

[www.cnrs.fr](http://www.cnrs.fr)

# Bilan social et parité 2014

Cette brochure est éditée par l'Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique (Direction des ressources humaines / Direction générale déléguée aux ressources) et la Mission pour la place des femmes du CNRS.

Direction de la publication : Alain Fuchs

Direction de la rédaction : Pierre Cural et Anne Pépin

Comité éditorial : Florence Bouyer – Solenne Deveaux – Isabelle Longin

Comité de rédaction : Carine Constans – Stéphanie Cousin – Maria-Teresa Pontois

Auteurs : la Direction des ressources humaines, la Mission pour la place des femmes, la Coordination nationale de médecine de prévention, la Coordination nationale de prévention et de sécurité, le médiateur du CNRS.

Contact : [carine.constans@cnrs.fr](mailto:carine.constans@cnrs.fr)

Retrouvez le *Bilan social et parité* du CNRS en ligne à l'adresse : <http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/>

Les contenus sont consultables de manière interactive.

L'ensemble des données (tableaux et représentations graphiques) est téléchargeable au format xls. Les pictogrammes permettent d'accéder à des séries longues, pluriannuelles.



## ÉDITORIAL



L'édition de ce premier *Bilan social et parité* marque un changement important et traduit une vraie volonté politique.

Ces six dernières années, un rapport des situations comparées des femmes et des hommes au CNRS – le livret intitulé *La parité dans les métiers du CNRS* – a accompagné systématiquement notre *Bilan social*.

Les éditions 2013 du *Livret Parité* et du *Bilan social* comportaient déjà une série de nouveaux indicateurs déclinés par genre, rendus obligatoires par un arrêté ministériel qui faisait suite à la signature, en mars 2013, d'un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cette année, le CNRS choisit d'aller encore plus loin dans son engagement envers l'égalité professionnelle en fusionnant ces deux publications en un seul *Bilan social et parité*, aux données entièrement sexuées.

Fruit d'une collaboration étroite entre la Direction des ressources humaines, notamment son Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique, et la Mission pour la place des femmes au CNRS, cette refonte constitue une innovation notable. L'enrichissement réciproque qui en résulte, apporte un éclairage approfondi sur la politique RH de l'établissement et permet de mieux mesurer nos progrès dans la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que notre organisme a adopté en 2014.

Je souhaite que ce nouveau *Bilan social et parité* du CNRS, précieux instrument du dialogue social, puisse connaître une très large diffusion, et que chacune et chacun au sein de notre établissement puisse se l'approprier pour mieux mesurer les progrès accomplis et comprendre le chemin qui est le nôtre.

Alain FUCHS  
Président du CNRS

A handwritten signature in black ink, consisting of the initials 'A. F.' followed by a stylized, flowing line that extends to the right.



## AVANT-PROPOS

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013, et la circulaire d'application, l'arrêté et le décret qui ont suivi<sup>1</sup>, définissent un socle commun d'indicateurs sexués à inclure dans le rapport de situation comparée femmes-hommes que tous les employeurs publics sont dorénavant tenus de produire annuellement dans le cadre de leur bilan social.

Ce nouveau *Bilan social et parité* a été conçu à cet effet. Fusion du *Bilan social* et du livret *La parité dans les métiers du CNRS*, il dépasse les objectifs fixés par la réglementation en choisissant de systématiquement décliner par sexe toutes les données qui peuvent l'être. Il dresse ainsi un état des lieux statistique approfondi des situations comparées des femmes et des hommes au CNRS, selon les catégories professionnelles, corps et/ou grades, instituts, branches d'activité professionnelle ou sections de rattachement, en éclairant les aspects essentiels de la carrière (recrutement, promotion, mobilité, départ à la retraite, distinction, rémunération, quotité de travail, formation, etc.), l'accès aux responsabilités et la composition des instances nationales.

Cette édition 2014 voit donc son sommaire considérablement remanié, avec six grandes parties : « Conditions générales d'emploi », « Rémunérations », « Formation permanente », « Conditions de travail », « Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps » et « Statuts et évolutions réglementaires ».

L'intégralité des données contenues dans les tableaux et les graphiques de ce document continue, par ailleurs, d'être consultable et téléchargeable sur le site web dédié (<http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/>) où sont également disponibles des tableaux présentant les évolutions de certains indicateurs sexués sur plusieurs années.

<sup>1</sup> Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ; Arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu à l'article 37 du décret n. 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État ; Décret n. 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Voir [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

Comme dans la très grande majorité des organisations, qu'elles soient publiques ou privées, on constate au CNRS des différences entre les situations professionnelles des femmes et des hommes. Ces disparités s'expliquent par plusieurs types de facteurs – démographiques, historiques, socio-culturels – liés les uns aux autres et produisant un effet cumulatif.

De nombreuses études ont mis en évidence le poids des stéréotypes sociaux de genre, le rôle de la culture institutionnelle et les facteurs organisationnels dans la production de ces inégalités. Certaines règles, procédures, pratiques quotidiennes, et certains critères d'évaluation, formellement neutres et égalitaires, s'avèrent dans les faits défavorables aux femmes.

À travers ce *Bilan social et parité*, le CNRS se fixe quatre objectifs : prendre la mesure du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qu'il a adopté en 2014 ; apporter des éléments de réflexion pour l'élaboration de sa politique globale de gestion des ressources humaines ; fournir un instrument précieux au dialogue social ; informer ses personnels et le public.

Parmi les faits saillants de cette édition 2014 :

- Au 31 décembre 2014, la part des personnels permanents représente 76 % des effectifs du CNRS (24 747 personnes sur 32 544), une proportion sensiblement supérieure à celle constatée globalement dans l'enseignement supérieur. La part des femmes parmi les personnels permanents (42,8 %) est presque équivalente à celle parmi les personnels contractuels (42,9 %) et en très légère augmentation.

C'est chez les chercheuses que la progression est la plus marquée (33,3 % parmi les permanents contre 32,9 % en 2013, et 37,5 % parmi les contractuels contre 36,5 % en 2013).

- L'âge moyen des personnels chercheurs, de 47 ans et 4 mois en 2014, continue de progresser lentement. L'écart d'âge moyen entre femmes et hommes varie sensiblement selon les corps et les grades. Il est maximal en CR1 (1 an et 5 mois) et reste élevé en DR2 (1 an), signe d'un accès différencié aux corps des DR. Parmi les ingénieurs et techniciens, l'âge moyen a augmenté plus nettement depuis le début de la décennie : de 44 ans et 7 mois en 2010, il a enregistré une hausse de 10 mois, pour atteindre 45 ans et 5 mois aujourd'hui. L'écart d'âge moyen entre femmes et hommes varie également selon les corps et les grades. Il est particulièrement marqué au grade d'IR1 A+ (1 an et 5 mois) et IR2 A (1 an et 6 mois).

- On enregistre une hausse significative de la part globale des femmes dans les 287 recrutements de personnels chercheurs permanents (35,2 % par rapport à 30,4 % en 2013). Avec 527 avancements prononcés lors de la campagne 2014, le volume est stable par rapport à 2013 (537) et la part de femmes (30,9 %) est globalement en augmentation par rapport à 2012 (30 %) et 2013 (28 %), malgré une part de femmes parmi les candidatures un peu inférieure, comme en 2013, à celle parmi les promouvables pour tous les grades.

- Sur les 260 personnels ingénieurs et techniciens recrutés par concours externes, 73 % l'ont été en tant qu'ingénieurs. La proportion de femmes parmi ces ingénieurs recrutés en 2014 a toutefois baissé par rapport à 2013 mais reste en augmentation par rapport aux années précédentes.

L'augmentation du volume de la campagne (260 lauréats contre 202 l'an passé) a surtout profité aux T, puisque 68 personnels du corps des T et des ATR ont été recrutés (dont 75 % de femmes), contre 35 l'an passé (dont 69 % de femmes). 1 038 ingénieurs et techniciens ont été promus, soit par voie d'avancement après avis des commissions administratives paritaires (CAP), soit par concours interne. La proportion de femmes parmi les promus IT (54,3 %) est globalement en augmentation par rapport à 2013 (53,3 %), de façon plus marquée pour les concours internes (57,7 % contre 53,3 % en 2013) que pour les avancements en CAP (53,8 % contre 53,5 % en 2013). On note toutefois que, toutes BAP et grades confondus, la part de femmes parmi les promus est légèrement inférieure à celle parmi les promouvables et parmi les proposés, pour les promotions de corps au choix comme pour les promotions de grade au choix.

- Au 31 décembre 2014, la part de femmes parmi les directeurs adjoints scientifiques des instituts est en nette augmentation (32,3 % par rapport à 25,9 % en 2013 et 20,0 % en 2012) et la proportion de femmes parmi les représentants du CNRS en région a encore progressé par rapport à 2013 (42,1 % contre 38,6 % en 2013 et 26,3 % en 2012).

- En ce qui concerne les distinctions, si l'on atteint une quasi-parité (47 %) parmi les médailles d'argent, la part de femmes parmi les médailles de bronze est de 30 %, soit nettement inférieure à la part de femmes parmi les chargés de recherche (37,5 %). À l'inverse, la part des femmes parmi les lauréats du cristal du CNRS atteint 50,0 % et dépasse cette année la proportion de femmes parmi les personnels ingénieurs permanents (44,8 %). Fait remarquable, trois des quatre médailles de l'innovation de 2014 ont été décernées à des femmes.

## SOMMAIRE GÉNÉRAL

Éditorial .....	1	1.3.3 Sorties .....	83
Avant-propos .....	3	1.4 Promotions.....	90
<b>1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI .....</b>	<b>9</b>	1.4.1 Chercheur-e-s .....	90
1.1 Effectifs.....	11	1.4.2 Ingénieur-e-s et technicien-ne-s .....	96
1.1.1 Types de personnels.....	11	1.5 Accès aux responsabilités et distinctions .....	101
1.1.2 Âges.....	18	1.5.1 Gouvernance et direction .....	101
1.1.3 Nationalités.....	25	1.5.2 Accompagnement et suivi des cadres supérieurs .....	101
1.1.4 Grades, corps, catégories fonction publique (CFP) .....	30	1.5.3 Le comité national.....	103
1.1.5 Diplômes, métiers, disciplines .....	31	1.5.4 Médailles, éméritats et cristal .....	104
1.1.6 Régions .....	50	<b>2. RÉMUNÉRATIONS .....</b>	<b>105</b>
1.1.7 Instituts et laboratoires .....	52	2.1 Masse salariale et plafond d'emploi .....	107
1.2 Mobilités internes .....	61	2.2 Dépenses de personnel.....	107
1.2.1 Mobilités structurelle, catégorielle, statutaire et géographique .....	61	2.2.1 Masse salariale .....	107
1.2.2 Nouveaux emplois offerts à la mobilité interne (NOEMI) .....	65	2.2.2 Pension civile annuelle brute moyenne .....	107
1.3 Entrées et sorties.....	66	2.3 Traitements et régimes indemnitaires.....	108
1.3.1 Flux d'ensemble .....	66	2.3.1 Grilles indiciaires .....	108
1.3.2 Entrées .....	67	2.3.2 Rémunérations nettes mensuelles, toutes primes et indemnités comprises.....	109

2.3.3 Rémunérations brutes mensuelles, toutes primes et indemnités comprises.....	111	4.2.2 Bilan quantitatif .....	143
2.3.4 Primes et indemnités.....	113	4.3 La politique handicap .....	144
<b>3. FORMATION PERMANENTE.....</b>	<b>125</b>	4.3.1 Le 2 <sup>e</sup> plan triennal handicap.....	144
3.1 Les faits marquants .....	127	4.3.2 Les acteurs/trices du handicap .....	144
3.2 Bilan quantitatif .....	127	4.3.3 L'application du plan d'action .....	144
3.3 Taux d'accès à la formation des agents statutaires CNRS ...	128	4.3.4 L'accompagnement des personnes en situation de handicap.....	145
3.4 Les principaux domaines de formation .....	129	4.3.5 La sensibilisation des acteurs/trices .....	147
3.5 Coûts de la formation.....	129	4.3.6 La communication.....	147
<b>4. CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>131</b>	4.4 La politique sociale .....	148
4.1 Santé, sécurité et risques professionnels.....	133	4.4.1 Les faits marquants .....	148
4.1.1 Médecine de prévention.....	133	4.4.2 Le bilan des axes de la politique sociale.....	149
4.1.2 Prévention et sécurité.....	134	4.4.3 Le partenariat avec le CAES .....	151
4.1.3 Gestion de la protection sociale .....	138	4.4.4 Le bilan des secteurs de dépense de la politique sociale ....	151
4.1.4 Congés liés à la santé .....	142	4.5 Relations professionnelles .....	152
4.1.5 Prévention des risques psychosociaux (RPS) .....	142	4.5.1 Représentation syndicale .....	152
4.2 Activités de médiation .....	143	4.5.2 Représentation du personnel dans les instances du CNRS ..	152
4.2.1 Les activités du médiateur .....	143	4.5.3 Exercice du droit syndical.....	154

## 5. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, CONGÉS ET COMPTES ÉPARGNE-TEMPS ..... 157

5.1 Temps de travail ..... 159

5.2 Congés et absences ..... 160

5.3 Comptes épargne-temps (CET) ..... 160

5.3.1 Personnels permanents ..... 160

5.3.2 Personnels contractuels ..... 161

## 6. STATUTS ET ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES ..... 163

6.1 Évolutions législatives et statutaires ..... 165

6.1.1 Évolutions statutaires relatives à la carrière des fonctionnaires de catégories B et C à compter du 1<sup>er</sup> février 2014 ..... 165

6.1.2 Évolutions statutaires relatives à la carrière des fonctionnaires de catégorie C à compter du 16 novembre 2014 ..... 165

6.1.3 Modifications réglementaires relatives aux agents contractuels ..... 166

6.1.4 Modifications relatives à l'accueil des étudiants en stage .... 166

6.2 Évolutions des rémunérations et retraites ..... 167

6.2.1 Rémunérations ..... 167

6.2.2 Primes et indemnités ..... 168

6.2.3 Cotisations ..... 168

6.2.4 Retraites ..... 169

## 7. ANNEXES ..... 170

1. Délégations régionales ..... 170

2. Sections du comité national de la recherche scientifique (mandat 2012 - 2016) ..... 171

3. Reclassement des administratifs / contractuels de statuts antérieurs / titulaires de physique nucléaire ..... 172

4. Liste des abréviations ..... 172

## INDEX DES TABLEAUX ..... 175

## INDEX DES FIGURES ..... 178





# 1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

© CNRS Photothèque - FRESILLON Cyril

Collège de France

Gérard Berry, informaticien, médaille d'or 2014 du CNRS, avec Julia Blondeau, doctorante à l'Ircam. Il occupe depuis 2012 la première chaire dans le domaine informatique au Collège de France. Ses travaux de recherche ont contribué au développement du langage Esterel, permettant d'exprimer la synchronisation temporelle de tâches et de prouver leur bon déroulement. Récemment, il a développé le langage HipHop pour orchestrer les comportements des différents objets connectés (ordinateurs, téléphones...) et leur communication. Diplômé de l'École polytechnique, Gérard Berry fut chercheur à l'École des mines de Paris et à Inria de 1970 à 2000, puis directeur scientifique de la société Esterel Technologies de 2001 à 2009. Il a reçu de nombreuses récompenses et distinctions au cours de sa carrière, notamment la Légion d'honneur en 2012.

## 1.1 – Effectifs

### 1.1.1 • Types de personnels

37 964 agents, permanents ou contractuels, rémunérés par le CNRS, ont exercé leur activité dans les laboratoires, les instituts, les délégations régionales, ou encore au siège de l'organisme au cours de l'année 2014. Parmi eux, 32 544 étaient présents au 31 décembre 2014. À ces agents correspond un volume de 31 873,2 équivalents temps plein travaillé (ETPT) sur l'année, répartis entre les 10 instituts du CNRS et les ressources communes (RC) qui rassemblent les services des délégations régionales et du siège (hors personnels des instituts) : 24 265,9 ETPT de personnels permanents (fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires et contractuels ancien statut, hors fonctionnaires accueillis en détachement sur contrat) et 7 607,3 ETPT de contractuels de droit public (1 187,9 sur subvention d'État – SE – ; 6 419,4 sur ressources propres – RP, voir tabl. 11).

Au 31 décembre 2014, la part des personnels permanents représente 76 % des effectifs (24 747 sur 32 544), une proportion en légère augmentation par rapport à 2010 (75,3 %), et sensiblement supérieure à celle constatée globalement dans l'enseignement supérieur. La part des femmes parmi les personnels permanents (42,8 %) est presque équivalente à celle parmi les personnels contractuels (42,9 %) et en très légère augmentation par rapport à 2013 (42,6 %). C'est chez les chercheuses que la progression est la plus marquée (34,5 % par rapport à 33,6 %, soit 33,3 % parmi les personnels permanents contre 32,9 % en 2013, et 37,5 % parmi les contractuels contre 36,5 % en 2013).

**Tabl. 1 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par unité de décompte (PPP : personne physique payée au 31/12/2014 ; ETP : équivalent temps plein au 31/12/2014 – somme des quotités travaillées ; ETPT : équivalent temps plein travaillé sur l'année 2014 – calculé à partir du temps de présence sur l'année et de la quotité travaillée : 1 ETPT = 1 agent présent 12 mois dans l'année à quotité 100 %)**

POPULATION / UNITÉ DE DÉCOMPTÉ		PERMANENTS			CONTRACTUELS CDD			CONTRACTUELS CDI			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Chercheurs	PPP au 31/12	7 413	3 703	11 116	2 727	1 640	4 367	20	13	33	10 160	5 356	15 516	34,5 %
	ETP au 31/12	7 402,7	3 662,5	11 065,2	2 718,9	1 630,7	4 349,6	19,7	12,2	31,9	10 141,3	5 305,4	15 446,7	34,3 %
	PPP sur l'année	7 710	3 795	11 505	3 981	2 303	6 284	20	13	33	11 711	6 111	17 822	34,3 %
	ETPT sur l'année	7 413,8	3 633,9	11 047,7	2 737,8	1 624,3	4 362,1	18,7	11,8	30,5	10 170,3	5 270,1	15 440,3	34,1 %
Ingénieurs	PPP au 31/12	5 355	4 343	9 698	1 216	1 108	2 324	14	23	37	6 585	5 474	12 059	45,4 %
	ETP au 31/12	5 321,6	4 156,5	9 478,1	1 199,3	1 067,3	2 266,6	14,0	22,3	36,3	6 534,9	5 246,1	11 781,0	44,5 %
	PPP sur l'année	5 552	4 538	10 090	2 046	1 865	3 911	16	27	43	7 614	6 430	14 044	45,8 %
	ETPT sur l'année	5 302,8	4 116,7	9 419,5	1 083,0	1 020,8	2 103,8	13,5	23,6	37,1	6 399,3	5 161,1	11 560,3	44,6 %
Techniciens	PPP au 31/12	1 381	2 552	3 933	100	194	294		12	12	1 481	2 758	4 239	65,1 %
	ETP au 31/12	1 364,5	2 427,3	3 791,8	94,6	182,2	276,7		11,1	11,1	1 459,1	2 620,6	4 079,6	64,2 %
	PPP sur l'année	1 432	2 638	4 070	221	373	594		12	12	1 653	3 023	4 676	64,6 %
	ETPT sur l'année	1 368,1	2 430,6	3 798,7	94,9	170,9	265,8		10,9	10,9	1 463,0	2 612,4	4 075,4	64,1 %
IT non renseignés	PPP au 31/12				322	357	679	22	29	51	344	386	730	52,9 %
	ETP au 31/12				319,7	348,9	668,6	20,9	24,6	45,4	340,6	373,4	714,0	52,3 %
	PPP sur l'année				672	697	1 369	22	31	53	694	728	1 422	51,2 %
	ETPT sur l'année				370,6	382,9	753,5	19,5	24,2	43,7	390,1	407,0	797,1	51,1 %
Total IT	PPP au 31/12	6 736	6 895	13 631	1 638	1 659	3 297	36	64	100	8 410	8 618	17 028	50,6 %
	ETP au 31/12	6 686,1	6 583,8	13 269,9	1 613,6	1 598,3	3 211,9	34,9	58,0	92,8	8 334,5	8 240,1	16 574,6	49,7 %
	PPP sur l'année	6 984	7 176	14 160	2 939	2 935	5 874	38	70	108	9 961	10 181	20 142	50,5 %
	ETPT sur l'année	6 670,9	6 547,3	13 218,2	1 548,5	1 574,6	3 123,0	33,0	58,7	91,7	8 252,4	8 180,5	16 432,9	49,8 %
TOTAL	PPP AU 31/12	14 149	10 598	24 747	4 365	3 299	7 664	56	77	133	18 570	13 974	32 544	42,9 %
	ETP AU 31/12	14 088,8	10 246,3	24 335,1	4 332,5	3 229,0	7 561,5	54,6	70,2	124,7	18 475,8	13 545,5	32 021,3	42,3 %
	PPP SUR L'ANNÉE	14 694	10 971	25 665	6 920	5 238	12 158	58	83	141	21 672	16 292	37 964	42,9 %
	ETPT SUR L'ANNÉE	14 084,7	10 181,2	24 265,9	4 286,2	3 198,9	7 485,1	51,7	70,5	122,2	18 422,6	13 450,6	31 873,2	42,2 %

Tabl. 2 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2014 (total hommes et femmes) (*P* : permanent ; *C* : contractuel ; *CH C* comprend les doctorants et les contractuels « pratique de la recherche » ; *RC* comprend les services du siège et des délégations régionales, hors personnels des instituts)

DÉLÉGATION	P/C	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL		
		CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total
Île-de-France :	P	903	670	458	358	163	165	1 070	718	221	147	264	195	186	78	567	436	219	550	328	514	46	1 050	4 425	4 881	9 306
	C	271	226	211	36	72	65	133	190	86	26	120	67	38	10	308	62	101	52	141	162	1	231	1 482	1 127	2 609
- Paris A	P	140	84	53	25	17	11	641	347	42	6	32	19	16	5	10	7					6	81	957	585	1 542
	C	28	23	15	5	6	6	58	97	16	1	27	6	1	1	5	1					1	34	157	174	331
- Paris B	P	273	213	176	114	23	29	104	77	67	26	59	19	88	36	193	103	56	88	75	55	5	91	1 119	851	1 970
	C	113	71	69	10	8	5	37	17	12	2	11	9	29	8	85	17	24	18	35	13		11	423	181	604
- Est	P	227	109	69	46	84	62	106	80	19	8	15	23	12	9			1	50	65	3	70	585	473	1 058	
	C	19	31	26	4	34	20	12	23	11		11	10						4	16		15	117	119	236	
- Sud	P	187	218	112	138	25	28			62	84	64	54	24	16	204	175	133	389	52	89	1	159	864	1 350	2 214
	C	90	94	83	12	10	12			40	21	18	9	3		135	20	63	26	31	43		17	473	254	727
- Ouest et Nord	P	69	22	38	22	8	10	173	154	25	17	84	63	39	8	156	134	28	43	133	263	2	179	755	915	1 670
	C	19	3	18	3	1	6	21	45	6	1	49	27	5		82	22	14	2	69	80		36	284	225	509
- Paris Michel-Ange	P	7	24	10	13	6	25	46	60	6	6	10	17	7	4	4	17	2	29	18	42	29	470	145	707	852
	C	2	4		2	13	16	5	8	1	1	4	6		1	1	2		6	2	10		118	28	174	202
Centre-Est	P	23	28	63	82	19	22	26	66	20	22	80	90	9	12	28	28			36	69	2	285	306	704	1 010
	C	4	14	22	18	3	4	5	40	16	5	57	33			18	4			22	16		59	147	193	340
Rhône Auvergne	P	206	159	123	154	55	53	111	145	24	14	115	101	34	11	82	34	49	179	48	58	3	88	850	996	1 846
	C	93	50	79	25	17	22	25	32	4	4	52	26	5	1	28	4	24	32	12	11		31	339	238	577
Centre Limousin Poitou-Charentes	P	30	88	71	119	36	57	30	64			78	80	7	4	5	8			19	65		57	276	542	818
	C	12	20	59	22	25	29		12			51	19	2	1	4				21	22		11	174	136	310
Alsace	P	183	217	136	139	4	4	26	23			18	26	13	8	39	45	55	133	32	59	1	87	507	741	1 248
	C	88	47	66	28	5	4	6	2			5	4		1	44	3	23	26	15	10		12	252	137	389
Alpes	P	99	64	106	82	22	17	24	39	74	62	76	66	25	25	183	200	67	159	88	92	2	99	766	905	1 671
	C	42	34	43	11	11	18	3	6	27	12	20	24	1	5	104	26	37	9	29	47		18	317	210	527
Provence et Corse	P	280	280	32	26	43	38	138	153	4	8	108	87	26	18	69	61	27	68	75	142	3	114	805	995	1 800
	C	79	61	10	3	12	15	21	36	3	3	33	20	6	2	39	10	10	6	27	53		15	240	224	464
Languedoc-Roussillon	P	259	198	107	94	141	113	31	34	35	24	31	58	5	2	38	32	13	12	41	73	3	85	704	725	1 429
	C	120	137	37	25	38	40		5	15	24	27	19	1		13		6	2	17	23		17	274	292	566
Midi-Pyrénées	P	206	202	108	98	68	50	44	38	113	108	76	64	15	11	75	65			124	169	3	179	832	984	1 816
	C	58	80	46	14	32	38	12	9	70	66	19	4	2		48	11			57	90		20	344	332	676
Aquitaine	P	134	104	146	153	19	11	55	53	21	11	23	34	13	10	28	30	23	38	30	33	1	60	493	537	1 030
	C	42	27	108	30	2	1	5	4	2	1	17	5		1	23	6	9	4	3	5		6	211	90	301
Bretagne et Pays de la Loire	P	82	81	115	89	74	93	24	35	34	30	37	37	22	17	21	18	18	48	52	105	2	61	481	614	1 095
	C	29	23	46	14	24	37	1	6	8	20	21	8			12	2	15	1	14	19		9	170	139	309
Nord Pas-de-Calais et Picardie	P	61	70	41	41	2	4	47	37	17	28	60	59	10	7	12	13			12	24	1	41	263	324	587
	C	19	23	47	5		1	3	11	8	15	44	40	3		10	1			9	11		14	143	121	264
Normandie	P	6	15	40	42			7	26	7	9	10	14	6	3	15	29	31	136	1	10	1	55	124	339	463
	C	3	5	35	9			1	2	4		26	5	1		8	2	20	21	2	5	89	12	189	61	250
Côte d'Azur	P	108	98	7	1	12	11	15	18	14	10	16	9	20	8	34	36			57	106	1	47	284	344	628
	C	61	41	6	2		2	2	3	6	7	6	3		1	22	2			15	28		8	118	97	215
TOTAL	P	2 580	2 274	1 553	1 478	658	638	1 648	1 449	584	473	992	920	391	214	1 196	1 035	502	1 323	943	1 519	69	2 308	11 116	13 631	24 747
	C	921	788	815	242	241	276	217	358	249	183	498	277	59	22	681	133	245	153	384	502	90	463	4 400	3 397	7 797
Poids de l'institut		23 %	18 %	15 %	10 %	6 %	5 %	12 %	11 %	5 %	4 %	10 %	7 %	3 %	1 %	12 %	7 %	5 %	9 %	9 %	12 %	1 %	16 %	48 %	52 %	100 %

Tabl. 3 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2014 (hommes)

DÉLÉGATION	P/C	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL		
		CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total
Île-de-France :	P	484	212	303	177	95	60	548	210	170	83	213	121	146	33	444	275	166	388	227	323	25	349	2 821	2 231	5 052
	C	157	90	118	12	42	38	65	73	69	13	94	45	30	5	222	41	77	34	78	112	1	82	953	545	1 498
- Paris A	P	64	34	34	12	10	5	329	96	31	3	26	12	12	2	8	4					1	27	515	195	710
	C	15	4	11	1	4	2	31	40	12	1	23	4	1	1	4	1					1	10	102	64	166
- Paris B	P	166	77	114	61	15	14	47	27	58	15	48	14	70	13	159	65	48	64	58	36	4	22	787	408	1 195
	C	64	32	39	4	6	4	18	7	11		9	4	24	4	61	12	21	15	17	8		5	270	95	365
- Est	P	115	22	47	23	42	22	63	22	16	3	14	15	9	3					29	44	1	30	336	184	520
	C	11	12	18	1	17	11	5	8	11		8	10							3	11		4	73	57	130
- Sud	P	92	68	75	68	16	5			41	50	51	36	19	9	152	112	92	280	37	43		46	575	717	1 292
	C	55	38	39	4	7	7			29	11	12	6	1		97	11	43	15	17	26		1	300	119	419
- Ouest et Nord	P	43	7	24	10	6	4	80	49	19	12	65	43	30	5	122	88	25	32	90	187	2	84	506	521	1 027
	C	10	3	11	2	1	3	10	16	6		38	17	4		59	16	13	1	41	60		10	193	128	321
- Paris Michel-Ange	P	4	4	9	3	6	10	29	16	5		9	1	6	1	3	6	1	12	13	13	17	140	102	206	308
	C	2	1			7	11	1	2		1	4	4			1	1		3		7		52	15	82	97
Centre-Est	P	19	10	46	51	14	13	19	28	16	11	63	59	9	5	23	16			25	37		96	234	326	560
	C	1	8	14	15	2	2	4	18	9	4	47	24			15	3			12	10		17	104	101	205
Rhône Auvergne	P	120	59	78	75	38	27	51	59	20	6	82	71	32	4	64	24	36	137	34	38	2	15	557	515	1 072
	C	40	16	45	12	6	12	11	16	3	2	36	15	3		21		17	26	10	7		12	192	118	310
Centre Limousin Poitou-Charentes	P	21	29	36	69	29	25	22	29			64	59	6	1	3	3			14	48		23	195	286	481
	C	5	6	34	9	13	15		7			38	12	2		1				15	15		3	108	67	175
Alsace	P	111	85	103	67	1	2	14	11			13	19	9	4	32	30	37	102	26	31		33	346	384	730
	C	42	14	40	17	2	3	2				5	3		1	31	1	19	16	10	5		4	151	64	215
Alpes	P	57	25	71	41	17	10	14	14	54	34	62	45	23	11	140	143	43	117	69	60	2	27	552	527	1 079
	C	17	9	23	7	2	7	2	2	21	9	15	17	1	3	80	18	26	5	24	31		4	211	112	323
Provence et Corse	P	176	131	19	15	28	13	68	56	4	2	78	56	21	6	54	39	23	51	52	103	2	37	525	509	1 034
	C	46	20	5	3	5	6	10	15	1	2	28	15	5		24	6	6	6	16	29		4	146	106	252
Languedoc-Roussillon	P	158	81	73	59	93	54	20	12	31	13	24	39	5	1	31	23	12	5	27	48		26	474	361	835
	C	55	55	20	12	18	21		2	12	17	20	14	1		11		5	2	4	11		2	146	136	282
Midi-Pyrénées	P	106	73	63	50	45	26	30	16	82	61	51	39	13	6	59	43			87	114	2	62	538	490	1 028
	C	20	23	26	4	22	15	5	3	51	48	16	3	2		35	6			32	57		9	209	168	377
Aquitaine	P	89	35	105	93	11	5	35	20	19	6	23	20	13	5	27	23	16	27	21	19		20	359	273	632
	C	21	8	71	13			2	1	2	1	13	1			18	4	3	3	3	1		1	133	33	166
Bretagne et Pays de la Loire	P	47	29	87	45	40	48	14	9	26	16	31	23	19	9	19	12	15	35	43	61	2	11	343	298	641
	C	15	10	31	8	9	15		2	6	15	17	6			10	2	12		8	10		6	108	74	182
Nord Pas-de-Calais et Picardie	P	42	29	32	24	2		31	14	14	18	43	41	8	3	10	10			9	12	1	15	192	166	358
	C	9	10	32	3		1	3	4	6	10	37	29	3		5				5	6		3	100	66	166
Normandie	P	2	11	30	23			7	12	3	4	8	11	4	1	11	18	26	112		7		11	91	210	301
	C	1	3	25	4			1	2	4		21	4			6	1	15	15	1	3	50	3	124	35	159
Côte d'Azur	P	58	32	4	1	4	5	9	8	12	3	13	7	17	5	28	24			40	61	1	14	186	160	346
	C	28	14	3	1		2		2	3	6	4	2			14	2			10	17		3	62	49	111
TOTAL	P	1 490	841	1 050	790	417	288	882	498	451	257	768	610	325	94	945	683	374	974	674	962	37	739	7 413	6 736	14 149
	C	457	286	487	120	121	137	105	147	187	127	391	190	47	9	493	84	180	107	228	314	51	153	2 747	1 674	4 421
Poids de l'institut		19 %	13 %	15 %	11 %	5 %	5 %	10 %	8 %	6 %	5 %	11 %	10 %	4 %	1 %	14 %	9 %	5 %	13 %	9 %	15 %	1 %	11 %	55 %	45 %	100 %

**Tabl. 4 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2014 (femmes)**

DÉLÉGATION	P/C	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL		
		CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total
Île-de-France :	P	419	458	155	181	68	105	522	508	51	64	51	74	40	45	123	161	53	162	101	191	21	701	1 604	2 650	4 254
	C	114	136	93	24	30	27	68	117	17	13	26	22	8	5	86	21	24	18	63	50		149	529	582	1 111
- Paris A	P	76	50	19	13	7	6	312	251	11	3	6	7	4	3	2	3					5	54	442	390	832
	C	13	19	4	4	2	4	27	57	4		4	2			1							24	55	110	165
- Paris B	P	107	136	62	53	8	15	57	50	9	11	11	5	18	23	34	38	8	24	17	19	1	69	332	443	775
	C	49	39	30	6	2	1	19	10	1	2	2	5	5	4	24	5	3	3	18	5		6	153	86	239
- Est	P	112	87	22	23	42	40	43	58	3	5	1	8	3	6				1	21	21	2	40	249	289	538
	C	8	19	8	3	17	9	7	15			3								1	5		11	44	62	106
- Sud	P	95	150	37	70	9	23			21	34	13	18	5	7	52	63	41	109	15	46	1	113	289	633	922
	C	35	56	44	8	3	5			11	10	6	3	2		38	9	20	11	14	17		16	173	135	308
- Ouest et Nord	P	26	15	14	12	2	6	93	105	6	5	19	20	9	3	34	46	3	11	43	76		95	249	394	643
	C	9		7	1		3	11	29		1	11	10	1		23	6	1	1	28	20		26	91	97	188
- Paris Michel-Ange	P	3	20	1	10		15	17	44	1	6	1	16	1	3	1	11	1	17	5	29	12	330	43	501	544
	C		3		2	6	5	4	6	1			2		1		1		3	2	3		66	13	92	105
Centre-Est	P	4	18	17	31	5	9	7	38	4	11	17	31		7	5	12			11	32	2	189	72	378	450
	C	3	6	8	3	1	2	1	22	7	1	10	9			3	1			10	6		42	43	92	135
Rhône Auvergne	P	86	100	45	79	17	26	60	86	4	8	33	30	2	7	18	10	13	42	14	20	1	73	293	481	774
	C	53	34	34	13	11	10	14	16	1	2	16	11	2	1	7	4	7	6	2	4		19	147	120	267
Centre Limousin Poitou-Charentes	P	9	59	35	50	7	32	8	35			14	21	1	3	2	5			5	17		34	81	256	337
	C	7	14	25	13	12	14		5			13	7		1	3				6	7		8	66	69	135
Alsace	P	72	132	33	72	3	2	12	12			5	7	4	4	7	15	18	31	6	28	1	54	161	357	518
	C	46	33	26	11	3	1	4	2				1			13	2	4	10	5	5		8	101	73	174
Alpes	P	42	39	35	41	5	7	10	25	20	28	14	21	2	14	43	57	24	42	19	32		72	214	378	592
	C	25	25	20	4	9	11	1	4	6	3	5	7		2	24	8	11	4	5	16		14	106	98	204
Provence et Corse	P	104	149	13	11	15	25	70	97		6	30	31	5	12	15	22	4	17	23	39	1	77	280	486	766
	C	33	41	5		7	9	11	21	2	1	5	5	1	2	15	4	4		11	24		11	94	118	212
Languedoc-Roussillon	P	101	117	34	35	48	59	11	22	4	11	7	19		1	7	9	1	7	14	25	3	59	230	364	594
	C	65	82	17	13	20	19		3	3	7	7	5			2			1	13	12		15	128	156	284
Midi-Pyrénées	P	100	129	45	48	23	24	14	22	31	47	25	25	2	5	16	22			37	55	1	117	294	494	788
	C	38	57	20	10	10	23	7	6	19	18	3	1			13	5			25	33		11	135	164	299
Aquitaine	P	45	69	41	60	8	6	20	33	2	5		14		5	1	7	7	11	9	14	1	40	134	264	398
	C	21	19	37	17	2	1	3	3			4	4		1	5	2	6	1		4		5	78	57	135
Bretagne et Pays de la Loire	P	35	52	28	44	34	45	10	26	8	14	6	14	3	8	2	6	3	13	9	44		50	138	316	454
	C	14	13	15	6	15	22	1	4	2	5	4	2			2		3	1	6	9		3	62	65	127
Nord Pas-de-Calais et Picardie	P	19	41	9	17		4	16	23	3	10	17	18	2	4	2	3			3	12		26	71	158	229
	C	10	13	15	2				7	2	5	7	11			5	1			4	5		11	43	55	98
Normandie	P	4	4	10	19				14	4	5	2	3	2	2	4	11	5	24	1	3	1	44	33	129	162
	C	2	2	10	5							5	1	1		2	1	5	6	1	2	39	9	65	26	91
Côte d'Azur	P	50	66	3		8	6	6	10	2	7	3	2	3	3	6	12			17	45		33	98	184	282
	C	33	27	3	1			2	1	3	1	2	1		1	8				5	11		5	56	48	104
<b>TOTAL</b>	P	1 090	1 433	503	688	241	350	766	951	133	216	224	310	66	120	251	352	128	349	269	557	32	1 569	3 703	6 895	10 598
	C	464	502	328	122	120	139	112	211	62	56	107	87	12	13	188	49	65	46	156	188	39	310	1 653	1 723	3 376
Poids de l'institut		29 %	22 %	16 %	9 %	7 %	6 %	16 %	13 %	4 %	3 %	6 %	5 %	1 %	2 %	8 %	5 %	4 %	5 %	8 %	9 %	1 %	22 %	38 %	62 %	100 %

Tabl. 5 – Effectifs permanents selon la situation administrative

CFP / SEXE	TITULAIRES ET ASSIMILÉS			STAGIAIRES			ACCUEILLIS EN DÉTACHEMENT						TOTAL		
							Externes			Inter-corps					
	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total
<b>A+</b>	10 654	919	11 573	444	21	465	12	4	16	6	3	9	11 116	947	12 063
Hommes	7 111	641	7 752	289	12	301	8	2	10	5	3	8	7 413	658	8 071
Femmes	3 543	278	3 821	155	9	164	4	2	6	1		1	3 703	289	3 992
<b>A</b>		8 481	8 481		206	206		62	62		2	2		8 751	8 751
Hommes		4 569	4 569		98	98		29	29		1	1		4 697	4 697
Femmes		3 912	3 912		108	108		33	33		1	1		4 054	4 054
<b>B</b>		3 382	3 382		62	62		17	17					3 461	3 461
Hommes		1 169	1 169		17	17		6	6					1 192	1 192
Femmes		2 213	2 213		45	45		11	11					2 269	2 269
<b>C</b>		463	463		7	7		2	2					472	472
Hommes		185	185		4	4								189	189
Femmes		278	278		3	3		2	2					283	283
<b>TOTAL</b>	<b>10 654</b>	<b>13 245</b>	<b>23 899</b>	<b>444</b>	<b>296</b>	<b>740</b>	<b>12</b>	<b>85</b>	<b>97</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11(*)</b>	<b>11 116</b>	<b>13 631</b>	<b>24 747</b>
Hommes	7 111	6 564	13 675	289	131	420	8	37	45	5	4	9	7 413	6 736	14 149
Femmes	3 543	6 681	10 224	155	165	320	4	48	52	1	1	2	3 703	6 895	10 598

(\*) Nouveaux et renouvellements (5 détachements inter-corps – DIC – chercheurs vers IT et 6 IT vers chercheurs).

Si les textes réglementaires reconnaissent 3 catégories de la fonction publique (A, B et C), le *Bilan social et parité* distingue la catégorie A+, conformément à l'arrêté du 23 décembre 2013, fixant la liste des indicateurs contenus dans les bilans sociaux. La définition de la catégorie A+ retenue est celle de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)<sup>1</sup>. La catégorie A+ du tableau 5 présente ainsi les personnels CNRS appartenant à un corps dont l'indice nouveau majoré (INM) est strictement supérieur à 963 et/ou docteurs relevant du corps des ingénieurs de recherche (IR). La part de femmes parmi les personnels ingénieurs et techniciens de catégorie A+ est de 30,5 %, une proportion inférieure à la part de femmes parmi les IR de catégorie A (31,4 %) et inférieure à la proportion de femmes parmi les personnels chercheurs (33,3 %).

Tabl. 6 – Situations particulières parmi les effectifs permanents

PERSONNELS	CFP	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TOTAL
Personnels titulaires de physique nucléaire	A+	12	2	14	17
	A	2	1	3	
Personnels contractuels statuts antérieurs	A+	1	1	2	11
	A	2	3	5	
	B	1	2	3	
Personnels de corps administratifs(*)	C	1		1	2
	A		2	2	
Personnels accueillis en détachement(**)	A+	10	6	16	97
	A	29	33	62	
	B	6	11	17	
	C		2	2	
<b>TOTAL</b>		<b>64</b>	<b>63</b>	<b>127</b>	<b>127</b>

(\*) Pour lever toute ambiguïté de présentation (ces agents ne représentent qu'une infime partie des personnels exerçant des fonctions administratives), le Bilan social et parité assimile ces personnels à ceux de la filière technique (IT) par « équivalence de grade » (voir annexe).

(\*\*) Accueils en détachement sur emploi de fonctionnaire (conduisant à pension), hors détachements inter-corps (DIC).

1 DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, 2014, p. 378.

**Tabl. 7 – Personnels contractuels de droit public selon le motif de recrutement et l'unité de décompte (sont inclus dans les contractuels, les fonctionnaires accueillis en détachement sur contrat au CNRS. Chaque contractuel est comptabilisé une seule fois, dans sa dernière situation connue dans l'année.)**

MOTIF DU RECRUTEMENT	AU 31/12/2014						SUR L'ANNÉE 2014					
	PPP			ETP			PPP			ETPT		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Formation à et par la recherche	1 123	700	1 823	1 123,0	700,0	1 823,0	1 370	844	2 214	1 095,2	679,5	1 774,8
Pratique de la recherche	1 604	940	2 544	1 595,9	930,7	2 526,6	2 611	1 459	4 070	1 642,5	944,8	2 587,3
Accompagnement de la recherche	1 638	1 659	3 297	1 613,6	1 598,3	3 211,9	2 939	2 935	5 874	1 548,5	1 574,6	3 123,0
Total CDD	4 365	3 299	7 664	4 332,5	3 229,0	7 561,5	6 920	5 238	12 158	4 286,2	3 198,9	7 485,1
CDI Chercheurs	20	13	33	19,7	12,2	31,9	20	13	33	18,7	11,8	30,5
CDI IT	36	64	100	34,9	58,0	92,8	38	70	108	33,0	58,7	91,7
Total CDI	56	77	133	54,6	70,2	124,7	58	83	141	51,7	70,5	122,2
<b>TOTAL</b>	<b>4 421</b>	<b>3 376</b>	<b>7 797</b>	<b>4 387,0</b>	<b>3 299,2</b>	<b>7 686,2</b>	<b>6 978</b>	<b>5 321</b>	<b>12 299</b>	<b>4 337,9</b>	<b>3 269,4</b>	<b>7 607,3</b>

12 158 personnes ont acquis une expérience au CNRS au cours de l'année 2014 en tant que contractuel à durée déterminée, qu'il s'agisse de formation à et par la recherche (doctorants), de pratique de la recherche (post-doctorants, CDD chercheurs), ou d'accompagnement à la recherche (CDD IT). S'ajoutent à eux 141 CDI chercheurs et IT, l'ensemble représentant un volume de 12 299 contractuels de droit public payés par le CNRS sur l'année. En tenant compte de la quotité de travail et de la durée de présence, cela représente un volume 7 607,3 ETPT (dont 122,2 ETPT en CDI), soit le quart des ETPT de l'ensemble des personnels payés par le CNRS. Le nombre de doctorantes n'a pas bougé par rapport à 2013, tandis que la part de femmes parmi les chercheurs en CDD et en CDI a légèrement augmenté (36,9 % et 39,4 %, contre 36,5 % et 33,3 %, respectivement). La part de femmes parmi les CDD et CDI IT reste sensiblement la même.

Par ailleurs, le CNRS a comptabilisé 63 personnels navigants au cours de l'année 2014 au sein de sa flotte aéronautique et maritime : 1 pilote contractuel à durée indéterminée à temps plein relevant

du régime juridique de l'aviation civile, 62 marins dont 51 contractuels à durée indéterminée à temps plein relevant du droit maritime (29 officiers et 22 personnels d'exécution) et 11 contractuels à durée déterminée relevant du droit maritime. Au 31 décembre 2014, le CNRS comptabilisait 52 personnels navigants : 1 pilote contractuel à durée indéterminée relevant du régime juridique de l'aviation civile, 44 marins en CDI (25 officiers et 19 personnels d'exécution), et 7 marins en CDD. Enfin, il faut ajouter 97,2 ETPT de vacataires, 1 450,2 ETPT de stagiaires et 52 ETPT d'apprentis.

**Tabl. 8 – Effectifs autres personnels (apprentis et vacataires)**

POPULATION	PPP SUR L'ANNÉE			PPP AU 31/12/2014		
	H	F	Total	H	F	Total
Apprentis	52	36	88	33	21	54
Vacataires	317	367	684	39	56	95
<b>TOTAL</b>	<b>369</b>	<b>403</b>	<b>772</b>	<b>72</b>	<b>77</b>	<b>149</b>

**Tabl. 9 – Contrats à durée déterminée (CDD) selon le fondement juridique**

TYPE DE BESOIN	FONDEMENT JURIDIQUE	DESCRIPTION DU BESOIN	DURÉE RÉGLEMENTAIRE
Contrat doctoral	Art L. 412-2 code de la recherche	Préparation de thèse	3 ans
CDD besoins du service	Art 4-2	CDD du niveau de catégorie A lorsque les fonctions ou les besoins du service le justifient	≤ 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans (avec avis de l'institut au-delà de 3 années)
CDD temps incomplet	Art 6 / ex Art 6.1	Besoin permanent à temps incomplet dans la limite de 70 % d'un service à temps complet	≤ 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans (avec avis de l'institut au-delà de 3 années)
CDD remplacement	Art 6 quater / ex Art 3	Remplacement de fonctionnaires ou d'agents contractuels bénéficiant de certains congés, soit autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel (seulement si le service subit plusieurs temps partiels qui, cumulés, représentent un temps complet)	Selon la durée d'absence ou la durée du temps partiel des agents concernés
CDD vacance d'emploi	Art 6 quinques / ex Art 3	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	1 an (renouvelable une fois si la procédure de recrutement d'un fonctionnaire s'est avérée infructueuse)
CDD accroissement d'activités	Art 6 sexes / ex Art 6.2	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activités	6 mois sur une période de 12 mois consécutifs pour un accroissement saisonnier d'activités 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs pour un accroissement temporaire d'activités
CDD handicap	Art 27	Recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la voie contractuelle	12 mois (renouvelable 12 mois) puis titularisation
CDD Marie Skłodowska-Curie	Art 4-2°	Convention de subvention signée avec la Commission européenne	Variable selon la nature du projet

Les types d'emploi détaillés ci-dessous font suite à la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contrac-

tuels dans la fonction publique, ainsi que de l'article L1224-3 du code du travail lié à un transfert d'activités du privé vers le public.

**Tabl. 10 – Contrats à durée déterminée (CDD) selon le type de besoin et l'origine de financement (sur l'année)**

BESOIN / MISSION	ORIGINE DU FINANCEMENT									% RP	% F	DURÉE MOYENNE (EN MOIS) (*)
	SUBVENTION D'ÉTAT (SE)			RESSOURCES PROPRES (RP)			TOTAL					
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
Préparation de thèse (contrat doctoral)	305	149	454	1 150	748	1 898	1 455	897	2 352	80,7 %	38,1 %	35,5
<i>dont doctorant « campagne handicap »</i>	23	13	36				23	13	36	0,0 %	36,1 %	37,4
CDD CH - besoins du service	196	61	257	2 502	1 405	3 907	2 698	1 466	4 164	93,8 %	35,2 %	16,0
CDD CH - temps incomplet				45	42	87	45	42	87	100,0 %	48,3 %	10,3
CDD CH - accroissement d'activité				10	5	15	10	5	15	100,0 %	33,3 %	4,1
CDD CH - handicap	8	10	18	1		1	9	10	19	5,3 %	52,6 %	12,8
CDD Marie Skłodowska-Curie				145	103	248	145	103	248	100,0 %	41,5 %	29,3
CDD CH - accueil en détachement sur contrat	10	10	20	5	3	8	15	13	28	28,6 %	46,4 %	24,2
Total CDD Pratique de la recherche	214	81	295	2 708	1 558	4 266	2 922	1 639	4 561	93,5 %	35,9 %	16,7
CDD IT - besoins du service (niv Cat. A)	261	238	499	2 400	2 071	4 471	2 661	2 309	4 970	90,0 %	46,5 %	14,4
CDD IT - temps incomplet	6	13	19	136	291	427	142	304	446	95,7 %	68,2 %	8,4
CDD IT - remplacement	23	74	97	14	56	70	37	130	167	41,9 %	77,8 %	6,2
CDD IT - vacance d'emploi	32	111	143	12	55	67	44	166	210	31,9 %	79,0 %	7,3
CDD IT - accroissement d'activité	70	112	182	373	417	790	443	529	972	81,3 %	54,4 %	5,3
CDD IT - handicap	33	36	69				33	36	69	0,0 %	52,2 %	12,8
CDD IT - accueil en détachement sur contrat	29	23	52	3	2	5	32	25	57	8,8 %	43,9 %	59,5
CDD médecins	2	5	7		1	1	2	6	8	12,5 %	75,0 %	33,1
Total CDD Accompagnement de la recherche	456	612	1 068	2 938	2 893	5 831	3 394	3 505	6 899	84,5 %	50,8 %	12,7
<b>TOTAL</b>	<b>975</b>	<b>842</b>	<b>1 817</b>	<b>6 796</b>	<b>5 199</b>	<b>11 995</b>	<b>7 771</b>	<b>6 041</b>	<b>13 812</b>	<b>86,8 %</b>	<b>43,7 %</b>	<b>17,9</b>

(\*) Les durées moyennes portent sur 13 282 contrats.

Aux 12 299 contractuels rémunérés sur l'année correspond un volume global de 13 812 contrats : 2 352 contrats doctoraux – dont 36 doctorants issus des campagnes handicap –, financés sur ressources propres (RP) à 80 % ; 4 561 contrats de chercheurs, financés à 93 % sur RP, et 6 899 contrats IT, dits d'« accompagnement de la recherche », financés majoritairement sur RP (84,5 %).

Le volume de 13 812 contrats est en baisse par rapport à l'an passé (14 142) : 1 817 contrats sur subvention d'État (SE) cette année contre 2 177 l'an passé (-17 %).

**Tabl. 11 – Personnels contractuels selon l'origine de financement (en ETPT)**

MOTIF DU RECRUTEMENT	SE			RP			TOTAL			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% RP
Formation à et par la recherche	246,2	128,6	374,8	849,1	550,9	1 400,0	1 095,3	679,5	1 774,8	78,9 %
Pratique de la recherche	110,1	49,5	159,6	1 532,4	895,3	2 427,7	1 642,5	944,8	2 587,3	93,8 %
Accompagnement de la recherche	248,0	290,2	538,2	1 300,5	1 284,4	2 584,9	1 548,5	1 574,6	3 123,1	82,8 %
Total CDD	604,3	468,3	1 072,6	3 682,0	2 730,6	6 412,6	4 286,3	3 198,9	7 485,2	85,7 %
CDI chercheurs	18,5	10,9	29,4	0,2	0,9	1,1	18,7	11,8	30,5	3,6 %
CDI IT	31,1	54,8	85,9	1,9	3,8	5,7	33,0	58,6	91,6	6,2 %
Total CDI	49,6	65,7	115,3	2,1	4,7	6,8	51,7	70,4	122,1	5,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>653,9</b>	<b>534,0</b>	<b>1 187,9</b>	<b>3 684,1</b>	<b>2 735,3</b>	<b>6 419,4</b>	<b>4 338,0</b>	<b>3 269,3</b>	<b>7 607,3</b>	<b>84,4 %</b>

1.1.2 • Âges 

Tabl. 12 – Structure par âge des chercheur-e-s et des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s (payé-e-s au 31 décembre 2014)

GRADE	CFP	MOINS DE 25 ANS		25 À 29 ANS		30 À 34 ANS		35 À 39 ANS		40 À 44 ANS		45 À 49 ANS		50 À 54 ANS		55 À 59 ANS		60 À 64 ANS		65 ANS ET PLUS		TOTAL				ÂGE (EN ANNÉES) MOYENNE			% 55 ANS ET PLUS
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	% F	H	F	Total	
Chercheurs				38	12	588	232	1 227	587	1 335	732	1 145	617	1 026	597	1 092	563	900	360	62	3	7 413	3 703	11 116	33,3 %	47,3	47,3	47,3	26,8 %
DR	A+							63	18	420	133	704	257	738	336	811	354	668	230	51	3	3 455	1 331	4 786	27,8 %	52,9	53,0	52,9	44,2 %
DRCE												3		13	2	46	5	108	13	8		178	20	198	10,1 %	60,1	59,4	60,1	90,9 %
DR1								1		13	2	115	36	238	63	353	125	269	81	23	1	1 012	308	1 320	23,3 %	56,1	56,4	56,2	64,5 %
DR2								62	18	407	131	586	221	487	271	412	224	291	136	20	2	2 265	1 003	3 268	30,7 %	50,8	51,8	51,1	33,2 %
CR	A+			38	12	588	232	1 164	569	915	599	441	360	288	261	281	209	232	130	11		3 958	2 372	6 330	37,5 %	42,5	44,0	43,1	13,6 %
CR1						143	34	890	387	891	578	440	357	288	260	281	209	231	130	11		3 175	1 955	5 130	38,1 %	44,7	46,1	45,2	16,8 %
CR2				38	12	445	198	274	182	24	21	1	3					1				783	417	1 200	34,8 %	33,9	34,6	34,1	0,1 %
Ingénieurs		12	12	149	125	498	483	966	687	991	784	1 022	748	688	619	607	500	405	380	17	5	5 355	4 343	9 698	44,8 %	45,2	45,4	45,3	19,7 %
IR	A+			4	1	38	18	115	46	152	64	147	57	86	57	71	19	42	25	3	2	658	289	947	30,5 %	45,9	46,3	46,0	17,1 %
IRHC										3	1	18	2	17	10	27	1	16	5	1		82	19	101	18,8 %	54,4	53,5	54,3	49,5 %
IR1								7	4	68	25	77	27	44	30	33	13	19	14	1	2	249	115	364	31,6 %	48,7	50,1	49,1	22,5 %
IR2				4	1	38	18	108	42	81	38	52	28	25	17	11	5	7	6	1		327	155	482	32,2 %	41,6	42,6	41,9	6,2 %
IR	A			14	2	97	46	206	77	249	118	315	128	223	123	197	105	169	74	7	3	1 477	676	2 153	31,4 %	47,5	48,1	47,7	25,8 %
IRHC										3	1	26	4	23	11	45	20	46	14	4	2	147	52	199	26,1 %	56,1	56,7	56,2	65,8 %
IR1						1		19	4	90	31	169	58	128	62	94	56	99	38	3	1	603	250	853	29,3 %	51,1	52,0	51,4	34,1 %
IR2				14	2	96	46	187	73	156	86	120	66	72	50	58	29	24	22			727	374	1 101	34,0 %	42,8	44,3	43,3	12,1 %
IE	A	5	5	47	54	194	209	419	299	336	286	328	277	213	221	204	202	142	160	6		1 894	1 713	3 607	47,5 %	44,6	45,2	44,9	19,8 %
IEHC								1		1			1	11	10	49	39	43	59	3		108	109	217	50,2 %	58,3	59,4	58,9	88,9 %
IE1						1	19	17	109	72	149	121	112	101	96	106	59	59	1			545	477	1 022	46,7 %	50,2	50,9	50,5	31,4 %
IE2		5	5	47	54	194	208	399	282	226	214	179	155	90	110	59	47	40	42	2		1 241	1 127	2 368	47,6 %	41,0	41,3	41,2	8,4 %
AI	A	7	7	84	68	169	210	226	265	254	316	232	286	166	218	135	174	52	121	1		1 326	1 665	2 991	55,7 %	43,3	44,4	43,9	16,1 %
Techniciens		9	17	64	121	141	235	170	336	233	421	259	497	209	428	199	312	96	183	1	2	1 381	2 552	3 933	64,9 %	45,6	45,5	45,5	20,2 %
T	B	7	15	56	115	127	217	145	310	203	370	216	432	184	372	175	275	78	162	1	1	1 192	2 269	3 461	65,6 %	45,5	45,3	45,4	20,0 %
TCE						7	10	21	39	55	79	70	133	90	150	78	137	40	97			361	645	1 006	64,1 %	50,5	51,1	50,9	35,0 %
TCS				3	6	23	42	46	82	68	117	77	141	45	119	49	71	18	40			329	618	947	65,3 %	46,3	46,6	46,5	18,8 %
TCN		7	15	53	109	97	165	78	189	80	174	69	158	49	103	48	67	20	25	1	1	502	1 006	1 508	66,7 %	41,4	40,8	41,0	10,7 %
ATR	C	2	2	8	6	14	18	25	26	30	51	43	65	25	56	24	37	18	21			189	283	472	60,0 %	46,1	47,1	46,7	21,4 %
ATP1						1	4	5	3	14	26	28	34	14	34	12	23	14	18			88	142	230	61,7 %	50,0	50,0	50,0	29,1 %
ATP2		2	2	8	6	12	12	19	23	13	23	14	28	9	20	11	14	4	2			92	131	223	58,7 %	42,5	44,1	43,5	14,3 %
ATR1						1				1		1	2	2	2	1						6	5	11	45,5 %	46,8	51,2	48,8	18,2 %
ATR2						2	1			2	2		1									3	5	8	62,5 %	40,0	39,4	39,6	
Total IT		21	29	213	246	639	718	1 136	1 023	1 224	1 205	1 281	1 245	897	1 047	806	812	501	563	18	7	6 736	6 895	13 631	50,6 %	45,3	45,4	45,4	19,9 %
TOTAL		21	29	251	258	1 227	950	2 363	1 610	2 559	1 937	2 426	1 862	1 923	1 644	1 898	1 375	1 401	923	80	10	14 149	10 598	24 747	42,8 %	46,4	46,1	46,2	23,0 %

L'âge moyen des chercheurs, de 47 ans et 4 mois en 2014, continue de progresser lentement (il était de 47 ans en 2010, 2011 et 2012). Pour autant, la part des 55 ans et plus est stable, autour de 27 % sur les 5 dernières années, une proportion comparable à celle des enseignants-chercheurs (25 %)². La part des chercheurs de moins de 40 ans (24 %) diminue par contre sensiblement ; elle

était de 4 points de plus en 2010. Elle est consécutive à la conjugaison de 2 phénomènes : des recrutements de chercheurs plus âgés, et une diminution des départs en retraite, qui font entrer moins de personnels permanents jeunes dans les équipes.

2 MENESR, L'état de l'emploi scientifique en France, rapport 2013.

Parmi les ingénieurs et techniciens, l'âge moyen a augmenté plus nettement depuis le début de la décennie. De 44 ans et 7 mois en 2010, il a enregistré une hausse de 10 mois, pour atteindre 45 ans et 5 mois aujourd'hui. Les évolutions sont néanmoins inégales, puisque l'on constate une diminution de l'âge moyen au sein des grades les plus élevés de chaque corps, à l'inverse des grades les moins élevés. À titre d'exemple, les IRHC, sont âgés en moyenne de 55 ans et 7 mois en 2014 (CFP A et A+ confondues), contre 57 ans et 3 mois en 2010 (résultat d'une hausse des effectifs de 15 % dans ce grade), alors que les IE2 ont vieilli : ils sont aujourd'hui âgés en moyenne

de 41 ans et 2 mois contre 40 ans et 6 mois en 2010 (la population étant passée dans le même temps de 2 531 à 2 368 personnes, soit -7 %). L'écart d'âge moyen entre femmes et hommes varie également selon les corps et les grades. Il est particulièrement marqué au grade d'IR1 A+ (1 an et 5 mois) et IR2 A (1 an et 6 mois).

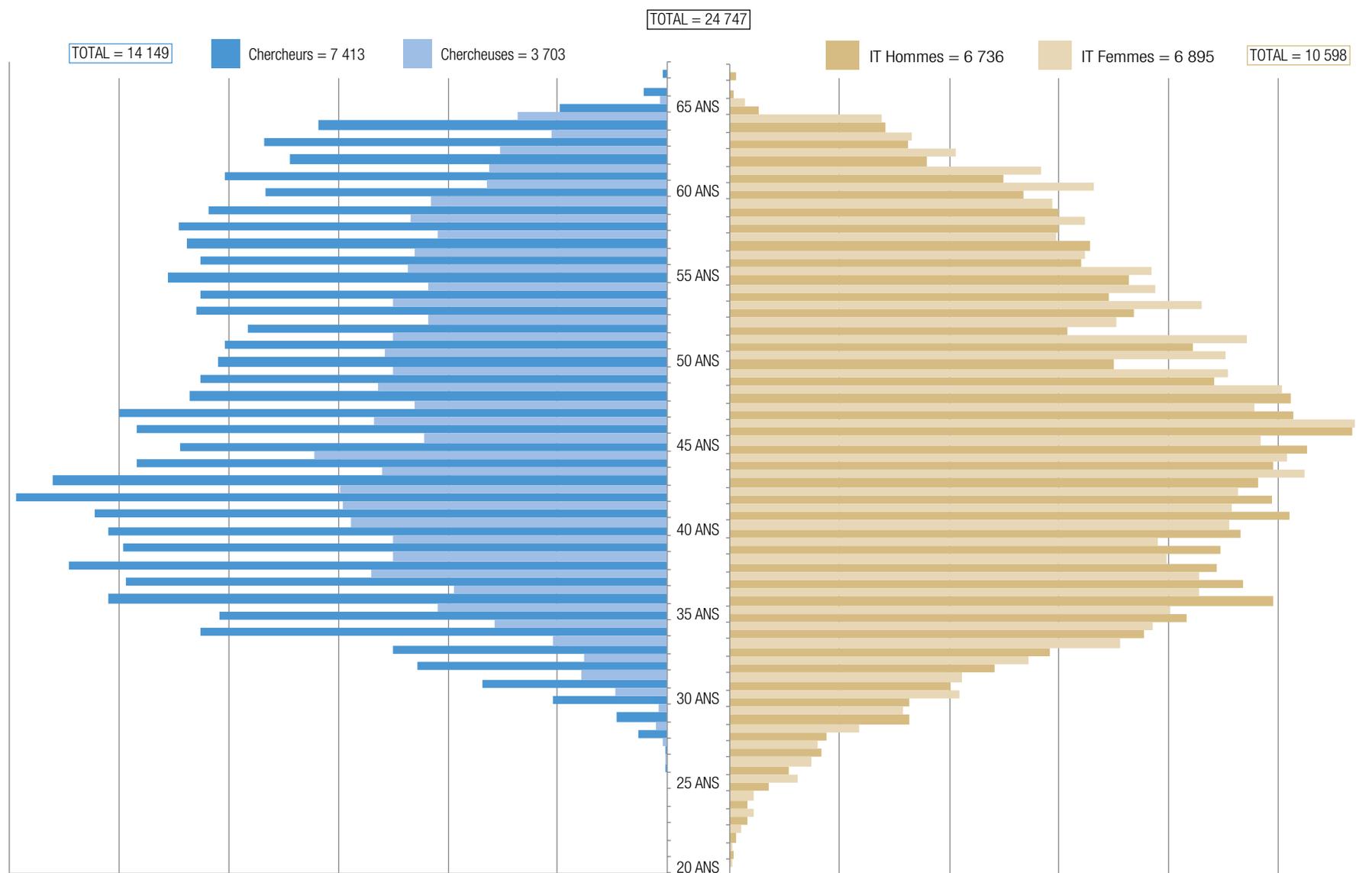
Il faut remarquer enfin que l'âge moyen des TCE est toujours supérieur à 50 ans, mais a légèrement diminué ces dernières années, en même temps que les effectifs.

Tabl. 13 – Structure par âge des contractuel-le-s selon le niveau de recrutement

NIVEAU	MOINS DE 25 ANS		25 À 29 ANS		30 À 34 ANS		35 À 39 ANS		40 À 44 ANS		45 À 49 ANS		50 À 54 ANS		55 À 59 ANS		60 À 64 ANS		65 ANS ET PLUS		TOTAL				ÂGE MOYENNE			% 40 ANS ET PLUS	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	% F	H	F	Total				
Doctorants	260	168	786	495	64	29	7	5	5	1	1	1		1								1 123	700	1 823	38,4 %	26,1	26,0	26,1	0,5 %
CDD chercheurs	4	9	479	276	764	424	257	179	56	33	24	14	11	2	2	3	5		2			1 604	940	2 544	36,9 %	32,2	32,1	32,2	6,0 %
Expert (plus de 10 ans)				1	3	1	6	7	9	2	9	1	8		2	2	5		2			44	14	58	24,1 %	47,7	40,1	45,9	69,0 %
Confirmé (5 à 10 ans)			9	7	60	34	50	35	13	5	3	5				1						135	87	222	39,2 %	34,7	35,4	35,0	12,2 %
Débutant (3 à 5 ans)	2	7	466	264	688	385	192	126	31	22	11	8	1	2								1 391	814	2 205	36,9 %	31,4	31,5	31,4	3,4 %
Non renseigné	2	2	4	4	13	4	9	11	3	4	1		2									34	25	59	42,4 %	34,8	33,9	34,4	16,9 %
CDD IT	182	232	732	677	373	322	181	191	76	84	37	61	22	53	23	26	11	12	1	1		1 638	1 659	3 297	50,3 %	30,8	31,6	31,2	12,3 %
IR	12	3	110	59	116	83	63	49	20	19	8	9	3	6	7	3	1	2				340	233	573	40,7 %	32,7	34,3	33,3	13,6 %
IE	64	84	339	302	126	94	52	42	20	15	13	8	3	9	3	5	2					622	559	1 181	47,3 %	29,5	29,3	29,4	6,6 %
AI	45	72	138	139	32	40	19	26	10	15	3	10	3	9	2	2	2	3				254	316	570	55,4 %	29,3	30,0	29,7	10,4 %
T	23	37	22	44	11	21	3	16	2	10	3	12	2	10	2	7	1	2		1		69	160	229	69,9 %	29,9	33,6	32,5	22,7 %
ATR	6	3	7	4	6	4	2	3	2	4	2	6	2	5	4	3		2				31	34	65	52,3 %	35,4	42,1	38,9	46,2 %
Non renseigné	32	33	116	129	82	80	42	55	22	21	8	16	9	14	5	6	5	3	1			322	357	679	52,6 %	32,4	32,8	32,6	16,2 %
CDI chercheurs					1		2	2	4	5		2	2		5	3	6	1				20	13	33	39,4 %	51,7	46,7	49,7	84,8 %
CDI IT			1	1	5	7	5	7	5	8	6	21	4	6	4	5	6	9				36	64	100	64,0 %	46,6	46,5	46,5	74,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>446</b>	<b>409</b>	<b>1 998</b>	<b>1 449</b>	<b>1 207</b>	<b>782</b>	<b>452</b>	<b>384</b>	<b>146</b>	<b>131</b>	<b>68</b>	<b>99</b>	<b>39</b>	<b>62</b>	<b>34</b>	<b>37</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>4 421</b>	<b>3 376</b>	<b>7 797</b>	<b>43,3 %</b>	<b>30,4</b>	<b>30,9</b>	<b>30,6</b>	<b>8,6 %</b>

La structure par âge diffère nettement selon les personnels en CDD et en CDI : les premiers sont un peu plus âgés parmi les contractuels chercheurs que chez les IT, mais tous deux sont en moyenne trentenaires. Il existe toutefois une part non négligeable de contractuels de 40 ans et plus, en particulier parmi les 58 chercheurs « experts », cumulant plus de 10 ans d'expérience (parmi lesquels

la part de femmes est faible), mais aussi parmi les contractuels sur des niveaux T et ATR d'accompagnement de la recherche. Les 33 CDI chercheurs sont en moyenne plus âgés (près de 50 ans contre 32 ans pour les CDD chercheurs) ; quant à la centaine de CDI IT, ils ont en moyenne 15 ans de plus que leurs homologues CDD et sont plus majoritairement des femmes.



**Fig. 1 – Chercheur-e-s, ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par âge atteint en 2014**

Qu'il s'agisse de chercheurs ou d'IT permanents, près de la moitié des effectifs ont entre 35 et 50 ans. La pyramide des âges de ces 2 populations est donc assez semblable en ce qui concerne les classes d'âges intermédiaires. En revanche, la base de la pyramide IT est sensiblement plus large, avec une

part de moins de 35 ans plus importante (14 % contre 8 % chez les chercheurs) et au contraire plus étroite à son sommet (8 % d'IT de 60 ans et plus, contre 12 % chez les chercheurs). Il faut également noter la présence de 65 chercheurs et 25 IT ayant atteint 65 ans à la fin de l'année.

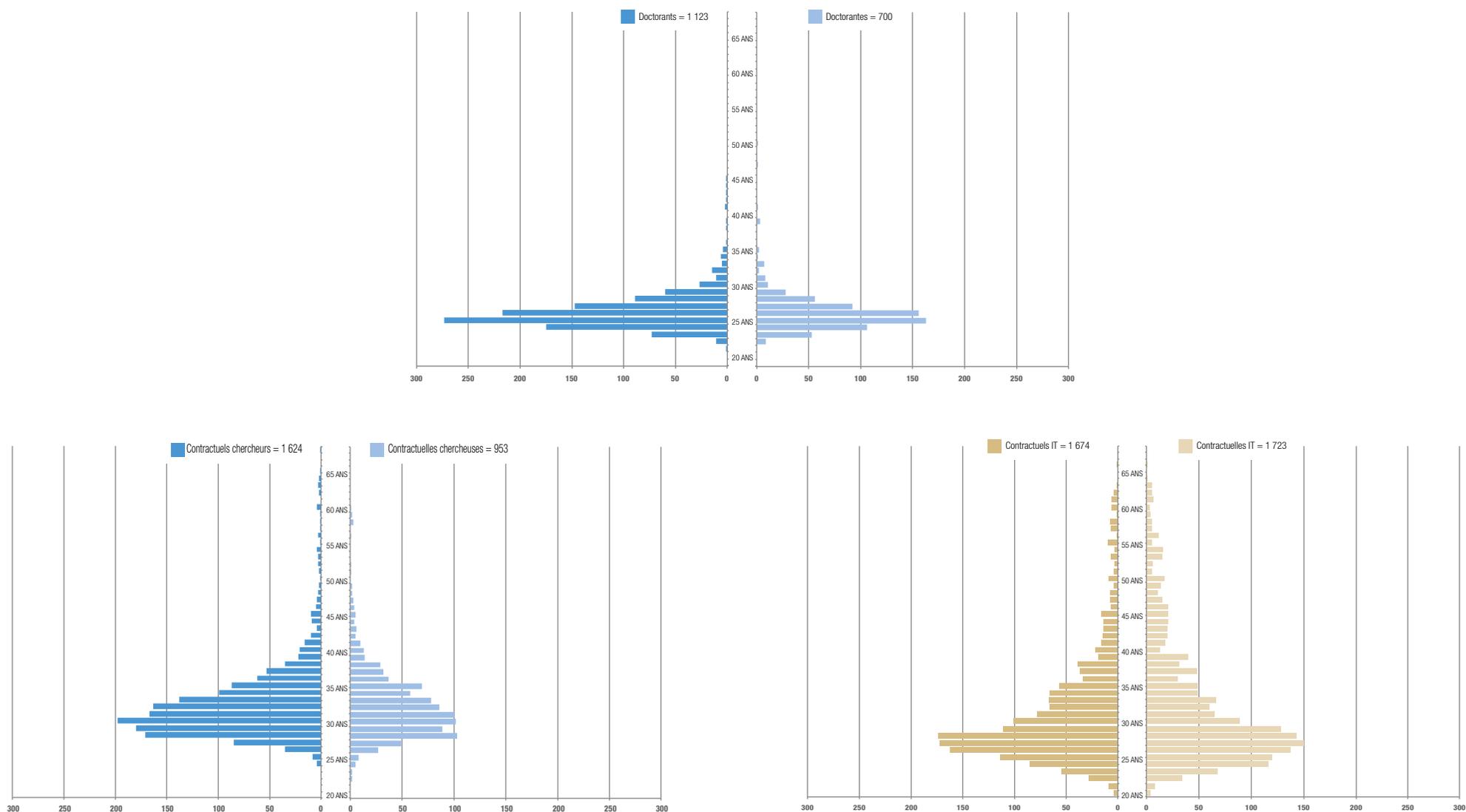


Fig. 2 – Personnels contractuels par âge atteint en 2014

La part des 60 ans et plus est en légère diminution entre 2010 et 2014 (9,6 % en 2014, soit -1,4 point) ; la part des 35-50 ans est en hausse (+2 points pour les 2 populations), ce qui contribue à l'élargissement de la pyramide au niveau des classes intermédiaires (voir fig. 1). La part des moins

de 35 ans diminue quant à elle, en particulier chez les IT (-5 points entre 2010 et 2014, ce qui représente une baisse des effectifs de 31 %). Cela se traduit par un resserrement de la base de la pyramide, en lien avec l'élévation de l'âge au recrutement des IT (+1 an globalement, +2 ans et demi chez les AI),

et l'amenuisement du volume des campagnes de recrutement. L'élargissement de la pyramide est plus tardif chez les femmes que chez les hommes, pour la population chercheurs (voir fig. 3). À l'âge de 46 ans, 60,3 % des hommes sont DR, contre 34,3 % des femmes ; signe d'un décalage dans l'âge d'entrée au corps des DR.

La pyramide des âges des personnels contractuels (voir fig. 2) est très resserrée autour de 25 ans, pour les hommes comme pour les femmes. Elle est un peu plus âgée pour les CDD chercheurs, les principaux effectifs se situant entre 28 et 32 ans. Concernant les CDD IT, la pyramide est beaucoup plus étalée ; les plus gros effectifs se situant en deçà de 30 ans.

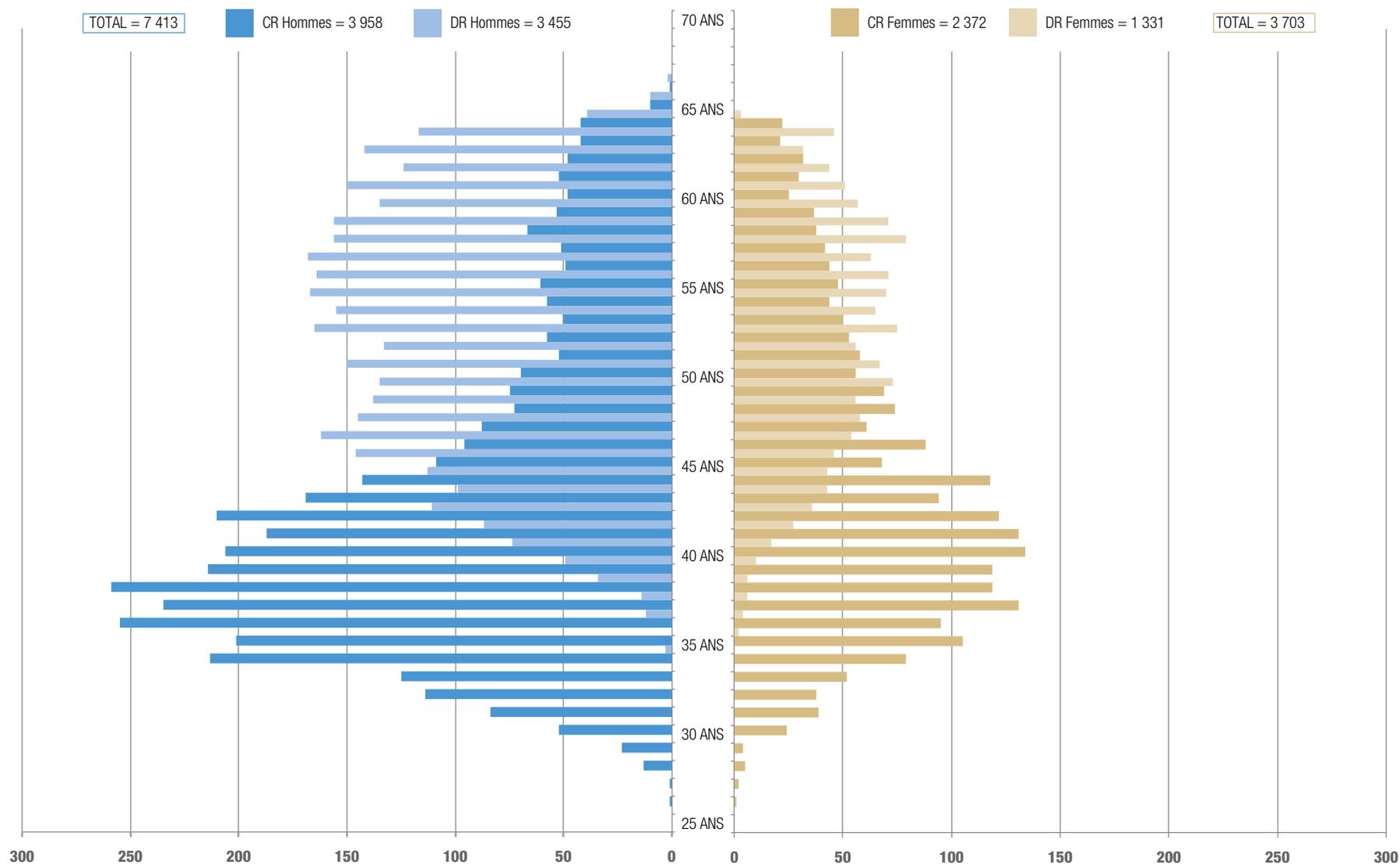


Fig. 3 – Chercheur-e-s permanent-e-s par corps

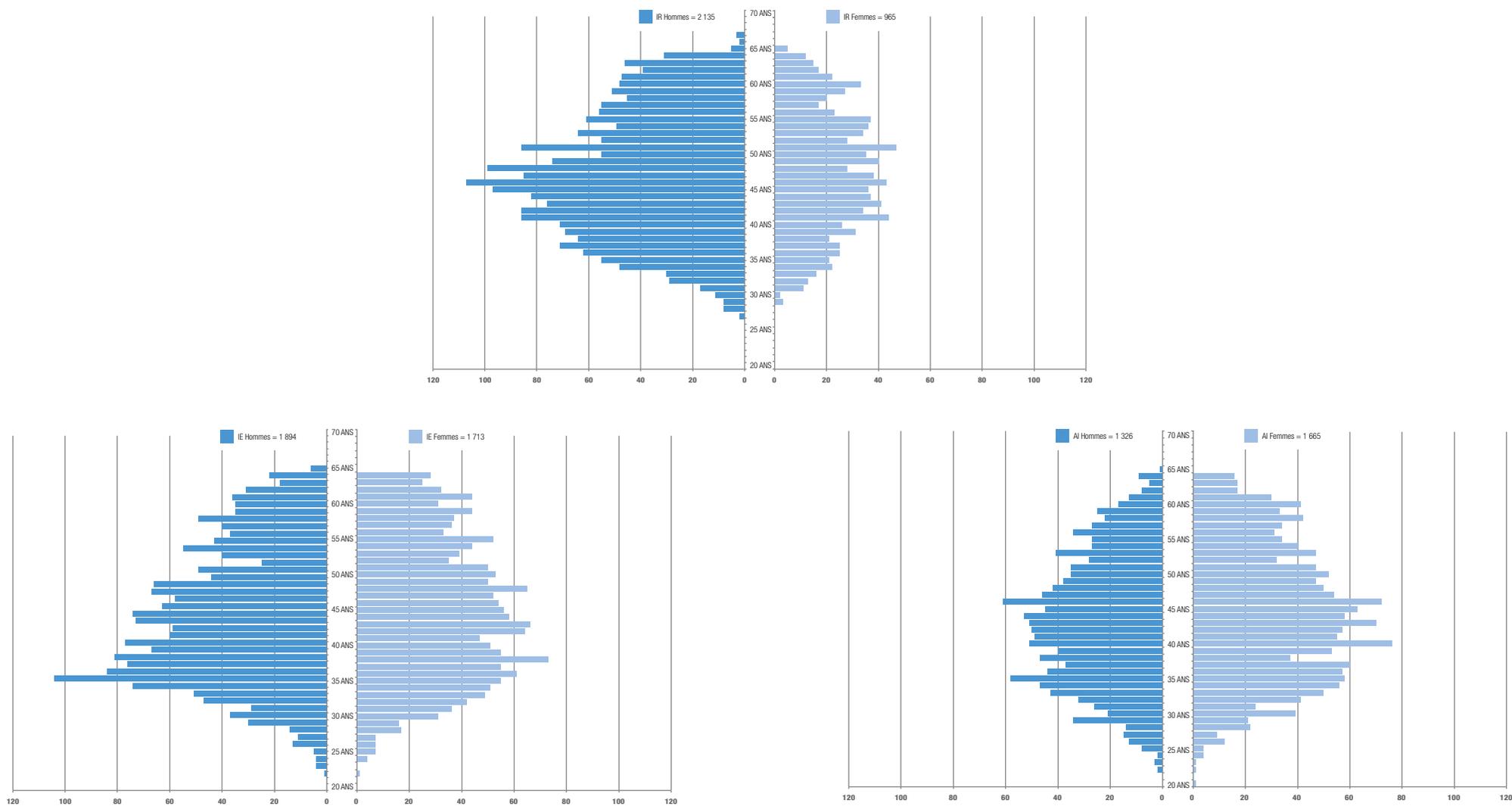


Fig. 4 – Ingénieur-e-s permanent-e-s par corps

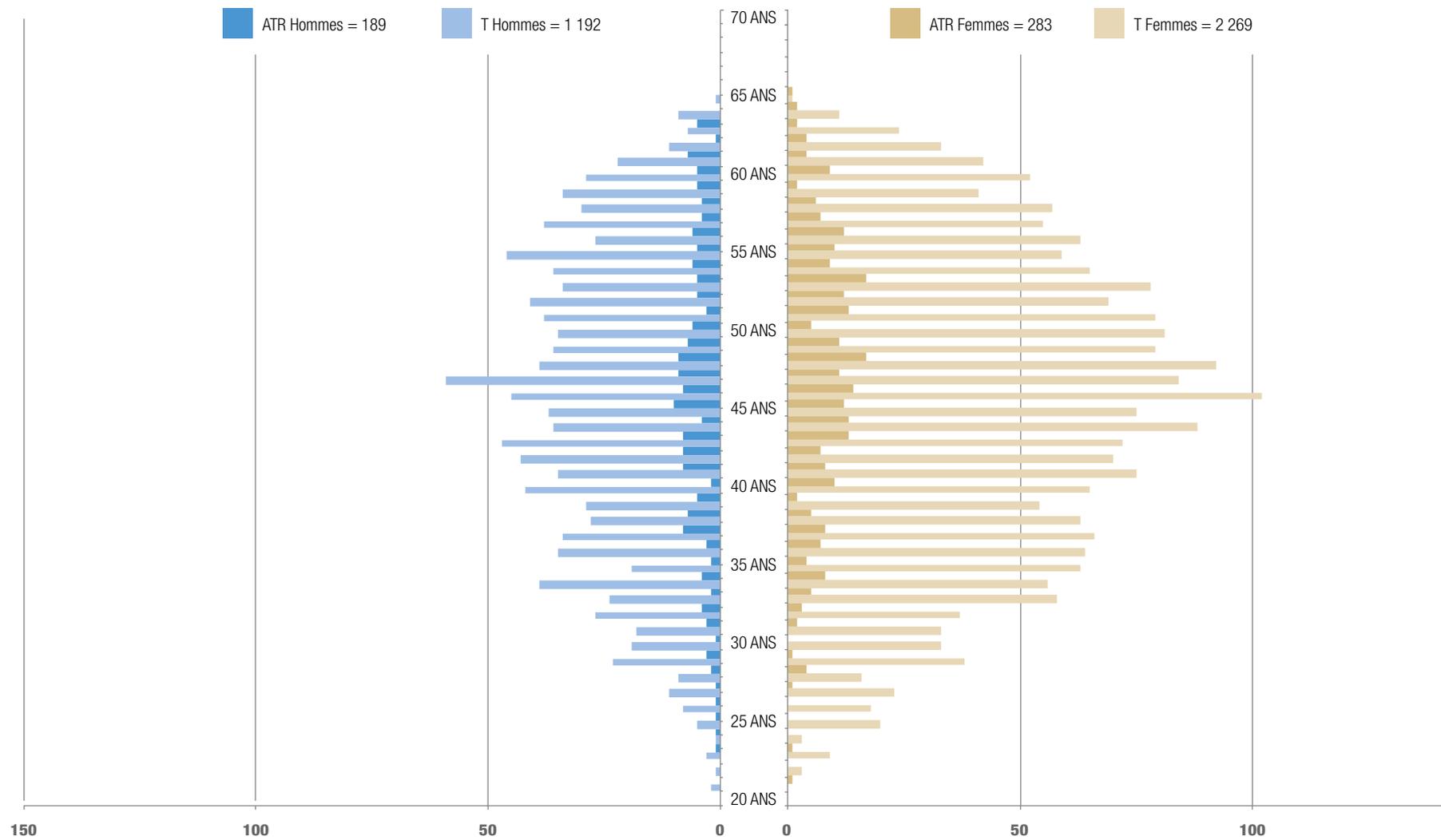


Fig. 5 – Technicien-ne-s permanent-e-s par corps

1.1.3 • Nationalités 

Tabl. 14 – Répartition des personnels permanents par nationalité

CORPS	EUROPE				HORS EUROPE						TOTAL	% NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE
	France	UE (hors France)	Europe hors UE	Total	Afrique	Amérique	Asie	Moyen-Orient	Océanie	Total		
Chercheurs	9 309	1 208	162	10 679	106	200	88	33	10	437	11 116	16,3 %
<b>DR</b>	<b>4 047</b>	<b>473</b>	<b>66</b>	<b>4 586</b>	<b>54</b>	<b>96</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>200</b>	<b>4 786</b>	<b>15,4 %</b>
Hommes	2 882	362	56	3 300	42	74	21	15	3	155	3 455	16,6 %
Femmes	1 165	111	10	1 286	12	22	8	2	1	45	1 331	12,5 %
<b>CR</b>	<b>5 262</b>	<b>735</b>	<b>96</b>	<b>6 093</b>	<b>52</b>	<b>104</b>	<b>59</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>237</b>	<b>6 330</b>	<b>16,9 %</b>
Hommes	3 261	465	66	3 792	38	69	42	13	4	166	3 958	17,6 %
Femmes	2 001	270	30	2 301	14	35	17	3	2	71	2 372	15,6 %
Ingénieurs	9 273	230	36	9 539	74	38	36	11		159	9 698	4,4 %
<b>IR</b>	<b>2 836</b>	<b>152</b>	<b>27</b>	<b>3 015</b>	<b>38</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>7</b>		<b>85</b>	<b>3 100</b>	<b>8,5 %</b>
Hommes	1 964	94	22	2 080	28	12	11	4		55	2 135	8,0 %
Femmes	872	58	5	935	10	8	9	3		30	965	9,6 %
<b>IE</b>	<b>3 488</b>	<b>53</b>	<b>8</b>	<b>3 549</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>4</b>		<b>58</b>	<b>3 607</b>	<b>3,3 %</b>
Hommes	1 843	17	4	1 864	17	7	5	1		30	1 894	2,7 %
Femmes	1 645	36	4	1 685	6	10	9	3		28	1 713	4,0 %
<b>AI</b>	<b>2 949</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>2 975</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>2</b>			<b>16</b>	<b>2 991</b>	<b>1,4 %</b>
Hommes	1 305	10	1	1 316	9		1			10	1 326	1,6 %
Femmes	1 644	15		1 659	4	1	1			6	1 665	1,3 %
Techniciens	3 897	28		3 925	6		2			8	3 933	0,9 %
<b>T</b>	<b>3 427</b>	<b>27</b>		<b>3 454</b>	<b>5</b>		<b>2</b>			<b>7</b>	<b>3 461</b>	<b>1,0 %</b>
Hommes	1 173	14		1 187	3		2			5	1 192	1,6 %
Femmes	2 254	13		2 267	2					2	2 269	0,7 %
<b>ATR</b>	<b>470</b>	<b>1</b>		<b>471</b>	<b>1</b>					<b>1</b>	<b>472</b>	<b>0,4 %</b>
Hommes	188			188	1					1	189	0,5 %
Femmes	282	1		283							283	0,4 %
TOTAL IT	13 170	258	36	13 464	80	38	38	11		167	13 631	3,4 %
Hommes	6 473	135	27	6 635	58	19	19	5		101	6 736	3,9 %
Femmes	6 697	123	9	6 829	22	19	19	6		66	6 895	2,9 %
<b>TOTAL</b>	<b>22 479</b>	<b>1 466</b>	<b>198</b>	<b>24 143</b>	<b>186</b>	<b>238</b>	<b>126</b>	<b>44</b>	<b>10</b>	<b>604</b>	<b>24 747</b>	<b>9,2 %</b>
<b>HOMMES</b>	<b>12 616</b>	<b>962</b>	<b>149</b>	<b>13 727</b>	<b>138</b>	<b>162</b>	<b>82</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>422</b>	<b>14 149</b>	<b>10,8 %</b>
<b>FEMMES</b>	<b>9 863</b>	<b>504</b>	<b>49</b>	<b>10 416</b>	<b>48</b>	<b>76</b>	<b>44</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>182</b>	<b>10 598</b>	<b>6,9 %</b>

Au 31 décembre 2014, le CNRS compte 2 268 personnes de nationalité étrangère parmi ses effectifs permanents, soit 9,2 % (7,9 % en 2010). Les personnels étrangers représentent 16 % de la population des chercheurs du CNRS et 3 % de la population des IT. Les agents issus de l'Union Européenne (UE) sont les plus représentés (65 %) parmi les étrangers, avec au premier chef l'Italie,

de loin le pays le plus représenté. À noter que l'on recense près de 90 nationalités différentes parmi les chercheurs et les IT permanents du CNRS. La part de femmes chez les personnels chercheurs étrangers (26,5 %) est nettement inférieure à celle relevée dans la population globale (33,3 %) et c'est encore beaucoup plus marqué chez les IT (39,5 % contre 50,6 %).

Tabl. 15 – Répartition des personnels contractuels de droit public selon la nationalité

NIVEAU	EUROPE				HORS EUROPE						TOTAL	% NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE
	France	UE (hors France)	Europe hors UE	Total	Afrique	Amérique	Asie	Moyen-Orient	Océanie	Total		
Doctorants (moins de 3 ans)	1 256	189	47	1 492	119	51	118	42	1	331	1 823	31,1 %
CDD chercheurs	1 036	726	122	1 884	124	152	302	69	13	660	2 544	59,3 %
<b>Expert (plus de 10 ans)</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>50</b>		<b>3</b>	<b>5</b>			<b>8</b>	<b>58</b>	<b>72,4 %</b>
Hommes	11	21	6	38		2	4			6	44	75,0 %
Femmes	5	7		12		1	1			2	14	64,3 %
<b>Confirmé (5 à 10 ans)</b>	<b>81</b>	<b>82</b>	<b>11</b>	<b>174</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>48</b>	<b>222</b>	<b>63,5 %</b>
Hommes	45	51	7	103	7	8	16	1		32	135	66,7 %
Femmes	36	31	4	71		4	8	2	2	16	87	58,6 %
<b>Débutant (3 à 5 ans)</b>	<b>911</b>	<b>597</b>	<b>102</b>	<b>1 610</b>	<b>115</b>	<b>134</b>	<b>270</b>	<b>65</b>	<b>11</b>	<b>595</b>	<b>2 205</b>	<b>58,7 %</b>
Hommes	567	327	66	960	85	85	204	47	10	431	1 391	59,2 %
Femmes	344	270	36	650	30	49	66	18	1	164	814	57,7 %
<b>Non renseigné</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>9</b>	<b>59</b>	<b>52,5 %</b>
Hommes	18	9	2	29	1	1	2	1		5	34	47,1 %
Femmes	10	10	1	21	1	2	1			4	25	60,0 %
CDD IT	2 655	273	43	2 971	147	55	94	30		326	3 297	19,5 %
<b>IR</b>	<b>425</b>	<b>67</b>	<b>9</b>	<b>501</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>10</b>		<b>72</b>	<b>573</b>	<b>25,8 %</b>
Hommes	257	30	4	291	20	8	16	5		49	340	24,4 %
Femmes	168	37	5	210	5	4	9	5		23	233	27,9 %
<b>IE</b>	<b>930</b>	<b>102</b>	<b>19</b>	<b>1 051</b>	<b>68</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>8</b>		<b>130</b>	<b>1 181</b>	<b>21,3 %</b>
Hommes	487	48	6	541	40	12	24	5		81	622	21,7 %
Femmes	443	54	13	510	28	4	14	3		49	559	20,8 %
<b>AI</b>	<b>467</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>515</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>6</b>		<b>55</b>	<b>570</b>	<b>18,1 %</b>
Hommes	200	21	3	224	16	6	5	3		30	254	21,3 %
Femmes	267	22	2	291	7	5	10	3		25	316	15,5 %
<b>T</b>	<b>215</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>223</b>	<b>4</b>	<b>2</b>				<b>6</b>	<b>229</b>	<b>6,1 %</b>
Hommes	64	2		66	1	2				3	69	7,2 %
Femmes	151	5	1	157	3					3	160	5,6 %
<b>ATR</b>	<b>59</b>	<b>2</b>		<b>61</b>	<b>3</b>			<b>1</b>		<b>4</b>	<b>65</b>	<b>9,2 %</b>
Hommes	28	1		29	1			1		2	31	9,7 %
Femmes	31	1		32	2					2	34	8,8 %
<b>Non renseigné</b>	<b>559</b>	<b>52</b>	<b>9</b>	<b>620</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>5</b>		<b>59</b>	<b>679</b>	<b>17,7 %</b>
Hommes	251	23	6	280	17	10	12	3		42	322	22,0 %
Femmes	308	29	3	340	7	4	4	2		17	357	13,7 %
CDI chercheurs	18	7	4	29		2	2			4	33	45,5 %
CDI IT	92	4	3	99			1			1	100	8,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>5 057</b>	<b>1 199</b>	<b>219</b>	<b>6 475</b>	<b>390</b>	<b>260</b>	<b>517</b>	<b>141</b>	<b>14</b>	<b>1 322</b>	<b>7 797</b>	<b>35,1 %</b>

Près du tiers des doctorants venus acquérir une formation à et par la recherche au CNRS sont de nationalité étrangère. Cela représente un volume d'environ 560 personnes, de 80 nationalités différentes. 40 % d'entre eux sont européens, 21 % sont africains, 21 % asiatiques. La part de femmes est plus faible parmi les doctorants étrangers que dans la population globale (31,1 % contre 38,4 %). Près de 6 CDD chercheurs sur 10 sont de nationalité étrangère (1 508 personnes)

et sont issus de 88 pays différents, là encore principalement d'Europe (56 %), mais aussi d'Asie (19 %) et dans une moindre mesure d'Afrique (8 %). Ce taux monte quasiment aux trois-quarts de la population des chercheurs de plus de 10 ans de pratique de la recherche. La proportion chez les CDD IT est quant à elle inférieure (20 %), mais présente aussi un éventail de nationalités très large, puisque l'on recense 78 nationalités différentes.

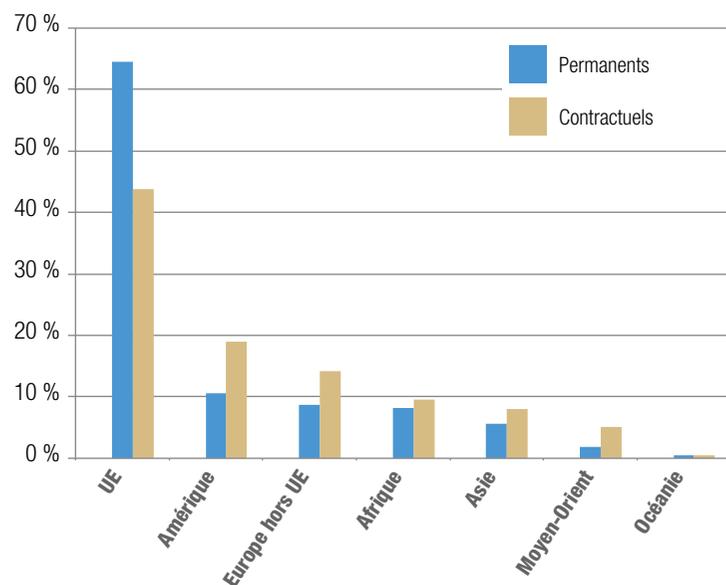


Fig. 6 – Répartition des personnels permanents et contractuels par pôle géographique

Tabl. 16 – Personnels permanents de nationalité étrangère selon le pays

PAYS	CHERCHEURS		INGÉNIEURS		TECHNICIENS		TOTAL IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Allemagne	141	64	18	15	2		20	15	161	79	240
Autriche	9	4	1	1			1	1	10	5	15
Belgique	104	36	13	12	1	1	14	13	118	49	167
Bulgarie	7	5	4	3			4	3	11	8	19
Chypre	2								2		2
Croatie	1	2	1				1		2	2	4
Danemark	4	5		2		1		3	4	8	12
Espagne	67	36	7	12		2	7	14	74	50	124
Estonie		1		1				1		2	2
Finlande	3	2	2				2		5	2	7
Grèce	32	13	5	4			5	4	37	17	54
Hongrie	5	5		1				1	5	6	11
Irlande	8	3		1				1	8	4	12
Italie	232	120	31	30	4	2	35	32	267	152	419
Lettonie		1								1	1
Lituanie	2								2		2
Luxembourg	4	1		1				1	4	2	6
Pays-Bas	40	7	9	3			9	3	49	10	59
Pologne	16	14	4	4		1	4	5	20	19	39

PAYS	CHERCHEURS		INGÉNIEURS		TECHNICIENS		TOTAL IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Portugal	11	13	7	2	7	4	14	6	25	19	44
République Tchèque	5	2	2	1			2	1	7	3	10
Roumanie	32	12	8	10		1	8	11	40	23	63
Royaume-Uni	96	29	8	5		2	8	7	104	36	140
Slovaquie		1	1				1		1	1	2
Slovénie	1	1							1	1	2
Suède	5	4		1				1	5	5	10
<b>Total UE</b>	<b>827</b>	<b>381</b>	<b>121</b>	<b>109</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>135</b>	<b>123</b>	<b>962</b>	<b>504</b>	<b>1 466</b>
Albanie		1		1				1		2	2
Arménie			2	1			2	1	2	1	3
Bosnie	2		1				1		3		3
Géorgie				2				2		2	2
Islande	1								1		1
Moldavie			1				1		1		1
Monaco	1								1		1
Norvège	1	3	2				2		3	3	6
Russie	78	17	18	3			18	3	96	20	116
Serbie	4	2							4	2	6
Suisse	23	12	2				2		25	12	37
Turquie	4	2							4	2	6
Ukraine	8	3	1	2			1	2	9	5	14
<b>Total hors UE</b>	<b>122</b>	<b>40</b>	<b>27</b>	<b>9</b>			<b>27</b>	<b>9</b>	<b>149</b>	<b>49</b>	<b>198</b>
<b>TOTAL EUROPE</b>	<b>949</b>	<b>421</b>	<b>148</b>	<b>118</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>162</b>	<b>132</b>	<b>1 111</b>	<b>553</b>	<b>1 664</b>
Cambodge						1	1		1		1
Chine	1	1		1				1	1	2	3
Chine Populaire	27	9	6	9			6	9	33	18	51
Corée	2	3							2	3	5
Inde	10	2	2				2		12	2	14
Japon	16	4	4	7			4	7	20	11	31
Malaisie		1	1				1		1	1	2
Myanmar				1				1		1	1
Singapour	1								1		1
Sri Lanka	1								1		1
Thaïlande		1		1				1		2	2
Viêtnam	5	4	4		1		5		10	4	14
<b>Total Asie</b>	<b>63</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>2</b>		<b>19</b>	<b>19</b>	<b>82</b>	<b>44</b>	<b>126</b>
Iran	7	2	2	2			2	2	9	4	13
Israël	8	1		1				1	8	2	10
Liban	10	1	2	3			2	3	12	4	16
Syrie	3	1	1				1		4	1	5
<b>Total Moyen-Orient</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>			<b>5</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>44</b>
Algérie	24	6	15	9	2	2	17	11	41	17	58
Angola			1				1		1		1
Bénin	1								1		1
Burkina Faso	2			1				1	2	1	3
Cameroun	2	1	5	2	1		6	2	8	3	11

PAYS	CHERCHEURS		INGÉNIEURS		TECHNICIENS		TOTAL IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Comores			2				2		2		2
Congo	2		1				1		3		3
Côte d'Ivoire			1				1		1		1
Éthiopie	1								1		1
Gabon				1				1	1		1
Ghana		1							1		1
Île Maurice		1	1	2			1	2	1	3	4
Madagascar	1		3	1			3	1	4	1	5
Mali	1								1		1
Maroc	30	7	16	3	1		17	3	47	10	57
Niger	1			1			1	1	1	1	2
Rwanda			1				1		1		1
Sénégal	2		3				3		5		5
Tunisie	13	10	5				5		18	10	28
<b>Total Afrique</b>	<b>80</b>	<b>26</b>	<b>54</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>58</b>	<b>22</b>	<b>138</b>	<b>48</b>	<b>186</b>
Argentine	10	4		4				4	10	8	18
Bermudes	1								1		1
Bolivie	1								1		1
Brésil	9	8	6				6		15	8	23
Canada	32	13		1				1	32	14	46
Chili	7	2	2	1			2	1	9	3	12
Colombie	3	1	4	2			4	2	7	3	10
Équateur				1				1	1		1
États-Unis	65	25	4	5			4	5	69	30	99
Mexique	12	4		3				3	12	7	19
Pérou	1								1		1
Uruguay	1		1	1			1	1	2	1	3
Venezuela	1		2	1			2	1	3	1	4
<b>Total Amérique</b>	<b>143</b>	<b>57</b>	<b>19</b>	<b>19</b>			<b>19</b>	<b>19</b>	<b>162</b>	<b>76</b>	<b>238</b>
Australie	6	3							6	3	9
Nouvelle-Zélande	1								1		1
<b>Total Océanie</b>	<b>7</b>	<b>3</b>							<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>
<b>Total hors Europe</b>	<b>321</b>	<b>116</b>	<b>95</b>	<b>64</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>101</b>	<b>66</b>	<b>422</b>	<b>182</b>	<b>604</b>
<b>TOTAL EUROPE ET HORS EUROPE</b>	<b>1 270</b>	<b>537</b>	<b>243</b>	<b>182</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>263</b>	<b>198</b>	<b>1 533</b>	<b>735</b>	<b>2 268</b>

Tabl. 17 – Personnels contractuels de nationalité étrangère selon le pays

PAYS	DOCTORANTS		CONTRACTUELS CHERCHEURS		CONTRACTUELS IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Allemagne	11	10	54	42	17	21	82	73	155
Autriche		1	3	1			3	2	5
Belgique	5	2	14	8	8	5	27	15	42
Bulgarie	3		6	3	2	2	11	5	16
Chypre				1				1	1

PAYS	DOCTORANTS		CONTRACTUELS CHERCHEURS		CONTRACTUELS IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Croatie	2	1	1	2		1	3	4	7
Danemark			3		1		4		4
Espagne	22	22	83	68	31	29	136	119	255
Estonie			1				1		1
Finlande			3	1		2	3	3	6
Grèce	4	4	14	11	4	8	22	23	45
Hongrie		2	7	2	2	3	9	7	16
Irlande			3			1	3	1	4
Italie	32	21	126	93	29	38	187	152	339
Lettonie	1						1		1
Lituanie	1	2	2	2		1	3	5	8
Luxembourg		2	1	1	1		2	3	5
Pays-Bas	1		3	6	5	1	9	7	16
Pologne	2	8	19	23	6	9	27	40	67
Portugal	1	9	9	16	3	10	13	35	48
République Tchèque	1		6	2	2		9	2	11
Roumanie	6	3	15	16	5	10	26	29	55
Royaume-Uni	3	3	30	14	8	4	41	21	62
Slovaquie		2	5	3	1	2	6	7	13
Slovénie	1		1	1	2	1	4	2	6
Suède		1	5	3		2	5	6	11
<b>Total UE</b>	<b>96</b>	<b>93</b>	<b>414</b>	<b>319</b>	<b>127</b>	<b>150</b>	<b>637</b>	<b>562</b>	<b>1 199</b>
Albanie		1		1		1		3	3
Andorre					1		1		1
Arménie	1		1			3	2	3	5
Biélorussie		1	2	4			2	5	7
Moldavie	1	1	2				3	1	4
Monaco	2						2		2
Monténégro				1				1	1
Norvège			2	1			2	1	3
Russie	10	3	45	17	6	14	61	34	95
Serbie	1	2	3	1	3		7	3	10
Suisse	2	5	7	4	3	2	12	11	23
Turquie		2	10	6	1		11	8	19
Ukraine	8	7	13	6	7	5	28	18	46
<b>Total hors UE</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>85</b>	<b>41</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>131</b>	<b>88</b>	<b>219</b>
<b>TOTAL EUROPE</b>	<b>121</b>	<b>115</b>	<b>499</b>	<b>360</b>	<b>148</b>	<b>175</b>	<b>768</b>	<b>650</b>	<b>1 418</b>
Cambodge		1						1	1
Chine				1				1	1
Chine Populaire	30	18	87	38	22	18	139	74	213
Corée		1	9	3		2	9	6	15
Inde	30	3	74	17	17	9	121	29	150
Indonésie	1	2	3	1	1		5	3	8
Japon	1		17	3	3	3	21	6	27
Kazakhstan	1	1	3	1			4	2	6

PAYS	DOCTORANTS		CONTRACTUELS CHERCHEURS		CONTRACTUELS IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
	Kirghizistan	1						1	
Malaisie			1				1		1
Népal	1	1	1				2	1	3
Pakistan	1		7		2		10		10
Philippines	2						2		2
Sri Lanka			2				2		2
Thaïlande	2	2				1	2	3	5
Viêtnam	12	7	23	13	12	5	47	25	72
<b>Total Asie</b>	<b>82</b>	<b>36</b>	<b>227</b>	<b>77</b>	<b>57</b>	<b>38</b>	<b>366</b>	<b>151</b>	<b>517</b>
Iran	5	1	3	2	2		10	3	13
Israël			6	1	1		7	1	8
Jordanie						1		1	1
Liban	14	19	32	15	11	10	57	44	101
Palestine	1		1				2		2
Syrie	1	1	7	2	3	2	11	5	16
<b>Total Moyen-Orient</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>49</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>87</b>	<b>54</b>	<b>141</b>
Algérie	19	13	17	7	28	8	64	28	92
Angola						1		1	1
Benin	1		1		2	2	4	2	6
Burkina Faso	1		1			1	2	1	3
Burundi	1						1		1
Cameroun	4	1	2		3	3	9	4	13
Centrafrique					1		1		1
Comores			2		1		3		3
Congo	1					1	1	1	2
Côte d'Ivoire	3		1			3	4	3	7
Égypte			4		1		5		5
Éthiopie	1		3		1		5		5
Gabon			1		1	1	2	1	3
Ghana			2				2		2
Guinée	1				1		2		2
Île Maurice		1	3		1	2	4	3	7
Libye			1				1		1
Madagascar				1	2	1	2	2	4
Mali	1		1		3		5		5

PAYS	DOCTORANTS		CONTRACTUELS CHERCHEURS		CONTRACTUELS IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
	Maroc	13	5	21	3	18	9	52	17
Mauritanie	1	1			2		3	1	4
Niger					1		1		1
Rwanda	1				1		2		2
Sénégal	14	1	8		10		32	1	33
Soudan					1		1		1
Tchad	1						1		1
Togo	1		1		2		4		4
Tunisie	10	23	23	20	15	20	48	63	111
Zimbabwe			1				1		1
<b>Total Afrique</b>	<b>74</b>	<b>45</b>	<b>93</b>	<b>31</b>	<b>95</b>	<b>52</b>	<b>262</b>	<b>128</b>	<b>390</b>
Argentine	1	1	9	8	3		13	9	22
Barbade				1				1	1
Bolivie					1		1		1
Brésil	4		5	10	6	2	15	12	27
Canada	1	1	11	4	4	2	16	7	23
Chili	2	2	5	2	2	1	9	5	14
Colombie	11	4	8	3	5	1	24	8	32
Costa-Rica	1						1		1
Cuba	3	1	4				7	1	8
Équateur					1		1		1
États-Unis	7	1	34	16	7	7	48	24	72
Guatemala				1				1	1
Haïti	1		1				2		2
Mexique	3	1	15	7	5	2	23	10	33
Pérou	1	1	6		3	2	10	3	13
Venezuela	2	2		4	1		3	6	9
<b>Total Amérique</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>98</b>	<b>56</b>	<b>38</b>	<b>17</b>	<b>173</b>	<b>87</b>	<b>260</b>
Australie	1		8	3			9	3	12
Nouvelle-Zélande			2				2		2
<b>Total Océanie</b>	<b>1</b>		<b>10</b>	<b>3</b>			<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>
<b>Total hors Europe</b>	<b>215</b>	<b>116</b>	<b>477</b>	<b>187</b>	<b>207</b>	<b>120</b>	<b>899</b>	<b>423</b>	<b>1 322</b>
<b>TOTAL EUROPE ET HORS EUROPE</b>	<b>336</b>	<b>231</b>	<b>976</b>	<b>547</b>	<b>355</b>	<b>295</b>	<b>1 667</b>	<b>1 073</b>	<b>2 740</b>

1.1.4 • Grades, corps, catégories fonction publique (CFP)

Tabl. 18 – Personnels permanents selon la catégorie fonction publique (CFP) (PPP : personne physique payée au 31/12/2014 ; ETP : équivalent temps plein au 31/12/2014 – somme des quotités travaillées ; ETPT : équivalent temps plein travaillé sur l'année 2014 – calculé à partir du temps de présence sur l'année et de la quotité travaillée : 1 ETPT = 1 agent présent 12 mois dans l'année à quotité 100 %)

PERSONNELS FONCTIONNAIRES ET ASSIMILÉS	CHERCHEURS			IT			TOTAL			%		
	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT
<b>A+</b>	11 116	11 065,2	11 047,7	947	931,4	930,0	12 063	11 996,6	11 977,7	48,7 %	49,3 %	49,4 %
Hommes	7 413	7 402,7	7 413,8	658	654,7	656,7	8 071	8 057,4	8 070,5	32,6 %	33,1 %	33,3 %
Femmes	3 703	3 662,5	3 633,9	289	276,7	273,3	3 992	3 939,2	3 907,3	16,1 %	16,2 %	16,1 %
% femmes	33,3 %	33,1 %	32,9 %	30,5 %	29,7 %	29,4 %	33,1 %	32,8 %	32,6 %			
<b>A</b>				8 751	8 546,7	8 489,5	8 751	8 546,7	8 489,5	35,4 %	35,1 %	35,0 %
Hommes				4 697	4 666,9	4 646,1	4 697	4 666,9	4 646,1	19,0 %	19,2 %	19,1 %
Femmes				4 054	3 879,8	3 843,4	4 054	3 879,8	3 843,4	16,4 %	15,9 %	15,8 %
% femmes				46,3 %	45,4 %	45,3 %	46,3 %	45,4 %	45,3 %			
<b>B</b>				3 461	3 337,1	3 342,1	3 461	3 337,1	3 342,1	14,0 %	13,7 %	13,8 %
Hommes				1 192	1 179,8	1 184,4	1 192	1 179,8	1 184,4	4,8 %	4,8 %	4,9 %
Femmes				2 269	2 157,3	2 157,7	2 269	2 157,3	2 157,7	9,2 %	8,9 %	8,9 %
% femmes				65,6 %	64,6 %	64,6 %	65,6 %	64,6 %	64,6 %			
<b>C</b>				472	454,7	456,7	472	454,7	456,7	1,9 %	1,9 %	1,9 %
Hommes				189	184,7	183,7	189	184,7	183,7	0,8 %	0,8 %	0,8 %
Femmes				283	270,0	273,0	283	270,0	273,0	1,1 %	1,1 %	1,1 %
% femmes				60,0 %	59,4 %	59,8 %	60,0 %	59,4 %	59,8 %			
<b>TOTAL</b>	<b>11 116</b>	<b>11 065,2</b>	<b>11 047,7</b>	<b>13 631</b>	<b>13 269,9</b>	<b>13 218,2</b>	<b>24 747</b>	<b>24 335,1</b>	<b>24 265,9</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>
Hommes	7 413	7 402,7	7 413,8	6 736	6 686,1	6 670,9	14 149	14 088,8	14 084,7	100,0 %	100,0 %	58,0 %
Femmes	3 703	3 662,5	3 633,9	6 895	6 583,8	6 547,4	10 598	10 246,3	10 181,3	100,0 %	100,0 %	42,0 %
% femmes	33,3 %	33,1 %	32,9 %	50,6 %	49,6 %	49,5 %	42,8 %	42,1 %	42,0 %			

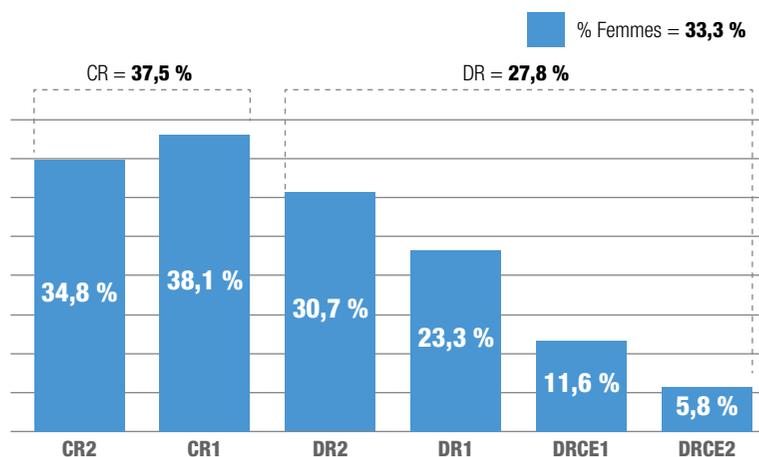


Fig. 7 – Part des chercheuses par corps et grade

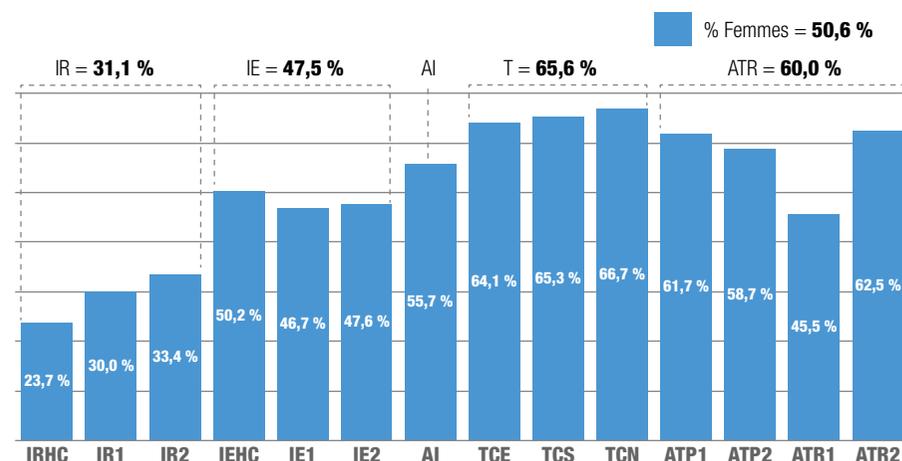


Fig. 8 – Part des ingénieures et techniciennes par corps et grade

Avec 20 814 agents au 31 décembre 2014, la part des agents de catégorie A (dont A+) se situe autour de 84 %, soit environ 5 points de plus qu'il y a 10 ans. 90 % des hommes relèvent de la catégorie A contre 76 % des femmes. Le constat est inverse pour la catégorie B, dans laquelle la proportion de femmes est presque 3 fois plus élevée. La part des agents de catégorie C continue quant à elle de diminuer : elle représente moins de 2 % des effectifs du CNRS (une diminution de 52 agents par rapport à l'année précédente, de 500 agents en 10 ans) ; les femmes étant nettement surreprésentées dans cette catégorie. À noter que chez les chercheurs, la part de femmes parmi les DR est en constante augmentation depuis 2010 (de 25,4 % à 27,8 %). Chez les IT, on note également sur la même période une progression, quoique nettement plus modeste, chez les IR (de 30,2 % à 31,1 %).

Tabl. 19 – Répartition des chercheur-e-s, ingénieur-e-s et technicien-ne-s par grade

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Chercheurs	7 413	3 703	11 116	33,3 %
<b>DR</b>	<b>3 455</b>	<b>1 331</b>	<b>4 786</b>	<b>27,8 %</b>
DRCE2	49	3	52	5,8 %
DRCE1	129	17	146	11,6 %
DR1	1 012	308	1 320	23,3 %
DR2	2 265	1 003	3 268	30,7 %
<b>CR</b>	<b>3 958</b>	<b>2 372</b>	<b>6 330</b>	<b>37,5 %</b>
CR1	3 175	1 955	5 130	38,1 %
CR2	783	417	1 200	34,8 %
Ingénieurs	5 355	4 343	9 698	44,8 %
<b>IR</b>	<b>2 135</b>	<b>965</b>	<b>3 100</b>	<b>31,1 %</b>
IRHC	229	71	300	23,7 %
IR1	852	365	1 217	30,0 %
IR2	1 054	529	1 583	33,4 %
<b>IE</b>	<b>1 894</b>	<b>1 713</b>	<b>3 607</b>	<b>47,5 %</b>
IEHC	108	109	217	50,2 %
IE1	545	477	1 022	46,7 %
IE2	1 241	1 127	2 368	47,6 %
<b>AI</b>	<b>1 326</b>	<b>1 665</b>	<b>2 991</b>	<b>55,7 %</b>
Techniciens	1 381	2 552	3 933	64,9 %
<b>T</b>	<b>1 192</b>	<b>2 269</b>	<b>3 461</b>	<b>65,6 %</b>
TCE	361	645	1 006	64,1 %
TCS	329	618	947	65,3 %
TCN	502	1 006	1 508	66,7 %
<b>ATR</b>	<b>189</b>	<b>283</b>	<b>472</b>	<b>60,0 %</b>
ATP1	88	142	230	61,7 %
ATP2	92	131	223	58,7 %
ATR1	6	5	11	45,5 %
ATR2	3	5	8	62,5 %
Total IT	6 736	6 895	13 631	50,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>14 149</b>	<b>10 598</b>	<b>24 747</b>	<b>42,8 %</b>

## 1.1.5 • Diplômes, métiers, disciplines

### a. Niveaux de diplôme

Tabl. 20 – Personnels ingénieurs et techniciens permanents par niveau de diplôme

NIVEAU DE DIPLÔME	IT												TOTAL	
	IR		IE		AI		T		ATR		H	F		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
Niv VI		1		1	6	5	7	24	4	5	17	36	53	
Niv V-collège	2	1	15	11	56	41	136	171	30	56	239	280	519	
Niv IV-BAC	12	5	53	54	95	203	238	487	17	33	415	782	1 197	
Niv III-Bac+2	45	21	193	146	362	386	151	384	1	8	752	945	1 697	
Niv II-Bac+3	16	11	81	68	104	160	30	84	2	2	233	325	558	
Niv II-Bac+4	42	30	131	136	52	88	19	35			244	289	533	
Niv II-Bac+5	371	141	462	458	46	112	8	22			887	733	1 620	
Niv I-Bac+6	27	10	16	8	3	1	1				47	19	66	
Niv I-Bac+8	604	267	89	105	8	9		2			701	383	1 084	
Niv I-Bac>8	42	15	3	3	1						46	18	64	
Non renseigné	974	463	851	723	593	660	602	1 060	135	179	3 155	3 085	6 240	
<b>TOTAL</b>	<b>2 135</b>	<b>965</b>	<b>1 894</b>	<b>1 713</b>	<b>1 326</b>	<b>1 665</b>	<b>1 192</b>	<b>2 269</b>	<b>189</b>	<b>283</b>	<b>6 736</b>	<b>6 895</b>	<b>13 631</b>	

Le niveau de diplôme des chercheurs étant connu implicitement, seuls les niveaux de diplôme des IT sont présentés dans le tableau 20. Les niveaux de diplôme sont naturellement fortement liés aux niveaux de corps. Les effectifs les plus nombreux se retrouvent parmi le niveau I (bac+8) pour les IR (plus de la moitié des hommes et des femmes), le niveau II (bac+3 à bac+5) pour les IE (environ 65 %), le niveau III (bac+2) pour les AI (la moitié des hommes et 38 % des femmes), le baccalauréat pour les T (40 %), et un niveau collège pour les ATR (55 %). Si tous les niveaux de corps sont représentés, 38 % des effectifs IT ont au moins un niveau bac+5, avec parfois des niveaux de diplôme supérieurs au niveau de corps détenu : 11 % des IE ont au moins un niveau bac+6 (contre 3 à 5 ans après le bac requis), 34 % des AI ont au moins un bac+3, et 41 % des T au moins un bac+2 (11 % au moins un bac+3, alors que le niveau bac est requis).

Tabl. 21 – Ingénieur-e-s de recherche titulaires d'un doctorat par BAP

BAP	EFFECTIF DE DOCTEURS IR			% DE DOCTEURS PARMIS LES IR DONT LE NIVEAU DE DIPLÔME EST RENSEIGNÉ		
	H	F	Total	H	F	Total
A	87	69	156	84,5 %	84,1 %	84,3 %
B	112	59	171	78,3 %	80,8 %	79,2 %
C	215	54	269	47,3 %	67,5 %	50,3 %
D	32	27	59	60,4 %	54,0 %	57,3 %
E	184	44	228	53,0 %	42,3 %	50,6 %
F	2	12	14	28,6 %	30,0 %	29,8 %
G	3	3	6	15,8 %	60,0 %	25,0 %
J	12	19	31	35,3 %	27,9 %	30,4 %
<b>TOTAL</b>	<b>647</b>	<b>287</b>	<b>934</b>	<b>55,7 %</b>	<b>57,2 %</b>	<b>56,2 %</b>

Tabl. 22 – Niveaux de diplôme des personnels contractuels de droit public

NIVEAU	NIV V-COLLÈGE		NIV IV-BAC		NIV III-BAC+2		NIV II-BAC+3		NIV II-BAC +4		NIV II-BAC+5		NIV I-BAC+8		NON RENSEIGNÉ		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Doctorants											937	583	15	5	171	112	1 123	700	1 823
CDD chercheurs													1 512	854	92	86	1 604	940	2 544
Expert (plus de 10 ans)													44	14			44	14	58
Confirmé (5 à 10 ans)													132	85	3	2	135	87	222
Débutant (3 à 5 ans)													1 331	754	60	60	1 391	814	2 205
Non renseigné													5	1	29	24	34	25	59
CDD IT	26	29	43	112	118	154	135	189	92	85	667	636	353	262	204	192	1 638	1 659	3 297
IR													242	196	98	37	340	233	573
IE							60	64	55	46	460	417	41	20	6	12	622	559	1 181
AI					81	93	43	80	16	18	105	111	6	5	3	9	254	316	570
T			32	89	17	33	10	14	1	7	6	9	3	3		5	69	160	229
ATR	20	27	4	5	2		1		1		1	1			2	1	31	34	65
Non renseigné	6	2	7	18	18	28	21	31	19	14	95	98	61	38	95	128	322	357	679
CDI chercheurs													3	4	17	9	20	13	33
CDI IT				1	1			1			1	1	4	4	30	57	36	64	100
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>29</b>	<b>43</b>	<b>113</b>	<b>119</b>	<b>154</b>	<b>135</b>	<b>190</b>	<b>92</b>	<b>85</b>	<b>1 605</b>	<b>1 220</b>	<b>1 887</b>	<b>1 129</b>	<b>514</b>	<b>456</b>	<b>4 421</b>	<b>3 376</b>	<b>7 797</b>

Parmi les 1 663 IR dont le niveau de diplôme est renseigné, 934 (soit 56 %) sont titulaires d'un doctorat, avec, globalement, peu d'écart entre hommes et femmes (voir tabl. 21). Les proportions sont variables selon la BAP, puisque cela concerne environ 8 IR sur 10 dans les BAP A (Sciences du vivant) et B (Sciences chimiques et sciences des matériaux), contre environ 25 à 30 % dans les BAP F (Documentation, culture, édition, communication, TICE), G (Patrimoine, logistique, prévention et restauration) et J (Gestion et pilotage). Rappelons que pour les diplômés des écoles d'ingénieurs, le recrutement en tant qu'IR ne demande pas l'obtention d'un doctorat. Cette situation concerne principalement les BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique) et E (Informatique, statistique et calcul scientifique), qui restent par ailleurs les 2 BAP les moins féminisées au CNRS, tous grades confondus (11,6 % et 19,9 % de femmes, respectivement). Notons que dans la BAP C, la proportion de docteurs est considérablement plus élevée chez les IR femmes que chez les IR hommes, alors que la situation est inversée, mais moins marquée, en BAP E.

Les éléments relatifs aux niveaux de diplôme sont de meilleure qualité dans SIRHUS pour les contractuels, puisque près de 90 % des niveaux sont renseignés. Les contractuels sont recrutés

sur des fonctions diverses, avec un niveau de formation allant du BEP au doctorat : il faut souligner toutefois que 86 % des personnels pour lesquels le niveau est renseigné ont au moins un bac+5 (voir tabl. 22). On constate, notamment chez les CDD IT, qu'il peut exister des écarts entre le niveau de diplôme saisi dans SIRHUS et le niveau de contrat. On comptabilise ainsi 15 ATR avec un diplôme supérieur au niveau V (collège), 103 T avec un niveau supérieur au niveau IV (niveau bac), 384 AI soit plus des deux-tiers avec un niveau supérieur au niveau III (niveau bac+2, dont une dizaine avec un bac+8) et 60 IE environ avec un niveau supérieur au niveau II (bac+3 à bac+5).

### b. Métiers

Le CNRS compte plus de 200 métiers IT répertoriés dans le référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur (REFERENS). Cette nomenclature est structurée en 8 branches d'activités professionnelles (BAP). Les 13 631 IT du CNRS payés au 31 décembre 2014 sont caractérisés par une BAP et par une famille professionnelle (FP) ; 13 630 le sont par un emploi-type.

Tabl. 23 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s et contractuel-le-s par branche d'activité professionnelle (BAP)

TYPE DE MÉTIER	BAP	INTITULÉ DES BAP	PERMANENTS			CONTRACTUELS			
			Total	% F	Poids de la BAP	Total	% F	Poids de la BAP (hors NR)	% dans l'ensemble de la population
Appui direct à la recherche	A	Sciences du vivant	1 896	65,9 %	13,9 %	701	60,9 %	26,3 %	27,0 %
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	1 162	44,5 %	8,5 %	273	46,2 %	10,2 %	19,0 %
	C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2 574	11,6 %	18,9 %	396	21,0 %	14,8 %	13,3 %
	D	Sciences humaines et sociales	460	55,2 %	3,4 %	245	53,5 %	9,2 %	34,8 %
Accompagnement de la recherche	E	Informatique, statistique et calcul scientifique	2 085	19,9 %	15,3 %	448	28,1 %	16,8 %	17,7 %
	F	Information : documentation, culture, communication, édition, TICE	971	75,4 %	7,1 %	108	67,6 %	4,0 %	10,0 %
Fonctionnement de la recherche	G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	627	19,3 %	4,6 %	39	33,3 %	1,5 %	5,9 %
	J	Gestion et pilotage	3 856	85,8 %	28,3 %	458	78,4 %	17,2 %	10,6 %
	NR	Non renseigné				729	48,8 %		100,0 %
<b>TOTAL</b>			<b>13 631</b>	<b>50,6 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>3 397</b>	<b>50,1 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>19,9 %</b>

En 5 ans (2010/2014), si les effectifs des BAP B (Sciences chimiques et sciences des matériaux) et E (Informatique, statistique et calcul scientifique) ont légèrement augmenté (respectivement +2 et +1 %), les autres BAP ont connu une perte d'effectifs, particulièrement marquée dans les BAP D (Sciences humaines et sociales) (-16 %), F (Information) (-14 %) et J (Gestion et pilotage) (-11 %). Le poids de chacune des BAP au sein des effectifs globaux est quant à lui stable. 45 % des IT exercent leur activité dans des BAP relevant de l'appui direct à la recherche, 22 % dans des BAP d'accompagnement de la recherche et 33 % dans des BAP qualifiées de fonctionnement de la recherche.

Comme le montre le tableau 26, le recours aux personnels contractuels est particulièrement important en BAP A (Sciences du vivant), puisqu'il regroupe 26 % des effectifs contractuels contre 14 % des effectifs permanents. Ces recrutements en BAP A se font pour un peu moins de la moitié sur un niveau IE, une proportion comparable à la moyenne de l'établissement (45 %). À l'inverse, la BAP J (Gestion et pilotage) compte 17 % des effectifs contractuels contre 28 % des permanents. Elle se caractérise par un niveau de recrutement plus faible que dans les autres BAP, puisque 38 % des contractuels sont sur des niveaux ATR ou T (contre 10 % pour l'ensemble des contractuels de l'établissement). Les BAP dites de fonctionnement de la recherche (G et J) sont les BAP les plus âgées : entre 25 et 30 % des effectifs contractuels ont au moins 40 ans. Par comparaison, ils ne sont que 6 % dans les BAP A et C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique) et 2 % en BAP B (Sciences chimiques et sciences des matériaux). Par ailleurs, la part de femmes parmi les contractuels est nettement plus élevée que celle parmi les permanents dans les 2 BAP les moins féminisées, la C (21,0 % contre 11,6 %, et 28,1 % contre 19,9 %, respectivement).

Parmi les 238 emplois-types comptant au moins 1 agent CNRS, il y a en moyenne 57 IT par emploi-type. La BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique), la plus importante en volume d'agents parmi les BAP d'appui direct à la recherche, est aussi la BAP qui compte le plus grand nombre d'emplois-types (40 ; avec un effectif de 64 IT dans chacun d'eux). La BAP F (Information) concerne moins de 1 000 agents, très dispersés au sein de 48 emplois-types (avec 20 IT en moyenne). La BAP E (Informatique, statistique et calcul scientifique) présente quant à elle un faible volume d'emplois-types, avec beaucoup plus d'agents (130 en moyenne au sein de chaque emploi-type).

Tabl. 24 – Caractéristiques des emplois-types selon la branche d'activité professionnelle (BAP) pour les personnels permanents

BAP	EMPLOIS-TYPES PAR BAP	NB. MOYEN D'IT PAR EMPLOI-TYPE	EMPLOIS-TYPES LES PLUS REPRÉSENTÉS(*)		
			Nb. d'emplois-types	Effectif	Proportion dans la BAP
A	30	63	12	1 641	86,6 %
B	25	46	13	1 030	88,6 %
C	40	64	16	2 305	89,5 %
D	17	27	6	295	64,1 %
E	16	130	11	2 015	96,6 %
F	48	20	8	656	67,6 %
G	30	21	6	372	59,3 %
J	32	121	13	3 662	95,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>238</b>	<b>57</b>	<b>85</b>	<b>11 976</b>	<b>87,9 %</b>

(\*) Au moins 30 IT dans l'emploi-type.

Effectifs par branche d'activité professionnelle (BAP)

Tabl. 25 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS / GRADE	A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL				
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F	
Ingénieurs	1 272	64,5 %	990	42,5 %	2 156	12,9 %	449	54,6 %	1 925	20,7 %	734	76,7 %	260	20,8 %	1 912	81,8 %	5 355	4 343	9 698	44,8 %	
<b>IR</b>	<b>366</b>	<b>48,6 %</b>	<b>378</b>	<b>34,7 %</b>	<b>938</b>	<b>14,7 %</b>	<b>201</b>	<b>50,7 %</b>	<b>842</b>	<b>21,9 %</b>	<b>127</b>	<b>70,9 %</b>	<b>38</b>	<b>18,4 %</b>	<b>210</b>	<b>64,3 %</b>	<b>2 135</b>	<b>965</b>	<b>3 100</b>	<b>31,1 %</b>	
IRHC	22	22,7 %	32	18,8 %	103	11,7 %	26	42,3 %	89	21,3 %	6	50,0 %	3	0,0 %	19	78,9 %	229	71	300	23,7 %	
IR1	123	48,8 %	152	29,6 %	357	12,0 %	80	46,3 %	343	23,6 %	53	77,4 %	13	23,1 %	96	57,3 %	852	365	1 217	30,0 %	
IR2	221	51,1 %	194	41,2 %	478	17,4 %	95	56,8 %	410	20,5 %	68	67,6 %	22	18,2 %	95	68,4 %	1 054	529	1 583	33,4 %	
<b>IE</b>	<b>501</b>	<b>66,1 %</b>	<b>363</b>	<b>46,3 %</b>	<b>657</b>	<b>12,8 %</b>	<b>209</b>	<b>57,9 %</b>	<b>733</b>	<b>21,6 %</b>	<b>387</b>	<b>78,3 %</b>	<b>83</b>	<b>27,7 %</b>	<b>674</b>	<b>77,9 %</b>	<b>1 894</b>	<b>1 713</b>	<b>3 607</b>	<b>47,5 %</b>	
IEHC	25	72,0 %	13	46,2 %	41	4,9 %	21	66,7 %	48	25,0 %	31	96,8 %	2	50,0 %	36	72,2 %	108	109	217	50,2 %	
IE1	129	71,3 %	93	38,7 %	207	7,7 %	54	66,7 %	213	24,9 %	124	77,4 %	20	20,0 %	182	79,1 %	545	477	1 022	46,7 %	
IE2	347	63,7 %	257	49,0 %	409	16,1 %	134	53,0 %	472	19,7 %	232	76,3 %	61	29,5 %	456	77,9 %	1 241	1 127	2 368	47,6 %	
<b>AI</b>	<b>405</b>	<b>76,8 %</b>	<b>249</b>	<b>49,0 %</b>	<b>561</b>	<b>10,0 %</b>	<b>39</b>	<b>56,4 %</b>	<b>350</b>	<b>16,0 %</b>	<b>220</b>	<b>77,3 %</b>	<b>139</b>	<b>17,3 %</b>	<b>1 028</b>	<b>87,9 %</b>	<b>1 326</b>	<b>1 665</b>	<b>2 991</b>	<b>55,7 %</b>	
Techniciens	624	68,9 %	172	55,8 %	418	5,0 %	11	81,8 %	160	10,6 %	237	71,3 %	367	18,3 %	1 944	89,7 %	1 381	2 552	3 933	64,9 %	
<b>T</b>	<b>476</b>	<b>68,9 %</b>	<b>168</b>	<b>56,5 %</b>	<b>403</b>	<b>5,2 %</b>	<b>11</b>	<b>81,8 %</b>	<b>156</b>	<b>10,9 %</b>	<b>202</b>	<b>75,2 %</b>	<b>265</b>	<b>16,2 %</b>	<b>1 780</b>	<b>90,1 %</b>	<b>1 192</b>	<b>2 269</b>	<b>3 461</b>	<b>65,6 %</b>	
TCE	117	65,8 %	36	52,8 %	143	4,9 %	4	75,0 %	58	17,2 %	76	81,6 %	76	19,7 %	496	91,1 %	361	645	1 006	64,1 %	
TCS	115	63,5 %	51	51,0 %	114	3,5 %	1	100,0 %	42	16,7 %	58	72,4 %	67	11,9 %	499	91,6 %	329	618	947	65,3 %	
TCN	244	73,0 %	81	61,7 %	146	6,8 %	6	83,3 %	56	0,0 %	68	70,6 %	122	16,4 %	785	88,5 %	502	1 006	1 508	66,7 %	
<b>ATR</b>	<b>148</b>	<b>68,9 %</b>	<b>4</b>	<b>25,0 %</b>	<b>15</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0</b>		<b>4</b>	<b>0,0 %</b>	<b>35</b>	<b>48,6 %</b>	<b>102</b>	<b>23,5 %</b>	<b>164</b>	<b>84,8 %</b>	<b>189</b>	<b>283</b>	<b>472</b>	<b>60,0 %</b>	
ATP1	57	78,9 %	1	0,0 %	10	0,0 %			4	0,0 %	21	38,1 %	48	22,9 %	89	87,6 %	88	142	230	61,7 %	
ATP2	86	62,8 %	3	33,3 %	5	0,0 %					12	66,7 %	49	22,4 %	68	83,8 %	92	131	223	58,7 %	
ATR1	4	50,0 %											4	25,0 %	3	66,7 %	6	5	11	45,5 %	
ATR2	1	100,0 %										2	50,0 %	1	100,0 %	4	50,0 %	3	5	8	62,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>1 896</b>	<b>65,9 %</b>	<b>1 162</b>	<b>44,5 %</b>	<b>2 574</b>	<b>11,6 %</b>	<b>460</b>	<b>55,2 %</b>	<b>2 085</b>	<b>19,9 %</b>	<b>971</b>	<b>75,4 %</b>	<b>627</b>	<b>19,3 %</b>	<b>3 856</b>	<b>85,8 %</b>	<b>6 736</b>	<b>6 895</b>	<b>13 631</b>	<b>50,6 %</b>	
Âge moyen	43,4		42,5		44,7		48,6		45,3		48,8		48,1		46,0		45,3	45,4	45,4		
Part des 55 ans et plus	14,3 %		12,9 %		18,2 %		31,5 %		18,2 %		30,9 %		28,4 %		21,1 %		19,7 %	20,0 %	19,9 %		
Poids de la BAP	13,9 %		8,5 %		18,9 %		3,4 %		15,3 %		7,1 %		4,6 %		28,3 %		100,0 %	100,0 %	100,0 %		

La distribution par grade indique une nette surreprésentation des ingénieurs dans les BAP D (Sciences humaines et sociales) et E (Informatique, statistique et calcul scientifique), respectivement 98 et 92 % de la population des IT, contre 71 % pour l'ensemble du CNRS. Cela résulte notamment du poids des IR, bien plus élevé dans ces 2 BAP (44 % et 40 % contre 23 % au CNRS). À noter à l'inverse, la part particulièrement faible des IR dans les BAP G (Patrimoine, logistique) et J (Gestion et pilotage) (aux alentours de 5 %) et une nette surreprésentation des techniciens : plus de 50 % en BAP J (Gestion et pilotage) et 59 % en BAP G (Patrimoine, logistique) contre 29 % pour l'ensemble des IT du CNRS. Les moyennes d'âges les plus élevées ainsi que les proportions maximums de 55 ans et plus concernent les BAP D (Sciences humaines et sociales) et F (Information), même si ces dernières tendent à diminuer, du fait de départs en retraite importants ces dernières années. Elles sont ainsi passées, entre 2010 et 2014, de 47 à 31,5 % en BAP D (Sciences humaines et sociales), et de 32,6 à 30,9 % en BAP F (Information).

Si la parité est atteinte globalement chez les IT, plus on monte dans la hiérarchie des corps et moins les femmes sont présentes : toutes BAP confondues, on compte 65,6 % de femmes chez les T, 55,7 % chez les AI, 47,5 % chez les IE et 31,1 % chez les IR (la situation est toutefois inversée pour les 2 BAP les moins féminisées, la C et la E). L'effet « plafond de verre » est visible chez les IT comme chez les chercheurs. Notamment, la proportion de femmes demeure plus élevée chez les IEHC que chez les IR2 (50,2 % contre 33,4 %), signe d'une difficulté d'accès au corps des IR. Toutefois, la proportion de femmes IRHC est en nette augmentation depuis 2010 (de 18,1 % à 23,7 %).

Tabl. 26 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP)

NIVEAU	A		B		C		D		E		F		G		J		NON RENSEIGNÉ		TOTAL			
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F										
CDD IT	694	61,0 %	271	45,8 %	393	21,1 %	245	53,5 %	444	27,9 %	100	67,0 %	38	31,6 %	434	78,1 %	678	52,5 %	1 638	1 659	3 297	50,3 %
IR	130	61,5 %	61	32,8 %	126	26,2 %	74	58,1 %	134	23,1 %	8	75,0 %	6	50,0 %	34	50,0 %			340	233	573	40,7 %
IE	316	62,3 %	113	43,4 %	175	19,4 %	153	53,6 %	245	30,6 %	65	64,6 %	10	30,0 %	104	74,0 %			622	559	1 181	47,3 %
AI	191	60,2 %	84	59,5 %	80	17,5 %	12	25,0 %	54	25,9 %	22	72,7 %	7	57,1 %	120	83,3 %			254	316	570	55,4 %
T	37	62,2 %	13	38,5 %	9	22,2 %	5	60,0 %	9	33,3 %	4	50,0 %	4	25,0 %	148	81,8 %			69	160	229	69,9 %
ATR	20	40,0 %			3		1		2	50,0 %	1	100,0 %	11	9,1 %	27	85,2 %			31	34	65	52,3 %
Non renseigné															1	100,0 %	678	52,5 %	322	357	679	52,6 %
CDI IT	7	57,1 %	2	100,0 %	3				4	50,0 %	8	75,0 %	1	100,0 %	24	83,3 %	51	56,9 %	36	64	100	64,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>701</b>	<b>60,9 %</b>	<b>273</b>	<b>46,2 %</b>	<b>396</b>	<b>21,0 %</b>	<b>245</b>	<b>53,5 %</b>	<b>448</b>	<b>28,1 %</b>	<b>108</b>	<b>67,6 %</b>	<b>39</b>	<b>33,3 %</b>	<b>458</b>	<b>78,4 %</b>	<b>729</b>	<b>52,8 %</b>	<b>1 674</b>	<b>1 723</b>	<b>3 397</b>	<b>50,7 %</b>
Âge moyen	29,5		28,3		29,4		32,0		30,8		34,1		36,0		35,4		33,7		31,2	32,1	31,7	
Part des 40 ans et plus	6,3 %		2,2 %		6,1 %		12,2 %		10,9 %		25,0 %		33,3 %		30,8 %		20,2 %		11,6 %	16,6 %	14,2 %	
Poids des contractuels	27,0 %		19,0 %		13,3 %		34,8 %		17,7 %		10,0 %		5,9 %		10,6 %				19,9 %	20,0 %	19,9 %	

## Effectifs par famille professionnelle (FP)

Tabl. 27 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par famille professionnelle (FP) et par corps(\*)

BAP	INTITULÉ DES FP	CODE FP	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL			ÂGE MOYEN	NOMBRE D'EMPLOIS-TYPES	% F
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total					
A	Biologie et recherche médicale	AA	161	160	132	291	61	272	57	245	18	76	429	1 044	1 473	43,8	11	70,9 %
	Production et expérimentation animales	AB	10	9	15	18	17	28	64	70	24	23	130	148	278	40,9	9	53,2 %
	Production et expérimentation végétales	AC		3	5	2	2	3	8	8	2	3	17	19	36	43,9	5	52,8 %
	Milieux naturels et ruraux	AD	17	6	18	20	14	8	19	5	2		70	39	109	44,2	5	35,8 %
B	Analyse des biomolécules	BA	10	5	6	10	3	6					19	21	40	41,6	3	52,5 %
	Élaboration des biomolécules	BB	4	2	3	1							7	3	10	48,7	2	30,0 %
	Techniques d'analyse chimique	BC	54	40	51	76	38	59					143	175	318	42,6	3	55,0 %
	Techniques de synthèse chimique	BD	27	13	20	16	25	15					72	44	116	42,9	3	37,9 %
	Sciences des matériaux / caractérisation	BE	91	49	73	56	36	31	21	18			221	154	375	43,0	4	41,1 %
	Élaboration, mise en forme, traitement et contrôle des matériaux	BF	61	22	42	9	25	11	15	6			143	48	191	43,2	6	25,1 %
C	Multi-familles	BX							37	71	3	1	40	72	112	38,6	4	64,3 %
	Assurance qualité instrumentation	CA	3	4	5	5							8	9	17	42,8	2	52,9 %
	Instrumentation et expérimentation	CB	509	108	294	65	216	44	128	8	4		1 151	225	1 376	44,0	11	16,4 %
	Contrôle-commande en instrumentation	CC	8		15	1	13						36	1	37	42,2	3	2,7 %
	Électronique - Électrotechnique	CD	203	19	173	10	126	5	71	5	3		576	39	615	45,3	9	6,3 %
	Bureau d'études - Fabrications mécaniques - Chaudronnerie	CE	77	7	85	3	147	5	181	6	8		498	21	519	46,2	12	4,0 %
	Verrerie scientifique	CF			1		3	2	2	2			6	4	10	45,1	3	40,0 %
D	Traitement et analyse de bases de données	DA	27	32	28	31							55	63	118	49,7	2	53,4 %
	Traitement, analyse et représentation de l'information spatiale	DB	17	6	25	17	4	4			2		46	29	75	45,1	4	38,7 %
	Analyse de sources écrites, iconographiques et orales	DC	15	30	17	33							32	63	95	50,2	2	66,3 %
	Production et analyse de données de terrain	DD	8	14	5	18	3	12	2	7			18	51	69	48,5	4	73,9 %
	Recueil et analyse de sources archéologiques	DE	32	20	13	22	10	6					55	48	103	48,4	5	46,6 %

BAP	INTITULÉ DES FP	CODE FP	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL			ÂGE MOYEN	NOMBRE D'EMPLOIS-TYPES	% F
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total			
E	Administration et gestion des systèmes d'information	EA	37	12	43	29	21	8					101	49	150	45,7	3	32,7 %
	Études, développement et déploiement	EB	266	81	185	69	56	17					507	167	674	45,2	3	24,8 %
	Systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	EC	157	42	290	36	211	28					658	106	764	45,7	3	13,9 %
	Statistique	ED	6	3	8	11	6	3					20	17	37	40,7	3	45,9 %
	Calcul scientifique	EE	192	46	49	13							241	59	300	44,7	2	19,7 %
	Multi-familles	EX								139	17	4		143	17	160	45,9	2
F	Information scientifique et technique, collections patrimoniales	FA	18	60	35	160	16	85	25	91	14	14	108	410	518	49,5	13	79,2 %
	Médiation scientifique, culture, communication	FB	9	13	18	69	5	46	1	11			33	139	172	47,0	7	80,8 %
	Édition multi supports, impression, graphisme	FC	2	13	10	52	15	27	17	44	4	2	48	138	186	49,5	14	74,2 %
	Production TIC/TICE, audiovisuel, multimédia	FD	8	4	21	22	14	12	7	6		1	50	45	95	46,9	14	47,4 %
G	Travaux et maintenance immobilière	GA					80	4	123	3	34	3	237	10	247	48,5	14	4,0 %
	Logistique et services généraux	GB					16	2	92	28	1		109	30	139	50,1	4	21,6 %
	Prévention, hygiène et sécurité	GC			15	16	16	18	5	8			36	42	78	41,8	5	53,8 %
	Restauration	GD					3		2	4	1	3	6	7	13	51,2	3	53,8 %
	Multi-familles	GX	31	7	45	7						42	18	118	32	150	48,5	4
J	Valorisation recherche et coopération internationale	JA	14	24	19	70							33	94	127	40,7	4	74,0 %
	Affaires juridiques	JB		6	6	21							6	27	33	36,8	2	81,8 %
	Administration et pilotage	JC	51	84	87	282							138	366	504	49,4	4	72,6 %
	Ressources humaines	JD	5	15	11	65	11	100	13	119			40	299	339	44,5	7	88,2 %
	Formation continue orientation et insertion professionnelle	JE		3		10		9		10				32	32	45,5	6	100,0 %
	Gestion financière et comptable	JF	5	3	26	77	51	230	60	357			142	667	809	44,5	6	82,4 %
	Multi-familles	JX					62	565	103	1 118	25	139	190	1 822	2 012	46,4	3	90,6 %
<b>TOTAL</b>			<b>2 135</b>	<b>965</b>	<b>1 894</b>	<b>1 713</b>	<b>1 326</b>	<b>1 665</b>	<b>1 192</b>	<b>2 269</b>	<b>189</b>	<b>283</b>	<b>6 736</b>	<b>6 895</b>	<b>13 631</b>	<b>45,4</b>	<b>238</b>	<b>50,6 %</b>

(\*) Les 4 FP dont le code finit par X regroupent les emplois-types transverses à plusieurs FP au sein d'une même BAP. On compte en moyenne 310 agents IT par FP (44 FP au total).

**Tabl. 28 – Les 10 familles professionnelles (FP) les plus féminisées (dont l'effectif est au moins égal à 30) pour les personnels permanents**

FP	INTITULÉ DES FP	% F
JE	Formation continue orientation et insertion professionnelle	100,0 %
JX	Multi-familles	90,6 %
JD	Ressources humaines	88,2 %
JF	Gestion financière et comptable	82,4 %
JB	Affaires juridiques	81,8 %
FB	Médiation scientifique, culture, communication	80,8 %
FA	Information scientifique et technique, collections patrimoniales	79,2 %
FC	Édition multi supports, impression, graphisme	74,2 %
JA	Valorisation recherche et coopération internationale	74,0 %
DD	Production et analyse de données de terrain	73,9 %

**Tabl. 29 – Les 10 familles professionnelles (FP) les moins féminisées (dont l'effectif est au moins égal à 30) pour les personnels permanents**

FP	INTITULÉ DES FP	% F
CC	Contrôle - Commande en instrumentation	2,7 %
CE	Bureau d'études - Fabrications mécaniques- Chaudronnerie	4,0 %
GA	Travaux et maintenance immobilière	4,0 %
CD	Électronique - Électrotechnique	6,3 %
EX	Multi-familles	10,6 %
EC	Systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	13,9 %
CB	Instrumentation et expérimentation	16,4 %
EE	Calcul scientifique	19,7 %
GX	Multi-familles	21,3 %
GB	Logistique et services généraux	21,6 %

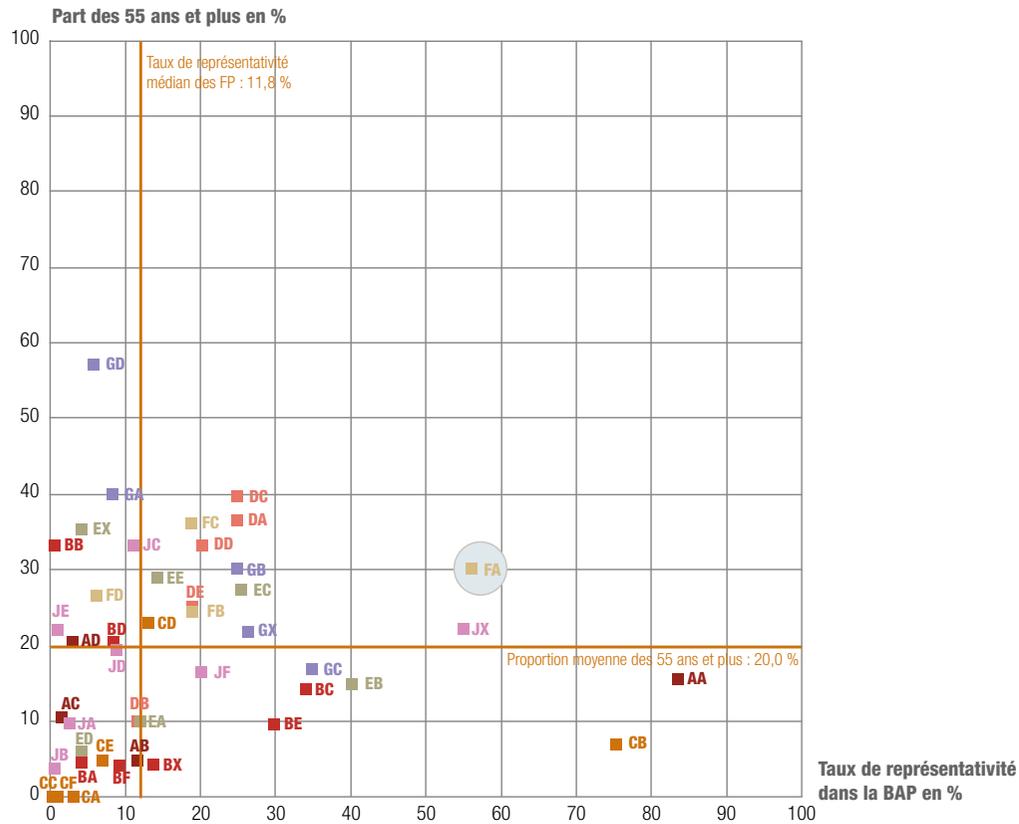


Fig. 9 – Cartographie des familles professionnelles (FP) pour les femmes permanentes

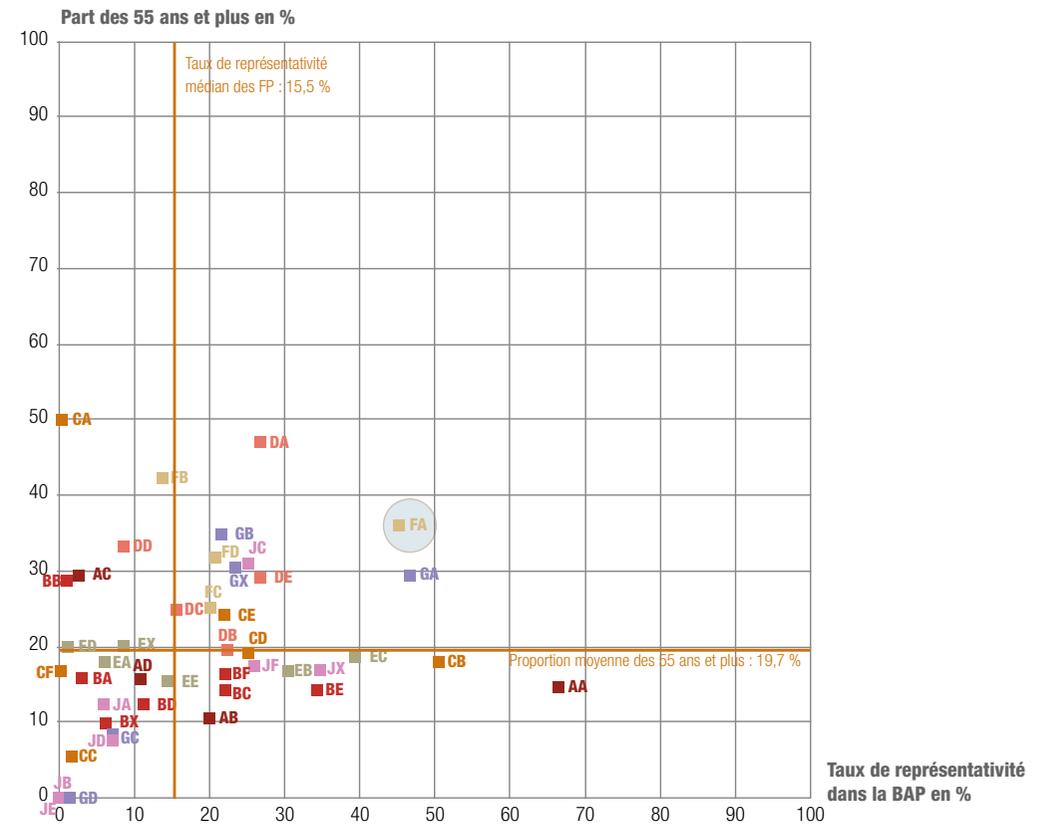
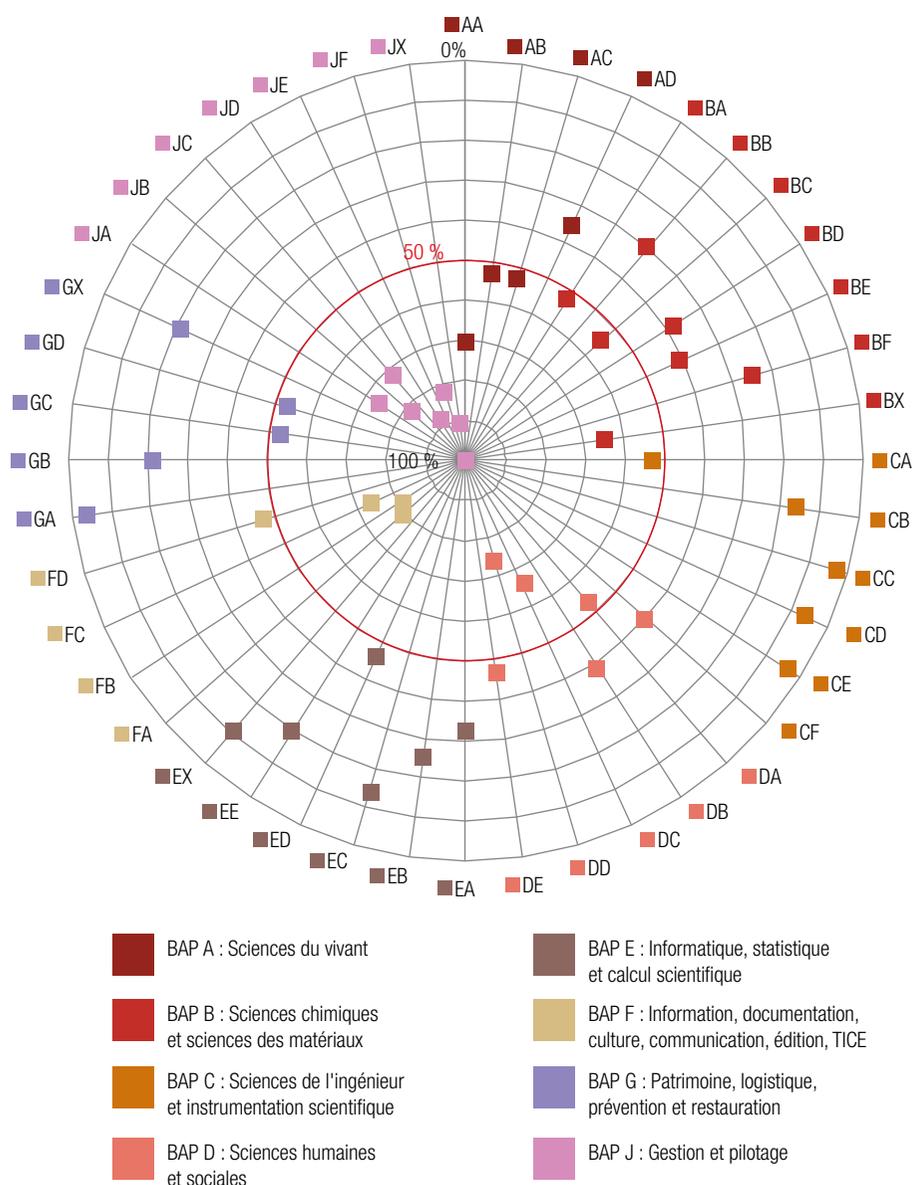


Fig. 10 – Cartographie des familles professionnelles (FP) pour les hommes permanents



Avec 512 personnes, la FP « Biologie et recherche médicale » (BAP A) se distingue par un grand nombre d'agents contractuels (dont 62,9 % de femmes, contre 70,9 % chez les permanents de cette FP AA), quasiment exclusivement sur des niveaux équivalents à la catégorie A (AI, IE et IR). La seconde famille arrive loin derrière, avec 2 fois moins d'agents : il s'agit de la famille « Instrumentation et expérimentation » (BAP C), elle aussi présentant des niveaux de qualification élevés, puisque près de 80 % de ses effectifs (209/266) sont sur des contrats IE ou IR. Elle compte par ailleurs 27,1 % de femmes, contre 16,4 % chez les permanents de cette FP CB (voir tabl. 30).

À l'exception de la BAP E, chacune des BAP comporte 1 ou 2 FP qui se distinguent en volume, à l'image de la famille « Biologie et recherche médicale » en BAP A, ou encore, dans le cas de la BAP J, des familles « Administration et pilotage » et « Gestion financière et comptable », qui rassemblent à elles seules plus de 7 agents sur 10. Notons enfin que ces 2 dernières FP sont particulièrement âgées : environ 35 et 37 ans, contre 31 ans et 10 mois pour l'ensemble des contractuels, toutes FP confondues.

Fig. 11 – Proportion de femmes permanentes par famille professionnelle (FP)

Tabl. 30 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s par famille professionnelle (FP) et par corps

BAP	INTITULÉ DES FP	CODE FP	IR		IE		AI		T		ATR		NON RENSEIGNÉ		TOTAL			ÂGE MOYEN	% F
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total		
A	Biologie et recherche médicale	AA	36	57	90	154	49	92	7	14	8	5			190	322	512	29,2	62,9 %
	Production et expérimentation animales	AB	1	8	8	15	5	8	6	5	4	1			24	37	61	29,2	60,7 %
	Production et expérimentation végétales	AC	2	2	5	8	12	11							19	23	42	29,6	54,8 %
	Milieux naturels et ruraux	AD	1	1	2	4	1	2				1	1		4	9	13	33,6	69,2 %
	Non renseigné	-	12	13	15	17	9	4	1	1			1		37	36	73	30,6	49,3 %
B	Analyse des biomolécules	BA	1	3	4	8	6	4	1						12	15	27	29,0	55,6 %
	Élaboration des biomolécules	BB	4	4	1	3					2				5	9	14	28,9	64,3 %
	Techniques d'analyse chimique	BC	9	4	8	14	11	19	3		4				31	41	72	28,1	56,9 %
	Techniques de synthèse chimique	BD	5	2	6	8	3	7	1						15	17	32	28,2	53,1 %
	Sciences des matériaux / caractérisation	BE	19	9	38	15	11	12	2	1					70	37	107	28,1	34,6 %
	Élaboration, mise en forme, traitement et contrôle des matériaux	BF	3		7	1	3	6	1						14	7	21	29,2	33,3 %
C	Assurance qualité instrumentation	CA				1									1		1	39,0	0,0 %
	Instrumentation et expérimentation	CB	59	30	92	28	39	12	3	2	1				194	72	266	29,6	27,1 %
	Contrôle-commande en instrumentation	CC	4		7	1	4								15	1	16	27,0	6,3 %
	Électronique - Électrotechnique	CD	29	3	37	5	8	1	3			1			78	9	87	29,7	10,3 %
	Bureau d'études - Fabrications mécaniques - Chaudronnerie	CE	3		4		16	1				1			24	1	25	27,3	4,0 %
	Verrerie scientifique	CF								1					1		1	20,0	0,0 %
D	Traitement et analyse de bases de données	DA	19	24	38	45	5	1	1						63	70	133	31,1	52,6 %
	Traitement, analyse et représentation de l'information spatiale	DB	3	1	10	2					1				13	4	17	30,9	23,5 %
	Analyse de sources écrites, iconographiques et orales	DC	4	7	6	11					1	1			11	19	30	34,2	63,3 %
	Production et analyse de données de terrain	DD	4	9	12	23	2	2	1						19	34	53	32,8	64,2 %
	Recueil et analyse de sources archéologiques	DE	1	2	5	1	2					1			8	4	12	34,5	33,3 %
	Administration et gestion des systèmes d'information	EA	4		17	6	14	4	2	1	1	1			38	12	50	33,8	24,0 %
E	Études, développement et déploiement	EB	46	10	80	30	8	2		1					134	43	177	30,6	24,3 %
	Systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	EC	10		18	9	11	4	3	1					42	14	56	32,4	25,0 %
	Statistique	ED	2	1	7	4	1								10	5	15	28,6	33,3 %
	Calcul scientifique	EE	43	21	48	26	6	5	1						98	52	150	29,8	34,7 %
	Information scientifique et technique, collections patrimoniales	FA	1	1	9	16	3	6	1	2					14	25	39	34,2	64,1 %
F	Médiation scientifique, culture, communication	FB		6	8	12	1	7							9	25	34	34,1	73,5 %
	Édition multi supports, impression, graphisme	FC	1	2	5	13	1	2	1				1		8	18	26	33,5	69,2 %
	Production TIC/TICE, audiovisuel, multimédia	FD	1		2	3	1	2							4	5	9	35,1	55,6 %
	Travaux et maintenance immobilière	GA	2	1	5		1					1			9	1	10	42,0	10,0 %
G	Logistique et services généraux	GB	1		1	2			2	2	9	1			13	5	18	34,1	27,8 %
	Prévention, hygiène et sécurité	GC		2	1	1	2	4	1						4	7	11	33,8	63,6 %
	Restauration	GD																	
	Valorisation recherche et coopération internationale	JA	5	6	15	31	2	5		3		1			22	46	68	32,1	67,6 %
J	Affaires juridiques	JB	1		2	4									3	4	7	33,1	57,1 %
	Administration et pilotage	JC	8	8	6	27	3	38	1	43		12			18	128	146	37,5	87,7 %
	Ressources humaines	JD				7		21	2	18	1	3		1	3	50	53	33,1	94,3 %
	Formation continue orientation et insertion professionnelle	JE							1	1					1	1	2	26,5	50,0 %
	Gestion financière et comptable	JF	5	2	6	12	15	41	23	67	3	7			52	129	181	35,9	71,3 %
	Non renseigné			1										344	385	729	33,7	52,9 %	
<b>TOTAL</b>			<b>349</b>	<b>240</b>	<b>626</b>	<b>566</b>	<b>255</b>	<b>325</b>	<b>69</b>	<b>172</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>344</b>	<b>386</b>	<b>1 674</b>	<b>1 723</b>	<b>3 397</b>	<b>31,7</b>	<b>50,7 %</b>

Effectifs permanents par emploi-type

Tabl. 31 – Les emplois-types les plus représentés au CNRS (au moins 30 IT dans l'emploi-type)

BAP	CORPS	EMPLOI-TYPE	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE						TOTAL			ÂGE		
				20-34 ans		35-54 ans		55 ans et +		H	F	Total	Moyenne	Écart-type (*)	% F
				H	F	H	F	H	F	H	F	Total			
A	IR	A1A22	Ingénieur biologiste en plateforme scientifique	4	4	23	27	1		28	31	59	40,7	5,6	52,5 %
A	IR	A1A23	Ingénieur en biologie	1	4	97	95	21	21	119	120	239	47,5	7,3	50,2 %
A	IE	A2A22	Ingénieur en expérimentation et instrumentation biologiques	7	16	13	17	4	1	24	34	58	38,5	9,2	58,6 %
A	IE	A2A23	ingénieur en techniques biologiques	12	38	74	158	19	52	105	248	353	44,6	9,2	70,3 %
A	IE	A2D27	Ingénieur en techniques d'études des milieux naturels et ruraux	1	3	14	12	3	5	18	20	38	45,1	10,1	52,6 %
A	AI	A3A23	Assistant en techniques biologiques	9	52	37	163	4	21	50	236	286	41,4	8,5	82,5 %
A	AI	A3B24	Assistant en techniques d'expérimentation animale	2	8	9	12			11	20	31	40,5	8,1	64,5 %
A	T	A4A21	Technicien biologiste	11	53	38	155	8	37	57	245	302	43,2	9,5	81,1 %
A	T	A4B22	Technicien en expérimentation animale	6	11	21	18	6	1	33	30	63	41,3	9,0	47,6 %
A	T	A4B23	Technicien en élevage et production animale	7	23	23	16	1	1	31	40	71	38,5	9,5	56,3 %
A	ATR	A5A21	Préparateur en biologie	2	8	12	47	4	21	18	76	94	48,0	9,4	80,9 %
A	ATR	A5B22	Animalier	7	8	15	15	2		24	23	47	40,9	9,6	48,9 %
B	IR	B1C23	Ingénieur en analyse chimique	2	5	42	33	10	2	54	40	94	45,5	8,2	42,6 %
B	IR	B1D24	Ingénieur en synthèse chimique	3	1	19	7	5	5	27	13	40	47,0	9,2	32,5 %
B	IR	B1E25	Ingénieur en sciences des matériaux/caractérisation	6	7	71	37	14	5	91	49	140	45,8	7,8	35,0 %
B	IR	B1F26	Ingénieur en élaboration, mise en forme, traitement et contrôle des matériaux	4	3	44	18	13	1	61	22	83	45,8	8,6	26,5 %
B	IE	B2C23	Ingénieur en techniques d'analyse chimique	13	16	28	49	10	11	51	76	127	42,4	9,4	59,8 %
B	IE	B2D24	Ingénieur en techniques de synthèse chimique	1	2	17	11	2	3	20	16	36	43,6	8,6	44,4 %
B	IE	B2E25	Ingénieur en techniques des sciences des matériaux/caractérisation	11	12	53	37	9	7	73	56	129	42,0	8,7	43,4 %
B	IE	B2F26	Ingénieur en élaboration de matériaux en couches minces	6	3	22	2	4		32	5	37	41,9	9,8	13,5 %
B	AI	B3C23	Assistant en techniques d'analyse chimique	13	19	24	28	1	12	38	59	97	40,0	10,0	60,8 %
B	AI	B3D24	Assistant en techniques de synthèse chimique	13	5	10	9	2	1	25	15	40	38,3	8,9	37,5 %
B	AI	B3E25	Assistant en techniques des sciences des matériaux/caractérisation	10	11	21	18	5	2	36	31	67	41,2	9,9	46,3 %
B	T	B4E23	Technicien en sciences des matériaux/caractérisation	4	12	13	5	4	1	21	18	39	39,8	10,6	46,2 %
B	T	B4X22	Technicien chimiste	13	21	18	42	4	3	35	66	101	38,7	8,5	65,3 %
C	IR	C1B22	Ingénieur en conception et développement en expérimentation	34	9	235	61	75	6	344	76	420	45,2	8,9	18,1 %
C	IR	C1B23	Chef de projet ou expert en conception ou intégration d'instruments	16	5	113	22	31	4	160	31	191	46,6	8,6	16,2 %
C	IR	C1D26	Chef de projet ou expert électronicien en conception et développement	13	2	136	14	40	3	189	19	208	46,1	8,7	9,1 %
C	IR	C1E28	Chef de projet ou expert en conception mécanique	15	3	38	4	12		65	7	72	44,2	9,7	9,7 %
C	IE	C2B22	Ingénieur en techniques expérimentales	28	9	151	41	27	4	206	54	260	42,8	8,6	20,8 %
C	IE	C2B23	Ingénieur en conception instrumentale	2	2	48		17		67	2	69	46,1	9,1	2,9 %
C	IE	C2B24	Ingénieur d'exploitation sur grand instrument	1	4	10	5	10		21	9	30	46,7	10,9	30,0 %
C	IE	C2D26	Ingénieur électronicien en développement et/ou expérimentation	23	1	96	6	35	3	154	10	164	45,0	10,2	6,1 %
C	IE	C2E28	Ingénieur en études mécaniques	8		32	3	17		57	3	60	47,2	9,4	5,0 %
C	AI	C3B21	Assistant en instrumentation scientifique et techniques expérimentales	55	12	116	30	20	2	191	44	235	40,5	9,0	18,7 %
C	AI	C3D24	Assistant électronicien	18		78	3	16		112	3	115	43,8	8,8	2,6 %
C	AI	C3E26	Assistant en études mécaniques	12		44	2	9		65	2	67	44,1	8,5	3,0 %
C	AI	C3E27	Assistant en fabrication mécanique	10	1	47	2	23		80	3	83	47,2	10,2	3,6 %
C	T	C4B21	Technicien en instrumentation scientifique, expérimentation et mesure	19	2	65	6	16		100	8	108	43,7	9,8	7,4 %
C	T	C4D23	Technicien électronicien	6	1	41	1	12	3	59	5	64	47,3	9,5	7,8 %
C	T	C4E26	Technicien en fabrication mécanique	26	2	94	2	35		155	4	159	45,7	9,9	2,5 %

BAP	CORPS	EMPLOI-TYPE	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE						TOTAL			ÂGE		
				20-34 ans		35-54 ans		55 ans et +		H	F	Total	Moyenne	Écart-type (*)	% F
				H	F	H	F	H	F						
D	IR	D1A21	Ingénieur de recherche en traitement et analyse de bases de données		2	9	17	18	13	27	32	59	52,3	10,0	54,2 %
D	IR	D1C23	Ingénieur de recherche en analyse de sources	1		10	20	4	10	15	30	45	50,1	8,7	66,7 %
D	IR	D1E25	Ingénieur de recherche en archéologie	1		14	8	12	5	27	13	40	52,0	8,9	32,5 %
D	IE	D2A21	Ingénieur d'études en traitement et analyse de bases de données	2	5	18	16	8	10	28	31	59	47,1	11,4	52,5 %
D	IE	D2B22	Ingénieur d'études en traitement, analyse et représentation de l'information spatiale	3	3	17	13	5	1	25	17	42	43,6	9,1	40,5 %
D	IE	D2C23	Ingénieur d'études en analyse de sources	1	1	12	17	4	15	17	33	50	50,2	9,9	66,0 %
E	IR	E1A21	Architecte des systèmes d'information	1	1	25	8	11	3	37	12	49	50,2	7,8	24,5 %
E	IR	E1B22	Chef de projet ou expert en développement et déploiement d'applications	18	7	193	55	55	19	266	81	347	46,8	8,4	23,3 %
E	IR	E1C23	Chef de projet ou expert systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	4		103	24	50	18	157	42	199	50,0	7,3	21,1 %
E	IR	E1E25	Chef de projet ou expert en calcul scientifique	17	4	139	29	36	13	192	46	238	45,7	8,8	19,3 %
E	IE	E2A21	Administrateur de systèmes d'information	5	1	33	26	5	2	43	29	72	44,5	7,8	40,3 %
E	IE	E2B22	Ingénieur en développement et déploiement d'applications	24	3	136	60	25	6	185	69	254	43,7	8,4	27,2 %
E	IE	E2C23	Administrateur des systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	36	1	204	29	50	6	290	36	326	45,0	8,8	11,0 %
E	IE	E2E25	Ingénieur en calcul scientifique	8	1	40	8	1	4	49	13	62	41,1	8,0	21,0 %
E	AI	E3B22	Développeur, intégrateur d'applications	8	4	43	13	5		56	17	73	42,2	7,9	23,3 %
E	AI	E3C23	Gestionnaire de parc informatique et télécommunications	36	4	152	19	23	5	211	28	239	43,0	8,4	11,7 %
E	T	E4X21	Technicien d'exploitation, de maintenance et de traitement de données	17	1	93	10	29	6	139	17	156	46,0	9,0	10,9 %
F	IR	F1A21	Responsable de ressources documentaires			9	33	7	24	16	57	73	53,9	6,0	78,1 %
F	IE	F2A23	Chargé de ressources documentaires		11	20	90	13	43	33	144	177	49,2	9,2	81,4 %
F	IE	F2B27	Chargé de communication et des médias	2	6	7	39	5	16	14	61	75	46,1	10,1	81,3 %
F	IE	F2C29	Secrétaire d'édition		2	6	17		11	6	30	36	48,4	9,7	83,3 %
F	AI	F3A21	Assistant de ressources documentaires	2	9	10	51	3	23	15	83	98	47,4	9,2	84,7 %
F	AI	F3B25	Assistant de communication		5	2	31	2	10	4	46	50	47,3	9,2	92,0 %
F	T	F4A21	Technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales	2		12	62	13	27	25	91	116	50,4	7,9	78,4 %
F	T	F4C24	Technicien en PAO multisupports		1	5	14	3	8	8	23	31	49,9	8,9	74,2 %
G	IE	G2X21	Ingénieur en maintenance et travaux immobiliers et/ou logistique	3	1	26	5	16	1	45	7	52	49,5	9,1	13,5 %
G	AI	G3A25	Assistant technique en maintenance et travaux immobiliers	1	1	41	2	11		53	3	56	48,8	7,6	5,4 %
G	AI	G3C28	Assistant en hygiène et sécurité	5	3	10	11	1	4	16	18	34	41,7	10,0	52,9 %
G	T	G4A26	Technicien en aménagement intérieur	1		24	1	24	1	49	2	51	51,9	7,2	3,9 %
G	T	G4B28	Technicien logistique	9		52	19	30	9	91	28	119	49,8	8,6	23,5 %
G	ATR	G5X26	Opérateur logistique	4		24	15	14	3	42	18	60	47,9	9,1	30,0 %
J	IR	J1C24	Responsable de l'administration et du pilotage	2	1	30	48	19	35	51	84	135	51,3	7,6	62,2 %
J	IE	J2A21	Chargé de la valorisation de la recherche	10	24	4	29	1	4	15	57	72	37,9	9,3	79,2 %
J	IE	J2C24	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	4	17	48	159	21	78	73	254	327	49,0	8,7	77,7 %
J	IE	J2C25	Chargé du contrôle de gestion et/ou d'études	2	3	9	14	3	9	14	26	40	46,6	10,9	65,0 %
J	IE	J2D29	Chargé de la gestion des ressources humaines		10	9	31		9	9	50	59	43,7	9,3	84,7 %
J	IE	J2F32	Chargé de la gestion financière et comptable	2	6	13	41	7	15	22	62	84	47,7	8,9	73,8 %
J	AI	J3D22	Assistant en gestion des ressources humaines	1	18	8	59	1	16	10	93	103	44,7	9,1	90,3 %
J	AI	J3F26	Assistant en gestion financière et comptable	11	40	33	158	7	32	51	230	281	43,8	9,4	81,9 %
J	AI	J3X21	Assistant en gestion administrative	9	60	42	364	11	141	62	565	627	46,6	9,2	90,1 %
J	T	J4D22	Gestionnaire des ressources humaines	5	28	7	70	1	21	13	119	132	43,4	10,4	90,2 %
J	T	J4F24	Gestionnaire financier et comptable	18	56	35	242	7	59	60	357	417	44,3	9,7	85,6 %
J	T	J4X21	Technicien en gestion administrative	12	125	73	761	18	232	103	1 118	1 221	46,2	8,9	91,6 %
J	ATR	J5X21	Adjoint en gestion administrative	2	8	20	102	3	29	25	139	164	47,1	7,8	84,8 %

(\*) L'écart-type mesure la dispersion des données autour de la moyenne (un emploi-type avec un écart-type de 5,6 reflète une population plus concentrée autour de son âge moyen qu'un emploi-type avec un écart-type de 11,4).

Tabl. 32 – Les 15 emplois-types présentant le plus faible âge moyen (dont l'effectif est supérieur ou égal à 30)

BAP	CORPS	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F	ÂGE	
							Moyenne	Écart-type
A	IR	Ingénieur biologiste en plateforme scientifique	28	31	59	52,5 %	40,7	5,6
	IE	Ingénieur en expérimentation et instrumentation biologiques	24	34	58	58,6 %	38,5	9,2
	AI	Assistant en techniques biologiques	50	236	286	82,5 %	41,4	8,5
	AI	Assistant en techniques d'expérimentation animale	11	20	31	64,5 %	40,5	8,1
	T	Technicien en expérimentation animale	33	30	63	47,6 %	41,3	9,0
	T	Technicien en élevage et production animale	31	40	71	56,3 %	38,5	9,5
	ATR	Animalier	24	23	47	48,9 %	40,9	9,6
B	AI	Assistant en techniques d'analyse chimique	38	59	97	60,8 %	40,0	10,0
	AI	Assistant en techniques de synthèse chimique	25	15	40	37,5 %	38,3	8,9
	AI	Assistant en techniques des sciences des matériaux/caractérisation	36	31	67	46,3 %	41,2	9,9
	T	Technicien en sciences des matériaux/caractérisation	21	18	39	46,2 %	39,8	10,6
	T	Technicien chimiste	35	66	101	65,3 %	38,7	8,5
C	AI	Assistant en instrumentation scientifique et techniques expérimentales	191	44	235	18,7 %	40,5	9,0
E	IE	Ingénieur en calcul scientifique	49	13	62	21,0 %	41,1	8,0
J	IE	Chargé de la valorisation de la recherche	15	57	72	79,2 %	37,9	9,3

Tabl. 33 – Les 15 emplois-types présentant le plus fort âge moyen (dont l'effectif est supérieur ou égal à 30)

BAP	CORPS	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F	ÂGE	
							Moyenne	Écart-type
D	IR	Ingénieur de recherche en traitement et analyse de bases de données	27	32	59	54,2 %	52,3	10,0
	IR	Ingénieur de recherche en analyse de sources	15	30	45	66,7 %	50,1	8,7
	IR	Ingénieur de recherche en archéologie	27	13	40	32,5 %	52,0	8,9
	IE	Ingénieur d'études en analyse de sources	17	33	50	66,0 %	50,2	9,9
E	IR	Architecte des systèmes d'information	37	12	49	24,5 %	50,2	7,8
	IR	Chef de projet ou expert systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	157	42	199	21,1 %	50,0	7,3
F	IR	Responsable de ressources documentaires	16	57	73	78,1 %	53,9	6,0
	IE	Chargé de ressources documentaires	33	144	177	81,4 %	49,2	9,2
	T	Technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales	25	91	116	78,4 %	50,4	7,9
	T	Technicien en PAO multi supports	8	23	31	74,2 %	49,9	8,9
G	IE	Ingénieur en maintenance et travaux immobiliers et/ou logistique	45	7	52	13,5 %	49,5	9,1
	T	Technicien en aménagement intérieur	49	2	51	3,9 %	51,9	7,2
	T	Technicien logistique	91	28	119	23,5 %	49,8	8,6
J	IR	Responsable de l'administration et du pilotage	51	84	135	62,2 %	51,3	7,6
	ATR	Adjoint en gestion administrative	25	139	164	84,8 %	47,1	7,8

## c. Disciplines

L'ensemble du champ des connaissances employé par le CNRS est divisé en disciplines ou groupes de disciplines qui correspondent aux sections du Comité national de la recherche scientifique. Tous les chercheurs permanents sont ainsi recrutés, rattachés et évalués par une section du Comité national (voir liste des sections en annexe 2).

La répartition des femmes par section d'évaluation révèle des disparités importantes selon les champs scientifiques. Sur les 41 sections du Comité national et la commission interdisciplinaire (CID) 50, 18 comptent moins d'un tiers de femmes parmi les chercheurs, dont 5 enregistrent moins de 20 % de femmes. La section 2 (Théories physiques : méthodes, modèles et applica-

tions) demeure la moins féminisée avec 9,3 % de femmes. 19 sections ont une part de femmes comprise entre 34 et 50 %. Les sections 27 (Relations hôte-pathogène, immunologie, inflammation) et 35 (Sciences philosophiques et philologiques, sciences de l'art) atteignent la parité. La CID 50 rejoint les sections 34 (Sciences du langage), 38 (Anthropologie et étude comparative des sociétés contemporaines) et affiche une majorité de chercheuses (respectivement 52 %, 55,4 %, 58,5 %). Par ailleurs, 8 sections ont une part de femmes parmi les DR supérieure à celle parmi les CR ; l'écart est particulièrement important pour les sections 6 (Sciences de l'information) et 41 (Mathématiques et interactions des mathématiques).

Tabl. 34 – Chercheur-e-s permanent-e-s selon la section d'évaluation et le grade

SECTION(*)	GRADE / CORPS														TOTAL				ÂGE MOYEN	% 55 ANS ET PLUS
	DRCE		DR1		DR2		Total DR		CR1		CR2		Total CR		H	F	Total	% F		
	H	F	H	F	H	F	Total	% F	H	F	H	F	Total	% F						
1	10	1	41	7	102	27	188	18,6 %	133	49	43	10	235	25,1 %	329	94	423	22,2 %	45,2	19,1 %
2	7		39	3	62	9	120	10,0 %	81	8	26	2	117	8,5 %	215	22	237	9,3 %	47,1	27,8 %
3	4	1	37	6	64	16	128	18,0 %	99	22	25	4	150	17,3 %	229	49	278	17,6 %	46,7	27,7 %
4	8		28	7	70	21	134	20,9 %	107	27	24	5	163	19,6 %	237	60	297	20,2 %	46,6	22,9 %
5	4	1	29	6	74	18	132	18,9 %	83	34	21	14	152	31,6 %	211	73	284	25,7 %	46,4	26,1 %
6	5	1	18	6	62	16	108	21,3 %	122	15	31	9	177	13,6 %	238	47	285	16,5 %	43,1	16,1 %
7	8		25	8	57	13	111	18,9 %	86	27	34	12	159	24,5 %	210	60	270	22,2 %	44,4	21,5 %
8	8		33	7	75	21	144	19,4 %	148	40	31	9	228	21,5 %	295	77	372	20,7 %	45,2	19,1 %
9	2		29	4	57	6	98	10,2 %	75	23	19	7	124	24,2 %	182	40	222	18,0 %	45,9	20,3 %
10	3		41	12	92	31	179	24,0 %	116	41	28	7	192	25,0 %	280	91	371	24,5 %	47,4	25,9 %
11	3	1	29	6	64	21	124	22,6 %	83	42	23	10	158	32,9 %	202	80	282	28,4 %	47,1	24,8 %
12	2		20	9	53	14	98	23,5 %	82	32	21	6	141	27,0 %	178	61	239	25,5 %	46,3	25,1 %
13	5		23	10	66	34	138	31,9 %	84	52	21	12	169	37,9 %	199	108	307	35,2 %	47,2	26,7 %
14	6		28	6	62	35	137	29,9 %	89	53	18	12	172	37,8 %	203	106	309	34,3 %	47,4	27,2 %
15	2	1	30	7	69	22	131	22,9 %	97	50	18	12	177	35,0 %	216	92	308	29,9 %	46,8	25,0 %
16	1	1	25	13	58	45	143	41,3 %	82	78	16	12	188	47,9 %	182	149	331	45,0 %	47,5	24,8 %
17	7	1	23	9	73	19	132	22,0 %	90	22	20	7	139	20,9 %	213	58	271	21,4 %	47,4	28,4 %
18	6		39	7	71	23	146	20,5 %	87	51	15	12	165	38,2 %	218	93	311	29,9 %	48,4	29,6 %
19	5	1	26	10	64	30	136	30,1 %	63	50	9	12	134	46,3 %	167	103	270	38,1 %	47,5	24,8 %
20	6		30	10	75	40	161	31,1 %	87	96	14	8	205	50,7 %	212	154	366	42,1 %	49,1	30,3 %
21	3		33	12	81	38	167	29,9 %	78	90	9	9	186	53,2 %	204	149	353	42,2 %	48,4	26,9 %
22	3	2	31	13	77	47	173	35,8 %	100	123	16	12	251	53,8 %	227	197	424	46,5 %	48,2	25,0 %
23	3	1	22	6	52	23	107	28,0 %	59	52	14	5	130	43,8 %	150	87	237	36,7 %	48,6	30,4 %
24	2		17	7	44	38	108	41,7 %	43	56	7	3	109	54,1 %	113	104	217	47,9 %	49,9	34,6 %
25	4		36	7	61	26	134	24,6 %	79	63	14	5	161	42,2 %	194	101	295	34,2 %	49,5	33,6 %
26	5		26	10	54	28	123	30,9 %	79	70	14	10	173	46,2 %	178	118	296	39,9 %	48,3	27,7 %
27	4	2	24	9	40	28	107	36,4 %	27	53	4	7	91	65,9 %	99	99	198	50,0 %	49,9	32,3 %
28	6	1	23	6	39	26	101	32,7 %	68	66	12	11	157	49,0 %	148	110	258	42,6 %	47,7	27,5 %
29	10		28	5	56	23	122	23,0 %	83	44	27	12	166	33,7 %	204	84	288	29,2 %	46,9	26,0 %

SECTION(*)	GRADE / CORPS														TOTAL				ÂGE MOYEN	% 55 ANS ET PLUS
	DRCE		DR1		DR2		Total DR		CR1		CR2		Total CR		H	F	Total	% F		
	H	F	H	F	H	F	Total	% F	H	F	H	F	Total	% F						
30	3		18	7	37	17	82	29,3 %	75	33	23	13	144	31,9 %	156	70	226	31,0 %	46,4	27,9 %
31	3		8	3	25	24	63	42,9 %	65	58	17	11	151	45,7 %	118	96	214	44,9 %	47,8	30,8 %
32	1		8	9	35	29	82	46,3 %	53	58	14	14	139	51,8 %	111	110	221	49,8 %	49,9	38,0 %
33	3		15	5	20	18	61	37,7 %	45	46	11	15	117	52,1 %	94	84	178	47,2 %	49,2	32,0 %
34	2		7	5	19	32	65	56,9 %	45	55	10	11	121	54,5 %	83	103	186	55,4 %	47,7	26,9 %
35	1	1	15	10	32	22	81	40,7 %	40	54	11	12	117	56,4 %	99	99	198	50,0 %	49,4	33,8 %
36	2		9	9	32	26	78	44,9 %	40	40	19	15	114	48,2 %	102	90	192	46,9 %	47,8	31,8 %
37	5	1	21	2	40	12	81	18,5 %	39	22	10	13	84	41,7 %	115	50	165	30,3 %	47,2	24,2 %
38	1		4	6	15	23	49	59,2 %	35	57	13	10	115	58,3 %	68	96	164	58,5 %	48,6	30,5 %
39			12	5	20	12	49	34,7 %	38	33	12	14	97	48,5 %	82	64	146	43,8 %	46,5	22,6 %
40	2	1	18	6	33	15	75	29,3 %	43	44	11	15	113	52,2 %	107	81	188	43,1 %	48,1	30,9 %
41	11	2	41	12	71	17	154	20,1 %	132	19	50	14	215	15,3 %	305	64	369	17,3 %	44,4	23,6 %
50 (**)	2		3	1	7	18	31	61,3 %	12	7			19	36,8 %	24	26	50	52,0 %	58,0	80,0 %
51 à 54 (**)					5		5	0,0 %	3		8	4	15	26,7 %	16	4	20	20,0 %	37,3	5,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>20</b>	<b>1 012</b>	<b>308</b>	<b>2 265</b>	<b>1 003</b>	<b>4 786</b>	<b>27,8 %</b>	<b>3 175</b>	<b>1 955</b>	<b>783</b>	<b>417</b>	<b>6 330</b>	<b>37,5 %</b>	<b>7 413</b>	<b>3 703</b>	<b>11 116</b>	<b>33,3 %</b>	<b>47,3</b>	<b>26,8 %</b>

(\*) Libellés des sections (mandat 2012-2016) en annexe 2.

(\*\*) Les CID sont compétentes pour des domaines d'activité concernant plusieurs sections ou instituts. Elles sont habilitées à se prononcer sur les recrutements des candidats aux profils pluridisciplinaires dans les domaines que le CNRS juge importants. Section 50 : gestion de la recherche.

Tabl. 35 – Chercheur-e-s permanent-e-s selon la commission interdisciplinaire (CID) et l'institut

CID D'ÉVALUATION DU CHERCHEUR		INSB	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INP	INSU	RC	TOTAL	% F
51	Modélisation et analyse des données et des systèmes biologiques : approches informatiques, mathématiques et physiques				1	2				3	0,0 %
52	Environnements et sociétés : du fondamental à l'opérationnel		6							6	16,7 %
53	Méthodes, pratiques et communications des sciences et des techniques	1		5					1	7	28,6 %
54	Méthodes expérimentales, concepts et instrumentation en sciences de la matière et en ingénierie pour le vivant	2					1	1		4	25,0 %
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>20,0 %</b>

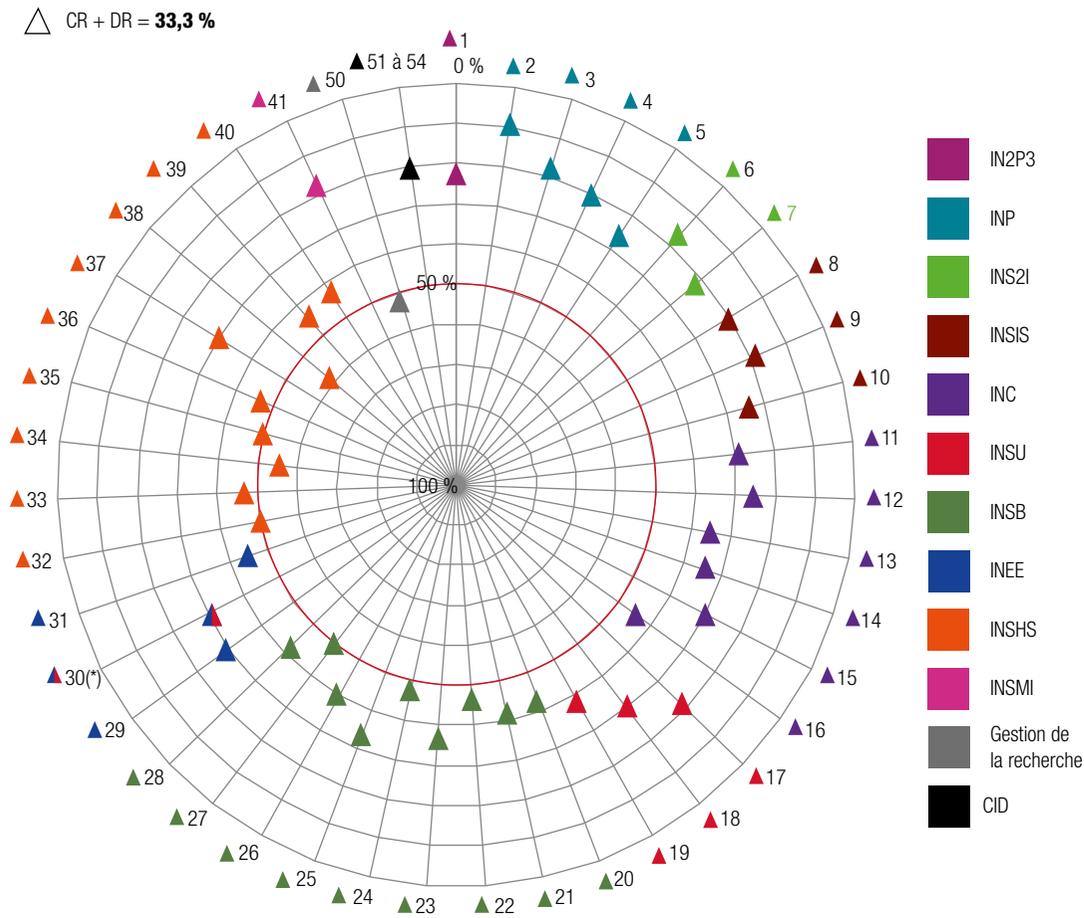


Fig. 12 – Proportion de femmes permanentes selon la section d'évaluation, tous corps confondus

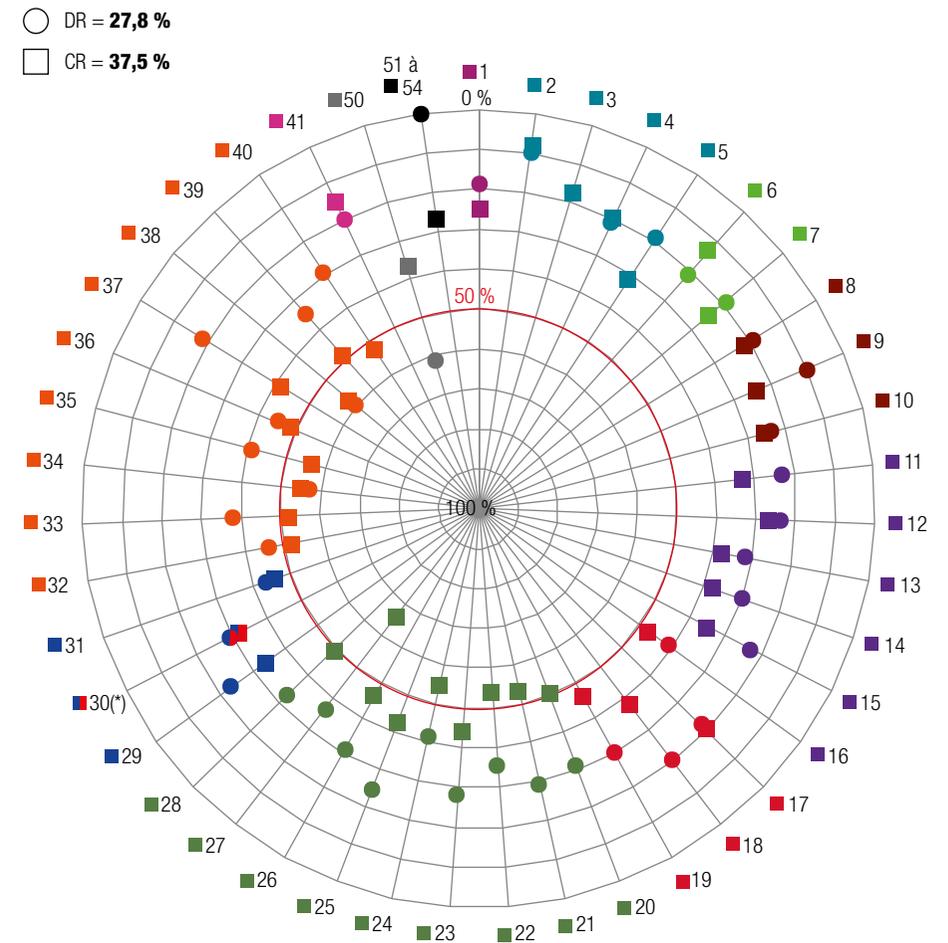


Fig. 13 – Proportion de femmes permanentes selon la section d'évaluation et le corps

(\*) La section 30 comporte 2 instituts principaux, l'INEE et l'INSU.

Tabl. 36 – Chercheur-e-s permanent-e-s par section d'évaluation et par section principale de l'unité d'affectation (hors CID, et sans compter les 364 agents affectés dans des structures non CNRS)

SECTION D'ÉVALUATION DU CH	1(**)	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1(*)	405	7				1		1	1								1							
2	18	169	9	1	5				1	4					2		12							
3	2	10	186	7	43			11		2	2			2	11					1				
4	2	14	28	183	26			13		2	1	1	10				8		4			1		
5	1	13	57	13	126	1	1	6	2	18	13	1	5	2	12	1		1		2	2	3		
6	2			1		222	37														1			
7		5				62	160	9	1	3							1					1		
8			41	6	10	11	45	242		2			1		4		7						1	
9				1	9	2	7	14	141	23	1	1			8			5	2					
10	1			8		1	8	21	17	274	2				19	2	5		1					
11		12	23	5	15			2	4	9	129	10	10	17	24	8				3	2	5		
12			2		4						6	96	17	50	6	50		1		1				
13	18	7	1	12	7			2		2	4	18	155	35	17	16	1		3	3			1	
14	2		5	11	14			8		3	5	19	7	201	23	4	1			2				
15	2		21	7	22			4	3	4	4	6	6	42	185	1								
16	3		1	1	1		1				18	32	14	17	2	144					50	2	7	4
17	5	4		9				2									239	2	7					
18	1		2		12				1	2			1	1	4		11	260	4					
19		1		1		1				2				3			5	8	233					
20		1	1	2	4			1		1	2		6	1		19			1	198	28	27	3	
21	1			1		4	1						2			3				16	180	52	2	
22			1	1			1				3									8	74	193	6	
23											1								1	5	9	18	178	
24	1						1				2		1							1	17	25	4	
25																2				4	5	23		
26	5		1			3	7														1			
27											1						2				2	10	7	
28				1		1	8	4	1	6		1			1	13				4	10	9		
29	8							2		1								6	9		3	6	8	
30	2				3	1		1					4	2				44	26					
31										1								4			1			
32																								
33																								
34						6	13																	
35						1	1										3							
36							1																	
37						2																		
38																								
39																			1	1				
40						1												1						
41					1	15		1		2					1		1		1			1		
<b>TOTAL</b>	<b>479</b>	<b>243</b>	<b>379</b>	<b>271</b>	<b>302</b>	<b>335</b>	<b>292</b>	<b>344</b>	<b>172</b>	<b>361</b>	<b>194</b>	<b>185</b>	<b>239</b>	<b>373</b>	<b>319</b>	<b>265</b>	<b>295</b>	<b>333</b>	<b>293</b>	<b>300</b>	<b>345</b>	<b>378</b>	<b>206</b>	
Section unité ≠	TOTAL	74	74	193	88	176	113	132	102	31	87	65	89	84	172	134	121	56	73	60	102	165	185	28
Section CH(****)	%	15,4 %	30,5 %	50,9 %	32,5 %	58,3 %	33,7 %	45,2 %	29,7 %	18,0 %	24,1 %	33,5 %	48,1 %	35,1 %	46,1 %	42,0 %	45,7 %	19,0 %	21,9 %	20,5 %	34,0 %	47,8 %	48,9 %	13,6 %

et les 37 affectés dans les services centraux)

																	TOTAL	SECTION CH ≠ SECTION UNITÉ(***)		
24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41		Total	%
				1														417	12	2,9 %
	4												1				9	235	66	28,1 %
																		277	91	32,9 %
	1			1														295	112	38,0 %
1					1											1		283	157	55,5 %
					1				1		2		1				14	283	61	21,6 %
	4	6								2					1		12	267	107	40,1 %
1	1																	371	129	34,8 %
		5		1		1											1	222	81	36,5 %
																	10	369	95	25,7 %
	1			2														281	152	54,1 %
1						1		1										236	140	59,3 %
							1										1	304	149	49,0 %
								1										307	106	34,5 %
																		307	122	39,7 %
2	2		2	14		9												326	182	55,8 %
					1													269	30	11,2 %
					6	2	1	2										310	50	16,1 %
					7	2									2			265	32	12,1 %
13			21	20	1													350	152	43,4 %
27	3	2	14	14	9												3	334	154	46,1 %
27	14	2	20	15	7	1												373	180	48,3 %
	1		2		7	2	1								1			226	48	21,2 %
61	8		15	11														147	86	58,5 %
27	136	31		14	1												1	244	108	44,3 %
10	21	196			7	1	1		2	7	2	1	1					266	70	26,3 %
7		1	123	10	1	1					1							166	43	25,9 %
12	9	3	14	119	1												1	218	99	45,4 %
			2		211	19	5				1		1					282	71	25,2 %
					39	97	6											225	128	56,9 %
					5	1	159	28	1		2			1	10	1		214	55	25,7 %
					1		30	173	10		3			1	3			221	48	21,7 %
						1	1	10	130		7			16	1	11		177	47	26,6 %
		14						3	2	129	14	3				1		185	56	30,3 %
	1				1			21	9	1	145	6	1			6		196	51	26,0 %
								1	8		2	119	1	12	10	37		191	72	37,7 %
								2			1	2	143			9	1	160	17	10,6 %
					1		10		23	1	5	6	1	107	5	2		161	54	33,5 %
		1			2	3	2	2	5		2		1	10	108	8		146	38	26,0 %
								1	10		1	26	3	7	3	134		187	53	28,3 %
				1	3		1				1		2				335	366	31	8,5 %
189	206	261	213	223	313	142	218	243	203	140	189	163	156	154	145	210	388	10 659		
128	70	65	90	104	102	45	59	70	73	11	44	44	13	47	37	76	53		3 535	33,2 %
67,7 %	34,0 %	24,9 %	42,3 %	46,6 %	32,6 %	31,7 %	27,1 %	28,8 %	36,0 %	7,9 %	23,3 %	27,0 %	8,3 %	30,5 %	25,5 %	36,2 %	13,7 %			

(\*) Note de lecture : parmi les 417 chercheurs évalués par la section 1, 12 (soit 2,9 %) sont affectés dans une unité dont la section principale de rattachement diffère de la section 1.

(\*\*) Note de lecture : parmi les 479 chercheurs affectés dans une unité, dont la section principale de rattachement est la section 1, 74 (soit 15,4 %) sont évalués dans une section différente de la section 1.

(\*\*\*) Nombre de chercheurs affectés dans une unité dont la section principale est différente de leur section d'évaluation.

(\*\*\*\*) Nombre de chercheurs dont la section d'évaluation est différente de la section principale de l'unité à laquelle ils sont affectés.

Tabl. 37 – Effectifs selon le type de lien entre la section d'évaluation du chercheur-e et la section de rattachement de son unité d'affectation

LIEN ENTRE SECTION D'ÉVALUATION ET SECTION DE RATTACHEMENT D'UNITÉ	EFFECTIF CH	% CH	EFFECTIF CR	EFFECTIF DR	% DR	EFFECTIF CH > 50 ANS	% CH > 50 ANS	EFFECTIF CR > 50 ANS	EFFECTIF DR > 50 ANS	% DR > 50 ANS (*)
Population 1 : Section d'évaluation ne correspondant à <b>aucune</b> section de rattachement de l'unité d'affectation	936	9 %	597	339	36 %	380	41 %	168	212	56 %
Hommes	580	8 %	351	229	39 %	231	40 %	88	143	62 %
Femmes	356	10 %	246	110	31 %	149	42 %	80	69	46 %
Population 2 : Section d'évaluation <b>différente</b> de la section principale de l'unité d'affectation mais qui figure dans les sections secondaires de rattachement	2 599	24 %	1 542	1 057	41 %	929	36 %	289	640	69 %
Hommes	1 696	24 %	955	741	44 %	615	36 %	171	444	72 %
Femmes	903	26 %	587	316	35 %	314	35 %	118	196	62 %
Population 3 : Section d'évaluation <b>identique</b> à la section principale de l'unité d'affectation	7 124	67 %	3 942	3 182	45 %	2 699	38 %	716	1 983	73 %
Hommes	4 880	68 %	2 519	2 361	48 %	1 875	38 %	418	1 457	78 %
Femmes	2 244	64 %	1 423	821	37 %	824	37 %	298	526	64 %
<b>TOTAL</b>	<b>10 659</b>	<b>100 %</b>	<b>6 081</b>	<b>4 578</b>	<b>43 %</b>	<b>4 008</b>	<b>38 %</b>	<b>1 173</b>	<b>2 835</b>	<b>71 %</b>
Hommes	7 156	100 %	3 825	3 331	47 %	2 721	38 %	677	2 044	75 %
Femmes	3 503	100 %	2 256	1 247	36 %	1 287	37 %	496	791	61 %

(\*) Proportion de DR parmi les chercheurs de plus de 50 ans.

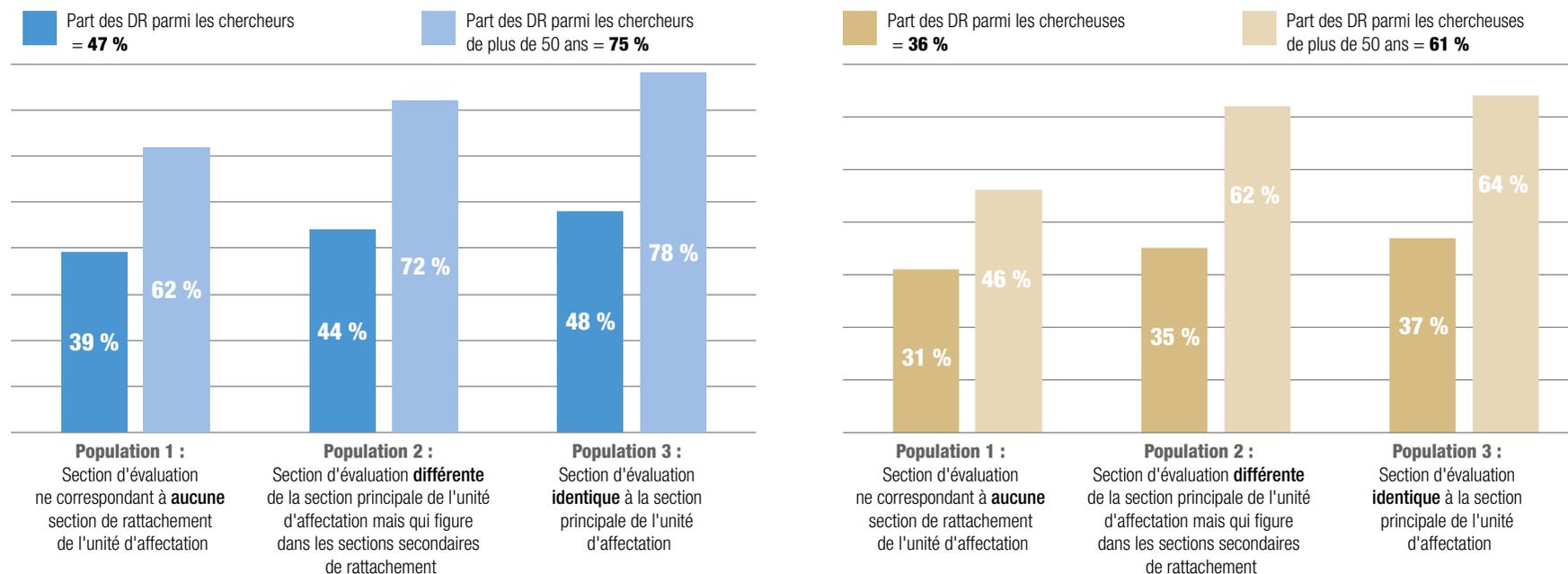


Fig. 14 – Proportion de directeurs/trices de recherche parmi les chercheur-e-s selon la population

3 535 chercheurs sont évalués par une section différente de la section de rattachement principale de leur unité d'affectation, soit près du tiers des chercheurs du CNRS (fig. 14 : Populations 1+2). Plus précisément, 9 % de l'ensemble des chercheurs (soit 936 personnes) sont évalués par une section

ne correspondant à aucune des sections de rattachement de leur unité d'affectation. Dans cette population (Population 1), ils sont 36 % à appartenir au corps des DR et la proportion monte à 56 % lorsque l'on regarde parmi les plus de 50 ans (62 % pour les hommes et 46 % pour les femmes).

Tabl. 38 – Chercheur-e-s contractuel-le-s selon la discipline et le niveau d'expérience

DISCIPLINE	NIVEAU D'EXPÉRIENCE												TOTAL				ÂGE MOYEN	% 40 ANS ET PLUS
	Doctorant		CDD CH débutant (3 à 5 ans)		CDD CH confirmé (de 5 à 10 ans)		CDD CH expert (plus de 10 ans)		CDI CH		Non renseigné		H	F	Total	% F		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F						
1	69	29	67	17	13	4	2	1					151	51	202	25,2 %	28,6	3,0 %
2	35	11	60	11	15		4		1				115	22	137	16,1 %	30,0	5,8 %
3	47	18	50	11	5	3	3						105	32	137	23,4 %	28,9	3,6 %
4	43	26	75	17	10	3	4						132	46	178	25,8 %	29,6	3,9 %
5	23	22	47	18	6		3						79	40	119	33,6 %	29,7	5,0 %
6	13	5	18	4	2								33	9	42	21,4 %	29,1	2,4 %
7	79	30	57	20	1								137	50	187	26,7 %	27,8	1,1 %
8	75	23	81	22	4	1	3						163	46	209	22,0 %	28,6	1,4 %
9	53	14	39	9									92	23	115	20,0 %	28,0	0,9 %
10	72	28	66	21	2								140	49	189	25,9 %	28,2	
11	32	28	41	17	1	2	1						75	47	122	38,5 %	28,4	3,3 %
12	23	22	18	13									41	35	76	46,1 %	27,6	1,3 %
13	36	17	70	24	5	3		1					111	45	156	28,8 %	29,7	3,8 %
14	58	33	33	26	4	1	1						96	60	156	38,5 %	28,4	1,9 %
15	82	49	69	40	3	2	3						157	91	248	36,7 %	28,7	2,4 %
16	22	19	32	26	1	3				1			55	49	104	47,1 %	28,5	1,0 %
17	25	17	35	20	7	4	1						68	41	109	37,6 %	30,4	6,4 %
18	19	18	22	13	1	1							42	32	74	43,2 %	28,4	
19	28	17	40	42	8	10	2	1					78	70	148	47,3 %	30,1	4,1 %
20	26	30	72	65	8	11	2		1				109	106	215	49,3 %	31,2	3,7 %
21	5	3	32	28	5	5	3	1		1			45	38	83	45,8 %	33,2	10,8 %
22	22	22	93	83	9	5	1		1	1			126	111	237	46,8 %	31,0	1,3 %
23	16	17	26	25	3	2							45	44	89	49,4 %	30,4	3,4 %
24	3	4	10	13	1	1							14	18	32	56,3 %	30,7	6,3 %
25	7	12	27	32	2	1	1				1		37	46	83	55,4 %	31,2	7,2 %
26	11	13	38	19	2	4	1	1					52	37	89	41,6 %	31,1	4,5 %
27	3	7	9	20	3	2	1	1					16	30	46	65,2 %	30,7	4,3 %
28	7	16	7	16		4		1					14	37	51	72,5 %	29,4	3,9 %
29	23	22	42	30		6	1						66	58	124	46,8 %	30,4	4,0 %
30	5	10	12	18	2	2	2						21	30	51	58,8 %	30,4	7,8 %
31	4	2	7	10							2		11	14	25	56,0 %	31,6	8,0 %
32	5	2	9	9	1	2							15	13	28	46,4 %	32,8	10,7 %
33	2	2	7	6									9	8	17	47,1 %	32,7	5,9 %
34	3	7	6	18		2	1	1					10	28	38	73,7 %	32,7	13,2 %
35	3	2	9	5	3	1							15	8	23	34,8 %	34,3	21,7 %
36	4	3	10	6	1	1					1		15	11	26	42,3 %	33,8	15,4 %
37	1	4	2	2							1		3	7	10	70,0 %	34,4	30,0 %
38	4	2	4	5							1		8	8	16	50,0 %	33,9	12,5 %
39	4	2	8	11	1		1		1				15	13	28	46,4 %	33,9	10,7 %
40	4	1	5	9	2								11	10	21	47,6 %	33,0	4,8 %
41	24	8	34	8	1		2	1					61	17	78	21,8 %	29,8	6,4 %
50							1						1		1		60,0	100,0 %
NR	103	83	2	5	3	1			16	9	34	25	158	123	281	43,8 %	30,6	11,7 %
TOTAL	1 123	700	1 391	814	135	87	44	14	20	13	34	25	2 747	1 653	4 400	37,6 %	29,8	4,3 %

Parmi les 7 124 chercheurs dont la section d'évaluation est identique à la section principale de l'unité d'affectation (Population 3), ils sont 45 % à appartenir au corps des DR, et la proportion monte à 73 % parmi les plus de 50 ans (78 % pour les hommes et 64 % pour les femmes).

Les chercheurs appartenant à la population 1, proportionnellement moins souvent DR que ceux des autres populations, sont un peu plus âgés (47 ans et 8 mois contre 47 ans environ pour les autres populations). Ils comptent plus de chercheurs de 50 ans et plus (41 % contre 36 %) et moins de chercheurs de moins de 37 ans (12,8 % contre 13,7 % et 14,4 % dans les populations 2 et 3).

Dans le cadre de sa mission de formation à et par la recherche, le CNRS accueille en 2014, plus de 1 800 doctorants qui préparent une thèse à l'issue d'un 3<sup>e</sup> cycle d'études, et ce, dans toutes les disciplines présentes dans l'établissement. Les disciplines des sections 7 (Sciences de

l'information...), 10 (Milieux, fluides et réactifs...) et 15 (Chimie des matériaux) sont celles qui accueillent les plus gros effectifs, avec chacune une centaine de doctorants environ.

Les 2 205 contractuels totalisant entre 3 et 5 ans d'expérience (« chercheurs débutants ») représentent la part la plus importante des contractuels chercheurs et sont également présents dans l'ensemble des disciplines, celles liées aux sections 8 (Micro et nanotechnologies), 15 (Chimie des matériaux), 20 (Biologie moléculaire) et 22 (Biologie cellulaire) rassemblant chacune plus de 100 agents. Il faut noter que les disciplines liées aux sections 33 (Mondes modernes et contemporains), 35 (Sciences philosophiques), 37 (Économie et gestion), 38 (Anthropologie) et 40 (Politique, pouvoir, organisation), ont souvent moins recours aux contractuels chercheurs via le CNRS, puisque moins de 10 agents y sont recensés dans chacune d'entre elles au 31 décembre 2014.

### 1.1.6 • Régions

Tabl. 39 – Délégations régionales et régions administratives des personnels permanents

DÉLÉGATION RÉGIONALE DE GESTION				RÉGION ADMINISTRATIVE D'AFFECTATION													
Intitulé	H	F	TOTAL	Intitulé	H	F	Total	Chercheurs			Ingénieurs			Techniciens			
								TOTAL	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Île-de-France	5 052	4 254	9 306	Île-de-France	4 893	4 178	9 071	9 278	2 723	1 574	4 297	1 674	1 652	3 326	496	952	1 448
				DR-OM-COM et étranger	143	64	207	97	28	125	36	28	64	10	8	18	
Alpes / Rhône Auvergne	2 151	1 366	3 517	Auvergne	151	80	231	3 528	67	30	97	72	30	102	12	20	32
				Rhône-Alpes	2 006	1 291	3 297	1 041	478	1 519	809	560	1 369	156	253	409	
Provence et Corse / Côte d'Azur	1 380	1 048	2 428	Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 368	1 041	2 409	2 432	708	380	1 088	512	395	907	148	266	414
				Corse	13	10	23	3		3	8	3	11	2	7	9	
Midi-Pyrénées	1 028	788	1 816	Midi-Pyrénées	1 029	788	1 817	1 817	538	294	832	410	323	733	81	171	252
Languedoc-Roussillon	835	594	1 429	Languedoc-Roussillon	837	595	1 432	1 432	473	230	703	272	221	493	92	144	236
Alsace	730	518	1 248	Alsace	730	518	1 248	1 248	346	161	507	315	218	533	69	139	208
Bretagne et Pays de la Loire	641	454	1 095	Pays de la Loire	240	129	369	1 100	132	44	176	86	50	136	22	35	57
				Bretagne	404	327	731	212	95	307	158	157	315	34	75	109	
Aquitaine	632	398	1 030	Aquitaine	634	398	1 032	1 032	360	134	494	226	173	399	48	91	139
Centre-Est	560	450	1 010	Bourgogne	91	66	157	1 014	51	16	67	30	23	53	10	27	37
				Champagne-Ardenne	17	7	24		13	2	15	4	2	6		3	3
				Franche-Comté	97	40	137		50	11	61	40	17	57	7	12	19
				Lorraine	356	340	696		120	43	163	175	175	350	61	122	183
Centre Limousin Poitou-Charentes	481	337	818	Centre	268	227	495	813	77	53	130	147	96	243	44	78	122
				Limousin	42	18	60	31	5	36	9	9	18	2	4	6	
Nord Pas-de-Calais et Picardie	358	229	587	Poitou-Charentes	170	88	258	587	88	20	108	66	41	107	16	27	43
				Nord Pas-de-Calais	324	204	528		173	61	234	127	86	213	24	57	81
Normandie	301	162	463	Picardie	33	26	59	466	18	10	28	14	11	25	1	5	6
				Basse-Normandie	248	135	383		66	26	92	144	59	203	38	50	88
				Haute-Normandie	55	28	83		26	8	34	21	14	35	8	6	14
<b>TOTAL</b>	<b>14 149</b>	<b>10 598</b>	<b>24 747</b>	<b>TOTAL</b>	<b>14 149</b>	<b>10 598</b>	<b>24 747</b>	<b>24 747</b>	<b>7 413</b>	<b>3 703</b>	<b>11 116</b>	<b>5 355</b>	<b>4 343</b>	<b>9 698</b>	<b>1 381</b>	<b>2 552</b>	<b>3 933</b>

Tabl. 40 – Délégations régionales et régions administratives des personnels contractuels

DÉLÉGATION RÉGIONALE DE GESTION				RÉGION ADMINISTRATIVE D'AFFECTATION																	
Intitulé	H	F	Total	Intitulé	H	F	Total	Total	Doctorants			CDD CH			CDD IT			CDI			
									H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Île-de-France	1 498	1 111	2 609	Île-de-France	1 453	1 082	2 535	2 586	333	176	509	609	344	953	485	547	1 032	26	15	41	
				DROM-COM et étranger	27	24	51		5	8	13	7	4	11	15	11	26				1
Alpes / Rhône Auvergne	633	471	1 104	Auvergne	28	28	56	1 123	6	10	16	11	8	19	11	9	20			1	1
				Rhône-Alpes	614	453	1 067		161	105	266	229	131	360	221	211	432	3	6	9	
Provence et Corse / Côte d'Azur	363	316	679	Provence - Alpes - Côte d'Azur	376	327	703	703	70	63	133	143	98	241	158	166	324	5		5	
				Corse																	
Midi-Pyrénées	377	299	676	Midi-Pyrénées	382	301	683	683	112	78	190	101	59	160	167	162	329	2	2	4	
Languedoc-Roussillon	282	284	566	Languedoc-Roussillon	287	291	578	578	40	40	80	107	87	194	135	148	283	5	16	21	
Alsace	215	174	389	Alsace	217	176	393	393	63	47	110	88	55	143	64	71	135	2	3	5	
Bretagne et Pays de la Loire	182	127	309	Pays de la Loire	86	41	127	330	41	13	54	20	13	33	23	15	38	2		2	
				Bretagne	109	94	203		23	16	39	32	25	57	53	51	104	1	2	3	
Aquitaine	166	135	301	Aquitaine	168	138	306	306	58	41	99	76	40	116	34	56	90		1	1	
Centre-Est	205	135	340	Bourgogne	34	21	55	346	16	1	17	6	4	10	12	16	28				
				Champagne-Ardenne	2	1	3		1	1	2	1		1							
				Franche-Comté	21	7	28		3	2	5	4	1	5	14	3	17			1	1
				Lorraine	156	104	260		40	22	62	38	12	50	72	43	115	6	27	33	
Centre Limousin Poitou-Charentes	175	135	310	Centre	104	89	193	317	31	22	53	25	19	44	47	47	94	1	1	2	
				Limousin	9	5	14		3	2	5	6		6		3	3				
				Poitou-Charentes	68	42	110		22	15	37	22	7	29	24	20	44				
Nord Pas-de-Calais et Picardie	166	98	264	Nord Pas-de-Calais	143	82	225	267	42	20	62	37	14	51	63	48	111	1		1	
				Picardie	26	16	42		9	4	13	12	5	17	5	7	12				
Normandie	159	91	250	Basse-Normandie	75	42	117	165	23	7	30	22	11	33	28	23	51	2	1	3	
				Haute-Normandie	36	12	48		21	7	28	8	3	11	7	2	9				
<b>TOTAL</b>	<b>4 421</b>	<b>3 376</b>	<b>7 797</b>	<b>TOTAL</b>	<b>4 421</b>	<b>3 376</b>	<b>7 797</b>	<b>7 797</b>	<b>1 123</b>	<b>700</b>	<b>1 823</b>	<b>1 604</b>	<b>940</b>	<b>2 544</b>	<b>1 638</b>	<b>1 659</b>	<b>3 297</b>	<b>56</b>	<b>77</b>	<b>133</b>	

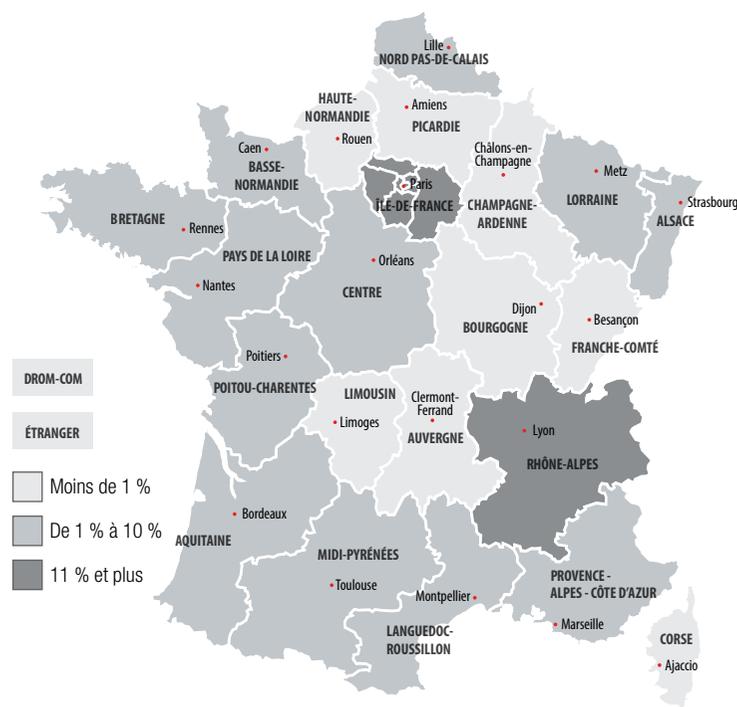


Fig. 15 – Personnels permanents par région administrative

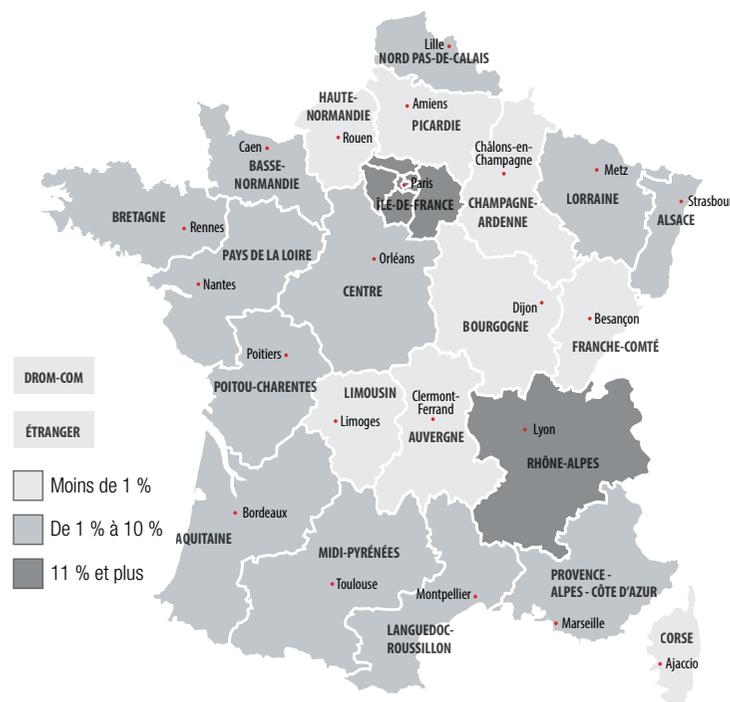


Fig. 16 – Personnels contractuels par région administrative

### 1.1.7 • Instituts et laboratoires

Les effectifs par institut sont calculés selon l'institut principal de rattachement de l'unité d'affectation de l'agent, sauf pour les personnels affectés à des structures non CNRS qui eux, sont répartis selon leur rattachement personnel à un institut. Depuis 2010, les personnels du siège dans les instituts sont rattachés à l'institut dont ils dépendent.

Hors ressources communes (RC), le rapport IT/chercheurs permanents est proche de 1 pour l'ensemble de l'établissement, c'est-à-dire que l'on dénombre globalement autant de chercheurs que d'IT. Mais l'équilibre diffère selon les instituts, en lien avec les besoins d'accompagnement techniques des disciplines. À titre d'exemple, l'IN2P3 et l'INSU présentent des ratios de 2,64 et 1,61. L'INSMI a quant à lui le ratio le plus faible (0,55) et très éloigné de ceux de l'INEE (0,97), de l'INC (0,95) ou de l'INSIS (0,93). Ces ratios sont globalement stables sur la période 2010-2014, les 2 populations connaissant,

dans chaque institut, une évolution similaire : si les effectifs de chercheurs augmentent, ceux des IT aussi, et vice-versa.

L'INP et l'INSU, avec respectivement 46 et 48 % de directeurs de recherche (DR), connaissent une surreprésentation de DR. L'INEE, l'INSHS et l'INS2I présentent au contraire les plus faibles proportions de DR, avec moins de 40 %. En 2014, 32 % des DR sont DR1 ou DRCE (25 % en 2010), ce qui représente un volume de 335 agents de plus par rapport à 2010. Cette hausse s'explique notamment par les volumes de promus lors de la campagne 2011 (296 avancements contre 251 en 2013 et 246 cette année). La proportion de DR1 ou DRCE sur l'ensemble des DR atteint 40 % à l'INSMI. À l'inverse, elle est plus faible (entre 28 et 30 %) à l'INSB, l'INC, l'INSHS et l'INS2I. Globalement, on compte 23,3 % de femmes parmi les DR1 et 10,1 % parmi les DRCE.

Tabl. 41 – Personnels permanents selon le grade et l'institut

GRADE	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC(*)		TOTAL	
	Total	% F	Total	% F	Total	% F	Total	% F	Total	% F	Total	% F	Total	% F										
Chercheurs	2 580	42,2 %	1 553	32,4 %	658	36,6 %	1 648	46,5 %	584	22,8 %	992	22,6 %	391	16,9 %	1 196	21,0 %	502	25,5 %	943	28,5 %	69	46,4 %	11 116	33,3 %
<b>DR</b>	<b>1 162</b>	<b>32,4 %</b>	<b>686</b>	<b>27,3 %</b>	<b>243</b>	<b>30,9 %</b>	<b>619</b>	<b>39,6 %</b>	<b>227</b>	<b>23,3 %</b>	<b>433</b>	<b>19,4 %</b>	<b>164</b>	<b>19,5 %</b>	<b>552</b>	<b>19,0 %</b>	<b>216</b>	<b>20,8 %</b>	<b>453</b>	<b>24,7 %</b>	<b>31</b>	<b>54,8 %</b>	<b>4 786</b>	<b>27,8 %</b>
DRCE	44	15,9 %	19	10,5 %	12	0,0 %	20	10,0 %	13	7,7 %	12	0,0 %	13	15,4 %	29	6,9 %	11	9,1 %	23	8,7 %	2	50,0 %	198	10,1 %
DR1	314	24,8 %	179	22,9 %	64	25,0 %	166	34,3 %	57	28,1 %	135	14,1 %	53	20,8 %	170	17,1 %	52	17,3 %	125	25,6 %	5	0,0 %	1 320	23,3 %
DR2	804	36,2 %	488	29,5 %	167	35,3 %	433	43,0 %	157	22,9 %	286	22,7 %	98	19,4 %	353	21,0 %	153	22,9 %	305	25,6 %	24	66,7 %	3 268	30,7 %
<b>CR</b>	<b>1 418</b>	<b>50,4 %</b>	<b>867</b>	<b>36,4 %</b>	<b>415</b>	<b>40,0 %</b>	<b>1 029</b>	<b>50,6 %</b>	<b>357</b>	<b>22,4 %</b>	<b>559</b>	<b>25,0 %</b>	<b>227</b>	<b>15,0 %</b>	<b>644</b>	<b>22,7 %</b>	<b>286</b>	<b>29,0 %</b>	<b>490</b>	<b>32,0 %</b>	<b>38</b>	<b>39,5 %</b>	<b>6 330</b>	<b>37,5 %</b>
CR1	1 239	52,2 %	715	36,8 %	316	40,8 %	800	50,8 %	272	20,2 %	458	25,3 %	161	12,4 %	510	22,4 %	224	29,5 %	402	31,6 %	33	36,4 %	5 130	38,1 %
CR2	179	37,4 %	152	34,9 %	99	37,4 %	229	50,2 %	85	29,4 %	101	23,8 %	66	21,2 %	134	23,9 %	62	27,4 %	88	34,1 %	5	60,0 %	1 200	34,8 %
IT	2 274	63,0 %	1 478	46,5 %	638	54,9 %	1 449	65,6 %	473	45,7 %	920	33,7 %	214	56,1 %	1 035	34,0 %	1 323	26,4 %	1 519	36,7 %	2 308	68,0 %	13 631	50,6 %
<b>Ingénieurs</b>	<b>1 479</b>	<b>59,1 %</b>	<b>1 072</b>	<b>42,1 %</b>	<b>443</b>	<b>50,1 %</b>	<b>1 074</b>	<b>62,0 %</b>	<b>362</b>	<b>35,1 %</b>	<b>715</b>	<b>28,3 %</b>	<b>139</b>	<b>45,3 %</b>	<b>785</b>	<b>28,7 %</b>	<b>1 027</b>	<b>22,4 %</b>	<b>1 192</b>	<b>31,6 %</b>	<b>1 410</b>	<b>64,3 %</b>	<b>9 698</b>	<b>44,8 %</b>
<b>IR</b>	<b>425</b>	<b>42,1 %</b>	<b>307</b>	<b>32,2 %</b>	<b>114</b>	<b>34,2 %</b>	<b>372</b>	<b>52,2 %</b>	<b>148</b>	<b>20,3 %</b>	<b>272</b>	<b>15,4 %</b>	<b>49</b>	<b>18,4 %</b>	<b>256</b>	<b>23,8 %</b>	<b>479</b>	<b>19,8 %</b>	<b>497</b>	<b>25,8 %</b>	<b>281</b>	<b>50,2 %</b>	<b>3 100</b>	<b>31,1 %</b>
IRHC	26	23,1 %	23	17,4 %	4	25,0 %	34	44,1 %	16	31,3 %	21	9,5 %	6	16,7 %	24	16,7 %	62	16,1 %	52	25,0 %	32	31,3 %	300	23,7 %
IR1	154	39,0 %	115	26,1 %	41	26,8 %	111	50,5 %	67	23,9 %	109	17,4 %	21	28,6 %	115	23,5 %	166	18,7 %	206	22,3 %	112	56,3 %	1 217	30,0 %
IR2	245	46,1 %	169	38,5 %	69	39,1 %	127	55,9 %	65	13,8 %	142	14,8 %	22	9,1 %	117	25,6 %	251	21,5 %	239	28,9 %	137	49,6 %	1 583	33,4 %
<b>IE</b>	<b>564</b>	<b>59,9 %</b>	<b>393</b>	<b>44,5 %</b>	<b>174</b>	<b>52,9 %</b>	<b>523</b>	<b>64,8 %</b>	<b>117</b>	<b>33,3 %</b>	<b>261</b>	<b>32,2 %</b>	<b>54</b>	<b>57,4 %</b>	<b>268</b>	<b>26,9 %</b>	<b>261</b>	<b>20,7 %</b>	<b>404</b>	<b>29,0 %</b>	<b>588</b>	<b>63,3 %</b>	<b>3 607</b>	<b>47,5 %</b>
IEHC	34	64,7 %	24	50,0 %	5	60,0 %	47	76,6 %	11	36,4 %	11	36,4 %	3	66,7 %	12	33,3 %	20	15,0 %	28	21,4 %	22	59,1 %	217	50,2 %
IE1	160	61,9 %	104	35,6 %	51	58,8 %	145	69,7 %	35	40,0 %	86	24,4 %	13	61,5 %	84	32,1 %	70	17,1 %	115	26,1 %	159	61,6 %	1 022	46,7 %
IE2	370	58,6 %	265	47,5 %	118	50,0 %	331	61,0 %	71	29,6 %	164	36,0 %	38	55,3 %	172	23,8 %	171	22,8 %	261	31,0 %	407	64,1 %	2 368	47,6 %
<b>AI</b>	<b>490</b>	<b>72,9 %</b>	<b>372</b>	<b>47,6 %</b>	<b>155</b>	<b>58,7 %</b>	<b>279</b>	<b>66,3 %</b>	<b>97</b>	<b>59,8 %</b>	<b>182</b>	<b>41,8 %</b>	<b>36</b>	<b>63,9 %</b>	<b>261</b>	<b>35,2 %</b>	<b>287</b>	<b>28,2 %</b>	<b>291</b>	<b>45,4 %</b>	<b>541</b>	<b>72,6 %</b>	<b>2 991</b>	<b>55,7 %</b>
<b>Techniciens</b>	<b>795</b>	<b>70,3 %</b>	<b>406</b>	<b>58,4 %</b>	<b>195</b>	<b>65,6 %</b>	<b>375</b>	<b>76,0 %</b>	<b>111</b>	<b>80,2 %</b>	<b>205</b>	<b>52,7 %</b>	<b>75</b>	<b>76,0 %</b>	<b>250</b>	<b>50,8 %</b>	<b>296</b>	<b>40,2 %</b>	<b>327</b>	<b>55,0 %</b>	<b>898</b>	<b>73,8 %</b>	<b>3 933</b>	<b>64,9 %</b>
<b>T</b>	<b>640</b>	<b>71,6 %</b>	<b>362</b>	<b>59,1 %</b>	<b>170</b>	<b>64,1 %</b>	<b>329</b>	<b>78,7 %</b>	<b>95</b>	<b>78,9 %</b>	<b>185</b>	<b>53,0 %</b>	<b>69</b>	<b>76,8 %</b>	<b>232</b>	<b>50,9 %</b>	<b>276</b>	<b>39,9 %</b>	<b>306</b>	<b>54,6 %</b>	<b>797</b>	<b>76,3 %</b>	<b>3 461</b>	<b>65,6 %</b>
TCE	154	72,1 %	104	60,6 %	56	67,9 %	88	78,4 %	26	73,1 %	60	45,0 %	20	80,0 %	73	52,1 %	99	36,4 %	115	53,0 %	211	79,1 %	1 006	64,1 %
TCS	174	67,2 %	103	57,3 %	43	51,2 %	98	79,6 %	25	84,0 %	44	61,4 %	17	70,6 %	69	53,6 %	80	41,3 %	80	57,5 %	214	77,6 %	947	65,3 %
TCN	312	73,7 %	155	59,4 %	71	69,0 %	143	78,3 %	44	79,5 %	81	54,3 %	32	78,1 %	90	47,8 %	97	42,3 %	111	54,1 %	372	73,9 %	1 508	66,7 %
<b>ATR</b>	<b>155</b>	<b>65,2 %</b>	<b>44</b>	<b>52,3 %</b>	<b>25</b>	<b>76,0 %</b>	<b>46</b>	<b>56,5 %</b>	<b>16</b>	<b>87,5 %</b>	<b>20</b>	<b>50,0 %</b>	<b>6</b>	<b>66,7 %</b>	<b>18</b>	<b>50,0 %</b>	<b>20</b>	<b>45,0 %</b>	<b>21</b>	<b>61,9 %</b>	<b>101</b>	<b>54,5 %</b>	<b>472</b>	<b>60,0 %</b>
ATP1	65	67,7 %	24	58,3 %	9	88,9 %	27	51,9 %	11	100,0 %	8	62,5 %	4	50,0 %	9	66,7 %	12	50,0 %	10	60,0 %	51	51,0 %	230	61,7 %
ATP2	87	63,2 %	18	44,4 %	15	73,3 %	16	68,8 %	5	60,0 %	10	30,0 %	2	100,0 %	9	33,3 %	7	42,9 %	10	60,0 %	44	59,1 %	223	58,7 %
ATR1	2	50,0 %			1	0,0 %	1	0,0 %			1	100,0 %					1	0,0 %	1	100,0 %	4	50,0 %	11	45,5 %
ATR2	1	100,0 %	2	50,0 %			2	50,0 %			1	100,0 %									2	50,0 %	8	62,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>4 854</b>	<b>52,0 %</b>	<b>3 031</b>	<b>39,3 %</b>	<b>1 296</b>	<b>45,6 %</b>	<b>3 097</b>	<b>55,4 %</b>	<b>1 057</b>	<b>33,0 %</b>	<b>1 912</b>	<b>27,9 %</b>	<b>605</b>	<b>30,7 %</b>	<b>2 231</b>	<b>27,0 %</b>	<b>1 825</b>	<b>26,1 %</b>	<b>2 462</b>	<b>33,5 %</b>	<b>2 377</b>	<b>67,4 %</b>	<b>24 747</b>	<b>42,8 %</b>
% DR	45,0 %		44,2 %		36,9 %		37,6 %		38,9 %		43,6 %		41,9 %		46,2 %		43,0 %		48,0 %		44,9 %		43,1 %	
Ratio IT/CH	0,88		0,95		0,97		0,88		0,81		0,93		0,55		0,87		2,64		1,61				1,02(**)	

(\*) Les chercheurs en position de mise à disposition avant 2007 (année de mise en place du système d'information SIRHUS) relèvent par défaut des RC et non de leur institut d'origine.

(\*\*) Hors personnels des RC.

L'indice d'avantage masculin chez les chercheurs – défini comme le ratio entre la proportion de DR chez les hommes et la proportion de DR chez les femmes – continue globalement de baisser au CNRS (1,30) (voir fig. 17). À noter qu'il est plus élevé dans les instituts pourtant les plus féminisés – INSB, INSHS et INEE – et reste important à l'IN2P3. Il n'y a en revanche pas d'avantage masculin dans 2 des instituts les moins féminisés, l'INSMI et l'INS2I et l'on note une baisse sensible à l'INP.

Les personnels IT se composent à 71 % de personnels de catégorie A (dont 947 IR A+). 25 % des IT permanents relèvent de la catégorie B et 4 % de catégorie C. Le pourcentage des femmes IR est de 31,1 % et de 65,6 % pour les T. L'augmentation de la part de la catégorie A se poursuit, avec une progression de 4 points depuis 2010. Les personnels de catégorie A représentent plus des trois-quarts des IT dans les instituts INSU, INSIS, IN2P3, INS2I et INP, alors qu'ils sont moins représentés à l'INSB et l'INSMI (autour de 65 %), ainsi que dans les RC (61 %).

L'INS2I et l'INSMI se distinguent par la jeunesse de leurs chercheurs (en particulier celle des hommes : 44 ans et 4 mois contre plus de 47 ans dans l'ensemble), contrairement à l'INSHS et l'INSB (plus de 48 ans). En ce qui concerne les personnels IT, c'est au sein de l'INSB qu'ils sont les plus jeunes, ainsi qu'à l'INC, l'INP et l'INEE.

Les âges moyens sont de 47 ans et 4 mois pour les chercheurs et de 45 ans et 5 mois pour les IT.

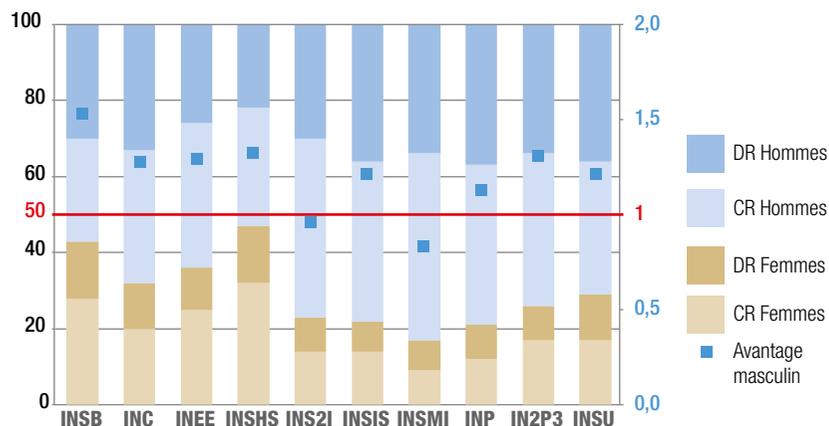


Fig. 17 – Proportion de femmes et d'hommes par corps et avantage masculin par institut

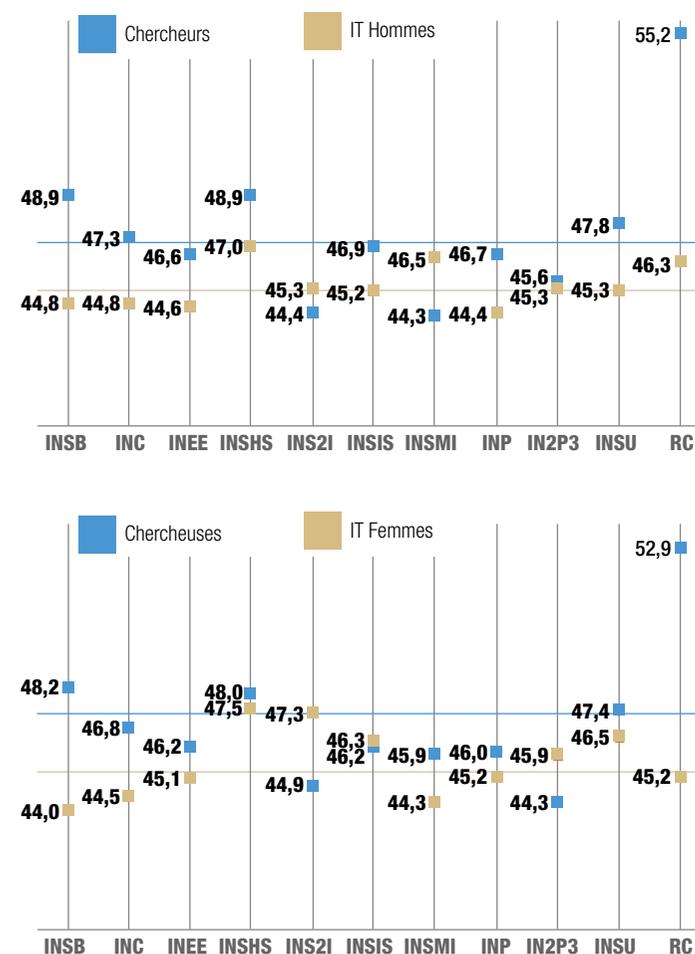


Fig. 18 – Âges moyens des chercheur-e-s et ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s selon l'institut, comparé à la moyenne

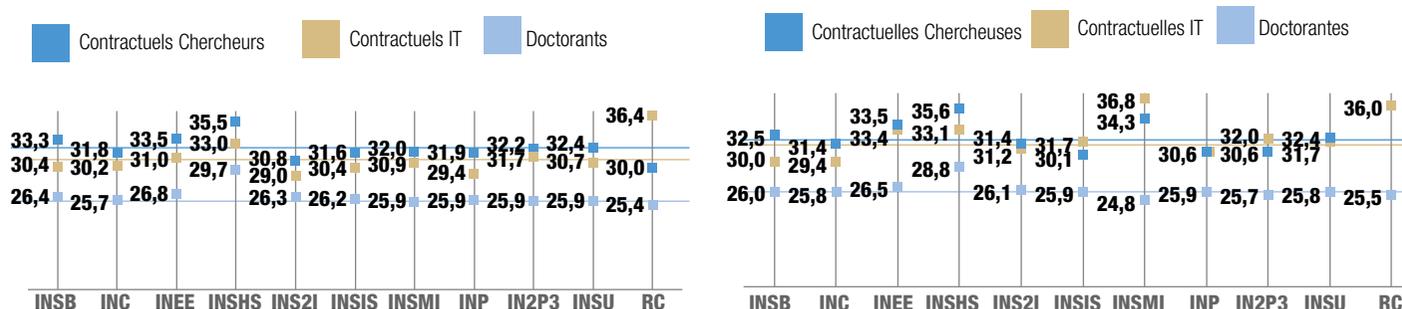


Fig. 19 – Âge moyen des doctorant-e-s, des chercheur-e-s, des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s selon l'institut, comparé à la moyenne

Pour les contractuels, 4 profils d'instituts se distinguent : les instituts plutôt jeunes (INC, INP, INEE et INSMI), à l'opposé de l'INSU, de l'INSHS (la pyramide est historiquement âgée et les recrutements de personnels y sont plus tardifs) et les RC. Puis, des instituts « intermédiaires » tels que l'INSB avec de jeunes IT, mais de moins jeunes chercheurs, et de l'autre côté, l'INSIS, l'IN2P3 et l'INS2I, avec des chercheurs relativement jeunes et des IT plus âgés que la moyenne.

Les unités de l'INC, l'INSIS, l'INP et l'INS2I accueillent un nombre important de doctorants au regard des unités des autres instituts. Les personnels accueillis en formation à et par la recherche représentent plus du tiers de leurs personnels contractuels. Notons que 36 % des doctorants de l'INP en 2014 sont des femmes, alors que la part de femmes CR2 y est de 23,9 %.

Les unités de tous les instituts ont majoritairement recours à des chercheurs « débutants » (plus de 85 % des CDD chercheurs dans l'ensemble, 95 % et plus pour l'INSIS et surtout l'INS2I).

Le poids des CDD IT est particulièrement important dans les unités de 3 instituts (INEE, INSU, INSHS) : plus de la moitié de leurs contractuels payés au 31 décembre 2014. Globalement, plus de la moitié des CDD IT sont sur des niveaux IE ou IR. La proportion est toutefois bien supérieure dans les unités de l'INS2I et à l'INSHS, où elle est respectivement de 66 et 69 %. Enfin, parmi les 33 CDI chercheurs, la moitié relève de l'INSB ; parmi les 100 CDI IT, la moitié est rattachée aux RC (médecins, INIST...).

Tabl. 42 – Personnels contractuels selon le niveau de recrutement et par institut

NIVEAU	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL	
	Total	% F	Total	% F	Total	% F	Total	% F	Total	% F	Total	% F	Total	% F	Total	% F	Total	% F	Total	% F	Total	% F	Total	% F
Doctorants	201	56 %	406	42 %	95	55 %	52	46 %	147	24 %	280	24 %	22	18 %	274	36 %	112	31 %	145	42 %	89	44 %	1 823	38 %
CDD CH	705	49 %	406	38 %	143	48 %	161	53 %	101	26 %	216	18 %	37	22 %	406	22 %	131	23 %	237	40 %	1		2 544	37 %
Expert (plus de 10 ans)	14	29 %	6		6	67 %	5	60 %			2		3	33 %	13		4	50 %	5				58	24 %
Confirmé (5 à 10 ans)	64	48 %	24	50 %	11	100 %	14	43 %	2		8		1		41	22 %	22	18 %	34	41 %	1		222	39 %
Débutant (3 à 5 ans)	600	49 %	370	38 %	123	42 %	134	54 %	99	26 %	204	19 %	32	22 %	346	23 %	105	23 %	192	41 %			2 205	37 %
Non renseigné	27	59 %	6	33 %	3	33 %	8	50 %			2		1		6				6	33 %			59	42 %
CDD IT	768	64 %	238	50 %	270	50 %	354	59 %	182	30 %	276	32 %	22	59 %	131	37 %	144	29 %	499	37 %	413	66 %	3 297	50 %
IR	99	64 %	37	38 %	46	59 %	63	56 %	43	19 %	62	21 %	2		25	32 %	30	20 %	142	34 %	24	46 %	573	41 %
IE	288	62 %	72	57 %	100	46 %	182	62 %	78	26 %	100	28 %	8	38 %	52	25 %	40	20 %	167	32 %	94	59 %	1 181	47 %
AI	165	66 %	65	51 %	47	47 %	32	63 %	17	59 %	38	29 %	2	50 %	27	48 %	37	30 %	61	46 %	79	73 %	570	55 %
T	48	71 %	19	53 %	18	61 %	17	65 %	11	64 %	17	71 %	4	100 %	10	60 %	4	25 %	17	76 %	64	80 %	229	70 %
ATR	20	45 %	4	50 %	5	60 %	5	60 %	1		2		3	100 %	2	100 %			5	40 %	18	56 %	65	52 %
Non renseigné	148	66 %	41	49 %	54	48 %	55	49 %	32	31 %	57	40 %	3	67 %	15	47 %	33	48 %	107	38 %	134	66 %	679	53 %
CDI CH	15	47 %	3	67 %	3		4	75 %	1	100 %	2				1		2		2				33	39 %
CDI IT	20	60 %	4	50 %	6	67 %	4	50 %	1	100 %	1				2		9	44 %	3	67 %	50	74 %	100	64 %
<b>TOTAL</b>	<b>1 709</b>	<b>57 %</b>	<b>1 057</b>	<b>43 %</b>	<b>517</b>	<b>50 %</b>	<b>575</b>	<b>56 %</b>	<b>432</b>	<b>27 %</b>	<b>775</b>	<b>25 %</b>	<b>81</b>	<b>31 %</b>	<b>814</b>	<b>29 %</b>	<b>398</b>	<b>28 %</b>	<b>886</b>	<b>39 %</b>	<b>553</b>	<b>63 %</b>	<b>7 797</b>	<b>43 %</b>

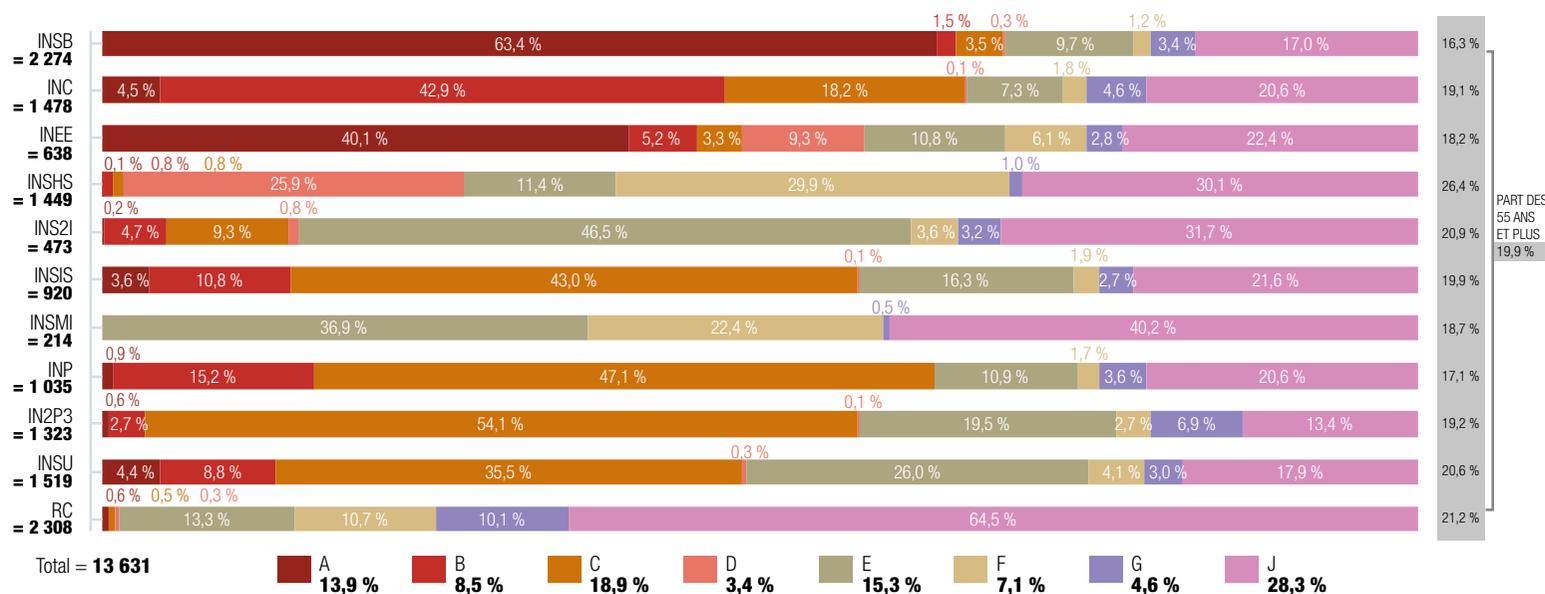


Fig. 20 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par branche d'activité professionnelle (BAP) et par institut

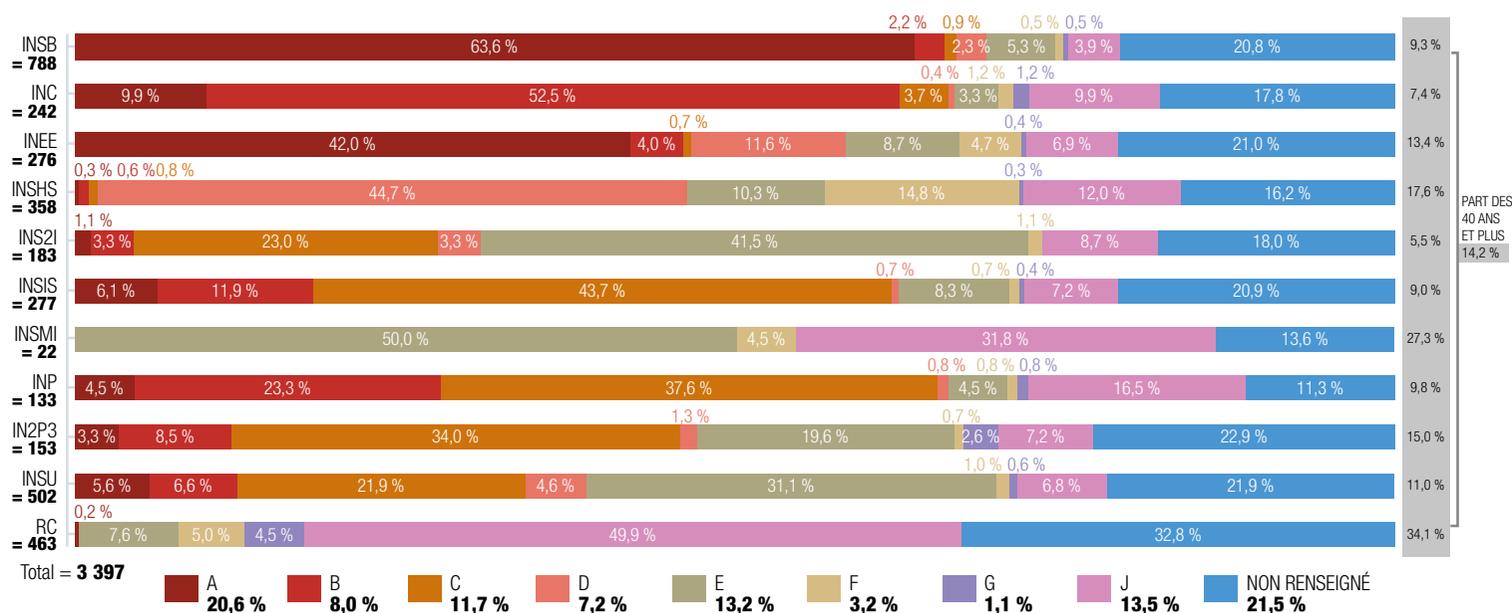


Fig. 21 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s par branche d'activité professionnelle (BAP) et par institut

Tabl. 43 – Effectifs de personnels permanents par type d'unité et par institut

TYPE D'UNITÉ	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL		
	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total
<b>Unité de recherche</b>	<b>2 172</b>	<b>1 913</b>	<b>1 542</b>	<b>1 409</b>	<b>654</b>	<b>565</b>	<b>1 636</b>	<b>1 314</b>	<b>581</b>	<b>428</b>	<b>984</b>	<b>895</b>	<b>385</b>	<b>176</b>	<b>1 186</b>	<b>972</b>	<b>498</b>	<b>1 277</b>	<b>925</b>	<b>1 102</b>			<b>10 563</b>	<b>10 051</b>	<b>20 614</b>
<b>Hommes</b>	<b>1 272</b>	<b>695</b>	<b>1 043</b>	<b>756</b>	<b>414</b>	<b>253</b>	<b>874</b>	<b>445</b>	<b>449</b>	<b>233</b>	<b>763</b>	<b>607</b>	<b>319</b>	<b>82</b>	<b>939</b>	<b>650</b>	<b>372</b>	<b>950</b>	<b>659</b>	<b>710</b>			<b>7 104</b>	<b>5 381</b>	<b>12 485</b>
<b>Femmes</b>	<b>900</b>	<b>1 218</b>	<b>499</b>	<b>653</b>	<b>240</b>	<b>312</b>	<b>762</b>	<b>869</b>	<b>132</b>	<b>195</b>	<b>221</b>	<b>288</b>	<b>66</b>	<b>94</b>	<b>247</b>	<b>322</b>	<b>126</b>	<b>327</b>	<b>266</b>	<b>392</b>			<b>3 459</b>	<b>4 670</b>	<b>8 129</b>
Unité propre (UPR, UR)	232	238	216	316	22	23	58	51	115	114	110	144			249	303	19	108					1 021	1 297	2 318
<b>Hommes</b>	136	78	143	172	12	4	29	18	82	69	83	101			189	221	15	88					689	751	1 440
<b>Femmes</b>	96	160	73	144	10	19	29	33	33	45	27	43			60	82	4	20					332	546	878
Unité de service et de recherche (USR)	15	35	4	8	21	28	39	206			2						2	66		21			81	371	452
<b>Hommes</b>	12	15	1	3	16	13	22	88			2						2	47		19			53	191	244
<b>Femmes</b>	3	20	3	5	5	15	17	118				1						19		2			28	180	208
Unité mixte de recherche (UMR)	1 896	1 628	1 304	1 081	607	512	1 528	1 051	462	312	865	741	378	176	915	668	477	1 103	917	1 077			9 349	8 349	17 698
<b>Hommes</b>	1 104	601	886	579	383	235	815	337	363	162	671	498	313	82	732	429	355	815	652	690			6 274	4 428	10 702
<b>Femmes</b>	792	1 027	418	502	224	277	713	714	99	150	194	243	65	94	183	239	122	288	265	387			3 075	3 921	6 996
Unité de recherche associée (URA)	20	10	9	4	2	1									20	1			2	1			53	17	70
<b>Hommes</b>	15	1	5	2	2										16				2				40	3	43
<b>Femmes</b>	5	9	4	2		1									4	1				1			13	14	27
Unité mixte internationale (UMI)	9	2	9		2	1	11	6	4		9	5	7		2				6	3			59	17	76
<b>Hommes</b>	5		8		1	1	8	2	4		9	4	6		2				5	1			48	8	56
<b>Femmes</b>	4	2	1		1		3	4				1	1						1	2			11	9	20
<b>Unité en évolution</b>	<b>88</b>	<b>46</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>1</b>		<b>6</b>	<b>5</b>			<b>4</b>				<b>5</b>	<b>8</b>							<b>111</b>	<b>64</b>	<b>175</b>
<b>Hommes</b>	<b>48</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>4</b>	<b>1</b>			<b>3</b>				<b>3</b>	<b>3</b>							<b>64</b>	<b>12</b>	<b>76</b>
<b>Femmes</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>2</b>	<b>4</b>			<b>2</b>	<b>4</b>			<b>1</b>				<b>2</b>	<b>5</b>							<b>47</b>	<b>52</b>	<b>99</b>
Formation de la recherche en évolution (FRE)	34	18	6	5	1		6	5			4				5	8							56	36	92
<b>Hommes</b>	18	3	4	1	1		4	1			3				3	3							33	8	41
<b>Femmes</b>	16	15	2	4			2	4			1				2	5							23	28	51
Équipe de recherche labellisée (ERL)	54	28	1																				55	28	83
<b>Hommes</b>	30	4	1																				31	4	35
<b>Femmes</b>	24	24																					24	24	48
<b>Unité de service</b>	<b>1</b>	<b>163</b>		<b>15</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>38</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>18</b>		<b>11</b>	<b>8</b>	<b>335</b>	<b>6</b>	<b>308</b>	<b>21</b>	<b>1 036</b>	<b>1 057</b>
<b>Hommes</b>		<b>71</b>		<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>49</b>	<b>1</b>	<b>24</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>8</b>		<b>6</b>	<b>8</b>	<b>218</b>	<b>1</b>	<b>113</b>	<b>14</b>	<b>519</b>	<b>533</b>
<b>Femmes</b>	<b>1</b>	<b>92</b>		<b>6</b>		<b>7</b>	<b>1</b>	<b>51</b>		<b>14</b>		<b>1</b>		<b>19</b>		<b>10</b>		<b>5</b>		<b>117</b>	<b>5</b>	<b>195</b>	<b>7</b>	<b>517</b>	<b>524</b>
Unité propre (UPS)	1	77		6	1	4	1	38	1	33					1	12		1	2	55	1	236	8	462	470
<b>Hommes</b>		30		4	1	3	1	20	1	22					1	7			2	42		99	6	227	233
<b>Femmes</b>	1	47		2		1		18		11						5		1		13	1	137	2	235	237
Unité mixte (UMS)		86		9		13	1	62		5		2	1	29		6		10	6	280	5	72	13	574	587
<b>Hommes</b>		41		5		7		29		2		1	1	10		1		6	6	176	1	14	8	292	300
<b>Femmes</b>		45		4		6	1	33		3		1		19		5		4		104	4	58	5	282	287
<b>Structure fédérative de recherche (FR, FRC, IFR)</b>	<b>10</b>	<b>106</b>	<b>3</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>45</b>		<b>1</b>		<b>1</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>		<b>15</b>		<b>1</b>	<b>21</b>			<b>17</b>	<b>231</b>	<b>248</b>	
<b>Hommes</b>	<b>2</b>	<b>57</b>	<b>1</b>	<b>20</b>		<b>23</b>						<b>1</b>	<b>2</b>			<b>12</b>				<b>8</b>			<b>5</b>	<b>121</b>	<b>126</b>
<b>Femmes</b>	<b>8</b>	<b>49</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>22</b>		<b>1</b>		<b>1</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>3</b>		<b>1</b>	<b>13</b>			<b>12</b>	<b>110</b>	<b>122</b>	
Total	2 271	2 228	1 552	1 463	657	627	1 644	1 420	582	467	988	901	388	209	1 192	1 013	498	1 288	934	1 458	6	308	10 712	11 382	22 094
<b>Hommes</b>	1 322	830	1 049	786	416	286	879	495	450	257	766	609	322	92	943	673	372	956	667	936	1	113	7 187	6 033	13 220
<b>Femmes</b>	949	1 398	503	677	241	341	765	925	132	210	222	292	66	117	249	340	126	332	267	522	5	195	3 525	5 349	8 874

TYPE D'UNITÉ	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL			
	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total	
Unité non CNRS	306	22		2	1		4	5	2		3	5	3	1	4	6	3	6	7	30	34	115		367	192	559
<i>Hommes</i>	167	7		1	1		3	1	1		2	1	3	1	2	5	2	6	6	19	23	40		210	81	291
<i>Femmes</i>	139	15		1			1	4	1		1	4			2	1	1		1	11	11	75		157	111	268
Services centraux	3	24	1	13		11		24		6	1	14		4		16	1	29	2	31	29	1 885		37	2 057	2 094
<i>Hommes</i>	1	4	1	3		2		2						1		5		12	1	7	13	586		16	622	638
<i>Femmes</i>	2	20		10		9		22		6	1	14		3		11	1	17	1	24	16	1 299		21	1 435	1 456
<b>TOTAL</b>	<b>2 580</b>	<b>2 274</b>	<b>1 553</b>	<b>1 478</b>	<b>658</b>	<b>638</b>	<b>1 648</b>	<b>1 449</b>	<b>584</b>	<b>473</b>	<b>992</b>	<b>920</b>	<b>391</b>	<b>214</b>	<b>1 196</b>	<b>1 035</b>	<b>502</b>	<b>1 323</b>	<b>943</b>	<b>1 519</b>	<b>69</b>	<b>2 308</b>		<b>11 116</b>	<b>13 631</b>	<b>24 747</b>
<b>HOMMES</b>	<b>1 490</b>	<b>841</b>	<b>1 050</b>	<b>790</b>	<b>417</b>	<b>288</b>	<b>882</b>	<b>498</b>	<b>451</b>	<b>257</b>	<b>768</b>	<b>610</b>	<b>325</b>	<b>94</b>	<b>945</b>	<b>683</b>	<b>374</b>	<b>974</b>	<b>674</b>	<b>962</b>	<b>37</b>	<b>739</b>		<b>7 413</b>	<b>6 736</b>	<b>14 149</b>
<b>FEMMES</b>	<b>1 090</b>	<b>1 433</b>	<b>503</b>	<b>688</b>	<b>241</b>	<b>350</b>	<b>766</b>	<b>951</b>	<b>133</b>	<b>216</b>	<b>224</b>	<b>310</b>	<b>66</b>	<b>120</b>	<b>251</b>	<b>352</b>	<b>128</b>	<b>349</b>	<b>269</b>	<b>557</b>	<b>32</b>	<b>1 569</b>		<b>3 703</b>	<b>6 895</b>	<b>10 598</b>

(\*) Codification DASTR/SAP2S.

Les unités dans lesquelles sont affectés les agents CNRS sont classées en 6 catégories : les unités de recherche, les unités en évolution, les unités de service et les regroupements d'unités – dont font partie les structures fédératives de recherche – ainsi que les services centraux et les structures non CNRS. Au 31 décembre 2014, 83 % des personnels payés par le CNRS exercent leurs fonctions au sein d'une unité de recherche, 4 % dans des unités de service, 6 % dans d'autres types d'unités (en évolution, ou non CNRS) et 8 % sont affectés dans les services centraux. Au sein des seules unités de recherche, la quasi-totalité des personnels chercheurs et IT de l'INSMI et de l'INSU sont affectés dans des unités mixtes, alors que les proportions sont nettement plus faibles en ce qui concerne l'INP et l'INS2I, ces derniers comptant proportionnellement davantage de personnels dans

des unités propres (le quart de leurs effectifs). Notons que 306 chercheurs de l'INSB et 115 IT des RC exercent leur activité dans des structures non CNRS (SNC), et qu'une partie des personnels des RC peut relever d'unités de services propres.

Les personnels contractuels sont également recrutés majoritairement pour travailler au sein des unités de recherche (88 %), avec une proportion moins importante que pour les permanents au sein d'unités mixtes (79 % contre 86 %), au profit des unités propres, en particulier à l'INC, l'INP (26 %) et surtout à l'INS2I (plus de 40 % des effectifs des unités de recherche). L'INSHS compte 15 chercheurs contractuels affectés dans des unités non CNRS (Institut de France). 534 agents contractuels (en particulier IT) sont affectés aux services centraux, dont une grande majorité dans des services des RC.

Tabl. 44 – Effectifs de personnels contractuels par type d'unité et par institut

TYPE D'UNITÉ	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL				
	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total												
<b>Unité de recherche</b>	<b>898</b>	<b>696</b>	<b>798</b>	<b>230</b>	<b>235</b>	<b>240</b>	<b>200</b>	<b>309</b>	<b>249</b>	<b>177</b>	<b>482</b>	<b>268</b>	<b>58</b>	<b>17</b>	<b>675</b>	<b>129</b>	<b>245</b>	<b>146</b>	<b>356</b>	<b>435</b>					<b>4 196</b>	<b>2 647</b>	<b>6 843</b>
<i>Hommes</i>	<b>444</b>	<b>246</b>	<b>475</b>	<b>114</b>	<b>118</b>	<b>119</b>	<b>96</b>	<b>133</b>	<b>187</b>	<b>123</b>	<b>379</b>	<b>186</b>	<b>46</b>	<b>6</b>	<b>491</b>	<b>83</b>	<b>180</b>	<b>106</b>	<b>213</b>	<b>272</b>					<b>2 629</b>	<b>1 388</b>	<b>4 017</b>
<i>Femmes</i>	<b>454</b>	<b>450</b>	<b>323</b>	<b>116</b>	<b>117</b>	<b>121</b>	<b>104</b>	<b>176</b>	<b>62</b>	<b>54</b>	<b>103</b>	<b>82</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>184</b>	<b>46</b>	<b>65</b>	<b>40</b>	<b>143</b>	<b>163</b>					<b>1 567</b>	<b>1 259</b>	<b>2 826</b>
Unité propre (UPR, UR)	178	122	208	60	5	4	9	43	102	74	81	45			174	34	11	21							768	403	1 171
<i>Hommes</i>	100	40	107	30	5	3	2	19	73	52	61	28			128	21	6	15							482	208	690
<i>Femmes</i>	78	82	101	30		1	7	24	29	22	20	17			46	13	5	6							286	195	481
Unité de service et de recherche (USR)	22	16	6	2	20	27	8	35	4	2					1	1	2	24	1						64	107	171
<i>Hommes</i>	13	3	4		14	11	4	12	3	1					1	1	2	19	1						42	47	89
<i>Femmes</i>	9	13	2	2	6	16	4	23	1	1							5								22	60	82
Unité mixte de recherche (UMR)	682	555	580	168	209	208	181	231	142	101	390	216	58	17	490	93	232	101	344	433					3 308	2 123	5 431
<i>Hommes</i>	326	202	362	84	99	105	89	102	110	70	308	153	46	6	352	61	172	72	205	272					2 069	1 127	3 196
<i>Femmes</i>	356	353	218	84	110	103	92	129	32	31	82	63	12	11	138	32	60	29	139	161					1 239	996	2 235
Unité de recherche associée (URA)	10	1	4												10	1			10	2					34	4	38
<i>Hommes</i>	4	1	2												10				7						23	1	24
<i>Femmes</i>	6		2													1			3	2					11	3	14
Unité mixte internationale (UMI)	6	2			1	1	2		1		11	7							1						22	10	32
<i>Hommes</i>	1						1		1		10	5													13	5	18
<i>Femmes</i>	5	2			1	1	1				1	2							1						9	5	14

TYPE D'UNITÉ	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL		
	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total										
<b>Unité en évolution</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>4</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>				<b>2</b>	<b>1</b>			<b>4</b>								<b>30</b>	<b>14</b>	<b>44</b>
<i>Hommes</i>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>3</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>				<b>2</b>				<b>1</b>								<b>19</b>	<b>7</b>	<b>26</b>
<i>Femmes</i>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>		<b>1</b>							<b>1</b>			<b>3</b>								<b>11</b>	<b>7</b>	<b>18</b>
Formation de la recherche en évolution (FRE)	13	6	4		3	2	1				1	1			4								26	9	35
<i>Hommes</i>	8	3	3		2	2	1				1				1								16	5	21
<i>Femmes</i>	5	3	1		1							1			3								10	4	14
Équipe de recherche labellisée (ERL)	3	5									1												4	5	9
<i>Hommes</i>	2	2									1												3	2	5
<i>Femmes</i>	1	3																					1	3	4
<b>Unité de service</b>	<b>2</b>	<b>58</b>	<b>9</b>	<b>8</b>		<b>11</b>	<b>1</b>	<b>44</b>		<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>4</b>	<b>6</b>	<b>49</b>	<b>1</b>	<b>46</b>	<b>27</b>	<b>231</b>	<b>258</b>
<i>Hommes</i>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>4</b>		<b>9</b>	<b>1</b>	<b>14</b>		<b>3</b>	<b>5</b>			<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>108</b>	<b>126</b>
<i>Femmes</i>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>3</b>	<b>4</b>		<b>2</b>		<b>30</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>			<b>3</b>	<b>3</b>	<b>18</b>		<b>31</b>	<b>9</b>	<b>123</b>	<b>132</b>
Unité propre (UPS)	2	23		2	4	11			5						2	1		3		18		39	4	106	110
<i>Hommes</i>	1	10		2	4	5			3						1	1		1		12		12	2	50	52
<i>Femmes</i>	1	13				6			2						1			2		6		27	2	56	58
Unité propre (UMS)		35	9	6	7	1	33			6	1		4				1	6	31	1	7		23	125	148
<i>Hommes</i>		17	6	2	5	1	9			5			3						3	19	1	3	16	58	74
<i>Femmes</i>		18	3	4	2		24			1	1		1					1	3	12		4	7	67	74
<b>Groupement d'unité (GDR, GDS)</b>												<b>1</b>				<b>2</b>								<b>3</b>	<b>3</b>
<i>Hommes</i>																									
<i>Femmes</i>												<b>1</b>				<b>2</b>								<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Structure fédérative de recherche (FR, FRC, IFR)</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>17</b>		<b>2</b>			<b>8</b>	<b>5</b>	<b>1</b>					<b>22</b>	<b>11</b>				<b>43</b>	<b>57</b>	<b>100</b>
<i>Hommes</i>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>					<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>						<b>12</b>	<b>6</b>			<b>24</b>	<b>24</b>	<b>48</b>
<i>Femmes</i>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>13</b>		<b>2</b>			<b>3</b>	<b>1</b>						<b>10</b>	<b>5</b>				<b>19</b>	<b>33</b>	<b>52</b>
Total	921	785	815	240	241	270	202	355	249	182	498	276	59	21	681	132	245	150	384	495	1	46	4 296	2 952	7 248
<i>Hommes</i>	457	286	487	120	121	134	98	147	187	126	391	190	47	9	493	84	180	107	228	309	1	15	2 690	1 527	4 217
<i>Femmes</i>	464	499	328	120	120	136	104	208	62	56	107	86	12	12	188	48	65	43	156	186		31	1 606	1 425	3 031
Unités non CNRS								15															15		15
<i>Hommes</i>								7															7		7
<i>Femmes</i>								8															8		8
Services centraux		3		2		6		3		1		1		1		1		3		7	89	417	89	445	534
<i>Hommes</i>						3				1										5	50	138	50	147	197
<i>Femmes</i>		3		2		3		3				1		1		1		3		2	39	279	39	298	337
<b>TOTAL</b>	<b>921</b>	<b>788</b>	<b>815</b>	<b>242</b>	<b>241</b>	<b>276</b>	<b>217</b>	<b>358</b>	<b>249</b>	<b>183</b>	<b>498</b>	<b>277</b>	<b>59</b>	<b>22</b>	<b>681</b>	<b>133</b>	<b>245</b>	<b>153</b>	<b>384</b>	<b>502</b>	<b>90</b>	<b>463</b>	<b>4 400</b>	<b>3 397</b>	<b>7 797</b>
<i>HOMMES</i>	<b>457</b>	<b>286</b>	<b>487</b>	<b>120</b>	<b>121</b>	<b>137</b>	<b>105</b>	<b>147</b>	<b>187</b>	<b>127</b>	<b>391</b>	<b>190</b>	<b>47</b>	<b>9</b>	<b>493</b>	<b>84</b>	<b>180</b>	<b>107</b>	<b>228</b>	<b>314</b>	<b>51</b>	<b>153</b>	<b>2 747</b>	<b>1 674</b>	<b>4 421</b>
<i>FEMMES</i>	<b>464</b>	<b>502</b>	<b>328</b>	<b>122</b>	<b>120</b>	<b>139</b>	<b>112</b>	<b>211</b>	<b>62</b>	<b>56</b>	<b>107</b>	<b>87</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>188</b>	<b>49</b>	<b>65</b>	<b>46</b>	<b>156</b>	<b>188</b>	<b>39</b>	<b>310</b>	<b>1 653</b>	<b>1 723</b>	<b>3 376</b>

(\*) Codification DASTR/SAP2S.

Les 24 747 agents permanents payés au 31 décembre 2014 sont affectés au sein de 1 493 unités selon SIRHUS (voir tabl. 45). Environ 230 unités ne comptent qu'un agent permanent, chercheur ou IT, dont 140 sont des unités non CNRS. 36 % des unités comptent entre 2 et 10 agents permanents CNRS, 33 % en comptent entre 11 et 30, 14 % entre 31 et 100 ; enfin, un peu plus de 1 % (19 unités) regroupent plus de 100 agents permanents. Au sein des UMR, on compte plus de la moitié des unités entre 11 et 30 personnes (430 unités sur les 840 UMR dans lesquelles sont affectés les agents permanents).

Les 7 797 agents contractuels payés au 31 décembre 2014 sont affectés au sein de 1 004 unités selon SIRHUS (voir tabl. 46). Parmi elles, 716 sont des UMR, dont la moitié accueille entre 2 et 10 contractuels. Seules 4 unités regroupent chacune plus de 100 contractuels CNRS. À l'opposé, 151 n'accueillent qu'un seul contractuel, des UMR dans les deux-tiers des cas.

Tabl. 45 – Répartition des unités selon le volume d'agents permanents CNRS

TYPE D'UNITÉ	1 PERMANENT	ENTRE 2 ET 10 PERMANENTS	ENTRE 11 ET 30 PERMANENTS	ENTRE 31 ET 100 PERMANENTS	PLUS DE 100 PERMANENTS	TOTAL
Unité de recherche	37	297	456	179	13	982
Unité propre (UPR, UR)	1	3	14	25	3	46
Unité de service et de recherche (USR)	11	38	10	2		61
Unité mixte de recherche (UMR)	19	229	430	152	10	840
Unité de recherche associée (URA)	1	7	2			10
Unité mixte internationale (JMI)	5	20				25
Unité en évolution	11	24	3	0	0	38
Formation de la recherche en évolution (FRE)	10	11	2			23
Équipe de recherche labellisée (ERL)	1	13	1			15
Unité de service	18	72	15	6	1	112
Unité propre (UPS)	2	14	4	3	1	24
Unité mixte (UMS)	16	58	11	3		88
Structure fédérative de recherche (FR, FRC, IFR)	17	23	7	1	0	48
Total	83	416	481	186	14	1 180
Unité non CNRS	140	106	4	1		251
Services centraux	5	18	15	19	5	62
<b>TOTAL</b>	<b>228</b>	<b>540</b>	<b>500</b>	<b>206</b>	<b>19</b>	<b>1 493</b>

Tabl. 46 – Répartition des unités selon le volume d'agents contractuels CNRS

TYPE D'UNITÉ	1 CONTRACTUEL	ENTRE 2 ET 10 CONTRACTUELS	ENTRE 11 ET 30 CONTRACTUELS	ENTRE 31 ET 100 CONTRACTUELS	PLUS DE 100 CONTRACTUELS	TOTAL
Unité de recherche	99	396	227	92	3	817
Unité propre (UPR, UR)		8	9	25	2	44
Unité de service et de recherche (USR)	8	20	7	1		36
Unité mixte de recherche (UMR)	86	355	208	66	1	716
Unité de recherche associée (URA)	1	5	2			8
Unité mixte internationale (JMI)	4	8	1			13
Unité en évolution	4	14	1	0	0	19
Formation de la recherche en évolution (FRE)	3	10	1			14
Équipe de recherche labellisée (ERL)	1	4				5
Unité de service	18	49	5	1	0	73
Unité propre (UPS)	3	15	2	1		21
Unité mixte (UMS)	15	34	3			52
Structure fédérative de recherche (FR, FRC, IFR)	20	17	1	1	0	39
Total	141	476	234	94	3	948
Unité non CNRS		1	1			2
Services centraux	10	18	21	4	1	54
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>	<b>495</b>	<b>256</b>	<b>98</b>	<b>4</b>	<b>1 004</b>

## 1.2 – Mobilités internes

### 1.2.1 • Mobilités structurelle, catégorielle, statutaire et géographique

#### a. Mobilité structurelle

Tabl. 47 – Répartition de la mobilité structurelle

TYPE DE MOBILITÉ STRUCTURELLE	CHERCHEURS				IT				TOTAL				
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	
Total des mobilités structurelles	212	147	359	40,9 %	178	276	454	60,8 %	390	423	813	52,0 %	
DR	Inter-	136	92	228	40,4 %	86	107	193	55,4 %	222	199	421	47,3 %
	Intra-	76	55	131	42,0 %	92	169	261	64,8 %	168	224	392	57,1 %
Institut	Inter-	50	25	75	33,3 %	69	134	203	66,0 %	119	159	278	57,2 %
	Intra-	162	122	284	43,0 %	109	142	251	56,6 %	271	264	535	49,3 %
<b>Effectif CNRS au 31/12/2014</b>	<b>7 413</b>	<b>3 703</b>	<b>11 116</b>	<b>33,3 %</b>	<b>6 736</b>	<b>6 895</b>	<b>13 631</b>	<b>50,6 %</b>	<b>14 149</b>	<b>10 598</b>	<b>24 747</b>	<b>42,8 %</b>	
Taux	2,9 %	4,0 %	3,2 %		2,6 %	4,0 %	3,3 %		2,8 %	4,0 %	3,3 %		

Les mobilités structurelles concernent les changements d'unité qui ont eu lieu au cours de l'année : 359 chercheurs (soit 3,2 % des effectifs), parmi lesquels 41 % de femmes, et 454 IT (3,3 %), parmi lesquels 61 % de femmes, ont changé d'unité en 2014. Ces mobilités occasionnent un changement d'institut plus souvent parmi les IT (45 %) que parmi les chercheurs (20 %). À l'inverse, ces mobilités entraînent davantage un changement de délégation régionale pour les chercheurs (63 % des mobilités) que pour les IT (43 %). Il faut signaler qu'un agent affecté dans une unité qui serait transférée d'une délégation à une autre, ou d'un institut à un autre, n'est pas comptabilisé dans les mobilités. De même, si un agent est affecté dans une unité qui change simplement de code, il n'est pas non plus décompté, car ce n'est pas une réelle mobilité.

359 chercheurs ont changé d'unité entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2014. Pour 228 d'entre eux, cette mobilité a occasionné un changement de délégation régionale de gestion (mobilité inter-DR) : 53 % ont concerné des mobilités entre délégations d'Île-de-France (contre 36 % en 2013), 17 % des mobilités d'Île-de-France vers les délégations de province (23 % en 2013), 13 % des mobilités entre délégations de province (25 % en 2013) et 18 % des mobilités de délégations de province vers l'Île-de-France (16 % en 2013).

Avec un solde positif de 27 (48 entrées et 21 sorties), la délégation Paris B (DR02) est celle qui a accueilli le plus de nouveaux chercheurs dans son périmètre de gestion. À l'inverse, la délégation Île-de-France Est (DR03) accuse un solde négatif de 16 (23 entrées et 39 sorties).

En termes d'intensité des mouvements entre délégations, c'est aussi entre Paris B (DR02) et l'Île-de-France Est (DR03) que les mobilités ont été les plus nombreuses, en faveur de Paris B, qui compte en outre le plus de mouvements (69 entrées et sorties cumulées), suivie par la délégation Île-de-France Est (DR03) avec le plus grand nombre de sorties de chercheurs (39 cette année contre 14 l'an passé). Rappelons que ces effectifs ne tiennent pas compte des « fausses mobilités » dues à un repérage des délégations régionales d'Île de France : en 2014, 6 unités ont été transférées de Thiais vers Paris B ; 3 unités de Paris A vers Meudon.

Parmi les 359 mobilités de chercheurs, 131 agents ont changé d'unité sans changer de délégation régionale de gestion.

Lors de leur mobilité, 75 chercheurs ont rejoint une unité dont l'institut de rattachement diffère de celui de leur unité d'origine. Cela concerne environ 20 % des chercheurs mobiles. Avec un solde positif de 4 (8 entrées et 4 sorties), l'INS21 est l'un des 4 instituts qui a vu entrer plus de chercheurs qu'il n'en a vu partir. Pour autant, avec 17 entrées, c'est l'INSB qui accueille le plus de nouveaux chercheurs dans son périmètre (mais avec un solde déficitaire, puisqu'il compte parallèlement 19 sorties). L'INSMI et l'INSU ont également un solde négatif (3 chercheurs en moins chacun).

En termes d'intensité des mouvements entre instituts, c'est entre l'INSB et l'INP puis entre l'INEE et l'INSB que les mobilités ont été les plus nombreuses, au bénéfice des premiers. L'INSB et l'INP sont les 2 instituts ayant comptabilisé le plus de mouvements : respectivement 36 et 21 en additionnant les entrées et sorties. Enfin, 284 chercheurs ont changé d'unité sans changer d'institut.

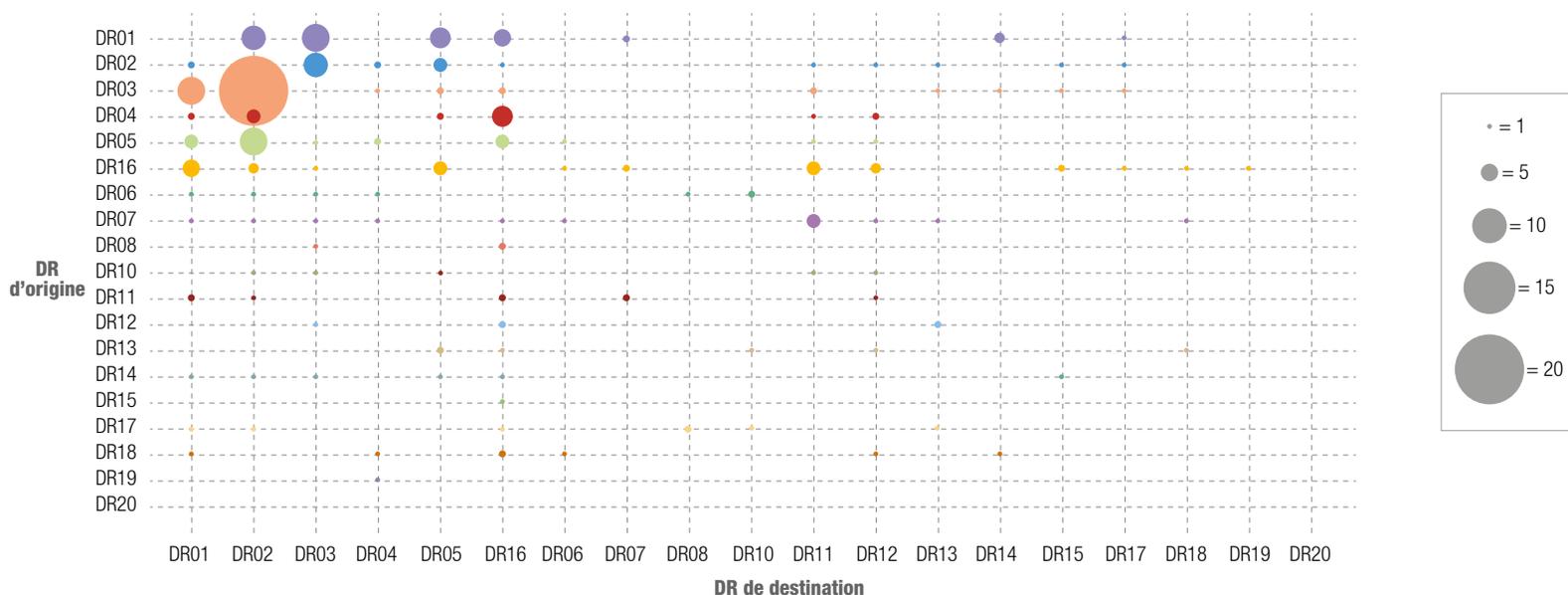


Fig. 22 – Mobilité des chercheur-e-s entre délégations régionales

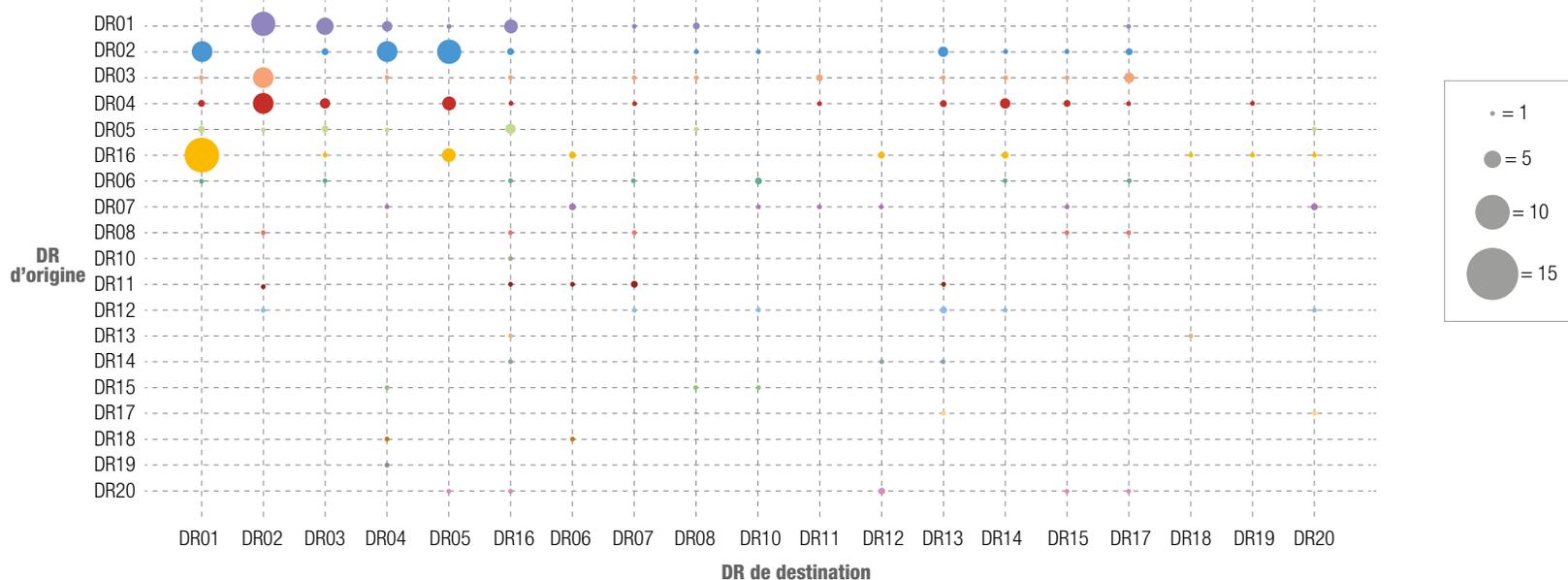


Fig. 23 – Mobilité des ingénieur-e-s et technicien-ne-s entre délégations régionales

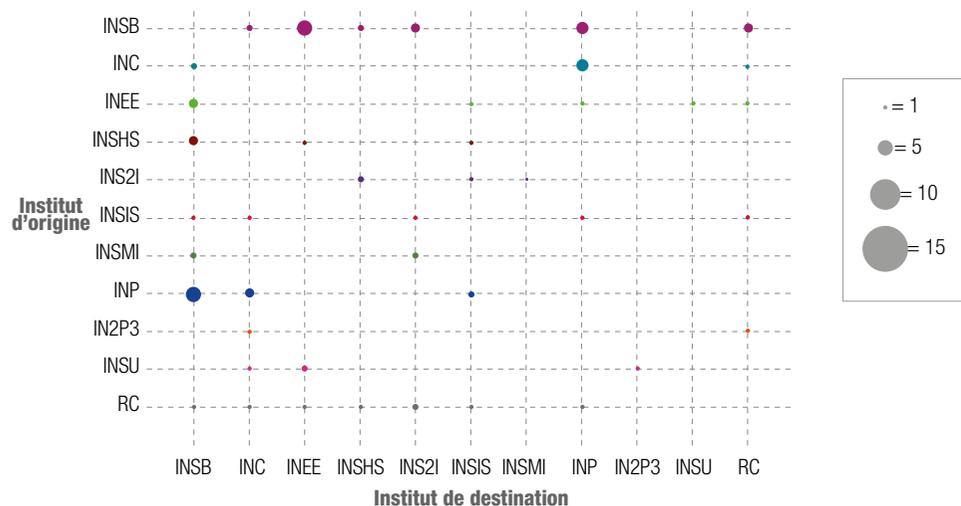


Fig. 24 – Mobilité des chercheur-e-s entre instituts

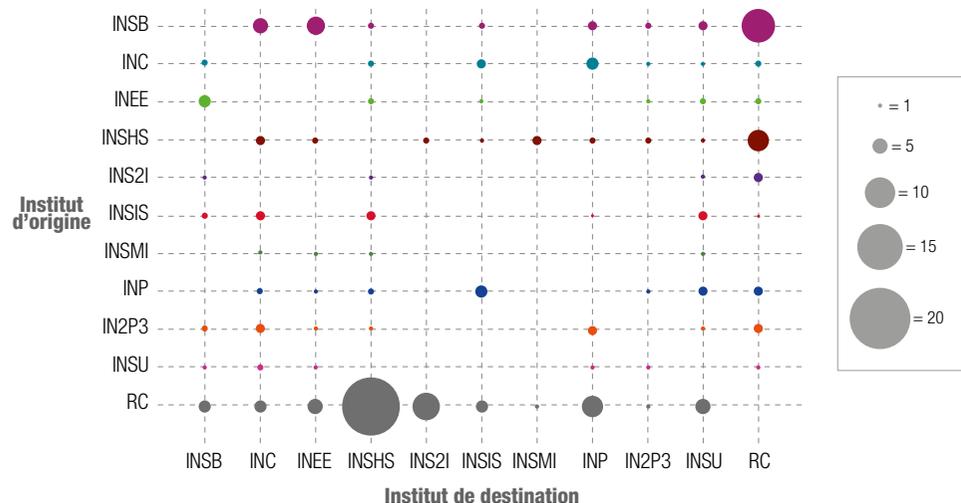


Fig. 25 – Mobilité des ingénieur-e-s et technicien-ne-s entre instituts

454 personnels IT ont changé d'unité entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2014. Pour 193 d'entre eux (44 %), cette mobilité a occasionné un changement de délégation régionale de gestion. Plus précisément, 92 des 193 mobilités qui ont eu lieu entre délégations régionales ont concerné l'Île-de-France (soit 47 % contre 52 % en 2013), 24 % des mobilités d'Île-de-France vers les délégations de province (23 % en 2013), 20 % des mobilités entre délégations de province (25 % en 2013) et 9 % des mobilités de délégations de province vers l'Île-de-France (5 % en 2013).

Avec un solde positif de 10, la délégation Languedoc-Roussillon (DR13) est celle qui présente le flux le plus favorable (12 entrées contre 2 sorties). À l'inverse, la délégation Île-de-France Sud (DR04) accuse un solde négatif de 12 (15 entrées et 27 sorties).

En termes d'intensité des mouvements entre délégations régionales, c'est entre Paris Michel-Ange (DR16) et Paris A (DR01) que les mobilités ont été les plus nombreuses (en faveur de Paris A). À noter que c'est la délégation Paris B (DR02) qui a compté le plus de mouvements (55 entrées et sorties cumulées), suivie par Paris A (DR01). Parmi les 454 mobilités, 261 agents ont changé d'unité sans changer de délégation régionale de gestion (57 %).

Sur les 454 mobilités réalisées par les IT en 2014, 45 % ont occasionné un changement d'institut. Les RC sont, cette année encore, nettement déficitaires, puisqu'elles accusent un solde négatif de 26 IT (malgré l'entrée de 33 IT, en provenance de la quasi-totalité des instituts scientifiques). Bien que son solde soit légèrement moins négatif, le constat est également valable pour l'INSB qui perd cette année 18 IT sur ces mouvements internes entre instituts (malgré 16 entrées). L'INSU, puis l'INSHS, sont à l'inverse dans des situations plus favorables, puisqu'ils ont accueilli plus d'IT qu'ils n'en ont vu partir au cours de l'année (les soldes sont respectivement de +14 et +10).

En termes d'intensité des mouvements entre instituts, c'est entre l'INSHS et les RC que les mobilités ont été les plus nombreuses (26 mobilités), au bénéfice de l'INSHS. À noter que les RC et l'INSB ont comptabilisé le plus de mouvements : respectivement 92 et 50 en additionnant les entrées et les sorties. Enfin, 251 IT ont changé d'unité sans changer d'institut (55 %).

b. Mobilité catégorielle

Tabl. 48 – Répartition de la mobilité catégorielle

CFP	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
A → A+	2	3	5	60,0 %
B → A	27	67	94	71,3 %
C → B	21	37	58	63,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>107</b>	<b>157</b>	<b>68,2 %</b>

Sont décomptés dans la mobilité catégorielle les agents permanents qui ont changé de catégorie fonction publique (CFP) entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2014. Tous les chercheurs étant par définition A+, ces changements ne concernent que la population des IT. Sur les 157 agents qui ont changé de CFP, les effectifs les plus nombreux concernent le passage de la catégorie B vers la catégorie A, en particulier pour les femmes.

### c. Mobilité statutaire

La mobilité statutaire recense le nombre d'agents contractuels au CNRS dans l'année, devenus fonctionnaires stagiaires au 31 décembre 2014. 266 agents, chercheurs et IT, sont concernés. Ils représentent plus du quart des lauréats des concours chercheurs de la campagne 2014 (75/287). Parmi ces 75 chercheurs concernés, on compte 42,7 % de femmes (pour 35,2 % de femmes au total parmi les lauréats des concours chercheurs 2014 – voir 1.3.2). En ce qui concerne les IT, parmi les 260 IT devenus fonctionnaires stagiaires au 31 décembre 2014 suite à la réussite à un concours externe, 191 étaient contractuels au cours de la même année dans l'établissement (73 %), parmi lesquels 52,9 % de femmes (pour 56 % de femmes parmi les lauréats des concours IT 2014 au total – voir 1.3.2.e). Il faut ajouter 16 contractuels de 2014, lauréats des examens professionnalisés réservés (EPR) de la même année (sur les 29 lauréats de la campagne), devenus fonctionnaires sans période de stage.

Tabl. 49 – Répartition de la mobilité statutaire

SITUATION D'ORIGINE (TYPE DE CDD)	SITUATION AU 31/12/2014						TOTAL		
	Fonctionnaire stagiaire CH			Fonctionnaire stagiaire IT			H	F	Total
	H	F	Total	H	F	Total			
CDD CH - besoins du service	34	22	56	3	2	5	37	24	61
CDD CH - temps incomplet					2	2		2	2
CDD CH - accroissement d'activité		1	1					1	1
CDD CH - handicap	3	4	7				3	4	7
CDD Marie Skłodowska-Curie	3		3				3		3
CDD CH - accueil en détachement sur contrat		1	1					1	1
Total CDD pratique de la recherche	40	28	68	3	4	7	43	32	75
CDD IT - besoins du service (niv. cat. A)	5	2	7	49	43	92	54	45	99
CDD IT - temps incomplet				1	4	5	1	4	5
CDD IT - remplacement				4	7	11	4	7	11
CDD IT - vacance d'emploi				6	14	20	6	14	20
CDD IT - accroissement d'activité				7	11	18	7	11	18
CDD IT - handicap				16	15	31	16	15	31
CDD IT - accueil en détachement sur contrat				1	2	3	1	2	3
Total CDD accompagnement de la recherche	5	2	7	84	96	180	89	98	187
Total CDD	45	30	75	87	100	187	132	130	262
CDI IT				1	3	4	1	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>30</b>	<b>75</b>	<b>88</b>	<b>103</b>	<b>191</b>	<b>133</b>	<b>133</b>	<b>266</b>

### d. Mobilité géographique

Tabl. 50 – Répartition de la mobilité géographique

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE		CHERCHEURS				IT				TOTAL				
		H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	
Île-de-France	→	Île-de-France	31	29	60	48,3 %	43	59	102	57,8 %	74	88	162	54,3 %
Île-de-France	→	Région	30	13	43	30,2 %	26	25	51	49,0 %	56	38	94	40,4 %
Île-de-France	→	Drom-Com					3	1	4	25,0 %	3	1	4	25,0 %
Île-de-France	→	Étranger	9	4	13	30,8 %	3	2	5	40,0 %	12	6	18	33,3 %
Région	→	Région	42	24	66	36,4 %	44	55	99	55,6 %	86	79	165	47,9 %
Région	→	Île-de-France	24	13	37	35,1 %	14	13	27	48,1 %	38	26	64	40,6 %
Région	→	Drom-Com	1		1	0,0 %	1		1	0,0 %	2		2	0,0 %
Région	→	Étranger	8	3	11	27,3 %					8	3	11	27,3 %
Drom-Com	→	Région	1		1	0,0 %	1		1	0,0 %	2		2	0,0 %
Étranger	→	Étranger					1		1	0,0 %	1		1	0,0 %
Étranger	→	Île-de-France	8	7	15	46,7 %	3		3	0,0 %	11	7	18	38,9 %
Étranger	→	Région	15	3	18	16,7 %	3	3	6	50,0 %	18	6	24	25,0 %
<b>TOTAL</b>			<b>169</b>	<b>96</b>	<b>265</b>	<b>36,2 %</b>	<b>142</b>	<b>158</b>	<b>300</b>	<b>52,7 %</b>	<b>311</b>	<b>254</b>	<b>565</b>	<b>45,0 %</b>

265 chercheurs et 300 IT ont réalisé en 2014 une mobilité géographique au sens où ils ont changé de code postal du lieu de travail. Ainsi, alors qu'il n'y avait dans les mouvements inter-délégations

que 228 chercheurs et 193 IT (voir tabl. 47), il est à noter un nombre supérieur de changements de code postal du lieu de travail.

### 1.2.2 • Nouveaux emplois offerts à la mobilité interne (NOEMI)

Le dispositif de mobilité interne des IT permet de pourvoir des emplois jugés prioritaires au sein des différentes entités du CNRS. Les nouveaux emplois offerts à la mobilité interne (NOEMI) font l'objet de 2 campagnes annuelles, l'une à l'hiver (décembre/janvier), l'autre au printemps (avril/mai). Le volume de NOEMI, lié aux ressources disponibles, connaît une nouvelle baisse cette année, avec 509 postes offerts contre 660 l'an passé. La part des NOEMI pourvus, appelée « taux de succès », est de 58 %, proportion similaire à 2013. On compte 63 % de femmes parmi les 297 NOEMI pourvus en 2014 (pour une population IT globale au CNRS comptant 50,6 % de femmes). Par ailleurs, les 297 NOEMI pourvus affichent 21 réintégrations d'agents CNRS et 42 accueils en détachement de fonctionnaires en provenance d'autres Établissements publics à caractère scientifique et technique (EPST) et administrations.

**Tabl. 51 – Nouveaux emplois offerts à la mobilité interne (NOEMI) par institut**

INSTITUT	NOEMI AFFICHÉS	NOEMI POURVUS			RÉPARTITION PAR INSTITUT					
		H	F	Total	des NOEMI affichés	des NOEMI pourvus	des IT du CNRS(*)	Taux de succès		
					Total	% F	Total	% F		
INSB	35	9	17	26	7 %	9 %	6 %	17 %	63 %	74 %
INC	45	15	15	30	9 %	10 %	5 %	11 %	47 %	67 %
INEE	26	3	15	18	5 %	6 %	5 %	5 %	55 %	69 %
INSHS	69	15	41	56	14 %	19 %	14 %	11 %	66 %	81 %
INS2I	16	1	9	10	3 %	3 %	3 %	3 %	46 %	63 %
INSIS	37	12	8	20	7 %	7 %	3 %	7 %	34 %	54 %
INSMI	10	2	5	7	2 %	2 %	2 %	2 %	56 %	70 %
INP	42	8	15	23	8 %	8 %	5 %	8 %	34 %	55 %
IN2P3	44	12	5	17	9 %	6 %	2 %	10 %	26 %	39 %
INSU	45	18	12	30	9 %	10 %	4 %	11 %	37 %	67 %
RC	140	15	45	60	28 %	20 %	15 %	17 %	68 %	43 %
<b>TOTAL</b>	<b>509</b>	<b>110</b>	<b>187</b>	<b>297</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>63 %</b>	<b>100 %</b>	<b>51 %</b>	<b>58 %</b>

(\*) Cette répartition concerne les 13 631 IT du CNRS.

**Tabl. 52 – Nouveaux emplois offerts à la mobilité interne (NOEMI) par branche d'activité professionnelle (BAP)**

BAP	NOEMI AFFICHÉS	NOEMI POURVUS			RÉPARTITION PAR BAP					
		H	F	Total	des NOEMI affichés	des NOEMI pourvus	des IT du CNRS(*)	Taux de succès		
					Total	% F	Total	% F		
A	35	6	16	22	7 %	7 %	5 %	14 %	66 %	63 %
B	33	8	6	14	6 %	5 %	2 %	9 %	44 %	42 %
C	92	38	3	41	18 %	14 %	1 %	19 %	12 %	45 %
D	17	2	6	8	3 %	3 %	2 %	3 %	55 %	47 %
E	50	30	4	34	10 %	11 %	1 %	15 %	20 %	68 %
F	23	3	15	18	5 %	6 %	5 %	7 %	75 %	78 %
G	10	3	1	4	2 %	1 %	0 %	5 %	19 %	40 %
J	249	20	136	156	49 %	53 %	46 %	28 %	86 %	63 %
<b>TOTAL</b>	<b>509</b>	<b>110</b>	<b>187</b>	<b>297</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>63 %</b>	<b>100 %</b>	<b>51 %</b>	<b>58 %</b>

(\*) Cette répartition concerne les 13 631 IT du CNRS.

Le dispositif NOEMI est particulièrement utilisé dans les RC, traduisant une importante mobilité des IT du siège et des délégations régionales : 28 % des NOEMI affichés, pour 17 % des IT du CNRS. On compte notamment 75 % de femmes parmi les NOEMI pourvus en RC (pour 68 % de femmes globalement parmi les IT CNRS affectés aux RC en 2014). Le taux de succès des RC a connu un net affaiblissement, puisque 43 % des NOEMI affichés ont été pourvus contre 59 % l'année précédente. 70 % des NOEMI affichés à l'INSHS, l'INSB et l'INSMI ont quant à eux été pourvus.

La moitié des NOEMI affichés concernent la BAP J (Gestion et pilotage), avec un taux de succès de plus de 60 % et une part de femmes de 87 % (correspondant à la part de femmes globale en BAP J). Les taux de succès les plus faibles se rencontrent dans les BAP d'appui et d'accompagnement à la recherche, à l'exception des BAP A (Sciences du vivant) et E (Informatique, statistique et calcul scientifique), dont les postes ont été pourvus à hauteur de plus de 60 %. En BAP E et C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique), respectivement, on ne compte que 12 % et 7 % de femmes parmi les NOEMI pourvus, contre 20 % et 12 % de femmes globalement parmi les IT. La comparaison entre la part des NOEMI affichés et la part des IT indique une sous-représentation des affichages en BAP A, B (Sciences chimiques et sciences des matériaux) et E : la spécificité de certains métiers est parfois telle qu'elle rend complexe le remplacement des départs sur des postes qui requièrent la maîtrise fine de technologies ou domaines particuliers. En parallèle, ces personnels peuvent avoir du mal à rencontrer des offres de mobilité correspondant à leur spécificité.

**Tabl. 53 – Nouveaux emplois offerts à la mobilité interne (NOEMI) par corps**

CORPS	NOEMI AFFICHÉS	NOEMI POURVUS			RÉPARTITION PAR CORPS					
		H	F	Total	des NOEMI affichés	des NOEMI pourvus	des IT du CNRS	Taux de succès		
					Total	% F	Total	% F		
IR	73	26	9	35	14 %	12 %	3 %	23 %	31 %	48 %
IE	169	41	58	99	33 %	33 %	20 %	26 %	47 %	59 %
AI	124	28	49	77	24 %	26 %	16 %	22 %	56 %	62 %
T	142	15	71	86	28 %	29 %	24 %	25 %	66 %	61 %
ATR	1				0 %	0 %	0 %	3 %	60 %	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>509</b>	<b>110</b>	<b>187</b>	<b>297</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>63 %</b>	<b>100 %</b>	<b>51 %</b>	<b>58 %</b>

L'affichage en catégorie A (IR/IE/AI) reste privilégié (72 %), avec un pourcentage de fonctions affichées en IR (14 %) plus faible que celui des effectifs des IR (23 %).

### 1.3 – Entrées et sorties

#### 1.3.1 • Flux d'ensemble

##### a. Personnels permanents

Tabl. 54 – Récapitulatif des mouvements de l'année (personnels permanents)

FLUX 2014	CHERCHEURS				IT				TOTAL			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Entrées	234	133	367	36,2 %	211	305	516	59,1 %	445	438	883	49,6 %
Concours(*)	186	101	287	35,2 %	110	139	249	55,8 %	296	240	536	44,8 %
Examens professionnalisés réservés (EPR)					9	20	29	69,0 %	9	20	29	69,0 %
Intégration personnels handicapés suite CDD obligation d'emploi	3	4	7	57,1 %	16	15	31	48,4 %	19	19	38	50,0 %
Accueils en détachements(**)	3		3	0,0 %	21	23	44	52,3 %	24	23	47	48,9 %
Réintégrations(***)	42	28	70	40,0 %	55	108	163	66,3 %	97	136	233	58,4 %
- suite à une mise à disposition	17	8	25	32,0 %	7	7	14	50,0 %	24	15	39	38,5 %
- suite à un détachement	19	6	25	24,0 %	25	20	45	44,4 %	44	26	70	37,1 %
- suite à une disponibilité	5	4	9	44,4 %	18	29	47	61,7 %	23	33	56	58,9 %
- suite à un congé parental	1	10	11	90,9 %	5	52	57	91,2 %	6	62	68	91,2 %
Sorties	341	117	458	25,5 %	302	377	679	55,5 %	643	494	1 137	43,4 %
<b>Sorties définitives(****)</b>	<b>259</b>	<b>82</b>	<b>341</b>	<b>24,0 %</b>	<b>187</b>	<b>211</b>	<b>398</b>	<b>53,0 %</b>	<b>446</b>	<b>293</b>	<b>739</b>	<b>39,6 %</b>
- Retraite après âge légal	236	70	306	22,9 %	144	155	299	51,8 %	380	225	605	37,2 %
- Retraite anticipée ou invalidité	4	4	8	50,0 %	22	33	55	60,0 %	26	37	63	58,7 %
- Nomination autre organisme(*****)	3	3	6	50,0 %	1		1		4	3	7	42,9 %
- Décès	8	3	11	27,3 %	13	12	25	48,0 %	21	15	36	41,7 %
- Fin d'accueil en détachement	1		1		2	4	6	66,7 %	3	4	7	57,1 %
- Démission	7	2	9	22,2 %	4	6	10	60,0 %	11	8	19	42,1 %
- Licenciement					1	1	2	50,0 %	1	1	2	50,0 %
<b>Sorties temporaires</b>	<b>82</b>	<b>35</b>	<b>117</b>	<b>29,9 %</b>	<b>115</b>	<b>166</b>	<b>281</b>	<b>59,1 %</b>	<b>197</b>	<b>201</b>	<b>398</b>	<b>50,5 %</b>
Mise à disposition	17	10	27	37,0 %	8	5	13	38,5 %	25	15	40	37,5 %
Détachement	44	9	53	17,0 %	65	61	126	48,4 %	109	70	179	39,1 %
Disponibilité	19	7	26	26,9 %	36	51	87	58,6 %	55	58	113	51,3 %
Congé parental	2	9	11	81,8 %	6	49	55	89,1 %	8	58	66	87,9 %

(\*) Hors lauréats internes.

(\*\*) Nouveaux accueillis et encore présents au 31/12.

(\*\*\*) Hors réintégrations « pour ordre », immédiatement suivies d'un départ définitif.

(\*\*\*\*) Sorties des agents payés au moment de leur départ.

(\*\*\*\*\*) Dont concours extérieurs à l'établissement.

Avec 883 entrées au total, l'établissement a remplacé 144 postes en plus des 739 sorties définitives. Les 144 d'écart viennent remplacer les sorties temporaires de plus de 1 an qui libèrent un poste parmi les 398 sorties temporaires observées au total.

## b. Personnels contractuels

Tabl. 55 – Flux d'entrées et de sorties des personnels contractuels(\*)

FLUX (AGENTS)	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Entrées	2 779	2 165	4 944	43,8 %
Contrat doctoral	334	194	528	36,7 %
CDD pratique de la recherche	1 037	567	1 604	35,3 %
CDI CH		2	2	100,0 %
CDD accompagnement de la recherche	1 406	1 400	2 806	49,9 %
CDI IT(**)	2	2	4	50,0 %
Sorties	2 882	2 230	5 112	43,6 %
Contrat doctoral	266	164	430	38,1 %
CDD pratique de la recherche	1 123	590	1 713	34,4 %
CDI CH	1		1	0,0 %
CDD accompagnement de la recherche	1 489	1 470	2 959	49,7 %
CDI IT(**)	3	6	9	66,7 %

(\*) Les flux sont calculés par comparaison entre les 2 stocks au 31 décembre 2013 et 2014. Ainsi, un agent présent au 31/12/2013 en tant que CDD, devenu CDI au 31/12/2014 n'est pas décompté comme nouvel agent.

(\*\*) 4 agents, absents des effectifs contractuels l'an passé (CDD ou CDI), sont entrés au CNRS en 2014, en tant que CDI IT. 10 sont sortis des effectifs de CDI cette année, certains d'entre eux ayant été lauréats d'un EPR.

Par rapport au 31 décembre 2013, le CNRS a comptabilisé, en flux, 4 944 nouveaux agents contractuels au cours de l'année 2014, dont 43,8 % de femmes, une proportion en légère baisse par rapport aux entrées de 2013 (44,5 % de femmes). Environ 10 % concernent des entrées de doctorants, un tiers des effectifs a été recruté en CDD pratique de la recherche, et 57 % en CDD accompagnement de la recherche. Parallèlement, 5 112 contractuels ont quitté le CNRS au cours de cette année 2014, avec des proportions semblables aux entrées selon les motifs.

Avec davantage de sorties que d'entrées, on aboutit à un effectif présent au 31 décembre 2014 inférieur à celui du 31 décembre 2013 : le volume de contractuels passant ainsi de 7 965 agents à 7 797, soit 168 personnes de moins.

1.3.2 • Entrées 

## a. Concours chercheur-e-s

288 postes ont été ouverts lors de la campagne de concours 2014. Avec près de 8 000 admis à concourir, le ratio « admis à concourir/postes ouverts » continue d'augmenter, atteignant 1 poste pour 28 admis à concourir en 2014 contre 1 pour 18 en 2010.

Tabl. 56 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par grade

CORPUS / GRADE	ADMIS À CONCOURIR		ADMIS À POURSUIVRE		ADMISSIBLES		LAURÉATS	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
DR	437	23,6 %	436	23,6 %	28	28,6 %	8	12,5 %
DR2	437	23,6 %	436	23,6 %	28	28,6 %	8	12,5 %
CR	7 520	34,9 %	3 333	36,0 %	580	36,0 %	279	35,8 %
CR1	1 648	34,8 %	728	37,4 %	161	36,0 %	67	29,9 %
CR2	5 872	34,9 %	2 605	37,8 %	419	36,0 %	212	37,7 %
TOTAL	7 957	34,2 %	1 360	36,1 %	608	35,7 %	287	35,2 %

Tabl. 57 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par section

SECTION	DR2		CR1		CR2		TOTAL	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
1	1	0,0 %			11	27,3 %	12	25,0 %
2			1	0,0 %	4	25,0 %	5	20,0 %
3			1	0,0 %	4	0,0 %	5	0,0 %
4			1	100,0 %	4	25,0 %	5	40,0 %
5			1	100,0 %	5	40,0 %	6	50,0 %
6	1	0,0 %	2	0,0 %	7	14,3 %	10	10,0 %
7	1	0,0 %	2	0,0 %	6	16,7 %	9	11,1 %
8			1	0,0 %	5	0,0 %	6	0,0 %
9			1	0,0 %	4	0,0 %	5	0,0 %
10			1	0,0 %	6	16,7 %	7	14,3 %
11					5	40,0 %	5	40,0 %
12					5	20,0 %	5	20,0 %
13			1	0,0 %	5	20,0 %	6	16,7 %
14			1	100,0 %	5	0,0 %	6	16,7 %
15	1	0,0 %	1	0,0 %	5	20,0 %	7	14,3 %
16			2	50,0 %	5	40,0 %	7	42,9 %
17			2	0,0 %	4	50,0 %	6	33,3 %
18			1	0,0 %	4	50,0 %	5	40,0 %
19	1	0,0 %	1	0,0 %	3	100,0 %	5	60,0 %
20			3	0,0 %	3	33,3 %	6	16,7 %
21			3	33,3 %	4	25,0 %	7	28,6 %
22			4	50,0 %	5	60,0 %	9	55,6 %
23			2	0,0 %	3	33,3 %	5	20,0 %
24			2	50,0 %	3	66,7 %	5	60,0 %
25			2	0,0 %	4	25,0 %	6	16,7 %
26			2	100,0 %	5	40,0 %	7	57,1 %
27			2	50,0 %	3	100,0 %	5	80,0 %
28			2	0,0 %	3	100,0 %	5	60,0 %
29			3	66,7 %	6	50,0 %	9	55,6 %
30			2	0,0 %	5	60,0 %	7	42,9 %
31			2	50,0 %	5	40,0 %	7	42,9 %
32			3	33,3 %	5	100,0 %	8	75,0 %
33			2	0,0 %	4	75,0 %	6	50,0 %
34	1	100,0 %	1	0,0 %	3	33,3 %	5	40,0 %

SECTION	DR2		CR1		CR2		TOTAL	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
35			3	66,7 %	4	50,0 %	7	57,1 %
36			2	100,0 %	6	50,0 %	8	62,5 %
37					6	50,0 %	6	50,0 %
38			2	50,0 %	5	40,0 %	7	42,9 %
39			1	0,0 %	4	50,0 %	5	40,0 %
40			2	0,0 %	4	75,0 %	6	50,0 %
41					11	18,2 %	11	18,2 %
CID 51					4	25,0 %	4	25,0 %
CID 52	1	0,0 %	1	0,0 %	3	33,3 %	5	20,0 %
CID 53	1	0,0 %	1	0,0 %	3	66,7 %	5	40,0 %
CID 54					4	25,0 %	4	25,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>12,5 %</b>	<b>67</b>	<b>29,9 %</b>	<b>212</b>	<b>37,7 %</b>	<b>287</b>	<b>35,2 %</b>

On enregistre une hausse significative de la part globale des femmes parmi les lauréats (35,2 %) par rapport à 2013 (30,4 %). Parmi les 287 lauréats, 212 chercheurs, soit près des trois-quarts,

ont été recrutés au niveau chargé de recherche de 2<sup>e</sup> classe (CR2) (voir tabl. 56). Leur part est en hausse (68 % en 2013), ce qui atteste de la volonté de l'établissement de recruter des « jeunes chercheurs », afin de garantir le rajeunissement de la population et d'assurer le dynamisme des équipes. La part des femmes parmi les recrutements CR2 augmente particulièrement (37,7 % contre 31,8 % en 2013), alors qu'on enregistre une légère baisse de la proportion de femmes parmi les candidats (34,9 % contre 35,8 % en 2013). La part des recrutements CR1 diminue quant à elle de 5 points (23 % cette année) mais varie d'un institut à l'autre en fonction de leurs besoins ou des caractéristiques des disciplines qu'ils coordonnent/pilotent. Soulignons que la part globale de femmes parmi les admis à poursuivre est systématiquement plus élevée que celle parmi les admis à concourir, et ceci depuis l'instauration en 2012 de cette étape de tri sur dossiers pour les concours CR. Le recrutement externe en directeur de recherche de 2<sup>e</sup> classe (DR2), toujours marginal, ne cesse de diminuer, passant ainsi de 19 en 2010 (dont 4 femmes) à 8 cette année (dont 1 femme). La part des femmes parmi les candidats externes DR2 reste par ailleurs stable (23,3 % en 2013). Comme en 2013, il n'y a eu aucun recrutement de DR1.

**Tabl. 58 – Admis-e-s à concourir, admis-e-s à poursuivre, admissibles et lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par section et par grade**

SECTION		CR2			CR1			DR2			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
1	Admis à concourir	169	69	238				18	3	21	187	72	259	27,8 %
	Admis à poursuivre	99	59	158							117	62	179	34,6 %
	Admissibles	13	8	21				1		1	14	8	22	36,4 %
	Lauréats	8	3	11				1		1	9	3	12	25,0 %
2	Admis à concourir	158	27	185	66	7	73	19	2	21	243	36	279	12,9 %
	Admis à poursuivre	44	11	55	16		16				78	13	91	14,3 %
	Admissibles	7	1	8	3		3				10	1	11	9,1 %
	Lauréats	3	1	4	1		1				4	1	5	20,0 %
3	Admis à concourir	68	7	75	32	3	35	6	2	8	106	12	118	10,2 %
	Admis à poursuivre	35	2	37	13	1	14				54	5	59	8,5 %
	Admissibles	5		5	1		1	1		1	7		7	0,0 %
	Lauréats	4		4	1		1				5		5	0,0 %
4	Admis à concourir	79	20	99	30	4	34	5	1	6	114	25	139	18,0 %
	Admis à poursuivre	38	11	49	16	3	19				59	15	74	20,3 %
	Admissibles	6	1	7	1	1	2				7	2	9	22,2 %
	Lauréats	3	1	4		1	1				3	2	5	40,0 %
5	Admis à concourir	91	17	108	35	3	38	7	2	9	133	22	155	14,2 %
	Admis à poursuivre	35	10	45	10	3	13				52	15	67	22,4 %
	Admissibles	7	2	9	1	2	3				8	4	12	33,3 %
	Lauréats	3	2	5		1	1				3	3	6	50,0 %
6	Admis à concourir	208	33	241	54	4	58	19	1	20	281	38	319	11,9 %
	Admis à poursuivre	83	15	98	16	2	18				118	18	136	13,2 %
	Admissibles	14	3	17	6		6	2		2	22	3	25	12,0 %
	Lauréats	6	1	7	2		2	1		1	9	1	10	10,0 %

SECTION		CR2			CR1			DR2			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
7	Admis à concourir	191	42	233	42	3	45	10		10	243	45	288	15,6 %
	Admis à poursuivre	44	9	53	15	2	17				69	11	80	13,8 %
	Admissibles	11	3	14	5		5	1		1	17	3	20	15,0 %
	Lauréats	5	1	6	2		2	1		1	8	1	9	11,1 %
8	Admis à concourir	120	19	139	43	6	49	13	1	14	176	26	202	12,9 %
	Admis à poursuivre	60	8	68	13	3	16				86	12	98	12,2 %
	Admissibles	8		8	2	1	3				10	1	11	9,1 %
	Lauréats	5		5	1		1				6		6	0,0 %
9	Admis à concourir	56	11	67	18	1	19	4	1	5	78	13	91	14,3 %
	Admis à poursuivre	31	7	38	14		14				49	8	57	14,0 %
	Admissibles	6		6	2		2				8		8	0,0 %
	Lauréats	4		4	1		1				5		5	0,0 %
10	Admis à concourir	79	18	97	23	3	26	4	2	6	106	23	129	17,8 %
	Admis à poursuivre	48	9	57	13	2	15				65	13	78	16,7 %
	Admissibles	8	1	9	2		2				10	1	11	9,1 %
	Lauréats	5	1	6	1		1				6	1	7	14,3 %
11	Admis à concourir	60	17	77				1		1	61	17	78	21,8 %
	Admis à poursuivre	27	11	38							28	11	39	28,2 %
	Admissibles	8	2	10							8	2	10	20,0 %
	Lauréats	3	2	5							3	2	5	40,0 %
12	Admis à concourir	56	13	69				2		2	58	13	71	18,3 %
	Admis à poursuivre	47	11	58							49	11	60	18,3 %
	Admissibles	8	1	9							8	1	9	11,1 %
	Lauréats	4	1	5							4	1	5	20,0 %
13	Admis à concourir	63	15	78	22	7	29	4	1	5	89	23	112	20,5 %
	Admis à poursuivre	31	12	43	13	6	19				48	19	67	28,4 %
	Admissibles	5	2	7	1	1	2				6	3	9	33,3 %
	Lauréats	4	1	5	1		1				5	1	6	16,7 %
14	Admis à concourir	62	20	82	18	7	25	5		5	85	27	112	24,1 %
	Admis à poursuivre	46	17	63	14	5	19				65	22	87	25,3 %
	Admissibles	7		7	1	1	2				8	1	9	11,1 %
	Lauréats	5		5		1	1				5	1	6	16,7 %
15	Admis à concourir	55	12	67	23	6	29	12	2	14	90	20	110	18,2 %
	Admis à poursuivre	34	7	41	11	3	14				57	12	69	17,4 %
	Admissibles	5	3	8	1		1	1		1	7	3	10	30,0 %
	Lauréats	4	1	5	1		1	1		1	6	1	7	14,3 %
16	Admis à concourir	61	39	100	23	13	36	3		3	87	52	139	37,4 %
	Admis à poursuivre	35	21	56	8	4	12				46	25	71	35,2 %
	Admissibles	9	4	13	1	1	2				10	5	15	33,3 %
	Lauréats	3	2	5	1	1	2				4	3	7	42,9 %
17	Admis à concourir	110	61	171	31	10	41	12	5	17	153	76	229	33,2 %
	Admis à poursuivre	46	20	66	14	2	16				72	27	99	27,3 %
	Admissibles	3	2	5	2		2				5	2	7	28,6 %
	Lauréats	2	2	4	2		2				4	2	6	33,3 %

SECTION		CR2			CR1			DR2			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
18	Admis à concourir	45	32	77	16	3	19	2		2	63	35	98	35,7 %
	Admis à poursuivre	25	17	42	11	2	13				38	19	57	33,3 %
	Admissibles	3	2	5	2		2				5	2	7	28,6 %
	Lauréats	2	2	4	1		1				3	2	5	40,0 %
19	Admis à concourir	37	33	70	15	9	24	5	1	6	57	43	100	43,0 %
	Admis à poursuivre	20	18	38	8	4	12				33	23	56	41,1 %
	Admissibles		4	4	1	1	2	1		1	2	5	7	71,4 %
	Lauréats		3	3	1		1	1		1	2	3	5	60,0 %
20	Admis à concourir	57	39	96	37	24	61	7		7	101	63	164	38,4 %
	Admis à poursuivre	19	16	35	18	12	30				44	28	72	38,9 %
	Admissibles	2	5	7	6	1	7				8	6	14	42,9 %
	Lauréats	2	1	3	3		3				5	1	6	16,7 %
21	Admis à concourir	72	46	118	49	26	75	9		9	130	72	202	35,6 %
	Admis à poursuivre	23	15	38	16	7	23				48	22	70	31,4 %
	Admissibles	11	4	15	4	3	7				15	7	22	31,8 %
	Lauréats	3	1	4	2	1	3				5	2	7	28,6 %
22	Admis à concourir	74	68	142	58	42	100	9	3	12	141	113	254	44,5 %
	Admis à poursuivre	17	15	32	14	15	29				40	33	73	45,2 %
	Admissibles	6	6	12	5	7	12	2	1	3	13	14	27	51,9 %
	Lauréats	2	3	5	2	2	4				4	5	9	55,6 %
23	Admis à concourir	32	24	56	19	13	32	5		5	56	37	93	39,8 %
	Admis à poursuivre	21	18	39	13	10	23				39	28	67	41,8 %
	Admissibles	4	1	5	3		3				7	1	8	12,5 %
	Lauréats	2	1	3	2		2				4	1	5	20,0 %
24	Admis à concourir	43	56	99	34	40	74	5	2	7	82	98	180	54,4 %
	Admis à poursuivre	18	20	38	12	16	28				35	38	73	52,1 %
	Admissibles	4	5	9	6	4	10				10	9	19	47,4 %
	Lauréats	1	2	3	1	1	2				2	3	5	60,0 %
25	Admis à concourir	37	42	79	28	17	45	9	1	10	74	60	134	44,8 %
	Admis à poursuivre	16	19	35	13	8	21				38	28	66	42,4 %
	Admissibles	9	4	13	7	2	9				16	6	22	27,3 %
	Lauréats	3	1	4	2		2				5	1	6	16,7 %
26	Admis à concourir	69	49	118	34	14	48	7	4	11	110	67	177	37,9 %
	Admis à poursuivre	21	14	35	10	6	16				38	24	62	38,7 %
	Admissibles	8	5	13	3	4	7				11	9	20	45,0 %
	Lauréats	3	2	5	2	2	2				3	4	7	57,1 %
27	Admis à concourir	48	39	87	34	32	66	4	4	8	86	75	161	46,6 %
	Admis à poursuivre	14	17	31	7	11	18				25	32	57	56,1 %
	Admissibles	6	7	13	4	6	10				10	13	23	56,5 %
	Lauréats		3	3	1	1	2				1	4	5	80,0 %
28	Admis à concourir	74	69	143	43	26	69	9		9	126	95	221	43,0 %
	Admis à poursuivre	26	29	55	9	13	22				44	42	86	48,8 %
	Admissibles	5	6	11	2	3	5				7	9	16	56,3 %
	Lauréats		3	3	2		2				2	3	5	60,0 %

SECTION		CR2			CR1			DR2			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
29	Admis à concourir	67	58	125	26	16	42	4	3	7	97	77	174	44,3 %
	Admis à poursuivre	22	23	45	12	7	19				38	33	71	46,5 %
	Admissibles	4	7	11	3	3	6	1		1	8	10	18	55,6 %
	Lauréats	3	3	6	1	2	3				4	5	9	55,6 %
30	Admis à concourir	50	37	87	20	10	30	3	2	5	73	49	122	40,2 %
	Admis à poursuivre	23	18	41	10	4	14				36	24	60	40,0 %
	Admissibles	5	3	8	4		4	1		1	10	3	13	23,1 %
	Lauréats	2	3	5	2		2				4	3	7	42,9 %
31	Admis à concourir	60	64	124	13	14	27	1		1	74	78	152	51,3 %
	Admis à poursuivre	42	45	87	8	9	17				51	54	105	51,4 %
	Admissibles	4	7	11	2	2	4				6	9	15	60,0 %
	Lauréats	3	2	5	1	1	2				4	3	7	42,9 %
32	Admis à concourir	69	94	163	29	35	64	2	2	4	100	131	231	56,7 %
	Admis à poursuivre	30	50	80	13	19	32				45	71	116	61,2 %
	Admissibles	1	7	8	3	3	6				4	10	14	71,4 %
	Lauréats		5	5	2	1	3				2	6	8	75,0 %
33	Admis à concourir	86	79	165	24	27	51	1	5	6	111	111	222	50,0 %
	Admis à poursuivre	47	41	88	15	13	28				63	59	122	48,4 %
	Admissibles	2	5	7	3	1	4				5	6	11	54,5 %
	Lauréats	1	3	4	2		2				3	3	6	50,0 %
34	Admis à concourir	29	35	64	10	12	22	10	4	14	49	51	100	51,0 %
	Admis à poursuivre	9	12	21	5	6	11				24	22	46	47,8 %
	Admissibles	3	3	6	2	1	3	3	2	5	8	6	14	42,9 %
	Lauréats	2	1	3	1		1			1	3	2	5	40,0 %
35	Admis à concourir	107	90	197	32	29	61	5	4	9	144	123	267	46,1 %
	Admis à poursuivre	90	75	165	30	23	53				125	102	227	44,9 %
	Admissibles	4	4	8	3	2	5	1		1	8	6	14	42,9 %
	Lauréats	2	2	4	1	2	3				3	4	7	57,1 %
36	Admis à concourir	107	110	217	19	29	48	2	4	6	128	143	271	52,8 %
	Admis à poursuivre	47	57	104	9	9	18				58	70	128	54,7 %
	Admissibles	3	7	10	2	3	5				5	10	15	66,7 %
	Lauréats	3	3	6		2	2				3	5	8	62,5 %
37	Admis à concourir	55	28	83				5	8	13	60	36	96	37,5 %
	Admis à poursuivre	16	13	29							21	21	42	50,0 %
	Admissibles	5	5	10						1	5	6	11	54,5 %
	Lauréats	3	3	6							3	3	6	50,0 %
38	Admis à concourir	68	87	155	12	17	29	1	4	5	81	108	189	57,1 %
	Admis à poursuivre	42	67	109	6	12	18				49	83	132	62,9 %
	Admissibles	5	3	8	1	2	3	1		1	7	5	12	41,7 %
	Lauréats	3	2	5	1	1	2				4	3	7	42,9 %
39	Admis à concourir	75	62	137	14	10	24	7	3	10	96	75	171	43,9 %
	Admis à poursuivre	24	25	49	6	3	9				37	31	68	45,6 %
	Admissibles	5	3	8	3		3	1	1	2	9	4	13	30,8 %
	Lauréats	2	2	4	1		1				3	2	5	40,0 %

SECTION		CR2			CR1			DR2			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
40	Admis à concourir	118	94	212	20	28	48	2	3	5	140	125	265	47,2 %
	Admis à poursuivre	64	50	114	18	20	38				84	73	157	46,5 %
	Admissibles	4	4	8	3	1	4				7	5	12	41,7 %
	Lauréats	1	3	4	2		2				3	3	6	50,0 %
41	Admis à concourir	331	87	418				36	7	43	367	94	461	20,4 %
	Admis à poursuivre	60	18	78							96	25	121	20,7 %
	Admissibles	13	2	15							13	2	15	13,3 %
	Lauréats	9	2	11							9	2	11	18,2 %
CID 50	Admis à concourir							1		1	1		1	0,0 %
	Admis à poursuivre										1		1	0,0 %
	Admissibles													
	Lauréats													
CID 51	Admis à concourir	124	40	164				16	2	18	140	42	182	23,1 %
	Admis à poursuivre	36	8	44							52	10	62	16,1 %
	Admissibles	7	1	8							7	1	8	12,5 %
	Lauréats	3	1	4							3	1	4	25,0 %
CID 52	Admis à concourir	53	54	107	17	9	26	8	7	15	78	70	148	47,3 %
	Admis à poursuivre	18	19	37	3	4	7				29	30	59	50,8 %
	Admissibles	3	3	6	1	1	2	1	2	3	5	6	11	54,5 %
	Lauréats	2	1	3	1		1	1		1	4	1	5	20,0 %
CID 53	Admis à concourir	73	57	130	12	14	26	6	7	13	91	78	169	46,2 %
	Admis à poursuivre	23	13	36	4	3	7				33	23	56	41,1 %
	Admissibles	7	4	11	1	1	2	2	1	3	10	6	16	37,5 %
	Lauréats	1	2	3	1		1	1		1	3	2	5	40,0 %
CID 54	Admis à concourir	77	36	113				9		9	86	36	122	29,5 %
	Admis à poursuivre	24	13	37							33	13	46	28,3 %
	Admissibles	5	1	6							5	1	6	16,7 %
	Lauréats	3	1	4							3	1	4	25,0 %
TOTAL	ADMIS À CONCOURIR	3 823	2 049	5 872	1 075	573	1 648	334	103	437	5 232	2 725	7 957	34,2 %
	ADMIS À POURSUIVRE	1 620	985	2 605	456	272	728				2 409	1 360	3 769	36,1 %
	ADMISSIBLES	268	151	419	103	58	161	20	8	28	391	217	608	35,7 %
	LAURÉATS	132	80	212	47	20	67	7	1	8	186	101	287	35,2 %

Tabl. 59 – Composition des jurys d'admission de concours par corps et institut

JURY	HOMMES		FEMMES		TOTAL	% F	FEMMES PRÉSIDENTES
	H	F	H	F			
DR	9		11		20	55,0 %	0
CR INSB	9		7		16	43,8 %	1
CR INC	10		6		16	37,5 %	0
CR INEE	8		8		16	50,0 %	1
CR INSHS	10		6		16	37,5 %	0
CR INS2I	11		5		16	31,3 %	0
CR INSIS	10		6		16	37,5 %	0
CR INSMI	11		5		16	31,3 %	0
CR INP	13		4		17	23,5 %	0
CR IN2P3	13		6		19	31,6 %	0
CR INSU	12		5		17	29,4 %	1
CR CID	10		12		22	54,5 %	0
<b>TOTAL</b>	<b>126</b>		<b>81</b>		<b>207</b>	<b>39,1 %</b>	<b>3</b>

Tabl. 60 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par grade et par nationalité

GRADE	FRANÇAISE			ÉTRANGÈRE			TOTAL				% NAT. ÉTR.	% F CH CNRS
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F		
DR	3		3	4	1	5	7	1	8	12,5 %	62,5 %	27,8 %
DR2	3		3	4	1	5	7	1	8	12,5 %	62,5 %	30,7 %
CR	127	73	200	52	27	79	179	100	279	35,8 %	28,3 %	37,5 %
CR1	27	13	40	20	7	27	47	20	67	29,9 %	40,3 %	38,1 %
CR2	100	60	160	32	20	52	132	80	212	37,7 %	24,5 %	34,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>73</b>	<b>203</b>	<b>56</b>	<b>28</b>	<b>84</b>	<b>186</b>	<b>101</b>	<b>287</b>	<b>35,2 %</b>	<b>29,3 %</b>	<b>33,3 %</b>

Tabl. 61 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par institut et par grade (les effectifs sont présentés selon l'institut principal de rattachement de l'unité d'affectation du lauréat)

INSTITUT	DR2			CR1			CR2			TOTAL				% F CH CNRS
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
INSB				15	7	22	20	18	38	35	25	60	41,7 %	42,2 %
INC	1		1	3	3	6	21	6	27	25	9	34	26,5 %	32,4 %
INEE	1		1	4	2	6	9	9	18	14	11	25	44,0 %	36,6 %
INSHS	1	1	2	10	6	16	19	26	45	30	33	63	52,4 %	46,5 %
INS2I	1		1	4		4	11	2	13	16	2	18	11,1 %	22,8 %
INSIS	1		1	4		4	13	1	14	18	1	19	5,3 %	22,6 %
INSMI							9	2	11	9	2	11	18,2 %	16,9 %
INP				3	1	4	17	5	22	20	6	26	23,1 %	21,0 %
IN2P3	1		1		1	1	8	3	11	9	4	13	30,8 %	25,5 %
INSU	1		1	4		4	5	7	12	10	7	17	41,2 %	28,5 %
RC								1	1		1	1	100,0 %	
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>47</b>	<b>20</b>	<b>67</b>	<b>132</b>	<b>80</b>	<b>212</b>	<b>186</b>	<b>101</b>	<b>287</b>	<b>35,2 %</b>	<b>33,3 %</b>

Si l'on se rapproche globalement des objectifs de la Loi Sauvadet (40 % du sexe le moins représenté dans les jurys de recrutement et de promotion) pour l'ensemble des jurys d'admission, sur les 11 jurys des concours CR, 8 comportent moins de 40 % de femmes. Le jury d'admission DR est quant à lui composé d'une légère majorité de femmes : une première depuis 2010.

Environ 3 lauréats sur 10 sont de nationalité étrangère, avec des proportions croissantes au fil des grades : 24 % des CR2, 40 % des CR1 et 5 DR2 sur les 8. Les femmes représentent un tiers des recrutés étrangers.

43 % des recrutements chercheurs de l'année ont été réalisés par 2 des 10 instituts : l'INSHS et l'INSB. À eux seuls, ils réalisent 60 % des recrutements CR1. Pour la 4<sup>e</sup> année consécutive, l'INSHS demeure l'institut ayant le plus recruté de chercheurs par concours, suivi par l'INSB. Pour mémoire, ce sont les instituts comptabilisant les plus gros volumes de départs en retraite et également les instituts qui ont les plus gros effectifs chercheurs de l'établissement. Le pourcentage de chercheuses recrutées en 2014 est inférieur à la part de femmes dans les effectifs pour 4 instituts. L'écart est particulièrement visible à l'INSIS (5,3 % de femmes parmi les lauréats contre 22,6 % parmi la population chercheurs) et à l'INS2I (11,1 % contre 22,8 %).

Quant au pyramidage, la proportion globale de 74 % de recrutements CR2 masque des disparités selon les instituts. Ainsi, l'INSB (37 % contre 23 % en moyenne) et dans une moindre mesure l'INEE et l'INSHS (1 sur 4), mettent l'accent sur le recrutement de CR1, à l'inverse des instituts INC (79 % de CR2), INP et IN2P3 (85 % de CR2) et surtout INSMI (100 % de CR2). Le recrutement CR2 au sein des RC a eu lieu à l'Institut des sciences de la communication, rattaché à la présidence du CNRS.

**Tabl. 62 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par délégation et par grade**

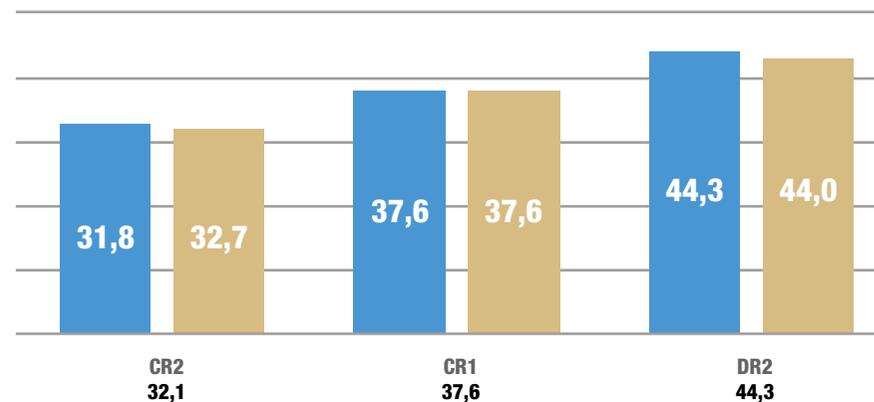
DÉLÉGATION	DR2			CR1			CR2			TOTAL				% F CH CNRS
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
Île-de-France :	3	1	4	14	8	22	54	31	85	71	40	111	36,0 %	36,2 %
- Paris A	1		1	1	4	5	7	12	19	9	16	25	64,0 %	46,2 %
- Paris B				5	1	6	20	6	26	25	7	32	21,9 %	29,7 %
- Est		1	1	1		1	1	3	4	2	4	6	66,7 %	42,6 %
- Sud				6	1	7	10	3	13	16	4	20	20,0 %	33,4 %
- Ouest et Nord	1		1	1	2	3	14	6	20	16	8	24	33,3 %	33,0 %
- Paris Michel-Ange	1		1				2	1	3	3	1	4	25,0 %	29,7 %
Centre-Est				1		1	2	2	4	3	2	5	40,0 %	23,5 %
Rhône Auvergne	1		1	7	3	10	11	10	21	19	13	32	40,6 %	34,5 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	1		1		2	2	1	1	2	2	3	5	60,0 %	29,3 %
Alsace	1		1		1	1	5	2	7	6	3	9	33,3 %	31,8 %
Alpes				3	2	5	9	2	11	12	4	16	25,0 %	27,9 %
Provence et Corse				2		2	13	8	21	15	8	23	34,8 %	34,8 %
Languedoc-Roussillon				6	2	8	6	5	11	12	7	19	36,8 %	32,7 %
Midi-Pyrénées				1		1	10	4	14	11	4	15	26,7 %	35,3 %
Aquitaine				4		4	6	7	13	10	7	17	41,2 %	27,2 %
Bretagne et Pays de la Loire	1		1				10	3	13	11	3	14	21,4 %	28,7 %
Nord Pas-de-Calais et Picardie				6	1	7	4	2	6	10	3	13	23,1 %	27,0 %
Normandie				1		1		2	2	1	2	3	66,7 %	26,6 %
Côte d'Azur				2	1	3	1	1	2	3	2	5	40,0 %	34,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>47</b>	<b>20</b>	<b>67</b>	<b>132</b>	<b>80</b>	<b>212</b>	<b>186</b>	<b>101</b>	<b>287</b>	<b>35,2 %</b>	<b>33,3 %</b>

La délégation Paris Michel-Ange (DR16) a la spécificité de gérer les personnels affectés à l'étranger. Ainsi, en 2014, sur les 4 chercheurs recrutés, 3 relèvent d'unités à l'étranger (2 au Japon, 1 aux États-Unis) ; le dernier relève d'une unité de Guyane.

**Tabl. 63 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par grade et par nationalité**

GRADE	FRANÇAISE			ÉTRANGÈRE			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
DR	43,3		43,3	45,0	44,0	44,8	44,3	44,0	44,3
DR2	43,3		43,3	45,0	44,0	44,8	44,3	44,0	44,3
CR	32,7	33,6	33,0	34,9	33,9	34,6	33,3	33,7	33,4
CR1	37,1	37,8	37,3	38,3	37,1	38,0	37,6	37,6	37,6
CR2	31,5	32,7	31,9	32,8	32,8	32,8	31,8	32,7	32,1
<b>TOTAL</b>	<b>32,9</b>	<b>33,6</b>	<b>33,1</b>	<b>35,6</b>	<b>34,3</b>	<b>35,2</b>	<b>33,7</b>	<b>33,8</b>	<b>33,7</b>

Hommes = **33,7** Femmes = **33,8** Total = **33,7**


**Fig. 26 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par grade et par sexe**

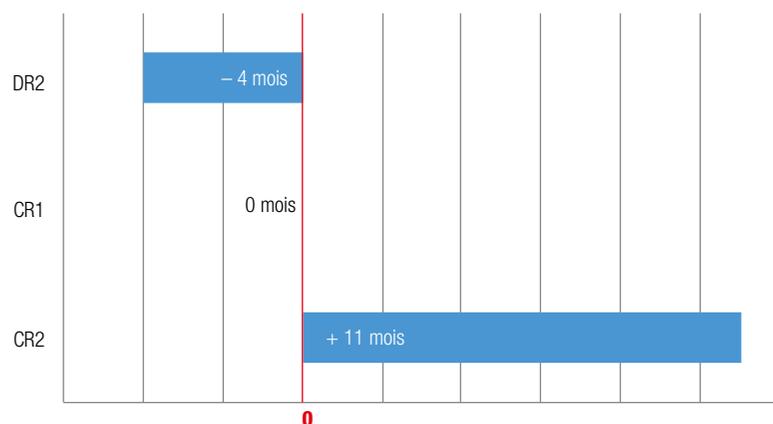


Fig. 27 – Écart d'âge au recrutement des chercheur-e-s par grade

Sous une légère diminution de l'âge moyen au recrutement des chercheurs constatée entre 2012 et 2014 (33 ans et 8 mois cette année contre 34 ans et 1 mois, 3 ans plus tôt) se cache en réalité un effet de pyramidage : aucun recruté DR1 depuis 2 ans, et proportionnellement plus de CR2 font diminuer l'âge moyen. Ainsi, l'examen de l'évolution de l'âge moyen dans chaque grade indique, lui, un vieillissement : +7 mois pour les DR2, +5 mois pour les CR1 et +1 mois pour les CR2 par rapport à la campagne 2013. L'écart d'âge entre femmes et hommes a toutefois considérablement baissé par rapport à 2013 (+11 mois contre +1 an et 8 mois pour les CR2, et même âge moyen contre +1 an et 8 mois pour les CR1). Quel que soit le grade, l'âge au recrutement des chercheurs de nationalité étrangère est supérieur à celui des Français : 11 mois de plus pour les CR2, 8 mois pour les CR1 et près d'1 an et demi pour les 5 DR2 de nationalité étrangère. De ce fait, l'augmentation des recrutements de chercheurs étrangers peut participer à l'explication de la hausse de l'âge moyen au recrutement des chercheurs. Cet écart est toutefois moins marqué chez les femmes que chez les hommes.

Tabl. 64 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par institut et par grade

INSTITUT	DR2			CR1			CR2			TOTAL		
	H	F	Total									
INSB				37,7	38,6	38,0	33,0	33,0	33,0	35,0	34,6	34,8
INC	44,0		44,0	37,3	35,7	36,5	31,2	30,7	31,1	32,5	32,3	32,4
INEE	47,0		47,0	38,8	34,5	37,3	32,6	32,1	32,3	35,4	32,5	34,1
INSHS	51,0	44,0	47,5	41,4	39,2	40,6	34,4	34,3	34,4	37,3	35,5	36,3
INS2I	40,0		40,0	36,5		36,5	30,5	29,0	30,2	32,6	29,0	32,2
INSIS	40,0		40,0	34,8		34,8	31,1	31,0	31,1	32,4	31,0	32,3
INSMI							29,1	28,0	28,9	29,1	28,0	28,9
INP				35,7	34,0	35,3	31,2	31,8	31,4	31,9	32,2	32,0
IN2P3	49,0		49,0		37,0	37,0	30,6	32,3	31,1	32,7	33,5	32,9
INSU	39,0		39,0	32,0		32,0	31,6	32,3	32,0	32,5	32,3	32,4
<b>TOTAL</b>	<b>44,3</b>	<b>44,0</b>	<b>44,3</b>	<b>37,6</b>	<b>37,6</b>	<b>37,6</b>	<b>31,8</b>	<b>32,7</b>	<b>32,1</b>	<b>33,7</b>	<b>33,8</b>	<b>33,7</b>

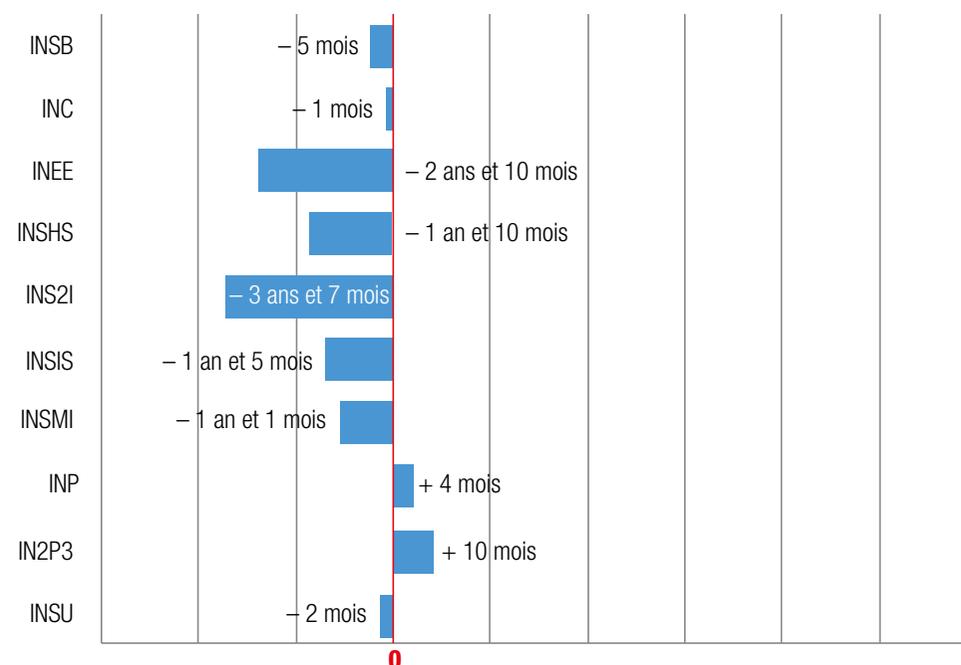


Fig. 28 – Écart d'âge au recrutement des chercheur-e-s par institut

5 ans séparent les âges moyens des recrutés CR2 des instituts INSMI et INSHS : moins de 29 ans pour le premier et plus de 34 ans pour le second. Les recrutés CR1 de l'INSHS sont légèrement plus âgés que leurs homologues des autres instituts (40 ans et 7 mois contre 37 ans et 7 mois en moyenne). La durée moyenne plus longue des thèses en SHS permet en partie d'expliquer ces écarts. C'est à l'INSIS et à l'INSU que l'on retrouve au contraire les plus jeunes CR1 : respectivement 32 ans et 34 ans et 10 mois.

### b. Accueils en détachement et en délégation des chercheur-e-s

Le CNRS a accueilli 3 nouveaux chercheurs en détachement au cours de l'année : 2 hommes, relevant des sections 5 (Matière condensée : organisation et dynamique) et 14 (Chimie de coordination, catalyse, interfaces et procédés), ont été accueillis dans des unités rattachées à l'INP ; un autre, de la section 32 (Mondes anciens et médiévaux), au sein de l'INSHS. Le CNRS a offert 729 accueils en délégation à des enseignants-chercheurs, dont environ un tiers pour des périodes de 6 mois. On compte globalement 28,5 % de femmes parmi les accueils en délégation.

Tabl. 65 – Campagne 2014 d'accueils en délégation

INSTITUT	TYPE D'ACCUEIL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
INSB	délégation	7	12	19	63,2 %
	demie-délégation(*)	9	8	17	47,1 %
INC	délégation	9	4	13	30,8 %
	demie-délégation	31	9	40	22,5 %
INEE	délégation	10	10	20	50,0 %
	demie-délégation	11	6	17	35,3 %
INSHS	délégation	53	50	103	48,5 %
	demie-délégation	11	19	30	63,3 %
INS2I	délégation	21	4	25	16,0 %
	demie-délégation	25	8	33	24,2 %
INSIS	délégation	12	5	17	29,4 %
	demie-délégation	44	5	49	10,2 %
INSMI	délégation	6	4	10	40,0 %
	demie-délégation	152	31	183	16,9 %
INP	délégation	2		2	0,0 %
	demie-délégation	74	19	93	20,4 %
IN2P3	délégation	2		2	0,0 %
	demie-délégation	23	3	26	11,5 %
INSU	délégation	5	4	9	44,4 %
	demie-délégation	11	5	16	31,3 %
RC	délégation	1	1	2	50,0 %
	demie-délégation	2	1	3	33,3 %
TOTAL	DÉLÉGATION	128	94	222	42,3 %
	DEMIE-DÉLÉGATION	393	114	507	22,5 %

(\*) Une demie-délégation correspond à un accueil (c'est-à-dire à une décharge des tâches d'enseignement, compensée financièrement par le CNRS à l'établissement d'enseignement supérieur) pendant 6 mois.

### c. Personnels chercheurs en situation de handicap

Tabl. 66 – Entrées de personnels chercheurs en situation de handicap

TYPE D'ENTRÉE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Intégration dans la population fonctionnaire suite à CDD handicap	3	4	7
Nouveaux doctorants handicap	6	3	9
Nouveaux CDD handicap	5	6	11

Dans le cadre de sa campagne de recrutement de chercheurs, le CNRS ouvre chaque année des possibilités de recrutement par la voie contractuelle. Cette procédure de recrutement par contrat a vocation à faciliter le recrutement de scientifiques handicapés en tant que chercheurs au CNRS, puisqu'elle permet d'être recruté sur la base d'un contrat d'une période d'un an donnant lieu à titularisation. Elle constitue une voie d'accès complémentaire et dérogoire à la fonction publique mais ne se substitue pas à la voie d'accès par concours qui reste le mode de recrutement normal et privilégié. Par conformité avec les concours chercheurs de droit commun, l'appréciation des candidats par la voie contractuelle, basée sur les compétences, relève des [sections concernées du Comité national](#).

En 2014, 11 chercheurs ont été recrutés par voie contractuelle (5 hommes et 6 femmes). 7 agents ont été titularisés dans la population des chercheurs permanents, à l'issue de leur contrat, 3 hommes et 4 femmes. Ils ont été intégrés dans les sections 17, 21, 28, 33, 34 et 38. Dans le même temps, les unités du CNRS ont accueilli 9 nouveaux étudiants handicapés en contrat doctoral (6 hommes et 3 femmes).

### d. Personnels contractuels

Tabl. 67 – Nouveaux contrats selon l'origine de financement

NOUVEAUX CONTRATS	SE	RP	TOTAL	% RP	DURÉE MOYENNE (EN MOIS)
Préparation de thèse (contrat doctoral)	51	512	563	90,9 %	34,2
- dont doctorant « campagne handicap »	9		9	0,0 %	32,3
CDD besoins du service	126	1 920	2 046	93,8 %	11,0
CDD temps incomplet		59	59	100,0 %	6,8
CDD accroissement d'activité		13	13	100,0 %	3,6
CDD handicap	11		11	0,0 %	11,2
CDD Marie Skłodowska-Curie		79	79	100,0 %	26,6
Accueil en détachement sur contrat	5	4	9	44,4 %	12,4
<b>TOTAL</b>	<b>193</b>	<b>2 587</b>	<b>2 780</b>	<b>93,1 %</b>	<b>16,1</b>

### e. Concours externes et examens professionnalisés réservés (EPR) des ingénieur-e-s et technicien-ne-s

En 2014, 2 campagnes de concours externes ont été organisées pour les personnels ingénieurs et techniciens, pour un volume global de 223 postes. Avec plus de 11 000 candidats, le ratio « admis à concourir/postes ouverts » est de 49. Après utilisation des listes complémentaires pour pourvoir des vacances de postes, ce sont 260 lauréats qui ont finalement été recrutés et nommés (94 lors de la session 1 et 166 pour la session 2). Les chiffres des tableaux qui suivent portent sur ces 260 lauréats, 114 hommes et 146 femmes. Parmi eux, notons que 11 étaient des candidats internes (5 IE et 6 AI ; 7 femmes et 4 hommes). 249 lauréats externes sont donc entrés au CNRS en 2014.

Tabl. 68 – Bilan des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps

CORPS	CANDIDATURES		ADMIS À CONCOURIR		ADMISSIBLES		LAURÉATS	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
Ingénieurs	8 131	53,5 %	8 112	53,5 %	1 395	55,1 %	192	49,5 %
IR	1 527	30,1 %	1 527	30,1 %	280	30,7 %	45	31,1 %
IE	3 311	50,0 %	3 307	50,0 %	597	55,9 %	79	54,4 %
AI	3 293	68,0 %	3 278	68,0 %	518	67,4 %	68	55,9 %
Techniciens	2 983	69,5 %	2 931	69,9 %	639	66,7 %	68	75,0 %
T	2 883	70,8 %	2 835	71,2 %	552	71,9 %	63	77,8 %
ATR	100	32,0 %	96	31,3 %	87	33,3 %	5	40,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>11 114</b>	<b>57,8 %</b>	<b>11 043</b>	<b>57,9 %</b>	<b>2 034</b>	<b>58,8 %</b>	<b>260</b>	<b>56,2 %</b>

Sur les 260 agents recrutés cette année par concours externes, 73 % l'ont été en tant qu'ingénieurs. Cette proportion reste importante même si elle est inférieure de 10 points à celle de la campagne 2013. Ce niveau de recrutement, globalement élevé, correspond au besoin d'organiser une pluralité d'activités et de mener des missions d'une technicité croissante. La proportion de femmes parmi les ingénieurs recrutés en 2014 a baissé par rapport à 2013 (49,5 % contre 55,7 % et 31,1 % contre 40 % pour les recrutements IR en particulier) mais reste en augmentation par rapport aux années précédentes. L'augmentation du volume de la campagne (260 lauréats contre 202 l'an passé) a surtout profité aux T, puisque 68 personnels du corps des T et des ATR ont été recrutés (dont 75 % de femmes), contre 35 l'an passé (dont 69 % de femmes).

Tabl. 69 – Étapes de la campagne 2014 des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par branche d'activité professionnelle (BAP)

ÉTAPE	A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL	
	Effectif	% F																
Candidatures	1 675	61,1 %	1 097	39,1 %	1 232	16,3 %	129	41,1 %	965	18,0 %	656	73,2 %	125	31,2 %	5 235	76,9 %	11 114	57,8 %
Admis à concourir	1 661	61,2 %	1 087	39,4 %	1 217	16,5 %	129	41,1 %	964	17,9 %	656	73,2 %	124	30,6 %	5 205	76,9 %	11 043	57,9 %
Admissibles	315	61,0 %	207	52,7 %	323	16,1 %	20	55,0 %	148	16,9 %	109	81,7 %	48	18,8 %	864	81,9 %	2 034	58,8 %
Lauréats	34	61,8 %	25	68,0 %	52	9,6 %	4	25,0 %	24	25,0 %	14	85,7 %	6	33,3 %	101	81,2 %	260	56,2 %

Tabl. 70 – Concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS		A				B				C				D				E				F				G				J				TOTAL											
		H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F												
IR	Candidatures	88	139	227	61 %	205	101	306	33 %	468	97	565	17 %	18	12	30	40 %	273	65	338	19 %	16	45	61	74 %											1 068	459	1 527	30 %						
	Admis à concourir	88	139	227	61 %	205	101	306	33 %	468	97	565	17 %	18	12	30	40 %	273	65	338	19 %	16	45	61	74 %											1 068	459	1 527	30 %						
	Admissibles	10	24	34	71 %	22	11	33	33 %	123	29	152	19 %	2	7	9	78 %	37	5	42	12 %		10	10	100 %											194	86	280	31 %						
	Lauréats	1	4	5	80 %	2	4	6	67 %	22	1	23	4 %	1	1	2	50 %	5	2	7	29 %		2	2	100 %										31	14	45	31 %							
IE	Candidatures	241	376	617	61 %	156	97	253	38 %	314	67	381	18 %	58	41	99	41 %	414	96	510	19 %	146	396	542	73 %	49	27	76	36 %	278	555	833	67 %	1 656	1 655	3 311	50 %								
	Admis à concourir	241	376	617	61 %	156	97	253	38 %	312	67	379	18 %	58	41	99	41 %	414	95	509	19 %	146	396	542	73 %	49	27	76	36 %	278	554	832	67 %	1 654	1 653	3 307	50 %								
	Admissibles	33	57	90	63 %	20	31	51	61 %	49	14	63	22 %	7	4	11	36 %	67	18	85	21 %	16	69	85	81 %	18	7	25	28 %	53	134	187	72 %	263	334	597	56 %								
	Lauréats	7	5	12	42 %	1	5	6	83 %	8	2	10	20 %	2		2	0 %	10	4	14	29 %	1	9	10	90 %	1	2	3	67 %	6	16	22	73 %	36	43	79	54 %								
AI	Candidatures	143	332	475	70 %	156	128	284	45 %	134	27	161	17 %					104	13	117	11 %	14	39	53	74 %	26	9	35	26 %	477	1 691	2 168	78 %	1 054	2 239	3 293	68 %								
	Admis à concourir	143	332	475	70 %	156	128	284	45 %	131	27	158	17 %					104	13	117	11 %	14	39	53	74 %	26	9	35	26 %	475	1 681	2 156	78 %	1 049	2 229	3 278	68 %								
	Admissibles	9	46	55	84 %	27	31	58	53 %	52	6	58	10 %					19	2	21	10 %	4	10	14	71 %	11		11	0 %	47	254	301	84 %	169	349	518	67 %								
	Lauréats	2	4	6	67 %	4	3	7	43 %	10	2	12	17 %					3		3	0 %	1	1	2	50 %	2		2	0 %	8	28	36	78 %	30	38	68	56 %								
T	Candidatures	129	148	277	53 %	151	103	254	41 %	109	9	118	8 %																							453	1 781	2 234	80 %	842	2 041	2 883	71 %		
	Admis à concourir	123	142	265	54 %	142	102	244	42 %	100	9	109	8 %																								451	1 766	2 217	80 %	816	2 019	2 835	71 %	
	Admissibles	26	39	65	60 %	29	36	65	55 %	44	2	46	4 %																								56	320	376	85 %	155	397	552	72 %	
	Lauréats	2	6	8	75 %	1	5	6	83 %	6		6	0 %																							5	38	43	88 %	14	49	63	78 %		
ATR	Candidatures	51	28	79	35 %																																	11	3	14	21 %	68	32	100	32 %
	Admis à concourir	50	27	77	35 %																																	11	2	13	15 %	66	30	96	31 %
	Admissibles	45	26	71	37 %																																	10	2	12	17 %	58	29	87	33 %
	Lauréats	1	2	3	67 %																																	1		1	0 %	3	2	5	40 %
<b>TOTAL</b>	<b>CANDIDATURES</b>	<b>652</b>	<b>1 023</b>	<b>1 675</b>	<b>61 %</b>	<b>668</b>	<b>429</b>	<b>1 097</b>	<b>39 %</b>	<b>1 031</b>	<b>201</b>	<b>1 232</b>	<b>16 %</b>	<b>76</b>	<b>53</b>	<b>129</b>	<b>41 %</b>	<b>791</b>	<b>174</b>	<b>965</b>	<b>18 %</b>	<b>176</b>	<b>480</b>	<b>656</b>	<b>73 %</b>	<b>86</b>	<b>39</b>	<b>125</b>	<b>31 %</b>	<b>1 208</b>	<b>4 027</b>	<b>5 235</b>	<b>77 %</b>	<b>4 688</b>	<b>6 426</b>	<b>11 114</b>	<b>58 %</b>								
	<b>ADMIS À CONCOURIR</b>	<b>645</b>	<b>1 016</b>	<b>1 661</b>	<b>61 %</b>	<b>659</b>	<b>428</b>	<b>1 087</b>	<b>39 %</b>	<b>1 016</b>	<b>201</b>	<b>1 217</b>	<b>17 %</b>	<b>76</b>	<b>53</b>	<b>129</b>	<b>41 %</b>	<b>791</b>	<b>173</b>	<b>964</b>	<b>18 %</b>	<b>176</b>	<b>480</b>	<b>656</b>	<b>73 %</b>	<b>86</b>	<b>38</b>	<b>124</b>	<b>31 %</b>	<b>1 204</b>	<b>4 001</b>	<b>5 205</b>	<b>77 %</b>	<b>4 653</b>	<b>6 390</b>	<b>11 043</b>	<b>58 %</b>								
	<b>ADMISSIBLES</b>	<b>123</b>	<b>192</b>	<b>315</b>	<b>61 %</b>	<b>98</b>	<b>109</b>	<b>207</b>	<b>53 %</b>	<b>271</b>	<b>52</b>	<b>323</b>	<b>16 %</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>55 %</b>	<b>123</b>	<b>25</b>	<b>148</b>	<b>17 %</b>	<b>20</b>	<b>89</b>	<b>109</b>	<b>82 %</b>	<b>39</b>	<b>9</b>	<b>48</b>	<b>19 %</b>	<b>156</b>	<b>708</b>	<b>864</b>	<b>82 %</b>	<b>839</b>	<b>1 195</b>	<b>2 034</b>	<b>59 %</b>								
	<b>LAURÉATS</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>34</b>	<b>62 %</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>68 %</b>	<b>47</b>	<b>5</b>	<b>52</b>	<b>10 %</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>25 %</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>25 %</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>86 %</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>33 %</b>	<b>19</b>	<b>82</b>	<b>101</b>	<b>81 %</b>	<b>114</b>	<b>146</b>	<b>260</b>	<b>56 %</b>								

Près de 4 IT sur 10 sont lauréats de la BAP J (Gestion et pilotage) qui en compte une centaine répartis sur 3 corps : T (43 lauréats), AI (36 lauréats) et IE (22 lauréats) (voir tabl. 70). Parmi cette centaine de lauréats, on trouve 81 % de femmes. Les instituts accordent ainsi une grande vigilance quant au maintien du niveau d'emploi dans cette BAP, du fait notamment de mobilités plus importantes et de remplacements immédiatement nécessaires. De plus, les niveaux de technicité requis en gestion administrative et financière amènent les instituts à renforcer leurs unités dans ce domaine afin d'en garantir le bon fonctionnement.

Viennent ensuite la BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique), mais avec un volume 2 fois moindre (52 lauréats, dont plus de 4 sur 10 au niveau IR – mais moins de 10 % de femmes), et la BAP A (Sciences du vivant), avec 34 lauréats sur tous les corps, d'ATR à IR (dont 62 % de femmes).

C'est en BAP J que se retrouve globalement la plus grande sélectivité : le rapport entre les admis à concourir et les lauréats est de 1 lauréat pour 51 admis à concourir. En BAP C, le taux est plus faible, avec 1 lauréat pour 23 admis à concourir. Près de 8 femmes IT sur 10 recrutées en 2014 le sont dans les BAP déjà les plus féminisées : F (Information : documentation, culture, communication, édition, TICE) avec 85,7 % de femmes, J avec 81,2 %, et A avec 61,8 %.

Les 260 lauréats ont été auditionnés par des jurys, présidés pour 18 % d'entre eux par des chercheurs (34/183). À noter la part nettement plus élevée dans les BAP A et B (Sciences chimiques et sciences des matériaux) et surtout en BAP D (Sciences humaines et sociales), même si cela concerne peu de jurys. À l'inverse, on ne recense aucun chercheur parmi les présidents de jurys des concours BAP F. Plus de 1 000 personnes ont composé les jurys de concours externes lors de la double campagne de 2014, avec une quasi-parité femmes-hommes. La part de femmes parmi les présidents de jurys atteint globalement 42 %, mais varie considérablement selon les BAP et niveaux de postes.

**Tabl. 71 – Membres des jurys et président-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)**

CORPS	A				B				C				D				E				F				G				J				TOTAL								
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F									
IR	17	13	30	43 %	15	15	30	50 %	58	42	100	42 %	5	6	11	55 %	21	16	37	43 %	6	6	12	50 %													122	98	220	45 %	
Membres	13	12	25	48 %	11	14	25	56 %	40	41	81	51 %	4	5	9	56 %	16	15	31	48 %	6	4	10	40 %													90	91	181	50 %	
Présidents	4	1	5	20 %	4	1	5	20 %	18	1	19	5 %	1	1	2	50 %	5	1	6	17 %			2	2	100 %													32	7	39	18 %
IE	32	27	59	46 %	20	16	36	44 %	26	18	44	41 %	6	6	12	50 %	28	27	55	49 %	25	24	49	49 %	9	8	17	47 %	47	49	96	51 %	193	175	368	48 %					
Membres	24	25	49	51 %	15	15	30	50 %	19	17	36	47 %	5	5	10	50 %	23	22	45	49 %	23	18	41	44 %	8	6	14	43 %	41	39	80	49 %	158	147	305	48 %					
Présidents	8	2	10	20 %	5	1	6	17 %	7	1	8	13 %	1	1	2	50 %	5	5	10	50 %	2	6	8	75 %	1	2	3	67 %	6	10	16	63 %	35	28	63	44 %					
AI	16	14	30	47 %	11	11	22	50 %	29	20	49	41 %					3	3	6	50 %	3	4	7	57 %	7	5	12	42 %	51	59	110	54 %	120	116	236	49 %					
Membres	14	11	25	44 %	9	10	19	53 %	22	19	41	46 %					3	2	5	40 %	2	3	5	60 %	5	5	10	50 %	46	46	92	50 %	101	96	197	49 %					
Présidents	2	3	5	60 %	2	1	3	33 %	7	1	8	13 %					1	1	2	100 %	1	1	2	50 %	2		2	0 %	5	13	18	72 %	19	20	39	51 %					
T	25	23	48	48 %	12	17	29	59 %	19	12	31	39 %																	49	69	118	58 %	105	121	226	54 %					
Membres	20	20	40	50 %	9	15	24	63 %	16	9	25	36 %																	42	57	99	58 %	87	101	188	54 %					
Présidents	5	3	8	38 %	3	2	5	40 %	3	3	6	50 %																	7	12	19	63 %	18	20	38	53 %					
ATR	5	8	13	62 %					4	2	6	33 %													3	3	6	50 %					12	13	25	52 %					
Membres	3	8	11	73 %					4	1	5	20 %													3	2	5	40 %					10	11	21	52 %					
Présidents	2		2	0 %					1	1	2	100 %													1	1	2	100 %					2	2	4	50 %					
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>85</b>	<b>180</b>	<b>47 %</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>117</b>	<b>50 %</b>	<b>136</b>	<b>94</b>	<b>230</b>	<b>41 %</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>52 %</b>	<b>52</b>	<b>46</b>	<b>98</b>	<b>47 %</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>68</b>	<b>50 %</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>35</b>	<b>46 %</b>	<b>147</b>	<b>177</b>	<b>324</b>	<b>55 %</b>	<b>552</b>	<b>523</b>	<b>1 075</b>	<b>49 %</b>					
<b>MEMBRES</b>	<b>74</b>	<b>76</b>	<b>150</b>	<b>51 %</b>	<b>44</b>	<b>54</b>	<b>98</b>	<b>55 %</b>	<b>101</b>	<b>87</b>	<b>188</b>	<b>46 %</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>53 %</b>	<b>42</b>	<b>39</b>	<b>81</b>	<b>48 %</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>56</b>	<b>45 %</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>45 %</b>	<b>129</b>	<b>142</b>	<b>271</b>	<b>52 %</b>	<b>446</b>	<b>446</b>	<b>892</b>	<b>50 %</b>					
<b>PRÉSIDENTS</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>30 %</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>26 %</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>42</b>	<b>17 %</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50 %</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>41 %</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>75 %</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>50 %</b>	<b>18</b>	<b>35</b>	<b>53</b>	<b>66 %</b>	<b>106</b>	<b>77</b>	<b>183</b>	<b>42 %</b>					
- Dont chercheurs	6	2	8	25 %	9	1	10	10 %	6		6		1	2	3	67 %	3	1	4	25 %									1	1	2	50 %					27	7	34	21 %	

Tabl. 72 – Lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps et par nationalité

CORPS	CFP	FRANÇAIS			ÉTRANGERS			TOTAL				% F ÉTRAN-	% F IT CNRS
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F		
Ingénieurs		87	87	174	10	8	18	97	95	192	49,5 %	9,4 %	44,8 %
IR	A+	16	9	25	5	2	7	21	11	32	34,4 %	21,9 %	30,5 %
	A	9	2	11	1	1	2	10	3	13	23,1 %	15,4 %	31,4 %
IE	A	33	40	73	3	3	6	36	43	79	54,4 %	7,6 %	47,5 %
AI	A	29	36	65	1	2	3	30	38	68	55,9 %	4,4 %	55,7 %
Techniciens		17	50	67		1	1	17	51	68	75,0 %	1,5 %	64,9 %
T	B	14	48	62		1	1	14	49	63	77,8 %	1,6 %	65,6 %
ATR	C	3	2	5				3	2	5	40,0 %	0,0 %	60,0 %
<b>TOTAL</b>		<b>104</b>	<b>137</b>	<b>241</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>114</b>	<b>146</b>	<b>260</b>	<b>56,2 %</b>	<b>7,3 %</b>	<b>50,6 %</b>

Sur les 260 lauréats de concours externes IT de l'année, 19 sont de nationalité étrangère (soit 7 %), tous ingénieurs, à l'exception d'une technicienne.

Tabl. 73 – Lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps

BAP	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F							
A	5	80,0 %	12	41,7 %	6	66,7 %	8	75,0 %	3	66,7 %	34	61,8 %	65,9 %
B	6	66,7 %	6	83,3 %	7	42,9 %	6	83,3 %			25	68,0 %	44,5 %
C	23	4,3 %	10	20,0 %	12	16,7 %	6	0,0 %	1	0,0 %	52	9,6 %	11,6 %
D	2	50,0 %	2	0,0 %							4	25,0 %	55,2 %
E	7	28,6 %	14	28,6 %	3	0,0 %					24	25,0 %	19,9 %
F	2	100,0 %	10	90,0 %	2	50,0 %					14	85,7 %	75,4 %
G			3	66,7 %	2	0,0 %			1	0,0 %	6	33,3 %	19,3 %
J			22	72,7 %	36	77,8 %	43	88,4 %			101	81,2 %	85,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>31,1 %</b>	<b>79</b>	<b>54,4 %</b>	<b>68</b>	<b>55,9 %</b>	<b>63</b>	<b>77,8 %</b>	<b>5</b>	<b>40,0 %</b>	<b>260</b>	<b>56,2 %</b>	<b>50,6 %</b>

Avec 2 lauréats de plus par rapport à la campagne 2013 pour la BAP J (Gestion et pilotage), les RC n'ont pas profité de la hausse globale du nombre de lauréats de cette campagne 2014 (58 lauréats supplémentaires). Néanmoins, elles continuent de totaliser le plus gros volume de nouveaux recrutés par concours externes, avec 61 lauréats affectés dans des unités de leur périmètre. Cela s'explique par l'effet de compensation d'une importante mobilité interne vers des postes en laboratoires lors des 2 campagnes annuelles de mobilité interne. Vient ensuite l'INSB, mais avec un volume inférieur (43 lauréats, contre 12 l'an passé, soit 31 de plus), qui représente 17 % de l'ensemble des recrutements. L'INSHS est l'institut qui a le plus bénéficié de la hausse des recrutements, en lien avec des départs en retraite nombreux, un effectif global et des flux importants.

Tabl. 74 – Lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par institut (effectifs présentés selon l'institut principal de rattachement de l'unité d'affectation du lauréat)

INSTITUT	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F							
INSB	5	80,0 %	11	45,5 %	10	60,0 %	14	78,6 %	3	66,7 %	43	65,1 %	63,0 %
INC	4	50,0 %	5	80,0 %	8	37,5 %	7	85,7 %	1	0,0 %	25	60,0 %	46,5 %
INEE			9	33,3 %	1	100,0 %	2	100,0 %	1	0,0 %	13	46,2 %	54,9 %
INSHS	3	66,7 %	13	84,6 %	7	42,9 %	2	50,0 %			25	68,0 %	65,6 %
INS2I	2	50,0 %	2	0,0 %	2	50,0 %	1	100,0 %			7	42,9 %	45,7 %
INSIS	7	14,3 %	4	25,0 %	5	20,0 %	5	60,0 %			21	28,6 %	33,7 %
INSMI			1	100,0 %	1	100,0 %	3	100,0 %			5	100,0 %	56,1 %
INP	7	0,0 %	2	0,0 %	5	60,0 %	4	50,0 %			18	27,8 %	34,0 %
IN2P3	11	27,3 %	3	100,0 %	7	14,3 %	3	33,3 %			24	33,3 %	26,4 %
INSU	6	16,7 %	8	25,0 %	4	50,0 %					18	27,8 %	36,7 %
RC			21	61,9 %	18	88,9 %	22	86,4 %			61	78,7 %	68,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>31,1 %</b>	<b>79</b>	<b>54,4 %</b>	<b>68</b>	<b>55,9 %</b>	<b>63</b>	<b>77,8 %</b>	<b>5</b>	<b>40,0 %</b>	<b>260</b>	<b>56,2 %</b>	<b>50,6 %</b>

Tabl. 75 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps

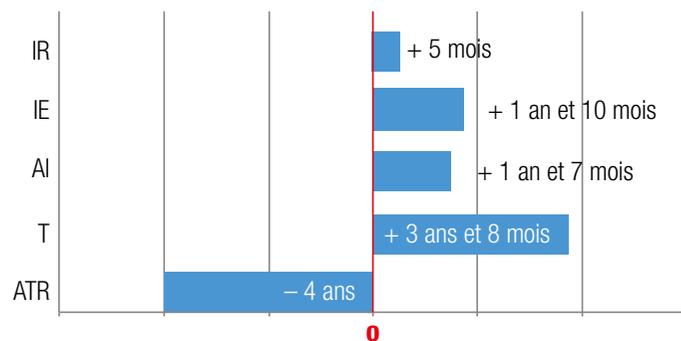
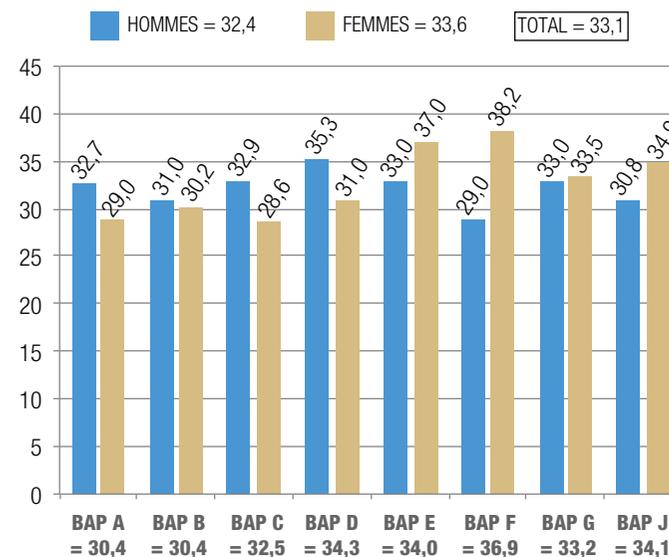
CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ingénieurs	32,7	33,9	33,3
IR	34,2	34,6	34,4
IE	31,7	33,5	32,7
AI	32,4	34,0	33,3
Techniciens	30,6	33,1	32,5
T	29,5	33,2	32,3
ATR	36,0	32,0	34,4
<b>TOTAL</b>	<b>32,4</b>	<b>33,6</b>	<b>33,1</b>

En revanche, d'autres instituts ont connu des volumes de recrutement en baisse : c'est notamment le cas de l'INC (-5 recrutements) et de l'INSMI (-4 recrutements) (tabl. 74).

L'âge moyen des femmes lauréates de concours externes IT en 2014 est supérieur à celui des hommes lauréats, dans tous les grades des BAP E, F, G et J (exception faite des 4 ATR).

**Tabl. 76 – Lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par délégation**

DÉLÉGATION	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F							
Île-de-France	15	33,3 %	40	55,0 %	31	58,1 %	25	88,0 %			111	60,4 %	54,3 %
- Paris A	2	100,0 %	9	66,7 %	8	87,5 %	4	75,0 %			23	78,3 %	66,7 %
- Paris B	1	100,0 %	5	60,0 %	5	40,0 %	5	100,0 %			16	68,8 %	52,1 %
- Est	1	0,0 %	4	50,0 %	2	0,0 %	1	100,0 %			8	37,5 %	61,1 %
- Sud	6	16,7 %	5	20,0 %	8	37,5 %	8	100,0 %			27	48,1 %	46,9 %
- Ouest et Nord	3	0,0 %	10	60,0 %	1	0,0 %	3	33,3 %			17	41,2 %	43,1 %
- Paris Michel-Ange	2	50,0 %	7	57,1 %	7	85,7 %	4	100,0 %			20	75,0 %	70,9 %
Centre-Est	2	0,0 %	2	50,0 %	3	66,7 %	1	100,0 %			8	50,0 %	53,7 %
Rhône Auvergne	7	28,6 %	7	100,0 %	6	16,7 %	4	100,0 %			24	58,3 %	48,3 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	2	0,0 %	3	33,3 %					1	0,0 %	6	16,7 %	47,2 %
Alsace	1	0,0 %	5	40,0 %	4	50,0 %	6	66,7 %	1	100,0 %	17	52,9 %	48,2 %
Alpes	2	0,0 %	7	28,6 %	8	62,5 %	5	40,0 %			22	40,9 %	41,8 %
Provence et Corse	4	25,0 %	4	25,0 %	6	83,3 %	5	60,0 %	2	50,0 %	21	52,4 %	48,8 %
Languedoc-Roussillon	1	100,0 %	3	66,7 %	1	0,0 %	5	40,0 %	1	0,0 %	11	45,5 %	50,2 %
Midi-Pyrénées	4	50,0 %	2	100,0 %	5	60,0 %	4	100,0 %			15	73,3 %	50,2 %
Aquitaine	3	33,3 %	1	100,0 %	1	0,0 %	3	66,7 %			8	50,0 %	49,2 %
Bretagne et Pays de la Loire			2	50,0 %	2	100,0 %	1	100,0 %			5	80,0 %	51,5 %
Nord Pas-de-Calais et Picardie	1	100,0 %	1	0,0 %			2	100,0 %			4	75,0 %	48,8 %
Normandie	1	0,0 %			1	0,0 %	1	100,0 %			3	33,3 %	38,1 %
Côte d'Azur	2	50,0 %	2	50,0 %			1	100,0 %			5	60,0 %	53,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>31,1 %</b>	<b>79</b>	<b>54,4 %</b>	<b>68</b>	<b>55,9 %</b>	<b>63</b>	<b>77,8 %</b>	<b>5</b>	<b>40,0 %</b>	<b>260</b>	<b>56,2 %</b>	<b>50,6 %</b>


**Fig. 29 – Écart d'âge au recrutement des lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps**

**Fig. 30 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par branche d'activité professionnelle (BAP)**

## Examens professionnalisés réservés (EPR)

Tabl. 77 – Examens professionnalisés réservés (EPR) ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2014 par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS		A			B			D			E			F			J			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
IR	Dossiers déposés																1	2	3	1	2	3	67 %
	Dossiers retenus(*)																1	1	2	1	1	2	50 %
	Lauréats																1	1	2	1	1	2	50 %
IE	Dossiers déposés	4	15	19	3	3	6		2	2	5	3	8	1	1	2		1	1	13	25	38	66 %
	Dossiers retenus(*)	4	12	16	2	2	4		2	2	3	2	5	1	1	2				10	19	29	66 %
	Lauréats	2	10	12	1	1	2				2	2	4	1	1	2				6	14	20	70 %
AI	Dossiers déposés		5	5	3		3					1	1				1	1	2	4	7	11	64 %
	Dossiers retenus(*)		5	5	2		2					1	1				1	1	2	3	7	10	70 %
	Lauréats		3	3	1		1					1	1				1	1	2	2	5	7	71 %
TOTAL	DOSSIERS DÉPOSÉS	4	20	24	6	3	9		2	2	5	4	9	1	1	2	2	4	6	18	34	52	65 %
	DOSSIERS RETENUS(*)	4	17	21	4	2	6		2	2	3	3	6	1	1	2	2	2	4	14	27	41	66 %
	LAURÉATS	2	13	15	2	1	3				2	3	5	1	1	2	2	2	4	9	20	29	69 %

(\*) Dossiers remplissant les conditions juridiques d'admission à concourir

Tabl. 78 – Membres des jurys et président-e-s des examens professionnalisés réservés (EPR) par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS		A				B				D				E				F				J				TOTAL					
		H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F		
IR																				5	5	10	50 %	5	5	10	50 %	5	5	10	50 %
	Membres																			4	4	8	50 %	4	4	8	50 %	4	4	8	50 %
	Présidents																			1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
IE		18	16	34	47 %	6	5	11	45 %	3	2	5	40 %	11	9	20	45 %	6	6	12	50 %	3	3	6	50 %	47	41	88	47 %		
	Membres	12	16	28	57 %	4	5	9	56 %	2	2	4	50 %	10	7	17	41 %	5	5	10	50 %	2	3	5	60 %	35	38	73	52 %		
	Présidents	6		6	0 %	2		2	0 %	1		1	0 %	1	2	3	67 %	1	1	2	50 %	1		1	0 %	12	3	15	20 %		
AI		6	8	14	57 %	2	3	5	60 %					3	3	6	50 %					4	7	11	64 %	15	21	36	58 %		
	Membres	5	7	12	58 %	2	2	4	50 %					2	3	5	60 %					3	6	9	67 %	12	18	30	60 %		
	Présidents	1	1	2	50 %		1	1	100 %					1		1	0 %					1	1	2	50 %	3	3	6	50 %		
TOTAL		24	24	48	50 %	8	8	16	50 %	3	2	5	40 %	14	12	26	46 %	6	6	12	50 %	12	15	27	56 %	67	67	134	50 %		
MEMBRES		17	23	40	58 %	6	7	13	54 %	2	2	4	50 %	12	10	22	45 %	5	5	10	50 %	9	13	22	59 %	51	60	111	54 %		
PRÉSIDENTS		7	1	8	13 %	2	1	3	33 %	1		1	0 %	2	2	4	50 %	1	1	2	50 %	3	2	5	40 %	16	7	23	30 %		
- Dont chercheurs		3	1	4	25 %	1	1	2	50 %									1	1	2	50 %					5	2	7	29 %		

Comme prévu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels de la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (loi Sauvadet), des EPR ont été de nouveau ouverts en 2014 au CNRS. 386 personnes étaient potentiellement éligibles. 37 postes étaient à pourvoir pour cette 2<sup>e</sup> année de mise en place du dispositif, dans toutes les BAP à l'exception des BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique) et G (Patrimoine, logistique, prévention et restauration), dans tous les corps des IT

à l'exception de celui des ATR. 52 dossiers ont été déposés (contre 32 l'an passé), dont 41 remplissant les conditions juridiques d'admission à concourir (18 en 2013). 29 lauréats ont finalement été retenus (13 l'an passé), dont 69 % de femmes.

Tabl. 79 – Postes par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps(\*)

BAP	IR	IE	AI	T	TOTAL
A		12	4		16
B		2	1		3
D		1			1
E		5	1		6
F		3			3
J	2	1	3	2	8
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>37</b>

(\*) Postes ouverts aux EPR et publiés au JO (pour 2014, arrêté du 03/06/2014).

### f. Accueils en détachement des ingénieur-e-s et technicien-ne-s

Tabl. 80 – Accueils en détachement par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps au 31 décembre 2014

BAP	IR			IE			AI			T			ATR			TOTAL			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
A				1	1		1	1								2	2		100,0 %
B				1	1											1	1		100,0 %
C	3		3	4	1	4	1		1	2		2			10	10		0,0 %	
D		1	1	2	1	3									2	2	4	50,0 %	
E	1		1	2	2	2	2		2	2		2			7	7		0,0 %	
F				2	2		1	1							3	3		100,0 %	
G		1	1				1	1							2	2		100,0 %	
J	1	2	3	1	2	3	1	1		6	6		2	2	2	13	15	86,7 %	
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>44</b>	<b>52,3 %</b>	

Plus de la moitié des accueils en détachement IT ont lieu en BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique) et J (Gestion et pilotage), à 100 % d'hommes dans la première et plus de 85 % de femmes dans la seconde.

### g. Ingénieur-e-s et technicien-ne-s en situation de handicap

Tabl. 81 – Recrutement des ingénieur-e-s et technicien-ne-s en situation de handicap

TYPE D'ENTRÉE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Intégration dans la population fonctionnaire suite à CDD handicap	16	15	31
Nouveaux CDD handicap	15	19	34

Dans le cadre de l'application de son protocole d'accord sur le handicap, le CNRS donne la possibilité à des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), d'accéder plus facilement aux métiers administratifs et techniques de l'établissement. Les contrats de recrutement,

pris en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984, ont vocation à titulariser les bénéficiaires au bout de la période d'un an. Ils sont accessibles aux personnes handicapées remplissant les conditions de l'obligation légale d'emploi et qui n'ont pas déjà la qualité de fonctionnaire, sous réserve qu'elles remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

En 2014, 31 agents ont été titularisés dans la population des IT permanents, à l'issue de leur recrutement par voie contractuelle de l'année précédente (ou 2012 en cas de prolongation du contrat avant titularisation) : 16 hommes et 15 femmes, dans la quasi-totalité des BAP (à l'exception des BAP D et G), sur tous les niveaux de corps. Dans le même temps, les unités du CNRS ont accueilli 34 nouveaux contractuels en situation de handicap, dont 56 % de femmes, ayant vocation à être titularisés l'an prochain.

Tabl. 82 – Répartition des intégrations ingénieur-e-s et technicien-ne-s suite à CDD handicap par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS	A			B			C			E			F			J			TOTAL				
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F													
IR				1		1				2		2							3		3		
IE		1	1		3	3	1		1	2	1	3	1	1		1	1	1	3	7	10		
AI									2		2								3	2	5		
T				1	1	2	1		1										5	5	2	6	8
ATR	3		3													2		2	5		5		
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>31</b>				

### h. Personnels contractuels

4 188 contrats IT ont débuté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, dont 85 % sur ressources propres (RP).

Tabl. 83 – Nouveaux contrats (CDD) selon l'origine de financement

NOUVEAUX CONTRATS	SE	RP	TOTAL	% RP	DURÉE MOYENNE (EN MOIS)
CDD besoins du service (niv. cat. A)	240	2 535	2 775	91,4 %	7,9
CDD temps incomplet	14	289	303	95,4 %	5,1
CDD remplacement	73	57	130	43,8 %	4,5
CDD vacance d'emploi	117	50	167	29,9 %	6,7
CDD accroissement d'activité	150	620	770	80,5 %	4,3
CDD handicap	34		34	0,0 %	11,4
Accueil en détachement sur contrat	3	2	5	40,0 %	25,3
CDD médecins	4		4	0,0 %	4,3
<b>TOTAL</b>	<b>635</b>	<b>3 553</b>	<b>4 188</b>	<b>84,8 %</b>	<b>6,9</b>

1.3.3 • Sorties 

## a. Chercheur-e-s

**Départs définitifs**

Les départs définitifs concernent les départs en retraite, les démissions, les décès, les fins d'accueil en détachement, les intégrations dans un autre organisme, les licenciements et les abandons de poste. Ce sont ceux des personnels qui étaient payés par le CNRS en 2014, c'est-à-dire hors agents en disponibilité, détachement ou congé parental de plus d'un an.

Conformément à la période transitoire de report de l'âge de départ en retraite à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et de l'augmentation de l'âge d'annulation de la décote pour retraite à taux plein à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, les tableaux présentant les motifs de départs sont les suivants :

- les départs pour « retraite avant âge légal » concernent des personnels âgés de moins de 61 ans et 2 mois,
- les départs pour « retraite » concernent des personnels âgés de 61 ans et 2 mois à moins de 65 ans,
- les départs « retraite pour limite d'âge » concernent des personnels âgés exactement de 65 ans au moment du départ,
- les départs « retraite après limite d'âge » concernent des personnels de plus de 65 ans au moment du départ.

Au cours de l'année 2014, 341 chercheurs ont quitté définitivement le CNRS. 92 % de ces départs sont dus aux retraites, soit 314 sorties pour retraite (contre 352 en 2013), dans plus de la moitié des cas « pour limite d'âge », qu'il s'agisse des hommes ou des femmes. La part de femmes parmi les 74 chercheurs ayant pris leur retraite après la limite d'âge est particulièrement faible (18,9 %). 27 chercheurs ont quitté définitivement le CNRS pour un autre motif que la retraite (soit 8 % des départs définitifs), un volume identique à celui de l'année précédente, mais avec 3 fois plus de démissions (9 en 2014 contre 3 l'an passé). Par ordre décroissant de motif, on trouve les décès (11 personnes, soit la moitié de ces « autres départs »), 9 démissions, puis 6 intégrations dans d'autres organismes, et 1 fin d'accueil en détachement.

Globalement, l'âge moyen de départ à la retraite des femmes est inférieur de 5 mois à celui des hommes (64,6 ans et 65,0 ans respectivement). Cet écart s'est réduit par rapport à 2013 (64,0 ans et 65,0 ans respectivement) (voir tabl. 86).

Tabl. 84 – Départs définitifs des chercheur-e-s par motif

MOTIF	CHERCHEURS		TOTAL	% F
	H	F		
Retraite avant âge légal	2	2	4	50,0 %
- dont invalidité	2	1	3	33,3 %
Retraite	43	18	61	29,5 %
- dont jouissance immédiate		1	1	100,0 %
- dont invalidité	1	1	2	50,0 %
Retraite pour limite d'âge	135	40	175	22,9 %
- dont invalidité	1		1	0,0 %
Retraite après limite d'âge(*)	60	14	74	18,9 %
<b>Total retraites</b>	<b>240</b>	<b>74</b>	<b>314</b>	<b>23,6 %</b>
Décès	8	3	11	27,3 %
Démission	7	2	9	22,2 %
Fin d'accueil	1		1	0,0 %
Intégration autre organisme	3	3	6	50,0 %
Total autres motifs	19	8	27	29,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>259</b>	<b>82</b>	<b>341</b>	<b>24,0 %</b>

(\*) Dans le cadre des dérogations prévues par la loi.

Tabl. 85 – Départs définitifs de chercheur-e-s par circonstance regroupée et par institut

INSTITUT	RETRAITE		AUTRE DÉPART		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE L'INSTITUT(*)
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	52	40,4 %	6	16,7 %	58	37,9 %	2,3 %
INC	48	14,6 %			48	14,6 %	3,1 %
INEE	21	23,8 %	3	33,3 %	24	25,0 %	3,6 %
INSHS	83	33,7 %	4	50,0 %	87	34,5 %	5,2 %
INS2I	7	14,3 %	1	0,0 %	8	12,5 %	1,4 %
INSIS	20	5,0 %	1	0,0 %	21	4,8 %	2,1 %
INSMI	7	0,0 %	6	50,0 %	13	23,1 %	3,2 %
INP	26	3,8 %	2	0,0 %	28	3,6 %	2,3 %
IN2P3	12	8,3 %	1	0,0 %	13	7,7 %	2,6 %
INSU	30	26,7 %	1	0,0 %	31	25,8 %	3,2 %
RC	8	12,5 %	2	50,0 %	10	20,0 %	11,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>314</b>	<b>23,6 %</b>	<b>27</b>	<b>29,6 %</b>	<b>341</b>	<b>24,0 %</b>	<b>3,0 %</b>

(\*) Effectif au 31/12/2013.

En 2014, les instituts ont vu partir définitivement 341 de leurs personnels chercheurs (379 en 2013 et 433 en 2012). C'est l'INSHS qui a connu le plus grand nombre de départs : 87, dont 83 pour retraite. Vient ensuite l'INSB avec 58 départs de chercheurs. Il faut noter la spécificité de l'INSMI, puisque 6 chercheurs sur les 7 sortis (dont 50 % de femmes), le sont pour motif autre que retraite, ces chercheurs rejoignant traditionnellement l'université à l'issue d'un concours de professeurs après plusieurs années de recherche à temps plein au CNRS.

**Tabl. 86 – Âge moyen des chercheur-e-s au départ**

MOTIF	CHERCHEURS		TOTAL
	H	F	
Retraite avant âge légal	59,5	58,2	58,9
- dont invalidité	59,5	55,7	58,2
Retraite	63,3	63,4	63,3
- dont jouissance immédiate		64,7	64,7
- dont invalidité	64,6	62,4	63,5
Retraite pour limite d'âge	65,0	65,0	65,0
- dont invalidité	65,0		65,0
Retraite après limite d'âge	66,2	65,9	66,1
Total retraites	65,0	64,6	64,9
Total autres motifs	46,9	45,9	46,6
<b>TOTAL</b>	<b>63,6</b>	<b>62,8</b>	<b>63,4</b>

**Tabl. 87 – Départs définitifs de chercheur-e-s par circonstance regroupée et par section**

SECTION(*)	RETRAITE		AUTRE DÉPART		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE LA SECTION(**)
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
1	8	0,0 %	1	0,0 %	9	0,0 %	2,1 %
2	5	0,0 %			5	0,0 %	2,1 %
3	4	0,0 %			4	0,0 %	1,8 %
4	5	0,0 %	2	0,0 %	7	0,0 %	2,0 %
5	5	0,0 %			5	0,0 %	2,1 %
6	1	0,0 %	1	0,0 %	2	0,0 %	5,0 %
7	3	0,0 %			3	0,0 %	4,2 %
8	4	0,0 %	1	0,0 %	5	0,0 %	4,3 %
9	6	0,0 %			6	0,0 %	5,3 %
10	5	0,0 %			5	0,0 %	4,1 %
11	5	0,0 %			5	0,0 %	1,8 %
12	6	0,0 %			6	0,0 %	2,1 %
13	6	50,0 %			6	50,0 %	2,6 %
14	14	21,4 %			14	21,4 %	3,8 %
15	11	9,1 %			11	9,1 %	1,9 %
16	15	13,3 %	1	0,0 %	16	12,5 %	1,4 %
17	12	8,3 %			12	8,3 %	2,9 %
18	15	33,3 %			15	33,3 %	2,2 %
19	4	25,0 %	1	0,0 %	5	20,0 %	2,6 %
20	7	42,9 %	1	0,0 %	8	37,5 %	1,9 %
21	10	10,0 %	2	0,0 %	12	8,3 %	2,2 %
22	6	50,0 %			6	50,0 %	1,9 %
23	4	50,0 %	1	100,0 %	5	60,0 %	1,7 %
24	8	50,0 %			8	50,0 %	4,1 %
25	7	42,9 %			7	42,9 %	3,3 %
26	6	50,0 %	1	0,0 %	7	42,9 %	4,7 %
27	7	57,1 %			7	57,1 %	5,0 %

SECTION(*)	RETRAITE		AUTRE DÉPART		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE LA SECTION(**)
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
28	8	0,0 %			8	0,0 %	3,4 %
29	7	28,6 %	1	0,0 %	8	25,0 %	3,5 %
30	9	22,2 %			9	22,2 %	4,4 %
31	9	0,0 %	1	0,0 %	10	0,0 %	4,6 %
32	14	28,6 %			14	28,6 %	5,8 %
33	9	55,6 %	1	0,0 %	10	50,0 %	2,7 %
34	8	50,0 %	1	100,0 %	9	55,6 %	3,7 %
35	8	12,5 %	2	50,0 %	10	20,0 %	4,6 %
36	10	30,0 %			10	30,0 %	6,8 %
37	9	22,2 %	1	0,0 %	10	20,0 %	2,9 %
38	13	61,5 %			13	61,5 %	1,2 %
39	4	25,0 %	1	100,0 %	5	40,0 %	1,4 %
40	9	33,3 %			9	33,3 %	1,6 %
41	7	0,0 %	6	50,0 %	13	23,1 %	1,3 %
50	1	0,0 %	1	100,0 %	2	50,0 %	15,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>314</b>	<b>23,6 %</b>	<b>27</b>	<b>29,6 %</b>	<b>341</b>	<b>24,0 %</b>	<b>3,0 %</b>

(\*) Détail des sections (mandat 2012-2016) en annexe 2.

(\*\*) Effectif au 31/12/2013.

### Départs temporaires de personnels permanents

679 chercheurs sont en situation de mobilité externe au 31 décembre 2014, c'est-à-dire qu'ils sont placés dans l'une des 4 positions administratives suivantes :

- la mise à disposition : situation de l'agent qui travaille au sein d'une administration ou d'un service autre que son administration ou service employeur, tout en restant dans son corps ou cadre d'emploi d'origine, en étant réputé occupé son emploi d'origine et en continuant à percevoir la rémunération correspondante. 104 chercheurs sont concernés au 31 décembre 2014, un effectif en baisse de près de 60 % par rapport au 31 décembre 2010. 26 nouvelles mises à disposition sont à décompter pour l'année 2014 ;
- le détachement : position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. L'agent placé dans cette position n'est plus rémunéré par le CNRS. 352 chercheurs sont dans cette situation au 31 décembre 2014, dans des proportions comparables sur les 5 dernières années. 51 nouveaux détachements ont été accordés sur 2014 ;
- la disponibilité : position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Elle concerne 222 chercheurs au 31 décembre 2014, un effectif stable sur la période 2010-2014. 24 nouvelles disponibilités ont été recensées en 2014 ;

- la position hors cadre : situation du fonctionnaire détaché soit auprès d'une administration ou d'une entreprise publique, dans un emploi ne conduisant pas à pension du régime général de retraite, soit auprès d'organismes internationaux. Le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Seul 1 chercheur est concerné, il est accueilli au sein d'une entreprise publique, et l'était déjà avant cette année.

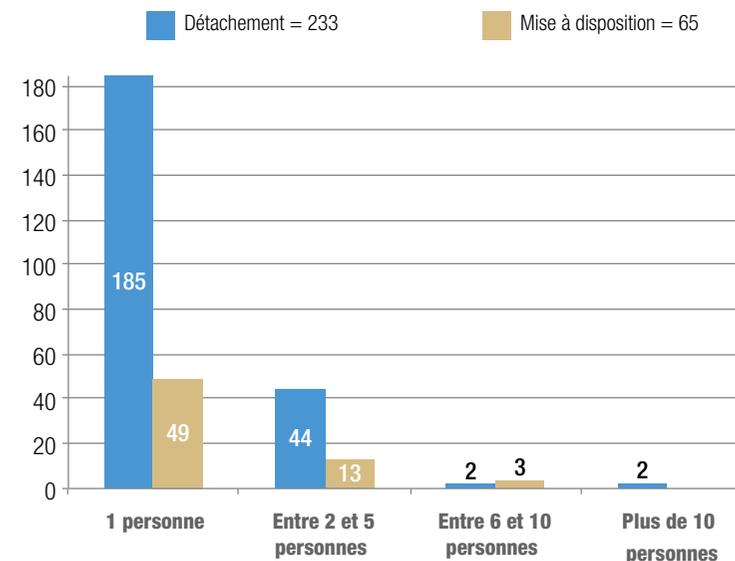
**Tabl. 88 – Mises à disposition et détachements chercheur-e-s par organisme d'accueil au 31 décembre 2014**

ORGANISME D'ACCUEIL	CHERCHEURS							
	Mise à disposition				Détachement			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Ministère	13	2	15	13,3 %	20	13	33	39,4 %
Enseignement et recherche (France)	38	20	58	34,5 %	42	10	52	19,2 %
Enseignement et recherche (Étranger)	15	8	23	34,8 %	173	51	224	22,8 %
Entreprise (France)	5		5	0,0 %	20	2	22	9,1 %
Entreprise (Étranger)					2	3	5	60,0 %
Organisme public (France)		1	1	100,0 %	4	1	5	20,0 %
Organisme public (Étranger)	2		2	0,0 %	5	5	10	50,0 %
Collectivité locale					1		1	0,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>31</b>	<b>104</b>	<b>29,8 %</b>	<b>267</b>	<b>85</b>	<b>352</b>	<b>24,1 %</b>
<i>Dont nouvelles positions sur 2014</i>	17	9	26	34,6 %	42	9	51	17,6 %

Les chercheurs CNRS mis à disposition d'autres organismes restent majoritairement en France (79 agents sur 104, soit 76 % des mises à disposition), principalement au sein d'organismes d'enseignement et de recherche français (58 agents). Les femmes sont concernées par 30 % des mises à disposition (31 chercheuses) et par 24 % des détachements (85 chercheuses).

**Tabl. 89 – Principaux organismes d'accueil des mises à disposition et détachements**

ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF CHERCHEURS EN MISE À DISPOSITION	% F	ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF CHERCHEURS EN DÉTACHEMENT	% F
Inserm (Montpellier)	7	28,6 %	Ministère des Affaires étrangères	23	34,8 %
Agence nationale de la recherche	6	16,7 %	Synchrotron Soleil	13	7,7 %
IRD	6	16,7 %	Université de Genève	9	33,3 %
Inserm (Bordeaux)	5	60,0 %	École polytechnique fédérale Lausanne	6	33,3 %
			CERN	5	0,0 %
			University Wisconsin System	5	40,0 %
			Imperial College London	5	0,0 %



**Fig. 31 – Nombre d'organismes d'accueil selon l'effectif chercheur-e-s CNRS en position de détachement ou de mise à disposition au 31 décembre 2014**

**Tabl. 90 – Disponibilités chercheur-e-s par corps et par motif au 31 décembre 2014**

MOTIF	DR			CR			TOTAL			
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	Total	% F
Création d'entreprise				1		0,0 %	1		1	0,0 %
Entreprise valorisation recherche				2		0,0 %	2		2	0,0 %
Étude ou recherche	3		0,0 %	14		0,0 %	17		17	0,0 %
Convenance personnelle	33	6	15,4 %	91	27	22,9 %	124	33	157	21,0 %
Soins à donner au conjoint ou à l'enfant				1		0,0 %	1		1	0,0 %
Élever un enfant de moins de 8 ans					3	100,0 %		3	3	100,0 %
Suivre son conjoint	2	1	33,3 %	20	17	45,9 %	22	18	40	45,0 %
Instance de réintégration					1	100,0 %		1	1	100,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>7</b>	<b>15,6 %</b>	<b>129</b>	<b>48</b>	<b>27,1 %</b>	<b>167</b>	<b>55</b>	<b>222</b>	<b>24,8 %</b>
<i>Dont nouvelles disponibilités sur 2014</i>	4		0,0 %	13	7	35,0 %	17	7	24	29,2 %

71 % des disponibilités sont pour convenance personnelle, et prises à 79 % par des hommes. La seconde motivation la plus fréquente étant le suivi du conjoint (40 personnes) et là aussi, on compte une majorité d'hommes (55 %).

Départs des contractuel-le-s chercheur-e-s

Tabl. 91 – Contractuel-le-s chercheur-e-s sorti-e-s dans l'année, selon le motif de la sortie

MOTIF	CONTRAT DOCTORAL		CDD PRATIQUE DE LA RECHERCHE		TOTAL	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
Fin de contrat	394	39,1 %	1 469	35,1 %	1 863	36,0 %
Démission	32	28,1 %	244	30,3 %	276	30,1 %
Licenciement	3	33,3 %			3	33,3 %
Décès	1	0,0 %			1	0,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>430</b>	<b>38,1 %</b>	<b>1 713</b>	<b>35,1 %</b>	<b>2 143</b>	<b>35,2 %</b>

430 doctorants et 1 713 contractuels chercheurs, présents au 31 décembre 2013, ont quitté l'établissement au cours de l'année 2014, en grande majorité pour cause de fin de contrat. 276 d'entre eux ont démissionné ; pour mémoire, 75 ont été lauréats de concours chercheurs.

b. Ingénieur-e-s et technicien-ne-s

Départs définitifs des personnels permanents

Au cours de l'année 2014, 398 ingénieurs et techniciens ont quitté définitivement le CNRS, contre 485 l'année précédente (-18 %). Si 92 % des départs définitifs sont dus aux retraites chez les chercheurs, la proportion est un peu plus faible chez les IT, qui partent donc un peu plus souvent pour d'autres motifs (12 % d'autres départs définitifs). Ainsi, ce sont 354 départs en retraite qui sont à décompter cette année, dont 15 pour invalidité ou jouissance immédiate.

Au sein des types de départs en retraite, la population des IT se comporte également un peu différemment des chercheurs, puisqu'ils partent moins fréquemment pour « limite d'âge » (34 % des départs retraites IT contre plus de 50 % pour les chercheurs), et plus souvent avant l'âge légal (13 % contre à peine 1 % chez les chercheurs). L'âge moyen de départ à la retraite n'a pratiquement pas bougé pour les hommes IT entre 2011 et 2014 (de 63,2 à 63,7 ans), tandis qu'il est passé de 60,3 ans en 2011 à 63,2 ans en 2014 pour les femmes.

Tabl. 92 – Départs définitifs des ingénieur-e-s et technicien-ne-s par motif et par catégorie fonction publique (CFP)

MOTIF	A+				A				B				C				TOTAL			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Retraite avant âge légal					8	15	23	65,2 %	8	11	19	57,9 %	5		5	0,0 %	21	26	47	55,3 %
- dont jouissance immédiate						1	1	100,0 %		2	2	100,0 %						3	3	100,0 %
- dont invalidité					1	1	2	50,0 %					2		2	0,0 %	3	1	4	25,0 %
Retraite	7	4	11	36,4 %	54	59	113	52,2 %	9	30	39	76,9 %		3	3	100,0 %	70	96	166	57,8 %
- dont invalidité									1	5	6	83,3 %		1	1	100,0 %	1	6	7	85,7 %
Retraite pour limite d'âge	5	6	11	54,5 %	52	43	95	45,3 %	6	7	13	53,8 %		1	1	100,0 %	63	57	120	47,5 %
- dont invalidité										1	1	100,0 %						1	1	100,0 %
Retraite après limite d'âge	1		1	0,0 %	11	8	19	42,1 %						1	1	100,0 %	12	9	21	42,9 %
Total retraites	13	10	23	43,5 %	125	125	250	50,0 %	23	48	71	67,6 %	5	5	10	50,0 %	166	188	354	53,1 %
Décès		1	1	100,0 %	9	9	18	50,0 %	2	2	4	50,0 %	2		2	0,0 %	13	12	25	48,0 %
Démission					1	2	3	66,7 %	3	4	7	57,1 %					4	6	10	60,0 %
Fin d'accueil					1	3	4	75,0 %	1	1	2	50,0 %					2	4	6	66,7 %
Intégration autre organisme									1		1	0,0 %					1		1	0,0 %
Licenciement									1		1	0,0 %		1	1	100,0 %	1	1	2	50,0 %
Total autres motifs		1	1	100,0 %	11	14	25	56,0 %	8	7	15	46,7 %	2	1	3	33,3 %	21	23	44	52,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>45,8 %</b>	<b>136</b>	<b>139</b>	<b>275</b>	<b>50,5 %</b>	<b>31</b>	<b>55</b>	<b>86</b>	<b>64,0 %</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>46,2 %</b>	<b>187</b>	<b>211</b>	<b>398</b>	<b>53,0 %</b>

Il faut noter que la part des retraites sur l'ensemble des départs définitifs augmente avec la CFP. Ainsi, les agents de catégorie B et C sont 81 % à avoir définitivement quitté l'établissement pour

cause de retraite (81/99), ce qui est le cas de 91 % de ceux de catégorie A (250/275) et de tous les agents de catégorie A+ ou presque (23/24).

Tabl. 93 – Âge moyen des ingénieur-e-s et technicien-ne-s au départ par population

MOTIF	INGÉNIEURS						TECHNICIENS						TOTAL		
	A+			A			B			C			TOTAL		
	H	F	Total												
Retraite avant âge légal				60,3	60,4	60,4	59,9	59,1	59,4	59,6		59,6	60,0	59,8	59,9
- dont jouissance immédiate					60,5	60,5		53,6	53,6			58,8	59,5	55,9	55,9
- dont invalidité				60,9	59,8	60,4							59,8	59,8	59,6
Retraite	63,4	62,9	63,3	63,2	63,0	63,1	62,7	62,2	62,3		62,9	62,9	63,2	62,7	62,9
- dont invalidité							61,7	63,1	62,8		64,9	64,9	61,7	63,4	63,1
Retraite pour limite d'âge	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0		65,0	65,0	65,0	65,0	65,0
Retraite après limite d'âge	66,0		66,0	66,1	66,1	66,1					66,0	66,0	66,1	66,1	66,1
Total retraites	64,2	64,2	64,2	64,0	63,6	63,8	62,3	61,9	62,0	59,6	64,0	61,8	63,7	63,2	63,4
Total autres motifs		29,1	29,1	53,9	51,2	52,3	43,1	43,5	43,3	60,1	41,2	53,8	50,4	47,4	48,8
<b>TOTAL</b>	<b>64,2</b>	<b>61,0</b>	<b>62,7</b>	<b>63,2</b>	<b>62,3</b>	<b>62,8</b>	<b>57,4</b>	<b>59,6</b>	<b>58,8</b>	<b>59,7</b>	<b>60,2</b>	<b>59,9</b>	<b>62,2</b>	<b>61,5</b>	<b>61,8</b>

Tabl. 94 – Départs définitifs d'ingénieur-es et technicien-nes par famille professionnelle (FP)

BAP	FP	RETRAITE		AUTRE DÉPART		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE LA FP(*)
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
A	AA	27	77,8 %	4	75,0 %	31	77,4 %	2,1 %
	AB	4	75,0 %			4	75,0 %	1,5 %
	AC	2	100,0 %			2	100,0 %	5,7 %
	AD	3	66,7 %			3	66,7 %	2,7 %
	BC	14	64,3 %			14	64,3 %	4,3 %
B	BD	2	50,0 %			2	50,0 %	1,7 %
	BE	6	33,3 %	2	50,0 %	8	37,5 %	2,2 %
	BF	5	20,0 %	2	0,0 %	7	14,3 %	3,7 %
	BX	2	50,0 %	1	100,0 %	3	66,7 %	2,6 %
	CB	33	15,2 %	6	50,0 %	39	20,5 %	2,8 %
C	CC	2	0,0 %			2	0,0 %	6,1 %
	CD	12	0,0 %			12	0,0 %	1,9 %
	CE	15	0,0 %	2	0,0 %	17	0,0 %	3,3 %
	DA	17	58,8 %			17	58,8 %	12,2 %
D	DB	1	100,0 %			1	100,0 %	1,3 %
	DC	7	85,7 %			7	85,7 %	7,2 %
	DD	7	42,9 %			7	42,9 %	10,1 %
	DE	3	0,0 %	1	0,0 %	4	0,0 %	3,9 %
	EA	2	0,0 %			2	0,0 %	1,4 %
E	EB	16	6,3 %	2	0,0 %	18	5,6 %	2,7 %
	EC	16	31,3 %			16	31,3 %	2,1 %
	EE	6	16,7 %	3	33,3 %	9	22,2 %	3,0 %
	EX	1	0,0 %			1	0,0 %	0,6 %
F	FA	23	69,6 %			23	69,6 %	4,2 %
	FB	7	85,7 %			7	85,7 %	4,0 %
	FC	11	81,8 %	2	50,0 %	13	76,9 %	6,7 %
	FD	3	33,3 %			3	33,3 %	3,2 %

BAP	FP	RETRAITE		AUTRE DÉPART		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE LA FP(*)
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
G	GA	9	33,3 %	1	0,0 %	10	30,0 %	3,8 %
	GB	3	0,0 %			3	0,0 %	2,2 %
	GC	1	100,0 %			1	100,0 %	1,3 %
	GX	3	33,3 %	1	0,0 %	4	25,0 %	2,6 %
J	JA	2	100,0 %			2	100,0 %	1,6 %
	JC	32	68,8 %	3	100,0 %	35	71,4 %	6,7 %
	JD	5	100,0 %			5	100,0 %	1,5 %
	JE	2	100,0 %			2	100,0 %	6,5 %
	JF	11	100,0 %	4	25,0 %	15	80,0 %	2,0 %
	JX	39	89,7 %	10	90,0 %	49	89,8 %	2,3 %
<b>TOTAL</b>		<b>354</b>	<b>53,1 %</b>	<b>44</b>	<b>52,3 %</b>	<b>398</b>	<b>53,0 %</b>	<b>2,9 %</b>

(\*) Effectif au 31/12/2013.

Parmi les 398 départs définitifs d'IT, 20 % ont concerné l'INSHS et 15 % les RC (voir tabl. 95). Si 2,9 % des effectifs IT payés au 31 décembre 2013 ont quitté le CNRS au cours de l'année 2014 (398/13 751), la proportion est nettement supérieure à l'INSHS, puisqu'elle atteint 5,5 %. Dans un contexte de départs en retraite en recul à l'échelle de l'établissement – et dont dépendent les recrutements à venir –, seuls l'INSIS et l'INSMI voient leurs départs en retraite IT augmenter : respectivement +8 et +5 par rapport à 2013. Il faut enfin noter, même si les effectifs sont faibles, la proportion plus élevée d'autres départs que retraite à l'INEE (1 départ sur 4), et dans une moindre mesure à l'INSIS et dans les RC (15 %). La part des femmes parmi les départs définitifs est par ailleurs légèrement supérieure à celle parmi les effectifs IT (53 % contre 50,5 % globalement) et cet effet est particulièrement marqué à l'INSB et l'INEE.

**Tabl. 95 – Départs définitifs d'ingénieur-e-s et technicien-ne-s par institut et par circonstance regroupée**

INSTITUT	RETRAITE		AUTRE DÉPART		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE L'INSTITUT(*)
	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	
INSB	46	80,4 %	5	80,0 %	51	80,4 %	2,2 %
INC	40	45,0 %	3	0,0 %	43	46,5 %	2,9 %
INEE	9	66,7 %	3	100,0 %	12	75,0 %	1,9 %
INSHS	71	67,6 %	8	37,5 %	79	64,6 %	5,5 %
INS2I	9	33,3 %	1	0,0 %	10	30,0 %	2,1 %
INSIS	29	31,0 %	5	80,0 %	34	38,2 %	3,7 %
INSMI	7	42,9 %			7	42,9 %	3,3 %
INP	24	33,3 %	3	33,3 %	27	33,3 %	2,6 %
IN2P3	31	19,4 %	4		35	17,1 %	2,6 %
INSU	37	45,9 %	3	100,0 %	40	50,0 %	2,6 %
RC	51	64,7 %	9	33,3 %	60	60,0 %	2,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>354</b>	<b>53,1 %</b>	<b>44</b>	<b>52,3 %</b>	<b>398</b>	<b>53,0 %</b>	<b>2,9 %</b>

(\*) Effectif au 31/12/2013.

### Départs temporaires

966 ingénieurs et techniciens sont en situation de mobilité sortante au 31 décembre 2014. 60 ingénieurs, dont 8 nouveaux en 2014, et 20 techniciens, dont 2 nouveaux en 2014, sont mis à disposition au 31 décembre 2014, un effectif stable par rapport au 31 décembre 2010. 346 ingénieurs, dont 87 nouveaux dans l'année, et 112 techniciens, dont 34 nouveaux, sont en détachement au 31 décembre 2014, un volume légèrement inférieur à celui de 2010 (477, soit -4 %). Enfin, la disponibilité concerne 277 ingénieurs, dont 37 nouveaux sur l'année, et 146 techniciens, dont 24 nouveaux au 31 décembre 2014, un effectif identique à celui de 2010. 5 IT sont dans la position hors cadre : une femme dans une entreprise publique, une autre dans une administration ou un établissement public, une 3<sup>e</sup> au sein d'un GIP, et 2 hommes au sein d'organismes internationaux.

**Tabl. 96 – Mises à disposition et détachements d'ingénieur-e-s et technicien-ne-s par organisme d'accueil**

ORGANISME D'ACCUEIL	INGÉNIEURS								TECHNICIENS								TOTAL							
	Mise à disposition				Détachement				Mise à disposition				Détachement				Mise à disposition				Détachement			
	A+		A		A+		A		B		C		B		C		H		F		Total		% F	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
Ministère			8	75,0 %	1	0,0 %	88	59,1 %	2	100,0 %			23	65,2 %	3	100,0 %	2	8	10	80,0 %	45	70	115	60,9 %
Enseignement et recherche (France)	1	100,0 %	40	30,0 %	5	0,0 %	127	56,7 %	13	53,8 %			37	73,0 %	4	25,0 %	34	20	54	37,0 %	73	100	173	57,8 %
Enseignement et recherche (Étranger)	1	0,0 %	1	0,0 %	3	66,7 %	26	26,9 %					1	100,0 %			2		2	0,0 %	20	10	30	33,3 %
Entreprise (France)	1	0,0 %			6	33,3 %	22	4,5 %					6	33,3 %			1		1	0,0 %	29	5	34	14,7 %
Entreprise (Étranger)							2	50,0 %													1	1	2	50,0 %
Organisme public (France)			5	100,0 %			31	54,8 %	3	100,0 %	2	100,0 %	18	61,1 %	1	100,0 %		10	10	100,0 %	21	29	50	58,0 %
Organisme public (Étranger)			1	100,0 %			3	66,7 %										1	1	100,0 %	1	2	3	66,7 %
Collectivité locale			2	100,0 %			32	62,5 %					16	87,5 %	3	66,7 %		2	2	100,0 %	15	36	51	70,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>33,3 %</b>	<b>57</b>	<b>45,6 %</b>	<b>15</b>	<b>26,7 %</b>	<b>331</b>	<b>52,0 %</b>	<b>18</b>	<b>66,7 %</b>	<b>2</b>	<b>100,0 %</b>	<b>101</b>	<b>69,3 %</b>	<b>11</b>	<b>63,6 %</b>	<b>39</b>	<b>41</b>	<b>80</b>	<b>51,3 %</b>	<b>205</b>	<b>253</b>	<b>458</b>	<b>55,2 %</b>
<i>Dont nouvelles positions sur 2014</i>	2	0,0 %	6	33,3 %	8	0,0 %	79	46,8 %	2	50,0 %			30	63,3 %	4	50,0 %	7	3	10	30,0 %	63	58	121	47,9 %

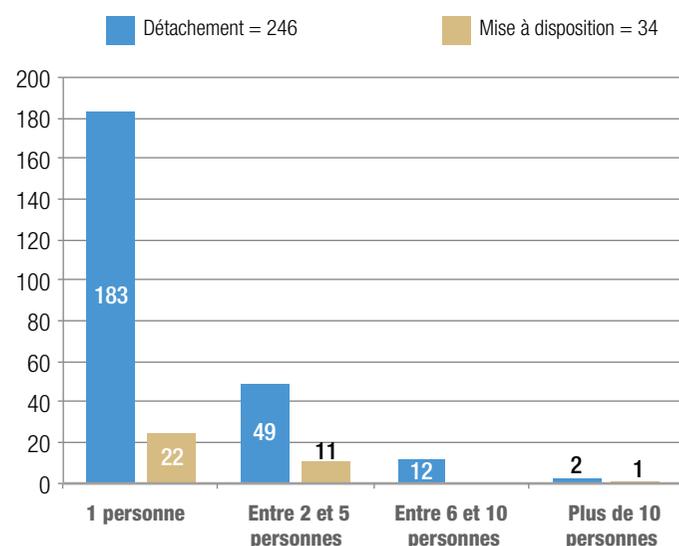


Fig. 32 – Nombre d'organismes d'accueil selon l'effectif ingénieur-e-s et technicien-ne-s CNRS en mise à disposition ou en détachement au 31 décembre 2014

80 IT sont en position de mise à disposition au 31 décembre 2014, dont 51,3 % de femmes, dans 34 organismes différents, et 458 sont détachés au sein de 246 organismes, parmi lesquels 55,2 % de femmes.

22 organismes ne comptent qu'un agent CNRS en mise à disposition et un en compte plus de 10 (Institut Paul Émile Victor). S'agissant des détachements, 183 organismes (les trois-quarts) accueillent 1 seul IT CNRS. Les agents en mobilité externe sont donc dispersés dans de nombreux organismes.

278 disponibilités sur les 423 totales de personnels IT, soit les deux-tiers, sont des disponibilités pour convenances personnelles, prises à 57,6 % par des hommes (voir tabl. 98). Un peu moins d'une centaine de disponibilités ont pour motivation le suivi d'un conjoint, et ces dernières sont prises majoritairement par des femmes (63,5 %), tout comme le sont les 25 disponibilités prises pour élever un enfant de moins de 8 ans (84 %). À signaler qu'environ une dizaine d'IT – tous des hommes – sont en disponibilité pour création d'entreprise ou « entreprise valorisation recherche ».

Tabl. 97 – Principaux organismes d'accueil des ingénieur-e-s et technicien-ne-s en mise à disposition ou en détachement au 31 décembre 2014

ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF IT EN MISE À DISPOSITION	% F	ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF IT EN DÉTACHEMENT	% F
Institut polaire français Paul-Émile Victor	29	37,9 %	Synchrotron Soleil	34	14,7 %
MESR	5	80,0 %	Ministère de l'Éducation nationale	22	72,7 %
Académie des sciences – Institut de France	3	100,0 %	Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-Mer et des collectivités territoriales	9	66,7 %
Académie des technologies	3	100,0 %	INSERM	9	44,4 %
Arronax	3	0,0 %	MESR	8	25,0 %
Groupement d'intérêt public Renater	3	0,0 %	Université Paris Diderot	8	50,0 %
			Centre d'études de l'emploi	8	75,0 %
			Météo-France	8	37,5 %
			Météo-France Toulouse	7	28,6 %
			Ministère des Affaires étrangères	7	57,1 %
			Agence nationale de la recherche	6	50,0 %
			IRD	6	50,0 %
			Ministère de la Justice	6	66,7 %
			Ministère de la Défense	6	33,3 %
			Université Montpellier 2	5	60,0 %
			Université Paris-Sud	5	60,0 %

**Tabl. 98 – Disponibilités des ingénieur-e-s et technicien-ne-s par motif et par corps au 31 décembre 2014**

MOTIF	INGÉNIEURS												TECHNICIENS						TOTAL					
	IR						IE			AI			T			ATR								
	A+			A			A			B			C											
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	Total	% F		
Création d'entreprise				2		0,0 %	1		0,0 %	2		0,0 %									5	5	0,0 %	
Entreprise valorisation recherche				3		0,0 %	1		0,0 %												4	4	0,0 %	
Étude ou recherche				1	2	66,7 %				2		0,0 %									3	2	5	40,0 %
Convenance personnelle	3	1	25,0 %	38	8	17,4 %	46	38	45,2 %	33	17	34,0 %	30	41	57,7 %	10	13	56,5 %			160	118	278	42,4 %
Soins à donner au conjoint ou à l'enfant							1	1	50,0 %				4		100,0 %		1	100,0 %			1	6	7	85,7 %
Élever un enfant de moins de 8 ans				3	2	40,0 %	1	9	90,0 %		4	100,0 %		3	100,0 %		3	100,0 %			4	21	25	84,0 %
Suivre son conjoint	1		0,0 %	8	9	52,9 %	9	10	52,6 %	9	11	55,0 %	8	29	78,4 %		2	100,0 %			35	61	96	63,5 %
Mandat élu local				1		100,0 %															1	1	1	100,0 %
Instance de réintégration																1		100,0 %			1	1	1	100,0 %
Épuisement droits à congés													1		0,0 %						1	1	1	0,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>20,0 %</b>	<b>55</b>	<b>22</b>	<b>28,6 %</b>	<b>59</b>	<b>58</b>	<b>49,6 %</b>	<b>46</b>	<b>32</b>	<b>41,0 %</b>	<b>39</b>	<b>77</b>	<b>66,4 %</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>66,7 %</b>			<b>213</b>	<b>210</b>	<b>423</b>	<b>49,6 %</b>
<i>Dont nouvelles disponibilités sur 2014</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>0,0 %</i>	<i>9</i>	<i>5</i>	<i>35,7 %</i>	<i>6</i>	<i>15</i>	<i>71,4 %</i>	<i>5</i>	<i>7</i>	<i>58,3 %</i>	<i>9</i>	<i>12</i>	<i>57,1 %</i>	<i>3</i>	<i>100,0 %</i>			<i>31</i>	<i>42</i>	<i>73</i>	<i>57,5 %</i>	

### Départs des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s

**Tabl. 99 – Personnels contractuels IT sortis au cours de l'année, selon le motif de la sortie**

MOTIF	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Fin de contrat	1 375	1 338	2 713	49,3 %
Démission	117	136	253	53,8 %
Décès		2	2	100,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>1 492</b>	<b>1 476</b>	<b>2 968</b>	<b>49,7 %</b>

2 968 agents contractuels au 31 décembre 2013 sont sortis des effectifs contractuels au cours de l'année 2014, en grande majorité pour cause de fin de contrat. Parmi ces fins de contrat, il faut noter que 17 agents ont été lauréats d'un EPR lors de la seconde campagne de concours réservés. 191 agents ont réussi un concours externe IT lors de la campagne 2014. Par ailleurs, 253 agents ont démissionné au cours de l'année (dont 2 agents en CDI).

## 1.4 – Promotions

### 1.4.1 • Chercheur-e-s

**Tabl. 100 – Avancements de grade**

GRADE	PROMOUVABLES				CANDIDATS				PROMUS			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
DRCE1 --> DRCE2	111	14	125	11,2 %	56	6	62	9,7 %	15	3	18	16,7 %
DR1 --> DRCE1	960	288	1 248	23,1 %	255	56	311	18,0 %	22	10	32	31,3 %
DR2 --> DR1	1 604	649	2 253	28,8 %	563	190	753	25,2 %	142	54	196	27,6 %
CR2 --> CR1	220	123	343	35,9 %	191	102	293	34,8 %	185	96	281	34,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>2 895</b>	<b>1 074</b>	<b>3 969</b>	<b>27,1 %</b>	<b>1 065</b>	<b>354</b>	<b>1 419</b>	<b>24,9 %</b>	<b>364</b>	<b>163</b>	<b>527</b>	<b>30,9 %</b>

Avec 527 avancements prononcés lors de la campagne 2014, le volume est stable par rapport à 2013 (537) ; la répartition par corps est elle aussi similaire à celle de l'an passé : 53 % ont concerné

les passages CR2 vers CR1, 37 % les passages DR2 vers DR1. Il faut noter que pour la 3e année consécutive, les accès DRCE concernent une cinquantaine de promus.

Tabl. 101 – Concours directeurs/trices de recherche 2<sup>e</sup> classe (DR2)

GRADE	ADMIS À CONCOURIR				ADMISSIBLES				ADMIS			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
DR2 par concours (lauréats internes)	865	388	1 253	31,0 %	247	123	370	33,2 %	178	92	270	34,1 %

Tabl. 102 – Promu-e-s par institut

INSTITUT	AVANCEMENTS		CONCOURS DR2 (LAURÉATS INTERNES)		TOTAL		% F CH CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	93	38,7 %	60	33,3 %	153	36,6 %	42,2 %
INC	67	26,9 %	34	38,2 %	101	30,7 %	32,4 %
INEE	34	32,4 %	18	33,3 %	52	32,7 %	36,6 %
INSHS	65	40,0 %	44	54,5 %	109	45,9 %	46,5 %
INS2I	29	20,7 %	14	21,4 %	43	20,9 %	22,8 %
INSIS	53	20,8 %	22	18,2 %	75	20,0 %	22,6 %
INSMI	31	29,0 %	8	25,0 %	39	28,2 %	16,9 %
INP	70	28,6 %	26	23,1 %	96	27,1 %	21,0 %
IN2P3	28	39,3 %	13	15,4 %	41	31,7 %	25,5 %
INSU	43	23,3 %	27	29,6 %	70	25,7 %	28,5 %
RC	14	35,7 %	4	100,0 %	18	50,0 %	46,4 %
<b>TOTAL</b>	<b>527</b>	<b>30,9 %</b>	<b>270</b>	<b>34,1 %</b>	<b>797</b>	<b>32,0 %</b>	<b>33,3 %</b>

85 % des promouvables CR2 ont candidaté à l'accès CR1 (293/343) ; la quasi-totalité ayant été finalement promue (281/293 soit 96 %). C'est pour l'accès DRCE1 que les rapport candidats/promouvables et promus/candidats sont les moins élevés : seuls 1 candidat sur 4 promouvables à l'accès à ce grade (311/1 248) et 1 chercheur sur 10 candidats sont finalement promus (32/311). Notons que parmi les 527 chercheurs promus, 11 agents étaient en position de détachement : 3 promus CR1 (1 homme et 2 femmes), 7 promus DR1 (4 hommes et 3 femmes) et 1 femme promue DRCE2.

Parmi les 196 promotions DR1 et les 50 promotions DRCE, 37 concernent des DU en fonction dans l'année : 25 en DR1 et 12 en DRCE, soit 15 % des promotions DR1 et DRCE. À noter que les DU représentent 8,2 % des promouvables DR1 et DRCE, et 26,4 % des candidatures.

La part de femmes parmi les chercheurs promus (30,9 %) est globalement en augmentation par rapport à 2012 (30 %) et 2013 (28,1 %), malgré une part de femmes parmi les candidats, comme en 2013, un peu inférieure à celle parmi les promouvables pour tous les grades. Si la part de femmes parmi les promus DR1 est plus faible en 2014 qu'en 2013 (27,6 % contre 30,8 %), on note une forte augmentation dans les promotions DRCE (26 % de femmes par rapport à 9,4 % en 2013).

270 chercheurs CNRS ont par ailleurs accédé au corps des DR2 par voie de concours, dont 13 DU (8 hommes et 5 femmes) en fonction en 2014, soit 5 %. Ils étaient 2 % des admis à concourir et 3,5 % des admissibles. La part de femmes parmi les candidats diminue depuis quelques années (34,2 % en 2011, 32,7 % en 2012, 32,4 % en 2013 et 31,0 % en 2014).

En comptant les avancements et les lauréats de concours DR2, 797 chercheurs ont changé de grade au cours de l'année 2014, dont 32 % de femmes ; un taux global en augmentation par rapport aux années précédentes (28,1 % en 2013, 30 % en 2012, et 27,4 % en 2011). On trouve toutefois des disparités importantes selon les instituts.

Tabl. 103 – Promu-e-s par délégation régionale

DÉLÉGATION RÉGIONALE	AVANCEMENTS		CONCOURS DR2 (LAURÉATS INTERNES)		TOTAL		% F CH CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
Île-de-France	219	32,9 %	112	38,4 %	331	34,7 %	36,2 %
- Paris A	42	38,1 %	29	44,8 %	71	40,8 %	46,2 %
- Paris B	54	20,4 %	23	34,8 %	77	24,7 %	29,7 %
- Est	20	40,0 %	16	43,8 %	36	41,7 %	42,6 %
- Sud	43	37,2 %	24	25,0 %	67	32,8 %	33,4 %
- Ouest et Nord	48	33,3 %	13	46,2 %	61	36,1 %	33,0 %
- Paris Michel-Ange	12	41,7 %	7	42,9 %	19	42,1 %	29,7 %
Centre-Est	16	18,8 %	4	25,0 %	20	20,0 %	23,5 %
Rhône Auvergne	49	30,6 %	23	30,4 %	72	30,6 %	34,5 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	10	50,0 %	9	55,6 %	19	52,6 %	29,3 %
Alsace	20	35,0 %	15	26,7 %	35	31,4 %	31,8 %
Alpes	37	35,1 %	18	38,9 %	55	36,4 %	27,9 %
Provence et Corse	32	31,3 %	22	18,2 %	54	25,9 %	34,8 %
Languedoc-Roussillon	27	14,8 %	17	41,2 %	44	25,0 %	32,7 %
Midi-Pyrénées	41	29,3 %	19	26,3 %	60	28,3 %	35,3 %
Aquitaine	28	17,9 %	12	25,0 %	40	20,0 %	27,2 %
Bretagne et Pays de la Loire	19	31,6 %	10	30,0 %	29	31,0 %	28,7 %
Nord Pas-de-Calais et Picardie	11	45,5 %	5	40,0 %	16	43,8 %	27,0 %
Normandie	7	42,9 %			7	42,9 %	26,6 %
Côte d'Azur	11	27,3 %	4	25,0 %	15	26,7 %	34,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>527</b>	<b>30,9 %</b>	<b>270</b>	<b>34,1 %</b>	<b>797</b>	<b>32,0 %</b>	<b>33,3 %</b>

Tabl. 104 – Avancements de grade par section

SECTION		CR2 --> CR1			DR2 --> DR1			DR1 --> DRCE1			DRCE1 --> DRCE2			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
1	Promouvables	8	4	12	66	17	83	43	6	49	5	1	6	122	28	150	18,7 %
	Candidats	8	3	11	29	5	34	19	1	20	4	1	5	60	10	70	14,3 %
	Promus	8	2	10	9		9	1		1		1		18	3	21	14,3 %
2	Promouvables	10	3	13	51	3	54	38	3	41	5		5	104	9	113	8,0 %
	Candidats	8	2	10	19	2	21	16	1	17	3		3	46	5	51	9,8 %
	Promus	8	2	10	6		6	1		1	1		1	16	2	18	11,1 %
3	Promouvables	5	4	9	47	11	58	38	5	43	3	1	4	93	21	114	18,4 %
	Candidats	5	3	8	14	3	17	11	1	12	2		2	32	7	39	17,9 %
	Promus	5	3	8	4	1	5	1		1				10	4	14	28,6 %
4	Promouvables	8	1	9	47	16	63	30	6	36	5		5	90	23	113	20,4 %
	Candidats	7	1	8	18	4	22	6	2	8	2		2	33	7	40	17,5 %
	Promus	7	1	8	5	1	6	1		1				13	2	15	13,3 %
5	Promouvables	5	7	12	51	12	63	27	7	34	2		2	85	26	111	23,4 %
	Candidats	5	7	12	18	2	20	4		4				27	9	36	25,0 %
	Promus	6	7	13	4	1	5	1		1				11	8	19	42,1 %
6	Promouvables	10	3	13	43	10	53	16	5	21	3	1	4	72	19	91	20,9 %
	Candidats	7	2	9	17	2	19	4		4	2	1	3	30	5	35	14,3 %
	Promus	7	2	9	4	1	5					1	1	11	4	15	26,7 %
7	Promouvables	8	3	11	38	6	44	22	8	30	4		4	72	17	89	19,1 %
	Candidats	7	2	9	13	4	17	9	1	10	1		1	30	7	37	18,9 %
	Promus	7	2	9	4	1	5	1		1				12	3	15	20,0 %
8	Promouvables	11	4	15	51	13	64	33	7	40	6		6	101	24	125	19,2 %
	Candidats	9	4	13	19	4	23	10		10	4		4	42	8	50	16,0 %
	Promus	9	4	13	4	2	6	1		1	1		1	15	6	21	28,6 %
9	Promouvables	3	4	7	41	3	44	25	4	29	1		1	70	11	81	13,6 %
	Candidats	3	4	7	14	1	15	8	1	9	1		1	26	6	32	18,8 %
	Promus	3	4	7	4		4		1	1	1		1	8	5	13	38,5 %
10	Promouvables	11	3	14	65	20	85	41	12	53	3		3	120	35	155	22,6 %
	Candidats	10	2	12	24	9	33	13	2	15	2		2	49	13	62	21,0 %
	Promus	10	2	12	6	2	8	1		1				17	4	21	19,0 %
11	Promouvables	9	1	10	47	16	63	32	5	37	2	1	3	90	23	113	20,4 %
	Candidats	8	1	9	16	3	19	5	1	6	1		1	30	5	35	14,3 %
	Promus	8	1	9	4	1	5				1		1	13	2	15	13,3 %
12	Promouvables	6		6	38	11	49	16	7	23	1		1	61	18	79	22,8 %
	Candidats	6		6	14	4	18	3	3	6				23	7	30	23,3 %
	Promus	6		6	4		4		1	1				10	1	11	9,1 %
13	Promouvables	6	3	9	46	28	74	20	9	29	1		1	73	40	113	35,4 %
	Candidats	5	3	8	13	5	18	4	1	5	1		1	23	9	32	28,1 %
	Promus	4	3	7	4	1	5				1		1	9	4	13	30,8 %
14	Promouvables	4	6	10	44	27	71	27	6	33	3		3	78	39	117	33,3 %
	Candidats	3	6	9	13	7	20	6	2	8	2		2	24	15	39	38,5 %
	Promus	2	5	7	4	1	5	1		1				7	6	13	46,2 %

SECTION		CR2 --> CR1			DR2 --> DR1			DR1 --> DRCE1			DRCE1 --> DRCE2			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
15	Promouvables	6	2	8	55	10	65	30	7	37	2	1	3	93	20	113	17,7 %
	Candidats	6	2	8	22	3	25	10		10	1		1	39	5	44	11,4 %
	Promus	5	2	7	3	2	5	1		1				9	4	13	30,8 %
16	Promouvables	5	4	9	44	31	75	23	13	36	1	1	2	73	49	122	40,2 %
	Candidats	5	4	9	10	7	17	6	2	8				21	13	34	38,2 %
	Promus	5	4	9	3	1	4		1	1				8	6	14	42,9 %
17	Promouvables	6	2	8	51	14	65	23	8	31	4	1	5	84	25	109	22,9 %
	Candidats	6	2	8	26	8	34	6	2	8	1	1	2	39	13	52	25,0 %
	Promus	6	2	8	5	2	7	1		1	1		1	13	4	17	23,5 %
18	Promouvables	6	4	10	54	15	69	37	6	43	6		6	103	25	128	19,5 %
	Candidats	4	2	6	25	6	31	9	1	10	4		4	42	9	51	17,6 %
	Promus	4	1	5	6	1	7	1		1	1		1	12	2	14	14,3 %
19	Promouvables	2	2	4	47	19	66	25	11	36	3	1	4	77	33	110	30,0 %
	Candidats	1	2	3	16	6	22	9	4	13	2		2	28	12	40	30,0 %
	Promus	1	2	3	5	1	6		1	1				6	4	10	40,0 %
20	Promouvables	5	2	7	57	27	84	31	7	38	6		6	99	36	135	26,7 %
	Candidats	4	1	5	15	10	25	4		4	3		3	26	11	37	29,7 %
	Promus	4	1	5	3	2	5				1		1	8	3	11	27,3 %
21	Promouvables	2	4	6	63	21	84	30	11	41	1		1	96	36	132	27,3 %
	Candidats	2	3	5	16	3	19	7	1	8				25	7	32	21,9 %
	Promus	2	3	5	4	2	6	1		1				7	5	12	41,7 %
22	Promouvables	8	5	13	55	35	90	29	11	40	3		3	95	51	146	34,9 %
	Candidats	4	4	8	10	8	18	5	3	8				19	15	34	44,1 %
	Promus	3	3	6	3	2	5	2		2				8	5	13	38,5 %
23	Promouvables	3	3	6	36	19	55	19	6	25	1	1	2	59	29	88	33,0 %
	Candidats	3	2	5	6	3	9	2	1	3	1		1	12	6	18	33,3 %
	Promus	3	2	5	2	2	4				1		1	6	4	10	40,0 %
24	Promouvables	1	2	3	35	26	61	16	7	23	1		1	53	35	88	39,8 %
	Candidats	1	2	3	11	7	18	4		4				16	9	25	36,0 %
	Promus	1	2	3	1	1	2	1		1				3	3	6	50,0 %
25	Promouvables	1	3	4	42	20	62	33	6	39	3		3	79	29	108	26,9 %
	Candidats		3	3	14	1	15	8	1	9				22	5	27	18,5 %
	Promus		3	3	4	1	5							4	4	8	50,0 %
26	Promouvables	3	5	8	37	19	56	22	11	33	4		4	66	35	101	34,7 %
	Candidats	3	4	7	13	7	20	4	3	7	3		3	23	14	37	37,8 %
	Promus	3	3	6	3	2	5		1	1	1		1	7	6	13	46,2 %
27	Promouvables	3	1	4	29	18	47	24	8	32	2	1	3	58	28	86	32,6 %
	Candidats	3	1	4	9	3	12	3	2	5	1	1	2	16	7	23	30,4 %
	Promus	3	1	4	3	2	5	1		1				7	3	10	30,0 %
28	Promouvables	4		4	26	18	44	21	5	26	3		3	54	23	77	29,9 %
	Candidats	4		4	10	3	13	5	2	7	3		3	22	5	27	18,5 %
	Promus	4		4	3	2	5	1		1				8	2	10	20,0 %

SECTION		CR2 --> CR1			DR2 --> DR1			DR1 --> DRCE1			DRCE1 --> DRCE2			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
29	Promouvables	13	3	16	31	10	41	21	5	26	7		7	72	18	90	20,0 %
	Candidats	12	3	15	10	2	12	6	1	7	3		3	31	6	37	16,2 %
	Promus	10	3	13	2	2	4	1		1	1		1	14	5	19	26,3 %
30	Promouvables	6	5	11	26	12	38	16	7	23	2		2	50	24	74	32,4 %
	Candidats	6	5	11	6	5	11	1	2	3	1		1	14	12	26	46,2 %
	Promus	6	4	10	3	1	4							9	5	14	35,7 %
31	Promouvables	5	2	7	17	14	31	7	3	10	1	1	2	30	20	50	40,0 %
	Candidats	4	2	6	5	5	10	3		3	1		1	13	7	20	35,0 %
	Promus	4	2	6		2	2				1		1	5	4	9	44,4 %
32	Promouvables	4	3	7	27	18	45	9	10	19				40	31	71	43,7 %
	Candidats	3	2	5	15	10	25	5	2	7				23	14	37	37,8 %
	Promus	3	2	5	4	2	6	1		1				8	4	12	33,3 %
33	Promouvables	3	3	6	14	8	22	14	4	18	2		2	33	15	48	31,3 %
	Candidats	3	2	5	3	2	5	6	1	7	1		1	13	5	18	27,8 %
	Promus	2	2	4	1		1							3	2	5	40,0 %
34	Promouvables	2		2	11	22	33	5	4	9				18	26	44	59,1 %
	Candidats	1		1	5	8	13	1		1				7	8	15	53,3 %
	Promus	1		1	1	2	3							2	2	4	50,0 %
35	Promouvables	3	1	4	20	13	33	16	10	26				39	24	63	38,1 %
	Candidats	3	1	4	7	4	11	7	3	10				17	8	25	32,0 %
	Promus	3	1	4	1	1	2	1		1				5	2	7	28,6 %
36	Promouvables	3	2	5	24	15	39	10	7	17	2		2	39	24	63	38,1 %
	Candidats	3	2	5	7	5	12	2	2	4				12	9	21	42,9 %
	Promus	3	2	5	2	1	3		1	1				5	4	9	44,4 %
37	Promouvables	3	3	6	31	6	37	19	1	20	4	1	5	57	11	68	16,2 %
	Candidats	2	1	3	12	1	13	4	1	5	1		1	19	3	22	13,6 %
	Promus	2	1	3	3		3				1		1	6	1	7	14,3 %
38	Promouvables	1	2	3	11	12	23	4	6	10	1		1	17	20	37	54,1 %
	Candidats	1	1	2	5	4	9		1	1	1		1	7	6	13	46,2 %
	Promus	1	1	2	1	1	2				1		1	3	2	5	40,0 %
39	Promouvables	3	4	7	10	9	19	11	4	15				24	17	41	41,5 %
	Candidats	3	3	6	3	4	7	4		4				10	7	17	41,2 %
	Promus	3	3	6	1	1	2							4	4	8	50,0 %
40	Promouvables	1	5	6	23	11	34	20	5	25	1		1	45	21	66	31,8 %
	Candidats	1	4	5	13	5	18	4	1	5				18	10	28	35,7 %
	Promus	1	4	5	3	1	4							4	5	9	55,6 %
41	Promouvables	14	5	19	49	9	58	34	12	46	7	2	9	104	28	132	21,2 %
	Candidats	12	4	16	26	2	28	12	4	16	4	2	6	54	12	66	18,2 %
	Promus	12	4	16	6	1	7		1	1		1	1	18	7	25	28,0 %
CID 50	Promouvables				4	5	9	3	3	6				7	8	15	53,3 %
	Candidats				2	3	5							2	3	5	60,0 %
	Promus																
TOTAL	PROMOUVABLES	220	123	343	1 604	649	2 253	960	288	1 248	111	14	125	2 895	1 074	3 969	27,1 %
	CANDIDATS	191	102	293	563	190	753	255	56	311	56	6	62	1 065	354	1 419	24,9 %
	PROMUS	185	96	281	142	54	196	22	10	32	15	3	18	364	163	527	30,9 %

Tabl. 105 – Lauréat-e-s internes aux concours directeurs/trices de recherche 2<sup>e</sup> classe (DR2) par section

SECTION		CONCOURS DR2 (LAURÉATS INTERNES)			
		H	F	Total	% F
1	Admis à concourir	40	11	51	21,6 %
	Admissibles	12	2	14	14,3 %
	Lauréats	9	2	11	18,2 %
2	Admis à concourir	29	5	34	14,7 %
	Admissibles	8	1	9	11,1 %
	Lauréats	5	1	6	16,7 %
3	Admis à concourir	22	6	28	21,4 %
	Admissibles	6	2	8	25,0 %
	Lauréats	5	1	6	16,7 %
4	Admis à concourir	28	11	39	28,2 %
	Admissibles	7	2	9	22,2 %
	Lauréats	5	2	7	28,6 %
5	Admis à concourir	39	5	44	11,4 %
	Admissibles	7	1	8	12,5 %
	Lauréats	6	1	7	14,3 %
6	Admis à concourir	27	6	33	18,2 %
	Admissibles	6	2	8	25,0 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
7	Admis à concourir	28	5	33	15,2 %
	Admissibles	6	1	7	14,3 %
	Lauréats	5	1	6	16,7 %
8	Admis à concourir	48	12	60	20,0 %
	Admissibles	8	3	11	27,3 %
	Lauréats	7	2	9	22,2 %
9	Admis à concourir	18	6	24	25,0 %
	Admissibles	6	1	7	14,3 %
	Lauréats	4	1	5	20,0 %
10	Admis à concourir	33	11	44	25,0 %
	Admissibles	8	2	10	20,0 %
	Lauréats	6	2	8	25,0 %
11	Admis à concourir	23	8	31	25,8 %
	Admissibles	5	1	6	16,7 %
	Lauréats	4	1	5	20,0 %
12	Admis à concourir	21	6	27	22,2 %
	Admissibles	4	2	6	33,3 %
	Lauréats	2	2	4	50,0 %
13	Admis à concourir	20	11	31	35,5 %
	Admissibles	7	2	9	22,2 %
	Lauréats	6	2	8	25,0 %
14	Admis à concourir	20	12	32	37,5 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
15	Admis à concourir	24	10	34	29,4 %
	Admissibles	4	4	8	50,0 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %

SECTION		CONCOURS DR2 (LAURÉATS INTERNES)			
		H	F	Total	% F
16	Admis à concourir	21	19	40	47,5 %
	Admissibles	6	4	10	40,0 %
	Lauréats	5	3	8	37,5 %
17	Admis à concourir	23	8	31	25,8 %
	Admissibles	7	2	9	22,2 %
	Lauréats	6	2	8	25,0 %
18	Admis à concourir	23	10	33	30,3 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
19	Admis à concourir	14	8	22	36,4 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	4	3	7	42,9 %
20	Admis à concourir	24	19	43	44,2 %
	Admissibles	6	6	12	50,0 %
	Lauréats	4	4	8	50,0 %
21	Admis à concourir	19	15	34	44,1 %
	Admissibles	8	6	14	42,9 %
	Lauréats	7	2	9	22,2 %
22	Admis à concourir	20	14	34	41,2 %
	Admissibles	14		14	0,0 %
	Lauréats	9		9	0,0 %
23	Admis à concourir	9	8	17	47,1 %
	Admissibles	5	3	8	37,5 %
	Lauréats	4	1	5	20,0 %
24	Admis à concourir	12	16	28	57,1 %
	Admissibles	3	6	9	66,7 %
	Lauréats	2	4	6	66,7 %
25	Admis à concourir	16	7	23	30,4 %
	Admissibles	10	2	12	16,7 %
	Lauréats	6	1	7	14,3 %
26	Admis à concourir	22	8	30	26,7 %
	Admissibles	8	3	11	27,3 %
	Lauréats	5	2	7	28,6 %
27	Admis à concourir	10	12	22	54,5 %
	Admissibles	4	7	11	63,6 %
	Lauréats	1	4	5	80,0 %
28	Admis à concourir	27	13	40	32,5 %
	Admissibles	6	4	10	40,0 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
29	Admis à concourir	17	8	25	32,0 %
	Admissibles	7	4	11	36,4 %
	Lauréats	5	3	8	37,5 %
30	Admis à concourir	14	5	19	26,3 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %

SECTION		CONCOURS DR2 (LAURÉATS INTERNES)			
		H	F	Total	% F
31	Admis à concourir	12	2	14	14,3 %
	Admissibles	6	1	7	14,3 %
	Lauréats	4	1	5	20,0 %
32	Admis à concourir	4	6	10	60,0 %
	Admissibles	3	4	7	57,1 %
	Lauréats	1	4	5	80,0 %
33	Admis à concourir	5	6	11	54,5 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	2	3	5	60,0 %
34	Admis à concourir	11	10	21	47,6 %
	Admissibles	4	5	9	55,6 %
	Lauréats	2	4	6	66,7 %
35	Admis à concourir	4	9	13	69,2 %
	Admissibles	2	3	5	60,0 %
	Lauréats	1	3	4	75,0 %
36	Admis à concourir	9	7	16	43,8 %
	Admissibles	7	4	11	36,4 %
	Lauréats	3	1	4	25,0 %
37	Admis à concourir	14	8	22	36,4 %
	Admissibles	5	2	7	28,6 %
	Lauréats	3	1	4	25,0 %
38	Admis à concourir	4	9	13	69,2 %
	Admissibles	1	4	5	80,0 %
	Lauréats	1	4	5	80,0 %
39	Admis à concourir	5	1	6	16,7 %
	Admissibles	4		4	0,0 %
	Lauréats	3		3	0,0 %
40	Admis à concourir	9	6	15	40,0 %
	Admissibles	3	2	5	40,0 %
	Lauréats	2	2	4	50,0 %
41	Admis à concourir	42	7	49	14,3 %
	Admissibles	6	1	7	14,3 %
	Lauréats	5	1	6	16,7 %
CID 50	Admis à concourir	5	7	12	58,3 %
	Admissibles		6	6	100,0 %
	Lauréats		5	5	100,0 %
CID 51	Admis à concourir	19	4	23	17,4 %
	Admissibles	3	2	5	40,0 %
	Lauréats	2	1	3	33,3 %
CID 52	Admis à concourir	8	4	12	33,3 %
	Admissibles	2		2	0,0 %
	Lauréats	2		2	0,0 %
CID 53	Admis à concourir	5		5	0,0 %
	Admissibles	1		1	0,0 %
	Lauréats	1		1	0,0 %

SECTION		CONCOURS DR2 (LAURÉATS INTERNES)			
		H	F	Total	% F
CID 54	Admis à concourir	18	7	25	28,0 %
	Admissibles	2	1	3	33,3 %
	Lauréats	2		2	0,0 %
TOTAL	ADMIS À CONCOURIR	865	388	1 253	31,0 %
	ADMISSIBLES	247	123	370	33,2 %
	LAURÉATS	178	92	270	34,1 %

Tabl. 106 – Âges moyens des lauréat-e-s internes aux concours directeurs/trices de recherche 2<sup>e</sup> classe (DR2) par institut et écarts d'âge entre les femmes et les hommes

INSTITUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL	ÉCART D'ÂGE
INSB	43,5	48,8	45,3	+5 ans et 4 mois
INC	45,5	46,0	45,7	+6 mois
INEE	42,9	43,3	43,1	+5 mois
INSHS	44,8	48,3	46,7	+3 ans et 6 mois
INS2I	42,7	40,3	42,2	-2 ans et 5 mois
INSIS	42,6	46,8	43,3	+4 ans et 2 mois
INSMI	36,8	37,0	36,9	+2 mois
INP	42,7	45,3	43,3	+2 ans et 8 mois
IN2P3	42,4	48,5	43,3	+6 ans et 1 mois
INSU	44,8	47,3	45,6	+2 ans et 5 mois
RC		54,3	54,3	
<b>TOTAL</b>	<b>43,4</b>	<b>47,1</b>	<b>44,7</b>	<b>+3 ANS ET 7 MOIS</b>

L'écart d'âge entre les femmes et les hommes lauréats internes du concours DR2 de 2014 est particulièrement marqué, s'élevant en moyenne à +3 ans et 7 mois. C'est à l'INSB et l'IN2P3 que l'accès différentiel au corps des DR est le plus important. L'INS2I, comme en 2013 et 2012, se distingue quant à lui avec un âge moyen inférieur pour les femmes que pour les hommes. Comme chaque année depuis 2010, c'est à l'INSMI que l'accès DR2 a lieu le plus tôt : 36,9 ans d'âge moyen en 2014.

### 1.4.2 • Ingénieur-e-s et technicien-ne-s (IT)

En 2014, 1 038 IT ont été promus, soit par voie d'avancement après avis des commissions administratives paritaires (CAP) (corps au choix, grade au choix et sélection professionnelle), soit par concours interne. Le volume de promus par corps au choix est en légère augmentation (129 en 2013 contre 136 cette année), les promus par grade au choix ont par contre diminué, passant de 604 en 2013 à 564, tout comme les promus par sélection professionnelle (196 promus contre 205 en 2013). Les lauréats de concours internes sont quant à eux passés de 107 en 2013 à 142 cette année.

Il faut noter que 3 agents CNRS en mobilité externe par détachement au 31 décembre 2014 ont été promus : 2 agents par grade au choix et 1 par sélection professionnelle.

Tabl. 107 – Promu-e-s selon la branche d'activité professionnelle (BAP)

BAP	AVANCEMENTS EN CAP		CONCOURS INTERNES		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
A	131	61,8 %	27	77,8 %	158	64,6 %	65,9 %
B	71	47,9 %	6	33,3 %	77	46,8 %	44,5 %
C	154	9,7 %	16	0,0 %	170	8,8 %	11,6 %
D	30	50,0 %	2	50,0 %	32	50,0 %	55,2 %
E	112	21,4 %	8	25,0 %	120	21,7 %	19,9 %
F	62	74,2 %	8	75,0 %	70	74,3 %	75,4 %
G	51	19,6 %	16	18,8 %	67	19,4 %	19,3 %
J	285	90,2 %	59	79,7 %	344	88,4 %	85,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>896</b>	<b>53,8 %</b>	<b>142</b>	<b>57,7 %</b>	<b>1 038</b>	<b>54,3 %</b>	<b>50,6 %</b>

La répartition des effectifs promus par BAP est quasiment identique à la répartition des promouvables. Aucune BAP n'est donc sous-représentée en termes de promotions. À titre d'exemples, si la BAP J (Gestion et pilotage) comptabilise à elle seule un tiers des promus de l'année (344/1 038), elle compte la même proportion de promouvables parmi ses agents (2 846/8 255). De même, la BAP E (Informatique, statistique et calcul scientifique), qui regroupe 12 % des promus (120/1 038), présente 12 % de promouvables (996/8 255).

Le ratio promus/promouvables est plus favorable en BAP G (Patrimoine, logistique, prévention et restauration) (mais calculé sur un faible volume, 12/471) et dans une moindre mesure en BAP A (Sciences du vivant) (2 %). C'est dans les BAP D (Sciences humaines et sociales) et E que ce rapport est le moins favorable (respectivement 1 et 1,2 % contre 1,6 % toutes BAP confondues) – voir tableau 105.

La proportion de femmes parmi les promus IT (54,3 %) est globalement en augmentation par rapport à 2013 (53,3 %), de façon plus marquée pour les concours internes (57,7 % contre 53,3 % en 2013) que pour les avancements en CAP (53,8 % contre 53,5 % en 2013). On note toutefois que, toutes BAP et grades confondus, la part de femmes parmi les promus est légèrement inférieure à celle parmi les promouvables et parmi les proposés, pour les promotions de corps au choix comme pour les promotions de grade au choix. En revanche, pour la sélection professionnelle, la proportion de femmes parmi les promus (60,2 %) est supérieure à celle parmi les promouvables (51,7 %) et légèrement plus élevée que celle parmi les candidats (58,9 %). Pour les concours internes, les proportions de femmes parmi les promouvables, les candidats, les admissibles et enfin les promus, sont très proches.

Tabl. 108 – Promu-e-s selon l'institut

INSTITUT	AVANCEMENTS EN CAP		CONCOURS INTERNES		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	157	63,7 %	29	72,4 %	186	65,1 %	63,0 %
INC	83	55,4 %	16	50,0 %	99	54,5 %	46,5 %
INEE	41	56,1 %	7	71,4 %	48	58,3 %	54,9 %
INSHS	89	68,5 %	11	45,5 %	100	66,0 %	65,6 %
INS2I	31	58,1 %	5	80,0 %	36	61,1 %	45,7 %
INSIS	55	34,5 %	5	40,0 %	60	35,0 %	33,7 %
INSMI	16	68,8 %	2	100,0 %	18	72,2 %	56,1 %
INP	54	35,2 %	3	33,3 %	57	35,1 %	34,0 %
IN2P3	90	32,2 %	8	12,5 %	98	30,6 %	26,4 %
INSU	119	31,1 %	14	28,6 %	133	30,8 %	36,7 %
RC	161	73,9 %	42	69,0 %	203	72,9 %	68,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>896</b>	<b>53,8 %</b>	<b>142</b>	<b>57,7 %</b>	<b>1 038</b>	<b>54,3 %</b>	<b>50,6 %</b>

Tabl. 109 – Promu-e-s selon la délégation régionale

DÉLÉGATION RÉGIONALE	AVANCEMENTS EN CAP		CONCOURS INTERNES		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
Île-de-France :	314	54,8 %	33	54,5 %	347	54,8 %	54,3 %
- Paris A	27	66,7 %	5	20,0 %	32	59,4 %	66,7 %
- Paris B	47	61,7 %	1	100,0 %	48	62,5 %	52,1 %
- Est	34	61,8 %	2	0,0 %	36	58,3 %	61,1 %
- Sud	94	45,7 %	11	54,5 %	105	46,7 %	46,9 %
- Ouest et Nord	69	40,6 %	8	75,0 %	77	44,2 %	43,1 %
- Paris Michel-Ange	43	76,7 %	6	66,7 %	49	75,5 %	70,9 %
Centre-Est	50	58,0 %	6	100,0 %	56	62,5 %	53,7 %
Rhône Auvergne	59	47,5 %	8	62,5 %	67	49,3 %	48,3 %
Centre Limousin	31	67,7 %	11	45,5 %	42	61,9 %	47,2 %
Poitou-Charentes	51	52,9 %	6	16,7 %	57	49,1 %	48,2 %
Alsace	62	50,0 %	11	54,5 %	73	50,7 %	41,8 %
Provence et Corse	74	55,4 %	14	42,9 %	88	53,4 %	48,8 %
Languedoc- Roussillon	57	59,6 %	11	72,7 %	68	61,8 %	50,2 %
Midi-Pyrénées	71	52,1 %	13	69,2 %	84	54,8 %	50,2 %
Aquitaine	33	33,3 %	8	62,5 %	41	39,0 %	49,2 %
Bretagne et Pays de la Loire	40	57,5 %	10	70,0 %	50	60,0 %	51,5 %
Nord Pas-de-Calais et Picardie	14	64,3 %	3	66,7 %	17	64,7 %	48,8 %
Normandie	16	50,0 %	5	40,0 %	21	47,6 %	38,1 %
Côte d'Azur	24	45,8 %	3	66,7 %	27	48,1 %	53,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>896</b>	<b>53,8 %</b>	<b>142</b>	<b>57,7 %</b>	<b>1 038</b>	<b>54,3 %</b>	<b>50,6 %</b>

Tabl. 110 – Promotions de corps au choix ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2014 par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS		A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL			
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F
IR	Promouvables	381	66 %	259	44 %	538	11 %	162	60 %	588	24 %	319	77 %	65	20 %	553	77 %	1 517	1 348	2 865	47 %
	Proposés	104	68 %	52	37 %	106	8 %	47	60 %	128	16 %	62	76 %	11	18 %	105	73 %	342	273	615	44 %
	Promus	3	67 %	2	50 %	5	0 %	1	100 %	5	0 %	3	33 %	1	100 %	5	60 %	16	9	25	36 %
IE	Promouvables	292	76 %	170	48 %	425	9 %	23	48 %	265	17 %	168	78 %	101	15 %	711	89 %	983	1 172	2 155	54 %
	Proposés	177	76 %	86	45 %	158	8 %	17	41 %	130	15 %	92	74 %	29	17 %	276	90 %	431	534	965	55 %
	Promus	5	60 %	3	33 %	7	14 %	1	0 %	4	25 %	3	67 %	1	0 %	12	83 %	18	18	36	50 %
AI	Promouvables	373	69 %	126	54 %	350	5 %	7	71 %	139	14 %	200	76 %	221	16 %	1 445	91 %	995	1 866	2 861	65 %
	Proposés	141	68 %	40	65 %	98	5 %	1	0 %	49	10 %	66	82 %	41	15 %	409	92 %	277	568	845	67 %
	Promus	5	40 %	2	100 %	5	0 %			2	50 %	3	67 %	3	33 %	20	95 %	13	27	40	68 %
T	Promouvables	104	70 %	1	0 %	12	0 %			4	0 %	32	47 %	84	25 %	137	85 %	148	226	374	60 %
	Proposés	34	65 %	1	0 %	6	0 %			4	0 %	12	33 %	17	12 %	66	89 %	53	87	140	62 %
	Promus	10	50 %			1	0 %			1	0 %	3	33 %	7	14 %	13	100 %	15	20	35	57 %
TOTAL	PROMOUVABLES	1 150	70 %	556	47 %	1 325	9 %	192	59 %	996	20 %	719	75 %	471	18 %	2 846	87 %	3 643	4 612	8 255	56 %
	PROPOSÉS	456	71 %	179	47 %	368	7 %	65	54 %	311	15 %	232	75 %	98	15 %	856	89 %	1 103	1 462	2 565	57 %
	PROMUS	23	52 %	7	57 %	18	6 %	2	50 %	12	17 %	12	50 %	12	25 %	50	90 %	62	74	136	54 %

Tabl. 111 – Promotions de grade au choix ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2014 par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP)

GRADE		A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL			
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F						
IR1	Promouvables	129	57 %	111	41 %	284	15 %	55	51 %	262	23 %	58	71 %	17	18 %	84	69 %	645	355	1 000	36 %
	Proposés	86	59 %	66	36 %	171	14 %	34	53 %	139	19 %	28	75 %	8	13 %	43	77 %	376	199	575	35 %
	Promus	18	39 %	15	40 %	40	13 %	8	38 %	37	24 %	8	88 %	2	0 %	12	83 %	93	47	140	34 %
IEHC	Promouvables	31	65 %	18	39 %	40	8 %	17	53 %	29	21 %	34	71 %	6	17 %	33	76 %	113	95	208	46 %
	Proposés	22	68 %	11	36 %	26	4 %	6	50 %	18	11 %	17	82 %	2	0 %	19	79 %	67	54	121	45 %
	Promus	6	67 %	3	0 %	9	11 %	4	25 %	6	17 %	6	83 %	1	0 %	7	71 %	25	17	42	40 %
IE1	Promouvables	132	62 %	106	46 %	200	15 %	53	57 %	201	24 %	106	74 %	27	19 %	171	78 %	539	457	996	46 %
	Proposés	88	56 %	68	47 %	106	13 %	30	70 %	99	19 %	55	82 %	14	21 %	94	81 %	295	259	554	47 %
	Promus	22	73 %	18	44 %	34	15 %	9	67 %	34	26 %	18	83 %	5	0 %	29	79 %	87	82	169	49 %
TCE	Promouvables	105	68 %	43	51 %	110	4 %	1	0 %	36	17 %	60	73 %	67	10 %	460	92 %	305	577	882	65 %
	Proposés	56	71 %	29	52 %	54	4 %			20	20 %	25	76 %	30	10 %	250	92 %	150	314	464	68 %
	Promus	10	60 %	4	50 %	10	0 %			3	33 %	5	80 %	6	17 %	42	93 %	27	53	80	66 %
TCS	Promouvables	105	70 %	34	62 %	69	9 %	1	100 %	33	0 %	33	73 %	54	15 %	351	89 %	232	448	680	66 %
	Proposés	67	70 %	16	56 %	40	8 %	2	100 %	15	0 %	12	75 %	25	24 %	190	93 %	115	252	367	69 %
	Promus	16	75 %	5	60 %	11	9 %	1	100 %	5	0 %	4	100 %	8	13 %	53	94 %	31	72	103	70 %
ATP1	Promouvables	55	62 %	2	50 %	2	0 %					8	63 %	35	26 %	46	83 %	61	87	148	59 %
	Proposés	31	77 %	1	0 %							4	50 %	17	24 %	22	82 %	27	48	75	64 %
	Promus	11	82 %									2	0 %	7	29 %	9	89 %	10	19	29	66 %
ATP2	Promouvables	3	33 %											3	33 %			4	2	6	33 %
	Proposés	1	0 %											1	0 %			2		2	0 %
	Promus													1	0 %			1		1	0 %
ATR1	Promouvables														1	100 %			1	1	100 %
	Proposés																				
	Promus																				
TOTAL	PROMOUVABLES	560	64 %	314	46 %	705	12 %	127	54 %	561	22 %	299	72 %	209	16 %	1 146	87 %	1 899	2 022	3 921	52 %
	PROPOSÉS	351	64 %	191	44 %	397	11 %	72	61 %	291	18 %	141	78 %	97	18 %	618	89 %	1 032	1 126	2 158	52 %
	PROMUS	83	65 %	45	42 %	104	12 %	22	50 %	85	24 %	43	81 %	30	13 %	152	89 %	274	290	564	51 %

Tabl. 112 – Promotions par sélection professionnelle des ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2014 par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP)

GRADE		A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL			
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F										
IRHC	Promouvables	162	53 %	200	37 %	501	15 %	97	49 %	461	22 %	65	77 %	17	29 %	100	61 %	1 104	499	1 603	31 %
	Candidats	29	45 %	33	36 %	101	10 %	18	50 %	62	19 %	7	100 %	2	50 %	19	68 %	194	77	271	28 %
	Admis	5	80 %	6	50 %	17	6 %	4	50 %	11	18 %	1	100 %	1	100 %	3	33 %	33	15	48	31 %
TCE	Promouvables	118	67 %	49	51 %	118	3 %	1	0 %	40	18 %	64	75 %	69	12 %	516	92 %	329	646	975	66 %
	Candidats	37	70 %	21	57 %	40	3 %			11	18 %	17	76 %	10	10 %	156	95 %	89	203	292	70 %
	Admis	6	67 %	4	50 %	7	0 %			2	0 %	3	33 %	2	50 %	28	93 %	18	34	52	65 %
TCS	Promouvables	177	74 %	60	63 %	116	9 %	4	75 %	51	0 %	60	72 %	86	12 %	633	89 %	386	801	1 187	67 %
	Candidats	58	74 %	34	71 %	33	6 %	3	67 %	7	0 %	17	88 %	23	17 %	205	90 %	105	275	380	72 %
	Admis	14	50 %	9	67 %	8	13 %	2	50 %	2	0 %	3	100 %	6	17 %	52	96 %	27	69	96	72 %
TOTAL	PROMOUVABLES	457	65 %	309	44 %	735	12 %	102	50 %	552	20 %	189	75 %	172	13 %	1 249	88 %	1 819	1 946	3 765	52 %
	CANDIDATS	124	66 %	88	55 %	174	7 %	21	52 %	80	18 %	41	85 %	35	17 %	380	91 %	388	555	943	59 %
	ADMIS	25	60 %	19	58 %	32	6 %	6	50 %	15	13 %	7	71 %	9	33 %	83	93 %	78	118	196	60 %

Tabl. 113 – Membres des jurys et président-e-s de sélection professionnelle ingénieur-e-s et technicien-ne-s par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
IRHC	20	14	34	41 %
Membres	20	13	33	39 %
Présidents		1	1	100 %
TCE	23	26	49	53 %
Membres	23	25	48	52 %
Présidents		1	1	100 %
TCS	23	26	49	53 %
Membres	23	25	48	52 %
Présidents		1	1	100 %
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>132</b>	<b>50 %</b>
<b>MEMBRES</b>	<b>66</b>	<b>63</b>	<b>129</b>	<b>49 %</b>
<b>PRÉSIDENTS</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100 %</b>
- Dont chercheurs		1	1	100 %

Au sein des jurys, la représentation des femmes dépasse 40 % dans toutes les BAP pour les concours internes, comme pour la sélection professionnelle, où les 3 jurys ont été par ailleurs présidés par des femmes. Ce n'est pas le cas pour les concours internes, où les femmes ne représentent que 33 % des présidents.

Tabl. 114 – Concours internes ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2014 par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS		A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL			
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F						
IR	Candidatures	88	65 %	84	39 %	121	12 %	33	73 %	124	22 %	42	76 %	20	25 %	67	66 %	343	236	579	41 %
	Admis à concourir	88	65 %	84	39 %	121	12 %	33	73 %	124	22 %	42	76 %	20	25 %	67	66 %	343	236	579	41 %
	Admissibles	22	73 %	11	36 %	24	13 %	19	84 %	33	12 %	16	63 %	7	14 %	22	59 %	87	67	154	44 %
	Lauréats	4	75 %	2	50 %	4	0 %	1	100 %	4	25 %	2	50 %	1	0 %	4	50 %	13	9	22	41 %
IE	Candidatures	193	73 %	82	52 %	171	14 %	19	47 %	105	18 %	52	73 %	23	13 %	218	85 %	402	461	863	53 %
	Admis à concourir	191	72 %	82	52 %	170	14 %	19	47 %	105	18 %	52	73 %	23	13 %	217	85 %	401	458	859	53 %
	Admissibles	35	69 %	24	38 %	32	13 %	8	63 %	19	5 %	17	65 %	9	22 %	43	81 %	96	91	187	49 %
	Lauréats	5	60 %	2	0 %	6	0 %	1	0 %	2	50 %	2	50 %	2	0 %	13	62 %	20	13	33	39 %
AI	Candidatures	150	73 %	59	59 %	95	8 %			32	13 %	49	76 %	38	21 %	380	92 %	251	552	803	69 %
	Admis à concourir	150	73 %	57	61 %	95	8 %			32	13 %	49	76 %	38	21 %	380	92 %	249	552	801	69 %
	Admissibles	50	78 %	16	75 %	26	8 %			17	12 %	14	93 %	14	36 %	100	95 %	69	168	237	71 %
	Lauréats	9	89 %	2	50 %	6	0 %			2	0 %	4	100 %	5	40 %	29	90 %	16	41	57	72 %
T	Candidatures	32	69 %											18	28 %	80	89 %	32	98	130	75 %
	Admis à concourir	32	69 %											18	28 %	80	89 %	32	98	130	75 %
	Admissibles	19	74 %											11	27 %	30	90 %	16	44	60	73 %
	Lauréats	9	78 %											6	17 %	10	80 %	9	16	25	64 %
ATR	Candidatures													5	20 %	27	96 %	5	27	32	84 %
	Admis à concourir													5	20 %	27	96 %	5	27	32	84 %
	Admissibles													4	0 %	13	92 %	5	12	17	71 %
	Lauréats													2	0 %	3	100 %	2	3	5	60 %
TOTAL	CANDIDATURES	463	71 %	225	49 %	387	12 %	52	63 %	261	19 %	143	75 %	104	21 %	772	88 %	1 033	1 374	2 407	57 %
	ADMIS À CONCOURIR	461	71 %	223	50 %	386	12 %	52	63 %	261	19 %	143	75 %	104	21 %	771	88 %	1 030	1 371	2 401	57 %
	ADMISSIBLES	126	74 %	51	49 %	82	11 %	27	78 %	69	10 %	47	72 %	45	24 %	208	88 %	273	382	655	58 %
	LAURÉATS	27	78 %	6	33 %	16	0 %	2	50 %	8	25 %	8	75 %	16	19 %	59	80 %	60	82	142	58 %

Tabl. 115 – Membres des jurys et président-e-s de concours internes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS		A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL			
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F						
<b>IR</b>		<b>7</b>	<b>57 %</b>	<b>6</b>	<b>33 %</b>	<b>7</b>	<b>43 %</b>	<b>6</b>	<b>50 %</b>	<b>6</b>	<b>50 %</b>	<b>5</b>	<b>60 %</b>	<b>5</b>	<b>40 %</b>	<b>7</b>	<b>57 %</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>49</b>	<b>49 %</b>
Membres		6	50 %	5	40 %	6	50 %	5	40 %	5	60 %	4	75 %	4	50 %	6	50 %	20	21	41	51 %
Présidents		1	100 %	1	0 %	1	0 %	1	100 %	1	0 %	1	0 %	1	0 %	1	100 %	5	3	8	38 %
<b>IE</b>		<b>7</b>	<b>43 %</b>	<b>6</b>	<b>50 %</b>	<b>16</b>	<b>38 %</b>	<b>5</b>	<b>60 %</b>	<b>6</b>	<b>50 %</b>	<b>6</b>	<b>67 %</b>	<b>5</b>	<b>60 %</b>	<b>19</b>	<b>53 %</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>70</b>	<b>50 %</b>
Membres		6	50 %	5	60 %	14	43 %	4	50 %	5	40 %	5	60 %	4	75 %	17	59 %	28	32	60	53 %
Présidents		1	0 %	1	0 %	2	0 %	1	100 %	1	100 %	1	100 %	1	0 %	2	0 %	7	3	10	30 %
<b>AI</b>		<b>6</b>	<b>50 %</b>	<b>6</b>	<b>50 %</b>	<b>8</b>	<b>38 %</b>			<b>7</b>	<b>57 %</b>	<b>6</b>	<b>67 %</b>	<b>6</b>	<b>50 %</b>	<b>10</b>	<b>60 %</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>49</b>	<b>53 %</b>
Membres		5	40 %	5	60 %	7	43 %			6	67 %	5	80 %	5	60 %	9	56 %	18	24	42	57 %
Présidents		1	100 %	1	0 %	1	0 %			1	0 %	1	0 %	1	0 %	1	100 %	5	2	7	29 %
<b>T</b>		<b>5</b>	<b>40 %</b>											<b>5</b>	<b>40 %</b>	<b>15</b>	<b>60 %</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>52 %</b>
Membres		4	25 %											4	50 %	13	54 %	11	10	21	48 %
Présidents		1	100 %											1	0 %	2	100 %	1	3	4	75 %
<b>ATR</b>														<b>12</b>	<b>33 %</b>	<b>11</b>	<b>55 %</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>43 %</b>
Membres														10	40 %	9	67 %	9	10	19	53 %
Présidents														2	0 %	2	0 %	4		4	0 %
<b>TOTAL</b>		<b>25</b>	<b>48 %</b>	<b>18</b>	<b>44 %</b>	<b>31</b>	<b>39 %</b>	<b>11</b>	<b>55 %</b>	<b>19</b>	<b>53 %</b>	<b>17</b>	<b>65 %</b>	<b>33</b>	<b>42 %</b>	<b>62</b>	<b>56 %</b>	<b>108</b>	<b>108</b>	<b>216</b>	<b>50 %</b>
<b>MEMBRES</b>		<b>21</b>	<b>43 %</b>	<b>15</b>	<b>53 %</b>	<b>27</b>	<b>44 %</b>	<b>9</b>	<b>44 %</b>	<b>16</b>	<b>56 %</b>	<b>14</b>	<b>71 %</b>	<b>27</b>	<b>52 %</b>	<b>54</b>	<b>57 %</b>	<b>86</b>	<b>97</b>	<b>183</b>	<b>53 %</b>
<b>PRÉSIDENTS</b>		<b>4</b>	<b>75 %</b>	<b>3</b>	<b>0 %</b>	<b>4</b>	<b>0 %</b>	<b>2</b>	<b>100 %</b>	<b>3</b>	<b>33 %</b>	<b>3</b>	<b>33 %</b>	<b>6</b>	<b>0 %</b>	<b>8</b>	<b>50 %</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>33 %</b>
- Dont chercheurs												1	0 %					1		1	0 %

## 1.5 – Accès aux responsabilités et distinctions

### 1.5.1 • Gouvernance et direction

Au 31 décembre 2014, les femmes restent globalement peu présentes dans les instances de direction et postes de responsabilité au CNRS. Le directoire comporte 1 femme et 3 des 10 instituts – l'INEE, l'INSB et l'INSU – sont dirigés par des femmes. La part de femmes parmi les directeurs adjoints scientifiques (DAS) des instituts (32,3 %) est toutefois en nette augmentation (25,9 % en 2013 et 20,0 % en 2012). On compte 20,9 % de femmes parmi les DU. La proportion de femmes parmi les représentants du CNRS en région a progressé par rapport à 2013, passant de 38,6 % à 42,1 % (contre 26,3 % en 2012 et 22,2 % en 2011).

La proportion de femmes au sein du Conseil d'administration (CA) du CNRS enregistre une légère baisse par rapport à 2013 (35,0 % contre 40,0 %). Le pourcentage de femmes responsables de directions fonctionnelles atteint au total 57,9 %, et la direction adjointe administrative d'institut reste majoritairement occupée par des femmes (70,0 %).

Tabl. 116 – Gouvernance et directions au 31 décembre 2014

MEMBRES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Directoire	3	1	4	25,0 %
Présidence	1		1	
Direction du Cabinet de la Présidence		1	1	
Direction générale déléguée (DGD-R et DGD-S)	2		2	
Présidence	13	10	23	43,5 %
Conseil d'administration	13	7	20	35,0 %
Direction fonctionnelle(*)		3	3	100,0 %
DGD-S	55	33	88	37,5 %
Direction fonctionnelle(**)	3	3	6	50,0 %
Direction d'institut	7	3	10	30,0 %
Direction adjointe scientifique d'institut	42	20	62	32,3 %
Direction adjointe administrative d'institut	3	7	10	70,0 %
Direction d'unité(***)	1 454	385	1 839	20,9 %
- Dont DU étant personnels CNRS	412	129	541	23,8 %
DGD-R	16	14	30	46,7 %
Agent comptable principal		1	1	100,0 %
Direction fonctionnelle(****)	5	5	10	50,0 %
Délégation régionale	11	8	19	42,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>58</b>	<b>145</b>	<b>40,0 %</b>

(\*) Structure relevant de la Présidence (DAI, DIRCOM, MPDF).

(\*\*) Structure relevant de la Direction générale déléguée à la science (DASTR, DERCI, DIRE, DIST, MI, SGCN).

(\*\*\*) Source : DSFIM (table passerelle - décembre 2014) ; hors DU des unités propres et mixtes de service de la DGD-R, DGD-S et de la Présidence (CNRS Images, Unité de service d'action et d'entraide sociale, Persée...). 6 DU sont accueillis en détachement, dont 1 femme et 5 hommes.

(\*\*\*\*) Structure relevant de la Direction générale déléguée aux ressources (DAJ, DCIF, DRH, DSFIM, DSI, MPR, Pôle SST).

### 1.5.2 • Accompagnement et suivi des cadres supérieurs

#### a. Une mission confiée à une structure dédiée au sein de la DRH

Rattachée à la DRH, la Direction déléguée aux cadres supérieurs (DDCS) a une double mission : d'une part, la détection des cadres et leur accompagnement (grâce à une offre de service comprenant notamment la mise en place de formations collectives, l'organisation de séminaires d'information, du conseil en mobilité et carrière, un appui aux nominations – recrutement, mouvements internes) ; d'autre part, le suivi du régime indemnitaire des cadres.

Le périmètre d'activité de la DDCS concerne les agents nommés sur les emplois et fonctions types des filières d'encadrement administratif et scientifique de l'établissement, tels que définis dans la cotation des postes (directeur, directeur adjoint, adjoint de directeur, responsable de service...). Au 31 décembre 2014, 228<sup>1</sup> agents relevaient de la filière administrative, dont 52,6 % de femmes (207 au 31 décembre 2013) et 736<sup>2</sup> de la filière scientifique, dont 24,5 % de femmes (729 au 31 décembre 2013).

Tabl. 117 – Population des cadres supérieurs qui émargent à l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC) 2014

FILIÈRE	HOMMES			FEMMES			TOTAL
	Effectif	Dont au siège	Dont en région	Effectif	Dont au siège	Dont en région	
Administrative	108	42	66	120	66	54	228
Scientifique	555	21	534	181	13	168	736
<b>TOTAL</b>	<b>663</b>	<b>63</b>	<b>600</b>	<b>301</b>	<b>79</b>	<b>222</b>	<b>964</b>
<i>Dont DU</i>	<i>393</i>	<i>3</i>	<i>390</i>	<i>132</i>	<i>4</i>	<i>128</i>	<i>525</i>
<i>Dont DU adjoint</i>	<i>48</i>		<i>48</i>	<i>12</i>		<i>12</i>	<i>60</i>
<i>Dont chefs de projets</i>	<i>29</i>		<i>29</i>	<i>9</i>		<i>9</i>	<i>38</i>

#### b. Bilan de l'activité 2014 à travers l'offre de service

##### L'accompagnement renforcé dédié aux directeurs/trices d'unité (DU)

Depuis 2013, un accompagnement important est dédié aux DU. Il se compose de 2 étapes au niveau national : un accompagnement à la prise de fonction pour les nouveaux DU ; puis un retour d'expérience permettant aux DU, après 1 an de mandat, de partager leur expérience.

En 2014, sur 418 unités renouvelées, 197 DU ont été identifiés comme prenant leurs fonctions de direction de laboratoire pour la 1<sup>re</sup> fois. Ils ont été invités à suivre un séminaire national d'accompagnement à la prise de fonction qui s'articule autour de 2 journées thématiques sur les principales

<sup>1</sup> Nombre exact d'emplois cotés, occupés ou non par des agents CNRS et percevant ou non l'ISFIC en 2014.

<sup>2</sup> Nombre de chercheurs occupant des fonctions cotées et ayant perçu l'ISFIC en 2014.

campagnes et actions à mener au cours de la 1<sup>re</sup> année de mandat, avec des ateliers thématiques, comptant des experts CNRS et université – 73 DU présents dont 30,1 % de femmes ; et sur la stratégie de partenariat entre le CNRS, les universités et les établissements et échanges sur la formation à et par la recherche – 114 DU présents dont un tiers de femmes. 66 nouveaux DU ont participé (51 en 2013) aux 2 journées, dont 30,3 % de femmes. 121 nouveaux DU (dont un tiers de femmes) ont participé à tout ou partie du séminaire.

**Tabl. 118 – Effectif des nouveaux/elles directeurs/trices d'unités présent-e-s au séminaire (par rapport au nombre recensé)**

NOUVEAUX DU PRÉSENTS	INSB	INC	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSMI	INP	IN2P3	INSU	TOTAL
Hommes	13	8	4	23	7	6	3	9	2	6	81
Femmes	4	5	5	22	1	1		2			40
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>45</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>121</b>
% sur DU invités	58,6 %	61,9 %	64,3 %	59,2 %	72,7 %	63,6 %	42,9 %	84,6 %	66,7 %	50,0 %	61,4 %

Le retour d'expérience, mené en novembre et décembre 2014 et ciblé autour des thèmes du management et des conflits dans le laboratoire, a permis aux DU, après 1 an de mandat, de prendre du recul sur l'expérience acquise et d'échanger entre pairs sur des problématiques partagées afin de co-construire des solutions. 37 DU ont participé à la formation retour d'expérience en 2014, dont 12 femmes et 25 hommes.

### L'accompagnement dédié aux cadres et futur-e-s cadres de l'établissement

La réflexion menée courant 2013 a conduit à la modification du dispositif « dirigeants potentiels ». Ainsi, 2014 a été la 1<sup>re</sup> année à connaître 2 promotions :

- les « Jeunes Talents », comptant 22 personnes n'occupant pas encore de fonction d'encadrement mais étant susceptibles d'évoluer à court terme vers des fonctions de ce type ;
- les « Cadres de la Recherche », comptant 20 personnes occupant déjà des fonctions d'encadrement dans l'organisme.

Lors de la constitution des promotions, la DDCS cherche à établir une parité femmes/hommes mais également chercheurs/IT.

**Tabl. 119 – Population des promotions « Jeunes Talents » et « Cadres de la recherche »**

POPULATION	JEUNES TALENTS			CADRES DE LA RECHERCHE		
	H	F	Total	H	F	Total
CH	6	5	11	4	6	10
IT	4	7	11	6	4	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

### c. L'appui aux nominations et au recrutement

Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2014, 63 nominations sont intervenues dans le périmètre « cadres supérieurs » du CNRS (hors DU et chargés de mission) contre 60 en 2013. Dans la filière administrative, 16 femmes et 16 hommes ont été nommés et dans la filière scientifique, 11 femmes et 20 hommes (dont 4 responsables de bureaux CNRS à l'étranger). Sur ces 63 nominations (27 femmes et 36 hommes), la DDCS a été sollicitée à 31 reprises par les directions et/ou services, en vue d'un accompagnement (avis consultatif, élaboration des fiches de poste, analyse des CV, participation aux auditions).

#### Zoom sur la filière scientifique d'encadrement

Les fonctions de la filière scientifique d'encadrement concernent exclusivement l'équipe scientifique des instituts (hors chargés de mission) et la présidence/direction générale déléguée à la science. Les 27 nominations intervenues en 2014 ont fait l'objet d'une décision parue au Bulletin officiel du CNRS.

**Tabl. 120 – Nominations dans la filière scientifique**

ENTITÉ DE RATTACHEMENT	PERSONNES NOMMÉES		TOTAL
	H	F	
DGD-S	1		1
Directeur d'institut		1	1
DAS	11	8	19
Délégué scientifique	1	2	3
Conseiller scientifique	3		3
<b>TOTAL</b>	<b>16(*)</b>	<b>11</b>	<b>27</b>

(\*) Il faut ajouter 4 hommes responsables de bureaux CNRS à l'étranger.

#### Zoom sur la filière administrative d'encadrement

32 nominations sur des postes de la filière administrative ont eu lieu en 2014, dont 50 % de femmes.

**Tabl. 121 – Nominations dans la filière administrative selon la cotation du poste**

CATÉGORIE DE LA COTATION	PERSONNES NOMMÉES		TOTAL
	H	F	
Catégorie 1 (directeur, délégué régional, DAA d'institut)	3	3	6
Catégorie 2 (directeur adjoint, adjoint de délégué et de directeur, chef de service au siège)	5	8	13
Catégorie 3 (chef de service en délégation régionale)	8	5	13
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

### L'accompagnement à la prise de fonction

Depuis 2013, la DDCS a mis en place un entretien « retour sur la prise de fonction » pour les cadres de la filière administrative qui le souhaitent. Cet entretien intervient environ 4 mois après la prise de poste. L'objectif est de proposer aux nouveaux managers un temps de prise de recul et d'identifier avec eux les éventuels besoins en accompagnement (formation, information...), en accord avec leur supérieur hiérarchique. En 2014, 9 entretiens ont ainsi été réalisés (6 femmes et 3 hommes).

### Le conseil « mobilité carrière »

Dans le cadre de la mission d'accompagnement des cadres CNRS tout au long de leur parcours, y compris de ceux occupant des postes hors de l'établissement, la DDCS propose une prestation de conseil « mobilité carrière » s'appuyant sur des entretiens. L'objectif principal est de renforcer la capacité de l'agent à piloter son parcours à partir de ses propres expériences professionnelles. Ces entretiens permettent également d'avoir une meilleure connaissance du vivier de cadres et futurs cadres du CNRS. En 2014, 44 personnes ont sollicité la DDCS : 27 IT (17 femmes et 10 hommes) ; 17 chercheurs (12 femmes et 5 hommes).

### 1.5.3 • Le comité national

Depuis le renouvellement de mandat intervenu en 2012, les sections et les commissions interdisciplinaires (CID) du Comité national de la recherche scientifique présentent globalement une proportion de femmes supérieure à 40 % (40,9 % et 42,9 % respectivement), en nette augmentation par rapport au mandat 2008-2012.

La composition du Conseil scientifique (CS) du CNRS (mandat 2014-2018) a évolué très favorablement envers une plus grande parité. Pour la première fois, la part de femmes est égale ou supérieure à 50 % dans toutes les catégories de population représentées au CS. Dans les conseils scientifiques d'instituts (CSI), la part de femmes est globalement légèrement supérieure à 40 % ; cette proportion masque cependant de fortes disparités entre les instituts. 4 instituts sur 10 présentent une proportion de femmes supérieure à 40 % au sein de leur CSI : l'INC, l'INSMI, l'INP et l'INSHS. 2 instituts ont en revanche une proportion de femmes dans leur CSI inférieure à la part des femmes parmi leurs personnels chercheurs permanents : l'INSB (25,8 % contre 42,2 %) et l'IN2P3 (22,2 % contre 25,5 %).

Tabl. 122 – Composition du Conseil scientifique (CS) du CNRS (mandat 2014-2018)

POPULATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
DR/PR	11	13	24	54,2 %
CR/MCF	2	2	4	50,0 %
IT	1	1	2	50,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>53,3 %</b>

Tabl. 123 – Composition des conseils scientifiques d'instituts (CSI) (mandat 2014-2018) et proportion de chercheuses CNRS par institut

CSI	DR/PR			CR/MCF			IT			TOTAL			% F CH CNRS
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	
INSB	9	8	47,1 %	2	2	50,0 %	2	1	33,3 %	13	11	45,8 %	42,2 %
INC	9	5	35,7 %	3	4	57,1 %	2	1	33,3 %	14	10	41,7 %	32,4 %
INEE	11	6	35,3 %	2	2	50,0 %	2	1	33,3 %	15	9	37,5 %	36,6 %
INSHS	5	8	61,5 %	5	2	28,6 %		3	100,0 %	10	13	56,5 %	46,5 %
INS2I	10	7	41,2 %	3	1	25,0 %	2	1	33,3 %	15	9	37,5 %	22,8 %
INSIS	9	6	40,0 %	3	1	25,0 %	5		0,0 %	17	7	29,2 %	22,6 %
INSMI	8	7	46,7 %	4	1	20,0 %	2	2	50,0 %	14	10	41,7 %	16,9 %
INP	8	7	46,7 %	2	3	60,0 %	2	1	33,3 %	12	11	47,8 %	21,0 %
IN2P3	8	2	20,0 %	3	1	25,0 %	3	1	25,0 %	14	4	22,2 %	25,5 %
INSU	8	3	27,3 %	3	4	57,1 %	4	2	33,3 %	15	9	37,5 %	28,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>59</b>	<b>41,0 %</b>	<b>30</b>	<b>21</b>	<b>41,2 %</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>35,1 %</b>	<b>139</b>	<b>93</b>	<b>40,1 %</b>	<b>33,3 %</b>

L'examen de la composition de chaque section/CID révèle que :

- la part des femmes est supérieure à 40 % dans 20 des 41 sections – des sections pilotées par l'INSHS, l'INSB, l'INSU, l'INC, l'INEE et l'INS2I – et dans 4 des 5 CID, ce qui confirme le progrès en matière de représentation des femmes par rapport au mandat précédent.
- 10 sections sont composées de moins d'un tiers de femmes, et de moins d'un quart de femmes pour 6 d'entre elles. Ces 10 sections sont pilotées par l'IN2P3, l'INSIS, l'INC, l'INS2I, l'INP et l'INSMI et c'est également le cas de la CID n°51 (« Modélisation et analyse des données et des systèmes biologiques... »).
- 10 sections ont une part de femmes qui est inférieure à la proportion de femmes parmi les personnels chercheurs qu'elles évaluent. Cet écart est surtout marqué pour la section 32 « Mondes anciens et médiévaux » (38,1 % contre 49,8 %) et la section 20 « Biologie moléculaire et structurale, biochimie » (19,0 % contre 22,2 %).
- Le nombre de femmes présidentes de section est, quant à lui, le même que dans le mandat précédent : 9, soit 22 %. En revanche, le nombre de femmes présidentes de CID est en forte augmentation puisque 4 CID sur 5 sont désormais présidées par une femme, alors qu'il n'y en avait aucune dans la précédente mandature.

Tabl. 124 – Composition des sections (mandat 2012-2016) et proportion de chercheuses CNRS par section d'évaluation

SECTION	DR/PR			CR/MCF			IT			TOTAL			PRÉS	SECRÉT	% F CH CNRS
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F			
1	11	3	21,4 %	3	1	25,0 %	3		0,0 %	17	4	19,0 %			22,2 %
2	8	4	33,3 %	6		0,0 %	3		0,0 %	17	4	19,0 %			9,3 %
3	11	2	15,4 %	3	1	25,0 %	2	2	50,0 %	16	5	23,8 %			17,6 %
4	9	5	35,7 %	3	1	25,0 %	3		0,0 %	15	6	28,6 %			20,2 %
5	10	4	28,6 %	3	1	25,0 %	2	1	33,3 %	15	6	28,6 %	1		25,7 %
6	7	6	46,2 %	4	1	20,0 %	1	2	66,7 %	12	9	42,9 %	1		19,7 %
7	11	3	21,4 %	2	2	50,0 %	2	1	33,3 %	15	6	28,6 %	1	1	22,2 %
8	10	3	23,1 %	3	1	25,0 %	3		0,0 %	16	4	20,0 %		1	20,7 %
9	9	2	18,2 %	4	3	42,9 %	1	2	66,7 %	14	7	33,3 %			18,0 %
10	10	3	23,1 %	3	2	40,0 %	3		0,0 %	16	5	23,8 %			24,5 %
11	7	6	46,2 %	3	2	40,0 %	3		0,0 %	13	8	38,1 %		1	28,4 %
12	7	3	30,0 %	6	2	25,0 %	3		0,0 %	16	5	23,8 %			29,7 %
13	7	6	46,2 %	4	1	20,0 %	3		0,0 %	14	7	33,3 %		1	35,2 %
14	7	7	50,0 %	3	1	25,0 %	1	2	66,7 %	11	10	47,6 %			34,3 %
15	9	4	30,8 %	2	3	60,0 %	3		0,0 %	14	7	33,3 %			29,9 %
16	7	6	46,2 %	3	2	40,0 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %	1	1	45,0 %
17	7	6	46,2 %	3	1	25,0 %	1	2	66,7 %	11	9	45,0 %			21,4 %
18	8	4	33,3 %	1	4	80,0 %	3		0,0 %	12	8	40,0 %			29,9 %
19	9	4	30,8 %	3	2	40,0 %	1	2	66,7 %	13	8	38,1 %	1		38,1 %
20	8	5	38,5 %	2	2	50,0 %	3		0,0 %	13	7	35,0 %	1	1	42,1 %
21	9	3	25,0 %	1	5	83,3 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %			42,2 %
22	6	4	40,0 %	2	6	75,0 %	3		0,0 %	11	10	47,6 %		1	46,5 %
23	9	4	30,8 %	1	4	80,0 %	3		0,0 %	13	8	38,1 %			36,7 %
24	6	7	53,8 %	2	3	60,0 %	1	1	50,0 %	9	11	55,0 %		1	47,9 %
25	8	5	38,5 %	2	3	60,0 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %		1	34,2 %
26	7	5	41,7 %	1	5	83,3 %	1	2	66,7 %	9	12	57,1 %			39,9 %
27	6	4	40,0 %		8	100,0 %	3		0,0 %	9	12	57,1 %			50,0 %
28	8	5	38,5 %	1	4	80,0 %	1	2	66,7 %	10	11	52,4 %			42,6 %
29	10	2	16,7 %	2	4	66,7 %	2	1	33,3 %	14	7	33,3 %	1		29,2 %
30	7	4	36,4 %	2	5	71,4 %	2	1	33,3 %	11	10	47,6 %			31,0 %
31	9	3	25,0 %	3	3	50,0 %		3	100,0 %	12	9	42,9 %		1	44,9 %
32	8	1	11,1 %	3	6	66,7 %	2	1	33,3 %	13	8	38,1 %		1	49,8 %
33	4	4	50,0 %	5	5	50,0 %		3	100,0 %	9	12	57,1 %	1	1	47,2 %
34	5	6	54,5 %	3	3	50,0 %		3	100,0 %	8	12	60,0 %	1		55,4 %
35	7	5	41,7 %	2	4	66,7 %	1	2	66,7 %	10	11	52,4 %			50,0 %
36	8	1	11,1 %	5	4	44,4 %	3		100,0 %	13	8	38,1 %		1	46,9 %
37	10	3	23,1 %	3	2	40,0 %		2	100,0 %	13	7	35,0 %		1	30,3 %
38	6	3	33,3 %	4	5	55,6 %		2	100,0 %	10	10	50,0 %		1	58,5 %
39	3	9	75,0 %	2	4	66,7 %	1	2	66,7 %	6	15	71,4 %		1	43,8 %
40	8	3	27,3 %	3	4	57,1 %	1	2	66,7 %	12	9	42,9 %		1	43,1 %
41	7	3	30,0 %	4	2	33,3 %	2	1	33,3 %	13	6	31,6 %			17,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>323</b>	<b>170</b>	<b>34,5 %</b>	<b>115</b>	<b>122</b>	<b>51,5 %</b>	<b>73</b>	<b>48</b>	<b>39,7 %</b>	<b>511</b>	<b>340</b>	<b>40,0 %</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>33,5 %</b>

Tabl. 125 – Composition des commissions interdisciplinaires (CID) : CID Gestion de la recherche (50) et CID thématiques (CID 51 à 54) et proportion de chercheuses dans les CID

CID	DR/PR			CR/MCF			IT			TOTAL			PRÉS	SECRÉT	% F CH CNRS
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F			
50	4	9	69,2 %	3	2	40,0 %	2	1	33,3 %	9	12	57,1 %	1		52,0 %
51	9	3	25,0 %	3	3	50,0 %	3		0,0 %	15	6	28,6 %			0,0 %
52	7	5	41,7 %	2	3	75,0 %	2	1	25,0 %	11	9	45,0 %	1		16,7 %
53	8	4	33,3 %	2	4	66,7 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %	1	1	28,6 %
54	6	4	40,0 %	4	4	50,0 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %	1		25,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>25</b>	<b>42,4 %</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>55,2 %</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>25,0 %</b>	<b>59</b>	<b>45</b>	<b>43,3 %</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>42,9 %</b>

### 1.5.4 • Médailles, éméritats et cristal

La médaille d'or du CNRS, décernée à une femme en 2013, est revenue en 2014 à un homme, chercheur à l'INRIA. La progression relevée en 2013 dans l'attribution des distinctions scientifiques a enregistré une légère inflexion en 2014 : si l'on atteint pratiquement la parité (46,7 %) parmi les médailles d'argent, la part de femmes parmi les médailles de bronze n'est que de 30,0 %, soit nettement inférieure à la part de femmes parmi les chargés de recherche (37,5 %). À l'inverse, la part des femmes parmi les lauréats du cristal du CNRS atteint 50,0 % et dépasse cette année la proportion de femmes parmi les personnels ingénieurs permanents (44,8 %). Enfin, 3 des 4 médailles de l'innovation de 2014 ont été décernées à des femmes.

Quant à l'éméritat, on note une baisse continue de la part de femmes depuis quelques années : moins de 20 % des éméritats est demandé, et obtenu, par des femmes (contre 20,0 %, 25,3 % et 27,7 %, en 2013, 2012 et 2011 respectivement).

Tabl. 126 – Médailles CNRS (argent, bronze) et cristal par institut en 2014

POPULATION	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL	% F
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Argent	1	1	2		1		1	2	1		1	1	1	1	1			1			15	46,7 %
Bronze	7	2	5	1	1	1	4	4	2	2	1	1		1	3	1		4			40	30,0 %
Cristal	1	1		1	1		1	1	1		1			1	1		2		1	3	16	50,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>71</b>	<b>38,0 %</b>

Tabl. 127 – Éméritat par grade en 2014

GRADE	CANDIDATURES				RÉALISATIONS			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
DR émérite(*)	85	21	106	19,8 %	85	20	105	19,0 %
DRCE	29	2	31	6,5 %	29	2	31	6,5 %
DR1	56	10	66	15,2 %	56	10	66	15,2 %
DR2	56	22	78	28,2 %	55	21	76	27,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>55</b>	<b>281</b>	<b>19,6 %</b>	<b>225</b>	<b>53</b>	<b>278</b>	<b>19,1 %</b>

(\*) Concerne les demandes de renouvellement.



## 2. RÉMUNÉRATIONS

© IPEV/CNRS Photothèque - VERGOZ Thibaut

IPEV

Préparation d'une chromatographie ionique sur un échantillon d'air prélevé à l'aide d'un tube dénudeur sur le toit du shelter Atmo, sur la base Concordia, en Antarctique. Roxane Jacob, contractuelle à l'IPEV, mesure ainsi les concentrations en ions fluor, MSA, chlore, brome, nitrate, sulfate, oxalate. Cette image a été réalisée dans le cadre du programme CESOA visant à étudier le cycle atmosphérique du soufre afin de comprendre les causes de sa variabilité interannuelle en liaison avec les émissions biogéniques marines de sulfure de diméthyl (DMS) et d'appréhender la réponse future au changement climatique globale.

## 2.1 – Masse salariale et plafond d'emploi

Tabl. 128 – Masse salariale et plafond d'emploi selon le financement

FINANCEMENT	DÉPENSES MASSE SALARIALE ET PLAFOND D'EMPLOI	DÉPENSES
Subvention d'État (SE)	Masse salariale	2 091 119 202 €
	Plafond d'emploi(*)	26 163
Ressources propres (RP)	Masse salariale	266 796 923 €

(\*) Tel que voté au CA, en EPTT.

## 2.2 – Dépenses de personnel

### 2.2.1 • Masse salariale

Tabl. 129 – Répartition des dépenses (en €)

COMPTE	LIBELLÉ	TOTAL DÉPENSES
631	Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (adm. impôts)	111 024 613
633	Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	23 475 783
637	Taxe handicap	2 937 716
6411	Traitements du personnel permanent	913 573 275
6413	Indemnités résidentielles du personnel permanent	24 090 432
6414	Primes et indemnités diverses	106 468 432
6415	Indemnités représentatives de frais	3 274 174
6416	Supplément familial de traitement du personnel permanent	12 596 828
6417	Indemnités de préavis de licenciement et allocation perte d'emploi du personnel permanent	67 709
6418	Autres rémunérations du personnel permanent	197 108
645	Charges de sécurité sociale et de prévoyance et retraite - dont le cas pension	834 471 839 676 015 223
6461	Vacataires	3 101
6462	Contrats de travail et divers	25 971 786
6463	Allocations de recherche	10 136 322
6464	Charges de mission à temps partiel	3 534 628
6465	Prime de transport rémunérations diverses	176 765
6466	Supplément familial de traitement et rémunérations diverses	296 277
6467	Indemnités de préavis et de licenciement	18 737 473
6468	Autres rémunérations diverses	32 747
6478	Autres charges sociales diverses	52 194
<b>TOTAL</b>		<b>2 091 119 202</b>

Tabl. 130 – Synthèse des dépenses (en €)

LIBELLÉ	TOTAL DÉPENSES
Traitements	949 684 484
Primes	150 702 353
Charges	990 732 365
<b>TOTAL</b>	<b>2 091 119 202</b>

### 2.2.2 • Pension civile annuelle brute moyenne

Tabl. 131 – Départs – indices, taux et montants moyens par population, par sexe et par type de retraite

POPULATION / TYPE DE RETRAITE	INDICE NOUVEAU MAJORÉ MOYEN	TAUX DE BASE MOYEN	TAUX DE DÉCOTE OU SURCOTE MOYEN	TAUX MOYEN DE LIQUIDATION	PENSION CIVILE ANNUELLE BRUTE MOYENNE (€)
Chercheurs	996	67 %	11 %	75 %	42 471,89
<b>Hommes</b>	<b>1 012</b>	<b>67 %</b>	<b>11 %</b>	<b>74 %</b>	<b>43 327,52</b>
après limite d'âge	1 084	67 %	15 %	77 %	49 719,11
pour limite d'âge	1 006	67 %	10 %	74 %	42 164,78
pour invalidité	892	57 %	4 %	61 %	31 627,84
retraite	943	67 %	6 %	72 %	39 241,49
<b>Femmes</b>	<b>944</b>	<b>67 %</b>	<b>12 %</b>	<b>76 %</b>	<b>39 688,08</b>
après limite d'âge	989	69 %	16 %	80 %	44 597,76
pour limite d'âge	968	67 %	14 %	77 %	40 743,16
pour invalidité	892	53 %	0 %	53 %	26 224,36
retraite	872	67 %	8 %	73 %	35 839,07
Ingénieurs	682	64 %	10 %	71 %	27 353,99
<b>Hommes</b>	<b>716</b>	<b>64 %</b>	<b>10 %</b>	<b>71 %</b>	<b>28 803,74</b>
après limite d'âge	806	68 %	20 %	82 %	38 616,42
avant l'âge légal	551	58 %	0 %	58 %	18 538,33
pour limite d'âge	739	64 %	11 %	71 %	29 552,09
pour invalidité	494	55 %	1 %	56 %	16 875,61
retraite	728	65 %	9 %	71 %	29 376,08
<b>Femmes</b>	<b>653</b>	<b>65 %</b>	<b>10 %</b>	<b>71 %</b>	<b>26 104,48</b>
après limite d'âge	720	60 %	24 %	75 %	31 869,08
avant l'âge légal	567	66 %	-1 %	65 %	21 061,82
pour limite d'âge	714	63 %	15 %	72 %	28 634,47
pour invalidité	527	67 %	10 %	73 %	21 424,02
retraite	642	66 %	8 %	71 %	25 783,99
<b>TOTAL</b>	<b>831</b>	<b>66 %</b>	<b>10 %</b>	<b>73 %</b>	<b>34 498,91</b>

Sur 767 départs en retraite traités au titre de l'année 2014, 668 ont fait l'objet par le service des pensions et accidents du travail (SPAT) du traitement présenté dans le tableau 131. À titre d'exemple, les 21 demandes de pension de réversion au profit du conjoint ou des enfants orphelins ainsi que les 57 demandes de révision de pension au titre de l'article L. 55 du code des pensions civiles et militaires de retraite pour des motifs de toutes sortes, ne font pas partie de l'analyse. Il est également important de préciser que seul le service des retraites de l'État a compétence pour concéder les pensions des fonctionnaires de l'État et que les informations portées dans le tableau 131 ont été déduites des seuls éléments en possession de l'établissement. Les taux et montants sont par conséquent approximatifs. Par ailleurs, à titre d'information, il faut souligner que dans le cadre de la réforme de la gestion des retraites, le SPAT a émis pour cette seule année, 785 estimations de montant futur de pension contre 173 en 2013. Enfin, pour information complémentaire, le tableau 132 détaille le nombre de dossiers d'agents ayant demandé une validation de leurs services auxiliaires (périodes contractuelles dans la fonction publique dont le rachat est possible au titre de la pension civile de fonctionnaire).

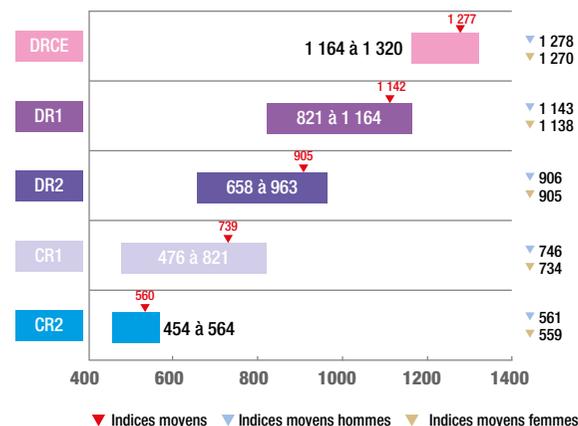
On note un écart d'environ 3 640 € entre les pensions annuelles moyennes des hommes et des femmes chez les personnels chercheurs, et d'environ 2 700 € chez les IT.

**Tabl. 132 – Validation des services auxiliaires sur l'année, par année de naissance du demandeur**

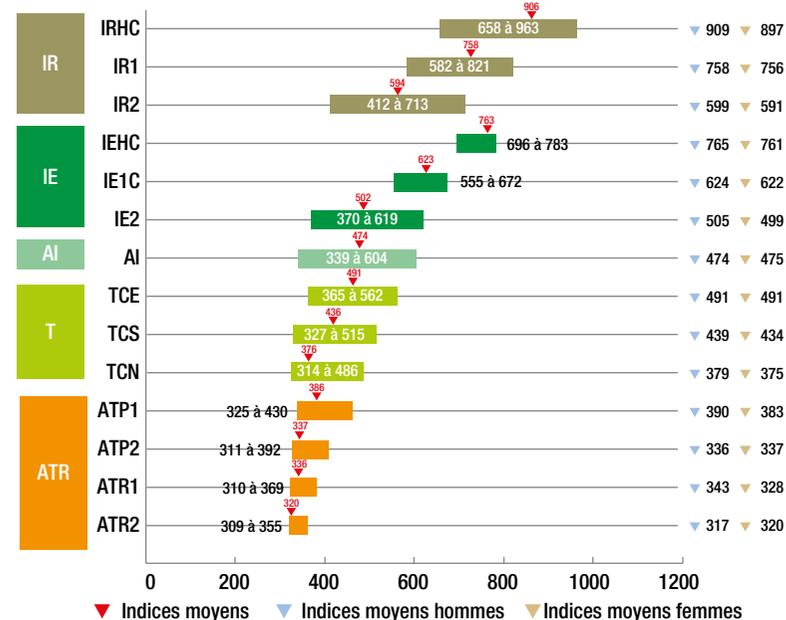
OPÉRATION	ANNÉE DE NAISSANCE								TOTAL
	Antérieure à 1962	1962	1963	1964	1965	1966	1967	Postérieure à 1967	
Enregistrement de nouveaux dossiers	6	2	1	2	5	4	2	124	146
Détermination des services validables	312	44	14	14	14	23	15	25	461
Notifications aux agents	188	33	2	5	3	2		13	246
Acceptation	168	15	2	2	1	1		12	201
Renonciation	26	1					1	2	30
Titre de perception émis	168	8	1	1	1	1		6	186
Annulations de cotisations	142	13	3	2	1	1	1	12	175
Demandes clôturées									413

## 2.3 – Traitements et régimes indemnitaires

### 2.3.1 • Grilles indiciaires



**Fig. 33 – Grille indiciaire et indice nouveau majoré moyen (INM) des chercheur-e-s permanent-e-s**



**Fig. 34 – Grille indiciaire et indice nouveau majoré moyen (INM) des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s**

## 2.3.2 • Rémunérations nettes mensuelles, toutes primes et indemnités comprises

### a. Personnels permanents

**Tabl. 133 – Rémunérations nettes mensuelles des personnels permanents, toutes primes et indemnités comprises(\*)**

NET PERÇU	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS			IT			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Décile 1	2 417,50	2 334,04	2 383,76	1 947,45	1 764,28	1 832,45	1 460,65	1 431,27	1 441,56	1 700,87	1 530,10	1 586,93	1 931,54	1 605,56	1 728,32
Décile 2	2 748,60	2 663,50	2 714,89	2 147,74	1 907,82	2 015,24	1 557,42	1 510,71	1 523,90	1 929,12	1 666,43	1 764,24	2 214,32	1 800,86	2 003,42
Décile 3	3 004,47	2 891,32	2 955,21	2 307,59	2 041,69	2 177,67	1 633,58	1 575,60	1 593,97	2 101,83	1 795,60	1 924,69	2 437,68	1 991,52	2 221,57
Décile 4	3 207,30	3 059,13	3 156,85	2 443,43	2 173,92	2 321,94	1 721,07	1 642,45	1 663,51	2 254,84	1 924,85	2 072,37	2 689,58	2 179,63	2 440,80
Décile 5 (médiane)	3 361,20	3 222,22	3 319,96	2 605,09	2 309,90	2 458,72	1 818,84	1 715,06	1 746,89	2 410,15	2 057,61	2 221,85	2 962,75	2 366,11	2 708,66
Décile 6	3 576,46	3 362,38	3 479,87	2 794,57	2 444,37	2 625,93	1 921,30	1 800,71	1 843,69	2 601,19	2 197,04	2 378,23	3 224,42	2 631,46	3 006,46
Décile 7	3 857,84	3 550,35	3 774,73	3 041,56	2 613,43	2 852,88	2 025,39	1 917,05	1 956,37	2 844,44	2 354,56	2 588,50	3 459,49	2 964,63	3 278,98
Décile 8	4 187,80	3 863,51	4 057,00	3 343,19	2 882,48	3 162,99	2 131,35	2 043,70	2 079,82	3 167,93	2 578,21	2 903,52	3 817,15	3 290,26	3 599,17
Décile 9	4 726,11	4 324,60	4 616,28	3 772,47	3 316,30	3 625,91	2 250,48	2 190,71	2 210,66	3 650,78	3 037,66	3 410,64	4 363,57	3 760,59	4 095,64
Moyenne	3 524,97	3 300,17	3 450,81	2 766,18	2 444,67	2 622,38	1 839,45	1 761,27	1 788,66	2 572,77	2 187,21	2 377,38	3 072,40	2 572,27	2 858,61
Effectif de référence	7 707	3 794	11 501	5 524	4 470	9 994	1 457	2 702	4 159	6 981	7 172	14 153	14 688	10 966	25 654
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale(**)	11,5 %	10,4 %	11,1 %	19,7 %	17,8 %	18,9 %	15,5 %	14,6 %	14,9 %	19,1 %	16,8 %	18,0 %	14,5 %	13,9 %	14,3 %

(\*) Tableau renseigné en rémunération nette moyenne mensuelle réellement perçue sur l'année 2014, toutes primes, indemnités et rappel inclus.

(\*\*) Part des primes et indemnités perçues dans la rémunération globale brute. Primes et indemnités incluses : indemnité de résidence, supplément familial de traitement, remboursement partiel des frais de transport, toutes primes et indemnités fixes ou variables valides au CNRS dont les majorations de traitement, indexation, indemnités dont bénéficient les agents affectés dans les DOM-COM, TAAF et à l'étranger.

**Tabl. 134 – Rémunérations nettes mensuelles des personnels permanents, toutes primes et indemnités comprises, selon la catégorie fonction publique (CFP)(\*)**

NET PERÇU	CHERCHEURS						IT						CH & IT					
	A+			A+			A			B			C			A+		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Décile 1	2 417,50	2 334,04	2 383,76	2 388,02	2 291,72	2 352,51	1 922,96	1 752,87	1 814,07	1 518,05	1 457,26	1 475,00	1 279,72	1 287,22	1 282,65	2 412,80	2 322,38	2 379,50
Décile 2	2 748,60	2 663,50	2 714,89	2 612,92	2 454,73	2 559,15	2 111,01	1 889,46	1 990,53	1 604,25	1 538,27	1 561,40	1 413,87	1 392,36	1 405,75	2 731,92	2 642,64	2 702,48
Décile 3	3 004,47	2 891,32	2 955,21	2 796,24	2 640,60	2 743,46	2 264,25	2 020,60	2 139,83	1 691,41	1 613,23	1 633,68	1 442,85	1 444,27	1 443,79	2 987,80	2 865,02	2 937,69
Décile 4	3 207,30	3 059,13	3 156,85	3 016,70	2 818,89	2 944,89	2 396,39	2 144,47	2 282,22	1 782,82	1 676,34	1 710,08	1 487,46	1 478,87	1 480,10	3 193,54	3 042,64	3 137,91
Décile 5 (médiane)	3 361,20	3 222,22	3 319,96	3 205,96	2 986,35	3 125,70	2 534,52	2 279,70	2 413,51	1 887,54	1 755,58	1 795,01	1 535,43	1 506,49	1 515,13	3 342,12	3 203,86	3 303,42
Décile 6	3 576,46	3 362,38	3 479,87	3 347,35	3 126,60	3 291,92	2 714,75	2 409,99	2 561,73	1 979,71	1 848,83	1 898,81	1 587,01	1 542,57	1 557,01	3 552,48	3 347,56	3 463,70
Décile 7	3 857,84	3 550,35	3 774,73	3 563,72	3 244,40	3 485,62	2 947,41	2 561,61	2 768,38	2 061,00	1 955,07	2 002,43	1 647,95	1 581,60	1 605,67	3 837,86	3 526,66	3 742,55
Décile 8	4 187,80	3 863,51	4 057,00	3 747,80	3 502,48	3 678,55	3 245,31	2 810,57	3 062,23	2 164,63	2 079,75	2 115,17	1 717,83	1 643,23	1 670,10	4 152,16	3 850,23	4 029,24
Décile 9	4 726,11	4 324,60	4 616,28	4 171,99	3 798,09	4 067,18	3 698,46	3 257,91	3 540,45	2 265,96	2 205,72	2 224,56	1 812,77	1 738,92	1 787,28	4 686,28	4 284,10	4 574,75
Moyenne	3 524,97	3 300,17	3 450,81	3 240,30	3 006,30	3 168,45	2 707,65	2 408,71	2 569,92	1 888,85	1 796,72	1 828,29	1 560,19	1 503,82	1 526,43	3 504,18	3 280,71	3 430,82
Effectif de référence	7 707	3 794	11 501	607	269	876	4 917	4 201	9 118	1 238	2 375	3 613	219	327	546	8 314	4 063	12 377
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale(**)	11,5 %	10,4 %	11,1 %	19,4 %	18,7 %	19,2 %	19,7 %	17,7 %	18,9 %	15,5 %	14,6 %	14,9 %	15,4 %	14,5 %	14,9 %	12,0 %	10,9 %	11,6 %

(\*) Tableau renseigné en rémunération nette moyenne mensuelle réellement perçue sur l'année 2014, toutes primes, indemnités et rappel inclus.

(\*\*) Part des primes et indemnités perçues dans la rémunération globale brute. Primes et indemnités incluses : indemnité de résidence, supplément familial de traitement, remboursement partiel des frais de transport, toutes primes et indemnités fixes ou variables valides au CNRS dont les majorations de traitement, indexation, indemnités dont bénéficient les agents affectés dans les DOM-COM, TAAF et à l'étranger.

La rémunération nette moyenne des agents du CNRS se situe à 2 858 €, la distribution des rémunérations nettes des permanents présentant une dissymétrie positive, puisque la médiane est inférieure à la moyenne et se situe à 2 709 €.

On note par ailleurs un écart moyen de rémunération entre femmes et hommes de 500 €, en légère baisse (532 € en 2012). Les écarts entre les rémunérations médianes sont globalement encore plus marqués : 597 €. Si les chercheurs perçoivent une rémunération nette moyenne de 3 451 €, l'écart entre femmes et hommes est de 225 €. C'est pour les 10 % des chercheurs ayant les plus fortes rémunérations que la différence est la plus importante : 400 € au bénéfice des hommes. La même considération vaut pour les ingénieurs : les rémunérations nettes moyennes s'élèvent à 2 445 € pour les femmes et à 2 766 € pour les hommes, soit un écart de 322 €. La différence de rémunération dépasse les 400 € pour les 7<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> déciles. Dans le cas des techniciens, les rémunérations nettes moyennes s'élèvent à 1 761 € pour les femmes et à 1 839 € pour les hommes, soit un écart de 78 €.

La part des primes dans la rémunération globale est de 14,3 % et elle est plus importante chez les hommes que chez les femmes, quelle que soit la catégorie de personnel. Les chercheurs ont 11,1 % de primes/indemnités alors que les ingénieurs en ont 18,9 % et les techniciens 14,9 %, pour un total IT de 18 % de primes et indemnités. L'écart femmes-hommes est le plus marqué chez les ingénieurs (19,7 % de primes chez les hommes contre 17,8 % chez les femmes).

### b. Personnels contractuels

En moyenne, les doctorants ont perçu 1 469 € nets mensuels, le minimum étant de 1 400 € et le maximum de 1 700 €. 20 % d'entre eux ont perçu une rémunération nette supérieure à la moyenne (déciles 8 et 9).

Les CDD chercheurs ont une rémunération nette mensuelle moyenne de 2 155 € ; 30 % d'entre eux ont perçu une rémunération supérieure (déciles 7, 8 et 9). Les CDD IT ont une rémunération mensuelle moyenne de 1 580 €, quasi équivalente à la rémunération médiane (décile 5), avec toutefois un écart notable entre femmes et hommes dans les rémunérations moyennes (107 €) et médianes (84 €).

Les CDI ont globalement des rémunérations moyennes plus élevées : 3 123 € pour les CDI chercheurs et 2 442 € pour les CDI IT. 10 % des CDI chercheurs ont perçu plus de 5 031 € (décile 9), soit environ 1 900 € de plus que la moyenne. L'écart entre femmes et hommes est particulièrement marqué chez les CDI chercheurs (en moyenne 931 € et de 720 € pour la médiane). 10 % des CDI IT ont perçu plus de 3 873 €, soit environ 1 400 € de plus que la moyenne, avec une différence considérable entre les rémunérations des femmes et celles des hommes dans ce décile supérieur (2 858 € contre 5 188 €).

Il faut noter que ces valeurs ont été calculées à partir de montants mensuels réellement perçus par les agents. Or, ceux-ci varient notamment en fonction de la quotité exercée et du nombre de jours travaillés dans le mois, à la différence des montants bruts forfaitaires présentés ci-après. Ces montants n'illustrent donc pas la politique de rémunération en faveur des personnels contractuels, puisqu'ils sont abattus de la quotité et des temps de présence. Ainsi, un agent qui aurait un montant forfaitaire de 2 500 € brut, peut avoir une rémunération nette moyenne mensuelle de 1 022 € si sa rémunération commence le 15 décembre par exemple. Il faut donc être prudent lors des comparaisons, du fait que ce salaire net n'est pas présenté en ETP.

Tabl. 135 – Rémunérations nettes mensuelles des personnels contractuels, toutes primes et indemnités comprises

NET PERÇU	DOCTORANTS			CDD CH			CDD IT			CDI CH			CDI IT		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Décile 1	1 395,26	1 374,09	1 386,62	1 789,85	1 703,95	1 760,19	1 136,69	1 003,52	1 071,34	2 211,25	1 983,03	2 033,19	1 611,77	1 518,59	1 542,10
Décile 2	1 421,47	1 421,47	1 421,47	1 893,28	1 876,61	1 876,61	1 354,15	1 249,90	1 287,39	2 403,81	2 033,19	2 174,38	1 809,59	1 682,59	1 696,52
Décile 3	1 421,47	1 421,47	1 421,47	1 985,46	1 951,65	1 974,67	1 445,29	1 374,97	1 430,53	2 690,91	2 068,04	2 403,80	2 039,01	1 755,45	1 809,59
Décile 4	1 421,47	1 421,47	1 421,47	2 022,58	2 022,58	2 022,58	1 578,09	1 445,29	1 481,67	2 946,08	2 250,99	2 449,37	2 093,70	1 833,17	1 891,63
Décile 5 (médiane)	1 421,47	1 421,47	1 421,47	2 041,72	2 041,10	2 041,60	1 611,77	1 527,63	1 595,82	3 124,51	2 403,81	2 818,52	2 189,98	1 965,51	2 080,35
Décile 6	1 432,72	1 434,08	1 433,23	2 133,33	2 110,44	2 128,57	1 643,70	1 611,65	1 627,77	3 207,59	2 438,19	2 936,50	2 497,51	2 106,01	2 189,98
Décile 7	1 458,43	1 457,46	1 457,73	2 333,80	2 333,80	2 333,80	1 759,16	1 643,70	1 686,09	3 319,58	2 613,94	3 190,81	2 695,14	2 254,45	2 352,81
Décile 8	1 628,04	1 627,64	1 627,64	2 403,81	2 403,81	2 403,81	1 876,61	1 759,45	1 858,06	3 864,91	2 818,52	3 394,96	3 427,63	2 423,83	2 679,76
Décile 9	1 696,36	1 696,36	1 696,36	2 791,38	2 698,30	2 736,84	2 037,51	1 936,73	2 007,90	5 497,98	2 834,66	5 031,40	5 187,67	2 858,01	3 873,64
Moyenne	1 471,98	1 465,78	1 469,61	2 167,12	2 134,74	2 155,51	1 633,80	1 526,58	1 580,23	3 490,53	2 559,00	3 123,57	2 919,84	2 190,13	2 442,46
Effectif de référence	1 370	844	2 214	2 611	1 459	4 070	2 939	2 935	5 874	20	13	33	38	70	108

### 2.3.3 • Rémunérations brutes mensuelles, toutes primes et indemnités comprises

À des fins de comparaison, pour les agents travaillant à temps partiel, ou n'étant présents qu'une partie de l'année, la rémunération prise en compte est la base de la rémunération perçue, primes et indemnités comprises, suivant la quotité de temps de travail et le temps de présence, ramenée à un temps complet sur l'année.

#### a. Personnels permanents

Les rémunérations brutes considérées sur l'année recouvrent le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes professionnelles, fonctionnelles et statutaires, ainsi que les indemnités compensatrices temporaires. Ne sont pas intégrées dans ce calcul les primes spécifiques ne pouvant être rapportées à un temps plein travaillé (ex : indemnité de jury, prime d'installation...).

Le tableau 136 indique :

- le décile 1 : le seuil du 1<sup>er</sup> décile sépare le jeu de données entre les 10 % des agents inférieurs et le reste des données ;
- le décile 9 : le seuil du 9<sup>e</sup> décile sépare les 90 % inférieurs des données des 10 % supérieurs ;
- la moyenne mensuelle des rémunérations brutes, primes comprises perçues sur l'année, qui recouvre le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes professionnelles (prime de technicité), les primes fonctionnelles (PFI, ISFIC, indemnité de chargé de mission...), les primes semestrielles statutaires perçues sur l'année, les indemnités compensatrices temporaires (GIPA et indemnités pour jours de repos non pris versées en 2014), les primes spécifiques.

À des fins de comparaison, les rémunérations des agents affectés dans les DROM-COM et à l'étranger sont retracées sans la majoration de traitement et d'indemnité de résidence dont ils bénéficient.

Tabl. 136 – Rémunérations brutes mensuelles des personnels permanents, toutes primes et indemnités comprises(\*)

GRADE	DÉCILE 1			MÉDIANE			DÉCILE 9			MOYENNE			ETPT		
	H	F	Total	H	F	Total									
Chercheurs	2 916,86 €	2 773,95 €	2 881,46 €	4 101,85 €	3 956,61 €	4 028,87 €	5 782,48 €	5 181,08 €	5 647,43 €	4 311,92 €	4 018,49 €	4 213,99 €	7 413,80	3 633,93	11 047,73
DRCE	6 007,61 €	5 982,70 €	5 993,94 €	6 496,98 €	6 523,81 €	6 496,98 €	7 462,66 €	7 304,70 €	7 392,09 €	7 798,91 €	6 532,36 €	7 676,16 €	189,75	21,09	210,85
DR1	5 421,87 €	5 411,51 €	5 421,87 €	5 779,16 €	5 716,75 €	5 770,48 €	6 472,22 €	6 421,35 €	6 440,71 €	6 062,61 €	5 876,05 €	6 019,57 €	1 042,67	314,65	1 357,32
DR2	4 044,72 €	3 964,92 €	4 025,75 €	4 642,15 €	4 581,21 €	4 640,52 €	5 104,18 €	4 980,72 €	5 079,14 €	4 645,58 €	4 571,78 €	4 623,10 €	2 173,02	946,99	3 120,01
CR1	3 106,59 €	3 157,29 €	3 122,87 €	3 725,14 €	3 757,91 €	3 741,03 €	4 186,48 €	4 151,49 €	4 174,77 €	3 708,68 €	3 724,23 €	3 714,62 €	3 303,33	1 985,36	5 288,69
CR2	2 523,50 €	2 523,50 €	2 523,50 €	2 669,78 €	2 668,67 €	2 669,78 €	2 961,45 €	2 918,73 €	2 957,26 €	2 700,57 €	2 672,68 €	2 690,66 €	705,02	365,84	1 070,86
Ingénieurs	2 374,97 €	2 224,03 €	2 289,75 €	3 145,35 €	2 911,43 €	3 015,33 €	4 560,70 €	4 113,52 €	4 433,09 €	3 387,22 €	3 062,77 €	3 237,01 €	5 302,76	4 116,73	9 419,50
IRHC	4 648,64 €	4 479,19 €	4 620,60 €	5 196,85 €	5 155,18 €	5 169,06 €	5 787,73 €	5 884,63 €	5 796,32 €	5 225,94 €	5 407,88 €	5 268,13 €	237,35	72,28	309,63
IR1	3 801,46 €	3 701,87 €	3 782,13 €	4 404,82 €	4 344,57 €	4 384,05 €	4 862,69 €	4 993,86 €	4 906,59 €	4 423,04 €	4 408,52 €	4 418,57 €	862,78	360,92	1 223,70
IR2	2 750,39 €	2 777,69 €	2 756,33 €	3 356,34 €	3 357,08 €	3 356,34 €	3 956,81 €	3 978,35 €	3 964,81 €	3 375,48 €	3 431,38 €	3 395,10 €	1 031,41	496,98	1 528,39
IEHC	3 836,58 €	3 848,96 €	3 837,17 €	4 069,49 €	4 048,72 €	4 063,33 €	4 558,51 €	4 669,67 €	4 570,05 €	4 406,29 €	4 161,31 €	4 278,75 €	116,09	119,51	235,60
IE1	3 086,08 €	3 062,28 €	3 077,70 €	3 413,44 €	3 379,21 €	3 397,01 €	3 792,17 €	3 742,69 €	3 780,71 €	3 447,54 €	3 422,83 €	3 435,75 €	553,33	468,38	1 021,71
IE2	2 307,55 €	2 242,12 €	2 271,93 €	2 823,42 €	2 720,01 €	2 778,93 €	3 315,44 €	3 252,61 €	3 288,85 €	3 022,01 €	2 762,47 €	2 893,39 €	1 202,58	1 046,52	2 249,10
AI	2 100,76 €	2 110,01 €	2 108,93 €	2 596,90 €	2 540,28 €	2 563,84 €	3 056,05 €	3 008,22 €	3 028,80 €	2 612,70 €	2 579,84 €	2 593,93 €	1 299,22	1 552,15	2 851,37
Techniciens	1 825,95 €	1 823,26 €	1 823,34 €	2 251,61 €	2 189,30 €	2 210,53 €	2 774,24 €	2 748,61 €	2 759,05 €	2 365,86 €	2 273,40 €	2 304,91 €	1 368,10	2 430,63	3 798,72
TCE	2 314,29 €	2 289,77 €	2 298,79 €	2 681,03 €	2 645,43 €	2 657,75 €	2 920,85 €	2 867,38 €	2 876,85 €	2 928,04 €	2 648,57 €	2 746,21 €	369,82	639,44	1 009,26
TCS	2 043,07 €	2 025,71 €	2 030,77 €	2 362,57 €	2 292,92 €	2 316,15 €	2 717,71 €	2 671,91 €	2 685,35 €	2 397,27 €	2 353,07 €	2 367,75 €	329,28	592,44	921,72
TCN	1 774,53 €	1 775,70 €	1 775,43 €	2 026,69 €	2 003,59 €	2 010,19 €	2 448,68 €	2 341,22 €	2 385,75 €	2 094,04 €	2 074,04 €	2 080,50 €	485,31	925,77	1 411,08
ATP1	1 888,04 €	1 830,91 €	1 851,79 €	2 068,71 €	1 996,57 €	2 025,98 €	2 430,22 €	2 364,77 €	2 383,51 €	2 153,23 €	2 071,67 €	2 103,73 €	88,18	136,55	224,73
ATP2	1 673,71 €	1 711,41 €	1 689,20 €	1 781,28 €	1 795,09 €	1 791,78 €	1 962,87 €	1 996,41 €	1 980,27 €	1 820,15 €	1 870,23 €	1 850,42 €	88,34	126,35	214,69
ATR1	1 611,91 €	1 701,85 €	1 681,39 €	1 779,04 €	1 739,13 €	1 739,13 €	1 962,45 €	1 813,80 €	1 915,69 €	1 784,47 €	1 751,76 €	1 766,86 €	6,00	4,77	10,77
ATR2	1 636,96 €	1 666,02 €	1 640,47 €	1 640,97 €	1 694,47 €	1 672,35 €	1 652,08 €	1 727,37 €	1 723,53 €	1 643,93 €	1 694,95 €	1 679,65 €	1,17	5,29	6,46
Total IT	2 090,38 €	1 962,89 €	2 009,01 €	2 933,68 €	2 609,76 €	2 752,10 €	4 453,76 €	3 817,62 €	4 169,48 €	3 173,81 €	2 768,99 €	2 963,04 €	6 670,86	6 547,36	13 218,22
<b>TOTAL</b>	<b>2 367,92 €</b>	<b>2 047,70 €</b>	<b>2 163,97 €</b>	<b>3 605,83 €</b>	<b>2 946,07 €</b>	<b>3 303,99 €</b>	<b>5 315,22 €</b>	<b>4 554,69 €</b>	<b>4 933,82 €</b>	<b>3 771,20 €</b>	<b>3 190,73 €</b>	<b>3 517,03 €</b>	<b>14 084,66</b>	<b>10 181,29</b>	<b>24 265,95</b>

(\*) Tableaux renseignés en ETPT : somme des temps de présence – selon durée de présence et quotité – sur l'année par grade.

La rémunération moyenne mensuelle brute à temps plein sur l'année 2014 s'élève à 3 517 € (3 771 € pour les hommes et 3 191 € pour les femmes). La rémunération médiane mensuelle brute se situe à 3 304 €. La moitié des hommes perçoivent une rémunération supérieure à 3 606 € alors que la moitié des femmes perçoit plus de 2 946 €. Le rapport inter-déciles (rapport du montant minimum des 10 % des rémunérations les plus élevées sur le montant maximum des 10 % des rémunérations les plus faibles : décile 9/décile 1) s'établit à 2,28 (4 934 €/2 164 €). Ce rapport s'établit à 2,25 pour les hommes (5 315 €/2 368 €) et 2,22 pour les femmes (4 555 €/2 048 €).

Les écarts de rémunération mensuelle brute entre femmes et hommes existent pour chaque catégorie de personnel, mais sont globalement plus importants chez les IT que chez les chercheurs.

Si l'on prend en considération les grades, on constate une inversion entre le traitement moyen des IRHC, supérieur chez les femmes (5 408 € contre 5 226 € pour les hommes). En revanche, chez les DRCE, l'écart est considérable entre les traitements moyens des femmes et des hommes (6 532 € contre 7 799 € respectivement).

### b. Personnels contractuels

Les rémunérations du tableau 137 sont les rémunérations forfaitaires brutes mensuelles, remises pour chaque agent à 30 jours de présence et à temps plein. Elles tiennent compte des éventuelles majorations pouvant aller jusqu'à 15 % du montant forfaitaire.

La rémunération forfaitaire des doctorants, fixée à 1 700 € bruts mensuels, est celle attribuée à 90 % des effectifs. À noter toutefois que 10 % des doctorants perçoivent 2 096 €, ce qui correspond au montant alloué lorsque le doctorant se voit confier, en plus de son activité de recherche doctorale, une activité complémentaire (de l'enseignement par exemple). La moitié des CDD chercheurs perçoit une rémunération forfaitaire mensuelle brute supérieure à 2 500 € (médiane), montant prévu pour les post-doctorants. Les 10 % les mieux payés ont une rémunération supérieure à 3 500 €. Concernant les CDD IT, leur rémunération varie entre 1 580 € pour les 10 % les moins payés et au moins 2 500 € pour les 10 % les mieux payés. La moitié d'entre eux perçoit une rémunération supérieure à 1 992 € (rémunération médiane).

Les écarts de rémunération sont plus importants parmi les CDI : le rapport inter-décile, qui met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution (D9/D1) et mesure de fait l'inégalité des rémunérations, est de 2,3 pour les CDI chercheurs (5 900/2 553) et de 3,6 pour les CDI IT (7 270/1 992), contre 1 à 1,5 dans les autres populations (doctorants et CDD). C'est aussi chez les CDI que les écarts entre les femmes et les hommes se creusent. La moyenne chez les chercheurs est de 3 338 € chez les femmes et de 4 285 € chez les hommes ; chez les IT, la moyenne chez les femmes est de 3 203 € et de 3 770 € chez les hommes.

Tabl. 137 – Rémunérations brutes mensuelles des personnels contractuels

MONTANT BRUT	DOCTORANTS			CDD CH			CDD IT			CDI CH			CDI IT		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Décile 1	1 757,00	1 757,00	1 757,00	2 319,69	2 319,58	2 319,59	1 757,00	1 573,83	1 580,68	2 927,94	2 500,00	2 553,83	1 992,22	2 011,58	1 992,23
Décile 2	1 757,00	1 757,00	1 757,00	2 500,00	2 365,52	2 500,00	1 786,46	1 768,77	1 786,45	2 971,21	2 553,83	2 971,20	2 191,42	2 132,52	2 133,25
Décile 3	1 757,00	1 757,00	1 757,00	2 500,00	2 500,00	2 500,00	1 972,50	1 811,70	1 821,84	3 572,12	2 621,13	2 971,21	2 371,15	2 291,31	2 296,62
Décile 4	1 757,00	1 757,00	1 757,00	2 500,00	2 500,00	2 500,00	1 992,22	1 972,50	1 972,50	3 702,73	2 971,21	3 502,76	2 569,58	2 328,38	2 396,31
Médiane	1 757,00	1 757,00	1 757,00	2 505,15	2 500,00	2 500,06	2 031,67	1 992,22	1 992,22	3 836,40	3 183,41	3 572,12	2 891,31	2 503,80	2 547,81
Décile 6	1 757,00	1 757,00	1 757,00	2 884,67	2 876,54	2 884,67	2 031,68	2 031,67	2 031,67	3 877,50	3 282,33	3 833,33	3 087,03	2 610,80	2 692,76
Décile 7	1 757,00	1 757,00	1 757,00	2 913,51	2 913,51	2 913,51	2 292,52	2 031,68	2 132,54	3 915,50	3 502,77	3 915,50	4 166,66	2 712,26	3 053,14
Décile 8	1 757,00	1 757,00	1 757,00	2 971,21	2 971,21	2 971,21	2 365,51	2 296,62	2 319,58	4 625,29	3 572,12	3 915,50	5 291,85	3 394,79	4 505,09
Décile 9	2 096,77	2 096,77	2 096,77	3 572,12	3 468,09	3 502,76	2 526,44	2 448,40	2 500,00	6 562,06	3 915,50	5 900,00	7 270,40	7 270,40	7 270,40
Moyenne	1 819,13	1 815,86	1 817,88	2 796,76	2 757,18	2 782,57	2 119,49	2 030,74	2 075,15	4 284,85	3 338,14	3 911,90	3 770,06	3 202,63	3 402,28
Effectif de référence	1 370	844	2 214	2 611	1 459	4 070	2 939	2 935	5 874	20	13	33	38	70	108

## 2.3.4 • Primes et indemnités

Tabl. 138 – Bénéficiaires et montants toutes primes, indemnités et éléments facultatifs versés en 2014

INTITULÉ	PERMANENTS						CONTRACTUELS						AUTRES BÉNÉFICIAIRES	
	H		F		PPP	MONTANT (€)	H		F		PPP	MONTANT (€)	PPP	MONTANT (€)
	PPP	Montant (€)	PPP	Montant (€)			PPP	Montant (€)	PPP	Montant (€)				
Indemnité de résidence	10 427	8 556 908,10	8 216	5 959 935,75	18 643	14 516 843,85							83	50 520,11
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	6 904	27 264 948,30	7 076	24 362 047,22	13 980	51 626 995,52							50	239 211,74
Prime de recherche	7 649	6 638 737,15	3 782	3 308 297,06	11 431	9 947 034,21							12	6 538,09
Indemnité forfaitaire spéciale au personnel enseignant (IPE)	7 649	313 612,01	3 781	154 939,80	11 430	468 551,81							12	364,07
Supplément familial de traitement	5 511	6 848 400,07	4 079	3 636 683,21	9 590	10 485 083,28	262	156 636,30	313	166 521,21	575	323 157,51	73	102 787,38
Indemnité de jour de repos non pris	3 911	7 024 892,50	2 172	3 154 290,00	6 083	10 179 182,50	79	118 510,00	53	74 355,00	132	192 865,00	33	66 132,50
Remboursement frais de transport	2 518	1 115 545,54	2 556	1 070 688,74	5 074	2 186 234,28	1 079	330 149,47	972	276 124,20	2 051	606 273,67	268	34 959,94
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	3 045	4 620 466,99	2 027	2 427 247,33	5 072	7 047 714,32							42	50 377,26
Remboursement frais de transport hors Ile-de-France	1 536	422 911,81	1 205	303 772,92	2 741	726 684,73	958	147 199,80	827	129 848,95	1 785	277 048,75	111	8 039,49
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) et prime d'excellence scientifique (PES)	1 756	6 645 333,00	615	2 326 833,00	2 371	8 972 166,00								
Prime de fonctions informatiques (PFI)	1 276	6 880 145,76	322	1 623 802,11	1 598	8 503 947,87								
Prime de technicité	211	39 045,57	1 354	243 622,22	1 565	282 667,79								
Indemnité de jury	694	1 963 682,00	634	1 778 830,00	1 328	3 742 512,00	8	11 664,00	3	3 046,00	11	14 710,00	379	2 102 166,00
Indemnité difficulté administrative	765	22 685,39	542	14 708,58	1 307	37 393,97							6	165,87
Indemnisation agent de prévention (AP)	627	592 042,46	453	388 495,65	1 080	980 538,11								
Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC)	734	4 482 926,65	341	1 703 039,08	1 075	6 185 965,73							120	924 313,85
Indemnités de sujétions et d'astreinte	470	1 024 282,40	125	201 507,93	595	1 225 790,33								
Indemnité exceptionnelle compensation	321	85 076,54	176	52 710,32	497	137 786,86	10	13 226,93	11	10 038,97	21	23 265,90	48	24 222,42
Indemnité d'enseignement	107	61 643,25	106	58 988,25	213	120 631,50							72	43 813,75
Indemnité d'enseignement CNRS Formation	119	61 064,40	81	53 317,65	200	114 382,05	12	3 180,00	7	3 390,00	19	6 570,00	108	70 983,15
Indemnité de résidence indexée (expatriés)	124	5 149 918,43	54	1 952 779,26	178	7 102 697,69	15	297 004,88	15	134 657,46	30	431 662,34	51	1 594 902,94
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants	49	6 431,18	53	9 617,83	102	16 049,01								
Prime d'installation	44	90 282,80	58	119 139,78	102	209 422,58								
Indemnité forfaitaire mensuelle chargés de mission à temps partiel	66	154 765,00	34	81 812,67	100	236 577,67							16	38 870,00
Majoration enfant	72	1 113 676,68	23	226 602,00	95	1 340 278,68							25	261 007,27
Prime d'intéressement	61	786 592,15	16	208 568,60	77	995 160,75							117	1 768 194,27
Indemnité pour service à la mer	53	17 164,14	18	7 179,48	71	24 343,62								
Supplément familial de traitement indexé	57	215 453,49	10	37 397,85	67	252 851,34							20	56 067,48
Majoration de traitement agent en fonction DROM/COM	44	570 070,45	20	274 020,96	64	844 091,41								
Nouvelle bonification indiciaire	14	13 612,20	46	45 218,25	60	58 830,45								
Indemnité congé formation	11	78 351,66	33	252 959,69	44	331 311,35								
Majoration traitement DROM/COM congé bonifié	13	16 778,46	25	34 135,23	38	50 913,69								
Indemnité d'éloignement Terres australes et antarctiques françaises (TAAF)	31	147 925,94	4	16 978,07	35	164 904,01								
Majoration de traitement TAAF	31	82 449,07	4	9 301,65	35	91 750,72								
Allocation spéciale frais de transport	14	5 272,42	13	4 922,12	27	10 194,54								
Indemnité compensatrice transport service Corse	14	14 739,43	10	11 027,96	24	25 767,39								

INTITULÉ	PERMANENTS						CONTRACTUELS						AUTRES BÉNÉFICIAIRES	
	H		F		PPP	MONTANT (€)	H		F		PPP	MONTANT (€)	PPP	MONTANT (€)
	PPP	Montant (€)	PPP	Montant (€)			PPP	Montant (€)	PPP	Montant (€)				
Indemnité pour travaux de nature exceptionnelle (plongée sous-marine)	19	6079,76	1	91,11	20	6 170,87								
Index de correction agent en fonction (La Réunion)	10	64 802,26	5	27 894,81	15	92 697,07								
Indemnité de caisse et responsabilité	4	381,63	10	1 479,6	14	1 861,23	12	59 926,80	10	37 255,34	22	97 182,14		
Indemnité forfaitaire (administration centrale)													11	105 458,51
Prime de participation aux expériences													23	73 356,93
Autres(*)	16	97 876,45	11	143 204,99	27(**)	241 081,44	40	192 803,25	26	131 882,88	66(***)	324 686,13	28(****)	264 178,91

(\*) Primes ou indemnités pour lesquelles le nombre d'agents bénéficiaires par type de population est inférieur ou égal à 10 agents.

(\*\*) Concerne 11 primes ou indemnités perçues par des permanents : index de correction congé bonifié (La Réunion), indemnité particulière de sujétions et d'installation (éloignement), indemnité de départ chargé de recherche, prime brevet invention, indemnité de panier, indemnité forfaitaire (administration centrale), indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires, indemnité d'éloignement TOM, indemnité différentielle de traitement, majoration tierce personne, prime spéciale ingénieur (ingénieurs contractuels statut 59).

(\*\*\*) Concerne 15 primes ou indemnités perçues par des personnels contractuels : prime de participation à la recherche scientifique (PPRS), indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC), indemnités de sujétions et d'astreinte, indemnité d'enseignement, majoration enfant, prime d'intéressement, indemnités pour service à la mer, supplément familial de traitement indexé, allocation spéciale frais de transport, indemnité compensatrice transport service Corse, indemnités pour travaux de nature exceptionnelle (plongée sous-marine), indemnité congés annuels, indemnité de licenciement, indemnité exploration carrière, prime de rendement.

(\*\*\*\*) Concerne 10 primes ou indemnités perçues par d'autres bénéficiaires : prime d'excellence scientifique (PES), prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), prime de technicité, indemnités de sujétions et d'astreinte, majoration de traitement agent en fonction DROM/COM, indemnité de caisse et responsabilité, indemnité de départ chargé de recherche, indemnité congés annuels, indemnité de licenciement, indemnité exploration carrière.

Les montants moyens des primes sont, en général, plus élevés pour les hommes que pour les femmes, sauf pour la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) et l'indemnité de résidence. La part de femmes parmi les personnels chercheurs percevant la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) ou la prime d'excellence scientifique (PES) demeure nettement inférieure à la proportion totale de chercheuses. La part de femmes parmi les personnels percevant l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC) demeure stable. Toutefois, même lorsque les femmes accèdent à des postes à responsabilité (ISFIC) ou sont reconnues par les instances d'évaluation (PEDR/PES), elles perçoivent moins que les hommes en moyenne.

En 2014, 5 114 agents ont bénéficié de la GIPA, soit 20,5 % de l'effectif fonctionnaire. 91,6 % des bénéficiaires sont de catégorie A, 5,2 % de catégorie B et 3,2 % de catégorie C (voir tabl. 139). La GIPA a été attribuée à 28 % des chercheurs, 27,2 % des IT de catégorie A+ et 15,9 % de ceux de catégorie A.

Le montant total versé au titre de la GIPA en 2014 s'élève à 7 098 091,6 €.

Le montant moyen rapporté à un temps complet est de 1 403 € bruts par agent bénéficiaire, avec de fortes disparités, puisqu'il s'étage de 1 772 € pour les chercheurs à 245 € pour les techniciens. Il a diminué de 14 % (globalement -4 % dans la population des chercheurs ; -23 % dans la population des ingénieurs ; -23 % dans la population des techniciens).

Tabl. 139 – Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), versée en 2014 au titre de la période allant du 31/12/09 au 31/12/13(\*)

GRADE/CFP AU 31/12/13	MOINS DE 300 €	DE 300 € À 599 €	DE 600 € À 899 €	DE 900 € À 1 199 €	DE 1 200 € À 1 499 €	DE 1 500 € À 1 799 €	1 800 € ET PLUS	TOTAL	PART DES AGENTS CONCERNÉS <sup>(1)</sup>	GIPA MOYENNE	NOMBRE DE FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F BÉNÉFI- CIAIRES <sup>(**)</sup>
Chercheurs	536	558	1	2		28	2 015	3 140	28 % <sup>(2)</sup>	1 772 €	1 139 (36,3 %)	30,9 % <sup>(2)</sup>
DR2	236						885	1 121	33,8 %	2 256 €	327 (29,2 %)	32,6 %
CR1	298	546	1	1		3	1 128	1 977	38,3 %	1 508 €	801 (40,5 %)	40,4 %
CR2	2	12		1		25	2	42	3,2 %	1 294 €	11 (26,2 %)	2,7 %
Ingénieurs	455	514	30	18		1	525	1 543	15,9 %	975 €	650 (42,1 %)	15,1 %
IRHC	24						42	66	23,7 %	1 831 €	13 (19,7 %)	21,3 %
IR1	129	2	1	1			214	347	29,4 %	1 557 €	90 (25,9 %)	25,5 %
IR2		108	1	1		1	107	218	13,1 %	1 265 €	81 (37,2 %)	14,6 %
IEHC				13			24	37	16,7 %	1 821 €	23 (62,2 %)	18,9 %
IE1	299	62		1			52	414	42,2 %	426 €	193 (46,6 %)	41,8 %
IE2	2	50		1			86	139	5,7 %	1 327 €	68 (48,9 %)	5,9 %
AI	1	292	28	1				322	10,9 %	433 €	182 (56,5 %)	11,2 %
<b>TOTAL A+ (CH &amp; ING)</b>	<b>574</b>	<b>583</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>29</b>	<b>2 088</b>	<b>3 277</b>	<b>27,2 %</b>	<b>1 756 €</b>	<b>1 180 (36 %)</b>	<b>29,9 %</b>
<b>TOTAL A (ING)</b>	<b>417</b>	<b>489</b>	<b>30</b>	<b>18</b>			<b>452</b>	<b>1 406</b>	<b>15,9 %</b>	<b>934 €</b>	<b>609 (43,3 %)</b>	<b>15 %</b>
Techniciens	286	110	2	7	26			431	10,6 %	245 €	263 (61 %)	10 %
TCE	207				2			209	20,9 %	74 €	137 (65,6 %)	21,5 %
TCS								0				
TCN	52	4	1	1				58	3,5 %	141 €	34 (58,6 %)	3,1 %
<b>TOTAL B</b>	<b>259</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>			<b>267</b>	<b>7,6 %</b>	<b>89 €</b>	<b>171 (64 %)</b>	<b>7,4 %</b>
ATP1	22	23			24			69	29,5 %	633 €	35 (50,7 %)	24,5 %
ATP2	2	80	1	5				88	32,4 %	405 €	53 (60,2 %)	32,5 %
ATR1	2	3		1				6	54,5 %	427 €	3 (50,0 %)	60 %
ATR2	1							1	14,3 %	32 €	1 (100,0 %)	14,3 %
<b>TOTAL C</b>	<b>27</b>	<b>106</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>24</b>			<b>164</b>	<b>31,3 %</b>	<b>500 €</b>	<b>92 (56,1 %)</b>	<b>28,9 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 277</b>	<b>1 182</b>	<b>33</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>29</b>	<b>2 540</b>	<b>5 114</b>	<b>20,5 %</b>	<b>1 403 €</b>	<b>2 052 (40,1 %)</b>	<b>19,3 %<sup>(***)</sup></b>

(\*\*)(\*) Prime annuelle rapportée à un temps plein annuel (non abattue de la quotité travaillée) puis comparée aux tranches de primes annuelle. Tableau renseigné en PP selon le grade détenu à la fin de la période de référence, c'est-à-dire au 31/12/13.

(\*\*) Nombre de bénéficiaires rapportés à la population du grade au 31/12/2013, source Bilan social 2013.

(\*\*\*) Nombre de bénéficiaires rapportés à la population totale concernée au 31/12/2013, y compris DR1 et DRCE non éligibles à la GIPA.

Tabl. 140 – Indemnisation de jours de comptes épargne-temps (CET) versée en 2014(\*)

POPULATION / CFP	DE 1 À 4 JOURS	DE 5 À 8 JOURS	DE 9 À 12 JOURS	DE 13 À 16 JOURS	DE 17 À 20 JOURS	DE 21 À 23 JOURS	DE 21 À 24 JOURS	DE 25 À 28 JOURS	PLUS DE 29 JOURS	TOTAL	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ	MONTANT MOYEN BRUT ANNUEL PAR AGENT
Chercheurs	404	609	652	556	567		404	330	183	3 705	7 021 931,30 €	1 895,30 €
<b>Permanents</b>	<b>388</b>	<b>589</b>	<b>647</b>	<b>549</b>	<b>552</b>		<b>401</b>	<b>326</b>	<b>183</b>	<b>3 635</b>	<b>6 925 556,30 €</b>	<b>1 905,20 €</b>
Hommes	235	374	401	376	417		296	262	134	2 495	4 990 525,00 €	2 000,20 €
Femmes	153	215	246	173	135		105	64	49	1 140	1 935 031,30 €	1 697,40 €
<b>Contractuels</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>15</b>		<b>3</b>	<b>4</b>		<b>70</b>	<b>96 375,00 €</b>	<b>1 376,80 €</b>
Hommes	13	12	2	3	10		1	2		43	54 250,00 €	1 261,60 €
Femmes	3	8	3	4	5		2	2		27	42 125,00 €	1 560,20 €

POPULATION / CFP	DE 1 À 4 JOURS	DE 5 À 8 JOURS	DE 9 À 12 JOURS	DE 13 À 16 JOURS	DE 17 À 20 JOURS	DE 21 À 23 JOURS	DE 21 À 24 JOURS	DE 25 À 28 JOURS	PLUS DE 29 JOURS	TOTAL	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ	MONTANT MOYEN BRUT ANNUEL PAR AGENT
IT	467	588	573	325	249	3	159	91	55	2 510	3 340 866,30 €	1 331,00 €
<b>A</b>	378	478	459	274	210	1	138	78	50	2 066	2 976 443,80 €	1 440,70 €
<b>Permanents</b>	<b>366</b>	<b>462</b>	<b>451</b>	<b>265</b>	<b>206</b>	<b>1</b>	<b>130</b>	<b>75</b>	<b>50</b>	<b>2 006</b>	<b>2 891 443,80 €</b>	<b>1 441,40 €</b>
Hommes	197	249	309	165	141	1	88	53	35	1 238	1 881 062,50 €	1 519,40 €
Femmes	169	213	142	100	65		42	22	15	768	1 010 381,30 €	1 315,60 €
<b>Contractuels</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>4</b>		<b>8</b>	<b>3</b>		<b>60</b>	<b>85 000,00 €</b>	<b>1 416,70 €</b>
Hommes	2	10	4	7	3		7	2		35	59 625,00 €	1 703,60 €
Femmes	10	6	4	2	1		1	1		25	25 375,00 €	1 015,00 €
<b>B</b>	84	102	98	48	36	1	18	12	5	404	334 965,00 €	829,10 €
<b>Permanents</b>	<b>84</b>	<b>101</b>	<b>98</b>	<b>48</b>	<b>36</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>402</b>	<b>332 725,00 €</b>	<b>827,70 €</b>
Hommes	21	43	38	27	14	1	7	5	1	157	138 150,00 €	879,90 €
Femmes	63	58	60	21	22		10	7	4	245	194 575,00 €	794,20 €
<b>Contractuels</b>		<b>1</b>					<b>1</b>			<b>2</b>	<b>2 240,00 €</b>	<b>1 120,00 €</b>
Hommes							1			1	1 760,00 €	1 760,00 €
Femmes		1								1	480,00 €	480,00 €
<b>C</b>	5	8	16	3	3	1	3	1		40	29 457,50 €	736,40 €
<b>Permanents</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>40</b>	<b>29 457,50 €</b>	<b>736,40 €</b>
Hommes	3	6	6	1	2		3			21	15 155,00 €	721,70 €
Femmes	2	2	10	2	1	1		1		19	14 302,50 €	752,80 €
<b>TOTAL</b>	<b>871</b>	<b>1 197</b>	<b>1 225</b>	<b>881</b>	<b>816</b>	<b>3</b>	<b>563</b>	<b>421</b>	<b>238</b>	<b>6 215</b>	<b>10 362 797,50 €</b>	<b>1 667,40 €</b>
<b>HOMMES</b>	<b>471</b>	<b>694</b>	<b>760</b>	<b>579</b>	<b>587</b>	<b>2</b>	<b>403</b>	<b>324</b>	<b>170</b>	<b>3 990</b>	<b>7 140 527,50 €</b>	<b>1 789,60 €</b>
<b>FEMMES</b>	<b>400</b>	<b>503</b>	<b>465</b>	<b>302</b>	<b>229</b>	<b>1</b>	<b>160</b>	<b>97</b>	<b>68</b>	<b>2 225</b>	<b>3 222 270,00 €</b>	<b>1 448,20 €</b>

(\*) Tableau renseigné en PP selon le nombre de jours indemnisés au cours de l'année 2014.

Les montants bruts forfaitaires de l'indemnité varient en fonction de la CFP à laquelle appartient l'agent :

- catégorie A et assimilé : 125 € brut/jour
- catégorie B et assimilé : 80 € brut/jour
- catégorie C et assimilé : 65 € brut/jour

6 215 personnes ont bénéficié de l'indemnisation des jours de repos travaillés au cours de l'année 2014, pour un montant moyen par agent de 1 667 €. Tous régimes confondus au cours de l'année 2013, 98 % des dossiers d'indemnisation de jours de CET concernent des agents permanents.

34 % des chercheurs permanents ont été indemnisés pour un montant moyen de 1 905 €. 24 % des IT de catégorie A ont été indemnisés en 2014 pour un montant moyen par agent de 1 441 €, contre 11,9 % des agents permanents de catégorie B (829 €) et 8,6 % des agents permanents de catégorie C (736 €).

### a. Primes statutaires

Tabl. 141 – Prime de recherche(\*)

GRADE	ETPT		MONTANT VERSÉ EN 2014			
	H	F	Total	H	F	Total
DRCE	185,6	21,1	206,7	127 955,0	14 511,3	142 466,3
DR1	1 035,7	314,1	1 349,8	716 453,3	217 384,8	933 838,1
DR2	2 153,4	942,0	3 095,4	2 366 608,2	1 036 414,8	3 403 023,0
CR1	3 266,6	1 976,8	5 243,4	2 943 833,1	1 789 734,1	4 733 567,2
CR2	703,8	363,6	1 067,4	483 739,9	250 145,1	733 885,0
<b>TOTAL</b>	<b>7 345,1</b>	<b>3 617,6</b>	<b>10 962,7</b>	<b>6 638 589,5</b>	<b>3 308 190,1</b>	<b>9 946 779,6</b>

(\*) Cumul des 2 montants de primes semestrielles versées au cours de l'année. Tableau renseigné en ETPT : sommes des temps de présence (selon durée de présence et quotité) sur chaque semestre, par grade et sexe. Dans ce tableau, un agent contractuel statut 1980, chargé de recherche contractuel, est inclus dans le grade de titulaire équivalent (CR1). Les périodes durant lesquelles les agents ont perçu une indemnité de résidence indexée au cours de l'année 2014, exclusive du versement de la prime de recherche, ne sont pas prises en compte dans le calcul en ETPT. 8,6 ETPT d'agents sur emplois fonctionnels ne sont pas comptabilisés dans ce tableau.

Le nombre de chercheurs percevant la prime de recherche représente un volume global de 10 962,7 ETPT, pour un montant global versé de 9 946 780 €. Il est à noter que 72 chercheurs payés au cours de l'année 2014 ne sont pas comptabilisés ici, car ils perçoivent une indemnité de résidence indexée exclusive de la prime de recherche.

14 120 ingénieurs et techniciens ont perçu la PPRS en 2014, auxquels correspondent 12 978,5 ETPT, répartis selon 6 tranches de prime (voir tabl. 142).

On observe une importante baisse du pourcentage des ETPT dans la tranche « prime moyenne », ainsi que dans la tranche « > prime maximum » par rapport à 2013. Cela est principalement dû à une évolution de la gestion de la PPRS. Ainsi, l'an dernier, les ETPT étaient comptabilisés par semestre dans les différentes tranches : par exemple, un agent à temps plein toute l'année, ayant perçu la prime moyenne au 1<sup>er</sup> semestre et ayant bénéficié d'un complément au 2<sup>e</sup> semestre, comptait pour 0,5 ETPT dans la tranche « prime moyenne » et 0,5 dans une tranche supérieure. À partir de 2014, la PPRS faisant l'objet d'une campagne annuelle, ce même agent apparaît dans une tranche supérieure pour la totalité de son ETPT sur l'année. Ce nouveau mode de calcul a pour effet un glissement de 29 % des ETPT de la tranche « prime moyenne » vers les tranches supérieures ; de même, la tranche « > prime maximum » est réduite au profit des tranches inférieures. Les modulations à la baisse en ETPT concernent 0,3 % des ingénieurs et techniciens ; les modulations à la hausse en concernent 70,2 %.

Parmi les ETPT percevant la PPRS :

- 37,9 % des suppléments sont supérieurs à la prime moyenne mais inférieurs à la prime maximale dont :
  - 31,7 % des suppléments annuels sont de moins de 600 €,
  - 4,2 % des suppléments annuels sont compris entre 600 et 1 200 €,
  - 1,5 % des suppléments annuels sont compris entre 1 200 et 3 000 €,
  - 0,3 % des suppléments annuels sont compris entre 3 000 et 4 000 €,
  - 0,2 % des suppléments annuels sont au moins égaux à 4 000 € tout en demeurant sous le seuil de la prime maximale,
- 16,1 % des suppléments annuels correspondent à la prime maximale,
- 13,0 % des suppléments annuels sont compris entre la prime maximale et la prime exceptionnelle,
- 3,2 % correspondent à la prime exceptionnelle.

Tabl. 142 – Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) selon la catégorie fonction publique (CFP) et la tranche de prime(\*)

TRANCHE/SEXE	CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE				TOTAL
	A+	A	B	C	
<b>&lt; Prime moyenne</b>	1,4	21,5	8,9	4,3	36,1
%	0,2 %	0,2 %	0,3 %	1,0 %	0,3 %
Hommes		8,8	3,8	3,3	15,9
Femmes	1,4	12,7	5,1	1,0	20,2
<b>Prime moyenne</b>	533,4	2 646,4	552,7	93,0	3 825,5
%	58,9 %	31,6 %	17,0 %	21,5 %	29,5 %
Hommes	383,3	1 758,5	271,3	39,4	2 452,5
Femmes	150,1	887,9	281,4	53,6	1 373,0
<b>&gt; Prime moyenne</b>	358,9	4 226,2	307,0	31,7	4 923,8
%	39,6 %	50,4 %	9,4 %	7,3 %	37,9 %
Hommes	248,3	2 275,0	117,3	16,4	2 657,0
Femmes	110,6	1 951,2	189,7	15,3	2 266,8
<b>Prime maximum</b>	4,5	569,2	1 337,8	180,8	2 092,3
%	0,5 %	6,8 %	41,0 %	41,9 %	16,1 %
Hommes	1,5	201,3	467,0	58,2	728,0
Femmes	3,0	367,9	870,8	122,6	1 364,3
<b>&gt; Prime maximum</b>	6,0	669,8	902,2	108,3	1 686,3
%	0,7 %	8,0 %	27,7 %	25,1 %	13,0 %
Hommes	4,0	213,6	228,2	42,3	488,1
Femmes	2,0	456,2	674,0	66,0	1 198,2
<b>Prime exceptionnelle</b>	1,3	249,6	149,8	13,8	414,5
%	0,1 %	3,0 %	4,6 %	3,2 %	3,2 %
Hommes	1,0	142,5	78,8	9,2	231,5
Femmes	0,3	107,1	71,0	4,6	183,0
<b>TOTAL ETPT</b>	<b>905,5</b>	<b>8 382,7</b>	<b>3 258,4</b>	<b>431,9</b>	<b>12 978,5</b>
Personnes physiques concernées : hommes	660	4 869	1 238	195	6 962
Personnes physiques concernées : femmes	296	4 221	2 347	294	7 158
<b>PERSONNES PHYSIQUES CONCERNÉES : TOTAL</b>	<b>956</b>	<b>9 090</b>	<b>3 585</b>	<b>489</b>	<b>14 120</b>

(\*) Prime annuelle rapportée à un temps plein puis comparée au barème de la PPRS annuelle. Tableau renseigné en ETPT : somme des temps de présence sur l'année (selon durée de présence et quotité) par grade et tranche de PPRS. De même, les IE ex 3A sont intégrés dans les IE. Dans ce tableau, les personnels contractuels statut de 1959 sont intégrés dans le grade de titulaire équivalent à leur catégorie de contractuel. Les périodes d'affectation à l'étranger (pendant lesquelles les agents ont perçu une indemnité de résidence indexée exclusive du versement de la PPRS) ainsi que les périodes de congé longue durée au cours de l'année 2014 (ôtant le droit à la PPRS) ne sont pas prises en compte dans le calcul en ETPT.

Tabl. 143 – Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) selon le grade et la tranche de prime(\*)

TRANCHE/SEXE	CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE																	TOTAL
	A+			A					B				C					
	IRHC	IR1	IR2	IRHC	IR1	IR2	IEHC	IE1	IE2	AI	TCE	TCS	TCN	ATP1	ATP2	ATR1	ATR2	
< Prime moyenne		1,0	0,4			3,5	0,4	3,7	7,8	6,1	1,0	2,1	5,8		4,3			36,1
%		0,3 %	0,1 %			0,3 %	0,2 %	0,4 %	0,4 %	0,2 %	0,1 %	0,2 %	0,4 %		2,1 %			0,3 %
Hommes						2,0		0,6	4,8	1,4	1,0	1,5	1,3		3,3			15,9
Femmes		1,0	0,4			1,5	0,4	3,1	3,0	4,7		0,6	4,5		1,0			20,2
Prime moyenne	56,2	231,2	246,0	98,9	504,6	504,4	83,0	284,5	653,4	517,6	161,5	128,6	262,6	49,9	37,2	2,4	3,5	3 825,5
%	63,9 %	65,0 %	53,2 %	48,7 %	59,4 %	48,1 %	35,3 %	28,2 %	29,5 %	18,4 %	16,3 %	14,3 %	19,1 %	23,6 %	18,2 %	26,2 %	54,1 %	29,5 %
Hommes	45,2	167,6	170,5	72,1	371,8	355,7	40,2	179,8	424,2	314,7	81,5	69,5	120,3	19,4	18,3	0,5	1,2	2 452,5
Femmes	11,0	63,6	75,5	26,8	132,8	148,7	42,8	104,7	229,2	202,9	80,0	59,1	142,3	30,5	18,9	1,9	2,3	1 373,0
> Prime moyenne	28,8	118,9	211,2	84,0	294,6	487,1	128,7	604,0	1 320,5	1 307,3	91,0	69,8	146,2	13,2	16,5	1,0	1,0	4 923,8
%	32,7 %	33,4 %	45,7 %	41,4 %	34,7 %	46,4 %	54,8 %	59,8 %	59,5 %	46,4 %	9,2 %	7,8 %	10,7 %	6,3 %	8,0 %	10,8 %	15,5 %	37,9 %
Hommes	23,8	79,1	145,4	68,2	207,4	317,9	66,8	319,2	670,9	624,6	31,9	35,1	50,3	7,8	7,6	1,0		2 657,0
Femmes	5,0	39,8	65,8	15,8	87,2	169,2	61,9	284,8	649,6	682,7	59,1	34,7	95,9	5,4	8,9		1,0	2 266,8
Prime maximum		2,0	2,5	6,3	17,1	19,3	6,0	24,1	69,6	426,8	432,5	378,3	527,0	92,2	82,2	4,9	1,5	2 092,3
%		0,6 %	0,6 %	3,1 %	2,0 %	1,9 %	2,5 %	2,4 %	3,1 %	15,1 %	43,7 %	42,2 %	38,4 %	43,6 %	40,1 %	52,4 %	22,7 %	16,1 %
Hommes			1,5	3,8	12,2	10,4	3,0	7,3	26,9	137,7	164,8	131,8	170,4	27,0	28,2	3,0		728,0
Femmes		2,0	1,0	2,5	4,9	8,9	3,0	16,8	42,7	289,1	267,7	246,5	356,6	65,2	54,0	1,9	1,5	1 364,3
> Prime maximum	2,0	2,0	2,0	6,7	23,2	25,5	8,9	61,5	127,5	416,5	261,4	274,9	365,9	51,1	55,7	1,0	0,5	1 686,3
%	2,3 %	0,6 %	0,4 %	3,3 %	2,7 %	2,4 %	3,8 %	6,1 %	5,7 %	14,8 %	26,4 %	30,7 %	26,7 %	24,2 %	27,2 %	10,6 %	7,7 %	13,0 %
Hommes	1,0	1,0	2,0	1,4	9,5	11,7	3,5	31,4	40,6	115,5	61,1	68,2	98,9	21,3	21,0			488,1
Femmes	1,0	1,0		5,3	13,7	13,8	5,4	30,1	86,9	301,0	200,3	206,7	267,0	29,8	34,7	1,0	0,5	1 198,2
Prime exceptionnelle	1,0	0,2	0,1	7,2	9,8	9,5	8,0	31,0	39,1	145,0	42,2	42,8	64,8	4,8	9,0			414,5
%	1,1 %	0,1 %	0,0 %	3,5 %	1,2 %	0,9 %	3,4 %	3,1 %	1,8 %	5,1 %	4,3 %	4,8 %	4,7 %	2,3 %	4,4 %			3,2 %
Hommes	1,0			4,3	2,1	4,0	2,0	10,2	24,7	95,2	24,0	17,3	37,5	4,2	5,0			231,5
Femmes		0,2	0,1	2,9	7,7	5,5	6,0	20,8	14,4	49,8	18,2	25,5	27,3	0,6	4,0			183,0
TOTAL ETPT	88,0	355,3	462,2	203,1	849,3	1 049,3	235,0	1 008,8	2 217,9	2 819,3	989,6	896,5	1 372,3	211,2	204,9	9,3	6,5	12 978,5
Personnes physiques concernées : Hommes	73	253	334	162	632	738	126	573	1 273	1 365	382	336	520	90	97	5	3	6 962
Personnes physiques concernées : Femmes	18	119	159	57	265	381	136	504	1 166	1 712	692	632	1 023	145	137	5	7	7 158
PERSONNES PHYSIQUES CONCERNÉES : TOTAL	91	372	493	219	897	1 119	262	1 077	2 439	3 077	1 074	968	1 543	235	234	10	10	14 120

(\*) Prime annuelle rapportée à un temps plein puis comparée au barème de la PPRS annuelle. Tableau renseigné en ETPT : somme des temps de présence sur l'année (selon durée de présence et quotité) par grade et tranche de PPRS. Dans ce tableau, les personnels contractuels statut de 1959 sont intégrés dans le grade de titulaire équivalent à leur catégorie de contractuel. De même, les IE ex 3A sont intégrés dans les IE. Les périodes d'affectation à l'étranger (pendant lesquelles les agents ont perçu une indemnité de résidence indexée exclusive du versement de la PPRS) ainsi que les périodes de congé longue durée au cours de l'année 2014 (ôtant le droit à la PPRS) ne sont pas prises en compte dans le calcul en ETPT.

Tabl. 144 – Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) : répartition par sexe selon la tranche de prime(\*)

TRANCHE/SEXE		CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE																TOTAL	
		A+			A						B			C					
		IRHC	IR1	IR2	IRHC	IR1	IR2	IEHC	IE1	IE2	AI	TCE	TCS	TCN	ATP1	ATP2	ATR1	ATR2	
< PRIME MOYENNE	Hommes						57,1 %		16,2 %	61,5 %	23,0 %	100,0 %	71,4 %	22,4 %		76,7 %			43,9 %
	Femmes		100,0 %	100,0 %			42,9 %	100,0 %	83,8 %	38,5 %	77,0 %		28,6 %	77,6 %		23,3 %			56,1 %
PRIME MOYENNE	Hommes	80,4 %	72,5 %	69,3 %	72,9 %	73,7 %	70,5 %	48,4 %	63,2 %	64,9 %	60,8 %	50,5 %	54,0 %	45,8 %	38,9 %	49,2 %	20,8 %	34,3 %	64,1 %
	Femmes	19,6 %	27,5 %	30,7 %	27,1 %	26,3 %	29,5 %	51,6 %	36,8 %	35,1 %	39,2 %	49,5 %	46,0 %	54,2 %	61,1 %	50,8 %	79,2 %	65,7 %	35,9 %
> PRIME MOYENNE	Hommes	82,6 %	66,5 %	68,8 %	81,2 %	70,4 %	65,3 %	51,9 %	52,8 %	50,8 %	47,8 %	35,1 %	50,3 %	34,4 %	59,1 %	46,1 %	100,0 %		54,0 %
	Femmes	17,4 %	33,5 %	31,2 %	18,8 %	29,6 %	34,7 %	48,1 %	47,2 %	49,2 %	52,2 %	64,9 %	49,7 %	65,6 %	40,9 %	53,9 %		100,0 %	46,0 %
PRIME MAXI-MUM	Hommes			60,0 %	60,3 %	71,3 %	53,9 %	50,0 %	30,3 %	38,6 %	32,3 %	38,1 %	34,8 %	32,3 %	29,3 %	34,3 %	61,2 %		34,8 %
	Femmes		100,0 %	40,0 %	39,7 %	28,7 %	46,1 %	50,0 %	69,7 %	61,4 %	67,7 %	61,9 %	65,2 %	67,7 %	70,7 %	65,7 %	38,8 %	100,0 %	65,2 %
> PRIME MAXIMUM	Hommes	50,0 %	50,0 %	100,0 %	20,9 %	40,9 %	45,9 %	39,3 %	51,1 %	31,8 %	27,7 %	23,4 %	24,8 %	27,0 %	41,7 %	37,7 %			28,9 %
	Femmes	50,0 %	50,0 %		79,1 %	59,1 %	54,1 %	60,7 %	48,9 %	68,2 %	72,3 %	76,6 %	75,2 %	73,0 %	58,3 %	62,3 %	100,0 %	100,0 %	71,1 %
PRIME EXCEPTIONNELLE	Hommes	100,0 %			59,7 %	21,4 %	42,1 %	25,0 %	32,9 %	63,2 %	65,7 %	56,9 %	40,4 %	57,9 %	87,5 %	55,6 %			55,9 %
	Femmes		100,0 %	100,0 %	40,3 %	78,6 %	57,9 %	75,0 %	67,1 %	36,8 %	34,3 %	43,1 %	59,6 %	42,1 %	12,5 %	44,4 %			44,1 %
TOTAL	HOMMES	80,7 %	69,7 %	69,1 %	73,8 %	71,0 %	66,9 %	49,1 %	54,4 %	53,7 %	45,7 %	36,8 %	36,1 %	34,9 %	37,7 %	40,7 %	48,4 %	18,5 %	50,6 %
	FEMMES	19,3 %	30,3 %	30,9 %	26,2 %	29,0 %	33,1 %	50,9 %	45,6 %	46,3 %	54,3 %	63,2 %	63,9 %	65,1 %	62,3 %	59,3 %	51,6 %	81,5 %	49,4 %

(\*) Primes annuelles rapportées à un temps plein puis comparées au barème de la PPRS annuelle. Tableau renseigné en ETPT. Les personnels contractuels statut de 1959 sont intégrés dans le grade de titulaire équivalent à leur catégorie de contractuel. De même, les IE ex 3A sont intégrés dans les IE.

Tabl. 145 – Montant annuel de référence et montant annuel versé rapporté à un temps plein (en €)

MONTANT ANNUEL DE RÉFÉRENCE/VERSÉ		CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE																
		A+			A						B			C				
		IRHC	IR1	IR2	IRHC	IR1	IR2	IEHC	IE1	IE2	AI	TCE	TCS	TCN	ATP1	ATP2	ATR1	ATR2
Prime moyenne de référence		6 828	6 268	4 756	6 828	6 268	4 756	4 045	3 334	3 334	2 709	2 668	2 380	2 380	2 023	2 023	2 023	2 023
Prime maximum de référence		12 802	11 752	8 918	12 802	11 752	8 918	6 068	5 001	5 001	3 334	3 049	2 720	2 720	2 311	2 311	2 311	2 311
Prime exceptionnelle de référence		19 203	17 628	13 377	19 203	17 628	13 377	9 101	7 501	7 501	5 001	4 574	4 081	4 081	3 467	3 467	3 467	3 467
PPRS MOYENNE ANNUELLE VERSÉE RAPPORTÉE À UN TEMPS PLEIN		7 521	6 706	5 093	8 810	7 145	5 447	4 681	3 969	4 083	3 286	3 247	2 872	2 838	2 363	2 393	2 280	2 176
Hommes		7 497	6 642	5 089	8 289	6 965	5 276	4 583	3 877	4 146	3 296	3 236	2 812	2 873	2 427	2 399	2 192	2 022
Femmes		7 620	6 842	5 103	10 290	7 576	5 779	4 772	4 073	4 014	3 279	3 254	2 905	2 819	2 323	2 389	2 368	2 241
PPRS MÉDIANE ANNUELLE VERSÉE RAPPORTÉE À UN TEMPS PLEIN		6 970	6 465	4 956	7 193	6 480	5 006	4 326	3 639	3 629	3 039	3 043	2 746	2 687	2 313	2 279	2 229	2 058
Hommes		6 878	6 423	4 956	7 193	6 468	4 981	4 322	3 615	3 595	3 008	2 979	2 680	2 674	2 311	2 268	2 198	2 022
Femmes		7 046	6 493	4 971	7 193	6 523	5 030	4 345	3 687	3 654	3 106	3 068	2 780	2 712	2 313	2 298	2 260	2 166

On observe que les femmes ont une prime moyenne annuelle versée rapportée à un temps plein supérieure à celle des hommes pour la plupart des grades. Par exemple, en ce qui concerne les IR1 de catégorie A, la prime moyenne annuelle versée rapportée à un temps plein est de 7 576 € pour les femmes, et de 6 965 € pour les hommes.

### b. Primes fonctionnelles

17,4 % de l'ensemble des ingénieurs et 77 % des ingénieurs BAP E (Informatique, statistique et calcul scientifique) perçoivent la prime de fonctions informatiques (PFI). Le volume en ETPT d'ingénieurs bénéficiaires de la PFI a augmenté de 10 ETPT entre 2013 et 2014. Les ingénieures cheffes de projet, programmeuses de système d'exploitation, cheffes d'exploitation, tous grades confondus, perçoivent une PFI inférieure à celle des hommes occupant le même grade ; sauf pour les analystes de niveaux IR et IE. Les ingénieurs BAP E auxquels la PFI a été attribuée, touchent en moyenne brute annuelle 5 401 €.

3 % de l'ensemble des techniciens et 76,2 % des techniciens BAP E (Informatique, statistique et calcul scientifique) perçoivent la PFI.

Le volume en ETPT de techniciens ayant perçu la PFI a augmenté de 4,2 ETPT entre 2013 et 2014. Les quelques techniciennes programmeuses perçoivent un montant moyen brut de la prime inférieur à celui de leurs collègues hommes. Les techniciens BAP E auxquels la PFI a été attribuée, touchent en moyenne brute annuelle 4 046 €.

Sur les 603 ETPT hommes IR1, la prime moyenne annuelle versée rapportée à un temps plein est inférieure ou égale à la prime moyenne de référence pour 61,7 % d'entre eux, alors qu'elle est supérieure pour 38,3 % d'entre eux. Sur les 246,3 ETPT femmes IR1, la prime moyenne annuelle versée rapportée à un temps plein est inférieure ou égale à la prime moyenne de référence pour 53,9 % d'entre elles, alors qu'elle est supérieure pour 46,1 % d'entre elles.

Tabl. 146 – Prime de fonctions informatiques (PFI) des technicien-ne-s(\*)

CORPS	PROGRAMMEUR		OPÉRATEUR		AGENT DE TRAITEMENT		TOTAL	
	ETPT	Montant moyen brut	ETPT	Montant moyen brut	ETPT	Montant moyen brut	ETPT	Montant moyen brut
T	115,2	4 101,7					115,2	4 101,7
Hommes	103,3	4 128,5					103,3	4 128,5
Femmes	11,9	3 882,5					11,9	3 882,5
ATR			1,0	1 086,9	2,0	2 243,9	3,0	1 858,2
Hommes			1,0	1 086,9	2,0	2 243,9	3,0	1 858,2
Femmes								
Techniciens	115,2	4 101,7	1,0	1 086,9	2,0	2 243,9	118,2	4 046,5
Hommes	103,3	4 128,5	1,0	1 086,9	2,0	2 243,9	106,3	4 066,0
Femmes	11,9	3 882,5					11,9	3 882,5

(\*) Tableau renseigné en ETPT sur l'année et en montant moyen brut annuel perçu rapporté à un temps plein annuel.

Tabl. 147 – Prime de fonctions informatiques (PFI) des ingénieur-e-s(\*)

CORPS	CHEF DE PROJET		ANALYSTE		PROGRAMMEUR DE SYSTÈME D'EXPLOITATION		CHEF D'EXPLOITATION		CHARGÉ DE MISSION		TOTAL	
	ETPT	Montant moyen brut	ETPT	Montant moyen brut	ETPT	Montant moyen brut	ETPT	Montant moyen brut	ETPT	Montant moyen brut	ETPT	Montant moyen brut
IR	268,7	6 299,3	132,2	3 600,1	117,2	6 270,7	79,7	6 239,7	2,0	7 615,8	599,8	5 690,3
Hommes	204,5	6 353,4	102,6	3 594,4	97,7	6 310,3	63,9	6 284,3	2,0	7 615,8	470,7	5 732,4
Femmes	64,2	6 138,5	29,6	3 618,8	19,5	6 080,6	15,8	6 072,0			129,1	5 545,8
IE	34,9	6 080,7	221,9	3 627,6	239,1	6 307,6	64,8	6 059,5	1,0	5 550,0	561,7	5 192,3
Hommes	22,5	6 388,7	160,6	3 592,8	208,4	6 376,0	53,4	6 120,8			444,9	5 329,7
Femmes	12,4	5 574,6	61,3	3 714,9	30,7	5 863,7	11,4	5 800,1	1,0	5 550,0	116,8	4 698,4
AI	1,0	6 672,4	98,5	3 634,6	161,6	6 157,7	1,0	6 192,4	0,9	6 848,5	263,0	5 195,4
Hommes	1,0	6 672,4	77,7	3 671,0	144,9	6 201,3	1,0	6 192,4			224,6	5 316,1
Femmes			20,8	3 511,7	16,7	5 799,5			0,9	6 848,5	38,4	4 547,0
Ingénieurs	304,6	6 274,9	452,6	3 621,2	517,8	6 252,7	145,5	6 157,7	3,9	6 907,5	1 424,4	5 401,4
Hommes	228,0	6 358,3	340,9	3 611,1	450,9	6 305,8	118,3	6 208,6	2,0	7 615,8	1 140,1	5 492,3
Femmes	76,6	6 044,5	111,7	3 650,3	66,9	5 910,9	27,2	5 954,2	1,9	6 199,2	284,3	5 058,9

(\*) Tableau renseigné en ETPT sur l'année et en montant moyen brut annuel perçu rapporté à un temps plein annuel.

Tabl. 148 – Indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC)(\*)

OBJET	BÉNÉFICIAIRE		HOMMES		FEMMES		TOTAL	
			ETPT	Montant	ETPT	Montant	ETPT	Montant
ISFIC encadrement	Filière administrative	Emploi au siège	34,1	285 488,8 €	60,3	417 674,1 €	94,3	703 162,9
		Emploi en région	52,8	213 179,0 €	49,3	177 191,1 €	102,1	390 370,1
		Total	86,9	498 667,8 €	109,5	594 865,2 €	196,4	1 093 533,0
	Filière scientifique	Fonction au siège	14,2	158 693,2 €	6,5	65 866,7 €	20,7	224 559,9
		Fonction en région	504,5	2 626 506,0 €	162,8	784 599,9 €	667,2	3 411 105,9
		- dont DU	479,0	2 541 680,1 €	154,8	757 263,1 €	633,8	3 298 943,2
		- dont responsable de projet	25,5	84 825,9 €	8,0	27 336,9 €	33,5	112 162,7
		Total	518,6	2 785 199,2 €	169,3	850 466,6 €	687,9	3 635 665,8
	Total « encadrement »		605,5	3 283 867,1 €	278,8	1 445 331,8 €	884,3	4 729 198,8
ISFIC autres	ERC (ressources propres)		138,2	1 879 721,2 €	35,6	462 000,0 €	173,8	2 341 721,2
	Autre fonction d'intérêt collectif		43,4	39 553,0 €	27,0	24 931,5 €	70,4	64 484,5
	Total « autres »		181,6	1 919 274,3 €	62,6	486 931,5 €	244,2	2 406 205,7 €
<b>TOTAL</b>			<b>787,1</b>	<b>5 203 141,3 €</b>	<b>341,4</b>	<b>1 932 263,3 €</b>	<b>1 128,5</b>	<b>7 135 404,6 €</b>

(\*) Tableau renseigné en somme des montants versés sur l'année 2014 et en ETPT.

L'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC) est versée à des agents exerçant des missions d'encadrement, répertoriés en 2 filières et cotés selon le niveau de responsabilité exercé :

- directeur, délégué régional, directeur délégué, directeur adjoint, directeur adjoint administratif (DAA), adjoint au directeur, adjoint au délégué régional, chef de service au siège et en délégation régionale ;
- directeur d'institut (DI), directeur adjoint scientifique (DAS), directeur adjoint technique, délégué scientifique, directeur d'unité (DU), conseiller scientifique ou chargé de mission scientifique ou responsable de projet scientifique.

Elle est également versée à des agents responsables de grand projet (ERC par exemple), ou d'autres fonctions d'intérêt collectif.

Le nombre d'agents percevant l'ISFIC en 2014 représente un volume de 1 128,5 ETPT pour un montant global versé de 7 135 404,6 €. En comparaison avec l'année précédente, ce volume d'ETPT a légèrement augmenté de 32,7 ETPT, et le montant global versé a augmenté de +2 %. Les fonctions d'encadrement supérieur cotées représentent 884,3 ETPT, en légère augmentation de 21 ETPT par rapport à 2013 pour une dépense globale en progression de 32 %.

Toutefois, les évolutions sont variables selon le type de fonction. L'évolution la plus marquée concerne les DU : +93,4 ETPT et +23 % de dépense totale. C'est dans les fonctions administratives d'encadrement, plus particulièrement au siège, que la proportion de femmes percevant l'ISFIC est la plus importante. Enfin, s'agissant des fonctions autres qu'encadrement (responsable de grand projet, ERC), on recense 244,2 ETPT, contre 232,5 ETPT bénéficiaires en 2013, soit une hausse de 5 %, pour un montant de dépenses de +6 %.

## c. Primes spécifiques

Tabl. 149 – Prime d'excellence scientifique (PES) pour les lauréat-e-s de 2011(\*)

GRADE	3 500 €	7 000 €	10 000 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2014
DRCE	13,1	5,2	1,0	19,4	111 500 €	23	4 847,8 €	1 (4,3 %)	10,1 %
DR1	108,6	30,9	4,0	143,5	645 500 €	145	4 451,7 €	38 (26,2 %)	23,3 %
DR2	191,4	16,0	1,0	208,4	840 667 €	223	3 769,8 €	83 (37,2 %)	30,7 %
CR1	165,8	5,8		171,6	631 166 €	175	3 606,7 €	52 (29,7 %)	38,1 %
CR2	8,1			8,1	31 500 €	9	3 500,0 €	4 (44,4 %)	34,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>487,0</b>	<b>57,9</b>	<b>6,0</b>	<b>550,9</b>	<b>2 260 333 €</b>	<b>575(**)</b>	<b>3 931,0 €</b>	<b>178 (31,0 %)</b>	<b>33,3 %</b>
Femmes (part)	156,6 (32,2 %)	14,0 (24,2 %)	1,0 (16,7 %)	171,6 (31,2 %)					

(\*) Prime annuelle rapportée à un temps plein puis comparée aux taux de la PES. Tableau renseigné en somme des montants versés sur l'année 2014 et en ETPT.

(\*\*) Dont 1 agent non compris dans les 25 665 personnels permanents payés sur l'année 2014.

Tabl. 150 – Prime d'excellence scientifique (PES) pour les lauréat-e-s de 2012(\*)

GRADE	3 500 €	7 000 €	10 000 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2014
DRCE	3,0	1,0	2,0	6,0	37 500 €	6	6 250,0 €		10,1 %
DR1	111,9	10,0	4,0	125,9	505 500 €	127	3 980,3 €	30 (23,6 %)	23,3 %
DR2	202,7	5,2	1,0	209,0	836 000 €	231	3 619,0 €	46 (19,9 %)	30,7 %
CR1	181,2	2,0		183,2	654 500 €	185	3 537,8 €	49 (26,5 %)	38,1 %
CR2	34,7			34,7	122 500 €	35	3 500,0 €	9 (25,7 %)	34,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>533,5</b>	<b>18,2</b>	<b>7,0</b>	<b>558,8</b>	<b>2 156 000 €</b>	<b>584</b>	<b>3 691,8 €</b>	<b>134 (22,9 %)</b>	<b>33,3 %</b>
Femmes (part)	124,7 (23,4 %)	4,0 (21,9 %)	0,0 (0,0 %)	128,7 (23,0 %)					

(\*) Prime annuelle rapportée à un temps plein puis comparée aux taux de la PES. Tableau renseigné en somme des montants versés sur l'année 2014 et en ETPT.

Tabl. 151 – Prime d'excellence scientifique (PES) pour les lauréat-e-s de 2013(\*)

GRADE	3 500 €	7 000 €	10 000 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2014
DRCE	21,5	5,0	1,0	27,5	125 500 €	29	4 327,6 €	5 (17,2 %)	10,1 %
DR1	89,0	6,0	10,0	105,0	453 500 €	105	4 319,0 €	26 (24,8 %)	23,3 %
DR2	168,1	7,5	1,0	176,6	738 000 €	201	3 671,6 €	57 (28,4 %)	30,7 %
CR1	206,2	2,0		208,2	742 000 €	210	3 533,3 €	53 (25,2 %)	38,1 %
CR2	61,7	0,2		61,8	226 333 €	64	3 536,5 €	17 (26,6 %)	34,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>546,4</b>	<b>20,7</b>	<b>12,0</b>	<b>579,1</b>	<b>2 285 333 €</b>	<b>609(**)</b>	<b>3 752,6 €</b>	<b>158 (25,9 %)</b>	<b>33,3 %</b>
Femmes (part)	139,8 (25,6 %)	3,5 (16,9 %)	4,0 (33,3 %)	147,3 (25,4 %)					

(\*) Prime annuelle rapportée à un temps plein puis comparée aux taux de la PES. Tableau renseigné en somme des montants versés sur l'année 2014 et en ETPT.

(\*\*) Dont 3 agents non compris dans les 25 665 personnels permanents payés sur l'année 2014.

Tabl. 152 – Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréat-e-s de 2014(\*)

GRADE	3 500 €	7 000 €	10 000 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2014
DRCE	16,0	1,3	3,0	20,3	100 000 €	21	4 761,9 €	2 (9,5 %)	10,1 %
DR1	125,0	7,0	11,0	143,0	616 500 €	144	4 281,3 €	32 (22,2 %)	23,3 %
DR2	179,0	6,2	2,0	187,2	737 500 €	200	3 687,5 €	49 (24,5 %)	30,7 %
CR1	180,4	1,0		181,4	640 500 €	182	3 519,2 €	45 (24,7 %)	38,1 %
CR2	60,9			60,9	213 500 €	61	3 500,0 €	18 (29,5 %)	34,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>561,3</b>	<b>15,6</b>	<b>16,0</b>	<b>592,9</b>	<b>2 308 000 €</b>	<b>608 (**)</b>	<b>3 796,1 €</b>	<b>146 (24,0 %)</b>	<b>33,3 %</b>
Femmes (part)	130,3 (23,2 %)	4,0 (25,7 %)	8,0 (50,0 %)	142,3 (24,0 %)					

(\*) Prime annuelle rapportée à un temps plein puis comparée aux taux de la PEDR. Tableau renseigné en somme des montants versés sur l'année 2014 et en ETPT.

(\*\*) Dont 1 agent non compris dans les 25 665 personnels permanents payés sur l'année 2014 et hors 1 agent lauréat au titre de la campagne 2014, dont le paiement de la PEDR est intervenu en 2015.

En 2014, 2 371 chercheurs ont perçu la prime d'excellence scientifique (PES) ou la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) : 575 lauréats de 2011, 584 lauréats au titre de 2012, 609 lauréats en 2013 et 608 au titre de 2014. Le montant moyen versé en 2014 est de 3 792 €. Les lauréats de 2011 ont perçu en 2014 un montant moyen de 3 931 € par agent ; les lauréats de 2012 ont perçu en 2014 un montant moyen de 3 692 € par agent ; les lauréats de 2013 affichent en 2014 un montant moyen par agent de 3 753 € ; les lauréats de 2014 ont perçu un montant moyen de 3 796 € par agent.

Au 31 décembre 2014, 40 % des DRCE et des DR1 ont touché la PEDR ou la PES (en qualité de lauréats 2011 à 2014). Les DR2 sont représentés à hauteur de 26 % et les grades de CR1 et CR2 se situent respectivement à 15 % et 14 %. Parmi les lauréats de 2014, 2,7 % des chercheurs retenus ont perçu un taux plein de 10 000 €, 2,7 % ont perçu une prime à taux plein de 7 000 € et 94,6 % des chercheurs ont perçu un taux plein de 3 500 €.





### 3. FORMATION PERMANENTE

© IMBE/CNRS Photothèque - VERGOZ Thibaut

UMR7263 - Institut méditerranéen de biodiversité et d'écologie marine et continentale (IMBE) - MARSEILLE

Chercheur montrant une carotte prélevée dans le tronc d'un pin d'Alep, *Pinus halepensis*, à des étudiantes et à un responsable forestier local, en forêt de Fontblanche, dans les Bouches-du-Rhône. La longueur de la carotte est égale au rayon du tronc. Ajoutée à d'autres carottes représentatives de la population, elle permettra de réaliser une étude dendrochronologique dans laquelle l'impact de divers événements stationnels (stress, perturbation, etc.) sur la croissance radiale de l'arbre sera évalué. La dendrochronologie aide à anticiper les effets des changements climatiques à venir sur la croissance des arbres et donc, à plus large échelle, sur des formations forestières.

### 3.1 – Les faits marquants

En 2014, la mise en œuvre du plan d'orientation 2010/2013 s'est poursuivie tant au niveau régional que national. Les actions prioritaires ont concerné :

- la prise en charge des formations techniques et scientifiques (y compris celles demandées par les réseaux),
- l'optimisation de l'intégration des jeunes recrutés par un accompagnement soutenu de formation, ainsi que des personnels effectuant une mobilité,
- l'accompagnement des restructurations, réorganisations d'unité ou de service,
- la formation des nouveaux DU,
- l'accompagnement des CDD pendant et en fin de contrat,
- les actions de formation liées au suivi post-évaluation des chercheurs,
- la professionnalisation de filières métiers.

Dans la partie « Optimiser la performance de la formation » du [plan d'orientation 2010-2013](#), l'accent a porté notamment sur :

- le développement de nouveaux dispositifs pédagogiques : déploiement d'actions pilotes intégrant des modalités pédagogiques à distance (vidéos, visioconférences, webconférences),
- le développement d'outils collaboratifs : poursuite du développement de la plateforme collaborative nationale pour les différents acteurs de la formation,
- la dématérialisation (mise à disposition d'espaces stagiaires, outil de suivi des inscriptions aux formations),
- la mise en œuvre d'actions de mutualisation de formation, en Île-de-France notamment.

### 3.2 – Bilan quantitatif

On distingue les personnes formées des stagiaires formés : les stagiaires formés sont ceux qui ont suivi au moins une formation. Ils sont comptés autant de fois que de nombre de formations qu'ils ont suivies. A contrario, les personnes formées ne sont comptées qu'une seule fois, même si elles ont suivi plusieurs formations.

On distingue également les agents CNRS (statutaires ou non – contractuels, vacataires – rémunérés par le CNRS) des agents non CNRS (rémunérés par un autre employeur – ministère, université, école supérieure, autre EPST – et pour la plupart présents dans les UMR).

- 11 533 agents CNRS formés dont 1 989 non statutaires
- 361 019 heures de formation et 41 868 jours
- 19 534 stagiaires CNRS et 8 531 stagiaires non CNRS
- Taux d'accès des agents à la formation : 39 % pour les agents statutaires
- Nombre moyen de formations suivies par agent : 1,69
- Nombre de jours moyen par formation suivie par un agent : 2,5 jours
- Nombre d'heures de formation pour les stagiaires CNRS : 361 019 heures
- Nombre d'heures de formation pour les stagiaires non CNRS : 221 071 heures

**Tabl. 153 – Nombre de jours de formation par catégorie, par sexe et par type d'action suivie par les agents statutaires**

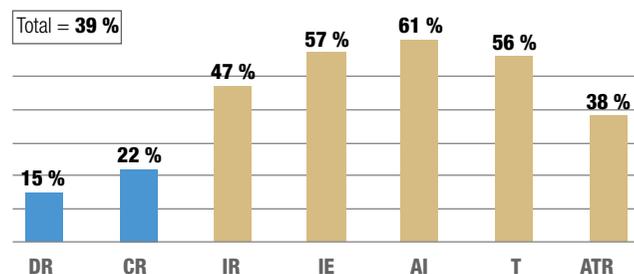
TYPE D'ACTION	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Adaptation (T1)	12 336	12 387	2 019	4 130	198	248	14 553	16 765	31 318
Évolution (T2)	3 784	3 188	219	884	17	72	4 019	4 143	8 163
Développement (T3)	704	809	305	540	4	26	1 013	1 374	2 387
<b>TOTAL</b>	<b>16 823</b>	<b>16 384</b>	<b>2 542</b>	<b>5 554</b>	<b>220</b>	<b>345</b>	<b>19 585</b>	<b>22 283</b>	<b>41 868</b>

**Tabl. 154 – Nombre de jours moyens de formation par catégorie, par sexe et par type d'action suivie par les stagiaires statutaires**

TYPE D'ACTION	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Adaptation (T1)	2,3	2,2	2,3	2,0	1,9	1,8	2,3	2,1	2,2
Évolution (T2)	4,1	3,5	2,3	2,2	3,4	2,2	4,0	3,1	3,5
Développement (T3)	5,9	4,5	6,6	4,3	2,2	2,9	6,0	4,4	5,0
<b>TOTAL</b>	<b>2,6</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,1</b>	<b>1,9</b>	<b>2,0</b>	<b>2,6</b>	<b>2,4</b>	<b>2,5</b>

### 3.3 – Taux d'accès à la formation des agents statutaires CNRS

#### a. Taux d'accès à la formation par corps(\*)



(\*) Ou corps équivalents.

Fig. 35 – Taux d'accès à la formation par corps

Le taux d'accès à la formation par corps prend en compte l'ensemble des agents statutaires qui ont participé à une action de formation par rapport à l'effectif total du même corps. Le profil de ce graphique évolue peu en comparaison des années précédentes. Parmi les personnels CNRS statutaires, ce sont les AI, les IE et les T qui ont les taux d'accès à la formation les plus importants (respectivement 61, 57 et 56 %).

#### b. Taux d'accès à la formation par institut et par population

En moyenne, le taux d'accès à la formation des personnels des instituts se maintient en 2014 au niveau de 2013 soit 35 %.

Dans l'ensemble des instituts, les chercheurs se forment moins que les IT. Les chercheurs qui accèdent le plus à la formation sont ceux qui sont rattachés à l'INC et à l'INEE. Il est à noter que c'est à l'INSMI, à l'INS2I et à l'INSHS que l'on trouve les taux d'accès des chercheurs les plus bas (respectivement 9, 13 et 16 %). Le taux d'accès à la formation des IT est particulièrement important à l'INSMI, l'INSHS et à l'INEE (57 %), ainsi que pour les RC (67 %).

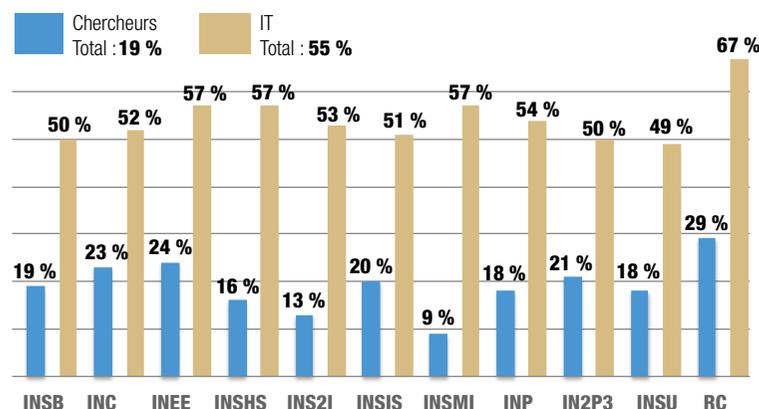


Fig. 36 – Taux d'accès à la formation par institut et par population

#### c. Évolution des taux d'accès à la formation des ingénieur-e-s et technicien-ne-s par branche d'activité professionnelle (BAP)

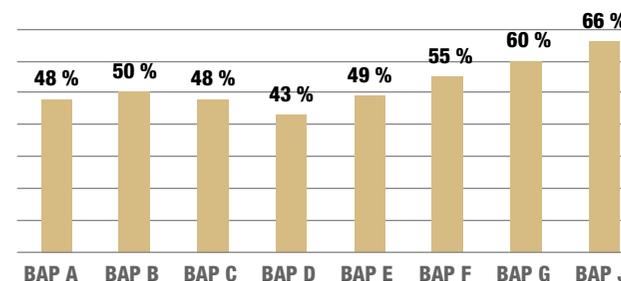


Fig. 37 – Répartition des taux d'accès à la formation par branche d'activité professionnelle (BAP)

Calculés en fonction des effectifs au 31 décembre 2014, les taux d'accès relatifs aux BAP ne concernent que les personnels titulaires du CNRS faisant partie des corps des ingénieurs, techniciens et administratifs. L'équilibre entre les BAP se maintient avec un taux d'accès à la formation maximal de 66 % (BAP J) et un taux d'accès minimal de 43 % (BAP D).

### 3.4 – Les principaux domaines de formation

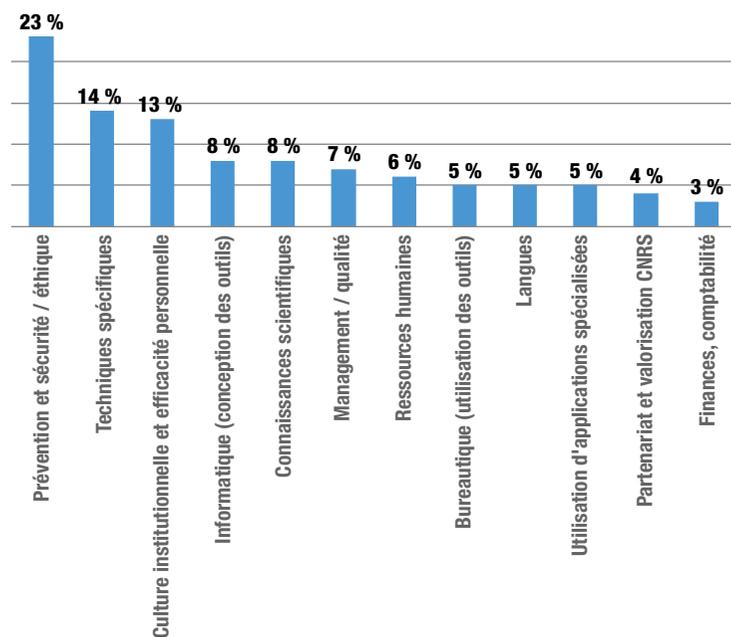


Fig. 38 – Répartition des stagiaires CNRS en fonction du domaine de formation principal

3 domaines de formation sur les 12 représentent à eux seuls plus de la moitié des stagiaires.

Il s'agit des domaines suivants :

- prévention et sécurité/éthique ;
- culture institutionnelle et efficacité personnelle ;
- techniques spécifiques.

En 2014, la répartition des stagiaires par domaine de formation se situe dans les mêmes proportions qu'en 2013.

### 3.5 – Coûts de la formation

Tabl. 155 – Coûts de la formation en 2014 (en k€)

INDICATEUR	COÛT
Montant mandaté (avances sur recettes et indemnités d'enseignements incluses)	9 750
Budget temps	14 812
Coût des personnels	4 882
<b>TOTAL</b>	<b>29 444</b>
% de la masse salariale consacré à la formation	2,76 %
Masse salariale de référence (budget primitif 2014)	1 064 543

Le budget de la formation en 2014 est en légère baisse. La poursuite de l'optimisation des coûts des actions de formation pendant l'année 2014 a permis un maintien du taux d'accès à la formation (39 %).





## 4. CONDITIONS DE TRAVAIL

**© IPHC/IPEV/CNRS Photothèque - VERGOZ Thibaut**

UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien (IPHC) - STRASBOURG

Équipe d'ornithologues capturant des poussins de manchots Adélie pour leur implanter des transpondeurs avant leur envol, à la station Dumont d'Urville, en Antarctique. Le transpondeur placé dans une puce est inséré sous la peau et permettra d'assurer un marquage numérique à vie. Les ornithologues en profitent aussi pour mesurer et peser les poussins, pour effectuer un prélèvement de plumes ainsi qu'une prise de sang (ADN, sexe, télomères, contaminants, isotopes). Ce suivi de long terme est opérationnel depuis 2009 dans le cadre du programme ANTAVIA / ECOPHY dont le but est de mieux connaître les stratégies adaptatives et la dynamique des populations de manchots Adélie face aux changements climatiques.

## 4.1 – Santé, sécurité et risques professionnels

### 4.1.1 • Médecine de prévention

#### a. Organisation, chiffres-clés et faits marquants

En 2014, 77 services médicaux, représentant un effectif de 86 médecins de prévention (dont 16 CNRS), 50 infirmiers (dont 20 CNRS) et 49 secrétaires (dont 11 CNRS) ont pris en charge la santé médicale au travail des 37 959 agents du CNRS (PPP). La différence de 8 médecins de prévention avec l'année 2013 correspond à des postes vacants en 2014, dont certains ont été pourvus depuis.

Tabl. 156 – Personnels des services médicaux

PERSONNELS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Médecins de prévention animateurs régionaux	6	12	18
Médecins de prévention	14	54	68
Total médecins	20	66	86
Infirmiers	2	48	50
Secrétaires des services médicaux	3	46	49
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>160</b>	<b>185</b>

Le logiciel PRISME de santé au travail du CNRS, déployé début 2013, évolue régulièrement. La formation de nouveaux utilisateurs s'est poursuivie. La base de données s'enrichit avec le temps, ce qui permet de réaliser les tableaux ci-après par extrapolation d'un échantillon jugé représentatif de visites enregistrées dans PRISME.

Tabl. 157 – Consultations médicales par type en 2014

VISITES	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Premières visites et/ou visites d'embauche	386	353	739	1 144	1 016	2 160	1 530	1 369	2 899
Visites non périodiques à la demande (de l'agent, de l'administration, du médecin, départ à la retraite)	902	1 435	2 337	88	169	257	990	1 604	2 594
Visites de reprise	255	513	768	13	47	60	268	560	828
Autres visites (urgences, missions, bilans sanguins, examens complémentaires)	581	371	952	132	108	240	713	479	1 192
Total visites non périodiques	2 124	2 672	4 796	1 377	1 340	2 717	3 501	4 012	7 513
Visites périodiques	4 975	4 052	9 027	458	395	853	5 433	4 447	9 880
<b>TOTAL</b>	<b>7 099</b>	<b>6 724</b>	<b>13 823</b>	<b>1 835</b>	<b>1 735</b>	<b>3 570</b>	<b>8 934</b>	<b>8 459</b>	<b>17 393</b>

En 2014, 1 418 visites spontanées ont eu lieu sur les 17 393 consultations réalisées (soit 8,15 % des visites).

Tabl. 158 – Pourcentage de visites à la demande par rapport à l'effectif

EFFECTIFS	AGENTS	VISITES À LA DEMANDE PAR RAPPORT À L'EFFECTIF
Effectif théorique attribué au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	35 010	4,05 %
Effectif pris en charge sur l'année 2014	37 959	3,74 %
Nombre d'agents vus sur l'année 2014	14 695	9,65 %

Pour mémoire, l'employeur attribue à chaque médecin de prévention le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année une liste d'agents en précisant leurs risques professionnels : il s'agit de l'effectif théorique attribué. Au cours de l'année, les agents qui intègrent le CNRS augmentent cet effectif pour constituer l'effectif pris en charge sur l'année.

Tabl. 159 – Taux de couverture des agents par un médecin de prévention (effectif pris en charge/ nombre d'ETPT de médecin de prévention)

EFFECTIFS	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Effectif théorique attribué	14 731	11 005	25 736	5 315	3 959	9 274	20 046	14 964	35 010
Effectif vu	5 949	5 334	11 283	1 781	1 631	3 412	7 730	6 965	14 695
Effectif pris en charge	14 692	10 968	25 660	6 978	5 321	12 299	21 670	16 289	37 959
Effectif faisant l'objet d'une surveillance médicale particulière	8 815	6 581	15 396	4 187	3 193	7 380	13 002	9 774	22 776
Taux de couverture(*)	735	548	1 283	349	266	615	1 084	814	1 898

(\*) Effectif pris en charge par ETPT de médecins de prévention.

Pour la répartition sexuée entre permanents et contractuels, les chiffres ci-dessus proviennent d'une extrapolation d'un échantillon jugé représentatif, notamment pour les surveillances médicales particulières.

Tabl. 160 – Surveillance médicale particulière

TYPE DE SURVEILLANCE	PERMANENTS		CONTRACTUELS		TOTAL
	Effectif	%	Effectif	%	
En lien avec une exposition aux risques professionnels (ex Décrets spéciaux R. 4624-19, alinéas 1 et 2, et arrêté du 11 juillet 1977 abrogés)	13 906	73,4 %	5 034	26,6 %	18 940
En lien avec la recherche(*)	7 245	73,4 %	2 623	26,6 %	9 868
En lien avec l'état de santé de l'agent	1 264	85,1 %	221	14,9 %	1 485
En lien avec les RPS	516	88,2 %	69	11,8 %	585
En lien avec une exposition professionnelle antérieure	257	86,0 %	42	14,0 %	299
Autres surveillances médicales particulières non détaillées	352	77,5 %	102	22,5 %	454
<b>TOTAL</b>	<b>23 540</b>	<b>74,4 %</b>	<b>8 091</b>	<b>25,6 %</b>	<b>31 631</b>

(\*) Estimation de la répartition entre permanents et contractuels en appliquant les coefficients calculés pour les surveillances médicales particulières professionnelles.

Pour la répartition entre permanents et contractuels, les chiffres ci-dessus proviennent d'une extrapolation d'un échantillon jugé représentatif extrait de la base de données PRISME.

**Faits marquants en 2014**

Dans le cadre du pôle Santé et Sécurité au Travail (SST) créé en 2012, la Coordination nationale de médecine de prévention (CNMP) et la Coordination nationale de prévention et de sécurité (CNPS) organisent un séminaire commun biennal. Les acteurs régionaux de la santé au travail, ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité (IRPS) et médecins de prévention animateurs régionaux, ont été réunis en juin 2014. L'évolution réglementaire du travail en milieu hyperbare et à l'exposition aux rayonnements optiques artificiels font partie des réflexions communes à ces 2 coordinations nationales. La CNMP contribue par ailleurs à la thématique nationale sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) (indicateurs du baromètre social).

Les risques professionnels liés à l'exposition à la maladie à virus Ebola mobilisent les médecins de prévention depuis février 2014. À cet effet, la CNMP a rédigé une note de recommandations le 19 septembre 2014.

Les médecins de prévention ont contribué, pour ce qui les concerne, aux transferts d'unité et fusions de délégations régionales programmés en 2014.

Les médecins de prévention animateurs régionaux ont été réunis au cours de l'année 2014, de même que les infirmiers.

La CNMP a par ailleurs organisé, en 2014, une journée pour accueillir des médecins de prévention prenant leurs fonctions au CNRS.

Comme par le passé, les médecins de prévention ont participé à l'animation de nombreuses formations à destination des personnels des unités et services du CNRS sur les thèmes suivants : présentation de la médecine de prévention, missions en zones sanitaires à risques, risques professionnels et conditions de travail (travail sur écran, prévention des troubles musculo-squelettiques, ergonomie...), secourisme, RPS, handicap...

Les données exposées ci-dessus sont développées plus en détail dans [le rapport national d'activité de médecine de prévention 2014](#).

**b. Moyens financiers en 2014**

Les moyens financiers alloués à la médecine de prévention pour l'année 2014, en incluant les masses salariales des personnels CNRS des services médicaux, s'élèvent à 4 596 293 € (soit -0,69 % par rapport à 2013), dont 1 720 371 € consacrés à la sous-traitance auprès de services inter-entreprises, de services médicaux d'universités, 2 377 075 € pour la masse salariale des personnels des services médicaux, 234 907 € attribués aux analyses et examens médicaux complémentaires, 69 646 € pour le fonctionnement et les équipements, 184 935 € dédiés aux infrastructures et 9 359 € de frais de missions.

Le coût moyen de la médecine de prévention par agent (37 959 PPP sur l'année) est de 121 € en 2014. Ne sont pas prises en compte dans ce calcul les dépenses relatives à la médecine statutaire pour un montant global de 144 451 € (soit -13,4 % par rapport à 2013), dont 71 451 € pour les visites d'embauche et 73 000 € pour le fonctionnement du Comité médical et de la Commission de réforme.

Ces éléments sont développés plus en détail dans [le bilan de la politique sociale 2014](#).

**4.1.2 • Prévention et sécurité****a. Fonctionnement des instances de concertation*****Le Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT)***

Le CCHSCT du CNRS s'est réuni à 4 reprises au cours de l'année 2014 (20 février, 20 mai, 25 septembre et 7 novembre). Les comptes rendus sont mis en ligne sur [le site de la DRH](#).

***Les Comités régionaux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CRHSCT)***

Chaque délégation régionale assure la tenue d'au moins 3 CRHSCT par an. Les principaux sujets traités y sont : les bilans d'activités des services prévention et sécurité et de médecine de prévention, le programme annuel de prévention, les formations liées à la santé et à la sécurité au travail, les accidents et maladies professionnelles, le suivi des registres de santé et sécurité au travail, les RPS, les travaux et chantiers dans la délégation, les nouvelles réglementations en matière de santé et sécurité au travail, etc. Pour les délégations régionales concernées, les rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail sont également présentés. Les services de prévention des établissements partenaires sont invités à ces réunions.

***Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des établissements partenaires***

Ces comités sont régis par des textes identiques (EPST) ou similaires (établissements d'enseignement supérieur) à ceux qui régissent les CHSCT tenus au CNRS, et traitent de sujets comparables. Les services de prévention des délégations régionales y sont invités au titre des UMR hébergées par ces établissements partenaires.

***Les instances de concertations constituées au niveau des unités ou des sites***

Des instances dédiées à la prévention des risques professionnels (par exemple : commissions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) peuvent être mises en place par les directeurs des structures ou les responsables de site lorsque les effectifs sont importants et / ou lorsque l'importance des risques le justifie.

Dans les structures qui n'ont pas mis en place de telles instances, les questions relatives à la prévention des risques professionnels doivent être discutées au moins annuellement en conseil de laboratoire.

Les principaux sujets abordés lors de ces réunions sont : nomination des assistants de prévention (AP), organisation d'exercices d'évacuation, encombrement des locaux et des circulations, accueil des nouveaux arrivants, aménagements de poste ou de locaux, situations de travail isolé, gestion des déchets...

**Tabl. 161 – Réunions de Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) tenues en 2014 (hors CCHSCT)**

DÉLÉGATION RÉGIONALE	CRHSCT	CHSCT D'ÉTABLISSEMENTS PARTENAIRES	COMMISSION D'UNITÉ OU DE SITE
Île-de-France :	18	75	31
- Paris A	3	9	3
- Paris B	3	28	6
- Est	3	22	3
- Sud	3	7	11
- Ouest et Nord	4	9	6
- Paris Michel-Ange	2		2
Centre-Est	3	15	13
Rhône Auvergne	5		
Centre Limousin		24	7
Poitou-Charentes	3		
Alsace	3	10	16
Alpes	4	8	8
Provence et Corse	3	7	5
Languedoc-Roussillon	4		9
Midi-Pyrénées	11	10	14
Aquitaine	3	17	9
Bretagne et Pays de la Loire	4	39	10
Nord Pas-de-Calais et Picardie	3	7	5
Normandie	4	13	2
Côte d'Azur	3	11	8
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>236</b>	<b>137</b>

## b. Actions récurrentes

### Visites de sécurité

Des visites de sécurité sont réalisées par les ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité (IRPS), en collaboration avec les médecins de prévention et, s'il y a lieu, avec les ingénieurs de sécurité partenaires. Ils sont accompagnés par les AP des unités ainsi que par certains experts, si

nécessaire (personne compétente en radioprotection, responsable « bâtiment », infirmière...). Le DU participe souvent pour tout ou partie de ces visites. Les objectifs et / ou les motivations de ces visites sont :

- prendre connaissance des activités, évaluer les risques qui y sont associés et faciliter la mise en œuvre des actions de prévention (visites systématiques),
- analyser les causes à l'origine d'un accident ou d'un incident,
- donner un avis sur les dossiers administratifs ASN, HCB, DREAL...
- accompagner les représentants du personnel du CRHSCT dans leurs visites ou enquêtes,
- apporter une expertise sur les activités impactant la vie des unités : exercices d'évacuation, visite des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), gestion des déchets,
- accompagner les AP dans leurs missions (ex : formation des nouveaux entrants),
- conseiller lors de la mise en place d'une nouvelle activité ou expérience,
- apporter une expertise sur des problématiques liées aux bâtiments,
- donner un avis sur l'aménagement de locaux, de postes de travail,
- réaliser des mesurages et effectuer des diagnostics,
- prendre en compte les problématiques liées à la protection de l'environnement,
- aider à l'accueil de public sur les campus (à l'occasion d'événements particuliers).

En 2014, 1 083 visites ont été réalisées dont 123 ont été des visites systématiques et 526 ont fait l'objet d'un compte rendu. Les IRPS ont assisté les représentants du personnel lors de 48 visites d'unités par le CRHSCT, soit 2,5 fois plus qu'en 2013.

### Réunions du réseau des IRPS

2 séminaires (dont un en commun avec la Coordination nationale de médecine de prévention – CNMP) ainsi que 2 journées d'échanges et de formation ont été organisés en 2014. Ont été abordés : la fiche individuelle d'exposition aux rayonnements optiques artificiels (FIEROA), la réglementation « pénibilité », les missions à l'étranger, les actualités réglementaires concernant les rayonnements ionisants, les actions nationales de formation en prévention et sécurité, l'opération nationale des « purificateurs de solvants », le plan national de prévention des RPS, les retours d'expérience liés à la problématique des micro-organismes et toxines, l'opération nationale « INC 2014 », le programme national en prévention et sécurité 2015 et les orientations stratégiques du MENESR, l'application DIALOG...

### Actions régionales de formation mises en œuvre par les IRPS

**Tabl. 162 – Actions de formation récurrentes**

INTITULÉ DE LA FORMATION	SESSIONS	JOURS	PARTICIPANTS
Nouveaux entrants	27	22	1 361
Formations AP	35	90	764
Membres de CHSCT	11	31,5	105
SST / PSC1 (ex-AFPS)	188	83	1 579
Gestes de secours en milieu hostile ou isolé	6	12	39
Risque chimique	35	17,25	640
Risque « nanomatériaux »	6	5	100
Risque incendie	67	28	756
Risque électrique	81	91,5	501
Radioprotection	35	89,5	220
Risque laser	20	24,5	195
Risque biologique	9	4	164
Expérimentation animale	2	6,5	14
Manutention manuelle	9	6,5	85
Manutention mécanique	18	23	71
Travail en hauteur	2	4	13
Conduite d'autoclave	19	12,5	137
Gestion des déchets	5	4,5	61
Port des équipements de protection individuelle	5	3	25
Responsabilité en santé et sécurité au travail	7	6,5	208
Logiciel EvRP	26	12,5	91
<b>TOTAL</b>	<b>613</b>	<b>577,25</b>	<b>7 129</b>

**Tabl. 163 – Actions de formation spécifiques**

INTITULÉ DE LA FORMATION	SESSIONS	JOURS	PARTICIPANTS
Risques liés aux ambiances de travail	1	1	4
Analyse des accidents et incidents par la méthode de l'arbre des causes	1	4	4
Communiquer en prévention	2	5	38
Mise en place et application des procédures d'urgence	15	1,5	181
Évaluer et prévenir les risques liés aux champs électromagnétiques	2	4	2
Maîtrise du risque lié aux légionnelles	3	3	9
Prise en charge des victimes contaminées	1	2	1
Procédés de nettoyage et de stérilisation de dispositifs médicaux réutilisables	1	1	1
Élaborer des plans de prévention	2	1	10
Risques liés aux missions sur le terrain / à l'étranger	3	4	12
Risque routier	1	1	40
Transport des matières dangereuses	9	23,5	85
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>51</b>	<b>387</b>

Les évolutions réglementaires ainsi que les évaluations des risques réalisées par les unités de recherche, associées aux besoins identifiés par les IRPS lors de leur rencontre avec les personnels des laboratoires (directeur d'unité, AP, agent...) ont donné lieu à la mise en œuvre de formations plus spécifiques.

Au total, pour les 2 types de formations (récurrentes et spécifiques), 654 sessions ont été organisées, soit 628,25 journées pour 7 516 personnes.

### Travaux de sécurité dans les opérations immobilières

Les principales actions liées à la sécurité dans le domaine immobilier ont concerné la sécurité incendie / explosion, la mise en conformité de bâtiments et d'équipements de sécurité et diagnostics, les contrôles périodiques obligatoires, la création de locaux de stockage de produits dangereux, la création de locaux de travail spécifiques, l'aménagement de l'accessibilité handicap ou de postes de travail, la réhabilitation, l'extension et l'entretien de bâtiments.

### c. Faits marquants

#### Opération nationale « purificateurs de solvants »

Un marché public a été mis en œuvre pour éliminer les postes à distillation de solvants en les remplaçant par des purificateurs à froid. Il a permis le financement de 26 machines et sera reconduit en 2015.

#### Promotion de la politique de prévention et de sécurité

Afin de poursuivre les collaborations engagées sur des aspects ayant un lien direct ou indirect avec la prévention des risques, la Coordination nationale de prévention et de sécurité (CNPS) est en contact avec la Direction des affaires juridiques (DAJ) (textes réglementaires, définition des responsabilités), la Direction des ressources humaines (DRH) (actions nationales de formation, fiches d'exposition aux risques, amiante, RPS), la Coordination nationale de médecine de prévention (CNMP) (poursuite de la mise en œuvre du site web commun du pôle SST, rédaction de notes et de documents communs, fiches d'exposition aux risques, amiante, RPS), la Direction des systèmes d'information (DSI) (logiciels EvRP, NEO et LISA), le conseiller national à la sécurité du transport de matières dangereuses, le directeur de la sûreté au titre des procédures de gestion de crise, la Direction de la stratégie financière, de l'immobilier et de la modernisation (DSFIM) (lien DIALOG/DUER et mise en œuvre de l'opération nationale « purificateurs de solvants »), la Direction de la communication (rédaction d'articles de presse), les instituts (notamment INC, INEE, INSB, INSHS, INSIS, INSU), l'Inserm (didacticiel NEO), les inspecteurs santé et sécurité au travail rattachés à l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR), l'agence de mutualisation des universités et des établissements (AMUE) (EvRP).

La CNPS a participé aux actions de formation et de sensibilisation des nouveaux DU (organisées par la Direction déléguée aux cadres supérieurs – DDCS), des administrateurs de laboratoires (organisées par la DRH), aux formations organisées par les délégations régionales à destination des nouveaux entrants, des AP ou des membres de CHSCT, ainsi que dans le cadre de sollicitations provenant des partenaires.

### **Actions nationales de formation**

Dans le cadre de la formation continue des IRPS, ont été organisées 4 sessions de formation « Secourisme en milieu isolé ou hostile », 2 sessions « Bonnes pratiques en matière de prévention des risques liés aux nanomatériaux : sensibilisation et mise en situation en laboratoire » et 1 session « Évaluation et prévention des risques biologiques ».

### **Améliorer la connaissance des événements indésirables et le retour d'expérience**

En 2014, l'utilisation de l'application Accidents-Incidents-Événements (AIE), outil destiné à la formalisation et à la diffusion des circonstances des accidents et incidents survenus dans les unités, a continué d'apporter une bonne vision de la réalité du terrain (444 fiches validées en 2014). Des échanges avec la DSI ont visé à optimiser le fonctionnement et l'accès à l'application AIE. Des statistiques sur les événements indésirables se produisant dans les unités, obtenues à partir de cette application, sont régulièrement mises à jour et présentées sur le site intranet de la CNPS.

### **Améliorer la maîtrise des risques professionnels**

Afin de répondre à l'obligation réglementaire prévue par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, et conformément au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail du CNRS, dont la principale priorité, depuis 2012, est la rédaction et / ou la mise à jour d'un document unique dans toutes les unités, les efforts constants pour la rédaction de documents uniques d'évaluation des risques ont permis d'atteindre un pourcentage de 92 % pour les unités hébergées par le CNRS (contre 89 % en 2013) et 66 % pour les unités hébergées par un partenaire (contre 68 % en 2013).

**Tabl. 164 – Documents uniques réalisés dans les unités CNRS**

DÉLÉGATION RÉGIONALE	UNITÉS CNRS	
	Hébergées par le CNRS	Hébergées par un partenaire
Île-de-France :	68/77	255/384
- Paris A	14/21	37/97
- Paris B	8/8	83/90
- Est	9/10	41/71
- Sud	18/18	26/42
- Ouest et Nord	18/18	66/79
- Paris Michel-Ange	1/2	2/5
Centre-Est	6/6	27/45
Rhône Auvergne	8/11	44/78
Centre Limousin Poitou-Charentes	12/12	26/36
Alsace	13/14	16/26
Alpes	13/13	39/53
Provence et Corse	18/19	36/62
Languedoc-Roussillon	9/9	36/40
Midi-Pyrénées	10/10	25/49
Aquitaine	7/7	33/42
Bretagne et Pays de la Loire	7/7	40/54
Nord Pas-de-Calais et Picardie	8/9	14/34
Normandie	3/3	19/21
Côte d'Azur	6/6	20/22
<b>TOTAL</b>	<b>188/203</b>	<b>630/946</b>

Pour 2014, le bilan de la déclaration des substances à l'état nanoparticulaire pour le CNRS a été réalisé par le chargé de mission pour les risques « nanomatériaux », conformément à l'obligation du code de l'environnement (déclaration à l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail – ANSES – pour le compte du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie) ; un modèle de fiche individuelle d'exposition aux rayonnements ionisants (FIERI) a été élaboré notamment avec le concours du chargé de mission « radioprotection », de la CNMP et des autres services concernés ; l'outil EvRP (logiciel du CNRS permettant d'informatiser le document unique et de faciliter sa mise à jour) a fait l'objet d'une nouvelle version dans le cadre de la collaboration avec l'AMUE ; FEVAR (fichier d'aide à l'évaluation du risque chimique) a fait l'objet d'une mise à jour ; l'INC a confirmé sa politique de prévention des risques pour ses laboratoires, en poursuivant l'opération, initiée en 2007, de financement d'équipements visant à améliorer la sécurité ; l'INSIS a procédé à une opération de mise en sécurité de ses laboratoires par le biais d'un recensement des situations à risque repérées par les IRPS et une actualisation de l'état des lieux en matière de prévention et sécurité concernant les unités à l'étranger a été lancée.

### **d. Les acteurs de la prévention des risques professionnels**

Au niveau national, la CNPS est constituée de 4 agents (2 IR, 1 IE et 1 T) et a bénéficié de l'expertise de 5 chargés de mission qui, nommés auprès d'un institut ou d'une direction, collaborent avec la CNPS sur des sujets en lien avec la prévention des risques professionnels.

Au niveau régional, on comptabilise 19 IRPS et 21 adjoints ou assistants. Au niveau local, plus de 1 680 AP exercent leurs missions dans les unités CNRS (ne sont considérés AP que les agents nommés et formés).

**Tabl. 165 – Répartition des assistant-e-s de prévention (AP)**

DÉLÉGATION RÉGIONALE	AP FORMÉS EN 2014	TOTAL AP	% D'AP DISPOSANT D'UNE LETTRE DE CADRAGE
Île-de-France :	63	554	71 %
- Paris A	9	100	86 %
- Paris B	25	150	58 %
- Est	5	88	54,5 %
- Sud	7	92	96,5 %
- Ouest et Nord	17	110	65,5 %
- Paris Michel-Ange		14	85,5 %
Centre-Est	7	97	100 %
Rhône Auvergne	18	153	100 %
Centre Limousin			
Poitou-Charentes	3	98	100 %
Alsace	7	85	100 %
Alpes	10	106	100 %
Provence et Corse	10	105	74 %
Languedoc-Roussillon	6	103	100 %
Midi-Pyrénées		82	100 %
Aquitaine		91	77 %
Bretagne et Pays de la Loire		77	11,5 %
Nord Pas-de-Calais et Picardie	11	66	69,5 %
Normandie		29	45 %
Côte d'Azur	1	34	88 %
<b>TOTAL</b>	<b>136</b>	<b>1 680</b>	<b>81 %</b>

L'évolution en date du 28 juin 2011 du décret n°82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique impose aux chefs de service et DU de remettre aux AP qu'ils nomment auprès d'eux une lettre de cadrage les informant des moyens, notamment en temps, à leur disposition pour exercer leurs missions. Ce dispositif, mis en place en 2013, s'est progressivement étendu sur l'année 2014 puisque 81 % des AP disposent désormais d'une lettre de cadrage (contre 61 % en 2013).

### *Inspection santé et sécurité au travail*

Le CNRS a confié la mission d'inspection et de contrôle de la mise en œuvre de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité au corps des inspecteurs santé et de sécurité au travail rattachés à l'IGAENR. En 2014, 2 délégations régionales ont été inspectées : Rhône Auvergne et Alpes.

## 4.1.3 • Gestion de la protection sociale

### a. Accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP) survenus au cours de l'année 2014

La population dont la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle (ATMP) est assurée par le service des pensions et accidents du travail (SPAT) est constituée des agents de l'établissement titulaires et non titulaires recrutés à temps complet et d'une durée au moins égale à un an. Les agents contractuels recrutés pour une quotité ou une durée inférieure sont affiliés au régime général de la sécurité sociale et ne sont pas présentés ici.

Font l'objet de ce chapitre les ATMP survenus en 2014 et réceptionnés jusqu'au 5 mai 2015. Le tableau 164 présente l'ensemble des dossiers réceptionnés en 2014 par le SPAT. Les tableaux suivants ne contiennent que les données pour les demandes déclarées jusqu'au 5 mai 2015 et ayant été reconnues imputables au service.

**Tabl. 166 – Demandes de reconnaissance réceptionnées en 2014**

TYPE	EN ATTENTE	INCOMPLETS	REJETS	ANNULÉS	SANS LÉSIONS	RECONNUS	TOTAL DOSSIERS
Accidents de service	4	3	5	5	8	254	279
Accidents de trajet	1	1	5	6		179	192
Accidents en mission			1		1	54	56
<b>Total accidents</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>487</b>	<b>527</b>
Maladies professionnelles	8	1	4		1	13	27
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>500</b>	<b>554</b>

**Tabl. 167 – Évolution des demandes de reconnaissance réceptionnées entre 2013 et 2014**

TYPE	DOSSIERS RECONNUS	DOSSIERS REÇUS
Accidents de service	-9,3 % (280)	-5,4 % (295)
Accidents de trajet	-18,3 % (219)	-17,2 % (232)
Accidents en mission	-5,3 % (57)	-5,1 % (59)
<b>Total accidents</b>	<b>-12,4 % (556)</b>	<b>-10,1 % (586)</b>
Maladies professionnelles	0,0 % (13)	+8,0 % (25)
<b>TOTAL</b>	<b>-12,1 % (569)</b>	<b>-9,3 % (611)</b>

Rechutes (aggravation de l'état de santé après guérison ou consolidation des lésions) : 22 demandes de reconnaissance ont été reçues en 2014, 14 ont été reconnues imputables, 6 sont en attente de reconnaissance et 2 ont été rejetées.

Maladies professionnelles reconnues imputables : 4 dossiers concernent une surdité, 1 est lié aux problèmes hépatiques, et 8 concernent des troubles musculo-squelettiques.

### Incapacité temporaire de travail accordée en 2014

La présentation ci-dessous porte sur les jours d'incapacité temporaire de travail ayant été octroyés en 2014 concernant non seulement les ATMP déclarés en 2014 et reconnus à ce jour, mais aussi les ATMP déclarés et reconnus antérieurement continuant à nécessiter des arrêts de travail (concernant 189 dossiers).

**Tabl. 168 – Nombre de jours d'incapacité de travail octroyés en 2014 (incluant les renouvellements)**

TYPE	ANNÉE DE L'ÉVÈNEMENT	PERMANENTS	CONTRACTUELS	TOTAL
Accidents de service	< 2014	1 693	37	1 730
	2014	2 952	81	3 033
Accidents de trajet	< 2014	2 118	112	2 230
	2014	2 952	305	3 257
Accidents en mission	< 2014	35		35
	2014	1 350	13	1 363
Total accidents	< 2014	3 846	149	3 995
	2014	7 254	399	7 653
Maladies professionnelles	< 2014	897		897
	2014	973		973
<b>TOTAL</b>		<b>12 970</b>	<b>548</b>	<b>13 518</b>

Même s'il y a eu moins d'accidents du travail et de maladies professionnelles reconnus en 2014 qu'en 2013 (-12,1 %), ils ont néanmoins entraîné un plus grand nombre de jours d'incapacité temporaire de travail (+12,9 %), notamment pour les accidents en mission (+113,3 %). Ceci explique l'augmentation du taux de gravité tel que décrit ci-après.

**Tabl. 169 – Répartition des dossiers reconnus imputables selon le sexe, l'âge et le statut**

SEXE / ÂGE	ACCIDENT DE SERVICE			ACCIDENT DE TRAJET			ACCIDENT EN MISSION			TOTAL ACCIDENTS			MALADIES PROFESSIONNELLES			
	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total	
HOMME	Moins de 30 ans	5	6	11	2		2			7	6	13				
	30-44 ans	8	33	41	16	18	34	2	4	6	26	55	81	1	1	
	45-54 ans	3	22	25	1	13	14	5	6	11	9	41	50		3	3
	55 ans et plus	4	21	25	3	11	14	5	4	9	12	36	48		3	3
	Total	20	82	102	22	42	64	12	14	26	54	138	192	1	6	7
FEMME	Moins de 30 ans	4	12	16	4	9	13				8	21	29			
	30-44 ans	15	54	69	9	33	42	3	8	11	27	95	122			
	45-54 ans	1	39	40	4	27	31	4	6	10	9	72	81		5	5
	55 ans et plus	5	22	27	4	25	29	4	3	7	13	50	63		1	1
	Total	25	127	152	21	94	115	11	17	28	57	238	295		6	6
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>209</b>	<b>254</b>	<b>43</b>	<b>136</b>	<b>179</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>54</b>	<b>111</b>	<b>376</b>	<b>487</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	

### Taux de fréquence et taux de gravité

Ces indicateurs mesurent la fréquence des accidents et leur gravité : plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail.

Le taux de fréquence est un indicateur normalisé rapportant le nombre d'accidents du travail au nombre total d'heures travaillées au CNRS :

nombre d'accidents avec arrêt [hors trajet] x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées.

Il est de 3,4 en 2014 (soit 133 dossiers).

Le taux de gravité est un indicateur normalisé rapportant le nombre de jours d'arrêt au nombre total d'heures travaillées au CNRS :

nombre de jours d'arrêts en AT X 1 000 / nombre d'heures travaillées.

Il est de 0,11 en 2014 (soit 4 302 jours d'arrêt).

**Tabl. 170 – Répartition des dossiers reconnus imputables selon le sexe et la catégorie professionnelle**

TYPE	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Accident de service	90	124	214	12	28	40	102	152	254
Accident de trajet	51	96	147	13	19	32	64	115	179
Accident en mission	25	26	51	1	2	3	26	28	54
Total accidents	166	246	412	26	49	75	192	295	487
Total maladies professionnelles	6	6	12	1		1	7	6	13
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>252</b>	<b>424</b>	<b>27</b>	<b>49</b>	<b>76</b>	<b>199</b>	<b>301</b>	<b>500</b>

On note un important déséquilibre homme/femme dans la répartition des personnels accidentés, que l'on peut tenter d'expliquer conjoncturellement, par rapport aux données 2013, par une baisse conséquente des accidents que les hommes ont pu subir (et/ou déclarer), particulièrement concernant les chutes de personne et les accidents de manipulation (respectivement -36 % et -46 % d'accidents entre 2013 et 2014 déclarés pour les hommes).

**Tabl. 171 – Répartition des dossiers reconnus par délégation régionale**

DÉLÉGATION RÉGIONALE	DOSSIERS
Île-de-France :	165
- Paris A	15
- Paris B	46
- Est	19
- Sud	45
- Ouest et Nord	27
- Paris Michel-Ange	13
Centre-Est	23
Rhône Auvergne	29
Centre Limousin Poitou-Charentes	27
Alsace	34
Alpes	36
Provence et Corse	44
Languedoc-Roussillon	31
Midi-Pyrénées	27
Aquitaine	25
Bretagne et Pays de la Loire	22
Nord Pas-de-Calais et Picardie	13
Normandie	8
Côte d'Azur	16
<b>TOTAL</b>	<b>500</b>

**Tabl. 172 – Répartition des dossiers selon l'institut et la population**

POPULATION	INSB	INC	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSMI	INP	IN2P3	INSU	RC	TOTAL
CH	23	30	10	8	3	9	1	6	9	12	1	112
IT	89	53	25	27	8	23	2	28	31	44	58	388
<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	<b>83</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>11</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>34</b>	<b>40</b>	<b>56</b>	<b>59</b>	<b>500</b>

**Tabl. 173 – Répartition des dossiers par cause d'accidents**

CAUSE	ACCIDENT DE SERVICE	ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENT EN MISSION	TOTAL
Chute de personne	84	73	29	186
Manipulation	81	1	4	86
Circulation	1	61	6	68
Chute de vélo		34	1	35
Contact	30	1	3	34
Projection	17			17
Heurt	11	3	1	15
Chute d'objet	12		2	14
Explosion	6			6
Agression	1	2	1	4
Autre	11	4	7	22
<b>TOTAL</b>	<b>254</b>	<b>179</b>	<b>54</b>	<b>487</b>

Les 2 principales causes sont toujours la chute de personne (38,2 %) et les accidents de manutention et de manipulation (17,6 %).

**Tabl. 174 – Répartition des dossiers par nature de lésions**

NATURE	ACCIDENT DE SERVICE	ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENT EN MISSION	TOTAL
Lésion ligamentaire	67	58	16	141
Contusion	50	70	13	133
Plaie/piqûre	45	16	4	65
Fracture	14	21	11	46
Brûlure	22	1	1	24
Lumbago	18	1	1	20
Intoxication	10		1	11
Corps étranger	6	1		7
Commotion		6		6
Décès		2	2	4
Électrisation	4			4
Trouble auditif	4			4
Lésion psychologique	2			2
Autre	12	3	5	20
<b>TOTAL</b>	<b>254</b>	<b>179</b>	<b>54</b>	<b>487</b>

**Tabl. 175 – Répartition des dossiers par siège de lésions**

SIÈGE	ACCIDENT DE SERVICE	ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENT EN MISSION	TOTAL
Membre inférieur	55	49	15	119
Tronc	34	35	7	76
Lésion multiple	18	49	9	76
Membre supérieur	31	25	6	62
Main	52	4	4	60
Siège interne	21		5	26
Yeux	23	1	1	25
Tête	13	7	2	22
Pied	7	7	3	17
Décès		2	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>254</b>	<b>179</b>	<b>54</b>	<b>487</b>

### *Invalidité et décès*

19 dossiers ont donné lieu à l'attribution d'un taux d'incapacité permanente partielle, dont 2 sont indemnisés par une allocation temporaire d'invalidité au titre des maladies professionnelles.

4 agents sont décédés dans le cadre d'accidents de la route, ayant donné lieu à la prise en charge partielle des frais funéraires ainsi qu'au versement de réversions de rente aux ayants-droits.

**Dépenses et recettes****Tabl. 176 – Montant des dépenses ATMP en 2014 (en €)**

DOSSIERS	FACTURES RÉGLÉES	ARRÊTS	TOTAL
Antérieurs à 2014	843 719,86	746 233,42	1 589 953,28
Dossiers 2014	249 430,48	1 454 692,91	1 704 123,39
<b>TOTAL</b>	<b>1 093 150,34</b>	<b>2 200 926,33</b>	<b>3 294 076,67</b>

**Tabl. 177 – Montant des recettes ATMP selon les années de dossiers (en €)**

MONTANTS	2011	2012	2013	2014	TOTAL
Montants recouverts en 2014 (par années de dossiers)	29 671,08	700,26	240 935,16	228 032,65	499 339,15

Il faut noter que certains coûts, indirects, sont difficiles à cerner et à évaluer. C'est notamment le cas pour le remplacement de l'agent durant son arrêt de travail, la formation du personnel remplaçant, le remplacement du matériel en cas de dégâts, la désorganisation induite...

**b. Comité médical**

471 dossiers ont été traités au cours de l'année 2014. Dans le cadre de leur instruction, 839 expertises médicales ont été diligentées, portant sur 931 motifs différents.

**Tabl. 178 – Répartition des dossiers traités par délégation régionale**

DÉLÉGATION RÉGIONALE	DOSSIERS
Île-de-France :	153
- Paris A	27
- Paris B	19
- Est	26
- Sud	39
- Ouest et Nord	25
- Paris Michel-Ange	17
Centre-Est	19
Rhône Auvergne	31
Centre Limousin Poitou-Charentes	21
Alsace	29
Alpes	25
Provence et Corse	45
Languedoc-Roussillon	37
Midi-Pyrénées	32
Aquitaine	20
Bretagne et Pays de la Loire	18
Nord Pas-de-Calais et Picardie	6
Normandie	12
Côte d'Azur	23
<b>TOTAL</b>	<b>471</b>

**Tabl. 179 – Répartition des dossiers expertisés par motif d'expertise**

MOTIF D'EXPERTISE	2014
Congé de longue maladie (attribution-prolongation)(*)	353
Congé de longue durée (attribution-prolongation)(*)	222
Congé de grave maladie (attribution-prolongation)	4
Réintégration à temps plein	71
Réintégration à temps plein avec horaires aménagés	24
Réintégration à temps partiel thérapeutique (attribution-prolongation)	165
Pension civile d'invalidité	34
Pension de réversion	9
Congé ordinaire de maladie pour cure thermale	14
Autre	35
<b>TOTAL</b>	<b>931</b>

(\*) Dont 5 attributions de CLM d'office, 53 CLM ou CLD fractionnés et 9 contrôles de l'aptitude.

**Tabl. 180 – Répartition des dossiers par spécialité médicale**

SPÉCIALITÉ MÉDICALE	DOSSIERS
Neuropsychiatrie	426
Médecine générale	154
Cancérologie	149
Rhumatologie	53
Cardiologie	26
Pneumologie	8
Autre	23
<b>TOTAL</b>	<b>839</b>

**Rejets**

65 expertises médicales (dont 44 en neuropsychiatrie) diligentées auprès de médecins agréés au cours de l'année 2014 n'ont pas conclu favorablement aux demandes présentées. Les membres du comité médical spécial du CNRS ont confirmé ces avis pour 54 d'entre elles.

**c. Commission de réforme**

La commission de réforme du CNRS a émis un avis sur 154 dossiers concernant :

- demande de retraite pour invalidité,
- reconnaissance ou non du caractère professionnel de la maladie contractée ou de l'accident subi,
- reconnaissance de l'invalidité permettant l'octroi d'une indemnisation, majoration pour tierce personne,
- reprise à temps partiel thérapeutique, attribution de soins spéciaux,
- décès lié à des accidents de la circulation reconnus imputables au service.

**Tabl. 181 – Nombre de dossiers examinés en commission de réforme par corps**

CORPS	CONCERNANT LE COMITÉ MÉDICAL	CONCERNANT LES ATMP	TOTAL
DR	4	15	19
CR	4	10	14
IR	2	13	15
IE	4	18	22
AI	1	26	27
T	12	36	48
ATR	4	5	9
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>123</b>	<b>154</b>

### 4.1.4 • Congés liés à la santé

**Tabl. 182 – Congés liés à la santé des personnels permanents**

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Ordinaire maladie	32 830	57 642	90 472	1 918	2 971	4 889
Longue maladie	13 722	25 876	39 598	72	145	217
Longue durée	18 247	30 216	48 463	68	103	171
Grave maladie		216	216		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>64 799</b>	<b>113 950</b>	<b>178 749</b>	<b>2 058</b>	<b>3 220</b>	<b>5 278</b>

Après 2 années de baisse consécutive, le nombre de jours de congés liés à la santé est de nouveau en hausse en 2014. Les congés ordinaires maladie, avec 90 472 jours au total, ont augmenté de 8 % par rapport à l'an passé. Le nombre d'agents ayant pris au moins 1 jour de congé ordinaire maladie a quant à lui augmenté de 17 % dans le même temps (4 889 agents cette année contre 4 184 en 2013). Ainsi, les années 2012 et 2013 ont été particulières : la baisse du nombre de jours pouvant être consécutive au projet de loi de finances pour 2012, qui prévoyait le non versement de la rémunération aux agents au titre du 1<sup>er</sup> jour d'un congé de maladie. Rappelons que ce texte a été abrogé au 1<sup>er</sup> janvier 2014 (voir chapitre 6 « Statuts et évolutions réglementaires »). Le nombre de jours de congés ordinaires maladie en 2014 revient au niveau de 2011, autour de 90 000 jours. Rapportés aux effectifs payés de l'année, la proportion d'agents permanents ayant bénéficié d'au moins 1 journée de congé ordinaire maladie est de 19 % cette année, soit 3 à 4 points de plus que pour les années 2012 et 2013.

Les congés ordinaires maladie de 2014 ont augmenté en nombre d'agents et en nombre de jours, mais leur durée moyenne a diminué : 18,5 jours contre 20 environ en 2012 et 2013.

Les jours de congé pour longue maladie ont également connu une progression (+27 % en 1 an), pour atteindre un volume de 39 598 jours, tout comme le nombre d'agents qui en ont bénéficié (+14 %). Le nombre de jours pour congé de longue durée est quant à lui stable par rapport à l'an passé, avec un peu plus de 48 000 jours.

**Tabl. 183 – Congés liés à la santé des personnels contractuels**

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Congé maladie	5 758	8 896	14 654	314	587	901
Congé grave maladie		334	334		2	2
<b>TOTAL</b>	<b>5 758</b>	<b>9 230</b>	<b>14 988</b>	<b>314</b>	<b>589</b>	<b>903</b>

901 agents contractuels ont bénéficié d'un congé ordinaire maladie en 2014 (7 % des agents) pour une durée moyenne de 16 jours. Bien que concernant des volumes moindres, le schéma d'évolution du nombre de jours de congés ordinaire maladie est le même que pour les permanents : un niveau revenu à celui de 2011 (14 020 jours pour 902 agents), après une baisse en 2012 et 2013.

### 4.1.5 • Prévention des risques psychosociaux (RPS)

#### *Poursuite de la réflexion sur les conditions de vie au travail et la prévention des RPS*

Le CNRS a adopté en 2011 un plan d'actions concerté sur les conditions de vie au travail et la prévention des RPS dont les actions s'articulent autour des 3 types de prévention (primaire, secondaire et tertiaire). L'élaboration et le pilotage de ce plan ont été confiés au service du développement social (SDS), qui a mis en place plusieurs actions en 2014.

- La formation des encadrants à la prévention des RPS : mise en place par le groupe de travail (composé de RRH, assistants de service social, conseillers RH et formation) d'une formation destinée à former les encadrants sur 3 années à la prévention des RPS : identifier et évaluer les RPS, agir pour eux-mêmes et leurs équipes et connaître le réseau des acteurs de prévention. 9 sessions se sont déroulées de novembre à décembre 2014 : 10 délégations régionales ont organisé des formations et 147 encadrants ont été formés.
- La formation des membres des CHSCT sur les RPS : elle s'inscrit dans le cadre du protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique du 22 octobre 2013, qui prévoit 2 journées de formation dont 1 en 2014. 3 sessions de formation ont été organisées au profit de 82 membres des CRHSCT et du CCHSCT.
- Les cellules médico-socioprofessionnelles : le groupe de travail sur la prévention des RPS a rédigé une nouvelle instruction qui clarifie les rôles, composition et modalités de fonctionnement des cellules mises en place pour optimiser la prise en charge et l'accompagnement des situations individuelles. Elles se substituent depuis juillet 2014 aux cellules de veille sociale.

## 4.2 – Activités de médiation

### 4.2.1 • Les activités du médiateur

Le CNRS s'est doté dès 1995 d'un médiateur interne. Personnalité choisie pour son autorité morale, son expérience et sa connaissance de l'établissement, il est nommé par le président pour une durée de 3 ans non renouvelable. Le médiateur du CNRS intervient pour aider à résoudre les différends qui surviennent dans la vie interne de l'établissement et qui mettent en cause le fonctionnement des instituts scientifiques, directions centrales, délégations régionales et structures opérationnelles de recherche et de service. Il est investi d'une mission de conciliation sans pouvoir toutefois imposer de décision tant à l'administration qu'au demandeur. Tout agent du CNRS en fonction au sein de l'établissement peut le saisir sans passer par la voie hiérarchique. En avril 2014, le CNRS a arrêté une série de mesures visant à mieux traiter les cas de manquements à l'intégrité scientifique. Le médiateur est ainsi le point d'entrée de toutes les plaintes individuelles qui lui remontent en la matière.

Le médiateur a une obligation de moyens et non de résultats. Il doit se comporter de manière neutre et impartiale. Par son écoute, le médiateur aide principalement les parties dans leur réflexion et leur décision, il fait émerger les décisions des parties dans le cadre du litige qui les oppose. Détecteur des problématiques et des signaux faibles de l'organisme, le médiateur joue un rôle de régulation important au sein du CNRS.

En novembre 2014, pour des motifs d'organisation interne, le CNRS a été conduit à confier cette activité à un cadre de l'établissement qui en assure l'intérim. Dans ce contexte particulier, il n'a pas été possible de recueillir l'ensemble des données pour présenter un bilan consolidé de l'activité de la médiation pour 2014. Les informations décrites ci-dessous concernent les seuls dossiers instruits de novembre à décembre 2014. Il peut s'agir de nouvelles saisines mais également de dossiers ayant été initialisés postérieurement à cette période.

### 4.2.2 • Bilan quantitatif

Tabl. 184 – Nombre de saisines instruites

PERSONNELS	ÉVALUATION			ENJEU SCIENTIFIQUE			PROBLÈME ADMINISTRATIF			DIFFICULTÉS RELATIONNELLES			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Permanents	3	1	4	1	2	3	4	4	8	9	4	13	17	11	28
Contractuels							1	1	2		1	1	1	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>31</b>

10 saisines relèvent de différends avec l'administration de la recherche. Ces différends s'expliquent le plus souvent par des difficultés de compréhension du fonctionnement de l'administration par celles et ceux qui la sollicitent mais également par des réponses souvent trop tardives et parfois absentes. Il convient d'ajouter 3 autres saisines émanant d'un retraité, d'un enseignant-chercheur et d'une société.

14 saisines portent sur des difficultés relationnelles et/ou des situations de souffrance au travail. Une 15<sup>e</sup> saisine a été introduite par un collectif d'organisations syndicales. 3 saisines sont des questions liées à des conflits ou différends scientifiques. Ce sont généralement des questions de propriété intellectuelle, de valorisation ou de publications.

Les 4 saisines relevant de l'évaluation, situées hors du champ du médiateur, ont été orientées vers la DRH (ou y étaient déjà en cours d'instruction).

Dans cet ensemble, 2 saisines étaient couplées à une demande d'informations du Défenseur des droits et également d'une saisine de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA).

15 dossiers peuvent être considérés comme clos.

Tabl. 185 – Nombre de saisines instruites par institut

INSTITUT	PERSONNELS PERMANENTS			PERSONNELS CONTRACTUELS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
INSB	3	3	6	1		1	4	3	7
INC		2	2					2	2
INEE	2		2				2		2
INSHS	2	3	5		1	1	2	4	6
INSIS	2		2				2		2
INSMI	2		2				2		2
INP	4		4		1	1	4	1	5
RC	2	3	5				2	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>31</b>

Le temps de la médiation est un processus long, en particulier s'agissant de litiges suite à des conflits ou différends relationnels : même si les personnes souhaitent privilégier la conciliation plutôt que le contentieux, le travail de « restauration de la communication » qui permet le retour à des conditions de travail « normales » reste complexe à mettre en œuvre. Il doit mobiliser chez chacun des protagonistes le même souci de trouver des compromis acceptables.

Le temps est également une donnée incontournable lorsqu'il s'agit de trouver une nouvelle affectation. Pour les ingénieurs et techniciens, trouver une affectation pérenne passe souvent par une étape provisoire consistant à mettre l'agent « en mission » dans une nouvelle unité. Les SRH des délégations doivent déployer un dispositif d'accompagnement au plus près de l'agent et veiller à sa bonne intégration. La clôture du dossier ne peut intervenir qu'à l'issue de ce processus et la « validation » par la DRH ou l'institut de la nouvelle affectation.

## 4.3 – La politique handicap

### 4.3.1 • Le 2<sup>e</sup> plan triennal handicap

Issu du protocole d'accord signé le 21 octobre 2011 avec les partenaires sociaux (rédigé à l'issue d'une consultation directe de tous les agents en 2010), le plan 2011-2014 résulte d'une négociation avec les partenaires sociaux et d'une collaboration avec les médecins de prévention, les assistants de services sociaux et les RRH des délégations régionales. Validé par le Comité technique d'établissement en séance du 1<sup>er</sup> juin 2011, il fixe le cadre dans lequel doit s'inscrire une démarche d'insertion réussie des personnels handicapés recrutés ou déjà en place.

Suite à l'avis favorable des représentants du personnel siégeant au sein de la Commission nationale de suivi de l'insertion des personnes en situation de handicap (CNSPH) du 8 juillet 2014 et en concordance avec la convention, ce plan d'action a été prolongé d'un an et porte désormais sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2015.

### 4.3.2 • Les acteurs/trices du handicap

#### a. La Mission insertion handicap (MIH) et la Commission nationale de suivi de l'insertion des personnes en situation de handicap (CNSPH)

Le pilotage stratégique relève de la DRH qui définit les orientations générales de la politique du handicap de l'établissement dans le cadre des objectifs de la loi du 11 février 2005. Dans sa traduction concrète, cette responsabilité est déléguée à la MIH.

La MIH veille à l'application du plan d'action. Elle collabore avec les représentants du personnel siégeant à la CNSPH qui sont associés aux réflexions et à l'évaluation du bilan. Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales ayant obtenu un siège au Comité technique. Le responsable de la MIH participe aux réunions de la CNSPH en tant qu'expert pour l'administration. Cette commission se réunit au moins 2 fois par an (en 2014, les 8 juillet et 11 décembre).

#### b. Les acteurs/trices intervenant sur le champ du handicap au plan régional

Les médecins de prévention et les assistants de services sociaux peuvent intervenir de plusieurs manières aux côtés des SRH des délégations régionales : accompagner les commissions de sélection dans l'identification des contraintes professionnelles associées aux postes de travail et aux tâches, préparer l'intégration des personnels, organiser les visites de postes et d'approche du collectif, procéder à la compensation du handicap (évaluation des besoins d'aménagement technique ou humain, aménagement organisationnel et de l'environnement...).

Les médecins de prévention assurent une surveillance particulière des personnels en situation de handicap à travers, notamment, les visites médicales. Ils sont un des acteurs-clés de la réussite pour informer les agents sur la notion de travailleur handicapé, combattre d'éventuelles idées reçues, faire comprendre le type d'intervention possible au CNRS, préciser la notion de maintien dans l'emploi et expliciter les avantages à déclarer son handicap à son employeur.

Les assistants de services sociaux ont une mission de proximité, axée sur le conseil en cas de difficultés sociales directement liées au handicap. Ils favorisent l'insertion professionnelle et participent au maintien de l'autonomie. Souvent, ils assurent un rôle de conseil et de relais auprès des agents vis-à-vis des institutions, des organismes sociaux<sup>1</sup>, des services extérieurs<sup>2</sup>, notamment en préparant et en soutenant les dossiers d'aides techniques ou humaines, et les dossiers de demandes de reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé devant les instances compétentes. Enfin, ils apportent leur concours à l'instruction des mesures d'action sociale.

Dans leurs bilans d'activité de l'année 2013, les assistants de services sociaux affirmaient le taux croissant d'activité dans l'accompagnement individuel, que les agents handicapés soient primo-entrants ou déjà en poste. Cette tendance d'augmentation de l'activité « handicap » a été confirmée au cours des échanges qui ont eu lieu avec la MIH lors de 2 séminaires en 2014.

### 4.3.3 • L'application du plan d'action

#### a. Le respect de l'obligation d'emploi et la contribution financière versée au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

La loi de février 2005 rappelle l'obligation de contribuer à l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) à hauteur de 6 % de l'effectif total des services. À défaut d'un taux d'emploi direct et indirect égal ou supérieur, la structure doit contribuer à l'effort d'insertion à travers une contribution financière au FIPHFP.

En mai 2014, le taux d'emploi légal était de 3,95 %. Le CNRS était redevable d'une contribution égale à 2 937 715,67 €. Ce montant découle de la présence de 984 agents déclarés. Ce sont 535 unités manquantes pour atteindre le taux réglementaire de 6 %.

<sup>1</sup> CPAM, CAF, mutuelles.

<sup>2</sup> Réseau des services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, Maison départementale des personnes handicapées, association CAES.

**Tabl. 186 – Répartition par sexe et catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)**

SEXE	PERSONNELS PERMANENTS				PERSONNELS CONTRACTUELS	TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total		
Homme	347	119	59	525	31	556
Femme	183	155	65	403	25	428
<b>TOTAL</b>	<b>530</b>	<b>274</b>	<b>124</b>	<b>928</b>	<b>56</b>	<b>984</b>

**Les dépenses ouvrant droit à une baisse de la pénalité financière**

L'établissement a déclaré 157 446,54 € de dépenses affectées à des mesures de compensation en vue de faciliter l'insertion professionnelle et d'accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnels en situation de handicap, ainsi que 113 576,33 € de dépenses de prestations effectuées par les entreprises du secteur adapté et protégé. Ces dépenses ont induit une baisse de la contribution dans la mesure où elles participent indirectement à l'emploi des travailleurs handicapés.

**Tabl. 187 – Postes ouverts et pourvus par corps en 2014**

POSTES	IR		IE		AI		T		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Ouverts	6		6		6		11		29	
Pourvus	6		1	5	1	4	6	4	14	13

**Tabl. 188 – Bilan de la campagne 2014**

POSTES	CH		IT		DOC/POST-DOC		APPRENTIS		TOTAL	
	Effectif	F	Effectif	F	Effectif	F	Effectif	F	Effectif	F
Ouverts	8		31		14		2		55	
Pourvus	8	5	27	14	13(*)	4	1	1	49	24

(\*) Auxquels il faut ajouter 4,5 prolongations de contrats.

En 2014, les directions d'institut ont arbitré 8 possibilités de recrutement sur des postes de chargé de recherche, en complément des postes ouverts par voie de concours externe. Lors de la pré-sélection sur dossier, les 14 sections concernées du comité national ont examiné 16 dossiers de candidature. Elles ont auditionné 12 candidats pendant la session de printemps, dont 8 ont été sélectionnés (5 femmes et 3 hommes).

La sélection finale a été réalisée le 7 juillet 2014 par une commission d'interclassement, puis validée par le collège de direction début septembre. 5 chercheurs ont été recrutés directement au niveau de chargé de recherche de 1<sup>re</sup> classe. Sauf exception, les 8 contrats ont démarré le 1<sup>er</sup> décembre 2014.

Lancée le 4 juin 2014, la campagne de recrutement IT a affiché 29 postes, principalement des emplois de niveau supérieur, répartis sur l'ensemble du territoire, toutes BAP et tous instituts confondus. 27 personnes ont été recrutées pour une prise de fonction au 1<sup>er</sup> décembre.

Les assistants de service social assurent une participation active au travail de sélection des candidats. S'ils n'interviennent pas sur la partie liée aux compétences, ils jouent un rôle important aux côtés des experts pour objectiver les contraintes environnementales du poste et les éventuelles conséquences du handicap sur l'exercice de l'activité professionnelle. Cet apport d'analyse permet d'optimiser le processus de recrutement et d'intégration.

9 contrats doctoraux et 4 post-doctoraux ont été accordés, le CNRS réaffirmant ainsi son attachement à la formation à et par la recherche d'étudiants handicapés. Ceci porte à 66 le nombre d'étudiants handicapés bénéficiaires d'une formation depuis le démarrage du dispositif, dont 35 sont présents dans les laboratoires au 31 décembre 2014. Aussi, le CNRS a accepté la prolongation d'un an de 4 formations doctorales au titre de difficultés liées aux situations de handicap, avec 6 mois de plus en faveur d'un étudiant boursier pour raisons de santé.

**Tabl. 189 – Bilan des recrutements d'étudiants handicapés et jeunes scientifiques par institut**

NIVEAU	INSB		INC		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Doctoral		1		1	1		1		1		1		1		1				1	6	3
Post-doctoral	2						1		1											3	1

Le montant de l'aide versée par le FIPFHP pour chaque année de formation doctorale par étudiant est égal à 10 000 €. La part relevant du FIPFHP au titre de sa participation annuelle sur l'année 2014 s'élève donc à 272 500 € alors que celle supportée par le CNRS est de 319 871 €. Le total annuel des allocations versées s'élève à 592 371 €.

**4.3.4 • L'accompagnement des personnes en situation de handicap**

L'accompagnement relève d'un ensemble d'actions permettant aux agents handicapés d'exercer d'une manière durable une activité professionnelle adaptée à l'aptitude, et dont la mise en place s'appuie sur l'entourage professionnel et l'encadrement de proximité. Lorsque le besoin en aide dépasse le cadre du laboratoire, l'accompagnement relève de pratiques de gestion RH et d'un dispositif de soutien, coordonné en lien avec les médecins de prévention et les assistants des services sociaux.

**a. Les mesures appropriées de compensation du handicap**

L'intégration de nouveaux agents et l'identification d'agents en poste ont entraîné un nombre important d'aides de l'établissement, soit sous la forme d'aménagements de poste de travail, soit sous celle d'accompagnements professionnels ou d'amélioration des conditions de vie au travail.

Au 31 décembre 2014, le montant HT des dépenses engagées pour les aides techniques et humaines par les délégations régionales s'élève à 995 572,46 € pour un volume de 377 actions

(141 versées de manière récurrente et 236 de manière ponctuelle). Celui des dépenses engagées pour des actions nationales (communication, sensibilisation, formation, missions) s'élève quant à lui à 73 043 €.

**Tabl. 190 – Montant des dépenses engagées au 31 décembre 2014 (en € HT)**

DOMAINE REGROUPEMENT	CATÉGORIE AIDE	MONTANT
Aides techniques et humaines	Actions récurrentes	491 522,28
	Actions ponctuelles	504 050,00
TOTAL aides techniques et humaines		995 572,28
Actions nationales		69 376,00
Missions		3 667,00
TOTAL actions nationales		73 043,00
<b>TOTAL</b>		<b>1 068 615,28</b>

**Tabl. 191 – Répartition des dépenses engagées par délégation régionale au 31 décembre 2014 (en €)**

DÉLÉGATION	ACTIONS RÉCURRENTES		ACTIONS PONCTUELLES		TOTAL DÉPENSES HT	
	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant
Île-de-France :	58	250 202,19	69	178 571,69	127	428 773,88
- Paris A	23	61 361,96	17	33 335,38	40	94 697,34
- Paris B	9	46 628,59	10	30 000,41	19	76 629,00
- Est	1	1 367,00	7	19 350,51	8	20 717,51
- Sud	7	18 684,24	18	76 691,68	25	95 375,92
- Ouest et Nord	14	102 873,47	9	7 869,13	23	110 742,60
- Paris Michel-Ange	4	19 286,93	8	11 324,58	12	30 611,51
Centre-Est	4	17 603,77	13	18 858,53	17	36 462,30
Rhône Auvergne			7	27 733,00	7	27 733,00
Centre Limousin						
Poitou-Charentes	2	18 586,65	9	6 339,68	11	24 926,33
Alsace	1	440,00	8	21 083,96	9	21 523,96
Alpes			3	7 882,85	3	7 882,85
Provence et Corse	51	77 905,10	16	14 726,90	67	92 632,00
Languedoc-Roussillon	3	15 841,30	28	51 455,93	31	67 297,23
Midi-Pyrénées	2	8 718,60	25	79 039,90	27	87 758,50
Aquitaine	4	13 149,26	1	1 160,00	5	14 309,26
Bretagne et Pays de la Loire	2	43 527,72	28	52 069,99	30	95 597,71
Nord Pas-de-Calais et Picardie			11	22 426,00	11	22 426,00
Normandie	4	20 891,86	16	17 812,74	20	38 704,60
Côte d'Azur	10	24 655,83	2	4 889,01	12	29 544,84
<b>TOTAL</b>	<b>141</b>	<b>491 522,28</b>	<b>236</b>	<b>504 050,18</b>	<b>377</b>	<b>995 572,46</b>

### Montant des dépenses justifiées auprès du FIPHFP au 31 décembre 2014 selon la catégorie de compensation du handicap

Un bilan de l'exécution de la 2<sup>e</sup> année de la convention a été réalisé. Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2014, le montant des dépenses éligibles au FIPHFP, après certification par les agents comptables secondaires des délégations régionales, s'élève à 1 618 812,86 € HT. En plus des dépenses suscitées, ce montant comprend les aides forfaitaires pour l'action sociale, la formation continue et les formations doctorales.

**Tabl. 192 – Répartition des dépenses justifiées entre les différents domaines de regroupement (en € HT)**

TYPLOGIE D'ACTION	MONTANT
Apprentissage	9 030,00
Communication/sensibilisation/information	68 270,00
Formation et information des personnels en relation avec un travailleur handicapé	20 581,23
Total des actions sensibilisation et formation des acteurs	97 881,23
Aménagement des postes de travail	231 590,04
Adaptation des postes de travail	13 216,90
Aide pour l'amélioration des conditions de vie (dont action sociale)	676 982,41
Aide pour l'accompagnement dans les activités professionnelles	142 595,75
Traduction	39 055,22
Formation des travailleurs handicapés (dont formation continue et formation doctorale)	416 415,51
Total des aides techniques et humaines	1 519 855,83
Étude	1 075,80
<b>TOTAL</b>	<b>1 618 812,86</b>

### b. La prise en compte de l'accessibilité numérique

En 2013, un travail conjoint de la DRH et de la DSI a permis d'établir le périmètre des sites pouvant être concernés et les premiers éléments d'une méthode d'investigation et de diagnostic. En 2014, un soutien est apparu sous la forme d'un plan de déploiement lancé par l'État pour accompagner les démarches des employeurs publics, coordonné par la Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC) avec le soutien financier du FIPHFP.

Ayant déposé sa candidature pour figurer parmi les bénéficiaires de ces mesures d'accompagnement, le CNRS a été intégré au comité de pilotage de lancement du programme accessibilité numérique. La mise en application par la DISIC et le FIPHFP est programmée en 2015.

### c. La formation continue

Le CNRS ne dispose pas d'indicateurs spécifiques permettant de distinguer les bénéficiaires de formation individuelle professionnelle parmi la population en situation de handicap BOE ou non BOE. Les éléments pris en compte pour calculer la part susceptible de relever du FIPHFP au titre du handicap sont ceux établis pour l'effectif total du CNRS qui figurent dans la partie 3 « Formation ». Le montant à reverser par le FIPHFP pour la population BOE déclarée et estimée avoir été formée au titre de 2014 s'élève à 119 691 €.

### 4.3.5 • La sensibilisation des acteurs/trices

Le montant total des dépenses relevant du FIPHFP pour la sensibilisation et la formation des acteurs intervenant sur le champ du handicap s'élève pour 2014 à 20 581,23 € HT. Les actions sont les suivantes :

- formation nationale « conduire un recrutement d'un travailleur handicapé » : pour les membres des commissions de sélection ayant à faire les entretiens de sélection des candidats handicapés. Co-animée par le cabinet TH Conseil et la MIH, elle a été organisée sur 2 sessions d'un jour en septembre, juste avant le démarrage des présélections sur dossier. Cette formation est un axe prioritaire du plan handicap 2011-2015. Chaque membre de commission doit l'avoir suivie au moins une fois. Le montant total pour 2014, coût pédagogique et frais de déplacement des intervenants compris, est pris en charge sur le budget formation du CNRS (à l'exception des frais de déplacement de la MIH : 1 108,01 €) ;
- animation « À guichets fermés » : à l'occasion de la journée mondiale du handicap, la délégation régionale Aquitaine a organisé pour la seconde année une sensibilisation au handicap « Fausses notes après accord », mise en scène par la structure « Guichets Fermés », spécialisée dans la communication d'entreprise. Installée dans les locaux du Centre de recherche Paul Pascal, cette manifestation a réuni directeurs de laboratoire et chefs de service, autour d'un débat animé par le délégué régional et la MIH. Le coût de cette manifestation s'est élevé à 4 301,31 € HT ;
- sensibilisation au handicap sensoriel : organisée par la délégation régionale Normandie dans le cadre de sa politique de responsabilité sociétale et environnementale, elle s'est traduite par la projection d'un film coproduit par CNRS Images « La mécanique du silence », suivi d'un échange autour de la culture sourde, une sensibilisation à la malvoyance, une exposition dans les locaux de la délégation, etc. Le coût de la prestation a été de 750 €.

### 4.3.6 • La communication

Le montant relevant du FIPHFP pour la communication et le partenariat s'élève à 68 270 € HT. Les actions sont les suivantes :

- parution dans la brochure de l'Association nationale des DRH (ANDRH) revue *Personnel* (n° 554), destinée aux DRH (privé et public), avec une diffusion nationale : pour informer le réseau professionnel des DRH sur les principales actions de la politique nationale du CNRS en matière de handicap. L'insertion « L'égalité des chances jusque dans l'excellence scientifique » est parue en novembre 2014 pour un coût de 4 800 € HT ;
- parution dans le numéro thématique sur la politique territoriale en matière de handicap du *Conseiller Général Magazine*, revue destinée à la classe politique nationale et régionale, ainsi qu'au milieu associatif. L'article « CNRS, Mission handicap : une politique volontaire, ambitieuse et socialement responsable » est paru au 1<sup>er</sup> trimestre 2014 pour un coût de 7 350 € HT ;

- parution dans l'*Officiel du handicap* (revue pour la mise en valeur de la mobilisation des politiques publiques d'insertion) : l'édition 2014 s'est axée sur l'accueil des étudiants handicapés et leur intégration professionnelle. Aux côtés de la CPU, de la CGE et de la CDEFI, le CNRS a publié un article intitulé « La formation par la recherche d'étudiants handicapés », pour un coût de 8 620 € HT ;
- parution dans la revue *Administration* (élaborée par l'Association du corps préfectoral et des hauts fonctionnaires du ministère de l'Intérieur), dans un numéro spécial « Accompagner le handicap ». Le CNRS a publié l'article « Penser le handicap autrement » en octobre 2014, pour un coût de 5 500 € HT ;
- partenariat avec l'Association pour le travail des handicapés dans la recherche publique (ATHAREP), partenaire historique du CNRS, qui reçoit chaque année une subvention du fait de son action et de ses liens privilégiés avec l'établissement, pour l'aide au recrutement de personnes handicapées, pour faire l'interface entre le CNRS, la communauté des étudiants en recherche d'emploi dans le milieu de la recherche et les acteurs de l'insertion professionnelle. Le subventionnement pour 2014 a été renouvelé à hauteur de 22 000 €, sous convention ;
- soutien à la journée d'études « Dialogue social et handicap » organisée par l'ATHAREP en partenariat avec la direction du FIPHFP, le 4 juillet 2014 au siège du CNRS. Une convention spécifique a été préparée et signée entre le CNRS et l'ATHAREP, pour permettre le déblocage des fonds accordés par la FIPHFP (20 000 €).

## 4.4 – La politique sociale

Contribuant à l'attractivité du CNRS et participant au mieux-être des personnels, la politique sociale a pour principaux objectifs :

- d'assurer une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- d'aider les personnels rencontrant des difficultés,
- de concourir à la réflexion sur les conditions de vie au travail.

L'ensemble des données exposées ci-après est développé plus en détail dans les bilans 2014 de la [politique sociale](#) et de la [restauration sociale](#).

### 4.4.1 • Les faits marquants

#### a. Mise en place de nouvelles mesures sociales

##### *La restauration sociale*

- Accompagnement au démarrage des différents lots constituant le marché unique de restauration sur les 15 sites avec coordination des actions des prestataires en lien avec la délégation régionale,
- conduite d'actions spécifiques dans le cadre d'opérations immobilières notamment sur les sites de Villejuif et de Montpellier,
- poursuite du projet d'harmonisation des systèmes d'encaissement installés dans les restaurants propres,
- soutien aux délégations régionales dans leurs négociations pour de nouvelles offres de restauration hébergée.

##### *Le logement*

Les actions mises en place en 2014 dans le cadre de la nouvelle politique en faveur du logement ont porté sur le développement de solutions facilitant la recherche de logements ou de solutions temporaires avec la mise à disposition d'une plateforme d'accueil dédiée (partenariat avec Nexity), sur une convention de réservation de logements temporaires pour les chercheurs en Île-de-France, mais aussi sur l'accès dans les lieux avec la prise en charge par le CNRS de la 1<sup>re</sup> année de l'assurance garantie des risques locatifs (convention avec l'Association pour l'accès aux garanties locatives – APAGL).

D'autres dispositifs ont évolué, comme le prêt bonifié à l'accession à la propriété suite à mobilité géographique (modification des modalités déterminant la bonification prise en charge par le CNRS).

##### *La solidarité*

Le SDS a proposé, suite à un groupe de travail composé d'assistants de service social et de RRH, la mise en place de nouvelles règles d'attribution des aides exceptionnelles, validées par la Commission nationale d'action sociale (CNAS) du 26 novembre 2013. La nouvelle circulaire rappelle le principe de confidentialité des dossiers et harmonise leur instruction, prévoit un traitement rapide des demandes d'aides dans des cas d'urgence caractérisée, redéfinit les bénéficiaires potentiels, réévalue le montant plafond des aides non remboursables et celui des aides cumulées (remboursables et non remboursables).

##### *La famille*

Les chèques-vacances ont connu en 2014 une double évolution : d'une part, l'application au 1<sup>er</sup> janvier du dispositif interministériel d'action sociale qui a entraîné une revalorisation du barème des chèques-vacances ; d'autre part, la décision d'appliquer la circulaire du 22 avril 2014 relative aux chèques-vacances au bénéfice des agents de l'État (modification des conditions d'attribution). Enfin, en 2014, la convention générale entre le CNRS et le CAES du CNRS a été reconduite par avenant pour une durée de 4 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Il en a été de même pour l'ensemble des conventions spécifiques entre le CNRS et le CAES du CNRS pour la gestion d'activités sociales spécifiques.

#### b. L'animation des réseaux

##### *Le réseau des assistant-e-s de service social*

2 séminaires sont organisés chaque année incluant depuis 2014 une journée de formation dispensée par un professionnel de l'accompagnement social sur une thématique particulière. En 2014, cette journée portait sur « Les troubles et souffrances psychiques : rôle et place des travailleurs sociaux ».

##### *Le réseau des gestionnaires d'action sociale*

Un séminaire de 2 jours est organisé chaque année pour les gestionnaires d'action sociale : en 2014, il a été consacré au volet restauration du plan d'action fonctions supports, avec notamment une présentation du guide pour la restauration hébergée, et il a été l'occasion de présenter des dispositifs innovants pouvant être développés dans d'autres délégations régionales (présentation par la DR11 du dispositif de mise à jour automatique des badges, par la DR17 du développement de la restauration hébergée).

Pour ces 2 réseaux :

- création d'un espace collaboratif pour échanger (forum) et partager une bibliothèque de documents de référence,
- formalisation d'un accompagnement à la prise de fonction avec identification d'un tuteur de référence pour les assistants de service social.

### 4.4.2 • Le bilan des axes de la politique sociale

#### a. La restauration

En 2014, la restauration sociale (dont 1 723 216 € de dépenses structurelles) constitue pour l'établissement une dépense totale de 20 853 132 €, soit 689 365 € de plus qu'en 2013 et représente 61,04 % de l'ensemble des dépenses d'action sociale.

##### *La restauration propre*

Le montant des dépenses et des charges à payer s'élève à 12 246 297 € HT, tous domaines confondus, et augmente de 8,14 % (+ 922 233 €) par rapport à 2013. Le nombre de repas servis augmente de 0,5 % (1 335 372 contre 1 329 182 en 2013).

Parallèlement, la participation des usagers génère des recettes qui viennent abonder les crédits sociaux et diminuer le coût de revient de la restauration. Ces recettes se sont élevées à 5 609 721 € HT en 2014 (contre 5 554 861 € HT en 2013).

Au final, la participation du CNRS au coût de la fourniture des repas aux usagers des restaurants propres du CNRS est de 6 636 576 € HT. Aussi, ramenée à l'unité repas, la participation employeur en restauration propre est de 4,97 € HT en 2014.

##### *La restauration hébergée*

Tous domaines confondus (subvention interministérielle « prestation repas », part patronale, équipement et infrastructure), pour 2014, la contribution du CNRS au coût des repas fournis à ses personnels déjeunant dans des restaurants d'accueil s'élève à 7 912 659 € TTC (charges à payer comprises), soit une diminution de 2,37 % par rapport 2013 (-192 198 €). Le nombre de repas servis est de 1 503 724 (1 597 892 en 2013). La dépense moyenne annuelle du CNRS s'élève à 5,26 € par repas fourni.

##### *Les titres repas*

En 2014, les dépenses et les charges à payer liées à la prestation « titres repas » s'élèvent à 694 176 € (contre 734 846 € en 2013). Cette prestation concerne 1 255 agents du CNRS en 2014 (contre 1 203 en 2013). La dépense du CNRS s'élève à 4,06 € par titre.

Tabl. 193 – Principaux postes de dépenses de la restauration (en €)

RESTAURATION	DÉPENSES
Restauration propre	12 246 297
- dont part « agent » et part patronale CNRS	10 430 548
- dont infrastructure, fonctionnement et équipement	1 328 916
- dont opération immobilière	394 300
- dont audit, mission et formation	92 533
Restauration hébergée	7 912 659
Titres repas	694 176
<b>TOTAL</b>	<b>20 853 132</b>

#### b. La politique sociale en faveur de l'agent et de sa famille

5 546 personnes ont sollicité le service d'action sociale des délégations régionales au cours de l'année 2014 (contre 5 993 l'an passé, soit une baisse de près de 7,5 %). Parmi elles :

- 2 151 personnes ont bénéficié d'une prestation sociale du CNRS de type aide exceptionnelle, crèche, CESU handicap et ponctuel, handicap, logement, prêt habitat, prêt mobilité, prêt bonifié d'accession à la propriété (PBAP), consultation juridique, etc. Cet effectif est en hausse de plus de 2,8 % par rapport à 2013 ;
- 1 220 personnes ont bénéficié d'une prestation sociale hors CNRS de type aides CAF, aides CPAM, aides des communes, du conseil général, de la préfecture, autres organismes, etc. C'est un effectif en hausse de 20,9 % par rapport à l'année précédente.

4 475 personnes ont bénéficié d'au moins une démarche, d'un travail d'écoute ou de suivi de la part de l'assistant de service social dont 82 % d'agents permanents, 15 % d'agents contractuels et 3 % de retraités.

Tabl. 194 – Intervention de l'assistant-e de service social par principaux domaines

DOMAINE D'INTERVENTION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Santé	476	729	1 205
Famille	421	743	1 164
Budget et aide financière	368	536	904
Logement	423	460	883
Retraite	394	485	879
Handicap	373	450	823
Vie professionnelle	358	445	803
Décès	50	48	98
<b>TOTAL</b>	<b>2 863</b>	<b>3 896</b>	<b>6 759</b>

### c. Les mesures en faveur de l'enfance

#### *Les réservations de berceaux en crèche*

Dans le cadre de conventions conclues par les délégations régionales, des berceaux sont réservés par le CNRS dans des crèches communales, parentales ou familiales. En 2014, 188 berceaux sont réservés pour les agents du CNRS, pour un montant global de 695 152 €.

#### *Les chèques emploi service universel (CESU)*

Le CNRS permet à ses agents de bénéficier du dispositif CESU issu de la loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 en faveur du développement des services à la personne. Cette prestation, gérée par le CAES pour le compte du CNRS, est versée aux personnels sous la forme de CESU d'une valeur unitaire de 15 € dont une partie est prise en charge par le CNRS. En 2014, 447 574 € de bonifications ont été pris en charge au bénéfice de 1 129 agents. Ces CESU sont principalement utilisés pour la garde des enfants de moins de 4 ans (55 % des demandes).

#### *La subvention administrative pour frais de séjours d'enfants*

Cette subvention est une prestation interministérielle à réglementation commune que le CNRS a décidé de soutenir et dont la gestion a été confiée au CAES. Elle consiste en une aide aux familles, destinée à réduire le coût des frais de séjours d'enfants (colonies, séjours linguistiques...). Chaque année, le CNRS verse au CAES une dotation budgétaire pour couvrir ces dépenses. En 2014, 382 000 € ont été consacrés à cette prestation permettant de subventionner 61 643 journées.

### d. Les mesures en faveur du cadre de vie

#### *Le logement*

Le CNRS propose plusieurs prestations d'aide à l'accès au logement pour le personnel de l'établissement.

- Le soutien à la recherche d'un logement et à l'installation : attribution de logements réservés (en 2014, par l'intermédiaire de la Commission d'attribution des logements de la région Île-de-France, 33 agents ont bénéficié de l'attribution d'un appartement réservé par le CNRS) et soutien à l'accès dans les lieux (dans les démarches de recherches notamment, au travers de partenariats – accord cadre CNOUS-CNRS, convention Nexity-CNRS), ou mesures telles que la prise en charge par le CNRS de la 1<sup>re</sup> année de cotisations de la garantie de risques locatifs.
- L'accompagnement des projets de mobilité professionnelle : un prêt à la mobilité géographique d'un montant maximal de 8 000 €, versé directement par les délégations régionales aux agents relevant de leur circonscription, suite à une instruction du dossier de l'agent

demandeur par l'assistant de service social (16 prêts ont été instruits et 14 réglés en 2014, pour un montant total de 104 000 € versé par le CNRS) ; un prêt bonifié d'accèsion à la propriété (PBAP) dans le cadre d'une mobilité professionnelle, consenti par la Casden BP et dont la gestion a été confiée au CAES (33 dossiers ont été instruits par les assistants de services sociaux en 2014). La bonification de ce prêt, prise en charge par le CNRS via une subvention versée au CAES, permet de réduire le taux d'intérêt global du crédit supporté par les agents. En 2014, 195 332 € ont été consacrés à cette prestation.

#### *Les chèques-vacances*

Le CNRS confie au CAES la gestion de la prestation des chèques-vacances. En 2014, 260 174 € de bonifications ont été réglés par le CAES à l'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV).

### e. Les mesures en faveur de la solidarité

Les aides exceptionnelles (non remboursables et remboursables) mises en place par le CNRS au profit de ses personnels ont pour vocation de répondre à des situations d'urgence mettant en jeu l'équilibre matériel des agents concernés.

En 2014, le montant total des dépenses consacrées par les délégations régionales aux aides exceptionnelles non remboursables est de 194 846 €. Il a bénéficié à 212 agents, effectif en hausse de 6 % par rapport à 2013. Parmi les demandeurs, 31 % sont des personnes seules, 31 % des familles monoparentales, 9 % des couples avec enfant à charge et 29 % des couples sans enfant à charge.

En 2014, le montant total des dépenses consacrées par les délégations régionales aux aides exceptionnelles remboursables est de 35 679 €. Il a bénéficié à 33 agents, effectif en hausse de 65 % par rapport à 2013. Parmi les demandeurs, 33 % sont des personnes seules, 17 % des familles monoparentales, 40 % des couples avec enfant à charge et 17 % des couples sans enfant à charge.

**Tabl.195 – Répartition des motifs de demandes d'aides exceptionnelles**

MOTIF DES DIFFICULTÉS	AIDES NON REMBOURSABLES	AIDES REMBOURSABLES
Budget	39 %	38 %
Famille	19 %	26 %
Santé	16 %	24 %
Logement	13 %	12 %
Vie professionnelle	4 %	
Handicap	4 %	
Décès	4 %	
Retraite	1 %	
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

### 4.4.3 • Le partenariat avec le CAES

Le CNRS participe aux activités sociales et culturelles du CAES par une subvention versée annuellement et qui s'établit en 2014 à 6,043 M€. Ces activités sont accessibles à tous les agents du CNRS et consistent notamment dans l'organisation et/ou le subventionnement de séjours, de manifestations culturelles et sportives (notamment par l'intermédiaire des CLAS).

Le CAES met également à disposition des personnels CNRS ses centres de vacances, ainsi que ses centres de loisirs sans hébergement.

### 4.4.4 • Le bilan des secteurs de dépense de la politique sociale

Tabl. 196 – Les secteurs de dépense de la politique sociale

SECTEUR	DÉPENSES (€)	%
Restauration sociale	19 129 916	56 %
Activités sociales et culturelles	6 049 417	18 %
Dépenses structurelles(*)	2 594 930	8 %
Médical	2 222 754	7 %
Famille	1 863 926	4 %
Syndicats nationaux	1 064 949	3 %
Social	371 715	1 %
Logement	368 859	1 %
Solidarité	259 238	1 %
Handicap	239 168	1 %
<b>TOTAL</b>	<b>34 164 872</b>	<b>100 %</b>

(\*) Hors infrastructure, fonctionnement et équipement, opération immobilière.

Tabl. 197 – Les secteurs de dépense de la politique sociale par délégation régionale (en €)

DÉLÉGATION RÉGIONALE	RESTAURATION SOCIALE	MÉDECINE DE PRÉVENTION	SERVICES SOCIAUX	LOGEMENT	FAMILLE	SOLIDARITÉ	ACTIVITÉ SOCIALE ET CULTURELLE	SYNDICATS NATIONAUX	DÉPENSES STRUCTURELLES	HANDICAP	TOTAL
Île-de-France :	7 508 457	729 409		93 675	266 055	90 099		129 188	1 033 961	412 472	10 263 314
- Paris A	603 117	181 162		8 000	16 335	7 050			17 600	94 697	927 961
- Paris B	1 075 530	138 495			45 115	6 750			66 508	76 629	1 409 027
- Est	819 417	101 872		8 000	14 342	11 779		81 116	314 149	20 718	1 371 393
- Sud	2 630 898	186 931			158 803	20 957		13 441	290 911	95 376	3 397 317
- Ouest et Nord	1 504 788	114 411		69 675	17 905	24 814		33 259	185 194	110 743	2 060 789
- Paris Michel-Ange	874 706	6 537		8 000	13 554	18 749		1 371	159 599	14 309	1 096 826
Centre-Est	803 851	28 961			103 509	1 439		14 004	109 009	30 612	1 091 385
Rhône Auvergne	1 232 698	142 174	23 039	8 000	62 860	26 969			272 325	36 462	1 804 528
Centre Limousin Poitou-Charentes	1 103 011	20 737	64 144		81 280	9 153		2 516	229 880	27 733	1 538 454
Alsace	592 764	25 675		8 061	20 489	17 764		4 890	84 260	24 926	778 829
Alpes	792 659	204 408			117 911	10 252		2 423	41 438	21 524	1 190 615
Provence et Corse	1 016 270	252 835		13 625	92 130	17 999		11 560	128 029	7 883	1 540 331
Languedoc-Roussillon	1 143 288	54 816		32 000	95 665	30 534		2 696	299 489	92 632	1 751 120
Midi-Pyrénées	2 305 402	289 776	32 900	6 689	20 544	26 719		2 975	91 725	67 297	2 844 028
Aquitaine	1 047 312	32 968	57 759	24 000	5 531	8 684	5 092		270 441	87 759	1 539 546
Bretagne et Pays de la Loire	518 967	102 954	40 952	8 000	13 730	1 968		3 936	15 044	95 598	801 149
Nord Pas-de-Calais et Picardie	363 042	114 398	55 848	4 000	70 146	6 550	1 099	540	2 898	22 426	640 948
Normandie	304 019	80 132	42 487		45 878	2 014			2 870	38 705	516 104
Côte d'Azur	319 865	70 510			56 402	9 094			13 560	29 545	498 975
DRH	78 310	73 000	54 587	170 810	811 796		6 043 226	64 440		69 376	7 365 545
<b>TOTAL</b>	<b>19 129 916</b>	<b>2 222 754</b>	<b>371 715</b>	<b>368 859</b>	<b>1 863 926</b>	<b>259 238</b>	<b>6 049 417</b>	<b>239 168</b>	<b>2 594 930</b>	<b>1 064 949</b>	<b>34 164 872</b>
%	<b>55,99 %</b>	<b>6,51 %</b>	<b>1,09 %</b>	<b>1,08 %</b>	<b>5,46 %</b>	<b>0,76 %</b>	<b>17,71 %</b>	<b>0,70 %</b>	<b>7,60 %</b>	<b>3,12 %</b>	<b>100 %</b>

## 4.5 – Relations professionnelles

### 4.5.1 • Représentation syndicale

7 organisations syndicales bénéficient des droits attribués par les dispositions des articles 3 et 5 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982, au titre de l'année 2014 : le Syndicat général de l'éducation nationale - section nationale des personnels des EPST (SGEN-CFDT Recherche EPST), le Syndicat national des chercheurs scientifiques (SNCS-FSU), le Syndicat national indépendant de la recherche scientifique (SNIRS-CGC), le Syndicat national des personnels de recherche et établissements d'enseignement supérieur (SNPREES-FO), le Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique (SNTRS-CGT), le syndicat SUD Recherche EPST et l'UNSA Recherche<sup>3</sup>, l'Union du Syndicat national du personnel technique de l'enseignement supérieur et de la recherche (SNPTES-UNSA) et du Syndicat des enseignants-chercheurs, des enseignants, des chercheurs de l'enseignement supérieur et de la recherche (SUP'Recherche-UNSA).

### 4.5.2 • Représentation du personnel dans les instances du CNRS

#### a. Le conseil d'administration (CA)

Il analyse et fixe, après avis du conseil scientifique, les grandes orientations de la politique du CNRS en relation avec les besoins culturels, économiques et sociaux de l'ensemble de la Nation. Il définit les principes qui régissent ses relations avec les partenaires socio-économiques ainsi qu'avec les universités et les organismes nationaux, étrangers ou internationaux intervenant dans ses domaines d'activité.

Il délibère sur le budget et la répartition des moyens financiers et humains.

Il est composé de 21 membres, dont 4 élus par les personnels au scrutin de liste à la représentation proportionnelle et au collège unique, pour une durée de 4 ans : 2 membres appartenant au corps des chercheurs et 2 membres appartenant au corps des IT.

Les résultats de l'élection pour le renouvellement du mandat des représentants élus du personnel au CA du CNRS ont été proclamés le 26 juin 2013 (voir [Bilan social](#) 2013).

#### b. Le comité technique (CT)

En application de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, le CT du CNRS a été créé par arrêté du 18 juillet 2011.

Le CT est consulté sur toute question relative à l'organisation et au fonctionnement de l'organisme, ainsi que sur toute question statutaire. Il est composé :

- de 10 représentants du personnel élus sur les listes présentées par les organisations syndicales représentatives. Le nombre de sièges attribués à chacune d'entre elles est fonction du nombre de voix obtenues à l'élection au CT du CNRS,
- du président et du DRH du CNRS.

Seuls les représentants du personnel disposent du droit de vote. La représentation de l'administration est adaptée en fonction de l'ordre du jour. La durée du mandat est de 4 ans.

[Les résultats de l'élection des représentants du personnel au CT du CNRS](#) ont été proclamés le 20 octobre 2011.

[Les résultats de l'élection au CT du CNRS du 4 décembre 2014](#) sont consultables sur le site des élections. Le mandat des représentants du personnel du CT débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la nouvelle composition des instances figurera au sein du *Bilan social et parité* 2015.

#### c. Le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT)

Le CCHSCT du CNRS a été créé par arrêté du 29 mai 2012.

Il est consulté sur toute question relative à la protection de la santé, de la sécurité et aux conditions de travail des agents. Il est composé :

- de 9 représentants du personnel élus sur les listes présentées par les organisations syndicales, en fonction des résultats de l'élection au CT des personnels du CNRS du 20 octobre 2011,
- du président et du DRH du CNRS.

Seuls les représentants du personnel disposent du droit de vote. La représentation de l'administration est adaptée en fonction de l'ordre du jour. La durée du mandat est de 4 ans.

La représentativité des organisations syndicales au sein du CCHSCT est consultable dans [la version 2012 du Bilan social](#).

#### d. Les commissions administratives paritaires (CAP)

##### *Représentation des personnels*

Les représentants du personnel aux CAP sont élus pour 3 ans. Les résultats des élections du 20 octobre 2011 sont consultables dans [la version 2011 du Bilan social](#).

[Les résultats de l'élection aux CAP du CNRS du 4 décembre 2014](#) sont consultables sur le site des élections. Le mandat des représentants du personnel du CT débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la nouvelle composition des instances figurera au sein du *Bilan social et parité* 2015.

<sup>3</sup> Suite à sa désaffiliation de la fédération UNSA-Éducation lors du congrès national du 22 mai 2014, le SNPTES devient seul représentatif au sein du CNRS et l'UNSA Recherche est dissoute.

### Bilan des réunions des Commissions administratives paritaires (CAP) chercheur-e-s et ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2014

**Tabl. 198 – Commissions administratives paritaires (CAP) des ingénieur-e-s et technicien-ne-s**

CAS PARTICULIER	INGÉNIEURS			TECHNICIENS		TOTAL
	IR	IE	AI	T	ATR	
Accueil en détachement	9	15	6	11	2	43
Renouvellement de détachement	5	9	5	3		22
Intégration suite à un détachement	9	25	3	8	3	48
Intégration directe		1				1
Accueil DIC	2					2
Renouvellement DIC	1					1
Intégration suite à DIC	2					2
Titularisation CDD handicap	4	13	5	10	5	37
Licenciement fin CDD handicap				1		1
Renouvellement de stage		1	1	2	1	5
Licenciement de fonctionnaire stagiaire				1		1
Conseil de discipline		1		1		2
Dossiers spécifiques(*)		1				1
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>66</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>11</b>	<b>166</b>

(\*) Licenciement pour insuffisance professionnelle, radiation des cadres, refus pour formation, saisine.

Pour les chercheurs, 2 CAP ont eu lieu en 2014 pour insuffisance professionnelle.

**Tabl. 199 – Campagne d'avancement des ingénieur-e-s et technicien-ne-s**

CAMPAGNE D'AVANCEMENT	INGÉNIEURS			TECHNICIENS		TOTAL
	IR	IE	AI	T	ATR	
Corps, grade au choix, sélection professionnelle	1 461	1 640	845	1 643	77	5 666
Échelon accéléré	860	830	1 416	1 313	184	4 603
<b>TOTAL DES DOSSIERS PROPOSÉS</b>	<b>2 321</b>	<b>2 470</b>	<b>2 261</b>	<b>2 956</b>	<b>261</b>	<b>10 269</b>

### e. Les commissions consultatives paritaires des agents non titulaires (CCP)

Conformément aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, notamment modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007, 2 CCP compétentes à l'égard des agents non titulaires recrutés par le CNRS ont été créées par décision du directeur général du 22 juillet 2008. La première commission est compétente pour les agents non titulaires chercheurs chargés d'effectuer des activités de recherche dans le cadre de contrats de doctorants, post-doctorants et chercheurs. La seconde commission est compétente pour les agents non titulaires chargés d'effectuer des activités d'accompagnement de la recherche dans le cadre de contrats d'IT.

Les CCP sont consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements, intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires du CNRS.

Les représentants du personnel aux CCP sont élus pour 4 ans.

Les résultats des élections du 20/10/2011 sont consultables dans [la version 2011 du Bilan social](#).

[Les résultats de l'élection aux CCP du CNRS du 4 décembre 2014](#) sont consultables sur le site des élections. Le mandat des représentants du personnel du CT débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la nouvelle composition des instances figurera au sein du *Bilan social et parité* 2015.

**Tabl. 200 – Réunions des instances représentatives du personnel en 2014**

INSTANCE	CA	CT(*)	CCHSCT	CAP IT	CAP CH	CCP IT	CCP CH	TOTAL
Réunions	4	7	4	35	2	1		53

(\*) Dont 1 reconvoction du CT suite à un vote défavorable unanime et 1 reconvoction du CT faute de quorum.

**Tabl. 201 – Répartition des représentant-e-s du personnel par type d'instance**

INSTANCE NATIONALE	REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL TITULAIRES		REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SUPPLÉANTS		TOTAL	% F	
	H	F	H	F			
Conseil d'administration (CA)	3			1	4	25,0 %	
Comité technique (CT)	9	1	4	6	20	35,0 %	
Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT)	6	3	3	6	18	50,0 %	
Commission nationale d'action sociale (CNAS)(*)	7	3	3	5	18	44,4 %	
Commission nationale de formation permanente (CNFP)(**)	4	5	3	5	17	58,8 %	
Commission nationale de mobilité (CNM)(***)	4	2	2	3	11	45,5 %	
Commission nationale de suivi des travaux du plan de développement de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées (CNSPH)(*)	7	3	4	4	18	38,9 %	
Comité d'orientation et de suivi des travaux de l'OMES (COS)(**)	7	3	3	4	17	41,2 %	
Commissions administratives paritaires (CAP)	DR	4	4	6	2	16	37,5 %
	CR	4	3	7		14	21,4 %
	IR	7	1	7	1	16	12,5 %
	IE(***)	3	5	3	5	16	62,5 %
	AI	1	3	1	3	8	75,0 %
	T	3	4	3	4	14	57,1 %
	ATR(*)	1	3	1	3	8	75,0 %
Commissions consultatives paritaires des agents non titulaires (CCP)	IT(***)		2	1	1	4	75,0 %
	CH		1	1		2	50,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>46</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>221</b>	<b>44,8 %</b>	

(\*) 2 représentants non désignés.

(\*\*) 3 représentants non désignés.

(\*\*\*) 1 représentant non désigné.

### 4.5.3 • Exercice du droit syndical

Le droit syndical dans la fonction publique est régi par le décret n° 82-447 du 28 mai 1982. Ce décret a fait l'objet, pour son application au CNRS, de la décision n° 206-83 du 1<sup>er</sup> septembre 1983 qui précise les conditions d'exercice du droit syndical au sein de l'établissement, de l'attribution de moyens aux organisations syndicales, ainsi que des garanties de leurs représentants.

Les nouvelles dispositions du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié, issues du décret n° 2012-224 du 16 février 2012 concernant la détermination et l'attribution des moyens syndicaux, sont applicables à la suite des élections professionnelles du 4 décembre 2014 en fonction des modalités spécifiques de détermination précisées par le MENESR.

**Tabl. 202 – Dispenses d'activité de service (en ETP)**

ORGANISATION SYNDICALE	SGEN-CFDT	SNCS-FSU	SNIRS-CGC	SNPREES-FO	SNPTES	SNTRS-CGT	SUD RECHERCHE EPST	TOTAL
Dispense d'activité de service	24,38	21,81	9,23	9,94	20,28	31,98	12,80	130,42

Tabl. 203 – Dispenses d'activité de service attribuées par les organisations syndicales (en ETP)

ORGANISATION SYNDICALE	DISPENSES DE SERVICE NOMINATIVES			DISPENSES RÉGIONALES NON AFFECTÉES	TOTAL
	H	F	Total		
SGEN-CFDT	4,85	3,85	8,70	2,74	11,44
SNCS-FSU	5,76	3,79	9,55		9,55
SNIRS-CGC	0,94	3,25	4,19	1,75	5,94
SNPREES-FO	2,90	2,50	5,40	1,63	7,03
SNPTES	4,70	5,44	10,14		10,14
SNTRS-CGT	6,00	5,46	11,46	15,47	26,93
SUD Recherche EPST	5,65	2,34	7,99	2,37	10,36
<b>TOTAL</b>	<b>30,80</b>	<b>26,63</b>	<b>57,43</b>	<b>23,96</b>	<b>81,39</b>

Tabl. 204 – Décharges d'activité de service à temps plein (en ETP)

ORGANISATION SYNDICALE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
SGEN-CFDT	1	1	2
SNCS-FSU	2	1	3
SNIRS-CGC		3	3
SNPREES-FO	1	2	3
SNPTES	3	3	6
SNTRS-CGT	5	3	8
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>

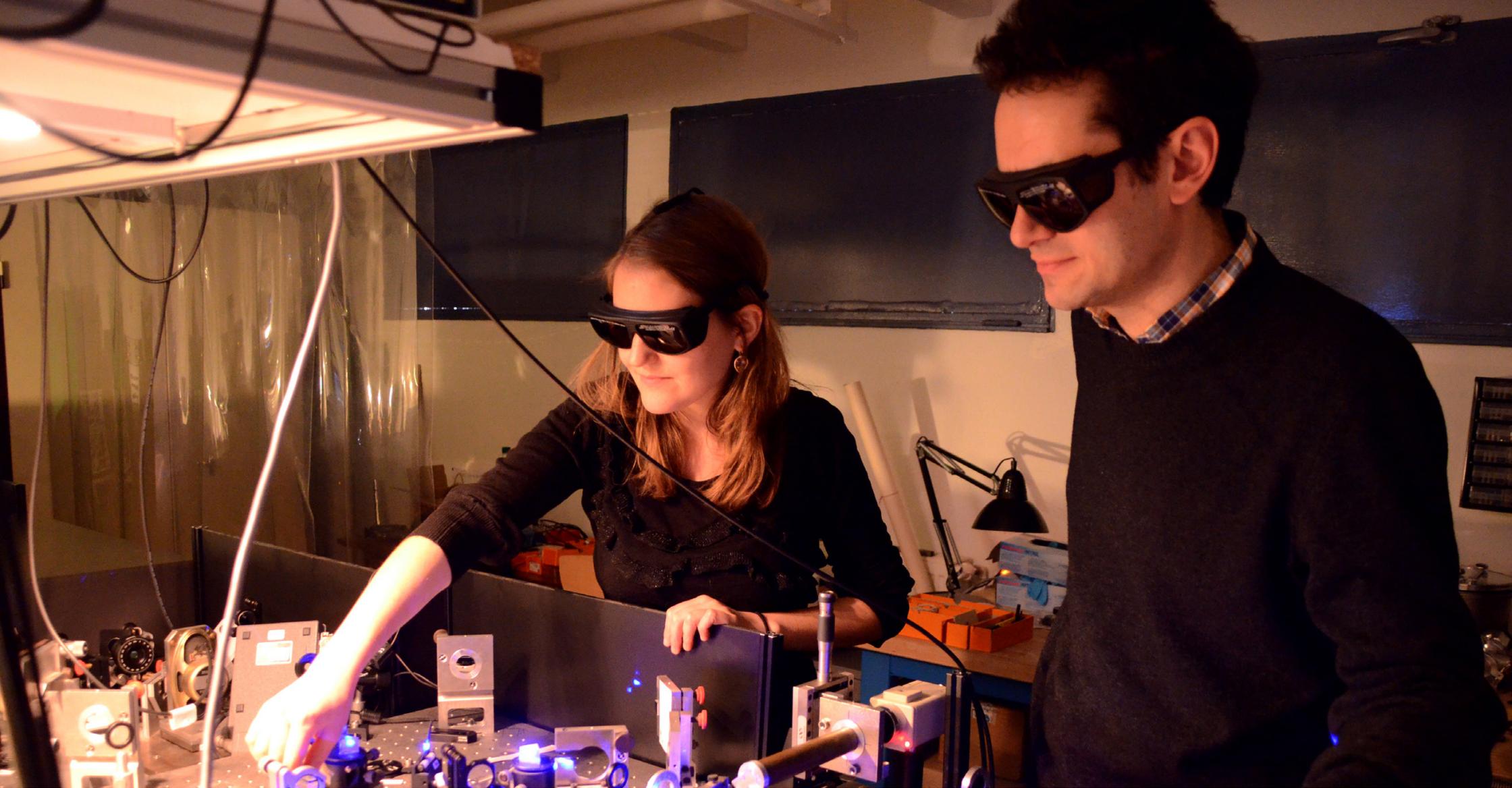
Tabl. 205 – Autorisations d'absence accordées au niveau national aux représentants du personnel (au titre de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982) pour siéger au sein d'une instance de concertation ou participer à une réunion de travail organisée par l'administration, en jours

RÉUNIONS	CA	CT	CCHSCT	CAP IT	CAP CH	CCP IT	RÉUNIONS DE TRAVAIL	TOTAL
Journées d'autorisation d'absence	16	74	53	354	34	2	1 032	1 565

Tabl. 206 – Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales au niveau national

ORGANISATION SYNDICALE	SURFACE (EN M <sup>2</sup> )	VALEUR LOCATIVE ESTIMÉE (EN €)
SGEN-CFDT	60	21 480
SNCS-FSU	60	21 480
SNIRS-CGC	45	16 110
SNPREES-FO	45	16 110
SNPTES	60	21 480
SNTRS-CGT	75	26 850
SUD Recherche EPST	45	16 110
<b>TOTAL</b>	<b>390</b>	<b>139 620</b>





## **5. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, CONGÉS ET COMPTES ÉPARGNE-TEMPS**

© ILM/CNRS Photothèque - CUSIMANO Vanessa

UMR5306 - Institut Lumière Matière (ILM) - VILLEURBANNE

Alignement des faisceaux optiques d'une expérience de spectroscopie optique pompe-sonde ultrarapide, sur des ensembles de nanoparticules. Ce dispositif est notamment composé d'une source laser femtoseconde saphir titane (infrarouge). Une deuxième harmonique (lumière bleue) est également générée par doublage de fréquences. Ce type d'expérience permet de caractériser les processus physiques dynamiques dans les nanoparticules métalliques (or, argent ou cuivre par exemple) et hybrides (métal-semiconducteur ou métal-diélectrique par exemple).

## 5.1 – Temps de travail

Au 31 décembre 2014, 1 964 agents (7,9 % de l'effectif des personnels permanents) exercent leur activité à temps partiel : la quotité de travail la plus fréquente, parmi ceux qui exercent leur activité à temps partiel, est de 80 % (près des trois-quarts des agents à temps partiel). Les quotités de 90 % et 50 % regroupent respectivement 16,8 % et 6,7 % des effectifs travaillant à temps partiel. Depuis plus de 10 ans, la part des agents travaillant à mi-temps ne cesse de décroître, contrairement à celle des agents exerçant leur activité à 80 % ou à 90 %.

2 % des chercheurs, 11 % des ingénieurs et 19 % des techniciens sont concernés par cette organisation du temps de travail, de manière différente selon le sexe, puisque 16 % de l'ensemble des agents permanents féminins du CNRS (parmi lesquels 88 % de femmes IT) exercent une activité à temps partiel contre moins de 2 % des hommes. 335 agents présents au 31 décembre 2014 sont passés d'un temps plein à un temps partiel au cours de l'année. Quel que soit le corps, ce sont en grande majorité des femmes : entre deux-tiers pour les ATR et plus de 90 % pour les T. Le retour à temps plein concerne souvent des femmes, puisque ce sont elles qui étaient à temps partiel auparavant : 270 agents ont repris une quotité de travail de 100 % entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2014, dont 83,7 % de femmes (de catégorie IT à 86,7 %).

**Tabl. 207 – Flux dans les quotités de travail des personnels permanents**

CORPS	TEMPS PARTIEL AU 31/12/2014(*)		TEMPS PLEIN AU 31/12/2014		RETOURS À TEMPS PLEIN SUR L'ANNÉE		ENTRÉES EN TEMPS PARTIEL SUR L'ANNÉE	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
	Chercheurs	241	84,6 %	10 875	32,2 %	36	91,7 %	45
DR	32	81,3 %	4 754	27,5 %	1	100,0 %	6	83,3 %
CR	209	85,2 %	6 121	35,8 %	35	91,4 %	39	69,2 %
Ingénieurs	1 092	85,2 %	8 606	39,7 %	152	79,6 %	184	77,7 %
IR	246	80,5 %	2 854	26,9 %	34	67,6 %	37	70,3 %
IE	421	84,6 %	3 186	42,6 %	54	75,9 %	78	76,9 %
AI	425	88,5 %	2 566	50,2 %	64	89,1 %	69	82,6 %
Techniciens	631	91,3 %	3 302	59,8 %	82	87,8 %	106	79,2 %
T	568	92,6 %	2 893	60,2 %	75	90,7 %	92	80,4 %
ATR	63	79,4 %	409	57,0 %	7	57,1 %	14	71,4 %
Total IT	1 723	87,4 %	11 908	45,3 %	234	82,5 %	290	78,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>1 964</b>	<b>87,1 %</b>	<b>22 783</b>	<b>39,0 %</b>	<b>270</b>	<b>83,7 %</b>	<b>335</b>	<b>77,3 %</b>

(\*) Y compris TP et TPT.

**Tabl. 208 – Effectifs permanents par population et quotité de travail**

POPULATION	50 %			60 %	70 %	80 %	90 %	100 %	TOTAL
	Temps partiel (TP)	Temps partiel thérapeutique (TPT)	Total						
Chercheurs	9	12	21	6	8	149	57	10 875	11 116
Dont femmes	5	7	12	3	6	132	51	3 499	3 703
IT	47	63	110	41	26	1 273	273	11 908	13 631
Dont femmes	39	44	83	33	24	1 127	239	5 389	6 895
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>75</b>	<b>131</b>	<b>47</b>	<b>34</b>	<b>1 422</b>	<b>330</b>	<b>22 783</b>	<b>24 747</b>
Part des femmes	78,6 %	68,0 %	72,5 %	76,6 %	88,2 %	88,5 %	87,9 %	39,0 %	42,8 %

**Tabl. 209 – Effectifs permanents par grade et quotité de travail**

GRADE	QUOTITÉ DE TRAVAIL							TOTAL	
	50 %			60 %	70 %	80 %	90 %		100 %
	TP	TPT	Total						
Chercheurs	9	12	21	6	8	149	57	10 875	11 116
DRCE								198	198
DR1		1	1				1	1 318	1 320
DR2	4	1	5		3	15	7	3 238	3 268
CR1	4	9	13	6	5	117	48	4 941	5 130
CR2	1	1	2			17	1	1 180	1 200
Ingénieurs	25	23	48	25	15	810	194	8 606	9 698
IRHC	1		1	1		7	2	289	300
IR1	1	1	2	1	1	55	33	1 125	1 217
IR2	5	2	7	2	4	104	26	1 440	1 583
IEHC						11	1	205	217
IE1	1	4	5	7	3	81	28	898	1 022
IE2	5	6	11	6	4	232	32	2 083	2 368
AI	12	10	22	8	3	320	72	2 566	2 991
Techniciens	22	40	62	16	11	463	79	3 302	3 933
TCE	3	3	6	5	3	111	28	853	1 006
TCS	3	8	11	1	5	143	20	767	947
TCN	12	17	29	9	2	168	27	1 273	1 508
ATP1	3	8	11	1	1	28	3	186	230
ATP2	1	4	5			11	1	206	223
ATR1						1		10	11
ATR2						1		7	8
Total IT	47	63	110	41	26	1 273	273	11 908	13 631
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>75</b>	<b>131</b>	<b>47</b>	<b>34</b>	<b>1 422</b>	<b>330</b>	<b>22 783</b>	<b>24 747</b>
Effectifs de femmes	44	51	95	36	30	1 259	290	8 888	10 598
Part des femmes	78,6 %	68,0 %	72,5 %	76,6 %	88,2 %	88,5 %	87,9 %	39,0 %	42,8 %

## 5.2 – Congés et absences

Est répertorié ici l'ensemble des motifs pour lesquels les agents ont sollicité un congé, hors congés annuels rémunérés, et hors congés liés à la santé, ces derniers étant abordés dans la partie 4.1.3 « Gestion de la protection sociale ». Les absences pour fait de grève et les absences de service fait font l'objet d'un décompte distinct.

Les jours décomptés sont des jours calendaires, c'est-à-dire y compris jours fériés et jours chômés.

Chez les permanents comme chez les contractuels, le congé maternité/paternité et accueil de l'enfant est le plus fréquent (et généralement le fait des femmes). Vient ensuite le congé pour formation professionnelle (79 % des jours pris par des personnels permanents féminins).

Il est à noter que 49 agents permanents sont en position de congé parental au 31/12/2014, en moyenne depuis 7 mois sur l'année 2014 : 44 femmes et 5 hommes, 43 IT et 6 chercheurs.

**Tabl. 210 – Congés des personnels permanents**

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Maternité/paternité et accueil de l'enfant	3 608	41 147	44 755	334	390	724
Adoption	35	241	276	2	4	6
Présence parentale		892	892		9	9
Suivre son conjoint	243		243	1		1
Accompagnement fin de vie	86	11	97	2	1	3
Convenance personnelle	287		287	2		2
Formation professionnelle	1 192	4 415	5 607	11	35	46
Formation syndicale	9		9	3		3
<b>TOTAL</b>	<b>5 460</b>	<b>46 706</b>	<b>52 166</b>	<b>355</b>	<b>439</b>	<b>794</b>

**Tabl. 211 – Absences des personnels permanents**

TYPE D'ABSENCE	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Absence pour fait de grève	115	81	196	99	69	168
Absence de service fait	354	241	595	17	10	27
<b>TOTAL</b>	<b>469</b>	<b>322</b>	<b>791</b>	<b>116</b>	<b>79</b>	<b>195</b>

**Tabl. 212 – Congés des personnels contractuels**

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Maternité/paternité et accueil de l'enfant	1 067	12 225	13 292	98	149	247
Congé parental	89	59	148	1	1	2
Élever un enfant de moins de 8 ans		33	33		1	1
Raison familiale	30	12	42	2	1	3
Convenance personnelle	365		365	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>1 551</b>	<b>12 329</b>	<b>13 880</b>	<b>102</b>	<b>152</b>	<b>254</b>

**Tabl. 213 – Absences des personnels contractuels**

TYPE D'ABSENCE	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Absence pour fait de grève	15	19	34	9	15	24
Absence de service fait	574	141	715	15	7	22
<b>TOTAL</b>	<b>589</b>	<b>160</b>	<b>749</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>46</b>

## 5.3 – Comptes épargne-temps (CET)

### 5.3.1 • Personnels permanents

15 498 agents ont un CET ouvert au 31 décembre 2014, soit plus de 6 agents sur 10. Au total, au 31 décembre 2014, ce sont 265 223 jours qui ont été stockés par ces 15 498 agents. Toutefois, 3 088 d'entre eux, s'ils possèdent un CET, n'ont pas de jours épargnés dessus. Ainsi, 12 410 agents, dont 43 % de femmes, ont un CET alimenté, pour un volume de 265 223 jours, soit 21 jours en moyenne. 1 416 agents ont ouvert un CET en 2014, 2 557 agents (soit 10 % des agents permanents payés ou en position autre que détachement) ont déposé 20 166 jours entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2014, soit en moyenne près de 8 jours par agent. Si l'on compare avec l'année 2013, on observe une baisse du nombre d'agents ayant ouvert un CET ou déposé des jours dans l'année, ainsi que du nombre de jours déposés, alors que le nombre de jours utilisés dans l'année a fortement augmenté.

En ce qui concerne les CET « historiques ou ancien régime », il reste près de 53 499 jours en stock pour 5 251 agents (59 498 jours pour 5 410 agents en 2013), soit en moyenne 10 jours par agent, comme l'an passé. 6 000 jours ont été utilisés ou indemnisés, 160 agents de moins sont concernés par ce type de CET.

**Tabl. 214 – Compte épargne-temps (CET) « nouveau régime »(\*) des personnels permanents**

INDICATEUR	CHERCHEURS			IT			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12	4 434	2 366	6 800	4 312	4 386	8 698	8 746	6 752	15 498
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12 et dont le stock est nul	725	370	1 095	965	1 028	1 993	1 690	1 398	3 088
Nombre de jours en stock au 31/12	87 050	46 677	133 727	68 775	62 722	131 497	155 825	109 399	265 223
Nombre moyen de jours en stock par CET au 31/12	20	20	20	16	14	15	18	16	17
Nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	414	207	621	376	419	795	790	626	1 416
Nombre d'agents ayant déposé des jours dans l'année	396	258	654	810	1 093	1 903	1 206	1 351	2 557
Nombre de jours déposés dans l'année	4 011	2 541	6 552	6 287	7 327	13 614	10 298	9 868	20 166
Nombre de jours utilisés dans l'année	1 359	698	2 057	2 795	3 225	6 020	4 154	3 922	8 076

(\*) Sont comptabilisés les CET de l'ensemble des agents permanents rémunérés au moins un jour sur l'année 2014, hors emplois fonctionnels. Les CET « gelés » (ceux des agents en détachement) ne sont pas comptabilisés ici. Les agents sortis définitivement au cours de l'année 2014 et avant le 31 décembre, sont comptabilisés uniquement dans les décomptes « dans l'année ».

**Tabl. 215 – Compte épargne-temps (CET) « historique » ou « ancien régime » des personnels permanents**

INDICATEUR	CHERCHEURS			IT			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'agents ayant un CET « historique ou ancien régime » ouvert au 31/12	1 839	991	2 830	1 351	1 070	2 421	3 190	2 061	5 251
Nombre de jours en stock au 31/12 (CET « historique ou ancien régime »)	20 662	11 832	32 493	13 211	7 795	21 006	33 872	19 627	53 499
Nombre moyen de jours en stock par CET « historique ou ancien régime » au 31/12	11	12	11	10	7	9	11	10	10

### 5.3.2 • Personnels contractuels

Seuls les contractuels employés de manière continue depuis au moins 1 an par le CNRS peuvent ouvrir un CET.

Sur les 7 797 personnels contractuels payés au 31 décembre 2014, 553 possèdent un CET, soit environ 7 % (parmi lesquels 49 % de femmes). Plus du quart d'entre eux n'ont aucun jour épargné sur leur CET. Au total, ce sont 6 524 jours qui sont épargnés par 409 contractuels, soit 16 jours en

moyenne par CET alimenté. 238 agents ont ouvert un CET en 2014, et 200 agents ont épargné des jours (1,6 % de l'ensemble des agents contractuels payés sur 2014). Au total, au cours de l'année, 2 279 jours ont été déposés, soit en moyenne 11 jours par agent. 711 jours ont été utilisés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2014.

Il reste 234 jours en stock pour 23 agents (0,2 % des agents contractuels payés sur l'année 2014), soit en moyenne 10 jours par agent.

**Tabl. 216 – Compte épargne-temps (CET) « nouveau régime »(\*) des personnels contractuels**

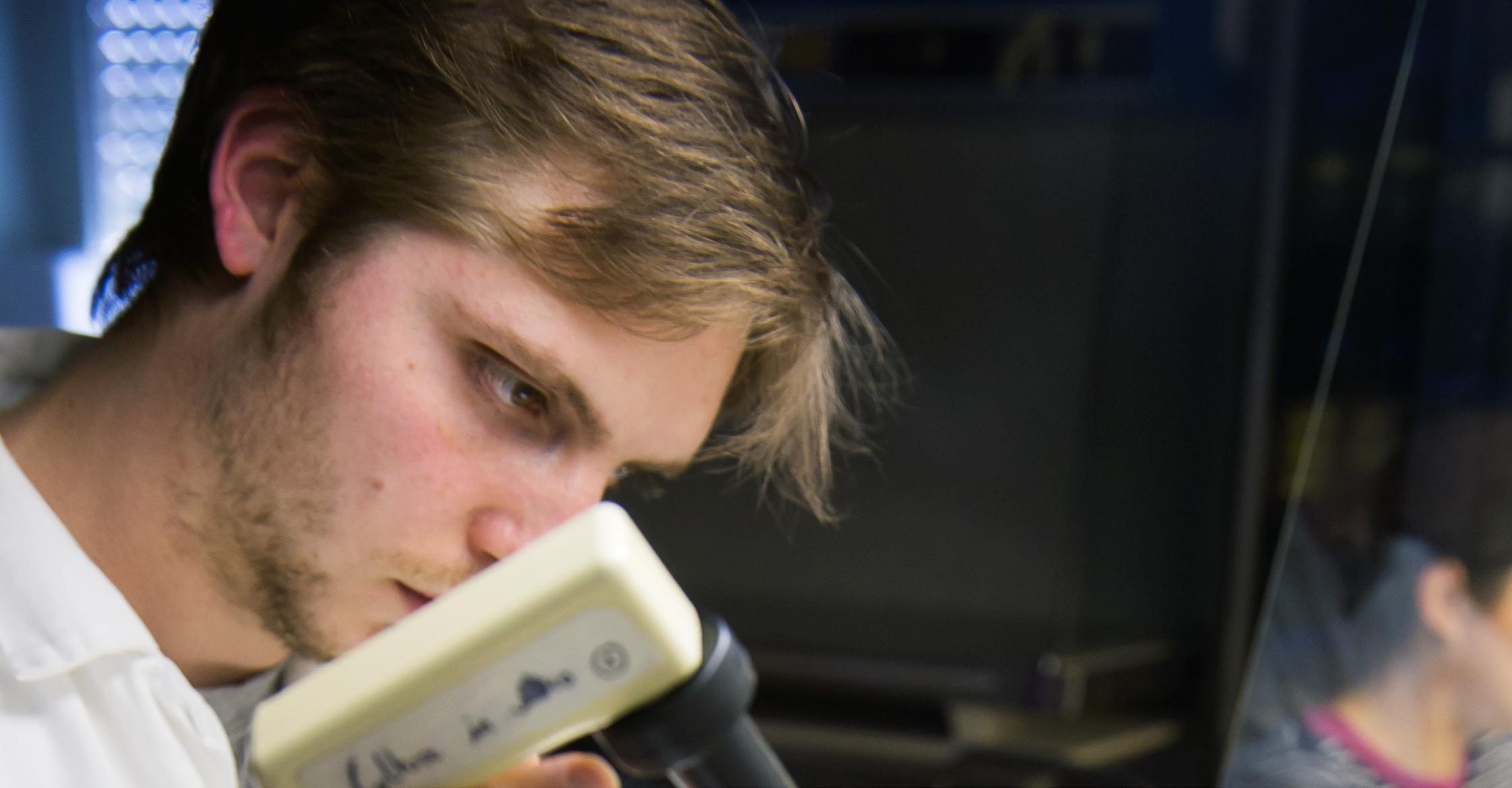
INDICATEUR	FORMATION À ET PAR LA RECHERCHE			PRATIQUE DE LA RECHERCHE(*)			ACCOMPAGNEMENT DE LA RECHERCHE(*)			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12	63	49	112	88	63	151	131	159	290	282	271	553
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12 et dont le stock est nul	21	15	36	26	18	44	29	35	64	76	68	144
Nombre de jours en stock au 31/12	694	502	1 196	1 083	726	1 809	1 759	1 760	3 519	3 536	2 988	6 524
Nombre moyen de jours en stock par CET au 31/12	11	10	11	12	12	12	13	11	12	13	11	12
Nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	33	30	63	40	29	69	48	58	106	121	117	238
Nombre d'agents ayant déposé des jours dans l'année	21	22	43	25	21	46	45	66	111	91	109	200
Nombre de jours déposés dans l'année	334	303	637	354	254	608	469	565	1 034	1 157	1 122	2 279
Nombre de jours utilisés dans l'année	29	52	81	97	88	185	187	258	445	313	398	711

(\*) Sont comptabilisés dans les tableaux suivants, les CET de l'ensemble des agents contractuels rémunérés au moins un jour sur l'année 2014. Les agents sortis avant le 31/12/2014 sont comptabilisés uniquement dans les décomptes « dans l'année ».

**Tabl. 217 – Compte épargne-temps (CET) « historique » ou « ancien régime »(\*) des personnels contractuels**

INDICATEUR	PRATIQUE DE LA RECHERCHE			ACCOMPAGNEMENT DE LA RECHERCHE			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'agents ayant un CET « historique ou ancien régime » ouvert au 31/12	3	2	5	5	13	18	8	15	23
Nombre de jours en stock au 31/12 (CET « historique ou ancien régime »)		2	2	65	167	232	65	169	234
Nombre moyen de jours en stock par CET « historique ou ancien régime » au 31/12		1		13	13	13	8	11	10

(\*) Y compris CDI.



## **6. STATUTS ET ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES**

© CNRS Photothèque - **FRESILLON Cyril**

UMR7267 - Écologie et biologie des interactions (EBI) - POITIERS

Les chercheurs étudient l'allocation et la répartition du carbone dans les organismes végétal, en réponse aux contraintes environnementales. L'objectif est d'aboutir à une vision intégrée du rôle de la plante dans le continuum des échanges de carbone.

## 6.1 – Évolutions législatives et statutaires

### 6.1.1 • Évolutions statutaires relatives à la carrière des fonctionnaires de catégories B et C applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2014

La carrière des agents de catégorie C et de certains agents de la catégorie B a été revalorisée par 3 décrets du 29 janvier 2014.

#### a. Mesures concernant le corps des techniciens de la recherche

##### *Échelonnement indiciaire*

Pour les échelons des grades de techniciens de la recherche de classe normale (TCN) et techniciens de la recherche de classe supérieure (TCS) :

- la durée moyenne des échelons 5, 6 et 7 a été abaissée à 2 ans (au lieu de 3 ans),
- la durée moyenne de l'échelon 10 est portée à 4 ans (au lieu de 3 ans).

Les 2 premiers échelons du grade de TCN ont bénéficié d'une revalorisation indiciaire :

- l'indice brut afférent à l'échelon 1 est fixé à 340 (indice majoré 321),
- l'indice brut afférent à l'échelon 2 est fixé à 342 (indice majoré 323).

Ces modifications s'accompagnent de mesures transitoires de reclassement avec effet au 1<sup>er</sup> février 2014.

##### *Conditions statutaires d'avancement de grade*

Les conditions statutaires d'avancement au choix pour l'accès de TCN à TCS et de TCS à TCE ont été modifiées. Les conditions statutaires pour l'avancement par sélection professionnelle n'ont été modifiées que pour l'accès de TCS à TCE.

##### *Modalités de classement à la nomination en TCN et en TCS*

- Nomination en TCN : les agents ayant précédemment la qualité de fonctionnaires et appartenant à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau, sont classés conformément à des tableaux de correspondance figurant à l'article 13 du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009.
- Nomination en TCS : le classement s'opère en 2 étapes, en référence à un nouveau tableau de correspondance figurant au II de l'article 21 du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009.

##### *Modalités de classement suite à un changement de grade au sein du corps des techniciens de la recherche*

Les règles de classement en cas d'avancement au grade de TCS et de TCE (par sélection professionnelle ou changement de grade au choix) se font conformément à des tableaux de correspondance figurant à l'article 26 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009.

#### b. Mesures concernant le corps des adjoints techniques de la recherche (ATR)

Les grades d'ATR1 et d'ATP2 comportent désormais 12 échelons et celui d'ATP1 9 échelons. Le grade d'ATR2 conserve un échelonnement à 11 échelons.

La durée moyenne passe :

- pour le grade ATR2, à 22 ans au lieu de 30 ans,
- pour les grades ATR1 et ATP2, à 26 ans au lieu de 30 ans,
- pour le grade ATP1 à 21 ans au lieu 20 ans.

Les indices bruts de rémunération des 4 grades ont été revalorisés. Ces modifications s'accompagnent de mesures transitoires de reclassement avec effet au 1<sup>er</sup> février 2014.

*Décret n° 2014-75 du 29 janvier 2014 modifiant divers décrets relatifs à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique de l'État*

*Décret n° 2014-76 du 29 janvier 2014 modifiant le décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C ainsi que certains décrets portant statuts particuliers du corps de fonctionnaires de catégorie C*

*Décret n° 2014-77 du 29 janvier 2014 modifiant 2 décrets fixant l'échelonnement indiciaire afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics*

### 6.1.2 • Évolutions statutaires relatives à la carrière des fonctionnaires de catégorie C à compter du 16 novembre 2014

Le décret du 13 novembre 2014 a de nouveau modifié le décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C.

#### a. Modalités de classement des fonctionnaires de catégorie C relevant de Mrades d'ATR2, ATR1 et ATP2

À l'instar des agents de catégories A et B, une clause permet désormais la conservation de l'indice antérieur de rémunération pour les agents recrutés en concours externe ayant précédemment la qualité de fonctionnaires de catégorie C.

Par ailleurs, les agents ATP2 promus au grade d'ATP1 qui étaient jusque-là classés par application de la règle de l'indice égal ou immédiatement supérieur, le sont désormais par application d'un tableau de reclassement.

### **b. Mesures transitoires de classement concernant les agents qui se trouvaient le 1<sup>er</sup> février 2014 au 3<sup>e</sup> échelon d'ATP1**

Les agents qui se trouvaient au 3<sup>e</sup> échelon du grade d'ATP1 ont été reclassés le 1<sup>er</sup> février 2014 au 3<sup>e</sup> échelon de la nouvelle échelle E6 avec une conservation de leur ancienneté correspondant aux deux-tiers.

L'article 4 du décret du 13 novembre 2014 prévoit qu'à compter du 16 novembre 2014, ces agents sont reclassés en prenant en compte la situation qui aurait été la leur à cette date, s'ils avaient été reclassés le 1<sup>er</sup> février 2014 avec conservation de l'ancienneté acquise dans la limite de 2 ans. *Décret n° 2014-1361 du 13 novembre 2014 modifiant le décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C*

### **6.1.3 • Modifications réglementaires relatives aux agents contractuels**

Les décrets du 21 mars 2014 et du 3 novembre 2014 ont modifié le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels.

Ces modifications concernent :

- les modalités de recrutement des agents contractuels : suppression de la preuve d'être en situation régulière au regard du code du service national pour les ressortissants français, obligation de recueillir et d'annexer au contrat les certificats de travail attestant de l'ancienneté de services publics des intéressés, modification de la durée maximale du recrutement motivée par un accroissement temporaire ou saisonnier d'activités, mention obligatoire de la catégorie hiérarchique dont relèvent les fonctions et, le cas échéant, du motif précis de recrutement dans le contrat de travail.
- La période d'essai : désormais encadrée en fonction de la durée du contrat, elle peut faire l'objet d'un unique renouvellement ne pouvant excéder la durée initiale.
- Les règles relatives aux congés : 2 nouveaux congés ont été institués pour les agents contractuels – le congé d'accueil d'un enfant et le congé sans rémunération pour l'accès à la fonction publique. Le congé sans rémunération pour élever un enfant, donner des soins ou suivre son conjoint est attribué pour une durée maximum de 3 ans renouvelable sans limite et le congé pour convenances personnelles est désormais réservé aux seuls agents en CDI. En outre, les congés à prendre en compte dans le décompte de la durée de service pour l'ouverture des droits à congés sont désormais limitativement énumérés. Enfin, le point de départ du décompte de la durée de service requise dépend désormais du fondement

juridique du contrat et du type de congés. Parallèlement, la condition liée à la continuité de l'emploi qui existait pour certains congés a été supprimée.

- La durée de service requise pour l'ouverture des droits liés à la formation, le réexamen des conditions de rémunération des agents en CDI, le recrutement par voie de concours interne et la détermination du classement d'échelon des lauréats des concours internes : les périodes prises en compte pour le décompte de la durée de service requise dans chacune de ces hypothèses sont précisées (périodes de travail effectif, périodes de travail à temps partiel qui sont assimilées à du temps plein et certains congés limitativement énumérés).
- La rémunération : le décret précise désormais les modalités de détermination de la rémunération des agents contractuels et indique que celle-ci doit faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les 3 ans.
- Les règles relatives à la fin de contrat : le délai de prévenance doit être décompté en tenant compte de l'ensemble des contrats conclus par le CNRS avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve qu'elle n'excède pas 4 mois et ne soit pas due à la démission de l'agent.

La délivrance d'un certificat de travail à l'issue du contrat est désormais obligatoire.

Les motifs de licenciement et la procédure ont été précisés. Celle-ci s'effectue en 3 étapes : tenue d'un entretien préalable au licenciement, saisine pour avis de la commission consultative paritaire (CCP) et envoi à l'agent de la décision de licenciement. La portée de l'obligation de reclassement qui pèse sur l'administration ainsi que les règles relatives au préavis ont été clarifiées.

*Décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État*

*Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État*

### **6.1.4 • Modifications relatives à l'accueil des étudiants en stage**

Une importante recodification des dispositions applicables aux stages du Code de l'éducation a été opérée par la loi du 14 juillet 2014.

### a. Dérogation à la durée de stage maximale

La durée maximale demeure limitée à 6 mois par année d'enseignement. Durant un délai de transition de 2 ans, des dérogations sont prévues pour :

- les formations préparant à certains diplômes (Diplômes d'État d'assistant de service social, de conseiller en économie sociale familiale, d'éducateur de jeunes enfants, d'éducateur spécialisé et d'éducateur technique spécialisé),
- les formations préparant à un diplôme conférant le grade de master et qui permettent, dans le cadre d'une interruption volontaire et optionnelle du cursus, l'exercice d'activités en milieu professionnel destinées exclusivement à acquérir des compétences en cohérence avec les formations, d'une durée de plus de 6 mois (année de césure).

### b. Calcul de la présence effective

La gratification demeure obligatoire pour le stage ou les stages dont la durée au sein du CNRS est supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non. Il convient de calculer ces 2 durées en fonction du temps de présence effective du stagiaire. Chaque période au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à 1 jour et chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à 1 mois.

L'étudiant stagiaire bénéficie d'une gratification à compter du 1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> mois de stage, à condition que le nombre de jours de présence effective au cours de la période de stage soit égal ou supérieur à 44 jours.

### c. Augmentation de la gratification

*Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires*

*Décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages*

## 6.2 – Évolutions des rémunérations et retraites

### 6.2.1 • Rémunérations

#### a. Augmentation du Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le taux brut horaire du SMIC a été porté de 9,43 à 9,53 €, soit un relèvement de 1,10 %. Le SMIC brut mensuel s'établit ainsi à 1 445,42 € sur la base d'une durée de travail de 151,67 heures. (*Décret n° 2013-1190 du 19 décembre 2013 portant relèvement du salaire minimum de croissance*)

#### b. Rémunération des personnels vacataires

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, les taux horaires de rémunération des personnels recrutés sur crédits de vacances afférents aux niveaux I et II ont été revalorisés afin de tenir compte de la revalorisation du SMIC. Les taux horaires s'établissent donc comme présenté dans le tableau ci-après.

**Tabl. 218 – Taux horaires par niveau, en € (décision CNRS n° DEC140057DRH du 10 janvier 2014 fixant les taux horaires de rémunération applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 aux personnels recrutés sur crédits de vacances)**

NIVEAU	I	II	III	IV	V
Taux au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	9,53	9,70	10,05	11,00	14,60

#### c. Rémunération des médecins de prévention

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, les montants des rémunérations allouées aux médecins de prévention ont été revalorisés comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

**Tabl. 219 – Rémunérations des médecins de prévention, en € (décision CNRS n° 143197DRH du 18 décembre 2014 portant revalorisation de la rémunération des médecins de prévention du CNRS)**

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE MENSUELLE BRUTE (TEMPS PLEIN)
1	0 à 5 ans	5 991,83
2	5 à 10 ans	6 277,17
3	10 à 15 ans	6 562,50
4	15 à 20 ans	6 733,67
5	à partir de 20 ans	7 595,31

#### d. Gratification des stagiaires

Au 1<sup>er</sup> décembre 2014, le montant horaire de la gratification de stage est porté de 12,5 à 13,75 % du plafond horaire de la Sécurité sociale pour les stages prenant effet au plus tôt le 1<sup>er</sup> décembre 2014. (*Article D. 242-2-1 du code de la Sécurité sociale*)

#### e. Abrogation du jour de carence

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 qui a institué un jour de carence non rémunéré au titre du 1<sup>er</sup> jour d'un congé de maladie ordinaire est abrogé. (*Loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014, article 126*)

### 6.2.2 • Primes et indemnités

#### a. Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La GIPA versée en 2014 a été d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat constatée par comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut du 31 décembre 2009 au 31 décembre 2013 et l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac au cours de la même période.

La formule de calcul de l'indemnité a été fixée comme suit :

$$\left[ \frac{\text{(indice majoré au 31/12/2009 x valeur moyenne du point d'indice en 2009)}}{\text{(1 + inflation sur période de référence)}} - \text{(indice majoré au 31/12/2013 x valeur moyenne du point d'indice en 2013)} \right]$$

Les valeurs moyennes du point d'indice étaient égales à 55,026 € pour 2009 et à 55,5635 € pour 2013. L'inflation prise en compte était égale à 6,3 %.

(*Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ; arrêté du 3 mars 2014 fixant au titre de l'année 2014 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat*)

#### b. Remboursement des frais de transport domicile-travail

Compte tenu des hausses de tarif des transports en commun de la région Île-de-France, le plafond de remboursement des frais de transport domicile-lieu de travail a été revalorisé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et porté de 77,09 à 77,96 €. (*Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail*)

#### c. Indemnité de sujétion géographique

Les fonctionnaires affectés, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013 pour une durée minimale de 4 années consécutives de services, en Guyane, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon ou à Saint-Barthélemy, peuvent prétendre au versement d'une indemnité de sujétion géographique d'un montant variant de 6 à 18 mois du traitement indiciaire de base de l'agent selon le lieu d'affectation. (*Décret n° 2013-314 du 15 avril 2013 portant création d'une indemnité de sujétion géographique ; arrêté du 15 juillet 2014 fixant le montant de l'indemnité de sujétion géographique allouée aux personnels des services relevant du ministère chargé de l'Éducation nationale affectés en Guyane et à Saint-Martin*)

### 6.2.3 • Cotisations

#### a. Plafond de la Sécurité sociale

Le plafond des cotisations de Sécurité sociale applicable aux rémunérations versées du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2014 a été fixé à 3 129 € par mois. (*Arrêté du 7 novembre 2013 portant fixation du plafond de la Sécurité sociale pour 2014*)

#### b. Cotisations allocations familiales

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le taux de la cotisation patronale d'allocations familiales est abaissé de 5,40 à 5,25 %. (*Décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013 modifiant les taux des cotisations d'assurance vieillesse de divers régimes de Sécurité sociale et des cotisations d'allocations familiales, article 1,4°*)

#### c. Cotisations assurance vieillesse (régime général de Sécurité sociale)

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, les taux de la cotisation d'assurance vieillesse du régime général de Sécurité sociale sont revalorisés.

**Tabl. 220 – Taux de la cotisation d'assurance vieillesse au 1<sup>er</sup> janvier 2014 (*décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013 modifiant les taux des cotisations d'assurance vieillesse de divers régimes de Sécurité sociale et des cotisations d'allocations familiales, article 1,3°*)**

NATURE COTISATION	TAUX	
	Part salariale	Part patronale
Vieillesse plafonnée	6,80 %	8,45 %
Vieillesse déplafonnée	0,25 %	1,75 %

**d. Cotisations pension civile**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le taux de la retenue pour pension civile a été porté de 8,76 à 9,14 %. (*Décret n° 2013-1290 du 27 novembre 2013 modifiant les taux de cotisations d'assurance vieillesse de divers régimes de Sécurité sociale et des cotisations d'allocations familiales, article 8 ; décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse, article 7, modifiant le tableau figurant à l'article 1er du décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010 portant relèvement du taux de cotisation des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'État*)

**e. Surcotisation de pension civile**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le taux de la surcotisation de pension civile pour les agents fonctionnaires exerçant à temps partiel a été augmenté en conséquence du relèvement du taux de la retenue pour pension civile. Au 1<sup>er</sup> octobre 2014, ce taux a été relevé une seconde fois dans l'année du fait de l'alignement du taux représentatif de la contribution employeur sur le taux de la contribution des employeurs relevant de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

**Tabl. 221 – Taux de la surcotisation de pension civile**

QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL	TAUX AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2014	TAUX AU 1 <sup>ER</sup> OCTOBRE 2014
50 %	19,15 %	20,39 %
60 %	17,14 %	18,14 %
70 %	15,14 %	15,89 %
80 %	13,14 %	13,64 %
90 %	11,14 %	11,39 %

**Cotisations à l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (IRCANTEC)**

Pour les agents non titulaires, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les taux des cotisations IRCANTEC, part agent, ont été portés à 2,54 % (au lieu de 2,45 %) pour la tranche A et à 6,38 % (au lieu de 6,23 %) pour la tranche B. Pour la part employeur, les taux ont été portés à 3,80 % (au lieu de 3,68 %) pour la tranche A et à 11,98 % (au lieu de 11,83 %) pour la tranche B.

(*Décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 modifié portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques ; arrêté du 30 décembre 1970 modifié relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970*)

**6.2.4 • Retraites****a. Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)**

Pour l'année 2014, la valeur d'acquisition du point a été fixée à 1,09585 €. La valeur de service du point a été fixée à 0,04465 €. (*Décision du Conseil d'administration de l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique*)

## 1. DÉLÉGATIONS RÉGIONALES

### Paris A (DR 1) & Île-de-France Est (DR 3)

Délégation Paris Villejuif à compter du 15/07/2015  
www.dr1.cnrs.fr  
27, rue Paul Bert – 94204 IVRY-SUR-SEINE Cedex

### Paris B (DR 2)

www.dr2.cnrs.fr  
16, rue Pierre et Marie Curie – 75005 PARIS

### Île-de-France Sud (DR 4)

www.dr4.cnrs.fr  
1, avenue de la Terrasse – 91190 GIF-SUR-YVETTE

### Île-de-France Ouest et Nord (DR 5)

www.dr5.cnrs.fr  
1, place Aristide Briand – 92195 MEUDON Cedex

### Paris Michel-Ange (SIÈGE - DR 16)

www.cnrs.fr/paris-michel-ange  
3, rue Michel-Ange – 75794 PARIS Cedex 16

### Centre-Est (DR 6)

www.dr6.cnrs.fr/centre-est  
17, rue Notre Dame des Pauvres - BP 10075  
54519 VANDOEUVRE-LÈS-NANCY

### Rhône Auvergne (DR 7)

www.dr7.cnrs.fr  
2, avenue Albert Einstein - BP 61335  
69609 VILLEURBANNE Cedex

### Centre Limousin Poitou-Charentes (DR 8)

www.centre-poitou-charentes.cnrs.fr  
3E, avenue de la Recherche Scientifique  
45071 ORLÉANS Cedex 2

### Alsace (DR 10)

www.alsace.cnrs.fr  
23, rue du Loess - BP 20  
67037 STRASBOURG Cedex 2

### Alpes (DR 11)

www.alpes.cnrs.fr  
25, rue des Martyrs - BP 166  
38042 GRENOBLE Cedex 9

### Provence et Corse (DR 12)

www.provence-corse.cnrs.fr  
31, chemin Joseph Aiguier  
13009 MARSEILLE

### Languedoc-Roussillon (DR 13)

www.cnrs.fr/languedoc-roussillon  
1919, route de Mende – 34293 MONTPELLIER Cedex 5

### Midi-Pyrénées (DR 14)

www.cnrs.fr/midi-pyrenees  
16, avenue Édouard Belin - BP 24367  
31055 TOULOUSE Cedex 4

### Aquitaine (DR 15)

www.cnrs.fr/aquitaine  
Esplanade des Arts et Métiers - BP 105  
33402 TALENCE Cedex

### Bretagne et Pays de la Loire (DR 17)

www.dr17.cnrs.fr  
Parc Alcyone - CS 26936  
1, rue André et Yvonne Meynier – 35069 RENNES Cedex

### Nord Pas-de-Calais et Picardie (DR 18)

www.dr18.cnrs.fr  
2, rue des Canoniers - CS 60009  
59046 LILLE Cedex

### Normandie (DR 19)

www.dr19.cnrs.fr  
Unicité - 14, rue Alfred Kastler  
14052 CAEN Cedex 4

### Côte d'Azur (DR 20)

www.cote-azur.cnrs.fr  
Sophia-Antipolis  
250, rue Albert Einstein - Bât 3 – 06560 VALBONNE

## 2. SECTIONS DU COMITÉ NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (MANDAT 2012 - 2016)

SECTION	INTITULÉ DES SECTIONS
1	Interactions, particules, noyaux du laboratoire au cosmos
2	Théories physiques : méthodes, modèles et applications
3	Matière condensée : structures et propriétés électroniques
4	Atomes et molécules, optique et lasers, plasmas chauds
5	Matière condensée : organisation et dynamique
6	Sciences de l'information : fondements de l'informatique, calculs, algorithmes, représentations, exploitations
7	Sciences de l'information : traitements, systèmes intégrés matériel-logiciel, robots, commandes, images, contenus, interactions, signaux et langues
8	Micro- et nanotechnologies, micro- et nanosystèmes, photonique, électronique, électromagnétisme, énergie électrique
9	Ingénierie des matériaux et des structures, mécanique des solides, biomécanique, acoustique
10	Milieux fluides et réactifs : transports, transferts, procédés de transformation
11	Systèmes et matériaux supra et macromoléculaires : élaboration, propriétés, fonctions
12	Architectures moléculaires : synthèses, mécanismes et propriétés
13	Chimie physique, théorique et analytique
14	Chimie de coordination, catalyse, interfaces et procédés
15	Chimie des matériaux, nanomatériaux et procédés
16	Chimie du vivant et pour le vivant : conception et propriétés de molécules d'intérêt biologique
17	Système solaire et univers lointain
18	Terre et planètes telluriques : structure, histoire, modèles
19	Système Terre : enveloppes superficielles
20	Biologie moléculaire et structurale, biochimie
21	Organisation, expression, évolution des génomes. Bioinformatique et biologie des systèmes
22	Biologie cellulaire, développement, évolution-développement, reproduction
23	Biologie végétale intégrative
24	Physiologie, vieillissement, tumorigenèse

25	Neurobiologie moléculaire et cellulaire, neurophysiologie
26	Cerveau, cognition et comportement
27	Relations hôte-pathogène, immunologie, inflammation
28	Pharmacologie, bio-ingénierie, imagerie, biotechnologie
29	Biodiversité, évolution et adaptations biologiques : des macromolécules aux communautés
30	Surface continentale et interfaces
31	Hommes et milieu : évolution, interactions
32	Mondes anciens et médiévaux
33	Mondes modernes et contemporains
34	Sciences du langage
35	Sciences philosophiques et philologiques, sciences de l'art
36	Sociologie et sciences du droit
37	Économie et gestion
38	Anthropologie et étude comparative des sociétés contemporaines
39	Espaces, territoires et sociétés
40	Politique, pouvoir, organisation
41	Mathématiques et interactions des mathématiques

<http://www.cnrs.fr/comitenational/sections/intitsec.php>

## Commissions interdisciplinaires (CID gestion de la recherche et CID thématiques) :

**CID 50** : Gestion de la recherche

**CID 51** : Modélisation et analyse des données et des systèmes biologiques :  
approches informatiques, mathématiques et physiques

**CID 52** : Environnements sociétés : du fondamental à l'opérationnel

**CID 53** : Méthodes, pratiques et communications des sciences et des techniques

**CID 54** : Méthodes expérimentales, concepts et instrumentation en sciences de la matière  
et en ingénierie pour le vivant

### 3. RECLASSEMENT DES ADMINISTRATIFS / CONTRACTUELS DE STATUTS ANTERIEURS / TITULAIRES DE PHYSIQUE NUCLEAIRE

#### Administratif

GRADE	CORRESPONDANCE DANS LES GRADES IT
AAR	IE2

#### Contractuels de statuts antérieurs

GRADE	CORRESPONDANCE DANS LES GRADES CHERCHEURS ET IT
CRC	CR1
1A	IR1
2A	IR2
3A/1B/1D	IE2
2B	TCE
3B	TCN
5B	ATP2

#### Titulaires de physique nucléaire

GRADE	CORRESPONDANCE DANS LES GRADES IT
IP1	IRHC
IP2	IR1
I2	IE2

### 4. LISTE DES ABRÉVIATIONS

#### A

- AI** Assistant ingénieur
- AIE** Accident, incident, événement
- AMUE** Agence de mutualisation des universités et des établissements
- ANDRH** Association nationale des DRH
- ANF** Action nationale de formation
- ANR** Agence nationale de la recherche
- AP** Assistant de prévention
- ATHAREP** Association pour le travail des handicapés dans la recherche publique
- AT** Accident du travail
- ATMP** Accidents du travail et maladies professionnelles
- ATP** Adjoint technique principal
- ATR** Adjoint technique de la recherche

#### B

- BAP** Branche d'activité professionnelle
- BOE** Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

#### C

- C** Contractuel
- CA** Conseil d'administration
- CAES** Comité d'action et d'entraide sociales
- CAP** Commission administrative paritaire
- CCHSCT** Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- CCP** Commission consultative paritaire
- CDD** Contrat à durée déterminée
- CDI** Contrat à durée indéterminée
- CDEFI** Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs
- CESU** Chèque emploi service universel
- CET** Compte épargne-temps
- CFDT** Confédération française démocratique du travail
- CFP** Catégorie fonction publique
- CFTC** Confédération française des travailleurs chrétiens
- CGC** Confédération générale des cadres
- CGE** Conférence des grandes écoles
- CGT** Confédération générale du travail
- CH** Chercheur
- CHSCT** Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- CID** Commission interdisciplinaire
- CLAS** Comité local d'action sociale

**CLD** Congé longue durée  
**CLHSCT** Comité local d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
**CLM** Congé longue maladie  
**CNAS** Commission nationale d'action sociale  
**CNMP** Coordination nationale de médecine de prévention  
**CNPS** Coordination nationale de prévention et de sécurité  
**CNSPH** Commission nationale de suivi des travaux du plan triennal de développement de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées  
**CPU** Conférence des présidents d'université  
**CR** Chargé de recherche  
**CRHSCT** Comité régional d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
**CS** Conseil scientifique  
**CSI** Conseil scientifique d'institut  
**CT** Comité technique

## D

---

**DAA** Direction adjointe administrative  
**DAI** Direction de l'audit interne  
**DAJ** Direction des affaires juridiques  
**DAS** Direction adjointe scientifique  
**DASTR** Direction d'appui à la structuration territoriale de la recherche  
**DCIF** Direction des comptes et de l'information financière  
**DDCS** Direction déléguée aux cadres supérieurs  
**DERCI** Direction Europe de la recherche et coopération internationale  
**DGA** Délégation générale de l'armement  
**DGAFP** Direction générale de l'administration et de la fonction publique  
**DGD-R** Direction générale déléguée aux ressources  
**DGD-S** Direction générale déléguée à la science  
**DGRST** Direction générale de la recherche scientifique et technique  
**DIC** Détachement inter-corps  
**DIRCOM** Direction de la communication  
**DIRE** Direction de l'innovation et des relations avec les entreprises  
**DIST** Direction information scientifique et technique  
**DR** Directeur de recherche  
**DR01 à 20** Délégation régionale  
**DRCE** Directeur de recherche de classe exceptionnelle  
**DRH** Direction des ressources humaines

**DROM-COM** Départements et régions d'Outre-Mer - Collectivités d'Outre-Mer  
**DSFIM** Direction de la stratégie financière, de l'immobilier et de la modernisation  
**DSI** Direction des systèmes d'information  
**DU** Directeur d'unité

## E

---

**EFF** Effectif  
**EPR** Examen professionnalisé réservé  
**EPST** Établissement public national à caractère scientifique et technologique  
**ERC** Espace européen de la recherche  
**ERL** Équipe de recherche labellisée  
**ETP** Équivalent temps plein  
**ETPT** Équivalent temps plein travaillé

## F

---

**F** Femmes  
**FIPHFP** Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique  
**FO** Force ouvrière  
**FP** Famille professionnelle  
**FR** Fédération de recherche  
**FRC** Institut fédératif de recherche du CNRS  
**FRE** Formation de recherche en évolution  
**FSU** Fédération des syndicats unifiés

## G

---

**GDR** Groupement d'unités de recherche  
**GDS** Groupement d'unités de service  
**GIPA** Garantie individuelle du pouvoir d'achat

## H

---

**H** Hommes

## I

---

**IE** Ingénieur d'études  
**IEHC** Ingénieur d'études hors classe  
**IFR** Institut fédératif de recherche

**IGAENR** Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche  
**IN2P3** Institut national de physique nucléaire et de physique des particules  
**INC** Institut de chimie  
**INEE** Institut écologie et environnement  
**INIST** Institut de l'information scientifique et technique  
**INM** Indice nouveau majoré  
**INP** Institut de physique  
**INS2I** Institut des sciences de l'information et de leurs interactions  
**INSB** Institut des sciences biologiques  
**INSHS** Institut des sciences humaines et sociales  
**INSIS** Institut des sciences de l'ingénierie et des systèmes  
**INSMI** Institut national des sciences mathématiques et leurs interactions  
**INSU** Institut national des sciences de l'univers  
**IR** Ingénieur de recherche  
**IRCANTEC** Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales  
**IRHC** Ingénieur de recherche hors classe  
**IRHS** Inspecteur régional d'hygiène et de sécurité  
**ISFIC** Indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif  
**ISST** Inspecteur santé et sécurité au travail  
**IT** Ingénieurs et techniciens

## K

---

**K€** Kilo euros (ou milliers d'euros)

## L

---

**LRC** Laboratoire de recherche commun

## M

---

**M€** Milliers d'euros  
**MAD** Mise à disposition  
**MCF** Maître de conférences  
**MENESR** Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche  
**MI** Mission pour l'interdisciplinarité  
**MIH** Mission insertion handicap  
**MPDF** Mission pour la place des femmes  
**MPR** Mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts

### N

---

**NOEMI** Nouvel emploi offert à la mobilité interne  
**NR** Non renseigné

### O

---

**OMES** Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique

### P

---

**P** Permanent  
**PCRD** Programme communautaire de recherche et de développement  
**PEDR** Prime d'encadrement doctoral et de recherche  
**PES** Prime d'excellence scientifique  
**PFI** Prime de fonctions informatiques  
**PFU** Plan de formation d'unité  
**PPP** Personne physique payée  
**PPRS** Prime de participation à la recherche scientifique  
**PR** Professeur des universités

### R

---

**RAFP** Retraite additionnelle de la fonction publique  
**RC** Ressources communes  
**REFERENS** Référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur

**RH** Ressources humaines  
**RP** Ressources propres  
**RPS** Risques psychosociaux  
**RQTH** Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé  
**RRH** Responsable des ressources humaines

### S

---

**SAP2S** Service d'appui à la politique et à la prospective scientifique  
**SDS** Service du développement social  
**SE** Subvention d'État  
**SFIP** Service formation et itinéraires professionnels  
**SGCN** Secrétariat général du comité national  
**SGEN** Syndicat général de l'éducation nationale  
**SIRH** Système d'information ressources humaines  
**SIRHUS** Système d'information ressources humaines des unités et des services  
**SMIC** Salaire minimum interprofessionnel de croissance  
**SNC** Structure non CNRS  
**SNCS** Syndicat national des chercheurs scientifiques  
**SNIRS** Syndicat national indépendant de la recherche scientifique  
**SNPREES** Syndicat national FO des personnels de recherche et enseignement supérieur  
**SNPTES** Syndicat national des personnels techniques de l'enseignement supérieur  
**SNTRS** Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique  
**SPAT** Service pensions et accidents du travail  
**SRH** Service des ressources humaines

**SST (pôle)** Pôle santé et sécurité au travail  
**SUD** Syndicat solidaire, unitaire, démocratique

### T

---

**T** Technicien  
**TAAF** Terres australes et antarctiques françaises  
**TCE** Technicien de classe exceptionnelle  
**TCN** Technicien de classe normale  
**TCS** Technicien de classe supérieure  
**TICE** Technologie de l'information et de la communication pour l'enseignement  
**TP** Temps partiel  
**TPT** Temps partiel thérapeutique

### U

---

**UE** Union Européenne  
**UMI** Unité mixte internationale  
**UMR** Unité mixte de recherche  
**UMS** Unité mixte de service  
**UNSA** Union nationale des syndicats autonomes  
**UPR** Unité propre de recherche  
**UPS** Unité propre de service  
**UR** Unité de recherche  
**URA** Unité de recherche associée  
**USR** Unité de service et de recherche

## INDEX DES TABLEAUX

- Tabl. 1 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par unité de décompte 11
- Tabl. 2 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2014 (total hommes et femmes) 12
- Tabl. 3 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2014 (hommes) 13
- Tabl. 4 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2014 (femmes) 14
- Tabl. 5 – Effectifs permanents selon la situation administrative 15
- Tabl. 6 – Situations particulières parmi les effectifs permanents 15
- Tabl. 7 – Personnels contractuels de droit public selon le motif de recrutement et l'unité de décompte 16
- Tabl. 8 – Effectifs autres personnels (apprentis et vacataires) 16
- Tabl. 9 – Contrats à durée déterminée (CDD) selon le fondement juridique 16
- Tabl. 10 – Contrats à durée déterminée (CDD) selon le type de besoin et l'origine de financement (sur l'année) 17
- Tabl. 11 – Personnels contractuels selon l'origine de financement (en ETPT) 17
- Tabl. 12 – Structure par âge des chercheur-e-s et des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s (payé-e-s au 31 décembre 2014) 18
- Tabl. 13 – Structure par âge des contractuel-le-s selon le niveau de recrutement 19
- Tabl. 14 – Répartition des personnels permanents par nationalité 25
- Tabl. 15 – Répartition des personnels contractuels de droit public selon la nationalité 26
- Tabl. 16 – Personnels permanents de nationalité étrangère selon le pays 27
- Tabl. 17 – Personnels contractuels de nationalité étrangère selon le pays 28
- Tabl. 18 – Personnels permanents selon la catégorie fonction publique (CFP) 30
- Tabl. 19 – Répartition des chercheur-e-s, ingénieur-e-s et technicien-ne-s par grade 31
- Tabl. 20 – Personnels ingénieurs et techniciens permanents par niveau de diplôme 31
- Tabl. 21 – Ingénieur-e-s de recherche titulaires d'un doctorat par branche d'activité professionnelle (BAP) 31
- Tabl. 22 – Niveaux de diplôme des personnels contractuels de droit public 32
- Tabl. 23 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s et contractuel-le-s par branche d'activité professionnelle (BAP) 33
- Tabl. 24 – Caractéristiques des emplois-types selon la branche d'activité professionnelle (BAP) pour les personnels permanents 33
- Tabl. 25 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP) 34
- Tabl. 26 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP) 35
- Tabl. 27 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par famille professionnelle (FP) et par corps 35
- Tabl. 28 – Les 10 familles professionnelles (FP) les plus féminisées (dont l'effectif est au moins égal à 30) pour les personnels permanents 36
- Tabl. 29 – Les 10 familles professionnelles (FP) les moins féminisées (dont l'effectif est au moins égal à 30) pour les personnels permanents 36
- Tabl. 30 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s par famille professionnelle (FP) et par corps 39
- Tabl. 31 – Les emplois-types les plus représentés au CNRS (au moins 30 IT dans l'emploi-type) 40
- Tabl. 32 – Les 15 emplois-types présentant le plus faible âge moyen (dont l'effectif est supérieur ou égal à 30) 42
- Tabl. 33 – Les 15 emplois-types présentant le plus fort âge moyen (dont l'effectif est supérieur ou égal à 30) 42
- Tabl. 34 – Chercheur-e-s permanent-e-s selon la section d'évaluation et le grade 43
- Tabl. 35 – Chercheur-e-s permanent-e-s selon la commission interdisciplinaire (CID) et l'institut 44
- Tabl. 36 – Chercheur-e-s permanent-e-s par section d'évaluation et par section principale de l'unité d'affectation 46
- Tabl. 37 – Effectifs selon le type de lien entre la section d'évaluation du chercheur-e et la section de rattachement de son unité d'affectation 48
- Tabl. 38 – Chercheur-e-s contractuel-le-s selon la discipline et le niveau d'expérience 49
- Tabl. 39 – Délégations régionales et régions administratives des personnels permanents 50
- Tabl. 40 – Délégations régionales et régions administratives des personnels contractuels 51
- Tabl. 41 – Personnels permanents selon le grade et l'institut 53
- Tabl. 42 – Personnels contractuels selon le niveau de recrutement et par institut 55
- Tabl. 43 – Effectifs de personnels permanents par type d'unité et par institut 57
- Tabl. 44 – Effectifs de personnels contractuels par type d'unité et par institut 58
- Tabl. 45 – Répartition des unités selon le volume d'agents permanents CNRS 60
- Tabl. 46 – Répartition des unités selon le volume d'agents contractuels CNRS 60
- Tabl. 47 – Répartition de la mobilité structurelle 61
- Tabl. 48 – Répartition de la mobilité catégorielle 63
- Tabl. 49 – Répartition de la mobilité statutaire 64
- Tabl. 50 – Répartition de la mobilité géographique 64
- Tabl. 51 – Nouveaux emplois offerts à la mobilité interne (NOEMI) par institut 65
- Tabl. 52 – Nouveaux emplois offerts à la mobilité interne (NOEMI) par branche d'activité professionnelle (BAP) 65
- Tabl. 53 – Nouveaux emplois offerts à la mobilité interne (NOEMI) par corps 65
- Tabl. 54 – Récapitulatif des mouvements de l'année (personnels permanents) 66
- Tabl. 55 – Flux d'entrées et de sorties des personnels contractuels 67
- Tabl. 56 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par grade 67
- Tabl. 57 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par section 67
- Tabl. 58 – Admis-e-s à concourir, admis-e-s à poursuivre, admissibles et lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par section et par grade 68
- Tabl. 59 – Composition des jurys d'admission de concours par corps et institut 73
- Tabl. 60 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par grade et par nationalité 73
- Tabl. 61 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par institut et par grade 73
- Tabl. 62 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par délégation et par grade 74
- Tabl. 63 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par grade et par nationalité 74
- Tabl. 64 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par institut et par grade 75
- Tabl. 65 – Campagne 2014 d'accueils en délégation 76
- Tabl. 66 – Entrées de personnels chercheurs en situation de handicap 76
- Tabl. 67 – Nouveaux contrats selon l'origine de financement 76
- Tabl. 68 – Bilan des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps 77
- Tabl. 69 – Étapes de la campagne 2014 des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par branche d'activité professionnelle (BAP) 77
- Tabl. 70 – Concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP) 77
- Tabl. 71 – Membres des jurys et président-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP) 78
- Tabl. 72 – Lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps et par nationalité 79

- Tabl. 73 – Lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps 79
- Tabl. 74 – Lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par institut (effectifs présentés selon l'institut principal de rattachement de l'unité d'affectation du lauréat) 79
- Tabl. 75 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps 79
- Tabl. 76 – Lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par délégation 80
- Tabl. 77 – Examens professionnalisés réservés (EPR) ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2014 par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP) 81
- Tabl. 78 – Membres des jurys et président-e-s des examens professionnalisés réservés (EPR) par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP) 81
- Tabl. 79 – Postes par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps 82
- Tabl. 80 – Accueils en détachement par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps au 31 décembre 2014 82
- Tabl. 81 – Recrutement des ingénieur-e-s et technicien-ne-s en situation de handicap 82
- Tabl. 82 – Répartition des intégrations ingénieur-e-s et technicien-ne-s suite à CDD handicap par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP) 82
- Tabl. 83 – Nouveaux contrats (CDD) selon l'origine de financement 82
- Tabl. 84 – Départs définitifs des chercheur-e-s par motif 83
- Tabl. 85 – Départs définitifs de chercheur-e-s par circonstance regroupée et par institut 83
- Tabl. 86 – Âge moyen des chercheur-e-s au départ 84
- Tabl. 87 – Départs définitifs de chercheur-e-s par circonstance regroupée et par section 84
- Tabl. 88 – Mises à disposition et détachements chercheur-e-s par organisme d'accueil au 31 décembre 2014 85
- Tabl. 89 – Principaux organismes d'accueil des mises à disposition et détachements 85
- Tabl. 90 – Disponibilités chercheur-e-s par corps et par motif au 31 décembre 2014 85
- Tabl. 91 – Contractuel-le-s chercheur-e-s sorti-e-s dans l'année, selon le motif de la sortie 86
- Tabl. 92 – Départs définitifs des ingénieur-e-s et technicien-ne-s par motif et par catégorie fonction publique (CFP) 86
- Tabl. 93 – Âge moyen des ingénieur-e-s et technicien-ne-s au départ par population 87
- Tabl. 94 – Départs définitifs d'ingénieur-es et technicien-nes par famille professionnelle (FP) 87
- Tabl. 95 – Départs définitifs d'ingénieur-e-s et technicien-ne-s par institut et par circonstance regroupée 88
- Tabl. 96 – Mises à disposition et détachements d'ingénieur-e-s et technicien-ne-s par organisme d'accueil 88
- Tabl. 97 – Principaux organismes d'accueil des ingénieur-e-s et technicien-ne-s en mise à disposition ou en détachement au 31 décembre 2014 89
- Tabl. 98 – Disponibilités des ingénieur-e-s et technicien-ne-s par motif et par corps au 31 décembre 2014 90
- Tabl. 99 – Personnels contractuels IT sortis au cours de l'année, selon le motif de la sortie 90
- Tabl. 100 – Avancements de grade 90
- Tabl. 101 – Concours directeurs/trices de recherche 2<sup>e</sup> classe (DR2) 91
- Tabl. 102 – Promu-e-s par institut 91
- Tabl. 103 – Promu-e-s par délégation régionale 91
- Tabl. 104 – Avancements de grade par section 92
- Tabl. 105 – Lauréat-e-s internes aux concours directeurs/trices de recherche 2<sup>e</sup> classe (DR2) par section 95
- Tabl. 106 – Âges moyens des lauréat-e-s internes aux concours directeurs/trices de recherche 2<sup>e</sup> classe (DR2) par institut et écarts d'âge entre les femmes et les hommes 96
- Tabl. 107 – Promu-e-s selon la branche d'activité professionnelle (BAP) 97
- Tabl. 108 – Promu-e-s selon l'institut 97
- Tabl. 109 – Promu-e-s selon la délégation régionale 97
- Tabl. 110 – Promotions de corps au choix ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2014 par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP) 98
- Tabl. 111 – Promotions de grade au choix ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2014 par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP) 98
- Tabl. 112 – Promotions par sélection professionnelle des ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2014 par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP) 99
- Tabl. 113 – Membres des jurys et président-e-s de sélection professionnelle ingénieur-e-s et technicien-ne-s par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP) 99
- Tabl. 114 – Concours internes ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2014 par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP) 100
- Tabl. 115 – Membres des jurys et président-e-s de concours internes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP) 100
- Tabl. 116 – Gouvernance et directions au 31 décembre 2014 101
- Tabl. 117 – Population des cadres supérieurs qui émargent à l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC) 2014 101
- Tabl. 118 – Effectif des nouveaux/elles directeurs/trices d'unités présent-e-s au séminaire (par rapport au nombre recensé) 102
- Tabl. 119 – Population des promotions « Jeunes Talents » et « Cadres de la recherche » 102
- Tabl. 120 – Nominations dans la filière scientifique 102
- Tabl. 121 – Nominations dans la filière administrative selon la cotation du poste 102
- Tabl. 122 – Composition du Conseil scientifique (CS) du CNRS (mandat 2014-2018) 103
- Tabl. 123 – Composition des conseils scientifiques d'instituts (CSI) (mandat 2014-2018) et proportion de chercheuses CNRS par institut 103
- Tabl. 124 – Composition des sections (mandat 2012-2016) et proportion de chercheuses CNRS par section d'évaluation 104
- Tabl. 125 – Composition des commissions interdisciplinaires (CID) : CID Gestion de la recherche (50) et CID thématiques (CID 51 à 54) et proportion de chercheuses dans les CID 104
- Tabl. 126 – Médailles CNRS (argent, bronze) et cristal par institut en 2014 104
- Tabl. 127 – Éméritat par grade en 2014 104
- Tabl. 128 – Masse salariale et plafond d'emploi selon le financement 107
- Tabl. 129 – Répartition des dépenses (en €) 107
- Tabl. 130 – Synthèse des dépenses (en €) 107
- Tabl. 131 – Départs – indices, taux et montants moyens par population, par sexe et par type de retraite 107
- Tabl. 132 – Validation des services auxiliaires sur l'année, par année de naissance du demandeur 108
- Tabl. 133 – Rémunérations nettes mensuelles des personnels permanents, toutes primes et indemnités comprises 109
- Tabl. 134 – Rémunérations nettes mensuelles des personnels permanents, toutes primes et indemnités comprises, selon la catégorie fonction publique (CFP) 109
- Tabl. 135 – Rémunérations nettes mensuelles des personnels contractuels, toutes primes et indemnités comprises 110
- Tabl. 136 – Rémunérations brutes mensuelles des personnels permanents, toutes primes et indemnités comprises(\*) 111
- Tabl. 137 – Rémunérations brutes mensuelles des personnels contractuels 112
- Tabl. 138 – Bénéficiaires et montants toutes primes, indemnités et éléments facultatifs versés en 2014 113
- Tabl. 139 – Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), versée en 2014 au titre de la période allant du 31/12/09 au 31/12/13 115
- Tabl. 140 – Indemnisation de jours de comptes épargne-temps (CET) versée en 2014 115
- Tabl. 141 – Prime de recherche 116
- Tabl. 142 – Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) selon la catégorie fonction publique (CFP) et la tranche de prime 117
- Tabl. 143 – Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) selon le grade et la tranche de prime 118

- Tabl. 144 – Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) : répartition par sexe selon la tranche de prime 119
- Tabl. 145 – Montant annuel de référence et montant annuel versé rapporté à un temps plein (en €) 119
- Tabl. 146 – Prime de fonctions informatiques (PFI) des technicien-ne-s 120
- Tabl. 147 – Prime de fonctions informatiques (PFI) des ingénieur-e-s 120
- Tabl. 148 – Indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC) 121
- Tabl. 149 – Prime d'excellence scientifique (PES) pour les lauréat-e-s de 2011 122
- Tabl. 150 – Prime d'excellence scientifique (PES) pour les lauréat-e-s de 2012 122
- Tabl. 151 – Prime d'excellence scientifique (PES) pour les lauréat-e-s de 2013 122
- Tabl. 152 – Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréat-e-s de 2014 123
- Tabl. 153 – Nombre de jours de formation par catégorie, par sexe et par type d'action suivie par les agents statutaires 127
- Tabl. 154 – Nombre de jours moyens de formation par catégorie, par sexe et par type d'action suivie par les stagiaires statutaires 127
- Tabl. 155 – Coûts de la formation en 2014 (en k€) 129
- Tabl. 156 – Personnels des services médicaux 133
- Tabl. 157 – Consultations médicales par type en 2014 133
- Tabl. 158 – Pourcentage de visites à la demande par rapport à l'effectif 133
- Tabl. 159 – Taux de couverture des agents par un médecin de prévention 133
- Tabl. 160 – Surveillance médicale particulière 133
- Tabl. 161 – Réunions de Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) tenues en 2014 135
- Tabl. 162 – Actions de formation récurrentes 136
- Tabl. 163 – Actions de formation spécifiques 136
- Tabl. 164 – Documents uniques réalisés dans les unités CNRS 137
- Tabl. 165 – Répartition des assistant-e-s de prévention (AP) 138
- Tabl. 166 – Demandes de reconnaissance réceptionnées en 2014 138
- Tabl. 167 – Évolution des demandes de reconnaissance réceptionnées entre 2013 et 2014 138
- Tabl. 168 – Nombre de jours d'incapacité de travail octroyés en 2014 (incluant les renouvellements) 139
- Tabl. 169 – Répartition des dossiers reconnus imputables selon le sexe, l'âge et le statut 139
- Tabl. 170 – Répartition des dossiers reconnus imputables selon le sexe et la catégorie professionnelle 139
- Tabl. 171 – Répartition des dossiers reconnus par délégation régionale 140
- Tabl. 172 – Répartition des dossiers selon l'institut et la population 140
- Tabl. 173 – Répartition des dossiers par cause d'accidents 140
- Tabl. 174 – Répartition des dossiers par nature de lésions 140
- Tabl. 175 – Répartition des dossiers par siège de lésions 140
- Tabl. 176 – Montant des dépenses ATMP en 2014 (en €) 141
- Tabl. 177 – Montant des recettes ATMP selon les années de dossiers (en €) 141
- Tabl. 178 – Répartition des dossiers traités par délégation régionale 141
- Tabl. 179 – Répartition des dossiers expertisés par motif d'expertise 141
- Tabl. 180 – Répartition des dossiers par spécialité médicale 141
- Tabl. 181 – Nombre de dossiers examinés en commission de réforme par corps 142
- Tabl. 182 – Congés liés à la santé des personnels permanents 142
- Tabl. 183 – Congés liés à la santé des personnels contractuels 142
- Tabl. 184 – Nombre de saisines instruites 143
- Tabl. 185 – Nombre de saisines instruites par institut 143
- Tabl. 186 – Répartition par sexe et catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) 145
- Tabl. 187 – Postes ouverts et pourvus par corps en 2014 145
- Tabl. 188 – Bilan de la campagne 2014 145
- Tabl. 189 – Bilan des recrutements d'étudiants handicapés et jeunes scientifiques par institut 145
- Tabl. 190 – Montant des dépenses engagées au 31 décembre 2014 (en € HT) 146
- Tabl. 191 – Répartition des dépenses engagées par délégation régionale au 31 décembre 2014 (en €) 146
- Tabl. 192 – Répartition des dépenses justifiées entre les différents domaines de regroupement (en € HT) 146
- Tabl. 193 – Principaux postes de dépenses de la restauration (en €) 149
- Tabl. 194 – Intervention de l'assistant-e de service social par principaux domaines 149
- Tabl. 195 – Répartition des motifs de demandes d'aides exceptionnelles 150
- Tabl. 196 – Les secteurs de dépense de la politique sociale 151
- Tabl. 197 – Les secteurs de dépense de la politique sociale par délégation régionale (en €) 151
- Tabl. 198 – Commissions administratives paritaires (CAP) des ingénieur-e-s et technicien-ne-s 153
- Tabl. 199 – Campagne d'avancement des ingénieur-e-s et technicien-ne-s 153
- Tabl. 200 – Réunions des instances représentatives du personnel en 2014 153
- Tabl. 201 – Répartition des représentant-e-s du personnel par type d'instance 154
- Tabl. 202 – Dispenses d'activité de service (en ETP) 154
- Tabl. 203 – Dispenses d'activité de service attribuées par les organisations syndicales (en ETP) 155
- Tabl. 204 – Décharges d'activité de service à temps plein (en ETP) 155
- Tabl. 205 – Autorisations d'absence accordées au niveau national aux représentants du personnel (au titre de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982) pour siéger au sein d'une instance de concertation ou participer à une réunion de travail organisée par l'administration, en jours 155
- Tabl. 206 – Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales au niveau national 155
- Tabl. 207 – Flux dans les quotités de travail des personnels permanents 159
- Tabl. 208 – Effectifs permanents par population et quotité de travail 159
- Tabl. 209 – Effectifs permanents par grade et quotité de travail 159
- Tabl. 210 – Congés des personnels permanents 160
- Tabl. 211 – Absences des personnels permanents 160
- Tabl. 212 – Congés des personnels contractuels 160
- Tabl. 213 – Absences des personnels contractuels 160
- Tabl. 214 – Compte épargne-temps (CET) « nouveau régime » des personnels permanents 161
- Tabl. 215 – Compte épargne-temps (CET) « historique » ou « ancien régime » des personnels permanents 161
- Tabl. 216 – Compte épargne-temps (CET) « nouveau régime » des personnels contractuels 162
- Tabl. 217 – Compte épargne-temps (CET) « historique » ou « ancien régime » des personnels contractuels 162
- Tabl. 218 – Taux horaires par niveau (en €) 167
- Tabl. 219 – Rémunérations des médecins de prévention (en €) 167
- Tabl. 220 – Taux de la cotisation d'assurance vieillesse au 1<sup>er</sup> janvier 2014 168
- Tabl. 221 – Taux de la surcotisation de pension civile 169

## INDEX DES FIGURES

- Fig. 1 – Chercheur-e-s, ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par âge atteint en 2014 20
- Fig. 2 – Personnels contractuels par âge atteint en 2014 21
- Fig. 3 – Chercheur-e-s permanent-e-s par corps 22
- Fig. 4 – Ingénieur-e-s permanent-e-s par corps 23
- Fig. 5 – Technicien-ne-s permanent-e-s par corps 24
- Fig. 6 – Répartition des personnels permanents et contractuels par pôle géographique 27
- Fig. 7 – Part des chercheuses par corps et grade 30
- Fig. 8 – Part des ingénieures et techniciennes par corps et grade 30
- Fig. 9 – Cartographie des familles professionnelles (FP) pour les femmes permanentes 37
- Fig. 10 – Cartographie des familles professionnelles (FP) pour les hommes permanents 37
- Fig. 11 – Proportion de femmes permanentes par famille professionnelle (FP) 38
- Fig. 12 – Proportion de femmes permanentes selon la section d'évaluation, tous corps confondus 45
- Fig. 13 – Proportion de femmes permanentes selon la section d'évaluation et le corps 45
- Fig. 14 – Proportion de directeurs/trices de recherche parmi les chercheur-e-s selon la population 48
- Fig. 15 – Personnels permanents par région administrative 52
- Fig. 16 – Personnels contractuels par région administrative 52
- Fig. 17 – Proportion de femmes et d'hommes par corps et avantage masculin par institut 54
- Fig. 18 – Âges moyens des chercheur-e-s et ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s selon l'institut, comparé à la moyenne 54
- Fig. 19 – Âge moyen des doctorant-e-s, des chercheur-e-s, des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s selon l'institut, comparé à la moyenne 55
- Fig. 20 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par branche d'activité professionnelle (BAP) et par institut 56
- Fig. 21 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s par branche d'activité professionnelle (BAP) et par institut 56
- Fig. 22 – Mobilité des chercheur-e-s entre délégations régionales 62
- Fig. 23 – Mobilité des ingénieur-e-s et technicien-ne-s entre délégations régionales 62
- Fig. 24 – Mobilité des chercheur-e-s entre instituts 63
- Fig. 25 – Mobilité des ingénieur-e-s et technicien-ne-s entre instituts 63
- Fig. 26 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par grade et par sexe 74
- Fig. 27 – Écart d'âge au recrutement des chercheur-e-s par grade 75
- Fig. 28 – Écart d'âge au recrutement des chercheur-e-s par institut 75
- Fig. 29 – Écart d'âge au recrutement des lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps 80
- Fig. 30 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par branche d'activité professionnelle (BAP) 80
- Fig. 31 – Nombre d'organismes d'accueil selon l'effectif chercheur-e-s CNRS en position de détachement ou de mise à disposition au 31 décembre 2014 85
- Fig. 32 – Nombre d'organismes d'accueil selon l'effectif ingénieur-e-s et technicien-ne-s CNRS en mise à disposition ou en détachement au 31 décembre 2014 89
- Fig. 33 – Grille indiciaire et indice nouveau majoré moyen (INM) des chercheur-e-s permanent-e-s 108
- Fig. 34 – Grille indiciaire et indice nouveau majoré moyen (INM) des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s 108
- Fig. 35 – Taux d'accès à la formation par corps 128
- Fig. 36 – Taux d'accès à la formation par institut et par population 128
- Fig. 37 – Répartition des taux d'accès à la formation par branche d'activité professionnelle (BAP) 128
- Fig. 38 – Répartition des stagiaires CNRS en fonction du domaine de formation principal 129

## INDEX DES DONNÉES PLURIANNUELLES

### TYPES DE PERSONNELS

Effectifs par population (CH, I, T, A) depuis 1999 (permanents)  
 Effectifs par sexe et population (CH, IT) depuis 1999 (permanents)  
 Évolution de la part des femmes parmi les permanents par population depuis 1999 (en %)  
 Effectifs de contractuels de droit public selon l'unité de mesure depuis 2007  
 Évolution des effectifs de contractuels en CDI selon l'unité de décompte depuis 2011  
 Effectifs de personnels contractuels de droit public par sexe depuis 2007 (au 31/12 et sur l'année)  
 Effectifs de contractuels de droit public selon le motif de recrutement / le type de CDI / unité de mesure depuis 2007  
 Évolution de la part des femmes parmi les contractuels de droit public depuis 2007 (en %)  
 Évolution des effectifs permanents et contractuels de droit public selon l'unité de mesure depuis 2011  
 Évolution de l'origine du financement selon la catégorie juridique depuis 2011 (contractuels)

### ÂGES

Effectifs par tranche d'âges et population depuis 1999 (permanents)  
 Effectifs par tranche d'âges et sexe depuis 1999 (permanents)  
 Âges moyens par population (CH, I, T, A) depuis 1999 (permanents)  
 Âges moyens par sexe depuis 1999 (permanents)  
 Âges moyens par sexe au 31/12 et sur l'année depuis 2008 (contractuels)

### NATIONALITÉS

Effectifs de nationalité étrangère par population depuis 1999 (permanents)

### GRADES, CORPS, CATÉGORIES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Effectifs par catégorie fonction publique (CFP) depuis 1999 (permanents)  
 Effectifs par corps (CH, I, T) depuis 1999 (permanents)  
 Effectifs de chercheurs par grade et par sexe depuis 2007 (permanents)  
 Effectifs d'IT par corps et par sexe depuis 2007 (permanents)  
 Évolution de la part des chercheuses par grade depuis 2007 (permanents)  
 Évolution de la part des femmes IT par corps depuis 2007 (permanents)  
 Avantage masculin depuis 2007 (permanents)

### DIPLÔMES, MÉTIERS, DISCIPLINES

Effectifs chercheurs par section du comité national depuis 2000 (permanents)  
 Effectifs selon le type de lien entre la section d'évaluation du chercheur et la section de rattachement de son unité d'affectation depuis 2012 (permanents)  
 Effectifs IT selon la famille professionnelle depuis 2002 (permanents)

### RÉGIONS

Effectifs par délégation régionale de 1999 à 2014 (permanents)

### INSTITUTS

Effectifs par département scientifique (1999-2008) / institut (2009/2014)

### MOBILITÉS STRUCTURELLE, GÉOGRAPHIQUE, CATÉGORIELLE ET STATUTAIRE

Mobilités géographiques par population depuis 1999

### NOEMI

AFIP / NOEMI depuis 1999

### FLUX D'ENSEMBLE

Entrées / sorties par année et par population depuis 2007

### ENTRÉES

Évolution du nombre de postes ouverts au recrutement chercheurs et IT depuis 2009  
 Évolution des postes des examens professionnalisés réservés (EPR) par corps et par BAP depuis 2013  
 Concours chercheurs depuis 2007 (grade, sexe, âge moyen)  
 Concours chercheurs depuis 2007 (lauréats par grade/sexe ; part des lauréates ; composition des jurys)  
 Concours IT depuis 2007 (corps, sexe, âge moyen)  
 Concours IT depuis 2007 (lauréats par corps/sexe ; part des lauréates ; composition des jurys)

### SORTIES

Évolution des effectifs selon le type de mobilité depuis 2010  
 Effectifs en position de détachement par population depuis 1999  
 Effectifs en position de mise à disposition depuis 1999  
 Effectifs en position de disponibilité depuis 1999  
 Évolution du nombre de départs définitifs depuis 2009  
 Évolution du nombre de dossiers de pension en liquidation

### LES PROMOTIONS DE CHERCHEUR-E-S

Promotions chercheurs par grade depuis 2007  
 Promotions chercheurs par grade et sexe depuis 2007

### LES PROMOTIONS D'INGÉNIEUR-E-S ET TECHNICIEN-NE-S

Évolution du nombre de promotions IT depuis 2011  
 Promus IT selon le type de promotion depuis 2007  
 Promus IT par type de promotion et par sexe depuis 2007

## MÉDAILLES, ÉMÉRITAT ET CRISTAL

Évolution de la part des médaillées du CNRS depuis 2001 (en %)  
Évolution de la part des lauréates du Cristal depuis 2001 (en %)

## BILAN QUANTITATIF DE LA FORMATION PERMANENTE

Évolution du nombre de personnes formées entre depuis 2011  
Stagiaires formés depuis 2011

## TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DES AGENTS STATUTAIRES CNRS

Évolution des taux d'accès à la formation par BAP depuis 2011

## LES PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION

Coûts de la formation (k€) depuis 2010

## GESTION DE LA PROTECTION SOCIALE

Taux de fréquence et taux de gravité depuis 2013  
Répartition des dossiers traités par motif d'expertise depuis 2011  
Répartition des dossiers traités par spécialité médicale depuis 2011  
Dossiers examinés en commission de réforme, par corps, depuis 2011

## CONGÉS LIÉS À LA SANTÉ

Évolution du nombre de jours de congés et du nombre d'agents par sexe depuis 2011 (permanents)  
Évolution du nombre de jours de congés et du nombre d'agents par sexe depuis 2011 (contractuels)

## BILAN QUANTITATIF DES ACTIVITÉS DE MÉDIATION

Nombre de saisines par institut depuis 2011

## L'APPLICATION DU PLAN D'ACTION DE LA POLITIQUE DU HANDICAP

Évolution des recrutements par voie contractuelle des personnels chercheurs et IT depuis 2010

## LE BILAN DES SECTEURS DE DÉPENSE DE LA POLITIQUE SOCIALE

Évolution des secteurs de dépense de la politique sociale depuis 2010

## CONGÉS NON LIÉS À LA SANTÉ

Évolution du nombre de jours de congés et du nombre d'agents ayant pris au moins un jour de congé par sexe depuis 2011 (permanents)  
Évolution du nombre de jours de congés et du nombre d'agents ayant pris au moins un jour de congé par sexe depuis 2011 (contractuels)  
Évolution du nombre de jours d'absence par sexe depuis 2011 (permanents)

Conception graphique et maquette : Jouve – [www.jouve.com](http://www.jouve.com)

Impression : Grafik plus Imprimerie – 14, rue Montgolfier – 93110 ROSNY-SOUS-BOIS

Photo de la couverture :

© IBMC/CNRS Photothèque : Claude SAUTER

UPR9002 - Architecture et réactivité de l'ARN - STRASBOURG

Légende : Cristallisation d'une protéine, ici d'une enzyme (ou biocatalyseur) appelée lysozyme qui coupe l'enveloppe de sucre à la surface des bactéries, en vue d'études structurales par cristallographie. L'analyse d'un cristal par diffraction des rayons permet de visualiser la protéine empilée au sein de ce cristal. Il en résulte une image 3D de la protéine qui renseigne sur sa forme, mais également sur sa fonction biologique.

Photo p. 1 : © CNRS Photothèque : Francis VERNHET

Document imprimé sur papier issu de forêts gérées durablement.

Parution : novembre 2015





[www.cnrs.fr](http://www.cnrs.fr)

## **CNRS**

3, rue Michel-Ange  
75794 Paris Cedex 16

**T 01 44 96 40 00**

**F 01 44 96 53 90**