



INSTITUT NATIONAL
DE L'INFORMATION
GÉOGRAPHIQUE
ET FORESTIÈRE

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022-2023

de l'institut national de l'information
géographique et forestière

Le Rapport social unique (RSU) de l'Institut national de l'information géographique forestière (IGN) présente les éléments et données de la période 2021 à 2023 concernant les agents relevant de son comité social d'administration.

Préface



Vous avez entre les mains le Rapport social unique 2022-2023 de l'IGN.

Son contenu est prévu par le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, qui instaure la base de données sociales et le rapport social unique.

Le rapport social unique (RSU), compile un certain nombre de données issues de la base de données sociales et leur donne une certaine profondeur. Avec la compilation de trois exercices successifs il permet une analyse comparée.

Il révèle ainsi toute la richesse et la diversité des personnels qui composent l'établissement, les transformations auxquelles ces personnels sont confrontés, et les diverses politiques (qu'il s'agisse des évolutions de rémunération, du recrutement, de l'action sociale ou de la politique d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de sécurité) mises en œuvre pour accompagner ces changements et permettre à chacun de s'y adapter.

Le RSU recense les données concernant les agents de l'IGN autour de dix thèmes : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social, la discipline.

Fruit d'un travail de plus de huit mois ayant mobilisé l'ensemble des personnels de la direction des ressources humaines afin de compiler deux années de données dans la base de données sociales, puis de les mettre en perspective dans le présent document, le rapport social unique 2022 – 2023 de l'Institut national de l'information géographique et forestière innove de par les analyses qualitatives qu'il contient.

Document de référence, il permet à chaque personne amenée à le consulter d'y trouver toute l'information utile pour la compréhension de l'IGN et de ses évolutions, au travers d'une meilleure appréhension de l'ensemble des agentes et agents qui composent l'établissement, que je vous invite à (re-)découvrir à l'occasion de sa lecture.

Sommaire

1.	LES EFFECTIFS	7
1.1.	Plafond d'autorisation et schéma d'emploi	8
1.1.1.	Plafond d'autorisation d'emploi.....	8
1.1.2.	Schéma d'emploi	8
1.2.	Pyramide des âges	10
1.3.	Repyramidage catégoriel	13
1.4.	Répartition statutaire	16
1.5.	Féminisation des métiers.....	20
1.6.	Mises à disposition.....	22
1.7.	Politique handicap	23
1.7.1.	Taux d'emploi des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi	23
1.7.2.	Dépenses déductibles.....	24
1.7.3.	Contribution financière au FIPHFP	24
1.7.4.	Résultats de l'audit interne conduit en 2022 et 2023.....	25
2.	LE RECRUTEMENT ET LES MOBILITES.....	27
2.1.	Les recrutements	28
2.1.1.	Nombre de recrutements réalisés	28
2.1.2.	Les enjeux en matière de recrutements découlant de l'EPOM 2022 - 2024.....	31
2.1.3.	Focus sur les recrutements de l'année 2023 dans le domaine de l'intelligence artificielle (IA).....	32
2.1.4.	Mise en place d'un logiciel de gestion des recrutements par la direction des ressources humaines.....	33
2.2.	Les départs	34
2.3.	Les mobilités et parcours professionnels : carte des emplois et référentiel des compétences	35
3.	CARRIERES	37
3.1.	Promotion dans le corps des ITGCE	38
3.2.	Géomètres : Avancements au grade de géomètre principal en 2022 et 2023.....	39
3.3.	Ouvriers : avancements à la catégorie AT-CM et création de la catégorie E+15 %....	40
3.3.1.	Avancement à la catégorie AT-CM	40
3.3.2.	Ouvriers: création de la catégorie E+15%	40
4.	FORMATION.....	41
4.1.	La formation continue	42
4.1.1.	La formation continue au service de l'accompagnement des transformations de l'établissement	42
4.1.2.	Formations aux valeurs de la République et à leur respect.....	44

4.2.	Parcours managérial	46
5.	RÉMUNÉRATION	47
5.1.	Evolution des dépenses de personnel	48
5.2.	Cartographie de la rémunération brute totale versée	50
5.3.	Rémunérations par statut	51
5.3.1.	Rémunération brute redressée des agents sur emploi permanent	53
5.3.2.	Rémunération nette avant impôt sur le revenu des agents sur emploi permanent 57	
5.4.	Politique salariale indemnitaire 2022-2023	61
5.4.1.	Politique de convergence indemnitaire pour les fonctionnaires entre l'IGN et le Ministère de l'Ecologie	61
6.	LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	67
6.1.	Accidents du travail et maladies professionnelles	68
6.2.	Prévention des risques professionnels.....	70
6.2.1.	Document unique d'évaluation des risques professionnel	70
6.2.2.	Prévention des risques liés aux déplacements professionnels	70
6.2.3.	CITIQUE	71
6.2.4.	Cellule de veille.....	72
6.2.5.	Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)	72
7.	ORGANISATION DU TRAVAIL	75
7.1.	Télétravail.....	76
7.1.1.	Télétravail sur une base régulière	76
7.1.2.	Aménagements de poste.....	80
7.1.3.	Télétravail exceptionnel	80
7.2.	Ecrêtages.....	82
7.3.	Compte épargne temps (CET)	84
7.3.1.	Agents disposant d'un CET au 31 décembre.....	84
7.3.2.	Alimentation des comptes épargne-temps	84
7.3.3.	Consommation des comptes épargne-temps	85
7.3.4.	Stock des comptes épargne-temps.....	86
7.4.	Absences pour maladie	87
8.	ACTION SOCIALE	91
8.1.	Bilan des actions du Comité de gestion du budget social (CGBS)	92
8.2.	Protection sociale complémentaire	95
9.	DIALOGUE SOCIAL.....	97
9.1.	Elections 2022 et installation des instances.....	98
9.2.	Négociation collective.....	100
9.3.	Instances de dialogue social	101

10.	ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE & DIVERSITÉ, LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	103
10.1.	Égalité professionnelle	104
10.1.1.	Description genrée des effectifs de l'IGN.....	104
10.1.2.	Égal accès aux métiers et aux responsabilités	105
10.1.3.	Écarts de rémunérations	106
10.1.4.	Équilibre vie professionnelle – vie privée	107
10.1.5.	Prévention des violences sexistes et sexuelles.....	108
10.1.6.	Diversité, lutte contre les discriminations.....	108
11.	ANNEXES.....	111
11.1.	Annexe 1 : Répartition des agents par statuts et catégorie fonction publique	112
11.2.	Annexe 2 : Glossaire	113
11.3.	Annexe 3 : Table des illustrations	115
11.4.	Annexe 4 : Table des tableaux	116

1. LES EFFECTIFS

1.1. Plafond d'autorisation et schéma d'emploi

1.1.1. Plafond d'autorisation d'emploi

Le parlement fixe lors du vote du projet de loi de finances (PLF), le plafond d'autorisation d'emplois des effectifs de l'État. Il constitue le nombre maximal d'agents publics pouvant être employés au cours d'une année civile.

Sa fixation, son suivi et son décompte se font sur un niveau annuel, et s'exprime en « Equivalent temps plein travaillé » (ETPT¹). Ils obéissent à des règles déterminées par les documents budgétaires.

La partie des emplois soumise au décompte du plafond des emplois autorisés par l'État correspond à l'emploi sous plafond. Quant aux emplois hors plafond, ils correspondent aux emplois financés intégralement par des ressources propres résultant en particulier de conventions entre le financeur et l'opérateur et ayant un contrat de travail limité dans le temps.

Plafond d'autorisation d'emplois (ETPT)	2021	2022	2023
Sous plafond	1 471	1 447	1 447
<i>Dont Sous plafond "hors dotation RPG"</i>	<i>1 397</i>	<i>1 387</i>	<i>1 387</i>
<i>Dont Sous plafond "dotation RPG"</i>	<i>74</i>	<i>60</i>	<i>60</i>
Hors plafond	63	63	63
Total	1 534	1 510	1 510

Tableau 1 – Plafonds d'autorisation d'emploi en ETPT de 2021 à 2023 (indicateur BDS 001)

1.1.2. Schéma d'emploi

Le schéma d'emploi exprimé en « Equivalent temps plein » (ETP²) correspond au solde des créations et des suppressions d'emplois sous-plafond sur une année. Sa mise en œuvre est également prévue dans les documents budgétaires présentés au Parlement (projet et rapport annuel de performance) et fixé lors du vote du projet de loi de finances.

La diminution des effectifs au vu du schéma d'emploi a été plus faible en 2022 (-10 ETP) que celle de la période précédente, et nulle en 2023.

¹ L'unité de décompte des effectifs appelée « Equivalent temps plein travaillé » (ETPT), prend en considération la quotité de travail de l'agent ainsi que sa durée d'activité au cours de l'année. Ainsi un agent à temps plein employé sur six mois sera comptabilisé pour 0,5 ETPT, de même pour un agent à mi-temps présent sur l'année entière.

² L'unité de décompte des effectifs appelée « Equivalent temps plein » (ETP), à l'inverse de l'ETPT, ne prend en considération que la quotité de travail. Par exemple, un agent à mi-temps décomptera pour 0,5 ETP indépendamment de sa durée d'activité au cours de l'année.

Cette trajectoire correspond à celle fixée dans l'engagement pluriannuel d'objectifs et de moyens (EPOM) 2022-2024, qui a été signée entre l'IGN et ses tutelles en janvier 2022.

Plafond d'autorisation d'emplois (ETP)	2021	2022	2023
Sous plafond	1 392	1 382	1 382
Hors plafond	63	63	63
Total	1 455	1 445	1 445

Schéma d'emploi (ETP)	2021	2022	2023
Sous plafond	- 36	- 10	0

Tableau 2 – Plafond d'autorisation d'emplois en ETP et Schéma d'emploi en ETP pour les années 2021 à 2023

1.2. Pyramide des âges

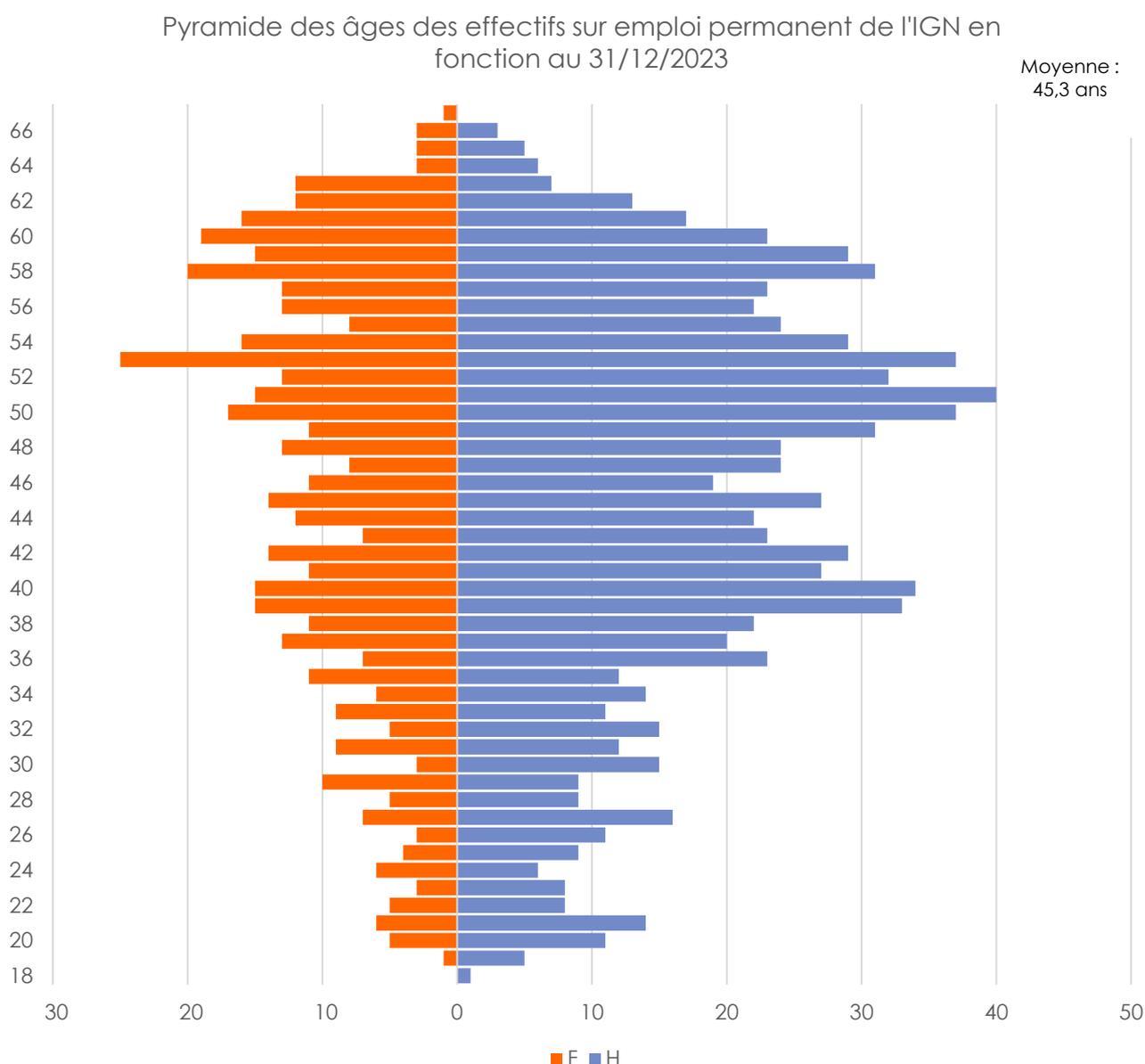


Figure 1 – Pyramide des âges de l'effectif IGN sur emploi permanent en fonction au 31/12/2023 (indicateur BDS 007)

L'âge moyen des agents (sur emplois permanents) a diminué au cours des dernières années.

En effet, il est de 45,3 ans au 31/12/2023, contre 46,3 ans au 31/12/2021. L'âge moyen chez les femmes (46,2 ans) reste plus élevé que chez les hommes (44,9 ans).

On observe par ailleurs que la population des contractuels sur emploi permanent est quant à elle plus jeune, avec en moyenne 40,7 ans au 31/12/2023 contre 43 ans au 31/12/2021, dû notamment à un recrutement d'agents contractuels externes plus important.

Pyramide des âges de l'effectif Géomètre en fonction au 31/12/2023

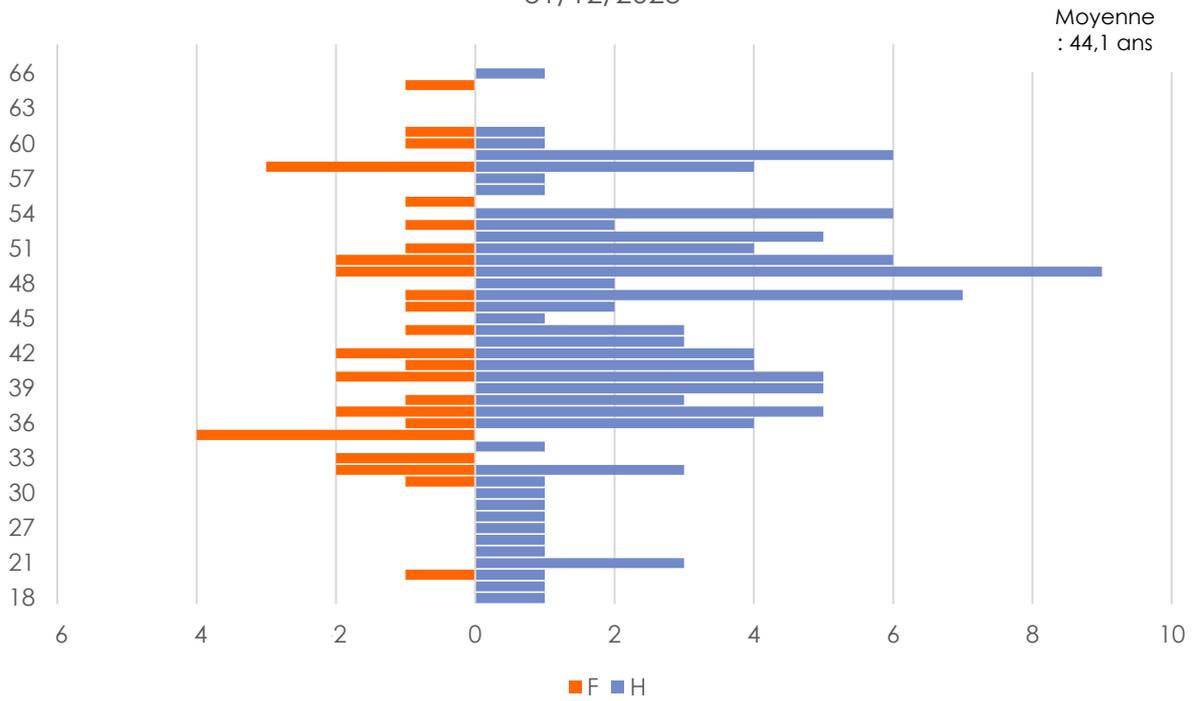


Figure 2 - Pyramide des âges de l'effectif des géomètres de l'IGN en fonction au 31/12/2023 (indicateur BDS 007)

Pyramide des âges de l'effectif ITGCE en fonction au 31/12/2023

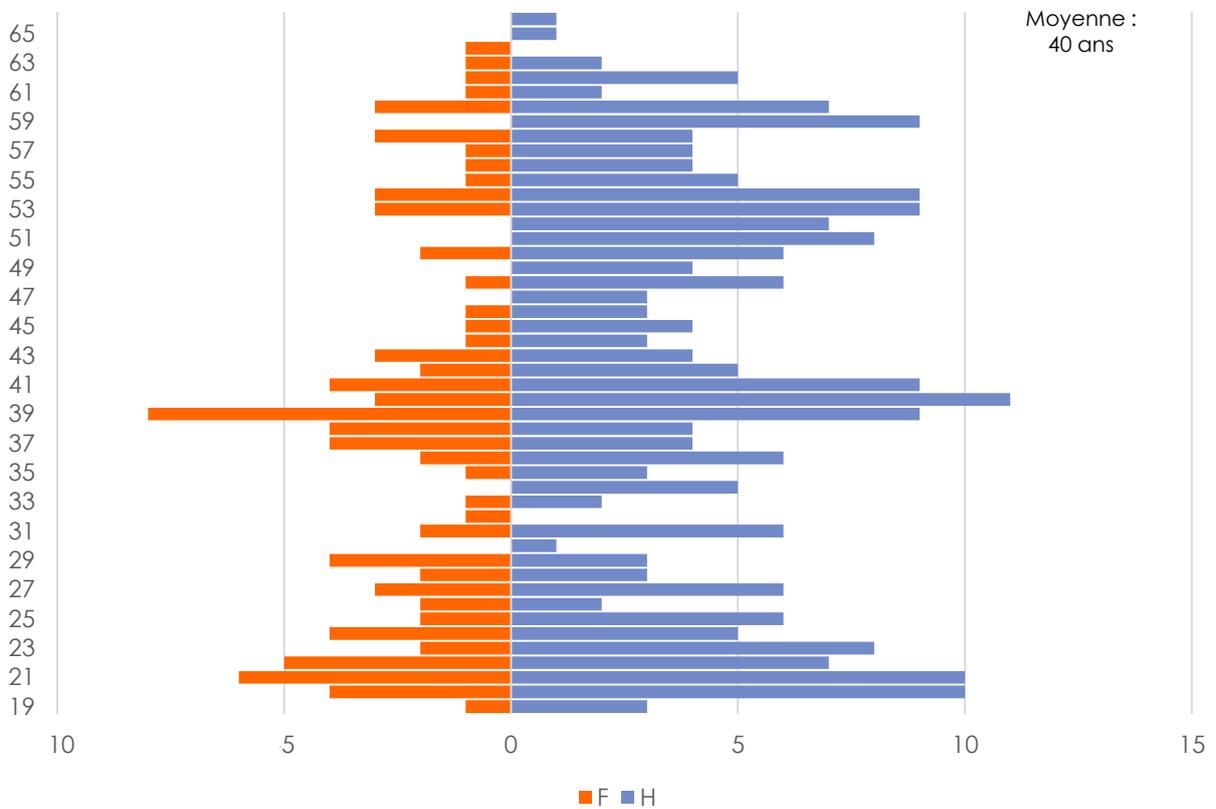


Figure 3 - Pyramide des âges de l'effectif des ITGCE de l'IGN en fonction au 31/12/2023 (indicateur BDS 007)

L'âge moyen des géomètres au 31/12/2023 est de 44,1 ans, avec une population féminine légèrement plus jeune : 43,7 ans contre 44,3 ans pour les hommes. On constate une surreprésentation significative des hommes dans ce corps par rapport à la population générale de l'établissement.

L'âge moyen des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat (ITGCE)³ au 31/12/2023 est de 40 ans, soit bien en deçà de l'âge moyen de l'effectif global. Bien que la surreprésentation masculine soit présente, elle est moins marquée que pour les géomètres. Les femmes ITGCE sont plus représentées dans les cohortes les plus jeunes avec en moyenne 37,4 ans, contre 41,1 ans pour les hommes.

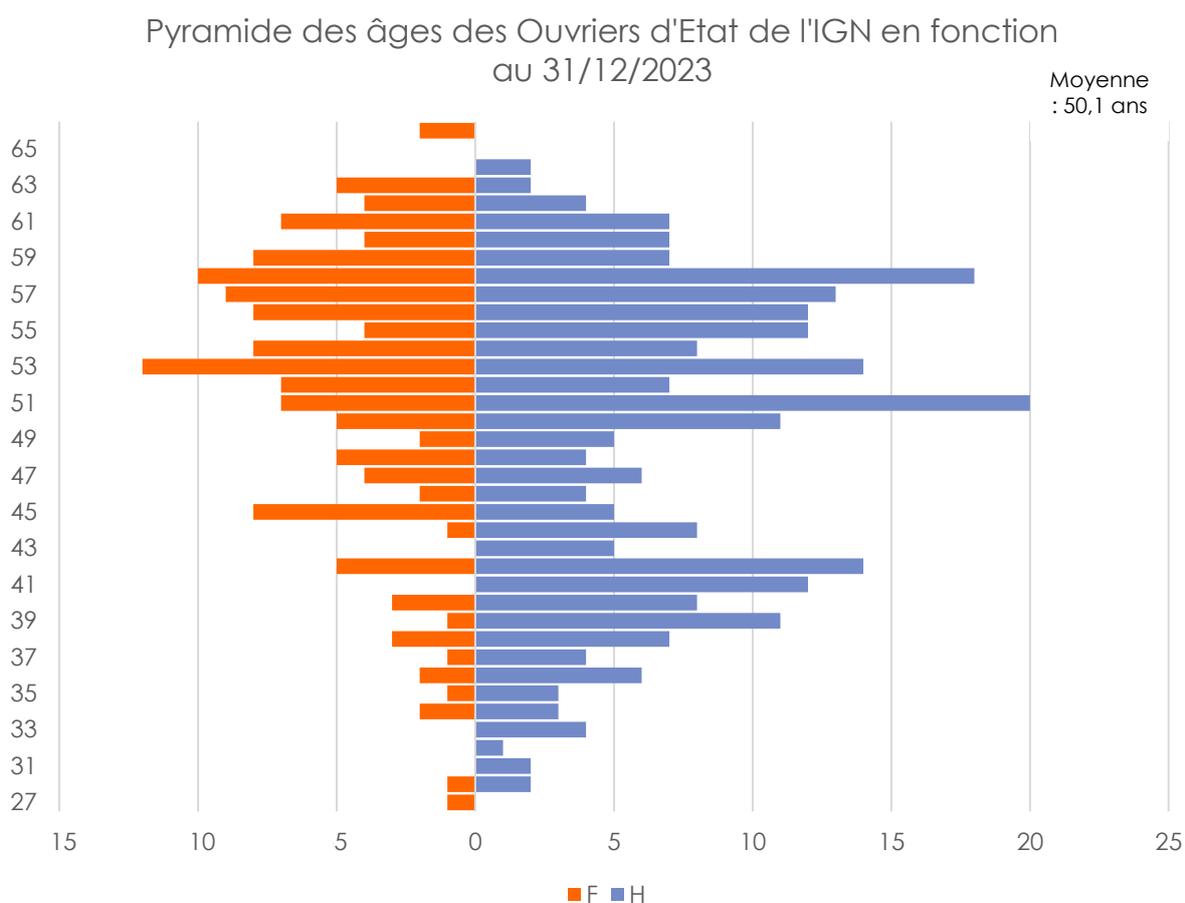


Figure 4 - Pyramide des âges de l'effectif des Ouvriers d'Etat de l'IGN en fonction au 31/12/2023 (indicateur BDS 007)

L'âge moyen de l'effectif des ouvriers d'Etat est de 50,1 ans. Ce chiffre augmente progressivement du fait qu'il n'y a plus de recrutements dans ce corps depuis plusieurs années.

La population féminine est en moyenne âgée de 52,2 ans contre 49 ans pour les hommes. On constate que les femmes sont peu représentées dans les cohortes les plus jeunes.

³ La désignation du corps des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat (ITGCE) a été remplacée par ingénieurs des sciences géographiques et du numérique (ISGN) par le décret n°2024-462 du 22 mai 2024.

1.3. Repyramidage catégoriel

Afin de prendre en compte le volume d'agents à temps partiel notamment, de pouvoir comparer le même périmètre ainsi que pour permettre d'analyser les différentes évolutions sur les années 2021, 2022 et 2023, les tableaux et graphiques ci-dessous se basent essentiellement sur les effectifs en équivalent temps plein (ETP) en fonction au 31/12 et occupant un emploi permanent. Ainsi par exemple, un agent étant à 50% au 31/12 est comptabilisé à 0,5 ; un agent à 80% est comptabilisé à 0,8 etc.

Emplois permanents	Effectifs en équivalent temps plein en fonction au 31 décembre			Effectifs physiques en fonction au 31 décembre		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Catégorie						
A+	60,4	65,1	62,3	61	66	63
A	481	536,1	582	493	546	594
B	758,3	718	674,4	790	749	699
C	63,1	56,4	48	67	59	50
Total général	1 362,8	1 375,1	1 366,67	1 411	1 420	1 406
A+	4,4%	4,7%	4,6%	4,3%	5%	4%
A	35,3%	39%	42,6%	34,9%	38,5%	42,2%
B	55,6%	52,2%	49,3%	56%	52,7%	49,7%
C	4,6%	4,1%	3,5%	4,7%	4,2%	3,6%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 3 - Effectifs en personnes physiques et en ETP au 31/12 de 2021 à 2023 par catégorie des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateurs BDS 004 & 004bis)

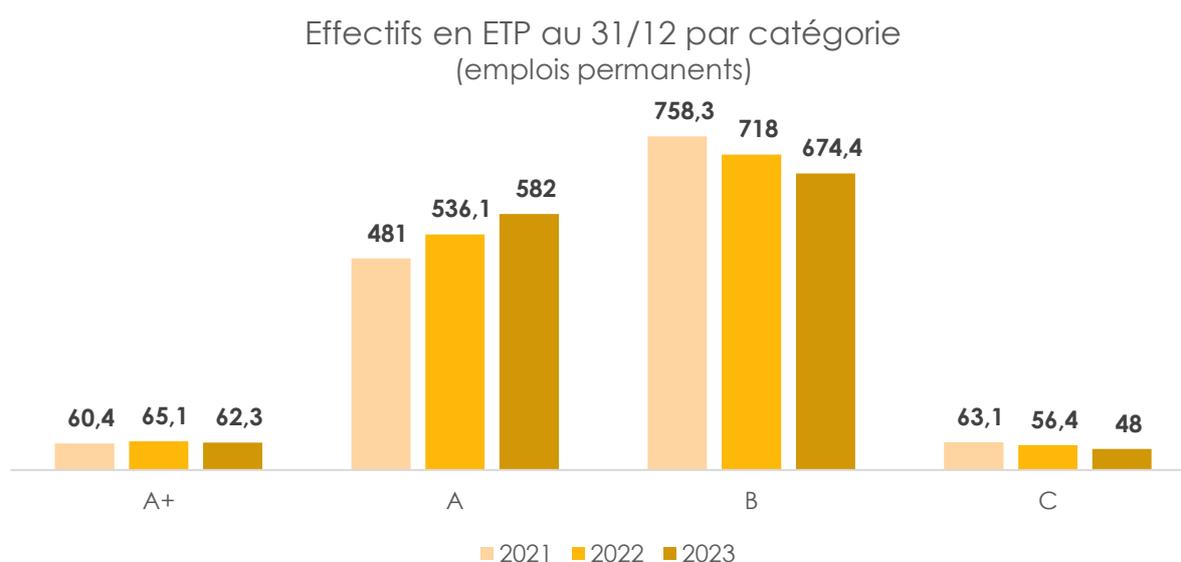


Figure 5 - Effectifs en ETP au 31/12 en 2021, 2022 et 2023 par catégorie des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)

Effectifs en ETP au 31/12 par catégorie (emplois permanents)

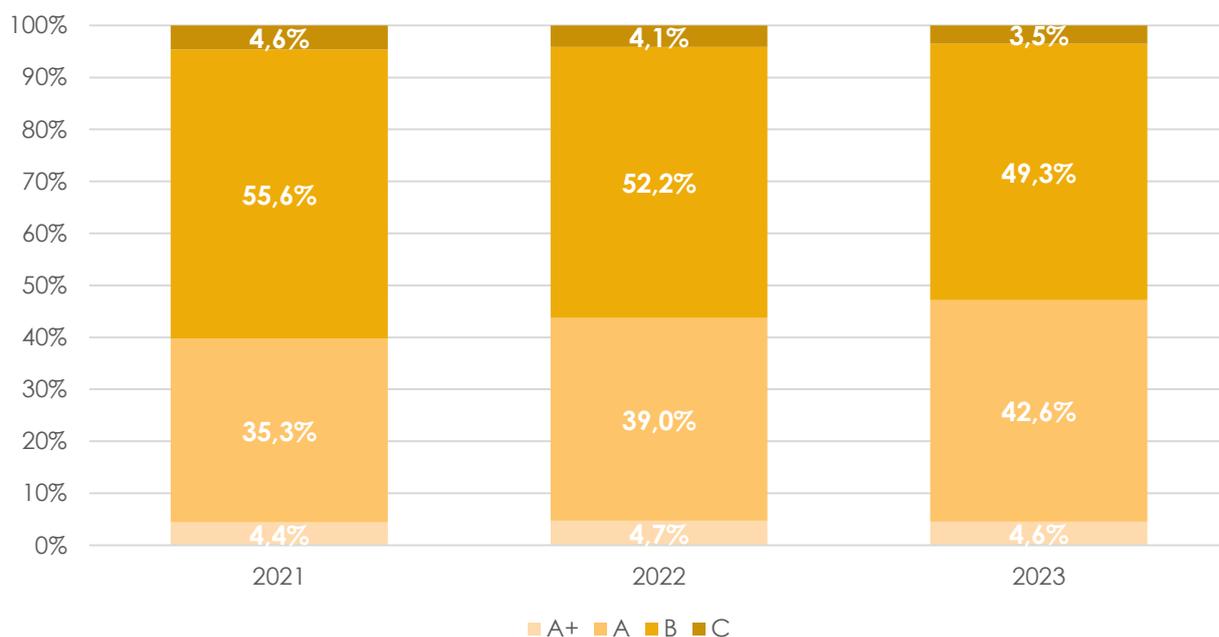


Figure 6 - Répartition des effectifs en ETP au 31/12 par catégorie de 2020 à 2021 des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)

A ETP constant entre le 31/12/2021 et 31/12/2023, il est constaté un repyramidage catégoriel des catégories B et C vers la catégorie A.

Il s'explique principalement par une baisse des effectifs de catégories B (- 11%, soit -84 ETP) et C (- 24%, soit -15 ETP) sur une période de 2 ans et, à l'inverse, une hausse des agents de catégorie A (+ 21%, soit + 101 ETP) à période équivalente.

Pour les catégories C et B, la diminution s'explique par les départs à la retraite des ouvriers d'Etat et, dans une moindre mesure, par une diminution de fonctionnaires titulaires. Cette tendance à la baisse est toutefois atténuée par des recrutements majoritairement d'agents contractuels de catégorie B, et par quelques recrutements d'agents contractuels de catégorie C. A noter que l'année 2023 a vu le départ des dernières travailleuses à domicile, conduisant de fait à l'extinction de ce statut d'agentes de catégorie C.

Ainsi, au total, la part respective dans les effectifs des agents sur emplois permanents de catégories A et A + d'une part, B et C d'autre part était de 47% et 53% au 31/12/2023 contre 40% et 60% au 31/12/2021. L'accroissement notable de la proportion d'agents de catégorie A et A+ dans les effectifs de l'IGN reflète dans les effectifs de l'établissement le virage technologique opéré par celui-ci depuis plusieurs années. Il traduit également l'objectif retranscrit dans l'engagement pluriannuel d'objectifs et de moyens (EPOM) 2022-2024 « d'opérer une accélération inédite » du « repyramidage catégoriel de l'établissement en faveur des postes de catégorie A et notamment d'ingénieurs (...) pour être au rendez-vous des échéances des pouvoirs publics ».

Emplois permanents	Effectifs en équivalent temps plein en fonction, par catégorie et par genre au 31 décembre								
	2021			2022			2023		
Catégorie	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A+	19	41,4	60,4	20,6	44,5	65,1	19	43,3	62,3
A	165,2	315,8	481	190,9	345,2	536,1	199,8	382,2	582
B	254,4	503,9	758,3	234,3	483,2	717,5	224,4	450	674,4
C	28,8	34,3	63,1	26,8	29,6	56,4	21,8	26,2	48
Total général	467,4	895,4	1 362,8	472,6	902,5	1 375,1	465	901,7	1 366,7
A+	31,5%	68,5%	100%	31,6%	68,4%	100%	30,5%	69,5%	100%
A	34,3%	65,7%	100%	35,6%	64,4%	100%	34,3%	65,7%	100%
B	33,5%	66,5%	100%	32,7%	67,3%	100%	33,3%	66,7%	100%
C	45,6%	54,4%	100%	47,5%	52,5%	100%	45,4%	54,6%	100%
Total général	34,3%	65,7%	100%	34,4%	65,6%	100%	34%	66%	100%

Tableau 4 - Effectifs en en ETP au 31/12 de 2021 à 2023 par catégorie et sexe des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)

La répartition des agents sur emplois permanents par catégorie et sexe permet de constater une surreprésentation féminine en catégorie C et une relative sous-représentation en catégorie A+.

Globalement, la part des femmes sur emploi permanent est restée constante dans les effectifs IGN sur les années 2021-2023 (34%).

1.4. Répartition statutaire

Emplois permanents	Effectifs en équivalent temps plein en fonction au 31 décembre			Effectifs physiques en fonction au 31 décembre			
	Statut d'emploi	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Contractuel sur emploi permanent		171,2	205	244,7	175	207	248
Fonctionnaire Stagiaire/élève		43	57	64	43	57	64
Fonctionnaire sur emploi permanent		690	688,4	672,5	715	712	694
Ouvrier d'Etat		458,6	424,7	385,5	478	444	400
Total général		1 362,8	1 375,1	1 366,7	1 411	1 420	1 406
Contractuel sur emploi permanent		12,6%	14,9%	17,9%	12,4%	14,6%	17,6%
Fonctionnaire Stagiaire/élève		3,2%	4,1%	4,7%	3%	4%	4,6%
Fonctionnaire sur emploi permanent		50,6%	50,1%	49,2%	50,7%	50,1%	49,4%
Ouvrier d'Etat		33,7%	30,9%	28,2%	33,9%	31,3%	28,4%
Total général		100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 5 - Effectifs en personnes physiques et en ETP au 31/12 de 2021 à 2023 par statut des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateurs BDS 004 & 004bis)

La répartition des agents sur emplois permanent en 2023 est composée de 54% de fonctionnaires (avec 758 agents), 28,4% d'ouvrier d'Etat (400 agents) et 17,6% de contractuels (248 agents).

L'évolution sur les trois années permet de constater une stabilité du nombre des fonctionnaires, l'augmentation du nombre d'élèves et de stagiaires atténuant la baisse du nombre de titulaires.

Par ailleurs, le nombre d'ouvriers d'Etat est en baisse (-78 agents en 3 ans), compensée par une hausse du nombre de contractuels (+73 agents en 3 ans).

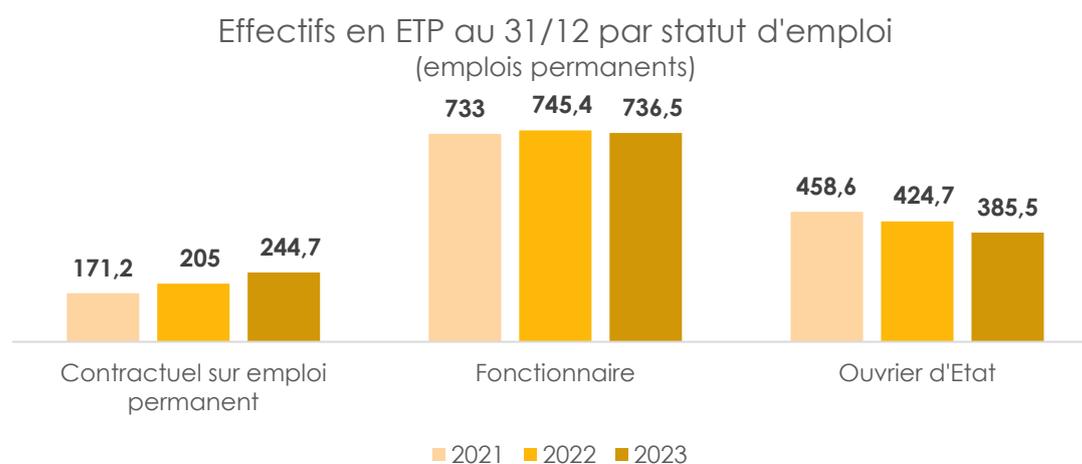


Figure 7 - Effectifs en ETP au 31/12 en 2021, 2022 et 2023 par statut des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)

Effectifs en ETP au 31/12 par statut d'emploi
(emplois permanents)

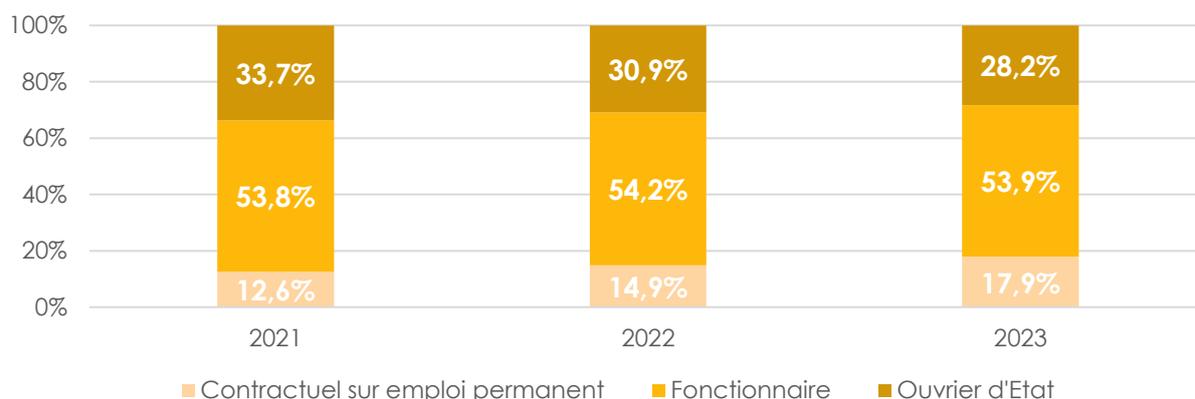


Figure 8 - Effectifs en ETP au 31/12 en 2021, 2022 et 2023 par statut des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)

Statut d'emploi	Effectifs en équivalent temps plein en fonction par genre au 31 décembre								
	2021			2022			2023		
	F	H	Total 2021	F	H	Total 2022	F	H	Total 2023
Contractuel sur emploi permanent	72,3	98,9	171,2	93,4	111,6	205,0	99,3	145,4	244,7
Fonctionnaire Stagiaire/élève	11	32	43	16	41	57	21	43	64
Fonctionnaire sur emploi permanent	224,5	465,5	690,0	218,4	470	688	209,8	463	673
Ouvrier d'Etat	159,6	299	459	144,8	279,9	424,7	134,9	250,6	385,5
Total général	467,4	895,4	1 362,8	472,6	902,5	1 375,1	465,0	901,7	1 366,7
Contractuel sur emploi permanent	42,2%	57,8%	100%	45,6%	54,4%	100%	40,6%	59,4%	100%
Fonctionnaire Stagiaire/élève	25,6%	74,4%	100%	28,1%	71,9%	100%	32,8%	67,2%	100%
Fonctionnaire sur emploi permanent	32,5%	67,5%	100%	31,7%	68,3%	100%	31,2%	68,8%	100%
Ouvrier d'Etat	34,8%	65,2%	100%	34,1%	65,9%	100%	35%	65%	100%
Total général	34,3%	65,7%	100%	34,4%	65,6%	100%	34%	66%	100%

Tableau 6 - Effectifs en ETP au 31/12 de 2021 à 2023 par statut et sexe des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)

Le croisement des données par statut et par genre permet de constater que la population des contractuels est plus féminisée que celle des autres statuts, se situant au-dessus de 40% (contre 34% en moyenne au global). A contrario, la population des fonctionnaires stagiaires/élèves est moins féminisée (en lien avec la représentativité des femmes dans les corps techniques), bien que cet écart s'atténue avec les années.

Effectifs par catégorie et statut d'emploi

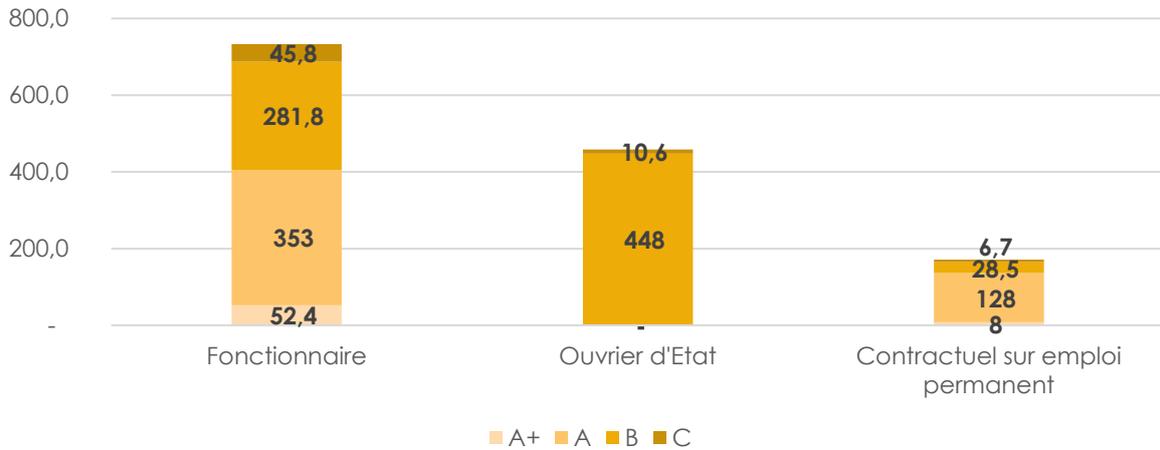


Figure 9 - Effectifs en ETP au 31/12/2021 par statut et catégorie des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)

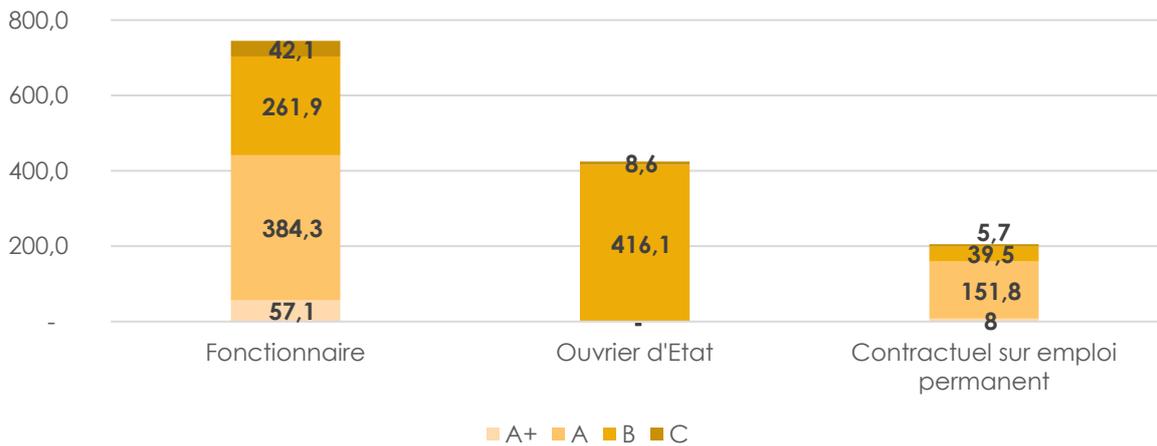


Figure 10 - Effectifs en ETP au 31/12/2022 par statut et catégorie des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)

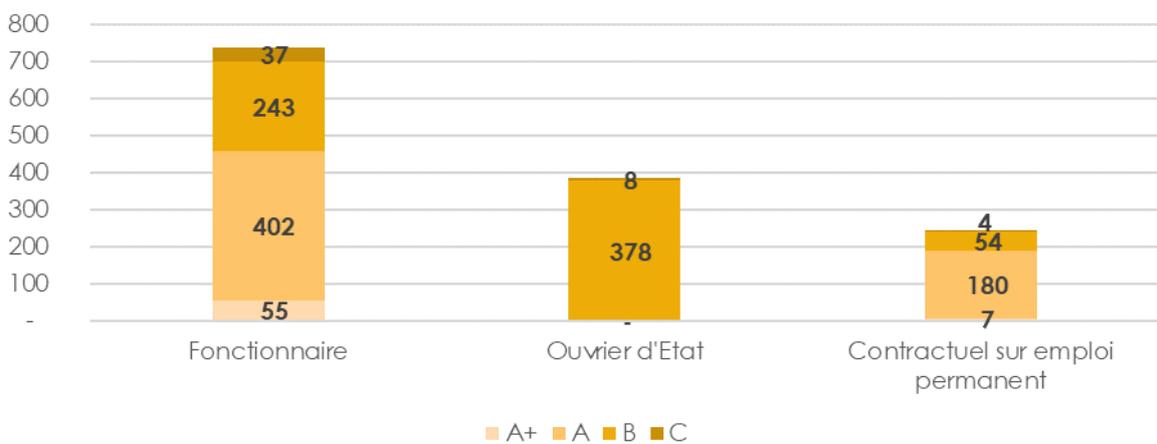


Figure 11 - Effectifs en ETP au 31/12/2023 par statut et catégorie des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)

Les graphiques précédents, qui montrent l'évolution des effectifs depuis 2021, permettent notamment de constater que :

- les effectifs de fonctionnaires de catégorie A passent de 353 ETP en 2021 à 402 ETP en 2023
- les effectifs d'agents contractuels de catégorie A passent de 128 ETP en 2021 à 180 ETP en 2023
- les agents contractuels de catégorie B passent de 28,5 ETP en 2021 à 54 ETP en 2023.

1.5. Féminisation des métiers

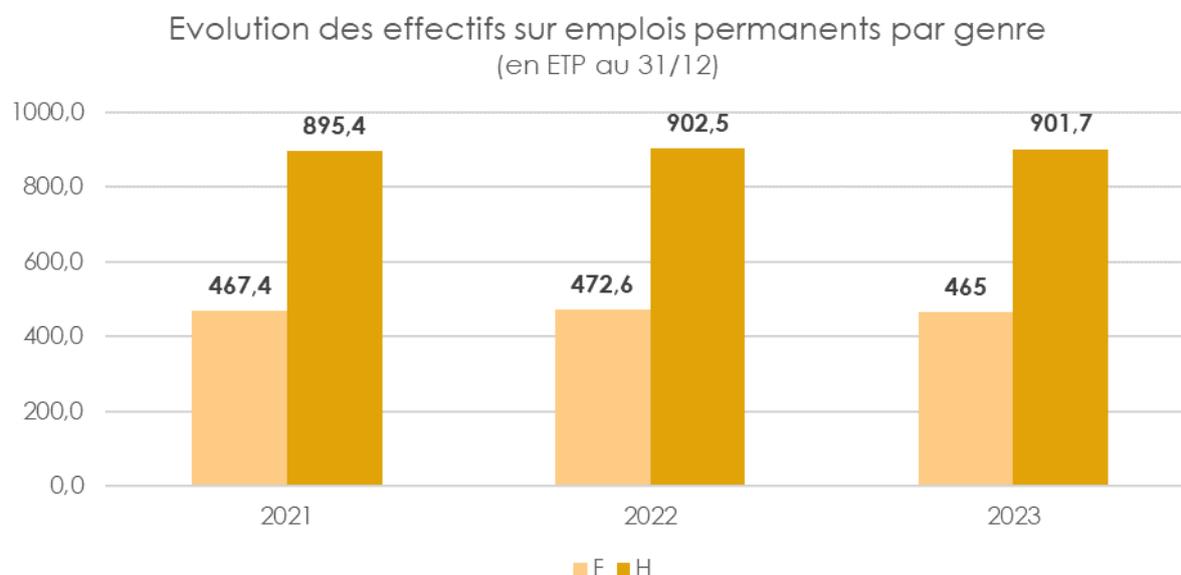


Figure 12 - Effectifs en ETP au 31/12 en 2021, 2022 et 2023 par sexe des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)

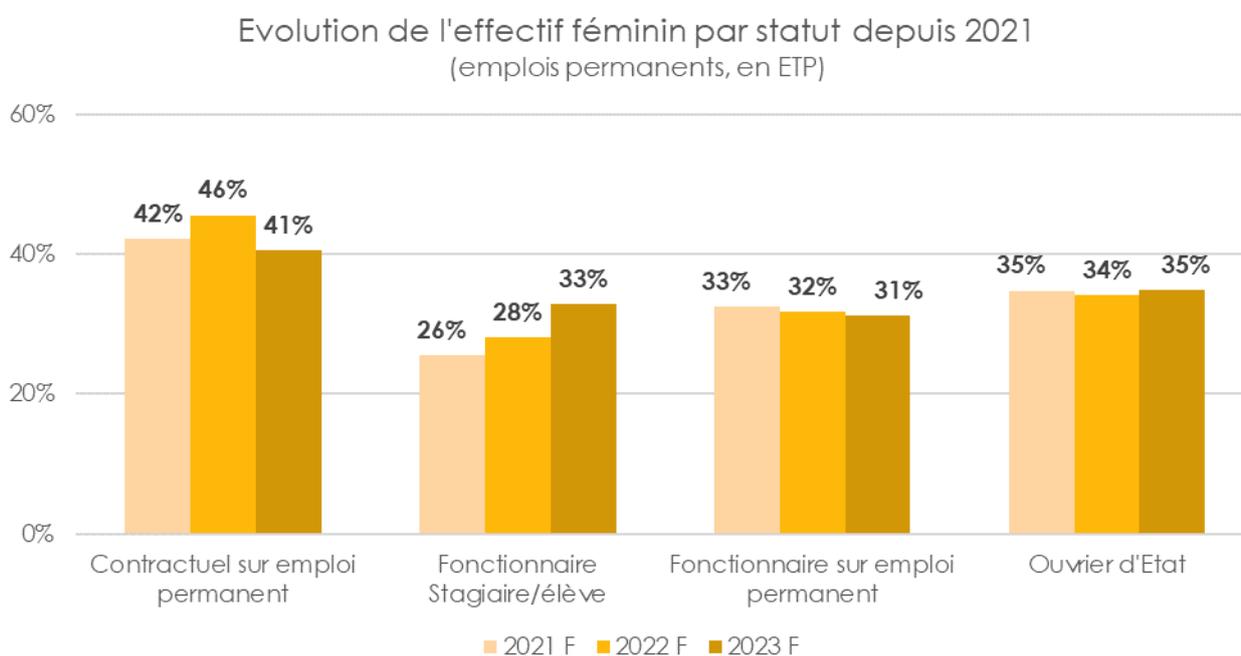


Figure 13 – Part des femmes en fonction (en ETP) au 31/12 en 2021, 2022 et 2023 par statut à l'IGN, hors emplois non-permanents

Sous-famille métier (emplois permanents, en ETP)	F	H	%F	%H	Evolution %F 2023/2022
Information géographique et forestière	130,3	326,6	29%	71%	0,1%
Logistique	9,7	13,8	41%	59%	17%
Contrôle et planification	6,8	13,7	33%	67%	4%
Aéronautique	3	14	18%	82%	1%
Imprimerie	1	9,9	9%	91%	2%
Total production	151	378,0	29%	71%	1%
Administration et documentation	35,5	4,8	88%	12%	5%
Ressources humaines	28,4	6	83%	17%	4%
Gestion financière	18	11,9	60%	40%	5%
Juridique, achats et marchés	7,8	6	57%	43%	-3%
Prévention et santé	1	1,6	38%	62%	-37%
Total support	91	30,3	75%	25%	3%
Management opérationnel	45,9	97,1	32%	68%	-3%
Management stratégique	22,9	48,8	32%	68%	-1%
Total management	68,8	145,9	32%	68%	-2%
Etudes, développements et données	22,5	87,8	20%	80%	-1%
Exploitation des infrastructures SI	2	26,4	7%	93%	1%
Architecture SI et sécurité SI	0,9	11	8%	92%	-3%
Total numérique et SIC	25,4	125	17%	83%	0,1%
Relations extérieures et partenariats	19,1	34,3	36%	64%	-8%
Communication	14,7	8,9	62%	38%	10%
Total relations extérieures partenariats et communication	33,8	43,2	44%	56%	-2%
Pilotage de projet et missions	30,3	55,3	35%	65%	4%
Recherche et enseignement	20,8	45,4	31%	69%	-1%
Sans emploi GPEEC	25,4	35,4	42%	58%	-
Sans emploi GPEEC (élèves)	19	43	31%	69%	-
Total général	465	901,7	34%	66%	-0,3%

Tableau 7 - Effectifs en ETP au 31/12 de 2021 à 2023 par sous-famille métier et sexe des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents

Un nouveau référentiel d'emplois a été reconstitué à partir de l'année 2022. Au 31/12/2023, la répartition des effectifs (sur emplois permanents) permet de faire les constats suivants :

- les métiers supports et ceux relatifs à la communication sont plus fortement féminisés ;
- à l'inverse les métiers du numérique de même que ceux de l'imprimerie et de l'aéronautique sont particulièrement peu féminisés ;
- légère sous-représentation féminine des métiers du management (32% contre 34% au global).

1.6. Mises à disposition

	Nombre d'agents mis à disposition (MAD)								
	2021			2022			2023		
	F	H	Total 2021	F	H	Total 2022	F	H	Total 2023
Mise à disposition entrante	0	1	1	1	0	1	1	0	1
Mise à disposition sortante	6	1	7	5	1	6	4	1	5

Tableau 8 – Effectif physique en mise à disposition entrante et sortante de 2021 à 2023, par sexe

Le recours aux mises à dispositions (entrante ou sortant) est rare à l'IGN. Parmi les bénéficiaires des mises à dispositions de personnels figurent les associations de personnel de l'IGN (notamment l'Entraide et la COOPAL⁴). A l'occasion des départs en retraite de ces personnels de l'IGN mis à disposition, leur remplacement a été opéré par des embauches directes par les associations de salariés de droit privé.

⁴ Association ayant pour objet de « Favoriser l'action culturelle et sociale auprès de ses membres »

1.7. Politique handicap

1.7.1. Taux d'emploi des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En application des dispositions de l'article L. 5212-2 du code du travail, les employeurs du secteur privé comme du secteur public doivent se conformer à une obligation d'emploi de certaines catégories de travailleurs : travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain, certains bénéficiaires mentionnés au code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service, titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention "invalidité ", titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. Ce même article fixe à 6% minimum le taux d'emploi des « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE).

Le nombre de BOE est calculé à la fois par l'emploi direct d'agents ayant fait reconnaître leur statut de travailleur handicapé ou par les agents qui le sont devenus au cours de l'année. La transmission auprès de la direction des ressources humaines de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapé (RQTH ou autre titre justificatif) est alors nécessaire.

Effectifs physiques en fonction au 31 décembre (Indicateur de situation au regard du handicap)	2021	2022	2023
Les bénéficiaires mentionnés aux articles L.241-3 et L.241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre	6	5	5
Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles		1	3
Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain	1	6	4
Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L.146-9 du code de l'action sociale et des familles	59	48	51
Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire	9	5	4
Total général	75	65	67

Tableau 9 – nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en fonction au 31 décembre (BDS 004)

La variation du nombre de BOE s'explique par des départs en retraite d'agents en situation de handicap plus forts que les recrutements de BOE opérés. Par ailleurs, certains agents peuvent décider de ne pas faire connaître leur situation auprès de leur employeur, ou encore ne pas renouveler leur RQTH lorsque celle-ci leur a été délivrée pour une durée limitée.

1.7.2. Dépenses déductibles

Sous réserve de remplir certaines conditions, tenant notamment à la nature de la dépense ou au profil de la ou des personnes au profit desquelles elles sont réalisées, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) peut apporter une aide financière couvrant une partie des investissements réalisés.

Pour les années 2022 et 2023, la contribution du FIPHFP a été sollicitée et obtenue pour les actions suivantes :

- contrats avec des entreprises adaptés et des ESAT⁵ (sous-traitance ou marchés réservés) : L'IGN travaille avec l'ESAT Marsoulan et l'ESAT Ateliers du Thérain (prestations de blanchisserie), l'ESAT Hors les murs de Blois (entretien des espaces verts et des prestations de menuiserie), les ateliers de Saint Médard (entretien des espaces verts)...
- dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique : il s'agit notamment des formations et sensibilisations au handicap, des moyens de communication adaptés (dépenses de traduction en langue des signes française, application TADEO qui facilite la communication pour les personnes sourdes signantes)
- les actions vers les collectifs de travail, telles que l'accompagnement à la demande de collectifs de travail pour mieux intégrer les agents en situation de handicap, notamment les handicaps non visibles (troubles comportementaux par exemple).

Dépenses déductibles 2022: 49 076€

Dépenses déductibles 2023 : 53 940€
--

1.7.3. Contribution financière au FIPHFP

Le taux d'emploi de 6% minimum fixé à l'article L. 5212-2 du code du travail est calculé par rapport à l'effectif de BOE présent au 31 décembre de l'année, et ayant effectué au moins six mois de travail au sein de l'établissement.

Le taux d'emploi déclaré au FIPHFP prend en compte une majoration de 0,5 unité par agent pour les BOE de plus de 50 ans recrutés en cours d'année ou pour les agents ayant fait l'objet d'une reconnaissance de la qualité de BOE en cours d'année. Les effets de cette majoration ont été les suivants :

- Année 2021 : 4 agents concernés soit +2 unités à ajouter aux 75 agents ;
- Année 2022 : 6 agents concernés soit +3 unités à ajouter aux 65 agents ;
- Année 2023 : 7 agents concernés soit +3 unités à ajouter aux 67 agents.

⁵ESAT : structure qui permet aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé. Cette structure accueille des personnes qui n'ont pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire

Pour l'IGN, le taux d'emploi de BOE s'élève donc à 4,57% en 2022 et à 4,8% en 2023.

Lorsque ce taux n'est pas atteint, l'employeur est tenu de s'acquitter d'une pénalité financière, à laquelle peuvent s'imputer les dépenses déductibles mentionnées plus haut. Pour le secteur public, cette pénalité doit être versée au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Obligation de 6% d'emploi : situation de l'IGN	
Déclaration 2023 pour l'année 2022 : 4,57% (68 BOE/1487 effectifs rémunérés)	Déclaration 2024 pour l'année 2023 : 4,8% (70 BOE/1459 effectifs rémunérés)
Dépenses déductibles : 49 076€	Dépenses déductibles : 53 940€
Contribution annuelle FIPHFP : 90 773€	Contribution annuelle FIPHFP : 67 694€

1.7.4. Résultats de l'audit interne conduit en 2022 et 2023

Un audit interne a été mené de novembre 2022 à janvier 2023 à la demande de la direction des ressources humaines. Les recommandations émises ont notamment porté sur :

- le renforcement de la collecte des pièces justificatives permettant l'éligibilité à la qualité de BOE et aux dépenses déductibles nécessaire à la déclaration annuelle auprès du FIPHFP avec la sensibilisation des acteurs concernés en s'appuyant sur un réseau local de correspondants handicap ;
- le renforcement des actions de formations du collectif de travail notamment lors de l'arrivée d'un nouvel agent BOE ;
- l'information de l'encadrement sur le statut BOE et l'étude de la possibilité d'inclure dans le nouveau SIRH les informations relatives au statut des agents (hors secret médical).

Le résultat de l'audit et le lancement de la constitution du réseau des correspondants handicap ont été présentés en formation spécialisée. Un appel à candidature a été lancé le 15 novembre 2023

Le suivi des agents en situation de handicap sera par ailleurs un axe de travail dans le cadre du développement du nouveau SIRH.

2. LE RECRUTEMENT ET LES MOBILITES

2.1. Les recrutements

2.1.1. Nombre de recrutements réalisés

Nombre de fonctionnaires recrutés			
Catégorie hiérarchique	2021	2022	2023
A+	4	9	2
A	25	31	23
B	12	6	7
C	2	1	0
Total	43	47	32

Tableau 10 – Nombre de fonctionnaires recrutés (BDS 009)

Fonctionnaires	2021				
	A+	A	B	C	Total
Concours	1	15	6		22
Contrat	1	1			2
Détachement		1			1
Mutation	2	7	4	2	15
Réintégration		1	2		3
TOTAL	4	25	12		43

Tableau 11 – Nombre de fonctionnaires recrutés par voie de recrutement en 2021 (BDS 009)

Fonctionnaires	2023				
	A+	A	B	C	Total
Concours		16	4		20
Contrat					
Détachement		2			2
Mutation	2	5	3		10
Réintégration					
TOTAL	2	23	7		32

Tableau 12 – Nombre de fonctionnaires recrutés par voie de recrutement en 2022 (BDS 009)

Fonctionnaires	2022				
	A+	A	B	C	Total
Concours		24	4		28
Contrat					
Détachement		2	1		3
Mutation	9	4	1	1	15
Réintégration		1			1
TOTAL	9	31	6	1	47

Tableau 13 – Nombre de fonctionnaires recrutés par voie de recrutement en 2023 (BDS 009)

Les deux modes principaux de recrutement des fonctionnaires de l'IGN sont le concours, pour l'essentiel les concours de géomètres et d'ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat, et les affectations d'agents au sein de l'établissement en position normale d'activité ou PNA (« Mutation » dans les tableaux ci-dessus).

L'année 2022 est marquée par l'augmentation du nombre de postes offerts au recrutement externe et d'ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat de 16 à 20 postes, augmenté de deux postes supplémentaires issus du report des places non pourvues par le concours interne. A ces recrutements d'ISGN s'ajoutent deux concours externes sur titres dans le même corps et quatre géomètres. L'accroissement de la taille des promotions d'ITGCE s'est poursuivi en 2023, mais à la différence de l'année précédente l'ensemble des postes proposés n'a pu être pourvu, ce qui explique la baisse des recrutements par concours.

Recrutements 2021	F	M	Total	% de F
Total fonctionnaires	16	27	43	37%
Total Contractuels sur emploi permanent	16	37	53	30%
Total Contractuels sur emploi non permanent	172	200	372	46%
Total	204	264	468	44%

Tableau 14 – Nombre de recrutements à l'IGN par statut et par genre en 2021

Recrutements 2022	F	M	Total	% de F
Total fonctionnaires	14	33	47	30%
Total Contractuels sur emploi permanent	47	42	89	53%
Total Contractuels sur emploi non permanent	59	104	163	36%
Total	120	179	299	40%

Tableau 15 – Nombre de recrutements à l'IGN par statut et par genre en 2022

Recrutements 2023	F	M	Total	% de F
Total fonctionnaires	14	18	32	44%
Total Contractuels sur emploi permanent	35	65	100	35%
Total Contractuels sur emploi non permanent	42	70	112	38%
Total	91	153	244	37%

Tableau 16 – Nombre de recrutements à l'IGN par statut et par genre en 2023

Recrutements sur emploi permanent 2021	F	M	Total	% de F
A+	0	4	4	0%
A	22	46	68	32%
B	8	14	22	36%
C	2		2	100%
Total	32	64	96	33%

Tableau 17 – Nombre de recrutements à l'IGN par catégorie et par genre en 2021

Recrutements sur emploi permanent 2022	F	M	Total	% de F
A+	1	8	9	11%
A	52	54	106	49%
B	7	11	18	39%
C	1	2	3	33%
Total	61	75	136	45%

Tableau 18 – Nombre de recrutements à l'IGN par catégorie et par genre en 2022

Recrutements sur emploi permanent 2023	F	M	Total	% de F
A+	0	2	2	0%
A	38	58	96	40%
B	11	23	34	32%
C				
Total	49	83	132	37%

Tableau 19 – Nombre de recrutements à l'IGN par catégorie et par genre en 2023

Quel que soit l'indicateur retenu (statut de l'agent ou catégorie de celui-ci), on constate que les recrutements à l'IGN restent majoritairement masculins.

Recrutements	2021	2022	2023
Concours	22	28	20
Contrat	2	0	0
Détachement	1	3	2
Mutation	15	15	10
Réintégration	3	1	0
Total fonctionnaires	43	47	32
CDD	44	51	51
CDI	9	38	49
Total contractuels sur un emploi permanent	53	89	100
Contractuels sur emploi non permanent	372	163	112
Total Contractuels sur emploi non permanent	372	163	112
Total	468	299	244

Tableau 20 – Nombre de recrutements à l'IGN par statut entre 2021 et 2023

Recrutements sur emplois permanents	2021	2022	2023
A+	4	9	2
A	68	106	96
B	22	18	34
C	2	3	0
Total	96	136	132

Tableau 21 – Nombre de recrutements sur emplois permanents à l'IGN par catégorie entre 2021 et 2023

Les volumes de recrutements d'agents sur emplois permanents s'accroissent, et parmi eux le nombre d'agents de catégorie A est largement majoritaire : ces agents représentent environ 70% des personnes recrutées sur emploi permanents sur les trois dernières années, dans la continuité de ce qui s'est pratiqué les années précédentes. Cette tendance de long terme illustre l'ancrage de l'établissement et de ses métiers dans des productions qui font appel à des niveaux de compétences élevés.

2.1.2. Les enjeux en matière de recrutements découlant de l'EPOM 2022 - 2024

L'engagement pluriannuel d'objectifs et de moyens (EPOM) 2022-2024 prévoit un plan de recrutement de 150 nouvelles compétences afin de permettre à l'IGN de mener à bien ses grands projets et réussir sa transformation articulée essentiellement autour de la gestion de la donnée et de la maîtrise de sa diffusion. Ces emplois nouveaux et en croissance relèvent des domaines de la data science/intelligence artificielle (IA), de la diffusion, de l'infrastructure et des services numériques, de la conduite de projet SI et de production et les métiers du collaboratif. Des indicateurs ont été mis en place pour suivre ces recrutements sur les emplois nouveaux et suivant 6 domaines de compétences. Fin 2021, 32 recrutements étaient réalisés, 78 à fin 2022 et 126 à fin 2023.

Domaine	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023
Conduite de projet (SI, production)	2	4	10
Métiers du collaboratif	5	12	20
Data science IA	12	18	30
Autres emplois d'ingénierie en appui des grands projets	6	24	33
Diffusion infrastructure et services numériques	5	13	24
Fonctions support associées	2	7	9
Total	32	78	126

Tableau 22 – Nombre de recrutements de compétences nouvelles par domaine entre 2021 et 2023

Certaines compétences recherchées étant en tension de recrutement sur le marché de l'emploi (experts de la donnée, développeurs et ingénieurs SI, chefs de projets et experts en démarche collaborative, data scientists...), l'IGN a mobilisé les leviers de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (accompagnement des agents vers d'autres emplois afin d'accroître les mobilités internes et favoriser l'enrichissement des compétences par la construction de parcours professionnels) ainsi que des moyens d'attractivité (nouveaux canaux de recrutement au travers de partenariats avec des jobboards tels que Welcome To The Jungle, ou encore le recours à des cabinets de recrutement spécialisés dans les métiers de l'informatique), accroissement de la taille des promotions d'ingénieurs fonctionnaires à la sortie de l'Ecole nationale des sciences géographiques à compter de 2022, rémunérations plus attractives pour les agents contractuels), pour atteindre les objectifs de recrutement nécessaires à la conduite des projets stratégiques de l'établissement.

2.1.3. Focus sur les recrutements de l'année 2023 dans le domaine de l'intelligence artificielle (IA)

Dans le cadre de la feuille de route « Intelligence artificielle », l'IGN a souhaité accroître ses effectifs spécialisés en IA afin de pérenniser les succès des premiers grands projets conduits dans le domaine (OCS GE, Lidar HD, CarHab...), de renforcer sa position dans l'écosystème IA, et de faire évoluer les tâches faisant appel à cette technologie vers les activités de production ; ceci dans l'objectif d'ouvrir une nouvelle phase, celle du changement d'échelle dans le recours à l'IA.

En 2023, 14 recrutements étaient prévus au sein de l'Institut au sein des services de production et numériques/SIC.

Un processus de recrutement spécifique a été élaboré par la direction des ressources humaines en lien avec les directions métiers faisant alterner des phases d'entretien et de mises en situation au travers de la présentation d'un projet informatique communiqué en amont au candidat, afin de s'assurer de la bonne adéquation du profil de chaque candidat et des attendus du poste.

Une communication large a été assurée pour les appels à candidatures lancés, relayés sur les nombreuses plateformes où l'IGN est présent (site IGN, Choisir le service public, APEC, Welcome to the Jungle, JobiJoba, LinkedIn, relais sur plusieurs comptes LinkedIn d'encadrants, Jobalert de la DIRCOM sur LinkedIn). Cette communication a suscité de très nombreuses candidatures, y compris du point de vue qualitatif :

- 352 candidatures pour les postes de Data Scientist ;
- 159 candidatures pour les postes d'Ingénieur IA junior (en partie communes avec les candidatures pour les postes de Data Scientist) ;
- 120 candidatures pour le poste d'Ingénieur IA au Service de l'imagerie spatiale du bassin Toulousain ;
- 49 candidatures pour les postes d'Ingénieur IA senior.

Plusieurs facteurs d'attractivité de l'IGN sont revenus régulièrement dans les candidatures traitées : volonté de servir l'intérêt général, et plus particulièrement la transition écologique, capacité de l'IGN à conduire des projets IA d'ampleur de bout en bout (et pas seulement des POC/Prototypages), proximité avec la recherche, politique d'ouverture de l'Institut (des modèles, des données d'apprentissage, des codes, etc.), intérêt technique des sujets traités...

Le plan de recrutement pour l'année 2023 a ainsi répondu aux besoins, avec les recrutements de 3 ingénieurs seniors, 5 ingénieurs junior et 3 data scientists.

2.1.4. Mise en place d'un logiciel de gestion des recrutements par la direction des ressources humaines

	2021	2022	2023
BDS FPE 015 - Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année	NC	NC	181
BDS FPE 016 - Nombre de candidatures reçues au cours de l'année	NC	NC	3844

Tableau 23 – Nombre de postes publiés et de candidatures reçues

Au regard des enjeux décrits ci-dessus et du nombre de postes publiés et de candidatures reçues, la direction des ressources humaines a souhaité accroître l'efficacité de ses procédures de recrutement et de mobilité interne en faisant l'acquisition d'un logiciel de recrutement, Gestmax, en septembre 2022.

Le logiciel permet de fluidifier le processus. Il couvre la définition des besoins de personnels par les services métiers et leur étude (validation ou refus) par la direction des ressources humaines et la direction générale, la transformation du besoin validé en appel à candidatures, la multidiffusion de l'appel sur différentes plateformes de recrutement, et enfin le traitement des candidatures. Plus intuitif, il réduit fortement les tâches administratives des managers et des chargés de recrutement, et optimise le temps accordé à chaque étape de recrutement.

L'acquisition d'un tel logiciel de recrutement permet également de développer la marque-employeur de l'IGN et l'expérience candidat en facilitant le contact avec les candidats, avec des délais de réponses raccourcis et des pratiques harmonisées entre les différents chargés de recrutement.

Enfin, ce logiciel permet de disposer de données plus fiables, indispensables pour produire des statistiques sur les recrutements réalisés en fonction de thématiques définies au préalable. Il permet ainsi un meilleur pilotage de la politique de recrutement et de mobilité interne de l'institut.

Cette mise en place s'intègre dans la politique générale de refonte du système d'information des ressources humaines (SIRH) de l'IGN.

2.2. Les départs

Motif de départ - Tous agents	2021	2022	2023
Abandon de poste	1	0	0
Affectation dans une autre administration	13	7	13
Congé pour évènement familial	1	2	3
Congé pour mobilité	3	7	12
Décès	2	3	1
Démission	12	14	11
Détachement	2	0	2
Fin de contrat	293	237	198
Fin de détachement	8	8	9
Retraite	44	50	67
Rupture conventionnelle	3	4	4
TOTAL	382	332	320

Les deux principaux motifs de départ sont les fins de contrat et les retraites.

S'agissant des fins de contrat, leur nombre élevé s'explique à la fois par le recours aux contrats sur emplois non permanents dédiés à la production du registre parcellaire graphique, ainsi que par l'arrivée à terme des contrats des conventions d'apprentissage, dont la durée peut être plus longue (jusqu'à trois années).

Quant aux retraites, on constate une augmentation continue sur la période liée à la pyramide des âges des agents de l'IGN, avec toutefois un accroissement notable sur l'année 2023. Il s'agit de la traduction concrète de la réforme de retraites opérée par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, dont les dispositions ont pris effet au 1^{er} septembre 2023, ce qui a pu conduire des agents à anticiper leur date de départ initialement prévue.

2.3. Les mobilités et parcours professionnels : carte des emplois et référentiel des compétences

L'IGN a actualisé sa carte des emplois en 2022 afin de prendre en compte l'évolution de ses métiers en lien avec ses nouveaux modes de production et modèle économique.

La nouvelle carte des emplois permet aux agents de se situer dans l'organisation et de planifier leur évolution professionnelle. Elle devient également un outil structurant pour aider la DRH et les directions à piloter les postes, les effectifs et les compétences.

Une première version de la carte a été diffusée aux agents en janvier 2023 sous la forme d'une carte mentale pour permettre à chacun de naviguer dans la centaine d'emplois y étant décrits.

Des travaux ont par ailleurs été engagés sur le référentiel des compétences afin de l'enrichir et refléter au plus près les besoins de l'établissement.

3. CARRIERES

3.1. Promotion dans le corps des ITGCE

A partir de 2022, la volonté d'augmenter le nombre de places aux concours (externe, interne et externe sur titres) de recrutements d'ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat (ITGCE) a un impact sur la promotion interne :

- Rappel : Le nombre de places offertes à la liste d'aptitude et à l'examen professionnel est compris entre un quart et un tiers du nombre total des nominations par concours⁶ (concours interne + concours externe)
- Pratiquement, cela se traduit par un passage de 2 promotions annuelles à 5 promotions annuelles via la liste d'aptitude
- Cela se traduit également par un accroissement de 2 à 5 du nombre de places offertes à l'examen professionnel

	2021	2022	2023
Places offertes aux concours	16	31	27
Nombre de promotions ITGCE	4	10	9
<i>Dont examen professionnel</i>	2	5	4
<i>Dont liste d'aptitude</i>	2	5	5

Tableau 24 – Evolution du nombre de promotions dans le corps des ITGCE

Une autre conséquence de l'augmentation du nombre de recrutements et de promotions dans le corps des ITGCE est que le nombre de places dans le grade d'ITGCE Hors classe s'accroît également, puisqu'à partir de 2022 ce nombre représente 10% de l'ensemble du corps des ITGCE⁷ (après une augmentation progressive de 3% à 8% entre 2017 et 2021).

	2021	2022	2023
Population corps des ITGCE au 31/12/N-1	369	365	378
Nombre d'ITGCE hors classe année N	29	36	37

Tableau 25 – Evolution du nombre d'ingénieur hors-classe des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat

⁶ article 6 du décret n°73-264 dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2023

⁷ article 19-3 du décret n°73-264 et arrêté du 13 décembre 2017 fixant les pourcentages mentionnés aux articles 19-3 et 19-4 du décret n° 73-264 du 6 mars 1973 modifié relatif au statut particulier des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2023

3.2. Géomètres : Avancements au grade de géomètre principal en 2022 et 2023

Jusqu'en 2021, le taux de promotion permettant d'accéder au grade de géomètre principal (GP) était fixé à 9% (promus/promouvables). Cela offrait 6 places à répartir entre l'examen professionnel et le tableau d'avancement.

Un arrêté⁸ a fixé le taux de promotion pour passer de géomètre à géomètre principal à 18% pour la période 2022-2024.

Cela a permis d'offrir dès 2022 11 places pour l'accès à GP, 8 places via le tableau d'avancement et 3 places via l'examen professionnel.

En 2023, 8 places étaient offertes à l'avancement, ce qui demeure supérieur au nombre de places offertes en 2021.

Cette réduction s'explique par l'application d'un ratio promu / promuvable constant sur les années 2022 et 2023 : le nombre d'agents promouvables au grade de GP diminuant, le nombre d'agents promus diminue également. En effet, étant donnée la démographie du corps, le nombre d'agents devenant promouvables est inférieur au nombre d'agents promus chaque année.

	2021	2022	2023
Nombre de promouvables G-GP	72	61	46
Nombre de promus	6	11	8
<i>Dont par examen professionnel</i>	2	3	3
<i>Dont par tableau d'avancement</i>	4	8	5

Tableau 26 – Evolution du nombre d'avancements au grade de géomètre principal (GP)

⁸ arrêté du 8 novembre 2021 fixant les taux de promotion dans les corps de secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable, de technicien supérieur du développement durable, d'officier de port adjoint du ministère de la transition écologique et de géomètre de l'Institut national de l'information géographique et forestière pour les années 2022-2024

3.3. Ouvriers : avancements à la catégorie AT-CM et création de la catégorie E+15 %

3.3.1. Avancement à la catégorie AT-CM

L'espace catégoriel Agent technique-Contremaître (AT-CM) étant contingenté, le nombre d'avancement possible à cette catégorie correspond chaque année au nombre de places libérées par les agents quittant le corps des ouvriers d'Etat (départ en retraite, démission, décès).

Le tableau ci-dessous récapitule pour les années 2021 à 2023 le nombre d'avancements ayant permis à des agents d'accéder à la catégorie AT-CM.

	2021	2022	2023
Nombre d'avancements AT-CM	15	30	31

Tableau 27 – Evolution du nombre d'avancements ouvriers à la catégorie AT-CM

La grande majorité des places libérées (73 sur les 76 de la période) l'ont été consécutivement à un départ en retraite.

L'augmentation du nombre d'agents ayant choisi de partir en retraite peut s'expliquer, au moins partiellement, par une anticipation de la mise en place de la réforme des retraites de 2023.

3.3.2. Ouvriers: création de la catégorie E+15%

En 2022, une catégorie E+15% a été créée dans la classification des ouvriers de l'IGN. L'accès à cette catégorie est conditionné par l'engagement, pour celui qui en bénéficie, de partir à la retraite six mois après sa promotion. Elle offre ainsi la possibilité à des agents en catégorie E+8% de bénéficier d'une augmentation de leur rémunération pendant leurs derniers mois d'activité, et de voir leur retraite liquidée sur un barème salarial plus élevé.

Les premiers agents à bénéficier de cet avancement catégoriel ont été nommés début mai 2022.

En 2022 et 2023, 10 agents ont demandé à bénéficier d'un avancement en E+15%. La mise en place de cette possibilité d'avancement ayant été concomitante aux discussions préalables à la loi portant réforme des retraites, ce contexte social a pu constituer un facteur ayant encouragé certains agents à recourir à ce dispositif.

	2022	2023
Nombre d'avancements E+15%	1	9

Tableau 28 – Evolution du nombre d'avancements ouvriers à la catégorie E+15

4. FORMATION

4.1. La formation continue

4.1.1. La formation continue au service de l'accompagnement des transformations de l'établissement

	2021	2022	2023
Nombres d'agents formés	1 379	1 214	1 266
dont ayant suivi au moins une formation statutaire	51	65	74
dont ayant suivi au moins une formation professionnelle continue	1 333	1 129	1 192
dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance	81	84	74
dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via l'utilisation du CPF	7	20	18

Tableau 29 – Evolution du nombre d'agents formés entre 2021 et 2023

Dont formation statutaire	2021			2022			2023		
Catégorie \ Sexe	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	15	28	43	17	38	55	19	42	61
B	1	7	8	2	8	10	2	11	13
Total	16	35	51	19	46	65	21	53	74

Dont formation continue	2021			2022			2023		
Catégorie \ Sexe	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A+	10	22	32	6	14	20	16	36	52
A	140	245	385	157	220	377	175	294	469
B	275	487	762	223	387	610	211	383	594
C	82	104	186	57	65	122	35	42	77
Total	507	858	1 365	443	686	1 129	437	755	1 192

Dont formation continue en ligne	2021			2022			2023		
Catégorie \ Sexe	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A+					2	2		4	4
A	6	9	15	10	23	33	11	15	26
B	21	53	74	9	37	46	12	32	44
C		6	6	2	1	3			
Total	27	68	95	21	63	84	23	51	74

	2021	2022	2023
Nombre de jours de formation dont :	4 735	4 078	3 838
formation statutaire	NC	NC	NC
formation continue	4 735	4 078	3 838
préparation examens et concours (PEC)	56	16	31
réalisation des bilans de compétences	16	4	8
validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	1
Congé de formation professionnelle	226	0	70
période de professionnalisation	0	0	0

Tableau 30 – Evolution du nombre de jours de formation entre 2021 et 2023

Nombre de jours de formation continue	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
FONCTIONNAIRE	798	1 416	2 214	611	1 119	1 730	601	1 222	1 823
A+	19	27	46	4	26	29	22	57	79
A	359	597	957	333	462	795	339	596	935
B	385	750	1 135	231	610	841	226	543	769
C	34	42	76	43	22	65	15	27	41
Ouvriers d'Etat	459	678	1 136	366	615	981	295	652	947
B	453	663	1 116	362	608	970	294	642	937
C	6	14	20	4	7	11	1	10	11
CDI	147	101	248	198	148	345	184	200	384
A+	3	5	8	1	4	5	4	2	5
A	104	78	182	168	120	288	150	189	339
B	36	14	50	27	24	51	30	9	39
C	4	5	8	2		2		1	1
CDD	506	632	1 137	353	671	1 023	315	369	683
A+	0	1	1					1	1
A	77	100	176	97	148	244	156	129	285
B	247	292	538	78	258	336	105	172	277
C	182	239	422	178	265	443	53	67	120
Total général	1 909	2 826	4 735	1 526	2 552	4 078	1 395	2 443	3 838

	2021	2022	2023
Nombre d'agents formés dont :	1 380	1 193	1 266
Formation statutaire	51	65	74
Formation continue	1 329	1 129	1 192
Préparation examens et concours (PEC)	14	8	9
Réalisation des bilans de compétences	5	1	2
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	1
Congé de formation professionnelle	2	0	1
Période de professionnalisation	0	0	NC

Nombre d'agents formés	2021			2022			2023		
	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot
FONCTIONNAIRE	NC	NC	NC	182	320	502	187	390	577
A+	NC	NC	NC	4	12	16	14	32	46
A	NC	NC	NC	91	156	247	98	202	300
B	NC	NC	NC	70	143	213	61	142	203
C	NC	NC	NC	17	9	26	14	14	28
Ouvriers d'Etat	NC	NC	NC	119	177	296	113	191	304
B	NC	NC	NC	117	175	292	111	186	297
C	NC	NC	NC	2	2	4	2	5	7
CDI	NC	NC	NC	48	39	87	52	66	118
A+	NC	NC	NC	2	2	4	2	2	4
A	NC	NC	NC	39	31	70	44	55	99
B	NC	NC	NC	6	6	12	6	8	14
C	NC	NC	NC	1		1		1	1
CDD	NC	NC	NC	94	150	244	85	108	193
A+	NC	NC	NC					2	2
A	NC	NC	NC	27	33	60	33	37	70
B	NC	NC	NC	31	63	94	33	47	80
C	NC	NC	NC	36	54	90	19	22	41
Total général	NC	NC	NC	442	686	1129	437	755	1192

Tableau 31 – Evolution du nombre d'agents formés entre 2021 et 2023

Après une baisse sensible du nombre de jours de formations suivies lors du COVID (2 868 jours de formation en 2020) suivi d'un pic très important l'année suivante (4 735 jours de formation en 2020), le nombre de jours de formation revient au niveau de 2019, se situant aux alentours de 4 000 jours.

Coût de la formation continue

Le coût total de la formation inclut les prestations de formation, les coûts salariaux des agents formés, les frais de déplacement et de repas des stagiaires, ainsi que la partie des salaires des agents de la DRH qui gèrent administrativement les formations suivies.

	2021	2022	2023
Dépenses de formation	1 970 142 €	1 759 362 €	1 795 654 €
<i>en titre 2 (dépenses de personnel)</i>	116 849 €	256 878 €	265 122 €
<i>en titre 3 (fonctionnement)</i>	384 351 €	401 755 €	384 838 €
<i>rémunération de agents durant leur formation</i>	1 468 942 €	1 100 729 €	1 145 694 €

Tableau 32 – Evolution des dépenses de formation continue entre 2021 et 2023

4.1.2. Formations aux valeurs de la République et à leur respect

Si les agents de l'IGN ont avant tout une culture technique et bénéficient de formations « métiers », ils sont également des citoyens et, plus précisément, des agents publics qui se doivent de connaître et respecter certains principes et valeurs de la République.

Dans ce cadre, l'IGN décline sous la forme de formations revêtant un caractère obligatoire divers dispositifs ayant pour finalité de « fédérer les agents publics autour d'une conception partagée des valeurs de la République et des principes du service public » (DGAFP, Schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État 2021-2023).

Ainsi, plusieurs formations sont organisées pour les agents de l'IGN.

- « Les fondamentaux de la laïcité » : accessible par la plateforme interministérielle de formation à distance Mentor, cette formation, qui doit être suivie par l'ensemble des agents publics d'ici fin 2025, l'a été par 563 agents de l'IGN à la fin de 2023 ;
- « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » décline l'une des mesures du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'IGN signé en 2021 : celle d'initier une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes-hommes. A ce titre, le domaine « Égalité professionnelle » a été intégré depuis 2022 dans le plan de formation de l'IGN. Au total, 539 stagiaires ont suivi ces formations en 2022 et 2023 pour 399 jours, répartis de la manière suivante :
 - o Identifier et prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail : 465 agents, 229 jours
 - o Sensibilisation à l'égalité professionnelle : 343 agents, 170 jours
- depuis fin 2022, plusieurs modules cibles de formation et de sensibilisation à « la prévention des risques psychosociaux (RPS) » sont proposés ; l'objectif est de sensibiliser les agents pour mieux évaluer les risques et mieux appréhender leurs conséquences sur l'environnement professionnel. Si la prévention des RPS relève de la responsabilité des employeurs, c'est aussi une démarche qui est l'affaire de chacun. C'est dans ce cadre que le plan d'action ministériel 2021-2022 relatif à la prévention des RPS a été élaboré après concertation du CHSCT ministériel. L'IGN s'est inscrit dans ce plan ministériel et poursuit, depuis 2022, son engagement sur ce sujet. En 2022 et 2023, les formations s'inscrivant dans la prévention des RPS ont concerné 348 stagiaires pour 212 jours de formation.

4.2. Parcours managérial

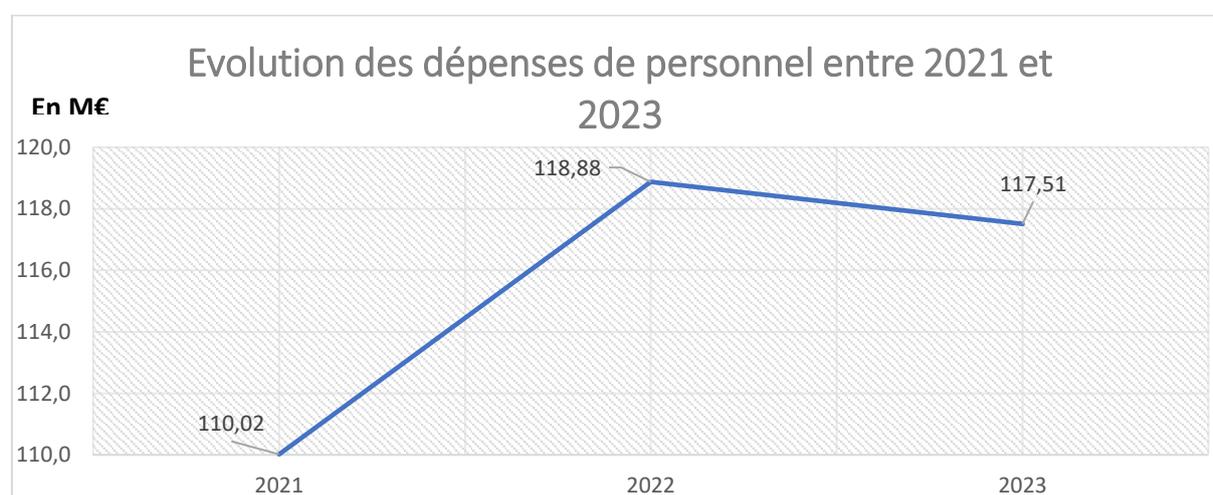
Afin de permettre à l'IGN de répondre à ses nouveaux enjeux, l'établissement s'est doté depuis mi-2022 d'un projet managérial dont l'objectif est de « gouverner le changement ensemble, en améliorant la relation et l'organisation du travail dans la sérénité et la confiance. Construit avec la communauté des managers de l'IGN, il permet de s'appuyer sur une vision et des valeurs communes de management, dans l'intention d'autoriser et de responsabiliser explicitement les managers pour qu'ils agissent avec autonomie dans leur périmètre, prennent et appliquent des décisions éclairées et adaptées. »

En lien avec la mise en œuvre du projet managérial, une mise à jour des dispositifs de développement des compétences pour les 200 managers a débouché sur la création d'un parcours de formation à destination des primo-encadrants, articulé autour de quatre axes : l'Essentiel DRH pour les managers, les fondamentaux du management, la communication et les obligations réglementaires (RPS et Encadrer sans discriminer). Des modules complémentaires à la carte sont intégrés aux parcours et mobilisables par le cadre en fonction de ses besoins.

5. RÉMUNÉRATION

5.1. Evolution des dépenses de personnel

	2021	2022	2023
Total masse salariale	108 579 k€	117 448 k€	115 981 k€
<i>dont dépenses de rémunération</i>	<i>68 381 k€</i>	<i>75 742 k€</i>	<i>74 013 k€</i>
<i>dont cotisations patronales</i>	<i>34 351 k€</i>	<i>35 214 k€</i>	<i>35 649 k€</i>
<i>dont impôts et taxes sur salaires</i>	<i>5 848 k€</i>	<i>6 491 k€</i>	<i>6 320 k€</i>
Œuvres sociales	1 439 k€	1 428 k€	1 528 k€
Total dépenses de personnel	110 018 k€	118 876 k€	117 510 k€



L'année 2021 a donné lieu à une hausse de la masse salariale, essentiellement du fait de mesures catégorielles ambitieuses concernant les corps techniques de l'IGN (revalorisations indemnitaires des géomètres et des ITGCE⁹, puis bascule au RIFSEEP), mais également de la revalorisation salariale et de l'accroissement des recrutements de CDD RPG. Un schéma d'emplois fixé négatif (-36 ETP en 2021) et un niveau d'activités des associations affaibli par la pandémie ont, quant à eux, contribué à absorber la hausse. Il en résulte une stabilisation des dépenses de personnel en 2021. On constate en revanche une augmentation de la masse salariale de + 8% entre 2021 et 2022. Cette forte hausse s'explique à la fois par une baisse moins importante des effectifs, le schéma d'emploi de l'établissement passant à -10 ETP en 2022, par une revalorisation du point d'indice de 3,5% au 1^{er} juillet 2022 mais surtout par la liquidation anticipée du solde des dettes d'indemnité spéciale (IS) et indemnité spécifique de service (ISS) de plusieurs corps de fonctionnaires techniques (Géomètres, ITGCE⁹, ITPE et IPEF) représentant à elle seule 4,96 M€.

⁹ La désignation du corps des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat (ITGCE) a été remplacée par ingénieurs des sciences géographiques et du numérique (ISGN) par le décret n°2024-462 du 22 mai 2024.

L'exercice 2023, quant à lui, a vu une légère diminution des dépenses de personnel de presque 1,4 M€ malgré une stabilisation des effectifs et un niveau des activités associatives plus conforme mais pas encore totalement retrouvé. En effet, cette baisse en 2023 s'explique par un effet combiné entre, d'une part, le débasage de la dette pour 4,96 M€ du socle de masse salariale et, d'autre part, une hausse des dépenses liées aux mesures gouvernementales prises afin de protéger le pouvoir d'achat durant la période inflationniste et post-Covid19 : revalorisation du point d'indice de 1,5% au 1^{er} juillet 2023, octroi d'une prime exceptionnelle aussi bien pour les fonctionnaires, contractuels et ouvriers d'Etat, remboursement réhaussé des frais de transport passant de 50% à 75% au 1^{er} septembre 2023, revalorisation de 15% du forfait de télétravail, versement réhaussé de la GIPA. Sans oublier des mesures de convergence indemnitaire dans le cadre du RIFSEEP entre les corps techniques de l'IGN et ceux du MTECT.

5.2. Cartographie de la rémunération brute totale versée

DIRECTION	2021	2022	2023	PAR ETPF		
				Var en k€ 2023 / 2021	Var en % 2023 / 2021	Var ETPF 2023 / 2021
AGENCE COMPTABLE	515 k€	508 k€	511 k€	7 k€	18,1%	-2,0
DIRECTION DE LA COMMUNICATION ET DES RELATIONS INSTITUTIONNELLES	1 444 k€	1 503 k€	1 407 k€	4 k€	9,2%	-3,5
DIRECTION DES OPERATIONS ET DES TERRITOIRES	35 758 k€	39 592 k€	37 176 k€	4 k€	8,8%	-37,2
DIRECTION DES PROGRAMMES ET DE L'APPUI AUX POLITIQUES PUBLIQUES	7 435 k€	8 396 k€	8 113 k€	4 k€	7,3%	2,4
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	3 223 k€	3 202 k€	3 163 k€	4 k€	7,4%	-5,5
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	7 918 k€	9 577 k€	9 463 k€	4 k€	7,9%	17,2
DIRECTION GENERALE	639 k€	671 k€	589 k€	1 k€	1,1%	-0,6
ENSG-GEOMATIQUE	7 089 k€	8 457 k€	8 479 k€	2 k€	3,9%	22,9
SECRETARIAT GENERAL	3 935 k€	3 544 k€	3 414 k€	2 k€	4,6%	-13,7
Total	67 957 k€	75 449 k€	72 315 k€	4 k€	7,9%	-20,0

Tableau 33 – Répartition de la rémunération brute totale versée par Direction

SITE	2021	2022	2023	PAR ETPF		
				Var en k€ 2023 / 2021	Var en % 2023 / 2021	Var ETPF 2023 / 2021
AIX-EN-PROVENCE	2 319 k€	2 347 k€	2 288 k€	2 k€	5,6%	-3,7
BEAUVAIS / CREIL	2 517 k€	2 740 k€	2 677 k€	5 k€	8,9%	-1,9
BORDEAUX	2 314 k€	2 498 k€	2 386 k€	2 k€	4,3%	-0,7
CAEN	752 k€	789 k€	836 k€	1 k€	2,7%	-4,5
CHAMPIGNEULLES / NANCY	2 271 k€	2 281 k€	2 217 k€	2 k€	6,0%	1,5
LILLE	145 k€	132 k€	91 k€	6 k€	13,0%	-1,3
LYON	2 463 k€	2 763 k€	2 780 k€	5 k€	13,4%	-0,3
MARNE-LA-VALLEE	4 666 k€	5 007 k€	5 457 k€	0 k€	-0,8%	19,3
NANTES	1 809 k€	2 021 k€	1 980 k€	5 k€	13,5%	-1,7
NOGENT/VERNISSON	1 056 k€	1 023 k€	1 157 k€	2 k€	4,8%	1,1
PARIS	747 k€	865 k€	812 k€	6 k€	9,1%	-0,0
SAINT-MANDE	41 846 k€	47 275 k€	44 181 k€	4 k€	9,0%	-27,5
TOULOUSE	3 808 k€	4 486 k€	4 121 k€	1 k€	2,5%	4,4
VILLEFRANCHE/CHER	1 245 k€	1 223 k€	1 334 k€	12 k€	27,7%	-4,7
Total	67 957 k€	75 449 k€	72 315 k€	4 k€	7,9%	-20,0

Tableau 34 – Répartition de la rémunération brute totale versée par Site

GENRE	2021	2022	2023	PAR ETPF		
				Var en k€ 2023 / 2021	Var en % 2023 / 2021	Var ETPF 2023 / 2021
FEMMES	23 287 k€	25 132 k€	24 305 k€	4 k€	8,1%	-18,1
HOMMES	44 670 k€	50 317 k€	48 010 k€	4 k€	7,7%	-1,9
Total	67 957 k€	75 449 k€	72 315 k€	4 k€	7,9%	-20,0

Tableau 35 – Répartition de la rémunération brute totale versée par Genre

Entre 2021 et 2023, la somme des rémunérations brutes versées par l'IGN progresse de + 4 358k€ (+6,4%) liée principalement par les mesures gouvernementales prises pour protéger le pouvoir d'achat. En neutralisant l'effet de variation d'effectifs exprimée en équivalent temps plein financier (ETPF¹⁰), la rémunération brute totale versée par ETPF augmente de + 4k€, soit +7,9%. Cette augmentation salariale brute se retrouve aussi bien chez les femmes que chez les hommes, dans la plupart des directions excepté l'ENSG(2k€) où se trouvent les élèves ingénieurs et géomètres. Cette particularité s'explique par le fait que les fonctionnaires stagiaires perçoivent une rémunération indiciaire, hors indemnités accessoires. Hormis une hausse plus importante constatée sur certains sites avec peu d'agents, et le cas particulier de Villefranche/Cher qui a vu certains agents percevoir une prime de restructuration, l'augmentation de la rémunération brute totale est répercutée de manière homogène sur l'ensemble des sites de l'IGN (hors ENSG).

¹⁰ L'équivalent temps plein financier (ETPF) correspond à l'équivalent temps plein travaillé (ETPT) qui prend en considération la sur rémunération du temps partiel pour les agents travaillant à 80% et 90%.

5.3. Rémunérations par statut

Pour examiner les rémunérations sous deux perspectives différentes et complémentaires, deux indicateurs sont présentés dans ce chapitre :

- Les rémunérations brutes redressées (cf. §5.3.1) : cet indicateur représente une rémunération théorique correspondant à une présence continue à temps plein des agents sur l'année entière. Il permet de comparer les rémunérations pour un temps de travail équivalent.
- Les rémunérations nettes avant impôt (cf. §5.3.2) : cet indicateur reflète plus fidèlement ce que les agents ont perçu. Les écarts intègrent donc également des différences liées au temps de travail des agents et des cotisations salariales qui diffèrent selon leurs statuts.

Les hypothèses de calcul de ces indicateurs sont précisées ci-dessous

- **Périmètre de l'effectif :**

Sont concernés par les données de rémunération de la partie 5.3, les agents ayant perçu une rémunération principale en 2023, hors agents contractuels sur emploi non permanent (agents contractuels forfaitaires : CDD courts et thésards, agents contractuels vacataires), gratifications de stage et contrats aidés (apprentis et CAE). Afin de permettre une comparaison objective des rémunérations, sont exclus du périmètre les agents ayant bénéficié d'un dispositif de congé longue maladie, congé longue durée ou mi-temps thérapeutique.

Les calculs effectués aussi bien sur la rémunération brute redressée que la rémunération nette versée n'étant pas basés uniquement sur un effectif constant présent en 2021 et 2023 et affectés par les flux d'arrivées et de départs du personnel, de facto, les montants indiqués pour chaque statut ou catégorie ne correspondent pas obligatoirement au montant d'augmentation de la rémunération brute ou nette individuelle.

La mention « N.C. » (« non communicable ») est appliquée lorsque l'effectif physique recensé est strictement inférieur à 4, dans un objectif de confidentialité des données à caractère personnel. A noter qu'un effectif physique supérieur à 4 peut présenter un solde ETPF inférieur à 4.

Sont inclus dans les personnels contractuels sur emploi permanent :

- les agents contractuels indiciaires (CDD longs et CDI) ;
- les fonctionnaires détachés sur contrat ;
- les personnels navigants ;
- les personnels de service ;
- les agents contractuels forfaitaires en CDD longs

La répartition par catégorie (A+, A, B et C) est précisée en annexe 1.

- **Périmètre de la rémunération brute principale :**

En plus du traitement de base ou du salaire heures normales (ouvriers d'État IGN), sont pris en compte dans la rémunération principale :

- les heures supplémentaires ;
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- le supplément familial de traitement (SFT) ;
- l'indemnité de résidence (IR) ;
- l'indemnité vie chère ;
- l'indemnité différentielle SMIC.

La rémunération principale n'est pas réduite du montant des éventuelles déductions pour absence (maladie, jour de carence, service non fait, formation, etc.).

- **Périmètre des primes et indemnités brutes :**

Ne sont pas pris en compte dans les primes et indemnités :

- o les indemnités déjà prises en compte dans la rémunération principale (IR, SFT,) ;
- o les versements exceptionnels tels que la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat versée en 2023 ;
- o les indemnités forfaitaires de congés de formation professionnelle ;
- o le versement d'indemnités dues à des agents sortants au titre d'années antérieures (IS ou ISS) ;
- o les rentes et indemnités liées à un accident du travail ;
- o les allocations de congés de solidarité familiale ;
- o les allocations forfaitaires de télétravail ;
- o les indemnités de rupture conventionnelle ;
- o les indemnités liées au rachat de jours de CET ;
- o les indemnités de jours de congé ;
- o les indemnités représentatives de frais (transport public, forfait mobilité, ...) ;
- o les frais de changement de résidence et primes d'installation ;

- **Technique de calcul des moyennes pour les rémunérations brutes redressées :**

L'ensemble des rémunérations brutes sont exprimées en euros, avant déduction des cotisations salariales, hors cotisations patronales. Les rémunérations nettes sont exprimées en euros avant prélèvement de l'impôt sur le revenu après déduction des cotisations salariales, hors cotisations patronales.

Le calcul de la moyenne des rémunérations d'une population d'agents s'effectue en deux étapes :

- 1) Redressement des rémunérations des agents :

La rémunération principale d'un agent est recalculée sur la base d'un temps de présence égal à 100% de l'année, indépendamment de sa quotité de travail ou de sa date d'arrivée ou de sortie.

Exemple 1 : un agent ayant été présent à l'IGN du 01/01/2023 au 30/06/2023 sur une quotité de temps de travail à 50%, s'il a perçu 10 000€ de rémunération en 2023, sa rémunération prise en compte dans le calcul de la moyenne est de 40 000 €.

Exemple 2 : un agent ayant été présent à l'IGN du 01/01/2023 au 31/12/2023 sur une quotité de temps de travail à 80%, s'il a perçu 10 000 € de rémunération en 2023, sa rémunération prise en compte dans le calcul de la moyenne est de 11 667 € (= 10 000 ÷ 6/7) car un agent à 80% touche 6/7ièmes de sa rémunération à temps plein.

2) Calcul de la moyenne pondérée des rémunérations redressées

La moyenne des rémunérations est pondérée par le temps de présence et de travail effectif de chaque agent (ETPT annuel) auquel il faut intégrer la prise en considération de la sur-rémunération des temps partiels à 80% et 90% (ETPF annuel). En effet, la rémunération d'un agent X, dont la présence sur l'année équivaut à 0,25 ETPT, pèse 4 fois moins dans la moyenne qu'un agent présent à temps plein toute l'année et pesant 1 ETPT dans les effectifs. Le calcul en ETPF, quant à lui, permet de ne pas comptabiliser 2 fois l'effet de sur-rémunération des temps partiels à 80% et 90% dans la moyenne des rémunérations.

Ces étapes permettent de comparer la rémunération brute des agents indépendamment de leur temps de présence ou de leur quotité de temps de travail.

- **Périmètre de la rémunération nette versée :**

Sont pris en compte l'ensemble des éléments de rémunération qui constituent le net à payer avant prélèvement à la source (PAS), hors rappels des années précédentes.

5.3.1. Rémunération brute redressée des agents sur emploi permanent

Pour rappel, les données de rémunération brute des agents ne prennent pas en compte les effets des éventuelles déductions pour absence (maladie, jour de carence, service non fait, formation, etc.). Sont également exclus du périmètre les agents ayant bénéficié d'un dispositif de congé longue maladie, congé longue durée ou mi-temps thérapeutique. De plus, la rémunération de tous les agents a été ramenée à un temps de présence égal : la rémunération de chaque agent est redressée, c'est-à-dire recalculée sur la base d'un temps de présence égal à 100% de l'année. Entre autres, l'effet des temps partiels sur la rémunération est ainsi annulé. Enfin, d'un statut d'agent à un autre, les cotisations sociales retenues sur la rémunération brute diffèrent. L'assiette de calcul et le taux de prélèvement varient que l'on parle d'un Fonctionnaire, d'un Ouvrier d'Etat ou d'un Contractuel. Présenter la rémunération brute plutôt que la rémunération nette permet de neutraliser ce biais. Ce mode de comptabilisation a pour avantage de permettre la comparaison de la rémunération théorique des agents de l'IGN à temps de travail effectif égal. Il représente donc le plus fidèlement possible la valorisation salariale du temps de travail d'un agent, indépendamment d'évènements ou de situations d'ordre personnel. En revanche, il masque les inégalités de rémunération qui peuvent être dues, par exemple, à des différences de quotité de temps de travail : pour cela il sera plus intéressant d'observer les statistiques de la rémunération nette.

5.3.1.1. Rémunération brute redressée des agents sur emploi permanent par statut et catégorie

Les trois facteurs principaux pouvant expliquer une différence de rémunération entre deux agents sont : la catégorie (ou niveau hiérarchique), le statut et l'âge. Les rémunérations ont donc été ventilées par statut et par catégorie des agents. A chaque niveau de ventilation l'âge moyen de la population d'agents concernée est indiqué. Il permet dans la plupart des cas d'expliquer les différences de rémunération entre femmes et hommes.

Fonctionnaires sur emploi permanent*	genre	ETPF	Âge moyen au 31/12	Total Rémunération principale + Primes et indemnités / ETPF		Ecart moyen mensuel F/H	
				Moyen annuel	Moyen mensuel	€	%
Catégorie A+	F	18,4	48,2	92,2 k€	7,7 k€	770 €	10,0%
	H	36,1	46,0	82,9 k€	6,9 k€		
	Total	54,5	46,7	85,9 k€	7,2 k€		
Catégorie A	F	102,6	44,2	57,1 k€	4,8 k€	- 102 €	-2,1%
	H	243,6	45,6	58,4 k€	4,9 k€		
	Total	346,2	45,2	58,0 k€	4,8 k€		
Catégorie B	F	74,9	48,2	41,1 k€	3,4 k€	74 €	2,2%
	H	166,6	46,3	40,2 k€	3,3 k€		
	Total	241,5	46,9	40,5 k€	3,4 k€		
Catégorie C	F	17,2	54,5	34,4 k€	2,9 k€	- 27 €	-1,0%
	H	18,5	54,7	34,7 k€	2,9 k€		
	Total	35,7	54,6	34,5 k€	2,9 k€		
TOTAL TITULAIRES	F	213,1	46,8	52,4 k€	4,4 k€	- 41 €	-0,9%
	H	464,8	46,2	52,9 k€	4,4 k€		
	Total	677,9	46,4	52,8 k€	4,4 k€		

*n'inclue donc pas les élèves et les stagiaires non titularisés

Tableau 36 – Total rémunération brute principale moyenne + primes et indemnités brutes moyennes par ETPF en 2023 des Fonctionnaires sur emploi permanent de l'IGN par catégorie et par genre

Ouvriers d'Etat	genre	ETPF	Âge moyen au 31/12	Total Rémunération principale + Primes et indemnités / ETPF		Ecart moyen mensuel F/H	
				Moyen annuel	Moyen mensuel	€	%
Catégorie B	F	134,0	53,0	47,7 k€	4,0 k€	22 €	0,5%
	H	251,3	50,1	47,4 k€	4,0 k€		
	Total	385,3	51,1	47,5 k€	4,0 k€		
Catégorie C	F	N.C.				N.C.	
	H	N.C.					
	Total	7,6	36,6	29,5 k€	2,5 k€		
TOTAL OUVRIERS D'ETAT	F	136,8	52,7	47,3 k€	3,9 k€	19 €	0,5%
	H	256,2	49,8	47,1 k€	3,9 k€		
	Total	392,9	50,8	47,2 k€	3,9 k€		

Tableau 37 – Total rémunération brute principale moyenne, primes et indemnités brutes moyennes par ETPF en 2023 des Ouvriers de l'Etat sur emploi permanent de l'IGN par catégorie et par genre

Contractuels sur emploi permanent	genre	ETPF	Âge moyen au 31/12	Total Rémunération principale + Primes et indemnités / ETPF		Ecart moyen mensuel F/H	
				Moyen annuel	Moyen mensuel	€	%
Catégorie A+	F			N.C.		N.C.	
	H			N.C.			
	Total	7,0	51,6	90,4 k€	7,5 k€		
Catégorie A	F	73,5	41,0	50,9 k€	4,2 k€	- 72 €	-1,7%
	H	93,3	40,5	51,8 k€	4,3 k€		
	Total	166,7	40,7	51,4 k€	4,3 k€		
Catégorie B	F	14,7	41,1	33,0 k€	2,8 k€	- 82 €	-3,0%
	H	29,3	38,2	34,0 k€	2,8 k€		
	Total	43,9	39,1	33,7 k€	2,8 k€		
Catégorie C	F			N.C.		N.C.	
	H			N.C.			
	Total			N.C.			
TOTAL	F	91,1	41,4	48,0 k€	4,0 k€	- 64 €	-1,6%
	H	129,6	40,6	48,8 k€	4,1 k€		
	Total	220,7	40,9	48,5 k€	4,0 k€		

Tableau 38 – Total rémunération brute principale moyenne, primes et indemnités brutes moyennes par ETPF en 2023 des Contractuels sur emploi permanent de l'IGN par catégorie et par genre

Total emplois permanents IGN (hors élèves et stagiaires)	genre	ETPF	Âge moyen au 31/12	Total Rémunération principale + Primes et indemnités / ETPF		Ecart moyen mensuel F/H	
				Moyen annuel	Moyen mensuel	€	%
TOTAL	F	441,0	47,5	49,9 k€	4,2 k€	- 46 €	-1,1%
	H	850,6	46,4	50,5 k€	4,2 k€		
	Total	1 291,6	46,8	50,3 k€	4,2 k€		

Tableau 35 – Total rémunération brute principale moyenne, primes et indemnités brutes moyennes par ETPF en 2023 des agents sur emploi permanent (hors élèves et stagiaires) de l'IGN par catégorie et par genre

A temps de travail égal, on constate en 2023 une certaine homogénéité de la rémunération brute moyenne (principale + primes et indemnités) entre hommes et femmes de même statut avec des écarts moyens compris entre -64€ et +19€ par mois. Les écarts les plus significatifs de rémunération se retrouvent chez les femmes contractuelles de catégories A et B avec une rémunération inférieure malgré un âge moyen supérieur, ainsi que chez les femmes fonctionnaires de catégorie A avec une rémunération moyenne mensuelle plus basse (-102€) malgré un âge moyen très proche de celui des hommes. A l'inverse, les femmes fonctionnaires de catégorie A+ touchent une rémunération brute plus élevée que les hommes s'expliquant par un âge moyen supérieur. S'agissant des femmes ouvrières d'Etat de catégorie B, en comparaison avec d'autres corps pour une même catégorie, l'écart de rémunération en faveur des femmes est faible (+22€ par mois) par rapport à l'écart d'âge moyen supérieur à celui des hommes (3 ans).

5.3.1.2. Evolution de la rémunération brute redressée par statut et par catégorie

Statut	Genre	2023				2021				EVOLUTION 2023 / 2021			
		Âge moyen au 31/12	Total Rémunération principale + Primes et indemnités / ETPF Moyen mensuel	Ecart moyen mensuel F/H		Âge moyen au 31/12	Total Rémunération principale + Primes et indemnités / ETPF Moyen mensuel	Ecart moyen mensuel F/H		Âge moyen au 31/12	Total Rémunération principale + Primes et indemnités / ETPF Moyen mensuel en €	Ecart moyen mensuel F/H	
				€	%			€	%			€	%
Fonctionnaires sur emploi permanent*	F	46,8	4,4 k€	- 41 €	-0,9%	47,7	3,9 k€	-176 €	-4,5%	- 0,9	443 €	135 €	30,4%
	H	46,2	4,4 k€			48,0	4,1 k€			- 1,7	308 €		
	Total	46,4	4,4 k€			47,9	4,0 k€			- 1,5	353 €		
Ouvriers d'Etat	F	52,7	3,9 k€	19 €	0,5%	51,9	3,7 k€	62 €	1,7%	0,8	236 €	- 43 €	-18,0%
	H	49,8	3,9 k€			49,1	3,6 k€			0,7	279 €		
	Total	50,8	3,9 k€			50,1	3,7 k€			0,7	264 €		
Contractuels sur emploi permanent**	F	41,4	4,0 k€	- 64 €	-1,6%	43,6	3,7 k€	-119 €	-3,2%	- 2,2	254 €	55 €	21,6%
	H	40,6	4,1 k€			42,7	3,9 k€			- 2,1	199 €		
	Total	40,9	4,0 k€			43,1	3,8 k€			- 2,2	224 €		
Total emplois permanents IGN (hors élèves et stagiaires)	F	47,5	4,2 k€	- 46 €	-1,1%	48,4	3,8 k€	- 94 €	-2,5%	-0,9	341 €	48 €	14,0%
	H	46,4	4,2 k€			47,8	3,9 k€			-1,4	293 €		
	Total	46,8	4,2 k€			48,0	3,9 k€			-1,2	308 €		

*n'inclue donc pas les élèves et les stagiaires non titularisés

** dont TAD

Tableau 39 – Evolution de la rémunération brute principale moyenne, primes et indemnités brutes moyennes par ETPF entre 2021 et 2023 des agents sur emploi permanent (hors élèves et stagiaires) de l'IGN par statut et genre

Catégorie	Genre	2023				2021				EVOLUTION 2023 / 2021			
		Âge moyen au 31/12	Total Rémunération principale + Primes et indemnités / ETPF Moyen mensuel	Ecart moyen mensuel F/H		Âge moyen au 31/12	Total Rémunération principale + Primes et indemnités / ETPF Moyen mensuel	Ecart moyen mensuel F/H		Âge moyen au 31/12	Total Rémunération principale + Primes et indemnités / ETPF Moyen mensuel en €	Ecart moyen mensuel F/H	
				€	%			€	%			€	%
A+	F	48,1	7,4 k€	309 €	4,2%	48,4	6,9 k€	-192 €	-2,8%	- 0,3	545 €	501 €	92,0%
	H	46,8	7,1 k€			51,4	7,1 k€			- 4,6	44 €		
	Total	47,2	7,2 k€			50,5	7,0 k€			- 3,3	215 €		
A	F	42,9	4,5 k€	-159 €	-3,5%	44,1	4,2 k€	-319 €	-7,7%	- 1,2	380 €	160 €	42,1%
	H	44,1	4,7 k€			46,4	4,5 k€			- 2,3	220 €		
	Total	43,7	4,6 k€			45,6	4,4 k€			- 1,9	272 €		
B	F	50,6	3,7 k€	56 €	1,5%	50,6	3,5 k€	59 €	1,7%	0,0	200 €	- 3 €	-1,6%
	H	47,8	3,6 k€			48,1	3,4 k€			- 0,3	203 €		
	Total	48,7	3,7 k€			49,0	3,5 k€			- 0,2	201 €		
C	F	52,6	2,8 k€	35 €	1,3%	55,1	2,8 k€	190 €	6,8%	- 2,4	19 €	-155 €	-799,8%
	H	50,9	2,8 k€			52,3	2,6 k€			- 1,4	174 €		
	Total	51,7	2,8 k€			53,6	2,7 k€			- 1,9	87 €		
Total emplois permanents IGN (hors élèves et stagiaires)	F	47,5	4,2 k€	- 46 €	-1,1%	48,4	3,8 k€	- 94 €	-2,5%	-0,9	341 €	48 €	14,0%
	H	46,4	4,2 k€			47,8	3,9 k€			-1,4	293 €		
	Total	46,8	4,2 k€			48,0	3,9 k€			-1,2	308 €		

Tableau 40 – Evolution de la rémunération brute principale moyenne, primes et indemnités brutes moyennes par ETPF entre 2021 et 2023 des agents sur emploi permanent (hors élèves et stagiaires) de l'IGN par catégorie et genre

Entre 2021 et 2023, à temps de travail égal, **la rémunération brute moyenne** des agents permanents de l'IGN, indépendamment de leur statut et de leur catégorie, a progressé de +8% représentant +308€ par mois. Cette augmentation, variant selon le statut et la catégorie de l'agent, est due à la fois à une rémunération brute principale plus élevée principalement liée aux revalorisations indiciaires opérées en juillet 2022 et 2023, mais également par des montants de primes et indemnités réhaussés grâce notamment aux mesures de convergence indemnitaire dans le cadre du RIFSEEP entre les corps techniques de l'IGN et ceux du MTECT. Sans oublier la revalorisation triennale et l'impact de la revalorisation des conditions d'embauche des contractuels affectés sur des emplois en croissance requérant des compétences nouvelles (intelligence artificielle, science des data, services numériques, conduite de projet complexe, pilotage de sous-traitance et métiers du collaboratif). A noter la diminution de l'écart salarial brut moyen mensuel entre les femmes et les hommes de 48€ lié principalement au rajeunissement de la population masculine par rapport à celle féminine pour les fonctionnaires de catégorie A et A+.

5.3.2. Rémunération nette avant impôt sur le revenu des agents sur emploi permanent

La rémunération nette avant impôt a pour avantage de présenter ce qu'ont effectivement perçu les agents sans aucun retraitement de la donnée. La rémunération est prise avant prélèvement à la source, l'impôt sur le revenu dépendant beaucoup de situations personnelles, il introduirait un biais dans la lecture des données.

5.3.2.1. Rémunération nette avant impôt par statut et par catégorie

Fonctionnaires sur emploi permanent*	genre	ETPF	Âge moyen au 31/12	Rémunération nette moyenne avant impôt		Ecart moyen mensuel F/H	
				Annuelle	Mensualisée	€	%
Catégorie A+	F	18,4	48,2	73,7 k€	6,1 k€	852 €	13,9%
	H	36,1	46,0	63,4 k€	5,3 k€		
	Total	54,5	46,7	66,7 k€	5,6 k€		
Catégorie A	F	102,6	44,2	43,2 k€	3,6 k€	387 €	-10,8%
	H	243,6	45,6	47,8 k€	4,0 k€		
	Total	346,2	45,2	46,4 k€	3,9 k€		
Catégorie B	F	74,9	48,2	30,2 k€	2,5 k€	158 €	-6,3%
	H	166,6	46,3	32,1 k€	2,7 k€		
	Total	241,5	46,9	31,5 k€	2,6 k€		
Catégorie C	F	17,2	54,5	27,2 k€	2,3 k€	53 €	2,3%
	H	18,5	54,7	26,6 k€	2,2 k€		
	Total	35,7	54,6	26,9 k€	2,2 k€		
TOTAL TITULAIRES	F	213,1	46,8	39,7 k€	3,3 k€	241 €	-7,3%
	H	464,8	46,2	42,6 k€	3,6 k€		
	Total	677,9	46,4	41,7 k€	3,5 k€		

*n'inclue donc pas les élèves et les stagiaires non titularisés

Tableau 37 - Rémunération nette moyenne avant prélèvement de l'impôt sur le revenu en 2023 des Fonctionnaires sur emploi permanent de l'IGN par catégorie et par genre

Ouvriers d'Etat	genre	ETPF	Âge moyen au 31/12	Rémunération nette moyenne avant impôt		Ecart moyen mensuel F/H	
				Annuelle	Mensualisée	€	%
Catégorie B	F	134,0	53,0	35,5 k€	3,0 k€	46 €	-1,5%
	H	251,3	50,1	36,1 k€	3,0 k€		
	Total	385,3	51,1	35,9 k€	3,0 k€		
Catégorie C	F	N.C.				N.C.	
	H	N.C.					
	Total	7,6	36,6	21,1 k€	1,8 k€		
TOTAL OUVRIERS D'ETAT	F	136,8	52,7	35,3 k€	2,9 k€	43 €	-1,5%
	H	256,2	49,8	35,8 k€	3,0 k€		
	Total	392,9	50,8	35,6 k€	3,0 k€		

Tableau 38 - Rémunération nette moyenne avant prélèvement de l'impôt sur le revenu en 2023 des Ouvriers de l'Etat de l'IGN par catégorie et par genre

Contractuels sur emploi permanent	genre	ETPF	Âge moyen au 31/12	Rémunération nette moyenne avant impôt		Ecart moyen mensuel F/H	
				Annuelle	Mensualisée	€	%
Catégorie A+	F			N.C.		N.C.	
	H			N.C.			
	Total	7,0	51,6	75,9 k€	6,3 k€		
Catégorie A	F	73,5	41,0	36,8 k€	3,1 k€	- 53 €	-1,7%
	H	93,3	40,5	37,5 k€	3,1 k€		
	Total	166,7	40,7	37,2 k€	3,1 k€		
Catégorie B	F	14,7	41,1	24,3 k€	2,0 k€	140 €	6,9%
	H	29,3	38,2	22,6 k€	1,9 k€		
	Total	43,9	39,1	23,2 k€	1,9 k€		
Catégorie C	F			N.C.		N.C.	
	H			N.C.			
	Total						
TOTAL	F	91,1	41,4	34,9 k€	2,9 k€	- 22 €	-0,8%
	H	129,6	40,6	35,2 k€	2,9 k€		
	Total	220,7	40,9	35,1 k€	2,9 k€		

Tableau 41 - Rémunération nette moyenne avant prélèvement de l'impôt sur le revenu en 2023 des Contractuels sur emploi permanent de l'IGN par catégorie et par genre

Total emplois permanents IGN (hors élèves et stagiaires)	genre	ETPF	Âge moyen au 31/12	Rémunération nette moyenne avant impôt		Ecart moyen mensuel F/H	
				Annuelle	Mensualisée	€	%
TOTAL	F	441,0	47,5	37,4 k€	3,1 k€	- 166 €	-5,3%
	H	850,6	46,4	39,4 k€	3,3 k€		
	Total	1 291,6	46,8	38,7 k€	3,2 k€		

Tableau 42 - Rémunération nette moyenne avant prélèvement de l'impôt sur le revenu en 2023 des agents sur emploi permanent de l'IGN par genre

Comparativement aux tableaux présentant les rémunérations brutes redressées, les statistiques de la rémunération nette avant impôt font apparaître encore des inégalités plus ou moins importantes entre les femmes et les hommes de même statut et/ou catégorie.

Ces écarts de rémunération nette, en défaveur des femmes, ont tendance à se creuser très légèrement en 2023.

Ainsi, les femmes fonctionnaires de catégories A et B ont tendance à percevoir une rémunération nette moins importante que les hommes. Cela s'explique principalement par le fait que les femmes ont plus recours que les hommes au temps partiel. Concernant les femmes ouvrières d'Etat de catégorie B, même s'il s'avère qu'elles touchent une rémunération brute redressée légèrement supérieure à celle des hommes, la moyenne de leurs rémunérations nettes avant impôt devient inférieure à celle des hommes du fait d'un recours plus fréquent au travail à temps partiel. S'agissant des contractuels, tandis que les femmes de catégorie A perçoivent en moyenne un salaire net proche de celui des hommes, les femmes contractuelles de catégorie B touchent une rémunération moyenne nette plus importante que les hommes contractuels de même catégorie. En effet, cela s'explique pour cette population par un temps de présence effectif en moyenne sur 2023 plus important chez les femmes que chez les hommes.

5.3.2.2. Evolution de la rémunération nette moyenne avant prélèvement de l'impôt sur le revenu des agents sur emploi permanent par statut et catégorie

Statut	Genre	2023				2021				EVOLUTION 2023 / 2021						
		Âge moyen au 31/12	Rémunération nette avant impôt		Ecart moyen mensuel F/H		Âge moyen au 31/12	Rémunération nette avant impôt		Ecart moyen mensuel F/H		Âge moyen au 31/12	Rémunération nette avant impôt		Ecart moyen mensuel F/H	
			Moyen mensuel	€	%	Moyen mensuel		€	%	Moyen mensuel en €	€		%			
Fonctionnaires sur emploi permanent*	F	46,8	3,3 k€			47,7	3,0 k€			- 0,9	263 €					
	H	46,2	3,6 k€	-241 €	-7,3%	48,0	3,3 k€	-218 €	-7,2%	- 1,7	286 €	- 23 €	-8,7%			
	Total	46,4	3,5 k€			47,9	3,2 k€			- 1,5	281 €					
Ouvriers d'Etat	F	52,7	2,9 k€			51,9	2,9 k€			0,8	79 €					
	H	49,8	3,0 k€	- 43 €	-1,5%	49,1	2,9 k€	- 20 €	-0,7%	0,7	102 €	- 23 €	-29,0%			
	Total	50,8	3,0 k€			50,1	2,9 k€			0,7	94 €					
Contractuels sur emploi permanent**	F	41,4	2,9 k€			43,6	2,5 k€			- 2,2	385 €					
	H	40,6	2,9 k€	- 22 €	-0,8%	42,7	2,5 k€	- 19 €	-0,8%	- 2,1	388 €	- 3 €	-0,8%			
	Total	40,9	2,9 k€			43,1	2,5 k€			- 2,2	388 €					
Total emplois permanents IGN (hors élèves et stagiaires)	F	47,5	3,1 k€			48,4	2,9 k€			-0,9	201 €					
	H	46,4	3,3 k€	-166 €	-5,3%	47,8	3,1 k€	-137 €	-4,7%	-1,4	230 €	- 29 €	-14,5%			
	Total	46,8	3,2 k€			48,0	3,0 k€			-1,2	221 €					

*n'inclue donc pas les élèves et les stagiaires non titularisés

** dont TAD

Tableau 43 - Evolution de la rémunération nette moyenne avant prélèvement de l'impôt sur le revenu par ETPF entre 2021 et 2023 des agents sur emploi permanent (hors élèves et stagiaires) de l'IGN par statut et par genre

Catégorie	Genre	2023				2021				EVOLUTION 2023 / 2021						
		Âge moyen au 31/12	Rémunération nette avant impôt		Ecart moyen mensuel F/H		Âge moyen au 31/12	Rémunération nette avant impôt		Ecart moyen mensuel F/H		Âge moyen au 31/12	Rémunération nette avant impôt		Ecart moyen mensuel F/H	
			Moyen mensuel	€	%	Moyen mensuel		€	%	Moyen mensuel en €	€		%			
A+	F	48,1	5,9 k€			48,4	5,7 k€			- 0,3	251 €					
	H	46,8	5,5 k€	421 €	7,1%	51,4	5,5 k€	223 €	3,9%	- 4,6	54 €	198 €	78,5%			
	Total	47,2	5,6 k€			50,4	5,5 k€			- 3,2	118 €					
A	F	42,9	3,4 k€			44,1	3,1 k€			- 1,2	255 €					
	H	44,1	3,7 k€	-357 €	-10,6%	46,4	3,5 k€	-337 €	-10,8%	- 2,3	275 €	- 20 €	-7,6%			
	Total	43,7	3,6 k€			45,6	3,3 k€			- 1,9	269 €					
B	F	50,6	2,7 k€			50,6	2,7 k€			0,0	80 €					
	H	47,8	2,8 k€	- 55 €	-2,0%	48,1	2,7 k€	- 38 €	-1,4%	- 0,3	96 €	- 16 €	-20,5%			
	Total	48,7	2,8 k€			48,9	2,7 k€			- 0,2	91 €					
C	F	52,6	2,2 k€			55,1	2,1 k€			- 2,4	91 €					
	H	50,9	2,0 k€	161 €	7,3%	52,3	2,0 k€	100 €	4,7%	- 1,4	30 €	61 €	67,4%			
	Total	51,7	2,1 k€			53,5	2,1 k€			- 1,9	56 €					
Total emplois permanents IGN (hors élèves et stagiaires)	F	47,5	3,1 k€			48,4	2,9 k€			-0,9	201 €					
	H	46,4	3,3 k€	-166 €	-5,3%	47,8	3,1 k€	-137 €	-4,7%	-1,4	230 €	- 29 €	-14,5%			
	Total	46,8	3,2 k€			48,0	3,0 k€			-1,2	221 €					

Tableau 44 - Evolution de la rémunération nette moyenne avant prélèvement de l'impôt sur le revenu par ETPF entre 2021 et 2023 des agents sur emploi permanent (hors élèves et stagiaires) de l'IGN par catégorie et par genre

Entre 2021 et 2023, la **rémunération nette moyenne** des agents permanents de l'IGN, indépendamment de leur statut et de leur catégorie, a progressé de +7% représentant +221€ par mois. L'écart entre la rémunération nette et brute mensuelle globale (-81€) correspond à la différence entre le temps de travail redressé (identique pour tout salarié) utilisé pour calculer la rémunération brute et le temps de travail réellement effectué par les agents servant au calcul de la rémunération nette moyenne avant prélèvement de l'impôt sur le revenu.

A noter qu'à l'inverse des indicateurs d'écart sur la rémunération brute redressée inscrits au paragraphe **5.3.1**, l'écart du salaire net moyen mensuel entre les femmes et les hommes s'accroît légèrement (-29€).

Plusieurs facteurs expliquent cet accroissement : d'une part, une proportion de réduction du temps partiel plus forte chez les hommes que chez les femmes entre 2021 et 2023, notamment chez les fonctionnaires ; d'autre part, des déductions salariales liées à des absences non rémunérées plus élevées, à proportion égale, chez les femmes, notamment chez les contractuelles.

5.4. Politique salariale indemnitaire 2022-2023

5.4.1. Politique de convergence indemnitaire pour les fonctionnaires entre l'IGN et le Ministère de l'Ecologie

- **Rappel du périmètre des régimes indemnitaires :**

Les données sont relatives au versement des principales primes et indemnités des agents de l'IGN : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), Prime de service et de rendement (PSR), Indemnité spéciale (IS), et d'autres primes et indemnités significatives :

LIBELLE REMU. INDEMNITAIRE	RÉGROUP. NATURE INDEMNITAIRE
ALLOCATION COMPL. DE FONCT.	FONCTION - SUJETION
IFSE	FONCTION - SUJETION
IFTS (INGENIEUR DES MINES)	FONCTION - SUJETION
INDEMN. CAISSE & RESPONSABILITE	FONCTION - SUJETION
INDEMNITE DE PANIER	FONCTION - SUJETION
INDEMNITE MENSUELLE TECHNICITE	FONCTION - SUJETION
INDEMNITE SPECIALE	FONCTION - SUJETION
INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE	FONCTION - SUJETION
IND. TRAVAUX MALSAINS	FONCTION - SUJETION
INDEMNITES CSG	FONCTION - SUJETION
PRIME COMPL. ET DE FIN D'ANNEE	FONCTION - SUJETION
PRIME DE GESTION DES CADRES	FONCTION - SUJETION
PRIME DE RECHERCHE	FONCTION - SUJETION
PRIME DE RENDEMENT	FONCTION - SUJETION
PRIME DE SERVICE ET RENDEMENT	FONCTION - SUJETION
PRIME D'INVENTION	FONCTION - SUJETION
PRIME ÉTABLISSEMENT D'ORIGINE	FONCTION - SUJETION
PRIME INFORMATIQUE	FONCTION - SUJETION
PRIME SPECIALE MENSUELLE	FONCTION - SUJETION
PRIME UNIFORME ANNUEL	FONCTION - SUJETION
PRIMES DE VOL	FONCTION - SUJETION
PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES	FONCTION - SUJETION
TRANSFERT PRIME/POINT PPCR	FONCTION - SUJETION

LIBELLE REMU. INDEMNITAIRE	RÉGROUP. NATURE INDEMNITAIRE
PRIME COMMERCIALE	ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
RIFSEEP - CIA	ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

- **Rappel des mesures indemnitaires prises pour les fonctionnaires à l'IGN :**

Pour la fonction publique d'État, le **RIFSEEP** est le régime indemnitaire de référence. Il est déjà mis en place depuis 2016 pour la majorité des corps du MTECT et MASA. Il comprend :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (**IFSE**) qui valorise l'exercice des fonctions et est versée chaque mois ;
- Le complément indemnitaire annuel (**CIA**), qui permet de reconnaître l'engagement professionnel des agents.

La plupart des corps de fonctionnaires représentés à l'IGN ont adhéré à ce régime indemnitaire (entre 2016 et 2021).

Certains corps de fonctionnaires conservent encore à ce jour un régime indemnitaire particulier (comme les chargés et directeurs de recherche, les ingénieurs des mines ou autres corps des ministères financiers).

Certains agents de l'IGN occupant jusqu'en 2018 des fonctions commerciales ont perçu de 2020 à 2023 une « **indemnité compensatrice de la prime commerciale** » définies par le décret n° 2019-47 du 29 janvier 2019. Le montant de l'indemnité compensatrice annuelle est déterminé par l'application d'un pourcentage au montant de l'indemnité de sujétion pour activité commerciale versée à l'agent en 2019 au titre de l'année 2018. Ce pourcentage s'établit à : 80 % pour l'année 2020, 60 % pour l'année 2021, 40 % pour l'année 2022 et 20 % pour l'année 2023.

A partir du 1er janvier 2021, **l'IFSE intègre sous forme de complément la prime pour exercice de fonctions informatiques.**

Voici les mesures indemnitaires qui ont été prises au courant de la période 2021 – 2023.

2021

- L'année 2021 a été marquée par des mesures catégorielles ambitieuses concernant les corps gérés par l'IGN : revalorisations indemnitaires des géomètres puis des ITGCE, et des emplois fonctionnels à équivalence comme les chefs d'unité opérationnelle.
- Bascule au RIFSEEP des corps techniques (ITGCE, Géomètres et ITPE). A cette occasion l'intégralité des primes servies au titre du précédent régime indemnitaire a été versée au titre de l'IFSE et un CIA forfaitaire a été servi en sus.
- Revalorisations IFSE pour les attachés d'administration.

2022

- Mise en œuvre des nouveaux barèmes de gestion du RIFSEEP pour les corps techniques ayant basculé au RIFSEEP en 2021 (ITGCE, Géomètres et emplois fonctionnels de chef d'unité opérationnelle, ITPE)
- Alignement des règles de calcul du CIA aux ITGCE, Géomètres, chef d'unité opérationnelle et ITPE sur les montants de référence déjà applicables pour les autres corps au RIFSEEP
- Revalorisation IFSE pour les attachés d'administration, techniciens supérieurs du développement durable et les adjoints techniques dans le cadre d'une mesure de convergence indemnitaire
- Revalorisation de la prime de recherche pour le personnel de recherche

2023

- Alignement des socles des catégories A (Hors IAE et corps catégories A+) sur les socles des AAE du MTECT millésime 2022
- Raccourcissement de la période (de 4 à 3 ans) au terme de laquelle le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen lorsqu'aucun événement de carrière n'a conduit à une revalorisation indemnitaire sur la période
- Augmentation de l'enveloppe CIA pour converger avec le MTECT et mieux valoriser l'engagement et la manière de servir des agents
- Octroi d'un complément de bonification « comités de domaine » pour 3 IAE

5.4.1.1. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

- **Technique de calcul de la moyenne versée :**

L'ensemble des rémunérations sont exprimées brutes en euros, avant déduction des cotisations salariales, hors cotisations patronales et les montants indiqués sont redressés.

Les éventuels compléments d'IFSE, ne sont pas comptabilisés dans les données ci-dessous.

CAT.	CORPS / EMPLOIS FONCTIONNELS	2021		2022		2023				Age moyen au 31/12/2023	
		EFFECTIF	MONTANT MOYEN ANNUALISE	EFFECTIF	MONTANT MOYEN ANNUALISE	EFFECTIF	MONTANT MOYEN ANNUALISE	🧠	♂	🧠	♂
A+ / A	ATTACHE D'ADMINISTRATION	17	16,8 k€	21	17,7 k€	23	16,5 k€	15,5 k€	18,9 k€	49,8	50,3
	EMPLOI FONCTIONNEL (1)	6	49,1 k€	6	51,1 k€	6	52,6 k€	N.C.		N.C.	
	IAE	19	18,5 k€	18	18,7 k€	18	18,9 k€	16,9 k€	19,8 k€	43,7	49,7
	IPEF	23	35,9 k€	27	33,7 k€	23	29,7 k€	33,6 k€	27,7 k€	50,6	48,9
	ITGCE	272	15,9 k€	299	17,1 k€	309	16,2 k€	15,6 k€	16,4 k€	43,1	45,6
	AUTRE CORPS DE CAT.A (2)	11	17,9 k€	16	16,8 k€	15	16,1 k€	15,4 k€	16,5 k€	46,5	43,6
Total A		348	17,9 k€	387	18,8 k€	394	17,7 k€	17,7 k€	17,7 k€	44,9	46,1
B	GEOMETRE DE L'IGN	161	9,0 k€	158	9,8 k€	145	9,1 k€	8,7 k€	9,2 k€	44,1	45,4
	INFIRMIER D'ÉTAT	N.C.		N.C.		N.C.		N.C.		N.C.	
	SECRETAIRE ADMINISTRATIF	52	10,6 k€	54	10,7 k€	53	9,8 k€	9,4 k€	10,7 k€	53,8	54,4
	TECHNICIEN SUP.	69	10,0 k€	67	10,2 k€	60	9,5 k€	9,3 k€	9,6 k€	42,2	45,6
Total B		283	9,5 k€	280	10,0 k€	259	9,3 k€	9,1 k€	9,4 k€	48,3	46,3
C	ADJOINT ADMINISTRATIF	32	7,7 k€	30	7,8 k€	26	7,6 k€	7,7 k€	7,5 k€	53,8	52,5
	ADJOINT TECHNIQUE	12	7,0 k€	12	7,2 k€	10	6,7 k€	N.C.		N.C.	
	AGENT SERVICES TECHNIQUES	N.C.		N.C.		N.C.		N.C.		N.C.	
Total C		47	7,6 k€	45	7,7 k€	38	7,4 k€	7,6 k€	7,2 k€	54,5	54,7
Total général		678	13,7 k€	712	14,7 k€	691	14,0 k€	13,6 k€	14,1 k€	47,0	46,5

(1) Inclue notamment des agents administratifs ou techniques à hautes responsabilités de direction

(2) Inclue notamment des ingénieurs SIC, d'étude ou de recherche et des ITPE

Tableau 45 - Moyenne des montants bruts redressés au titre de l'IFSE aux agents de l'IGN entre 2021 et 2023 par corps et par genre

Entre 2021 et 2023, les différentes mesures de convergence indemnitaire voulues par l'établissement, pour s'aligner aux grilles indemnitaires appliquées dans les ministères MTECT et MASA, ont permis de faire progresser le montant moyen brut redressé de l'IFSE des corps propres de l'IGN : +2% pour les ITGCE et Chefs d'unité opérationnelle, +1% pour les géomètres de l'IGN. Cette tendance à la hausse se retrouve également chez les IAE et sur les emplois fonctionnels à haute responsabilité de direction. Les variations de montant constatées par corps, aussi bien en hausse ou en baisse sur la période, sont modulées par l'effet de variation d'effectifs venant diminuer le montant moyen brut redressé d'IFSE. En effet, les titulaires en fin de carrière touchent une rémunération indemnitaire plus élevée que les fonctionnaires en début de carrière. La baisse constatée sur les catégories B et C provient notamment d'un nombre de départs à la retraite plus important que lors des années précédentes.

5.4.1.2. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Les agents bénéficiant du RIFSEEP, affectés à l'IGN à une date de référence (1^{er} juillet pour l'année 2022 et 1^{er} avril pour l'année 2023) peuvent bénéficier d'un CIA. Les données ne prennent pas en compte les effectifs pour lesquels il n'a pas été alloué de CIA.

Les données sont présentées en moyenne annuelle brute versée du fait de la neutralisation du temps partiel dans l'assiette de calcul du montant d'enveloppe attribuable.

CAT.	CORPS / EMPLOIS FONCTIONNELS	2021		2022		2023				Age moyen au 31/12/2023	
		EFFECTIF	MOYENNE VERSÉE	EFFECTIF	MOYENNE VERSÉE	EFFECTIF	MOYENNE VERSÉE	👤	♂	👤	♂
A+ / A	ATTACHE D'ADMINISTRATION	17	1,4 k€	18	1,4 k€	20	1,6 k€	1,6 k€	1,6 k€	51,5	50,3
	EMPLOI FONCTIONNEL (1)	6	4,5 k€	6	4,9 k€	6	4,5 k€	4,7 k€	4,3 k€	54,7	51,3
	IAE	19	1,5 k€	17	1,4 k€	18	1,7 k€	1,6 k€	1,7 k€	43,7	49,7
	IPEF	23	1,6 k€	22	1,7 k€	21	1,8 k€	1,9 k€	1,8 k€	50,6	48,6
	ITGCE	272	0,6 k€	282	1,3 k€	290	1,5 k€	1,5 k€	1,4 k€	42,5	45,8
	AUTRE CORPS DE CAT.A (2)	11	1,2 k€	12	1,3 k€	14	1,4 k€	1,4 k€	1,5 k€	49,4	43,6
Total A		348	0,8 k€	357	1,4 k€	369	1,5 k€	1,6 k€	1,5 k€	44,8	46,2
B	GEOMETRE DE L'IGN	161	0,3 k€	151	0,6 k€	136	0,8 k€	0,8 k€	0,8 k€	44,5	45,8
	INFIRMIER D'ÉTAT	N.C.		N.C.		N.C.		N.C.		N.C.	
	SECRETAIRE ADMINISTRATIF	52	0,7 k€	50	0,7 k€	49	0,7 k€	0,7 k€	0,7 k€	53,9	54,4
	TECHNICIEN SUP.	69	0,7 k€	66	0,6 k€	57	0,8 k€	0,8 k€	0,8 k€	42,2	46,1
Total B		283	0,5 k€	268	0,6 k€	243	0,8 k€	0,8 k€	0,8 k€	48,4	46,7
C	ADJOINT ADMINISTRATIF	32	0,4 k€	29	0,4 k€	23	0,4 k€	0,5 k€	0,4 k€	54,6	52,5
	ADJOINT TECHNIQUE	12	0,4 k€	8	0,4 k€	8	0,4 k€	0,4 k€	0,4 k€	60,0	53,0
	AGENT SERVICES TECHNIQUES	N.C.		N.C.		N.C.		N.C.		N.C.	
Total C		47	0,4 k€	39	0,4 k€	33	0,4 k€	0,4 k€	0,4 k€	55,3	53,7
Total général		678	0,7 k€	664	1,0 k€	645	1,2 k€	1,2 k€	1,2 k€	46,9	46,7

(1) Inclue notamment des agents administratifs ou techniques à hautes responsabilités de direction

(2) Inclue notamment des ingénieurs SIC, d'étude ou de recherche et des ITPE

Tableau 46 - Moyenne des montants annuels bruts versés au titre du CIA aux agents de l'IGN entre 2021 et 2023 par corps et par genre

De même, les mesures de convergence indemnitaire menées par l'IGN entre 2021 et 2023 ont bénéficié à l'ensemble des corps et ont permis d'augmenter au global le montant moyen versé du CIA de + 536€ sur la période. Les hausses les plus notables ressortent chez les corps de géomètres et d'ITGCE (entre + 427€ pour les géomètres et + 826€ pour les ITGCE et chefs d'unité opérationnelle). Tous les autres corps de catégorie A ont vu leur versement annuel brut de CIA augmenter en moyenne de + 270€. On constate que les femmes ont perçu en 2023 un montant moyen brut de CIA identique à celui des hommes.

5.4.1.3. Politique de rémunération pour les agents contractuels

Face aux enjeux du marché de l'emploi et la nécessité d'attirer et pérenniser des compétences nouvelles l'IGN a fait évoluer sa politique de rémunération des agents contractuels sur emplois permanents.

- **Evolution des conditions de rémunération à l'occasion des recrutements**

Conformément aux enjeux de transformation de l'établissement, l'IGN revalorisé ses conditions d'embauche afin d'attirer les compétences nouvelles nécessaires. Ce fut le cas en particulier pour les emplois relevant des métiers du numérique.

- **Revalorisation indemnitaire des agents en contrat à durée indéterminée (CDI)**

⇒ Revalorisation triennale pour les agents en CDI.

Cette revalorisation découle du réexamen effectué tous les 3 ans et qui se traduit par une augmentation de rémunération fixe et une augmentation de rémunération variable liée à la manière de servir.

En 2023, l'IGN a revu ses règles de gestion pour améliorer la revalorisation des agents concernés, notamment pour mieux reconnaître leur mérite.

Le tableau ci-dessous compare l'évolution des revalorisations moyennes et met en évidence les gains générés par les nouvelles règles.

	2021	2022	2023	Evolution 2023 / 2021
Gain moyen en %	4,9%	5,2%	7,1%	+2,3%
Gain moyen annuel brut	2 045 €	2 121 €	3 377 €	+1 332 €
Gain moyen mensuel brut	170 €	177 €	281 €	+111 €
Nombre d'agents concernés	19	25	25	+6

Tableau 47 - Evolution de la revalorisation triennale brute des contractuels CDI entre 2021 et 2023

⇒ Revalorisation venant reconnaître une prise de responsabilité accrue.

En complément de la revalorisation liée au réexamen triennal, de nouvelles règles de gestion ont été précisées pour permettre la reconnaissance d'une prise de responsabilité accrue pour les agents n'ayant pas changé de poste sur une période de 3 ans.

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6.1. Accidents du travail et maladies professionnelles

	Accidents avec arrêt de travail	Accidents sans arrêt de travail	TOTAL
Femmes	A+	0	0
	A	1	1
	B	3	3
	C	0	0
Hommes	A+	1	1
	A	1	2
	B	6	4
	C	1	1
Total femmes	4	4	8
Total hommes	9	8	17
TOTAL	13	12	25

Nombre d'accidents par catégorie et par sexe, avec et sans arrêt de travail pour 2022

	Accidents avec arrêt de travail	Accidents sans arrêt de travail	TOTAL
Femmes	A+	0	0
	A	2	3
	B	2	5
	C	0	0
Hommes	A+	0	1
	A	4	0
	B	7	10
	C	1	0
Total femmes	4	8	12
Total hommes	12	11	23
TOTAL	16	19	35

Nombre d'accidents par catégorie et par sexe, avec et sans arrêt de travail pour 2023

Le taux de fréquence est le rapport entre le nombre total d'accidents déclarés sur l'année et le nombre d'heures d'exposition au risque au cours de cette même année, multiplié par 1 000 000 (afin d'obtenir des chiffres exploitables). Le nombre d'heures annuel d'exposition au risque d'un agent ou d'une population d'agents est la multiplication de son solde ETPT annuel par 1 607, soit le nombre d'heures travaillées sur une année.

Ainsi, cet indicateur représente, pour une population et une année donnée, le nombre moyen d'accidents par agent pour un million d'heures travaillées. Il rapporte le nombre d'accidents à la durée d'exposition et permet d'identifier les agents dont le risque d'être victime d'un accident est le plus important.

$$\frac{\text{Nombre d'accidents}}{\text{Nombre d'heures d'exposition}} \times 1000000 = \frac{\text{Nombre d'accidents}}{(\text{Solde ETPT}) \times 1607} \times 1000000$$

Fréquence acciden	Femmes	Hommes	Total
2021	6,7	12,5	10,5
2022	9,1	10,2	9,8
2023	14,3	14,4	14,4

Il a été noté une baisse sensible de la fréquence des accidents en 2021, tendance qui s'est poursuivie en 2022. L'année 2023 est marquée par un retour à une fréquence qui prévalait en 2020 (14,6). Cette hausse est principalement liée à celle des accidents de trajets notamment en deux roues.

6.2. Prévention des risques professionnels

6.2.1. Document unique d'évaluation des risques professionnel

Le document unique (DUERP) est la transcription de l'évaluation des risques professionnels. Obligation réglementaire pour l'employeur prévue à l'article R-4121-1 à R-4121-4 du code du travail, ce document est actualisé chaque année et présenté en formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail instituée au sein d'un comité social d'administration (FS). Il est tenu à disposition de tous les agents. Il est aussi consultable par les membres de la FS de l'IGN, par le médecin du travail, l'inspecteur santé sécurité au travail, les conseillers de prévention...

Le DUERP de l'IGN, piloté par le département prévention au SASP, se présentait traditionnellement sous forme de tableur. Afin d'en optimiser le suivi et d'être doté d'un outil présentant une meilleure ergonomie de travail, un projet d'acquisition d'un progiciel a été lancé par le SASP courant 2023, en lien avec la chargée de mission SIRH de la DRH.

Issu du recensement des risque professionnels, un programme annuel de prévention est élaboré, présenté en FS et mis en œuvre. Le programme pour les années 2022 et 2023 proposait les actions suivantes :

- Une campagne de formation RPS ciblée
- La diffusion d'un livret « mobilité douce » et la participation de la sécurité routières à des ateliers
- La participation au programme Citique (voir ci-dessous)

Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux (BDS 125)		
2021	2022	2023
N.C.	80%	80%

6.2.2. Prévention des risques liés aux déplacements professionnels

Le risque routier est évalué et pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de l'IGN.

Lors de la semaine nationale de la sécurité routière au travail en 2022 l'IGN a proposé tout au long de la semaine un courriel quotidien pour aborder 5 facteurs de risques routiers (la fatigue, le téléphone, l'alcool, la vitesse et les deux roues).

Des ateliers en accès libre animés par des agents de la préfecture de police de Paris ont également été proposés.

L'examen des causes de reconnaissance d'imputabilité des accidents en formation spécialisée a permis de déceler, à l'instar du constat fait de manière générale sur l'ensemble des secteurs public et privé, une augmentation importante des accidents de trajets entre le domicile et le travail des agents. Cette augmentation est essentiellement due aux mobilités dites « douces », qu'il s'agisse des utilisateurs eux-mêmes de ce type de moyens de déplacements ou de personnes victimes de collisions avec des utilisateurs tiers. C'est pourquoi une sensibilisation a été conduite début 2023 sur le thème **« Trajet domicile travail : les enjeux de la mobilité durable »** sous la forme d'un « Rendez-vous RH ». A cette occasion, le service de l'action sociale et de la prévention (SASP) et le service du personnel (SPER) de la DRH ont pu présenter respectivement :

- Des conseils de prévention repris dans un livret accessible sur l'intranet de la DRH pour assurer sa sécurité en mobilité douce (Vélos et engins de déplacement personnels motorisés ou non) ;
- Les aides financières de l'employeur prévues dans le cadre du « Forfait mobilités durables ».

6.2.3. CITIQUE

Les agents de l'IGN et, parmi eux, principalement les techniciens forestiers sont professionnellement exposés à des morsures régulières de tiques. Ces personnels sont par conséquent exposés à des risques infectieux, principalement la borreliose de Lyme et l'encéphalite à tiques.

La première de ces infections figure au tableau des maladies professionnelles du régime général de la sécurité sociale. Cela signifie qu'en cas de déclaration de la maladie de Lyme, celle-ci sera automatiquement reconnue en maladie professionnelle par l'employeur, sans que l'agent qui en est victime ait de démarches particulières à effectuer autre que la déclaration auprès de son employeur.

L'encéphalite à tiques, pour sa part, est une maladie dite « hors tableau ». Lorsqu'elle se déclare, elle doit faire l'objet d'une procédure de reconnaissance d'imputabilité au service. Il est donc primordial que les agents exposés procèdent aux déclarations des morsures de tiques lorsque celles-ci surviennent.

Si des procédures de déclaration des morsures sont en place au sein de l'IGN, les échanges lors du séminaire de basculement de 2021 ont révélé que le système est jugé très imparfait : les procédures internes sont hétérogènes (fiches hygiène et sécurité – FHS –, mise en place locale de registres...). La déclaration par FHS est lourde et les consignes de déclaration apparaissent peu claires pour les agents. Il en résulte un taux de signalement non exhaustif et une traçabilité difficile.

La Direction des ressources humaines via le service de l'action sociale et de la prévention (SASP) s'est donc rapprochée de l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE) à la fin de l'année 2021, afin d'étudier la possibilité de rejoindre le programme CITIQUE.

Ce programme de recherche participative a pour objectif d'« aider les chercheurs à mieux connaître l'écologie des tiques et des agents pathogènes qu'elles transmettent par pique ». Pour l'IGN, l'accès à l'application CITIQUE par ses agents permet de disposer d'une procédure de déclaration rapide, efficace, facilitée et homogénéisée.

Deux phases d'expérimentation ont été menées sur différentes régions :

- la première a eu lieu en septembre – octobre – novembre 2022 sur un périmètre limité à la zone géographique la plus exposée, c'est-à-dire le Nord-Est (DTNOM) de la France. En raison d'un contexte météorologique peu propice, peu de remontées ont été renseignées via l'application.
- la seconde a été lancée au printemps 2023 en impliquant toute la partie Est de la France (DTNOM, DTCE et DTSE). En parallèle, une sensibilisation a été faite auprès des forestiers concernés et un questionnaire de satisfaction proposé, qui a mis en évidence une majorité de retours positifs.

L'application CITIQUE sur Smartphone (Android) et plateforme Web à l'usage de tous les citoyens, développée par l'INRAE répond aux besoins rencontrés par l'IGN.

Avec la généralisation de l'application CITIQUE, un formulaire a été conjointement élaboré par l'IGN et l'INRAE pour répondre spécifiquement aux besoins de nos agents (traçabilité, simplicité d'utilisation, ergonomie...).

6.2.4. Cellule de veille

L'année 2023 a vu la mise en place d'une cellule de veille réunissant des représentants de la DRH et les acteurs médico-sociaux. Cette cellule qui se réunit à fréquence mensuelle, a pour objectifs de croiser les regards des différents acteurs, dans le respect du secret médical, afin de mobiliser et de coordonner différents leviers d'action permettant de résoudre ou d'améliorer les situations individuelles ou collectives complexes nécessitant un accompagnement particulier. Un suivi régulier des réponses apportées est effectué et les données sont intégrées au bilan du médecin du travail coordinateur de l'IGN, présenté en Formation spécialisée.

6.2.5. Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

A plusieurs reprises au cours de l'année 2022, notamment lors de groupe de travail issu du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les représentants du personnel ont sollicité une actualisation des résultats du diagnostic externe sur les risques psycho-sociaux mené par le cabinet SECAFI en 2019.

Le contexte de l'établissement ayant toutefois profondément évolué à la date de la demande, le directeur général s'est engagé début 2023 à mettre en place une action, sans pour autant la confier à un prestataire privé. Cette action a été confiée à la DRH qui s'est rapprochée de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), organisme public et paritaire, pour initier une démarche de type « Qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT).

La qualité de vie et des conditions de travail est une approche globale des sujets qui vise à traiter conjointement différentes dimensions structurantes telles que l'organisation et le contenu du travail, l'égalité au travail, le projet d'entreprise/d'établissement et de management, les compétences et les parcours professionnels, le dialogue social et professionnel ou la santé au travail et la prévention.

A la suite des prises de contact opérées à l'été 2023, une phase d'échanges préparatoires entre l'ANACT, l'administration et les représentants du personnel s'est mise en place au dernier trimestre 2023 avant mise en œuvre d'un groupe de travail mi-2024.

7. ORGANISATION DU TRAVAIL

7.1. Télétravail

Expérimenté dès 2010 et mis en œuvre plus largement depuis 2012, le télétravail est une pratique bien ancrée dans l'organisation de travail de l'IGN. Comme partout ailleurs, cette pratique s'est plus largement démocratisée dans le cadre de la crise sanitaire de 2020. Le présent rapport, portant sur la période couvrant de 2021 à 2023, permet de constater comment cette modalité de travail s'est installée dans la durée après la fin des mesures sanitaires incitant fortement à son recours.

En 2021, la mise en place d'un nouveau règlement du télétravail à l'IGN a acté la possibilité nouvelle de son exercice sur une base occasionnelle en recourant à des jours « flottants » – jusqu'à 4 par mois – et non plus uniquement à des jours fixés selon un rythme hebdomadaire. Les critères d'éligibilité au télétravail ont également été assouplis, permettant à un plus grand nombre d'agents aux fonctions très diverses de travailler selon cette organisation, y compris de manière occasionnelle.

7.1.1. Télétravail sur une base régulière

Le précédent rapport social unique (2021) mettait en évidence une forte augmentation du nombre d'agents recourant au télétravail sur une base régulière entre 2019 et 2021.

Cette tendance haussière se confirme sur l'année 2022 mais se stabilise en 2023, ce qui s'explique par la légère baisse constatée en 2023 s'explique par la baisse des effectifs en contrat à durée déterminée pour les besoins du Référentiel graphique parcellaire (RPG) et disposant d'une autorisation de télétravail au 31 décembre.

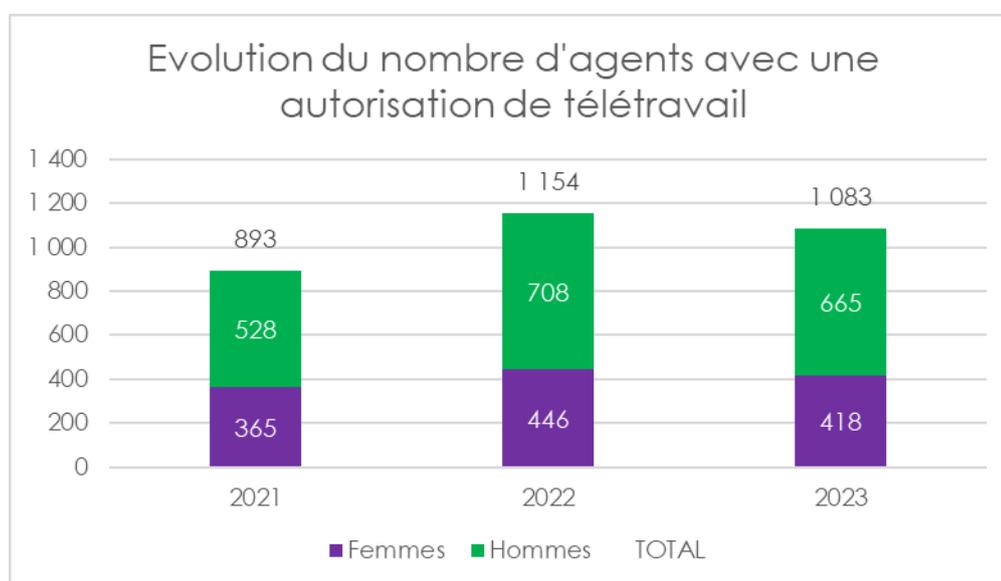


Figure 14 – Evolution du nombre d'agents ayant une autorisation permanente de télétravail (BDS 147)

Le télétravail exercé sur une base régulière concerne 2/3 des agents de l'IGN. Le taux mesuré est de 66% au 31/12/2023 (contre 56% en 2021 et 71% en 2022).

Cela témoigne du fort ancrage de cette pratique dans l'organisation du travail à l'IGN. Ce taux est supérieur à ceux mesurés¹¹ au sein du ministère en charge de la transition écologique à la même date (59% dans les services ministériels et 52% en moyenne au sein des établissements publics).

Si l'on compare ce taux entre les femmes et les hommes on continue de constater un recours plus fort au télétravail par les femmes, ce qui concerne près de $\frac{3}{4}$ d'entre elles. Néanmoins, cette différence s'atténue entre 2021 et 2023. De 13% au 31/12/2021, l'écart du taux d'agents bénéficiant d'une autorisation de télétravail sur une base régulière baisse à 10% au 31/12/2023, comme l'illustre le graphique ci-dessous.

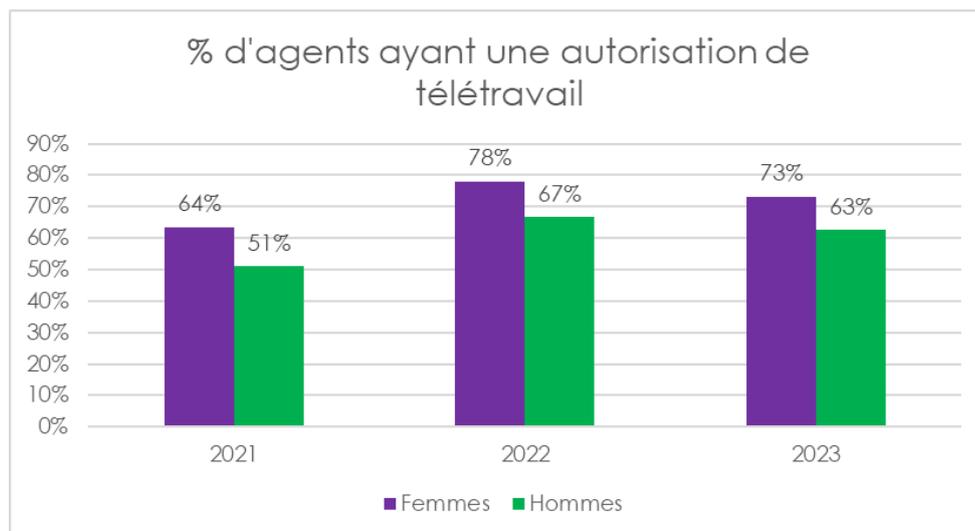


Figure 15 – Evolution de la part des femmes et des hommes ayant une autorisation de télétravail (BDS 147)

En comparant ces taux avec ceux calculés au niveau du ministère en charge de la transition écologique, on constate tout d'abord que le taux des femmes est proche à l'IGN de ceux des agentes du ministère (en 2023 : 77% des agentes des services du ministère et 69% des agentes des établissements publics). En revanche le taux des hommes est nettement plus élevé à l'IGN que pour les agents du ministère (en 2023 : 46% des agents des services du ministère et 47% des agents des établissements publics). Par conséquent l'écart entre femmes et hommes est moins important à l'IGN.

Le recours au télétravail selon les catégories met en évidence que la part des agents recourant au télétravail de façon permanente est plus importante pour les agents de catégorie A et A+ et moindre pour les agents de catégorie C. Mais cet écart entre catégories s'est réduit entre 2021 et 2023.

¹¹ Bilan au 31/12/2023 issu de l'enquête réalisée au printemps 2024 par le secrétariat général du ministère de la transition écologique et des collectivités territoriales auprès des différents employeurs de son périmètre

Catégorie	2021	2022	2023
A+	64%	79%	76%
A	67%	78%	76%
B	53%	67%	67%
C	22%	59%	41%
% global	56%	71%	69%

Tableau 48 - Part des effectifs ayant une autorisation de télétravail par catégorie (BDS 147)

En observant l'évolution de la répartition des autorisations permanentes de télétravail selon la modalité d'organisation (en jours fixes, flottant ou en combinant les deux en mode « mixte ») on constate principalement une baisse de la part d'agents organisant leur télétravail uniquement avec des jours fixes au profit d'autorisations combinant jours fixes et jours flottants.

Ce mode mixte représente fin 2023 à l'IGN près des deux tiers des télétravailleurs. Par comparaison, les mêmes indicateurs mesurés sur l'ensemble des agents du ministère en charge de la transition écologique mettent en évidence que ce mode mixte (ou combiné) est bien plus sollicité à l'IGN. De manière plus large on peut noter que le nombre d'agents bénéficiant d'au moins 1 jour fixe représente $\frac{3}{4}$ des télétravailleurs de l'IGN contre moins de 40% dans les autres établissements publics du ministère.

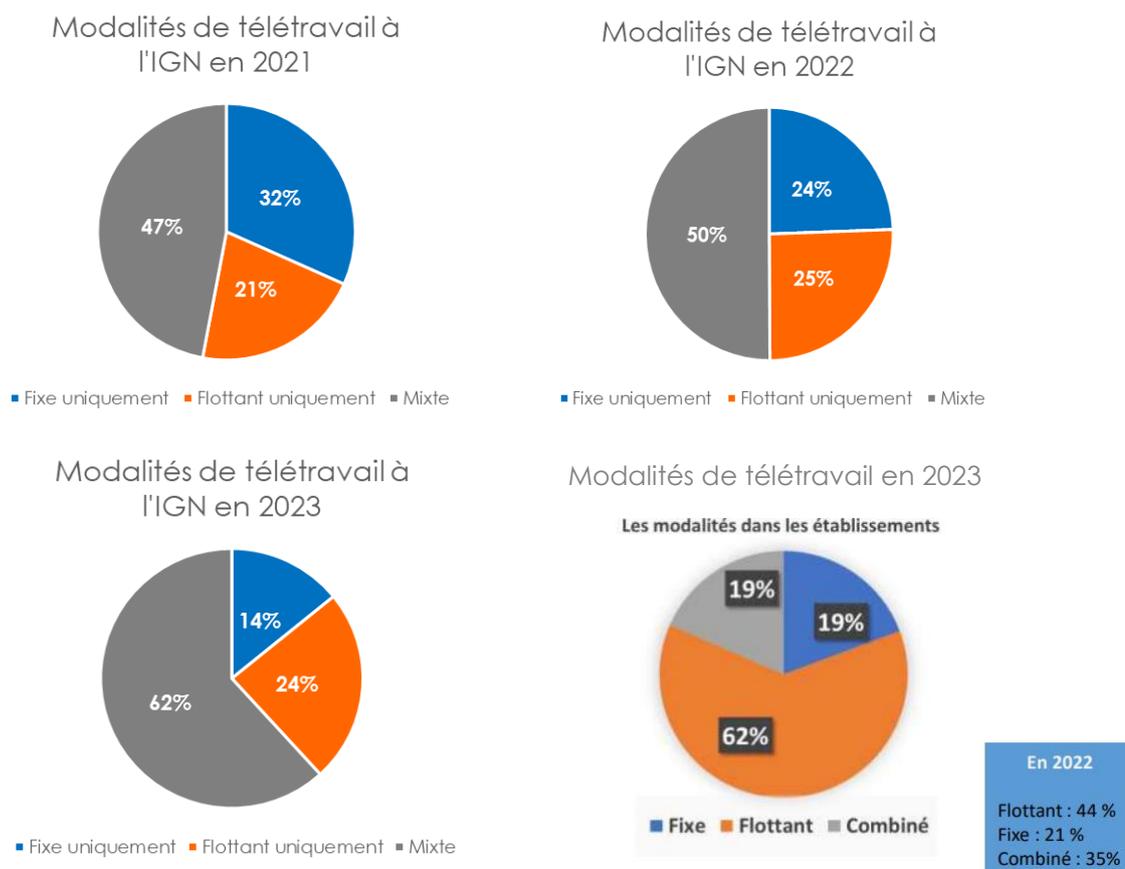


Figure 16 - Evolution de la répartition des autorisations de télétravail par modalité (jours fixes, flottants, mixte) (BDS 147)

Non seulement le télétravail régulier concerne une forte proportion d'agents de l'IGN, mais le recours à cette modalité est substantiel. C'est ce dont témoigne le nombre de jours moyen d'autorisation¹² de télétravail par semaine (plus de 2,2 jours par semaine alors que le nombre maximum est borné à 3 jours).

Ce nombre est supérieur à celui mesuré au sein du ministère en charge de la transition écologique (de l'ordre de 1,8 à 1,9 jour par semaine selon que l'on regarde la situation dans les services ministériels ou dans les établissements publics). Cette tendance est même plutôt confortée à la hausse en 2023 alors qu'une baisse est constatée ailleurs.

Nombre moyen de jours de télétravail par semaine	2021	2022	2023
Femmes	2,24	2,19	2,35
Hommes	2,23	2,13	2,24
TOTAL	2,23	2,15	2,28

Tableau 49 – évolution du nombre moyen de jours de télétravail exercés par semaine (BDS 147)

Cette augmentation du nombre de jours de télétravail par semaine s'explique par une plus grande proportion d'agents bénéficiant du nombre maximum autorisé par le règlement. La répartition du nombre d'agents par nombre de jours est détaillée dans l'histogramme ci-dessous¹³ :

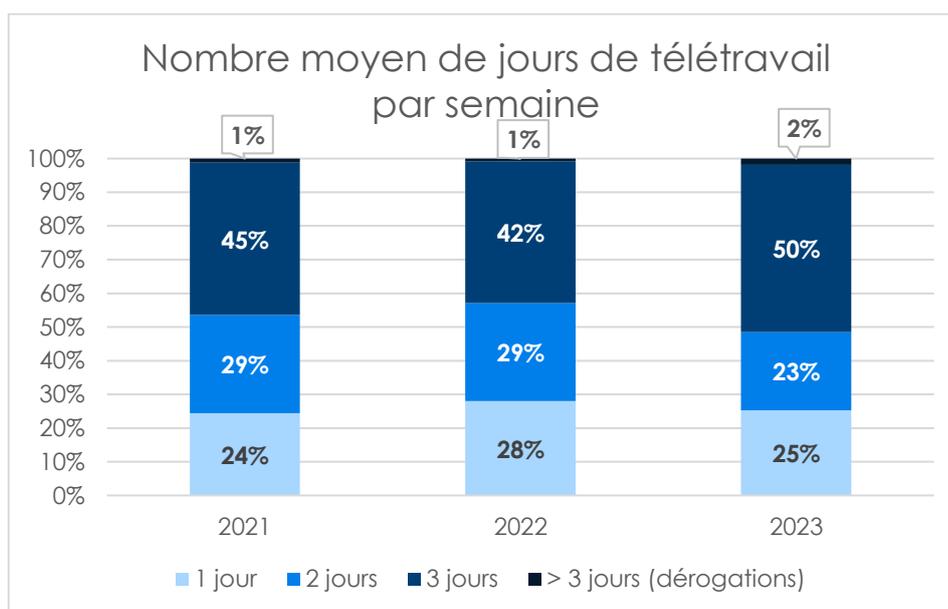


Figure 17 – Evolution du nombre moyen de jours de télétravail par semaine¹⁴

¹² Il est à noter que ces chiffres sont basés sur les autorisations de télétravail et non les jours réellement télétravaillés. En pratique, le nombre de jours effectivement télétravaillés peut être plus faible si les agents viennent travailler sur site certains jours fixés dans leur autorisation de télétravail ou ne recourent pas au nombre maximal de jours de télétravail flottant possible.

¹³ Pour établir ces graphiques, les autorisations de télétravail en jours flottants sont assimilées à une autorisation de télétravailler 1 jour par semaine.

Les autorisations comportant un nombre de 0,5, 1,5 ou 2,5 jours par semaine ont, elles, été regroupées avec celles comportant le nombre entier supérieur.

7.1.2. Aménagements de poste

Dans certains cas le télétravail s'exerce dans des conditions particulières résultant d'un aménagement de poste. Ces aménagements sont prescrits par la médecine du travail.

L'évolution du nombre d'aménagements mis en place met en lumière un plus grand recours à ces aménagements en 2023.

A titre de comparaison la proportion d'agents exerçant du télétravail dans le cadre d'un aménagement de poste (1,53% des effectifs) est légèrement supérieure à celle constatée en 2023 au sein du ministère en charge de la transition écologique (1,17% au sein des services ministériels et 1,03% dans les établissements publics).

	2021	2022	2023
Femmes	5	6	17
Hommes	5	3	8
Total	10	9	25
<i>%effectifs physiques</i>	<i>0,62%</i>	<i>0,55%</i>	<i>1,53%</i>

Tableau 50 – évolution du nombre d'agent ayant exercé du télétravail dans le cadre d'un aménagement de poste (BDS 147).

7.1.3. Télétravail exceptionnel

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, les agents de l'IGN ont été nombreux en 2021 à recourir à du télétravail exceptionnel (en plus des jours de télétravail prévus dans les autorisations permanentes des agents). Ces mesures sanitaires ont subsisté par la suite, encouragées par des recommandations médicales. Elles ont concerné encore $\frac{3}{4}$ des agents en 2022 mais pour un nombre de jours moindre (4,5 fois moins qu'en 2021). La sortie progressive de la crise sanitaire explique ce recul important. En 2023 de telles autorisations sont devenues marginales. Elles ont néanmoins permis à certains agents (5%) de continuer de travailler tout en limitant les risques de propagation du virus parmi leurs collègues.

Comme prévu par le règlement de télétravail à l'IGN, les agents peuvent être amenés à exercer leur activité en télétravail « lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur le lieu d'affectation habituel ». Cela permet de déroger à la règle du nombre de jours minimum de travail hebdomadaire sur le lieu d'affectation habituel ou encore à des agents ne bénéficiant pas par ailleurs d'autorisation permanente de télétravailler d'accéder à cette modalité dans le cas où la mesure est déclenchée. Ce dispositif a été activé en cas de difficultés occasionnées par des mouvements sociaux (affectant notamment les transports), en cas de situation météorologiques dangereuses ou encore quand des travaux ou pannes de réseau rendaient difficiles voire impossible le travail sur le lieu de travail habituel.

	Nombre d'agents concernés			Nombre de jours télétravaillés		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Télétravail COVID	1 305	1 201	86	63 798	14 158	173
Télétravail force majeure	-	286	659	-	492	2 283
TOTAL	1 305	1 233	703	63 798	14 650	2 456
<i>%effectifs physiques</i>	<i>81%</i>	<i>75%</i>	<i>43%</i>			

Tableau 51 - part des effectifs ayant une autorisation de télétravail exceptionnelle et nombre de jours télétravaillés (BDS 149)

7.2. Ecrêtages

Les écrêtages augmentent en 2022 par rapport à 2021 tant en nombre d'agents concernés que de nombre d'heures écrêtées. Un lien peut être fait avec la diminution du nombre de jours de télétravail effectués au titre des mesures sanitaires COVID.

En 2023, la part des agents ayant subi au moins un écrêtage se stabilise à 69%. Le nombre d'heures d'écrêtage par agent concerné est même en baisse de plus d'une heure par agent en moyenne. Un lien peut être fait avec l'augmentation moyenne du nombre de jours de télétravail par semaine constatée ci-dessus.

On observe par ailleurs que la part de femmes et d'hommes concernés par les écrêtages est sensiblement la même quelles que soient les années. En revanche, sur 2022 et 2023 on constate que le nombre d'heures écrêtées par agent est supérieur chez les hommes que chez les femmes de l'ordre de 3 heures par an.

2021								
Ecrêtages par catégorie	Nombre d'agents concernés				Total heures écrêtées			
	F	H	Total	% de la population au 31/12/2021	F	H	Total	Nb heure / agent
A+	12	31	43	70%	885	1 320	2 205	36,2
A	141	269	410	78%	3 107	6 357	9 463	18,0
B	200	349	549	62%	2 619	4 345	6 964	7,9
C	23	24	47	34%	178	89	267	1,9
Total	376	673	1 049	65%	6 789	12 111	18 900	11,8

Tableau 52 – Nombre d'agents concernés par les écrêtages et nombre d'heures écrêtées en 2021 (BDS 150)

2022								
Ecrêtages par catégorie	Nombre d'agents concernés				Total heures écrêtées			
	F	H	Total	% de la population au 31/12/2022	F	H	Total	Nb heure / agent
A+	12	36	48	73%	755	1 012	1 767	26,8
A	152	299	451	78%	3 006	8 866	11 871	20,5
B	200	362	562	67%	2 049	4 039	6 088	7,2
C	29	44	73	49%	89	143	232	1,6
Total	393	741	1 134	69%	5 899	14 059	19 958	12,2

Tableau 53 – Nombre d'agents concernés par les écrêtages et nombre d'heures écrêtées en 2022 (BDS 150)

2023								
Ecrêtages par catégorie	Nombre d'agents concernés				Total heures écrêtées			
	F	H	Total	% de la population au 31/12/2023	F	H	Total	Nb heure / agent
A+	11	32	43	68%	517	1 229	1 746	27,7
A	152	310	462	75%	3 053	7 226	10 279	16,8
B	188	330	518	65%	1 449	3 604	5 053	6,4
C	22	32	54	58%	80	147	227	2,4
Total	373	704	1 077	69%	5 098	12 206	17 304	11,1

Tableau 54 – Nombre d'agents concernés par les écrêtages et nombre d'heures écrêtées en 2023 (BDS 150)

7.3. Compte épargne temps (CET)

7.3.1. Agents disposant d'un CET au 31 décembre

Le tableau ci-dessous détaille le nombre d'agents disposant d'un CET ouvert au 31 décembre en comparant les années 2021 à 2023 et en détaillant par sexe et catégorie.

Catégorie	Nombre d'agents disposant d'un CET au 31 décembre											
	2021				2022				2023			
	F	H	Total	% de l'effectif	F	H	Total	% de l'effectif	F	H	Total	% de l'effectif
A+	18	36	54	89%	18	39	57	86%	18	36	54	86%
A	131	240	371	71%	140	281	421	73%	161	316	477	78%
B	196	325	521	59%	187	315	502	60%	187	310	497	63%
C	19	22	41	29%	21	18	39	26%	16	14	30	32%
Total	364	623	987	61%	366	653	1019	62%	382	676	1058	68%
% de l'effectif	63%	60%	61%		64%	61%	62%		70%	66%	68%	

Tableau 55 – Nombre d'agents disposant d'un CET au 31 décembre par sexe et catégorie (BDS 159)

Le nombre d'agents ayant ouvert un CET est en augmentation continue. La proportion d'agents disposant d'un CET est d'autant plus grande que les agents relèvent d'une catégorie hiérarchique élevée.

On continue de constater un écart entre les femmes et les hommes. Les femmes en effet sont, en proportion de leur population, plus nombreuses que les hommes à avoir ouvert un compte CET.

7.3.2. Alimentation des comptes épargne-temps

7.3.2.1. Nombre d'agents ayant déposé des jours sur le CET

Le tableau ci-dessous détaille le nombre d'agents ayant déposé des jours de congés annuels ou RTT sur leur CET entre 2021 et 2023, ventilé par sexe et par catégorie.

Catégorie	Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET (transferts compris)											
	2021				2022				2023			
	F	H	Total	% de l'effectif	F	H	Total	% de l'effectif	F	H	Total	% de l'effectif
A+	9	20	29	48%	11	23	34	52%	10	28	38	60%
A	68	125	193	37%	82	160	242	42%	105	179	284	46%
B	86	157	243	28%	97	144	241	29%	95	171	266	33%
C	6	9	15	11%	12	6	18	12%	8	5	13	14%
Total	169	311	480	30%	202	333	535	33%	218	383	601	38%
% de l'effectif	29%	30%	30%		35%	31%	33%		40%	38%	38%	

Tableau 56 – Nombre d'agents ayant alimenté leur CET de 2021 à 2023 (BDS 159)

Le nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET est en augmentation, dans des proportions comparables à l'augmentation constatée ci-dessus sur le nombre d'agents disposant d'un CET ouvert au 31 décembre.

Il est intéressant de noter que sur ces agents disposant d'un compte CET près de la moitié ont alimenté leur compte chaque année. Cette proportion est en augmentation sur la période (de 49% en 2021 à 57% en 2023).

7.3.2.2. Nombre de jours déposés sur le CET

Le tableau ci-dessous détaille le nombre de jours de congés annuels ou RTT déposés sur un CET entre 2021 et 2023, ventilé par sexe et par catégorie.

Catégorie	Nombre de jours déposés sur le CET											
	2021				2022				2023			
	F	H	Total	nb moyen jours	F	H	Total	nb moyen jours	F	H	Total	nb moyen jours
A+	112	333	445	15,3	119	483	602	17,7	121	315	436	11,5
A	845	1 597	2 442	12,7	886	1 962	2 848	11,8	1 168	2 063	3 231	11,4
B	738	1 710	2 448	10,1	865	1 488	2 353	9,8	876	1 816	2 692	10,1
C	51	73	124	8,3	126	52	178	9,9	86	52	138	10,6
Total	1 746	3 713	5 459	11,4	1 996	3 985	5 981	11,2	2 251	4 246	6 497	10,8
<i>nb moyen jours</i>	<i>10,3</i>	<i>11,9</i>	<i>11,4</i>		<i>9,9</i>	<i>12,0</i>	<i>11,2</i>		<i>10,3</i>	<i>11,1</i>	<i>10,8</i>	

Tableau 57 – Nombre de jours déposés sur le CET de 2021 à 2023 (BDS 161)

Le nombre global de jours déposés sur un CET est en augmentation, ce qui est dû à l'augmentation du nombre d'agents ayant alimenté un CET (cf. §7.3.2.1). En revanche le nombre moyen de jours déposé par agent est en légère baisse d'année en année. Le nombre de jours moyen déposé par les agents des catégories hiérarchiques les plus élevées est légèrement plus important mais cet écart semble se réduire avec le temps. On constate de même un léger écart entre les femmes et les hommes. Le nombre de jours moyen déposés par les hommes est plus important en proportion de la population ayant déposés des jours sur le CET l'année en question.

7.3.3. Consommation des comptes épargne-temps

Le tableau ci-dessous détaille le nombre de jours de CET consommés entre 2021 et 2023, ventilé par type d'utilisation et par sexe.

Les tendances constatées sont les suivantes :

- Le nombre de jours consommés a connu un pic en 2022 et une baisse en 2023 (malgré l'augmentation du nombre d'agents ayant alimenté leur CET).
- L'indemnisation de jours de CET reste majoritaire devant le nombre de jours utilisés sous forme de congés. Mais l'écart se réduit d'année en année.
- Le nombre de jours utilisés pour la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) reste faible au regard du volume global mais il augmente de façon rapide (+62%) sur la période.
- Pour la première fois des jours de CET ont été donnés en 2023.

Type d'utilisation des jours de CET	Nombre de jours de CET consommés								
	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de jours utilisés pour des congés	674	1 279	1 953	904	1 363	2 267	1050	1 198	2 248
Nombre de jours indemnisés	528	1 996	2 524	844	1 822	2 666	740	1 766	2 506
Nombre de jours utilisés pour la retraite	35	142	177	20	194	214	23	264	287
Nombre de jours transférés vers d'autres	320	419	739	213	292	505	124	283	407
Nombre de jours donnés	0	0	0	0	0	0	0	6	6
TOTAL	1 557	3 836	5 393	1 981	3 671	5 652	1 937	3 517	5 454
	29%	71%		35%	65%		36%	64%	

Tableau 58 – Nombre de jours de CET consommés par type d'utilisation de 2021 à 2023 (BDS 162)

7.3.4. Stock des comptes épargne-temps

Le tableau ci-dessous dresse une photographie du nombre de jours stockés sur les CET au 31 décembre de 2021 à 2023.

On constate une hausse du nombre de jours stockés (de plus de 4% entre 2021 et 2023).

Cela semble directement lié à la hausse du nombre d'agents ayant ouvert un compte CET car le nombre de jours stockés est stable, voire légèrement inférieur en 2023.

Les écarts entre femmes et hommes sont relativement faibles. Le nombre de jours stockés par les femmes est légèrement plus important.

D'autre part, on constate que le nombre de jours épargnés est d'autant plus important que les agents appartiennent à une catégorie d'emploi élevée. Mais ces écarts tendent à s'atténuer

	Nombre de jours de stockés sur le CET au 31/12								
	2021			2022			2023		
	F	H	Total / Moyenne	F	H	Total / Moyenne	F	H	Total / Moyenne
Nombre de jours stockés	11 585	19 176	30 761	11 600	19 480	31 080	11 914	20 209	32 123
Nombre moyen par agent ayant un CET	31,8	30,8	31,2	31,7	29,8	30,5	31,2	29,9	30,4
<i>dont A+</i>	43,6	47,1	46,0	49,1	42,8	44,8	46,8	41,9	43,6
<i>dont A</i>	33,5	32,3	32,8	33,4	32,0	32,5	31,9	30,1	30,7
<i>dont B</i>	30,0	26,5	27,8	30,9	26,5	28,1	30,5	28,0	29,0
<i>dont C</i>	12,1	23,6	18,2	12,8	26,8	19,2	14,9	35,1	24,3

Tableau 59 – Nombre de jours stockés sur le CET au 31/12 par sexe et catégories de 2021 à 2023 (BDS 161)

7.4. Absences pour maladie

Les tableaux ci-dessous permettent de comparer plusieurs indicateurs concernant les arrêts maladie de 2021 à 2023 (nombre de jours d'arrêts, nombre d'agents arrêtés, nombre moyen de jours d'arrêts par agent, nombre d'arrêts, durée moyenne des arrêts).

L'année 2022 marque une forte hausse du nombre de jours d'arrêt de maladie ordinaire. Toutefois, observé sur une série de temps plus longue (2019-2023), on constate que l'on reste sur une tendance à la baisse, le nombre de jours d'arrêts en 2023 se situant au même niveau que celui atteint en 2021. Toutefois, cette baisse peut également être corrélée à la diminution des effectifs de l'établissement.

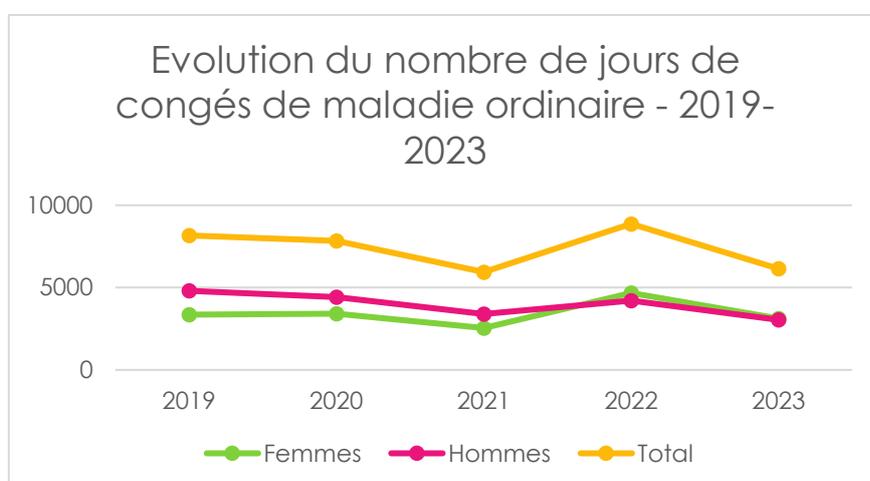


Figure 18 – Evolution du nombre de jours de congés de maladie ordinaire entre 2019 et 2023 (BDS 169)

Type de congé maladie	Nombre de jours d'arrêt								
	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Congé maladie ordinaire	2 543	3 397	5 940	4 671	4 199	8 870	3 115	3 041	6 156
Congé grave maladie	340	360	700	85	360	445	209	82	291
Congé longue maladie	813	530	1 343	878	816	1 694	1 275	1 348	2 623
Congé maladie de longue durée	818	1 706	2 524	804	1 124	1 928	487	1 492	1 979
Total	4 514	5 993	10 507	6 438	6 499	12 937	5 086	5 963	11 049

Tableau 60 – Nombre de jours d'arrêt maladie de 2021 à 2023 (BDS 169)

Type de congé maladie	Nombre d'agents arrêtés								
	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Congé maladie ordinaire	135	193	328	214	241	455	169	212	381
Congé grave maladie	2	1	3	1	1	2	1	1	2
Congé longue maladie	5	3	8	7	5	12	6	8	14
Congé maladie de longue durée	5	7	12	5	4	9	2	7	9
Total	147	204	351	227	251	478	178	228	406

Tableau 61 – Nombre d'agents ayant eu des arrêts de travail de 2021 à 2023 (BDS 168)

Type de congé maladie	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent de l'IGN*								
	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Congé maladie ordinaire	4,4	3,3	3,7	8,2	4,0	5,4	5,7	3,0	3,9
Congé grave maladie	0,6	0,3	0,4	0,1	0,3	0,3	0,4	0,1	0,2
Congé longue maladie	1,4	0,5	0,8	1,5	0,8	1,0	2,3	1,3	1,7
Congé maladie de longue durée	1,4	1,7	1,6	1,4	1,1	1,2	0,9	1,5	1,3
Total	7,9	5,8	6,5	11,3	6,1	7,9	9,3	5,9	7,1

*Totalité des jours d'arrêts ramenés au nombre d'agents IGN présents au 31/12 de l'année

Tableau 62 – Nombre moyen de jours d'arrêt par agent de 2021 à 2023

Type de congé maladie	Nombre d'arrêts*								
	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Congé maladie ordinaire	278	370	648	447	472	919	422	379	801
Congé grave maladie	3	5	8	1	4	5	2	1	3
Congé longue maladie	12	10	22	18	13	31	14	52	66
Congé maladie de longue durée	10	27	37	8	24	32	4	29	33
Total	303	412	715	474	513	987	442	461	903

*Le nombre d'arrêts comporte à la fois le nombre d'arrêts initiaux et le nombre d'arrêts de prolongation.

Tableau 63 – Nombre d'arrêts de travail de 2021 à 2023

Type de congé maladie	Durée moyenne des arrêts*								
	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Congé maladie ordinaire	9	9	9	10	9	10	7	8	8
Congé grave maladie	113	0	88	85	90	89	105	82	97
Congé longue maladie	68	53	61	49	63	55	91	26	40
Congé maladie de longue durée	82	63	68	101	47	60	122	51	60
Total	15	15	15	14	13	13	12	13	12

*Arrêts initiaux ou arrêts de prolongation.

Tableau 64 – Durée moyenne des arrêts de 2021 à 2023

Les arrêts maladie touchent proportionnellement plus les femmes que les hommes qu'il s'agisse du nombre de jours d'arrêts ou d'agents arrêtés. En revanche la durée moyenne des arrêts est comparable entre femmes et hommes.

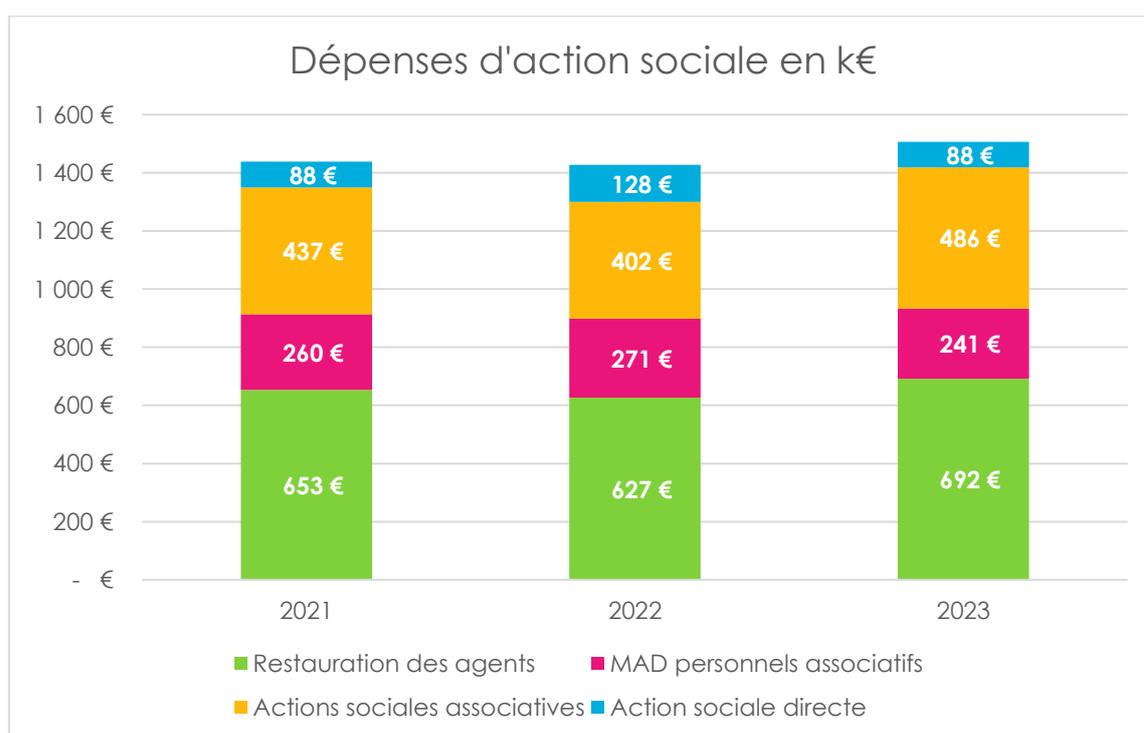
8. ACTION SOCIALE

8.1. Bilan des actions du Comité de gestion du budget social (CGBS)

Le CGBS est l'instance consultative de l'IGN chargée de proposer la répartition du budget social.

Il donne son avis sur la politique à mener en matière d'actions sociales proposées par la direction générale, propose la répartition entre les différentes structures organisant les actions sociales, notamment les associations de personnels de l'IGN, des moyens et crédits alloués au titre de celles-ci, et contrôle l'utilisation par ces acteurs des moyens conformément aux programmes, principalement au vu des rapports de la commission de surveillance (CS).

Le CGBS comprend des représentants de l'administration, des représentants du personnel, et les présidents des associations ESPIGN, COOPAL et AS-IGN. Il est présidé par un représentant du personnel élu en son sein et se réunit *a minima* deux fois par an.



Après deux années consécutives de baisse plus particulièrement dues à la crise sanitaire, les dépenses d'action sociale repartent à la hausse en 2022 et 2023.

Les principales évolutions sont détaillées ci-dessous.

Dépenses de restauration : elles sont composées d'une part des subventions des repas versées aux différents prestataires de restauration collective, et d'autre part de la fourniture de titres restaurants aux agents de l'IGN qui ne bénéficient pas de telles solutions de restauration collective.

Pour l'année 2022, la baisse des dépenses de restauration par rapport à l'année précédente s'explique essentiellement par des changements d'organisation individuels de travail consécutifs à la pandémie de Covid-19, qui a conduit de nombreux agents à recourir au télétravail, avec pour conséquence la baisse de la fréquentation des restaurants administratifs.

Pour l'année 2023, plusieurs effets se conjuguent pour expliquer la forte hausse des dépenses. En premier lieu, une augmentation des tarifs de restauration consécutive à l'évolution à la hausse du coût des denrées, souvent après plusieurs années sans répercussion des différentes évolutions de prix. Ces augmentations ont été compensées pour partie par l'IGN afin de limiter la majoration du reste à charge des agents. En second lieu, l'IGN a fait application d'une jurisprudence récente du Conseil d'Etat qui veut qu'un agent puisse bénéficier de l'action sociale de l'employeur selon le régime applicable à son lieu d'affectation. En l'espèce, un agent affecté sur un site qui dispose d'une situation de restauration collective ne peut se voir attribuer de titres-restaurants les jours où il est en télétravail. A contrario, un agent qui bénéficie de l'attribution de titres restaurants ne peut voir leur nombre réduit les jours où il exerce ses activités en télétravail. L'application de cette jurisprudence a conduit à faire évoluer à la hausse le nombre de titres restaurants accordés par l'IGN à ses agents.

Les dépenses de restauration représentent la moitié du budget des œuvres sociales de l'IGN en 2023.

Subventions aux associations : malgré une reprise partielle en 2021, les activités des associations sont restées à un niveau plus faible qu'avant la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19, en raison notamment des contraintes sanitaires qui leur ont été imposées. Cette même crise a eu pour conséquence une sous-consommation des subventions qui leur étaient allouées, qui s'est traduite par une forte augmentation de leur niveau de trésorerie. Dans de telles circonstances, les conventions qui les lient à l'IGN prévoient un volume de subventions plus faible, afin de ramener la trésorerie au-dessous d'un taux maximum défini par leur convention. Ce réajustement s'est poursuivi sur l'année 2022. Cette situation s'est stabilisée en 2023, les budgets associatifs étant reparti à la hausse afin de proposer à leurs adhérents un niveau de qualité des actions proposées tout en maintenant le même niveau de cotisations.

Mises à disposition de personnels : un transfert de charges lié à des départs en retraite d'agents mis à disposition des associations a également été opéré. L'IGN a ainsi abondé les budgets associatifs des crédits nécessaires à la rémunération des permanents associatifs de droit privé recrutés pour les remplacer.

Action sociale directe : les prestations d'action sociale directe (hors restauration) se répartissent selon certains domaines : les prestations d'action sociale interministérielles (séjours enfants, CESU6/12 ans, enfants en situation de handicap), et les prestations facultatives mises en œuvre par l'IGN (CESU cofinancés, aide à l'installation...). La baisse du niveau des dépenses en 2023 par rapport à 2022 peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- un moindre recours aux services à la personne et aux prestations versées par le SASP du fait du recours accru au télétravail ;
- le contexte démographique, qui voit les revenus des agents augmenter au fil du temps (GVT positif), ce qui conduit à ne plus être éligible aux prestations sous plafond de revenus ; parallèlement, les enfants atteignent l'âge limite pour bénéficier des prestations ;

- l'inflation en 2023 qui a eu pour conséquence une diminution de séjours en prestations externes (locations de vacances, centres de loisirs ou de vacances...).

Prestation sociale	Nombre d'agents bénéficiaires (indicateur BDS 173)		
	2021	2022	2023
AUC	855	NC	NC
Autres cantines	462	NC	NC
Titres restaurant	237	145	400
Total restauration	1554	NC	NC
Séjours d'enfants	53	46	43
CESU 6/12 ans aide à la parentalité	13	10	13
Enfants handicap	14	15	12
Total Prestations For	80	71	68
CESU cofinancés	81	53	45
Aide à l'installation des personnels (AIF)	10	8	11
Aide scolarité	11	8	10
Secours	2	2	1
Aide handicap	2	1	1
Total Prestations facultatives	106	72	68
ESPIGN	1076	1089	1141
COOPAL	569	687	702
AS-IGN	316	362	404
AE-ENSG	171	35	42
AS-ENSG	142	41	37
ENSGagés	-	8	14
CSE CNES	77	72	90
ASCEE Bordeaux	27	24	22
Logements	1		
Médecine	546	474	482

NC : non communiqué

8.2. Protection sociale complémentaire

Depuis le 1er janvier 2019, le MTECP et ses opérateurs bénéficient d'une offre référencée via la MGEN pour gérer la protection sociale complémentaire en santé et prévoyance des agents actifs et retraités.

En outre, depuis le 1er janvier 2022, en application du décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021, les agents civils et militaires de l'Etat adhérant à titre individuel à un contrat destiné à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, souscrit auprès d'une mutuelle ou d'une union relevant du livre II du code de la mutualité, d'une institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, ou encore d'une entreprises d'assurance mentionnées à l'article L. 310-2 du code des assurances, bénéficient du remboursement d'une partie des cotisations versées au titre de ce contrat. Le montant de ce remboursement est fixé à 15€ mensuels sans condition de ressources.

Montant du financement de l'employeur État à la protection sociale complémentaire des agents (montant brut participation employeur)		
2021	2022	2023
-	133 299 €	145 566 €

Source : BDS – FPE0174

9. DIALOGUE SOCIAL

9.1. Elections 2022 et installation des instances

Le 8 décembre 2022 ont eu lieu les élections des représentants du personnel aux différentes instances représentatives du personnel, ministérielles comme internes à l'IGN.

Pour la première fois, ces élections ont eu lieu via un système de vote électronique (SVO). Les services du ministère en charge du développement durable ont géré l'ensemble des opérations liées à la mise en place du SVO, les services de la direction des ressources humaines de l'IGN ayant pour leur part la charge de fiabiliser les listes d'électeurs et, en liaison avec la directions des systèmes d'information, de s'assurer que tout agent puisse accéder à un dispositif de vote (mise en place de bornes de vote sur l'ensemble des sites de l'IGN pour les agents qui ne disposeraient ni d'un poste informatique professionnel, ni d'un accès au SVO par internet depuis leur domicile ou un équipement privé).

Suite à la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique, les instances pour lesquelles les agents votaient pour élire leurs représentants ont connu un certain nombre d'évolutions :

- La création de comités sociaux d'administration (CSA), au niveau de l'IGN et au niveau ministériel, ainsi que des formations spécialisées en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (FS), ces deux instances prenant la place respectivement des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT).
- L'instauration de commissions administratives paritaires (CAP) catégorielles ministérielles, en lieu et place de CAP par corps.

Malgré le recours intégral au vote électronique, les scrutins de 2022 sont marqués par un repli du nombre de votants et de suffrages exprimés par rapport au nombre d'inscrits, et ce quelle que soit l'instance considérée.

Comité social d'administration de l'IGN	2018*	2022
Electeurs	1611	1534
Votants	1064 (66,04%)	936 (61,01%)
Exprimés	1046 (64,92%)	913 (59,51%)

*Elections au comité technique d'établissement

Tableau 65 – Participation aux élections des représentants au comité social d'administration de l'IGN

Commission consultative paritaire des agents contractuels	2018	2022
Electeurs	141	272
Votants	76 (53,90%)	124 (45,58%)
Exprimés	74 (52,48%)	119 (43,75%)

Tableau 66 – Participation aux élections des représentants de la commission consultative paritaire des contractuels

Commission paritaire ouvrière	2018	2022
Electeurs	568	461
Votants	415 (73,06%)	291 (63,12%)
Exprimés	409 (72,00%)	282 (61,17%)

Tableau 67 – Participation aux élections des représentants de la commission paritaire ouvrière

Conseil d'enquête	2018	2022
Electeurs	568	462
Votants	410 (72,18%)	291 (62,98%)
Exprimés	400 (70,42%)	286 (61,90%)

Les tableaux ci-dessous décrivent l'évolution de la représentativité des différentes organisations syndicales au sein des instances avant et après les élections de 2022.

Type d'instance	Titulaires			% de femmes parmi les titu.
	CGT	CFDT	UNSA	
Conseil d'administration	2	3	1	33%
Comité technique	4	5	1	50%
CAP ITGCE	2	3	0	40%
CAP géomètres	3	1	0	50%
CPO	3	4	0	42%
Conseil d'enquête	1	2	0	33%
CCP	1	2		33%
CHSCT	4	4	1	44%
CGBS	5	4	1	60%

Tableau 68 - Nombre de titulaires par organisation syndicale dans les instances sociales de l'IGN avant les élections de 2022 (BDS 176)

Type d'instance	Titulaires			% de femmes parmi les titu.
	CGT	CFDT	UNSA	
Conseil d'administration	2	3	1	33%
CSA	6	3	1	30%
CPO	3	2	0	60%
Conseil d'enquête	2	1	0	33%
CCP	2	1		66%
Formation spécialisée	6	3	1	40%
CGBS	6	3	1	50%

Tableau 69 - Nombre de titulaires par organisation syndicale dans les instances sociales de l'IGN après les élections de 2022 (BDS 176)

9.2. Négociation collective

	2021	2022	2023
Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année au niveau du CSA	1	0	0

L'année 2021 a été marquée par la négociation d'un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'IGN, comprenant 34 mesures déclinées selon six axes (assurer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social associé ; créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités ; supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière ; mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité par l'action sociale ; renforcer la prévention et la lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes ; expérimenter et innover en matière d'égalité femmes-hommes). Ce protocole d'accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des personnes de l'IGN.

A partir de septembre 2022, une négociation a été engagée sur initiative de l'administration en vue de la signature d'un accord devant permettre de faire évoluer le règlement du temps de travail à l'IGN, la mettre en cohérence avec les pratiques ministérielles et en conformité avec la réglementation. Cette négociation s'est déroulée jusque début 2023, et a donné lieu à six réunions de travail entre l'administration et les organisations syndicales. Elle n'a pas débouché sur un accord valide, le document final n'ayant pas reçu la signature des organisations syndicales représentant plus de 50 % des personnels de l'IGN. Toutefois, compte tenu de l'équilibre obtenu dans la version finale du document soumis à l'approbation des représentants du personnel, ainsi que de la nécessité de sécuriser juridiquement le dispositif d'ARTT de l'établissement, il a été décidé par l'administration de l'IGN de mettre en œuvre l'ensemble des mesures arrêtées de manière unilatérale. C'est pourquoi deux arrêtés ainsi qu'un nouveau règlement du temps de travail à l'IGN ont été présentés en CSA le 13 juin 2023.

9.3. Instances de dialogue social

Les commissions administratives paritaires (CAP) des ITGCE et des géomètres ont été fusionnées dans les CAP catégorielles ministérielles et organisées à ce niveau. Le décompte des réunions tenues au titre de ces instances n'est pas comptabilisé dans le tableau ci-dessous.

Type d'instance	2021	2022	2023
Conseil d'administration	3	3	3
Comité technique / Comité social d'administration CSA	5	4	7
CAP ITGCE	1	1	-
CAP géomètres	3	2	-
CPO	3	2	3
Conseil d'enquête	0	0	1
CCP	1	1	2
CHSCT / Formation spécialisée du CSA	5	6	4
CGBS	2	2	3
TOTAL	23	21	23

Tableau 70 - Nombre de réunions des instances

10. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE & DIVERSITÉ, LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

10.1. Égalité professionnelle

En signant un protocole d'accord le 8 mars 2021, l'institut s'est engagé à mettre en œuvre un plan d'action en matière d'égalité professionnelle. Ce plan d'action peut expliquer certaines évolutions des indicateurs du RSU 2022 – 2023, relativement aux axes qui structurent ces engagements.

10.1.1. Description genrée des effectifs de l'IGN

Le personnel de l'institut reste majoritairement masculin et la proportion de femmes reste approximativement la même (35%) depuis une quinzaine d'année, après un léger pic en 2021 (+3/4 de point), que ce soit en effectifs physiques ou en ETPT rémunérés.

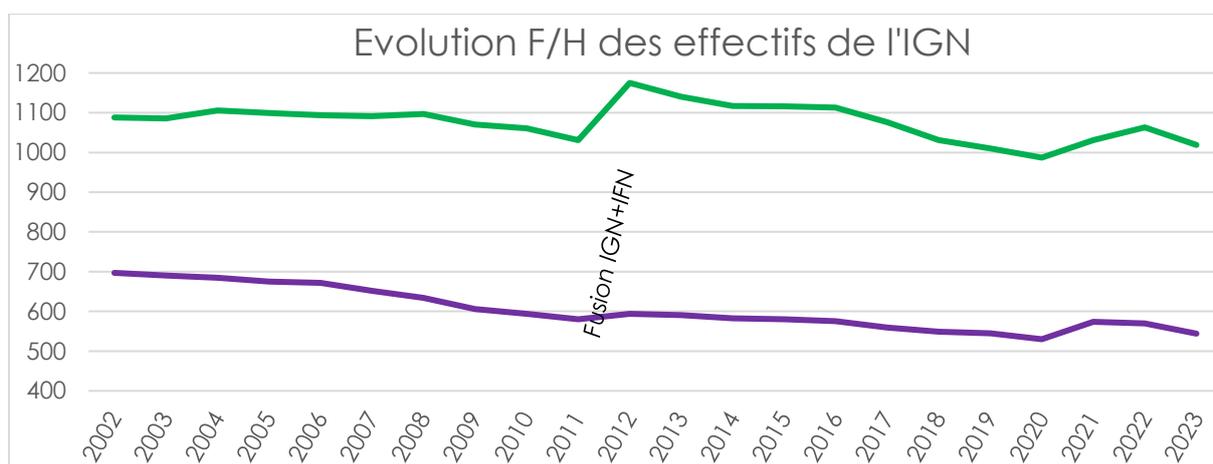


Figure 19 – Evolution femmes / homme des effectifs de l'IGN

ou en pourcentage :

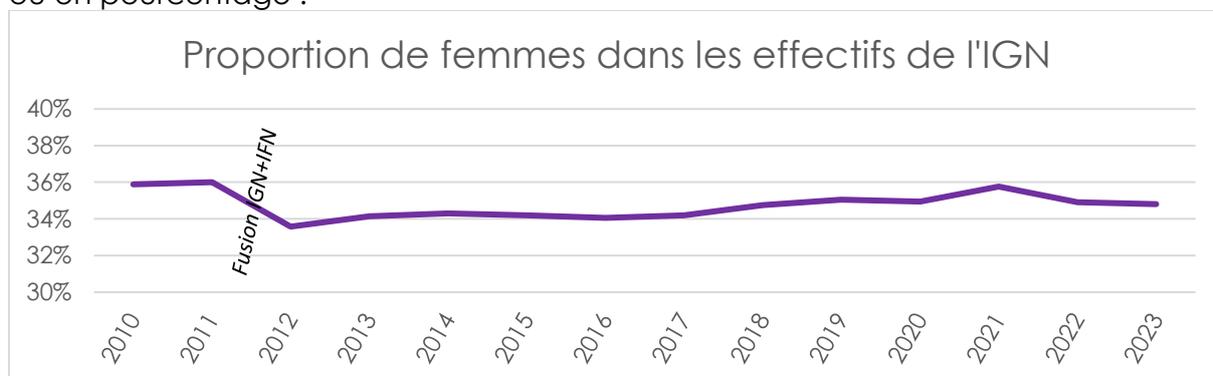


Figure 20 – proportion de femmes dans les effectifs de l'IGN

Cette stabilité de la proportion de femmes dans les effectifs en 2022 et 2023 peut être regardée plus finement en fonction des statuts avec le constat suivant : l'augmentation de la proportion des contractuelles et contractuels et la baisse de celle des statuts fonctionnaires et ouvriers.

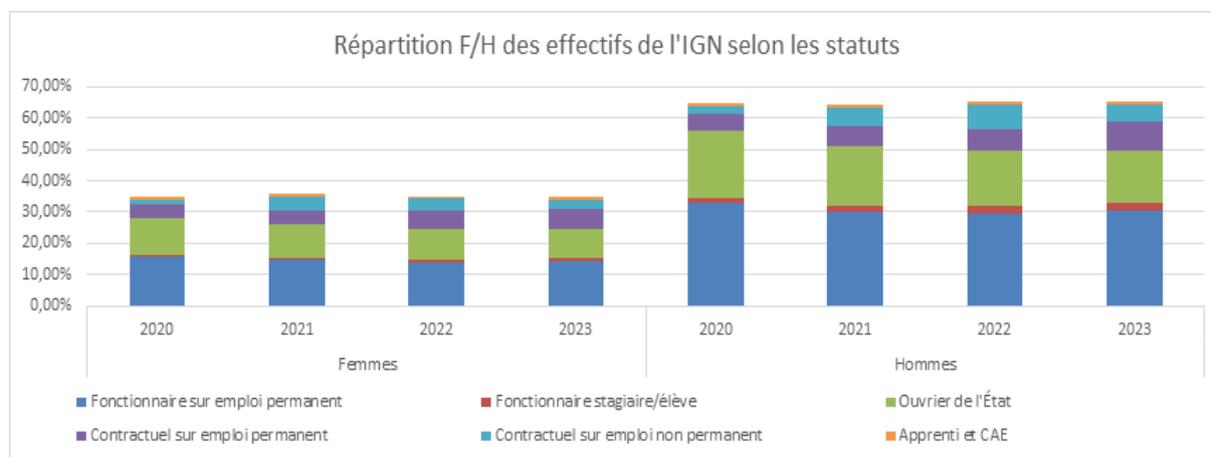


Figure 21 – répartition femmes / hommes des effectifs de l'IGN selon les statuts

Ce glissement dans les statuts a apporté un rééquilibrage F/H des effectifs de certaines filières, tantôt en faveur d'une plus grande féminisation et parfois d'une part d'hommes plus équilibrées (comme à la direction de la communication qui est devenue paritaire F/H alors qu'elle était majoritairement féminine).

Les effets constatés localement de ces évolutions de proportions F/H étant dans les deux sens, ils s'annulent sur la moyenne qui reste en 2022 et 2023 proche de globalement 35% de femmes et 65% d'hommes à l'IGN.

10.1.2. Égal accès aux métiers et aux responsabilités

Le dispositif de recrutement a déjà intégré certaines recommandations de l'étude menée en 2022 sur la mixité (*financement FEP – Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle pour la fonction publique*), avec notamment la volonté du double affichage de l'intitulé des postes de la carte des emplois et des annonces de recrutement, qui doivent être systématiquement présentés avec le titre décliné au masculin/féminin.

Sur les 3 dernières années, la proportion de recrutements féminins varie d'une année à l'autre, pour les fonctionnaires et les non-titulaires, mais elle reste globalement dans la limite évoquée en amont de la répartition globale F/H des effectifs (autours du tiers, pouvant aller jusqu'à la moitié des recrutements) :

	Fonctionnaires			Contractuels permanents		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Femmes	16 (37%)	14 (30%)	14 (44%)	16 (30%)	47 (53%)	35 (35%)
Hommes	27 (63%)	33 (70%)	18 (56%)	37 (70%)	42 (47%)	65 (65%)
Total	43	47	32	53	89	100

Tableau 71 – Evolution du nombre et proportion de recrutements féminins entre 2021 et 2023 (BDS 009 et BDS 013)

La difficulté pour obtenir des recrutements égaux en genres n'est pas spécifique à l'IGN et touche socio-culturellement les filières scientifiques et techniques de l'ingénierie et du numérique à l'échelle nationale. Le service chargé du recrutement a exprimé une problématique de viviers qui a été confortée par l'étude citée en début de chapitre. C'est pourquoi le 8 mars 2022, l'IGN a adhéré à l'association « Elles bougent » qui a pour objectif de combattre les stéréotypes qui pèsent sur les filières technologiques et d'inciter les jeunes filles à envisager des carrières dans les secteurs scientifiques. L'IGN a ainsi pu participer à des salons de recrutement, des sensibilisations des étudiantes et à un dispositif de marrainage à travers cette association.

L'indicateur BDS FPE 011 concernant la répartition F/H au sein de jurys de concours et examens permet de s'assurer que la loi du 12 mars 2012 est bien respectée.

	2021	2022	2023
Femmes	21	19	19
Hommes	19	19	23
Total	40	38	42

Tableau 72 – Evolution de la composition des jurys entre 2021 et 2023 (BDS 011)

10.1.3. Écarts de rémunérations

Une autre étude sur les inégalités de rémunérations entre femmes et hommes à l'IGN (financement FEP) a montré que des différences de rémunérations sont aussi constatées à l'institut. Ces dernières sont principalement expliquées par l'étude par un recours au temps partiel presque deux fois plus important pour les agentes (16,3 % vs 8,9 % selon l'indicateur BDS FPE 153), par les interruptions de carrière (souvent générées par l'arrivée d'un enfant et par le recours aux congés parentaux (cf. indicateur BDS FPE 164 : 928 jours pour les femmes vs 312 jours pour les hommes) et par un effet démographique au sein des corps étudiés, effet qui peut parfois être au bénéfice des femmes (cf. indicateur BDS FPE 039 pour les contractuelles).

	Femmes			Hommes		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Plein-temps	387 (79%)	470 (82%)	456 (84%)	810 (88%)	959 (90%)	928 (91%)
Temps partiel	103 (21%)	101 (18%)	89 (16%)	111 (12%)	104 (10%)	91 (9%)
Total	490	571	545	921	1063	1019

Tableau 73 – Evolution des écarts relatifs au temps partiel entre 2021 et 2023 (BDS 153)

	2021	2022	2023
Femmes	non ventilé	641 jours	928 jours
Hommes	non ventilé	512 jours	312 jours
Total	non ventilé	1153 jours	1240 jours

Tableau 74 – Nombre de jours de congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant (BDS 164)

L'outil de la DGAFP, qui est notamment mis à contribution pour le calcul de l'index égalité professionnelle de l'institut, décline ainsi en 2023 un écart brut moyen de -3,90 % pour les rémunérations brutes mensuelles non redressées du temps partiel et du temps de présence en défaveur des agentes fonctionnaires (et ramené à -2,10 % en comparant les équivalents temps plein employés). Quant aux contractuelles intégrant les ouvrières de l'État, l'écart sur la rémunération non redressée est seulement de -0,44 % alors qu'il atteint +1,14 % pour la rémunération redressée du temps partiel et du temps de présence. Ces chiffres sont bien en deçà des 11 % d'écarts salariaux constaté dans la fonction publique d'État en 2023 (source INSEE).

	Écart F/H rémun. brutes	Écart F/H rémun. redressées
Fonctionnaires	- 3,90 %	- 2,10 %
Contractuels permanents	- 0,44 %	+ 1,14 %

Tableau 75 – Écarts de rémunération entre femmes et hommes en 2023 (BDS 164)

L'index Égalité professionnelle de la fonction publique est construit à partir des 2 valeurs de ratios d'écarts de rémunération (fonctionnaires et non-titulaires) et d'une troisième, la note qui caractérise l'équilibre des genres dans les 10 plus hautes rémunérations. Pour l'IGN, l'index égalité en 2023 est de 94, note qui situe l'établissement à l'un des niveaux les plus élevés des employeurs de la sphère publique.

Indicateurs en matière d'égalité professionnelle à l'IGN	2023
Nombre de fonctionnaires (titulaires, stagiaires ou élèves)	750,20 ETPT
Nombre de non-titulaires (contractuelles et contractuels, ouvrières et ouvriers de l'État, détachés sur contrat, etc.)	601,55 ETPT
Indicateur 1 (écart global de rémunération F-H pour les fonctionnaires)	43 points/44
Indicateur 2 (écart global de rémunération F-H pour les contractuels)	35 points/36
Indicateur 3 (nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations)	16 points/20
Index Égalité professionnelle de l'IGN	94 points/100

Tableau 76 – Index Égalité professionnelle de l'IGN – 2023 (site Internet de l'IGN)

10.1.4. Équilibre vie professionnelle – vie privée

L'organisation des temps de travail respecte la répartition genrée des effectifs de l'IGN (1/3 femmes, 2/3 hommes) pour le profil horaire principalement usité de 38h30 et celui de 35 heures. Pour les profils horaires plus spécifiques, celui de 39h est à 85% masculin, puisqu'il est dédié aux agents forestiers de terrain (population elle-même très fortement masculine), et les profils 36h et 37h sont à quasi-parité F/H, ce qui montre qu'une plus grande proportion de femmes y a recours. Le recours au temps partiel est lui aussi plus important en proportion auprès des agentes (cf. commentaire sur l'indicateur BDS FPE 153 supra).

En termes de prise en charge des spécificités de santé, il est à noter que les profils de télétravail dérogatoires, soit plus de 3 jours par semaine, sont accordés majoritairement aux femmes : 14 agentes bénéficiaires pour 6 agents (cf. indicateur

BDS FPE 147) et que les agentes ont en proportion deux fois plus recours au temps partiel thérapeutique que les agents (cf. indicateur BDS FPE 111).

	2021	2022	2023
Femmes	3	17	15
Hommes	5	7	13
Total	8	24	28

Tableau 77 – Recours au temps partiel thérapeutique (BDS 111)

Sur cet axe aussi, un effort d'information des agentes et agents concernés par la parentalité été réalisé dès 2022 à travers notamment le guide qui informe le personnel sur les dispositifs d'accompagnement des parentalités. On peut noter que la quasi-totalité des congés paternité ont été pris en intégralité par les agents (cf. indicateurs BDS FPE 163 et 164).

	2021	2022	2023
Nombre de congés	29	22	12
Nombre de jours	593	512	312
Durée moyenne des congés	20,4	23,3	26

Tableau 78 – Evolution du nombre et de la durée moyenne des congés paternités (BDS 163 et BDS 164)

10.1.5. Prévention des violences sexistes et sexuelles

La prévention des violences sexistes et sexuelles à l'IGN passe par la formation des agents, à travers notamment un module spécifique de sensibilisation qui a été suivi par 755 agentes et agents de l'institut au 31/12/2023. La formation des membres du CODIR et des correspondants Égalité, la présentation du dispositif à l'occasion des journées des nouveaux arrivants et la formation systématique des élèves de première année de l'ENSG-Géomatique viennent compléter ces dispositions, ainsi que deux séances de théâtre-forum qui ont été organisées pour le 25 novembre 2023, à Lyon et à Saint-Mandé.

En 2023, il a été noté 3 signalements remontés par l'inscription au registre de santé et de sécurité au travail ou à travers l'interpellation du réseau des correspondantes et correspondants Égalité mis en place à l'IGN dans le cadre du protocole d'accord Égalité professionnelle. Sur ces 3 signalement, 2 sont de type VSS (violence sexuelle et diffamation). Dans les 2 situations, les victimes étaient des hommes.

10.1.6. Diversité, lutte contre les discriminations

L'IGN n'a pas signé d'engagement spécifique contre les discriminations, autre que celui concernant l'égalité professionnelle. Cela n'empêche pas l'institut en 2022 et 2023 :

- d'une part de répondre aux attendus réglementaires en matière de handicap et de laïcité, critères pour lesquels des référents sont nommés et interviennent à l'occasion des journées ou semaines dédiées à leurs thématiques ;

- et d'autre part de traiter les situations qui ne seraient pas dans le périmètre de ces engagements, notamment en matière :
 - de prévention primaire à travers la dispense de modules de formations « encadrer sans discriminer » et « recruter sans discriminer » qui ont été donnés à respectivement 48 et 29 agents ;
 - de prévention tertiaire, à travers l'intervention de la mission Égalité pour traiter des signalements de nature homophobes (critère de discrimination « orientation sexuelle », qui est dans le périmètre « Diversité »).

11. ANNEXES

11.1. Annexe 1 : Répartition des agents par statuts et catégorie fonction publique

Fonctionnaires administratifs	
Directeurs, CAEDAD	A+
Attachés, Infirmiers	A
Secrétaires administratifs	B
Adjoint administratifs	C
Fonctionnaires techniques	
Directeurs, IPEF, Ingé. Mines, Dir. Rech.	A+
Corps d'ingénieurs (ITGCE, IAE, ITPE, ...)	A
Géomètres, TSMA	B
Adjoint techniques	C

Ouvriers d'Etat	
Ouvriers AT/CM	B
Ouvriers catégorie E	B
Ouvriers catégorie P	C
Non titulaires	
Contractuels CDD/CDI, RIN	A+
Contractuels CDD/CDI, RIN	A
Contractuels CDD/CDI	B
Contractuels CDD/CDI, TAD	C
Personnel hors-plafond	
Chercheurs ANR, Thésards	A
Apprentis	B
CAE, Emplois d'avenir	C

11.2. Annexe 2 : Glossaire

AAE	Attaché d'administration de l'État
AAP	Adjoint administratif principal
AC	Agence comptable
APAE	Attaché principal d'administration de l'État
ARTT	Aménagement de la réduction du temps de travail
ASA	Autorisation spéciale d'absence
AT	Agent technique
ATP	Agent technique principal
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAP	Commission administrative paritaire
CCP	Commission consultative paritaire
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CFP	Congé de formation professionnelle
CHA	Crédit d'heures annuel
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIA	Complément indemnitaire annuel
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie
CM	Contremaître
CFP	Commission de la formation professionnelle
CPO	Commission paritaire ouvriers
CSA	Comité social d'administration
CT	Comité technique
CUO	Chef d'unité opérationnelle
DG	Direction générale
DIRCOM	Direction de la communication
DOT	Direction des opérations et des territoires
DP	Direction des programmes et de l'appui aux politiques publiques
DRH	Direction des ressources humaines
DSI	Direction des systèmes d'information
E	Personnel ouvrier affilié de grade E (E, E+4%, E+8%)
ENSG	École nationale des sciences géographiques
ETP	Equivalent temps plein
ETPT	Equivalent temps plein travaillé
ETPF	Equivalent temps plein financier
FEP	Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle pour la fonction publique
G	Géomètre
GP	Géomètre principal
IAE	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement
ICPEF	Ingénieur en chef des ponts, des eaux et forêts
IDTGCE* de l'État	Ingénieur divisionnaire des travaux géographiques et cartographiques
IFN	Inventaire forestier national
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IGPEF	Ingénieur général des ponts, des eaux et forêts
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et forêts

IR	Indemnité de résidence
IS	Indemnité spéciale
ISGN*	Ingénieurs des sciences géographiques et du numérique
ISS	Indemnité spécifique de service
ITGCE*	Ingénieurs des Travaux de Géographie et de Cartographie de l'État
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'État
LFI	Loi de finances
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
MASA	Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
MAD	Mise à disposition
MTE	Ministère de la Transition écologique
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
OS	Organisation syndicale
P	Personnel ouvrier affilié de grade P (de P1 à P3bis)
PAS	Prélèvement à la source
PNA	Position normale d'activité
PSR	Prime de service et de rendement
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel
RPG	Registre parcellaire graphique
RIN	Règlement intérieur national
SACDD	Secrétaire administratif et de contrôle du développement durable
SFT	Supplément familial de traitement
SG	Secrétariat général
SIC	Systèmes d'information et de communication
SMIC	Salaire minimum de croissance
TAD	Travailleur à domicile
TSMA	Technicien supérieur du ministère chargé de l'agriculture
VAE	Validation des acquis de l'expérience

** la désignation du corps des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat (ITGCE) a été remplacée par ingénieurs des sciences géographiques et du numérique (ISGN) par le décret n°2024-462 du 22 mai 2024*

11.3. Annexe 3 : Table des illustrations

Figure 1 – Pyramide des âges de l'effectif IGN sur emploi permanent en fonction au 31/12/2023 (indicateur BDS 007)	10
Figure 2 - Pyramide des âges de l'effectif des géomètres de l'IGN en fonction au 31/12/2023 (indicateur BDS 007)	11
Figure 3 - Pyramide des âges de l'effectif des ITGCE de l'IGN en fonction au 31/12/2023 (indicateur BDS 007)	11
Figure 4 - Pyramide des âges de l'effectif des Ouvriers d'Etat de l'IGN en fonction au 31/12/2023 (indicateur BDS 007)	12
Figure 5 - Effectifs en ETP au 31/12 en 2021, 2022 et 2023 par catégorie des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)	13
Figure 6 - Répartition des effectifs en ETP au 31/12 par catégorie de 2020 à 2021 des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)	14
Figure 7 - Effectifs en ETP au 31/12 en 2021, 2022 et 2023 par statut des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)	16
Figure 8 - Effectifs en ETP au 31/12 en 2021, 2022 et 2023 par statut des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)	17
Figure 9 - Effectifs en ETP au 31/12/2021 par statut et catégorie des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)	18
Figure 10 - Effectifs en ETP au 31/12/2022 par statut et catégorie des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)	18
Figure 11 - Effectifs en ETP au 31/12/2023 par statut et catégorie des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)	18
Figure 12 - Effectifs en ETP au 31/12 en 2021, 2022 et 2023 par sexe des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)	20
Figure 13 – Part des femmes en fonction (en ETP) au 31/12 en 2021, 2022 et 2023 par statut à l'IGN, hors emplois non-permanents	20
Figure 14 – Evolution du nombre d'agents ayant une autorisation permanente de télétravail (BDS 147)	76
Figure 15 – Evolution de la part des femmes et des hommes ayant une autorisation de télétravail (BDS 147)	77
Figure 16 – Evolution de la répartition des autorisations de télétravail par modalité	78
Figure 17 – Evolution du nombre moyen de jours de télétravail par semaine	79
Figure 18 – Evolution du nombre de jours de congés de maladie ordinaire entre 2019 et 2023 (BDS 169)	87
Figure 19 – Evolution femmes / homme des effectifs de l'IGN	104
Figure 20 – proportion de femmes dans les effectifs de l'IGN	104
Figure 21 – répartition femmes / hommes des effectifs de l'IGN selon les statuts	105

11.4. Annexe 4 : Table des tableaux

Tableau 1 – Plafonds d'autorisation d'emploi en ETPT de 2021 à 2023 (indicateur BDS 001)	8
Tableau 2 – Plafond d'autorisation d'emplois en ETP et Schéma d'emploi en ETP pour les années 2021 à 2023	9
Tableau 3 - Effectifs en personnes physiques et en ETP au 31/12 de 2021 à 2023 par catégorie des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateurs BDS 004 & 004bis)	13
Tableau 4 - Effectifs en en ETP au 31/12 de 2021 à 2023 par catégorie et sexe des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)	15
Tableau 5 - Effectifs en personnes physiques et en ETP au 31/12 de 2021 à 2023 par statut des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateurs BDS 004 & 004bis)	16
Tableau 6 - Effectifs en ETP au 31/12 de 2021 à 2023 par statut et sexe des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents (indicateur BDS 004bis)	17
Tableau 7 - Effectifs en ETP au 31/12 de 2021 à 2023 par sous-famille métier et sexe des agents en fonction à l'IGN, hors emplois non-permanents	21
Tableau 8 – Effectif physique en mise à disposition entrante et sortante de 2021 à 2023, par sexe	22
Tableau 9 – nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en fonction au 31 décembre (BDS 004)	23
Tableau 10 – Nombre de fonctionnaires recrutés (BDS 009)	28
Tableau 11 – Nombre de fonctionnaires recrutés par voie de recrutement en 2021 (BDS 009)	28
Tableau 12 – Nombre de fonctionnaires recrutés par voie de recrutement en 2022 (BDS 009)	28
Tableau 13 – Nombre de fonctionnaires recrutés par voie de recrutement en 2023 (BDS 009)	28
Tableau 14 – Nombre de recrutements à l'IGN par statut et par genre en 2021	29
Tableau 15 – Nombre de recrutements à l'IGN par statut et par genre en 2022	29
Tableau 16 – Nombre de recrutements à l'IGN par statut et par genre en 2023	29
Tableau 17 – Nombre de recrutements à l'IGN par catégorie et par genre en 2021	29
Tableau 18 – Nombre de recrutements à l'IGN par catégorie et par genre en 2022	30
Tableau 19 – Nombre de recrutements à l'IGN par catégorie et par genre en 2023	30
Tableau 20 – Nombre de recrutements à l'IGN par statut entre 2021 et 2023	30
Tableau 21 – Nombre de recrutements sur emplois permanents à l'IGN par catégorie entre 2021 et 2023	30
Tableau 22 – Nombre de recrutements de compétences nouvelles par domaine entre 2021 et 2023	31
Tableau 23 – Nombre de postes publiés et de candidatures reçues	33
Tableau 24 – Evolution du nombre de promotions dans le corps des ITGCE	38
Tableau 25 – Evolution du nombre d'ingénieur hors-classe des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat	38
Tableau 26 – Evolution du nombre d'avancements au grade de géomètre principal (GP)	39
Tableau 27 – Evolution du nombre d'avancements ouvriers à la catégorie AT-CM	40
Tableau 28 – Evolution du nombre d'avancements ouvriers à la catégorie E+15	40
Tableau 29 – Evolution du nombre d'agents formés entre 2021 et 2023	42
Tableau 30 – Evolution du nombre de jours de formation entre 2021 et 2023	43
Tableau 31 – Evolution du nombre d'agents formés entre 2021 et 2023	44
Tableau 32 – Evolution des dépenses de formation continue entre 2021 et 2023	44
Tableau 33 – Répartition de la rémunération brute totale versée par Direction	50
Tableau 34 – Répartition de la rémunération brute totale versée par Site	50
Tableau 35 – Répartition de la rémunération brute totale versée par Genre	50
Tableau 36 – Total rémunération brute principale moyenne + primes et indemnités brutes moyennes par ETPF en 2023 des Fonctionnaires sur emploi permanent de l'IGN par catégorie et par genre	54
Tableau 37 – Total rémunération brute principale moyenne, primes et indemnités brutes moyennes par ETPF en 2023 des Ouvriers de l'Etat sur emploi permanent de l'IGN par catégorie et par genre	54

Tableau 38 – Total rémunération brute principale moyenne, primes et indemnités brutes moyennes par ETPF en 2023 des Contractuels sur emploi permanent de l'IGN par catégorie et par genre	55
Tableau 39 – Evolution de la rémunération brute principale moyenne, primes et indemnités brutes moyennes par ETPF entre 2021 et 2023 des agents sur emploi permanent (hors élèves et stagiaires) de l'IGN par statut et genre	56
Tableau 40 – Evolution de la rémunération brute principale moyenne, primes et indemnités brutes moyennes par ETPF entre 2021 et 2023 des agents sur emploi permanent (hors élèves et stagiaires) de l'IGN par catégorie et genre	56
Tableau 41 - Rémunération nette moyenne avant prélèvement de l'impôt sur le revenu en 2023 des Contractuels sur emploi permanent de l'IGN par catégorie et par genre	58
Tableau 42 - Rémunération nette moyenne avant prélèvement de l'impôt sur le revenu en 2023 des agents sur emploi permanent de l'IGN par genre	58
Tableau 43 - Evolution de la rémunération nette moyenne avant prélèvement de l'impôt sur le revenu par ETPF entre 2021 et 2023 des agents sur emploi permanent (hors élèves et stagiaires) de l'IGN par statut et par genre	59
Tableau 44 - Evolution de la rémunération nette moyenne avant prélèvement de l'impôt sur le revenu par ETPF entre 2021 et 2023 des agents sur emploi permanent (hors élèves et stagiaires) de l'IGN par catégorie et par genre	59
Tableau 45 - Moyenne des montants bruts redressés au titre de l'IFSE aux agents de l'IGN entre 2021 et 2023 par corps et par genre	63
Tableau 46 - Moyenne des montants annuels bruts versés au titre du CIA aux agents de l'IGN entre 2021 et 2023 par corps et par genre	64
Tableau 47 - Evolution de la revalorisation triennale brute des contractuels CDI entre 2021 et 2023	65
Tableau 48 - Part des effectifs ayant une autorisation de télétravail par catégorie (BDS 147)	78
Tableau 49 – évolution du nombre moyen de jours de télétravail exercés par semaine (BDS 147)	79
Tableau 50 – évolution du nombre d'agent ayant exercé du télétravail dans le cadre d'un aménagement de poste (BDS 147).	80
Tableau 51 - part des effectifs ayant une autorisation de télétravail exceptionnelle et nombre de jours télétravaillés (BDS 149)	81
Tableau 52 – Nombre d'agents concernés par les écrêtages et nombre d'heures écrêtées en 2021 (BDS 150)	82
Tableau 53 – Nombre d'agents concernés par les écrêtages et nombre d'heures écrêtées en 2022 (BDS 150)	82
Tableau 54 – Nombre d'agents concernés par les écrêtages et nombre d'heures écrêtées en 2023 (BDS 150)	83
Tableau 55 – Nombre d'agents disposant d'un CET au 31 décembre par sexe et catégorie (BDS 159)	84
Tableau 56 – Nombre d'agents ayant alimenté leur CET de 2021 à 2023 (BDS 159)	84
Tableau 57 – Nombre de jours déposés sur le CET de 2021 à 2023 (BDS 161)	85
Tableau 58 – Nombre de jours de CET consommés par type d'utilisation de 2021 à 2023 (BDS 162)	86
Tableau 59 – Nombre de jours stockés sur le CET au 31/12 par sexe et catégories de 2021 à 2023 (BDS 161)	86
Tableau 60 – Nombre de jours d'arrêt maladie de 2021 à 2023 (BDS 169)	87
Tableau 61 – Nombre d'agents ayant eu des arrêts de travail de 2021 à 2023 (BDS 168)	88
Tableau 62 – Nombre moyen de jours d'arrêt par agent de 2021 à 2023	88
Tableau 63 – Nombre d'arrêts de travail de 2021 à 2023	88
Tableau 64 – Durée moyenne des arrêts de 2021 à 2023	89
Tableau 65 – Participation aux élections des représentants au comité social d'administration de l'IGN	98
Tableau 66 – Participation aux élections des représentants de la commission consultative paritaire des contractuels	98
Tableau 67 – Participation aux élections des représentants de la commission paritaire ouvrière	99

Tableau 68 - Nombre de titulaires par organisation syndicale dans les instances sociales de l'IGN avant les élections de 2022 (BDS 176)	99
Tableau 69 - Nombre de titulaires par organisation syndicale dans les instances sociales de l'IGN après les élections de 2022 (BDS 176)	99
Tableau 70 - Nombre de réunions des instances	101
Tableau 71 - Evolution du nombre et proportion de recrutements féminins entre 2021 et 2023 (BDS 009 et BDS 013)	106
Tableau 72 - Evolution de la composition des jurys entre 2021 et 2023 (BDS 011)	106
Tableau 73 - Evolution des écarts relatifs au temps partiel entre 2021 et 2023 (BDS 153)	106
Tableau 74 - Nombre de jours de congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant (BDS 164)	106
Tableau 75 - Ecart de rémunération entre femmes et hommes en 2023 (BDS 164)	107
Tableau 76 - Index Égalité professionnelle de l'IGN - 2023 (site Internet de l'IGN)	107
Tableau 77 - Recours au temps partiel thérapeutique (BDS 111)	108
Tableau 78 - Evolution du nombre et de la durée moyenne des congés paternités (BDS 163 et BDS 164)	108