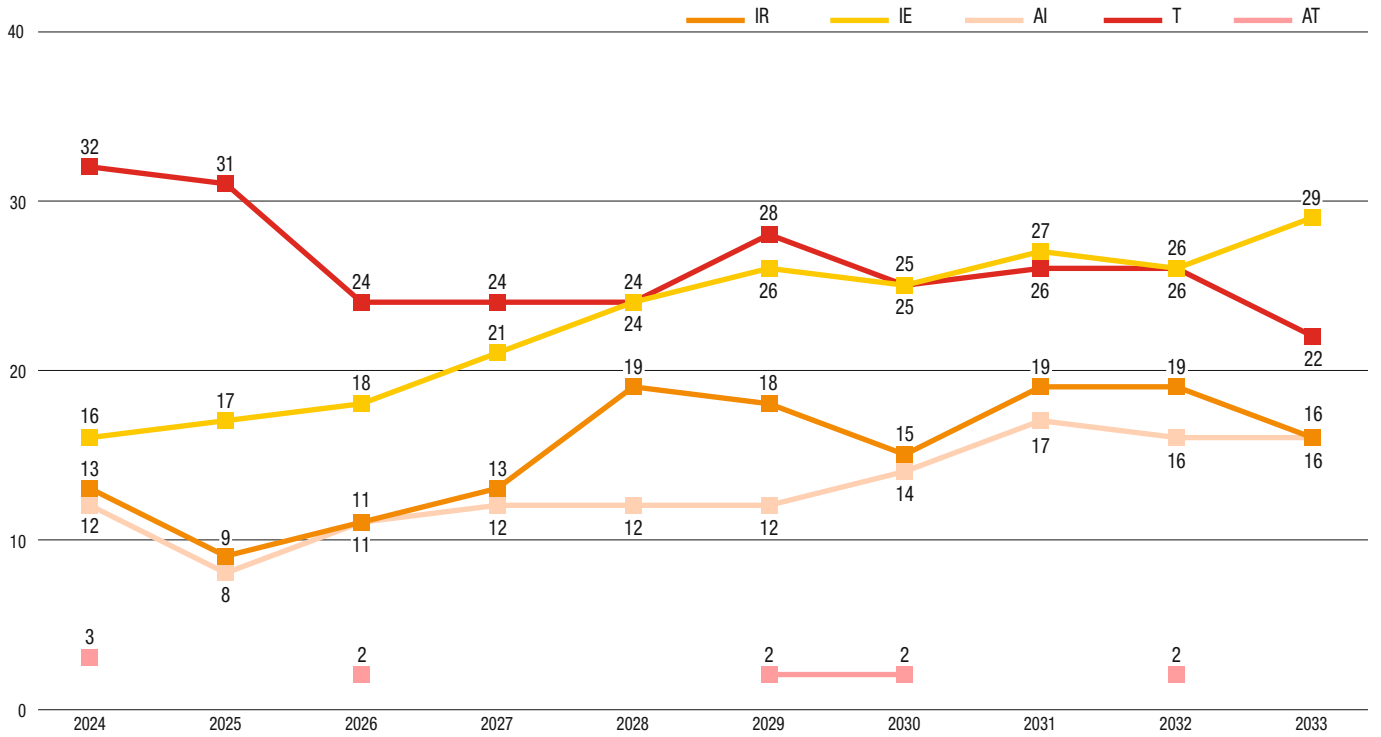


## Prévisions de départs 2024/2033 par grade - Chercheurs



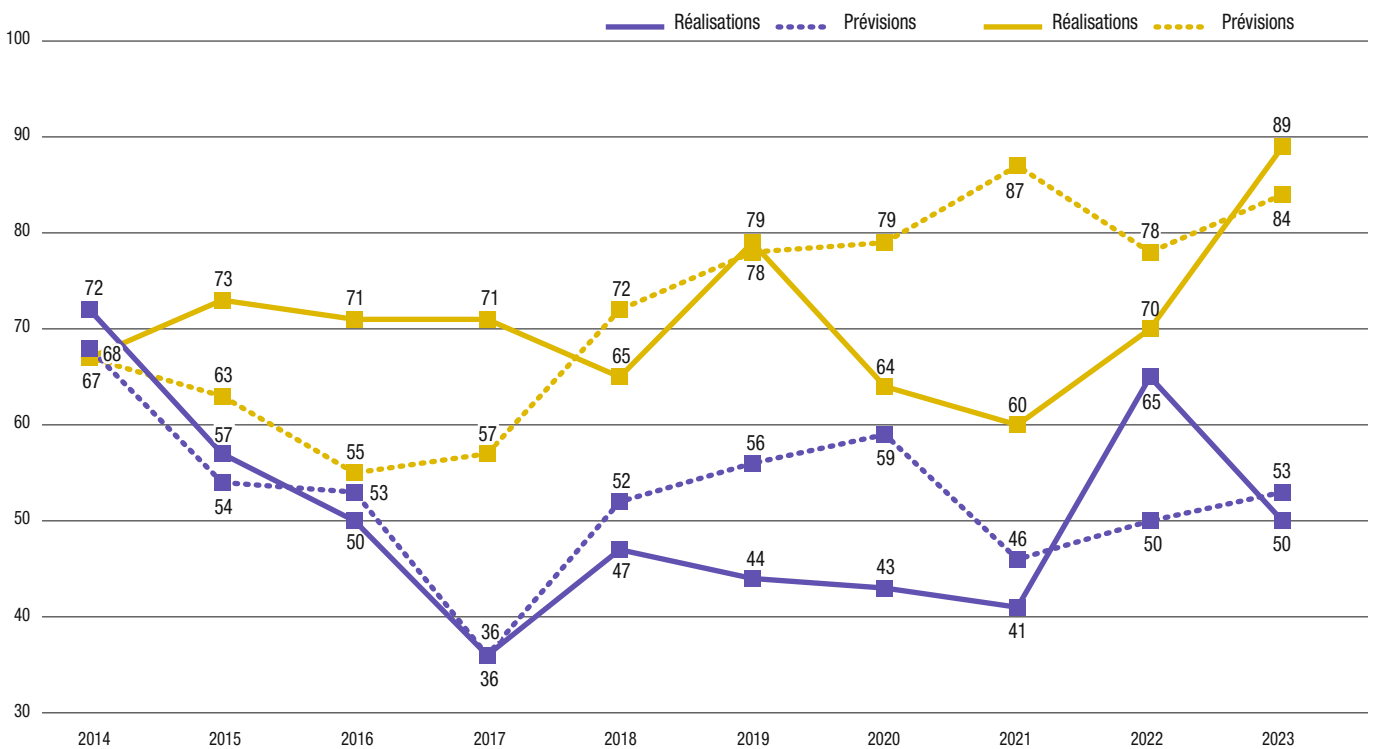


Prévisions de départs 2024/2033 par corps - Ingénieurs et techniciens



Départs en retraite : prévisions et réalisations 2014/2023

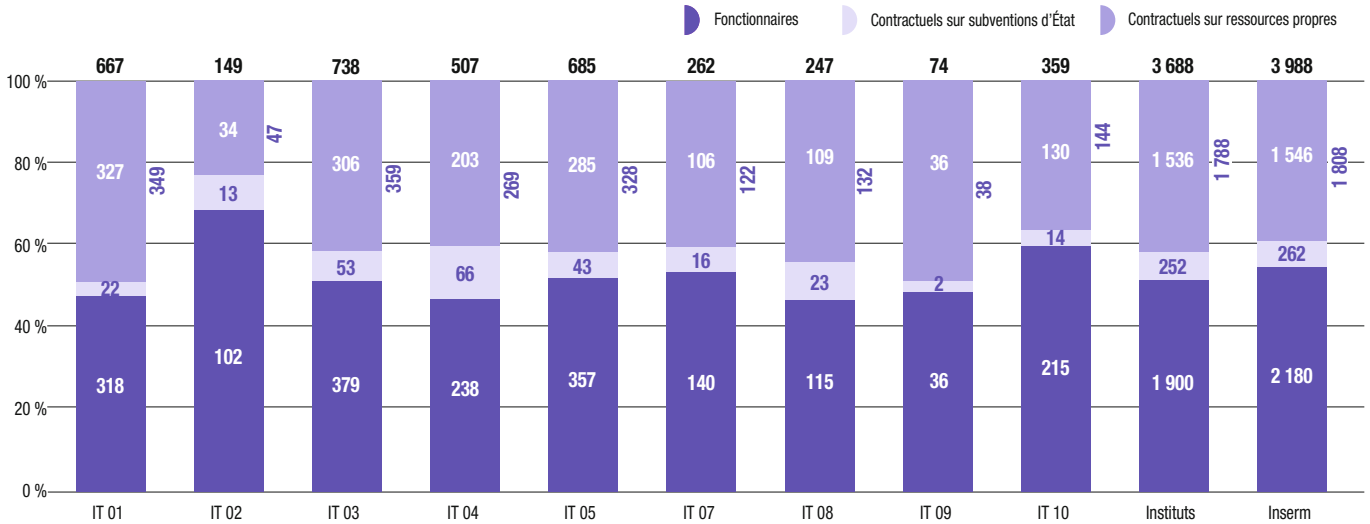
Chercheurs et Ingénieurs et techniciens



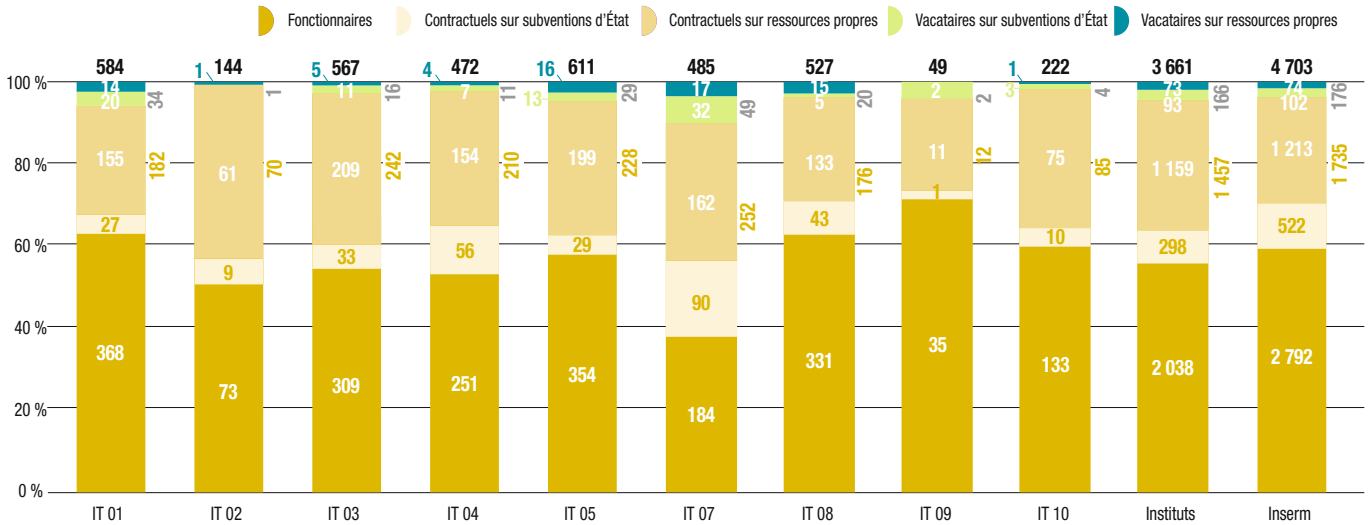
# Instituts thématiques

## Effectifs\* au 31 décembre 2023

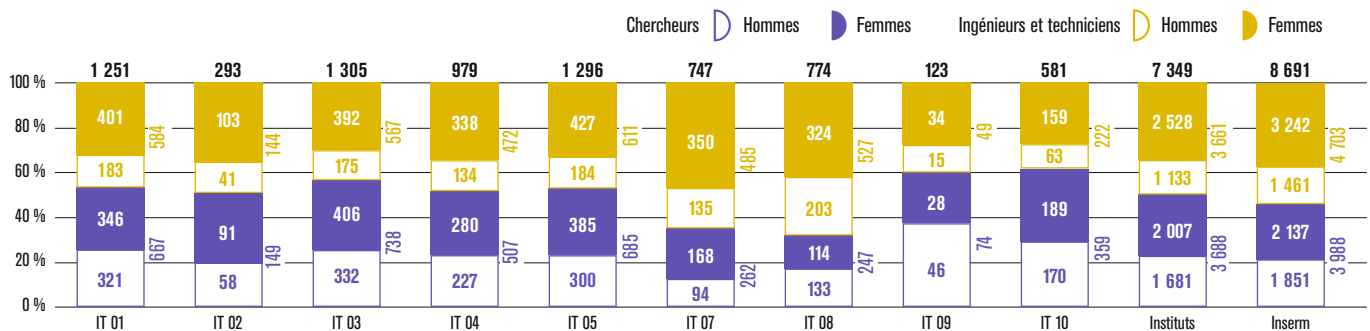
### Répartition par statut: Chercheurs



### Répartition par statut: Ingénieurs et techniciens



### Répartition hommes/femmes



\* En personnes physiques payées.

Répartition des fonctionnaires **chercheurs** par tranche d'âge

Tranches	IT 01	IT 02	IT 03	IT 04	IT 05	IT 07	IT 08	IT 09	IT 10
30 à 34 ans	5	1	3	4	5	5	7		3
35 à 39 ans	27	7	44	29	38	14	11	3	21
40 à 44 ans	54	16	59	34	47	21	16	7	34
45 à 49 ans	68	27	81	44	71	21	17	13	52
50 à 54 ans	66	22	72	53	58	22	24	4	36
55 à 59 ans	41	16	67	34	71	24	14	6	35
60 à 64 ans	41	11	39	35	52	21	21	3	29
65 ans et +	16	2	14	5	15	12	5		5
<b>TOTAL</b>	<b>318</b>	<b>102</b>	<b>379</b>	<b>238</b>	<b>357</b>	<b>140</b>	<b>115</b>	<b>36</b>	<b>215</b>
Âge moyen	50,7	50,4	50,4	50,5	51,4	51,7	51,1	49,1	50,4

Répartition des fonctionnaires **ingénieurs et techniciens** par tranche d'âge

Tranches	IT 01	IT 02	IT 03	IT 04	IT 05	IT 07	IT 08	IT 09	IT 10
Moins de 25 ans	2			3			2		1
25 à 29 ans	11	1	6	4	11	2	5		1
30 à 34 ans	31	2	16	12	22	7	22	4	2
35 à 39 ans	38	12	29	25	39	22	50	4	15
40 à 44 ans	46	11	55	33	63	24	62	11	22
45 à 49 ans	69	13	58	39	46	28	49	5	18
50 à 54 ans	52	12	53	56	65	35	58	3	25
55 à 59 ans	57	14	50	52	57	30	44	4	25
60 à 64 ans	47	5	38	23	46	33	35	4	20
65 ans et +	15	3	4	4	5	3	4		4
<b>TOTAL</b>	<b>368</b>	<b>73</b>	<b>309</b>	<b>251</b>	<b>354</b>	<b>184</b>	<b>331</b>	<b>35</b>	<b>133</b>
Âge moyen	48,6	49,0	48,9	49,3	48,7	50,4	47,7	46,5	50,7

Répartition des fonctionnaires **chercheurs** par ancienneté Inserm

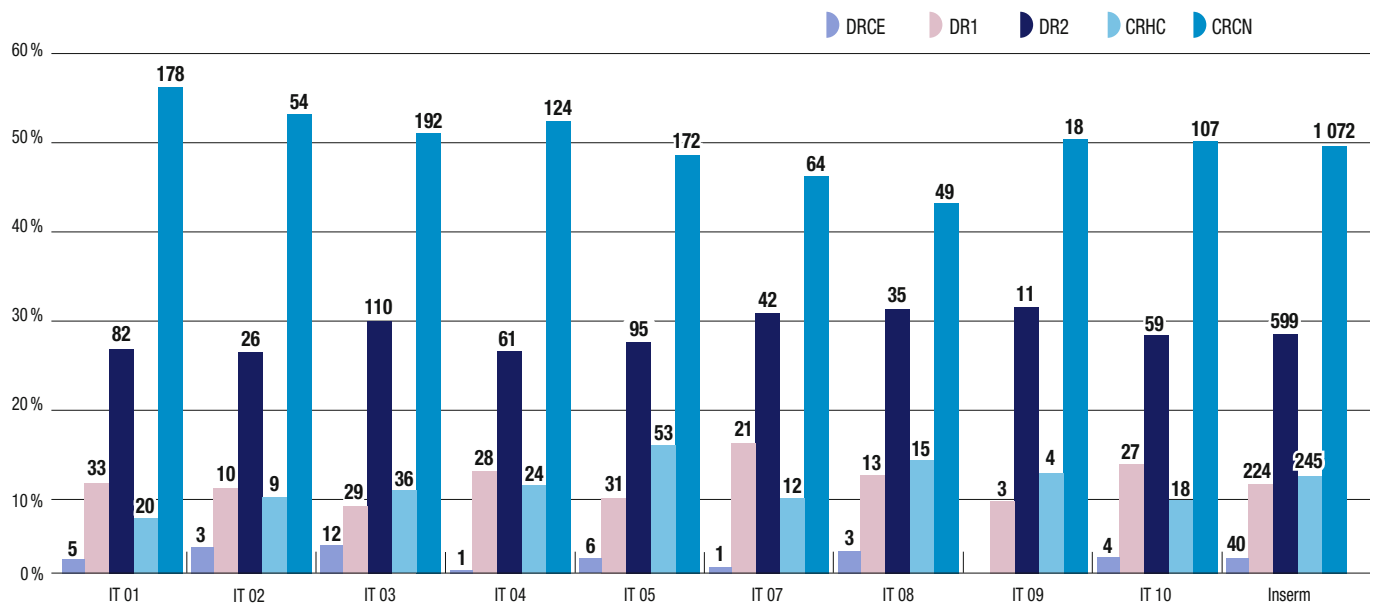
Tranches	IT 01	IT 02	IT 03	IT 04	IT 05	IT 07	IT 08	IT 09	IT 10
0 à 4 ans	45	16	59	45	63	25	17	7	32
5 à 9 ans	49	16	65	25	35	15	17	6	41
10 à 14 ans	58	18	66	44	55	12	17	10	43
15 à 19 ans	63	15	61	43	61	27	16	6	32
20 à 24 ans	41	18	57	36	57	26	21	1	26
25 à 29 ans	27	7	36	22	38	13	6	3	22
30 à 34 ans	23	10	29	19	41	13	15	3	14
35 à 39 ans	12	1	6	4	5	8	6		5
40 ans et +		1			2	1			
<b>TOTAL</b>	<b>318</b>	<b>102</b>	<b>379</b>	<b>238</b>	<b>357</b>	<b>140</b>	<b>115</b>	<b>36</b>	<b>215</b>
Ancienneté moyenne	15,6	15,6	15,3	15,6	16,7	17,3	16,8	13,4	15,0

# Instituts thématiques

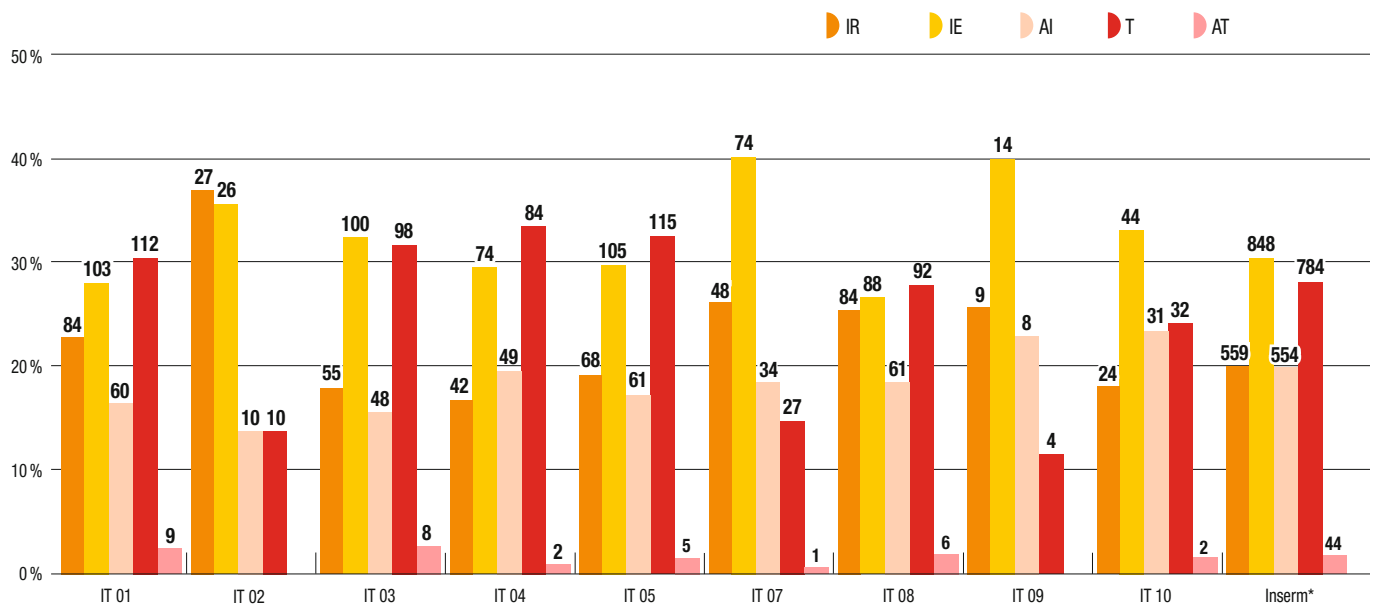
## Répartition des fonctionnaires ingénieurs et techniciens par ancienneté Inserm

Tranches	IT 01	IT 02	IT 03	IT 04	IT 05	IT 07	IT 08	IT 09	IT 10
0 à 4 ans	46	6	35	25	39	27	51	2	12
5 à 9 ans	71	14	54	37	56	35	54	8	16
10 à 14 ans	67	15	57	41	66	29	62	10	21
15 à 19 ans	71	14	56	49	61	31	65	7	32
20 à 24 ans	41	10	34	31	34	19	37	3	16
25 à 29 ans	18	3	14	20	19	12	17	2	12
30 à 34 ans	31	9	34	32	48	17	24	2	13
35 à 39 ans	13	1	15	7	14	5	14	1	5
40 ans et +	10	1	10	9	17	9	7		6
<b>TOTAL</b>	<b>368</b>	<b>73</b>	<b>309</b>	<b>251</b>	<b>354</b>	<b>184</b>	<b>331</b>	<b>35</b>	<b>133</b>
Ancienneté moyenne	16,0	16,4	16,9	17,9	17,8	16,4	15,6	14,6	18,3

## Répartition des chercheurs fonctionnaires par grade



## Répartition des ingénieurs et techniciens fonctionnaires par corps



\* Hors emplois fonctionnels.

## Domaines d'activité

### Répartition des chercheurs fonctionnaires par CSS\*

CSS	IT 01	IT 02	IT 03	IT 04	IT 05	IT 07	IT 08	IT 09	IT 10	Instituts	Inserm
CSS1	21	18	47	17	28	5	3	29	91	259	358
CSS2	12	38	174	18	18	1	5		20	286	311
CSS3	19	8	74	37	255	15	8	1	49	466	487
CSS4	233	9	4	3	8	5	5		35	302	356
CSS5	2	19	43	143	24	1	2	1	14	249	284
CSS6	3	8	13	6	6	111	4			151	158
CSS7	27	2	23	11	13	2	82	4	1	165	183
CAR	1		1	3	5		6	1	5	22	43
<b>TOTAL</b>	<b>318</b>	<b>102</b>	<b>379</b>	<b>238</b>	<b>357</b>	<b>140</b>	<b>115</b>	<b>36</b>	<b>215</b>	<b>1900</b>	<b>2180</b>

\* La CSS considérée est celle du chercheur.

### Répartition des ingénieurs et techniciens fonctionnaires par BAP

BAP	IT 01	IT 02	IT 03	IT 04	IT 05	IT 07	IT 08	IT 09	IT 10	Instituts	Inserm
A	254	44	221	167	263	64	212	25	94	1344	1376
B	6		2		2		5	2		17	17
C	8		2	3	3		14	2	3	35	39
D						12	1			13	15
E	30	8	7	13	11	43	27	1	6	146	233
F	3	5	2	2	1	3	2			18	52
G	3	2	14	11	11	1	6		2	50	100
J	64	14	61	55	63	61	64	5	28	415	960
<b>TOTAL</b>	<b>368</b>	<b>73</b>	<b>309</b>	<b>251</b>	<b>354</b>	<b>184</b>	<b>331</b>	<b>35</b>	<b>133</b>	<b>2038</b>	<b>2792</b>

## Affectations

### Répartition géographique des fonctionnaires

Délégations	Chercheurs										Ingénieurs et techniciens									
	IT 01	IT 02	IT 03	IT 04	IT 05	IT 07	IT 08	IT 09	IT 10	IT 01	IT 02	IT 03	IT 04	IT 05	IT 07	IT 08	IT 09	IT 10		
Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	33	21	87	21	9	5	1	2	20	39	14	74	24	8	7	20	3	14		
Occitanie Pyrénées			35	21	57	8	7					30	19	48	8	27				
Auvergne-Rhône-Alpes	65	7	64	27	21		24		31	60		44	33	27	1	61		15		
Nord-Ouest	22	3	13	17	15	6	2			33	3	11	15	9	2	22	2			
Occitanie Méditerranée	44		32	8	27		1	14		47		22	5	19		4	9	2		
Nouvelle-Aquitaine	16	1	13	5	9	18	6	14		43	4	17	1	8	25	27	10			
Est	8	1	13	4	23		6		35	6		8	6	22	2	12		46		
Grand Ouest	10	7	32	24	37	25	20		10	7	6	29	25	29	20	37				
<b>s/Total Régions</b>	<b>198</b>	<b>40</b>	<b>289</b>	<b>127</b>	<b>198</b>	<b>62</b>	<b>67</b>	<b>30</b>	<b>96</b>	<b>235</b>	<b>27</b>	<b>235</b>	<b>128</b>	<b>170</b>	<b>65</b>	<b>210</b>	<b>24</b>	<b>77</b>		
Paris-IDF Centre Nord	23	56	11	76	58	29	9	2	32	40	27	10	86	73	40	34		23		
Paris-IDF Centre Est	83	6	48	27	74	15	21	2	78	71	18	49	12	89	17	26	6	31		
Paris-IDF Sud	14		31	8	27	34	16	2	9	20		13	25	21	38	51	5	1		
Siège							2			2	1	2		1	24	10		1		
<b>s/Total Île-de-France</b>	<b>120</b>	<b>62</b>	<b>90</b>	<b>111</b>	<b>159</b>	<b>78</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>119</b>	<b>133</b>	<b>46</b>	<b>74</b>	<b>123</b>	<b>184</b>	<b>119</b>	<b>121</b>	<b>11</b>	<b>56</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>318</b>	<b>102</b>	<b>379</b>	<b>238</b>	<b>357</b>	<b>140</b>	<b>115</b>	<b>36</b>	<b>215</b>	<b>368</b>	<b>73</b>	<b>309</b>	<b>251</b>	<b>354</b>	<b>184</b>	<b>331</b>	<b>35</b>	<b>133</b>		

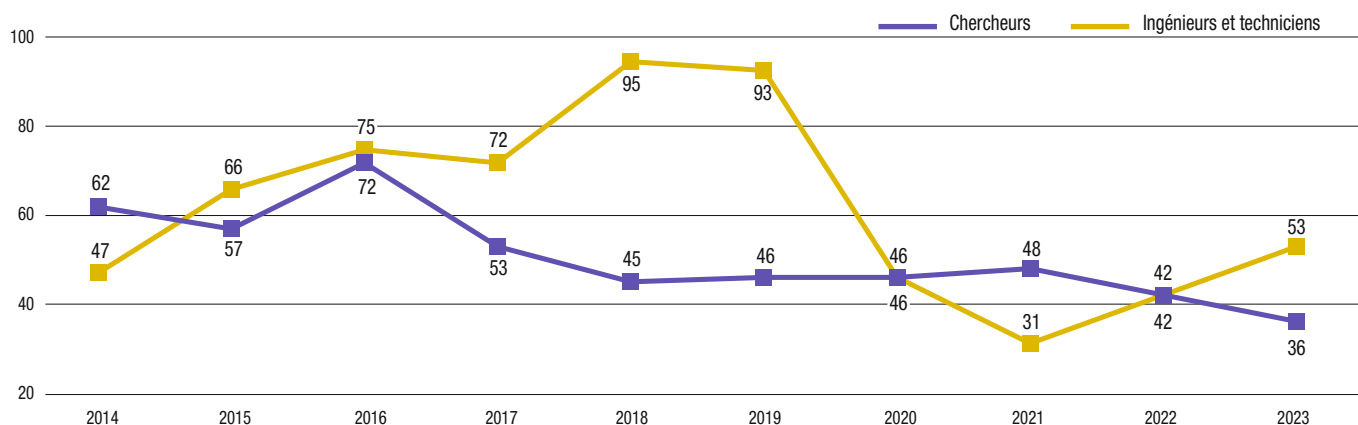
# Mobilité

## Mouvements réalisés (changements d'affectation & réintégrations)

Historique 2014-2023

Corps / Grade	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
DRCE					1					
DR1	11	1	3	1	3	4	6	1	2	1
DR2	2	12	13	12	8	9	5	17	10	13
CRHC							1	1	3	7
CR1	47	39	50	38						
CR2	2	5	6	2	33	33	34	29	27	15
<b>s/Total Chercheurs</b>	<b>62</b>	<b>57</b>	<b>72</b>	<b>53</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>42</b>	<b>36</b>
IR	4	8	7	15	13	9	5	4	6	4
IE	12	23	22	16	27	25	22	9	12	18
AI	7	10	19	19	23	34	12	9	14	14
T	22	25	26	21	29	24	7	9	10	17
AT	2		1	1	3	1				
<b>s/Total Ingénieurs et techniciens</b>	<b>47</b>	<b>66</b>	<b>75</b>	<b>72</b>	<b>95</b>	<b>93</b>	<b>46</b>	<b>31</b>	<b>42</b>	<b>53</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>109</b>	<b>123</b>	<b>147</b>	<b>125</b>	<b>140</b>	<b>139</b>	<b>92</b>	<b>79</b>	<b>84</b>	<b>89</b>

### Mouvements des chercheurs et des ingénieurs et techniciens depuis 2014

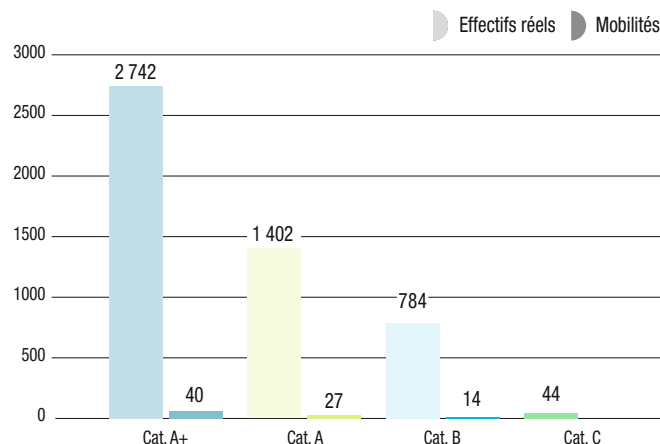


### Répartition des effectifs et des mobilités par catégorie fonction publique

Catégorie professionnelle	Effectifs réels				TOTAL
	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	
<b>Chercheurs</b>	<b>2 180</b>				<b>2 180</b>
Ingénieurs/Techniciens	559	1 402	784	44	<b>2 789</b>
Emplois fonctionnels	3				<b>3</b>
<b>s/Total IT</b>	<b>562</b>	<b>1 402</b>	<b>784</b>	<b>44</b>	<b>2 792</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>2 742</b>	<b>1 402</b>	<b>784</b>	<b>44</b>	<b>4 972</b>

Catégorie professionnelle	Mobilités				TOTAL
	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	
<b>Chercheurs</b>	<b>36</b>				<b>36</b>
<b>IT</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>14</b>		<b>45</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>40</b>	<b>27</b>	<b>14</b>		<b>81</b>





## Répartition des mouvements par délégation régionale

Délégations	Chercheurs						Ingénieurs et techniciens						TOTAL		Solde
	Départs			Accueils			Départs			Accueils			Départs	Accueils	
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble			
Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	2	3	5	2	2	4	3		3	1		1	8	5	- 3
Occitanie Pyrénées	1		1	1	1		3	3		2	2		4	3	- 1
Auvergne-Rhône-Alpes							2	2	1	2	3		2	3	+ 1
Nord-Ouest	2		2	1		1							2	1	- 1
Occitanie Méditerranée	1	2	3	1	1	2	2	2		3	3		5	5	
Nouvelle-Aquitaine	1		1	1		1	1	1		1	1		2	2	
Est		1	1		1	1	3	4	7	3	4	7	8	8	
Grand Ouest		2	2							2	1	3	2	3	+ 1
<b>s/Total Régions</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>30</b>	<b>- 3</b>
Paris-IDF Centre Nord	1	6	7	1	4	5	1	9	10	1	3	4	17	9	- 8
Paris-IDF Centre Est	2	8	10	3	6	9	4	1	5	1	2	3	15	12	- 3
Paris-IDF Sud		3	3		4	4		1	1	1	3	4	4	8	+ 4
Siège		1	1	1	7	8	1	10	11	2	12	14	12	22	+ 10
<b>s/Total Île-de-France</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>48</b>	<b>51</b>	<b>+ 3</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>33</b>	<b>45</b>	<b>12</b>	<b>33</b>	<b>45</b>	<b>81</b>	<b>81</b>	

## Taux de mobilité géographique

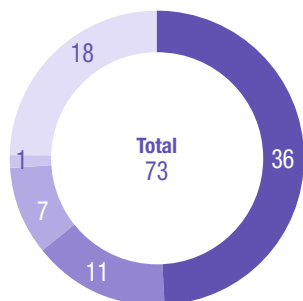
Délégations	Chercheurs						Ingénieurs et techniciens					
	Départs			Accueils			Départs			Accueils		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	1,0 %	1,5 %	2,0 %	1,0 %	1,0 %	1,6 %	2,4 %		1,3 %	0,8 %		0,4 %
Occitanie Pyrénées	0,8 %		0,6 %	0,5 %	0,6 %			1,2 %	1,8 %		0,8 %	1,2 %
Auvergne-Rhône-Alpes								0,7 %	0,7 %	0,8 %	0,7 %	1,0 %
Nord-Ouest	2,4 %		2,5 %	1,2 %		1,2 %						
Occitanie Méditerranée	0,7 %	1,6 %	1,7 %	0,7 %	0,8 %	1,1 %		1,3 %	1,4 %		2,0 %	2,2 %
Nouvelle-Aquitaine	0,9 %		1,0 %	0,9 %		1,0 %		0,5 %	0,6 %		0,5 %	0,6 %
Est		1,1 %	0,8 %		1,1 %	0,8 %	4,5 %	2,7 %	5,5 %	4,5 %	2,7 %	5,5 %
Grand Ouest		1,4 %	1,2 %							2,5 %	0,4 %	1,6 %
<b>s/Total Régions</b>	<b>0,6 %</b>	<b>0,7 %</b>	<b>1,1 %</b>	<b>0,4 %</b>	<b>0,4 %</b>	<b>0,8 %</b>	<b>0,8 %</b>	<b>0,7 %</b>	<b>1,3 %</b>	<b>0,9 %</b>	<b>0,8 %</b>	<b>1,4 %</b>
Paris-IDF Centre Nord	0,4 %	1,5 %	2,2 %	0,4 %	1,0 %	1,6 %	0,5 %	1,8 %	2,5 %	0,5 %	0,6 %	1,0 %
Paris-IDF Centre Est	0,7 %	2,2 %	2,6 %	1,0 %	1,7 %	2,3 %	2,1 %	0,2 %	1,3 %	0,5 %	0,5 %	0,8 %
Paris-IDF Sud		1,9 %	1,8 %		2,6 %	2,5 %		0,4 %	0,5 %	0,8 %	1,2 %	2,0 %
Siège		9,1 %	10,0 %	7,7 %	63,6 %	80,0 %	0,5 %	2,5 %	2,8 %	1,0 %	3,0 %	3,6 %
<b>s/Total Île-de-France</b>	<b>0,4 %</b>	<b>1,9 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>0,7 %</b>	<b>2,2 %</b>	<b>3,0 %</b>	<b>0,8 %</b>	<b>1,3 %</b>	<b>2,0 %</b>	<b>0,7 %</b>	<b>1,3 %</b>	<b>1,8 %</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>0,5 %</b>	<b>1,2 %</b>	<b>1,7 %</b>	<b>0,5 %</b>	<b>1,2 %</b>	<b>1,7 %</b>	<b>0,8 %</b>	<b>1,0 %</b>	<b>1,6 %</b>	<b>0,8 %</b>	<b>1,0 %</b>	<b>1,6 %</b>

# Mobilité

## Mobilité chercheurs

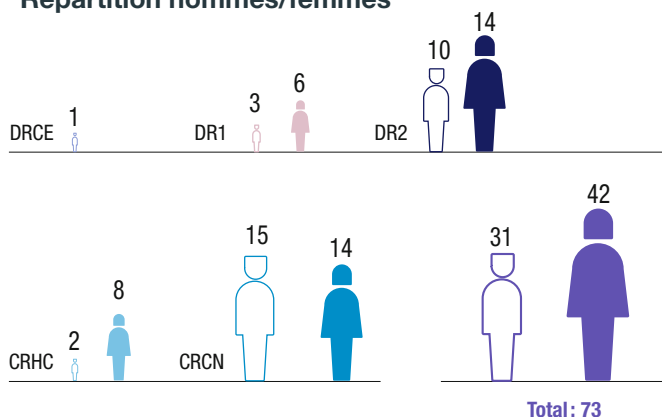
### Répartition par type de mobilité\*

- Changeement d'affectation 49,3 %
- Détachement 15,1 %
- Disponibilité pour convenances personnelles (≥1 an) 9,6 %
- Disponibilité pour création d'entreprise et valorisation de la recherche 1,4 %
- Mise à disposition 24,6 %



\* Y compris les renouvellements de positions.

### Répartition hommes/femmes



### Types de mobilité par CSS

CSS	Changeement d'affectation et réintégration	Détachement	Disponibilité pour convenances personnelles (> 1 an)	Disponibilité pour création d'entreprise et valorisation de la recherche	Mise à disposition	TOTAL
CSS1	7	3	2		3	15
CSS2	4	3			3	10
CSS3	7		1		3	11
CSS4	6		1		1	8
CSS5	5	3	1		2	11
CSS6	3				1	4
CSS7	3	1	2	1	3	10
CPAR	1	1			2	4
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>73</b>

### Répartition géographique des changements d'affectation et réintégrations

Affectation d'origine	Affectation d'accueil		TOTAL
	Île-de-France	Régions	
Île-de-France	21	1	22
Régions	6	7	13
Etranger		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>36</b>

### Répartition par tranche d'âge

Tranches d'âges	DRCE	DR1	DR2	CRHC	CRCN	TOTAL	Répartition en %
Moins de 40 ans					3	3	4,1
40 à 49 ans			12		19	31	42,5
50 à 59 ans	1	3	7	6	7	24	32,9
60 ans et plus		6	5	4		15	20,5
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>73</b>	<b>100</b>

### Mobilités vers l'étranger

Type de mobilité	Nombre
Détachement	8
Mise à disposition	2
Disponibilité pour convenances personnelles	4
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>

Pays d'affectation	Nombre
Autriche	1
Etats-Unis	6
Ecosse	1
Inde	1
République Tchèque	1
Suède	1
Suisse	3
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>

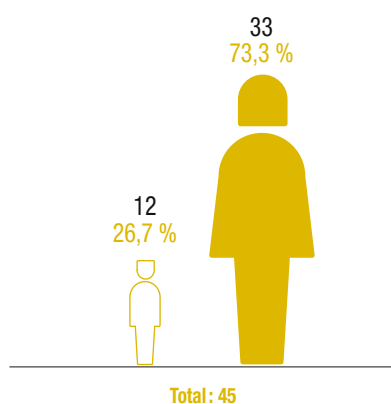
## Mobilité inter-organismes\*

		Structures d'accueil							TOTAL
Inserm	CNRS	Ministère / Agence nationale / Administration	Université / Équipe d'accueil	Autres structures de droit public	Organismes de recherche étranger	CEA	Secteur privé		
29	8	9	4	2	13	1	7	73	

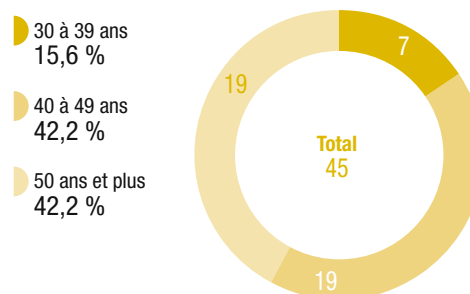
\* Les agents placés en disponibilité soit 8 agents ont été comptabilisés.

## Mobilité ingénieurs et techniciens

### Répartition hommes/femmes des changements d'affectation



### Répartition par tranche d'âge



### Répartition par BAP

BAP	Ingénieurs	Techniciens	TOTAL
BAP A	9	8	17
BAP E	2		2
BAP J	20	6	26
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>45</b>

# Besoins des laboratoires et services

## Recensement des besoins et postes pourvus par motif

### Répartition des demandes de postes par BAP

BAP	Remplacements	Augmentations de potentiel	TOTAL
A	127	292	419
B	1	8	9
C	8	19	27
D	1	6	7
E	19	62	81
F	8	4	12
G	18	6	24
J	145	105	250
<b>TOTAL</b>	<b>327</b>	<b>502</b>	<b>829</b>

### Répartition des demandes et attributions de postes par BAP

BAP	Demandes	Postes arbitrés						TOTAL	Demandes non satisfaites
		Mobilités	En % de la demande	Concours externes	En % de la demande	Accueils en détachement ou réintégration	En % de la demande		
<b>BAP A</b>									
Remplacements	127	5		15		1		21	106
Augmentations de potentiel	292	12		21		5		38	254
<b>Total BAP A</b>	<b>419</b>	<b>17</b>	<b>4,1</b>	<b>36</b>	<b>8,6</b>	<b>6</b>	<b>1,4</b>	<b>59</b>	<b>360</b>
<b>BAP B</b>									
Remplacements	1								1
Augmentations de potentiel	8								8
<b>Total BAP B</b>	<b>9</b>								<b>9</b>
<b>BAP C</b>									
Remplacements	8								8
Augmentations de potentiel	19			1				1	18
<b>Total BAP C</b>	<b>27</b>			<b>1</b>	<b>3,7</b>			<b>1</b>	<b>26</b>
<b>BAP D</b>									
Remplacements	1			1				1	
Augmentations de potentiel	6			1				1	5
<b>Total BAP D</b>	<b>7</b>			<b>2</b>	<b>28,6</b>			<b>2</b>	<b>5</b>
<b>BAP E</b>									
Remplacements	19	1		4				5	14
Augmentations de potentiel	62	1		6		1		8	54
<b>Total BAP E</b>	<b>81</b>	<b>2</b>	<b>2,5</b>	<b>10</b>	<b>12,3</b>	<b>1</b>	<b>1,2</b>	<b>13</b>	<b>68</b>
<b>BAP F</b>									
Remplacements	8			3				3	5
Augmentations de potentiel	4								4
<b>Total BAP F</b>	<b>12</b>			<b>3</b>	<b>25,0</b>			<b>3</b>	<b>9</b>
<b>BAP G</b>									
Remplacements	18			3		1		4	14
Augmentations de potentiel	6								6
<b>Total BAP G</b>	<b>24</b>			<b>3</b>	<b>12,5</b>	<b>1</b>	<b>4,2</b>	<b>4</b>	<b>20</b>
<b>BAP J</b>									
Remplacements	145	15		35		11		61	84
Augmentations de potentiel	105	11		6		7		24	81
<b>Total BAP J</b>	<b>250</b>	<b>26</b>	<b>10,4</b>	<b>41</b>	<b>16,4</b>	<b>18</b>	<b>7,2</b>	<b>85</b>	<b>165</b>
<b>Total Remplacements</b>	<b>327</b>	<b>21</b>	<b>6,4</b>	<b>61</b>	<b>18,7</b>	<b>13</b>	<b>4,0</b>	<b>95</b>	<b>232</b>
<b>Total Augmentations de potentiel</b>	<b>502</b>	<b>24</b>	<b>4,8</b>	<b>35</b>	<b>7,0</b>	<b>13</b>	<b>2,6</b>	<b>72</b>	<b>430</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>829</b>	<b>45</b>	<b>5,4</b>	<b>96</b>	<b>11,6</b>	<b>26</b>	<b>3,1</b>	<b>167</b>	<b>662</b>

## Répartition des demandes et attributions de postes par délégation régionale

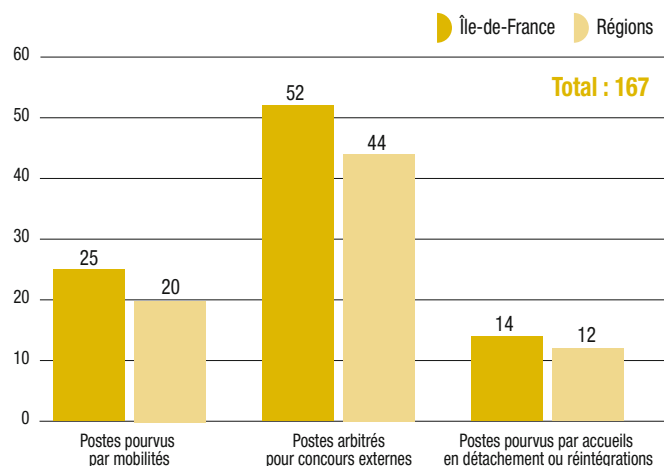
Délégations	Demandes	Postes arbitrés						TOTAL	Demandes non satisfaites
		Mobilités	En % de la demande	Concours externes	En % de la demande	Accueils en détachement ou réintégration	En % de la demande		
<b>Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse</b>									
Remplacements	28	1		4		2		7	21
Augmentations de potentiel	40			1				1	39
<b>s/Total</b>	<b>68</b>	<b>1</b>	<b>1,5</b>	<b>5</b>	<b>7,4</b>	<b>2</b>	<b>2,9</b>	<b>8</b>	<b>60</b>
<b>Occitanie Pyrénées</b>									
Remplacements	24	2		4		1		7	17
Augmentations de potentiel	25			4		1		5	20
<b>s/Total</b>	<b>49</b>	<b>2</b>	<b>4,1</b>	<b>8</b>	<b>16,3</b>	<b>2</b>	<b>4,1</b>	<b>12</b>	<b>37</b>
<b>Auvergne-Rhône-Alpes</b>									
Remplacements	26			4		1		5	21
Augmentations de potentiel	51	3		4		1		8	43
<b>s/Total</b>	<b>77</b>	<b>3</b>	<b>3,9</b>	<b>8</b>	<b>10,4</b>	<b>2</b>	<b>2,6</b>	<b>13</b>	<b>64</b>
<b>Nord-Ouest</b>									
Remplacements	15			2				2	13
Augmentations de potentiel	40			3				3	37
<b>s/Total</b>	<b>55</b>			<b>5</b>	<b>9,1</b>			<b>5</b>	<b>50</b>
<b>Occitanie Méditerranée</b>									
Remplacements	15	2		3				5	10
Augmentations de potentiel	24	1		2		1		4	20
<b>s/Total</b>	<b>39</b>	<b>3</b>	<b>7,7</b>	<b>5</b>	<b>12,8</b>	<b>1</b>	<b>2,6</b>	<b>9</b>	<b>30</b>
<b>Nouvelle-Aquitaine</b>									
Remplacements	16	1		1				2	14
Augmentations de potentiel	46			3				3	43
<b>s/Total</b>	<b>62</b>	<b>1</b>	<b>1,6</b>	<b>4</b>	<b>6,5</b>			<b>5</b>	<b>57</b>
<b>Est</b>									
Remplacements	20	1		3				4	16
Augmentations de potentiel	34	6		1				7	27
<b>s/Total</b>	<b>54</b>	<b>7</b>	<b>13,0</b>	<b>4</b>	<b>7,4</b>			<b>11</b>	<b>43</b>
<b>Grand Ouest</b>									
Remplacements	9	1		2		3		6	3
Augmentations de potentiel	59	2		3		2		7	52
<b>s/Total</b>	<b>68</b>	<b>3</b>	<b>4,4</b>	<b>5</b>	<b>7,4</b>	<b>5</b>	<b>7,4</b>	<b>13</b>	<b>55</b>
<b>s/Total Régions</b>	<b>472</b>	<b>20</b>	<b>4,2</b>	<b>44</b>	<b>9,3</b>	<b>12</b>	<b>2,5</b>	<b>76</b>	<b>396</b>
<b>Paris-IDF Centre Nord</b>									
Remplacements	54	1		14		1		16	38
Augmentations de potentiel	61	3		2		1		6	55
<b>s/Total</b>	<b>115</b>	<b>4</b>	<b>3,5</b>	<b>16</b>	<b>13,9</b>	<b>2</b>	<b>1,7</b>	<b>22</b>	<b>93</b>
<b>Paris-IDF Centre Est</b>									
Remplacements	57	2		8		1		11	46
Augmentations de potentiel	60	1		3		3		7	53
<b>s/Total</b>	<b>117</b>	<b>3</b>	<b>2,6</b>	<b>11</b>	<b>9,4</b>	<b>4</b>	<b>3,4</b>	<b>18</b>	<b>99</b>
<b>Paris-IDF Sud</b>									
Remplacements	23	2		3				5	18
Augmentations de potentiel	36	2		5				7	29
<b>s/Total</b>	<b>59</b>	<b>4</b>	<b>6,8</b>	<b>8</b>	<b>13,6</b>			<b>12</b>	<b>47</b>
<b>Siège</b>									
Remplacements	40	8		13		4		25	15
Augmentations de potentiel	26	6		4		4		14	12
<b>s/Total</b>	<b>66</b>	<b>14</b>	<b>21,2</b>	<b>17</b>	<b>25,8</b>	<b>8</b>	<b>12,1</b>	<b>39</b>	<b>27</b>
<b>s/Total Île-de-France</b>	<b>357</b>	<b>25</b>	<b>7,0</b>	<b>52</b>	<b>14,6</b>	<b>14</b>	<b>3,9</b>	<b>91</b>	<b>266</b>
<b>Total Remplacements</b>	<b>327</b>	<b>21</b>	<b>6,4</b>	<b>61</b>	<b>18,7</b>	<b>13</b>	<b>4,0</b>	<b>95</b>	<b>232</b>
<b>Total Augmentations de potentiel</b>	<b>502</b>	<b>24</b>	<b>4,8</b>	<b>35</b>	<b>7,0</b>	<b>13</b>	<b>2,6</b>	<b>72</b>	<b>430</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>829</b>	<b>45</b>	<b>5,4</b>	<b>96</b>	<b>11,6</b>	<b>26</b>	<b>3,1</b>	<b>167</b>	<b>662</b>

# Besoins des laboratoires et services

## Bilan des mouvements par BAP

BAP	Bilan des mobilités	Postes arbitrés pour concours externes	Postes pourvus par accueils en détachement ou réintégrations	TOTAL
<b>BAP A</b>				
Départs de personnel	17			17
Accueils de personnel	17	36	6	59
<b>s/Total BAP A</b>		<b>36</b>	<b>6</b>	<b>42</b>
<b>BAP B</b>				
Départs de personnel				
Accueils de personnel				
<b>s/Total BAP B</b>				
<b>BAP C</b>				
Départs de personnel				
Accueils de personnel		1		1
<b>s/Total BAP C</b>		<b>1</b>		<b>1</b>
<b>BAP D</b>				
Départs de personnel				
Accueils de personnel		2		2
<b>s/Total BAP D</b>		<b>2</b>		<b>2</b>
<b>BAP E</b>				
Départs de personnel	2			2
Accueils de personnel	2	10	1	13
<b>s/Total BAP E</b>		<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>
<b>BAP F</b>				
Départs de personnel				
Accueils de personnel		3		3
<b>s/Total BAP F</b>		<b>3</b>		<b>3</b>
<b>BAP G</b>				
Départs de personnel				
Accueils de personnel		3	1	4
<b>s/Total BAP G</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>BAP J</b>				
Départs de personnel	26			26
Accueils de personnel	26	41	18	85
<b>s/Total BAP J</b>		<b>41</b>	<b>18</b>	<b>59</b>
<b>s/Total Départs de personnel</b>	<b>45</b>			<b>45</b>
<b>s/Total Accueils de personnel</b>	<b>45</b>	<b>96</b>	<b>26</b>	<b>167</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>96</b>	<b>26</b>	<b>122</b>

## Bilan global des postes ingénieurs et techniciens pourvus



# Recrutements et promotions

## Concours et promotions chercheurs

117 postes sont ouverts aux recrutements de chercheurs (67 chargés de recherche et 50 directeurs de recherche). 804 candidatures ont été recensées, représentant 525 candidats – 121 candidats ont été nommés (ce dernier chiffre tient compte des recrutements effectués sur liste complémentaire).

### Les instances scientifiques

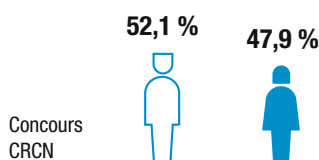
Les jurys des concours 2023 sont issus des commissions scientifiques spécialisées (CSS) de la mandature 2022-2027, qui ont été mises en place par une délibération du conseil d'administration après avis du conseil scientifique, et sont au nombre de 7, auxquelles il faut ajouter une commission ad hoc « Pilotage et Accompagnement de la Recherche ». Les commissions scientifiques spécialisées sont composées pour moitié de membres élus par les personnels propres de l'Institut et les personnes qui contribuent aux activités de ce dernier, et pour moitié de membres nommés par le président de l'Institut. Les CSS assurent l'évaluation des hommes et des laboratoires, et proposent une politique de développement.

### LES COMMISSIONS SCIENTIFIQUES SPÉCIALISÉES (CSS) – MANDATURE 2022-2027

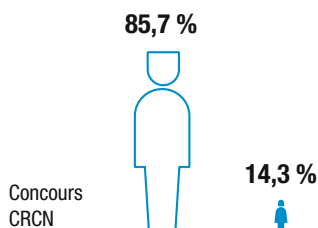
CSS1 – Biologie cellulaire, moléculaire et structurale  
 CSS2 – Cancérologie, maladies génétiques  
 CSS3 – Physiologie et physiopathologie des grands systèmes  
 CSS4 – Neurosciences  
 CSS5 – Immunologie, microbiologie, infection  
 CSS6 – Santé publique, santé des populations  
 CSS7 – Technologies pour la Santé

### Part des femmes dans la composition des jurys

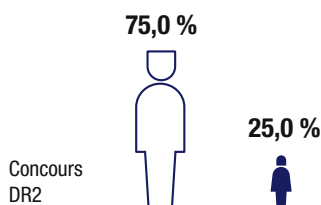
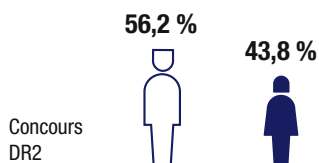
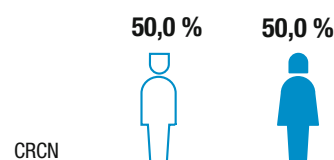
Répartition par sexe des membres du jury (présidents inclus)  
 Présélection & Admissibilité



Répartition par sexe de la présidence des jurys de concours  
 \* La présidence des jurys d'admission CR et DR est assurée par le PDG de l'Inserm

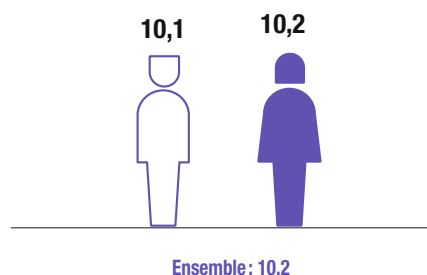


Répartition par sexe du jury d'admission  
 \* hors PDG



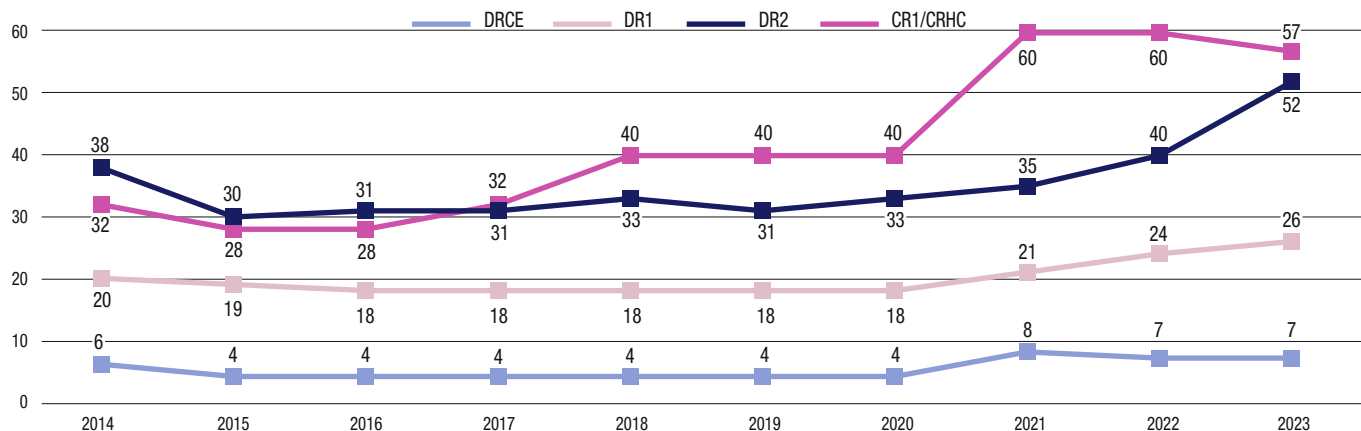
### Durée moyenne entre deux promotions

La durée moyenne entre deux promotions (en années) est établie sur la base des agents promus durant l'année 2023 et ayant déjà eu une promotion antérieurement (toutes promotions confondues, hors recrutement).



# Recrutements et promotions

## Historique des promotions



## Promotion des chargés de recherche hors classe

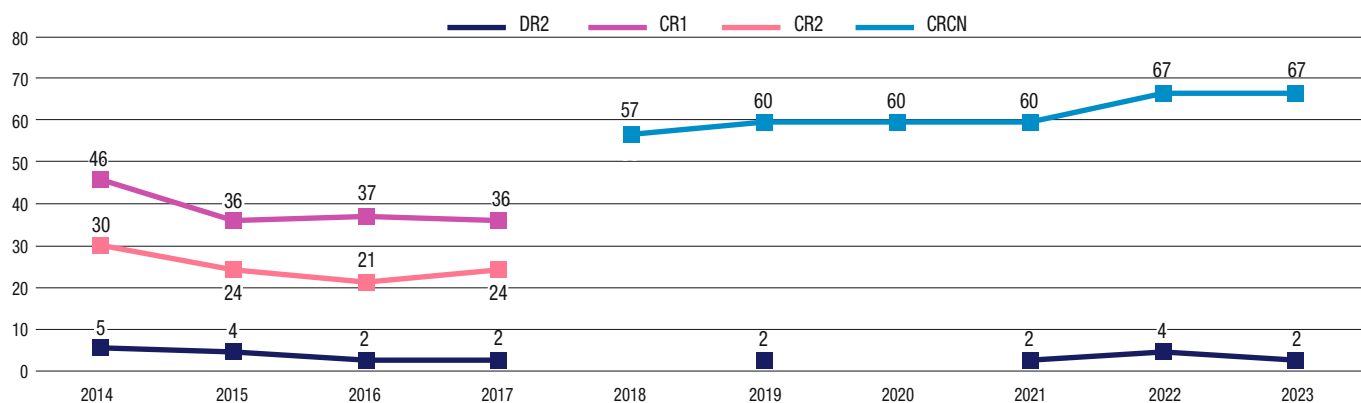
CRCN Inserm promouvables	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Nombre de CRCN promouvables</b>	<b>489</b>	<b>491</b>	<b>980</b>
Âge moyen	48,3	48,2	<b>48,2</b>
Âge minimum	36,0	34,8	<b>34,8</b>
Âge maximum	66,0	66,0	<b>66,0</b>
<b>CRCN Inserm promus</b>			
<b>Nombre de CRCN promus</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>57</b>
Âge moyen	53,8	56,0	<b>55,0</b>
Âge minimum	43,5	50,2	<b>43,5</b>
Âge maximum	65,7	64,2	<b>65,7</b>
Âge calculé au 31/12/2023			
<b>Ancienneté dans le 10<sup>e</sup> échelon du grade de CRCN au 31/12/2022 (promus 2023)*</b>			
Ancienneté moyenne	6,7	7,4	<b>7,1</b>
Ancienneté minimum	0,8	0,5	<b>0,5</b>
Ancienneté maximum	15,5	16,3	<b>16,3</b>

\* 3 hommes promus se trouvaient au 7<sup>e</sup> échelon

## Agents promouvables et promus par grade en 2023

Changement de grade au choix		Hommes	Femmes	Ensemble
Directeurs de recherche de classe exceptionnelle	Promouvables	133	71	<b>204</b>
	Promus (après avis CSS)	4	3	<b>7</b>
	Promus / Promouvables	3,0 %	4,2 %	<b>3,4 %</b>
Directeurs de recherche de 1 <sup>re</sup> classe	Promouvables	292	201	<b>493</b>
	Promus (après avis CSS)	15	11	<b>26</b>
	Promus / Promouvables	5,1 %	5,5 %	<b>5,3 %</b>
Chargés de recherche hors classe	Promouvables	489	491	<b>980</b>
	Promus (après avis CSS)	27	30	<b>57</b>
	Promus / Promouvables	5,5 %	6,1 %	<b>5,8 %</b>
<b>Concours</b>				
Directeurs de recherche de 2 <sup>e</sup> classe	Promouvables	590	628	<b>1218</b>
	Promus	26	26	<b>52</b>
	Promus / promouvables	4,4 %	4,1 %	<b>4,3 %</b>

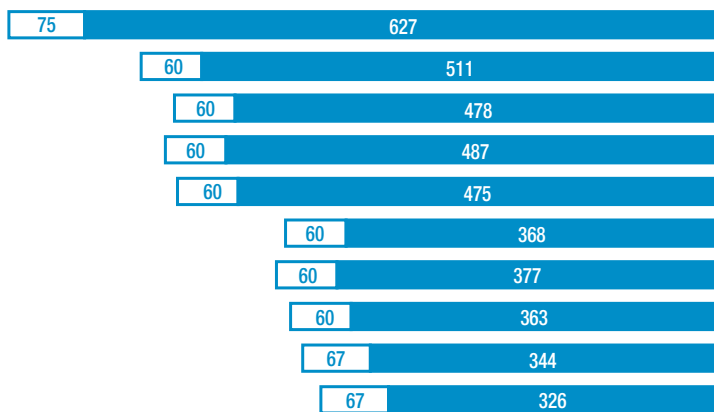
## Historique des recrutements réalisés



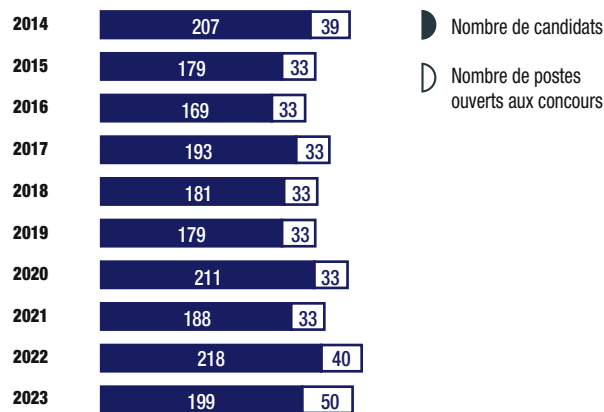


### Évolution du nombre de candidats depuis 2013

Aux concours de CRCN

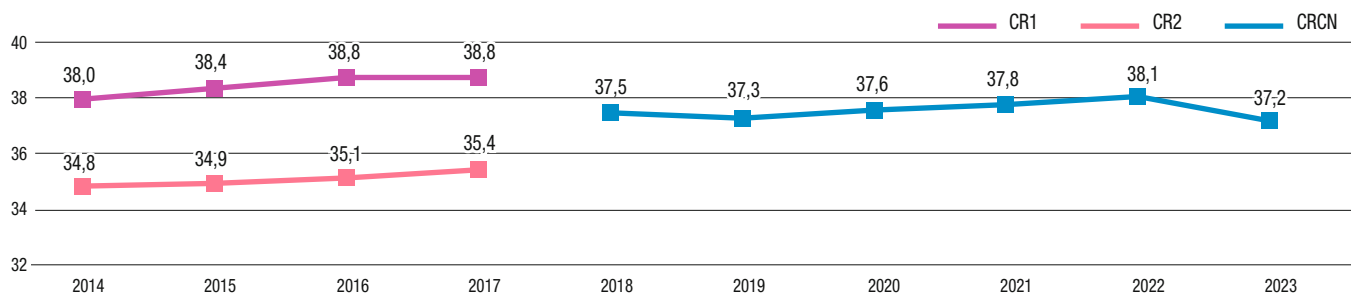


Aux concours de DR2



En 2023 :  
=> 4 candidats se sont présentés à la fois en CRCN et en DR2 et sont donc comptabilisés au titre de CR et de DR2.

### Évolution de l'âge moyen des candidats aux concours de chargés de recherche



Âge moyen calculé au 31 décembre de l'année du concours.

### Taux de pression 2014-2023

Session	DR2			CR1/CRCN*			CR2			Nbre de candidatures	Nbre de candidats
	Nb postes	Cdtures	Tx pression	Nb postes	Cdtures	Tx pression	Nb postes	Cdtures	Tx pression		
2014	39	259	6,6	45	553	12,3	30	674	22,5	1 486	738
2015	33	232	7,0	36	434	12,1	24	530	22,1	1 196	827
2016	33	208	6,3	36	401	11,1	24	508	21,2	1 117	685
2017	33	252	7,6	36	378	10,5	24	483	20,1	1 113	639
2018	33	232	7,0	60	733	12,2				965	666
2019	33	244	7,4	60	556	9,3				800	656
2020	33	287	8,7	60	601	10,0				888	545
2021	33	284	8,6	60	569	9,5				853	587
2022	40	319	8,0	67	553	8,3				872	549
2023	50	283	5,7	67	521	7,8				804	525

\* CRCN à compter de 2018.

# Recrutements et promotions

## Bilan des candidatures aux concours de directeurs et chargés de recherche

Emplois/CSS	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidatures			Taux de pression (en %)	Nombre de candidatures présélectionnées			Taux de présélection (en %)	Nombre de candidatures admissibles		
		Hommes	Femmes	Ensemble		Hommes	Femmes	Ensemble		Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Directeurs de recherche 2<sup>e</sup> classe</b>												
CSS1	9	39	14	53	5,9	14	7	21	39,6	13	7	20
CSS2	7	30	22	52	7,4	16	10	26	50,0	16	10	26
CSS3	10	34	29	63	6,3	12	18	30	47,6	12	18	30
CSS4	8	22	17	39	4,9	7	10	17	43,6	7	10	17
CSS5	6	15	21	36	6,0	9	11	20	55,6	9	11	20
CSS6	4	2	11	13	3,3	1	7	8	61,5	1	7	8
CSS7	5	17	8	25	5,0	8	3	11	44,0	7	3	10
CPAR	1		2	2	2,0		2	2	100		1	1
<b>Total DR2</b>	<b>50</b>	<b>159</b>	<b>124</b>	<b>283</b>	<b>5,7</b>	<b>67</b>	<b>68</b>	<b>135</b>	<b>47,7</b>	<b>65</b>	<b>67</b>	<b>132</b>
Rapport en %		56,2 %	43,8 %	100 %		49,6 %	50,4 %	100 %		49,2 %	50,8 %	100%
<b>Chargés de recherche de classe normale</b>												
CSS1	11	54	50	104	9,5	19	12	31	29,8	15	7	22
CSS2	10	34	45	79	7,9	18	15	33	41,8	17	14	31
CSS3	13	35	45	80	6,2	13	20	33	41,3	13	20	33
CSS4	10	35	32	67	6,7	14	12	26	38,8	14	12	26
CSS5	9	24	31	55	6,1	12	16	28	50,9	7	10	17
CSS6	7	16	31	47	6,7	7	14	21	44,7	7	14	21
CSS7	7	48	41	89	12,7	16	12	28	31,5	16	12	28
<b>Total CRCN</b>	<b>67</b>	<b>246</b>	<b>275</b>	<b>521</b>	<b>7,8</b>	<b>99</b>	<b>101</b>	<b>200</b>	<b>38,4</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>178</b>
Rapport en %		47,2 %	52,8 %	100 %		49,5 %	50,5 %	100 %		50,0 %	50,0 %	100%
<b>TOTAL GÉNÉRAL CR + DR</b>	<b>117</b>	<b>405</b>	<b>399</b>	<b>804</b>	<b>6,9</b>	<b>166</b>	<b>169</b>	<b>335</b>	<b>41,7</b>	<b>154</b>	<b>156</b>	<b>310</b>
Rapport en %		50,4 %	49,6 %	100 %		49,6 %	50,4 %	100 %		49,7 %	50,3 %	100%

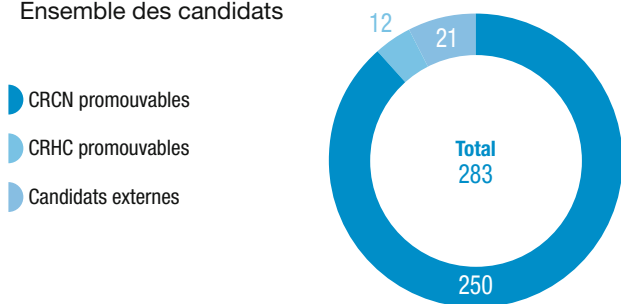
### Candidats aux concours de DR2 et nombre de CR promouvables

CR promouvables\*

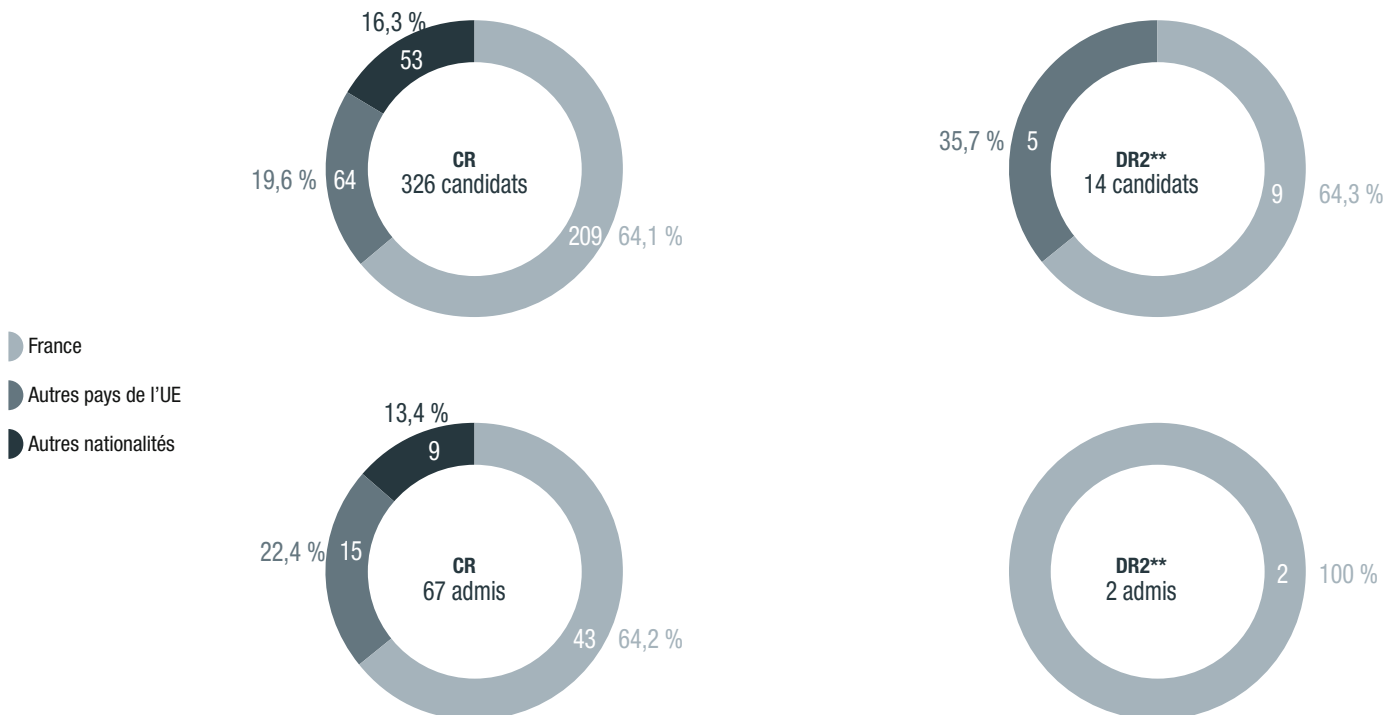
		CRCN	CRHC
<b>Promouvables</b>			
<b>Candidats</b>	Avec l'ancienneté requise	250	12
	Demande d'autorisation exceptionnelle à concourir		
	<b>TOTAL</b>	<b>250</b>	<b>12</b>
<b>Lauréats</b>	Avec l'ancienneté requise	52	
	Autorisation exceptionnelle à concourir		
	<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	

\*CR totalisant 3 ans d'ancienneté à la clôture des inscriptions (20/02/2023)

#### Ensemble des candidats



#### Nationalité des candidats et des admis\*



\* 3 candidats (externes) se sont présentés à la fois en CR et DR2 et sont donc comptabilisés 2 fois.

\*\* Ne sont comptabilisés que les DR2 externes.

# Recrutements et promotions

## Ancienneté post-doctorale moyenne des chargés de recherche admis par CSS

(en années - ancienneté calculée au 31/12/2023)

Emplois/CSS	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Chargés de recherche de classe normale</b>			
CSS1	8,8	8,1	8,5
CSS2	9,6	12,7	11,2
CSS3	9,2	10,9	10,1
CSS4	9,9	9,0	9,6
CSS5	9,4	10,6	10,0
CSS6	4,8	9,1	6,6
CSS7	6,5	8,5	7,1
<b>ANCIENNETÉ MOYENNE CRCN</b>	<b>8,5</b>	<b>10,1</b>	<b>9,2</b>
<b>Ancienneté minimum CRCN</b>	<b>2,1</b>	<b>6,3</b>	<b>2,1</b>
<b>Ancienneté maximum CRCN</b>	<b>15,6</b>	<b>19,1</b>	<b>19,1</b>

## Âge moyen des admis par CSS

(âge calculé au 31/12/2023)

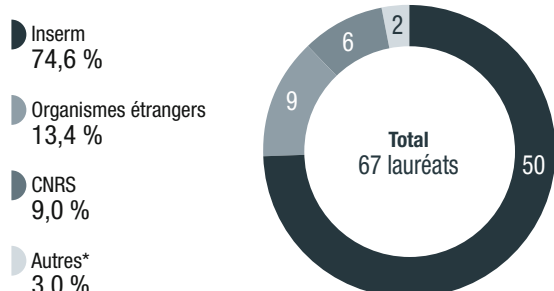
CSS	DR2			CRCN		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
CSS1	48,6	44,3	47,3	37,4	36,8	37,2
CSS2	46,5	48,8	47,3	37,3	40,8	39,0
CSS3	47,6	47,6	47,6	37,1	39,3	38,3
CSS4	44,9	44,8	44,8	39,8	39,1	39,6
CSS5	49,0	48,9	49,0	38,8	40,2	39,5
CSS6	44,8	51,8	50,1	34,3	38,7	36,2
CSS7	44,7	51,2	46,9	36,1	37,6	36,5
CPAR		49,2	49,2			
<b>MOYENNE</b>	<b>47,0</b>	<b>47,8</b>	<b>47,4</b>	<b>37,5</b>	<b>39,1</b>	<b>38,2</b>
<b>Minimum</b>	<b>39,5</b>	<b>38,7</b>	<b>38,7</b>	<b>30,2</b>	<b>33,6</b>	<b>30,2</b>
<b>Maximum</b>	<b>58,9</b>	<b>57,6</b>	<b>58,9</b>	<b>45,4</b>	<b>45,8</b>	<b>45,8</b>

## Ancienneté moyenne dans le corps des CR admis aux concours de DR2

(en années - ancienneté calculée à la clôture du dépôt des dossiers de candidature - 20/02/2023)

CSS	Hommes	Femmes	Ensemble
CSS1	9,6	10,6	9,9
CSS2	9,0	15,3	11,7
CSS3	11,8	15,1	13,5
CSS4	11,1	8,8	9,6
CSS5	13,3	10,3	11,6
CSS6	14,2	14,2	14,2
CSS7	7,6	13,3	9,5
CPAR		9,6	9,6
<b>ANCIENNETÉ MOYENNE</b>	<b>10,4</b>	<b>12,2</b>	<b>11,3</b>
<b>Ancienneté minimum</b>	<b>3,1</b>	<b>3,4</b>	<b>3,1</b>
<b>Ancienneté maximum</b>	<b>20,4</b>	<b>23,0</b>	<b>23,0</b>

## Laboratoires d'origine des admis



\* Laboratoire privé, IRD

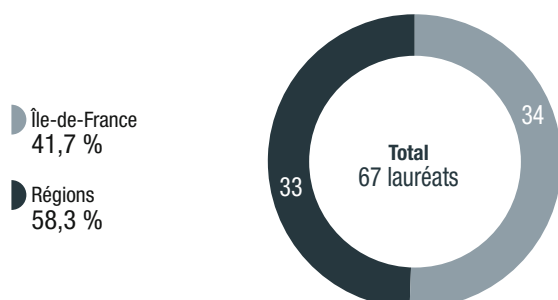
## Répartition des laboratoires d'origine à l'étranger

Origine	Nombre
Espagne	1
Etats-Unis	2
Irlande	1
Royaume-Uni	4
Suisse	1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>

## Affectation des admis aux concours de chargés de recherche

Emplois/CSS	Affectation géographique		TOTAL
	Île-de-France	Régions	
<b>Chargés de recherche de classe normale</b>			
CSS1	6	5	11
CSS2	6	4	10
CSS3	8	5	13
CSS4	4	6	10
CSS5	5	4	9
CSS6	4	3	7
CSS7	1	6	7
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>67</b>
Rapport en %	50,7 %	49,3 %	100 %

## Affectation géographique

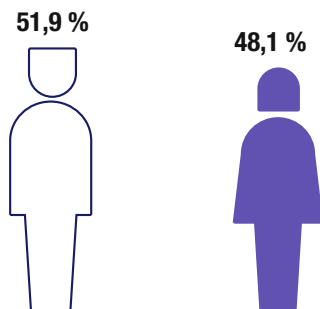


# Recrutements et promotions

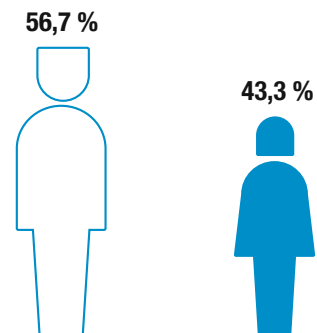
## Bilan des recrutements aux concours de directeurs et chargés de recherche

Emplois/CSS	Admissions sur liste principale			Recrutements		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Directeurs de recherche 2<sup>e</sup> classe</b>						
CSS1	6	3	9	7	3	10
CSS2	4	3	7	5	3	8
CSS3	5	5	10	5	5	10
CSS4	3	5	8	3	5	8
CSS5	3	3	6	3	4	7
CSS6	1	3	4	1	3	4
CSS7	4	1	5	4	2	6
CPAR		1	1		1	1
<b>Total DR2</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>54</b>
Rapport en %	52,0 %	48,0 %	100 %	51,9 %	48,1 %	100 %
<b>Chargés de recherche de classe normale</b>						
CSS1	6	5	11	6	5	11
CSS2	5	5	10	5	5	10
CSS3	6	7	13	6	7	13
CSS4	6	4	10	7	3	10
CSS5	5	4	9	5	4	9
CSS6	4	3	7	4	3	7
CSS7	5	2	7	5	2	7
<b>Total CRCN</b>	<b>37</b>	<b>30</b>	<b>67</b>	<b>38</b>	<b>29</b>	<b>67</b>
Rapport en %	55,2 %	44,8 %	100 %	56,7 %	43,3 %	100 %
<b>TOTAL GÉNÉRAL CR + DR</b>	<b>63</b>	<b>54</b>	<b>117</b>	<b>66</b>	<b>55</b>	<b>121</b>
Rapport en %	53,8 %	46,2 %	100 %	54,5 %	45,5 %	100 %

DR2



CRCN



## Représentation des médecins et pharmaciens

Catégorie professionnelle	Médecins	%	Pharmaciens	%	Autres candidatures	%	TOTAL
<b>2019</b>							
<b>Candidatures</b>							
CRCN	8	1,4	11	2,0	537	96,6	<b>556</b>
<b>Présélectionnés</b>							
CRCN	4	2,2	6	3,3	171	94,5	<b>181</b>
<b>Admis</b>							
CRCN			3	5,0	57	95,0	<b>60</b>
<b>2020</b>							
<b>Candidatures</b>							
CRCN	9	1,5	19	3,1	575	95,4	<b>603</b>
<b>Présélectionnés</b>							
CRCN	1	0,5	5	2,7	179	96,8	<b>185</b>
<b>Admis</b>							
CRCN			1	1,6	60	98,4	<b>61</b>
<b>2021</b>							
<b>Candidatures</b>							
CRCN	10	1,8	20	3,5	539	94,7	<b>569</b>
<b>Présélectionnés</b>							
CRCN	5	2,8	7	4,0	165	93,2	<b>177</b>
<b>Admis</b>							
CRCN	1	1,7	2	3,3	57	95,0	<b>60</b>
<b>2022</b>							
<b>Candidatures</b>							
CRCN	15	2,7	23	4,2	515	93,1	<b>553</b>
<b>Présélectionnés</b>							
CRCN	7	3,6	8	4,1	180	92,3	<b>195</b>
<b>Admis</b>							
CRCN	2	3,0	1	1,5	64	95,5	<b>67</b>
<b>2023</b>							
<b>Candidatures</b>							
CRCN	20	3,8	31	6,0	470	90,2	<b>521</b>
<b>Présélectionnés</b>							
CRCN	5	2,5	9	4,5	186	93,0	<b>200</b>
<b>Admis</b>							
CRCN	2	3,0	4	6,0	61	91,0	<b>67</b>

# Recrutements et promotions

## Concours et promotions ingénieurs et techniciens

### Historique des postes ouverts aux concours externes 2014-2023

Grade	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
IRHC							1		1	1
IR2	13	11	11	11	11	11	11	14	16	21
IE2 / IECN	24	17	17	17	17	17	17	21	25	30
AI	26	16	16	16	16	16	16	21	27	28
T	33	27	27	27	27	27	27	27	27	17
AT	4	4	4	4	4	4	4			
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>76</b>	<b>83</b>	<b>96</b>	<b>97</b>

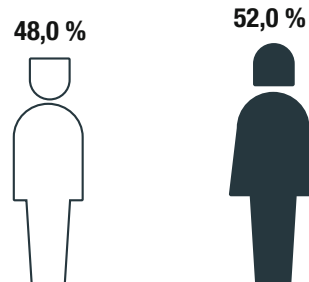
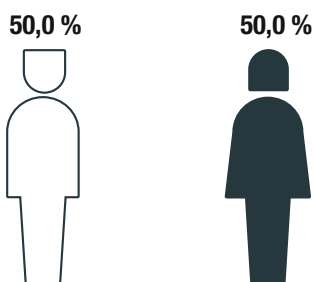
### Taux de renouvellement des ingénieurs et techniciens 2014-2023 (en %)

Corps	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
IR	3,05	2,51	2,48	2,43	2,38	2,33	2,51	2,85	3,31	4,04
IE	3,25	2,25	2,23	2,22	2,24	2,15	2,12	2,59	2,98	3,55
AI	5,02	2,95	2,87	2,86	2,89	2,93	2,91	3,79	4,75	4,93
<b>Total Ingénieurs</b>	<b>3,74</b>	<b>2,53</b>	<b>2,50</b>	<b>2,47</b>	<b>2,48</b>	<b>2,43</b>	<b>2,46</b>	<b>3,02</b>	<b>3,59</b>	<b>4,09</b>
T	3,20	2,63	2,66	2,66	2,72	2,74	2,84	2,92	3,04	2,04
AT	2,89	3,38	3,73	3,97	4,50	4,53	5,07			
<b>Total Techniciens</b>	<b>3,17</b>	<b>2,71</b>	<b>2,76</b>	<b>2,78</b>	<b>2,87</b>	<b>2,89</b>	<b>3,01</b>	<b>2,74</b>	<b>2,90</b>	<b>1,93</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3,51</b>	<b>2,60</b>	<b>2,60</b>	<b>2,59</b>	<b>2,62</b>	<b>2,60</b>	<b>2,66</b>	<b>2,92</b>	<b>3,37</b>	<b>3,42</b>

### Part des femmes dans la composition des jurys

Répartition par sexe de la composition des jurys et examens professionnels

Répartition par sexe de la présidence des jurys et examens professionnels



### Répartition des candidats aux concours externes par sexe

Cat.	Corps	Nombre de postes ouverts	Inscrits			Recevables			Admissibles			Présents à l'audition			Admis LP*			Taux de pression
			H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
A+	IR	22	55	65	120	55	62	117	22	27	49	20	22	42	10	11	21	5,6
A	IE	30	51	147	198	51	145	196	19	59	78	14	45	59	7	20	27	7,2
	AI	28	34	121	155	33	117	150	16	56	72	8	44	52	5	18	23	6,5
B	T	17	13	49	62	13	48	61	12	29	41	9	20	29	5	12	17	3,6
<b>TOTAL</b>		<b>97</b>	<b>153</b>	<b>382</b>	<b>535</b>	<b>152</b>	<b>372</b>	<b>524</b>	<b>69</b>	<b>171</b>	<b>240</b>	<b>51</b>	<b>131</b>	<b>182</b>	<b>27</b>	<b>61</b>	<b>88</b>	<b>6,0</b>

\* 8 recrutements sur liste complémentaire (3 IR, 1 IE, 2 AI et 2 T) ont également été réalisés en vue de pourvoir des concours infructueux des années antérieures ou des vacances complémentaires intervenues entre les deux sessions de concours.



## Répartition des candidats selon la région d'origine et par corps\*

Corps	Nombre de postes	Admis à concourir				Admis LP			
		Île-de-France	Régions	Étranger	TOTAL	Île-de-France	Régions	Étranger	TOTAL
IR	22	57	53	7	117	12	9		21
IE	30	83	110	3	196	14	13		27
AI	28	71	74	5	150	13	10		23
T	17	14	46	1	61	4	13		17
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>97</b>	<b>225</b>	<b>283</b>	<b>16</b>	<b>524</b>	<b>43</b>	<b>45</b>		<b>88</b>

\* Calculs effectués à partir du nombre de dossiers.

## Niveau de diplôme des candidats

Corps / Diplôme	Recevables							Admis LP							
	BAP A	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J	TOTAL	BAP A	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J	TOTAL	
<b>Ingénieurs de recherche</b>	<b>78</b>		<b>23</b>				<b>16</b>	<b>117</b>	<b>11</b>		<b>5</b>			<b>5</b>	<b>21</b>
Diplôme requis	66		17				15	98	11		4			5	20
Équivalences*	12		6				1	19			1				1
Dispense															
<b>Ingénieurs d'études</b>	<b>129</b>		<b>25</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>23</b>		<b>196</b>	<b>13</b>		<b>4</b>	<b>4</b>		<b>6</b>	<b>27</b>
Diplôme de niveau supérieur	105		22	13	4	15		159	10		4	3		6	23
Diplôme requis	9			1		4		14	1		1				2
Équivalences*	15		3	1		3		22	2						2
Dispense						1		1							
<b>Assistants ingénieurs</b>	<b>83</b>	<b>14</b>					<b>53</b>	<b>150</b>	<b>7</b>	<b>2</b>				<b>14</b>	<b>23</b>
Diplôme de niveau supérieur	68	11					19	98	7	1				4	12
Diplôme requis	8	1					17	26		1				4	5
Équivalences*	7	2					14	23						6	6
Dispense						3		3							
<b>s/Total Ingénieurs</b>	<b>290</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>92</b>		<b>463</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>4</b>		<b>25</b>	<b>71</b>
<b>Techniciens de la recherche</b>	<b>10</b>				<b>2</b>	<b>49</b>		<b>61</b>	<b>2</b>				<b>1</b>	<b>14</b>	<b>17</b>
Diplôme de niveau supérieur	8					25		33	1					7	8
Diplôme requis					1	20		21					1	6	7
Équivalences*	2					4		6	1					1	2
Dispense					1			1							
<b>s/Total Techniciens</b>	<b>10</b>				<b>2</b>	<b>49</b>		<b>61</b>	<b>2</b>				<b>1</b>	<b>14</b>	<b>17</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>300</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>141</b>		<b>524</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>39</b>	<b>88</b>

\* Équivalences diplôme et professionnelle.

## Rappel des niveaux de diplôme permettant l'accès aux concours externes

IR	Doctorat ou diplôme d'ingénieur
IE	Diplôme de niveau II (Licence, Licence pro)
AI	Diplôme de niveau III (DUT ou BTS)
T	BAC
ATP2	BEP

# Recrutements et promotions

## Analyse de la participation par corps, BAP et spécialités

BAP	Corps, emplois types, spécialités	Nbre de concours	Nbre de postes	Recevables			Admissibles			Admis LP		
				H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
<b>Ingénieurs de recherche</b>												
A	Ingénieur-e biologiste en laboratoire	1	7	24	31	55	7	10	17	3	4	7
A	Ingénieur-e biologiste en plateforme scientifique	1	4	12	11	23	6	5	11	3	1	4
E	Chef-fe de projet ou expert-e en ingénierie des systèmes d'information	1	3	3	4	7	1	2	3	1	1	2
E	Expert-e en calcul scientifique	1	2	8	2	10	5		5	2		2
E	Expert-e en information statistique	1	1	2	4	6	1	2	3		1	1
J	Responsable de l'administration et du pilotage	2	5	6	10	16	2	8	10	1	4	5
<b>s/Total Ingénieurs de recherche</b>		<b>7</b>	<b>22</b>	<b>55</b>	<b>62</b>	<b>117</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>49</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>21</b>
<b>Ingénieurs d'études</b>												
A	Ingénieur-e en expérimentation et instrumentation biologiques	1	6	18	53	71	9	14	23	3	3	6
A	Ingénieur-e en techniques biologiques	1	5	9	31	40	1	14	15	1	4	5
A	Ingénieur-e en biologie animale	1	2	3	15	18		4	4		2	2
E	Administrateur-trice des systèmes d'information	1	2	3		3	2		2	1		1
E	Ingénieur-e statisticien-ne	1	2	7	11	18	4	5	9		2	2
E	Ingénieur-e en calcul scientifique	1	1	2	2	4		2	2		1	1
F	Chargé-e de communication	1	4	3	12	15	1	6	7		4	4
G	Ingénieur-e de prévention des risques	1	1		4	4		4	4			
J	Chargé-e d'appui au projet de recherche	1	2		3	3		2	2		1	1
J	Chargé-e du développement des ressources humaines	1	2	2	10	12	1	4	5	1	1	2
J	Chargé-e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	1	2	2	2	4	1	2	3	1	1	2
J	Chargé-e des affaires juridiques	1	1	2	2	4		2	2		1	1
<b>s/Total Ingénieurs d'études</b>		<b>12</b>	<b>30</b>	<b>51</b>	<b>145</b>	<b>196</b>	<b>19</b>	<b>59</b>	<b>78</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>27</b>
<b>Assistants ingénieurs</b>												
A	Assistant-e ingénieur-e en biologie, sciences de la vie et de la terre	1	4	6	37	43	1	11	12		3	3
A	Assistant-e ingénieur-e en centre d'expérimentation animale	1	1		4	4		2	2		1	1
A	Assistant-e ingénieur-e en expérimentation et instrumentation biologiques	1	3	7	29	36	3	11	14	2	1	3
D	Assistant-e ingénieur-e en production, traitement de données et enquêtes	1	2	6	8	14	3	4	7	1	1	2
J	Assistant-e des ressources humaines	1	2	2	12	14	2	8	10		2	2
J	Assistant-e en gestion administrative	1	8	6	12	18	3	9	12	1	5	6
J	Assistant-e en gestion financière et comptable	1	8	6	15	21	4	11	15	1	5	6
<b>s/Total Assistants ingénieurs</b>		<b>7</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>117</b>	<b>150</b>	<b>16</b>	<b>56</b>	<b>72</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>23</b>
<b>s/Total Ingénieurs</b>		<b>26</b>	<b>80</b>	<b>139</b>	<b>324</b>	<b>463</b>	<b>57</b>	<b>142</b>	<b>199</b>	<b>22</b>	<b>49</b>	<b>71</b>
<b>Techniciens de la recherche</b>												
A	Technicien-ne biologiste	1	1		4	4		3	3		1	1
A	Technicien-ne en sciences de la vie et de la terre	1	1	1	5	6	1	3	4		1	1
G	Technicien-ne logistique	1	1	2		2	2		2	1		1
J	Gestionnaire financier-e et comptable	1	7	6	14	20	6	9	15	2	5	7
J	Technicien-ne en gestion administrative	1	7	4	25	29	3	14	17	2	5	7
<b>s/Total Techniciens</b>		<b>5</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>48</b>	<b>61</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>41</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>31</b>	<b>97</b>	<b>152</b>	<b>372</b>	<b>524</b>	<b>69</b>	<b>171</b>	<b>240</b>	<b>27</b>	<b>61</b>	<b>88</b>

## Candidats reconnus travailleurs handicapés

Historique 2014-2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Candidatures reçues	17	23	2	6	11	2	11			
Candidatures recevables	13	23	1	6	11	2	11			
Présents aux épreuves	1			1	3					
Admissibles	1	2			1	1				
Admis										
<i>Dont aménagements d'épreuves effectifs</i>	1	5			3	2				
<i>Admissibles</i>	1				1	1				
<i>Admis</i>										

## Historique des promotions des personnels ingénieurs et techniciens

Promotions de corps

Grade	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Changement de corps au choix</b>										
IR2	3	2	2	2	5	5	5	7	10	10
IECN	7	5	5	5	11	11	11	21	30	30
AI	11	6	6	6	10	10	10	21	28	28
TCN	13	9	9	9	9	9	9	7	3	3
<b>s/Total Corps au choix</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>56</b>	<b>71</b>	<b>71</b>
<b>Concours internes</b>										
IR2	5	5	5	5	11	11	11	14	17	21
IECN	11	7	7	7	17	17	17	21	25	30
AI	16	8	8	8	16	16	16	21	27	28
TCN	13	12	6	9	9	9	6	10	10	5
ATP2	3	3	2	2	3	3	3			
<b>s/Total Concours internes</b>	<b>48</b>	<b>35</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>53</b>	<b>66</b>	<b>79</b>	<b>84</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL PROMOTIONS DE CORPS</b>	<b>82</b>	<b>57</b>	<b>50</b>	<b>53</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>88</b>	<b>122</b>	<b>150</b>	<b>155</b>

# Recrutements et promotions

## Promotions de grade

Grade	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Avancement de grade au choix</b>										
IRHC					1	1	1	2	3	3
IR1	12	11	11	11	14	15	15	15	15	15
IEHC	11	8	5	5	30	30	30	30	30	30
IE1	21	17	18	18						
TCE	15	6	8	8	15	15	15	15	15	15
TCS	20	10	14	14	19	20	20	20	20	20
ATP1	15	11	9	9	9	9	7	10	6	6
ATP2	1	1	2							
<b>s/Total Grade au choix</b>	<b>95</b>	<b>64</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>88</b>	<b>90</b>	<b>88</b>	<b>92</b>	<b>89</b>	<b>89</b>
<b>Examen de sélection professionnelle</b>										
IRHC	2	3	3	3	5	4	5	5	9	9
TCE	10	7	10	10	15	15	15	15	15	15
TCS	22	13	16	16	19	19	20	20	20	20
<b>s/Total Sélection professionnelle</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>44</b>	<b>44</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL PROMOTIONS DE GRADE</b>	<b>129</b>	<b>87</b>	<b>96</b>	<b>94</b>	<b>127</b>	<b>128</b>	<b>128</b>	<b>132</b>	<b>133</b>	<b>133</b>

## Durée moyenne entre deux promotions

La durée moyenne entre deux promotions (en années) est établie sur la base des agents promus durant l'année 2023 et ayant déjà eu une promotion antérieurement (toutes promotions confondues, hors recrutement).

6,0



6,3



Ensemble : 6,2

## Changements de corps au choix

Répartition des promouvables et promus par type d'avancement

Changement de corps au choix		Hommes	Femmes	Ensemble
IR	Promouvables	258	536	794
	Promus (après avis RAN)	4	6	10
	% Promus / Promouvables	1,6 %	1,1 %	1,3 %
IE	Promouvables	102	347	449
	Promus (après avis RAN)	5	25	30
	% Promus / Promouvables	4,9 %	7,2 %	6,7 %
AI	Promouvables	211	593	804
	Promus (après avis RAN)	5	23	28
	% Promus / Promouvables	2,4 %	3,9 %	3,5 %
T	Promouvables	13	16	29
	Promus (après avis RAN)	2	1	3
	% Promus / Promouvables	15,4 %	6,3 %	10,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>PROMOUVABLES</b>	<b>584</b>	<b>1 492</b>	<b>2 076</b>
	<b>PROMUS (APRÈS AVIS RAN)</b>	<b>16</b>	<b>55</b>	<b>71</b>
	<b>% PROMUS / PROMOUVABLES</b>	<b>2,7 %</b>	<b>3,7 %</b>	<b>3,4 %</b>

## Répartition hommes/femmes des promus

Corps	Hommes	Femmes	Ensemble	Âge moyen	Ancienneté moyenne dans le corps d'origine
IR	4	6	10	53	18
IE	5	25	30	47	9
AI	5	23	28	47	18
T	2	1	3	45	8
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>55</b>	<b>71</b>	<b>48</b>	<b>14</b>

## Répartition par typologie de structure

Corps	Laboratoires	DR	Siège	TOTAL
IR	9	1		10
IE	27	1	2	30
AI	24	3	1	28
T	3			3
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>71</b>

## Répartition des promotions par métier

BAP	Famille professionnelle	Corps				TOTAL
		IR	IE	AI	T	
A	Biologie et santé, Sciences de la vie et de la terre	5	14	11	1	31
A	Expérimentation et production animales	1	1	2	1	5
B	Analyse chimique			1		1
E	Ingénierie technique et de production	1		1		2
E	Ingénierie des systèmes d'information		1			1
J	Administration et pilotage	2	3	7	1	13
J	Gestion financière et comptable		3	5		8
J	Ressources humaines	1	8	1		10
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>71</b>

## Avancements de grade au choix

Répartition des promouvables et promus par type d'avancement

Avancement de grade au choix		Hommes	Femmes	Ensemble
IRHC	Promouvables	43	44	87
	Promus (après avis RAN)	1	2	3
	% Promus / Promouvables	2,3 %	4,5 %	3,4 %
IR1	Promouvables	110	167	277
	Promus (après avis RAN)	4	11	15
	% Promus / Promouvables	3,6 %	6,6 %	5,4 %
IEHC	Promouvables	119	283	402
	Promus (après avis RAN)	8	22	30
	% Promus / Promouvables	6,7 %	7,8 %	7,5 %
TCE	Promouvables	46	135	181
	Promus (après avis RAN)	4	11	15
	% Promus / Promouvables	8,7 %	8,1 %	8,3 %
TCS	Promouvables	94	230	324
	Promus (après avis RAN)	6	14	20
	% Promus / Promouvables	6,4 %	6,1 %	6,2 %
ATP1	Promouvables	10	7	17
	Promus (après avis RAN)	4	2	6
	% Promus / Promouvables	40,0 %	28,6 %	35,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>PROMOUVABLES</b>	<b>422</b>	<b>866</b>	<b>1 288</b>
	<b>PROMUS (APRÈS AVIS RAN)</b>	<b>27</b>	<b>62</b>	<b>89</b>
	<b>% PROMUS / PROMOUVABLES</b>	<b>6,4 %</b>	<b>7,2 %</b>	<b>6,9 %</b>

## Répartition hommes/femmes des promus

Corps	Hommes	Femmes	Ensemble	Âge moyen	Ancienneté moyenne
IRHC	1	2	3	55	8
IR1	4	11	15	50	8
IEHC	8	22	30	47	9
TCE	4	11	15	55	7
TCS	6	14	20	47	11
ATP1	4	2	6	40	4
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>62</b>	<b>89</b>	<b>49</b>	<b>8</b>

## Répartition par typologie de structure

Corps	Laboratoires	DR	Siège	TOTAL
IRHC	3			3
IR1	13	1	1	15
IEHC	23	3	4	30
TCE	13		2	15
TCS	16	3	1	20
ATP1	6			6
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>89</b>

# Recrutements et promotions

## Répartition des promotions par métier

BAP	Famille professionnelle	Grade						TOTAL
		IRHC	IR1	IEHC	TCE	TCS	ATP1	
A	Biologie et santé, Sciences de la vie et de la terre	1	6	12	3	3	3	28
A	Expérimentation et production animales		1	4	2	3	3	13
B	Analyse chimique	1						1
C	Instrumentation et expérimentation		1					1
D	Production, traitement et analyse des données		1		1			2
E	Calcul scientifique		1					1
E	Ingénierie logicielle			1				1
E	Ingénierie des systèmes d'information			1				1
E	Statistiques			1				1
F	Médiation scientifique, culture et communication				2			2
G	Logistique					1		1
G	Patrimoine immobilier				1	1		2
G	Prévention			2				2
J	Administration et pilotage	1	4	5	5	3		18
J	Gestion financière et comptable			1	3	6		10
J	Ressources humaines		1	1		3		5
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>89</b>

## Concours internes

Cat.	Corps	Nbre de postes ouverts	Inscrits			Recevables			Admissibles			Présents à l'audition			Admis			Taux de pression
			H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	
A+	IR	21	47	105	152	40	102	142	22	31	53	22	31	53	11	10	21	6,7
A	IE	30	44	110	154	44	107	151	22	35	57	21	35	56	12	18	30	5,0
	AI	28	40	106	146	40	106	146	18	36	54	17	36	53	9	19	28	5,2
B	T	5	10	21	31	9	20	29	3	8	11	3	8	11	3	2	5	5,8
<b>TOTAL</b>		<b>84</b>	<b>141</b>	<b>342</b>	<b>483</b>	<b>133</b>	<b>335</b>	<b>468</b>	<b>65</b>	<b>110</b>	<b>175</b>	<b>63</b>	<b>110</b>	<b>173</b>	<b>35</b>	<b>49</b>	<b>84</b>	<b>5,6</b>

## Répartition par BAP

Corps	A	C	E	F	G	J	TOTAL
IR	13		2		1	5	21
IE	16	1	3	1		9	30
AI	14		1	1	1	11	28
T	5						5
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>84</b>

## Répartition par typologie de structure

Corps	Laboratoires	DR	Siège	TOTAL
IR	16	3	2	21
IE	21	7	2	30
AI	19	4	5	28
T	5			5
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>84</b>

## Sélection professionnelle

Cat.	Corps	Nbre de postes ouverts	Inscrits			Recevables			Présents à l'audition			Classés			Admis			Taux de pression
			H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	
A+	IRHC	9	21	27	48	21	27	48	20	24	44	5	4	9	5	4	9	5,3
B	TCE	15	7	18	25	7	18	24	7	12	19	4	8	12	4	8	12	2,0
	TCS	20	7	35	42	7	35	42	7	35	42	5	18	23	4	16	20	2,1
<b>TOTAL</b>		<b>44</b>	<b>35</b>	<b>80</b>	<b>115</b>	<b>35</b>	<b>80</b>	<b>115</b>	<b>34</b>	<b>71</b>	<b>105</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>44</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>2,8</b>

## Répartition par BAP

Corps	A	C	E	J	TOTAL
IRHC	2	1	2	4	9
TCE	9			3	12
TCS	8			12	20
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>41</b>

## Répartition par typologie de structure

Corps	Laboratoires	DR	Siège	TOTAL
IRHC	9			9
TCE	11		1	12
TCS	16	2	2	20
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>41</b>

## Recrutement direct de travailleurs handicapés par la voie contractuelle

Recrutements réalisés en 2023\*

Corps	Île-de-France	Régions	TOTAL
CR		2	2
IR		1	1
IE	3	1	4
AI	2	4	6
T	1	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>

Affectations par entité

	2019	2020	2021	2022	2023	TOTAL
Laboratoires	8	7	8	8	12	43
Délégations régionales		1	1	1	2	5
Siège		1		1	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>52</b>

\* Au titre de l'article L. 352-4 du Code général de la fonction publique.

Historique 2019-2023

	2019		2020		2021		2022		2023		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Recrutements réalisés	4	4	6	3	3	6	6	4	6	10	52
Renouvellement(s) de contrat <sup>(1)</sup>				1				1			2
Titularisations intervenues <sup>(2)</sup>	4	6	4	3	5	5	2	3	3	5	40
Prorogation(s) de contrat <sup>(3)</sup>		3						4			7
Fin de fonctions <sup>(4)</sup>								1	2	1	4

(1) Prolongation d'une année de la période contractuelle. (2) À l'issue de la période contractuelle. (3) Temps partiels, congés maternité, maladie... (4) Non titularisation, décès, démission...

Affectations par délégations régionales

Délégations	2019	2020	2021	2022	2023	TOTAL
Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	2		1	1	1	5
Occitanie Pyrénées	3		1	2	2	8
Auvergne-Rhône-Alpes		1	1		3	5
Nord-Ouest		1			1	2
Occitanie Méditerranée	1		1	1	1	4
Nouvelle-Aquitaine		1	1			2
Est		1			1	2
Grand Ouest	1				1	2
<b>s/Total Régions</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>30</b>
Paris-IDF Centre Nord		2	1	3		6
Paris-IDF Centre Est		1	2	1	3	7
Paris-IDF Sud	1	1	1	1	1	5
Siège		1		1	2	4
<b>s/Total Île-de-France</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>22</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>52</b>

Origine des recrutements directs de travailleurs handicapés

	2019	2020	2021	2022	2023	TOTAL
CDD	6	4	4	7	8	29
Vacations		2	1	2		5
CAE / Apprentissage	1	1		1	1	4
Non Inserm - inscrits au profil d'une unité Inserm		2			2	4
Externes	1		4		5	10
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>52</b>

# Emploi temporaire

## Population globale

Personnel contractuel	Chercheurs				Ingénieurs et techniciens				TOTAL	
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		PPP	ETP
	PPP	ETP	PPP	ETP	PPP	ETP	PPP	ETP		
Sur emploi			4	4,0	71	70,8	160	158,4	235	233,2
Sur dotation CIC							6	6,0	6	6,0
Sur dotation Avenir	2	2,0	1	1,0			3	3,0	6	6,0
CDD Projets nationaux	40	39,7	50	49,7	48	48,0	108	106,7	246	244,1
Doctorants Inserm Région, Doctorants et contrats de jonction École de l'Inserm Liliane Bettencourt	31	29,5	43	42,1					74	71,6
Contractuels chercheurs et ingénieurs sur crédits Inserm	3	3,0	11	11,0	5	4,6	14	14,0	33	32,6
Postes d'accueil	24	24,0	18	18,0					42	42,0
Chaires de professeur junior	7	7,0	5	5,0					12	12,0
Sur ressources propres*	565	559,4	976	968,7	358	353,1	847	827,5	2746	2708,7
Emplois aidés (apprentis et CAE)					23	23,0	31	31,0	54	54,0
<b>TOTAL</b>	<b>672</b>	<b>664,6</b>	<b>1 108</b>	<b>1 099,5</b>	<b>505</b>	<b>499,5</b>	<b>1 169</b>	<b>1 146,6</b>	<b>3 454</b>	<b>3 410,2</b>

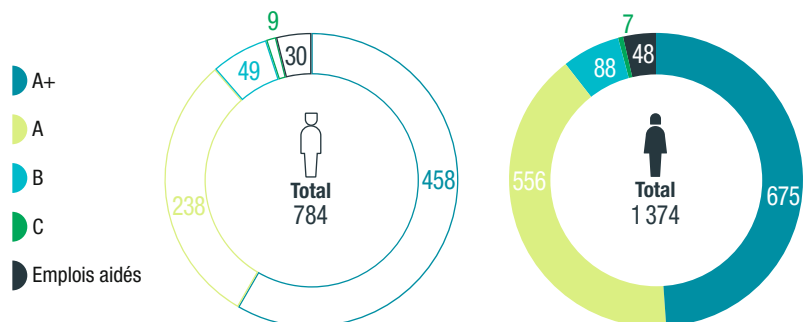
\* dont 13 apprentis

## Flux 2023

Personnel contractuel	Présents au 31/12/2022		Entrées		Sorties		Présents au 31/12/2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Sur emploi	50	134	75	150	54	120	71	164
Sur dotation CIC	1	7		3	1	4		6
Sur dotation Avenir	1	7	2	5	1	8	2	4
CDD Projets nationaux	101	168	61	108	74	118	88	158
Doctorants Inserm Région, Doctorants et contrats de jonction École de l'Inserm Liliane Bettencourt	33	58	14	12	16	27	31	43
Contractuels chercheurs et ingénieurs sur crédits Inserm	10	26	8	8	10	9	8	25
Postes d'accueil	17	19	14	5	7	6	24	18
Chaires de professeur junior	1		6	5			7	5
Sur ressources propres	811	1 626	579	1 042	467	845	923	1 823
Emplois aidés (apprentis et CAE)	18	27	25	36	20	32	23	31
<b>TOTAL</b>	<b>1 043</b>	<b>2 072</b>	<b>784</b>	<b>1 374</b>	<b>650</b>	<b>1 169</b>	<b>1 177</b>	<b>2 277</b>

## Entrées

Recrutements contractuels	Hommes	Femmes	TOTAL
Chercheurs A+	237	272	509
Doctorants A+	145	271	416
Ingénieurs et techniciens A+	76	129	205
Ingénieurs et techniciens A	234	551	785
Ingénieurs et techniciens B	47	86	133
Ingénieurs et techniciens C	9	7	16
CDD Handicap A+		3	3
CDD Handicap A	4	5	9
CDD Handicap B	2	2	4
Apprentis	30	46	76
CAE		2	2
<b>TOTAL</b>	<b>784</b>	<b>1 374</b>	<b>2 158</b>





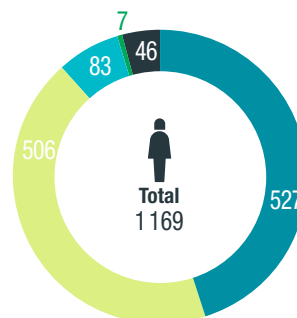
## Départs

## Départs définitifs

	Intégrations corps de fonctionnaire de l'Institut ou CDI		Fins de contrats		Démissions		Ruptures de la période d'essai		Licenciements		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Ensemble
Chercheurs A+	10	10	158	182	40	43	2				210	235	445
Doctorants A+			101	186	10	11		1			111	198	309
Ingénieurs et techniciens A+	2	6	43	56	10	29		2			55	93	148
Ingénieurs et techniciens A	14	29	153	383	29	81	7	9			203	502	705
Ingénieurs et techniciens B	4	15	26	50	4	16	1				35	81	116
Ingénieurs et techniciens C			2	6		1	1				3	7	10
CDD Handicap A+	2								1	1	3	1	4
CDD Handicap A		4										4	4
CDD Handicap B	1	1	1			1			1		3	2	5
Apprentis			24	39	1	4			1		26	43	69
CAE				2								2	2
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>65</b>	<b>508</b>	<b>904</b>	<b>94</b>	<b>186</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>649</b>	<b>1168</b>	<b>1817</b>

## Départs temporaires

En 2023, le contrat d'une apprentie a été mis en veille.



## Répartition par type de besoins

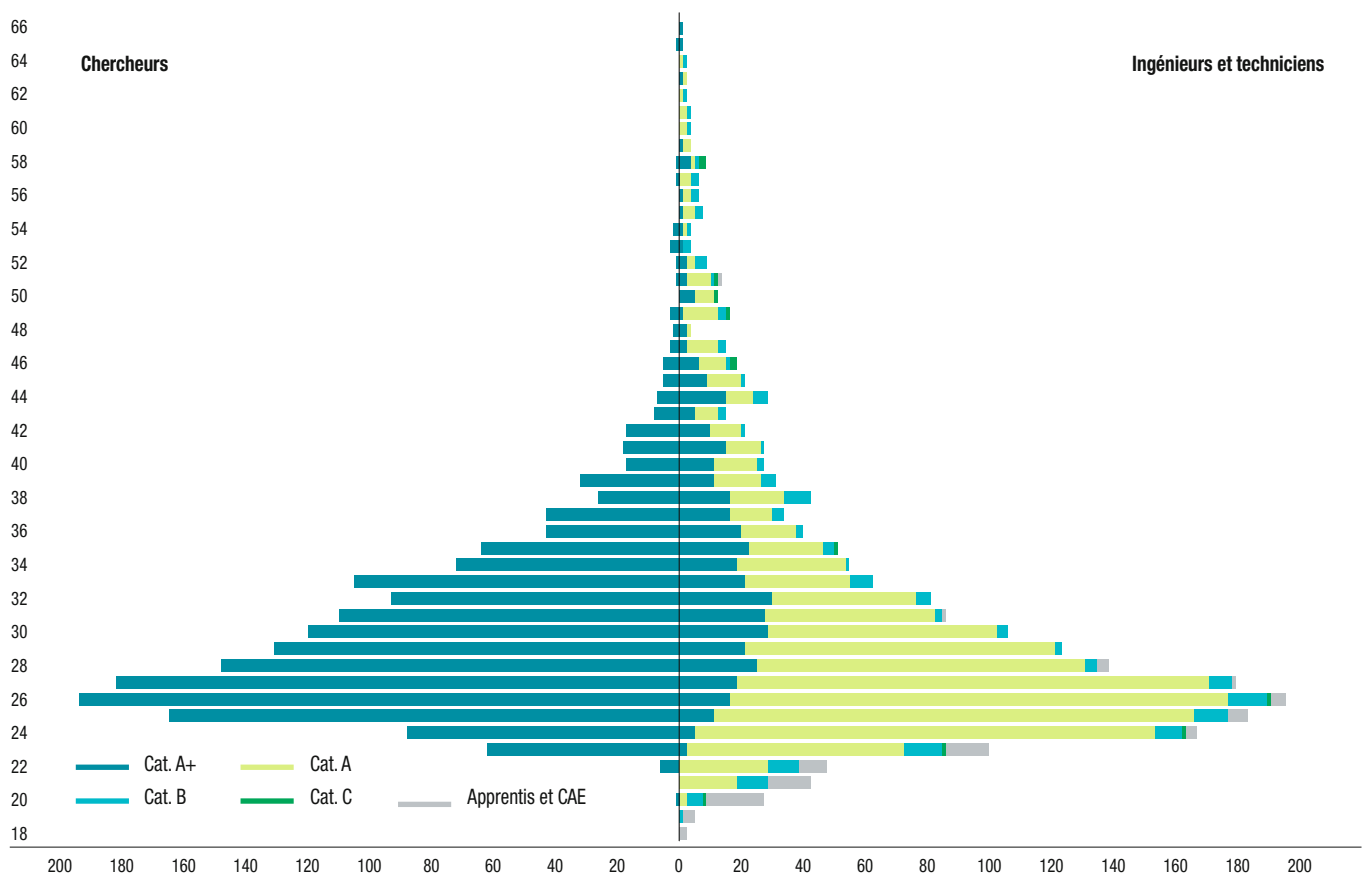
Articles de loi	Hommes			Femmes		
	PPP	ETP	dont agents à temps incomplet	PPP	ETP	dont agents à temps incomplet
Art. 332-2(2°)	44	44,0		96	93,6	
Art. 332-2(3°)	796	794,3		1545	1539,6	
Art. 332-22	8	7,0	2	15	12,8	4
Art. 332-24	8	8,0		19	18,8	2
Art. 332-3	28	17,8	28	47	26,3	45
Art. 332-6				1	1,0	
Art. 332-7	1	1,0		3	3,0	
Art. L.412 §2	252	252,0		497	497,0	
Art. L.422-3	7	7,0		5	5,0	
Art. L.352-4	6	6,0		9	9,0	
Contrat aidé	27	27,0		40	40,0	
<b>TOTAL</b>	<b>1177</b>	<b>1164,1</b>	<b>30</b>	<b>2277</b>	<b>2246,1</b>	<b>51</b>

# Emploi temporaire

## Âge moyen et médian

	Chercheurs				Ingénieurs et techniciens			
	Âge moyen		Âge médian		Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cat. A+	31,2	30,0	30,0	29,0	36,9	35,0	34,4	33,5
Cat. A					29,3	30,3	27,7	27,8
Cat. B					35,6	33,1	33,3	27,6
Cat. C					35,2	49,2	26,2	46,9
Apprentis					23,9	22,1	23,4	21,4
CAE						51,1		51,1
<b>TOTAL</b>	<b>31,2</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>	<b>29,0</b>	<b>31,4</b>	<b>31,2</b>	<b>28,9</b>	<b>28,6</b>
		<b>30,5</b>		<b>29,3</b>		<b>31,2</b>		<b>28,7</b>

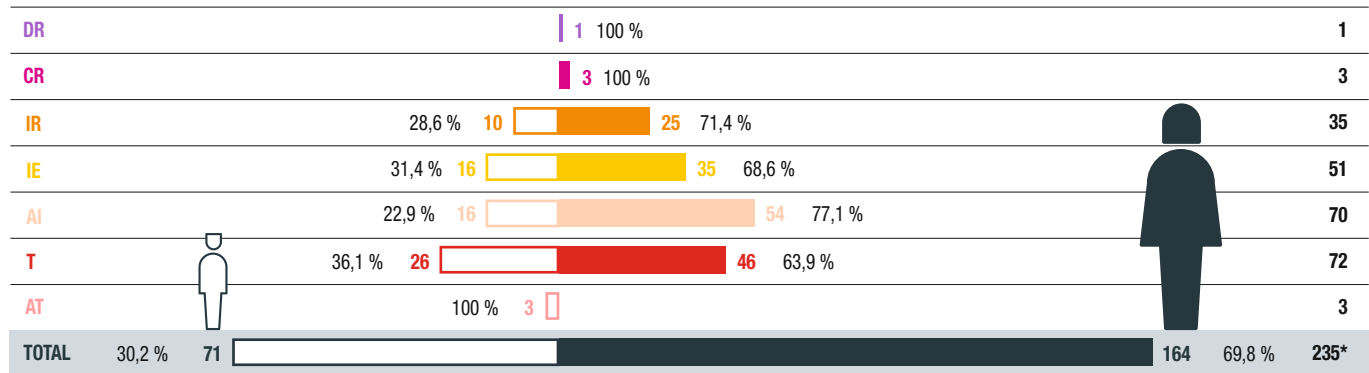
## Pyramide des âges par catégorie fonction publique



## Dispositifs d'accueil Inserm

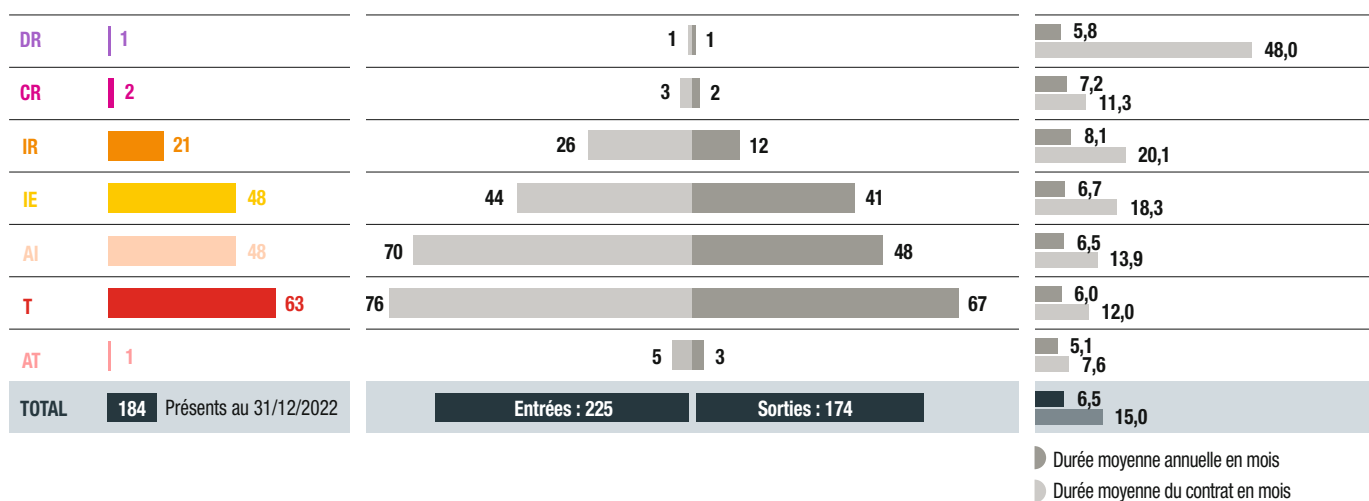
### Personnels contractuels sur emploi

Répartition hommes/femmes

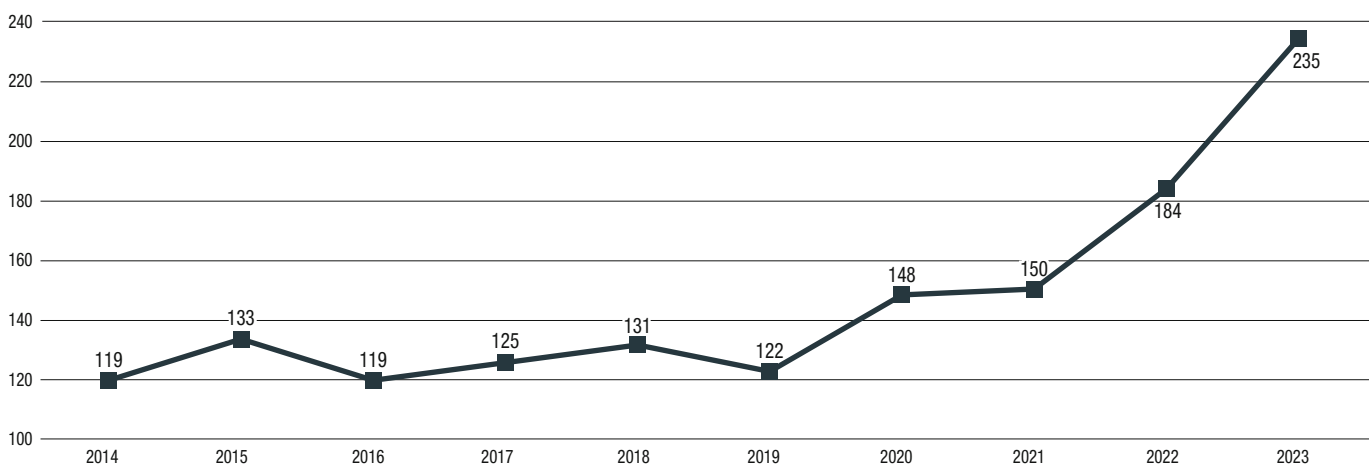


\* dont 39 contractuels ANRS-MIE

### Flux 2023



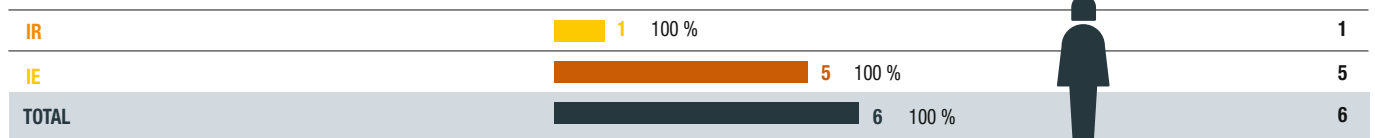
### Évolution du nombre de contractuels sur emploi



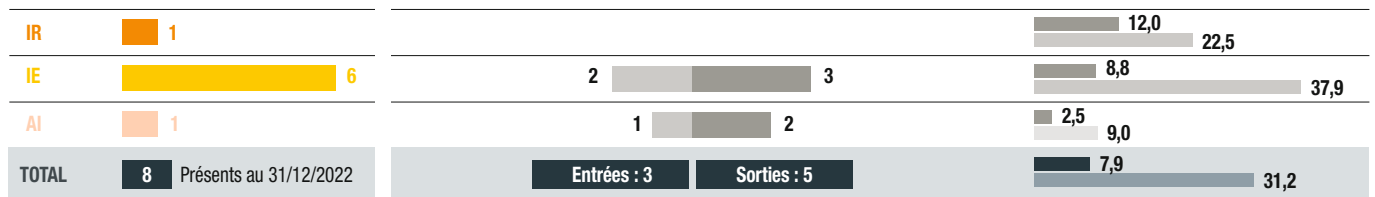
# Emploi temporaire

## Personnels contractuels sur dotation CIC

Répartition hommes/femmes



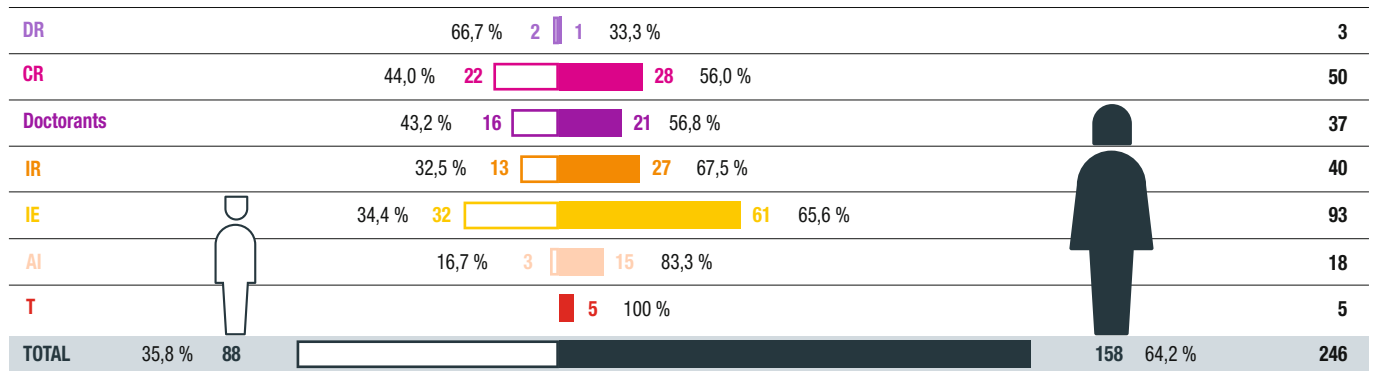
Flux 2023



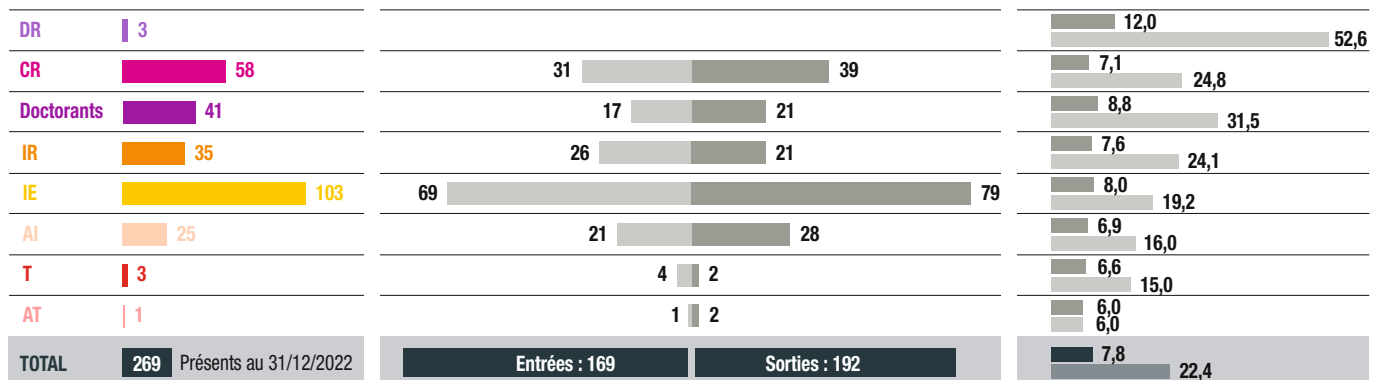
Durée moyenne annuelle en mois  
 Durée moyenne du contrat en mois

## Personnels contractuels sur projets nationaux

Répartition hommes/femmes



Flux 2023



Durée moyenne annuelle en mois  
 Durée moyenne du contrat en mois

Répartition par programme

Programme	Chercheurs	Ingénieurs et techniciens	TOTAL
ANRS-MIE	53	59	112
Cancer	23	37	60
Autres	14	60	74
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>156</b>	<b>246</b>

## Dispositifs d'accueil chercheurs

### Chaires de professeur junior (CPJ)

Prévue par la loi de programmation de la recherche, cette nouvelle voie de recrutement sur projet de recherche et d'enseignement vise à répondre à des besoins spécifiques de recherche et d'enseignement et favoriser l'attractivité internationale de l'Institut. L'Inserm propose chaque année depuis 2022, via un appel à candidatures, une dizaine de CPJ portant sur des thématiques variées : neurosciences, immunologie, bioingénierie, biotechnologies, santé publique, cancérologie...

#### Répartition hommes/femmes



#### Âge des bénéficiaires

	Hommes	Femmes	Ensemble
Âge moyen	41,0	39,5	40,4
Âge minimum	33,5	34,4	33,5
Âge maximum	48,2	53,1	53,1

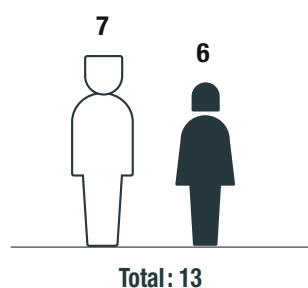
#### Nationalité et dernier lieu d'exercice

	France	Europe	États-Unis	Total
Française	5		1	6
Allemande	1	1		2
Hongroise	2			2
Italienne			1	1
Ukrainienne		1		1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

### LAURÉATS - CAMPAGNE 2023

En 2023, 18 chaires ont été proposées lors de l'appel à candidatures, 5 chaires ont été déclarées infructueuses au titre de cette campagne et sont susceptibles d'être proposées à l'appel à candidatures en 2024. Les prises de fonction des lauréats peuvent intervenir dans le courant de l'année 2024.

#### Répartition hommes/femmes



#### Âge des bénéficiaires

	Hommes	Femmes	Ensemble
Âge moyen	38,0	39,5	38,7
Âge minimum	30,9	35,2	30,9
Âge maximum	45,4	48,7	48,7

#### Nationalité et dernier lieu d'exercice

	France	Europe	États-Unis	Canada	Singapour	Total
Française	5	1	1	1	1	9
Suédoise		2				2
Russe	1					1
Indienne		1				1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>13</b>

# Emploi temporaire

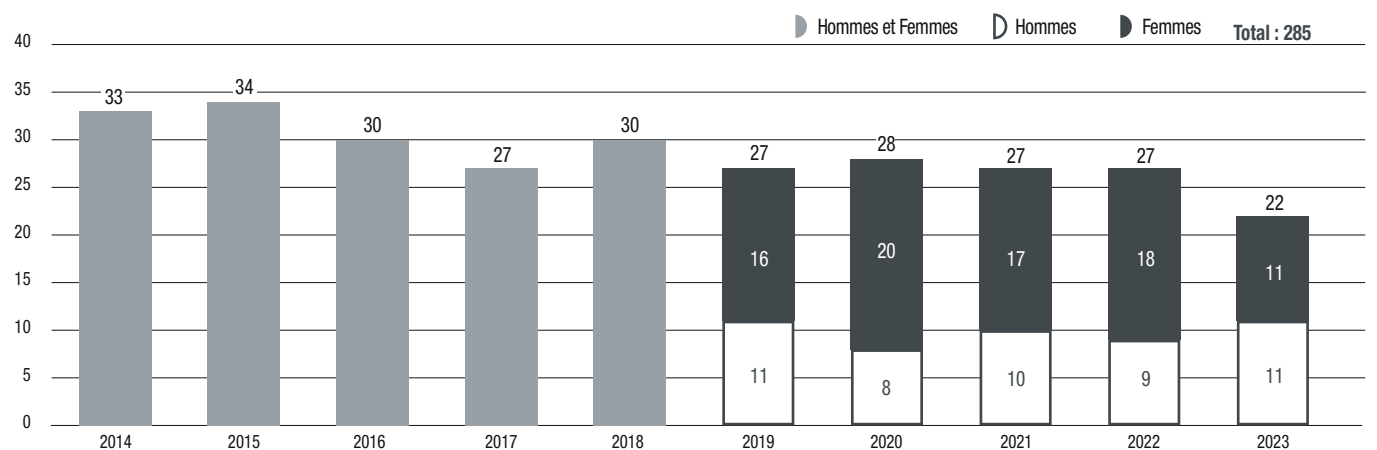
## Doctorants co-financés Inserm

L'Inserm co-finance des doctorats pour une période de trois ans en partenariat avec des régions (hors Île-de-France). Des conseillers scientifiques en région, en accord avec les Écoles doctorales et les laboratoires, proposent des laboratoires d'accueil et des candidats au co-financement à la Direction Générale de l'Inserm et au Conseil Régional. L'Inserm co-finance également deux allocations par an avec la Direction générale de l'armement et quatre avec l'Inria.

### Répartition hommes/femmes



### Historique des contrats mis en place



### PARTENARIATS AU 31 DÉCEMBRE 2023

	Nombre de doctorants
Régions	50
Inria	3
Ministères	1
DGA / AID	6
Universités	5

### CONTRATS 2023

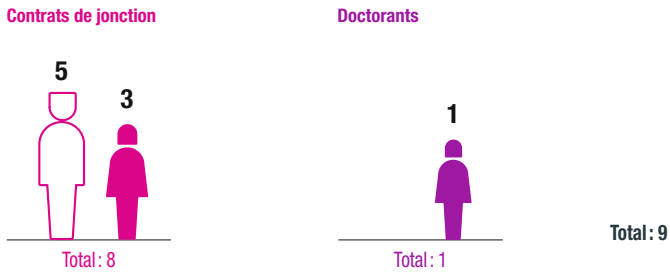
Âge	Âge	
	Hommes	Femmes
Âge moyen	25,6	25,5
Âge minimum	23,4	22,9
Âge maximum	35,9	33,5

### Nationalité

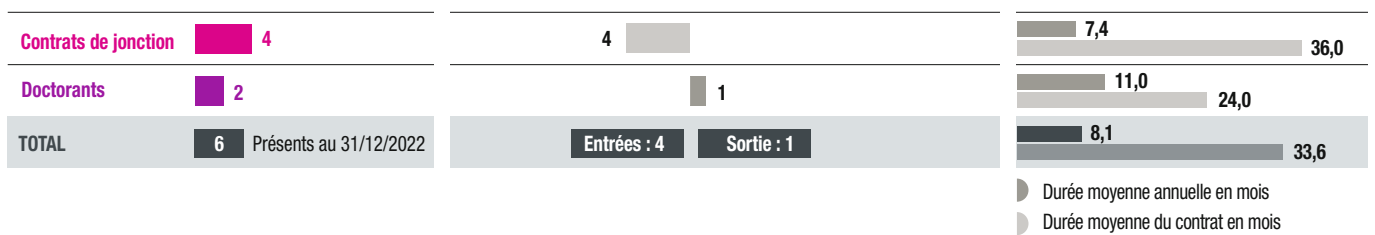
	Doctorants
Française	19
Indienne	1
Libanaise	1
Mexicaine	1

### Contractuels École de l'Inserm Liliane Bettencourt

Répartition hommes/femmes

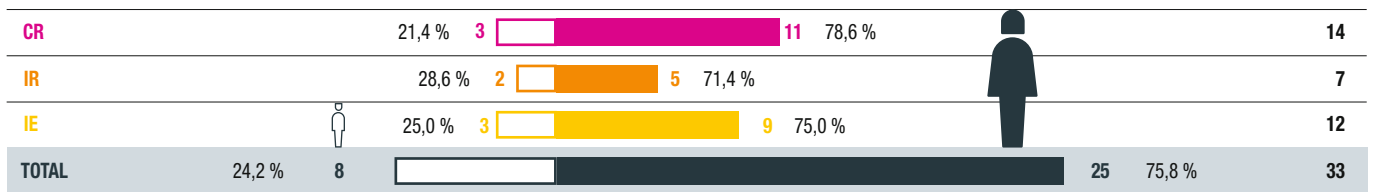


Flux 2023

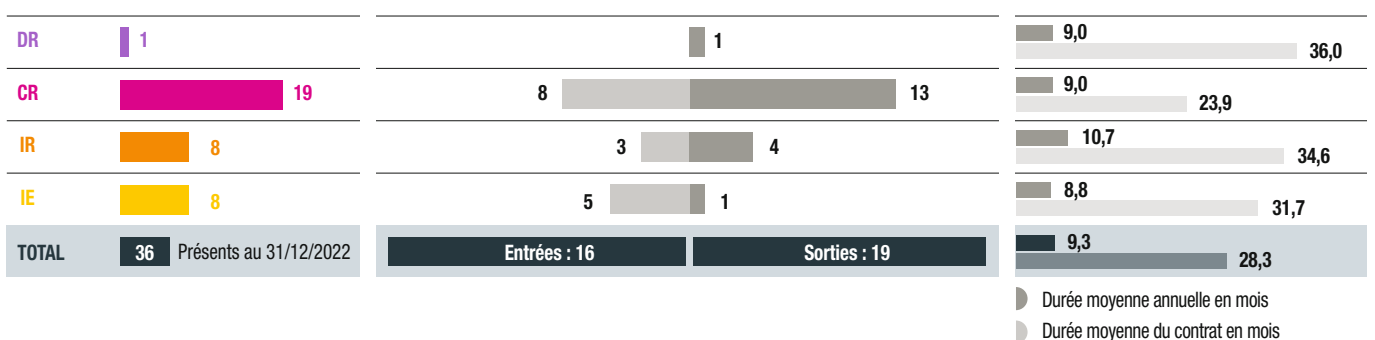


### Contractuels chercheurs et ingénieurs sur crédits Inserm

Répartition hommes/femmes



Flux 2023



Âge des contractuels

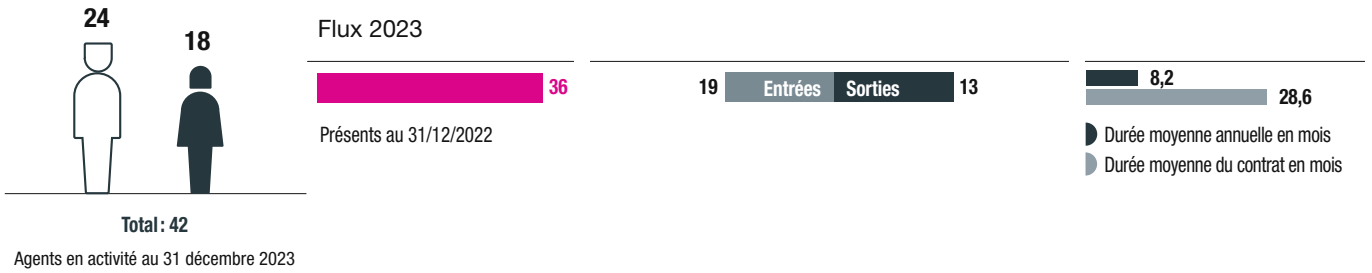
	Hommes	Femmes
Âge moyen	38,8	33,7
Âge minimum	27,6	27,2
Âge maximum	63,1	50,5

# Emploi temporaire

## Postes d'accueil

Dans le cadre de sa politique de formation à et par la recherche et de renforcement des liens entre recherche fondamentale et recherche clinique, thérapeutique et en santé publique, l'Inserm recrute sur des contrats à durée déterminée de deux ans des jeunes internes, chefs de clinique assistants, assistants hospitalo-universitaires et des vétérinaires. Depuis 2009, ces accueils peuvent également être financés par des partenaires.

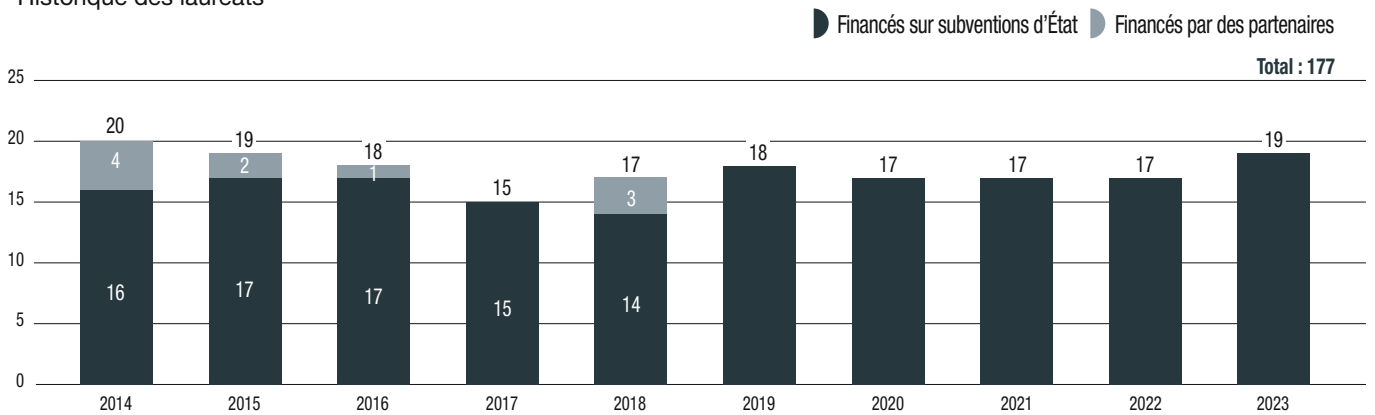
### Répartition hommes/femmes



### Âge des bénéficiaires d'un poste d'accueil

	Hommes	Femmes
Âge moyen	31,7	31,8
Âge minimum	28,1	29,3
Âge maximum	36,4	34,9

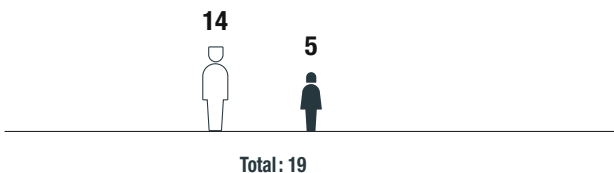
### Historique des lauréats



Il est à noter que 8 renouvellements de contrat ont été accordés au titre de 2023 en plus des 19 lauréats.

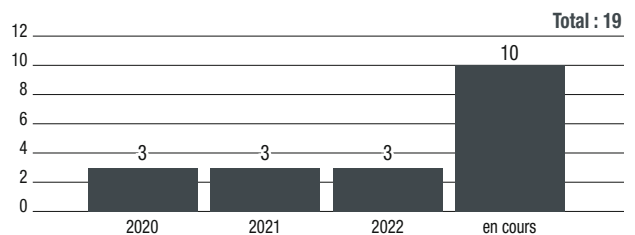
### LAURÉATS 2023 - CAMPAGNE 2023

#### Répartition hommes/femmes des lauréats

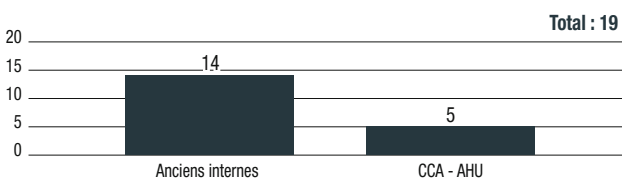


Tous les lauréats sont de nationalité française.

#### Année de soutenance de la thèse



#### Origine professionnelle

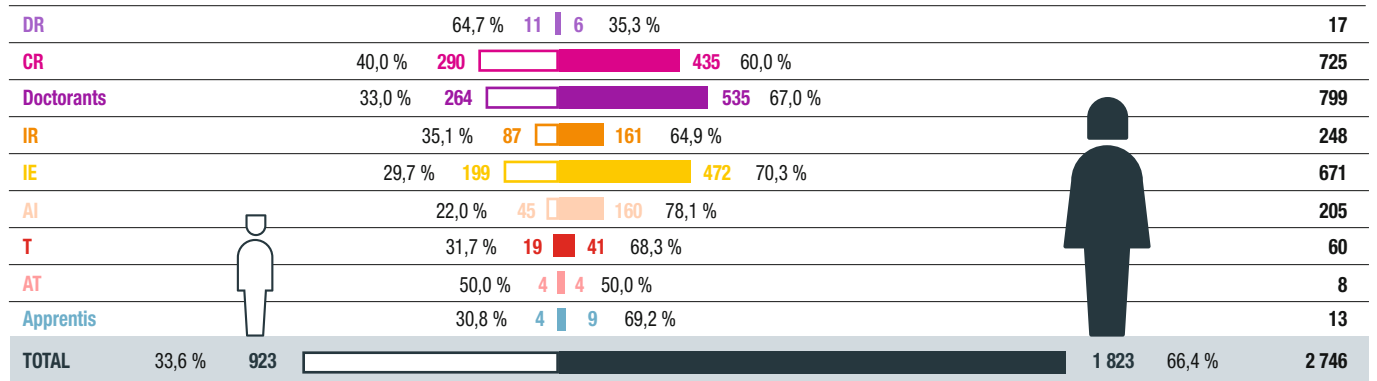




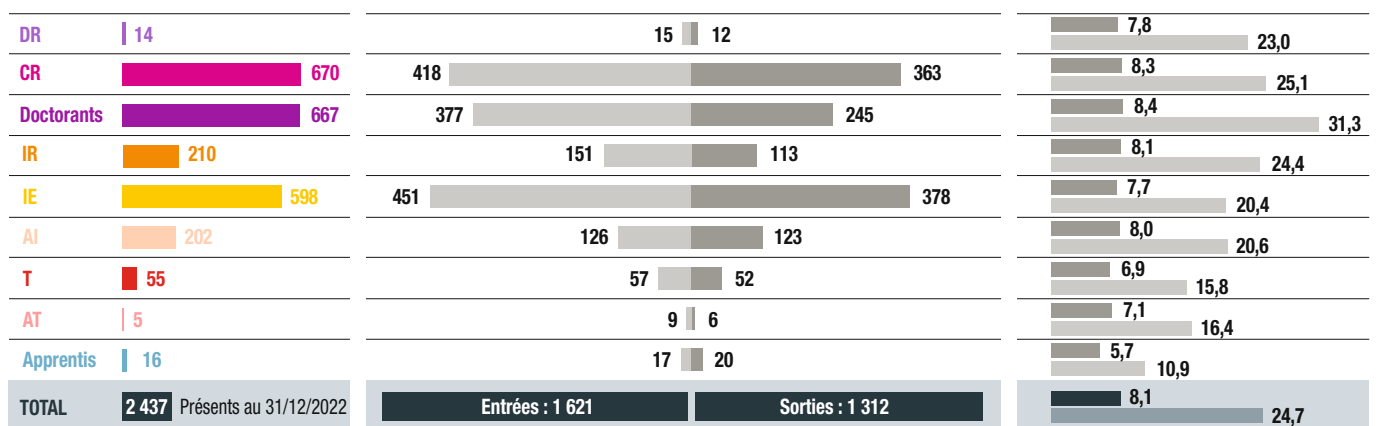
## Dispositifs d'accueil en partenariat

### Population globale

Répartition hommes/femmes



### Flux 2023



● Durée moyenne annuelle en mois  
● Durée moyenne du contrat en mois

# Emploi temporaire

## Population globale

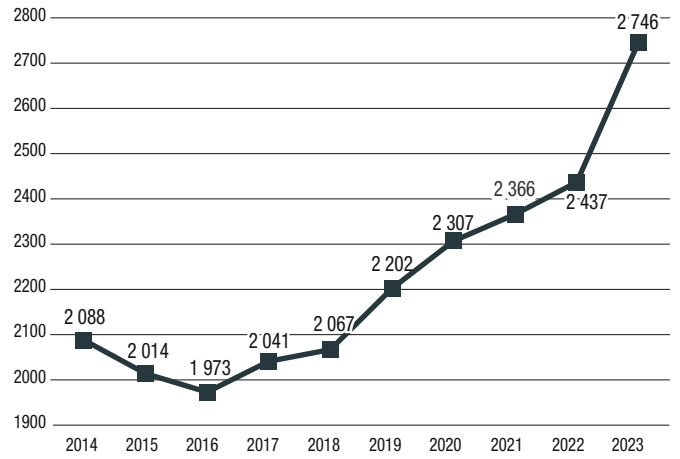
### Répartition par partenaire

Partenaire	Nombre	%
ANR	935	34,0
<i>dont Investissements d'Avenir</i>	134	4,9
Associations et fondations	726	26,4
Union européenne	387	14,2
Établissement et agences publics	391	14,2
Collectivités territoriales et EPL	106	3,9
Ministères	6	0,2
<b>s/Total Partenaires institutionnels</b>	<b>2 551</b>	<b>92,9</b>
Organismes privés*	158	5,8
Organismes étrangers**	37	1,3
<b>TOTAL</b>	<b>2 746</b>	<b>100</b>

\* Établissements privés, industries...

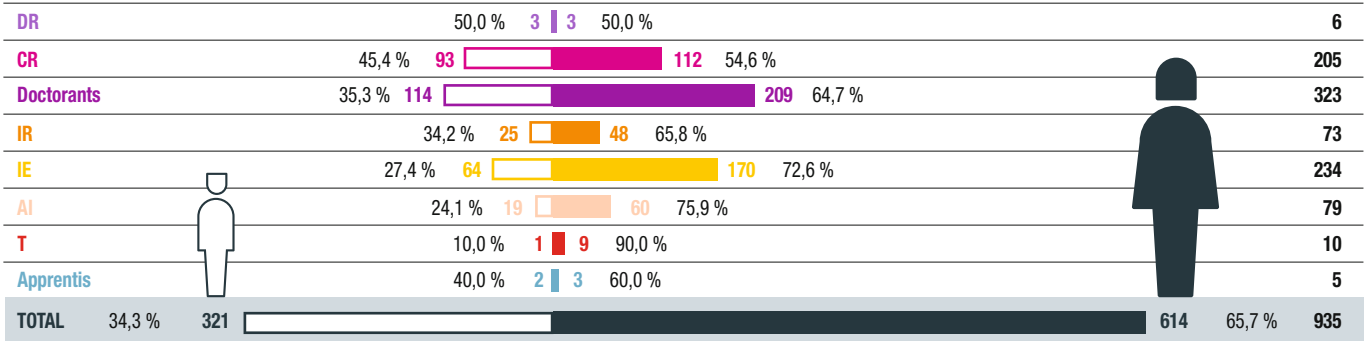
\*\* Organismes de recherche, universités et écoles, administrations.

### Évolution 2014-2023

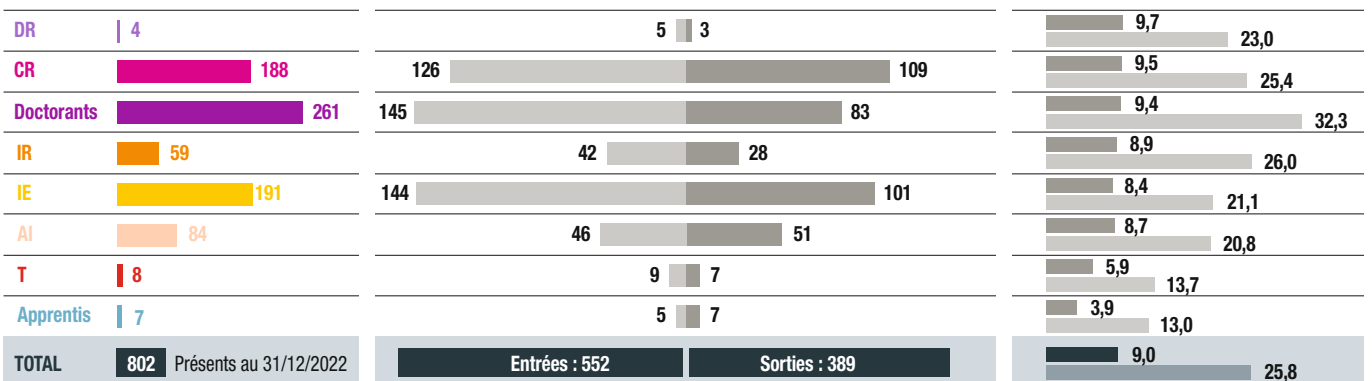


## Contrats financés par l'ANR

### Répartition hommes/femmes



### Flux 2023



● Durée moyenne annuelle en mois  
 ● Durée moyenne du contrat en mois

## Répartition des contrats par programme

Programme	Nombre	%
<b>Investissements d'Avenir</b>	<b>134</b>	<b>14,3</b>
Cohortes	9	1,0
Equipements d'excellence	5	0,5
Grand défi Bioproduction - Biomédicament	2	0,2
Infrastructures Nationales de Biologie et Santé	9	1,0
Initiatives d'excellence	21	2,2
Instituts Convergences	2	0,2
Laboratoires d'Excellence	22	2,3
Programmes prioritaires de recherche	8	0,9
Projets structurants pour la compétitivité	2	0,2
Recherche hospitalo-universitaire en santé	53	5,7
Recherche sûreté nucléaire et radioprotection	1	0,1
<b>Autres programmes</b>	<b>801</b>	<b>85,7</b>
Accélération Stratégie développement des établissements de recherche (ASDR)	1	0,1
Accompagnement spécifique des travaux de recherches et d'innovation défense (ASTRID)	3	0,3
Antibiorésistance	14	1,5
Bilateral Call	3	0,3
Centre d'excellence en maladies neurodégénératives - CoEN	1	0,1
ERA-NET Call	1	0,1
ERA-NET Cardiovascular disease	2	0,2
ERA-NET Médecine personnalisée (PerMed)	7	0,8
ERA-NET NEURON	12	1,3
ERA-NET Rare Disease	2	0,2
EuroNanoMed III	2	0,2
European Joint Programme on Rare Diseases	7	0,8
FLAG-ERA - HBP - Basic and Applied Reserach 2	1	0,1
France Relance	18	1,9
Générique	647	69,2
Générique - Projet de recherche collaborative	48	5,1
Jeunes Chercheuses et Jeunes Chercheurs (JCJC)	4	0,5
LabCom	2	0,2
Maladies Rares : Résoudre les impasses diagnostiques	4	0,5
PAUSE-Ukraine	2	0,2
Programmes Equipement Priotaires de recherche (PEPR)	17	1,8
Programmes MRB Maladies Rares	1	0,1
Science avec et pour le société (SAPS-CSTI)	2	0,2
<b>TOTAL</b>	<b>935</b>	<b>100</b>

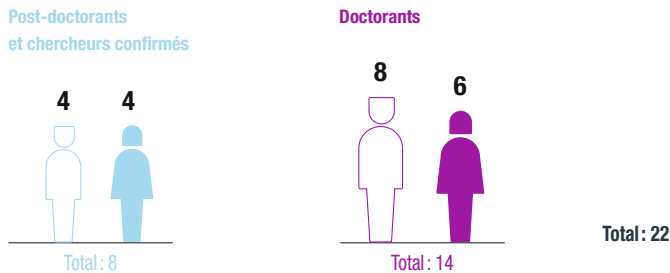
Source : données Département des affaires financières.

# Emploi temporaire

## Contrats européens Marie S. Curie

Au sein du pilier « Science d'Excellence » du programme cadre Horizon Europe (2021-2027), le programme Actions Marie Skłodowska-Curie a pour but de favoriser la mobilité et la formation des chercheurs à tous les stades de leur carrière. Il se compose de différents instruments permettant, entre autres choses, de recruter des jeunes chercheurs (doctorants) et des chercheurs expérimentés (post-doctorants et chercheurs plus confirmés) dans des laboratoires de recherche. Tout contrat signé dans le cadre d'Horizon 2020 mis en place après le 1<sup>er</sup> janvier 2021 continuera de suivre les règles de rémunération dudit programme.

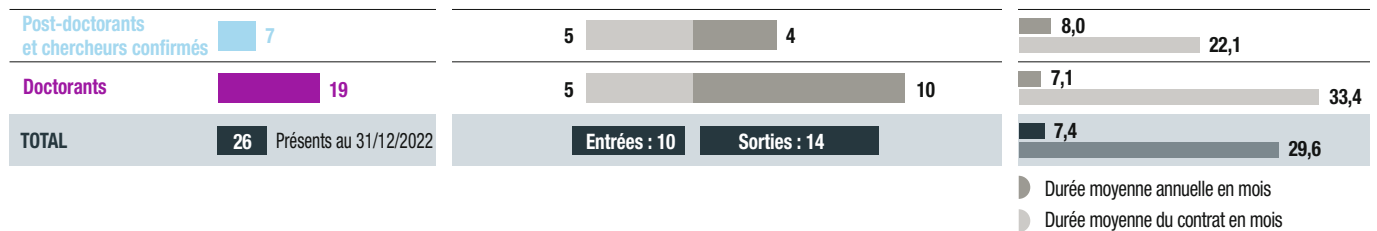
### Répartition hommes/femmes



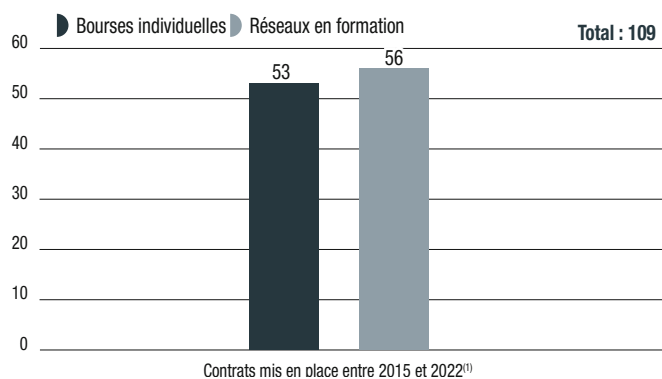
### Âge des bénéficiaires

	Bourse individuelle	Réseaux de formation
Âge moyen	32	24
Âge minimum	29	21
Âge maximum	42	28

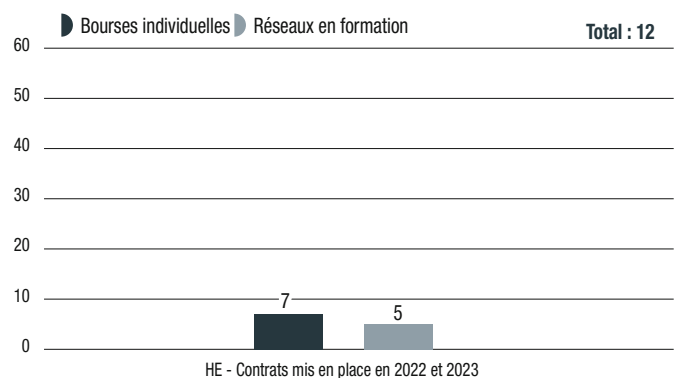
### Flux 2023



### Historique des bénéficiaires H2020



### Horizon Europe



Nota Bene : données hors actions excluant la rémunération

(1) Sous H2020, parmi les 53 lauréats de bourses individuelles, 2 étaient déjà recrutés à l'Inserm au moment de leur candidature, 7 ont obtenu la bourse en même temps que le concours Inserm, 11 ont été recrutés pendant leur bourse individuelle et 2 ont été recrutés après leur bourse.

À noter également :

- la participation de l'Institut en tant que bénéficiaire à 5 réseaux d'échanges de personnels (3 projets RISE - Horizon 2020, 2 projets SE - Horizon Europe) au 31/12/2023 ;
- 5 bourses cofinancées (COFUND - Horizon 2020) sont en cours au 31/12/2023.

### LAURÉATS DONT LES CONTRATS ONT DÉMARRÉ EN 2023

Nationalité

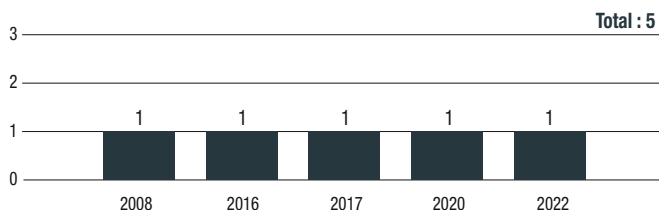
Bourses individuelles	Nombre
Union Européenne (hors France)	3
Hors Union Européenne	2
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>

Réseaux de formation	Nombre
Union Européenne	4
Hors UE	
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>

### Pays du post-doctorat

Pays	Nombre
France	2
Union Européenne	2
Hors Union Européenne	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>

### Année de soutenance de la thèse



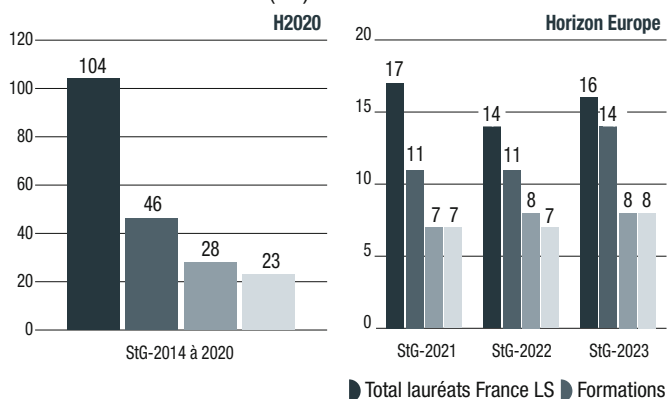
### Programmes Européens ERC

L'ERC (European Research Council) est un financement des programmes H2020 (2014-2020) et Horizon Europe (2021-2027). Ces financements soutiennent des projets de recherche sur le seul critère de l'excellence scientifique du projet et de son porteur. Les appels sont blancs et donc ouverts à tous les domaines de recherche.

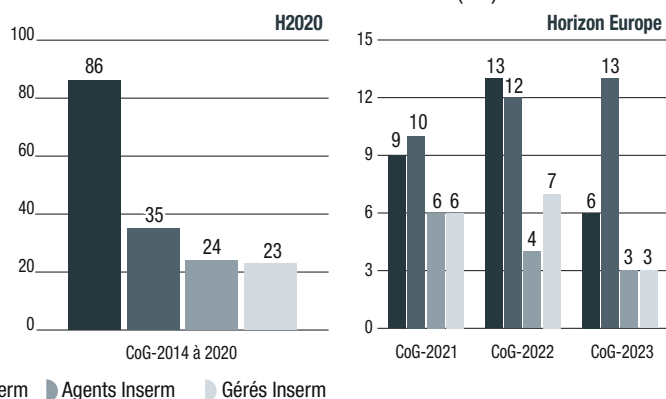
Le programme ERC est divisé en 5 financements :

- des financements individuels : Starting, Consolidator et Advanced. Ils sont accessibles à tous les chercheurs statutaires ou non selon le nombre d'années après la soutenance de thèse ;
  - un financement Synergy ouvert à un groupe de 2 à 4 Principal Investigators ;
  - un financement Proof of Concept, ouvert aux lauréats d'un des financements ERC précédents en cours ou terminés depuis moins de 18 mois.
- Depuis le début du programme cadre Horizon Europe, la règle employeur s'applique (sauf rare exception) : les financements ERC obtenus par des chercheurs Inserm sont gérés par l'Inserm. À date, les lauréats Advanced Grant 2023 ne sont pas connus.

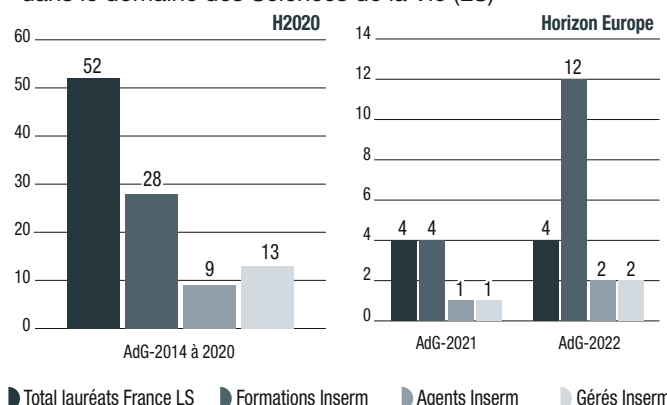
### Historique des attributions Starting Grant dans le domaine des Sciences de la Vie (LS)



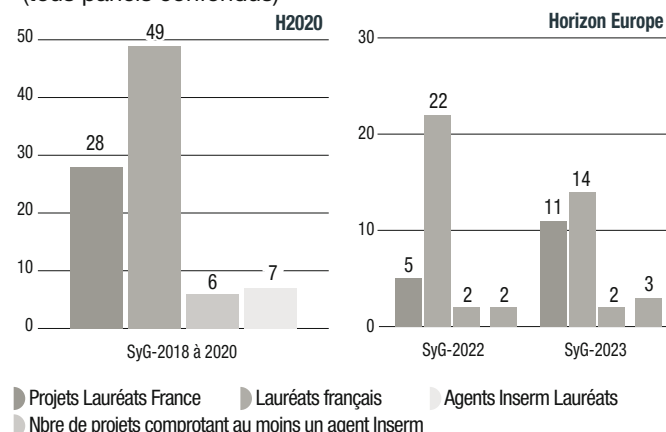
### Historique des attributions Consolidator Grant dans le domaine des Sciences de la Vie (LS)



### Historique des attributions Advanced Grant dans le domaine des Sciences de la Vie (LS)



### Historique des attributions Synergy Grant (tous panels confondus)



# Emploi temporaire

## LAURÉATS

Répartition des lauréats ERC par thématique pour le programme Horizon Europe

	StG	CoG	AdG	TOTAL
LS1 - Biologie cellulaire et structurale, biochimie		1		1
LS2 - Génétique, génomique, bioinformatique et biologie des systèmes	1		1	2
LS3 - Biologie cellulaire et développement	6			6
LS4 - Physiology in Health, Disease and Ageing	3	4	2	9
LS5 - Neuroscience and Disorders of the Nervous System	2	3		5
LS6 - Immunity, Infection and Immunotherapy	1	3		4
LS7 - Outils diagnostiques, thérapies et santé publique	5	2		7
LS9 - Biotechnology and Biosystems Engineering	1			1
SH4 - The Human Mind and Its Complexity	3	3		6
PE7 - Systems and Communication Engineering	1			1
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>42</b>

Répartition hommes/femmes pour le programme Horizon Europe

	Hommes	Femmes	Nombre de Lauréats	Part des hommes	Part des femmes
Starting Grants 2021	5	3	8	62,5 %	37,5 %
Starting Grants 2022	5	2	7	71,4 %	28,6 %
Starting Grants 2023	3	5	8	37,5 %	62,5 %
Consolidator Grants 2021	5	3	8	62,5 %	37,5 %
Consolidator Grants 2022	2	3	5	40,0 %	60,0 %
Consolidator Grants 2023	3		3	100 %	
Advanced Grants 2021		1	1		100 %
Advanced Grants 2022	1	1	2	50,0 %	50,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>42</b>	<b>57,1 %</b>	<b>42,9 %</b>

## Programme ATIP-Avenir

Ce programme conjoint Inserm-CNRS a pour but d'apporter un soutien fort à de jeunes chercheurs, ayant un projet de recherche innovant de haut niveau. Il est ouvert aux chercheurs, aux enseignants chercheurs et aux hospitaliers statutaires et non statutaires. L'Inserm et les partenaires du Programme apportent le financement des non statutaires et de post-doctorants pour l'équipe du lauréat ainsi qu'une dotation de fonctionnement. Les contrats sont mis en place l'année suivant l'année de l'appel d'offres.

*Principaux partenaires participant au financement des lauréats et de leurs équipes : ANRS (Agence nationale de recherches sur le sida et les hépatites virales), AFM (Association française contre les myopathies), ARC (Fondation ARC pour la recherche sur le cancer), FINOVI, la fondation Bettencourt Schueller, LNCC (Ligue nationale contre le cancer), Cancer, les universités.*

Les contrats sont mis en place l'année suivant l'appel d'offres.

Taux de pression des appels d'offres 2018-2022

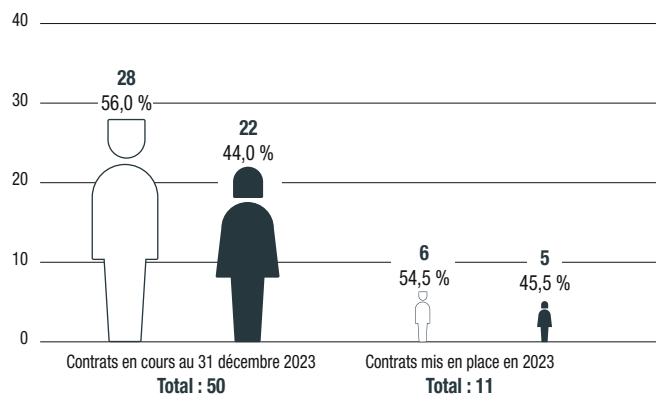
Année de l'appel d'offres	Nombre de candidats	Nombre de lauréats	Taux de pression
2018	147	19	7,7
2019	141	17	8,3
2020	145	22	6,6
2021	88	17	5,2
2022	94	20	4,7
<b>TOTAL</b>	<b>615</b>	<b>95</b>	<b>6,5</b>

**CONTRATS GÉRÉS PAR L'INSERM MIS EN PLACE EN 2023 : 11**

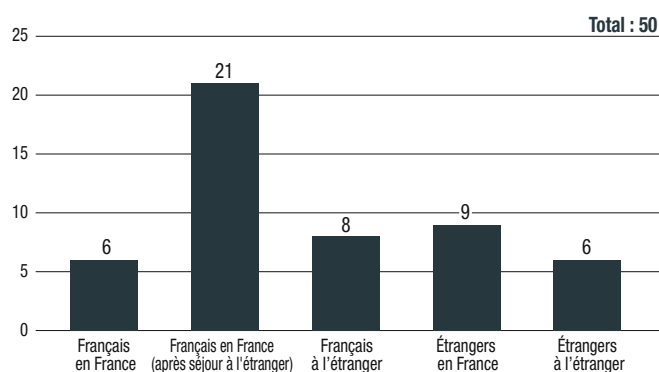
Le nombre de contrats correspond à la mise en place effective des équipes des appels d'offres.

**Âge des lauréats des contrats mis en place en 2023**

Âge	Hommes	Femmes
Âge moyen	37	38
Âge minimum	35	35
Âge maximum	39	42

**Répartition hommes/femmes des lauréats****Nationalité - Contrats en cours**

Nationalité	Nombre
Américaine	2
Argentine	2
Belge	1
Brésilienne	1
Canadienne	1
Chilienne	1
Espagnole	1
Française	34
Italienne	4
Polonaise	2
Portugaise	1
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>

**Mobilité géographique au moment de la candidature - Contrats mis en place en 2023****Lauréats médecins**

Contrats en cours au 31 décembre 2023	6	12 % des 50 contrats
Contrats mis en place en 2023	3	27 % des 11 contrats

**Discipline scientifique des lauréats**

Discipline	Contrats en cours au 31 décembre 2023	%	Contrats mis en place en 2023	%
LS1 - Biologie moléculaire et structurale, biochimie	4	8,0	1	9,1
LS2 - Génétique, génomique, bio-informatique et biologie des systèmes	4	8,0	2	18,2
LS3 - Biologie cellulaire et du développement	7	14,0	2	18,2
LS4 - Physiologie, physiopathologie et recherche translationnelle	10	20,0	1	9,1
LS5 - Neurosciences et pathologies du système nerveux	9	18,0	2	18,2
LS6 - Immunologie et infection	10	20,0	3	27,2
LS7 - Diagnostic, thérapies et santé publique	6	12,0		
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

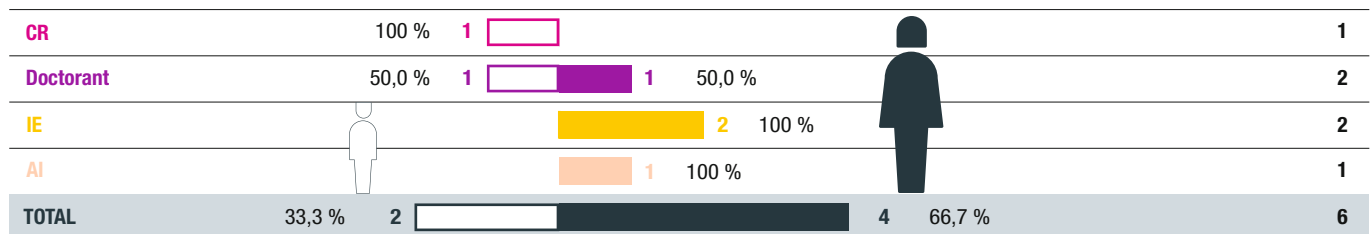
# Emploi temporaire

## PERSONNELS DES ÉQUIPES AVENIR

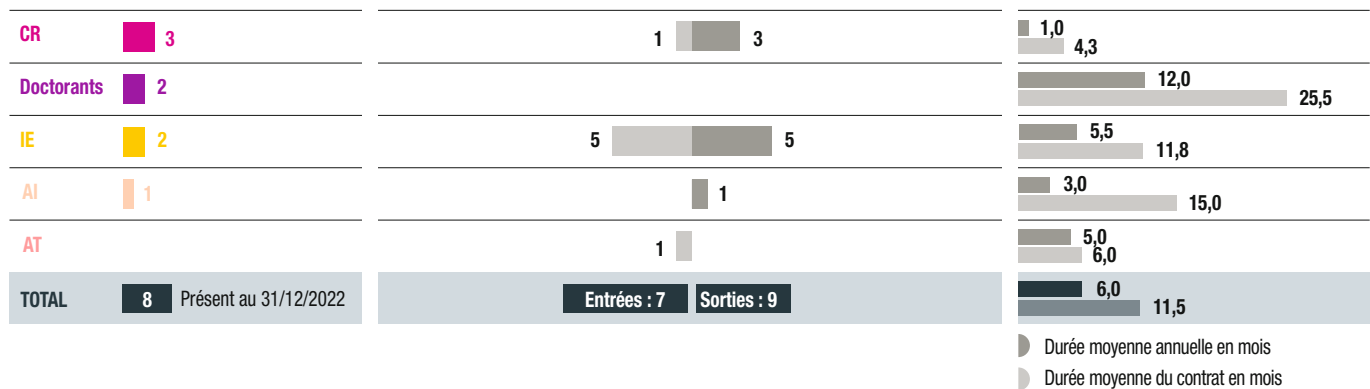
Catégorie	Contrats en cours au 31 décembre 2023		Contrats mis en place en 2023	
	Nombre d'agents		Nombre d'agents	
Chercheurs statutaires	33		4	
Post-doctorants	53		21	
Doctorants	84		29	
Master 2	14		29	
Ingénieurs	44		19	
Techniciens	20		9	
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>		<b>111</b>	

## PERSONNELS CONTRACTUELS SUR DOTATION AVENIR

Répartition hommes/femmes



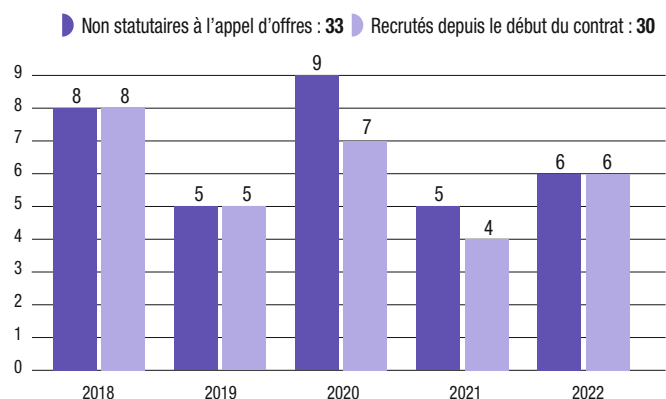
## Flux 2023



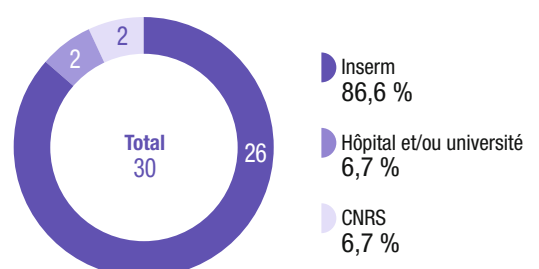
## DEVENIR DES LAURÉATS ATIP AVENIR

Parmi les 33 lauréats non statutaires des appels d'offres 2018 à 2022, 30 ont été recrutés (91 %).

### Recrutement des lauréats



### Organisme de recrutement statutaire





### Contrats d'interface « hospitaliers »

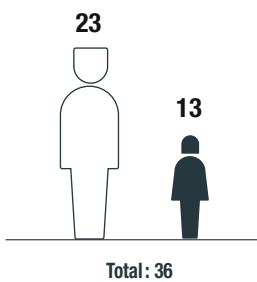
Le contrat d'interface Inserm pour hospitaliers, temps partiels sur projet de recherche, soutient le médecin, pharmacien ou odontologiste dans sa conduite d'activité de recherche translationnelle. Le lauréat sera ainsi libéré en partie de ses activités cliniques et pourra se consacrer à la recherche dans un laboratoire de l'Inserm.

Les contrats d'interface sont destinés aux praticiens hospitaliers (PH), aux professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PU-PH) et aux maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (MCU-PH).

Les candidats sont issus d'établissements de santé du service public hospitalier ayant une mission d'enseignement et de recherche, centres hospitaliers universitaires (CHU) ou centres régionaux de lutte contre le cancer (CRLC).

L'accélération des passerelles soins/recherche se poursuit avec un nombre de possibilités de contrats en augmentation passant de 8 à 12 depuis 2022.

#### Répartition hommes/femmes



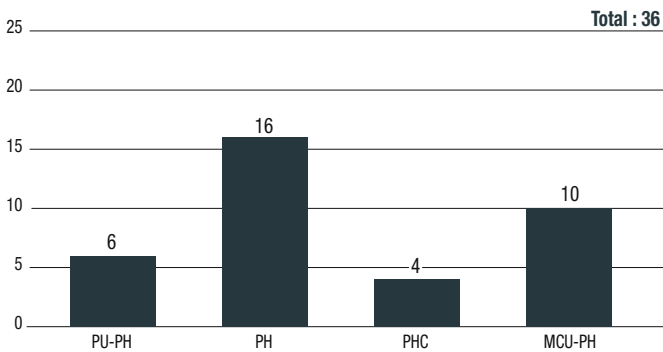
Flux 2023

12 nouveaux contrats ont été mis en place en 2023 suite à l'appel à candidatures 2022.

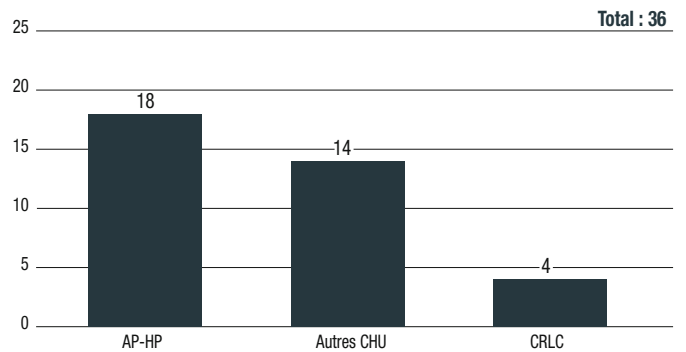
Agents en activité au 31 décembre 2023

Dépense 2023 : 0,656 M€

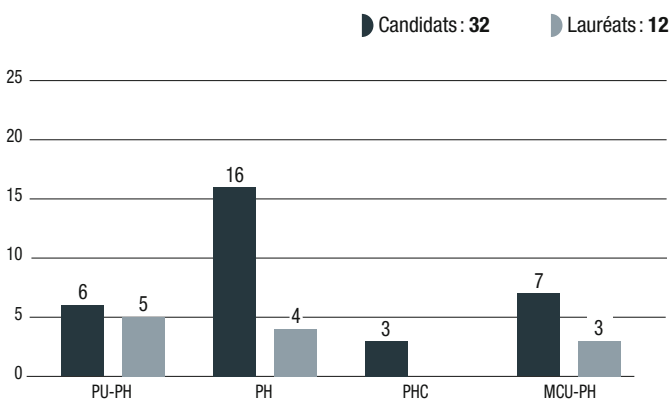
#### Répartition par statut



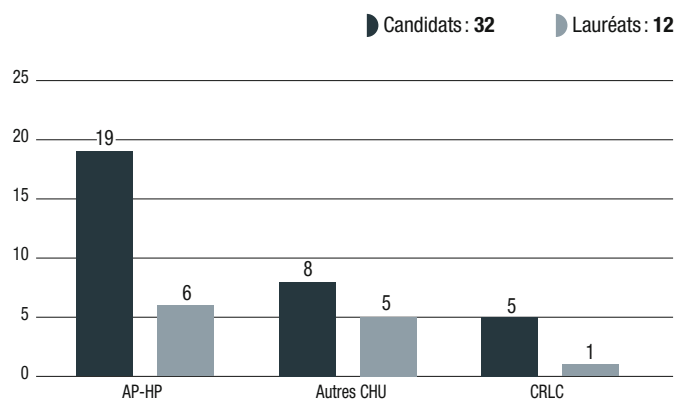
#### Répartition par partenaire



#### Répartition par statut - Programme 2023



#### Répartition par partenaire - Programme 2023

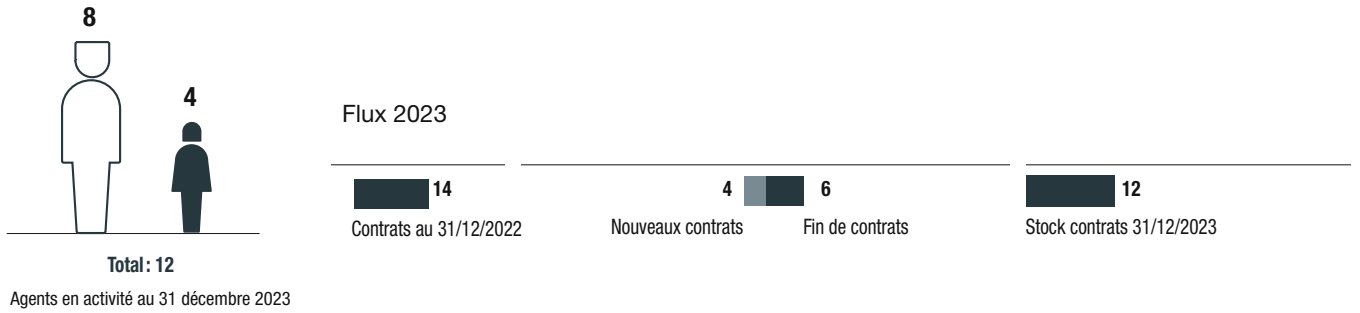


# Emploi temporaire

## CCA-Inserm-Bettencourt

L'Inserm en partenariat avec la Fondation Bettencourt Schueller, poursuit sa politique de renforcement des liens entre la recherche fondamentale, la recherche clinique et la recherche en santé publique. Depuis 2017, des « contrats à temps de recherche protégé » pour des chefs de cliniques assistants sont mis en place ; ils permettent à des jeunes médecins ou pharmaciens, terminant l'internat et titulaires de doctorats en médecine ou pharmacie et en sciences, de réaliser un projet de recherche dans le cadre de leur clinicat au sein d'une équipe de recherche labellisée en partenariat avec une équipe hospitalière. Les « CCA à temps de recherche protégé » disposeront de 50 % de leur temps pour leur recherche et 50 % pour leur activité hospitalière sur l'ensemble de la durée du contrat (2 ans renouvelables deux fois un an).

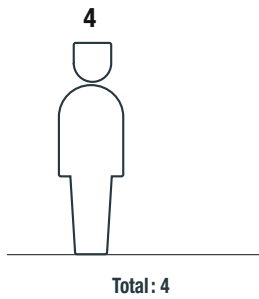
### Répartition hommes/femmes



### LAURÉATS 2023

Âge moyen des lauréats : 33 ans

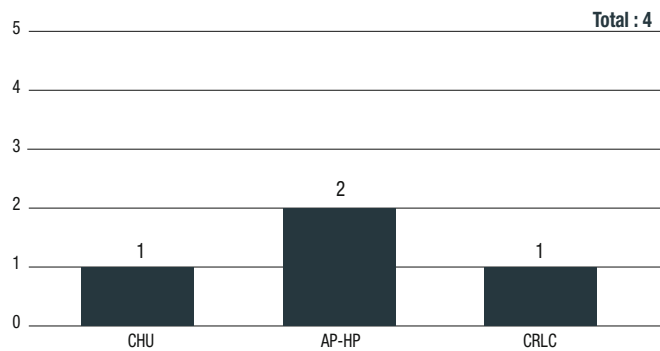
### Répartition hommes/femmes



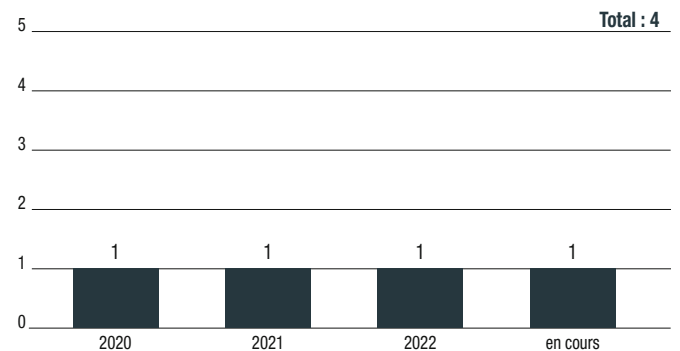
### Thématique des projets de recherche

	Lauréats
CSS1	1
CSS2	2
CSS3	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>

### Origine professionnelle



### Année d'obtention du doctorat de médecine



## Vacataires

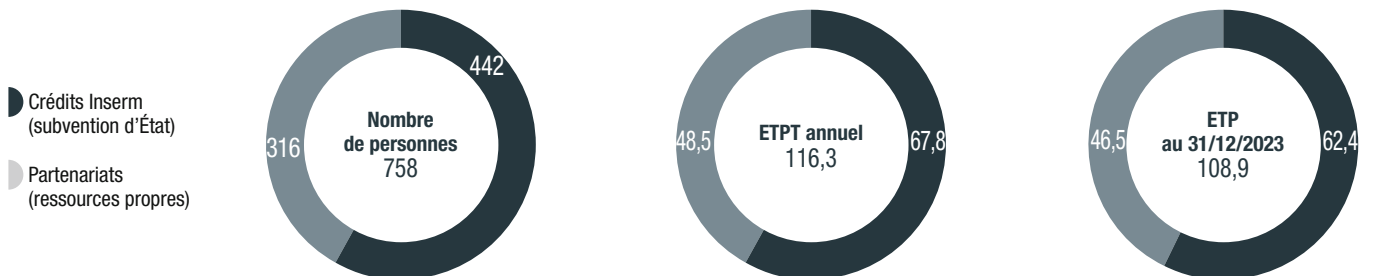
### Répartition par type d'engagement et mode de financement

Type d'engagement	Crédits Inserm (subventions d'État)	Partenariats (ressources propres)	TOTAL	Répartition par type d'engagement en %
Surcroît de travail	85	67	152	86,3
Travaux d'enquêtes	13	6	19	10,8
Attente de mise en place d'un CDD		1	1	0,6
Remplacement de titulaire en congés	4		4	2,3
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>74</b>	<b>176</b>	<b>100</b>

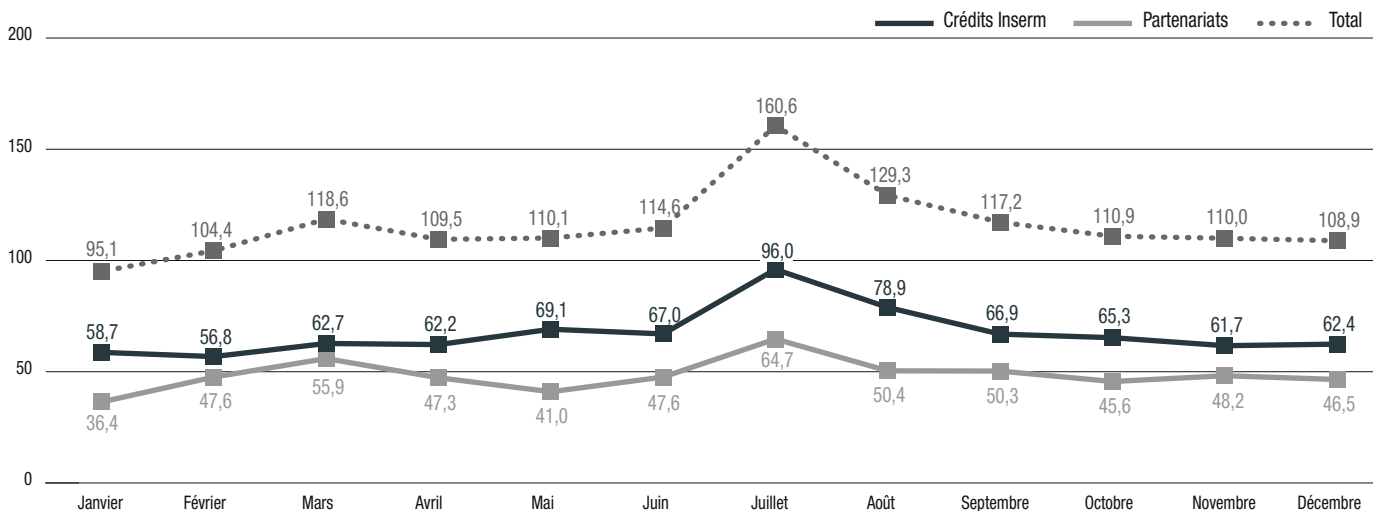
### Répartition hommes/femmes par catégorie

Catégorie	Hommes (%)	Hommes (n)	Femmes (%)	Femmes (n)	Total (n)
Cat. A+	45,2 %	19	54,8 %	23	42
Cat. A	31,5 %	23	68,5 %	50	73
Cat. B	50,0 %	18	50,0 %	18	36
Cat. C	40,0 %	10	60,0 %	15	25
<b>TOTAL</b>	<b>39,8 %</b>	<b>70</b>	<b>60,2 %</b>	<b>106</b>	<b>176</b>

### Vacataires présents sur l'année



### Nombre moyen de vacataires par mois en équivalent temps plein



### Plafond d'emploi

#### ETPT 2022-2023 et ETP au 31 décembre 2023

Catégories d'emplois	Budget Initial 2022 Plafond d'ETPT	Budget Initial 2023 Plafond d'ETPT	Variation		ETPT 2023	ETP au 31/12/2023
			En volume	En %		
Directeurs de recherche	832,6	851,4	+ 18,8	+ 2,3	842,0	862,2
Chargés de recherche	1341,6	1318,8	- 22,8	- 1,7	1320,9	1310,9
Ingénieurs de recherche	513,5	544,3	+ 30,8	+ 6,0	535,3	538,8
Ingénieurs d'études	838,3	845,3	+ 7,0	+ 0,8	828,5	822,1
Assistants ingénieurs	568,1	568,0	- 0,1	- 0,0	560,4	543,0
Techniciens de la recherche	887,7	833,0	- 54,7	- 6,2	793,4	768,1
Adjointes techniques de la recherche	44,3	46,9	+ 2,6	+ 5,8	46,8	43,0
Emplois fonctionnels	3,0	3,0			3,0	3,0
<b>s/Total Emplois de titulaires</b>	<b>5029,1</b>	<b>5010,6</b>	<b>- 18,5</b>	<b>- 0,4</b>	<b>4930,3</b>	<b>4891,1</b>
CDI <sup>(1)</sup>	63,7	75,7	+ 12,0	+ 18,8	72,1	73,3
CDD Chercheurs et IT	123,0	165,6	+ 42,6	+ 34,6	156,4	184,2
Post-doctorants / CDD ministériels et personnels sur autres dispositifs <sup>(2)</sup>	116,5	114,3	- 2,2	- 1,9	102,9	105,2
CDD sur projets nationaux (ANRS-MIE, Cancer...)	387,9	352,5	- 35,4	- 9,1	287,0	279,1
Personnels titulaires détachés sur contrats	33,0	37,0	+ 4,0	+ 12,1	28,5	29,0
Personnels saisonniers ou occasionnels <sup>(3)</sup>	72,2	75,2	+ 3,0	+ 4,2	67,8	62,4
Contrats aidés <sup>(4)</sup>	47,0	47,0			46,2	54,0
Doctorants <sup>(5)</sup>	93,2	91,5	- 1,7	- 1,8	72,3	65,0
<b>s/Total Emplois temporaires</b>	<b>936,5</b>	<b>958,8</b>	<b>+ 22,3</b>	<b>+ 2,4</b>	<b>833,3</b>	<b>852,2</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>5965,6</b>	<b>5969,4</b>	<b>+ 3,8</b>	<b>+ 0,1</b>	<b>5763,6</b>	<b>5743,3</b>

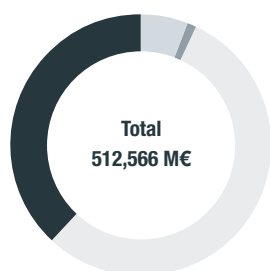
(1) CDI et contractuels régis par le décret de 1964. (2) Chercheurs étrangers, postes d'accueil, Doctorants École de l'Inserm, CDD sur dotation CIC, CDD sur dotation Avenir, Chaires de professeur. (3) Vacataires. (4) CAE, contrats d'apprentissage. (5) Doctorants cofinancés Inserm/régions.

# Dépenses de personnel

## Évolution de la masse salariale depuis 2021

Nature des dépenses	2021	2022	Taux de croissance 2021/2022 (en %)	2023	Taux de croissance 2022/2023 (en %)
<b>Rémunérations brutes</b>					
Personnels permanents	198 419 686	202 900 563	2,3	209 663 936	3,3
Contractuels ingénieurs et techniciens	8 440 460	9 344 269	10,7	12 131 298	29,8
Contractuels chercheurs	4 449 999	4 464 476	0,3	4 800 320	7,5
Doctorants	2 959 579	2 870 546	-3,0	2 866 383	-0,1
Contrats aidés (CAE, apprentissage)	684 198	725 563	6,0	877 724	21,0
Vacations	1 819 445	1 660 361	-8,7	1 694 020	2,0
<b>s/Total Rémunérations brutes</b>	<b>216 773 367</b>	<b>221 965 778</b>	<b>2,4</b>	<b>232 033 680</b>	<b>4,5</b>
<b>Primes et indemnités</b>					
Résidence	3 677 966	3 714 791	1,0	3 736 760	0,6
Supplément familial	2 141 113	2 071 464	-3,3	2 066 669	-0,2
Transport	899 824	932 481	3,6	1 195 790	28,2
Primes et indemnités	3 307 590	3 612 954	9,2	4 225 956	16,9
<b>s/Total Primes et indemnités</b>	<b>39 794 807</b>	<b>42 848 279</b>	<b>7,7</b>	<b>49 225 175</b>	<b>14,9</b>
<b>Autres charges</b>					
Allocations handicap	108 339	129 308	19,4	136 670	5,7
Capital décès - Accident du travail	443 507	182 840	-58,8	275 885	50,9
Mutuelle		484 089		563 538	16,4
<b>s/Total Autres charges</b>	<b>551 846</b>	<b>796 237</b>	<b>44,3</b>	<b>976 092</b>	<b>22,6</b>
<b>Charges patronales et taxes</b>					
Taxes	32 887 964	32 220 752	-2,0	35 158 571	9,1
Sécurité sociale	33 771 981	34 628 440	2,5	35 833 739	3,5
Assurance chômage	858 424	904 489	5,4	1 074 420	18,8
Retraites	149 586 327	152 913 094	2,2	158 264 483	3,5
<b>s/Total Charges patronales et taxes</b>	<b>217 104 696</b>	<b>220 666 775</b>	<b>1,6</b>	<b>230 331 213</b>	<b>4,4</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>474 224 716</b>	<b>486 277 069</b>	<b>2,5</b>	<b>512 566 160</b>	<b>5,4</b>

## Répartition des dépenses limitatives de personnel

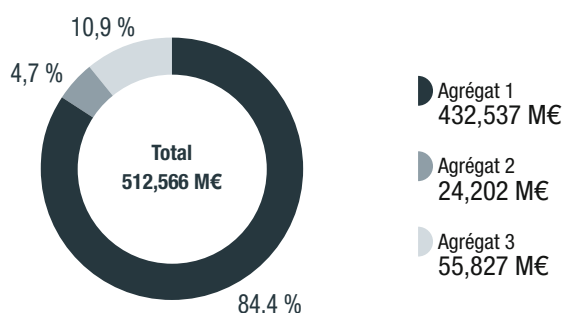


- Compte 631 - Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (impôts)  
28,397 M€
- Compte 633 - Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations  
6,756 M€
- Compte 641 - Rémunération du personnel  
280,894 M€
- Comptes 645-647 - Charges de sécurité sociale et de prévoyance  
196,520 M€

# Dépenses de personnel

## Répartition des dépenses limitatives de personnel par agrégat

Agrégat	Ligne d'agrégat	Montant (en M€)
<b>Agrégat 1</b> Activité conduite par les unités de recherche	Neurosciences, sciences cognitives, neurologie, psychiatrie	86,507
	Génétique, génomique et bio-informatique	30,278
	Cancer	56,230
	Immunologie, inflammation, infectiologie et microbiologie	51,904
	Physiopathologie, métabolisme, nutrition	99,483
	Santé publique	38,928
	Technologies pour la santé	38,928
	Bases moléculaires et structurales du vivant	12,976
	Biologie cellulaire, développement et évolution	17,301
	<b>Total Agrégat 1</b>	<b>432,537</b>
<b>Agrégat 1</b> Activité conduite par les unités de recherche	Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	48,268
	Occitanie Pyrénées	27,939
	Auvergne-Rhône-Alpes	50,154
	Paris-IDF Centre Est	74,673
	Nord-Ouest	17,824
	Occitanie Méditerranée	29,208
	Nouvelle Aquitaine	23,800
	Paris-IDF Centre-Nord (ex Paris 7)	21,740
	Paris-IDF Centre-Nord (ex Paris 5)	45,292
	Paris-IDF Sud	37,746
	Est	23,800
	Grand Ouest	32,093
<b>Total Agrégat 1</b>	<b>432,537</b>	
<b>Agrégat 2</b> Actions communes	Échanges internationaux	1,558
	Évaluation scientifique	1,466
	Information scientifique, technique et communication	3,061
	Animation et partenariat scientifique	5,284
	ANRS-MIE	6,086
	Formation permanente	1,297
	Formation à et par la recherche	4,693
	Autres dépenses d'actions communes	0,758
	<b>Total Agrégat 2</b>	<b>24,202</b>
<b>Agrégat 3</b> Fonctions support	Action sociale	1,879
	Moyens informatiques communs	8,065
	Immobilier	0,952
	Moyens généraux des services déconcentrés	31,132
	Moyens généraux des services centraux	13,800
<b>Total Agrégat 3</b>	<b>55,827</b>	
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>512,566</b>



## Répartition des dépenses de vacances par agrégat

Agrégat	Ligne d'agrégat	Subvention d'État	Ressources propres
<b>Agrégat 1</b> Activité conduite par les unités de recherche	Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	265 934 €	188 058 €
	Occitanie Pyrénées	89 101 €	266 619 €
	Auvergne Rhône-Alpes	282 062 €	114 062 €
	Paris-IDF Centre Est	215 782 €	85 221 €
	Nord-Ouest	126 219 €	143 377 €
	Occitanie Méditerranée	124 090 €	173 715 €
	Nouvelle-Aquitaine	142 919 €	80 356 €
	Paris-IDF Centre-Nord (ex Paris 7)	126 291 €	203 480 €
	Paris-IDF Centre-Nord (ex Paris 5)	241 380 €	239 573 €
	Paris-IDF Sud	348 017 €	104 642 €
	Est	140 131 €	165 154 €
	Grand Ouest	184 010 €	131 919 €
	<b>Total Agrégat 1</b>	<b>2 285 936 €</b>	<b>1 896 175 €</b>
<b>Agrégat 2</b> Actions communes	Evaluation Scientifique	6 555 €	
	Animation et Partenariat Scientifique	4 012 €	26 248 €
	ANRS-MIE		5 142 €
	Formation permanente	39 864 €	
	<b>Total Agrégat 2</b>	<b>50 430 €</b>	<b>31 390 €</b>
<b>Agrégat 3</b> Fonctions support	Moyens informatiques communs	18 409 €	
	Moyens généraux des services déconcentrés	201 516 €	
	Moyens généraux des services centraux	12 155 €	
	<b>Total Agrégat 3</b>	<b>232 079 €</b>	
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>2 568 445 €</b>	<b>1 927 565 €</b>

Ces montants comprennent les charges et taxes patronales.

# Traitements et rémunérations

## Indices et traitements bruts en vigueur au 31 décembre 2023

### Rémunération mensuelle brute des chercheurs

Échelon	1 <sup>er</sup>		2 <sup>e</sup>		3 <sup>e</sup>		4 <sup>e</sup>		5 <sup>e</sup>		6 <sup>e</sup>		7 <sup>e</sup>		8 <sup>e</sup> /échelon exceptionnel pour les CRHC		9 <sup>e</sup>		10 <sup>e</sup>	
	Grade	Indice Mensuel	Grade	Indice Mensuel	Grade	Indice Mensuel	Grade	Indice Mensuel	Grade	Indice Mensuel	Grade	Indice Mensuel	Grade	Indice Mensuel	Grade	Indice Mensuel	Grade	Indice Mensuel	Grade	Indice Mensuel
<b>DRCE</b>	D1	5 774,42	E1	6 296,24																
	D2	6 035,33	E2	6 542,37																
	D3	6 296,24																		
<b>DR1</b>	830	4 085,91	B1	4 784,94	C1	5 533,20														
			B2	4 986,77	C2	5 651,35														
			B3	5 252,61	C3	5 774,42														
<b>DR2</b>	667	3 283,49	705	3 470,56	743	3 657,62	785	3 864,38	830	4 085,91	A1	4 381,27	B1	4 784,94						
											A2	4 553,57	B2	4 986,77						
											A3	4 784,94	B3	5 252,61						
<b>CRHC</b>	643	3 165,65	678	3 337,64	716	3 524,71	758	3 731,47	803	3 952,99	830	4 085,91	A1	4 381,27	B1	4 784,94				
													A2	4 553,57	B2	4 986,77				
													A3	4 784,94	B3	5 252,61				
<b>CRCN</b>	474	2 333,39	510	2 510,61	560	2 756,75	600	2 953,67	643	3 165,35	693	3 411,48	739	3 637,93	769	3 785,62	803	3 952,99	830	4 085,91

Valeur du point au 1er juillet 2023 : 59,0734 €.

### Rémunération mensuelle brute des ingénieurs et techniciens

Échelon	1 <sup>er</sup>		2 <sup>e</sup>		3 <sup>e</sup>		4 <sup>e</sup>		5 <sup>e</sup> / échelon spécial pour les IRHC		6 <sup>e</sup>		7 <sup>e</sup>		8 <sup>e</sup>	
	Grade	Indice Mensuel	Grade	Indice Mensuel	Grade	Indice Mensuel	Grade	Indice Mensuel	Grade	Indice Mensuel	Grade	Indice Mensuel	Grade	Indice Mensuel	Grade	Indice Mensuel
<b>Ingénieurs</b>																
<b>IRHC</b>		608 2 993,05		680 3 347,49		756 3 721,62		830 4 085,91	A1	4 381,27	B1	4 784,94				
									A2	4 553,57	B2	4 986,77				
									A3	4 784,94	B3	5 252,61				
<b>IR</b>	460	2 264,48	486	2 392,47	513	2 525,38	540	2 658,30	572	2 815,83	608	2 993,05	680	3 347,49	756	3 721,62
<b>IEHC</b>		575 2 830,60		605 2 978,28		632 3 111,19		662 3 258,88		694 3 416,41		718 3 534,55		750 3 692,08		781 3 844,69
<b>IECN</b>		390 1 919,88		411 2 023,26		423 2 082,33		442 2 175,87		464 2 284,17		485 2 387,55		510 2 510,61		533 2 623,84
<b>AI</b>		371 1 826,35		390 1 919,88		407 2 003,57		424 2 087,26		441 2 170,94		458 2 254,63		475 2 338,32		492 2 422,00
<b>Techniciens</b>																
<b>TCE</b>		392 1 929,73		404 1 988,80		419 2 062,64		441 2 170,94		465 2 289,09		484 2 382,62		508 2 500,77		534 2 628,76
<b>TCS</b>		371 1 826,35		372 1 831,27		379 1 865,73		390 1 919,88		401 1 974,03		416 2 047,87		436 2 146,33		452 2 225,09
<b>TCN</b>		368 1 811,58		369 1 816,50		370 1 821,43		371 1 826,35		372 1 831,27		381 1 875,58		396 1 949,42		415 2 042,95
<b>ATP1</b>		368 1 811,58		370 1 821,43		371 1 826,35		380 1 870,65		393 1 934,65		403 1 983,88		415 2 042,95		430 2 116,79
<b>ATP2</b>		362 1 782,04		364 1 791,89		365 1 796,81		368 1 811,58		369 1 816,50		371 1 826,35		372 1 831,27		380 1 870,65
<b>AT</b>		361 1 777,12		362 1 782,04		363 1 786,97		364 1 791,89		365 1 796,81		366 1 801,73		367 1 806,66		368 1 811,58

Valeur du point au 1er juillet 2023 : 59,0734 €.



## Supplément familial de traitement

Catégorie		1 enfant		2 enfants		3 enfants		4 enfants		5 enfants		6 enfants		TOTAL
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Titulaires	DR	61	62	148	136	36	28	7	2	2				482
	CR	47	26	97	52	22	12	3						259
	<b>s/Total Chercheurs</b>	<b>108</b>	<b>88</b>	<b>245</b>	<b>188</b>	<b>58</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>2</b>				<b>741</b>
	IR/Emploi fonctionnel	22	46	38	55	10	17	1						189
	IE	24	72	49	122	10	20							297
	AI	15	52	17	79	1	13		1					178
	T	12	84	26	65	3	21	2	5	1				219
	AT	1	6	2	1	1	1							12
	<b>s/Total Ingénieurs et techniciens</b>	<b>74</b>	<b>260</b>	<b>132</b>	<b>322</b>	<b>25</b>	<b>72</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>				<b>895</b>
	<b>Total Titulaires</b>	<b>182</b>	<b>348</b>	<b>377</b>	<b>510</b>	<b>83</b>	<b>112</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>3</b>				<b>1636</b>
Contractuels	<b>Chercheurs</b>	<b>25</b>	<b>31</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>				<b>1</b>		<b>124</b>
	<b>Ingénieurs et techniciens</b>	<b>15</b>	<b>70</b>	<b>18</b>	<b>76</b>	<b>8</b>	<b>20</b>		<b>2</b>				<b>1</b>	<b>210</b>
	<b>Total Contractuels</b>	<b>40</b>	<b>101</b>	<b>42</b>	<b>104</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>2</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>334</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>222</b>	<b>449</b>	<b>419</b>	<b>614</b>	<b>96</b>	<b>140</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>3</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1970</b>

9 <sup>e</sup>		10 <sup>e</sup>		11 <sup>e</sup>		12 <sup>e</sup>		13 <sup>e</sup>		14 <sup>e</sup>		15 <sup>e</sup>		16 <sup>e</sup>	
Indice	Mensuel	Indice	Mensuel	Indice	Mensuel	Indice	Mensuel	Indice	Mensuel	Indice	Mensuel	Indice	Mensuel	Indice	Mensuel
806	3967,76	830	4085,91												
806	3967,76	821	4041,60												
555	2732,14	577	2840,44	599	2948,74	620	3052,12	637	3135,81	673	3313,03				
509	2505,69	526	2589,38	543	2673,07	560	2756,75	577	2840,44	593	2919,21	617	3037,35	627	3086,58
551	2712,45	569	2801,06	587	2889,67										
461	2269,40	480	2362,93	504	2481,08	534	2628,76								
431	2121,72	441	2170,94	457	2249,71	477	2348,16	503	2476,16						
450	2215,25	473	2328,47												
392	1929,73	404	1988,80	412	2028,18	420	2067,56								
371	1826,35	372	1831,27	382	1880,50										

# Traitements et rémunérations

## Rémunérations nettes mensuelles moyennes

### Rémunérations nettes mensuelles moyennes\* par statut et catégorie hiérarchique

		Hommes	Femmes	Ensemble
Titulaires	Cat. A+	4 308,00 €	4 105,55 €	4 209,31 €
	Cat. A	2 890,67 €	2 795,50 €	2 821,80 €
	Cat. B	2 197,82 €	2 197,42 €	2 197,53 €
	Cat. C	1 890,59 €	1 905,81 €	1 898,52 €
	<b>Moyenne</b>	<b>3 774,24 €</b>	<b>3 257,06 €</b>	<b>3 467,45 €</b>
Non titulaires**	Cat. A+	2 394,33 €	2 280,75 €	2 323,91 €
	Cat. A	2 023,16 €	2 034,17 €	2 031,10 €
	Cat. B	1 749,85 €	1 760,13 €	1 756,96 €
	Cat. C	1 586,07 €	1 591,17 €	1 588,85 €
	<b>Moyenne</b>	<b>2 255,77 €</b>	<b>2 158,02 €</b>	<b>2 191,42 €</b>

\* Rémunérations nettes moyennes pour un temps plein avant prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

\*\* Hors vacataires, apprentis et contrats aidés

### Rémunérations nettes mensuelles moyennes par déciles\*

Titulaires	D9	D8	D7	D6	D5	D4	D3	D2	D1
Hommes	5 149,20 €	4 665,41 €	4 201,79 €	3 915,82 €	3 717,93 €	3 494,12 €	3 198,27 €	2 735,24 €	2 255,87 €
Femmes	4 499,94 €	4 002,88 €	3 697,18 €	3 450,46 €	3 130,16 €	2 829,46 €	2 573,59 €	2 329,72 €	2 095,47 €
<b>TOTAL</b>	<b>4 886,06 €</b>	<b>4 239,88 €</b>	<b>3 891,66 €</b>	<b>3 652,70 €</b>	<b>3 417,24 €</b>	<b>3 085,73 €</b>	<b>2 739,65 €</b>	<b>2 431,80 €</b>	<b>2 136,58 €</b>

\* Définition Insee : Si on ordonne une distribution de salaires, de revenus, de chiffre d'affaires..., les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires :

- le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;
- le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

# Primes et indemnités

## Part des primes et indemnités\* dans la rémunération globale

		Hommes	Femmes	Ensemble
Titulaires	Cat. A+	17,9%	17,7%	17,8%
	Cat. A	23,3 %	21,1 %	21,7 %
	Cat. B	21,8 %	21,2 %	21,3 %
	Cat. C	20,4 %	19,9 %	20,1 %
<b>MOYENNE</b>		<b>19,0 %</b>	<b>19,2 %</b>	<b>19,1 %</b>

\* Toutes primes et indemnités incluses (hors prime de transport).

## Prime d'installation

Grade	Nombre de bénéficiaires		Dépense totale
	Hommes	Femmes	
AI		1	2153,07 €
TCN		1	2153,07 €

## RIFSEEP

## Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

## Ingénieurs de recherche

	Nombre de bénéficiaires*			Dépense brute	Attributions moyennes mensuelles brutes au 31/12/2023 pour un temps plein	
	Hommes	Femmes	Ensemble		Hommes	Femmes
Groupe 1	54	47	101	1 395 640,80 €	1 305,54 €	1 046,70 €
Groupe 2	170	246	416	4 087 897,49 €	919,99 €	817,40 €
Groupe 3	17	38	55	489 973,45 €	851,86 €	857,91 €
<b>TOTAL</b>	<b>241</b>	<b>331</b>	<b>572</b>	<b>5 973 511,74 €</b>	<b>1 004,48 €</b>	<b>855,37 €</b>

## Ingénieurs d'études

	Nombre de bénéficiaires*			Dépense brute	Attributions moyennes mensuelles brutes au 31/12/2023 pour un temps plein	
	Hommes	Femmes	Ensemble		Hommes	Femmes
Groupe 1	104	177	281	2 206 349,42 €	765,04 €	692,62 €
Groupe 2	146	354	500	2 905 448,47 €	498,98 €	478,76 €
Groupe 3	24	86	110	619 836,40 €	466,03 €	495,74 €
<b>TOTAL</b>	<b>274</b>	<b>617</b>	<b>891</b>	<b>5 731 634,29 €</b>	<b>596,77 €</b>	<b>540,46 €</b>

## Assistants ingénieurs

	Nombre de bénéficiaires*			Dépense brute	Attributions moyennes mensuelles brutes au 31/12/2023 pour un temps plein	
	Hommes	Femmes	Ensemble		Hommes	Femmes
Groupe 1	93	266	359	1 852 551,29 €	467,11 €	427,88 €
Groupe 2	47	184	231	1 099 203,64 €	414,52 €	389,14 €
<b>TOTAL</b>	<b>140</b>	<b>450</b>	<b>590</b>	<b>2 951 754,93 €</b>	<b>448,66 €</b>	<b>412,27 €</b>

## Techniciens de la recherche

	Nombre de bénéficiaires*			Dépense brute	Attributions moyennes mensuelles brutes au 31/12/2023 pour un temps plein	
	Hommes	Femmes	Ensemble		Hommes	Femmes
Groupe 1	99	369	468	2 079 963,92 €	371,02 €	367,49 €
Groupe 2	91	164	255	1 030 054,86 €	337,52 €	351,98 €
Groupe 3	43	55	98	384 060,07 €	312,32 €	309,42 €
<b>TOTAL</b>	<b>233</b>	<b>588</b>	<b>821</b>	<b>3 494 078,85 €</b>	<b>346,80 €</b>	<b>357,70 €</b>

## Adjoints techniques

	Nombre de bénéficiaires*			Dépense brute	Attributions moyennes mensuelles brutes au 31/12/2023 pour un temps plein	
	Hommes	Femmes	Ensemble		Hommes	Femmes
Groupe 1	19	25	44	162 120,90 €	332,78 €	323,05 €
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>44</b>	<b>162 120,90 €</b>	<b>332,78 €</b>	<b>323,05 €</b>

\* En cas de changement de corps et/ou de groupe, les bénéficiaires sont comptabilisés dans leur dernière situation connue.

# Primes et indemnités

## Complément indemnitaire annuel 2023 (CIA)

### Ingénieurs de recherche

	Nombre de bénéficiaires			Dépense brute	Attributions moyennes annuelles brutes	
	Hommes	Femmes	Ensemble		Hommes	Femmes
Groupe 1	51	39	90	99 312,56 €	1 188,32 €	992,52 €
Groupe 2	140	212	352	271 461,10 €	725,95 €	801,08 €
Groupe 3	12	34	46	35 214,30 €	852,33 €	734,89 €
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>285</b>	<b>488</b>	<b>405 987,96 €</b>	<b>849,58 €</b>	<b>819,38 €</b>

### Ingénieurs d'études

	Nombre de bénéficiaires			Dépense brute	Attributions moyennes annuelles brutes	
	Hommes	Femmes	Ensemble		Hommes	Femmes
Groupe 1	79	146	225	157 107,10 €	676,87 €	709,82 €
Groupe 2	116	300	416	244 397,40 €	535,69 €	607,53 €
Groupe 3	21	75	96	70 276,80 €	637,11 €	758,63 €
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>	<b>521</b>	<b>737</b>	<b>471 781,30 €</b>	<b>597,19 €</b>	<b>657,94 €</b>

### Assistants ingénieurs

	Nombre de bénéficiaires			Dépense brute	Attributions moyennes annuelles brutes	
	Hommes	Femmes	Ensemble		Hommes	Femmes
Groupe 1	72	219	291	169 334,70 €	632,19 €	565,37 €
Groupe 2	39	153	192	113 984,70 €	569,10 €	599,93 €
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>372</b>	<b>483</b>	<b>283 319,40 €</b>	<b>610,03 €</b>	<b>579,59 €</b>

### Techniciens de la recherche

	Nombre de bénéficiaires			Dépense brute	Attributions moyennes annuelles brutes	
	Hommes	Femmes	Ensemble		Hommes	Femmes
Groupe 1	82	300	382	190 808,60 €	481,96 €	504,29 €
Groupe 2	72	123	195	87 702,30 €	393,22 €	482,85 €
Groupe 3	33	45	78	28 245,00 €	403,79 €	331,56 €
<b>TOTAL</b>	<b>187</b>	<b>468</b>	<b>655</b>	<b>306 755,90 €</b>	<b>434,00 €</b>	<b>482,05 €</b>

### Adjoints techniques

	Nombre de bénéficiaires			Dépense brute	Attributions moyennes annuelles brutes	
	Hommes	Femmes	Ensemble		Hommes	Femmes
Groupe 1	12	13	25	12 620,00 €	435,00 €	569,23 €
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>12 620,00 €</b>	<b>435,00 €</b>	<b>569,23 €</b>

## RIPEC

Créé par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 et entré en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) s'inscrit dans le cadre de la loi de programmation pour la recherche. Il concerne les directeurs et chargés de recherche (fonctionnaires stagiaires et titulaires), ainsi que les personnels en situation de handicap engagés par contrat en qualité de chercheur. En se substituant aux primes et aux indemnités versées antérieurement, il vise l'alignement des régimes des enseignants-chercheurs et des chercheurs, ainsi que la revalorisation de leurs rémunérations.

Le RIPEC comprend 3 composantes :

- Indemnité statutaire (C1) : liée au grade, elle remplace la prime de recherche ;
- Indemnité fonctionnelle (C2) : liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières, ou à la réalisation d'une mission temporaire, son montant est plafonné par groupes de fonctions ou niveaux de responsabilités ;
- Prime individuelle (C3) : liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents sur demande des chercheurs. Elle vient se substituer en partie au dispositif de la PEDR (la PEDR perdure pour les personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ou pour les lauréats d'une certaine distinction honorifique). Cette composante fait l'objet d'un appel d'offres annuel.

Le montant de ces primes et indemnités est fixé par arrêté ministériel.

### RIPEC - Composante statutaire C1

Grade	Nombre de bénéficiaires			Dépense totale	Attributions moyennes	
	Hommes	Femmes	Ensemble			
DRCE	36	14	50	161 099,09 €		
DR1	153	84	237	804 763,62 €		3 500,00 €
DR2	359	261	620	1 979 157,79 €		
CRHC	105	153	258	880 922,58 €		3 500,00 €
CRCN	576	564	1 140	3 741 678,12 €		
<b>TOTAL</b>	<b>1 229</b>	<b>1 076</b>	<b>2 305</b>	<b>7 567 621,20 €</b>		

### RIPEC - Composante fonctionnelle C2 et Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif

Fonctions	Crédits d'État			Dépense totale	Attributions moyennes	
	Nombre de bénéficiaires				Hommes	Femmes
	Hommes	Femmes	Ensemble			
Directeur-trice d'unités	71	30	101	855 276,91 €	8 559,09 €	8 252,71 €
Directeur-trice d'Institut Thématique	6	4	10	156 204,96 €	16 500,00 €	14 301,24 €
Directeur-trice de département du Siège	1	1	2	26 000,00 €	9 000,00 €	17 000,00 €
Chargée de mission sur expertise scientifique	10	5	15	170 404,60 €	12 987,83 €	8 105,25 €
Référent scientifique	8	4	12	137 489,12 €	10 744,86 €	12 882,56 €
Responsable de service administratif du Siège	3	3	6	44 132,40 €	8 545,28 €	6 165,52 €
Assistant-e de prévention et/ou Personne compétente en radioprotection	14	8	22	19 530,00 €	880,00 €	901,25 €
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>55</b>	<b>168</b>	<b>1 409 037,99 €</b>	<b>8 579,55 €</b>	<b>7 991,81 €</b>

Fonctions	Ressources propres			Dépense totale	Attributions moyennes	
	Nombre de bénéficiaires				Hommes	Femmes
	Hommes	Femmes	Ensemble			
Responsable de projet européen ou lauréat ERC*	35	24	59	624 491,86 €	10 914,30 €	10 103,81 €

\* Les lauréats ERC bénéficient également d'une attribution complémentaire en RIPEC composante individuelle.

### RIPEC - Composante individuelle C3 et Prime d'encadrement doctoral et de recherche 2023

Montant moyen de la PEDR/RIPEC C3 : 3 984 €

Montant	6000 €		4667 €		4300 €		3500 €		TOTAL
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	
DRCE	2	6					7	3	18
DR1	21	17			7		29	18	92
DR2	23	9			25		57	30	144
CRHC	2	3			1		18	17	41
CRCN	19	25	60	69	25		212	71	481
<b>TOTAL 2022</b>	<b>67</b>		<b>60</b>		<b>58</b>		<b>323</b>		<b>508</b>
<b>TOTAL 2023</b>	<b>60</b>		<b>69</b>				<b>139</b>		<b>268</b>
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>		<b>129</b>		<b>58</b>		<b>462</b>		<b>776</b>

2022 : Reconductions - 2023 : Nouvelles attributions

69 attributions 2023 à hauteur de 4667 € et 2 attributions à hauteur de 6000 € bruts correspondent à la mesure « package d'attractivité » mise en place au titre des recrutements de la campagne 2022 (concours CRCN et DR2). Au total, 197 chercheurs ont obtenu une prime RIPEC C3 au titre de la campagne 2023.

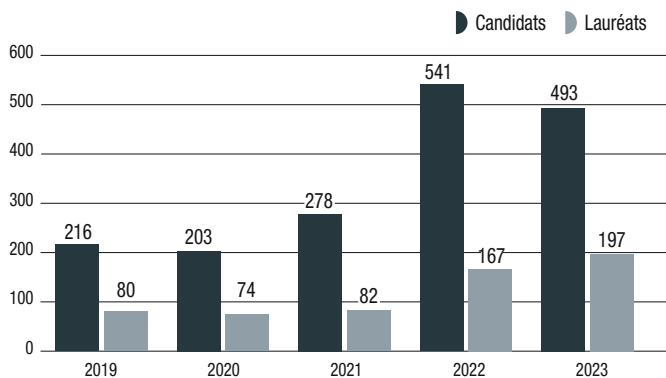
# Primes et indemnités

Grade	Crédits d'États			Dépense totale*	Ressources propres			Dépense totale*
	Nombre de bénéficiaires				Nombre de bénéficiaires			
	Hommes	Femmes	Ensembles		Hommes	Femmes	Ensembles	
DRCE	14	7	21	124 250,32 €	1	2	3	50 000,16 €
DR1	59	39	98	528 721,88 €	9	4	13	215 990,57 €
DR2	93	90	183	826 815,65 €	15	11	26	250 772,48 €
CRHC	18	27	45	242 467,42 €				
CRCN	243	236	479	1 938 883,78 €	14	10	24	127 353,55 €
<b>TOTAL</b>	<b>427</b>	<b>399</b>	<b>826</b>	<b>3 661 139,05 €</b>	<b>39</b>	<b>27</b>	<b>66</b>	<b>644 116,76 €</b>

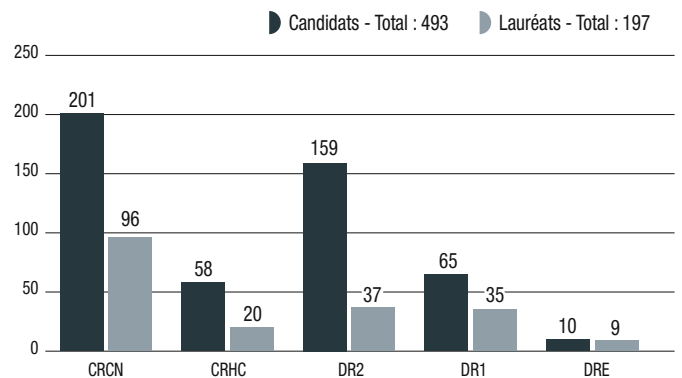
\*y compris rattrapage 2022

## Candidats et lauréats

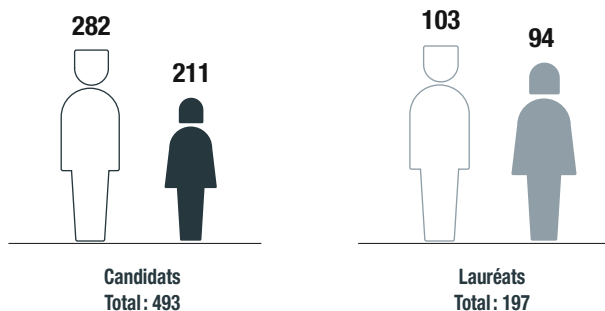
Historique - 2019/2023



RIPEC C3 2023 par grade



Répartition hommes/femmes



Moyenne d'âge

Grade	Candidats	Lauréats
DRCE	57	58
DR1	56	54
DR2	52	50
CRHC	56	55
CRCN	46	45
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>49</b>

## Historique des attributions 2022-2023

Année	Corps	Population éligible (non bénéficiaire d'une PEDR / RIPEC C3)					Candidatures					Attributions				
		H	F	Ensemble	H %	F %	H	F	Ensemble	H %	F %	H	F	Ensemble	H %	F %
2022	CR	643	682	1 325	48,5%	51,5%	156	158	314	49,7%	50,3%	53	50	103	51,5%	48,5%
	DR	517	332	849	60,9%	39,1%	136	91	227	59,9%	40,1%	37	27	64	57,8%	42,2%
	<b>TOTAL</b>	<b>1 160</b>	<b>1 014</b>	<b>2 174</b>	<b>53,4%</b>	<b>46,6%</b>	<b>292</b>	<b>249</b>	<b>541</b>	<b>54,0%</b>	<b>46,0%</b>	<b>90</b>	<b>77</b>	<b>167</b>	<b>53,9%</b>	<b>46,1%</b>
2023	CR	469	503	972	48,3%	51,7%	135	124	259	52,1%	47,9%	57	59	116	49,1%	50,9%
	DR	432	261	693	62,3%	37,7%	147	87	234	62,8%	37,2%	46	35	81	56,8%	43,2%
	<b>TOTAL</b>	<b>901</b>	<b>764</b>	<b>1 665</b>	<b>54,1%</b>	<b>45,9%</b>	<b>282</b>	<b>211</b>	<b>493</b>	<b>57,2%</b>	<b>42,8%</b>	<b>103</b>	<b>94</b>	<b>197</b>	<b>52,3%</b>	<b>47,7%</b>

## Comptes épargne-temps

## Indemnisation des jours sur les comptes épargne-temps

Hommes		Indemnisation			RAFP				TOTAL				
		Nb de bénéficiaires	Nb de jours indemnisés	Montant brut	Nb de bénéficiaires	Nb de jours indemnisés	Montant brut		Nb de bénéficiaires	Nb de jours indemnisés	Montant brut		
	DR	387	6775	914625 €	20 %	53	703	94905 €	14%	418	7478	1 009 530 €	19%
	CR	383	5895	795825 €	17 %	72	822	110970 €	16%	432	6717	906795 €	17%
	s/Total Chercheurs	770	12670	1 710 450 €	37 %	125	1 525	205 875 €	31%	850	14 195	1 916 325 €	36%
Titulaires	IR	116	1543	208305 €	5 %	20	166	22410 €	3%	124	1709	230715 €	5%
	IE	115	1570	211950 €	5%	22	184	24840 €	4%	128	1754	236790 €	5%
	AI	61	830	110925 €	2 %	6	40	5400 €	1 %	65	870	116325 €	2 %
	T	78	1169	105210 €	2 %	13	134	12060 €	2%	88	1303	117270 €	2%
	AT	9	120	9000 €	0 %	1	9	675 €	0 %	10	129	9675 €	0 %
	s/Total IT	379	5232	645390 €	14 %	62	533	65385 €	10%	415	5765	710775 €	14%
<b>TOTAL TITULAIRES</b>		<b>1 149</b>	<b>17902</b>	<b>2 355 840 €</b>	<b>51 %</b>	<b>187</b>	<b>2 058</b>	<b>271 260 €</b>	<b>41%</b>	<b>1 265</b>	<b>19960</b>	<b>2 627 100 €</b>	<b>50%</b>
Contractuels	Chercheurs	58	690	93150 €	2 %					58	690	93150 €	2 %
	IT	17	165	22275 €	0 %					17	165	22275 €	0 %
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>		<b>75</b>	<b>855</b>	<b>115 425 €</b>	<b>2 %</b>					<b>75</b>	<b>855</b>	<b>115 425 €</b>	<b>2 %</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1 224</b>	<b>18 757</b>	<b>2 471 265 €</b>	<b>53 %</b>	<b>187</b>	<b>2 058</b>	<b>271 260 €</b>	<b>41%</b>	<b>1 340</b>	<b>20 815</b>	<b>2 742 525 €</b>	<b>52%</b>
Coût total charges et taxes comprises				2 882 815 €				271 260 €				3 154 075 €	

Femmes		Indemnisation			RAFP				TOTAL				
		Nb de bénéficiaires	Nb de jours indemnisés	Montant brut	Nb de bénéficiaires	Nb de jours indemnisés	Montant brut		Nb de bénéficiaires	Nb de jours indemnisés	Montant brut		
	DR	234	3679	496665 €	11 %	65	877	118395 €	18%	271	4556	615 060 €	11%
	CR	354	4938	666630 €	14 %	83	917	123795 €	18%	423	5855	790 425 €	15%
	s/Total Chercheurs	588	8617	1 163 295 €	25 %	148	1 794	242 190 €	36%	694	10 411	1 405 485 €	26%
Titulaires	IR	105	1251	168885 €	4 %	30	282	38070 €	6%	128	1533	206955 €	4%
	IE	210	2280	307800 €	7%	40	391	52785 €	8%	236	2671	360585 €	7%
	AI	146	1516	202950 €	4 %	27	214	28890 €	4%	167	1730	231 840 €	4%
	T	171	1944	175635 €	4 %	41	351	31590 €	5%	203	2295	207 225 €	4%
	AT	3	20	1500 €	0 %	2	12	900 €	0 %	5	32	2 400 €	0 %
	s/Total IT	635	7011	856 770 €	19 %	140	1 250	152 235 €	23%	739	8261	1 009 005 €	19%
<b>TOTAL TITULAIRES</b>		<b>1 223</b>	<b>15 628</b>	<b>2 020 065 €</b>	<b>44 %</b>	<b>288</b>	<b>3 044</b>	<b>394 425 €</b>	<b>59%</b>	<b>1 433</b>	<b>18 672</b>	<b>2 414 490 €</b>	<b>45%</b>
Contractuels	Chercheurs	82	841	113535 €	2 %					82	841	113535 €	2 %
	IT	45	389	52110 €	1 %	1	5	675 €	0 %	46	394	52785 €	1 %
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>		<b>127</b>	<b>1 230</b>	<b>165 645 €</b>	<b>3 %</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>675 €</b>	<b>0%</b>	<b>128</b>	<b>1 235</b>	<b>166 320 €</b>	<b>3%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1 350</b>	<b>16 858</b>	<b>2 185 710 €</b>	<b>47 %</b>	<b>289</b>	<b>3 049</b>	<b>395 100 €</b>	<b>59%</b>	<b>1 561</b>	<b>19 907</b>	<b>2 580 810 €</b>	<b>48%</b>
Coût total charges et taxes comprises				2 572 205 €				395 100 €				2 967 305 €	

# Primes et indemnités

## Comptes épargne-temps

### Indemnisation des jours sur les comptes épargne-temps

Ensemble		Indemnisation			RAFP			TOTAL					
		Nb de bénéficiaires	Nb de jours indemnisés	Montant brut	Nb de bénéficiaires	Nb de jours indemnisés	Montant brut	Nb de bénéficiaires	Nb de jours indemnisés	Montant brut			
DR		621	10454	1411290 €	31 %	118	1580	213300 €	32%	689	12034	1624590 €	31%
	CR	737	10833	1462455 €	31 %	155	1739	234765 €	35%	855	12572	1697220 €	32%
<b>s/Total Chercheurs</b>		<b>1358</b>	<b>21287</b>	<b>2873745 €</b>	<b>62 %</b>	<b>273</b>	<b>3319</b>	<b>448065 €</b>	<b>67%</b>	<b>1544</b>	<b>24606</b>	<b>3321810 €</b>	<b>63%</b>
IR		221	2794	377190 €	9 %	50	448	60480 €	9%	252	3242	437670 €	7%
	IE	325	3850	519750 €	12%	62	575	77625 €	12%	364	4425	597375 €	11%
AI		207	2346	313875 €	6 %	33	254	34290 €	5%	232	2600	348165 €	7%
	T	249	3113	280845 €	6 %	54	485	43650 €	7%	291	3598	324495 €	6%
AT		12	140	10500 €	0 %	3	21	1575 €	0 %	15	161	12075 €	0 %
	<b>s/Total IT</b>	<b>1014</b>	<b>12243</b>	<b>1502160 €</b>	<b>33 %</b>	<b>202</b>	<b>1783</b>	<b>217620 €</b>	<b>33%</b>	<b>1154</b>	<b>14026</b>	<b>1719780 €</b>	<b>32%</b>
<b>TOTAL TITULAIRES</b>		<b>2372</b>	<b>33530</b>	<b>4375905 €</b>	<b>95 %</b>	<b>475</b>	<b>5102</b>	<b>665685 €</b>	<b>100%</b>	<b>2698</b>	<b>38632</b>	<b>5041590 €</b>	<b>95%</b>
Contractuels	<b>Chercheurs</b>	<b>140</b>	<b>1531</b>	<b>206685 €</b>	<b>4 %</b>					<b>140</b>	<b>1531</b>	<b>206685 €</b>	<b>4 %</b>
	<b>IT</b>	<b>62</b>	<b>554</b>	<b>74385 €</b>	<b>1 %</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>675 €</b>	<b>0 %</b>	<b>63</b>	<b>559</b>	<b>75060 €</b>	<b>1 %</b>
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>		<b>202</b>	<b>2085</b>	<b>281070 €</b>	<b>5 %</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>675 €</b>	<b>0 %</b>	<b>203</b>	<b>2090</b>	<b>281745 €</b>	<b>5 %</b>
<b>TOTAL</b>		<b>2574</b>	<b>35615</b>	<b>4656975 €</b>	<b>100 %</b>	<b>476</b>	<b>5107</b>	<b>666360 €</b>	<b>100%</b>	<b>2901</b>	<b>40722</b>	<b>5323335 €</b>	<b>100%</b>
Coût total charges et taxes comprises				5455020 €			666360 €				6121380 €		

## Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

Catégorie	Effectifs au 31/12/22	Agents éligibles			Montant brut		
		Hommes	Femmes	Ensemble			
A+	DR	850	82	132	214	25,2 %	657939 €
	CR	1316	274	266	540	41,0 %	763987 €
<b>s/Total Chercheurs</b>		<b>2166</b>	<b>356</b>	<b>398</b>	<b>754</b>	<b>34,8 %</b>	<b>1421926 €</b>
IR		535	58	51	109	20,4 %	181198 €
	IE	839	32	15	47	5,6 %	37633 €
A	AI	569	39	19	58	10,2 %	41962 €
	T	858	250	103	353	41,1 %	156705 €
C	AT	55	4	3	7	12,7 %	1255 €
	<b>s/Total IT</b>	<b>2856</b>	<b>383</b>	<b>191</b>	<b>574</b>	<b>20,1 %</b>	<b>418753 €</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>5022</b>	<b>739</b>	<b>589</b>	<b>1328</b>	<b>26,4 %</b>	<b>1840679 €</b>



# Congés et absences

## Congés de maladie, de maternité, de paternité et d'adoption

### Hommes

Désignation	Chercheurs			Ingénieurs			Techniciens			Total IT**			TOTAL GÉNÉRAL**			
	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours				
Congés de maladie	Maladie ordinaire	71	6,1	2123	102	16,4	2029	74	30,7	2322	176	20,4	4351	247	12,2	6474
	Longue maladie	5	0,4	778	7	1,1	1604	4	1,7	839	11	1,3	2443	16	0,8	3221
	Longue durée	6	0,5	2305	4	0,6	993	9	3,7	2491	13	1,5	3484	19	0,9	5789
Fonctionnaires	Congés de paternité et d'accueil de l'enfant	10	0,9	205	15	2,4	296	5	2,1	91	20	2,3	387	30	1,5	592
	<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>7,9</b>	<b>5411</b>	<b>128</b>	<b>20,6</b>	<b>4922</b>	<b>92</b>	<b>38,2</b>	<b>5743</b>	<b>220</b>	<b>25,5</b>	<b>10665</b>	<b>312</b>	<b>15,4</b>	<b>16076</b>
	Rappels des effectifs réels	1169			621			241			862			2031		
Contractuels*	Congés de maladie ordinaire	45	6,6	1375	53	11,9	900	26	32,1	358	79	15,0	1258	124	10,3	2633
	Congés de paternité et d'accueil de l'enfant	24	3,5	568	8	1,8	155	1	1,2	28	9	1,7	183	33	2,7	751
	<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>10,1</b>	<b>1943</b>	<b>61</b>	<b>13,7</b>	<b>1055</b>	<b>27</b>	<b>33,3</b>	<b>386</b>	<b>88</b>	<b>16,7</b>	<b>1441</b>	<b>157</b>	<b>13,0</b>	<b>3384</b>
	Rappel des effectifs réels	682			446			81			527			1209		

### Femmes

Désignation	Chercheurs			Ingénieurs			Techniciens			Total IT**			TOTAL GÉNÉRAL**			
	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours				
Congés de maladie	Maladie ordinaire	96	9,5	2633	353	26,3	8611	235	40,0	7996	588	30,5	16607	684	23,3	19240
	Longue maladie	3	0,3	460	19	1,4	4056	19	3,2	3457	38	2,0	7513	41	1,4	7973
	Longue durée	2	0,2	645	15	1,1	4923	21	3,6	6407	36	1,9	11330	38	1,3	11975
Fonctionnaires	Congés de maternité	14	1,4	1132	30	2,2	3503	9	1,5	1341	39	2,0	4844	53	1,8	5976
	<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>11,4</b>	<b>4870</b>	<b>417</b>	<b>31,1</b>	<b>21093</b>	<b>284</b>	<b>48,4</b>	<b>19201</b>	<b>701</b>	<b>36,4</b>	<b>40294</b>	<b>816</b>	<b>27,8</b>	<b>45164</b>
	Rappels des effectifs réels	1011			1340			587			1927			2938		
Contractuels*	Congés de maladie ordinaire	126	11,2	2584	230	21,5	3699	40	29,2	438	270	22,4	4137	396	17,0	6721
	Congés de maternité	41	3,6	3881	45	4,2	4860	1	0,7	29	46	3,8	4889	87	3,7	8770
	<b>TOTAL</b>	<b>167</b>	<b>14,8</b>	<b>6465</b>	<b>275</b>	<b>25,7</b>	<b>8559</b>	<b>41</b>	<b>29,9</b>	<b>467</b>	<b>316</b>	<b>26,2</b>	<b>9026</b>	<b>483</b>	<b>20,7</b>	<b>15491</b>
	Rappel des effectifs réels	1126			1071			137			1208			2334		

### Ensemble

Désignation	Chercheurs			Ingénieurs			Techniciens			Total IT**			TOTAL GÉNÉRAL**			
	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours				
Congés de maladie	Maladie ordinaire	167	7,7	4756	455	23,2	10640	309	37,3	10318	764	27,4	20958	931	18,7	25714
	Longue maladie	8	0,4	1238	26	1,3	5660	23	2,8	4296	49	1,8	9956	57	1,2	11194
	Longue durée	8	0,4	2950	19	1,0	5916	30	3,6	8898	49	1,8	14814	57	1,2	17764
Fonctionnaires	Congés de maternité	14	0,6	1132	30	1,5	3503	9	1,1	1341	39	1,4	4844	53	1,1	5976
	Congés de paternité et d'accueil de l'enfant	10	0,5	205	15	0,8	296	5	0,6	91	20	0,7	387	30	0,6	592
	<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>9,5</b>	<b>10281</b>	<b>545</b>	<b>27,8</b>	<b>26015</b>	<b>376</b>	<b>45,4</b>	<b>24944</b>	<b>921</b>	<b>33,0</b>	<b>50959</b>	<b>1128</b>	<b>22,7</b>	<b>61240</b>
	Rappels des effectifs réels	2180			1961			828			2789			4969		
Contractuels*	Congés de maladie ordinaire	171	9,5	3959	283	18,7	4599	66	30,3	796	349	20,1	5395	520	14,7	9354
	Congés de maternité	41	2,3	3881	45	3,0	4860	1	0,5	29	46	2,7	4889	87	2,5	8770
	<b>TOTAL</b>	<b>236</b>	<b>13,1</b>	<b>8408</b>	<b>336</b>	<b>22,2</b>	<b>9614</b>	<b>68</b>	<b>31,2</b>	<b>853</b>	<b>404</b>	<b>23,3</b>	<b>10467</b>	<b>640</b>	<b>18,1</b>	<b>18875</b>
	Rappel des effectifs réels	1808			1517			218			1735			3543		

\* Y compris CDI, hors vacataires.

\*\* Hors emplois fonctionnels.

# Congés et absences

## Congés de maladie, de maternité, de paternité et d'adoption

dont agents contractuels sur emploi permanent

Désignation	Chercheurs			Ingénieurs			Techniciens			Total IT			TOTAL GÉNÉRAL		
	Agents	Jours	Jours	Agents	Jours	Jours	Agents	Jours	Jours	Agents	Jours	Jours	Agents	Jours	
Congés de maladie	2	5,7	81	40	20,6	549	17	22,7	103	57	21,2	652	59	19,4	733
Congés de maternité	1	2,9	76	5	2,6	602	1	1,3	29	6	2,2	631	7	2,3	707
Congés de paternité et d'accueil de l'enfant	1	2,9	31	3	1,6	55				3	1,1	55	4	1,3	86
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>11,4</b>	<b>188</b>	<b>48</b>	<b>24,7</b>	<b>1206</b>	<b>18</b>	<b>24,0</b>	<b>132</b>	<b>66</b>	<b>24,5</b>	<b>1338</b>	<b>70</b>	<b>23,0</b>	<b>1526</b>
Rappel des effectifs réels	35			194			75			269			304		

### Répartition par tranches d'âge (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent)

Tranche d'âge	Congés de maternité et d'adoption		Congés de paternité et d'accueil de l'enfant		Congés de maladie ordinaire				Congés de longue maladie, longue durée ou grave maladie			
	Femmes		Hommes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence
Moins de 25 ans	1	29	1	20	4	20	8	141				
25 à 29 ans	6	909		1	6	44	25	533	1	102		
30 à 34 ans	17	2048	5	137	16	303	49	1144			2	372
35 à 39 ans	24	2627	7	177	39	924	92	2649			6	1 863
40 à 44 ans	12	1070	12	248	39	979	109	2389	1	78	8	2305
45 à 49 ans			5	95	40	880	125	3329	3	723	9	3233
50 à 54 ans					39	655	122	3 809	5	1 771	16	3 523
55 à 59 ans					32	1 256	125	3 460	9	2 515	20	4 513
60 à 64 ans					38	1 145	65	2 232	13	3 211	16	3 509
65 ans et plus					8	427	9	128	3	610	2	630
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>60</b>	<b>6683</b>	<b>30</b>	<b>678</b>	<b>261</b>	<b>6633</b>	<b>729</b>	<b>19814</b>	<b>35</b>	<b>9010</b>	<b>79</b>	<b>19948</b>

## Congés liés à la famille

Congés d'une durée égale ou supérieure à six mois, débutés en 2023 (fonctionnaires et contractuels)

Type de congés	Hommes	Femmes	Ensemble
Congé parental		6	6
Disponibilité pour suivre son conjoint	1	10	11
Disponibilité pour convenances personnelles	17	24	41
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>40</b>	<b>58</b>

## Congés de paternité et d'accueil de l'enfant

		Nombre d'agents	Nombre moyen de jours de congés posés	Nombre de jours de congés posés / théoriques (en %)
Fonctionnaires	Cat. A+	16	21,8	91 %
	Cat. A	9	22,0	93 %
	Cat. B	5	22,6	93 %
Contractuels	Cat. A+	31	22,5	92 %
	Cat. A	1	23,0	92 %
	Cat. B	1	25,0	100 %
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>22,3</b>	<b>92 %</b>	

## Congés parentaux

Corps	Agents en congés au 31/12/2022		Nouveaux congés parentaux		Fin de congés en 2023		Agents en congés au 31/12/2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CR		1				1		
IR		1						1
IE		2		1		2		1
AI				2				2
T		7		2		4		5
Contractuels		1				1		
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>12</b>		<b>5</b>		<b>8</b>		<b>9</b>

Âge moyen des agents en congé parental au 31/12/2023 : 37,0 ans.  
Âge minimum : 29,3 ans - Âge maximum : 45,2 ans.

# Congés et absences

## Congés annuels et absences

### Congés bonifiés

Corps	Hommes	Femmes	Durée moyenne en jours
DR		1	29
IR		1	31
IE		4	25
AI	4	6	31
T	2	17	31
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>30</b>

### Nombre de jours non travaillés pour faits de grève

		Hommes	Femmes	Ensemble
Fonctionnaires	Cat. A+	113	83	196
	Cat. A	52	106	158
	Cat. B	34	59	93
	Cat. C		2	2
Contractuels	Cat. A+	33	39	72
	Cat. A	18	18	36
	Cat. B	1	3	4
<b>TOTAL</b>		<b>232</b>	<b>289</b>	<b>561</b>

### Congés annuels

#### Droits à congés - Nombre de jours de congés annuels accordés au cours de l'année

		Congés annuels			RTT			Jours de fractionnement			TOTAL		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Fonctionnaires	Chercheurs	37 290,0	32 250,0	69 540,0	15 091,5	13 101,0	28 192,5	1 972,0	1 794,0	3 766,0	54 353,5	47 145,0	101 498,5
	Ingénieurs et techniciens	27 971,0	60 459,5	88 430,5	11 357,5	24 584,5	35 942,0	1 630,0	3 681,0	5 311,0	40 958,5	88 725,0	129 683,5
<b>s/Total Fonctionnaires</b>		<b>65 261,0</b>	<b>92 709,5</b>	<b>157 970,5</b>	<b>26 449,0</b>	<b>37 685,5</b>	<b>64 134,5</b>	<b>3 602,0</b>	<b>5 475,0</b>	<b>9 077,0</b>	<b>95 312,0</b>	<b>135 870,0</b>	<b>231 182,0</b>
Contractuels	Chercheurs	20 833,5	33 275,0	54 108,5	8 505,0	13 557,0	22 062,0	999,0	1 762,0	2 761,0	30 337,5	48 594,0	78 931,5
	Ingénieurs et techniciens	14 690,0	34 416,5	49 106,5	5 988,5	14 053,0	20 041,5	911,0	2 310,0	3 221,0	21 589,5	50 779,5	72 369,0
<b>s/Total Contractuels</b>		<b>35 523,5</b>	<b>67 691,5</b>	<b>103 215,0</b>	<b>14 493,5</b>	<b>27 610,0</b>	<b>42 103,5</b>	<b>1 910,0</b>	<b>4 072,0</b>	<b>5 982,0</b>	<b>51 927,0</b>	<b>99 373,5</b>	<b>151 300,5</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100 784,5</b>	<b>160 401,0</b>	<b>261 185,5</b>	<b>40 942,5</b>	<b>65 295,5</b>	<b>106 238,0</b>	<b>5 512,0</b>	<b>9 547,0</b>	<b>15 059,0</b>	<b>147 239,0</b>	<b>235 243,5</b>	<b>382 482,5</b>

Hors vacataires et contrats aidés.

		Nombre de jours de congés annuels pris au cours de l'année			Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET*		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Fonctionnaires	Chercheurs	32 776,0	31 660,5	64 436,5	4 915,0	3 398,0	8 313,0
	Ingénieurs et techniciens	30 462,5	70 214,5	100 677,0	3 880,5	8 789,5	12 670,0
<b>s/Total Fonctionnaires</b>		<b>63 238,5</b>	<b>101 875,0</b>	<b>165 113,5</b>	<b>8 795,5</b>	<b>12 187,5</b>	<b>20 983,0</b>
Contractuels	Chercheurs	16 984,5	30 736,0	47 720,5	12 083,5	15 709,0	27 792,5
	Ingénieurs et techniciens	16 708,5	41 936,0	58 644,5	4 359,0	7 830,5	12 189,5
<b>s/Total Contractuels</b>		<b>33 693,0</b>	<b>72 672,0</b>	<b>106 365,0</b>	<b>16 442,5</b>	<b>23 539,5</b>	<b>39 982,0</b>
<b>TOTAL</b>		<b>96 931,5</b>	<b>174 547,0</b>	<b>271 478,5</b>	<b>25 238,0</b>	<b>35 727,0</b>	<b>60 965,0</b>

\* Solde de congés disponibles à la fin du contrat ou au 31/12/2023, avant report réglementaire des 10 jours sur l'année suivante.

# Organisation du temps de travail

## Agents fonctionnaires à temps partiel au 31 décembre 2023

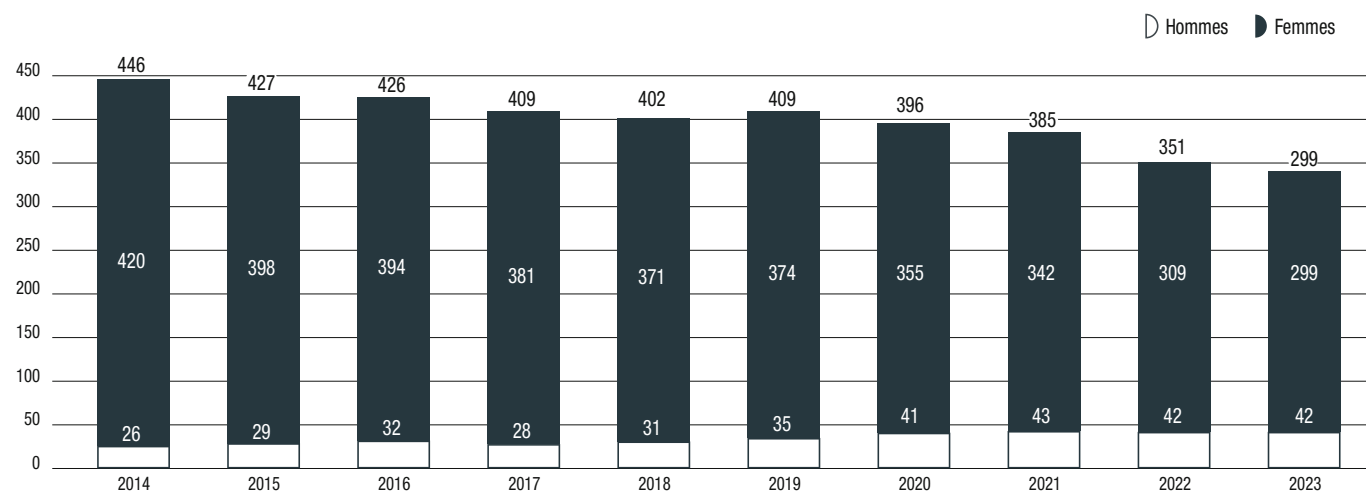
Corps	50 %			60 %			70 %			80 %			90 %			TOTAL GÉNÉRAL
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	
DR										2	1	3		2	2	5
CR		2	2		1	1				3	9	12	1	12	13	28
s/Total Chercheurs		2	2		1	1				5	10	15	1	14	15	33
IR	1	1	2	1		1				4	24	28	1	11	12	43
IE		1	1		3	3		2	2	7	73	80	3	23	26	112
AI		1	1	1		1		3	3	7	38	45	3	19	22	72
T					7	7	2	2	4	4	53	57	1	6	7	75
AT										4	4	8	1	1	2	6
s/Total Ingénieurs et techniciens	1	3	4	2	10	12	2	7	9	22	192	214	9	60	69	308
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>202</b>	<b>229</b>	<b>10</b>	<b>74</b>	<b>84</b>	<b>341</b>

Le travail à temps partiel représente 341 agents, soit 6,7 % des effectifs réels (6,9 % en 2022).

87,7 % des agents à temps partiel sont des femmes.

67,2 % des agents à temps partiel ont une quotité égale à 80 %.

## Évolution du nombre de personnes fonctionnaires à temps partiel depuis 2014



# Organisation du temps de travail

## Agents contractuels (hors vacataires) répartis selon leur temps de travail

	Chercheurs		Ingénieurs et techniciens		TOTAL	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Temps partiel	≤ 50 %		2	3	7	
	60 %			2	3	
	70 %	2	4	1	2	9
	80 %		2	1	13	16
	90 %	1	1		2	3
<b>s/Total Temps partiel</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>39</b>	
Temps incomplet (durée hebdomadaire de travail)	< 17 h30	1	2		8	11
	de 17 h30 à moins de 28 heures	19	11	10	32	72
	≥ 28 heures		1		2	3
<b>s/Total Temps incomplet</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>42</b>	<b>86</b>	
Temps complet	659	1102	513	1144	3418	
<b>TOTAL</b>	<b>682</b>	<b>1126</b>	<b>527</b>	<b>1208</b>	<b>3543</b>	

## Changement de quotité de temps à la demande de l'agent (hors temps partiel thérapeutique)

 Nombre d'agents à temps plein bénéficiant  
d'un travail à temps partiel à leur demande

	Hommes	Femmes	Ensemble
A+	5	16	21
A	5	30	35
B		15	15
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>61</b>	<b>71</b>

 Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant  
d'un travail à temps plein à leur demande

	Hommes	Femmes	Ensemble
A+	4	10	14
A	2	27	29
B	1	14	15
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>51</b>	<b>58</b>

 Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant  
d'une diminution du temps partiel à leur demande

	Hommes	Femmes	Ensemble
A+		1	1
A		1	1
B		1	1
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>3</b>

 Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant  
d'une augmentation du temps partiel à leur demande

	Hommes	Femmes	Ensemble
A+		3	3
A	1	6	7
B		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>

## Astreintes

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Effectifs	Nombre d'heures	Effectifs	Nombre d'heures	Effectifs	Nombre d'heures
A+	15	1 016,50	8	210,33	23	1 226,83
A	39	3 680,45	56	5 759,95	95	9 440,40
B	35	3 804,94	41	2 984,10	76	6 789,04
C	5	386,22	2	240,17	7	626,39
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>8 888,11</b>	<b>107</b>	<b>9 194,55</b>	<b>201</b>	<b>18 082,66</b>

## Comptes épargne-temps

		Nombre total de CET ouverts au 31 décembre			Nombre de CET ouverts au cours de l'année			Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Fonctionnaires	Chercheurs	1 102	964	2 066	27	33	60	943	823	1 766
	Ingénieurs et techniciens	757	1 713	2 470	23	70	93	519	1 111	1 630
s/Total Fonctionnaires		1 859	2 677	4 536	50	103	153	1 462	1 934	3 396
Contractuels	Chercheurs	177	310	487	65	125	190	103	201	304
	Ingénieurs et techniciens	115	291	406	44	118	162	64	173	237
s/Total Contractuels		292	601	893	109	243	352	167	374	541
<b>TOTAL</b>		<b>2 151</b>	<b>3 278</b>	<b>5 429</b>	<b>159</b>	<b>346</b>	<b>505</b>	<b>1 629</b>	<b>2 308</b>	<b>3 937</b>

		Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre			Nombre de jours versés sur les CET au cours de l'année			Nombre de jours de CET utilisés (congrés pris) dans l'année		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Fonctionnaires	Chercheurs	39 441	35 283	74 724	16 324	12 238	28 562	534	591	1 125
	Ingénieurs et techniciens	20 244	43 165	63 409	6 708	11 158	17 866	919	2 065	2 984
s/Total Fonctionnaires		59 685	78 448	138 133	23 032	23 396	46 428	1 453	2 656	4 109
Contractuels	Chercheurs	2 743	4 757	7 500	1 566	2 874	4 440	341	604	945
	Ingénieurs et techniciens	1 369	3 349	4 718	784	1 843	2 627	201	484	685
s/Total Contractuels		4 112	8 106	12 218	2 350	4 717	7 067	542	1 088	1 630
<b>TOTAL</b>		<b>63 797</b>	<b>86 554</b>	<b>150 351</b>	<b>25 382</b>	<b>28 113</b>	<b>53 495</b>	<b>1 995</b>	<b>3 744</b>	<b>5 739</b>





# Partie 2

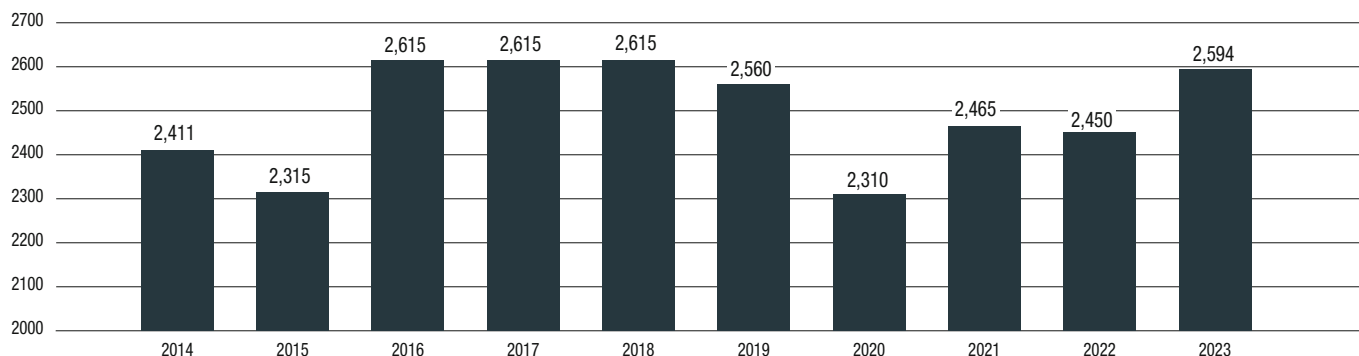


# DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

<b>FORMATION</b>	<b>108</b>		
<b>Budget et population</b>			
Évolution du budget initial	108		
Dépenses de formation	108		
Actions menées	108		
Agents n'ayant suivi aucune formation au cours de l'année	109		
Coût de la formation par catégorie	110		
Nombre de jours de formation par catégorie	110		
<b>Actions de formation permanente</b>			
Formations par thème d'activité	110		
Stagiaires formés	111		
Compte personnel de formation	112		
<b>Ateliers de l'Inserm</b>	<b>113</b>		
École de l'Inserm Liliane Bettencourt	114		
		<b>Pensions et validations de services</b>	
		Répartition des retraites liquidées par sexe, âge et catégorie professionnelle	132
		Répartition hommes/femmes des pensions de réversion liquidées aux ayants cause d'un fonctionnaire décédé	132
		État d'avancement des dossiers de validation des services des non-titulaires	132
		<b>PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS</b>	<b>133</b>
		Les interlocuteurs en matière de santé et sécurité au travail	133
		Faits marquants en 2023	133
<b>POLITIQUE SOCIALE</b>	<b>116</b>	<b>MÉDECINE DE PRÉVENTION</b>	<b>135</b>
<b>Action sociale</b>		La surveillance médicale	135
La politique sociale à l'Inserm	116	L'activité en milieu professionnel	136
Les actions mises en œuvre	117	Les services médicaux	136
Restauration	121		
Comité d'action et d'entraide sociale	122		
<b>Insertion professionnelle</b>		<b>CONSEIL MÉDICAL</b>	<b>137</b>
Taux d'emploi de personnes handicapées	123	Activité du Conseil médical	137
Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	123	Dossiers	137
		Issues des divers congés maladies	137
<b>Accidents et maladies professionnels</b>		<b>RELATIONS PROFESSIONNELLES</b>	<b>138</b>
Évolution 2019/2023	124	<b>Instances consultatives</b>	
Instruction des dossiers	124	Comité social d'administration de l'établissement (CSAE)	138
Répartition géographique	125	Commissions administratives paritaires (CAP)	139
Répartition par heure	125	Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail	139
Répartition par risque	126		
Répartition par BAP	126	<b>Représentation des personnels</b>	
Nombre d'accidents et de maladies professionnels et nombre de jours d'arrêts	127	Exercice du droit syndical	140
Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle	128	Élections	141
Nombre d'accidents et de maladies professionnels ayant donné lieu à reconnaissance d'une invalidité	129		
Fréquence et gravité	129		
Lésions	130		
Coût des accidents et maladies professionnels	131		
Conseil médical et CPAT	131		

## Budget et population

### Évolution du budget initial (en M€)\*



\* Hors budget de l'École de l'Inserm.

### Dépenses de formation

Coût pédagogique / Déplacements et hébergements	1 606 079 €
Congés formation	279 586 €
Équipement	8 479 €
Coût cellule formation	1 686 314 €
Rémunération des stagiaires	2 816 972 €
<b>TOTAL</b>	<b>6 397 430 €</b>

Les dépenses de formation représentent 2,40 % de la masse salariale.

### Actions menées

#### Public concerné et nature des formations

	Nombre de stagiaires
Statutaires Inserm*	2 836
Congés formation	13
Non statutaires ou non Inserm*	3 359
Initiation à la prévention	2 884
Autres webinaires et formations en e-learning	3 867
<b>TOTAL</b>	<b>12 959</b>

\* dont 4 formations diplômantes.

#### Répartition des stagiaires formés par région\*

Délégations	Agents
Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	917
Occitanie Pyrénées	394
Auvergne-Rhône-Alpes	241
Nord-Ouest	330
Grand Ouest	357
Occitanie Méditerranée	409
Nouvelle-Aquitaine	291
Est	160
<b>Régions</b>	<b>3 099</b>
Paris-IDF Centre Est	998
Paris-IDF Centre Nord	552
Paris-IDF Sud	403
Siège	440
<b>Île-de-France</b>	<b>2 393</b>
Actions nationales	703
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>6 195</b>

\* Ne sont pas compris dans cette répartition, les congés de formation, les formations d'initiation à la prévention, les formations diplômantes et les webinaires.

## Agents n'ayant suivi aucune formation au cours de l'année

### Hommes

	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Cat. A+	47	256	197	186	197	246	205	205	177	61	1 777
Cat. A	49	119	50	41	36	37	30	38	26	2	428
Cat. B	16	5	14	22	14	13	30	27	26	4	171
Cat. C	24	9	5	1	2	5	2	1	3	2	54
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>136</b>	<b>389</b>	<b>266</b>	<b>250</b>	<b>249</b>	<b>301</b>	<b>267</b>	<b>271</b>	<b>232</b>	<b>69</b>	<b>2 430</b>
Rappel effectifs au 31/12/2023	171	515	392	355	367	420	368	364	280	80	3 312

### Femmes

	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Cat. A+	92	443	298	184	182	210	179	164	131	32	1 915
Cat. A	135	240	113	90	103	97	102	83	63	8	1 034
Cat. B	22	19	20	28	29	38	66	80	65	8	375
Cat. C	38	9		3	1	4	3	5	3	1	67
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>287</b>	<b>711</b>	<b>431</b>	<b>305</b>	<b>315</b>	<b>349</b>	<b>350</b>	<b>332</b>	<b>262</b>	<b>49</b>	<b>3 391</b>
Rappel effectifs au 31/12/2023	356	1 085	655	573	568	591	588	519	372	72	5 379

### Ensemble

	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Cat. A+	139	699	495	370	379	456	384	369	308	93	3 692
Cat. A	184	359	163	131	139	134	132	121	89	10	1 462
Cat. B	38	24	34	50	43	51	96	107	91	12	546
Cat. C	62	18	5	4	3	9	5	6	6	3	122
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>423</b>	<b>1 100</b>	<b>697</b>	<b>555</b>	<b>564</b>	<b>650</b>	<b>617</b>	<b>603</b>	<b>494</b>	<b>118</b>	<b>5 822</b>
Rappel effectifs au 31/12/2023	527	1 600	1 047	928	935	1 011	956	883	652	152	8 691

# Budget et population

## Coût\* de la formation par catégorie

	Hommes	Femmes	Coût total
Cat. A+	547 582 €	874 224 €	1 421 805 €
Cat. A	295 234 €	886 542 €	1 181 776 €
Cat. B	82 569 €	259 684 €	342 253 €
Cat. C	4 209 €	7 109 €	11 318 €
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>929 593 €</b>	<b>2 027 558 €</b>	<b>2 957 151 €</b>

\* Coût de fonctionnement lié à l'organisation des actions et rémunération des stagiaires.

## Nombre de jours de formation par catégorie

	Nombre de jours de formation			Nombre de stagiaires			Nombre moyen de jours de formation		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Cat. A+	1 528,8	2 636,6	4 165,4	626	1 167	1 793	2,4	2,3	2,3
Cat. A	1 168,2	3 274,0	4 442,2	461	1 517	1 978	2,5	2,2	2,2
Cat. B	340,0	1 057,0	1 397,0	198	524	722	1,7	2,0	1,9
Cat. C	23,0	33,5	56,5	17	26	43	1,4	1,3	1,3
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>3 060,0</b>	<b>7 001,1</b>	<b>10 061,1</b>	<b>1 302</b>	<b>3 234</b>	<b>4 536</b>	<b>2,4</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>

# Actions de formation permanente

## Formations par thème d'activité

### Nombre de stagiaires ayant suivi une formation professionnelle\*

Thème des stages	Formations collectives	Formations individuelles	TOTAL
Biologie moléculaire - Génome - Transcriptome - Biochimie - Protéome - Biologie structurale - Biophysique - Bio-informatique	268	9	277
Biologie cellulaire - Immunologie - Histocytologie - Réceptorologie - Signalisation - Physiologie - Physiopathologie - Biothérapies	115	12	127
Imagerie - Sciences de l'ingénieur	218	5	223
Statistiques - Épidémiologie - Santé publique - Recherche clinique - Sciences sociales	387	8	395
Expérimentation animale	1 716	61	1 777
Hygiène sécurité	1 149	39	1 188
Langues - Communication - Information scientifique et technique	503	17	520
Informatique - Bureautique	174	13	187
Administration - Logistique	419	8	427
Juridique - Éthique - Qualité - Valorisation - Propriété intellectuelle	228	7	235
Ressources humaines	852	36	888
<b>TOTAL</b>	<b>6 029</b>	<b>215</b>	<b>6 244</b>

\* Ne sont pas compris dans cette répartition, les congés de formation, les actions de maintien des compétences en expérimentation hors formation continue, les formations d'initiation à la prévention et les webinaires.

## Stagiaires formés

Nombre de stagiaires titulaires Inserm ayant bénéficié d'une formation individuelle ou collective par région

Corps	Types de formation	Île-de-France				Régions				TOTAL	
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Nbre de stagiaires	Nbre de jours
		Nbre de stagiaires	Nbre de jours	Nbre de stagiaires	Nbre de jours	Nbre de stagiaires	Nbre de jours	Nbre de stagiaires	Nbre de jours		
DR	collectives	25,0	31	33,0	44	68,0	100	60,0	86,0	186	260,5
	individuelles	1,0	20	1,0	8	6,0	17	2,0	13,0	10	57,5
CR	collectives	52,0	108	94,0	155	139,0	228	195,0	318,0	480	807,5
	individuelles	2,0	36	1,0	9	3,0	8	17,0	83,5	23	136,0
<b>s/Total Chercheurs</b>		<b>80</b>	<b>194,5</b>	<b>129</b>	<b>215,0</b>	<b>216</b>	<b>351,5</b>	<b>274</b>	<b>500,5</b>	<b>699</b>	<b>1 261,5</b>
<b>Nombre de jours en moyenne</b>		<b>2,4</b>		<b>1,7</b>		<b>1,6</b>		<b>1,8</b>		<b>1,8</b>	
IR	collectives	32	71,0	98	200,5	48	93,0	134	232,0	312	596,5
	individuelles	1	2,0	9	23,0	2	11,5	8	12,0	20	48,5
IE	collectives	78	160,0	192	377,6	87	163,5	281	495,5	638	1 196,6
	individuelles	4	19,5	7	26,0	9	36,5	20	40,0	40	122,0
AI	collectives	42	71,6	160	344,6	76	137,0	219	384,0	497	937,2
	individuelles	1	3,0	6	14,0	6	19,5	13	51,0	26	87,5
<b>s/Total Ingénieurs</b>		<b>158</b>	<b>327,1</b>	<b>472</b>	<b>985,7</b>	<b>228</b>	<b>461,0</b>	<b>675</b>	<b>1 214,5</b>	<b>1 533</b>	<b>2 988,3</b>
<b>Nombre de jours en moyenne</b>		<b>2,1</b>		<b>2,1</b>		<b>2,0</b>		<b>1,8</b>		<b>2,0</b>	
T	collectives	43	74,0	191	353,5	98	132,5	220	359,0	552	919,0
	individuelles	1	1,0	5	164,0	4	27,5	13	24,0	23	216,5
AT	collectives	2	3,0	10	19,5	8	7,5	11	10,5	31	40,5
	individuelles										
<b>s/Total Techniciens</b>		<b>46</b>	<b>78,0</b>	<b>206</b>	<b>537,0</b>	<b>110</b>	<b>167,5</b>	<b>244</b>	<b>393,5</b>	<b>606</b>	<b>1 176,0</b>
<b>Nombre de jours en moyenne</b>		<b>1,7</b>		<b>2,6</b>		<b>1,5</b>		<b>1,6</b>		<b>1,9</b>	
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>284</b>	<b>599,6</b>	<b>807</b>	<b>1 737,7</b>	<b>554</b>	<b>980,0</b>	<b>1 193</b>	<b>2 108,5</b>	<b>2 838</b>	<b>5 425,8</b>
<b>Nombre de jours en moyenne</b>		<b>2,1</b>		<b>2,2</b>		<b>1,8</b>		<b>1,8</b>		<b>1,9</b>	
Formations collectives		274	518,1	778	1 493,7	524	861,0	1 120	1 885,0	2 696	4 757,8
Formations individuelles		10	81,5	29	244,0	30	119,0	73	223,5	142	668,0

Nombre de stagiaires titulaires Inserm ayant bénéficié d'une formation individuelle ou collective selon leur type d'affectation

Corps	Type de formation	Laboratoires				Siège				Délégations				TOTAL	
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Nbre de stagiaires	Nbre de jours
		Nbre de stagiaires	Nbre de jours	Nbre de stagiaires	Nbre de jours	Nbre de stagiaires	Nbre de jours	Nbre de stagiaires	Nbre de jours	Nbre de stagiaires	Nbre de jours	Nbre de stagiaires	Nbre de jours		
DR	collectives	93	131,0	91	126,5							2	3,0	186	260,5
	individuelles	7	36,5	3	21,0									10	57,5
CR	collectives	189	331,0	285	468,0	1	1,0	1	1,0	1	3,0	3	3,5	480	807,5
	individuelles	5	43,5	15	79,5							3	13,0	23	136,0
<b>s/Total Chercheurs</b>		<b>294</b>	<b>542,0</b>	<b>394</b>	<b>695,0</b>	<b>1</b>	<b>1,0</b>	<b>1</b>	<b>1,0</b>	<b>1</b>	<b>3,0</b>	<b>8</b>	<b>19,5</b>	<b>699</b>	<b>1 261,5</b>
<b>Nombre de jours en moyenne</b>		<b>1,8</b>		<b>1,8</b>		<b>1,0</b>		<b>1,0</b>		<b>1,6</b>		<b>2,4</b>		<b>1,8</b>	
IR	collectives	60	122,5	182	352,5	15	34,0	31	50,5	5	7,5	19	29,5	312	596,5
	individuelles	3	13,5	9	16,0			5	14,0			3	5,0	20	48,5
IE	collectives	90	185,5	321	632,5	48	95,0	53	94,1	27	43,0	99	146,5	638	1 196,6
	individuelles	8	33,5	17	38,5	4	19,5	5	21,0	1	3,0	5	6,5	40	122,0
AI	collectives	68	122,5	233	467,0	13	24,6	38	73,6	37	61,5	108	188,0	497	937,2
	individuelles	6	19,5	15	56,0	1	3,0	1	2,0			3	7,0	26	87,5
<b>s/Total Ingénieurs</b>		<b>235</b>	<b>497,0</b>	<b>777</b>	<b>1 562,5</b>	<b>81</b>	<b>176,1</b>	<b>133</b>	<b>255,2</b>	<b>70</b>	<b>115,0</b>	<b>237</b>	<b>382,5</b>	<b>1 533</b>	<b>2 988,3</b>
<b>Nombre de jours en moyenne</b>		<b>2,1</b>		<b>2,0</b>		<b>2,2</b>		<b>1,9</b>		<b>1,6</b>		<b>1,6</b>		<b>2,0</b>	
T	collectives	91	133,0	240	436,0	12	19,5	43	81,5	38	54,0	128	195,0	552	919,0
	individuelles	4	27,5	15	30,5			3	157,5	1	1,0			23	216,5
AT	collectives	9	9,5	18	25,5			2	2,5	1	1,0	1	2,0	31	40,5
	individuelles														
<b>s/Total Techniciens</b>		<b>104</b>	<b>170,0</b>	<b>273</b>	<b>492,0</b>	<b>12</b>	<b>19,5</b>	<b>48</b>	<b>241,5</b>	<b>40</b>	<b>56,0</b>	<b>129</b>	<b>197,0</b>	<b>606</b>	<b>1 176,0</b>
<b>Nombre de jours en moyenne</b>		<b>1,6</b>		<b>1,8</b>		<b>1,6</b>		<b>5,0</b>		<b>1,4</b>		<b>1,5</b>		<b>1,9</b>	
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>633</b>	<b>1 209,0</b>	<b>1 444</b>	<b>2 749,5</b>	<b>94</b>	<b>196,6</b>	<b>182</b>	<b>497,7</b>	<b>111</b>	<b>174,0</b>	<b>374</b>	<b>599,0</b>	<b>2 838</b>	<b>5 425,8</b>
<b>Nombre de jours en moyenne</b>		<b>1,9</b>		<b>1,9</b>		<b>2,1</b>		<b>2,7</b>		<b>1,6</b>		<b>1,6</b>		<b>1,9</b>	
Formations collectives		600	1 035,0	1 370	2 508,0	89	174,1	168	303,2	109	170,0	360	567,5	2 696	4 757,8
Formations individuelles		33	174,0	74	241,5	5	22,5	14	194,5	2	4,0	14	31,5	142	668,0

# Actions de formation permanente

## Répartition des stagiaires par type de personnel

Thème des stages	Titulaires Inserm			Non titulaires Inserm			Non Inserm			TOTAL
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	
Biologie moléculaire - Génome - Transcriptome Biochimie - Protéome - Biologie structurale Biophysique - Bio-informatique	35	56	91	23	77	100	25	61	86	277
Biologie cellulaire - Immunologie - Histocytologie Réceptorologie - Signalisation - Physiologie Physiopathologie - Biothérapies	10	13	23	25	61	86	4	14	18	127
Imagerie - Sciences de l'ingénieur	11	39	50	30	85	115	17	41	58	223
Statistiques - Épidémiologie - Santé publique Recherche clinique - Sciences sociales	28	58	86	65	110	175	41	93	134	395
Expérimentation animale	240	428	668	270	536	806	101	202	303	1777
Hygiène et sécurité	213	507	720	85	155	240	47	181	228	1188
Langues - Communication Information scientifique et technique	52	188	240	49	159	208	16	56	72	520
Informatique - Bureautique	32	84	116	25	32	57	1	13	14	187
Administration - Logistique	57	144	201	41	114	155	9	62	71	427
Juridique - Éthique - Qualité Valorisation - Propriété intellectuelle	17	81	98	21	95	116	4	17	21	235
Ressources humaines	147	416	563	43	167	210	22	93	115	888
<b>TOTAL</b>	<b>842</b>	<b>2014</b>	<b>2856</b>	<b>677</b>	<b>1591</b>	<b>2268</b>	<b>287</b>	<b>833</b>	<b>1120</b>	<b>6244</b>

## Compte personnel de formation

### Nombre d'heures CPF utilisées

Année	Chercheurs				Ingénieurs et techniciens				TOTAL	
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Nbre d'agents	Nbre d'heures
	Nbre d'agents	Nbre d'heures	Nbre d'agents	Nbre d'heures	Nbre d'agents	Nbre d'heures	Nbre d'agents	Nbre d'heures		
2020	2	272,0	5	359,0	4	368,0	8	494,0	19	1493,0
2021			5	598,0	3	223,0	6	466,0	14	1287,0
2022	3	362,0			4	355,0	16	1477,0	23	2194,0
2023	2	204,0	1	141,0	6	703,0	15	1611,0	24	2659,0

# Ateliers de l'Inserm

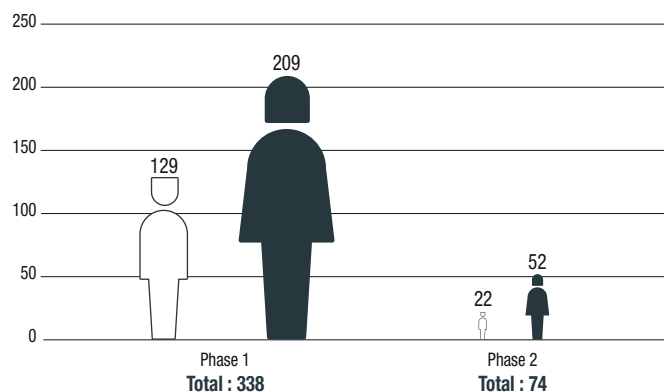
L'année 2023 a permis la réalisation de 6 ateliers, regroupant 338 participants en phase 1 et 74 participants en phase 2. Les phases théoriques (phase 1) ont totalisé 676 journées de formation, et les phases pratiques (phase 2) 209 journées, soit un total de 885 journées de stage.

## Répartition des participants par type de population

	Phase 1	Phase 2
<b>Chercheurs</b>	<b>118</b>	<b>18</b>
<b>IT</b>	<b>73</b>	<b>18</b>
Étudiants	6	
Doctorants	126	34
Autres*	15	4
<b>TOTAL</b>	<b>338</b>	<b>74</b>

\* Médecins, pharmaciens...

## Répartition hommes/femmes des participants



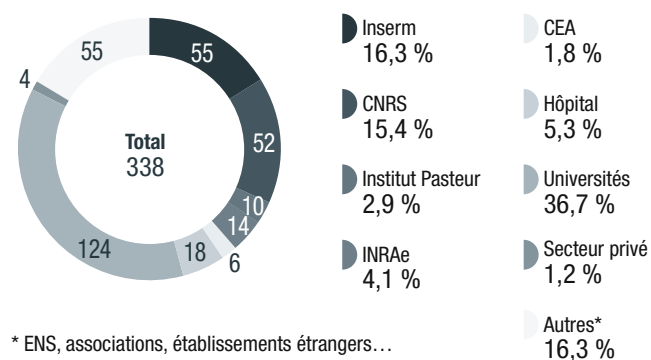
## Répartition géographique des participants

	Phase 1	Phase 2
Île-de-France	106	15
Régions	172	41
Europe	49	18
Hors Europe	11	
<b>TOTAL</b>	<b>338</b>	<b>74</b>

## Origine des intervenants

	Phase 1	Phase 2
France	54	28
Europe	38	
Hors Europe	15	
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>28</b>

## Organisme employeur des participants



\* ENS, associations, établissements étrangers...

# École de l'Inserm Liliane Bettencourt (EdILB)

L'objectif de l'École est de proposer à un nombre limité d'étudiants en médecine, pharmacie et odontologie une formation précoce à et par la recherche, en deux étapes :

- obtention d'un Master 2 Recherche avant la 4<sup>e</sup> année d'études de médecine ou de pharmacie,
- obtention d'un doctorat ès-sciences pendant une interruption de l'internat (dite voie 1) ou directement après le Master 2 recherche (dite voie 2 – équivalent anglo-saxon MD-PhD).

L'École de l'Inserm Liliane Bettencourt (EdILB) a reçu depuis sa création en 2003, 2 761 dossiers de candidature, accueilli 1 172 étudiants à l'université d'hiver « école de février ». Cette formation-motivation est accessible en deuxième année de santé et vise à initier les étudiants sélectionnés à une première approche scientifique. Elle est suivie d'un concours pour intégrer l'école. En 2023 et depuis sa création, 488 étudiants de toute la France auront été admis par concours ; 4 ont été réintégrés et 19 ont été accueillis par le Réseau (468 étudiants en médecine, 42 en pharmacie et 1 en odontologie). Parmi ces 511 élèves, 282 sont des hommes et 229 des femmes.

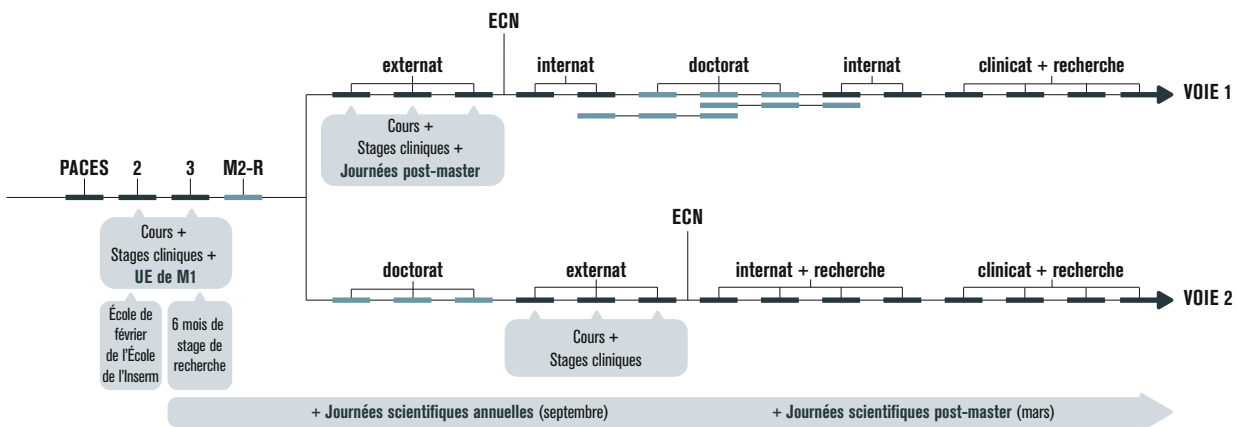
La formation à la recherche en laboratoire en DFGSM3/3<sup>e</sup> année de pharmacie (6 mois de stage) est complétée par un second stage long en Master 2 Recherche. Cette coupure d'un an dans le cursus médical ou pharmaceutique, pour réaliser le Master, est une opportunité d'acquérir une véritable formation scientifique avant l'internat.

Une équipe de coordination et une équipe pédagogique pilotent et coordonnent les événements de l'EdILB (école de février, concours de juin, journées thématiques de mars, journées scientifiques), suivent et accompagnent l'ensemble des étudiants pendant toute la durée du double cursus.

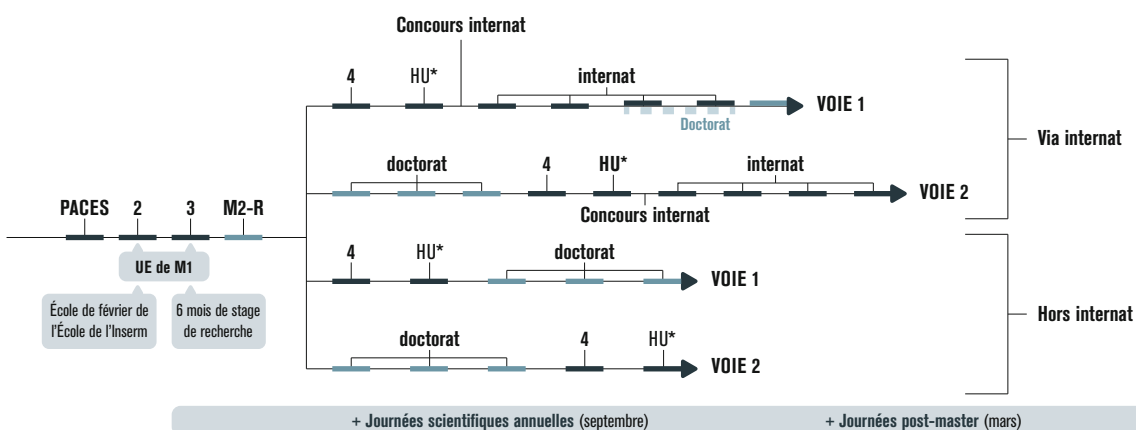
La Fondation Bettencourt Schueller finance certaines indemnités de stages, les activités scientifiques ou de recherche des étudiants et les contrats de jonction entre la thèse et l'internat. Ce soutien s'inscrit dans les actions du mécénat scientifique de la Fondation visant à accélérer le processus d'innovation et à lier indissociablement recherche et formation.

Ce dispositif vise à renforcer la visibilité de l'Inserm auprès des futurs jeunes médecins et pharmaciens afin de les inciter à intégrer la recherche dans leur projet de carrière et à terme devenir médecins-chercheurs.

## Schéma du cursus de l'École de l'Inserm Liliane Bettencourt – Filière médecine



## Schéma du cursus de l'École de l'Inserm Liliane Bettencourt – Filière pharmacie



\* HU : année hospitalo-universitaire.

..... : préparation du doctorat tout en assurant les responsabilités cliniques.



Tableau de suivi des étudiants lauréats de l'École de l'Inserm Liliane Bettencourt

Promotion	Nombre d'étudiants	MD ou Pharm D-PHD Voie 1	MD ou Pharm D-PHD Voie 2	MD ou Pharm D	PHD	Thèse de sciences en cours	Autres situations (master, internat sans thèse de science...)
2003	20	7	2	11			
2004	19	8	2	10			
2005	17	6		16			
2006	19	7	1	10	2		
2007	23	13	3	7			3
2008	21	4	2	5	4		7
2009	23	7	4	2	4		6
2010	22	5	3	6	3		8
2011	22	1	1	3	2	2	4
2012	23	5		7	6		3
2013	23	1	1	9	3	3	1
2014	25	1		6	2	4	5
2015	28			1	5	3	4
2016	27				3	5	7
2017	29				8	6	2
2018	27					12	7
2019	25					6	21
2020	31					15	16
2021	23						17
2022	21						16
2023	20						20
<b>TOTAL</b>	<b>488</b>	<b>65</b>	<b>19</b>	<b>93</b>	<b>42</b>	<b>56</b>	<b>147</b>

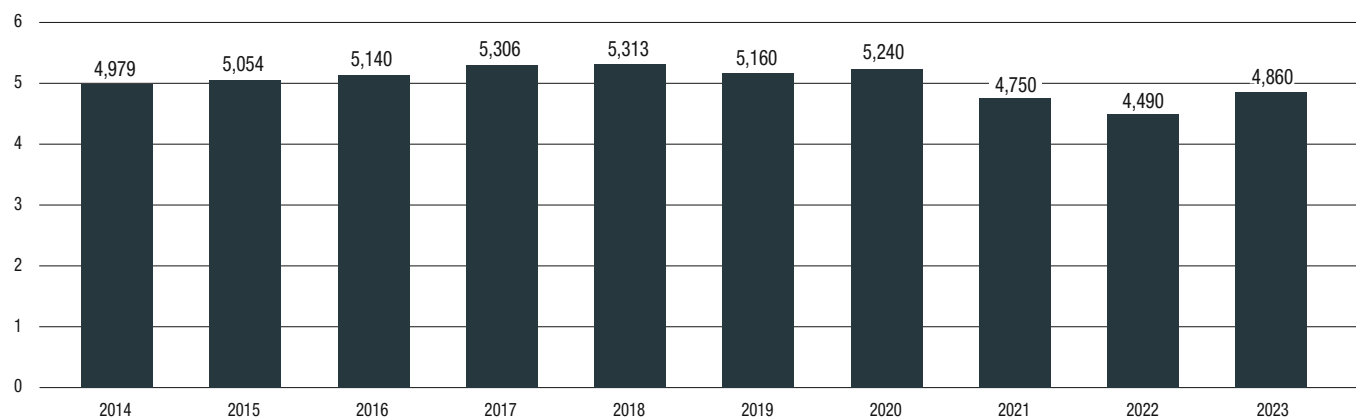
## Action sociale

### La politique sociale à l'Inserm

Le service des affaires sociales définit et met en œuvre les orientations nationales en matière de développement social et d'amélioration du cadre de vie. Il organise les relations sociales.

Depuis plusieurs années, l'Inserm a consacré une part importante et toujours croissante de son budget à la mise en œuvre d'une politique sociale de qualité, devant notamment permettre de fédérer l'ensemble des acteurs impliqués dans la gestion de l'action sociale en faveur des personnels de l'établissement, et de répondre aux besoins recensés en ce domaine.

### Évolution 2014-2023 du budget initial de l'action sociale (en M€)



### Répartition des dépenses 2023

Nature des dépenses	Montant (en €)	En %
Allocations enfants et adultes handicapés (AEH et AAH)	136 670	2,8
Médecine de prévention	389 709	8,0
Chèques vacances	40 732	0,9
Aide à la garde d'enfants (CESU)	56 525	1,2
Aides financières	20 110	0,4
Restauration collective	1 272 337	26,2
Titres-repas	170 258	3,5
Service social	137 139	2,8
Dotations CAES	2 416 065	49,7
Subventions aux organisations syndicales	50 198	1,0
Prêts d'aide à l'installation	369	0,0
Handicap	170 105	3,5
<b>TOTAL</b>	<b>4 860 217</b>	<b>100</b>

## Les actions mises en œuvre

### Actions en faveur des personnes handicapées

Pour accompagner la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées, l'établissement dispose d'une ligne budgétaire mobilisable en faveur des travailleurs handicapés occupant un poste soit au titre d'une période d'insertion (contrat aidé, CDD, vacations, CDD - Handicap), soit en qualité de fonctionnaire, pour prendre en charge les dépenses relatives à

leur insertion professionnelle et à leur maintien dans l'emploi (aides matérielles et techniques, aménagements de postes et/ ou des conditions de travail, aide pour la prise en charge des transports, actions de sensibilisation, formation...), et développer une politique sociale propre (Cesu-handicap).

Dépenses engagées en 2023 : 193 137 €

Nombre de bénéficiaires : 106

Description	Montant	Nombre de bénéficiaires
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	11 077 €	2
Formations / bilans de compétences pour personnes handicapées	353 €	1
Formation des acteurs internes de la politique handicap	10 €	1
Frais de transport	51 866 €	16
CESU - Compensation du handicap	18 302 €	43
Aménagements de postes de travail	40 042 €	26
Aides techniques (fauteuil électrique, appareil auditif)	19 458 €	10
Interprétariat en langue des signes	10 271 €	5
Communication, information et sensibilisation des collaborateurs	14 820 €	
Actions en faveur du recrutement des personnes handicapées	26 412 €	
Remboursement visite médicale médecin agréé pour aménagement d'épreuve concours Inserm	25 €	1
Dispositifs d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap	500 €	1

### Subventions individuelles

	Nombre d'agents bénéficiaires	Montant de la dépense
Allocations enfants et adultes handicapés (AEH, AAH)	59	136670 €

Catégories	Nombre de bénéficiaires	% des effectifs totaux pour chaque groupe	Tranches d'âge	Nombre de bénéficiaires	% des effectifs totaux pour chaque groupe
A+	29	0,6%	35 à 39 ans	9	1,0 %
A	17	0,6 %	40 à 44 ans	15	1,6 %
B	12	1,3 %	45 à 49 ans	15	1,5 %
C	1	0,7 %	50 à 54 ans	12	1,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>		55 à 59 ans	6	0,7 %
			60 à 64 ans	1	0,2 %
			65 ans et plus	1	0,7 %
			<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	

# Action sociale

	Nombre d'agent bénéficiaire	Montant de la dépense
Prêt bonifié d'aide à l'installation	2	369 €

Catégorie	Nombre de bénéficiaire	% des effectifs totaux pour chaque groupe	Tranche d'âge	Nombre de bénéficiaire	% des effectifs totaux pour chaque groupe
A+	1	0,0 %	35 à 39 ans	1	0,1 %
A	1	0,0 %	45 à 49 ans	1	0,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>		<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	

## Médecine de prévention

Visites de recrutement	Visites médicales	Conseil médical	Médicaments, vaccins ou pharmacie	TOTAL
8 579 €	358 145 €	17 424 €	5 562 €	<b>389 709 €</b>

## Chèques-vacances

L'Inserm a mis en place les chèques vacances depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1995.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le prestataire DOCAPOSTE assure la gestion et l'instruction des dossiers de demande de chèques-vacances.

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de dossiers	107	103	91	151	143
Total de l'épargne réalisée par les agents	128 565	114 272	94 447	136 616	132 533
Montant de la participation de l'Inserm	23 286	23 018	18 743	20 083	30 617
<b>Somme totale de chèques-vacances délivrés</b>	<b>151 851</b>	<b>137 290</b>	<b>113 190</b>	<b>156 699</b>	<b>163 150</b>
Frais de gestion versés par l'Inserm à DOCAPOSTE	4 320	5 580	4 088	10 783	6 610
Frais de gestion versés par l'Inserm à l'ANCV	5 678	2 680	2 797	15 913	3 505
<b>COÛT TOTAL POUR L'INSERM (PARTICIPATION + FRAIS)</b>	<b>33 283</b>	<b>31 278</b>	<b>25 627</b>	<b>46 778</b>	<b>40 732</b>

	Nombre de bénéficiaires	% des effectifs totaux pour chaque groupe	Tranches d'âge	Nombre de bénéficiaires	% des effectifs totaux pour chaque groupe
Cat. A+	17	0,3 %	Moins de 25 ans	2	0,4 %
Cat. A	69	2,6 %	25 à 29 ans	11	0,7 %
Cat. B	45	4,7 %	30 à 34 ans	7	0,7 %
Cat. C	4	2,7 %	35 à 39 ans	19	2,0 %
Retraités	8		40 à 44 ans	23	2,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>		45 à 49 ans	30	3,0 %
			50 à 54 ans	13	1,4 %
			55 à 59 ans	11	1,2 %
			60 à 64 ans	4	0,6 %
			65 ans et plus	23	
			<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	

## Chèques emploi-service universel (CESU)

L'Inserm a mis en place une aide financière sous forme de CESU pour la garde des enfants de moins de 6 ans de ses personnels, déterminée en fonction du revenu fiscal de référence (200 €, 350 € ou 600 €).

Le CESU est un titre de paiement préfinancé par l'Inserm qui permet de rémunérer les services de la personne ou de l'organisme à qui l'enfant de moins de 6 ans est confié.

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de dossiers	76	174	69	147	44	115	42	112	45	116
Montant de la participation de l'Inserm	26740	62435	23820	49590	14070	42420	14375	38870	14615	39440
<b>Somme totale de CESU délivrés</b>	<b>89 175</b>		<b>73 410</b>		<b>56 490</b>		<b>53 245</b>		<b>54 055</b>	
Frais de gestion et de transport versés par l'Inserm au Chèques domicile	6241		907		2491		2348		2470	
<b>COÛT TOTAL POUR L'INSERM (PARTICIPATION + FRAIS)</b>	<b>95 416</b>		<b>74 317</b>		<b>58 981</b>		<b>55 593</b>		<b>56 525</b>	

Catégories	Nombre de bénéficiaires	% des effectifs totaux pour chaque groupe
Cat. A+	58	1,2 %
Cat. A	79	3,0 %
Cat. B	23	2,4 %
Cat. C	1	0,7 %
<b>TOTAL</b>	<b>161</b>	

Tranches d'âge	Nombre de bénéficiaires	% des effectifs totaux pour chaque groupe
25 à 29 ans	3	0,2 %
30 à 34 ans	43	4,1 %
35 à 39 ans	62	6,7 %
40 à 44 ans	42	4,5 %
45 à 49 ans	8	0,8 %
50 à 54 ans	2	0,2 %
55 à 59 ans	1	0,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>161</b>	

## Aides financières

Catégories	Nombre de bénéficiaires	% des effectifs totaux pour chaque groupe
Cat. A+	5	0,1 %
Cat. A	3	0,1 %
Cat. B	7	0,7 %
Cat. C	3	2,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	

Tranches d'âge	Nombre de bénéficiaires	% des effectifs totaux pour chaque groupe
25 à 29 ans	3	0,2 %
30 à 34 ans	2	0,2 %
35 à 39 ans	3	0,3 %
40 à 44 ans	4	0,4 %
45 à 49 ans	1	0,1 %
50 à 54 ans	2	0,2 %
55 à 59 ans	1	0,1 %
60 à 64 ans	2	0,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	

# Action sociale

Commissions et dossiers	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de commissions	6	7	6	6	5
Dossiers présentés	23	23	35	27	20
dont aides accordées	22	20	32	23	18
<b>DÉPENSES (EN EUROS)</b>	<b>21 933</b>	<b>21 472</b>	<b>40 492</b>	<b>25 556</b>	<b>20 110</b>

Répartition par type de population	2019	2020	2021	2022	2023
Titulaire ou stagiaire	15	17	21	13	9
CDD	5	3	8	7	9
Vacataire	1		2	3	
CAE			1		
Autres (retraité, veuf)	1				
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>18</b>

Répartition géographique	2019	2020	2021	2022	2023
Île-de-France	7	9	16	3	5
Régions	15	11	16	20	13
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>18</b>

Situation de famille	2019	2020	2021	2022	2023
Couple avec enfants	8	5	8	5	2
Divorcé ou séparé avec enfant				5	4
Famille monoparentale	9	5	14	1	1
Couple sans enfant	2			4	
Veuf avec enfant				1	
Célibataire, divorcé ou veuf sans enfant	3	10	10	7	11
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>18</b>

Cause principale invoquée	2019	2020	2021	2022	2023
Séparation (divorce)	4	2	7	1	5
Maladie - handicap	5	9	5	8	4
Décès d'un proche	1	1	2	1	
Logement	4	5	3	5	2
Dettes diverses	8	3	15	8	7
<b>TOTAL DES CAUSES INVOQUÉES</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>18</b>

NB : un agent peut déposer plusieurs demandes d'aides dans l'année.

## Logement

L'Inserm, en sa qualité d'établissement public est exonéré de la cotisation dite « cotisation patronale à l'effort de construction » (1 % patronal).

Toutefois en Île-de-France, sur la base d'un accord avec le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, les agents de l'Inserm ont la possibilité d'adresser leur demande de logement auprès de ce dernier.

En 2023 sur les 44 agents qui ont déposé une demande de logement sur la région parisienne, 23 agents ont bénéficié d'un logement au titre de ce dispositif.

## Restauration

### Restauration collective

L'Inserm a versé, pour les agents remplissant les conditions indiciaires requises, la subvention interministérielle en vigueur en 2023 soit 1,39 €. Ce subventionnement est assorti d'une participation aux frais de fonctionnement des restaurants administratifs gérés par des prestataires avec lesquels l'Inserm a passé des conventions.

Service gestionnaire délégations	Nombre de repas facturés	Subventions repas et participation aux frais de fonctionnement	Participation par repas de l'établissement
Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	18 692	81 379 €	4,35 €
Occitanie Pyrénées	37 252	160 039 €	4,30 €
Auvergne-Rhône-Alpes	17 091	88 217 €	5,16 €
Nord-Ouest	12 680	76 000 €	5,99 €
Occitanie Méditerranée	14 209	61 737 €	4,34 €
Nouvelle-Aquitaine	2 913	12 909 €	4,43 €
Est	4 749	13 077 €	2,75 €
Grand Ouest	9 987	37 121 €	3,72 €
Paris-IDF Centre Nord	26 333	137 505 €	5,22 €
Paris-IDF Centre Est	17 119	189 785 €	11,09 €
Paris-IDF Sud	15 696	186 909 €	11,91 €
Siège	17 091	227 659 €	13,32 €
<b>TOTAL</b>	<b>193 812</b>	<b>1 272 337 €</b>	<b>6,56 €</b>

# Action sociale

## Titres-repas

La prestation « titres-repas » dont bénéficient les agents privés de site de restauration collective proche de leur lieu d'activité, occasionne les dépenses suivantes :

Service gestionnaire Délégations	Nombre de titres-repas	Montant total part employeur + frais de gestion	Coût titre-repas part employeur	Coût titre-repas part agent
Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	6919	24217 €		
Auvergne-Rhône-Alpes	1384	4844 €		
Nord-Ouest	253	886 €		
Nouvelle-Aquitaine	1336	4676 €		
Est	3019	10567 €		
Grand Ouest	5376	18816 €	3,50 €	3,50 €
Occitanie Méditerranée	892	3122 €		
Paris-IDF Centre Nord	8932	31262 €		
Paris-IDF Centre Est	12988	45458 €		
Paris-IDF Sud	6038	21133 €		
Siège	1508	5278 €		
<b>TOTAL</b>	<b>48645</b>	<b>170258 €</b>	<b>3,50 €</b>	<b>3,50 €</b>

## Comité d'action et d'entraide sociale

Le CAES, association régie par la loi de 1901, a pour but de promouvoir, d'étudier, d'organiser et de réaliser tout projet à caractère social, culturel ou éducatif. Tirant ses ressources des contributions de l'Inserm d'une part et de la participation des personnels d'autre part, l'association définit de manière autonome ses axes d'intervention et ses priorités en complémentarité avec la politique sociale de l'Inserm. Proposant un large éventail d'activités et de prestations, le CAES gère également pour le compte de l'Inserm certaines prestations spécifiques.

### Financement

Avant 2018, la subvention de base du CAES était calculée, en application de l'article 4 de la convention Inserm-CAES du 29 mars 1982, en prenant comme référence les dépenses limitatives de personnel.

Dès 2009, l'Inserm a entrepris un effort visant un élargissement progressif de l'assiette de subventionnement aux dépenses non limitatives de personnel.

Depuis 2018, la subvention du CAES est calculée en application de l'article 18 de la convention Inserm-CAES du 18 décembre 2017. Le montant de cette subvention est fixé pour l'année N à 0,62 % de la masse salariale hors charges (dépenses limitatives et non limitatives) de l'Inserm de l'année précédente (N-1).

Années / Budget	Dépenses limitatives et non limitatives de personnel (convention de 2017)	Subvention assise sur les dépenses de personnel	% des dépenses de personnel
2018	299 472 305 €	1 856 728 €	0,62 %
2019	307 669 242 €	1 907 549 €	0,62 %
2020	313 234 689 €	1 942 054 €	0,62 %
2021	317 240 580 €	1 766 603 €	0,56 %
2022	325 414 400 €	2 017 569 €	0,62 %
2023	346 499 900 €	2 148 299 €	0,62 %

En 2023, le montant total du soutien financier au CAES est de 2 416 065 €. La subvention versée au CAES est complétée par les éléments suivants : une subvention interministérielle de 60 000 € pour la gestion des prestations d'action sociale, la prise en charge par l'Inserm du coût du loyer (charges comprises) des locaux occupés par le CAES (1 71 000 €), la prise en charge des frais de fonctionnement (22 000 €) et la rémunération d'un gestionnaire des prestations d'action sociale à mi-temps (14 766 €).



# Insertion professionnelle

## Taux d'emploi de personnes handicapées

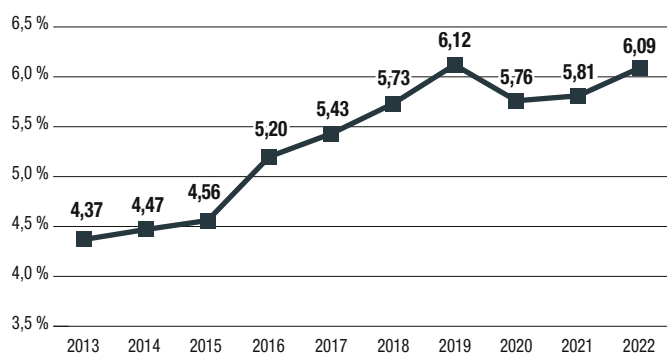
La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées prévoit que les employeurs publics et privés, dès lors qu'ils emploient 20 salariés ou agents, ont l'obligation d'employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectif total.

Pour accéder à la fonction publique, les personnes handicapées ont la possibilité d'être recrutées par concours externe, mais aussi par la voie contractuelle directe, qui constitue une voie d'accès complémentaire. Les personnes sont ainsi recrutées sur la base d'un contrat d'une année, renouvelable une seule fois, à l'issue duquel elles peuvent être titularisées si elles sont jugées aptes professionnellement à exercer leurs fonctions occupées pendant la durée du contrat.

En outre, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 prévoit que les employeurs publics ne respectant pas cette obligation sont astreints au paiement d'une contribution au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

L'Inserm n'a pas versé de contribution au FIPHFP pour l'année 2023 (au titre de 2022), le taux d'emploi ayant dépassé 6 %.

### Évolution du taux d'emploi 2013-2022



### Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Catégories	Corps	Hommes	Femmes	Ensemble
Cat. A+	DR	10	5	15
	CR	18	11	29
	IR	7	10	17
Cat. A	IE	17	44	61
	AI	21	35	56
Cat. B	T	46	101	147
Cat. C	AT	11	9	20
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>130</b>	<b>215</b>	<b>345</b>

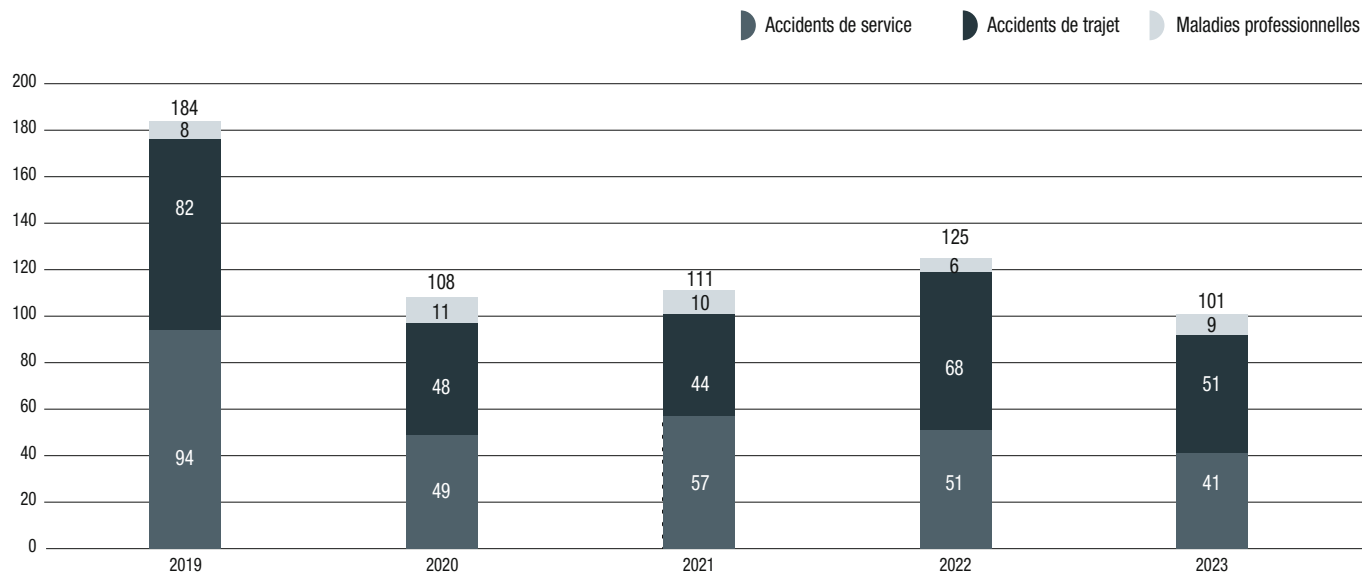
## Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

### Répartition des CAE par délégation régionale au 31 décembre 2023

	Hommes	Femmes	Ensemble
Paris-IDF Centre Nord		1	1
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>1</b>	<b>1</b>

# Accidents et maladies professionnels

## Évolution 2019-2023



## Instruction des dossiers

### État de l’instruction des dossiers d’accidents professionnels traités en 2023 (fonctionnaires)

Catégories professionnelles	Accidents pris en charge		Accidents en cours d’instruction		Refus d’imputabilité		Dossiers classés sans suite		TOTAL
	Service	Trajet	Service	Trajet	Service	Trajet	Service	Trajet	
Chercheurs	3	4	3	11	1		1	1	24
Ingénieurs	7	6	10	15			2	2	42
Techniciens	8	5	5	6			1	1	26
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>1</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>92</b>

### État de l’instruction des dossiers de maladies professionnelles survenues en 2023 (fonctionnaires)

Catégorie professionnelle	Maladies professionnelles prises en charge	Maladies professionnelles en cours d’instruction	Refus d’imputabilité	TOTAL
Chercheurs		1		1
Ingénieurs	2	4		6
Techniciens		2		2
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>7</b>		<b>9</b>

## Répartition géographique

Délégations	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladies professionnelles	TOTAL
Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	1	1		2
Occitanie Pyrénées	1			1
Auvergne-Rhône-Alpes	4			4
Nord-Ouest	2	1		3
Occitanie Méditerranée	1	2		3
Nouvelle-Aquitaine	2	1		3
Est		2		2
Grand Ouest	2	2	2	6
<b>s/Total Régions</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>24</b>
Paris-IDF Centre Est	1	1		2
Paris-IDF Centre Nord	3	2		5
Paris-IDF Sud	1			1
Siège		3		3
<b>s/Total Île-de-France</b>	<b>5</b>	<b>6</b>		<b>11</b>
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>35</b>

## Répartition par heure

### Fonctionnaires

Plages horaires	Accidents de service			Accidents de trajet		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
6-8h		3	3	2	2	4
8-10h	1	1	2	7	9	16
10-12h	6	7	13			
12-14h	1	4	5	1	6	7
14-16h	4	4	8	2	1	3
16-18h	1	6	7	4	6	10
18-20h	1	2	3	3	7	10
20-22h					1	1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>51</b>

### Contractuels

Plages horaires	Accidents de service			Accidents de trajet		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
8-10h		1	1		6	6
10-12h		2	2			
12-14h	1	1	2			
14-16h	1	2	3			
16-18h				1	1	2
18-20h		1	1	1	1	2
Horaires non communiqués		1	1			
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>

# Accidents et maladies professionnels

## Répartition par risque

### Fonctionnaires

Catégories professionnelles	Moins de 30 ans		30 à 44 ans		45 à 54 ans		55 ans et +		TOTAL		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Chercheurs</b>											
Accidents de service				2				1		3	3
Accidents de trajet				2		1		1		4	4
<b>Total Chercheurs</b>				<b>4</b>		<b>1</b>		<b>2</b>		<b>7</b>	<b>7</b>
<b>Ingénieurs</b>											
Accidents de service			1	2	1	1	1	1	3	4	7
Accidents de trajet			2				1	3	3	3	6
Maladies professionnelles								2		2	2
<b>Total Ingénieurs</b>			<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>
<b>Techniciens</b>											
Accidents de service		1		3	2	2			2	6	8
Accidents de trajet	1			1		1		2	1	4	5
<b>Total Techniciens</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>
<b>Total IT</b>											
Accidents de service		1	1	7	3	3	1	2	5	13	18
Accidents de trajet	1		2	3		2	1	6	4	11	15
Maladies professionnelles								2		2	2
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>35</b>

## Répartition par BAP

### Fonctionnaires et contractuels IT

BAP	Accidents de service			Accidents de trajet		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
A	4	12	16	3	11	14
E				2		2
G	1		1	1		1
J		4	4		6	6
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>23</b>

## Nombre d'accidents et de maladies professionnels et nombre de jours d'arrêts

### Fonctionnaires

Catégories professionnelles	Sans arrêt		1 à 3 jours		4 à 14 jours		15 à 89 jours		90 jours et plus		Total		Nombre de jours d'arrêts	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Chercheurs</b>														
Accidents de service		3									3			
Accidents de trajet		3						1			4			33
Maladies professionnelles														
<b>Total Chercheurs</b>		<b>6</b>						<b>1</b>			<b>7</b>			<b>33</b>
<b>Ingénieurs</b>														
Accidents de service	3	1							3		3	4		69
Accidents de trajet	2	2		1	1						3	3	8	1
Maladies professionnelles		2										2		
<b>Total Ingénieurs</b>	<b>5</b>	<b>5</b>		<b>1</b>	<b>1</b>			<b>3</b>			<b>6</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>70</b>
<b>Techniciens</b>														
Accidents de service	2	2		1		3					2	6		33
Accidents de trajet	1	1				1		2			1	4		47
Maladies professionnelles														
<b>Total Techniciens</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		<b>1</b>		<b>4</b>		<b>2</b>			<b>3</b>	<b>10</b>		<b>80</b>
<b>Total IT</b>	<b>8</b>	<b>8</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>		<b>5</b>			<b>9</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>150</b>
Accidents de service	5	6		1		3		3			5	13		102
Accidents de trajet	3	6		1	1	1		3			4	11	8	81
Maladies professionnelles		2										2		
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>8</b>	<b>14</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>		<b>6</b>			<b>9</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>183</b>

### Contractuels

Catégories professionnelles	Sans arrêt		1 à 3 jours		4 à 14 jours		15 à 89 jours		90 jours et plus		Total		Nombre de jours d'arrêts	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Chercheurs</b>														
Accidents de service	2	5									2	5		
Accidents de trajet		1	1								1	1	3	
Maladies professionnelles														
<b>Total Chercheurs</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>								<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	
<b>Ingénieurs</b>														
Accidents de service		3										3		
Accidents de trajet		2				3		1				6		77
Maladies professionnelles														
<b>Total Ingénieurs</b>		<b>5</b>				<b>3</b>		<b>1</b>				<b>9</b>		<b>77</b>
<b>Techniciens</b>														
Accidents de service														
Accidents de trajet		1					1				1	1		22
Maladies professionnelles														
<b>Total Techniciens</b>		<b>1</b>					<b>1</b>				<b>1</b>	<b>1</b>		<b>22</b>
<b>Total IT</b>		<b>6</b>				<b>3</b>		<b>1</b>				<b>10</b>		<b>99</b>
Accidents de service	2	8									2	8		
Accidents de trajet		4	1		3	1	1				2	8	3	99
Maladies professionnelles														
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>1</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>				<b>4</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>99</b>

# Accidents et maladies professionnels

## Nombre d'accidents et de maladies professionnels et nombre de jours d'arrêts

Désignation	Chercheurs			Ingénieurs et techniciens			TOTAL GÉNÉRAL			
	Agents	%	Jours	Agents	%	Jours	Agents	%	Jours	
Fonctionnaires	Accidents du travail	7	0,3	33	26	0,9	158	33	0,7	191
	Maladies professionnelles				2	0,1		2	0,0	
	<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>0,3</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>1,0</b>	<b>158</b>	<b>35</b>	<b>0,7</b>	<b>191</b>
	Rappels des effectifs réels*	2 180			2 789			4 969		
Contractuels*	Accidents du travail	9	0,5	3	11	0,6	99	20	0,6	102
	Maladies professionnelles									
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>0,5</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>0,6</b>	<b>99</b>	<b>20</b>	<b>0,6</b>	<b>102</b>
	Rappels des effectifs réels	1 808			1 735			3 543		
dont contractuels sur emploi permanent	Accidents du travail									
	Maladies professionnelles									
	<b>TOTAL</b>									
	Rappels des effectifs réels	35			269			304		

\* Hors emplois fonctionnels.

## Nombre de jours d'absence par sexe et tranche d'âge (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent)

Tranches d'âge	Accidents de service			Accidents de trajet		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
22 à 29 ans		7	7			
40 à 44 ans		24	24			
50 à 54 ans		55	55		19	19
55 à 59 ans		16	16	8	20	28
60 à 64 ans					42	42
<b>TOTAL</b>		<b>102</b>	<b>102</b>	<b>8</b>	<b>81</b>	<b>89</b>

## Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle

Catégories professionnelles	Nouvelles incapacités permanentes			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Ingénieurs</b>				
Accidents de service		2		
Accidents de trajet				
Maladies professionnelles		2		
<b>s/Total Ingénieurs</b>		<b>4</b>		
<b>Techniciens</b>				
Accidents de service	1			
Accidents de trajet		1		
Maladies professionnelles				
<b>s/Total Techniciens</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
<b>Total Ingénieurs et Techniciens</b>	<b>1</b>	<b>5</b>		
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>1</b>	<b>5</b>		

## Nombre d'accidents et de maladies professionnels ayant donné lieu à reconnaissance d'une invalidité

Catégories professionnelles	Reconnaissance d'une invalidité permanente			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Ingénieurs</b>				
Accidents de service				
Accidents de trajet				
Maladies professionnelles		2		
<b>s/Total Ingénieurs</b>		<b>2</b>		
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>2</b>		

Pour bénéficier d'une allocation temporaire, il faut justifier d'un taux d'invalidité :  
 - d'au moins 10 % en cas d'accident de service (ou de trajet) ;  
 - dès 1 % en cas de maladie professionnelle.

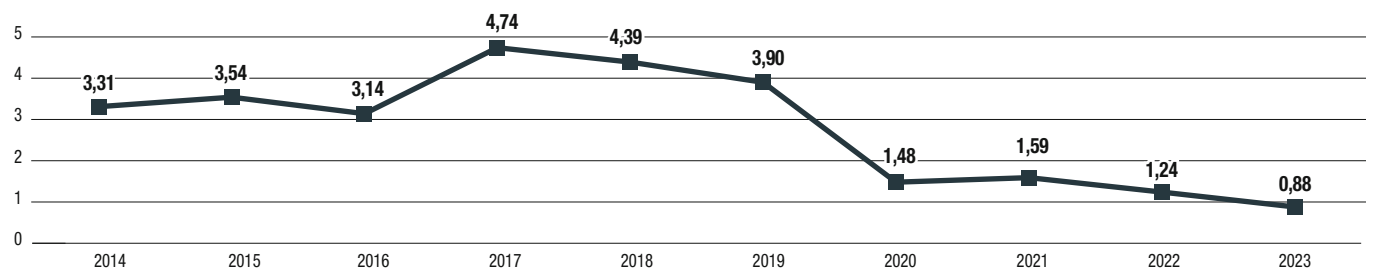
## Fréquence et gravité

### Taux de fréquence\*

Années	Accidents de service avec arrêts de travail						Total (1)	Effectifs au 31/12	Heures travaillées sur l'année (2)	Taux de fréquence (1)/(2) x 1 000 000
	< 8 jours			> 8 jours						
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble				
2014	2	8	10	8	9	17	27	5 078	8 160 346	3,31
2015	2	6	8	6	15	21	29	5 091	8 181 237	3,54
2016	1	8	9	6	11	17	26	5 145	8 268 015	3,14
2017	1	11	12	7	20	27	39	5 122	8 231 054	4,74
2018	2	11	13	3	20	23	36	5 102	8 198 914	4,39
2019	2	7	9	6	17	23	32	5 107	8 206 949	3,90
2020	1	2	3	4	5	9	12	5 044	8 105 708	1,48
2021	1	2	3	3	7	10	13	5 074	8 153 918	1,59
2022		1	1	3	6	9	10	5 025	8 075 175	1,24
2023		2	2		5	5	7	4 972	7 990 004	0,88

\* Le taux de fréquence correspond au nombre d'accidents de service avec arrêt par million d'heures de travail.

### Évolution du taux de fréquence des accidents de service



# Accidents et maladies professionnels

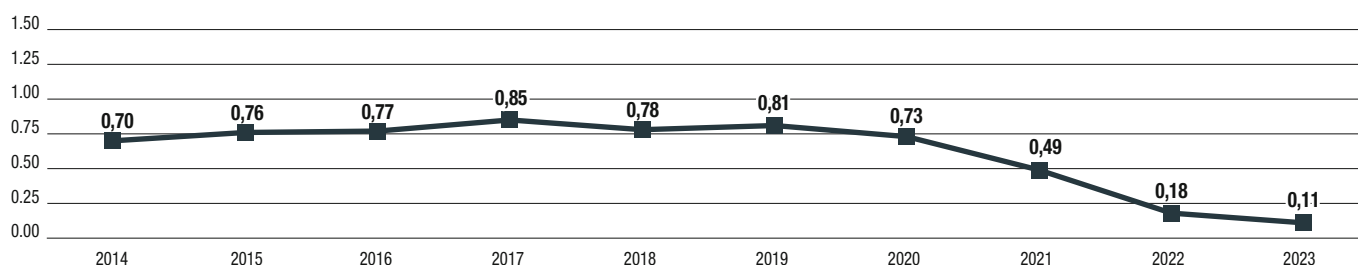
## Fréquence et gravité

### Taux de gravité\*

Années	Journées de travail perdues (1)	Effectifs au 31/12	Nombre de jours de travail sur l'année (2)	Taux de gravité (1)/(2) x 1 000
2014	679	5 078	974 976	0,70
2015	739	5 091	977 472	0,76
2016	764	5 145	987 840	0,77
2017	838	5 122	983 424	0,85
2018	765	5 102	979 584	0,78
2019	796	5 107	980 544	0,81
2020	708	5 044	968 448	0,73
2021	473	5 074	974 208	0,49
2022	169	5 025	964 800	0,18
2023	102	4 972	954 624	0,11

\* Le taux de gravité correspond au nombre de journées perdues (suite à un accident de service) pour mille journées de travail.

### Évolution du taux de gravité des accidents de service



## Lésions

Siège des lésions	Nombre d'accidents
Localisations multiples	6
Membres inférieurs (pieds exceptés)	5
Pieds	3
Tronc	4
Membres supérieurs (mains exceptées)	5
Mains	6
Tête (yeux exceptés)	1
Autres	3
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>

Nature des lésions	Nombre d'accidents
Lésions de natures multiples	5
Contusion	4
Douleur, effort, lumbago	1
Entorse	7
Fracture, fêlure	1
Piqûres	1
Plaies (coupures, écorchures, autres plaies)	5
Autres	9
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>

Origine des lésions	Nombre de dossiers
Accident de la route	3
Chute d'objet	1
Chute de personne	14
Contact-exposition	4
Manutention	2
Agression	1
Autres	8
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>



## Coût des accidents et maladies professionnels

### Dépenses 2019-2023

Année	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de dossiers	184	108	111	125	101
Frais médicaux et pharmaceutiques	168 191 €	68 175 €	67 736 €	42 925 €	65 629 €
Rentes et indemnités en capital	142 339 €	132 589 €	135 502 €	147 643 €	148 143 €
Expertises médicales	18 964 €	14 678 €	8 669 €	12 539 €	16 945 €
<b>TOTAL</b>	<b>329 494 €</b>	<b>215 442 €</b>	<b>211 907 €</b>	<b>203 107 €</b>	<b>230 718 €</b>

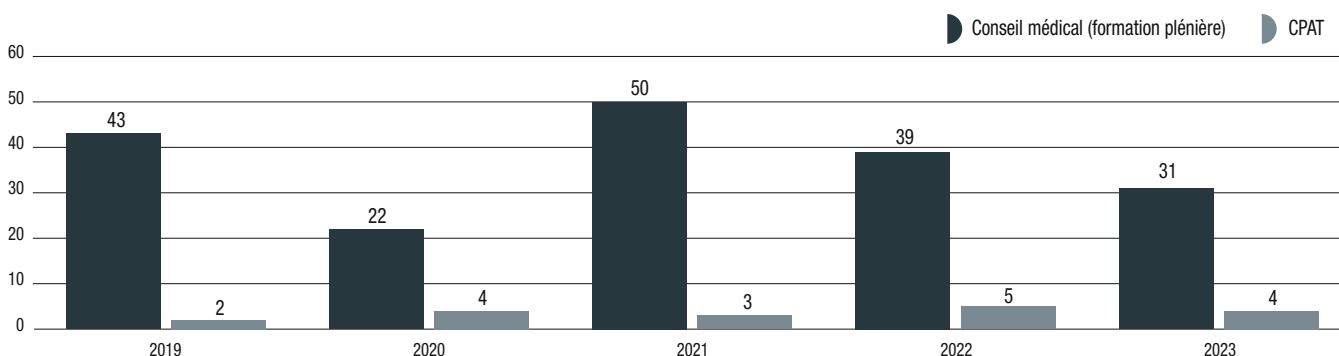
### Coût moyen

Nature des subventions	Nombre de dossiers	Coût moyen
Frais médicaux et pharmaceutiques	101	649,79 €
Rentes et indemnités en capital	192	771,58 €
Expertises médicales	91	186,21 €

## Conseil médical et CPAT

Le conseil médical (formation plénière) et la commission paritaire chargée d'émettre des avis en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle (CPAT) se réunissent quatre fois par an.

### Évolution du nombre de dossiers en conseil médical (formation plénière) et en CPAT



### Répartition du nombre de saisines du conseil médical (formation plénière) et de la CPAT par motif

Motifs	Nombre de dossiers en conseil médical (formation plénière)	Nombre de dossiers en CPAT
Imputabilité accident de service - maladie	3	
Reconnaissance accident de travail		
Refus	5	2
Consolidation	5	
Consolidation avec ATI*	7	
Octroi d'une ASLD**	5	
Octroi d'une PCI***	6	
Octroi d'une RVI****		
Rechute		
Prise en charge de soins		
Consolidation avec indemnité en capital ou rente ou révision de rente AT		2
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>4</b>

\* ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité. \*\* ASLD : Allocation Sans Limitation de Durée. \*\*\* PCI : Pension Civile d'Invalidité. \*\*\*\* RVI : Rente Viagère d'Invalidité

L'octroi de ces prestations peut se rapporter à des dossiers des années précédentes.

# Pensions et validations de services

## Répartition des retraites liquidées par sexe, âge et catégorie professionnelle

Emplois / Âges	Hommes	Femmes	Ensemble
68 ans	2	3	5
67 ans	16	16	32
66 ans	1	4	5
65 ans	3	3	6
64 ans		2	2
62 ans	1		1
61 ans (carrière longue)		1	1
<b>s/Total Chercheurs</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>52</b>
67 ans	11	11	22
66 ans	2	5	7
65 ans	2	5	7
64 ans	7	5	12
63 ans	2	5	7
62 ans	4	15	19
61 ans (PCI)		1	1
61 ans (carrière longue)		1	1
61 ans (travailleur handicapé)	1		1
60 ans (PCI)		1	1
60 ans (carrière longue)	2	2	4
60 ans (parent 3 enfants)		3	3
59 ans (travailleur handicapé)	1		1
56 ans (travailleur handicapé)		1	1
51 ans (PCI)		1	1
<b>s/Total IT</b>	<b>32</b>	<b>56</b>	<b>88</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>55</b>	<b>85</b>	<b>140</b>

## Répartition hommes/femmes des pensions de réversion liquidées aux ayants cause d'un fonctionnaire décédé

Emplois / Âges	Hommes	Femmes	Ensemble
63 ans	1		1
<b>s/Total IT</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>1</b>		<b>1</b>

## État d'avancement des dossiers de validation des services des non-titulaires

Années de naissance	Dossiers traités			Dossiers en cours		TOTAL
	Agents ayant accepté la validation	Agents ayant refusé la validation	En attente de réponse	Demandes initiales	Demandes complémentaires	
Avant 1960	3 151	540				3 691
1961 à 1970	576	220	1			797
1971 à 1980	342	160	1	3		506
1981 à 1990	69	28				97
<b>TOTAL</b>	<b>4 138</b>	<b>948</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>5 091</b>
	<b>5 086 (100 %)</b>		<b>2 (0 %)</b>	<b>3 (0 %)</b>		

Les risques professionnels à l'Inserm sont pluriels. Ils reflètent la diversité des activités et métiers qui l'habitent. La santé et sécurité au travail, qui fait appel à différentes méthodes et moyens d'évaluation et de prévention des risques, exigent un niveau de prise de conscience pleine et entière de chacun. Il s'agit d'identifier les dangers et les risques associés aux expositions professionnelles dans le cadre de des activités de recherche, les analyser et les évaluer, pour mieux les prévenir.

Développer une culture de la prévention des risques ancrée dans la réalité du terrain et dans le quotidien professionnel de chacun est donc crucial. L'implication individuelle et collective, à tous les niveaux de l'organisation de l'établissement, est la condition nécessaire à l'amélioration continue de la démarche d'évaluation et de prévention. Ce véritable enjeu de progrès social, bien au-delà de la seule conformité réglementaire, est un enjeu sociétal fort et un levier important d'attractivité et de fidélisation des personnels.

## Les interlocuteurs en matière de santé et de sécurité au travail

Notre institut s'est doté d'une Instruction générale sur la santé et la sécurité au travail (2016) décrivant l'organisation de la prévention. Elle précise les rôles et fonctions des différents acteurs impliqués que ce soit en termes de responsabilité ou de conseil, et instances dédiées. Elle repose en particulier sur un réseau d'acteurs spécialisés possédant un haut niveau d'appui au pilotage et d'expertise pour évaluer et maîtriser les risques.

Responsabilité par périmètre	Conseil en prévention	Instance de dialogue
Président directeur général Directeurs généraux délégués	Conseiller national prévention Médecin coordonnateur de la médecine de prévention En appui des deux premiers, les Chargés de mission expert - Risques particuliers (biologiques, chimiques, physiques...)	F3SCT
Délégué régional	Conseiller de prévention Médecin du travail	F4SCT
Directeur de structure (unité, centre, direction, département...) Chef d'équipe de recherche/ responsable de service	Assistant de prévention, Conseil en radioprotection, Sauveteur secouriste au travail Réfèrent de confinement L2/L3, Réfèrent sécurité laser Réfèrent déchets dangereux...etc	Conseil d'unité / de laboratoire ou de service

2023 est marquée par l'arrivée en octobre de la nouvelle coordinatrice nationale de prévention et responsable du service de coordination de la prévention des risques.

## Faits marquants en 2023

Les faits marquants en 2023 s'inscrivent en partie dans le cadre de la mise en œuvre du programme national de prévention des risques sur la période mi 2022 à mi 2023. Une extension à mi 2024 est requise au regard du statut encore en cours d'exécution de certaines actions qui nécessitent un temps plus long de traitement. Un bilan données 2023 (situation au 31 décembre) sera présenté en séance de juin 2024 de la F3SCT.

### Quatre priorités d'action à l'échelle de l'établissement ont été proposées :

- Continuer le déploiement d'Agir (Aide à la gestion et à l'inventaire des risques) dans les unités Inserm :
  - De nouvelles sessions de formation à l'utilisation du logiciel de prévention Inserm continuent d'être proposées aux acteurs en unités.
  - Des supports de communications ont été conçus et sont diffusés sur INSERM Pro en 2023 en lien avec un retour d'expérience de l'utilisation du logiciel en laboratoires.
  - De nouvelles fonctionnalités ont enfin été mises en chantier qui offriront toujours plus de possibilités de gestion pour les utilisateurs, par exemple le registre santé et sécurité au travail dématérialisé. Ce dernier sera déployé en 2024.
- Mettre en œuvre le plan de soutien à l'exercice des missions d'Assistant de prévention :
 

Un groupe de travail a été constitué avec des membres de la F3SCT. Une enquête sur leurs conditions d'exercice a été conçue et diffusée auprès des 890 assistants de prévention de l'Inserm et à laquelle plus de 60 % d'entre eux ont répondu. Un plan d'action pour améliorer leur situation et valoriser leur investissement a été présenté en F3SCT, qu'il reste à décliner plus encore sur l'année 2024. Pour exemple, la production au niveau national d'un guide Assistant de prévention.
- Accompagner la sortie du moratoire prion et recenser les activités en lien avec l'étude des protéinopathies
 

Le service de coordination de la prévention, avec l'appui des délégations, a coordonné la mise en place des audits multipartenaires menés sur la base du guide des bonnes pratiques de manipulation des prions, établi par le groupe de travail inter-établissement, document aujourd'hui de référence. Un soutien spécifique a été proposé à chaque collectif scientifique concerné pour répondre aux prescriptions du guide. Cinq audits ont été menés sur les 5 nécessaires. À leur issue, chaque écart de conformité a été examiné pour construire un plan d'action sur mesure, en lien avec les hébergeurs, recherchant la reprise d'activité la plus sécurisée possible.

4. Soutenir l'accueil en sécurité des nouveaux arrivants.  
Les opérations préalables à la mise en ligne de la nouvelle version de NEO, didacticiel de formation en ligne à la sécurité pour les nouveaux arrivants, se sont poursuivies en lien étroit avec le CNRS et le prestataire développeur. Le développement de nouveaux modules de formation (équipements sous pression, risque électrique) est presque finalisé. Il reste à les déployer en 2024.

**Parmi les autres activités marquantes du SPCR :**

- L'Inserm a mis en place un dispositif propre visant à renforcer la présence et le développement des compétences de relais de proximité en matière de risque biologique, que sont les référents confinement L2 et L3. Il a été mis en place un cycle de formation, animé par des formateurs nationaux. Déjà largement déployé en 2022, ce dispositif a perduré en 2023 et devra l'être en 2024.
- La mise en place de 3 groupes de travail suite à l'évaluation des risques psychosociaux menée en 2021. Ces groupes de travail sont positionnés sur les thématiques du management, de la méthode d'évaluation des RPS utilisée à l'Inserm, et sur le fonctionnement des cellules de veille sociale (CVS). Certains ont perduré en 2023, en particulier celui relatif à la CVS. Cette année est par ailleurs marquée par la rédaction finalisée du plan triennal 2024-2026 de prévention des RPS, travaillé en collaboration étroite entre les services de coordination de médecine de prévention et prévention des risques. Il sera soumis à la F3SCT pour avis de mars 2024.
- Les guides suivants ont été finalisés et diffusés via Inserm Pro
  - o Prévention en animalerie
  - o Conception des laboratoires L2/L3

La médecine de prévention a pour objectif de prévenir toute altération de la santé des personnels du fait de leur activité professionnelle. Aussi le médecin du travail exerce-t-il une activité clinique, associée à une activité en milieu professionnel pour conseiller et notamment aménager les conditions de travail en fonction de l'état de santé.

## La surveillance médicale

On entend par «surveillance médicale» l'ensemble des tâches composant l'activité clinique d'un service médical de prévention centrée sur la consultation, associant des examens complémentaires le cas échéant, des vaccinations professionnelles, débouchant parfois sur des orientations médicales et des propositions d'aménagements de postes de travail. Le décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret 2020-647 du 27 mai 2020 rend la visite médicale systématique obligatoire tous les 4 ans pour les personnes soumises à des risques professionnels ou dont l'état de santé le justifie, avec une visite intermédiaire à 2 ans par un professionnel de santé (médecin en formation, infirmière de médecine du travail). Pour les autres agents, elle reste à 5 ans avec une visite d'information et de prévention (VIP) par un professionnel de santé, avec toujours la possibilité de demander une visite auprès du médecin du travail si besoin. D'autres visites médicales sont également proposées après un congé de maladie, un accident de travail, ou à la demande de l'administration ou de l'agent. D'autre part, le décret 2020 introduit la possibilité de recourir aux téléconsultations.

### Nature des visites

Effectif de référence total enregistré : 8691 agents.  
Les données présentées ci-dessous sont incomplètes, les rapports annuels d'activité n'étant pas encore tous parvenus au service de coordination de la médecine de prévention.

Nature des visites		Nombre de visites
1 <sup>er</sup> visite - ouverture de dossier		880
Systématique		1309
Autres		NC
Vidéoconsultations		NC
Entretiens téléphoniques		NC
Reprise après	Maladie	41
	Accident du travail	14
	Maternité	30
Pré-reprise		55
Missions		3
Avant départ de l'Inserm - AEA		19
Occasionnelle	À la demande du médecin du travail	461
	À la demande de l'agent	504
	Spécifiques vaccinations	30
	À la demande de l'administration	74
	Urgences	10
RPS	À la demande du médecin du travail	9
	À la demande de l'agent	12
	À la demande de l'administration	2
<b>TOTAL</b>		<b>3453</b>

**ATTENTION :** Ces données 2023, tirées du logiciel médical PRISME ne reflètent pas l'activité réelle de l'ensemble des médecins du travail Inserm car ceux qui n'utilisent pas ce logiciel ne nous ont pas encore fournis leur rapport et donc leur activité n'est pas ici comptabilisée. À partir de ces données, on remarque une augmentation des visites à la demande par rapport à l'an dernier (1 079 contre 918) ainsi que des visites de pré-reprise (55 contre 38). Ces dernières sont de plus en plus utilisées par les médecins du travail du public (même si elles n'existent pas dans le décret de 82 modifié) car elles permettent d'anticiper la reprise et d'éventuels aménagements des conditions de travail. Les téléconsultations ont été poursuivies mais le logiciel Prisme ne nous permet pas de les différencier.

### Vaccinations et examens complémentaires

Les vaccinations sont prescrites en lien avec un risque professionnel, ou dans le cadre de départ en mission. Elles peuvent aussi être proposées pour la mise à jour du calendrier vaccinal. Elles sont pratiquées par le médecin du travail ou réalisées dans un centre de vaccinations.

Les examens complémentaires permettent de surveiller l'état de santé en lien avec les expositions professionnelles mais aussi de préciser un niveau d'exposition. Ils sont prescrits à l'initiative du médecin du travail en fonction d'un risque spécifique.

#### Vaccinations professionnelles

Nature	Nombre
DT Polio	51
DTP Coq	136
Hépatite B	245
Autres (hépatite A, typhoïde, fièvre jaune...)	5
<b>TOTAL</b>	<b>437</b>

#### Examens complémentaires

Bilans biologiques	Nombre
Bilan endocrinologique	12
Bilan métabolique	74
Sérologie HIV	15
Sérologie Hépatite C	12
Sérologie Hépatite B	246
Bilan néphrologique	571
Bilan hématologique	555
Bilan hépatique	571
<b>TOTAL</b>	<b>2056</b>

Autres examens	Nombre
Audiogramme	32
Cytologies urinaires	20
Radio thoracique / Scanner	10
Bilan ophtalmologique	5
Visiotest	121
<b>TOTAL</b>	<b>188</b>

## L'activité en milieu professionnel

L'activité en milieu professionnel constitue un volet essentiel des missions du médecin du travail, indissociable de la surveillance médicale. Le médecin consacre environ le tiers de son temps aux visites des unités et services ou aux études de postes, souvent avec le conseiller de prévention et l'assistant de prévention. Cette co-activité avec le conseiller de prévention permet un travail en coopération plus efficace. La vacance de ces postes dans certaines délégations compromet les actions de prévention prescrites.

En outre, le SCMP participe à diverses formations, à l'élaboration de documents notamment le guide du travail en animalerie, aux réunions des Formations spécialisée de service en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (F4SCT) et à celles de la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (F3SCT), à la CPRPS ainsi qu'à différents groupes de travail (CVS, élaboration du plan de prévention RPS, accompagnement des arrêts de travail longs). En 2023, le SCMP a participé à l'action nationale de formation des manipulateurs prions en collaboration avec le CNRS, le CEA et l'INRAE. Il a également finalisé la remise à jour du guide pour la femme enceinte ou allaitante en laboratoire de recherche.

## Les services médicaux

39 médecins du travail ont surveillé en 2023 un effectif de 8691 agents Insem. Chaque DR a en charge l'organisation de la médecine de prévention au niveau de sa circonscription. Le suivi des personnels Insem en région est réalisé selon des modalités d'organisation différentes. Les médecins peuvent être rattachés à l'Insem ou relever d'un autre service lié par convention : service inter-entreprises de santé au travail, service de prévention d'un autre organisme de recherche ou d'enseignement, ou d'un établissement hospitalier. Plusieurs médecins peuvent intervenir sur une même délégation, en fonction des secteurs/sites et un même médecin peut intervenir sur plusieurs sites/délégations. Tous les médecins n'exercent pas à temps plein. Le temps médical théorique est d'un équivalent temps plein pour 1 500 agents environ. En Île-de-France, le service de coordination de la médecine de prévention (SCMP) a accueilli pour un stage de 6 mois, un interne de médecine du travail qui a participé à l'activité du service. Pour rappel le Pôle médico-social constitué du SCMP et du service social est situé dans le 13<sup>e</sup> arrondissement, près du siège. Chaque délégation d'Île de France a maintenant son médecin dédié. En 2023, une assistante a été absente mais elle a été remplacée sur le poste par un CDD à partir du 1<sup>er</sup> septembre. De même, la secrétaire du Conseil médical est partie en cours d'année et a également été remplacée par un CDD à compter de septembre 2023.

### Répartition géographique des médecins du travail (situation au 31 décembre 2023)

Délégations	Ville/Sites	Nombres
Grand Ouest	Angers	1
	Nantes	1
	Brest	1
	Rennes	1
	Tours	1
Nouvelle-Aquitaine	Bordeaux / Pessac / Talence	1
	Limoges	1
Nord-Ouest	Amiens	1
	Caen	2
	Rouen / Mont St Aignan	1
	Lille / Villeneuve d'Ascq	1
Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon et Grenoble	1
	Clermont-Ferrand	2
	St Etienne	1
Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	Marseille	1
	Nice	1
Occitanie Méditerranée	Montpellier / Nîmes	1
	Besançon	1
	Dijon	1
	Reims	1
Est	Nancy	3
	Strasbourg	1
	Toulouse	2
Occitanie Pyrénées		2
<b>s/Total Régions</b>		<b>28</b>
Paris-IDF Centre Est		4
Paris-IDF Centre Nord		1
Paris-IDF Sud		5
Siège		1
<b>s/Total Île-de-France</b>		<b>11</b>
<b>TOTAL</b>		<b>39</b>

### Animation du réseau des médecins du travail

Les actions menées au sein du réseau ont pour objectif d'une part de proposer une surveillance médicale adaptée aux spécificités de l'Insem et d'homogénéiser les pratiques ; d'autre part d'informer sur les orientations du plan de prévention national.

En 2023, le SCMP a organisé deux réunions nationales en visioconférence dédiées aux médecins du travail. La réunion conjointe avec le service de coordination de la prévention des risques (SCPR), en format mixte, réunissant les médecins du travail et les conseillers de prévention de l'Insem n'a pas pu avoir lieu cette année du fait du départ du conseiller de prévention coordonnateur national en septembre.

La première réunion portait en particulier sur un rappel du circuit des demandes en lien avec les nouvelles modalités de fonctionnement du conseil médical, sur une présentation des différents dispositifs utilisables en cas de difficultés d'un agent dans le cadre de son travail (CVS, cellule d'écoute, GPA, médiation, signalement, enquête administrative), sur la technologie des exosquelettes et sur un retour d'expérience d'un aménagement de poste pour un personnel en situation de handicap.

La seconde revenait sur la cellule de signalement et sur les projets en cours en lien avec le handicap.

Ces réunions sont aussi l'occasion d'échanger entre médecins sur les pratiques et répondre aux questions.

L'animation du réseau national des médecins du travail en visioconférence permet de limiter la perte de temps occasionnée par les déplacements. Toutefois, elles ne remplacent pas les réunions en présentiel pour la dynamique de groupe et la cohésion du collectif. En 2023, se sont mises en place les nouvelles modalités de fonctionnement du Conseil médical rendant les renouvellements de CLM/CLD/CGM plus simples puisque automatiques sans passage par le Conseil médical. Ce dernier garde néanmoins ses prérogatives pour les CLM/CLD d'office et en fin de droits à taux plein puis à demi-traitement. Il sera également saisi en cas de désaccord entre l'avis du médecin traitant et celui du médecin agréé (généraliste ou spécialiste) lors d'une reprise, d'une prolongation de CLM/CLD/CGM ou de temps partiel thérapeutique au-delà de trois mois. La formation plénière garde les mêmes attributions que l'ex commission de réforme (accidents du travail, maladie professionnelle, invalidité).

### Activité du Conseil médical

En 2023, le Conseil Médical a traité les dossiers de 118 agents, soit 84 femmes et 34 hommes.

Le nombre de congés longue maladie ou longue durée octroyés est différent du nombre de congés demandés ; ceci est lié soit aux instructions en cours, soit aux décisions administratives non encore prises ou refusées.

#### Répartition hommes/femmes par catégorie statutaire

	Catégories	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Chercheurs</b>	A+	11	7	18
	A	10	33	43
	B	9	42	51
	C	4	2	6
<b>s/Total IT</b>		23	77	100
<b>TOTAL</b>		34	84	118

#### Répartition par type de congés octroyés

Nature des congés	Nombres	Durée mini-maxi en mois
Congé longue durée	55	12-60
Congé longue maladie	32	3-36
Congé longue durée fractionné	5	12-60
Congé longue maladie fractionné	19	3-36
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	

Depuis la mise en place de la nouvelle réglementation sur le Conseil médical, la durée moyenne des congés n'est pas connue car les prolongations des CLM et CLD ne passent pas toutes par le Conseil médical. En effet, il n'examine plus que les demandes de reprise CLM/CLD à épuisement des droits à plein traitement et demi-traitement.

### Dossiers

Le nombre de dossiers peut être différent du nombre d'agents, le même agent pouvant bénéficier la même année de plusieurs congés (par exemple, un CLM pour une ou deux affections, suivi d'un CLD puis d'une reprise à temps partiel thérapeutique).

#### Répartition des affections donnant lieu à ces congés (évolution 2019-2023)

Affections	2019	2020	2021	2022	2023
Psychiatriques	65	73	71	84	66
Neurologiques	11	14	16	15	7
Tumorales	25	30	32	31	26
Ostéo-articulaires	11	6	21	18	8
Cardiaques	3	2	3	3	1
Autres	12	23	6	17	11
COM* > 6 mois	6	1	6	7	
<b>TOTAL</b>	<b>133</b>	<b>149</b>	<b>155</b>	<b>175</b>	<b>119</b>

\* Congés ordinaires de maladie

#### Répartition selon l'âge rapportée à la population Inserm (chercheurs et IT confondus)

Personnel IT et chercheurs	Nombre d'agents	En % rapporté à la population Inserm
31-35 ans	1	0,10
36-40 ans	9	0,97
41-45 ans	10	1,07
46-50 ans	11	1,09
51-55 ans	22	2,30
≥ 56 ans	64	3,79
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>1,35</b>

### Issues des divers congés maladies

Réintégrations	Nombre d'agents
à temps partiel thérapeutique	10*
à temps plein après temps partiel thérapeutique	NC**
à temps plein avec aménagements des modalités de travail	7***
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>

\* Le Conseil médical n'examine plus les demandes de temps partiel thérapeutique sauf en cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin agréé lors d'une demande de prolongation au-delà de 3 mois. Ce chiffre ne comptabilise donc que les retours des décisions prises par la RH qui ne sont pas exhaustifs.

\*\* Données non connues du Conseil médical car non gérées par lui.

\*\*\* Données également non exhaustives car le conseil médical n'examine plus les demandes de reprise CLM/CLD en dehors des reprises à épuisement des droits à plein traitement et demi-traitement.

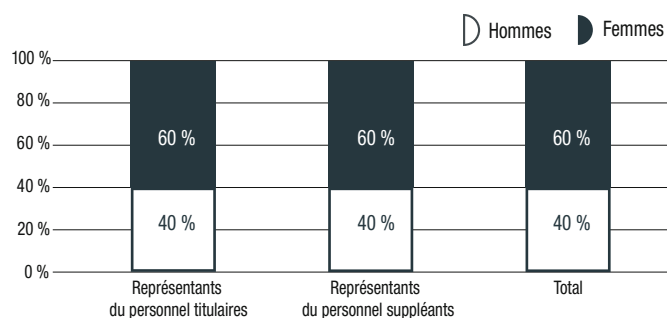
Autres issues	Nombre d'agents
Retraite	6
PCI en attente de traitement par les services de l'état	5
Retraite pour invalidité	2
Refus CLM et mise en disponibilité pour raison de santé	1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>



## Instances consultatives

### Comité social d'administration de l'établissement (CSAE)

#### Répartition par genre des représentants du personnel au CSAE



Conformément au décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020, les élections professionnelles de décembre 2022 ont permis la mise en place en 2023 du Comité Social d'Administration de l'Établissement (CSAE) et de sa Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT).

Le Comité Social d'Administration de l'Établissement (CSAE) s'est réuni à 5 reprises en 2023.

Il n'y a eu aucune absence de quorum. Le CSAE a été reconvoqué une seule fois suite à un vote négatif conformément à l'article 91 du décret précité.

#### Séance du 13 mars 2023

##### Pour approbation

- Point n°1 : Règlement intérieur (fonctionnement) du comité social d'administration de l'établissement

##### Pour avis

- Point n°2 : Vote des représentants du personnel au Conseil Médical de l'Inserm

##### Pour information :

- Point n°3 : Guide de la procédure disciplinaire
- Point n°4 : Formations des élus des nouvelles instances (CSA, F3SCT et F4SCT)
- Point n°5 : Composition des formations spécialisées de service
- Point n°6 : Procès-verbal de la séance du Comité Technique du 22 septembre 2022
- Point n°7 : Procès-verbal de la séance du Comité Technique du 29 novembre 2022

#### Séance du 25 mai 2023

##### Pour approbation

- Point n°1 : Procès-verbal de la séance du CSAE du 13 mars 2023
- Point n°2 : Règlement intérieur du CSAE de l'Inserm (version n°2)

##### Pour avis :

- Point n°3 : Rapport social unique 2022
- Point n°4 : Plan de formation 2023
- Point n°5 : Convention FIPHFP
- Point n°6 : Décision relative à l'organisation des services centraux de l'Inserm

#### Séance du 2 juin 2023 (reconvocation sur le point n° 6 de la séance du 25 mai 2023)

##### Pour avis

- Point n°1 : Décision relative à l'organisation des services centraux de l'Inserm

#### Séance du 12 septembre 2023

##### Pour approbation

- Point n°1 : Procès-verbal de la séance du CSAE du 25 mai 2023
- Point n°2 : Procès-verbal de la séance du CSAE du 2 juin 2023
- Point n°3 : Règlement intérieur du CSAE de l'Inserm (version 3)

##### Pour avis

- Point n°4 : Rôle et compétences des Délégations Régionales

##### Pour information

- Point n°5 : Évolution des services financiers en Région
- Point n°6 : Charte de la parole publique

#### Séance du 23 novembre 2023

##### Introduction du Président directeur général sur les actualités

##### Pour approbation :

- Point n°1 : Procès-verbal de la séance du CSAE du 12 septembre 2023

##### Pour avis :

- Point n°2 : Lignes directrices de Gestion relatives au Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC)
- Point n°3 : Lignes directrices de gestion relatives aux Mobilités

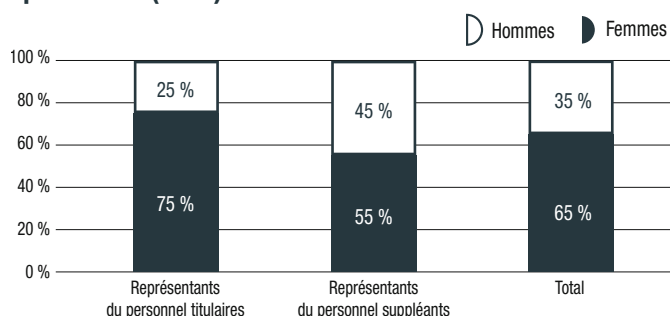
##### Pour information :

- Point n°4 : Bilan intermédiaire sur l'égalité professionnelle
- Point n°5 : Autorisations d'absences et crédits d'heures des représentants du personnel



## Commissions administratives paritaires (CAP)

### Répartition hommes/femmes des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires (CAP)



Les CAP sont compétentes et consultées, tout au long de l'année, pour formuler des avis relatifs à des situations individuelles spécifiques telles que le refus de titularisation, le refus du 3<sup>e</sup> poste après une disponibilité, l'évaluation professionnelle, le licenciement ou la discipline (à partir des sanctions du 2<sup>e</sup> groupe).

## Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail

De nouvelles instances représentatives du personnel compétentes en matière de santé et sécurité au travail et conditions de travail (SSCT) ont été mises en place suite aux élections professionnelles de décembre 2022. Ces espaces de discussion et de débat se révèlent essentiels pour faire le lien avec les besoins des collectifs de travail et proposer les moyens techniques, humains et organisationnels nécessaires pour assurer la sécurité et la santé au travail de tous les personnels.

La Formation Spécialisée compétente au niveau national (F3SCT) a été mise en place. Les membres représentants du personnel y sont librement désignés par les organisations syndicales représentatives siégeant au Comité social d'administration d'établissement (CSAE). Sa composition est quasi égalitaire entre les hommes et les femmes (6/4) pour les titulaires, et majoritairement féminine pour les suppléant(es) (9/1). Vous trouverez son équivalent dans les délégations régionales (F4SCT). Toutes ont débuté leur mandature en début d'année, et sont installées pour une durée de quatre ans. Le fonctionnement des F3SCT et F4SCT sont établis par un règlement intérieur.

Lors des réunions de la F3SCT, au niveau national, les points suivants ont été abordés :

### 31 mars 2023

#### Point 1 : Installation de la F3SCT de l'Inserm

- Désignation du secrétaire et de son adjoint
- Règlement intérieur-type (partie F3SCT)
- Fonctionnement (calendrier, rappel des prérogatives, groupes de travail)
- Formation des membres de F4SCT (cahier des charges)

#### Point 2 : Suivi des actions engagées par le CHSCT (mandature 2019-2022)

### 30 mai 2023

- Point 1 : Bilan 2022 d'activité de la médecine de prévention
- Point 2 : Bilan 2022 de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

- Point 3 : Présentation du projet de mise en place d'un organisme compétent en radioprotection (OCR) à l'Inserm
- Point 4 : Projet de règlement intérieur adapté pour les F4SCT
- Point 5 : Proposition de création d'un groupe de travail zootechnie

### 28 septembre 2023

- Point 1 : Information sur le projet de mise en place d'un organisme compétent en radioprotection
- Point 2 : Information sur l'état du bâti dont l'Inserm a la responsabilité immobilière
- Point 3 : Information sur les horaires décalés/travail isolé/astreintes
- Point 4 : Information sur la prévention des RPS
- Point 5 : Discussion sur les modalités d'organisation de la réunion des secrétaires F3/F4SCT
- Point 6 : Information sur la formation des élus F4SCT, délégations, crédits d'heures.

### 6 décembre 2023

- Point 1 : Approbation des PV des séances de F3SCT du 30 mai 2023 et du 28 septembre 2023
- Point 2 : Pour information :
  - a. Lettre de cadrage de la Conseillère nationale de prévention & Responsable du service de coordination de la prévention des risques professionnels
  - b. Lettre de cadrage de la Chargée de mission Prévention des Risques psychosociaux (RPS)
- Point 3 : Plan d'action suite au rapport ISST de mars 2022 - pour avis
- Point 4 : Point d'étape relatif à la manipulation des prions infectieux et retour sur les audits de sécurité dans le cadre du moratoire - pour information
- Point 5 : Guide de prévention dans les activités en animalerie - pour information
- Point 6 : Guide de conception des laboratoires de confinement de niveau 2 et 3 - pour information

## Représentation des personnels

### Exercice du droit syndical

#### Moyens humains accordés aux syndicats

Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 fixe l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail institués au sein des administrations et des établissements publics administratifs de l'État. Ces instances nées de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Depuis septembre 2015, les organisations syndicales bénéficient d'un contingent de crédit temps syndical (regroupant les décharges d'activité de service et les autorisations spéciales d'absences) réparti entre les organisations syndicales en fonction de leur représentativité au Comité Social d'Administration et d'Etablissement (CSAE) de l'Inserm et au Comité Social et d'Etablissement du Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche (CSAMESR).

Les modalités d'attribution des décharges d'activité de service ont été modifiées, elles sont désormais attribuées sous forme de quotité en équivalent temps plein de septembre à août (année universitaire). Du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 août 2023, les quotités de décharges attribuées aux organisations syndicales se répartissent de la manière suivante :

Organisations syndicales	Quotités de décharge d'activité de service (ETP)	Équivalent	
		En jours	En heures et minutes
SGEN CFDT Recherche EPST	2,50	240	4017 30
SNCS-FSU	0,45	108	723 9
SNPTES-UNSA	0,80	192	1285 36
SNTRS-CGT	5,23	732	8557 17

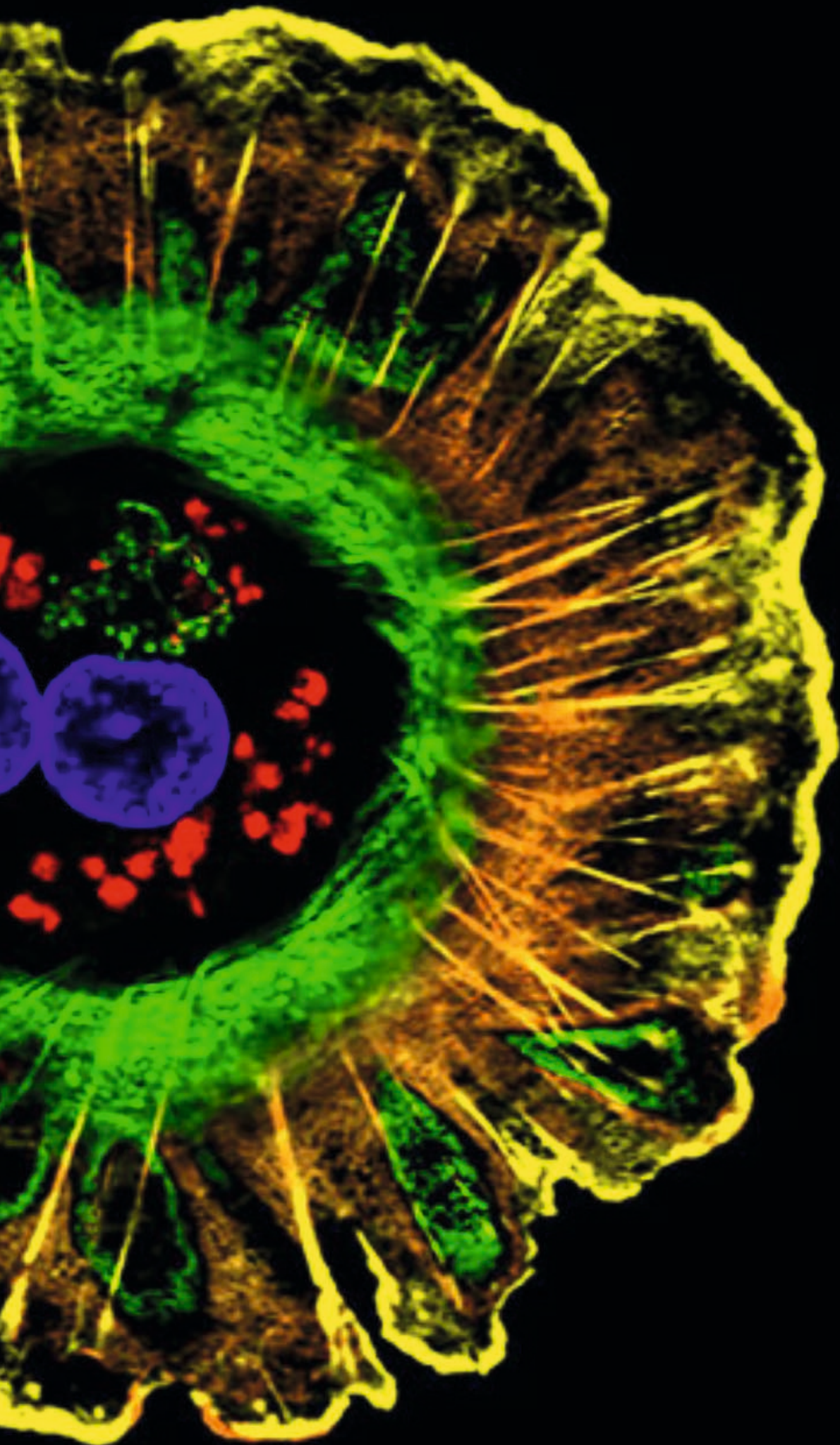
#### Locaux mis à disposition des organisations syndicales

Délégations	Surfaces des locaux	Villes des locaux	Prix moyens du m <sup>2</sup> (31/12/2022)*	Estimations de la valeur locative des locaux
Administration du Siège de l'Inserm	25,0	Paris	541 €	13525 €
Est	21,5	Strasbourg et Reims	162 €	3483 €
Nouvelle-Aquitaine	12,0	Bordeaux	241 €	2892 €
Occitanie Pyrénées	22,0	Toulouse	167 €	3674 €
PACA et Corse	6,8	Marseille	189 €	1285 €
Paris IDF - Sud	15,0	Paris	541 €	8115 €
Île-de-France Centre-Nord	9,0	Paris	541 €	4869 €
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>111,3</b>			<b>37843 €</b>

\* [www.bureauxlocaux.com/](http://www.bureauxlocaux.com/)

## Élections

Les résultats des élections au Comité social d'administration d'établissement public (CSAE - mandature 2023-2027), aux Commissions administratives paritaires (CAP - mandature 2023-2027), à la Commission consultative paritaire (CCP - mandature 2023-2027), au Comité social ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CSAMESR - mandature 2023-2027), à la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT - mandature 2023-2027) et des Formation spécialisée de service en santé, sécurité et conditions de travail (F4SCT - mandature 2023-2027) de l'Inserm, sont présentés dans l'édition 2022 du rapport social unique.



# Partie 3

L'hépatocyte constitue le type cellulaire le plus abondant dans le foie humain. © D. Beer Stolz/University of Pittsburgh.

# ÉVOLUTION DE LA RÉGLEMENTATION

<b>PRINCIPAUX TEXTES</b>	<b>144</b>
Mesures RH de soutien à la parentalité	144
Mesures visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	144
Mesures relatives à l'action sociale	144
Carrière des agents	145
Réforme des retraites	145
Rémunération des agents	145
Covid-19	147
Chaire de professeur junior	147
Parentalité	147
Formation et accompagnement personnalisé des agents publics	147
Obligation de l'employeur public d'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions	147
Don de jours de repos	148
Apprentissage	148
Code de la recherche	148
<b>LEXIQUE</b>	<b>149</b>



# ÉVOLUTION DE LA RÉGLEMENTATION

## Principaux textes

### Mesures RH de soutien à la parentalité

*Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche.*

La loi prévoit que les agences régionales de santé (ARS) mettent en place un parcours pluridisciplinaire pour accompagner les femmes et, le cas échéant, leur partenaire face à une interruption spontanée de grossesse.

L'objectif est de permettre une meilleure formation des personnels médicaux et va permettre aux sages-femmes d'adresser des patientes dans le cadre du dispositif Mon Parcours Psy dans toutes les situations où cela semble nécessaire : fausse couche, grossesse, dépression post-accouchement.

La loi instaure un arrêt maladie sans jour de carence pour les femmes ayant subi une fausse couche, le différenciant d'un arrêt maladie classique.

### Mesures visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.*

La loi traduit une partie des recommandations du rapport de la délégation aux droits des femmes du Sénat publié en juin 2022 sur le bilan de l'application de la loi «Sauvadet», dix ans après son adoption.

Le taux des primo-nominations de femmes aux emplois supérieurs et de direction prévu par l'article L. 132-5 du Code Général de la Fonction Publique passe de 40 % à 50 %. C'est donc une parfaite parité qui est désormais exigée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Le texte supprime, par ailleurs, à partir de 2027, la dispense de pénalités financières prévue en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées.

La loi instaure, sur le modèle du secteur privé, un index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique. Les administrations de plus de 50 agents devront publier tous les ans sur leur site internet des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces chiffres seront rendus publics sur le site internet du ministère de la fonction publique. Si ces chiffres sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs seront fixés et publiés. Les employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre cette cible. À défaut, ils pourront se voir appliquer une pénalité financière (pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale).

Les employeurs publics devront publier chaque année le nombre de femmes et d'hommes primo-nommés dans des emplois supérieurs ainsi que la proportion de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs

Les administrations de l'État sont concernées par ces obligations dès fin 2023.

*Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État et décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État.*

Un décret en Conseil d'État et un décret ordinaire, sont pris pour l'application des articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique introduits par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique pour ce qui concerne les administrations de l'État et ses établissements publics, à l'exclusion des établissements publics industriels et commerciaux.

Le décret n° 2023-1136 définit les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique de l'État. Il précise les modalités de publication des résultats de ces indicateurs et d'information des instances de dialogue social. Il prévoit, par ailleurs, le régime des sanctions applicables en cas de non-publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à une cible fixée par le décret n° 2023-1137. Ce texte indique la cible à atteindre par les employeurs, la période de référence sur laquelle les indicateurs doivent être calculés. Il précise les catégories d'agents qui sont comptabilisés dans l'index et les éléments de rémunération à prendre en compte. Il prévoit enfin la méthode de calcul des indicateurs et le barème à appliquer aux résultats obtenus.

*Décret n° 2023-1398 du 29 décembre 2023 relatif aux modalités de publication des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités dans les établissements publics de recherche.*

Les indicateurs définis aux paragraphes précédents doivent être publiés de manière visible et lisible sur le site internet de l'établissement.

### Mesures relatives à l'action sociale

*Arrêté du 22 décembre 2023 pris pour l'application de l'article 4-1 du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'État.*

L'arrêté fixe la liste des établissements ou groupes d'établissements concernés, au titre de l'année 2023, par la dérogation prévue à l'article 4-1 du décret du 6 janvier 2006 mentionné dans le titre et, pour chacun d'eux, les prestations d'action sociale interministérielle auxquelles les agents publics

de l'État rémunérés sur leur budget peuvent prétendre, qui sont définies en annexe du présent arrêté, il s'agit d'un tableau indiquant tous les établissements pouvant faire bénéficier à leurs agents de l'action sociale, et pour chacun d'eux les prestations pouvant être délivrées

*Décret n° 2023-1320 du 28 décembre 2023 modifiant le décret n° 2012-920 du 27 juillet 2012 relatif à l'introduction d'une aide au maintien à domicile pour les retraités de l'État.*

Un dispositif d'aide au maintien à domicile a été mis en place pour les retraités de l'État par le décret n° 2012-920 du 27 juillet 2012 au titre de la politique d'action sociale interministérielle ; sa mise en œuvre a été confiée à la branche retraite du régime général (CNAV) qui administre des aides analogues pour les retraités du régime général. L'objet du présent décret modificatif est de prolonger son mandat de gestion jusqu'au 31 décembre 2026 et de prendre en compte l'évolution des prestations servies par la CNAV.

## Carrière des agents

*Décret n° 2022-1750 du 30 décembre 2022 modifiant les règles statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ; décret n° 2022-1751 du 30 décembre 2022 modifiant l'échelonnement indiciaire des ingénieurs de recherche relevant du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 et du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 ; arrêté du 28 avril 2023 modifiant divers arrêtés fixant les modalités d'organisation des concours de recrutement d'ingénieurs et de personnels techniques de la recherche des établissements publics scientifiques et technologiques.*

En janvier 2023, le corps des ingénieurs de recherche (IR) a fait l'objet d'une réforme : restructuration de l'échelonnement et des grilles indiciaires, modification des missions, des conditions de recrutement et des règles de promotion et de classement (avec notamment la prise en compte de la préparation du doctorat).

*Décret n° 2023-448 du 7 juin 2023 relatif à l'avancement de grade dans les corps de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique de l'État et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique de l'État (articles 1 et 3).*

Des ajustements ont été apportés aux modifications opérées en 2022 relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État.

## Réforme des retraites

*Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 et ses décrets d'application en matière de retraite.*

L'ensemble des régimes de retraites a été réformé à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 avec les principales évolutions suivantes :

- relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite (passage progressif de 62 ans à 64 ans) ;
- augmentation de la durée d'assurance pour bénéficier d'une retraite au taux plein (passage progressif de 169 à 172 trimestres) ;

- instauration de la retraite progressive dans le secteur public ;
- possibilité d'être maintenu en fonction sur autorisation jusqu'à l'âge maximal de 70 ans (cette nouvelle dérogation à la limite d'âge de 67 ans au-delà de laquelle les agents doivent partir à la retraite est entrée en vigueur au 14 juin 2023.)

## Rémunération des agents

### Salaire minimum de croissance (SMIC)

*Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance ; arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance.*

En raison du niveau de l'inflation, le montant du SMIC horaire a été porté :

- du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril 2023 inclus, à 11,27 (soit 1 709,28 euros bruts mensuels pour 35 heures hebdomadaires) ;
- du 1<sup>er</sup> mai au 31 décembre 2023 inclus, à 11,52 euros brut (soit 1 747,20 euros mensuels pour 35 heures hebdomadaires).

Cette revalorisation a impacté la rémunération des agents de droit privé recrutés à l'Inserm (en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) conclu dans le cadre du Parcours emploi compétence (PEC) et en contrat d'apprentissage).

### Traitement minimum des fonctionnaires

*Décret n° 2022-1615 du 22 décembre 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique ; décret n° 2023-312 du 26 avril 2023 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique ; Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.*

Le traitement minimum des fonctionnaires, en-dessous duquel ils ne peuvent pas être rémunérés, a été porté successivement à :

- 1 712,06 euros bruts mensuels (indice majoré 353 ; indice brut 385) du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril 2023 inclus ;
- 1 750,86 € bruts mensuels (indice majoré 361 ; indice brut 397) du 1<sup>er</sup> mai au 30 juin 2023 inclus ;
- 1 777,12 € bruts mensuels, du fait de l'évolution du point d'indice (indice majoré 361 ; indice brut 367) du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2023 inclus.

Ces évolutions ont bénéficié aux fonctionnaires dont l'indice majoré est inférieur à celui du traitement minimum et ont impacté le montant minimum de l'indemnité de résidence.

### Point d'indice de la fonction publique

*Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.*

La valeur du point d'indice de la fonction publique a été revalorisée de 1,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, portant ainsi la valeur annuelle du point d'indice à 59,0734 (contre 58,2004 depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022).

Cette augmentation a emporté la valorisation des principaux éléments de rémunération des agents publics (le traitement des fonctionnaires, la rémunération principale des agents non titulaires

# ÉVOLUTION DE LA RÉGLEMENTATION

## Principaux textes

dont la rémunération évolue avec la valeur du pont d'indice, la plupart des primes et indemnités ainsi que le supplément familial de traitement).

### Revalorisation des grilles indiciaires de rémunération

*Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.*

Le barème de correspondance entre indices bruts et indices majorés a été modifié pour l'année 2023 et l'année 2024. En conséquence, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, cette modification a donné lieu à la revalorisation de certains fonctionnaires de catégories C, B et A.

Le barème de certains fonctionnaires bénéficiant d'un traitement hors échelle a été revalorisé à cette même date.

### Rémunération minimale des agents recrutés sur contrat doctoral

*Arrêté du 26 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 29 août 2016 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel.*

Pour les doctorants recrutés sur contrat doctoral, la rémunération mensuelle minimale, hors activité complémentaire, a été réévaluée jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

À titre de l'année 2023, elle passe à 2 044,12 euros brut.

Pour rappel, la rémunération des doctorants recrutés à l'Inserm est établie conformément au barème de rémunération des agents contractuels fixé au sein de l'Institut.

### Indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

*Décret n° 2023-775 du 11 août 2023 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat; arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.*

Le dispositif indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a été prorogé pour l'année 2023. Cette indemnité au profit de certains fonctionnaires et agents non titulaires des trois fonctions publiques a compensé le différentiel éventuel constaté, au cours d'une période de référence déterminée, entre l'évolution moyenne de leur rémunération et celle de l'inflation.

### Nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)

*Décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche; décret n° 2023-1207 du 18 décembre 2023 modifiant le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs; arrêté du 27 décembre 2022 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 susmentionné.*

Conformément au protocole d'accord « rémunération et carrières 2021-2030 » du 12 octobre 2020, une revalorisation du RIPEC est prévue chaque année sur une période de sept ans.

En 2023, certaines modalités d'attribution et de mise en œuvre de la prime individuelle du RIPEC ont été modifiées et des précisions relatives au cumul des indemnités ont été apportées. Par ailleurs, le montant annuel de l'indemnité liée au grade pour l'ensemble des personnels concernés est passée de 2 800 euros à 3 500 euros.

### Allocation forfaitaire de télétravail

*Arrêté du 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.*

En application de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, une indemnité forfaitaire a été instituée à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, visant à indemniser les agents publics des trois fonctions publiques et les magistrats des frais engagés au titre du télétravail.

Le montant de cette indemnité, dénommée « forfait télétravail », a été fixé à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, dans la limite de 253,44 euros par an.

### Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

*Décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires.*

Une prime de pouvoir d'achat forfaitaire exceptionnelle, variant entre 300 et 800 euros brut, a été créée et versée en une seule fois au bénéficiaire, entre autres, des agents publics de l'État nommés ou recrutés par un employeur public avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et répondant à des critères d'emploi et de rémunération.

### Remboursement partiel des frais de transport

*Décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.*

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, la prise en charge des frais liés aux titres de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos souscrits par les agents des trois fonctions publiques pour effectuer leurs déplacements « domicile-travail » est passé de 50 à 75 %.

### Gratifications de stage

En conséquence de l'augmentation du plafond de la sécurité sociale au titre de l'année 2023 (cf. infra), le taux horaire de la gratification de stage (correspondant à 15 % du PSS horaire, conformément à l'article L. 124-6 du code de l'éducation), a été fixé à 4,05 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (contre 3,90 € depuis 1<sup>er</sup> janvier 2020).

### Plafond de la sécurité sociale (PSS)

*Arrêté du 9 décembre 2022 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2023.*

Le PSS permet de déterminer l'assiette de certaines charges sociales (pour les agents non titulaires, les cotations relatives à l'assurance vieillesse, l'IRCANTEC et l'Unedic; pour l'ensemble des personnels, la CSG et la CRDS) et le montant de la gratification de stage. Si le PSS n'a pas été modifié en 2021 et 2022, il a été porté à 3 666 euros au titre de l'année 2023 (contre 3 428 euros depuis 2020).



### Les bulletins de paie des agents

Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail.

À compter de juillet 2023, une nouvelle rubrique figure sur le bulletin de salaire des agents indiquant le « net social » perçu (revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires).

## Covid-19

Le décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19 a mis fin à la suspension du jour de carence en cas de congé de maladie directement en lien avec la Covid-19 à compter du 1<sup>er</sup> février 2023.

Le décret n° 2023-368 du 13 mai 2023 relatif à la suspension de l'obligation de vaccination contre la Covid-19 des professionnels et étudiants a supprimé, à compter du 15 mai 2023, l'obligation vaccinale contre la Covid-19 s'imposant, notamment, aux professionnels du secteur de la santé et du médico-social.

## Chaire de professeur junior

Le décret n° 2023-75 du 6 février 2023 relatif à la procédure de sélection pour le recrutement sur contrat de chaire de professeur junior a modifié les modalités de recrutement sur projet de recherche et d'enseignement par un contrat de chaire de professeur junior.

L'arrêté du 28 février 2023 pris en application du décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation et par l'article L. 422-3 du code de la recherche a fixé, pour 2023, en annexe, la liste des contrats de chaires de professeurs juniors susceptibles d'être pourvus dans chaque corps, domaine de recherche et établissement public concerné. Il en résulte qu'au titre de l'année 2023, l'Inserm a eu la possibilité de recruter 10 contrats de chaires de professeurs juniors dans les corps et domaines de recherche spécifiés en annexe de l'arrêté précité.

## Parentalité

### Allocations journalières de présence parentale et du proche aidant

La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité a permis de faciliter la conciliation entre présence parentale et vie professionnelle. À ce titre, la loi précitée modifie les conditions et les modalités d'attribution des allocations journalières de présence parentale et du proche aidant.

### Autorisation d'absence pour le décès d'un enfant

La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 est également venue modifier l'autorisation spéciale d'absence pour le décès d'un enfant. Elle a notamment étendu l'autorisation spéciale d'absence à 12 jours ouvrables, contre 5 auparavant.

### Congé de présence parentale et congé de proche aidant

Les articles 87 et 88 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 et le décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique sont venus préciser les conditions de renouvellement du congé de présence parentale et assouplir les conditions permettant de bénéficier du congé de proche aidant.

Le décret n° 2023-825 du 25 août 2023 a, par ailleurs, modifié les modalités de prise du congé de proche aidant et du congé de présence parentale.

## Formation et accompagnement personnalisé des agents publics

L'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics a précisé les modalités de mise en œuvre des actions de formation prévues au sein du décret n° 2022-1043 du 22 juillet concernant l'action de formation, le bilan de parcours professionnel et le plan individuel de développement des compétences.

## Obligation de l'employeur public d'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions

Le décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions a mis en œuvre l'obligation de l'employeur public d'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions. À ce titre, le décret fixe la liste des éléments devant être communiqués aux agents publics et détermine également les modalités de cette communication. Cette obligation s'impose aux employeurs publics à depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023.

L'arrêté du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions a établi des modèles de documents pouvant être utilisés par les employeurs publics pour communiquer aux agents publics les informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

# ÉVOLUTION DE LA RÉGLEMENTATION

---

## Principaux textes

### Don de jours de repos

---

Le décret n° 2023-774 du 11 août 2023 est venu créer un nouveau motif de don de jours de repos au bénéfice des agents publics engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires. Le décret limite le bénéfice du don, dans cette situation, à 10 jours par année civile.

### Apprentissage

---

La loi n° 2023-1267 du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un « Erasmus de l'apprentissage » est venue préciser le cadre juridique de la mobilité internationale des apprentis. Désormais, pour toute mobilité internationale d'un apprenti, une convention doit être conclue afin de déterminer les conditions de la mobilité, ainsi que les droits et obligations applicables pendant la période de la mobilité. La convention peut prévoir, quelle que soit la durée de la mobilité, que cette dernière se déroulera dans le cadre d'une mise à disposition de l'apprenti auprès de la structure d'accueil ou d'une mise en veille du contrat d'apprentissage.

Le décret n° 2023-858 du 6 septembre 2023 relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage prévoit modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. Il précise qu'à défaut de leur fixation par les branches professionnelles ou en l'absence de prise en compte des recommandations de France compétences dans le délai imparti par la commission paritaire, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage sont fixés par décret. Il fixe en conséquence les niveaux de prise en charge applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 8 septembre 2023.

### Code de la recherche

---

Décret n° 2023-1321 du 27 décembre 2023 portant partie réglementaire du code de la recherche.

Ce décret achève la codification du code de la recherche avec la création de sa partie réglementaire. Cette codification permet d'améliorer l'accessibilité et la lisibilité des textes. Elle intervient à droit constant, bien que certaines modifications sont intervenues pour assurer la cohérence rédactionnelle, l'harmonisation entre plusieurs textes ou l'abrogation de dispositions obsolètes.

# ÉVOLUTION DE LA RÉGLEMENTATION

## Lexique

### A

<b>AHU</b>	Assistant hospitalier universitaire	<b>AP-HP</b>	Assistance Publique – Hôpitaux de Paris
<b>AI</b>	Assistant ingénieur	<b>AT</b>	Accident du travail
<b>AID</b>	Agence de l'innovation de défense	<b>AT</b>	Adjoint technique
<b>ANR</b>	Agence Nationale de la Recherche	<b>ATIP</b>	Action thématique et incitative sur programme
<b>ANRS-MIE</b>	Agence Nationale de Recherche sur le SIDA et les hépatites virales / Maladies Infectieuses Emergentes	<b>ATP1</b>	Adjoint technique principal de 1 <sup>re</sup> classe
		<b>ATP2</b>	Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe

### B

<b>BAC</b>	Baccalauréat	<b>BAP E</b>	Informatique, Statistiques et Calcul scientifique
<b>BAP</b>	Branche d'activité professionnelle	<b>BAP F</b>	Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs
<b>BAP A</b>	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	<b>BAP G</b>	Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention
<b>BAP B</b>	Sciences chimiques et Sciences des matériaux	<b>BAP J</b>	Gestion et Pilotage
<b>BAP C</b>	Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	<b>BEP</b>	Brevet d'études professionnelles
<b>BAP D</b>	Sciences Humaines et Sociales	<b>BTS</b>	Brevet de technicien supérieur

### C

<b>CAE</b>	Contrat d'accompagnement dans l'emploi	<b>CPAT</b>	Commission paritaire chargée d'émettre des avis en matière d'accident de travail et de maladie professionnelle
<b>CAES</b>	Comité d'action et d'entraide sociale	<b>CPJ</b>	Chaire de professeur junior
<b>CAP</b>	Commission administrative paritaire	<b>CRLC</b>	Centre régional de lutte contre le cancer
<b>Cat. A+</b>	Catégorie A+ : DR, CR, IR	<b>CR</b>	Chargé de recherche
<b>Cat. A</b>	Catégorie A : IE, AI	<b>CR1</b>	Chargé de recherche de 1 <sup>re</sup> classe
<b>Cat. B</b>	Catégorie B : T	<b>CR2</b>	Chargé de recherche de 2 <sup>e</sup> classe
<b>Cat. C</b>	Catégorie C : AT	<b>CRCN</b>	Chargé de recherche de classe normale
<b>CCA</b>	Chef de clinique assistant	<b>CRHC</b>	Chargé de recherche hors classe
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée	<b>CSHSCT</b>	Comité spécial d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée	<b>CSS</b>	Commission scientifique spécialisée
<b>CEA</b>	Commissariat à l'énergie atomique	<b>CSS1</b>	Biologie cellulaire, moléculaire et structurale
<b>CESU</b>	Chèque emploi service universel	<b>CSS2</b>	Cancérologie, maladies génétiques
<b>CET</b>	Compte épargne temps	<b>CSS3</b>	Physiologie et physiopathologie des grands systèmes
<b>CH</b>	Chercheurs	<b>CSS4</b>	Neurosciences
<b>CHU</b>	Centre hospitalier universitaire	<b>CSS5</b>	Immunologie, microbiologie, infection
<b>CHSCT</b>	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	<b>CSS6</b>	Santé publique, santé des populations
<b>CIC</b>	Centre d'investigation clinique	<b>CSS7</b>	Technologies pour la Santé
<b>CLD</b>	Congé longue durée	<b>CPAR</b>	Commission de pilotage et d'accompagnement de la recherche
<b>CLM</b>	Congé longue maladie		
<b>CNRS</b>	Centre national de la recherche scientifique		

### D

<b>DFGSM</b>	Diplôme de formation générale en sciences médicales	<b>DR1</b>	Directeur de recherche de 1 <sup>re</sup> classe
<b>DG</b>	Direction générale	<b>DR2</b>	Directeur de recherche de 2 <sup>e</sup> classe
<b>DGA</b>	Direction générale de l'Armement	<b>DRCE</b>	Directeur de recherche de classe exceptionnelle
<b>DR</b>	Délégation régionale	<b>DU</b>	Directeur d'unité
<b>DR</b>	Directeur de recherche	<b>DUT</b>	Diplôme universitaire de technologie

# ÉVOLUTION DE LA RÉGLEMENTATION

## Lexique

### E

<b>ECN</b>	Epreuves classantes nationales	<b>ERC</b>	European Research Council
<b>EF</b>	Emploi fonctionnel	<b>ETP</b>	Équivalent temps plein
<b>ENS</b>	Ecole normale supérieure	<b>ETPT</b>	Équivalent temps plein travaillé
<b>EPL</b>	Entreprise publique locale		
<b>EPST</b>	Établissement public à caractère scientifique et technologique		

### F

<b>FIPHPF</b>	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	<b>F4SCT</b>	Formation spécialisée de service en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
<b>F3SCT</b>	Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail		

### H

<b>HEB</b>	Hors échelle B
------------	----------------

### I

<b>IE</b>	Ingénieur d'études	<b>IT</b>	Ingénieurs et techniciens
<b>IE1</b>	Ingénieur d'études de 1 <sup>re</sup> classe	<b>IT</b>	Instituts thématiques
<b>IE2</b>	Ingénieur d'études de 2 <sup>e</sup> classe	<b>IT 01</b>	Neurosciences, sciences cognitives, neurologie et psychiatrie
<b>IECN</b>	Ingénieur d'études de classe normale	<b>IT 02</b>	Génétique, génomique et bio-informatique
<b>IEHC</b>	Ingénieur d'études hors classe	<b>IT 03</b>	Cancer
<b>Inserm</b>	Institut national de la santé et de la recherche médicale	<b>IT 04</b>	Immunologie, inflammation, infectiologie et microbiologie
<b>INRAe</b>	Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement	<b>IT 05</b>	Physiopathologie, métabolisme, nutrition
<b>Inria</b>	Institut national de recherche en informatique et en automatique	<b>IT 07</b>	Santé publique
<b>IR</b>	Ingénieur de recherche	<b>IT 08</b>	Technologies pour la santé
<b>IR1</b>	Ingénieur de recherche de 1 <sup>re</sup> classe	<b>IT 09</b>	Bases moléculaires et structurales du vivant
<b>IR2</b>	Ingénieur de recherche de 2 <sup>e</sup> classe	<b>IT 10</b>	Biologie cellulaire, développement et évolution
<b>IRHC</b>	Ingénieur de recherche hors classe		

### L

<b>LP</b>	Liste principale	<b>LS</b>	Life science
-----------	------------------	-----------	--------------

### M

<b>M1</b>	Master 1	<b>MD</b>	Master Degree
<b>M2</b>	Master 2	<b>M€</b>	Million d'euros
<b>MCU-PH</b>	Maître de conférences des universités – Praticien hospitalier		

### N

<b>Nb/Nbre</b>	Nombre
----------------	--------

**P**

<b>PACES</b>	Première année commune aux études de santé	<b>PH</b>	Praticien hospitalier
<b>PCI</b>	Pension civile d'invalidité	<b>PHC</b>	Praticien hospitalier contractuel
<b>PDG</b>	Président directeur général	<b>PhD</b>	Philosophiae doctor
<b>PE</b>	Physical sciences & Engineering	<b>PPP</b>	Personne physique payée
<b>PEDR</b>	Prime d'encadrement doctoral et de recherche	<b>PU-PH</b>	Professeur des universités – Praticien hospitalier

**R**

<b>RAFP</b>	Retraite additionnelle de la fonction publique	<b>RIPEC</b>	Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
<b>RAN</b>	Réunion d'analyse nationale	<b>RPS</b>	Risque psycho-sociaux
<b>RIFSEEP</b>	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel	<b>RTT</b>	Réduction du temps de travail

**S**

<b>SCMP</b>	Service de coordination de la médecine de prévention	<b>SNPTES</b>	Syndicat national du personnel technique de l'enseignement supérieur et de la recherche et des bibliothèques
<b>SCPR</b>	Service de coordination de la prévention des risques	<b>SNTRS - CGT</b>	Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique - Confédération générale du travail
Syndicat :		<b>UNSA</b>	Union nationale des syndicats autonomes
<b>SGEN - CFDT / Recherche EPST</b>	Syndicat général de l'éducation nationale Confédération française démocratique du travail		
<b>SNCS - FSU</b>	Syndicat national des chercheurs scientifiques - Fédération syndicale unitaire		

**T**

<b>T</b>	Technicien de la recherche	<b>TCS</b>	Technicien de la recherche de classe supérieure
<b>TCE</b>	Technicien de la recherche de classe exceptionnelle	<b>Tx</b>	Taux
<b>TCN</b>	Technicien de la recherche de classe normale		

**U**

<b>UE</b>	Union européenne
<b>UE</b>	Unité d'enseignement



**Service Ressources, Pilotage et Perspectives :**

bgpestat.drh@inserm.fr  
patricia.rigoux@inserm.fr  
lucile.olsen@inserm.fr  
yvan.dumez@inserm.fr

** [www.grouperougevif.fr](http://www.grouperougevif.fr)**

Rouge Vif ÉDITORIAL - 28778

Couverture : Agence Zébra Communication  
Avril 2024

101, rue de Tolbiac  
75654 Paris cedex 13  
inserm.fr

L'Inserm est le seul organisme  
de recherche public français  
entièrement dédié à la santé humaine.  
Notre objectif : améliorer la santé de  
tous par le progrès des connaissances  
sur le vivant et sur les maladies et  
par l'innovation.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH