



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

# La parité dans les métiers du CNRS 2011

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

Direction de la publication : Alain Fuchs

Direction de la rédaction : Pascale Bukhari – Christophe Coudroy – Anne Pépin

Comité éditorial : Françoise Boudet-Bône – Florence Bouyer – Stéphanie Cousin – Solenne Deveaux – Emilie Groshens – Pascaline Mangin – Christophe Pech – Natalia Vacherand

Internet : <http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/> rubrique Parté 2011

Les contenus sont consultables de manière interactive.

L'ensemble des données (tableaux et représentations graphiques) est téléchargeable au format xls.

Contacts :

Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique :

[solenne.deveaux@cnrs-dir.fr](mailto:solenne.deveaux@cnrs-dir.fr)

[stephanie.cousin@cnrs-dir.fr](mailto:stephanie.cousin@cnrs-dir.fr)

Mission pour la place des femmes au CNRS :

[francoise.boudet-bone@cnrs-dir.fr](mailto:francoise.boudet-bone@cnrs-dir.fr)

[pascaline.mangin@cnrs-dir.fr](mailto:pascaline.mangin@cnrs-dir.fr)

## ÉDITORIAL



Placée auprès de la Présidence, la Mission pour la place des femmes au CNRS agit depuis sa création en 2001 comme un observatoire chargé d'impulser, de conseiller et d'évaluer la prise en compte du genre et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la politique globale de l'établissement.

Depuis 2009, en lien avec l'Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique de la Direction des ressources humaines du CNRS, la Mission pour la place des femmes publie *La parité dans les métiers du CNRS*, un livret annuel compilant et analysant des indicateurs sexuels, conçu comme un complément du *Bilan social*.

Pensé comme un instrument du dialogue social, ce livret vise à nourrir la réflexion sur la question de l'égalité professionnelle, sur les bases d'un constat commun et partagé. Dresser l'état des lieux, mieux comprendre les raisons des écarts, mesurer les évolutions dans la durée, évaluer la distance qui reste à parcourir et agir pour réduire les inégalités de carrière entre les femmes et les hommes en identifiant les possibles leviers d'action : telle est l'ambition du CNRS.

Soucieux de mobiliser toutes les énergies au service de la recherche, le CNRS s'est engagé à veiller à l'équilibre entre hommes et femmes au sein de l'établissement et à promouvoir l'égalité professionnelle à travers la définition et la mise en œuvre d'un plan d'action pour la place des femmes au CNRS.

La création, par décision, d'un comité de pilotage pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au CNRS, l'organisation d'actions de formations auprès des cadres dirigeants et de modules de sensibilisation auprès des équipes dirigeantes des instituts, ou encore le lancement du projet européen INTEGER dont l'objectif est d'impulser un changement structurel durable favorable à l'égalité professionnelle entre chercheuses et chercheurs, constituent autant d'étapes mises en place en ce sens depuis 2011.

Je souhaite que la diffusion, et surtout la lecture et l'appropriation par chacune et chacun de cette quatrième édition de *La parité dans les métiers du CNRS*, participent de cet objectif.

Alain FUCHS  
Président du CNRS

## AVANT-PROPOS

Pour la quatrième année consécutive, le livret *La parité dans les métiers du CNRS*, complémentaire du *Bilan Social* annuel, dresse un état des lieux de la mixité, de la parité et de l'égalité professionnelle au CNRS. Cette publication dédiée est sans équivalent à l'heure actuelle au sein des établissements de recherche et d'enseignement supérieur français.

Ce livret rend en effet compte des situations respectives des femmes et des hommes, dans chacune des catégories professionnelles, en matière de répartition des effectifs, de recrutement, de promotion, de mobilité, de départ à la retraite, de distinctions, mais aussi en matière de rémunération et de conditions de travail (quotité de travail, formation, etc.). Il traite également de la représentation des femmes et des hommes dans les instances de direction ainsi que dans les instances représentatives des personnels et permet ainsi à chacun-e de s'approprier cette réalité que constituent les différences de situations professionnelles entre femmes et hommes au CNRS.

En règle générale, les données présentées sont arrêtées au 31 décembre 2011 et exprimées en personnes physiques payées (PPP). Elles proviennent, pour la majorité d'entre elles, des services de la direction des ressources humaines, mais également d'autres structures comme le secrétariat général du comité national ou la direction d'appui à la structuration territoriale de la recherche.

Comme dans la très grande majorité des organisations, publiques ou privées, les disparités entre les femmes et les hommes au CNRS, documentées grâce à cette brochure, peuvent s'expliquer par plusieurs types de facteurs, liés les uns aux autres, d'ordre démographique, historique ou sociologique. Plusieurs analyses ont également mis en avant les facteurs organisationnels de ces inégalités. Elles font ainsi apparaître que les femmes sont discriminées, de manière indirecte, par rapport aux hommes. En effet, certaines règles, procédures, pratiques quotidiennes, ou même certains critères d'évaluation, en étant appliqués de manière identique aux femmes et aux hommes s'avèrent dans les faits défavorables aux femmes. Plus précisément, ces pratiques défavorisent les personnes, femmes ou hommes, ayant des aspirations et des comportements généralement associés au féminin ; par exemple, le fait de privilégier l'épanouissement professionnel par l'investissement dans une équipe ou au service de la collectivité plutôt que par la réussite individuelle.

Par ailleurs, la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet<sup>(1)</sup>, introduit diverses dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, dont l'obligation d'une proportion d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe dans les jurys de recrutement et de promotion à partir de 2015, ainsi que dans les nominations aux conseils d'administration, dans les commissions administratives paritaires, et dans certains emplois de direction, au plus tard en 2018. Si les décrets d'application de cette loi ne sont pas tous parus à la date de rédaction de cet avant-propos, une circulaire du Premier Ministre publiée au Journal Officiel du 24 août 2012 vient renforcer ses objectifs en incitant les ministres à la mise en œuvre volontariste de ses dispositions en matière de nominations aux emplois supérieurs de la fonction publique et en particulier dans les emplois de direction des établissements publics<sup>(2)</sup>. Il convient donc de lire le présent document en gardant à l'esprit ce nouveau cadre juridique.

En réalisant cette observation de la mixité, de la parité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les différents types de populations qu'il emploie, le CNRS se fixe un double objectif : d'une part, informer ses personnels et le public, et d'autre part, fournir des éléments de réflexion afin de cibler au mieux son plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, faire évoluer sa politique de gestion des ressources humaines et développer de nouveaux instruments de pilotage et d'évaluation de sa politique de l'emploi scientifique, technique et administratif.

Ce livret vient également nourrir les travaux entamés en 2012 par le Comité pour l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche (COMEGAL), instance d'orientation et de pilotage en matière d'égalité dont s'est doté le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, et qui compte le CNRS parmi ses membres.

(1) Loi 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

(2) Circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

ÉDITORIAL .....	1
-----------------	---

AVANT-PROPOS .....	2
--------------------	---

I - CHIFFRES CLÉS .....	4
-------------------------	---

1 – PERSONNELS PERMANENTS .....	4
1.1 ■ Effectifs au 31/12/2011 .....	4
1.2 ■ Évolution de la part des femmes depuis 1999 (en %) .....	4
2 – PERSONNELS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC .....	5
2.1 ■ Effectifs au 31/12/2011 .....	5
2.2 ■ Évolution de la part des femmes depuis 2007 (en %) .....	5

II – PERSONNELS PERMANENTS ET CONTRACTUELS ... 6
--

1 – CHERCHEUR-E-S PERMANENT-E-S .....	6
1.1 ■ Répartition par corps et grade .....	7
1.2 ■ Répartition par classe d'âge et par corps .....	8
1.3 ■ Répartition des chercheur-e-s de nationalité étrangère .....	9
1.4 ■ Répartition par institut et par corps .....	10
1.5 ■ Répartition par section d'évaluation .....	11
1.6 ■ Recrutements 2011 : concours externes .....	14
1.7 ■ Promotions 2011 : avancements de grade et concours DR2 .....	15
1.8 ■ Mobilités .....	17
1.9 ■ Retraites en 2011 .....	17
1.10 ■ Éméritat par grade en 2011 .....	17
1.11 ■ Médailles CNRS (or, argent, bronze) par institut en 2011 .....	18
2 – INGÉNIEUR-E-S ET TECHNICIEN-NE-S PERMANENT-E-S .....	19
2.1 ■ Répartition par corps et grade .....	20
2.2 ■ Répartition par classe d'âge et par corps .....	21
2.3 ■ Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s de nationalité étrangère .....	22
2.4 ■ Répartition par institut et par corps .....	23
2.5 ■ Répartition par branche d'activité professionnelle et par corps .....	24
2.6 ■ Recrutements 2011 : concours externes .....	26
2.7 ■ Promotions 2011 : avancements de corps et de grade .....	28
2.8 ■ Mobilités .....	30
2.9 ■ Retraites en 2011 .....	31
2.10 ■ Cristal CNRS par institut en 2011 .....	31

3 – CONTRACTUEL-LE-S .....	32
3.1 ■ Contractuel-He-s par motif de recrutement au 31/12/2011 et sur l'année .....	32
3.2 ■ Contractuel-He-s par motif de recrutement et par nationalité .....	33
3.3 ■ Contractuel-He-s par institut et par motif de recrutement .....	33
3.4 ■ Contractuel-He-s par classe d'âge et par motif de recrutement .....	34

III – RÉMUNÉRATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL .... 35
--

1 – RÉMUNÉRATIONS .....	35
1.1 ■ Traitements indiciaires moyens et médians des personnels permanents par corps .....	35
1.2 ■ Rémunérations moyennes et médianes des personnels permanents par corps ...	36
1.3 ■ Primes et indemnités .....	36
2 – TEMPS PARTIEL .....	37
3 – FORMATION .....	37
4 – SAISINES DE LA MÉDIATRICE DU CNRS .....	37

IV - ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS .....	38
--------------------------------------	----

1 – GOUVERNANCE ET DIRECTIONS .....	38
2 – COMITÉ NATIONAL .....	38
2.1 ■ Conseil scientifique .....	39
2.2 ■ Conseils scientifiques d'instituts .....	39
2.3 ■ Sections .....	40
2.4 ■ Commissions interdisciplinaires : CID Gestion de la recherche et CID thématiques .....	41
3 – INSTANCES NATIONALES .....	42

ANNEXES .....	43
---------------	----

GLOSSAIRE .....	56
-----------------	----

## I - CHIFFRES CLÉS

### 1 PERSONNELS PERMANENTS

Au 31 décembre 2011, la part des femmes au CNRS est de 42,4 %, en très léger recul par rapport aux années précédentes (42,5 % en 2010 et 42,7 % en 2009). Près de 83 % des personnels permanents du CNRS relèvent aujourd'hui de la catégorie A de la Fonction publique. Bien qu'elle soit en progression quasi-continue depuis 1999, la part des femmes en catégorie A reste toutefois faible au CNRS (37,9 %) par rapport à l'ensemble de la Fonction publique d'État, où 58,1 % des emplois civils de catégorie A sont occupés par des femmes<sup>(1)</sup>. En revanche, près des deux tiers des emplois de catégorie B et C au CNRS sont occupés par des femmes.

Plus l'on monte dans la hiérarchie des corps, moins les femmes sont présentes. La part des femmes passe en effet de 64,5 % chez les technicien-ne-s à 44,1 % chez les ingénieur-e-s et 32,5 % chez les chercheur-e-s.

Ces chiffres sont cependant en évolution. De 1999 à 2011, la part des chercheuses a ainsi progressé, de façon très modeste mais continue, de 30,1 % à 32,5 %. La parité est atteinte au sein de l'ensemble des personnels IT (50,4 %), mais la proportion de femmes y est globalement en diminution depuis quelques années. Si la part des ingénieures a progressé (en continu seulement depuis 2008) de 41,5 % à 44,1 %, elle ne compense pas la baisse continue de la part des femmes parmi les personnels techniciens, amorcée depuis 2006 (de 66,0 % à 64,5 %).

(1) Source : Chiffres-clés 2011 de l'égalité entre les femmes et les hommes – Direction générale de la cohésion sociale.

### 1.1 Effectifs au 31/12/2011

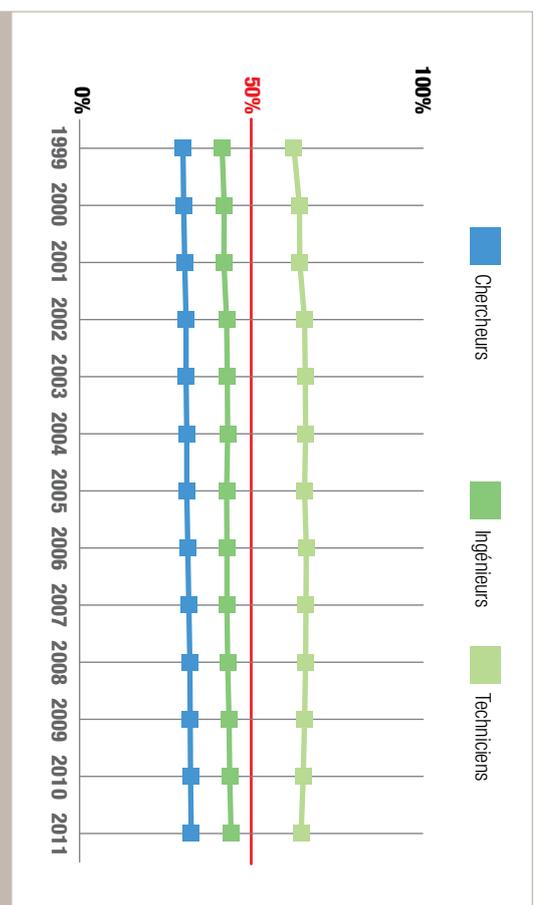
PERMANENTS <sup>(2)</sup>	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
Chercheurs	7 708	3 707	11 415	32,5%
Ingénieurs	5 437	4 298	9 735	44,1%
Techniciens	1 545	2 810	4 355	64,5%
Total IT	6 982	7 108	14 090	50,4%
<b>TOTAL</b>	<b>14 690</b>	<b>10 815</b>	<b>25 505</b>	<b>42,4%</b>
Dont Catégorie A <sup>(3)</sup>	13 142	8 005	21 147	37,9%

### 1.2 Évolution de la part des femmes depuis 1999 (en %)

PERMANENTS <sup>(2)</sup>	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Chercheurs	30,1	30,3	30,6	31,0	31,0	31,2	31,2	31,5	31,8	32,1	32,2	32,3	32,5
Ingénieurs	41,5	42,1	42,0	42,8	43,0	43,1	42,8	42,9	42,9	43,1	43,5	43,7	44,1
Techniciens	62,4	64,0	64,1	65,5	65,7	65,8	65,5	66,0	65,9	65,8	65,5	65,1	64,5
Administratifs	93,8	93,9	93,6	91,2	À partir de 2003, les administratifs sont intégrés aux IT								
Total IT	52,1	52,3	51,8	52,0	51,9	52,0	51,6	51,8	51,4	51,2	51,1	50,7	50,4
<b>TOTAL</b>	<b>42,2</b>	<b>42,3</b>	<b>42,2</b>	<b>42,6</b>	<b>42,6</b>	<b>42,7</b>	<b>42,5</b>	<b>42,7</b>	<b>42,7</b>	<b>42,6</b>	<b>42,7</b>	<b>42,5</b>	<b>42,4</b>
Dont Catégorie A <sup>(3)</sup>	35,3	35,6	35,7	36,1	36,2	36,4	36,2	36,5	36,7	36,9	37,3	37,5	37,9

(2) Y compris les personnels en congé longue durée et les contractuels de statuts antérieurs.

(3) Y compris les trois techniciens principaux de physique nucléaire, corps de catégorie B, répertoriés dans l'ensemble du document à un niveau de fonction équivalent au corps des AI.



## 2 PERSONNELS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

La part des femmes parmi les personnels contractuels s'élève à 43,9 %. Elle est supérieure à celle des personnels permanents (42,4 %).

Avec respectivement 39,0 % et 37,9 %, les proportions de femmes chez les doctorant-e-s et chez les chercheur-e-s contractuel-le-s sont supérieures à la part de femmes chez les chercheur-e-s permanent-e-s (32,5 %).

La part des femmes chez les ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s (50,7 %) est, quant à elle, en augmentation et quasi identique à celle chez les IT permanents (50,4 %).

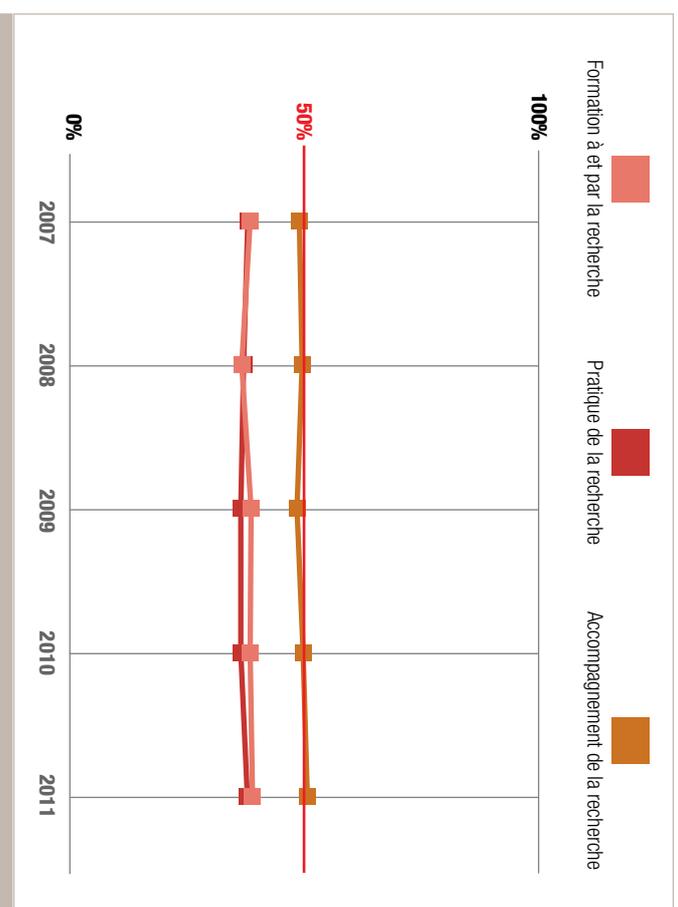
### 2.1 ■ Effectifs au 31/12/2011

MOTIF DU RECRUTEMENT	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
Formation à et par la recherche	1 232	787	2 019	39,0%
Pratique de la recherche	1 541	939	2 480	37,9%
Accompagnement de la recherche	1 810	1 865	3 675	50,7%
<b>TOTAL</b>	<b>4 583</b>	<b>3 591</b>	<b>8 174</b>	<b>43,9%</b>



### 2.2 ■ Évolution de la part des femmes depuis 2007 (en %)

MOTIF DU RECRUTEMENT	2007	2008	2009	2010	2011
Formation à et par la recherche	38,5	36,7	38,7	38,5	39,0
Pratique de la recherche	38,0	37,1	36,5	36,5	37,9
Accompagnement de la recherche	49,0	49,6	48,5	49,8	50,7
<b>TOTAL</b>	<b>43,8</b>	<b>42,8</b>	<b>42,5</b>	<b>43,0</b>	<b>43,9</b>



## II – PERSONNELS PERMANENTS ET CONTRACTUELS

## 1 CHERCHEUR-E-S PERMANENT-E-S

En 2011, les femmes représentent 32,5 % des chercheur-e-s permanent-e-s, un chiffre en progression, faible mais continue, depuis 1999. La part des femmes s'élève à 37,1 % au sein du corps des CR mais n'est que de 26 % chez les DR. Si ce dernier chiffre est en légère augmentation depuis 2007, le déséquilibre persistant montre toutefois l'accès difficile des femmes à ce corps. La part des femmes diminue fortement du grade CR2 au grade DRCE2 puisqu'elle se retrouve divisée par trois (de 31 % à 10,9 %) et connaît un pic pour le grade CR1 (38,7 %). À peine 20 femmes pour 165 hommes sont DRCE au CNRS. En termes d'évolution par grade depuis 2007, la proportion de femmes a légèrement baissé parmi les CR2 tandis qu'elle est restée stable parmi les CR1 et a augmenté dans les grades DR2 et DR1. Parmi les personnels chercheurs permanents de nationalité étrangère, les femmes sont considérablement moins représentées (28,1 %) bien que leur part soit en légère augmentation depuis 2008 (26,9 %).

Une analyse par classes d'âge montre que les seules tranches d'âge pour lesquelles la part des femmes est supérieure à 40 % correspondent aux CR âgées de 45 à 54 ans. Ces données illustrent un certain blocage de carrière pour les chargées de recherche au CNRS, à un âge où leurs homologues masculins accèdent en plus grande proportion au corps des DR. En effet, seul un tiers des chercheuses relèvent du corps des DR alors que près de la moitié des chercheurs sont DR.

La situation est très contrastée selon les instituts et l'on peut distinguer trois groupes : deux instituts seulement (INSHS et INSB) dépassent le seuil des 40 %, comptant respectivement 44,4 % et 42 % de femmes. Un second groupe (INSU, INC, INEE) se situe dans une position intermédiaire aux environs d'un tiers de femmes. Un troisième groupe (INSMI, INP, INSIS, INS21, IN2P3) se distingue par sa faible proportion de femmes : moins d'un quart ou juste un quart. Par rapport à 2010, la part des femmes a cependant progressé dans six des dix instituts du CNRS : IN2P3, INEE, INS21, INC et, dans une moindre mesure, INSMI et INSU. Elle diminue en revanche légèrement à l'INSHS et l'INSIS et reste stable à l'INP et l'INSB.

Toutefois, si l'INSMI est l'institut où la proportion de femmes est la plus faible (15,3 %), c'est le seul où cette proportion est la même chez les DR et les CR. A contrario, à l'INSB et l'INSHS, les instituts où les femmes sont pourtant les mieux représentées, l'avantage masculin à la promo-

tion reste prononcé. La proportion de femmes chute nettement du corps des CR, où elles sont à quasi-parité avec les hommes, au corps des DR (31,3 % à l'INSB, 36,7 % à l'INSHS).

La répartition des femmes par section d'évaluation révèle par ailleurs des disparités importantes selon les champs scientifiques. Sur les 45 sections et commissions interdisciplinaires du comité national, 17 présentent une part de femmes supérieure à 40 % et 11 ont une part de femmes inférieure à 25 %. Les chercheuses sont en forte infériorité numérique dans les sciences dites « dures », comme l'atteste la part des femmes dans les sections n°2 (« Théories physiques : méthodes, modèles et applications »), n°1 (« Mathématiques et interactions des mathématiques ») et n°9 (« Ingénierie des matériaux et des structures – Mécanique des solides – Acoustique »), respectivement de 9,5 %, 16 % et 16,7 %. Seules deux sections affichent un pourcentage de chercheuses égal ou supérieur à 50 % : les sections n°38 (« Sociétés et cultures : approches comparatives ») et n°34 (« Langues, langage, discours »).

En ce qui concerne la campagne de recrutement 2011, la proportion de femmes parmi les lauréates aux concours CR est de 31,4 %, en diminution par rapport à 2010 (33 %). La baisse n'est toutefois observée que pour les recrutements CR2, lesquels constituent plus de 70 % de tous les recrutements chercheurs (de 34,1 % en 2010 à 31,1 % en 2011). Bien que le nombre de postes concernés soit faible, on note depuis 2009 une augmentation de la part des femmes dans les recrutements externes au grade DR2, qui atteint 40,9 % cette année. Le pourcentage de femmes dans les recrutements varie par ailleurs fortement suivant les instituts. S'il atteint ou dépasse 40 % en 2011 à l'INC, l'INS21 et l'INSU, il est particulièrement faible à l'IN2P3 (10,5 %) et en baisse à l'INP (18,9 %). Concernant l'accès en DR2 par concours interne, 32,6 % des lauréates-e-s sont des femmes, un chiffre en baisse par rapport à 2010 (35 %). 21,6 % des femmes CR1 admises à concourir en 2011 ont été promues, contre 23,2 % chez les hommes. On voit notamment qu'à la phase d'admission, ce sont 60 % des femmes admissibles qui ont été promues, contre 70 % chez les hommes. Les lauréates ont en moyenne trois ans de plus que leurs homologues masculins. Quant aux avancements de grade prononcés en 2011, la part des femmes parmi les promouvables, tous niveaux confondus, est la même que celle parmi les promu-e-s (24,6 %). Toutefois, alors que les femmes représentent 18,7 % des promouvables DR1 à DRCE, elles ne sont que 8,5 % parmi les promu-e-s. Une seule femme a été promue DRCE2 pour 14 hommes. Par ailleurs, la proportion de femmes au sein des jurys des concours externes CR en 2011 ne passe la barre des 40 % qu'à l'INSU, l'INSB et l'INEE. Elle est de 30,4 % pour les jurys des concours DR.

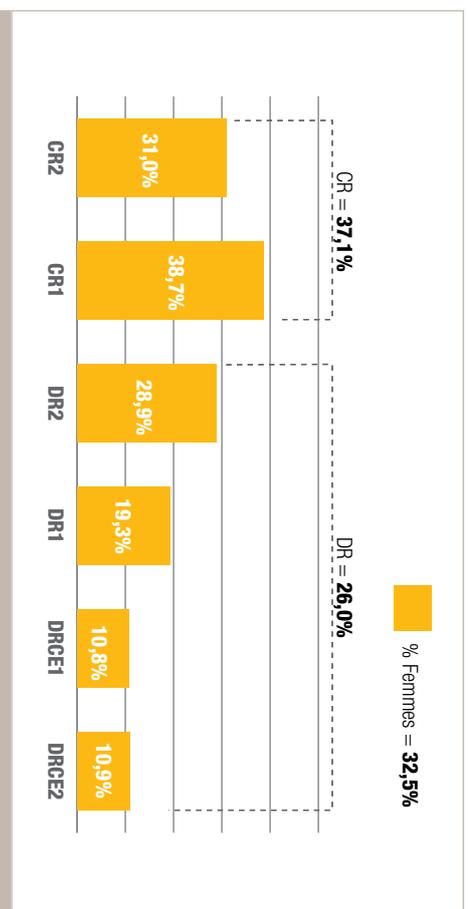
En moyenne, les chercheuses partent à la retraite un peu plus jeunes que leurs homologues masculins. Toutefois, le nombre de femmes demandant l'éméritat a plus que doublé entre 2010 et 2011. Toutes l'ont obtenu et l'on compte aujourd'hui 27,7 % de femmes parmi les DR émérités.

S'agissant des distinctions attribuées aux personnels chercheurs en 2011, 13 Médailles de bronze sur 40 ont été attribuées à des femmes – un niveau qui reste depuis 2006 inférieur à la proportion de femmes parmi les CR (37,1 %). Seules 2 Médailles d'argent sur 18, soit 11,1 %, ont été attribuées à des femmes. Cette année encore, la Médaille d'or du CNRS a été décernée à un homme. Depuis sa création en 1954, seules deux femmes ont reçu cette distinction.

Ces données dans leur ensemble mettent en évidence l'effet du « plafond de verre » ou encore du « marathon avec des sennes de plomb » qui affecte encore les carrières des chercheuses au CNRS.

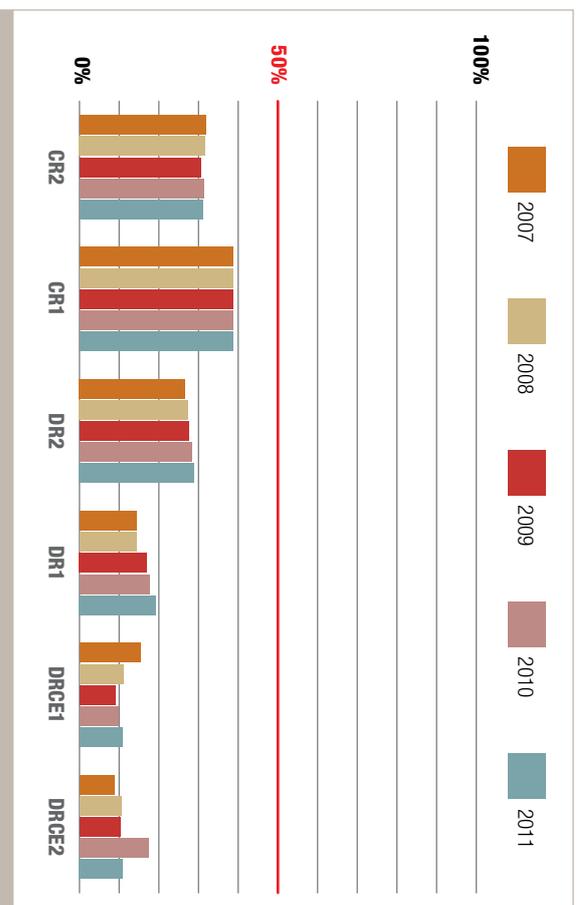
### 1.1 Répartition par corps et grade

CORPS/GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
DR	3 522	1 237	4 759	26,0%
DRCE2	49	6	55	10,9%
DRCE1	116	14	130	10,8%
DR1	882	211	1 093	19,3%
DR2	2 475	1 006	3 481	28,9%
CR	4 186	2 470	6 656	37,1%
CR1	3 235	2 043	5 278	38,7%
CR2	951	427	1 378	31,0%
TOTAL	7 708	3 707	11 415	32,5%



### Évolution de la part des femmes par grade depuis 2007 (en %)

GRADE	2007	2008	2009	2010	2011
DRCE2	8,7	10,6	10,2	17,3	10,9
DRCE1	15,4	11,1	9,1	9,8	10,8
DR1	14,3	14,4	17,0	17,7	19,3
DR2	26,6	27,4	27,6	28,3	28,9
CR1	38,6	38,7	38,7	38,6	38,7
CR2	31,9	31,7	30,5	31,4	31,0
TOTAL	31,8	32,1	32,2	32,3	32,5





## 1.2 Répartition par classe d'âge et par corps

CLASSE D'ÂGE	DR				CR				TOTAL			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
65 ans et plus	69	16	85	18,8%	15	3	18	16,7%	84	19	103	18,4%
60 à 64 ans	809	234	1 043	22,4%	273	138	411	33,6%	1 082	372	1 454	25,6%
55 à 59 ans	725	298	1 023	29,1%	296	185	481	38,5%	1 021	483	1 504	32,1%
50 à 54 ans	792	297	1 089	27,3%	321	280	601	46,6%	1 113	577	1 690	34,1%
45 à 49 ans	633	251	884	28,4%	406	369	775	47,6%	1 039	620	1 659	37,4%
40 à 44 ans	420	125	545	22,9%	811	511	1 322	38,7%	1 231	636	1 867	34,1%
35 à 39 ans	69	15	84	17,9%	1 188	636	1 824	34,9%	1 257	651	1 908	34,1%
30 à 34 ans	5	1	6	16,7%	799	319	1 118	28,5%	804	320	1 124	28,5%
25 à 29 ans					77	29	106	27,4%	77	29	106	27,4%
<b>TOTAL</b>	<b>3 522</b>	<b>1 237</b>	<b>4 759</b>	<b>26,0%</b>	<b>4 186</b>	<b>2 470</b>	<b>6 656</b>	<b>37,1%</b>	<b>7 708</b>	<b>3 707</b>	<b>11 415</b>	<b>32,5%</b>
Âge moyen	53,3	53,1	53,2		42,1	43,4	42,6		47,2	46,7	47,0	

### Pyramide des âges chercheur-e-s



### 1.3 Répartition des chercheur-e-s de nationalité étrangère

Répartition des chercheur-e-s de nationalité étrangère par pôle géographique et par corps

PÔLE GÉOGRAPHIQUE	DR				CR				TOTAL			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
EUROPE	396	99	495	20,0%	494	264	758	34,8%	890	363	1 253	29,0%
UE	346	90	436	20,6%	428	235	663	35,4%	774	325	1 099	29,6%
Europe hors UE	50	9	59	15,3%	66	29	95	30,5%	116	38	154	24,7%
HORS EUROPE	172	38	210	18,1%	151	73	224	32,6%	323	111	434	25,6%
Afrique	45	10	55	18,2%	37	14	51	27,5%	82	24	106	22,6%
Amérique	77	23	100	23,0%	64	30	94	31,9%	141	53	194	27,3%
Asie	26	4	30	13,3%	36	22	58	37,9%	62	26	88	29,5%
Moyen-Orient	17	1	18	5,6%	10	4	14	28,6%	27	5	32	15,6%
Océanie	7		7	0,0%	4	3	7	42,9%	11	3	14	21,4%
<b>TOTAL</b>	<b>568</b>	<b>137</b>	<b>705</b>	<b>19,4%</b>	<b>645</b>	<b>337</b>	<b>982</b>	<b>34,3%</b>	<b>1 213</b>	<b>474</b>	<b>1 687</b>	<b>28,1%</b>

Les dix nationalités les plus représentées

NATIONALITÉ	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
Italienne	196	92	288	31,9%
Allemande	149	53	202	26,2%
Belge	100	31	131	23,7%
Britannique	97	29	126	23,0%
Russe	74	14	88	15,9%
Américaine	57	30	87	34,5%
Espagnole	64	21	85	24,7%
Algérienne	37	7	44	15,9%
Néerlandaise	29	14	43	32,6%
Marocaine	29	13	42	31,0%
<b>TOTAL</b>	<b>832</b>	<b>304</b>	<b>1 136</b>	<b>26,8%</b>

### 1.4 Répartition par institut et par corps

#### Effectifs

INSTITUT	DR			CR			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
INSB	770	350	1 120	752	750	1 502	1 522	1 100	2 622
INC	504	175	679	587	333	920	1 091	508	1 599
INEE	161	62	223	259	163	422	420	225	645
INSHS	437	253	690	537	526	1 063	974	779	1 753
INS21 <sup>(1)</sup>	173	46	219	272	84	356	445	130	575
INS10 <sup>(1)</sup>	351	62	413	447	142	589	798	204	1 002
INSMI	135	25	160	197	35	232	332	60	392
INP	450	95	545	513	152	665	963	247	1 210
IN2P3	163	40	203	213	86	299	376	126	502
INSU	348	105	453	359	167	526	707	272	979
RC <sup>(2)</sup>	30	24	54	50	32	82	80	56	136
<b>TOTAL</b>	<b>3 522</b>	<b>1 237</b>	<b>4 759</b>	<b>4 186</b>	<b>2 470</b>	<b>6 656</b>	<b>7 708</b>	<b>3 707</b>	<b>11 415</b>
			<b>26,0%</b>			<b>66,5%</b>			<b>37,1%</b>
									<b>32,5%</b>

Les effectifs par institut sont calculés selon l'institut principal de rattachement de l'unité d'affectation de l'agent.

(1) 1 14 unités ont été transférées de l'INSIS vers l'INS21 en 2011.

(2) Ressources communes : services des délégations et du siège (hors personnels des instituts). Les chercheur-e-s « ressources communes » exercent une activité de gestion de la recherche.

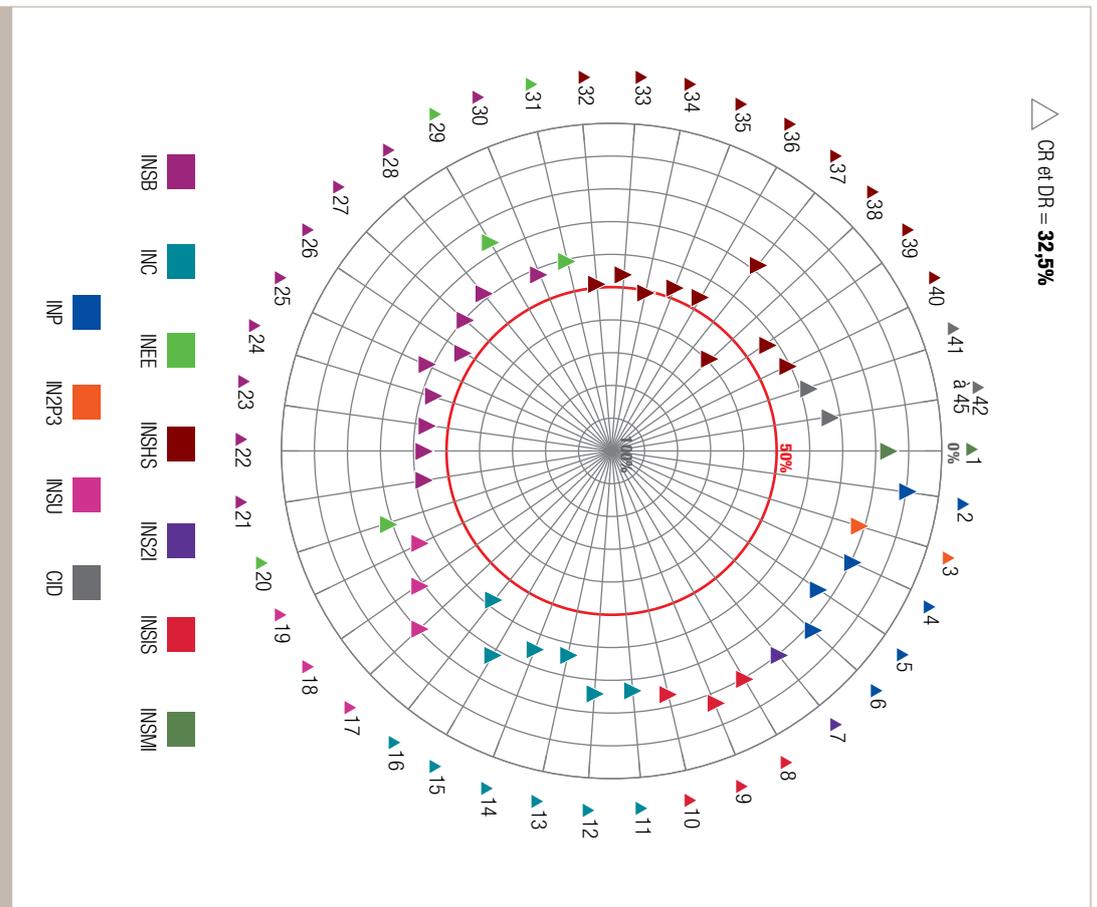
#### Âges moyens

INSTITUT	DR			CR			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
INSB	52,8	52,1	52,5	43,2	44,6	43,9	48,0	47,0	47,6
INC	53,0	51,8	52,7	42,3	42,5	42,4	47,3	45,7	46,8
INEE	53,0	53,5	53,1	43,6	42,8	43,3	47,2	45,8	46,7
INSHS	56,2	56,5	56,3	45,4	46,1	45,7	50,3	49,5	49,9
INS21	51,7	51,2	51,6	38,8	40,5	39,2	43,8	44,3	43,9
INSIS	53,1	50,6	52,7	40,4	41,0	40,5	46,0	43,9	45,6
INSMI	51,4	50,7	51,3	39,0	38,8	39,0	44,1	43,8	44,0
INP	53,2	52,5	53,0	40,2	39,1	39,9	46,2	44,3	45,8
IN2P3	52,8	51,3	52,5	40,0	39,1	39,7	45,5	43,0	44,9
INSU	53,0	53,1	53,1	42,6	42,1	42,4	47,7	46,3	47,4
RC	57,7	57,5	57,6	52,6	48,1	50,8	54,5	52,1	53,5
<b>TOTAL</b>	<b>53,3</b>	<b>53,1</b>	<b>53,2</b>	<b>42,1</b>	<b>43,4</b>	<b>42,6</b>	<b>47,2</b>	<b>46,7</b>	<b>47,0</b>

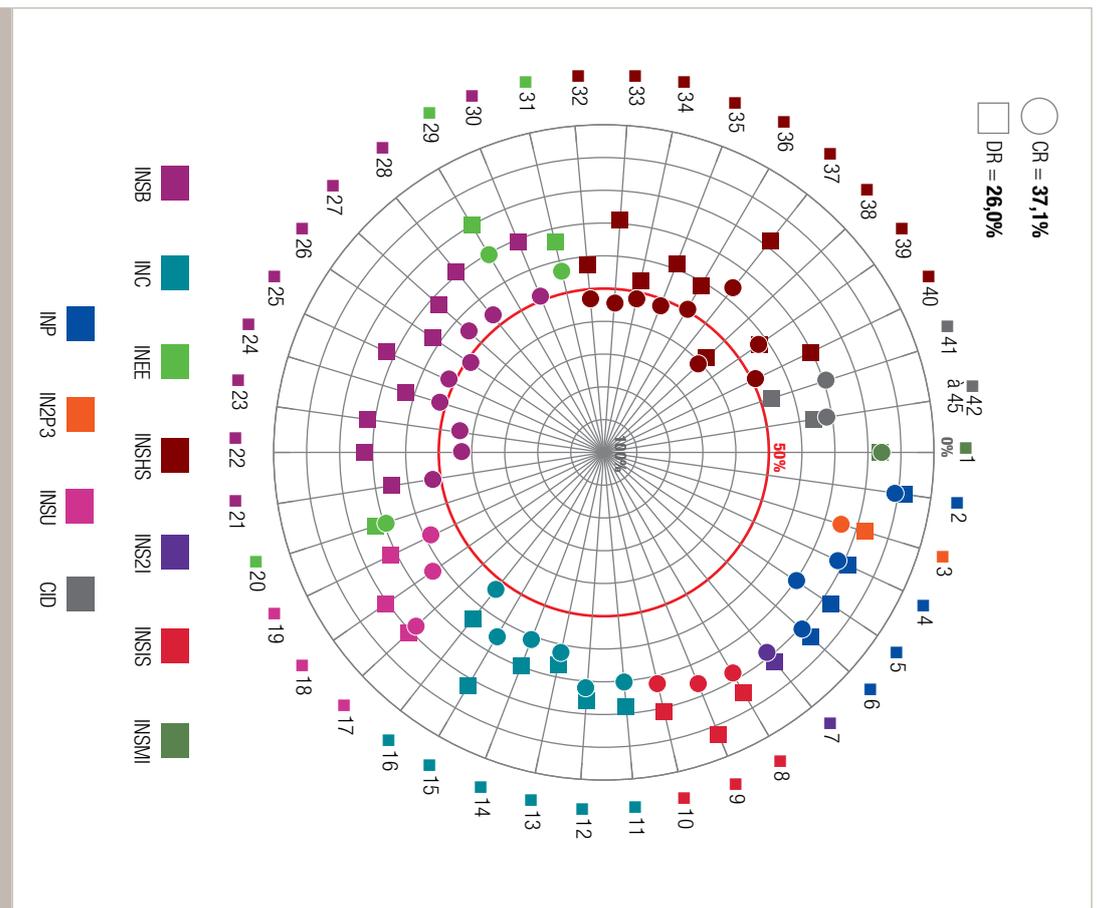


## 1.5 Répartition par section d'évaluation

Proportion de femmes par section d'évaluation tous corps confondus



Proportion de femmes par section d'évaluation et par corps



Sont représentées ci-dessus les sections d'évaluation des chercheur-e-s, suivant leur institut "pilote".

# PERSONNELS PERMANENTS ET CONTRACTUELS

## CHERCHEUR-E-S PERMANENT-E-S

LA PARTIE  
DANS LES  
MÉTIERS  
DU CNRS  
2011



### Répartition par section d'évaluation et par corps

N° ET LIBELLÉ DES SECTIONS (9)	DR			CR			TOTAL			
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
1	129	25	154	185	35	220	314	60	374	16,0%
2	112	10	122	106	13	119	218	23	241	9,5%
3	147	31	178	181	60	241	328	91	419	21,7%
4	102	28	130	143	32	175	245	60	305	19,7%
5	106	22	128	116	49	165	222	71	293	24,2%
6	102	19	121	126	30	156	228	49	277	17,7%
7	167	36	203	257	69	326	424	105	529	19,8%
8	115	21	136	186	52	238	301	73	374	19,5%
9	90	7	97	99	31	130	189	38	227	16,7%
10	138	32	170	151	57	208	289	89	378	23,5%
11	95	27	122	115	49	164	210	76	286	26,6%
12	73	23	96	105	39	144	178	62	240	25,8%
13	91	46	137	110	67	177	201	113	314	36,0%
14	100	43	143	113	71	184	213	114	327	34,9%
15	111	24	135	119	65	184	230	89	319	27,9%
16	94	52	146	113	100	213	207	152	359	42,3%
17	114	27	141	118	33	151	232	60	292	20,5%
18	116	28	144	115	66	181	231	94	325	28,9%
19	89	35	124	87	62	149	176	97	273	35,5%
20	61	23	84	98	42	140	159	65	224	29,0%
21	80	43	123	100	91	191	180	134	314	42,7%
22	131	50	181	92	122	214	223	172	395	43,5%
23	96	37	133	75	96	171	171	133	304	43,8%
24	84	50	134	87	80	167	171	130	301	43,2%
25	108	41	149	91	84	175	199	125	324	38,6%

N° ET LIBELLÉ DES SECTIONS	DR				CR				TOTAL			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
26 Développement, évolution, reproduction, cellules souches	68	41	109	37,6%	73	77	150	51,3%	141	118	259	45,6%
27 Comportement, cognition, cerveau	78	38	116	32,8%	103	83	186	44,6%	181	121	302	40,1%
28 Biologie végétale intégrative	76	31	107	29,0%	75	65	140	46,4%	151	96	247	38,9%
29 Biodiversité, évolution et adaptations biologiques : des macromolécules aux communautés	84	21	105	20,0%	117	51	168	30,4%	201	72	273	26,4%
30 Thérapeutique, pharmacologie et bioingénierie	75	33	108	30,6%	91	86	177	48,6%	166	119	285	41,8%
31 Hommes et milieu : évolution, interactions	50	26	76	34,2%	87	66	153	43,1%	137	92	229	40,2%
32 Mondes anciens et médiévaux	58	43	101	42,6%	66	74	140	52,9%	124	117	241	48,5%
33 Mondes modernes et contemporains	47	19	66	28,8%	58	69	127	54,3%	105	88	193	45,6%
34 Langues, langage, discours	38	33	71	46,5%	60	65	125	52,0%	98	98	196	50,0%
35 Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts	47	29	76	38,2%	56	62	118	52,5%	103	91	194	46,9%
36 Sociologie - Normes et règles	50	35	85	41,2%	62	61	123	49,6%	112	96	208	46,2%
37 Économie et gestion	69	15	84	17,9%	61	35	96	36,5%	130	50	180	27,8%
38 Sociétés et cultures : approches comparatives	25	34	59	57,6%	45	69	114	60,5%	70	103	173	59,5%
39 Espaces, territoires et sociétés	27	20	47	42,6%	55	41	96	42,7%	82	61	143	42,7%
40 Politique, pouvoir, organisation	62	27	89	30,3%	62	59	121	48,8%	124	86	210	41,0%
41 Gestion de la recherche	8	7	15	46,7%	12	5	17	29,4%	20	12	32	37,5%
42 à 45 Commissions interdisciplinaires thématiques	9	5	14	35,7%	15	7	22	31,8%	24	12	36	33,3%
<b>TOTAL</b>	<b>3 522</b>	<b>1 237</b>	<b>4 759</b>	<b>26,0%</b>	<b>4 186</b>	<b>2 470</b>	<b>6 656</b>	<b>37,1%</b>	<b>7 708</b>	<b>3 707</b>	<b>11 415</b>	<b>32,5%</b>

(3) Mandat 2008-2012.

### 1.6 Recrutements 2011 : concours externes

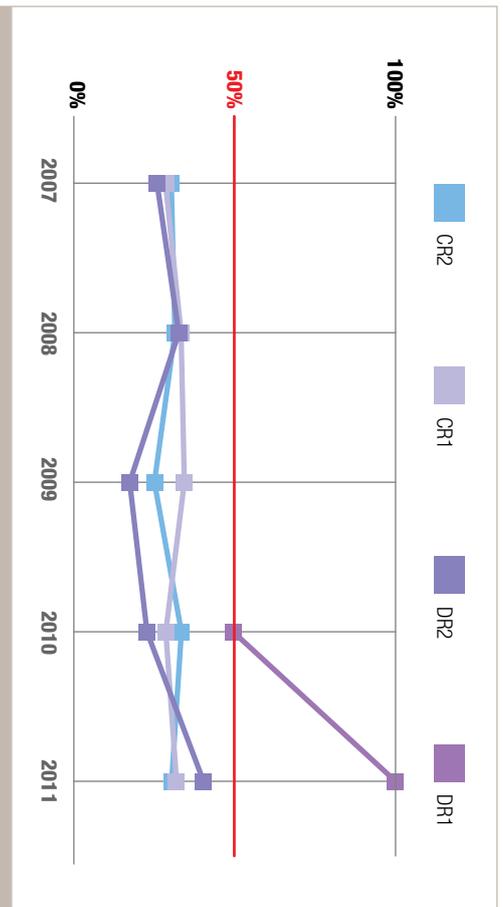
Le tableau détaillé se trouve en annexe page 43. Les effectifs par Institut sont calculés selon l'institut principal de rattachement de l'unité d'affectation.

#### 1.6.1 – Lauréat-e-s de concours externes par corps et grade

##### Lauréat-e-s par corps et grade

CORPS/GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES	% FEMMES CNRS
DR	13	10	23	43,5%	26,0%
DR1		1	1	100,0%	19,3%
DR2	13	9	22	40,9%	28,9%
CR	240	110	350	31,4%	37,1%
CR1	58	28	86	32,6%	38,7%
CR2	182	82	264	31,1%	31,0%
TOTAL	253	120	373	32,2%	32,5%

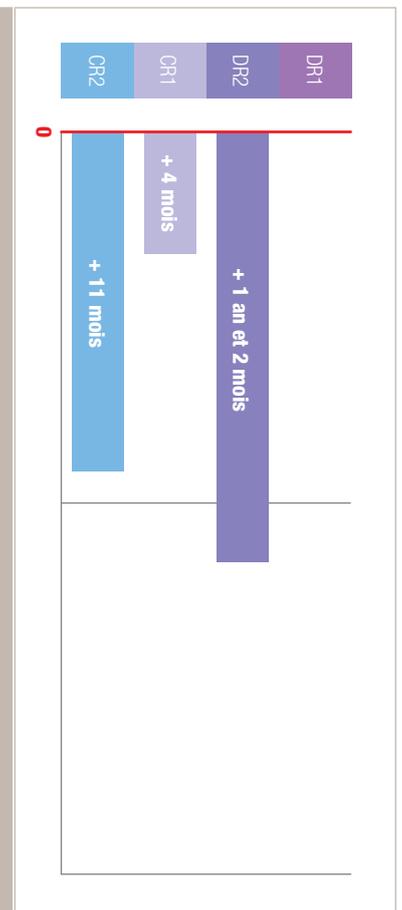
##### Évolution de la part des lauréat-e-s depuis 2007 (en %)



##### Âges moyens des lauréat-e-s par grade

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	ÉCART D'ÂGE AU RECRUTEMENT
DR1		46,0	46,0	-
DR2	43,4	44,6	43,9	+ 1 an et 2 mois
CR1	36,4	36,7	36,5	+ 4 mois
CR2	31,3	32,2	31,6	+ 11 mois
TOTAL	33,1	34,3	33,5	+ 1 AN ET 2 MOIS

##### Écart d'âge au recrutement par grade





Effectifs des promu-e-s DR2 par institut

INSTITUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
INSB	42	27	69	39,1%
INC	25	14	39	35,9%
INEE	10	7	17	41,2%
INSHS	31	19	50	38,0%
INS2I	13	6	19	31,6%
INSIS	21	6	27	22,2%
INSMI	5	2	7	28,6%
INP	24	6	30	20,0%
IN2P3	11	5	16	31,3%
INSU	21	6	27	22,2%
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>98</b>	<b>301</b>	<b>32,6%</b>

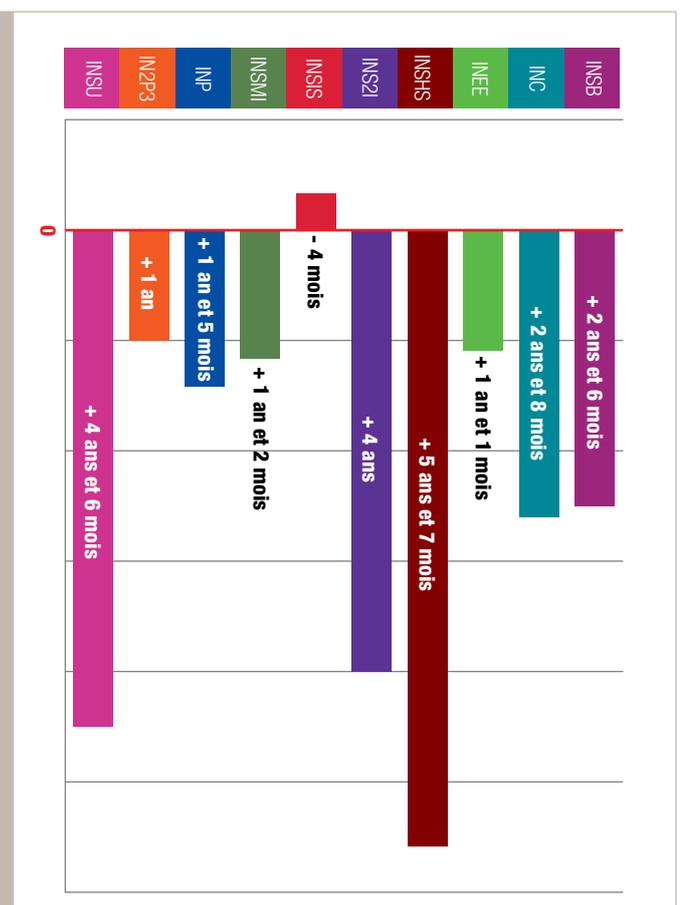
Âges moyens des promu-e-s DR2 par institut

INSTITUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL
INSB	44,2	46,7	45,2
INC	43,6	46,3	44,6
INEE	47,2	48,3	47,6
INSHS	46,8	52,4	49,0
INS2I	41,2	45,2	42,5
INSIS	44,3	44,0	44,2
INSMI	36,8	38,0	37,1
INP	43,9	45,3	44,2
IN2P3	43,4	44,4	43,7
INSU	45,2	49,7	46,2
<b>TOTAL</b>	<b>44,3</b>	<b>47,4</b>	<b>45,3</b>

Écart d'âge à l'accès DR2

INSB	+ 2 ans et 6 mois
INC	+ 2 ans et 8 mois
INEE	+ 1 an et 1 mois
INSHS	+ 5 ans et 7 mois
INS2I	+ 4 ans
INSIS	- 4 mois
INSMI	+ 1 an et 2 mois
INP	+ 1 an et 5 mois
IN2P3	+ 1 an
INSU	+ 4 ans et 6 mois
<b>TOTAL</b>	<b>+ 3 ANS ET 1 MOIS</b>

Écart d'âge à l'accès DR2



## 1.8 ■ Mobilités

### 1.8.1 – Mobilité externe

TYPE DE MOBILITÉ	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
Mise à disposition	109	64	173	37,0%
Détachement	244	77	321	24,0%
Disponibilité	162	65	227	28,6%
<b>TOTAL</b>	<b>515</b>	<b>206</b>	<b>721</b>	<b>28,6%</b>

### 1.8.2 – Mobilité interne

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE <sup>(4)</sup>	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
Île-de-France → Île-de-France	54	34	88	38,6%
Île-de-France → Région	35	12	47	25,5%
Île-de-France → Étranger	1		1	0,0%
Île-de-France → Dom-Tom	7	2	9	22,2%
Région → Région	63	44	107	41,1%
Région → Île-de-France	26	12	38	31,6%
Région → Étranger	11	2	13	15,4%
Dom-Tom → Île-de-France	1		1	0,0%
Étranger → Étranger		2	2	100,0%
Étranger → Île-de-France	10	14	24	58,3%
Étranger → Région	21	4	25	16,0%
<b>TOTAL</b>	<b>229</b>	<b>126</b>	<b>355</b>	<b>35,5%</b>

(4) Les mobilités géographiques ne tiennent pas compte des changements de lieu de travail suite à une mise à disposition.

## 1.9 ■ Retraites en 2011

INDICATEUR	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
Effectif	252	102	354	28,8%
Âge moyen	64,8	62,9	64,2	

### 1.10 ■ Éméritat par grade en 2011

GRADE	CANDIDATURES			RÉALISATIONS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
DR émérite <sup>(5)</sup>	38	8	46	37	8	45
DRCE	16	1	17	16	1	17
DR1	46	15	61	45	15	60
DR2	44	30	74	43	30	73
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>54</b>	<b>198</b>	<b>141</b>	<b>54</b>	<b>195</b>
				<b>27,3%</b>		<b>27,7%</b>

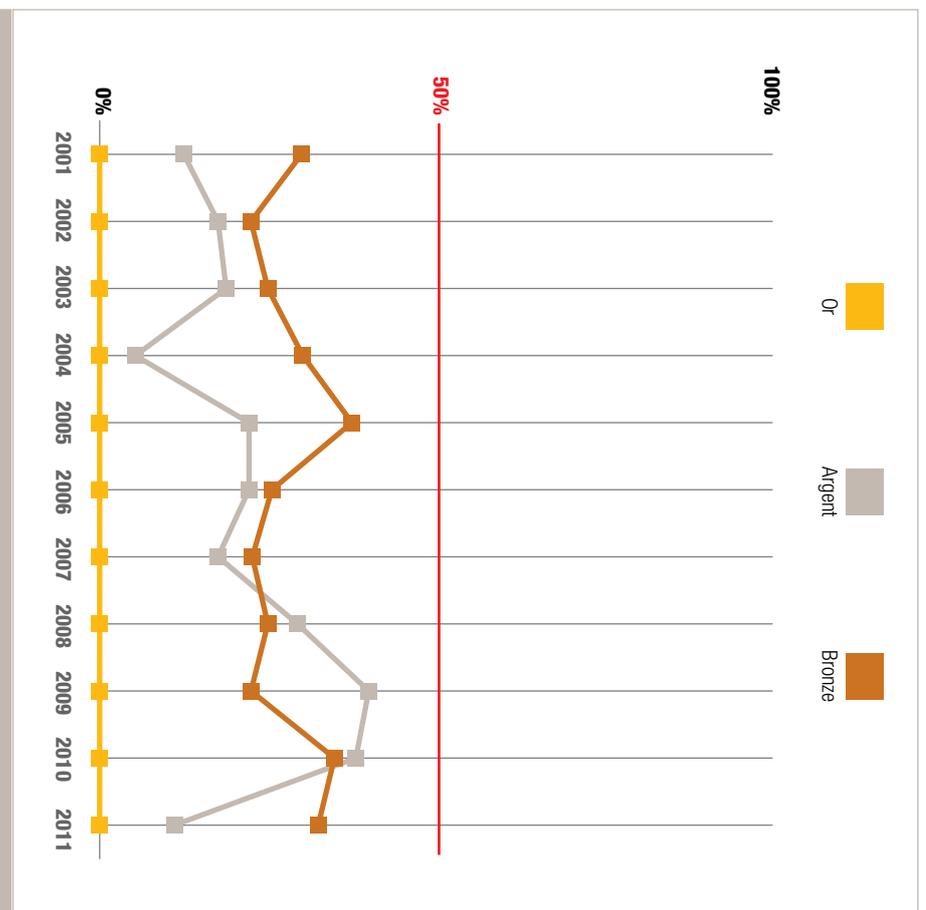
(5) Concerne les demandes de renouvellement.



1.11 Médaillées CNRS (or, argent, bronze) par institut en 2011

TYPE DE MÉDAILLE	INSTITUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
OR	INSB	1		1	0,0%
	INSB	4		4	0,0%
	INC	2		2	0,0%
	INEE	1	1	2	50,0%
	INSHS		1	1	100,0%
	INS21	1		1	0,0%
	INSS	2		2	0,0%
	INSMI	1		1	0,0%
	INP	2		2	0,0%
	IN2P3	1		1	0,0%
	INSU	2		2	0,0%
	Total	16	2	18	11,1%
	ARGENT	INSB	8	1	9
INC		4	2	6	33,3%
INEE		1	2	3	66,7%
INSHS		6	2	8	25,0%
INS21		1		1	0,0%
INSS		3	1	4	25,0%
INSMI		1		1	0,0%
INP		3	1	4	25,0%
IN2P3			1	1	100,0%
INSU			3	3	100,0%
Total		27	13	40	32,5%
TOTAL		44	15	59	25,4%

Évolution de la part des médaillées du CNRS depuis 2001 (en %)



## 2 INGÉNIEUR-E-S ET TECHNICIEN-NE-S PERMANENT-E-S

En 2011, la part des femmes dans les métiers d'ingénieur-e et de technicien-ne est de 50,4 %. Elle est en diminution constante depuis 2006 (51,8 %). Si la parité est respectée au niveau global, elle masque de fortes disparités selon les corps, les instituts et les branches d'activité professionnelle.

Si près des deux tiers des personnels permanents féminins du CNRS sont ingénieures ou techniciennes (contre 47,5 % chez les hommes), leur représentation décroît nettement lorsque l'on monte dans la hiérarchie : elles constituent 64,5 % des effectifs IT de catégories B et C (technicien-ne-s), mais 44,1 % des effectifs IT de catégorie A (ingénieur-e-s).

Concernant la répartition par corps, les femmes représentent ainsi près des deux tiers des technicien-ne-s mais seulement 30,6 % des ingénieur-e-s de recherche, soit encore moins que la part de femmes parmi les chercheur-e-s permanent-e-s (32,5 %). Comme chez les chercheur-e-s, la proportion de femmes chez les IR diminue avec la progression dans le corps : de 33,7 % chez les IR2, elle passe à 20,1 % chez les IRHC. La proportion de femmes chez les IRHC est toutefois en nette augmentation depuis 2009 (+3,7 points).

À l'inverse, la part des femmes dans le corps des ingénieur-e-s d'études augmente lorsque l'on monte dans les grades (de 46,8 % en IE2 à 56,3 % en IEHC). Comme pour le passage CR1 à DR2 chez les chercheuses, ceci indique la difficulté d'accès, pour certaines femmes IE, au corps des IR et met en évidence l'existence d'un « plafond de verre » chez les IT.

Par rapport à 2010, la part globale de femmes chez les IR et les AI augmente légèrement, tandis qu'elle est stable chez les IE et en baisse chez les T et les ATR.

Parmi les personnels IT permanents de nationalité étrangère, les femmes sont nettement moins représentées (40,9 %), bien que leur part soit en augmentation par rapport à 2010 (39,5 %).

En ce qui concerne la répartition selon les instituts, l'INSB et l'INSHS se démarquent par une proportion de femmes dans les métiers d'ingénieur-e-s et technicien-ne-s de plus de 60 %. Viennent ensuite l'INSMI et l'INEE, où la part des femmes parmi les IT dépasse les 50 %, puis l'INC et l'INS21 qui sont proches de la parité mais en recul par rapport à 2010. Trois instituts, l'INSIS, l'INP et l'INSU comptent un peu plus d'un tiers de femmes parmi leurs IT, tandis que l'IN2P3 en compte à peine plus d'un quart. Les Ressources communes, particulièrement féminisées, présentent quant à elles 67,1 % de femmes.

Si l'on regarde la répartition des IR suivant les instituts, seul l'INSHS compte une majorité de femmes parmi ses IR (53 %). La part des femmes IR est particulièrement faible au sein de l'INSIS, l'IN2P3 et l'INS21, où elle est inférieure à 20 %. La situation des IR est quasi-paritaire au sein des Ressources communes.

La répartition des femmes dans les différentes branches d'activité professionnelle (BAP) présente de très grandes disparités :

- BAP fortement féminisées : J-Gestion et pilotage (85,9 %), F-Information, documentation, culture, communication, édition, TICE (73,9 %), A-Sciences du vivant (66,1 %) ;
- BAP proches de la parité : D-Sciences humaines et sociales (55,9 %), B-Sciences chimiques et sciences des matériaux (44,3 %) ;
- BAP faiblement féminisées : E-Informatique, statistiques et calcul scientifique (19,9 %), G-Patrimoine, logistique, prévention et restauration (19,8 %), C-Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (11,4 %).

La part des femmes diminue lorsque l'on passe de T à IR dans toutes les BAP sauf dans les BAP faiblement féminisées. Dans les BAP E et C en particulier, la part des femmes augmente lorsqu'on monte dans la hiérarchie.

Les femmes représentent 50,5 % des lauréat-e-s aux concours externes en 2011 (47 % des ingénieur-e-s et 65,4 % des technicien-e-s). Cette part est en augmentation par rapport à 2010 (48,9 %). On peut noter la faible représentation des femmes dans les IR recruté-e-s en 2011 (25,7 %), en hausse toutefois par rapport à 2010 (24,2 %). Dans tous les autres corps, les femmes sont majoritaires parmi les recruté-e-s de 2011. Toutefois, la part des femmes parmi les lauréat-e-s est nettement inférieure à celle des femmes parmi les candidat-e-s admis-e-s à concourir chez les ATR tout comme chez les IR. Elle est plus ou moins identique pour les concours T, AI et IE. La part globale des femmes parmi les lauréat-e-s des concours externes 2011 est en hausse par rapport à 2010 dans tous les instituts sauf l'INC, l'INP, l'IN2P3.

Les avancements sont plutôt favorables aux femmes en 2011 puisque pour les promotions au choix, de corps ou de grade, les taux de femmes parmi les promu-e-s sont supérieurs ou égaux aux taux de femmes parmi les promovables pour tous les corps et les grades des IT, à l'exception du grade ATP1. Le taux de femmes parmi les candidat-e-s proposé-e-s correspond par ailleurs globalement au taux de femmes parmi les promovables. Quant aux promotions par sélection professionnelle, la proportion de femmes parmi les promu-e-s IRHC (23,9 %) est inférieure à celle des promovables (28,6 %), mais légèrement supérieure à celle des candidat-e-s (22,6 %) et à celle des IRHC permanents (20,1 %). En ce qui concerne les concours internes, la situation est également favorable aux femmes, sauf pour le concours IE et en particulier pour les BAP A, D, E et G.



Pour ce qui est de la durée de la carrière des ingénieures et techniciennes, tout comme les chercheuses, les IT femmes partent à la retraite plus tôt que leurs collègues masculins (trois ans en moyenne).

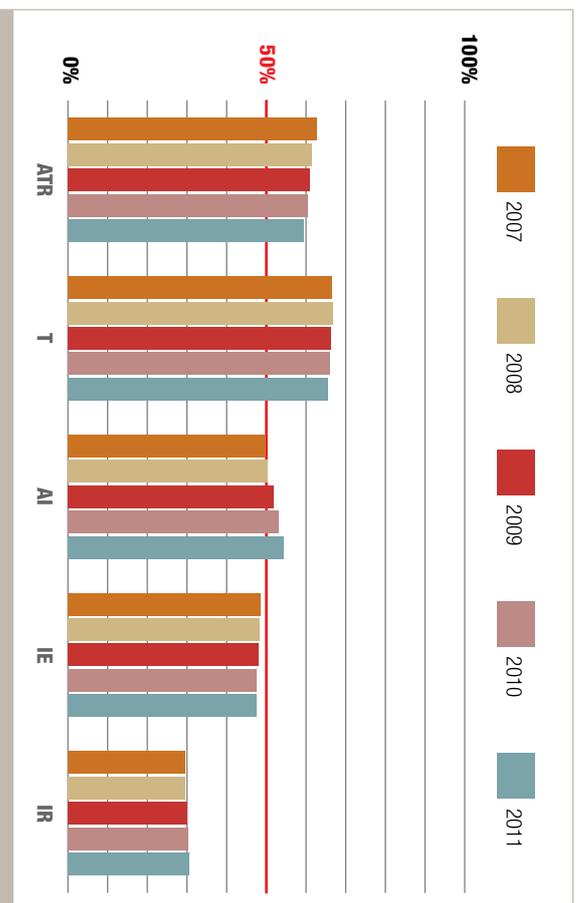
Depuis 2001, la part des femmes parmi les lauréat-e-s du Cristal du CNRS est étonnamment faible. En 2011, seules quatre femmes ont été distinguées sur les 17 lauréat-e-s, soit moins du quart, alors que les femmes représentent un peu plus de la moitié des effectifs IT.

### 2.1 Répartition par corps et grade

CORPS/GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
<b>INGÉNIEURS</b>	5 437	4 298	9 735	44,1%
IR	2 150	950	3 100	30,6%
IRHC	195	49	244	20,1%
IR1	792	311	1 103	28,2%
IR2	1 163	590	1 753	33,7%
<b>IE</b>	1 960	1 774	3 734	47,5%
IEHC	104	134	238	56,3%
IE1	484	435	919	47,3%
IE2	1 372	1 205	2 577	46,8%
AI	1 327	1 574	2 901	54,3%
<b>TECHNICIENS</b>	1 545	2 810	4 355	64,5%
T	1 286	2 431	3 717	65,4%
TCE	329	583	912	63,9%
TCS	278	542	820	66,1%
TGN	679	1 306	1 985	65,8%
ATR	259	379	638	59,4%
ATP1	94	151	245	61,6%
ATP2	156	209	365	57,3%
ATR1	8	12	20	60,0%
ATR2	1	7	8	87,5%
<b>TOTAL</b>	<b>6 982</b>	<b>7 108</b>	<b>14 090</b>	<b>50,4%</b>

### Évolution de la part des femmes par corps depuis 2007 (en %)

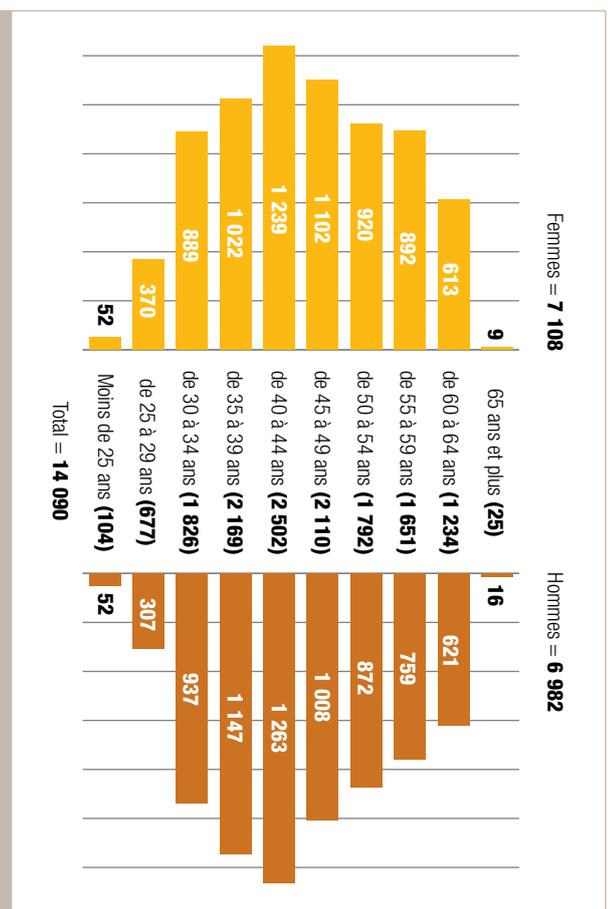
CORPS	2007	2008	2009	2010	2011
IR	29,6	29,6	30,1	30,2	30,6
IE	48,4	48,3	48,1	47,5	47,5
AI	49,8	50,4	51,8	53,1	54,3
T	66,5	66,7	66,3	65,9	65,4
ATR	62,6	61,5	60,8	60,5	59,4
<b>TOTAL</b>	<b>51,4</b>	<b>51,2</b>	<b>51,1</b>	<b>50,7</b>	<b>50,4</b>



## 2.2 Répartition par classe d'âge et par corps

CLASSE D'ÂGE	IR			IE			AI			T			ATR			TOTAL						
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F						
65 ans et plus	8		8	0,0%	6	5	11	45,5%	1	2	3	66,7%		2	2	100,0%	1	16	9	25	36,0%	
60 à 64 ans	296	119	415	28,7%	195	220	415	53,0%	53	108	161	67,1%	67	150	217	69,1%	10	621	613	1 234	49,7%	
55 à 59 ans	235	124	359	34,5%	205	229	434	52,8%	108	183	291	62,9%	169	318	487	65,3%	42	759	892	1 651	54,0%	
50 à 54 ans	282	139	421	33,0%	205	198	403	49,1%	160	190	350	54,3%	192	316	508	62,2%	33	872	920	1 792	51,3%	
45 à 49 ans	348	167	515	32,4%	248	234	482	48,5%	174	211	385	54,8%	198	417	615	67,8%	40	1 008	1 102	2 110	52,2%	
40 à 44 ans	408	176	584	30,1%	329	261	590	44,2%	250	303	553	54,8%	226	419	645	65,0%	50	1 263	1 239	2 502	49,5%	
35 à 39 ans	335	134	469	28,6%	354	277	631	43,9%	232	232	464	50,0%	185	334	519	64,4%	41	1 147	1 022	2 169	47,1%	
30 à 34 ans	209	77	286	26,9%	329	252	581	43,4%	228	224	452	49,6%	149	301	450	66,9%	22	937	889	1 826	48,7%	
25 à 29 ans	29	14	43	32,6%	81	95	176	54,0%	98	109	207	52,7%	82	138	220	62,7%	17	307	370	677	54,7%	
Moins de 25 ans					8	3	11	27,3%	23	12	35	34,3%	18	36	54	66,7%	3	52	52	104	50,0%	
<b>TOTAL</b>	<b>2 150</b>	<b>950</b>	<b>3 100</b>	<b>30,6%</b>	<b>1 960</b>	<b>1 774</b>	<b>3 734</b>	<b>47,5%</b>	<b>1 327</b>	<b>1 574</b>	<b>2 901</b>	<b>54,3%</b>	<b>1 286</b>	<b>2 431</b>	<b>3 717</b>	<b>65,4%</b>	<b>259</b>	<b>638</b>	<b>6 982</b>	<b>7 108</b>	<b>14 090</b>	<b>50,4%</b>
Âge moyen	46,7	47,1	46,8		44,0	45,2	44,6		41,9	43,6	42,8		44,3	44,3	44,3		44,5	44,5	44,8	44,7		

### Pyramide des âges IT



## 2.3 Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s de nationalité étrangère

Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s de nationalité étrangère par pôle géographique et par corps

PÔLE GÉOGRAPHIQUE	IR			IE			AI			T			ATR			TOTAL								
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F				
EUROPE	103	51	154	33,1%	23	31	54	57,4%	12	10	22	45,5%	16	11	27	40,7%	1	1	2	100,0%	154	104	258	40,3%
UE	80	48	128	37,5%	20	28	48	58,3%	9	10	19	52,6%	16	11	27	40,7%	1	1	2	100,0%	125	98	223	43,9%
Europe hors UE	23	3	26	11,5%	3	3	6	50,0%	3		3	0,0%									29	6	35	17,1%
HORS EUROPE	52	30	82	36,6%	28	27	55	49,1%	10	8	18	44,4%	5	4	9	44,4%	1	1	2	0,0%	96	69	165	41,8%
Afrique	26	10	36	27,8%	15	6	21	28,6%	9	6	15	40,0%	3	4	7	57,1%	1		1	0,0%	54	26	80	32,5%
Amérique	14	8	22	36,4%	7	8	15	53,3%		2	2	100,0%									21	18	39	46,2%
Asie	8	9	17	52,9%	5	12	17	70,6%	1		1	0,0%	2		2	0,0%					16	21	37	56,8%
Moyen-Orient	4	3	7	42,9%	1	1	2	50,0%													5	4	9	44,4%
<b>TOTAL</b>	<b>155</b>	<b>81</b>	<b>236</b>	<b>34,3%</b>	<b>51</b>	<b>58</b>	<b>109</b>	<b>53,2%</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>40</b>	<b>45,0%</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>41,7%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50,0%</b>	<b>250</b>	<b>173</b>	<b>423</b>	<b>40,9%</b>

Les dix nationalités les plus représentées

NATIONALITÉ	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
Italienne	29	21	50	42,0%
Allemande	19	14	33	42,4%
Belge	14	11	25	44,0%
Marocaine	13	10	23	43,5%
Portugaise	19	4	23	17,4%
Russe	16	7	23	30,4%
Algérienne	17	5	22	22,7%
Roumaine	7	9	16	56,3%
Britannique	5	10	15	66,7%
Espagnole	9	6	15	40,0%
<b>TOTAL</b>	<b>148</b>	<b>97</b>	<b>245</b>	<b>39,6%</b>



## 2.4 Répartition par institut et par corps

### EFFECTIFS

INSTITUT	IR			IE			AI			T			ATR			TOTAL								
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F								
INSB	244	172	416	41,3%	248	340	588	57,8%	120	348	468	74,4%	190	497	687	72,3%	73	137	210	65,2%	875	1 494	2 369	63,1%
INC	200	99	299	33,1%	231	178	409	43,5%	187	178	365	48,8%	154	221	375	56,9%	29	34	63	54,0%	801	710	1 511	47,0%
INEE	68	34	102	33,3%	75	104	179	58,1%	67	75	142	52,8%	65	109	174	62,6%	8	20	28	71,4%	283	342	625	54,7%
INSHS	133	150	283	53,0%	210	376	586	64,2%	91	177	268	66,0%	81	266	347	76,7%	20	30	50	60,0%	535	999	1 534	65,1%
INS21 (1)	124	30	154	19,5%	77	38	115	33,0%	34	51	85	60,0%	26	64	90	71,1%	1	18	19	94,7%	262	201	463	43,4%
INSS (1)	235	44	279	15,8%	167	80	247	32,4%	122	68	190	35,8%	98	113	211	53,6%	14	16	30	53,3%	636	321	957	33,5%
INSMI	42	15	57	26,3%	20	23	43	53,5%	13	23	36	63,9%	14	51	65	78,5%	3	3	6	50,0%	92	115	207	55,6%
INP	190	63	253	24,9%	193	67	260	25,8%	170	82	252	32,5%	120	125	245	51,0%	15	12	27	44,4%	688	349	1 037	33,7%
IN2P3	389	88	477	18,4%	221	52	273	19,0%	208	83	291	28,5%	187	123	310	39,7%	24	17	41	41,5%	1 029	363	1 392	26,1%
INSU	371	113	484	23,3%	288	127	415	30,6%	161	128	289	44,3%	139	175	314	55,7%	14	20	34	58,8%	973	563	1 536	36,7%
RC (2)	154	142	296	48,0%	230	389	619	62,8%	154	361	515	70,1%	212	687	899	76,4%	58	72	130	55,4%	808	1 651	2 459	67,1%
<b>TOTAL</b>	<b>2 150</b>	<b>950</b>	<b>3 100</b>	<b>30,6%</b>	<b>1 960</b>	<b>1 774</b>	<b>3 734</b>	<b>47,5%</b>	<b>1 327</b>	<b>1 574</b>	<b>2 901</b>	<b>54,3%</b>	<b>1 286</b>	<b>2 431</b>	<b>3 717</b>	<b>65,4%</b>	<b>259</b>	<b>379</b>	<b>638</b>	<b>59,4%</b>	<b>6 982</b>	<b>7 108</b>	<b>14 090</b>	<b>50,4%</b>

Les effectifs par institut sont calculés selon l'institut principal de rattachement de l'unité d'affectation de l'agent.

(1) 14 unités ont été transférées de INSS vers INS21 en 2011.

(2) Ressources communes : service des délégations et du siège (hors personnels des instituts).

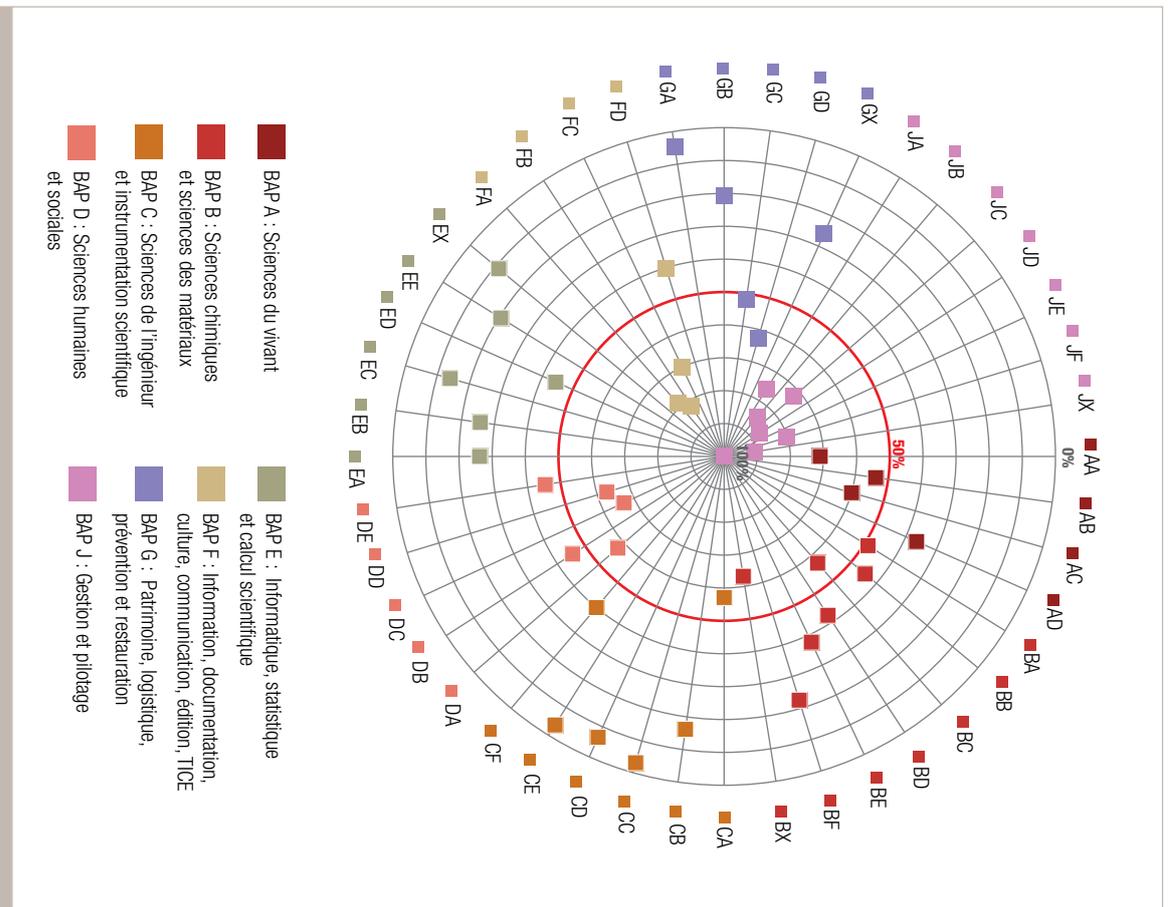
### Âges moyens

INSTITUT	IR			IE			AI			T			ATR			TOTAL		
	H	F	Total															
INSB	45,1	44,8	44,9	42,7	44,4	43,7	41,6	42,2	42,1	42,2	42,5	42,4	42,9	44,1	43,7	43,1	43,3	43,2
INC	48,2	45,2	47,2	43,9	41,9	43,0	40,7	42,9	41,7	43,8	44,0	43,9	44,7	47,0	45,9	44,2	43,5	43,9
INEE	48,7	45,9	47,8	44,2	45,0	44,7	41,3	44,4	42,9	42,0	45,7	44,3	43,4	42,9	43,0	44,1	45,1	44,6
INSHS	51,9	52,5	52,2	47,7	49,6	48,9	42,6	45,7	44,7	44,2	46,2	45,7	45,4	45,7	45,5	47,3	48,3	47,9
INS21	47,0	46,6	46,9	42,5	48,8	44,6	41,8	45,8	44,2	45,3	46,2	45,9	38,0	43,9	43,6	44,8	46,5	45,5
INSS	46,3	46,8	46,4	43,9	45,4	44,4	42,6	44,0	43,1	44,5	45,9	45,3	44,6	42,3	43,3	44,6	45,3	44,9
INSMI	46,6	49,9	47,5	40,7	44,0	42,5	45,6	42,7	43,7	49,6	42,0	43,6	50,3	41,7	46,0	45,8	43,6	44,5
INP	45,7	43,6	45,2	42,7	46,3	43,6	41,7	42,1	41,8	42,6	44,9	43,8	44,8	48,5	46,4	43,3	44,4	43,7
IN2P3	44,8	44,3	44,7	44,7	43,9	44,5	41,6	43,3	42,1	45,5	45,9	45,7	46,1	47,5	46,7	44,3	44,7	44,4
INSU	46,1	45,9	46,1	43,5	44,9	43,9	41,9	45,5	43,5	46,2	46,9	46,6	43,7	48,9	46,8	44,6	46,0	45,1
RC	49,8	50,2	50,0	44,1	43,2	43,5	43,0	43,7	43,5	45,0	43,5	43,9	45,5	45,8	45,7	45,3	44,2	44,5
<b>TOTAL</b>	<b>46,7</b>	<b>47,1</b>	<b>46,8</b>	<b>44,0</b>	<b>45,2</b>	<b>44,6</b>	<b>41,9</b>	<b>43,6</b>	<b>42,8</b>	<b>44,3</b>	<b>44,3</b>	<b>44,3</b>	<b>44,5</b>	<b>45,2</b>	<b>44,9</b>	<b>44,5</b>	<b>44,8</b>	<b>44,7</b>

## 2.5 ■ Répartition par branche d'activité professionnelle et par corps

BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE	IR			IE			AI			T			ATR			TOTAL								
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F				
<b>A</b> Sciences du vivant	191	168	359	46,8%	168	332	500	66,4%	97	297	394	75,4%	141	349	490	71,2%	55	126	181	69,6%	652	1 272	1 924	66,1%
<b>B</b> Sciences chimiques et sciences des matériaux	250	129	379	34,0%	189	167	356	46,9%	124	123	247	49,8%	77	94	171	55,0%	7	2	9	22,2%	647	515	1 162	44,3%
<b>C</b> Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	809	130	939	13,8%	595	88	683	12,9%	526	58	584	9,9%	421	29	450	6,4%	21		21	0,0%	2 372	305	2 677	11,4%
<b>D</b> Sciences humaines et sociales	112	109	221	49,3%	98	160	258	62,0%	15	13	28	46,4%	5	10	15	66,7%					230	292	522	55,9%
<b>E</b> Informatique, statistique et calcul scientifique	643	179	822	21,8%	591	162	753	21,5%	294	57	351	16,2%	153	20	173	11,6%	5		5	0,0%	1 686	418	2 104	19,9%
<b>F</b> Information, documentation, culture, communication, édition, TICE	38	100	138	72,5%	107	319	426	74,9%	49	178	227	78,4%	61	180	241	74,7%	28	26	54	48,1%	283	803	1 086	73,9%
<b>G</b> Patrimoine, logistique, prévention et restauration	31	8	39	20,5%	60	26	86	30,2%	109	20	129	15,5%	243	41	284	14,4%	116	43	159	27,0%	559	138	697	19,8%
<b>J</b> Gestion et pilotage	76	127	203	62,6%	152	520	672	77,4%	113	828	941	88,0%	185	1 708	1 893	90,2%	27	182	209	87,1%	553	3 365	3 918	85,9%
<b>TOTAL</b>	2 150	950	3 100	30,6%	1 960	1 774	3 734	47,5%	1 327	1 574	2 901	54,3%	1 286	2 431	3 717	65,4%	259	379	638	59,4%	6 982	7 108	14 090	50,4%

## Proportion de femmes par famille professionnelle



### Les dix familles professionnelles les plus féminisées

FAMILLE PROFESSIONNELLE <sup>(3)</sup>	% FEMMES
JE	100,0
JX	90,7
JD	87,1
JB	84,2
FB	81,9
JF	80,3
FA	78,7
JA	75,8
JC	72,0
AA	71,0

### Les dix familles professionnelles les moins féminisées

FAMILLE PROFESSIONNELLE <sup>(3)</sup>	% FEMMES
CC	3,1
CE	3,7
GA	4,8
CD	6,5
EX	11,2
EC	14,0
CB	16,2
EE	20,5
GB	20,6
BF	22,5

(3) Dont l'effectif est au moins égal à 30.

### 2.6 ■ Recrutements 2011 : concours externes

#### 2.6.1 – Lauréat-e-s de concours externes par corps

Le tableau détaillé se trouve en annexe page 51. Les effectifs par institut sont calculés selon l'institut principal de rattachement de l'unité d'affectation.

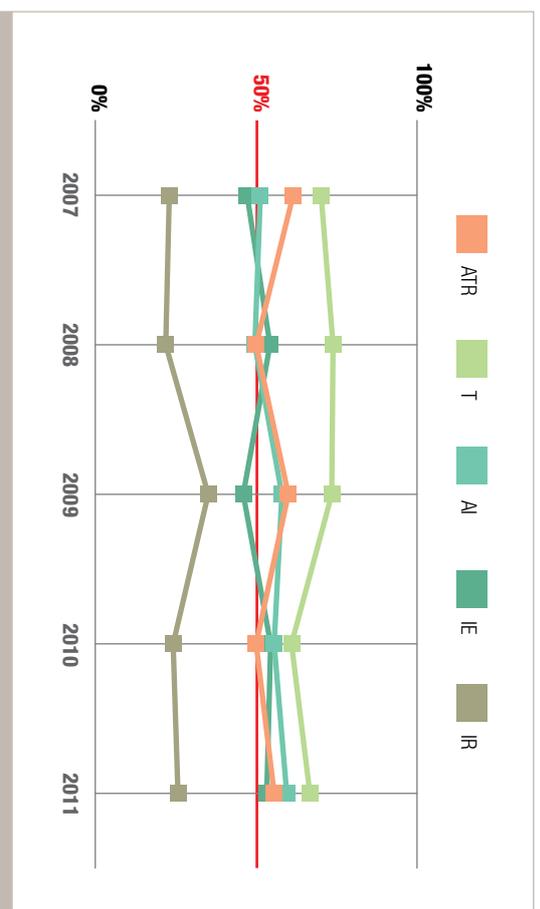
#### Lauréat-e-s par corps

CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
<b>INGÉNIEURS</b>	186	165	351	47,0%
IR	78	27	105	25,7%
IE	63	72	135	53,3%
AI	45	66	111	59,5%
<b>TECHNICIENS</b>	28	53	81	65,4%
T	24	48	72	66,7%
ATR	4	5	9	55,6%
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>218</b>	<b>432</b>	<b>50,5%</b>

CORPS	% FEMMES CNRS
<b>INGÉNIEURS</b>	44,1%
IR	30,6%
IE	47,5%
AI	54,3%
<b>TECHNICIENS</b>	64,5%
T	65,4%
ATR	59,4%
<b>TOTAL</b>	<b>50,4%</b>

#### Évolution de la part des lauréates depuis 2007 (en %)

CORPS	2007	2008	2009	2010	2011
<b>INGÉNIEURS</b>	41,7	44,1	46,3	45,8	47,0
IR	23,0	21,9	35,1	24,2	25,7
IE	47,2	54,3	46,0	54,5	53,3
AI	51,3	49,6	57,9	55,6	59,5
<b>TECHNICIENS</b>	69,5	72,2	72,4	60,4	65,4
T	70,2	73,9	73,5	61,0	66,7
ATR	61,5	50,0	60,0	50,0	55,6
<b>TOTAL</b>	<b>49,3</b>	<b>51,7</b>	<b>53,0</b>	<b>48,9</b>	<b>50,5</b>

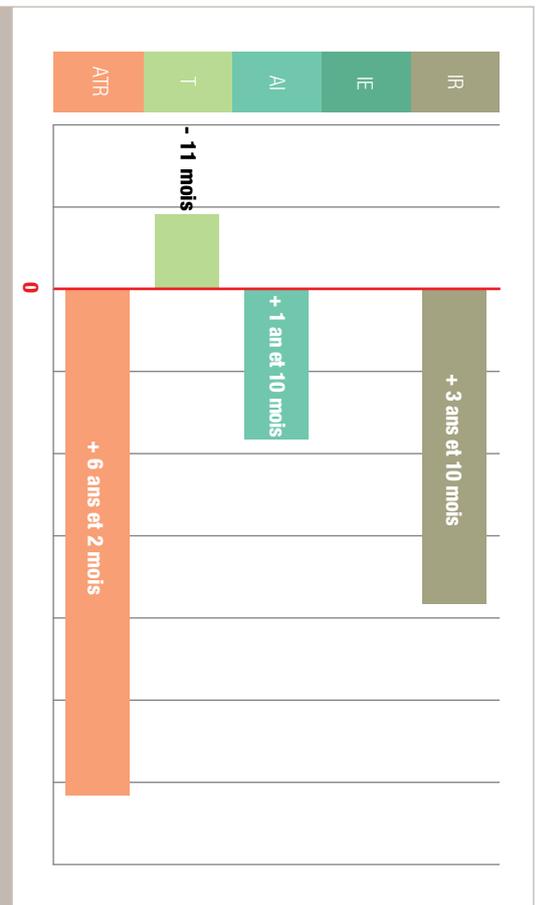


### Âges moyens des lauréat-e-s par corps

CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
INGÉNIEURS	32,7	33,5	33,1
IR	33,8	37,6	34,8
IE	31,8	31,8	31,8
AI	31,9	33,7	33,0
TECHNICIENS	33,2	32,9	33,0
T	32,8	31,9	32,2
ATR	35,8	42,0	39,2
TOTAL	32,7	33,3	33,0

ÉCART D'ÂGE AU RECRUTEMENT	
+ 10 mois	+ 3 ans et 10 mois
-	-
+ 1 an et 10 mois	- 4 mois
- 11 mois	+ 6 ans et 2 mois
+ 7 MOIS	

### Écart d'âge au recrutement par corps



### 2.6.2 – Lauréat-e-s de concours externes par institut

#### Effectifs

INSTITUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES	% FEMMES IT CNRS
INSB	26	40	66	60,6%	63,1%
INC	34	22	56	39,3%	47,0%
INEE	8	17	25	68,0%	54,7%
INSHS	14	24	38	63,2%	65,1%
INS2I	5	4	9	44,4%	43,4%
INSIS	10	6	16	37,5%	33,5%
INSMI	3	3	6	50,0%	55,6%
INP	23	9	32	28,1%	33,7%
IN2P3	41	12	53	22,6%	26,1%
INSU	32	24	56	42,9%	36,7%
RC	18	57	75	76,0%	67,1%
TOTAL	214	218	432	50,5%	50,4%

#### Âges moyens

INSTITUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL	ÉCART D'ÂGE AU RECRUTEMENT
INSB	35,6	33,9	34,6	- 1 an et 8 mois
INC	31,4	33,8	32,4	+ 2 ans et 5 mois
INEE	33,3	34,0	33,8	+ 8 mois
INSHS	31,4	34,5	33,3	+ 3 ans et 1 mois
INS2I	33,8	31,8	32,9	- 2 ans
INSIS	30,7	31,8	31,1	+ 1 an et 1 mois
INSMI	36,3	27,3	31,8	- 9 ans
INP	32,3	34,0	32,8	+ 1 an et 8 mois
IN2P3	32,3	33,8	32,7	+ 1 an et 6 mois
INSU	31,3	33,3	32,2	+ 2 ans
RC	36,1	32,5	33,4	- 3 ans et 7 mois
TOTAL	32,7	33,3	33,0	+ 7 MOIS

### 2.6.3 – Lauréat-e-s de concours externes par branche d'activité professionnelle

BAP	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES	% FEMMES CNRS
A	21	42	63	66,7%	66,1%
B	28	19	47	40,4%	44,3%
C	71	21	92	22,8%	11,4%
D	6	7	13	53,8%	55,9%
E	50	6	56	10,7%	19,9%
F	5	19	24	79,2%	73,9%
G	13	6	19	31,6%	19,8%
J	20	98	118	83,1%	85,9%
TOTAL	214	218	432	50,5%	50,4%

### 2.6.4 – Part des lauréates par branche d'activité professionnelle et corps (en %)

BAP	IR	IE	AI	T	ATR	TOTAL
A	44,4	75,0	42,9	92,3	80,0	66,7
B	38,5	50,0	33,3	33,3		40,4
C	20,6	30,0	15,8	22,2		22,8
D	50,0	50,0	50,0	100,0		53,8
E	10,7	9,5	14,3			10,7
F	0,0	92,3	85,7	50,0		79,2
G	0,0	100,0	20,0	0,0	33,3	31,6
J	50,0	74,1	93,9	79,5	0,0	83,1
TOTAL	25,7	53,3	59,5	66,7	55,6	50,5

### 2.7 – Promotions 2011 : avancements de corps et de grade

#### 2.7.1 – Promu-e-s par concours interne

Le tableau détaillé se trouve en annexe page 52.

#### Effectifs

CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
INGÉNIEURS	93	115	208	55,3%
IR	29	22	51	43,1%
IE	35	28	63	44,4%
AI	29	65	94	69,1%
TECHNICIENS	12	22	34	64,7%
T	11	18	29	62,1%
ATR	1	4	5	80,0%
TOTAL	105	137	242	56,6%

#### Proportion de femmes promues au regard des candidates

CORPS	CANDIDAT-E-S % FEMMES	PROMU-E-S % FEMMES	% FEMMES CNRS
INGÉNIEURS	55,5	56,3	44,1
IR	40,2	43,1	30,6
IE	51,4	44,4	47,5
AI	67,4	69,1	54,3
TECHNICIENS	71,9	64,7	64,5
T	69,4	62,1	65,4
ATR	82,7	80,0	59,4
TOTAL	57,3	56,6	50,4

## 2.7.2 – Promu-e-s par corps au choix

Le tableau détaillé se trouve en annexe page 53.

### Effectifs

CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
<b>INGÉNIEURS</b>	53	83	136	61,0%
IR	14	13	27	48,1%
IE	19	24	43	55,8%
AI	20	46	66	69,7%
<b>TECHNICIENS</b>	8	20	28	71,4%
T	8	20	28	71,4%
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>103</b>	<b>164</b>	<b>62,8%</b>

### Proportion de femmes selon les phases de sélection

CORPS	PROMOUVABLES % FEMMES	PROPOSÉ-E-S % FEMMES	PROMU-E-S % FEMMES	% FEMMES CNRS
<b>INGÉNIEURS</b>	56,3	56,9	61,0	44,1
IR	48,0	45,0	48,1	30,6
IE	53,0	55,2	55,8	47,5
AI	65,8	66,5	69,7	54,3
<b>TECHNICIENS</b>	61,5	65,7	71,4	64,5
T	61,5	65,7	71,4	65,4
<b>TOTAL</b>	<b>56,6</b>	<b>57,5</b>	<b>62,8</b>	<b>50,4</b>

## 2.7.3 – Promu-e-s par grade au choix

Le tableau détaillé se trouve en annexe page 54.

### Effectifs

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
<b>INGÉNIEURS</b>	199	148	347	42,7%
IR1	95	54	149	36,2%
IEHC	23	23	46	50,0%
IE1	81	71	152	46,7%
<b>TECHNICIENS</b>	70	147	217	67,7%
TCE	21	51	72	70,8%
TCS	35	75	110	68,2%
ATP1	14	20	34	58,8%
ATP2	1	1	1	100,0%
<b>TOTAL</b>	<b>269</b>	<b>295</b>	<b>564</b>	<b>52,3%</b>

### Proportion de femmes selon les phases de sélection

GRADE	PROMOUVABLES % FEMMES	PROPOSÉ-E-S % FEMMES	PROMU-E-S % FEMMES	% FEMMES CNRS
<b>INGÉNIEURS</b>	41,2	39,5	42,7	38,9
IR1	35,6	33,4	36,2	28,2
IEHC	46,9	44,4	50,0	56,3
IE1	46,3	45,7	46,7	47,3
<b>TECHNICIENS</b>	65,2	66,8	67,7	63,4
TCE	65,5	68,4	70,8	63,9
TCS	65,9	65,7	68,2	66,1
ATP1	60,9	63,3	58,8	61,6
ATP2	50,0	100,0	100,0	57,3
<b>TOTAL</b>	<b>51,7</b>	<b>51,6</b>	<b>52,3</b>	<b>51,4</b>



### 2.7.4 – Promu-e-s par sélection professionnelle



#### Effectifs

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
IRHC	35	11	46	23,9%
TCE	46	90	136	66,2%
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>101</b>	<b>182</b>	<b>55,5%</b>

#### Proportion de femmes selon les phases de sélection

GRADE	PROMOUVABLES % FEMMES	CANDIDAT-E-S % FEMMES	PROMU-E-S % FEMMES	% FEMMES CNRS
IRHC	28,6	22,6	23,9	20,1
TCE	65,6	66,3	66,2	63,9
<b>TOTAL</b>	<b>50,3</b>	<b>52,7</b>	<b>55,5</b>	<b>54,7</b>

### 2.7.5 – Promu-e-s par branche d'activité professionnelle et type de promotion

BAP	AVANCEMENTS EN CAP			CONCOURS INTERNES (4)			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>A</b>	43	71	114	13	23	36	56	94	150
<b>B</b>	31	39	70	8	7	15	39	46	85
<b>C</b>	137	20	157	32	4	36	169	24	193
<b>D</b>	18	20	38	3	2	5	21	22	43
<b>E</b>	87	28	115	19	5	24	106	33	139
<b>F</b>	19	51	70	7	14	21	26	65	91
<b>G</b>	39	12	51	14	2	16	53	14	67
<b>J</b>	37	258	295	9	80	89	46	338	384
<b>TOTAL</b>	<b>411</b>	<b>499</b>	<b>910</b>	<b>105</b>	<b>137</b>	<b>242</b>	<b>516</b>	<b>636</b>	<b>1 152</b>

(4) Sur les 242 concours internes, treize lauréats viennent de l'extérieur.

## 2.8 Mobilités

### 2.8.1 – Mobilité externe

TYPE DE MOBILITÉ	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
Mise à disposition	58	77	135	57,0%
Détachement	206	244	450	54,2%
Disponibilité	205	229	434	52,8%
<b>TOTAL</b>	<b>469</b>	<b>550</b>	<b>1 019</b>	<b>54,0%</b>

### 2.8.2 – Mobilité interne : NOEMI pourvus (5) par branche d'activité professionnelle en 2011

BAP	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES	% FEMMES CNRS
<b>A</b>	33	11	44	25,0%	66,1%
<b>B</b>	5	11	16	68,8%	44,3%
<b>C</b>	7	31	38	81,6%	11,4%
<b>D</b>	2	3	5	60,0%	55,9%
<b>E</b>	11	46	57	80,7%	19,9%
<b>F</b>	26	2	28	7,1%	73,9%
<b>G</b>	1	5	6	83,3%	19,8%
<b>J</b>	180	38	218	17,4%	85,9%
<b>TOTAL</b>	<b>265</b>	<b>147</b>	<b>412</b>	<b>35,7%</b>	<b>50,4%</b>

(5) Hors réintégrations et accueils en détachement.

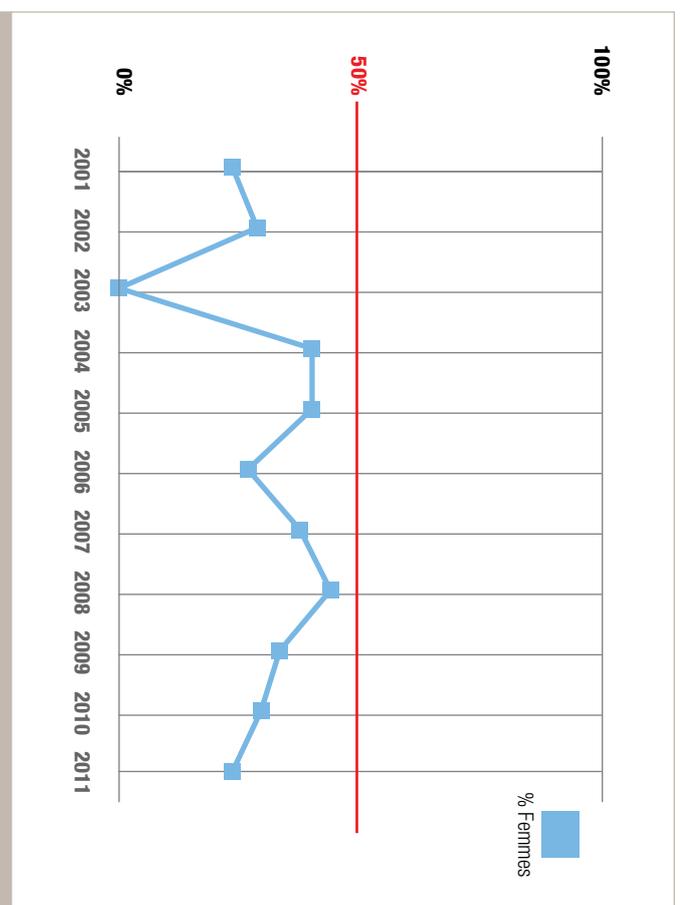
## 2.9 ■ Retraites en 2011

INDICATEUR	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
Effectif	217	302	519	58,2%
Âge moyen	63,2	60,3	61,5	

## 2.10 ■ Cristal CNRS par institut en 2011

INSTITUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
INSB	2		2	0,0%
INC	1		1	0,0%
INEE	1		1	0,0%
INSHS	2	1	3	33,3%
INS2I	1		1	0,0%
INSIS	1		1	0,0%
INSMI	1		1	0,0%
INP	1		1	0,0%
IN2P3	1	1	2	50,0%
INSU	1	1	2	50,0%
RC	1	1	2	50,0%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>23,5%</b>

## Évolution de la part des lauréates du Cristal depuis 2001 (en %)



### 3 CONTRACTUEL-LE-S

Depuis 2007, le CNRS identifie trois motifs de recrutement en contrat de droit public à durée déterminée<sup>(1)</sup>, afin de rendre l'emploi des contractuel-le-s plus lisible et plus transparent :

- la formation à et par la recherche, qui correspond au recrutement de doctorant-e-s préparant une thèse à l'issue d'un troisième cycle d'études ;
- la pratique de la recherche : il s'agit de contractuel-le-s chercheur-e-s, regroupant des post-doctorant-e-s (jeunes docteur-e-s ayant obtenu leur thèse depuis moins de deux ans) et des chercheur-e-s, parfois très expérimenté-e-s et rémunéré-e-s en conséquence ;
- l'accompagnement de la recherche : ce motif regroupe l'ensemble des contractuel-le-s-IT.

Ne sont présentés dans ce chapitre que les contractuel-le-s-de-droit-public. Les contractuel-le-s-de-statuts-antérieurs sont comptabilisé-e-s parmi les personnels permanents ; les informations relatives aux autres personnels non titulaires (stagiaires, apprenti-e-s, vacataires, etc.) sont disponibles dans le bilan social 2011 (page 72).

Au 31/12/2011, la part des femmes parmi les personnels contractuels s'élève à 43,9 %, une proportion très légèrement supérieure à celle des personnels permanents (42,4 %). La part des femmes chez les chercheur-e-s en CDD (« Pratique de la recherche ») est supérieure (37,9 %) à celle des chercheur-e-s permanent-e-s (32,5 %). La part des femmes chez les ingénieur-e-s et les technicien-ne-s en CDD (50,7 %) est, elle, quasi identique à celle des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s (50,4 %).

Dans tous les instituts, la part des femmes parmi les chercheur-e-s contractuel-le-s est supérieure à celle des chercheur-e-s permanent-e-s, en dehors de l'IN2P3 (23,4 %) et de l'INS2I (14,0 %). Deux instituts où les femmes représentent près du tiers des chercheur-e-s permanent-e-s présentent une part de femmes supérieure à 40 % parmi leurs chercheur-e-s contractuel-le-s : l'INIC (40,4 %) et l'INEE (55,6 %).

(1) Décision DECO7001ODRH du 23 février 2007.

### 3.1 Contractuel-le-s par motif de recrutement au 31/12/2011 et sur l'année

#### Efectifs

MOTIF DE RECRUTEMENT	AU 31/12/2011			SUR L'ANNÉE 2011				
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Formation à et par la recherche	1 232	787	2 019	39,0%	1 624	1 006	2 630	38,3%
Pratique de la recherche	1 541	939	2 480	37,9%	2 466	1 427	3 893	36,7%
Accompagnement de la recherche	1 810	1 865	3 675	50,7%	3 282	3 231	6 513	49,6%
<b>TOTAL</b>	<b>4 583</b>	<b>3 591</b>	<b>8 174</b>	<b>43,9%</b>	<b>7 372</b>	<b>5 664</b>	<b>13 036</b>	<b>43,4%</b>

#### Âges moyens

MOTIF DE RECRUTEMENT	AU 31/12/2011			SUR L'ANNÉE 2011		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Formation à et par la recherche	26,2	25,8	26,1	26,6	26,3	26,5
Pratique de la recherche	32,6	31,9	32,3	33,4	32,8	33,2
Accompagnement de la recherche	30,8	31,5	31,2	30,6	31,4	31,0
<b>TOTAL</b>	<b>30,2</b>	<b>30,4</b>	<b>30,3</b>	<b>30,8</b>	<b>31,1</b>	<b>30,9</b>

### 3.2 ■ Contractuel-le-s par motif de recrutement et par nationalité

MOTIF DE RECRUTEMENT	FRANÇAIS			ÉTRANGERS			TOTAL					
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Formation à et par la recherche	863	528	1 391	38,0%	369	259	628	41,2%	1 232	787	2 019	39,0%
Pratique de la recherche	682	453	1 135	39,9%	859	486	1 345	36,1%	1 541	939	2 480	37,9%
Accompagnement de la recherche	1 411	1 523	2 934	51,9%	399	342	741	46,2%	1 810	1 865	3 675	50,7%
<b>TOTAL</b>	<b>2 956</b>	<b>2 504</b>	<b>5 460</b>	<b>45,9%</b>	<b>1 627</b>	<b>1 087</b>	<b>2 714</b>	<b>40,1%</b>	<b>4 583</b>	<b>3 591</b>	<b>8 174</b>	<b>43,9%</b>

### 3.3 ■ Contractuel-le-s par institut et par motif de recrutement

INSTITUT	FORMATION À ET PAR LA RECHERCHE			PRATIQUE DE LA RECHERCHE			ACCOMPAGNEMENT DE LA RECHERCHE			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
INSB	99	126	225	56,0%	360	345	705	48,9%	284	528	812	65,0%
INC	291	215	506	42,5%	257	174	431	40,4%	189	127	316	40,2%
INEE	61	78	139	56,1%	60	75	135	55,6%	116	148	264	56,1%
INSHS	32	36	68	52,9%	62	77	139	55,4%	152	241	393	61,3%
INS21 <sup>(2)</sup>	93	35	128	27,3%	86	14	100	14,0%	151	58	209	27,8%
INSIS <sup>(2)</sup>	228	86	314	27,4%	170	46	216	21,3%	227	101	328	30,8%
INSMI	24	13	37	35,1%	34	9	43	20,9%	3	6	9	66,7%
INP	163	69	232	29,7%	257	82	339	24,2%	75	67	142	47,2%
IN2P3	59	30	89	33,7%	118	36	154	23,4%	131	67	198	33,8%
INSU	91	48	139	34,5%	136	80	216	37,0%	319	212	531	39,9%
RC <sup>(3)</sup>	91	51	142	35,9%	1	1	2	50,0%	163	310	473	65,5%
<b>TOTAL</b>	<b>1 232</b>	<b>787</b>	<b>2 019</b>	<b>39,0%</b>	<b>1 541</b>	<b>939</b>	<b>2 480</b>	<b>37,9%</b>	<b>1 810</b>	<b>1 865</b>	<b>3 675</b>	<b>50,7%</b>
									<b>4 583</b>	<b>3 591</b>	<b>8 174</b>	<b>43,9%</b>

(2) 14 unités ont été transférées de INSIS vers INS21 en 2011.

(3) Ressources communes : services des délégations et du siège (hors personnels des instituts).

3.4 ■ Contractuel-le-s par classe d'âge et par motif de recrutement

CLASSE D'ÂGE	FORMATION À ET PAR LA RECHERCHE			PRATIQUE DE LA RECHERCHE			ACCOMPAGNEMENT DE LA RECHERCHE			TOTAL						
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
50 ans et plus					38	11	49	22,4%	60	97	157	61,8%	98	108	206	52,4%
Entre 45 et 49 ans	5		5	0,0%	22	8	30	26,7%	43	68	111	61,3%	70	76	146	52,1%
Entre 40 et 44 ans	2	1	3	33,3%	61	38	99	38,4%	80	119	199	59,8%	143	158	301	52,5%
Entre 35 et 39 ans	8	4	12	33,3%	242	140	382	36,6%	199	194	393	49,4%	449	338	787	42,9%
Entre 30 et 34 ans	95	40	135	29,6%	730	437	1 167	37,4%	438	406	844	48,1%	1 263	883	2 146	41,1%
Entre 25 et 29 ans	825	531	1 356	39,2%	442	296	738	40,1%	788	708	1 496	47,3%	2 055	1 535	3 590	42,8%
Moins de 25 ans	297	211	508	41,5%	6	9	15	60,0%	202	273	475	57,5%	505	493	998	49,4%
<b>TOTAL</b>	<b>1 232</b>	<b>787</b>	<b>2 019</b>	<b>39,0%</b>	<b>1 541</b>	<b>939</b>	<b>2 480</b>	<b>37,9%</b>	<b>1 810</b>	<b>1 865</b>	<b>3 675</b>	<b>50,7%</b>	<b>4 583</b>	<b>3 591</b>	<b>8 174</b>	<b>43,9%</b>



### III – RÉMUNÉRATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

#### 1.1 ■ Traitements indiciaires moyens et médians des personnels permanents par corps

Traitement indiciaire mensuel moyen perçu au cours de l'année 2011, compte tenu de la quotité travaillée (en €)

CORPS (1)	HOMMES	FEMMES	ÉCART DE TRAITEMENT	
			en €	en %
CHERCHEURS	3 822	3 618	-204 €	-5,3%
DR	4 525	4 360	-164 €	-3,6%
CR	3 212	3 237	25 €	0,8%
INGÉNIEURS	2 657	2 421	-236 €	-8,9%
IR	3 149	2 971	-179 €	-5,7%
IE	2 492	2 444	-48 €	-1,9%
AI	2 114	2 069	-46 €	-2,2%
TECHNICIENS	1 840	1 774	-66 €	-3,6%
T	1 890	1 810	-79 €	-4,2%
ATR	1 591	1 544	-47 €	-2,9%
TOTAL IT	2 474	2 157	-317 €	-12,8%
TOTAL	3 187	2 647	-541 €	-17,0%

Traitement indiciaire mensuel médian perçu au cours de l'année 2011, compte tenu de la quotité travaillée (en €)

CORPS (1)	HOMMES	FEMMES	ÉCART DE TRAITEMENT	
			en €	en %
CHERCHEURS	3 801	3 626	-176 €	-4,6%
DR	4 459	4 459	0 €	0,0%
CR	3 329	3 329	0 €	0,0%
INGÉNIEURS	2 551	2 333	-219 €	-8,6%
IR	3 124	3 018	-105 €	-3,4%
IE	2 432	2 361	-70 €	-2,9%
AI	2 106	2 037	-69 €	-3,3%
TECHNICIENS	1 778	1 694	-84 €	-4,7%
T	1 838	1 746	-93 €	-5,0%
ATR	1 556	1 516	-40 €	-2,6%
TOTAL IT	2 336	2 051	-285 €	-12,2%
TOTAL	3 116	2 423	-693 €	-22,3%

#### 1 RÉMUNÉRATIONS

Les rémunérations présentées dans ce chapitre (traitements indiciaires + primes) sont celles des personnels chercheurs et IT permanents, c'est-à-dire hors « emplois fonctionnels » (directoire, direction d'instituts, direction de délégations régionales).

En 2011, les traitements indiciaires moyens s'élevaient à 2 647 € pour les femmes et 3 187 € pour les hommes, en très légère hausse par rapport à l'an passé. Les traitements indiciaires médians s'élevaient quant à eux à 3 116 € pour les hommes et 2 423 € pour les femmes, également en légère progression (+2 % pour les femmes et +0,2 % pour les hommes).

Les écarts entre hommes et femmes sont conséquents, puisque la différence entre traitements mensuels moyens s'élève à 541 € en faveur des hommes (+17 %), celle entre traitements médians de 693 € (+22 %). Ces écarts de traitements moyens sont contrastés en fonction des corps : maximum pour les IR et les DR (signe de l'occupation fréquente par les femmes des grades moins élevés dans ces corps), moindres dans les corps d'IE et d'AI, et même positifs pour les CR, signe que les femmes « plafonnent ».

Les rémunérations moyennes incluant les primes montrent aussi des différences importantes entre les femmes (2 999 euros) et les hommes (3 629 euros). En accédant en plus grand nombre aux postes relevant des plus hautes responsabilités, les hommes perçoivent non seulement un traitement indiciaire plus élevé du fait du grade atteint mais aussi des primes dont les montants sont corrigés.

Bien que ce taux soit en augmentation par rapport à 2010, on constate que seulement 23,3 % des personnes percevant la prime d'excellence scientifique (PES) sont des femmes alors que celles-ci représentaient 32,5 % de la population des chercheur-e-s. Les montants moyens des primes sont toujours plus élevés pour les hommes que pour les femmes. Ainsi, même lorsque les femmes accèdent à des postes à responsabilité et reçoivent l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFC) ou sont reconnues par les instances d'évaluation (PES), elles perçoivent moins que les hommes.

(1) Dernier niveau de corps.

## 1.2 ■ Rémunérations moyennes et médianes des personnels permanents par corps

Les rémunérations comprennent le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes professionnelles, les primes fonctionnelles, les primes statutaires et les indemnités compensatrices temporaires.

Rémunération mensuelle moyenne perçue au cours de l'année 2011, compte tenu de la quotité travaillée (en €)

CORPS <sup>(2)</sup>	CORPS <sup>(2)</sup>		ÉCART DE RÉMUNÉRATION	
	HOMMES	FEMMES		
CHERCHEURS	4 201	3 922	-279 €	-6,6%
DR	5 029	4 794	-235 €	-4,7%
CR	3 483	3 475	-7 €	-0,2%
INGÉNIEURS	3 233	2 875	-357 €	-11,1%
IR	3 891	3 665	-226 €	-5,8%
IE	3 007	2 878	-129 €	-4,3%
AI	2 513	2 403	-110 €	-4,4%
TECHNICIENS	2 131	2 039	-92 €	-4,3%
T	2 194	2 082	-111 €	-5,1%
ATR	1 815	1 764	-51 €	-2,8%
TOTAL IT	2 986	2 535	-452 €	-15,1%
TOTAL	3 629	2 999	-630 €	-17,3%

Rémunération mensuelle médiane perçue au cours de l'année 2011, compte tenu de la quotité travaillée (en €)

CORPS <sup>(2)</sup>	CORPS <sup>(2)</sup>		ÉCART DE RÉMUNÉRATION	
	HOMMES	FEMMES		
CHERCHEURS	4 066	3 922	-145 €	-3,6%
DR	4 816	4 688	-128 €	-2,7%
CR	3 566	3 551	-15 €	-0,4%
INGÉNIEURS	3 071	2 759	-312 €	-10,1%
IR	3 847	3 620	-226 €	-5,9%
IE	3 002	2 828	-174 €	-5,8%
AI	2 511	2 388	-123 €	-4,9%
TECHNICIENS	2 098	1 974	-124 €	-5,9%
T	2 184	2 026	-158 €	-7,3%
ATR	1 777	1 742	-35 €	-2,0%
TOTAL IT	2 814	2 399	-415 €	-14,7%
TOTAL	3 551	2 760	-791 €	-22,3%

(2) Dernier niveau de corps.

## 1.3 ■ Primes et indemnités

Montant moyen par agent en brut perçu au cours de l'année 2011

PRIME / INDEMNITÉ	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Effectif	Montant	Effectif	Montant	Effectif	Montant
Prime d'excellence scientifique	1 407	5 850,0 €	427	5 322,2 €	1 834	5 727,2 €
Prime de participation à la recherche scientifique	7 145	3 779,6 €	7 395	3 217,4 €	14 540	3 493,7 €
Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif	883	5 399,1 €	313	4 417,5 €	1 196	5 142,2 €
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	2 327	1 287,7 €	1 445	1 085,3 €	3 772	1 210,1 €

## 2 TEMPS PARTIEL

Les femmes constituent encore en 2011 près de 90 % des personnels permanents travaillant à temps partiel au CNRS, bien que leur proportion ait très légèrement diminué par rapport à 2010 (passant de 88,8 % à 87,6 %). Alors que 15,6 % des femmes au CNRS travaillent à temps partiel (mais seulement 5,4 % des chercheuses), seuls 1,6 % des hommes au CNRS optent pour cette possibilité (et seulement 0,3 % des chercheurs).

### Temps partiel chez les personnels permanents

POPULATION	TEMPS PARTIEL			TEMPS PLEIN			TOTAL			
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	Total	% F
Chercheurs	23	201	89,7%	7 685	3 506	31,3%	7 708	3 707	11 415	32,5%
Ingénieurs et techniciens	216	1 489	87,3%	6 766	5 619	45,4%	6 982	7 108	14 090	50,4%
<b>TOTAL</b>	<b>239</b>	<b>1 690</b>	<b>87,6%</b>	<b>14 451</b>	<b>9 125</b>	<b>38,7%</b>	<b>14 690</b>	<b>10 815</b>	<b>25 505</b>	<b>42,4%</b>

## 3 FORMATION

En 2011, presque la moitié des personnels (permanents et contractuels) formés au CNRS sont des femmes. Les ingénieures et techniciennes se forment plus que leurs homologues masculins mais également beaucoup plus que l'ensemble des chercheur-e-s. C'est le reflet caractéristique de cette population IT dont les métiers, notamment ceux à caractère administratif, sont ceux qui sont les plus féminisés et qui accèdent le plus aux formations.

### Agents statutaires formés

POPULATION (1)	AGENTS FORMÉS			% Femmes
	Hommes	Femmes	Total	
Chercheurs	1 546	845	2 391	35,3%
Ingénieurs et techniciens	3 630	4 273	7 903	54,1%
<b>TOTAL</b>	<b>5 176</b>	<b>5 118</b>	<b>10 294</b>	<b>49,7%</b>

### Taux d'accès à la formation (en %)

POPULATION (1)	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Chercheurs	20,1	22,8	20,9
Ingénieurs et techniciens	52,0	60,1	56,1
<b>TOTAL</b>	<b>35,2</b>	<b>47,3</b>	<b>40,4</b>

(1) Source : RH Formation.

## 4 SAISINES DE LA MÉDIATRICE DU CNRS

La médiatrice du CNRS a fait l'objet de 77 saisines en 2011 – en augmentation par rapport à 2010 – dont 37 de la part de femmes. Les motifs principaux des saisines ne diffèrent pas significativement entre les femmes et les hommes. Ces saisines concernent essentiellement des difficultés relationnelles et des différends administratifs.

### Nombre de saisines(1) de la médiatrice du CNRS par motif

MOTIF	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
Différend « administratif »	13	14	27	51,9%
Difficulté relationnelle	15	16	31	51,6%
Enjeu scientifique	7	6	13	46,2%
Évaluation	5	1	6	16,7%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>77</b>	<b>48,1%</b>

(1) Saisines effectuées par des personnels permanents et contractuels.

## IV - ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS

### 1 GOUVERNANCE ET DIRECTIONS

Comme indiqué en avant-propos, la loi dite Sauvadey<sup>(1)</sup> introduit dorénavant une obligation d'une proportion d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe dans les jurys de recrutement et de promotion, à partir de 2015, ainsi que dans les nominations aux conseils d'administration, dans les commissions administratives paritaires, et dans certains emplois de direction, au plus tard en 2018.

Les tableaux ci-dessous montrent que cette proportion n'est aujourd'hui atteinte qu'au sein des directions fonctionnelles (finances, ressources humaines, affaires juridiques, systèmes d'information, etc.). Le directeur du CNRS (président, directeur général délégué à la science et directeur général délégué aux ressources, directrice de cabinet du président) comporte une seule femme, le conseil d'administration du CNRS ne compte qu'un quart de femmes, et seuls deux des dix instituts du CNRS sont dirigés par une femme. Par ailleurs, les femmes ne sont que 17,6 % parmi les directeurs/trices d'unité. A contrario, les fonctions de direction adjointe administrative d'institut sont majoritairement occupées par des femmes.

#### Au 31/12/2011

MEMBRES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
Conseil d'administration	15	5	20	25,0%
Présidence	1		1	0,0%
Direction générale déléguée <sup>(2)</sup>	2		2	0,0%
Direction fonctionnelle <sup>(3)</sup>	8	7	15	46,7%
Direction d'institut	8	2	10	20,0%
Direction adjointe scientifique d'institut	35	10	45	22,2%
Direction adjointe administrative d'institut	1	9	10	90,0%
Délégation régionale	14	4	18	22,2%
Direction d'unité <sup>(4)</sup>	934	199	1 133	17,6%
- Dont DU CNRS	233	108	341	31,7%
<b>TOTAL</b>	<b>1 018</b>	<b>236</b>	<b>1 254</b>	<b>18,8%</b>

### 2 COMITÉ NATIONAL

Dans leur ensemble, les instances du Comité national présentent une part des femmes inférieure à 40 %, quoique supérieure à la proportion de femmes parmi les personnels chercheurs permanents (32,5 %). Le conseil scientifique du CNRS est constitué de 36,7 % de femmes, tandis que l'ensemble des conseils scientifiques d'instituts en compte 37,3 % (mandats 2010-2014). Cependant cette proportion globale masque de fortes disparités. Seuls trois instituts présentent une proportion de femmes supérieure à 40 % au sein de leur CSI : l'INSHS, l'INSU et l'INC. Deux instituts ont par ailleurs une proportion de femmes dans leur CSI inférieure à la part des femmes parmi leurs personnels chercheurs : l'INSB (30,4 % contre 42 %) et l'IN2P3 (17,4 % contre 27,8 %).

- La part des femmes parmi les membres des 40 sections du Comité national (mandat 2008-2012) est de 36 %, toutes sections confondues, et de 37,8% pour l'ensemble des 5 commissions interdisciplinaires. La situation varie toutefois fortement suivant les champs disciplinaires. L'examen de la composition de chaque section/CID révèle ainsi que :
- la part des femmes est supérieure à 40 % au sein des membres de 16 des 40 sections – des sections pilotées par l'INSHS, l'INSB, l'INC et l'INEE – et dans deux des cinq CID (n°42-« Sciences de la communication » et n°45-« Dynamique des systèmes environnementaux, développement durable, santé et société ») ;
  - une seule section comporte moins de 10 % de femmes (n°15-« Chimie des matériaux, nanomatériaux et procédés ») alors même que la proportion de femmes parmi les personnels chercheurs qu'elle évalue avoisine les 30 % ;
  - 13 sections ont une part de femmes inférieure à la proportion de femmes parmi les personnels chercheurs qu'elles évaluent ;
  - 5 sections n'ont aucune femme représentant les CRM/CF (collège B) – dont trois sections pilotées par l'INP, une par l'INSIS et une par l'INC ;
  - 15 sections ne comprennent aucune femme pour représenter les ingénieur-e-s et technicien-ne-s des laboratoires (collège C) ;
  - seules 9 sections sur 40 sont présidées par une femme et aucune CID ne l'est.

(1) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

(2) Directeur général délégué à la science, directeur général délégué aux ressources.

(3) Structures relevant de la présidence (DAI, DIRCOM, MI, MPPF, SGCN), de la direction générale déléguée aux ressources (DAJ, DCIF, DRH, DSFIM, DSI, MPR) et de la direction générale déléguée à la science (DASTR, DERCI, DIRE, DST).

(4) Source : Ladinhel (Service d'appui à la politique et à la prospective scientifiques de la DASTR).

## 2.1 ■ Conseil scientifique

Mandat 2010-2014

POPULATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
DR/PR	14	10	24	41,7%
CR/MCF	3	1	4	25,0%
IT	2		2	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>36,7%</b>

## 2.2 ■ Conseils scientifiques d'instituts

Mandat 2010-2014

INSTITUT	DR/PR			CR/MCF			IT			TOTAL		
	Hommes	Femmes	% Femmes	Hommes	Femmes	% Femmes	Hommes	Femmes	% Femmes	Hommes	Femmes	% Femmes
INSB	13	4	23,5%	1	3	75,0%	2		0,0%	16	7	30,4%
INC	9	6	40,0%	3	3	50,0%	2	1	33,3%	14	10	41,7%
INEE	12	4	25,0%	1	4	80,0%	2	1	33,3%	15	9	37,5%
INSHS	6	8	57,1%	4	2	33,3%	2	1	33,3%	12	11	47,8%
INS2I	12	5	29,4%	1	3	75,0%	1	1	50,0%	14	9	39,1%
INSIS	7	5	41,7%	4		0,0%	3		0,0%	14	5	26,3%
INSMI	12	4	25,0%	1	3	75,0%	1	1	50,0%	14	8	36,4%
INP	12	4	25,0%	2	3	60,0%	1	1	50,0%	15	8	34,8%
IN2P3	13	4	23,5%	3		0,0%	3		0,0%	19	4	17,4%
INSU	8	7	46,7%	1	5	83,3%	1	2	66,7%	10	14	58,3%
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>51</b>	<b>32,9%</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>55,3%</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>30,8%</b>	<b>143</b>	<b>85</b>	<b>37,3%</b>

2.3 ■ Sections

Mandat 2008-2012

SECTION	DR/PR		% Femmes	COMPOSITION CR/MCF			% Femmes	IT		% Femmes	TOTAL			PRÉSIDENTE Femmes	SECRETAIRES Femmes	% FEMMES CH CNRS
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	% Femmes		Hommes	Femmes		% Femmes	Hommes	Femmes			
1	10	4	28,6%	3	1	25,0%	2	1	33,3%	15	6	28,6%			16,0%	
2	11	3	21,4%	4		0,0%	1	1	50,0%	16	4	20,0%			9,5%	
3	8	5	38,5%	4	1	20,0%	2		0,0%	14	6	30,0%			21,7%	
4	10	3	23,1%	1	3	75,0%	2	1	33,3%	13	7	35,0%			19,7%	
5	9	4	30,8%	5		0,0%	2	1	33,3%	16	5	23,8%			24,2%	
6	10	3	23,1%	5		0,0%	2	1	33,3%	17	4	19,0%			17,7%	
7	10	3	23,1%	4	1	20,0%	3		0,0%	17	4	19,0%			19,8%	
8	10	3	23,1%	4		0,0%	3		0,0%	17	3	15,0%			19,5%	
9	10	2	16,7%	4	2	33,3%	3		0,0%	17	4	19,0%			16,7%	
10	10	5	33,3%	1	2	66,7%	3		0,0%	14	7	33,3%		1	23,5%	
11	8	5	38,5%	4	1	20,0%	3		0,0%	15	6	28,6%			26,6%	
12	10	3	23,1%	4	1	20,0%	3		0,0%	17	4	19,0%			25,8%	
13	10	3	23,1%	3	2	40,0%	3		0,0%	16	5	23,8%			36,0%	
14	8	5	38,5%	3	2	40,0%	2	1	33,3%	13	8	38,1%			34,9%	
15	11	2	15,4%	5		0,0%	3		0,0%	19	2	9,5%			27,9%	
16	6	7	53,8%	2	3	60,0%	3		0,0%	11	10	47,6%	1		42,3%	
17	8	5	38,5%	2	2	50,0%	3		0,0%	13	7	35,0%	1		20,5%	
18	10	2	16,7%	4	2	33,3%	3		0,0%	17	4	19,0%		1	28,9%	
19	10	3	23,1%	2	3	60,0%	3		0,0%	15	6	28,6%			35,5%	
20	6	3	33,3%	3	4	57,1%	1	2	66,7%	10	9	47,4%	1		29,0%	
21	8	5	38,5%	2	3	60,0%	1	2	66,7%	11	10	47,6%		1	42,7%	
22	10	3	23,1%	1	5	100,0%	1	2	66,7%	11	10	47,6%			43,5%	
23	9	5	35,7%	4	3	75,0%	1	1	50,0%	11	9	45,0%		1	43,8%	
24	7	5	41,7%	4	2	33,3%	2	2	100,0%	11	9	45,0%			43,2%	
25	8	4	33,3%	3	3	50,0%	2	1	33,3%	13	8	38,1%	1		38,6%	
26	9	4	30,8%	4	1	20,0%	3	1	0,0%	16	5	23,8%	1		45,6%	
27	9	4	30,8%	2	3	60,0%	1	2	66,7%	12	9	42,9%		1	40,1%	
28	9	5	35,7%	1	3	75,0%	1	1	50,0%	11	9	45,0%	1		38,9%	
29	8	3	27,3%	4	3	42,9%	1	1	50,0%	13	7	35,0%			26,4%	
30	9	3	25,0%	3	3	50,0%		3	100,0%	12	9	42,9%			41,8%	
31	8	4	33,3%	3	3	50,0%		3	100,0%	11	10	47,6%		1	40,2%	
32	5	7	58,3%	2	4	66,7%	2	1	33,3%	9	12	57,1%	1		48,5%	
33	3	4	57,1%	1	1	50,0%		3	100,0%	4	8	66,7%			45,6%	
34	5	8	61,5%	2	3	60,0%	1	2	66,7%	8	13	61,9%		1	50,0%	
35	7	5	41,7%	3	3	50,0%		3	100,0%	10	11	52,4%	1		46,9%	
36	8	4	33,3%	4	1	20,0%	2	1	33,3%	14	6	30,0%		1	46,2%	
37	6	6	50,0%	4	1	20,0%	2		0,0%	12	7	36,8%			27,8%	
38	6	5	45,5%	2	5	71,4%	1	2	66,7%	9	12	57,1%	1		59,5%	
39	5	7	58,3%	3	3	50,0%	2	1	33,3%	10	11	52,4%		1	42,7%	
40	9	3	25,0%	4	2	33,3%		3	100,0%	13	8	38,1%			41,0%	
TOTAL	333	167	33,4%	119	85	41,7%	71	42	37,2%	523	294	36,0%	9	15	32,5%	



LA PARTIE  
DANS LES  
MÉTIERS  
DU CNRS  
2011

## 2.4 ■ Commissions Interdisciplinaires : CID Gestion de la recherche et CID thématiques

Mandat 2008-2012

CID	DR/PR		COMPOSITION				TOTAL			PRÉSIDENTE	SECRETARIE			
	Hommes	Femmes	% Femmes	Hommes	Femmes	% Femmes	Hommes	Femmes	% Femmes			Femmes	Femmes	
41	8	3	27,3%	2	3	60,0%	3	1	25,0%	13	7	35,0%		
42	5	4	44,4%	2		0,0%		2	100,0%	7	6	46,2%		1
43	10	2	16,7%	3	2	40,0%	1	1	50,0%	14	5	26,3%		
44	8	4	33,3%	2	2	50,0%	1	1	50,0%	11	7	38,9%		
45	7	6	46,2%	3	2	40,0%	1	1	50,0%	11	9	45,0%		1
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>19</b>	<b>33,3%</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>42,9%</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>50,0%</b>	<b>56</b>	<b>34</b>	<b>37,8%</b>	<b>0</b>	<b>2</b>



### 3 INSTANCES NATIONALES

6 des 16 instances nationales du CNRS ont une part de femmes inférieure à 40 % : le comité technique paritaire (20 %), le comité central d'hygiène et de sécurité (8,3 %), le comité d'orientation et de suivi (31,6 %) ainsi que les commissions administratives paritaires (CAP) des DR (31,3 %), IR (35,7 %) et IE (14,3 %). Le déficit est particulièrement marqué au sein du comité central d'hygiène et de sécurité et de la CAP des IE, alors que l'on compte 47,5 % de femmes parmi les ingénieur-e-s-d'études du CNRS.



Mandat 2009-2011

INSTANCE	MEMBRES REPRÉSENTANTS DE L'ADMINISTRATION (TTULAIRES)			MEMBRES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (TTULAIRES)			TOTAL				
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	
Comité technique paritaire (CTP)	8	2	10	8	2	10	16	4	20	20,0%	
Comité central d'hygiène et de sécurité (CHS)	5		5	6	1	7	11	1	12	8,3%	
Commission nationale d'action sociale (CNAS)	6	4	10	5	4	9	11	8	19	42,1%	
Commission nationale de restauration (CNR)	4	3	7	3	4	7	7	7	14	50,0%	
Commission nationale de formation permanente (CNFP)	7	5	12	3	5	8	10	10	20	50,0%	
Commission nationale de mobilité (CMM) (2010-2013)	4	3	7	4	3	7	8	6	14	42,9%	
Commission nationale de suivi des handicapés (CNSPH) (2008-2011)	4	4	8	4	3	7	8	7	15	46,7%	
Comité d'orientation et de suivi (COS)	7	5	12	6	1	7	13	6	19	31,6%	
Commissions administratives paritaires (CAP)	DR	5	3	8	6	2	8	11	5	16	31,3%
	CR	4	3	7	3	4	7	7	7	14	50,0%
	IR	4	3	7	5	2	7	9	5	14	35,7%
	IE	5	2	7	7	3	7	12	2	14	14,3%
	AI	2	2	4	1	3	4	3	5	8	62,5%
	T	5	3	8	2	6	8	7	9	16	56,3%
ATR	3	2	5	1	4	5	4	6	10	60,0%	
TOTAL CAP	28	18	46	25	21	46	53	39	92	42,4%	
Commissions consultatives paritaires des agents non titulaires (CCP)	IT	2	1	3	1	2	3	3	6	50,0%	
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>45</b>	<b>120</b>	<b>65</b>	<b>46</b>	<b>111</b>	<b>140</b>	<b>91</b>	<b>231</b>	<b>39,4%</b>	
% Femmes			37,5%			41,4%			39,4%		

## Chercheur-e-s lauréat-e-s de concours 2011 par section et grade

SECTION	CR2			CR1			DR2 EXTERNES			DR1			TOTAL			DR2 INTERNES					
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	
Section 1	Admis à concourir	337	73	410	18%	24	5	29	17%	50	4	54	7%	411	82	493	17%	42	7	49	14%
	Admissibles	27	4	31	13%					3	1	4	25%	30	5	35	14%	5	2	7	29%
	Lauréats	15	3	18	17%					1	1	2	50%	16	4	20	20%	5	2	7	29%
Section 2	Admis à concourir	199	26	225	12%	81	11	92	12%	22	1	23	4%	302	38	340	11%	26	7	33	21%
	Admissibles	10	1	11	9%	6	1	7	14%	2	1	3	33%	18	3	21	14%	6	3	9	33%
	Lauréats	6	1	7	14%	2		2	0%	1	1	2	50%	9	2	11	18%	4	2	6	33%
Section 3	Admis à concourir	282	113	395	29%	70	26	96	27%	25	5	30	17%	377	144	521	28%	45	17	62	27%
	Admissibles	19	5	24	21%	5	2	7	29%	4		4	0%	28	7	35	20%	12	3	15	20%
	Lauréats	11	2	13	15%	3		3	0%	1		1	0%	15	2	17	12%	9	3	12	25%
Section 4	Admis à concourir	62	17	79	22%	20	3	23	13%	6		6	0%	88	20	108	19%	37	11	48	23%
	Admissibles	7	3	10	30%	2		2	0%					9	3	12	25%	10	2	12	17%
	Lauréats	6	1	7	14%	2		2	0%					8	1	9	11%	7	2	9	22%
Section 5	Admis à concourir	82	25	107	23%	24	4	28	14%	10	1	11	9%	116	30	146	21%	36	9	45	20%
	Admissibles	7	4	11	36%	3		3	0%	1		1	0%	11	4	15	27%	9	1	10	10%
	Lauréats	5	2	7	29%	1		1	0%	1		1	0%	7	2	9	22%	7	1	8	13%
Section 6	Admis à concourir	76	14	90	16%	23	6	29	21%	7		7	0%	106	20	126	16%	23	6	29	21%
	Admissibles	10		10	0%	2	2	4	50%	1		1	0%	13	2	15	13%	9	1	10	10%
	Lauréats	6		6	0%	2	2	4	100%					6	2	8	25%	7	1	8	13%
Section 7	Admis à concourir	403	90	493	18%	72	10	82	12%	29	7	36	19%	510	109	619	18%	50	15	65	23%
	Admissibles	31	14	45	31%	7		7	0%	2	1	3	33%	42	17	59	29%	13	4	17	24%
	Lauréats	11	9	20	45%	2		2	0%	1	1	2	50%	14	11	25	44%	10	3	13	23%
Section 8	Admis à concourir	120	34	154	22%	40	9	49	18%	13		13	0%	173	43	216	20%	39	9	48	19%
	Admissibles	13	2	15	13%	5		5	0%					18	2	20	10%	9	2	11	18%
	Lauréats	9	1	10	10%	2		2	0%					11	1	12	8%	8	1	9	11%
Section 9	Admis à concourir	67	16	83	19%	10	1	11	9%	10	1	11	9%	87	18	105	17%	24	4	28	14%
	Admissibles	9	1	10	10%	1		1	0%	1		1	0%	11	1	12	8%	9		9	0%
	Lauréats	6		6	0%	1		1	0%	1		1	0%	8		8	0%	5		5	0%
Section 10	Admis à concourir	66	24	90	27%	21	2	23	9%	10		10	0%	97	26	123	21%	29	12	41	29%
	Admissibles	8	6	14	43%	3	1	4	25%	1		1	0%	12	7	19	37%	11	4	15	27%
	Lauréats	5	4	9	44%	1	1	2	50%	1		1	0%	7	5	12	42%	10	2	12	17%
Section 11	Admis à concourir	87	43	130	33%	20	4	24	17%	4		4	0%	111	47	158	30%	21	9	30	30%
	Admissibles	7	6	13	46%	2	1	3	33%					9	7	16	44%	6	3	9	33%
	Lauréats	3	4	7	57%	1	1	2	0%					4	4	8	50%	4	3	7	43%

SECTION	CR2			CR1			DR2 EXTERNES			DR1			TOTAL			DR2 INTERNES				
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Section 12	Admis à concourir	57	16	73	22%	5	3	8	38%	3	3	0%	65	19	84	23%	20	2	22	9%
	Admissibles	9	2	11	18%	1	1	2	50%				10	3	13	23%	7	1	8	13%
Section 13	Lauréats	4	1	5	20%	1	1	1	0%				5	1	6	17%	5	1	6	17%
	Admis à concourir	47	33	80	41%					8	8	0%	55	33	88	38%	29	13	42	31%
Section 14	Admissibles	7	5	12	42%					1	1	0%	8	5	13	38%	6	4	10	40%
	Lauréats	4	3	7	43%					1	1	0%	5	3	8	38%	5	2	7	29%
Section 15	Admis à concourir	50	23	73	32%	6	6	6	0%	6	6	0%	62	23	85	27%	19	18	37	49%
	Admissibles	5	3	8	38%	2	2	2	0%				7	3	10	30%	5	4	9	44%
Section 16	Lauréats	3	2	5	40%	1	1	1	0%				4	2	6	33%	4	4	8	50%
	Admis à concourir	45	27	72	38%	15	7	22	32%	9	1	10%	69	35	104	34%	23	11	34	32%
Section 17	Admissibles	2	4	6	67%	1	1	1	100%				2	5	7	71%	6	3	9	33%
	Lauréats	1	4	5	80%								1	5	6	83%	5	3	8	38%
Section 18	Admis à concourir	57	32	89	36%	24	8	32	25%	8	1	11%	89	41	130	32%	22	24	46	52%
	Admissibles	9	3	12	25%	5	1	6	17%				14	4	18	22%	6	6	12	50%
Section 19	Lauréats	5	5	10	0%	2	2	2	0%				7	7	14	0%	4	3	7	43%
	Admis à concourir	138	52	190	27%	39	11	50	22%	12	3	20%	189	66	255	26%	32	10	42	24%
Section 20	Admissibles	3	2	5	40%	3	3	3	0%	1	1	100%	6	3	9	33%	8	2	10	20%
	Lauréats	2	2	4	50%	2	2	2	0%	1	1	100%	4	3	7	43%	8	1	9	11%
Section 21	Admis à concourir	50	16	66	24%	21	4	25	16%	4	1	20%	75	21	96	22%	19	7	26	27%
	Admissibles	3	3	6	50%	3	1	4	25%	1	1	0%	7	4	11	36%	7	2	9	22%
Section 22	Lauréats	1	3	4	75%	2	2	2	0%	1	1	0%	4	3	7	43%	6	1	7	14%
	Admis à concourir	32	31	63	49%	4	5	9	56%	6	1	14%	42	37	79	47%	18	8	26	31%
Section 23	Admissibles	5	3	8	38%	1	1	2	50%				6	4	10	40%	6	4	10	40%
	Lauréats	2	3	5	60%	1	1	1	0%				3	3	6	50%	6	3	9	33%
Section 24	Admis à concourir	68	36	104	35%	15	3	18	17%	4	1	20%	87	40	127	31%	17	5	22	23%
	Admissibles	15	2	17	12%	3	3	3	0%				18	2	20	10%	5	3	8	38%
Section 25	Lauréats	8	1	9	11%	2	2	2	0%				10	1	11	9%	3	2	5	40%
	Admis à concourir	31	34	65	52%	25	20	45	44%	7	1	13%	63	55	118	47%	22	21	43	49%
Section 26	Admissibles	6	2	8	25%	5	4	9	44%	2	2	0%	13	6	19	32%	7	5	12	42%
	Lauréats	2	1	3	33%	2	1	3	33%				4	2	6	33%	5	3	8	38%
Section 27	Admis à concourir	40	39	79	49%	26	20	46	43%	10	1	9%	76	60	136	44%	15	20	35	57%
	Admissibles	5	7	12	58%	4	5	9	56%				9	12	21	57%	8	9	17	53%
Section 28	Lauréats	3	1	4	25%	2	1	3	33%				5	2	7	29%	5	6	11	55%
	Admis à concourir	58	59	117	50%	28	39	67	58%	7	1	13%	93	99	192	52%	12	21	33	64%
Section 29	Admissibles	8	6	14	43%	5	6	11	55%	1	1	0%	14	12	26	46%	3	12	15	80%
	Lauréats	2	2	4	50%	1	2	3	67%	1	1	0%	4	4	8	50%	2	6	8	75%



SECTION	CR2				CRI				DR2 EXTERNES				DR1				TOTAL				DR2 INTERNES						
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F			
Section 24	Admis à concourir	62	63	125	50%	32	40	72	56%	2	5	7	71%														
	Admissibles	8	7	15	47%	2	8	10	80%																		
	Lauréats	3	1	4	25%		3	3	100%																		
Section 25	Admis à concourir	40	35	75	47%	24	20	44	45%	3	4	7	57%														
	Admissibles	5	4	9	44%	4	3	7	43%	1	1	1	100%														
	Lauréats	2	1	3	33%	2		2	0%	1	1	1	100%														
Section 26	Admis à concourir	42	40	82	49%	23	23	46	50%	3	3	6	50%														
	Admissibles	8	6	14	43%	8	3	11	27%																		
	Lauréats	2		2	0%	3		3	0%																		
Section 27	Admis à concourir	47	41	88	47%	22	15	37	41%	6	1	7	14%														
	Admissibles	8	4	12	33%		6	6	100%	2		2	0%														
	Lauréats	3	2	5	40%		3	3	100%	1		1	0%														
Section 28	Admis à concourir	24	13	37	35%	11	5	16	31%	2	1	3	33%														
	Admissibles	8		8	0%	2	1	3	33%																		
	Lauréats	4		4	0%	2		2	0%																		
Section 29	Admis à concourir	83	48	131	37%	29	9	38	24%	5	3	8	38%														
	Admissibles	15	3	18	17%	5	1	6	17%																		
	Lauréats	7	2	9	22%	3		3	0%																		
Section 30	Admis à concourir	124	83	207	40%	27	20	47	43%	6	2	8	25%														
	Admissibles	11	13	24	54%	3	3	6	50%	2		2	0%														
	Lauréats	3	4	7	57%	1	1	2	50%																		
Section 31	Admis à concourir	90	116	206	56%	21	24	45	53%	2	1	3	33%														
	Admissibles	8	5	13	38%	3	3	6	50%																		
	Lauréats	4	2	6	33%	1	2	3	67%																		
Section 32	Admis à concourir	70	74	144	51%	13	17	30	57%	7	4	11	36%														
	Admissibles	2	7	9	78%	2	3	5	60%	1	1	1	100%														
	Lauréats	2	3	5	60%		2	2	100%																		
Section 33	Admis à concourir	72	69	141	49%	29	23	52	44%	6	2	8	25%														
	Admissibles	3	5	8	63%	5	3	8	38%																		
	Lauréats	2	3	5	60%	3	1	4	25%																		
Section 34	Admis à concourir	36	54	90	60%	10	12	22	55%	7	2	9	22%														
	Admissibles	6	2	8	25%	2	2	4	50%	2	1	3	33%														
	Lauréats	4	1	5	20%	1		1	0%	1	1	1	100%														
Section 35	Admis à concourir	105	115	220	52%	31	31	62	50%	5	4	9	44%														
	Admissibles	5	5	10	50%	4	2	6	33%																		
	Lauréats	4	1	5	20%	1	1	2	50%																		

SECTION	CR2			CR1			DR2 EXTERNES			DR1			TOTAL			DR2 INTERNES						
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F		
Section 36	Admis à concourir	131	128	259	49%	33	29	62	47%	2	6	8	75%	166	163	329	50%	11	10	21	48%	
	Admissibles	8	6	14	43%	3	2	5	40%					11	9	20	45%	7	6	13	46%	
	Lauréats	5	3	8	38%	1	2	3	67%				100%	6	5	11	45%	4	3	7	43%	
Section 37	Admis à concourir	70	42	112	38%	23	8	31	26%	10	7	17	41%	103	57	160	36%	15	9	24	38%	
	Admissibles	6	7	13	54%	4		4	0%	3	1	4	25%	13	8	21	38%	5	4	9	44%	
	Lauréats	3	3	6	50%	1		1	0%	1	1	2	50%	5	4	9	44%	3	1	4	25%	
Section 38	Admis à concourir	61	94	155	61%	14	26	40	65%	3	7	10	70%	78	127	205	62%	4	17	21	81%	
	Admissibles	5	5	10	50%	5	4	9	44%					10	9	19	47%	3	6	9	67%	
	Lauréats	3	1	4	25%	2	2	4	50%					5	3	8	38%	1	5	6	83%	
Section 39	Admis à concourir	60	71	131	54%	24	16	40	40%	4	6	10	60%	88	93	181	51%	10	2	12	17%	
	Admissibles	7	7	14	50%	6	2	8	25%	1	2	3	67%	14	11	25	44%	4	1	5	20%	
	Lauréats	3	2	5	40%	2		2	0%				100%	5	3	8	38%	3		3	0%	
Section 40	Admis à concourir	133	116	249	47%	31	26	57	46%	3	5	8	63%	167	147	314	47%	9	3	12	25%	
	Admissibles	7	6	13	46%	2	3	5	60%		1	1	100%	9	10	19	53%	6	2	8	25%	
	Lauréats	5	2	7	29%	1	1	2	50%					6	3	9	33%	5	1	6	17%	
CID 41	Admis à concourir																	11	7	18	39%	
	Admissibles																	4	4	8	50%	
	Lauréats																		1	1	2	100%
CID 42	Admis à concourir	5	5	10	50%	9	14	23	61%	3	3	6	50%	17	22	39	56%	2	3	5	60%	
	Admissibles	3		3	0%	2	2	4	50%					5	2	7	29%	1	3	4	75%	
	Lauréats	1		1	0%	1		1	0%					2		2	0%	1	1	2	50%	
CID 43	Admis à concourir	74	17	91	19%					8	2	10	20%	82	19	101	19%	13	3	16	19%	
	Admissibles	5		5	0%									5		5	0%	4		4	0%	
	Lauréats	2		2	0%									2		2	0%	2		2	0%	
CID 44	Admis à concourir	50	32	82	39%	13	13	26	50%	6	1	7	14%	69	46	115	40%	10	6	16	38%	
	Admissibles	5	3	8	38%	4		4	0%	1		1	0%	10	3	13	23%	3	3	6	50%	
	Lauréats		1	1	100%	1		1	0%					1	1	2	50%		2	2	100%	
CID 45	Admis à concourir					45	30	75	40%	6	7	13	54%	51	37	88	42%	12	2	14	14%	
	Admissibles					5	2	7	29%	2		2	0%	7	2	9	22%	4		4	0%	
	Lauréats					1	2	3	67%	1		1	0%	2	2	4	50%	2		2	0%	
TOTAL	ADMISSIBLES	3 833	2 129	5 962	36%	1 077	602	1 679	36%	369	106	475	22%	6	2	8	25%	875	454	1 329	34%	
	LAURÉATS	358	183	541	34%	139	80	219	37%	33	13	46	28%	532	278	810	34%	289	163	452	36%	
		182	82	264	31%	58	28	86	33%	13	9	22	41%	253	120	373	32%	203	98	301	33%	

## Composition des jurys des concours externes chercheur-e-s 2011 par corps et institut

JURY	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
DR	16	7	23	30,4%
CR INSB	6	5	11	45,5%
CR INC	7	4	11	36,4%
CR INEE	6	5	11	45,5%
CR INSHS	7	4	11	36,4%
CR INS2I	9	2	11	18,2%
CR INSI5	10	1	11	9,1%
CR INSMI	8	3	11	27,3%
CR INP	8	3	11	27,3%
CR IN2P3	11		11	0,0%
CR INSU	6	5	11	45,5%
CR CID	16	5	21	23,8%

## Avancements de grade 2011 des chercheurs par section

SECTION	CR2 --> CR1				DR2 --> DR1				DR1 --> DRCE1				DRCE1 --> DRCE2				TOTAL				
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	
Section 1	Promouvables	17	1	18	6%	58	8	66	12%	32	8	40	20%	5	2	7	29%	112	19	131	15%
	Candidats	16		16	0%	34	3	37	8%	13	3	16	19%	2		2	0%	65	6	71	8%
Section 2	Promouvables	6	1	7	14%	55	5	60	8%	36	2	38	5%	1		1	0%	98	8	106	8%
	Candidats	5	1	6	17%	24	2	26	8%	9	1	10	10%					38	4	42	10%
Section 3	Promouvables	11	3	14	21%	5	1	6	17%	2		2	0%					12	2	14	14%
	Candidats	10	3	13	23%	68	11	79	14%	39	3	42	7%	3	1	4	25%	121	18	139	13%
Section 4	Promouvables	10	3	13	23%	34	5	39	13%	11	2	13	15%	2		2	0%	57	10	67	15%
	Candidats	10	3	13	23%	7	2	9	22%	3		3	0%	1		1	0%	21	5	26	19%
Section 5	Promouvables	6	5	11	45%	47	14	61	23%	28	4	32	13%	4	1	5	20%	85	24	109	22%
	Candidats	6	5	11	45%	23	4	27	15%	7	1	8	13%	3		3	0%	39	10	49	20%
Section 6	Promouvables	5	5	10	50%	4	1	5	20%	4		4	0%	1		1	0%	14	6	20	30%
	Candidats	6	2	8	25%	56	10	66	15%	24	2	26	8%	1		1	0%	87	14	101	14%
Section 6	Promouvables	5	2	7	29%	16	3	19	16%	4		4	0%					25	5	30	17%
	Candidats	5	2	7	29%	54	7	61	11%	27	5	32	16%	2		2	0%	92	13	105	12%
Section 6	Promouvables	9	1	10	10%	22	4	26	15%	9		9	0%	1		1	0%	41	5	46	11%
	Candidats	9	1	10	10%	4	1	5	20%	2		2	0%	1		1	0%	16	2	18	11%

SECTION	CR2 --> CR1					DR2 --> DR1					DR1 --> DRCE1					DRCE1 --> DRCE2					TOTAL			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F				
Section 7	Promouvables	28	4	32	13%	76	12	88	14%	37	7	44	16%	3		3	0%	144	23	167	14%			
	Candidats	23	3	26	12%	25	10	35	29%	12		12	0%	1		1	0%	61	13	74	18%			
Section 8	Promouvables	23	3	26	12%	5	4	9	44%	4		4	0%	1		1	0%	33	7	40	18%			
	Candidats	12	2	14	14%	57	12	69	17%	28	1	29	3%	5		5	0%	102	15	117	13%			
Section 9	Promouvables	11	1	12	8%	21	6	27	22%	8		8	0%	2		2	0%	42	7	49	14%			
	Candidats	11	1	12	8%	6		6	0%	2		2	0%				0%	19	1	20	5%			
Section 10	Promouvables	7	1	8	13%	43	4	47	9%	20		23	13%	2		2	0%	72	8	80	10%			
	Candidats	7	1	8	13%	14	1	15	7%	5		5	0%	1		1	0%	27	2	29	7%			
Section 11	Promouvables	7	1	8	13%	5		5	0%	1		1	0%				0%	13	1	14	7%			
	Candidats	10	2	12	17%	65	16	81	20%	30	7	37	19%	2		2	0%	107	25	132	19%			
Section 12	Promouvables	7	2	9	22%	31	8	39	21%	7		7	0%				0%	45	10	55	18%			
	Candidats	7	2	9	22%	7	1	8	13%	2		2	0%				0%	16	3	19	16%			
Section 13	Promouvables	4	3	7	43%	51	13	64	20%	25		28	11%	2	1	3	33%	82	20	102	20%			
	Candidats	3	3	6	50%	15	4	19	21%	5		5	0%				0%	23	7	30	23%			
Section 14	Promouvables	2	2	4	50%	4	1	5	20%	1		1	0%				0%	7	3	10	30%			
	Candidats	7	1	8	13%	41	12	53	23%	11	6	17	35%	1		1	0%	60	19	79	24%			
Section 15	Promouvables	7	7	14	0%	10	5	15	33%	1		1	0%				0%	19	5	24	21%			
	Candidats	7	7	14	0%	4	2	6	33%									11	2	13	15%			
Section 16	Promouvables	6	3	9	33%	50	26	76	34%	20	7	27	26%	1		1	0%	77	36	113	32%			
	Candidats	5	1	6	17%	8	4	12	33%	4		4	0%				0%	17	5	22	23%			
Section 17	Promouvables	5	1	6	17%	3	2	5	40%	2		2	0%				0%	10	3	13	23%			
	Candidats	5	2	7	29%	51	26	77	34%	26	6	32	19%	1		1	0%	83	34	117	29%			
Section 18	Promouvables	5	2	7	29%	20	4	24	17%	5	2	7	29%	1		1	0%	31	8	39	21%			
	Candidats	5	2	7	29%	4	1	5	20%	2		2	0%				0%	12	3	15	20%			
Section 19	Promouvables	6	3	9	33%	57	12	69	17%	23	5	28	18%	3		3	0%	89	20	109	18%			
	Candidats	6	2	8	25%	16	5	21	24%	5	2	7	29%	2		2	0%	29	9	38	24%			
Section 20	Promouvables	6	2	8	25%	4	1	5	20%	1		1	0%	2		2	0%	13	4	17	24%			
	Candidats	7	2	9	22%	54	31	85	36%	23	7	30	23%	1		1	0%	85	40	125	32%			
Section 21	Promouvables	7	2	9	22%	11	4	15	27%	3	1	4	25%				0%	21	7	28	25%			
	Candidats	7	7	14	0%	62	13	75	17%	18	6	24	25%	1	1	2	50%	12	4	16	25%			
Section 22	Promouvables	7	7	14	0%	26	4	30	13%	6		6	0%	1		1	0%	40	5	45	11%			
	Candidats	7	7	14	0%	5	2	7	29%	2		2	0%				0%	14	2	16	13%			
Section 23	Promouvables	3	2	5	40%	55	16	71	23%	31	6	37	16%	2		2	0%	91	24	115	21%			
	Candidats	1	2	3	67%	20	3	23	13%	12		12	0%	1		1	0%	34	5	39	13%			
Section 24	Promouvables	1	2	3	67%	6		6	0%	2		2	0%				0%	9	2	11	18%			
	Candidats	1	2	3	67%																			

SECTION	CR2 --> CR1				DR2 --> DR1				DR1 --> DRCE1				DRCE1 --> DRCE2				TOTAL				
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	
Section 19	Promouvables	6	1	7	14%	38	18	56	32%	23	9	32	28%	2		2	0%	69	28	97	29%
	Candidats	5	1	6	17%	13	10	23	43%	9	3	12	25%	1		1	0%	28	14	42	33%
Section 20	Promus	5	1	6	17%	3	2	5	40%	2		2	0%	1		1	0%	11	3	14	21%
	Promouvables	7	3	10	30%	36	11	47	23%	12	5	17	29%	2		2	0%	57	19	76	25%
Section 21	Candidats	7	2	9	22%	13	2	15	13%	4		4	0%	2		2	0%	26	4	30	13%
	Promus	7	2	9	22%	3		3	0%	1		1	0%					11	2	13	15%
Section 22	Promouvables	2	5	7	71%	45	20	65	31%	23	5	28	18%	2		2	0%	72	30	102	29%
	Candidats	2	5	7	71%	13	6	19	32%	6	2	8	25%					21	13	34	38%
Section 23	Promus	2	5	7	71%	5		5	0%	2		2	0%					9	5	14	36%
	Promouvables	2	4	6	67%	73	26	99	26%	28	8	36	22%	3		3	0%	106	38	144	26%
Section 24	Candidats	2	4	6	67%	16	5	21	24%	7	1	8	13%	1		1	0%	26	10	36	28%
	Promus	2	3	5	60%	1	4	5	80%	2		2	0%	1		1	0%	6	7	13	54%
Section 25	Promouvables	3	4	7	57%	50	20	70	29%	23	3	26	12%	1		1	0%	77	27	104	26%
	Candidats	3	3	6	50%	14	5	19	26%	6		6	0%	1		1	0%	24	8	32	25%
Section 26	Promus	3	3	6	50%	3	2	5	40%	2		2	0%					8	5	13	38%
	Promouvables	1	5	6	83%	39	26	65	40%	22	5	27	19%	2		3	33%	64	37	101	37%
Section 27	Candidats	1	4	5	80%	10	3	13	23%	5	1	6	17%	1		1	100%	16	9	25	36%
	Promus	1	3	4	75%	4	2	6	33%	1		1	0%					6	5	11	45%
Section 28	Promouvables	3	3	6	50%	55	24	79	30%	27	4	31	13%	3		3	0%	88	31	119	26%
	Candidats	3	3	6	50%	15	7	22	32%	5	1	6	17%	3		3	0%	26	11	37	30%
Section 29	Promus	3	3	6	50%	1	4	5	80%	1		1	0%	1		1	0%	6	7	13	54%
	Promouvables	4	2	6	33%	36	27	63	43%	22	5	27	19%	1		1	100%	62	35	97	36%
Section 30	Candidats	3	2	5	40%	6	3	9	33%	4	1	5	20%	1		1	100%	13	7	20	35%
	Promus	2	2	4	50%	3	2	5	40%	1		1	0%					6	4	10	40%
Section 27	Promouvables	5	2	7	29%	37	17	54	31%	23	8	31	26%					65	27	92	29%
	Candidats	4	1	5	20%	15	5	20	25%	5	1	6	17%					24	7	31	23%
Section 28	Promus	4	1	5	20%	5		5	0%	1		1	0%					10	1	11	9%
	Promouvables	2	4	6	67%	42	17	59	29%	15	6	21	29%	1		2	50%	60	28	88	32%
Section 29	Candidats	1	2	3	67%	9	6	15	40%	1	1	2	50%	1		1	0%	12	9	21	43%
	Promus	1	2	3	67%	4		4	0%	1		1	0%					6	2	8	25%
Section 30	Promouvables	4	6	10	60%	35	11	46	24%	21	4	25	16%	6		6	0%	66	21	87	24%
	Candidats	1	5	6	83%	13	2	15	13%	7		7	0%	1		1	0%	22	7	29	24%
Section 30	Promus	1	5	6	83%	5	1	6	17%	3		3	0%	1		1	0%	10	6	16	38%
	Promouvables	4	3	7	43%	36	17	53	32%	19	4	23	17%	1		2	50%	60	25	85	29%
Section 30	Candidats	3	2	5	40%	12	1	13	8%	8	1	9	11%	1		1	0%	24	4	28	14%
	Promus	3	2	5	40%	4		4	0%	2		2	0%	1		1	0%	10	2	12	17%

SECTION	CR2 --> CR1				DR2 --> DR1				DR1 --> DRCE1				DRCE1 --> DRCE2				TOTAL				
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	
Section 31	Promouvables	2	4	6	67%	25	16	41	39%	10	2	12	17%	1		1	0%	38	22	60	37%
	Candidats	2	4	6	67%	7	7	14	50%	4		4	0%					13	11	24	46%
Section 32	Promus	1	4	5	80%	1	1	2	50%	1		1	0%					3	5	8	63%
	Promouvables	3	2	5	40%	27	24	51	47%	14	5	19	26%					44	31	75	41%
Section 33	Candidats	2	1	3	33%	11	8	19	42%	4	2	6	33%					17	11	28	39%
	Promouvables	2	1	3	33%	2	2	4	50%	1		1	0%					5	3	8	38%
Section 34	Promus	3	3	6	50%	22	9	31	29%	17	4	21	19%					42	16	58	28%
	Promouvables	2	1	3	33%	9	3	12	25%	9	1	10	10%					20	5	25	20%
Section 35	Promus	2	1	3	33%	3	3	6	0%	2	2	4	0%					7	1	8	13%
	Promouvables	5	2	7	29%	18	19	37	51%	11	6	17	35%	1		1	0%	35	27	62	44%
Section 36	Candidats	3	2	5	40%	6	7	13	54%	3	2	5	40%	1		1	0%	13	11	24	46%
	Promouvables	3	2	5	40%	3		3	0%	1		1	0%					8	2	10	20%
Section 37	Promus	2	2	4	50%	24	14	38	37%	11	8	19	42%	1		1	0%	38	24	62	39%
	Promouvables	1	2	3	67%	10	5	15	33%	3	3	6	50%	1		1	0%	15	10	25	40%
Section 38	Promus	1	2	3	67%	2	1	3	33%	1		1	0%					4	3	7	43%
	Promouvables	2	2	4	50%	27	22	49	45%	11	3	14	21%	1		1	0%	41	28	69	41%
Section 39	Candidats	2	3	5	60%	12	10	22	45%	2		2	0%					17	13	30	43%
	Promouvables	2	3	5	60%	2	3	5	60%	1		1	0%					5	6	11	55%
Section 40	Promus	2	2	4	50%	37	8	45	18%	14	1	15	7%	1		1	0%	54	11	65	17%
	Promouvables	1	2	3	67%	9	5	14	36%	2		2	0%	1		1	0%	13	7	20	35%
Section 41	Promus	1	2	3	67%	2	1	3	33%	1		1	0%					4	3	7	43%
	Promouvables	1	3	4	75%	11	18	29	62%	8	4	12	33%					20	25	45	56%
Section 39	Candidats	1	3	4	75%	3	10	13	77%	3	3	6	50%					7	16	23	70%
	Promouvables	1	3	4	75%	1	2	3	67%	1		1	0%					3	5	8	63%
Section 38	Promus	5	1	6	17%	15	10	25	40%	4	4	8	50%					24	15	39	38%
	Promouvables	3	1	4	25%	4	1	5	20%	2	1	3	33%					14	4	18	22%
Section 40	Candidats	2	1	3	33%	29	13	42	31%	12	4	16	25%	1		1	0%	7	3	10	30%
	Promouvables	2	1	3	33%	11	5	16	31%	5	1	6	17%					44	18	62	29%
CID 41	Promus	2	1	3	33%	2	2	4	50%	1	1	2	50%					5	4	9	44%
	Promouvables									4	1	5	20%					4	1	5	20%
TOTAL	Promouvables	227	103	330	31%	1 761	638	2 399	27%	852	196	1 048	19%	69	10	79	13%	2 909	947	3 856	25%
	Candidats	194	85	279	30%	613	202	815	25%	232	38	270	14%	33	4	37	11%	1 072	329	1 401	29%
PROMUS	190	82	272	30%	159	51	210	24%	65	6	71	8%	14	1	15	7%	428	140	568	25%	

Concours externes Ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2011 et leurs jurys, par corps et 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	H	F	Total % F		
IR	Admis à concourir	116	167	283 59%	242	212	454 47%	374	75	449 17%	25	28	53 53%	443	96	539 18%	17	15	32 47%	9	1	10 10%	17	20	37 54%	1 243	614	1 857	33%
	Admissibles	40	50	90 56%	48	58	106 55%	141	32	173 18%	14	13	27 48%	144	42	186 23%	6	3	9 33%	4	1	5 20%	4	7	11 64%	401	206	607	34%
	Lauréats	10	8	18 44%	8	5	13 38%	27	7	34 21%	3	3	6 50%	25	3	28 11%	2		2 0%	2		2 0%	1	1	2 50%	78	27	105	26%
IE	Jury	41	36	77 47%	39	28	67 42%	96	61	157 39%	15	16	31 52%	85	60	145 41%	6	5	11 45%	6	3	9 33%	5	5	10 50%	293	214	507	42%
	Admis à concourir	402	769	1 171 66%	329	273	602 45%	352	90	442 20%	47	57	104 55%	341	78	419 19%	169	325	494 66%	28	17	45 38%	202	450	652 69%	1 870	2 059	3 929	52%
	Admissibles	42	114	156 73%	65	62	127 49%	139	40	179 22%	15	11	26 42%	117	30	147 20%	30	87	117 74%	11	8	19 42%	49	159	208 76%	468	511	979	52%
AI	Lauréats	5	15	20 75%	8	8	16 50%	21	9	30 30%	2	2	4 50%	19	2	21 10%	1	12	13 92%		4	4 100%	7	20	27 74%	63	72	135	53%
	Jury	50	50	100 50%	40	34	74 46%	84	62	146 42%	11	9	20 45%	58	42	100 42%	27	30	57 53%	9	7	16 44%	47	46	93 49%	326	280	606	46%
	Admis à concourir	98	157	255 62%	241	226	467 48%	241	28	269 10%	30	51	81 63%	124	7	131 5%	69	148	217 68%	39	15	54 28%	182	728	910 80%	1 024	1 360	2 384	57%
T	Admissibles	16	31	47 66%	60	69	129 53%	110	17	127 13%	12	10	22 45%	51	5	56 9%	9	42	51 82%	22	7	29 24%	40	270	310 87%	320	451	771	58%
	Lauréats	4	3	7 43%	10	5	15 33%	16	3	19 16%	1	1	2 50%	6	1	7 14%	1	6	7 86%	4	1	5 20%	3	46	49 94%	45	66	111	59%
	Jury	22	16	38 42%	43	31	74 42%	56	39	95 41%	5	6	11 55%	18	11	29 38%	14	17	31 55%	13	8	21 38%	52	66	118 56%	223	194	417	47%
ATR	Admis à concourir	129	236	365 65%	61	58	119 49%	50	10	60 17%	10	5	15 33%				26	25	51 49%	28	28	0%	153	684	837 82%	457	1 018	1 475	69%
	Admissibles	27	70	97 72%	13	28	41 68%	33	4	37 11%	2	2	4 50%				10	4	14 29%	24		24 0%	48	272	320 85%	157	380	537	71%
	Lauréats	1	12	13 92%	2	1	3 33%	7	2	9 22%		1	1 100%				1	1	2 50%	5		5 0%	8	31	39 79%	24	48	72	67%
TOTAL	Jury	30	34	64 53%	9	6	15 40%	29	19	48 40%	3	2	5 40%				5	5	10 50%	21	13	34 38%	41	53	94 56%	138	132	270	49%
	Admis à concourir	20	43	63 68%																34	25	59 42%	11	61	72 85%	65	129	194	66%
	Admissibles	6	22	28 79%																19	11	30 37%	3	17	20 85%	28	50	78	64%
TOTAL	Lauréats	1	4	5 80%																2	1	3 33%	1		1 0%	4	5	9	56%
	Jury	8	13	21 62%																9	7	16 44%	2	4	6 67%	19	24	43	56%
	ADMIS À CONCOURIR	765	1 372	2 137 64%	873	769	1 642 47%	1 017	203	1 220 17%	112	141	253 56%	908	181	1 089 17%	281	513	794 65%	138	58	196 30%	565	1 943	2 508 77%	4 659	5 180	9 839	53%
TOTAL	ADMISSIBLES	131	287	418 69%	186	217	403 54%	423	93	516 18%	43	36	79 46%	312	77	389 20%	55	136	191 71%	80	27	107 25%	144	725	869 83%	1 374	1 598	2 972	54%
	LAURÉATS	21	42	63 67%	28	19	47 40%	71	21	92 23%	6	7	13 54%	50	6	56 11%	5	19	24 79%	13	6	19 32%	20	98	118 83%	214	218	432	50%
	JURY	151	149	300 50%	131	99	230 43%	265	181	446 41%	34	33	67 49%	161	113	274 41%	52	57	109 52%	56	38	96 40%	147	174	321 54%	999	844	1 843	46%

## Concours internes ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2011 et leurs jurys, par corps et 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									
IR	Candidats	15	46	61	75%	40	32	72	44%	94	6	100	6%	11	16	27	59%	88	27	115	23%	9	24	33	73%	10	2	12	17%	20	40	60	67%	287	193	480	40%
	Lauréats	3	3	6	50%	3	2	5	40%	11	0%	11	0%	2	1	3	33%	6	5	11	45%	2	4	6	67%	1	1	2	0%	1	7	8	88%	29	22	51	43%
Jury	2	4	6	67%	4	3	7	43%	5	4	9	44%	3	3	6	50%	6	6	12	50%	2	3	5	60%	3	2	5	40%	3	4	7	57%	28	29	57	51%	
IE	Candidats	43	124	167	74%	49	33	82	40%	146	20	166	12%	9	7	16	44%	78	25	103	24%	16	51	67	76%	28	3	31	10%	31	160	191	84%	400	423	823	51%
	Lauréats	6	4	10	40%	3	2	5	40%	10	2	12	17%	1	1	2	0%	7	8	14	57%	3	4	7	57%	4	2	6	33%	7	8	15	53%	35	28	63	44%
Jury	4	3	7	43%	5	3	8	38%	8	4	12	33%	3	2	5	40%	6	8	14	57%	1	4	5	80%	3	3	6	33%	4	16	20	80%	40	34	74	46%	
AI	Candidats	32	102	134	76%	31	32	63	51%	106	8	114	7%	1	4	5	80%	36	6	42	14%	10	44	54	81%	39	5	44	11%	38	404	442	91%	293	605	898	67%
	Lauréats	1	12	13	92%	2	2	4	50%	10	2	12	17%	1	1	2	100%	5	5	10	0%	3	4	7	57%	4	1	5	20%	4	43	47	91%	29	65	94	69%
Jury	3	3	6	50%	3	3	6	50%	3	4	7	57%	2	3	5	60%	3	2	5	40%	2	3	5	60%	2	3	5	60%	7	10	17	59%	25	31	56	55%	
T	Candidats	13	27	40	68%	2	3	5	60%	8	1	9	11%					4	4	8	0%	8	8	16	50%	24	6	30	20%	9	109	118	92%	68	154	222	69%
	Lauréats	2	4	6	67%	1	1	2	100%	1	1	2	0%	1	1	2	50%	3	2	5	40%	1	2	3	67%	6	6	12	50%	2	3	5	60%	21	19	40	48%
Jury	3	2	5	40%	2	2	4	50%	3	2	5	40%	3	2	5	40%	3	2	5	40%	2	2	4	50%	6	6	12	50%	5	38	43	88%	9	43	52	83%	
ATR	Candidats	1	4	5	80%																					3	1	4	25%	5	38	43	88%	9	43	52	83%
	Lauréats	1	1	1	0%																					1	1	2	100%	3	3	100%	1	4	5	80%	
Jury	2	2	4	50%																					6	4	10	40%	4	8	12	67%	12	14	26	54%	
TOTAL	CANDIDATS	104	303	407	74%	122	100	222	45%	354	35	389	9%	21	27	48	56%	206	58	264	22%	43	127	170	75%	104	17	121	14%	103	751	854	88%	1 057	1 418	2 475	57%
	LAURÉATS	13	23	36	64%	8	7	15	47%	32	4	36	11%	3	2	5	40%	19	5	24	21%	7	14	21	67%	14	2	16	13%	9	80	89	90%	105	137	242	57%
JURY	14	14	28	50%	14	11	25	44%	19	14	33	42%	8	8	16	50%	18	18	36	50%	9	12	21	57%	21	17	38	45%	23	33	56	59%	126	127	253	50%	



Promotions de corps au choix ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2011 par corps et BAP (effet 2012)

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	H	F	Total % F	
IR	Promouvables	107	241	348 69%	132	104	236 44%	460	54	514 11%	73	128	201 64%	392	137	529 26%	89	252	341 74%	44	12	56 21%	123	384	507 76%	1 420	1 312	2 732 48%
	Proposés	34	61	95 64%	41	25	66 39%	94	6	100 6%	21	40	61 66%	99	22	121 18%	22	53	75 71%	8	1	9 11%	23	72	95 76%	342	280	622 45%
	Promus	1	3	4 75%	1	2	3 67%	5		5 0%		2	2 100%	5	1	6 17%		2	2 100%	1		1 0%	1	3	4 75%	14	13	27 48%
IE	Promouvables	65	167	232 72%	65	68	133 51%	343	36	379 9%	10	7	17 41%	156	39	195 20%	32	120	152 79%	71	12	83 14%	76	474	550 86%	818	923	1 741 53%
	Proposés	37	105	142 74%	43	40	83 48%	134	11	145 8%	7	2	9 22%	75	17	92 18%	18	68	86 79%	31	4	35 11%	33	218	251 87%	378	465	843 55%
	Promus	2	4	6 67%	2	2	4 50%	10		10 0%	1		1 0%	2	3	5 60%	4	4	4 100%	1		1 0%	1	11	12 92%	19	24	43 56%
AI	Promouvables	106	250	356 70%	47	65	112 58%	342	18	360 5%	4	6	10 60%	118	21	139 15%	57	170	227 75%	189	38	227 17%	139	1 364	1 503 91%	1 002	1 932	2 934 66%
	Proposés	41	103	144 72%	21	30	51 59%	105	4	109 4%	3	4	7 57%	50	6	56 11%	15	66	81 81%	33	5	38 13%	41	395	436 91%	309	613	922 68%
	Promus	2	7	9 78%		3	3 100%	9		9 0%				3	1	4 25%	1	4	5 80%	3	1	4 25%	2	30	32 94%	20	46	66 70%
T	Promouvables	27	72	99 73%	4	2	6 33%	14		14 0%				6	6	6 0%	26	23	49 47%	77	32	109 29%	19	147	166 89%	173	276	449 61%
	Proposés	7	30	37 81%	2		2 0%	10		10 0%				1	1	1 0%	13	9	22 41%	19	7	26 27%	10	73	83 88%	62	119	181 66%
	Promus		5	5 100%	1		1 0%	2		2 0%				1	1	1 0%	1	3	4 75%	3	2	5 40%		10	10 100%	8	20	28 71%
TOTAL	PROMOUVABLES	305	730	1 035 71%	248	239	487 49%	1 159	109	1 268 9%	87	141	228 62%	672	197	869 23%	204	565	769 73%	381	94	475 20%	357	2 389	2 726 87%	3 413	4 443	7 856 57%
	PROPOSÉS	119	299	418 72%	107	95	202 47%	343	21	364 6%	31	46	77 60%	225	45	270 17%	68	196	264 74%	91	17	108 16%	107	738	865 88%	1 091	1 477	2 568 58%
	PROMUS	5	19	24 79%	4	7	11 64%	26		26 0%	1	2	3 67%	11	5	16 31%	2	13	15 87%	8	3	11 27%	4	54	58 93%	61	103	164 63%



Promotions par sélection professionnelle des ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2011 et leurs jurys, par grade et BAP (effet 2012)

GRADE	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			
IRHC	Promouvables	73	52	125 42%	136	64	200 32%	413	59	472 13%	52	57	109 52%	323	91	414 22%	17	46	63 73%	11	4	15 27%	43	54	97 56%	1 068	427 1 495	29%
	Candidats	12	5	17 29%	19	8	27 30%	73	7	80 9%	13	10	23 43%	54	8	62 13%	2	4	6 67%	5	1	6 17%	7	11	18 61%	185	54 239	23%
	Admis	3	1	4 25%	4	2	6 33%	13	1	14 7%	2	3	5 60%	10	1	11 9%	1	1	2 50%	1	1	0%	1	2	3 67%	35	11 46	24%
TCE	Jury	3	1	4 25%	2	2	4 50%	5	3	8 38%	2	2	4 50%	7	1	8 13%		1	1 100%	1		1 0%	2	3	5 60%	22	13 35	37%
	Promouvables	86	180	266 68%	35	53	88 60%	232	14	246 6%	3	3	6 50%	73	10	83 12%	34	102	136 75%	160	30	190 16%	109	1 006	1 115 90%	732	1 398 2 130	66%
	Candidats	22	39	61 64%	13	19	32 59%	53	2	55 4%				18	3	21 14%	6	19	25 76%	35	3	38 8%	30	264	294 90%	177	349 526	65%
TOTAL	Admis	7	9	16 56%	3	5	8 63%	12	2	14 14%				3	2	5 40%	3	3	6 50%	9	1	10 10%	9	68	77 88%	46	90 136	66%
	Jury	2	4	6 67%	1	2	3 67%	6		6 0%				2	1	3 33%	1	2	3 67%	2	1	3 33%	4	18	22 82%	18	28 46	61%
	PROMOUVABLES	159	232	391 59%	171	117	288 41%	645	73	718 10%	55	60	115 52%	396	101	497 20%	51	148	199 74%	171	34	205 17%	152	1 060	1 212 87%	1 800	1 825 3 625	50%
TOTAL	CANDIDATS	34	44	78 56%	32	27	59 46%	126	9	135 7%	13	10	23 43%	72	11	83 13%	8	23	31 74%	40	4	44 9%	37	275	312 88%	362	403 765	53%
	ADMIS	10	10	20 50%	7	7	14 50%	25	3	28 11%	2	3	5 60%	13	3	16 19%	4	4	8 50%	10	1	11 9%	10	70	80 88%	81	101 182	55%
	JURY	5	5	10 50%	3	4	7 57%	11	3	14 21%	2	2	4 50%	9	2	11 18%	1	3	4 75%	3	1	4 25%	6	21	27 78%	40	41 81	51%

## GLOSSAIRE

## A

- AI** Assistant-e ingénieur-e  
**AIP** Adjoint-e technique principal-e  
**ATR** Adjoint-e technique de la recherche

## B

- BAP** Branche d'activité professionnelle

## C

- CAP** Commission administrative paritaire  
**GDD** Contrat à durée déterminée  
**CID** Commission interdisciplinaire  
**CR** Chargé-e de recherche  
**CSI** Conseil scientifique d'institut

## D

- DAI** Direction de l'audit interne  
**DAJ** Direction des affaires juridiques  
**DASTR** Direction d'appui à la structuration territoriale de la recherche  
**DCJF** Direction des comptes et de l'information financière  
**DERCI** Direction Europe de la recherche et coopération internationale  
**DIRCOM** Direction de la communication  
**DIRE** Direction de l'innovation et des relations avec les entreprises  
**DIST** Direction information scientifique et technique  
**DR** Directeur/trice de recherche  
**DRCE** Directeur/trice de recherche de classe exceptionnelle  
**DRH** Direction des ressources humaines  
**DSFIM** Direction de la stratégie financière, de l'immobilier et de la modernisation  
**DSI** Direction des systèmes d'information  
**DU** Directeur/trice d'unité

## I

- IE** Ingénieur-e d'études  
**IEHC** Ingénieur-e d'études hors classe  
**IN2P3** Institut national de physique nucléaire et de physique des particules  
**INC** Institut de chimie  
**INEE** Institut écologie et environnement  
**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  
**INSM** Institut national des sciences mathématiques et de leurs interactions  
**INSU** Institut national des sciences de l'univers  
**IR** Ingénieur-e de recherche  
**IRHC** Ingénieur-e de recherche hors classe  
**ISFIC** Indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif  
**IT** Ingénieur-e et technicien-ne

## M

- MCF** Maître-esse de conférence  
**MI** Mission pour l'interdisciplinarité  
**MIPF** Mission pour la place des femmes  
**MIPR** Mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts

## N

- NOEMI** Nouveaux emplois offerts à la mobilité interne

## P

- PR** Professeur-e des universités  
**PES** Prime d'excellence scientifique

## R

- RC** Ressources communes  
**RH** Ressources humaines

## S

- SGCN** Secrétariat général du comité national

## T

- T** Technicien-ne  
**TOE** Technicien-ne de classe exceptionnelle  
**TGN** Technicien-ne de classe normale  
**TCS** Technicien-ne de classe supérieure  
**TICE** Technologies de l'information et de la communication pour l'éducation

## U

- UE** Union Européenne

Conception graphique et maquette : Graines d'Octets - [www.graines-octets.com](http://www.graines-octets.com)

Impression : Imprimerie MENARD – 2721, La Lauragaise BP 98206 – 31682 LABEGE.

Photo de la couverture :

© CNRS Photothèque – PERRIN Emmanuel

UMR5635 – Institut Européen des membranes (I.E.M.) – MONTPELLIER

Légende : Bioreacteur à membrane (BRM). Pilote de laboratoire combinant l'épuration par microorganisme et la filtration d'eau.

L'objectif est de trouver des solutions de traitement des eaux usées.

Photos des pages intérieures :

p.1 © CNRS Photothèque : VERNHET Francis

p.5 © CNRS Photothèque / HERD : DEBIAS François

p.8 © CNRS Photothèque / EFR / Centre Jean Bérard : BRUN Jean-Pierre

p.17 © CNRS Photothèque : PLAS Frédérique

p.21 © CNRS Photothèque : RAJAU Benoît

p.22 © CNRS Photothèque : ROMAT Luc

p.34 © CNRS Photothèque : FRESILLON Cyril

p.41 © CNRS Photothèque / EDYTEM : JAILLET Stéphane

p.42 © CNRS Photothèque : RAJAU Benoît

Document imprimé sur papier issu de forêts gérées durablement.

Parution : novembre 2012



[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



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

# Bilan social 2011

Cette brochure est éditée par l'Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique (Direction des ressources humaines / Direction générale déléguée aux ressources).

Direction de la publication : Alain Fuchs

Direction de la rédaction : Christophe Coudroy

Comité éditorial : Florence Bouyer – Stéphanie Cousin – Solenne Deveaux – Emilie Groshens – Emmanuel Rident

Internet : <http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/> rubrique Bilan social 2011

Les contenus sont consultables de manière interactive.

L'ensemble des données (tableaux et représentations graphiques) est téléchargeable au format xls.

Contacts :

[solenne.deveaux@cnrs-dir.fr](mailto:solenne.deveaux@cnrs-dir.fr)

[stephanie.cousin@cnrs-dir.fr](mailto:stephanie.cousin@cnrs-dir.fr)

## ÉDITORIAL



Le *Bilan social* est l'occasion de faire chaque année le point sur les effets de la politique des ressources humaines menée au CNRS en lien avec les évolutions induites par l'impact des grandes réformes.

Présenté selon trois grandes parties, « Emploi scientifique et carrières », « Développement professionnel et social » et « Statuts et évolutions réglementaires », le *Bilan social* a pour ambition de couvrir l'ensemble des domaines de la vie sociale et de la gestion des ressources humaines de l'établissement, en présentant sur chaque thème une série d'indicateurs, soit sur l'année écoulée, soit sur les trois dernières années quand cela s'avère pertinent.

Ce document se veut un véritable instrument de travail, notamment dans le cadre du dialogue social. L'ensemble des données des tableaux et des graphiques sont ainsi téléchargeables sur le site web dédié au *Bilan social* (<http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/>).

Le *Bilan social* permet, cette année encore, d'attester des efforts de l'établissement, notamment en terme de diversification des recrutements, d'optimisation des actions de formation, de valorisation des carrières et d'accompagnement des agents.

Parmi les faits marquants de 2011, il faut ainsi signaler la démarche initiée en termes de qualité des conditions de vie au travail, avec l'adoption d'un plan de prévention des risques psychosociaux ; la création d'un service de la DRH dédié à l'accompagnement et au suivi des cadres supérieurs et des dirigeants.

Enfin, l'organisme poursuit sa politique d'égalité professionnelle, en publiant en complément de ce *Bilan social*, la brochure : « *La parité dans les métiers du CNRS* ».

Je vous invite donc à prendre connaissance de ce document, qui est un outil précieux de pilotage permettant d'éclairer la politique conduite par l'établissement.

**Alain FUCHS**  
Président du CNRS

## SOMMAIRE GÉNÉRAL

ÉDITORIAL.....	1	STATUTS ET ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES .....	118
CHIFFRES CLÉS 2011 .....	3	I – ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET STATUTAIRES .....	119
		II – ÉVOLUTIONS DES RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES .....	122
<b>EMPLOI SCIENTIFIQUE ET CARRIÈRES .....</b>	<b>6</b>		
I - HOMMES ET FEMMES DU CNRS .....	8		
II – PERSONNELS PERMANENTS.....	12		
III – PERSONNELS NON PERMANENTS : CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC.....	72	ANNEXES .....	125
<b>DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET SOCIAL .....</b>	<b>80</b>		
I – FORMATION PERMANENTE .....	81		
II – POLITIQUE SOCIALE .....	84		
III – MÉDECINE DE PRÉVENTION .....	92		
IV – PRÉVENTION ET SÉCURITÉ.....	93		
V – ACCIDENTS DE SERVICE.....	99		
VI – PENSIONS, RETRAITES .....	104		
VII – POLITIQUE HANDICAP .....	106		
VIII – RELATIONS PROFESSIONNELLES .....	111		
IX – BILAN DES ACTIVITÉS DU MÉDIATEUR .....	117		

# CHIFFRES CLÉS 2011

## Personnels permanents en 2011

PERMANENTS (1)	PPP AU 31/12/11		ETP AU 31/12/11		ETPT EN 2011				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Chercheurs	7 708	3 707	11 415	7 702,0	3 665,2	11 367,2	7 681,1	3 639,9	11 321,0
Ingénieurs	5 437	4 298	9 735	5 400,2	4 122,9	9 523,1	5 347,7	4 050,7	9 398,4
Techniciens	1 545	2 810	4 355	1 531,2	2 675,8	4 207,0	1 530,6	2 714,8	4 245,4
Total IT	6 982	7 108	14 090	6 931,4	6 798,7	13 730,1	6 878,3	6 765,5	13 643,8
<b>TOTAL</b>	<b>14 690</b>	<b>10 815</b>	<b>25 505</b>	<b>14 633,4</b>	<b>10 463,9</b>	<b>25 097,3</b>	<b>14 559,4</b>	<b>10 405,4</b>	<b>24 964,8</b>

## Personnels non titulaires de droit public en 2011

CONTRACTUELS (2)	PPP AU 31/12/11		ETP AU 31/12/11		ETPT EN 2011				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Formation à et par la recherche	1 232	787	2 019	1 232,0	787,0	2 019,0	1 307,0	811,4	2 118,4
Pratique de la recherche	1 541	939	2 480	1 533,0	927,5	2 460,5	1 598,6	931,5	2 530,1
Accompagnement de la recherche	1 810	1 865	3 675	1 772,6	1 784,7	3 557,3	1 803,1	1 760,6	3 563,7
<b>TOTAL</b>	<b>4 583</b>	<b>3 591</b>	<b>8 174</b>	<b>4 537,6</b>	<b>3 499,2</b>	<b>8 036,8</b>	<b>4 708,7</b>	<b>3 503,5</b>	<b>8 212,2</b>

## Évolution des effectifs depuis 2009

PERSONNELS	2009			2010			2011		
	PPP au 31/12	ETP au 31/12	ETPT sur l'année	PPP au 31/12	ETP au 31/12	ETPT sur l'année	PPP au 31/12	ETP au 31/12	ETPT sur l'année
Permanents	25 584	25 175,1	25 051,9	25 630	25 215,9	24 995,1	25 505	25 097,3	24 964,8
Non titulaires de droit public	8 234	8 091,3	7 673,6	8 424	8 290,0	8 246,8	8 174	8 036,8	8 212,2
<b>TOTAL</b>	<b>33 818</b>	<b>33 266,4</b>	<b>32 725,5</b>	<b>34 054</b>	<b>33 505,9</b>	<b>33 241,9</b>	<b>33 679</b>	<b>33 134,1</b>	<b>33 177,0</b>

(1) Y compris les personnels en congé longue durée, les contractuels de statuts antérieurs et les titulaires de physique nucléaire (TPN).  
 (2) Hors apprentis, vacataires, élèves ingénieurs.

PPP : Personne Physique Payée au 31/12/2011.

ETP : Équivalent Temps Plein au 31/12/2011 (somme des quotités).

ETPT : Équivalent Temps Plein Travaillé sur l'année 2011 (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 %).

## Récapitulatif des mouvements 2011

FLUX 2011	CHERCHEURS	INGÉNIEURS / TECHNICIENS	TOTAL
<b>ENTRÉES</b>	502	741	1 243
Recrutements (concours externes)	373	432	805
Intégration personnels handicapés suite CDD obligation d'emploi	5	56	61
Accueils en détachement <sup>(3)</sup>	7	71	78
Réintégrations	117	182	299
- Suite à une mise à disposition	43	32	75
- Suite à un détachement	42	86	128
- Suite à une disponibilité	26	39	65
- Suite à un congé parental	6	25	31
<b>SORTIES</b>	523	901	1 424
Sorties définitives <sup>(4)</sup>	415	635	1 050
- Retraite	354	519	873
- Nomination autre organisme	24	53	77
- Décès	13	17	30
- Fin d'accueil en détachement	3	12	15
- Démission	13	19	32
- Abandon de poste	1	4	5
- Licenciement		3	3
- Non reprise (après disponibilité ou interruption)	7	7	14
Sorties temporaires	108	266	374
- Mise à disposition	18	12	30
- Détachement	57	100	157
- Disponibilité	28	74	102
- Congé parental	5	80	85
<b>MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE</b>	365	394	749
<b>PROMOTIONS ET AVANCEMENTS</b>	869	1 152	2 021
Concours internes	301	242	543
Avancements de corps au choix		164	164
Avancements de grade	568	746	1 314

(3) Nouveaux accueillis sur 2011 et encore présents au 31/12/2011.

(4) En nombre total d'agents payés ou non au moment de leur départ.

Personnels permanents (P) et non permanents (NP)<sup>(5)</sup> par délégation régionale et institut au 31/12/2011

DÉLÉGATION	P/NP	INSB		INC		INEE		INSHS		INSI21		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC <sup>(6)</sup>		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	938	764	473	406	178	169	1 160	788	225	144	269	208	186	78	581	454	226	598	339	534	64	1 151	4 639	5 294	9 933
	NP	293	192	206	53	73	39	129	211	76	45	119	63	40	2	240	61	103	77	102	196	2	249	1 383	1 188	2 571
- Paris A	P	139	112	53	34	17	9	704	421	45	4	42	24	14	6	16	9									
	NP	44	25	15	4	4	8	60	123	11	1	30	10	10		8	2									
- Paris B	P	241	237	147	100	35	37	111	80	66	25	58	26	90	40	189	115	57	92	72	60	6	95	1 072	907	1 979
	NP	92	60	48	8	22	8	29	11	13	5	23	3	13	2	68	17	35	23	26	17		13	369	167	536
- Est	P	256	130	94	74	83	66	123	87	18	8	20	28	13	8				1	57	72	13	91	677	565	1 242
	NP	32	24	25	16	26	11	13	23	2		7	9	1							9	12	13	13	115	108
- Sud	P	211	235	125	157	26	26			62	84	55	49	21	15	210	185	137	435	56	91	3	164	906	1 441	2 347
	NP	106	76	93	19	11	4			38	32	18	9	5		85	16	56	45	17	50		24	429	275	704
- Ouest et Nord	P	84	24	46	25	13	10	172	131	28	18	89	63	42	5	163	133	28	36	141	265	3	209	809	919	1 728
	NP	19	3	24	3	3	2	23	48	10	4	39	27	11		79	23	12	4	50	109		27	272	250	522
- Paris Michel-Ange	P	7	26	8	16	4	21	50	69	6	5	5	18	6	4	3	12	4	34	13	46	31	504	137	755	892
	NP		4	1	3	5	6	4	6	2	3	2	5				3		5		7	1	141	15	183	198
Centre-Est	P	28	33	65	83	17	22	36	70	16	12	87	95	9	11	26	29			41	63		315	325	733	1 058
	NP	6	13	46	20	12	9	5	29	10	4	67	50	5	1	15	3			19	20		46	185	195	380
Rhône Auvergne	P	210	149	139	164	53	48	117	138	17	14	120	104	34	10	70	26	49	168	51	56	9	85	869	962	1 831
	NP	64	66	83	33	26	34	15	28	9	1	53	35	9	2	15	1	27	44	10	7		23	311	274	585
Centre	P	29	79	62	102	30	48	31	62			58	78	9	4	6	9			27	67	1	61	253	510	763
	NP	9	23	60	28	28	28	5	22			31	24	5		6				24	22		12	168	159	327
Alsace	P	199	219	146	142	4	3	26	23	5	9	5	12	15	8	40	44	51	140	34	58	5	88	530	746	1 276
	NP	82	59	85	26	2	2	4	6	4		5	2		1	31	7	23	20	16	16		24	252	161	413
Alpes	P	90	58	112	79	18	18	22	42	80	67	83	65	28	22	184	197	67	172	81	94	5	102	770	916	1 686
	NP	49	21	47	19	21	12	3	8	21	11	40	28	3		93	27	33	21	35	39		14	345	200	545
Provence et Corse	P	289	290	30	27	46	34	137	151	10	6	109	87	27	16	75	61	26	71	74	153	13	123	836	1 019	1 855
	NP	103	83	12	5	11	16	9	42	6	2	27	17	4		35	9	8	13	25	50		18	240	255	495
Languedoc-Roussillon	P	237	195	101	90	129	114	36	39	35	25	29	62	4	2	38	32	13	12	45	72	13	87	680	730	1 410
	NP	115	153	50	31	45	57	1	10	16	20	23	13	2		16	2	4	1	20	16		15	292	318	610
Midi-Pyrénées	P	206	204	109	96	66	51	42	47	109	108	75	67	17	9	77	66			122	167	3	177	826	992	1 818
	NP	59	71	59	25	15	21	6	3	35	103	18	9	1	2	46	17			45	93		29	284	373	657
Aquitaine Limousin	P	133	100	157	160	21	11	49	58	19	13	43	40	5	10	24	26	24	37	33	35	4	62	512	552	1 064
	NP	33	38	133	36	6	13	13	7	7	5	18	14	3		25	5	13	1	9	4		6	260	512	1 16
Bretagne	P	89	78	113	88	68	93	26	36	27	30	30	40	19	17	25	15	16	48	55	89	8	59	476	593	1 069
	NP	29	21	55	12	32	42	5	5	12	7	17	5	3		12	1	17	10	17	17		10	199	130	329
Nord Pas-de-Calais et Picardie	P	65	74	42	36	3	3	45	39	9	15	64	72	9	7	13	15			13	25	3	44	266	330	596
	NP	20	34	51	16	1	1	10	15	11	3	75	59	3	1	7	1			8	9		11	186	150	336
Normandie	P	7	22	43	37			6	24	7	8	11	17	7	4	16	28	30	146	2	12	5	58	134	356	490
	NP	3		49	11	1		2	5	11	3	21	6	1		15	4	15	11	4	4	5	142	9	264	54
Côte d'Azur	P	102	104	7	1	12	11	20	17	16	12	19	10	23	9	35	35			62	111	3	47	299	357	656
	NP	65	38	1	1	1	5			10	5	16	3	1		15	4			21	37		7	130	102	232
TOTAL	P	2 622	2 369	1 599	1 511	645	625	1 753	1 534	575	463	1 002	957	392	207	1 210	1 037	502	1 392	979	1 536	136	2 459	11 415	14 090	25 565
	NP	930	812	937	316	274	264	207	393	228	209	530	328	80	9	571	142	243	198	355	531	144	473	4 499	3 675	8 174

(5) CH NP comprend la population des doctorants.  
(6) RC = Ressources communes : Services des délégations et du siège (hors personnels des instituts).

# EMPLOI SCIENTIFIQUE ET CARRIÈRES

## I - HOMMES ET FEMMES DU CNRS ..... 8

- 1 – CATÉGORIES D'EMPLOIS DES PERSONNELS PERMANENTS ..... 8
  - 1.1 ■ Catégories de la Fonction publique (CFP)..... 8
  - 1.2 ■ Situation administrative ..... 9
  - 1.3 ■ Chercheurs et IT par grade (y compris TPN à grade équivalent, en termes fonctionnels)..9
- 2 – AUTRES PERSONNELS ..... 10
  - 2.1 ■ Emplois fonctionnels ..... 10
  - 2.2 ■ Contractuels de droit public ..... 10
  - 2.3 ■ Marins et pilote..... 10
  - 2.4 ■ Apprentis, stagiaires et vacataires ..... 10
- 3 – DÉPENSES DE PERSONNEL ..... 10

## II – PERSONNELS PERMANENTS ..... 12

- 1 – ÂGES ET NATIONALITÉS ..... 12
  - 1.1 ■ Structure par âge des chercheurs et IT ..... 12
  - 1.2 ■ Personnels permanents de nationalité étrangère ..... 17
- 2 – RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE ..... 19
  - 2.1 ■ Délégations régionales et régions administratives..... 19
  - 2.2 ■ Lieux de travail ..... 19
- 3 – CARACTÉRISATION DES PERSONNELS ..... 22
  - 3.1 ■ Identification des IT ..... 22
  - 3.2 ■ Identification des chercheurs ..... 29
- 4 – INSTITUTS ET LABORATOIRES..... 33
  - 4.1 ■ Instituts..... 33
  - 4.2 ■ Laboratoires ..... 35
- 5 – CARRIÈRES ..... 37
  - 5.1 ■ Concours chercheurs : bilan de la campagne 2011 ..... 37
  - 5.2 ■ Promotions des chercheurs : bilan de la campagne 2011 ..... 40
  - 5.3 ■ Concours IT : bilan de la campagne 2011 ..... 41
  - 5.4 ■ Promotions des IT : bilan de la campagne 2011 ..... 43
- 6 – RÉMUNÉRATIONS ..... 45
  - 6.1 ■ Grilles indiciaires et indices moyens en 2011 ..... 45
  - 6.2 ■ Répartition des rémunérations mensuelles brutes, primes comprises ..... 46
  - 6.3 ■ Régimes indemnitaires..... 49

<b>7 – MOBILITÉS</b> .....	58
7.1 ■ La mobilité sortante au CNRS.....	58
7.2 ■ La mobilité entrante au CNRS.....	60
7.3 ■ La mobilité interne au CNRS.....	62
<b>8 – CONDITIONS DE TRAVAIL : TEMPS PARTIELS, CONGÉS, CESSATIONS PROGRESSIVES D'ACTIVITÉ</b> .....	67
8.1 ■ Temps partiels.....	67
8.2 ■ Congés.....	68
8.3 ■ Congés parentaux.....	68
8.4 ■ Cessations progressives d'activité (CPA).....	68
<b>9 – DÉPARTS DÉFINITIFS</b> .....	69
9.1 ■ Départs définitifs par motif.....	69
9.2 ■ Départs définitifs par institut (en nombre d'agents payés au moment de leur départ).....	70
9.3 ■ Évolution du nombre de départs définitifs par population depuis 2006 (en nombre d'agents payés au moment de leur départ – CFA inclus en 2006).....	70
9.4 ■ Évolution des départs définitifs par motif depuis 2006 (en nombre d'agents payés au moment de leur départ).....	71
9.5 ■ Évolution des départs en retraite et âge moyen au départ par grade/corps depuis 2009 (en nombre total d'agents payés ou non au moment de leur départ).....	71

### **III – PERSONNELS NON PERMANENTS : CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC..... 72**

<b>1 – EFFECTIFS DE CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC EN 2011</b> .....	72
1.1 ■ Effectifs selon le motif du recrutement.....	72
1.2 ■ Effectifs selon la délégation régionale de gestion.....	73
1.3 ■ Effectifs en 2011 selon l'institut principal de l'unité d'affectation.....	74
<b>2 – ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DEPUIS 2009</b> .....	74
2.1 ■ Évolution selon l'unité de décompte.....	74
2.2 ■ Évolution selon le motif du recrutement.....	75
<b>3 – CARACTÉRISTIQUES SOCIO DÉMOGRAPHIQUES</b> .....	75
3.1 ■ Contractuels de droit public selon l'âge et le motif du recrutement.....	75
3.2 ■ Contractuels de droit public selon la nationalité et le motif du recrutement.....	75
<b>4 – LES PÉRIODES DE CONTRAT EN 2011</b> .....	76
4.1 ■ Périodes de contrat selon le motif du recrutement.....	76
4.2 ■ Périodes de contrat selon la nature du financement.....	76
4.3 ■ Périodes de contrat selon le motif du recrutement et la nature du financement.....	76
4.4 ■ Périodes de contrat selon la catégorie juridique.....	77
4.5 ■ Périodes de contrat selon la catégorie juridique et la nature du financement.....	77
4.6 ■ Périodes de contrat selon la délégation régionale.....	78
4.7 ■ Périodes de contrat selon l'institut.....	79

## I - HOMMES ET FEMMES DU CNRS

### 1 CATÉGORIES D'EMPLOIS DES PERSONNELS PERMANENTS

**26 631 personnels permanents ont été payés au cours de l'année 2011**, qu'ils soient encore présents ou non au 31/12/2011 (**PPP en 2011**) : 11 841 chercheurs et 14 790 IT ; 15 283 hommes et 11 348 femmes.

**25 505 personnels permanents payés sont présents au 31/12/2011 (PPP au 31/12/2011)** : 11 415 chercheurs et 14 090 IT ; 14 690 hommes et 10 815 femmes.

La part des agents de catégorie A continue de croître, pour atteindre 83 %, soit cinq points de plus qu'il y a dix ans, et un point de plus en seulement un an.

Près de 90 % des hommes relèvent de la catégorie A contre 74 % des femmes. Le constat est inverse dans la catégorie B, où la proportion de femmes est trois fois plus élevée. La part des agents de catégorie C continue quant à elle de diminuer : 2,5 % des effectifs du CNRS (4,4 % en 2001), les femmes étant en proportion deux fois plus nombreuses dans cette catégorie que les hommes.

Les agents présents au 31/12/2011 ne travaillant pas tous à temps complet, le décompte des agents en équivalent temps plein conduit à un **effectif de 25 097,3 ETP**. Une personne physique correspond donc à 0,98 ETP en moyenne, avec une différence entre les hommes et les femmes : une correspondance quasi parfaite entre les personnes physiques au 31/12 chez les hommes contre 0,97 chez les femmes, signe de leur plus grand recours au temps partiel.

**Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2011, les ressources humaines représentent 24 964,8 ETP**. Bien que se rapprochant de l'indicateur budgétaire permettant le suivi de la consommation du plafond d'emploi, l'ETPT présenté dans le bilan social est calculé à partir des données de rémunération et permet de corriger les effectifs en personnes physiques payées sur l'année, selon leur quantité effective de travail au sein de l'établissement, c'est-à-dire en tenant compte à la fois de leur période d'activité et de leur quotité de travail.

#### 1.1 Catégories de la Fonction publique (CFP)

PERSONNELS FONCTIONNAIRES ET ASSIMILÉS	CHERCHEURS			IT			TOTAL			%		
	PPP <sup>(1)</sup>	ETP <sup>(2)</sup>	ETPT <sup>(3)</sup>	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT
<b>A</b>	11 415	11 367,2	11 321,0	9 732	9 520,1	9 398,4	21 147	20 887,3	20 719,4	82,9%	83,2%	83,0%
Hommes	7 708	7 702,0	7 681,1	5 434	5 397,2	5 347,7	13 142	13 099,2	13 028,8	89,5%	89,5%	89,5%
Femmes	3 707	3 665,2	3 639,9	4 298	4 122,9	4 050,7	8 005	7 788,1	7 690,6	74,0%	74,4%	73,9%
% femmes	32,5%	32,2%	32,2%	44,2%	43,3%	43,1%	37,9%	37,3%	37,1%			
<b>B</b>				3 720 <sup>(4)</sup>	3 591,1 <sup>(4)</sup>	3 621,9	3 720	3 591,1	3 621,9	14,6%	14,3%	14,5%
Hommes				1 289	1 278,1	1 273,7	1 289	1 278,1	1 273,7	8,8%	8,7%	8,7%
Femmes				2 431	2 313,0	2 348,2	2 431	2 313,0	2 348,2	22,5%	22,1%	22,6%
% femmes				65,3%	64,4%	64,8%	65,3%	64,4%	64,8%			
<b>C</b>				638	618,9	623,5	638	618,9	623,5	2,5%	2,5%	2,5%
Hommes				259	256,1	256,9	259	256,1	256,9	1,8%	1,8%	1,8%
Femmes				379	362,8	366,6	379	362,8	366,6	3,5%	3,5%	3,5%
% femmes				59,4%	58,6%	58,8%	59,4%	58,6%	58,8%			
<b>TOTAL</b>	11 415	11 367,2	11 321,0	14 090	13 730,1	13 643,8	25 505	25 097,3	24 964,8	100,0%	100,0%	100,0%
Hommes	7 708	7 702,0	7 681,1	6 982	6 931,4	6 878,3	14 690	14 633,4	14 559,4	100,0%	100,0%	100,0%
Femmes	3 707	3 665,2	3 639,9	7 108	6 798,7	6 765,5	10 815	10 463,9	10 405,4	100,0%	100,0%	100,0%
% femmes	32,5%	32,2%	32,2%	50,4%	49,5%	49,6%	42,4%	41,7%	41,7%			

(1) PPP : Personne Physique Payée au 31/12/2011.  
 (2) ETP : Équivalent Temps Plein au 31/12/2011 (somme des quotités)  
 (3) ETPT : Équivalent Temps Plein Travaillé sur l'année 2011 (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 %).  
 (4) Dont six techniciens principaux de Physique Nucléaire, corps de Catégorie B, répertoriés par ailleurs à niveau de fonction équivalent au corps des AI.

## 1.2 ■ Situation administrative

SEXE	TITULAIRES, ASSIMILÉS ET STAGIAIRES	ACCUEILLIS EN DÉTACHEMENT		TOTAL
		Externes	Inter-corps	
Hommes	14 615	70	5	14 690
Femmes	10 728	85	2	10 815
<b>TOTAL</b>	<b>25 343</b>	<b>155</b>	<b>7<sup>(6)</sup></b>	<b>25 505</b>

Effectifs compris dans les tableaux précédents (25 505 agents).

(5) Nouveaux et renouvellements (DIC chercheurs vers IT).

## 1.3 ■ Chercheurs et IT par grade (y compris TPN à grade équivalent, en termes fonctionnels)

### 1.3.1 – Ensemble des agents au 31/12/2011 (PPP)

GRADE	HOMMES		FEMMES		TOTAL GRADES	TOTAL CORPS
	Effectif	%	Effectif	%		
CHERCHEURS	7 708	67,5%	3 707	32,5%	11 415	11 415
DRCE2	49	89,1%	6	10,9%	55	
DRCE1	116	89,2%	14	10,8%	130	
DR1	882	80,7%	211	19,3%	1 093	4 759
DR2	2 475	71,1%	1 006	28,9%	3 481	
CR1	3 235	61,3%	2 043	38,7%	5 278	
CR2	951	69,0%	427	31,0%	1 378	6 656
INGÉNIEURS	5 437	55,9%	4 298	44,1%	9 735	9 735
IRHC	195	79,9%	49	20,1%	244	
IR1	792	71,8%	311	28,2%	1 103	3 100
IR2	1 163	66,3%	590	33,7%	1 753	
IEHC	104	43,7%	134	56,3%	238	
IE1	484	52,7%	435	47,3%	919	3 734
IE2	1 372	53,2%	1 205	46,8%	2 577	
AI	1 327	45,7%	1 574	54,3%	2 901	2 901
TECHNICIENS	1 545	35,5%	2 810	64,5%	4 355	4 355
TCE	329	36,1%	583	63,9%	912	
TCS	278	33,9%	542	66,1%	820	3 717
TCN	679	34,2%	1 306	65,8%	1 985	
ATP1	94	38,4%	151	61,6%	245	
ATP2	156	42,7%	209	57,3%	365	638
ATR1	8	40,0%	12	60,0%	20	
ATR2	1	12,5%	7	87,5%	8	
TOTAL IT	6 982	49,6%	7 108	50,4%	14 090	14 090
<b>TOTAL</b>	<b>14 690</b>	<b>57,6%</b>	<b>10 815</b>	<b>42,4%</b>	<b>25 505</b>	<b>25 505</b>

### Par corps

CORPS	HOMMES		FEMMES		TOTAL		ÂGE MOYEN
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
CHERCHEURS	7 708	67,5%	3 707	32,5%	11 415	44,8%	47 ans
DR	3 522	74,0%	1 237	26,0%	4 759	18,7%	53 ans et 2 mois
CR	4 186	62,9%	2 470	37,1%	6 656	26,1%	42 ans et 7 mois
INGÉNIEURS	5 437	55,9%	4 298	44,1%	9 735	38,2%	44 ans et 10 mois
IR	2 150	69,4%	950	30,6%	3 100	12,2%	46 ans et 10 mois
IE	1 960	52,5%	1 774	47,5%	3 734	14,6%	44 ans et 7 mois
AI	1 327	45,7%	1 574	54,3%	2 901	11,4%	42 ans et 10 mois
TECHNICIENS	1 545	35,5%	2 810	64,5%	4 355	17,1%	44 ans et 5 mois
T	1 286	34,6%	2 431	65,4%	3 717	14,6%	44 ans et 5 mois
ATR	259	40,6%	379	59,4%	638	2,5%	44 ans et 11 mois
TOTAL IT	6 982	49,6%	7 108	50,4%	14 090	55,2%	44 ans et 8 mois
<b>TOTAL</b>	<b>14 690</b>	<b>57,6%</b>	<b>10 815</b>	<b>42,4%</b>	<b>25 505</b>	<b>100,0%</b>	<b>45 ans et 8 mois</b>

### 1.3.2 – Situations particulières<sup>(6)</sup>

PERSONNELS	HOMMES		FEMMES		TOTAL
Personnels titulaires de physique nucléaire		31		4	35
Personnels contractuels de statuts antérieurs		9		9	18
Personnels de corps administratifs <sup>(7)</sup>		1		5	6
Personnels accueillis en détachement <sup>(8)</sup>		70		85	155
<b>TOTAL</b>		<b>111</b>		<b>103</b>	<b>214</b>

(6) Effectifs compris dans les tableaux précédents (25 505 agents).

(7) Pour lever toute ambiguïté de présentation (ces agents ne représentant qu'une infime partie des personnels exerçant des fonctions administratives), le bilan social assimile ces personnels à ceux de la filière technique (IT) par "équivalence de grade" (voir annexe).

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

## 2 AUTRES PERSONNELS

### 2.1 Emplois fonctionnels

FONCTION	EFFECTIF AU 31/12/2011			Total
	Titulaires CNRS	Non titulaires CNRS	Autres bénéficiaires <sup>(1)</sup>	
Président, DGD-S et DGD-R	1	2		3
Directeurs d'institut	5	1	4	10
Délégués régionaux	12	5	1	18
Agent comptable principal		1		1
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>32</b>

(1) Personnels non CNRS, sans rémunération de base. Ces personnels sont rémunérés par leur organisme d'origine.

### 2.2 Contractuels de droit public

MOTIF DU RECRUTEMENT	EFFECTIF SUR L'ANNÉE 2011			En ETP
	En personnes physiques	Dont encore présents au 31/12		
Formation à et par la recherche	2 630	2 019		2 118,4
Pratique de la recherche	3 893	2 480		2 530,1
Accompagnement de la recherche	6 513	3 675		3 563,7
<b>TOTAL</b>	<b>13 036</b>	<b>8 174</b>		<b>8 212,2</b>

13 036 personnes ont acquis une expérience au CNRS au cours de l'année 2011 en tant que contractuel, qu'il s'agisse de formation à et par la recherche (doctorants), de pratique de la recherche (post doctorants ou CDD chercheurs), ou d'accompagnement à la recherche (CDD IT). En raison de la durée très variable de ces contrats, l'écart de mesure des effectifs en personnes physiques sur l'année est important : 1 personne physique correspond à 0,6 ETP en moyenne.

### 2.3 Marins et pilote

Le CNRS a comptabilisé 62 personnels navigants au cours de l'année 2011 au sein de sa Flotte Aéronautique et Maritime :

- 1 pilote, contractuel à durée déterminée à temps plein relevant du régime juridique de l'aviation civile ;

- 61 marins (entre 55 et 57 chaque mois) dont 55 contractuels à durée indéterminée à temps plein relevant du droit maritime (30 officiers et 25 personnels d'exécution) et 6 contractuels à durée déterminée à temps plein relevant du droit maritime.

Au 31 décembre 2011, le CNRS comptabilisait 56 personnels navigants :

- 1 pilote contractuel à durée déterminée relevant du régime juridique de l'aviation civile ;
- 52 marins en CDI (28 officiers et 24 personnels d'exécution) ;
- 3 marins en CDD.

### 2.4 Apprentis, stagiaires et vacataires

POPULATION	PPP SUR L'ANNÉE			PPP AU 31/12/2011		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Apprentis	69	32	101	46	18	64
Stagiaires	2 549	1 856	4 405	99	138	237
Vacataires	1 253	1 471	2 724	107	108	215
<b>TOTAL</b>	<b>3 871</b>	<b>3 359</b>	<b>7 230</b>	<b>252</b>	<b>264</b>	<b>516</b>

Il faut noter qu'en 2011, le CNRS n'a plus recruté d'élèves ingénieurs dans ses unités, du fait de la disparition de l'allocation aux instituts d'un volant possible de recrutement d'élèves ingénieurs.

## 3 DÉPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel relatives aux effectifs permanents et non permanents de l'établissement (toutes sources de financement confondues) se sont établies en 2011 à 2 308 millions d'euros, représentant près de 70 % des dépenses totales de l'établissement.

DÉPENSES DU CNRS	EN M EURS	EN %
A - Dépenses de personnel	2 308,39	70,57%
Dépenses de personnel limitatives <sup>(1)</sup>	2 066,78	63,18%
Dépenses de personnel non limitatives <sup>(2)</sup>	241,61	7,39%
B - Fonctionnement et investissement non programmé	898,80	27,48%
C - Opérations d'investissement programmé	63,87	1,95%
<b>TOTAL</b>	<b>3 271,06</b>	<b>100,00%</b>

Source : Rapport de l'exécution budgétaire 2011 par l'ordonnateur.

(1) Traitements, indemnités et charges de personnels permanents et contractuels (taxe sur les salaires incluses) sur subvention d'état.  
 (2) Rémunérations de personnels contractuels sur ressources propres.

Comme en 2010, l'exécution 2011 par agrégats met en avant la priorité accordée aux financements des unités, puisque plus de 90 % des dépenses de personnel limitatives restent situées dans l'agrégat 1. Il est à noter que la ventilation des dotations de l'agrégat 1 se faisait par groupe de disciplines jusqu'en 2010. À partir de 2011, cette répartition se fait par institut, sachant qu'une discipline peut être répartie sur plusieurs instituts et qu'un institut peut recouvrir plusieurs groupes de discipline.

Dépenses de personnel limitatives (en euros)

DÉPENSES DE PERSONNEL LIMITATIVES (EN EUROS)	2009		2010		par Institut :	2011	
	1 790 832 198	90,17%	1 826 733 272	90,24%		1 885 206 973	91,21%
<b>1 - DOTATION UNITÉS DE RECHERCHE</b>	<b>1 790 832 198</b>	<b>90,17%</b>	<b>1 826 733 272</b>	<b>90,24%</b>		<b>1 885 206 973</b>	<b>91,21%</b>
A- Dotation unités de recherche	1 790 832 198	90,17%	1 826 733 272	90,24%		1 885 206 973	91,21%
par Groupe de Disciplines de la LOLF :							
Biologie cellulaire & moléculaire	93 438 607	4,70%	96 986 286	4,79%	INSB	358 863 100	17,36%
Biologie intégrative & neurosciences	101 613 147	5,12%	106 694 631	5,27%			
Génétique	48 839 003	2,46%	46 673 409	2,31%			
Mathématiques	31 063 272	1,56%	33 216 964	1,64%	INSMI	51 789 963	2,51%
Sciences & technologies de l'information & de la communication	87 715 898	4,42%	90 445 198	4,47%	INS2I	52 814 645	2,56%
Physique	66 268 027	3,34%	62 308 827	3,08%	INP	184 606 056	8,93%
Chimie	140 704 948	7,08%	141 896 123	7,01%	INC	247 283 093	11,96%
Sciences pour l'ingénieur	66 676 968	3,36%	70 586 748	3,49%	INSS	192 959 745	9,34%
Physique nucléaire & hautes énergies	97 984 468	4,93%	103 750 870	5,13%	IN2P3	147 471 373	7,14%
Sciences planète & univers	93 686 144	4,72%	101 757 153	5,03%	INSU	202 026 314	9,77%
Sciences de l'environnement	230 189 528	11,59%	234 893 358	11,60%	INEE	99 520 055	4,82%
Sciences homme & société	229 116 179	11,54%	231 208 225	11,42%	INSHS	271 446 168	13,13%
Interdisciplinaire	413 478 481	20,82%	424 940 672	20,99%	OP Hors instituts	67 527 284	3,27%
Opérations scientifiques réalisées hors CNRS	90 057 528	4,53%	81 374 808	4,02%	Hors CNRS	8 899 176	0,43%
<b>2 - ACTIONS COMMUNES</b>	<b>50 556 913</b>	<b>2,55%</b>	<b>52 140 197</b>	<b>2,58%</b>		<b>31 855 218</b>	<b>1,54%</b>
Animation scientifique & évaluation	18 341 938	0,92%	21 357 192	1,06%		2 328 283	0,11%
Très grandes infrastructures de recherche	2 047 653	0,10%	528 879	0,03%		-5 694	0,00%
Équipements nationaux							
Valorisation de la recherche	1 708 379	0,09%	2 031 104	0,10%		1 834 374	0,09%
Échanges internationaux	6 176 577	0,31%	5 839 394	0,29%		5 643 156	0,27%
Information scientifique & technique	18 034 641	0,91%	18 465 143	0,91%		18 199 855	0,88%
Communication	3 370 351	0,17%	3 355 581	0,17%		3 328 421	0,16%
Formation permanente	877 374	0,04%	562 904	0,03%		526 823	0,03%
Autres actions communes							
<b>3 - FONCTIONS DE SUPPORT</b>	<b>144 729 424</b>	<b>7,30%</b>	<b>145 474 375</b>	<b>7,19%</b>		<b>149 718 558</b>	<b>7,24%</b>
Action sociale	6 923 310	0,35%	6 429 657	0,32%		6 072 946	0,29%
Moyens informatiques communs	7 191 426	0,36%	7 501 399	0,37%		8 132 034	0,39%
Opérations immobilières							
Moyens généraux des services territoriaux	84 221 516	4,24%	84 895 301	4,19%		85 527 631	4,14%
Moyens généraux des services centraux	24 010 889	1,21%	24 457 582	1,21%		25 758 238	1,25%
Opérations financières	6 516 951	0,33%					
Autres dépenses générales	15 865 332	0,80%	22 190 436	1,10%		24 227 710	1,17%
<b>TOTAL DES DÉPENSES DE PERSONNELS LIMITATIVES</b>	<b>1 986 118 535</b>	<b>100,00%</b>	<b>2 024 347 844</b>	<b>100,00%</b>		<b>2 066 780 749</b>	<b>100,00%</b>

Source : Service Effectifs et Contrôle de Gestion.



## II – PERSONNELS PERMANENTS

### 1 ÂGES ET NATIONALITÉS

#### 1.1 Structure par âge des chercheurs et IT <sup>(1)</sup>

GRADE	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 MOYEN <sup>(2)</sup>	ÉCART-TYPE <sup>(2)</sup>
CHERCHEURS	106	1 124	1 908	1 867	1 659	1 690	1 504	1 454	1 03	11 415	47,0	9,7	
DRCE						1	13	54	102	15	185	60,4	3,7
DR1					14	98	271	336	348	31	1 093	56,7	5,2
DR2			6	84	531	790	805	633	593	39	3 481	51,8	7,1
CR1			225	1 476	1 296	773	600	479	411	18	5 278	45,1	8,3
CR2		106	893	348	26	2	1	2			1 378	33,2	2,9
INGÉNIEURS	46	426	1 319	1 564	1 727	1 382	1 174	1 084	991	22	9 735	44,8	10,2
IRHC				1		20	58	64	100	1	244	57,0	5,2
IR1		1	1	53	184	251	196	184	230	3	1 103	51,5	7,7
IR2		42	285	415	400	244	167	111	85	4	1 753	42,5	8,6
IEHC					1	2	27	73	132	3	238	59,3	3,8
IE1				30	126	180	204	193	182	4	919	52,3	7,2
IE2	11	176	581	601	463	300	172	168	101	4	2 577	40,5	9,0
AI	35	207	452	464	553	385	350	291	161	3	2 901	42,8	9,9
TECHNICIENS	58	251	507	605	775	728	618	567	243	3	4 355	44,4	9,8
TOE			24	70	131	172	177	224	112	2	912	50,5	7,8
TCS			12	60	187	187	179	141	54		820	48,8	7,0
TGN	54	220	414	389	327	256	152	122	51		1 985	39,6	9,4
ATP1			4	18	60	42	54	51	16		245	49,0	7,2
ATP2	4	29	52	64	64	65	52	27	7	1	365	42,1	9,1
ATR1				4	6	5	3	1	1		20	46,0	6,0
ATR2		2	1			1	1	1	2		8	45,8	15,3
TOTAL IT	104	677	1 826	2 169	2 502	2 110	1 792	1 651	1 234	25	14 090	44,7	10,1
TOTAL	104	783	2 950	4 077	4 369	3 769	3 482	3 155	2 688	128	25 505	45,7	10,0

(1) Personnels permanents payés au 31/1/2011.  
 (2) En années.

Statistiques descriptives

POPULATION	ÂGE MOYEN	ÂGE MÉDIAN	CLASSE MODALE ET % <sup>(3)</sup>
Chercheurs	47 ans	47 ans	35 à 39 ans 16,7%
Ingénieurs	44 ans et 10 mois	44 ans et 4 mois	40 à 44 ans 17,7%
Techniciens	44 ans et 5 mois	44 ans et 11 mois	40 à 44 ans 17,8%
IT	44 ans et 8 mois	44 ans et 6 mois	40 à 44 ans 17,8%

(3) % de la population représenté par la classe modale.

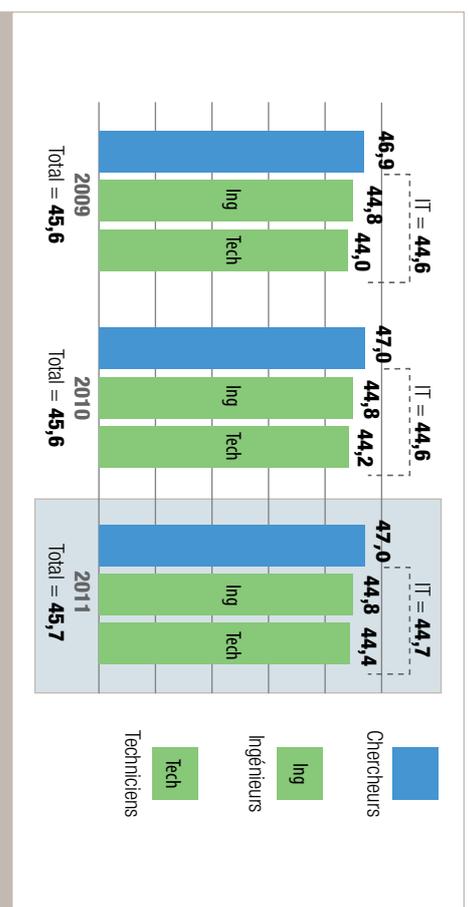
L'âge moyen des chercheurs (environ 47 ans) et celui des IT (44 ans et 8 mois) est le même qu'il y a cinq ans, malgré une diminution des recrutements qui viennent théoriquement rajouter la pyramide. La stabilité de l'âge moyen est donc plutôt imputable aux départs massifs des classes d'âges les plus âgées qui ont eu lieu ces dernières années.

Chez les chercheurs, les grades de CR2 et DRCE présentent une dispersion autour de la moyenne plus faible (les écarts types sont de 2,9 et 3,7 contre 9,7 pour l'ensemble des chercheurs), signe qu'il s'agit de grades « ciblés » sur peu de tranches d'âges.

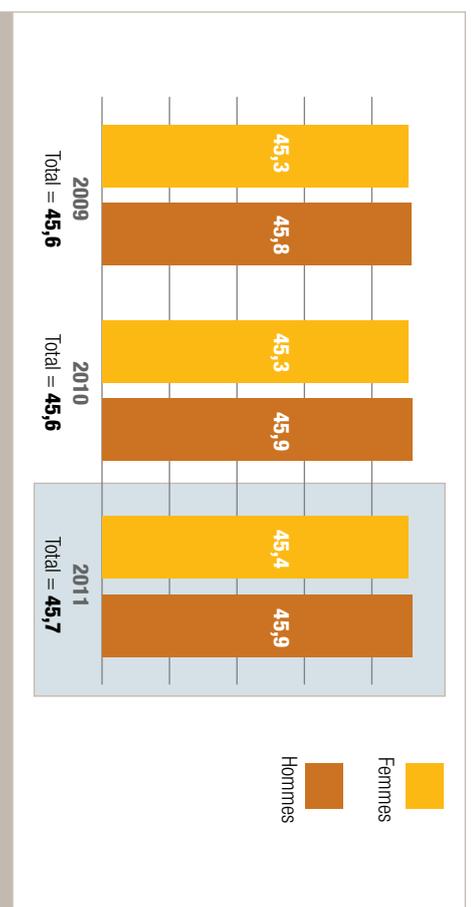
Parmi les IT, les écarts type des grades de techniciens varient entre 6,0 et 15,3 et ceux des ingénieurs (AI, IE et IR de deuxième ou de première classe) fluctuent entre 7,2 et 9,9 ce qui signifie un accès à l'ensemble des grades quel que soit l'âge, à l'exception des IEHC et les IRHC, qui à l'image des CR2 et DRCE, concernent des populations aux âges très ciblés.

1.1.1. – Évolution des âges moyens depuis 2009

Évolution des âges moyens selon la population



Évolution des âges moyens selon le sexe



**1.1.2 – Chercheurs et IT par classe d'âge et par sexe**

CLASSE D'ÂGE	CHERCHEURS			IT			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
65 ans et plus	84	19	103	16	9	25	100	28	128
60 à 64 ans	1 082	372	1 454	621	613	1 234	1 703	985	2 688
55 à 59 ans	1 021	483	1 504	759	892	1 651	1 780	1 375	3 155
50 à 54 ans	1 113	577	1 690	872	920	1 792	1 985	1 497	3 482
45 à 49 ans	1 039	620	1 659	1 008	1 102	2 110	2 047	1 722	3 769
40 à 44 ans	1 231	636	1 867	1 263	1 239	2 502	2 494	1 875	4 369
35 à 39 ans	1 257	651	1 908	1 147	1 022	2 169	2 404	1 673	4 077
30 à 34 ans	804	320	1 124	937	889	1 826	1 741	1 209	2 950
25 à 29 ans	77	29	106	307	370	677	384	399	783
Moins de 25 ans				52	52	104	52	52	104
<b>TOTAL</b>	<b>7 708</b>	<b>3 707</b>	<b>11 415</b>	<b>6 982</b>	<b>7 108</b>	<b>14 090</b>	<b>14 690</b>	<b>10 815</b>	<b>25 505</b>

Qu'il s'agisse de chercheurs ou d'IT, près de la moitié des effectifs ont entre 35 et 50 ans et un tiers ont entre 35 et 45 ans. La pyramide des âges de ces deux populations est donc assez semblable en ce qui concerne les classes d'âges intermédiaires. Par contre, la base de la pyramide IT est sensiblement plus large, avec une part de moins de 35 ans plus importante (19 % contre 11 % chez les chercheurs) et au contraire plus étroite à son sommet (9 % d'IT de 60 ans et plus parmi les IT, contre 14 % chez les chercheurs).

Le vieillissement constaté cette dernière décennie dans l'ensemble de la Fonction publique d'État est moins marqué au CNRS : en dix ans, la part des 50 ans et plus a diminué de sept points, passant de 44 à 37 %. Le poids de cette tranche d'âges demeure toutefois important par comparaison avec la Fonction publique d'État, où celui-ci est de 32 %<sup>(3)</sup>.

La part des 60 ans et plus a légèrement augmenté sur la même période (passant de 9 à 11 %), et celle des moins de 35 ans a diminué du même nombre de points (passant de 17 % en 2001 à 15 % cette année).

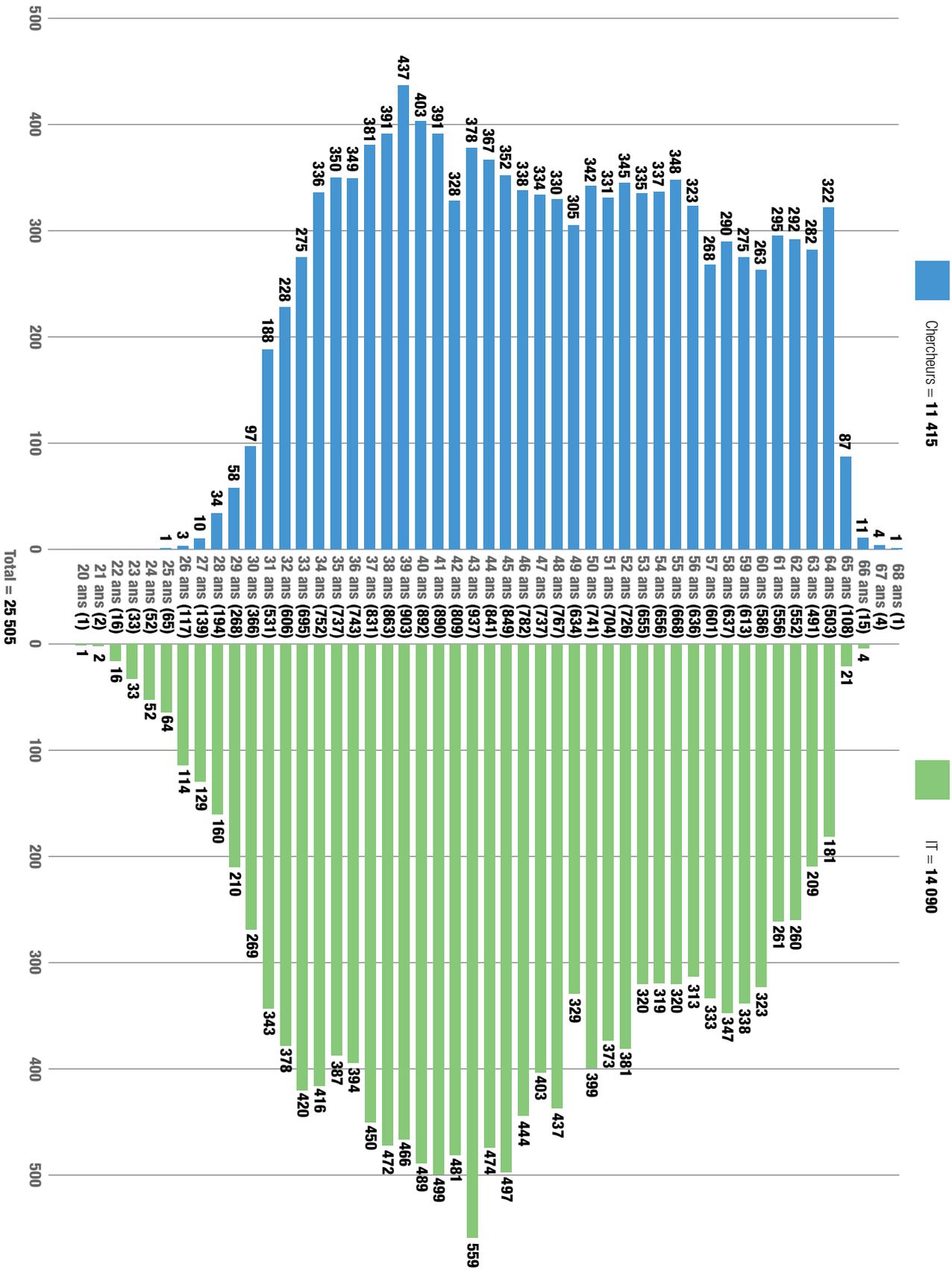
Il y a donc eu un élargissement de la pyramide au niveau des classes intermédiaires, en lien avec des départs massifs des classes les plus âgées à la fin des années 2000 (un nombre de départs en retraite avoisinant le millier certaines années, contre environ 800 en 2010 et 2011), qui contribuent à rétrécir le haut de la pyramide, et une baisse des recrutements, qui participe à resserrer la base.

La population des chercheurs est sensiblement plus âgée que celle des IT, comme l'indique le poids de ces différentes tranches d'âges :

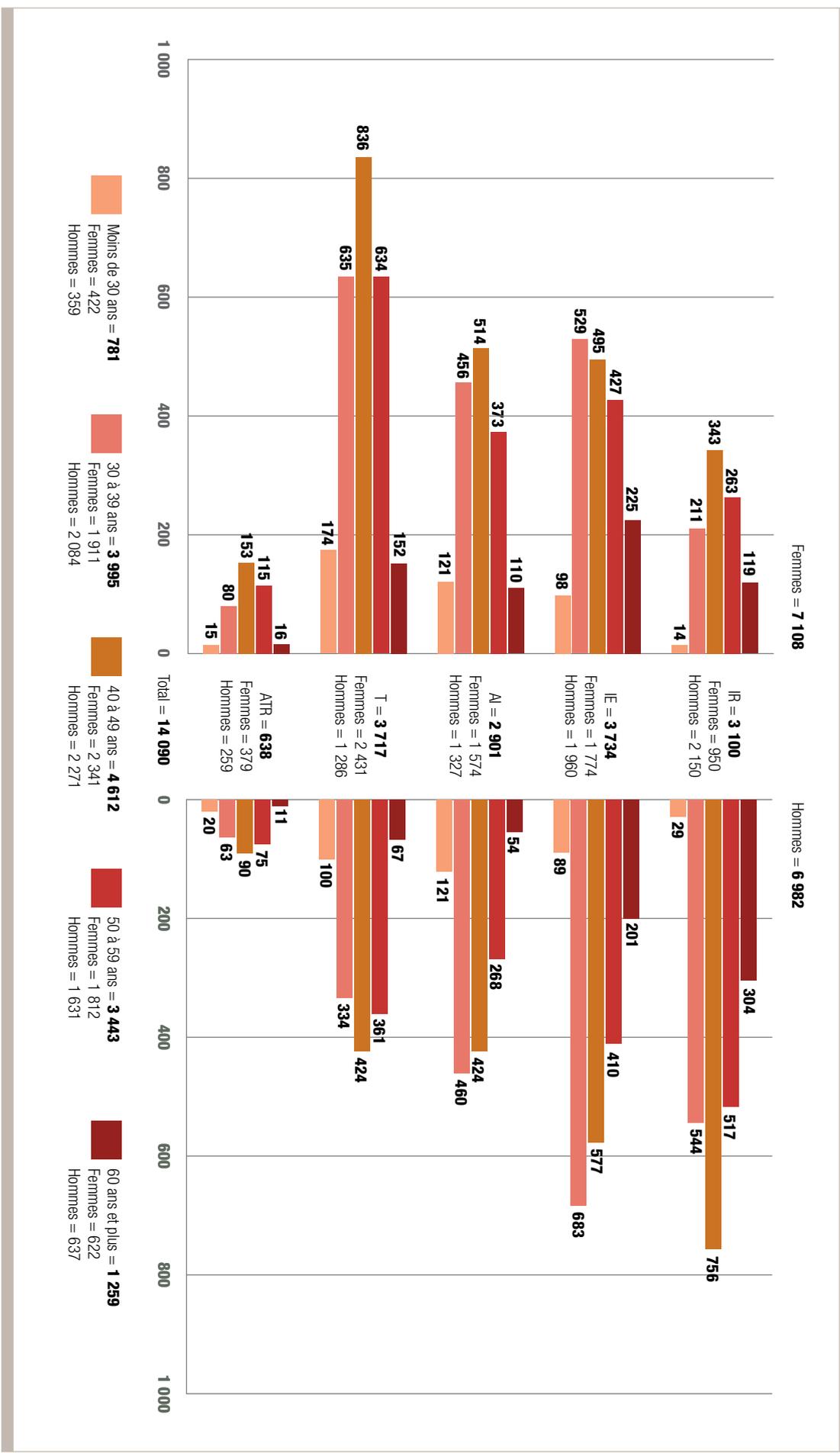
- 14 % de 60 ans et plus (9 % chez les IT) ;
- 42 % de 50 ans et plus (33 % chez les IT) ;
- 27 % de moins de 40 ans (34 % chez les IT).

(3) Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Faits et chiffres 2010-2011 - Ministère de la Fonction publique.

Chercheurs et IT par âge atteint en 2011



**1.1.3 – Niveaux de classification des IT**  
 La parité, que l'on constate globalement parmi la population des IT, masque de fortes disparités, notamment dans le corps des IR, à la faveur des hommes (ce corps est à 69 % masculin) et dans celui des T, mais cette fois à la faveur des femmes (corps à 65 % féminin).



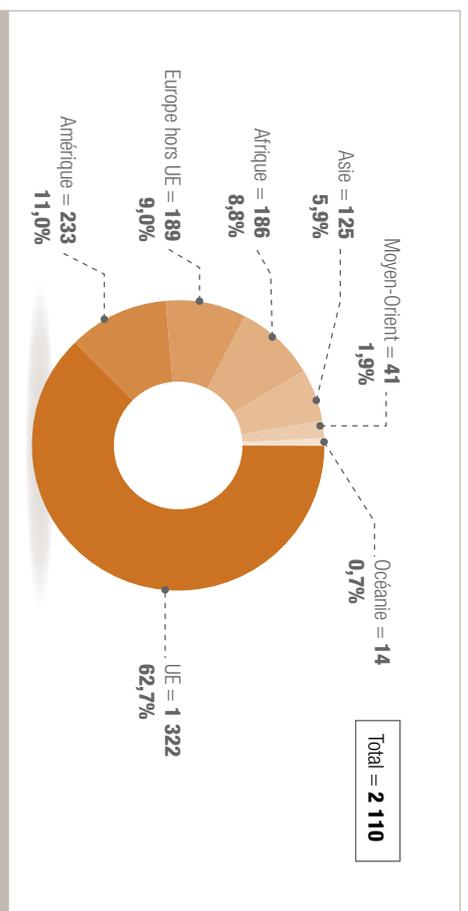
## 1.2 ■ Personnels permanents de nationalité étrangère

### Chercheurs et IT par pôle géographique

PÔLE GÉOGRAPHIQUE	CHERCHEURS			IT			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
EUROPE	890	363	1 253	154	104	258	1 044	467	1 511
UE	774	325	1 099	125	98	223	899	423	1 322
Europe hors UE	116	38	154	29	6	35	145	44	189
HORS EUROPE	323	111	434	96	69	165	419	180	599
Asie	62	26	88	16	21	37	78	47	125
Moyen-Orient	27	5	32	5	4	9	32	9	41
Afrique	82	24	106	54	26	80	136	50	186
Amérique	141	53	194	21	18	39	162	71	233
Océanie	11	3	14				11	3	14
<b>TOTAL</b>	<b>1 213</b>	<b>474</b>	<b>1 687</b>	<b>250</b>	<b>173</b>	<b>423</b>	<b>1 463</b>	<b>647</b>	<b>2 110</b>

Au 31 décembre 2011, le CNRS compte, parmi ses effectifs, 2 110 personnes de nationalité étrangère, soit 8,3 % de l'ensemble des permanents contre 6,7 % en 2006 et 5,7 % en 2001. Les étrangers représentent 14,8 % 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 (62,7 %) parmi les étrangers. À noter que l'on recense plus de 80 nationalités différentes parmi les chercheurs et les IT permanents du CNRS.

### Répartition des personnels par pôle géographique



### 1.2.1 – Les nationalités les plus représentées au 31/12/2011

NATIONALITÉ	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Italienne	225	113	338
Allemande	168	67	235
Belge	114	42	156
Britannique	106	36	142
Pays de la C.E.I. (4)	93	18	111
Espagnole	62	40	102
Américaine	70	25	95
Algérienne	41	17	58
Marocaine	46	11	57
Néerlandaise	46	10	56
Roumaine	35	21	56
<b>TOTAL</b>	<b>1 006</b>	<b>400</b>	<b>1 406</b>

(4) Hors Arménie et Ukraine.

Six nationalités dont presque toutes font partie de l'Union Européenne, regroupent chacune plus de 100 personnes parmi les effectifs du CNRS :

- l'Italie (338 agents) ;
- l'Allemagne (235 agents) ;
- la Belgique (156 agents) ;
- le Royaume-Uni (142 agents) ;
- les pays de la C.E.I. (hors Arménie et Ukraine) (111 agents) ;
- l'Espagne (102 agents).

Ces pays totalisent à eux seuls 51,4 % des 2 110 personnes de nationalité étrangère.

1.2.2 – Personnels de nationalité étrangère au 31/12/2011

PAYS D'EUROPE	CHERCHEURS					ING	TECH	TOTAL IT	TOTAL	
	DRCE	DR1	DR2	CR1	CR2					Total
Allemagne	2	12	85	84	19	202	31	2	33	235
Autriche		1	2	7	2	12	2		2	14
Belgique	2	10	45	63	11	131	23	2	25	156
Bulgarie		2	2	6	2	12	6		6	18
Chypre		1	1			2			2	2
Danemark		3	2	4	1	10	2	1	3	13
Espagne	1	4	20	37	25	87	13	2	15	102
Finlande			3	1	1	5	1		1	6
Grèce		4	9	21	8	42	3		3	45
Hongrie	1	1	2	2	2	8	1		1	9
Irlande			2	7		9	1		1	10
Italie	1	16	63	129	79	288	45	5	50	338
Lettonie					1	1			1	1
Lituanie				1	1	2			2	2
Luxembourg	1	1	4	3		9	1		1	10
Pays-Bas		5	15	21	3	44	12		12	56
Pologne		7	9	8	6	30	9	1	10	40
Portugal	1	1	7	13	2	24	10	13	23	47
Republique Tchèque				1	3	4	3		3	7
Roumanie			7	19	14	40	16		16	56
Royaume-Uni	4	23	48	45	6	126	14	2	16	142
Slovaquie							1		1	1
Slovenie					1	1			1	1
Suède	1	2	3	2	2	10	1		1	11
<b>TOTAL UE</b>	<b>14</b>	<b>93</b>	<b>329</b>	<b>474</b>	<b>189</b>	<b>1 099</b>	<b>195</b>	<b>28</b>	<b>223</b>	<b>1 322</b>
Albanie					1	1			1	1
Arménie							2		2	2
C.E.I. (hors Arménie et Ukraine)		9	28	38	13	88	23		23	111
Croatie				1		1	1		1	2
Ex-Yougoslavie		1	3	2		6	1		1	7
Islande			1			1			1	1
Monaco				1		1			1	1
Norvège			2	2		4	2		2	6
Suisse			12	16	5	33	3		3	36
Turquie			2	2	5	9			9	9
Ukraine			1	6	3	10	3		3	13
<b>TOTAL HORS UE</b>	<b>10</b>	<b>49</b>	<b>68</b>	<b>27</b>	<b>154</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>189</b>	<b>1 511</b>
<b>TOTAL EUROPE</b>	<b>14</b>	<b>103</b>	<b>378</b>	<b>542</b>	<b>216</b>	<b>1 253</b>	<b>230</b>	<b>28</b>	<b>258</b>	<b>1 511</b>

PAYS HORS EUROPE	CHERCHEURS					ING	TECH	TOTAL IT	TOTAL	
	DRCE	DR1	DR2	CR1	CR2					TOTAL
Cambodge									1	1
Chine Populaire		3	12	6	12	33	15		15	48
Corée				3	2	5			5	5
Georgie						2			2	2
Hong-kong				2		2			1	3
Inde		1	5	5	1	11	1		1	12
Iran		1	5	3	1	10	3		3	13
Israël		1	5	5	4	10	1		1	11
Japon			5	14	2	21	8		8	29
Liban	1		3	1	4	9	4		4	13
Malaisie				1		1			1	2
Myanmar				1		1			1	1
Sri Lanka				1		1			1	1
Syrie		1	1	1		3	1		1	4
Taiwan			2	1		3	2		2	5
Thaïlande				1		1	1		1	2
Vietnam			6	4	10	3	1		1	14
<b>TOTAL ASIE + MOYEN-ORIENT</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>42</b>	<b>30</b>	<b>120</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>46</b>	<b>166</b>
Afrique Du Sud				1		1			1	1
Algérie		6	13	15	1	35	18	5	23	58
Angola						1			1	1
Bénin			1			1			1	1
Burkina Faso			1	1		2	1		1	3
Cameroun				3		3	8	1	9	12
Congo			2			2	1		1	3
Côte d'Ivoire						2	2		2	2
Etat des Comores						1	1		1	2
Ghana					1	1			1	1
Madagascar			1			1	5		5	6
Mali		1				1			1	1
Maroc	1	4	13	16	1	35	21	1	22	57
Maurice						4	4		4	4
Niger				1		1	1		1	2
Rwanda				1		1	1		1	1
Sénégal				1		1	1		1	1
Tunisie		2	10	7	3	22	7		7	29
<b>TOTAL AFRIQUE</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>41</b>	<b>45</b>	<b>6</b>	<b>106</b>	<b>72</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>186</b>
Argentine		3	7	4	3	17	4		4	21
Bermudes			6	7	1	1			1	23
Brazil			6	18	14	5	43	2	2	45
Canada			3	5	2	8	5		5	13
Chili		1	2	2		5	6		6	11
Colombie						1	1		1	1
Equateur		1	2	1	8	14	2		2	16
Mexique						1	1		1	2
Pérou					1	1	1		1	2
Uruguay							2		2	2
U.S.A.		17	32	30	6	85	10		10	95
Venezuela		1		1		2	1		1	3
<b>TOTAL AMERIQUE</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>69</b>	<b>73</b>	<b>21</b>	<b>194</b>	<b>39</b>		<b>39</b>	<b>233</b>
Australie			3	6	1	10			10	10
Nouvelle-Zélande		1	3			4			4	4
<b>TOTAL OCEANIE</b>	<b>3</b>	<b>51</b>	<b>156</b>	<b>166</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>14</b>		<b>14</b>	<b>159</b>
<b>TOTAL HORS EUROPE</b>	<b>17</b>	<b>154</b>	<b>534</b>	<b>708</b>	<b>274</b>	<b>1 687</b>	<b>385</b>	<b>10</b>	<b>423</b>	<b>2 110</b>



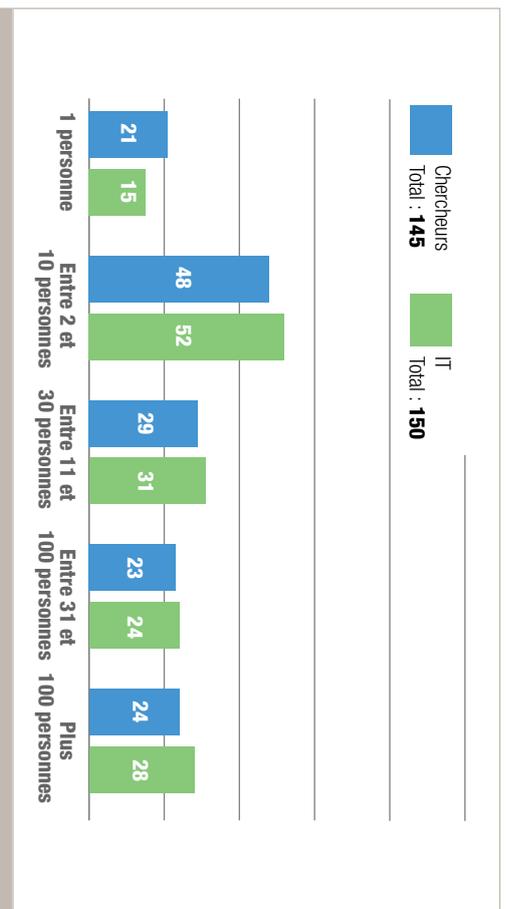
Il faut noter que 21 communes (près de 15 % des 145 recensées) ne comptent qu'un chercheur CNRS et que 48 en comptent entre deux et dix.

Les 14 005 IT exercent leur activité sur 150 communes du territoire métropolitain. Le poids de Paris, bien que légèrement inférieur à celui constaté pour les chercheurs, est lui aussi important (21 %). De même, si les villes ne sont pas tout à fait les mêmes que celles identifiées chez les chercheurs, on constate également une concentration importante des IT sur quelques grandes villes :

- le quart des effectifs à Toulouse, Orsay et Marseille ;
- la moitié des effectifs dans neuf villes (les précédentes, auxquelles s'ajoutent Strasbourg, Montpellier, Gif-sur-Yvette, Grenoble, Vandœuvre-lès-Nancy et Villeurbanne).

15 communes (10 % des 150 recensées) ne comptent qu'un IT CNRS et 52 communes en comptent entre deux et dix.

### Nombre de communes selon l'effectif CNRS



### Principaux lieux de travail des chercheurs et des IT (plus de 100 chercheurs et/ou 100 IT)

LIEU DE TRAVAIL	EFFECTIF CH	EFFECTIF IT	
Paris	2 556	2 397	
Toulouse	822	977	
Marseille	674	919	
Montpellier	616	799	
Orsay	572	687	
Strasbourg	473	621	
Grenoble	348	486	
Lyon	347	468	
Saint Martin d'Hères	323	446	
Villeurbanne	310	435	
Palaiseau	286	329	
Gif-sur-Yvette	282	319	
Rennes	203	309	
Villeneuve-d'Ascq	182	302	
Talence	158	270	
Nice	153	232	
Aix-en-Provence	138	199	
Villejuif	135	198	
Nantes	132	198	
Bordeaux	123	179	
Pessac	115	169	
Valbonne	111	158	
Nanterre	109	152	
Orléans	101	136	
		Nice	118
		Thiais	114
		Lille	114
		Villejuif	107
		Ivry-sur-Seine	101

82 % des chercheurs du CNRS sont concentrés dans 16 % des lieux de travail recensés.

Parmi les 28 lieux de travail qui regroupent plus de 100 IT, 15 correspondent à la localisation des délégations régionales du CNRS. Ces 28 agglomérations (19 % des lieux de travail recensés) regroupent à elles seules 84 % des effectifs IT.



### 3 CARACTÉRISATION DES PERSONNELS

#### 3.1 Identification des IT

Le CNRS compte plus de 200 métiers IT répertoriés dans le référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur - REFRENS2<sup>(1)</sup>. Cette nomenclature est structurée en huit branches d'activités professionnelles (BAP), ordonnées selon leur proximité avec la conduite des projets de recherche.

L'identification des agents sur un emploi-type, à hauteur de 96 % jusqu'en 2009, a progressé depuis 2010, grâce à une enquête réalisée auprès des délégations régionales. Ainsi, depuis 2010, la proportion frôle les 100 %. Cette année, les 14 090 IT du CNRS payés au 31/12/2011 sont caractérisés par une branche d'activité professionnelle, 14 089 le sont par une famille professionnelle et un emploi-type.

Pour plus d'informations sur le contenu des emplois, consulter le « Portail des métiers » à l'adresse suivante : <http://metiers.dsi.cnrs.fr/>

(1) REFRENS : Référentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur.

#### Les types de métier par branche d'activité professionnelle

TYPE DE MÉTIER	BAP	INTITULÉ DES BAP	EFFECTIF	%
	<b>A</b>	Sciences du vivant	1 924	
	<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	1 162	
Appui direct à la recherche	<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2 677	44,6%
	<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	522	
	<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	2 104	
Accompagnement de la recherche	<b>F</b>	Information : documentation, culture, communication, édition, TICE	1 086	22,6%
	<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	697	
Fonctionnement de la recherche	<b>J</b>	Gestion et pilotage	3 918	32,8%
<b>TOTAL</b>			<b>14 090</b>	<b>100,0%</b>

45 % des IT exercent leur activité dans des BAP relevant de l'appui direct à la recherche, 23 % dans des BAP d'accompagnement de la recherche, et 33 % dans des BAP qualifiées de fonctionnement de la recherche. Parmi ce dernier tiers, il faut noter que 3 918 agents relèvent de la BAP J (« Gestion et pilotage »), dont 2 394 dans les laboratoires (hors ressources communes), soit une moyenne légèrement inférieure à deux IT BAP J par unité.

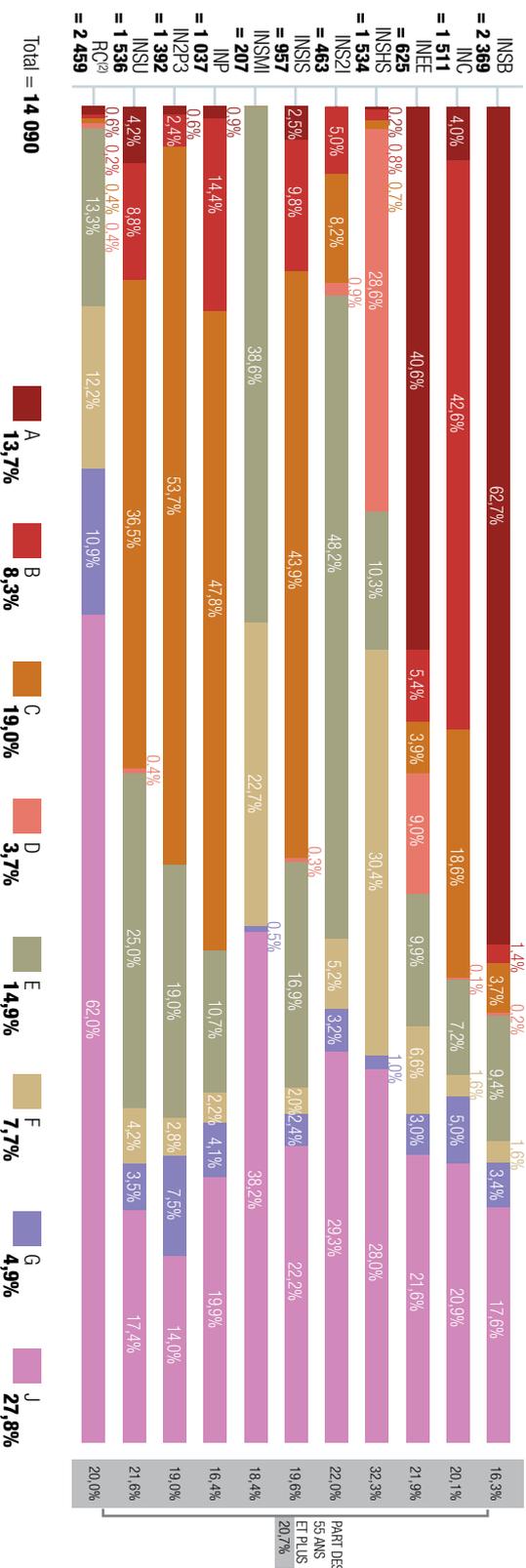
#### 3.1.1 – Les branches d'activités professionnelles (BAP)

##### Distribution des IT par grade et branche d'activité professionnelle

GRADE	A	B	C	D	E	F	G	J	TOTAL
INGÉNIEURS	1 253	982	2 206	507	1 926	791	254	1 816	9 735
IRHC	18	24	80	23	68	6	2	23	244
IR1	98	141	325	86	308	53	19	73	1 103
IR2	243	214	534	112	446	79	18	107	1 753
IEHC	31	11	32	40	43	36	2	43	238
IE1	110	66	188	66	175	131	19	164	919
IE2	359	279	463	152	535	259	65	465	2 577
AI	394	247	584	28	351	227	129	941	2 901
TECHNICIENS	671	180	471	15	178	295	443	2 102	4 385
TCE	107	33	134	4	55	78	64	437	912
TCS	88	26	107	3	34	62	65	435	820
TGN	295	112	209	8	84	101	155	1 021	1 985
ATP1	53	3	10		2	23	66	88	245
ATP2	123	6	11		3	30	87	105	365
ATR1	3					1	4	12	20
ATR2	2						2	4	8
<b>TOTAL</b>	<b>1 924</b>	<b>1 162</b>	<b>2 677</b>	<b>522</b>	<b>2 104</b>	<b>1 086</b>	<b>697</b>	<b>3 918</b>	<b>14 090</b>
Âge moyen	42,9	42,0	43,7	49,9	44,1	48,6	46,9	45,1	44,7
Part des femmes	66,1 %	44,3 %	11,4 %	55,9 %	19,9 %	73,9 %	19,8 %	85,9 %	50,4 %
Part des 55 ans et plus	16,8 %	15,7 %	18,2 %	43,9 %	16,1 %	32,9 %	25,5 %	20,8 %	20,7 %
Poids de la BAP	13,7 %	8,2 %	19,0 %	3,7 %	14,9 %	7,7 %	4,9 %	27,8 %	100,0 %

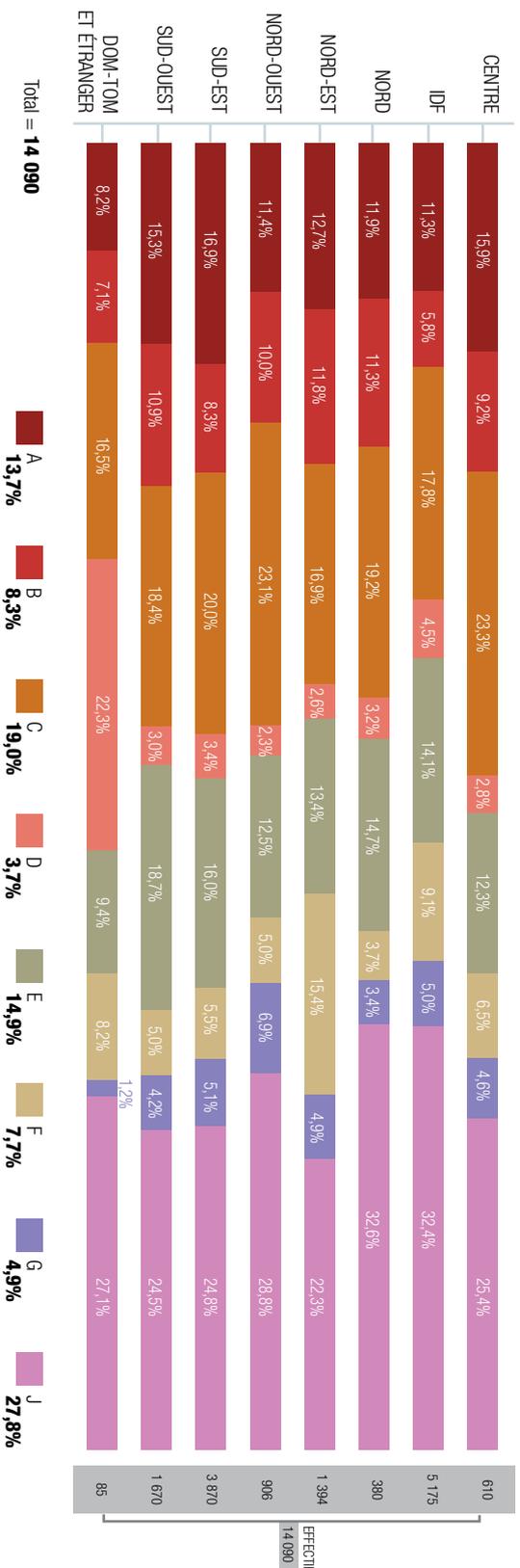
Avec une proportion de 62 % d'hommes, les métiers relevant de l'appui direct à la recherche sont nettement plus masculins, contrairement aux métiers liés au fonctionnement de la recherche, occupés par 76 % de femmes. Les moyennes d'âges les plus élevées ainsi que les proportions les plus élevées de 55 ans et plus concernent les BAP D et F.

Répartition des IT par branche d'activité professionnelle et institut



(2) Ressources communes : Services du siège et des délégations régionales (hors personnels des instituts).

Répartition des IT par branche d'activité professionnelle et région



**Région Centre :** Centre, Auvergne, Limousin, Bourgogne.  
**Région Nord :** Nord Pas-de-Calais, Haute-Normandie, Picardie.  
**Région Nord-Est :** Alsace, Lorraine, Champagne-Ardenne, Franche-Comté.  
**Région Nord-Ouest :** Bretagne, Basse-Normandie, Pays de la Loire.  
**Région Sud-Est :** Languedoc-Roussillon, Rhône-Alpes, Provence-Alpes Côte d'Azur et Corse.  
**Région Sud-Ouest :** Aquitaine, Poitou-Charentes, Midi-Pyrénées.

### 3.1.2 – Les Familles Professionnelles (FP)

Distribution des IT du CNRS par famille professionnelle et corps

BAP	INTITULÉ DES FAMILLES PROFESSIONNELLES	CODE FP	IR	IE	AI	T	ATR	TOTAL	ÂGE MOYEN	NOMBRE D'EMPLOIS-TYPES	PART DES FEMMES
A	Biologie et recherche médicale	AA	313	414	319	329	116	1 491	42,9	11	71,0%
	Production et expérimentation animales	AB	16	31	39	120	58	264	40,3	9	53,8%
	Production et expérimentation végétales	AC	1	10	7	18	4	40	46,3	5	60,0%
B	Milieux naturels et ruraux	AD	29	45	29	23	3	129	46,6	5	36,4%
	Analyse des biomolécules	BA	14	15	12			41	40,0	3	48,8%
	Élaboration des biomolécules	BB	5	4				9	45,8	2	44,4%
	Techniques d'analyse chimique	BC	99	134	97			330	42,4	3	57,0%
	Techniques de synthèse chimique	BD	43	41	34			118	43,2	3	42,4%
	Sciences des matériaux / caractérisation	BE	135	118	67	35		355	42,3	4	37,7%
	Élaboration, mise en forme, traitement et contrôle des matériaux	BF	83	44	37	23		187	43,2	6	22,5%
	Multi-familles	BX				113		122	38,1	4	63,1%
	Assurance qualité instrumentation	CA	6	8				14	42,5	2	57,1%
	Instrumentation et expérimentation	CB	607	380	276	141	6	1 410	43,1	11	16,2%
C	Contrôle-commande en instrumentation	CC	10	13	9			32	44,3	3	3,1%
	Électronique Electrotechnique	CD	234	186	148	93	4	665	44,1	9	6,5%
	Bureau d'études - Fabrications mécaniques - Chaudronnerie	CE	82	96	144	213	11	546	44,8	12	3,7%
D	Verrerie scientifique	CF			7	3		10	41,6	2	40,0%
	Traitement et analyse de bases de données	DA	80	94				174	52,9	2	57,5%
	Traitement, analyse et représentation de l'information spatiale	DB	19	39	6	2		66	44,7	4	45,5%
	Analyse de sources écrites, iconographiques et orales	DC	49	53				102	49,5	2	66,7%
	Production et analyse de données de terrain	DD	18	34	8	13		73	49,8	4	63,0%
	Recueil et analyse de sources archéologiques	DE	54	38	14			106	48,5	5	45,3%
	Administration et gestion des systèmes d'information	EA	50	72	27			149	44,4	3	26,2%
	Études, développement et déploiement	EB	343	265	84			692	44,0	3	25,7%
	Systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	EC	205	336	230			771	44,4	3	14,0%
	Statistique	ED	9	17	10			36	41,6	3	44,4%
E	Calcul scientifique	EE	215	63				278	43,6	2	20,5%
	Multi-familles	EE						178	43,9	2	11,2%
	Information scientifique et technique, collections patrimoniales	EX				173	5	178	43,9	2	11,2%
F	Information scientifique et technique, collections patrimoniales	FA	91	222	107	136	46	602	48,8	12	78,7%
	Médiation scientifique, culture, communication	FB	26	88	45	12		171	46,6	7	81,9%
	Édition multi supports, impression, graphisme	FC	11	79	42	71	8	211	49,5	13	70,1%
	Production TIC/TICE, audiovisuel, multimédia	FD	10	37	33	22		102	48,1	13	40,2%
	Travaux et maintenance immobilière	GA			76	156	59	291	47,2	14	4,8%
	Logistique et services généraux	GB			19	109	3	131	49,1	3	20,6%
G	Prévention, hygiène et sécurité	GC		33	30	14		77	41,8	5	51,9%
	Restauration	GD		1	4	5		16	50,6	4	62,5%
	Multi-familles	GX	39	52			91	182	46,6	4	25,8%
J	Valorisation recherche et coopération internationale	JA	29	70				99	40,4	4	84,2%
	Affaires juridiques	JB	5	33				38	36,3	2	75,8%
	Administration et pilotage	JC	137	392				529	49,1	4	84,2%
	Ressources humaines	JD	20	83	97	119		319	43,7	7	87,1%
TOTAL	Formation continue orientation et insertion professionnelle	JE	3	11	6	15		35	44,7	4	100,0%
	Gestion financière et comptable	JF	9	83	212	310		614	43,6	6	80,3%
	Multi-familles	JX			626	1 449	209	2 284	45,1	3	90,7%
<b>TOTAL</b>			<b>3 099</b>	<b>3 734</b>	<b>2 901</b>	<b>3 717</b>	<b>638</b>	<b>14 089</b>	<b>44,8</b>	<b>232</b>	<b>50,5%</b>

Les quatre familles professionnelles dont le code finit par X regroupent les emplois-types transverses à plusieurs familles professionnelles au sein d'une même BAP. On compte en moyenne 320 agents IT par FP (44 FP au total).



### 3.1.3 – Les emplois-types (ET)

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

BAP	CORPS	ET	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE			TOTAL	PART DES FEMMES	ÂGE MOYEN	ÉCART-TYPE (®)
				20-34 ans	35-54 ans	55 ans et +				
A	IR	A1A22	Ingénieur biologiste en plateforme scientifique	12	28	2	42	47,6%	38,8	7,0
	IR	A1A23	Ingénieur en biologie	13	193	47	253	49,4%	46,3	8,4
	IE	A2A22	Ingénieur en expérimentation et instrumentation biologiques	21	16	2	39	59,0%	36,0	8,6
	IE	A2A23	Ingénieur en techniques biologiques	78	213	78	369	69,6%	43,8	10,2
	IE	A2D27	Ingénieur en techniques d'études des milieux naturels et ruraux	8	18	19	45	57,8%	48,1	12,1
	AI	A3A23	Assistant en techniques biologiques	94	157	32	283	80,9%	40,5	9,6
	T	A4A21	Technicien biologiste	104	175	50	329	81,8%	41,8	10,6
	T	A4B22	Technicien en expérimentation animale	18	40	7	65	50,8%	41,3	9,6
	T	A4B23	Technicien en élevage et production animale	22	28	5	55	56,4%	38,3	10,8
	ATR	A5A21	Préparateur en biologie	18	75	23	116	82,8%	45,8	9,6
	ATR	A5B22	Animaleur	22	31	5	58	48,3%	38,9	9,2
	IR	B1C23	Ingénieur en analyse chimique	15	57	27	99	44,4%	46,5	10,7
	IR	B1D24	Ingénieur en synthèse chimique	3	25	15	43	37,2%	48,4	10,6
	B	IR	B1E25	Ingénieur en sciences des matériaux/caractérisation	12	101	22	135	32,6%	45,2
IR		B1F26	Ingénieur en élaboration, mise en forme, traitement et contrôle des matériaux	9	56	18	83	22,9%	46,4	9,6
IE		B2C23	Ingénieur en techniques d'analyse chimique	43	71	20	134	61,2%	41,0	10,1
IE		B2D24	Ingénieur en techniques de synthèse chimique	9	23	9	41	51,2%	43,6	10,8
IE		B2E25	Ingénieur en techniques des sciences des matériaux/caractérisation	33	67	18	118	41,5%	41,3	9,8
IE		B2F26	Ingénieur en élaboration de matériaux en couches minces	12	14	5	31	9,7%	41,3	10,6
AI		B3C23	Assistant en techniques d'analyse chimique	41	37	19	97	63,9%	40,1	11,7
AI		B3D24	Assistant en techniques de synthèse chimique	19	13	2	34	38,2%	36,1	8,9
AI		B3E25	Assistant en techniques des sciences des matériaux/caractérisation	22	42	3	67	43,3%	39,6	9,8
T		B4E23	Technicien en sciences des matériaux/caractérisation	15	16	4	35	34,3%	39,2	10,8
T		B4X22	Technicien chimiste	46	55	7	108	64,8%	38,1	9,4
IR		C1B22	Ingénieur en conception et développement en expérimentation	68	263	89	420	17,6%	44,8	9,8
IR		C1B23	Chef de projet ou expert en conception ou intégration d'instruments	21	120	41	182	13,7%	46,5	9,0
IR		C1D26	Chef de projet ou expert électronique en conception et développement	35	139	43	217	8,3%	44,8	9,5
C	IR	C1E28	Chef de projet ou expert en conception mécanique	15	42	13	70	8,6%	43,3	10,0
	IE	C2B22	Ingénieur en techniques expérimentales	73	160	43	276	20,7%	41,9	10,0
	IE	C2B23	Ingénieur en conception instrumentale	10	44	16	70	4,3%	45,2	10,1
	IE	C2B24	Ingénieur d'exploitation sur grand instrument	5	20	9	34	26,5%	45,9	9,9
	IE	C2D26	Ingénieur électronicien en développement et/ou expérimentation	37	103	34	174	6,3%	44,0	10,6
	IE	C2E28	Ingénieur en études mécaniques	13	38	21	72	4,2%	46,3	10,6
	AI	C3B21	Assistant en instrumentation scientifique et techniques expérimentales	97	131	21	249	18,1%	38,8	9,6
	AI	C3D24	Assistant électronicien	25	86	16	127	2,4%	42,7	9,3
	AI	C3E26	Assistant en études mécaniques	18	41	6	65	3,1%	41,0	10,1
	AI	C3E27	Assistant en fabrication mécanique	13	41	21	75	2,7%	47,0	10,3
	T	C4B21	Technicien en instrumentation scientifique, expérimentation et mesure	35	64	18	117	11,1%	41,4	10,7
	T	C4D23	Technicien électronicien	12	47	20	79	10,1%	46,6	9,3
	T	C4E26	Technicien en fabrication mécanique	36	115	31	182	2,2%	44,4	9,7
	D	IR	D1A21	Ingénieur de recherche en traitement et analyse de basses de données	2	26	52	80	52,5%	54,3
IR		D1C23	Ingénieur de recherche en analyse de sources	4	28	17	49	67,3%	49,1	9,3
IR		D1E25	Ingénieur de recherche en archéologie	1	19	22	42	33,3%	52,8	9,0
IE		D2A21	Ingénieur d'études en traitement, analyse et représentation de l'information spatiale	12	30	52	94	61,7%	51,7	12,0
IE		D2B22	Ingénieur d'études en traitement, analyse et représentation de l'information spatiale	6	23	10	39	48,7%	44,9	10,2

BAP	CORPS	ET	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE			TOTAL	PART DES FEMMES	ÂGE MOYEN	ÉCART-TYPE <sup>(5)</sup>
				20-34 ans	35-54 ans	55 ans et +				
D	IE	D2C23	Ingénieur d'études en analyse de sources	5	24	24	53	66,0%	49,9	11,2
	IE	D2D24	Ingénieur d'études en production et analyse de données	5	11	18	34	73,5%	50,8	12,0
	IR	E1A21	Architecte des systèmes d'information	1	32	17	50	22,0%	49,8	8,4
	IR	E1B22	Chef de projet ou expert en développement et déploiement d'applications	44	233	66	343	23,6%	45,5	9,1
	IR	E1C23	Chef de projet ou expert systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	7	148	50	205	19,0%	49,2	8,0
E	IR	E1E25	Chef de projet ou expert en calcul scientifique	31	141	43	215	20,9%	44,7	9,5
	IE	E2A21	Administrateur de systèmes d'information	14	51	7	72	30,6%	43,1	8,5
	IE	E2B22	Ingénieur en développement et déploiement d'applications	64	160	41	265	29,1%	42,9	9,3
	IE	E2C23	Administrateur des systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	61	225	50	336	12,5%	43,7	9,2
	IE	E2E25	Ingénieur en calcul scientifique	24	33	6	63	19,0%	39,8	9,2
	AI	E3B22	Développeur, intégrateur d'applications	22	54	8	84	23,8%	41,4	8,6
	AI	E3C23	Gestionnaire de parc informatique et télécommunications	65	145	20	230	11,7%	41,1	8,9
	T	E4X21	Technicien d'exploitation, de maintenance et de traitement de données	30	121	22	173	11,6%	43,9	9,2
	IR	F1A21	Responsable de ressources documentaires		45	42	87	75,9%	53,6	7,0
	IE	F2A23	Chargé de ressources documentaires	20	112	74	206	80,1%	49,0	10,1
F	IE	F2B27	Chargé de communication et des médias	15	42	21	78	82,1%	45,5	10,6
	IE	F2C29	Secrétaire d'édition	4	25	18	47	83,0%	49,3	10,4
	AI	F3A21	Assistant de ressources documentaires	13	65	27	105	83,8%	46,8	9,3
	AI	F3B25	Assistant de communication	5	28	10	43	93,0%	46,8	9,9
	T	F4A21	Technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales	7	83	46	136	83,8%	48,7	9,0
	ATR	F5A21	Aide d'information documentaire et de collections patrimoniales	2	20	9	31	67,7%	48,0	8,1
	IE	G2X21	Ingénieur en maintenance et travaux immobiliers et/ou de la logistique	9	27	16	52	52,2%	46,3	10,4
	AI	G3A25	Assistant technique en maintenance et travaux immobiliers	4	39	8	51	2,0%	47,7	8,0
	AI	G3C28	Assistant en hygiène et sécurité	11	16	3	30	53,3%	41,0	10,7
	G	T	G4A23	Technicien électricité	7	23	6	36	0,0%	43,9
T		G4A26	Technicien en aménagement intérieur	2	43	22	67	1,5%	50,6	7,4
T		G4B28	Technicien logistique	7	64	38	109	23,9%	49,1	8,9
ATR		G5A24	Opérateur de maintenance	4	25	18	47	17,0%	48,9	9,8
ATR		G5X26	Opérateur logistique	10	63	18	91	31,9%	46,0	9,1
IR		J1C24	Responsable de l'administration et du pilotage	3	83	51	137	59,9%	51,0	8,2
IE		J2A21	Chargé de la valorisation de la recherche	24	24	5	53	79,2%	37,4	9,1
IE		J2B23	Chargé des affaires juridiques	19	13	1	33	81,8%	34,6	6,2
IE		J2C24	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	26	191	116	333	76,6%	49,1	9,4
J		IE	J2C25	Chargé du contrôle de gestion et/ou d'études	16	20	20	56	75,0%	45,0
	IE	J2D29	Chargé de la gestion des ressources humaines	13	42	9	64	82,8%	43,4	9,7
	IE	J2E32	Chargé de la gestion financière et comptable	5	47	17	69	69,6%	47,4	8,8
	AI	J3D22	Assistant en gestion des ressources humaines	14	59	15	88	86,4%	44,5	9,4
	AI	J3E26	Assistant en gestion financière et comptable	47	127	38	212	81,6%	42,7	10,0
	AI	J3X21	Assistant en gestion administrative	82	405	139	626	90,1%	45,7	9,4
	T	J4D22	Gestionnaire des ressources humaines	31	79	9	119	92,4%	41,6	9,6
	T	J4F24	Gestionnaire financier et comptable	66	200	44	310	83,2%	43,3	9,4
	T	J4X21	Technicien en gestion administrative	233	932	284	1 449	91,4%	44,9	9,5
	ATR	J5X21	Adjoint en gestion administrative	22	162	25	209	87,1%	44,8	8,0

(5) L'écart-type mesure la dispersion des données autour de la moyenne (un emploi-type avec un écart-type de 7,9 reflète une population plus concentrée autour de son âge moyen qu'un emploi-type avec un écart-type de 12,4).

Les 15 emplois-types<sup>(6)</sup> présentant le plus faible âge moyen

BAP	CORPS	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIF	ÂGE MOYEN	ÉCART-TYPE	PART DES FEMMES
A	IR	Ingénieur biologiste en plateforme scientifique	42	38,8	7,0	47,6%
	IE	Ingénieur en expérimentation et instrumentation biologiques	39	36,0	8,6	59,0%
B	AI	Assistant en techniques biologiques	283	40,5	9,6	80,9%
	T	Technicien en élevage et production animale	55	38,3	10,8	56,4%
	ATR	Animalier	58	38,9	9,2	48,3%
	AI	Assistant en techniques d'analyse chimique	97	40,1	11,7	63,9%
C	AI	Assistant en techniques de synthèse chimique	34	36,1	8,9	38,2%
	AI	Assistant en techniques des sciences des matériaux/caractérisation	67	39,6	9,8	43,3%
	T	Technicien en sciences des matériaux/caractérisation	35	39,2	10,8	34,3%
D	T	Technicien chimiste	108	38,1	9,4	64,8%
	AI	Assistant en instrumentation scientifique et techniques expérimentales	249	38,8	9,6	18,1%
E	IE	Ingénieur en calcul scientifique	63	39,8	9,2	19,0%
	AI	Assistant en hygiène et sécurité	30	41,0	10,7	53,3%
F	IE	Chargé de la valorisation de la recherche	53	37,4	9,1	79,2%
	IE	Chargé des affaires juridiques	33	34,6	6,2	81,8%

Les 15 emplois-types<sup>(6)</sup> présentant le plus fort âge moyen

BAP	CORPS	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIF	ÂGE MOYEN	ÉCART-TYPE	PART DES FEMMES
D	IR	Ingénieur de recherche en analyse de sources	49	49,1	9,3	67,3%
	IR	Ingénieur de recherche en archéologie	42	52,8	9,0	33,3%
E	IE	Ingénieur d'études en traitement et analyse de bases de données	94	51,7	12,0	61,7%
	IE	Ingénieur d'études en analyse de sources	53	49,9	11,2	66,0%
	IE	Ingénieur d'études en production et analyse de données	34	50,8	12,0	73,5%
F	IR	Architecte des systèmes d'information	50	49,8	8,4	22,0%
	IR	Chef de projet ou expert systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	205	49,2	8,0	19,0%
G	IR	Responsable de ressources documentaires	87	53,6	7,0	75,9%
	IE	Chargé de ressources documentaires	206	49,0	10,1	80,1%
H	IE	Secrétaire d'édition	47	49,3	10,4	83,0%
	T	Technicien en aménagement intérieur	67	50,6	7,4	1,5%
I	T	Technicien logistique	109	49,1	8,9	23,9%
	ATR	Opérateur de maintenance	47	48,9	9,8	17,0%
J	IR	Responsable de l'administration et du pilotage	137	51,0	8,2	59,9%
	IE	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	333	49,1	9,4	76,6%

Caractéristiques des emplois-types selon la branche d'activité professionnelle

BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE	EFFECTIF	NOMBRE D'ET PAR BAP	NOMBRE MOYEN D'IT PAR ET	EMPLOIS-TYPES LES PLUS REPRÉSENTÉS <sup>(6)</sup>		
				Nombre d'ET	Proportion dans la BAP	
A Sciences du vivant	1 924	30	64	11	1 654	86,0%
B Sciences chimiques et sciences des matériaux	1 162	25	46	13	1 025	88,2%
C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2 677	39	69	16	2 409	90,0%
D Sciences humaines et sociales	522	17	31	7	391	74,9%
E Informatique, statistique et calcul scientifique	2 104	16	132	11	2 036	96,8%
F Documentation, culture, édition, communication, TICE	1 086	45	24	9	779	71,7%
G Patrimoine, logistique, prévention et restauration	697	30	23	8	483	69,3%
J Gestion et pilotage	3 918	30	131	14	3 758	95,9%
TOTAL	14 090	232	61	89	12 535	89,0%

(6) Dont l'effectif est supérieur ou égal à 30.

Parmi les 232 emplois-types identifiés, il y a en moyenne 61 IT par emploi-type. 38 % des emplois-types (avec un effectif d'IT supérieur ou égal à 30, soit 89 emplois-types), concentrent 89 % des IT.

### 3.2 Identification des chercheurs

#### Chercheurs par section et grade

SECTION <sup>(7)</sup>	GRADE					TOTAL	ÂGE MOYEN	ÉCART-TYPE	PART DES 55 ANS ET PLUS	PART DES FEMMES
	DRCE	DR1	DR2	CR1	CR2					
1	15	43	96	147	73	374	44,1	11,1	22%	16%
2	5	39	78	91	28	241	46,9	9,9	28%	10%
3	8	39	131	179	62	419	44,9	9,7	20%	22%
4	8	32	90	132	43	305	45,7	9,7	23%	20%
5	6	28	94	125	40	293	46,0	10,0	26%	24%
6	2	33	86	114	42	277	45,7	9,7	24%	18%
7	9	45	149	213	113	529	42,9	10,0	16%	20%
8	9	32	95	185	53	374	44,2	9,3	16%	20%
9	4	25	68	94	36	227	45,2	9,6	19%	17%
10	5	37	128	159	49	378	46,2	9,4	22%	24%
11	5	25	92	129	35	286	46,4	9,1	23%	27%
12	2	19	75	110	34	240	45,6	9,7	24%	26%
13	5	25	107	137	40	314	46,7	9,6	24%	36%
14	8	31	104	148	36	327	47,2	9,5	26%	35%
15	4	29	102	147	37	319	46,3	9,5	24%	28%
16	3	31	112	175	38	359	46,9	9,3	23%	42%
17	9	26	106	120	31	292	48,4	9,9	32%	21%
18	4	38	102	154	27	325	47,6	9,1	25%	29%
19	4	31	89	120	29	273	46,4	8,9	21%	36%
20	4	16	64	101	39	224	46,8	10,3	28%	29%
21	5	30	88	164	27	314	47,3	8,6	24%	43%
22	5	39	137	189	25	395	49,2	8,9	30%	44%
23	4	27	102	147	24	304	48,1	8,4	25%	44%
24	7	36	91	143	24	301	48,1	8,6	27%	43%
25	4	34	111	155	20	324	49,3	8,6	32%	39%
26	1	26	82	132	18	259	47,8	8,6	27%	46%
27	2	32	82	159	27	302	47,2	9,1	27%	40%
28	3	25	79	117	23	247	47,8	8,8	25%	39%
29	7	28	70	123	45	273	46,3	9,7	25%	26%
30	5	27	76	144	33	285	46,8	9,3	25%	42%

SECTION <sup>(7)</sup>	GRADE					TOTAL	ÂGE MOYEN	ÉCART-TYPE	PART DES 55 ANS ET PLUS	PART DES FEMMES
	DRCE	DR1	DR2	CR1	CR2					
31	3	15	58	125	28	229	48,9	10,4	37%	40%
32	1	21	79	120	20	241	51,4	9,7	46%	49%
33	2	20	44	103	24	193	50,1	10,2	42%	46%
34	4	14	53	102	23	196	48,6	10,3	34%	50%
35	2	18	56	100	18	194	50,1	9,7	40%	47%
36	1	16	68	99	24	208	50,0	10,9	43%	46%
37	5	18	61	79	17	180	48,6	10,2	34%	28%
38		11	48	97	17	173	51,1	9,9	43%	60%
39	1	9	37	72	24	143	46,7	10,0	27%	43%
40	4	19	66	100	21	210	49,9	10,4	40%	41%
41 <sup>(8)</sup>		4	11	17		32	56,4	5,7	69%	38%
42 à 45 <sup>(8)</sup>			14	11	11	36	40,1	8,0	6%	33%
<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>1 093</b>	<b>3 481</b>	<b>5 278</b>	<b>1 378</b>	<b>11 415</b>	<b>47,0</b>	<b>9,7</b>	<b>27%</b>	<b>32%</b>

(7) Détail des sections (mandat 2008-2012) en page 32.

(8) Les commissions interdisciplinaires (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 41 = Gestion de la recherche.

#### Chercheurs par commission interdisciplinaire et institut

SECTION D'ÉVALUATION DU CHERCHEUR (CID)	INSTITUTS										TOTAL
	INSB	INC	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSMI	INP	INP3	INSU	
42 - Sciences de la communication				2	3	2					7
43 - Modélisation des systèmes biologiques, bioinformatique	4	2			2		1	2			11
44 - Cognition, langage, traitement de l'information, systèmes naturels et artificiels	4				2	1					7
45 - Dynamique des systèmes environnementaux, développement durable, santé et société			8	1					1	1	11
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>36</b>

CID = Commissions interdisciplinaires.

Chercheurs par section d'évaluation du chercheur et section principale de l'unité d'affectation

SECTION D'ÉVALUATION DU CHERCHEUR	SECTION PRINCIPALE DE L'UNITÉ D'AFFECTATION																							
	1 <sup>(12)</sup>	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	334	4			1		17	1	1	3							3							
2	13	165	20	1	1	13		1	1	6					1		9	1				3		
3		7	397	1	24	27		2	1								1							
4		11	1	194	142	57		14	2	2	1	11		2			7							
5	1	14	3	7	142	57	1	9	2	19	6	2	4	1	12	1				2	2		1	
6		9	3	1	53	181		12	1	3	2	2	2	1	9									
7	22	4	2				465	8		3												3		
8	1			9	12	41	50	241	3				1		3		6							
9	1				9		6	15	145	25				11				3						
10	9	1	1	6	1		10	24	17	273	2		1	11	1		5		4					
11		10		1	20	26		2	4	7	146	2	10	21	8				1					
12					3			1			5	103	21	15	22	8					4	2	1	
13	2	8	19	11	9			2		3	1	8	168	40	10	15	3				1			
14			3	10	16	6		8	1	3	7	15	8	228	16	5					6			
15			4		28	21		2	3	5		11	3	41	195	1				1				
16			4		1	1	1				16	30	10	13	1	174				4	52	11	3	
17		4	6	12				1				1				253								
18			1		8	2			1	2			1	5		11	2	276	6	2				
19		1								10			1			4		11	227	2				
20			2	1									3			2		47	25	108				
21				1	3	1	1	1			6	1	6	1		13					178	34	26	
22	2		1	1	1	1	3	1			4	1	1		5	5				2	18	207	29	
23				1	2			1		1	3				5	5				2	16	42	105	
24 <sup>(11)</sup>				2			1	1		1					6	6				1	10	23	21	
25							1								1	1				1	1	10	5	
26				1	4		1				1									1	1	53	14	
27	1		4			1	10		1											1	3	1	9	
28							1				1									5	7	12	1	
29	1		6					2						2						16	3	1	1	
30	1		1				9	4	1	4		1			11					3	4	12	17	
31																		4		1				
32													1							1				
33																								
34							20										2							
35							1																	
36							1																	
37							2												1					
38																								
39							1											1		2				
40							1											1						
<b>TOTAL</b>	<b>388</b>	<b>238</b>	<b>477</b>	<b>263</b>	<b>336</b>	<b>377</b>	<b>606</b>	<b>351</b>	<b>178</b>	<b>371</b>	<b>200</b>	<b>175</b>	<b>250</b>	<b>395</b>	<b>310</b>	<b>298</b>	<b>304</b>	<b>356</b>	<b>293</b>	<b>146</b>	<b>295</b>	<b>414</b>	<b>232</b>	
SECTION UNITÉ \ SECTION CH <sup>(9)</sup>	Total	54	73	80	69	194	141	110	33	98	54	72	82	167	115	124	51	80	66	38	117	207	127	
	%	13,9%	30,7%	16,8%	26,2%	57,7%	52,0%	23,3%	31,3%	18,5%	26,4%	27,0%	41,1%	32,8%	42,3%	37,1%	41,6%	16,8%	22,5%	22,5%	26,0%	39,7%	50,0%	54,7%

SECTION PRINCIPALE DE L'UNITÉ D'AFFECTATION																																								SECTION CH \ SECTION UNITÉ <sup>(10)</sup>	
24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	TOTAL	Total	%																						
1	5				1	1					2		1				370	36	9,7%																						
						2											240	75	31,3%																						
						1											411	14	3,4%																						
1		1	1								1						301	107	35,5%																						
																	291	149	51,2%																						
																	274	93	33,9%																						
1		1	9		1					2	2		1		1		524	59	11,3%																						
			5			1											368	127	34,5%																						
			1										1				225	80	35,6%																						
															1		377	104	27,6%																						
3			1			2											285	139	48,8%																						
																	237	134	56,5%																						
																	308	140	45,5%																						
																	326	98	30,1%																						
																	316	121	38,3%																						
3	1	1	2	6	1	14		1									348	174	50,0%																						
					1												288	35	12,2%																						
					4		1		1								323	47	14,6%																						
8					7												269	42	15,6%																						
24	8	1	2	3	10	14										1	252	147	58,3%																						
30	6	14	3	1	2	16											223	136	61,0%																						
87	20	27	9	1	1	14											219	111	50,7%																						
47	97	19	24	1	1	17				1							230	133	57,8%																						
21	12	104	6	1	5	4											224	120	53,6%																						
1	14	3	210	1	7					8	1	1					267	57	21,3%																						
7		9		180	7												234	54	23,1%																						
1		3	11	7	211												265	54	20,4%																						
11	7	5	11		3	123											225	102	45,3%																						
					167												229	62	27,1%																						
					28												241	52	21,6%																						
					12												190	50	26,3%																						
			11		2												194	64	33,0%																						
	1				4												193	44	22,8%																						
					20												197	64	32,5%																						
					1												175	26	14,9%																						
					2												167	62	37,1%																						
					10												140	39	27,9%																						
					2												204	76	37,3%																						
246	171	214	296	204	295	225	221	267	229	144	200	200	163	157	141	185	10 811																								
159	74	110	86	24	84	102	54	78	89	14	51	67	14	52	40	57		3 503																							
64,6%	43,3%	51,4%	29,1%	11,8%	28,5%	45,3%	24,4%	29,2%	38,9%	9,7%	25,5%	33,5%	8,6%	33,1%	28,4%	30,8%			32,4%																						

Ne sont pas comptabilisés dans ce tableau, les personnels des sections > 40 (soit 69) : les 492 agents affectés dans des structures non CNRS (soit 427 en SNC et 65 en EXT) et les 43 chercheurs affectés dans les services centraux (NS=9 ; MOY=34).

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

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

(11) Note de lecture : Parmi les 223 chercheurs évalués par la section 24, 136 (soit 61 %) sont affectés dans une unité dont la section principale de rattachement diffère de la section 24.

(12) Note de lecture : Parmi les 388 chercheurs affectés dans une unité, dont la section principale de rattachement est la section 1, 54 (soit 13,9 %) sont évalués dans une section différente de la section 1.



## Sections du comité national de la recherche scientifique (mandat 2008-2012)

SECTION	INTITULÉ DES SECTIONS
1	Mathématiques et interactions des mathématiques
2	Théories physiques : méthodes, modèles et applications
3	Interactions, particules, noyaux du laboratoire au cosmos
4	Atomes et molécules - Optique et lasers - Plasmas chauds
5	Matière condensée : organisation et dynamique
6	Matière condensée : structures et propriétés électroniques
7	Sciences et technologies de l'information (informatique, automatique, signal et communication)
8	Micro et nanotechnologies, électronique, photonique, électromagnétisme, énergie électrique
9	Ingénierie des matériaux et des structures - Mécanique des solides - Acoustique
10	Milieux fluides et réactifs : transports, transferts, procédés de transformation
11	Systèmes supra et macromoléculaires : propriétés, fonctions, ingénierie
12	Architectures moléculaires : synthèses, mécanismes et propriétés
13	Physicochimie : molécules, milieux
14	Chimie de coordination, 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	Surface continentale et interfaces
21	Bases moléculaires et structurales des fonctions du vivant
22	Organisation, expression et évolution des génomes
23	Biologie cellulaire : organisation et fonctions de la cellule : processus infectieux et relations hôte/pathogène
24	Interactions cellulaires

SECTION	INTITULÉ DES SECTIONS
25	Physiologie moléculaire et intégrative
26	Développement, évolution, reproduction, cellules souches
27	Comportement, cognition, cerveau
28	Biologie végétale intégrative
29	Biodiversité, évolution et adaptations biologiques : des macromolécules aux communautés
30	Thérapeutique, pharmacologie et bioingénierie
31	Hommes et milieux : évolution, interactions
32	Mondes anciens et médiévaux
33	Mondes modernes et contemporains
34	Langues, langage, discours
35	Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts
36	Sociologie - Normes et règles
37	Économie et gestion
38	Sociétés et cultures : approches comparatives
39	Espaces, territoires et sociétés
40	Politique, pouvoir, organisation

**Commissions interdisciplinaires (CID gestion de la recherche et CID thématiques) :**

- CID 41 : Gestion de la recherche
- CID 42 : Sciences de la communication
- CID 43 : Modélisation des systèmes biologiques, bioinformatique
- CID 44 : Cognition, langage, traitement de l'information, systèmes naturels et artificiels
- CID 45 : Dynamique des systèmes environnementaux, développement durable, santé et société

## 4 INSTITUTS ET LABORATOIRES

### 4.1 ■ Instituts

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.

#### 4.1.1 – Effectifs selon le sexe

POPULATION	INSB	INC	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSMI	INP	IN2P3	INSU	RC <sup>(1)</sup>	TOTAL
<b>CHERCHEURS</b>	<b>2 622</b>	<b>1 599</b>	<b>645</b>	<b>1 753</b>	<b>575</b>	<b>1 002</b>	<b>392</b>	<b>1 210</b>	<b>502</b>	<b>979</b>	<b>136</b>	<b>11 415</b>
Hommes	1 522	1 091	420	974	445	798	332	963	376	707	80	7 708
Femmes	1 100	508	225	779	130	204	60	247	126	272	56	3 707
% Femmes CH	42,0	31,8	34,9	44,4	22,6	20,4	15,3	20,4	25,1	27,8	41,2	32,5
<b>IT</b>	<b>2 369</b>	<b>1 511</b>	<b>625</b>	<b>1 534</b>	<b>463</b>	<b>957</b>	<b>207</b>	<b>1 037</b>	<b>1 392</b>	<b>1 536</b>	<b>2 459</b>	<b>14 090</b>
Hommes	875	801	283	535	262	636	92	688	1 029	973	808	6 982
Femmes	1 494	710	342	999	201	321	115	349	363	563	1 651	7 108
% Femmes IT	63,1	47,0	54,7	65,1	43,4	33,5	55,6	33,7	26,1	36,7	67,1	50,4
<b>TOTAL</b>	<b>4 991</b>	<b>3 110</b>	<b>1 270</b>	<b>3 287</b>	<b>1 038</b>	<b>1 959</b>	<b>599</b>	<b>2 247</b>	<b>1 894</b>	<b>2 515</b>	<b>2 595</b>	<b>25 505</b>
Hommes	2 397	1 892	703	1 509	707	1 434	424	1 651	1 405	1 680	888	14 690
Femmes	2 594	1 218	567	1 778	331	525	175	596	489	835	1 707	10 815
% Femmes	52,0	39,2	44,6	54,1	31,9	26,8	29,2	26,5	25,8	33,2	65,8	42,4
Rapport IT/ Chercheurs	0,90	0,94	0,97	0,88	0,81	0,96	0,53	0,86	2,77	1,57		1,03 <sup>(2)</sup>
% Institut	19,6%	12,2%	5,0%	12,9%	4,1%	7,7%	2,3%	8,8%	7,4%	9,8%	10,2%	100,0%

(1) Ressources communes = services du siège et des délégations régionales (hors personnels des instituts).

Les chercheurs « Ressources communes » exercent une activité de gestion.

(2) Hors personnels des Ressources communes.

Hors « Ressources communes », le rapport IT/Chercheurs est en moyenne de 1, c'est-à-dire que l'on dénombre globalement autant de chercheurs que d'IT. Un contraste existe tout de même entre les instituts INSMI et INS2I, majoritairement composés de chercheurs, et INSU ou IN2P3, dont le rapport dépasse largement 1. Les instituts INSIS et INEE sont quant à eux très proches du ratio global.

Il faut noter, par rapport à l'an passé, des variations importantes des effectifs dans les instituts INSIS (1 959 contre 2 343 en 2010) et INS2I (1 038 contre 636 en 2010), dues à un transfert de 14 unités du premier institut vers le second.

### 4.1.2 – Chercheurs selon le grade

Les 11 415 chercheurs permanents se répartissent en 41,7 % de directeurs de recherche et 58,3 % de chargés de recherche. Les « Ressources communes » étant atypiques, il convient de ne pas les intégrer dans l'analyse par institut. Les instituts INP et INSU, avec respectivement 45 et 46 % de directeurs de recherche, connaissent une surreprésentation de DR. Les instituts INEE et INS2I présentent au contraire la plus faible proportion de DR (moins de 40 %). En 2011, près de 27 % des directeurs de recherche sont DR1 ou DRCE, ce qui représente un volume de près de 100 agents de plus par rapport à 2010. Cette hausse s'explique par une partie non négligeable des promus de la campagne 2010 (plus élevée qu'en 2009), qui ne changent effectivement de grade qu'en 2011. La proportion atteint le tiers pour les chercheurs de l'INSMI, alors qu'ils sont en moyenne plus jeunes. À l'inverse, elle est plus faible dans les instituts INC et INSHS, même si elle progresse par rapport à 2010.

#### En personnes physiques

GRADE	INSB	INC	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSMI	INP	IN2P3	INSU	RC <sup>(3)</sup>	TOTAL
DRCE2	8	8	1	5	3	6	4	11	2	7		55
DRCE1	27	16	6	15	7	11	9	15	7	16		130
DR1	266	134	53	147	46	100	40	145	43	104	15	1 093
DR2	819	521	163	523	163	296	107	374	151	326	38	3 481
CR1	1 277	734	324	882	240	452	151	498	227	418	75	5 278
CR2	225	186	98	181	116	137	81	167	72	108	7	1 378
<b>TOTAL</b>	<b>2 622</b>	<b>1 599</b>	<b>645</b>	<b>1 753</b>	<b>575</b>	<b>1 002</b>	<b>392</b>	<b>1 210</b>	<b>502</b>	<b>979</b>	<b>136</b>	<b>11 415</b>
% DR	42,7%	42,5%	34,6%	39,4%	38,1%	41,2%	40,8%	45,0%	40,4%	46,3%	39,7%	41,7%

#### En ETP<sup>(1)</sup>

(calculé à partir du temps de présence sur l'année et de la quotité travaillée, ex : 1 ETP = 1 agent présent 12 mois à quotité 100 %).

Les données en ETP sont présentées en fonction du (des) grade(s) possédé(s) au cours de l'année 2011 et selon le dernier institut.

GRADE	INSB	INC	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSMI	INP	IN2P3	INSU	RC <sup>(3)</sup>	TOTAL
DRCE	40,7	24,0	7,0	24,8	9,8	17,7	13,0	28,3	11,4	23,0	1,7	201,4
DR1	276,2	141,8	53,3	154,7	46,0	103,9	42,3	149,5	48,6	106,6	15,3	1 138,2
DR2	781,8	500,3	153,1	498,0	148,7	279,0	102,1	356,3	144,8	306,0	38,4	3 308,5
CR1	1 320,8	754,6	332,1	915,9	253,4	468,4	160,1	515,1	234,5	437,9	75,7	5 468,5
CR2	200,8	164,7	84,9	146,3	102,3	119,8	70,5	149,2	63,0	96,7	6,2	1 204,4
<b>TOTAL</b>	<b>2 620,3</b>	<b>1 585,4</b>	<b>630,4</b>	<b>1 739,7</b>	<b>560,2</b>	<b>988,8</b>	<b>388,0</b>	<b>1 198,4</b>	<b>502,3</b>	<b>970,2</b>	<b>137,3</b>	<b>11 321,0</b>
% DR	41,9%	42,0%	33,9%	38,9%	36,5%	40,5%	40,6%	44,6%	40,8%	44,9%	40,3%	41,1%

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

### 4.1.3 – Ingénieurs / Techniciens selon le grade

Au 31 décembre 2011, les personnels IT se composent de 69,1 % de personnels de catégorie A, 26,5 % de catégorie B et 4,4 % de catégorie C. L'augmentation de la part de la catégorie A se poursuit, avec une progression de 9,5 points depuis 2001.

Les personnels de catégorie A représentent plus de 75 % des IT dans les instituts INSU et INS2I, alors qu'ils sont nettement moins représentés dans les instituts INSB, INEE et INSMI (autour de 65 %), ainsi que dans les Ressources communes (58 %).

#### En personnes physiques

GRADE	CFP	INSB	INCB	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSMI	INP	IN2P3	INSU	RC	TOTAL
<b>INGÉNIEURS</b>		1 472	1 073	423	1 137	354	716	136	765	1 041	1 188	1 430	9 735
IRHC	A	19	21	6	27	13	20	2	14	49	41	32	244
IR1	A	117	107	36	115	62	116	22	100	141	190	97	1 103
IR2	A	280	171	60	141	79	143	33	139	287	253	167	1 753
IEHC	A	38	25	5	73	5	13	3	6	13	28	29	238
IE1	A	140	89	48	169	33	64	8	69	71	108	120	919
IE2	A	410	295	126	344	77	170	32	185	189	279	470	2 577
AI	A <sup>(4)</sup>	468	365	142	268	85	190	36	252	291	289	515	2 901
<b>TECHNICIENS<sup>(5)</sup></b>		897	438	202	397	109	241	71	272	351	348	1 029	4 355
TCE	B	136	92	54	73	25	57	12	61	93	107	202	912
TCS	B	132	93	36	94	17	53	17	53	70	83	172	820
TGN	B	419	190	84	180	48	101	36	131	147	124	525	1 985
ATP1	C	68	26	7	22	10	12	4	7	20	9	60	245
ATP2	C	137	35	20	23	8	17	2	19	20	24	60	365
ATR1	C	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	8	20
ATR2	C	3	2		1							2	8
<b>TOTAL</b>		<b>2 369</b>	<b>1 511</b>	<b>625</b>	<b>1 534</b>	<b>463</b>	<b>957</b>	<b>207</b>	<b>1 037</b>	<b>1 392</b>	<b>1 536</b>	<b>2 459</b>	<b>14 090</b>
% Catégorie A		62,1%	71,0%	67,7%	74,1%	76,5%	74,8%	65,7%	73,8%	74,8%	77,3%	58,2%	69,1%

(4) Sauf 3 TPN classés en catégorie B.

(5) Y compris les 35 titulaires de physique nucléaire (TPN).

### En ETPT

GRADE	CFP	INSB	INCB	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSMI	INP	IN2P3	INSU	RC	TOTAL
<b>INGÉNIEURS</b>		1 420,7	1 019,7	398,6	1 127,3	341,6	705,6	133,3	741,0	1 004,7	1 145,4	1 360,5	9 398,4
IRHC	A	19,1	21,3	6,2	27,8	13,0	20,7	2,0	15,0	50,9	43,0	34,8	233,8
IR1	A	119,4	106,2	36,4	122,7	61,4	114,4	21,4	99,4	142,5	192,8	98,0	1 114,6
IR2	A	260,9	162,7	54,0	140,7	76,4	141,1	31,6	127,6	267,3	236,5	154,8	1 653,6
IEHC	A	39,8	27,0	6,2	78,5	5,0	13,8	3,5	6,5	13,5	29,4	30,5	253,7
IE1	A	140,9	92,4	46,7	177,8	33,9	65,5	9,3	72,1	70,1	109,0	119,0	936,7
IE2	A	390,7	271,4	116,0	322,8	71,8	163,2	30,2	174,1	178,1	254,8	439,7	2 412,8
AI	A <sup>(6)</sup>	449,9	338,7	133,1	257,0	80,1	186,9	35,3	246,3	282,3	279,9	483,7	2 773,2
<b>TECHNICIENS</b>		866,7	426,2	202,3	388,3	101,9	238,8	70,3	267,2	341,0	346,1	996,6	4 245,4
TCE	B	140,4	92,0	57,2	77,9	24,8	56,9	13,3	62,8	94,8	109,3	202,1	931,5
TCS	B	134,4	89,5	36,3	92,9	16,0	54,3	17,3	52,5	69,6	85,2	165,2	813,2
TGN	B	388,4	182,7	82,6	168,2	43,7	98,0	33,7	125,5	135,3	120,2	498,9	1 877,2
ATP1	C	67,4	26,2	6,6	24,2	8,8	11,8	4,0	6,8	20,5	8,8	61,2	246,3
ATP2	C	132,6	35,6	18,6	21,5	7,8	16,8	2,0	18,1	19,3	21,9	60,8	355,0
ATR1	C	2,3		1,0	3,1	0,8	1,0		1,5	1,5	0,7	7,5	19,4
ATR2	C	1,2	0,2		0,5							0,9	2,8
<b>TOTAL</b>		<b>2 287,4</b>	<b>1 445,9</b>	<b>600,9</b>	<b>1 515,6</b>	<b>443,5</b>	<b>944,4</b>	<b>203,6</b>	<b>1 008,2</b>	<b>1 345,7</b>	<b>1 491,5</b>	<b>2 357,1</b>	<b>13 643,8</b>
% Catégorie A		62,1%	70,5%	66,3%	74,4%	77,0%	74,7%	65,5%	73,5%	74,7%	76,8%	57,7%	68,9%

(6) Sauf 3,7 TPN classés en catégorie B.

### 4.1.4 – Âges moyens, classes d'âges

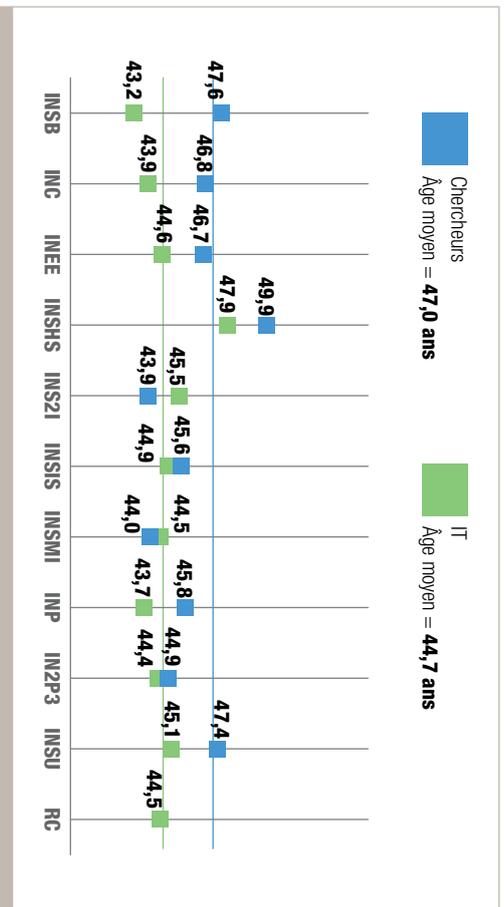
Les âges moyens des chercheurs varient entre 44 ans environ pour les instituts les plus jeunes (INS2I et INSMI) et près de 50 ans pour INSHS, soit un écart de six ans.

Les âges moyens des IT varient entre 43,2 ans environ pour l'institut le plus jeune (INSB) et près de 48 ans pour INSHS, soit un écart d'environ cinq ans.

L'INSHS se distingue donc par un âge moyen plus élevé, à la fois chez les chercheurs et chez les IT. Les départs à la retraite y sont globalement plus tardifs (autour de 65 ans pour ses chercheurs contre 64 ans et 2 mois en moyenne pour l'ensemble des instituts) ; autour de 62 ans et demi pour ses IT contre 61 ans et demi pour l'ensemble des instituts). S'ajoutent à cela des recrutements de personnels plus âgés : chez les chercheurs, l'âge moyen au recrutement est de plus de 35 ans, contre une moyenne des instituts de 33 ans et demi (voir chapitre « Carrières »).

L'INS2I se distingue à l'inverse par la jeunesse de ses agents et en particulier de ses chercheurs (dont l'âge moyen est inférieur à 44 ans), en plus grande proportion CR2 qu'ailleurs (20 % contre 12 % en moyenne).

#### Âge moyen des chercheurs et des IT par institut, comparé à la moyenne



#### Classes d'âges des chercheurs

CLASSE D'ÂGE	INSB	INC	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSM1	INP	IN2P3	INSU	RC	TOTAL
65 à 69 ans	21	9	2	31	2	6	2	10	6	14		103
60 à 64 ans	274	183	80	425	46	90	37	121	45	109	44	1 454
55 à 59 ans	356	207	94	252	61	115	48	159	51	131	30	1 504
50 à 54 ans	474	248	91	192	81	144	49	165	56	170	20	1 690
45 à 49 ans	443	244	84	206	60	154	50	173	75	153	17	1 659
40 à 44 ans	480	264	107	287	80	168	39	176	94	159	13	1 867
35 à 39 ans	417	280	106	257	114	177	62	242	100	144	9	1 908
30 à 34 ans	157	155	80	95	112	135	72	158	66	91	3	1 124
25 à 29 ans		9	1	8	19	13	33	6	9	8		106
<b>TOTAL</b>	<b>2 622</b>	<b>1 599</b>	<b>645</b>	<b>1 753</b>	<b>575</b>	<b>1 002</b>	<b>392</b>	<b>1 210</b>	<b>502</b>	<b>979</b>	<b>136</b>	<b>11 415</b>

#### Classes d'âges des IT

CLASSE D'ÂGE	INSB	INC	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSM1	INP	IN2P3	INSU	RC	TOTAL
65 à 69 ans	4	3	3	4	1							25
60 à 64 ans	153	128	66	289	34	79	13	65	95	136	176	1 234
55 à 59 ans	230	173	68	203	67	109	24	102	168	193	314	1 651
50 à 54 ans	281	183	77	192	61	133	22	135	185	186	337	1 792
45 à 49 ans	348	199	79	234	81	153	38	151	205	231	391	2 110
40 à 44 ans	407	243	113	257	84	169	40	202	277	288	422	2 502
35 à 39 ans	432	246	93	177	66	150	36	180	196	250	343	2 169
30 à 34 ans	361	228	87	129	53	130	23	136	181	190	308	1 826
25 à 29 ans	136	94	32	47	15	26	9	55	68	53	142	677
20 à 24 ans	17	14	7	2	1	8	1	8	15	6	25	104
<b>TOTAL</b>	<b>2 369</b>	<b>1 511</b>	<b>625</b>	<b>1 534</b>	<b>463</b>	<b>957</b>	<b>207</b>	<b>1 037</b>	<b>1 392</b>	<b>1 536</b>	<b>2 459</b>	<b>14 030</b>

#### 4.2 Laboratoires

Les unités dans lesquelles sont affectés les agents CNRS sont classées en quatre catégories :

- les unités de recherche ;
- les unités en évolution ;
- les unités de service ;
- les regroupements d'unités, dont font partie les structures fédératives de recherche.

Au 31/12/2011, 82 % des personnels payés par le CNRS exercent leurs fonctions au sein d'une unité de recherche, 9 % sont affectés dans les services centraux, 4 % dans des unités de service, et 5 % dans d'autres types d'unités (en évolution, ou non CNRS). Plus précisément, au sein des unités de recherche, la quasi-totalité des personnels chercheurs et IT de l'institut INSM1 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 davantage des personnels dans des unités propres. Notons que 365 chercheurs de l'INSB (soit 14 %) exercent leur activité dans des unités hors CNRS, et qu'une partie des personnels des Ressources communes peut relever d'unités de services propres (INST par exemple), ou plus rarement, d'unités mixtes ou non CNRS.

## Effectifs par type de laboratoire (7) et par institut

TYPE DE LABORATOIRE	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		
Unités de recherche	2 164	1 985	1 581	1 434	628	535	1 696	1 326	567	415	989	913	390	172	1 197	989	498	1 344	954	1 207			10 664	10 320	20 984		
Unités propres (UPR, UR)	332	324	236	333	34	38	70	55	116	116	142	184			296	347	18	119	14	33			1 258	1 549	2 807		
Unités de service et de recherche (USR)	25	30	4	8	12	17	47	181				4					3	56	2	59			93	355	448		
Unités mixtes de recherche (UMR)	1 711	1 599	1 302	1 059	577	479	1 573	1 086	446	299	842	720	384	172	883	641	477	1 169	920	1 107			9 115	8 331	17 446		
Unités de recherche associées (URA)	89	29	13	4	5	1									18	1			16	4			141	39	180		
Laboratoires de recherche communs (LRC)			19	29																				19	29	48	
Unités mixtes internationales (UMI)	7	3	7	1			6	4	5		5	5	6						2	4			38	17	55		
Unités en évolution	78	52	12	6	10	10	24	23	4	3	9	13			4				6	5			147	112	259		
Formations de recherche en évolution (FRE)	53	33	11	6	6	7	22	20	4	3	8	10			4				6	5			114	84	198		
Équipes de recherche labellisées (ERL)	25	19	1		4	3	2	3			1	3											33	28	61		
Unités de service	7	123		14	1	19	2	121	2	39	1	5	1	27		17		9	7	236		4	353	25	963	988	
Unités propres (UP)	6	81		9		7	2	42	1	31	1	2				10		8	3	58		4	291	17	539	556	
Unités mixtes (UMS)	1	42		5	1	12		79	1	8		3	1	27		7		1	4	178			62	8	424	432	
Groupements d'unités (GDR, GDS)		2																								2	2
Structures fédératives de recherche (FR, FRC, IFR)	5	136		1	1	49		7		1		4		3	1	14			2	28				10	282	292	
TOTAL	2 254	2 298	1 594	1 494	640	613	1 722	1 477	573	458	999	935	391	202	1 202	1 020	498	1 353	969	1 476		4	353	10 846	11 679	22 525	
Unités non CNRS	365	45	3	2	5		31	30	2		3	8	1	1	8	6	3	5	6	27		4	525	250	775		
Services centraux	3	26	2	15		12		27		5		14		4		11	1	34	4	33		34	1 980	44	2 161	2 205	
TOTAL	2 622	2 369	1 599	1 511	645	625	1 753	1 534	575	463	1 002	957	392	207	1 210	1 037	502	1 392	979	1 536		136	2 459	11 415	14 090	25 505	

(7) Codification DASTR/SAPS.

## 5 CARRIÈRES

### 5.1 ■ Concours chercheurs : bilan de la campagne 2011

#### 5.1.1 – Évolution du nombre de postes ouverts au recrutement externe depuis 2006

CAMPAGNE DE RECRUTEMENT	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre de postes	416	403	401	300	400	377

#### 5.1.2 – Lauréats <sup>(1)</sup> par grade et par sexe

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
DR1		1	1
DR2	13	9	22
CR1	58	28	86
CR2	182	82	264
<b>TOTAL</b>	<b>253</b>	<b>120</b>	<b>373</b>

(1) Normés, y compris sur listes complémentaires.

Avec un volume de 373 chercheurs recrutés par voie de concours externe lors de la campagne de recrutements de 2011, cette campagne est légèrement en dessous du niveau moyen des recrutements effectués sur les cinq dernières années (389 lauréats en moyenne chaque année entre 2007 et 2011). Parmi les 373 lauréats, 264 ont été recrutés au niveau CR2. Leur part est en baisse (deux points de moins depuis 2010 et quatre points de moins depuis 2009), mais reste globalement élevée, ce qui témoigne de la volonté des instituts de recruter des « jeunes chercheurs », afin notamment d'assurer le dynamisme des équipes. A contrario, la part des DR2 a gagné trois points sur les trois dernières années, passant de 3 à 6 %.

#### 5.1.3 – Lauréats par grade et par nationalité

GRADE	FRANÇAIS	ÉTRANGERS	TOTAL	% ÉTRANGERS
DR1	1		1	0,0%
DR2	9	13	22	59,1%
CR1	53	33	86	38,4%
CR2	194	70	264	26,5%
<b>TOTAL</b>	<b>257</b>	<b>116</b>	<b>373</b>	<b>31,1%</b>

La part des scientifiques étrangers a très nettement augmenté parmi l'ensemble des lauréats externes, puisqu'elle a gagné 3,6 points par rapport à l'an passé. Cette hausse est imputable aux chargés de recherche, avec respectivement 4,7 et 3,6 points de plus pour les CR2 et les CR1. À noter, même si cela concerne des volumes moins importants, la forte proportion de lauréats étrangers DR2 (13 agents sur les 22 recrutés), les instituts voyant dans ces personnels l'opportunité de s'adjoindre les compétences nouvelles et fortes de personnalités de renommée internationale.

#### 5.1.4 – Lauréats par institut et par sexe

Les effectifs sont présentés selon l'institut principal de rattachement de l'unité d'affectation du lauréat.

Si l'INSB, l'institut le plus important en termes d'effectifs, arrive habituellement en tête du nombre de lauréats chercheurs, la situation est assez inédite pour l'INSHS, qui devient, cette année, l'institut ayant le plus recruté de chercheurs par concours externes (78 lauréats, soit 21 % des recrutés). Il faut y voir ici l'impact d'une politique d'emploi cohérente avec les départs en retraite.

INSTITUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL
INSB	42	22	64
INC	23	16	39
INEE	27	12	39
INSHS	47	31	78
INS21	10	8	18
INSIS	31	9	40
INSMI	14	5	19
INP	30	7	37
IN2P3	17	2	19
INSU	12	8	20
<b>TOTAL</b>	<b>253</b>	<b>120</b>	<b>373</b>

La distinction par sexe fait apparaître une nette progression des recrutements féminins dans les instituts INS21 et INC (avec une proportion de lauréats supérieure à 40 %), ainsi qu'à l'INEE, bien que la proportion de femmes y soit plus modeste (31 %).

On se souvient que lors de la campagne 2010, l'INS21 dans son ancien périmètre, n'avait recruté que deux femmes parmi ses onze lauréats (13 %).

L'institut INSB, malgré une baisse de la proportion, reste dans la moyenne des instituts, avec environ un tiers de femmes parmi les nouveaux recrutés.

**5.1.5 – Lauréats par institut et par grade**

INSTITUT	DR1	DR2	CR1	CR2	TOTAL
INSB		4	25	35	64
INC		1	6	32	39
INEE		1	11	27	39
INSHS		4	22	52	78
INS2I	1	2	2	13	18
INSIS		2	5	33	40
INSMI		2		17	19
INP		3	6	28	37
IN2P3		1	4	14	19
INSU		2	5	13	20
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>86</b>	<b>264</b>	<b>373</b>

**5.1.6 – Lauréats par délégation et par grade**

DÉLÉGATION	DR1	DR2	CR1	CR2	TOTAL
Ile-de-France :	1	13	33	97	144
- Paris A		2	10	30	42
- Paris B	1	5	11	23	40
- Est		3	7	7	17
- Sud		2	4	14	20
- Ouest et Nord		1	1	21	23
- Paris Michel-Ange				2	2
Centre-Est		1	3	11	15
Rhône Auvergne		2	6	15	23
Centre Poitou-Charentes			1	7	8
Alsace			5	9	14
Alpes		1	4	22	27
Provence et Corse		1	6	22	29
Languedoc-Roussillon			6	14	20
Midi-Pyrénées		2	7	22	31
Aquitaine Limousin		2	5	17	24
Bretagne et Pays de la Loire			3	10	13
Nord Pas-de-Calais et Picardie			2	8	10
Normandie			3	4	7
Côte d'Azur			2	6	8
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>86</b>	<b>264</b>	<b>373</b>

**5.1.7 – Lauréats par section d'évaluation et par sexe**

SECTION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
1	16	4	20
2	9	2	11
3	15	2	17
4	8	1	9
5	7	2	9
6	6	2	8
7	14	11	25
8	11	1	12
9	8		8
10	7	5	12
11	4	4	8
12	5	1	6
13	5	3	8
14	4	2	6
15	1	5	6
16	7		7
17	4	3	7
18	4	3	7
19	3	3	6
20	10	1	11
21	4	2	6
22	5	2	7
23	4	4	8
24	3	4	7
25	4	2	6
26	5		5
27	4	5	9
28	6		6
29	10	2	12
30	4	5	9
31	5	4	9
32	2	6	8
33	5	4	9
34	5	2	7
35	5	2	7
36	6	5	11
37	5	4	9
38	5	3	8
39	5	3	8
40	6	3	9
CID	7	3	10
<b>TOTAL</b>	<b>253</b>	<b>120</b>	<b>373</b>

Le détail des sections (mandat 2008-2012) se trouve en page 32.

Le constat de l'augmentation du nombre de recrutements INSHS se retrouve ici, avec un total de lauréats relevant des neuf sections pilotées par l'INSHS passant de 46 en 2010 à 76 lors de la campagne 2011.

### 5.1.8 – Évolution de l'âge moyen des lauréats depuis 2009

Depuis 2009, l'âge moyen au recrutement des chercheurs a augmenté d'un an. Les lauréats CR2 notamment, sont recrutés toujours plus tardivement (sept mois de plus par rapport à 2011), dépassant 32 ans chez les femmes.

GRADE	2009	2010	2011
DR1		51,3	46,0
DR2	43,4	44,1	43,9
CR1	36,4	37,0	36,5
CR2	31,0	31,4	31,6
<b>TOTAL</b>	<b>32,5</b>	<b>33,3</b>	<b>33,5</b>

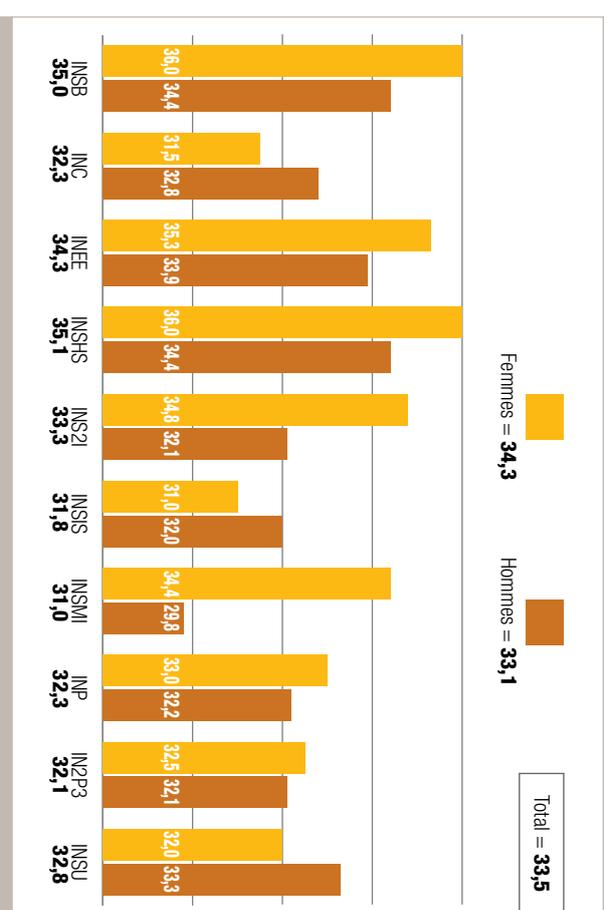
### 5.1.9 – Âge moyen des lauréats par grade et par sexe



### 5.1.10 – Âge moyen des lauréats par grade et par nationalité

GRADE	FRANÇAIS	ÉTRANGERS	TOTAL
DR1	46,0		46,0
DR2	43,9	43,8	43,9
CR1	36,1	37,1	36,5
CR2	31,4	32,2	31,6
<b>TOTAL</b>	<b>32,9</b>	<b>34,9</b>	<b>33,5</b>

### 5.1.11 – Âge moyen des lauréats par institut et par sexe



### 5.1.12 – Âge moyen des lauréats par institut et par grade

INSTITUT	DR1	DR2	CR1	CR2	TOTAL
INSB		44,3	36,7	32,7	35,0
INC		39,0	36,5	31,3	32,3
INEE		49,0	38,3	32,1	34,3
INSHS		45,0	37,0	33,5	35,1
INS2I	46,0	44,5	35,5	30,2	33,3
INSIS		44,0	35,0	30,5	31,8
INSMI		44,0		29,5	31,0
INP		43,3	34,2	30,8	32,3
IN2P3		42,0	36,0	30,3	32,1
INSU		41,5	34,6	30,7	32,8
<b>TOTAL</b>	<b>46,0</b>	<b>43,9</b>	<b>36,5</b>	<b>31,6</b>	<b>33,5</b>

5.2 Promotions des chercheurs : bilan de la campagne 2011

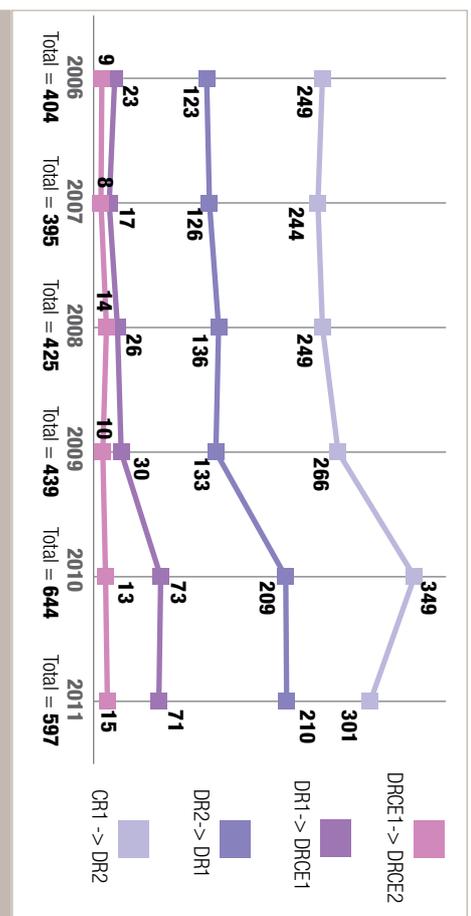
5.2.1 – Évolution du nombre de promotions

Avec 568 avancements prononcés lors de la campagne 2011, le volume est équivalent à celui de 2010, et nettement supérieur à celui de 2009 (+34 %). Sur les 568 avancements de l'année, 272 (soit 48 %) ont concerné les passages de CR2 vers CR1, comme l'année précédente. Par contre, le nombre total de promotions, hors CR1, a lui, légèrement diminué, passant de 644 en 2010 à 597, du fait d'un accès DR2 internes en baisse. Enfin, le nombre de promotions DRCE s'est stabilisé autour de 90 (après avoir plus que doublé entre 2009 et 2010) et celui des DR1 autour de 210 (après avoir connu une forte augmentation entre 2009 et 2010). Ces volumes importants sur les deux dernières années viennent impacter la pyramide des corps : en 2011, près de 27 % des directeurs de recherche sont DR1 ou DRCE, ce qui représente un volume de près de 100 agents de plus par rapport à 2010.

Évolution du nombre de promotions de chercheurs par grade depuis 2009

GRADE D'ACCÈS	2009	2010	2011
DRCE	40	86	86
DR1	133	209	210
CR1	250	276	272
Total avancements	423	571	568
DR2 internes	266	349	301
<b>TOTAL</b>	<b>689</b>	<b>920</b>	<b>869</b>
Total hors CR1	439	644	597

Évolution des promotions<sup>(3)</sup> de chercheurs par grade depuis 2006



(3) Hors avancements en CR1.

5.2.2 – Promus selon le sexe

AVANCEMENT	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Avancements (dont :)	428	140	568
DRCE1 -> DRCE2	14	1	15
DR1 -> DRCE1	65	6	71
DR2 -> DR1	159	51	210
CR2 -> CR1	190	82	272
DR2 par concours (lauréats internes)	203	98	301
<b>TOTAL</b>	<b>631</b>	<b>238</b>	<b>869</b>

5.2.3 – Promus selon la délégation

DÉLÉGATION	AVANCEMENTS	CONCOURS DR2 (INT)	TOTAL
Île-de-France :	249	126	375
- Paris A	52	29	81
- Paris B	58	36	94
- Est	39	19	58
- Sud	45	18	63
- Ouest et Nord	48	22	70
- Paris Michel-Ange	7	2	9
Centre-Est	22	6	28
Rhône Auvergne	40	21	61
Centre Poitou-Charentes	9	7	16
Alsace	24	15	39
Alpes	47	16	63
Provence et Corse	30	19	49
Languedoc-Roussillon	26	12	38
Midi-Pyrénées	36	29	65
Aquitaine Limousin	20	18	38
Bretagne et Pays de la Loire	25	19	44
Nord Pas-de-Calais et Picardie	15	3	18
Normandie	6	4	10
Côte d'Azur	19	6	25
<b>TOTAL</b>	<b>568</b>	<b>301</b>	<b>869</b>

## 5.3 ■ Concours IT : bilan de la campagne 2011

### 5.3.1 – Évolution du nombre de postes ouverts<sup>(6)</sup> depuis 2006

POPULATION	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ingénieurs	312	406	377	354	397	340
Techniciens	150	142	131	102	103	81
<b>TOTAL</b>	<b>462</b>	<b>548</b>	<b>508</b>	<b>456</b>	<b>500</b>	<b>421</b>

(6) Postes ouverts aux concours externes et publiés au JO (pour 2011, arrêté du 9 mai 2011).

### 5.3.2 – Lauréats de concours externes par corps et par sexe au cours de l'année 2011

Les chiffres suivants portent sur les 432 lauréats de concours externes recrutés et nommés, après utilisation des listes complémentaires pour pourvoir des vacances de postes (cf art 20 loi 84 16) et non sur les 421 postes ouverts au concours.

Alors que le volume de recrutements chercheurs, bien qu'en baisse, reste dans la moyenne des cinq dernières années, celui des IT affiche son niveau le plus bas sur les cinq dernières années, avec 432 lauréats contre 510 en moyenne sur la période, et ce, malgré le choix fait par les instituts de renforcer le poids des IT dans leurs équipes de recherche, et malgré un nombre de départs définitifs en hausse : 542 sorties définitives en 2011 contre 492 en 2010 (491 cette année contre 436 en 2010 pour le seul motif de départ en retraite).

Sur les 432 agents recrutés par concours externes, plus de 80 % l'ont été en tant qu'ingénieurs. Les recrutements ont concerné un peu plus d'hommes que de femmes, l'écart se creusant au fur et à mesure de l'élévation dans la pyramide des corps : les femmes représentent ainsi plus des deux tiers des recrutements de techniciens contre le quart des recrutements d'ingénieurs de recherche (à noter qu'elles représentent 30 % de l'ensemble des IR du CNRS).

CORPS	LAURÉATS EXTERNES			LAURÉATS INTERNES <sup>(6)</sup>			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
INGÉNIEURS	184	157	341	2	8	10	186	165	351
IR	78	27	105			0	78	27	105
IE	62	69	131	1	3	4	63	72	135
AI	44	61	105	1	5	6	45	66	111
TECHNICIENS	27	53	80	1		1	28	53	81
T	23	48	71	1		1	24	48	72
ATR	4	5	9			0	4	5	9
<b>TOTAL</b>	<b>211</b>	<b>210</b>	<b>421</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>214</b>	<b>218</b>	<b>432</b>

(6) Personnels CNRS.

### 5.3.3 – Lauréats par institut et par sexe

Les effectifs sont présentés selon l'institut principal de rattachement de l'unité d'affectation du lauréat.

Les Ressources communes ont totalisé le plus gros volume de nouveaux recrutés, avec 75 lauréats affectés dans une des unités relevant de son périmètre, un volume équivalent au nombre de départs en retraite constatés sur l'année. Hors Ressources communes, les deux tiers des nouveaux recrutés IT sont affectés dans une unité de l'INSB, l'INC, l'INSU ou l'IN2P3. L'INSHS, par contre, alors qu'il compte le plus grand volume de départs en retraite d'IT (94 sur 491), n'a recruté que 38 nouveaux agents.

Si une attention particulière est portée par les instituts en termes d'équilibre entre les populations des chercheurs et des IT (avec un ratio IT/CH de 1 tous instituts confondus), les recrutements de l'année ont surtout profité aux chercheurs dans les instituts INSHS, INS21, INSIS et INSMI (avec un ratio compris entre 0,3 et 0,4) : ils ont été répartis également dans les instituts INEE, INSB et INP ; enfin, ils ont été nettement plus favorables aux IT à l'INC et encore davantage à l'INSU et à l'IN2P3, dont l'organisation est telle que les IT représentent la grande majorité des effectifs.

INSTITUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL
INSB	26	40	66
INC	34	22	56
INEE	8	17	25
INSHS	14	24	38
INS21	5	4	9
INSIS	10	6	16
INSMI	3	3	6
INP	23	9	32
IN2P3	41	12	53
INSU	32	24	56
RC <sup>(7)</sup>	18	57	75
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>218</b>	<b>432</b>

(7) Ressources communes.

**5.3.4 – Lauréats par corps et par nationalité**

CORPS	FRANÇAIS	ÉTRANGERS	TOTAL	% ÉTRANGERS
IR	90	15	105	14,3%
IE	121	14	135	10,3%
AI	107	4	111	3,6%
T	70	2	72	2,8%
ATR	9		9	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>397</b>	<b>35</b>	<b>432</b>	<b>8,1%</b>

**5.3.5 – Lauréats par branche d'activité professionnelle et par sexe**

Les BAP A (Sciences du vivant), C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique) et E (informatique, statistique et calcul scientifique) concentrent l'essentiel du flux entrant en matière de recrutement, puisqu'elles regroupent à elles trois la moitié des recrutements. La BAP J (Gestion et pilotage), présente dans l'ensemble des instituts, rassemble plus d'une centaine de lauréats, soit plus du quart des recrutements de la campagne. Si les recrutements sont globalement moins nombreux que les départs en retraite (491 retraites IT en 2011), certaines BAP parviennent à maintenir un niveau de recrutement élevé ; c'est notamment le cas des BAP B, C et E, dont les lauréats sont plus nombreux que les départs en retraite.

Les BAP J, F et A sont celles qui ont proportionnellement recruté le plus de femmes, avec respectivement 83 %, 79 % et 67 % de femmes lauréates.

BAP	HOMMES	FEMMES	TOTAL
<b>A</b>	21	42	63
<b>B</b>	28	19	47
<b>C</b>	71	21	92
<b>D</b>	6	7	13
<b>E</b>	50	6	56
<b>F</b>	5	19	24
<b>G</b>	13	6	19
<b>J</b>	20	98	118
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>218</b>	<b>432</b>

**5.3.6 – Âge moyen des lauréats par corps et par sexe**

CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
<b>INGÉNIEURS</b>	32,7	33,5	33,1
IR	33,8	37,6	34,8
IE	31,8	31,8	31,8
AI	31,9	33,7	33,0
<b>TECHNICIENS</b>	33,2	32,9	33,0
T	32,8	31,9	32,2
ATR	35,8	42,0	39,2
<b>TOTAL</b>	<b>32,7</b>	<b>33,3</b>	<b>33,0</b>

**5.3.7 – Lauréats par délégation et par sexe**

DÉLÉGATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Île-de-France :	79	107	186
- Paris A	2	17	19
- Paris B	15	9	24
- Est	6	7	13
- Sud	27	20	47
- Ouest et Nord	17	19	36
- Paris Michel-Ange	12	35	47
Centre-Est	6	8	14
Rhône Auvergne	25	18	43
Centre Poitou-Charentes	6	8	14
Alsace	14	12	26
Alpes	21	14	35
Provence et Corse	10	14	24
Languedoc-Roussillon	9	9	18
Midi-Pyrénées	13	6	19
Aquitaine Limousin	6	7	13
Bretagne et Pays de la Loire	10	7	17
Nord Pas-de-Calais et Picardie	10	3	13
Normandie	3	2	5
Côte d'Azur	2	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>218</b>	<b>432</b>

#### 5.4 ■ Promotions des IT : bilan de la campagne 2011

##### 5.4.1 – Evolution du nombre de promotions selon leur nature

Sont distinguées ici les avancements après avis des commissions administratives paritaires (corps au choix, grade au choix et sélection professionnelle) et les promotions suite à la réussite au concours interne.

##### Évolution du nombre de promotions depuis 2009

TYPE D'AVANCEMENT	2009		2010	2011
	Au titre de l'année 2009	Au titre de l'année 2010		
Grade et corps au choix, sélection professionnelle	836	871	1 707	926
Concours interne	218		218	266
<b>TOTAL</b>	<b>1 054</b>	<b>871</b>	<b>1 925</b>	<b>1 192</b>
				<b>1 152</b>

Si le volume de lauréats de concours externes a diminué de près de 18 % entre 2010 et 2011, le nombre de promotions n'a quant à lui pas trop diminué, passant de 926 à 910 promus au choix ou par sélection professionnelle et de 266 à 242 lauréats de concours internes, soit une baisse de 3,4 %.

##### 5.4.2 – Promotions de corps et de grade prononcées lors de la campagne 2011

##### Promotions de corps au choix

CORPS	HOMMES		FEMMES		TOTAL
IR	14		13		27
IE	19		24		43
AI	20		46		66
T	8		20		28
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>		<b>103</b>		<b>164</b>

#### 5.3.8 – Evolution de l'âge moyen des lauréats par corps depuis 2009

À l'exception du corps des IR, l'âge moyen a augmenté dans tous les niveaux de recrutements entre 2010 et 2011, pour atteindre jusqu'à deux ans et deux mois de plus que l'année précédente chez les AI, soit un âge moyen plus élevé que celui des recrutés IE de l'année.

CORPS	2009	2010	2011
IR	34,5	34,8	34,8
IE	32,2	31,5	31,8
AI	30,8	30,8	33,0
T	31,5	31,0	33,0
ATR	35,4	38,3	39,2
<b>TOTAL</b>	<b>32,3</b>	<b>32,1</b>	<b>33,0</b>



**Promotions de grade au choix**

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
IR1	95	54	149
IEHC	23	23	46
IE1	81	71	152
TCE	21	51	72
TCS	35	75	110
ATP1	14	20	34
ATP2		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>269</b>	<b>295</b>	<b>564</b>

**Promotions de grade par sélection professionnelle**

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
IRHC	35	11	46
TCE	46	90	136
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>101</b>	<b>182</b>

**5.4.3 – Promotions par concours interne**

CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
IR	29	22	51
IE	35	28	63
AI	29	65	94
T	11	18	29
ATR	1	4	5
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>137</b>	<b>242</b>

Parmi les 242 promus par concours internes, treize lauréats proviennent de l'extérieur.

**5.4.4 – Promus par délégation et par sexe**

DÉLÉGATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Île-de-France :	142	232	374
- Paris A	13	34	47
- Paris B	25	37	62
- Est	11	28	39
- Sud	45	60	105
- Ouest et Nord	32	38	70
- Paris Michel-Ange	16	35	51
Centre-Est	28	27	55
Rhône Auvergne	31	41	72
Centre Poitou-Charentes	26	23	49
Alsace	37	32	69
Alpes	43	39	81
Provence et Corse	41	41	82
Languedoc-Roussillon	36	39	75
Midi-Pyrénées	38	44	82
Aquitaine Limousin	23	39	62
Bretagne et Pays de la Loire	23	29	52
Nord Pas-de-Calais et Picardie	12	19	31
Normandie	25	16	41
Côte d'Azur	11	15	26
<b>TOTAL</b>	<b>516</b>	<b>636</b>	<b>1 152</b>

**5.4.5 – Promus par branche d'activité professionnelle et par sexe**

BAP	AVANCEMENTS EN CAP			CONCOURS INTERNES			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>A</b>	43	71	114	13	23	36	56	94	150
<b>B</b>	31	39	70	8	7	15	39	46	85
<b>C</b>	137	20	157	32	4	36	169	24	193
<b>D</b>	18	20	38	3	2	5	21	22	43
<b>E</b>	87	28	115	19	5	24	106	33	139
<b>F</b>	19	51	70	7	14	21	26	65	91
<b>G</b>	39	12	51	14	2	16	53	14	67
<b>J</b>	37	258	295	9	80	89	46	338	384
<b>TOTAL</b>	<b>411</b>	<b>499</b>	<b>910</b>	<b>105</b>	<b>137</b>	<b>242</b>	<b>516</b>	<b>636</b>	<b>1 152</b>

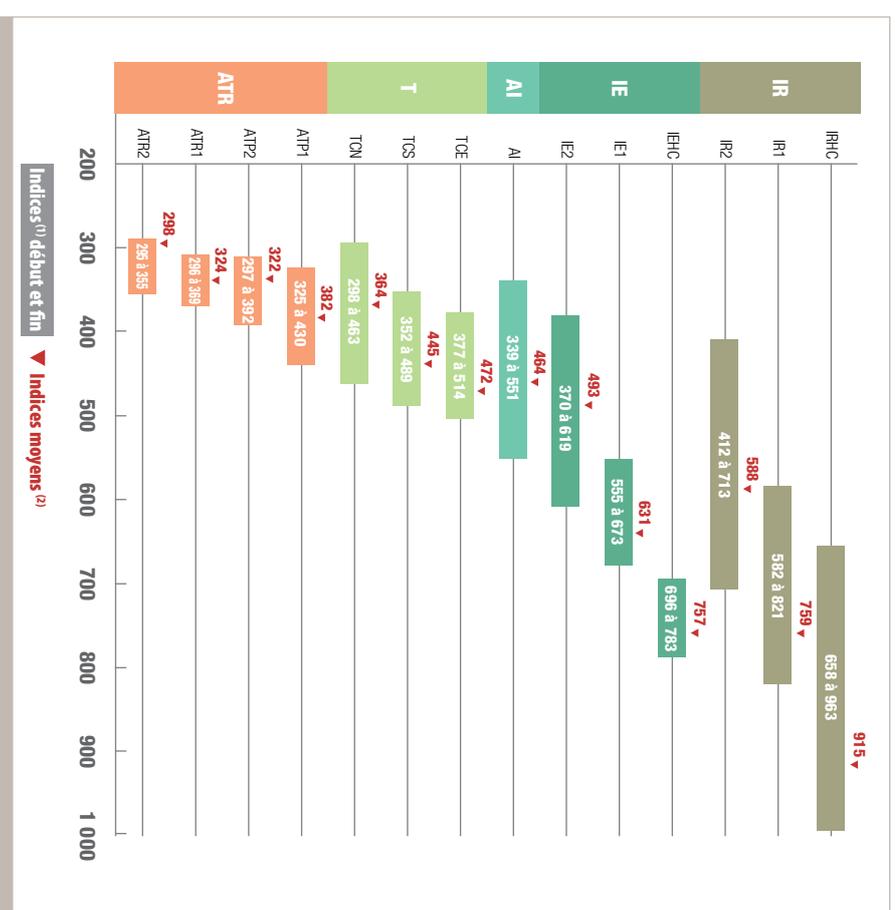
## 6 RÉMUNÉRATIONS

### 6.1 Grilles indiciaires et indices moyens en 2011

#### 6.1.1 – Grille indiciaire et indices moyens des chercheurs



#### 6.1.2 – Grille indiciaire et indices moyens des IT



(1) Indices majorés au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

(2) Indices majorés moyens des personnels permanents rémunérés en 2011.

## 6.2 Répartition des rémunérations mensuelles brutes, primes comprises

*Tableaux renseignés en EPT : somme des temps de présence (selon durée de présence et quotité) sur l'année par corps, y compris ceux des personnels de physique nucléaire et ceux des agents rémunérés dans un grade des corps administratifs, assimilés dans la filière technique (IT) par équivalence de grade.*

Les chiffres ci-dessous indiquent la moyenne mensuelle des rémunérations brutes, primes comprises perçues sur l'année qui recouvrent : 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 semes-

trielles statutaires perçues sur l'année, les indemnités compensatrices temporaires (ICPT) et indemnités pour jours de repos non pris versées en 2011), les primes spécifiques.

Pour les agents travaillant à temps partiel, ou étant présents une partie de l'année, la rémunération prise en compte est la base de la rémunération perçue suivant la quotité de temps de travail et le temps de présence, ramenée à un temps complet sur l'année entière.

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

### Rémunérations des hommes

TRANCHE	DR	CR	CH	IR	IE	AI	ING	T	ATR	TECH	IT	TOTAL
Moins de 1 499								1,2	2,0	3,2	3,2	3,2
De 1 500 à 1 749					0,1		0,1	88,4	101,3	189,7	189,8	189,8
De 1 750 à 1 999				1,0	7,0	91,0	99,0	296,3	92,7	389,0	488,0	488,0
De 2 000 à 2 249		33,7	33,7	0,7	101,5	216,9	319,1	295,6	48,4	344,0	663,1	696,8
De 2 250 à 2 499		34,3	34,3	17,1	211,1	298,1	526,3	274,8	12,5	287,3	813,6	847,9
De 2 500 à 2 749		379,7	379,7	111,8	286,6	265,6	664,0	250,7		250,7	914,7	1 294,4
De 2 750 à 2 999		481,6	481,6	153,7	304,3	318,5	776,5	50,5		50,5	827,0	1 308,6
De 3 000 à 3 249	2,0	414,0	416,0	199,2	322,3	82,6	604,1	15,4		15,4	619,5	1 035,5
De 3 250 à 3 499	6,0	487,3	493,3	198,7	340,8	30,5	570,0	0,8			570,8	1 064,1
De 3 500 à 3 749	21,3	682,5	703,8	239,5	168,8	2,6	410,9				410,9	1 114,7
De 3 750 à 3 999	131,8	810,8	942,6	226,8	100,1		326,9				326,9	1 269,5
De 4 000 à 4 249	286,2	723,1	1 009,3	195,3	51,7		247,0				247,0	1 256,3
De 4 250 à 4 499	312,2	138,3	450,5	284,2	16,9		301,1				301,1	751,6
De 4 500 à 4 749	697,3	25,0	722,3	173,8	9,0		182,8				182,8	905,1
De 4 750 à 4 999	622,7	7,9	630,6	106,2	3,0		109,2				109,2	739,8
De 5 000 à 5 249	188,6	2,6	191,2	98,9	0,3		99,2				99,2	290,4
De 5 250 à 5 499	197,5	1,0	198,5	63,0			63,0				63,0	261,5
De 5 500 à 5 749	334,9		334,9	16,9	0,6		17,5				17,5	352,4
De 5 750 à 5 999	177,6		177,6	16,4			16,4				16,4	194,0
6 000 et plus	481,2		481,2	14,6			14,6				14,6	495,8
<b>TOTAL</b>	<b>3 459,3</b>	<b>4 221,8</b>	<b>7 681,1</b>	<b>2 117,8</b>	<b>1 924,1</b>	<b>1 305,8</b>	<b>5 347,7</b>	<b>1 273,7</b>	<b>256,9</b>	<b>1 530,6</b>	<b>6 878,3</b>	<b>14 559,4</b>
Salaire moyen	5 034 €	3 488 €	4 206 €	3 915 €	3 032 €	2 532 €	3 256 €	2 217 €	1 837 €	2 153 €	3 010 €	3 643 €
Salaire médian	4 816 €	3 573 €	4 069 €	3 883 €	3 028 €	2 545 €	3 095 €	2 211 €	1 788 €	2 116 €	2 832 €	3 562 €

## Rémunérations des femmes

FRANCHE	DR	CR	CH	IR	IE	AI	ING	T	ATR	TECH	IT	TOTAL
Moins de 1 499								1,2	1,0	2,2	2,2	2,2
De 1 500 à 1 749					1,0		1,0	183,4	158,3	341,7	342,7	342,7
De 1 750 à 1 999					4,8	116,7	121,5	672,1	130,9	803,0	924,5	924,5
De 2 000 à 2 249		18,4	18,4	1,1	125,7	256,5	383,3	480,8	66,8	547,6	930,9	949,3
De 2 250 à 2 499		21,9	21,9	8,8	214,6	344,4	567,8	487,3	9,0	496,3	1 064,1	1 086,0
De 2 500 à 2 749		161,5	161,5	45,2	280,4	281,0	606,6	438,3	0,1	438,4	1 045,0	1 206,5
De 2 750 à 2 999		237,8	237,8	97,5	201,6	396,5	695,6	77,6		77,6	773,2	1 011,0
De 3 000 à 3 249	1,5	222,8	224,3	94,2	253,7	63,6	411,5	3,8	0,5	4,3	415,8	640,1
De 3 250 à 3 499		295,4	295,4	74,5	278,0	6,0	358,5	1,3		1,3	359,8	655,2
De 3 500 à 3 749	9,2	457,1	466,3	111,8	146,0	2,1	259,9	2,4		2,4	262,3	728,6
De 3 750 à 3 999	68,9	482,9	551,8	123,3	99,2	0,3	222,8				222,8	774,6
De 4 000 à 4 249	127,3	466,5	593,8	75,0	56,4		131,4				131,4	725,2
De 4 250 à 4 499	143,8	72,3	216,1	116,2	13,2		129,4				129,4	345,5
De 4 500 à 4 749	272,0	10,7	282,7	67,4	4,1	0,3	71,8				71,8	354,5
De 4 750 à 4 999	229,8	3,3	233,1	26,8			26,8				26,8	259,9
De 5 000 à 5 249	65,5		65,5	34,2	0,4		34,6				34,6	100,1
De 5 250 à 5 499	59,5		59,5	14,0			14,0				14,0	73,5
De 5 500 à 5 749	70,3		70,3	5,6			5,6				5,6	75,9
De 5 750 à 5 999	49,6	0,5	50,1	2,0			2,0				2,0	52,1
6 000 et plus	91,4		91,4	6,6			6,6				6,6	98,0
<b>TOTAL</b>	<b>1 188,8</b>	<b>2 451,1</b>	<b>3 639,9</b>	<b>904,2</b>	<b>1 679,1</b>	<b>1 467,4</b>	<b>4 050,7</b>	<b>2 348,2</b>	<b>366,6</b>	<b>2 714,8</b>	<b>6 765,5</b>	<b>10 405,4</b>
Salaire moyen	4 815 €	3 532 €	3 967 €	3 786 €	2 988 €	2 500 €	2 983 €	2 184 €	1 841 €	2 138 €	2 639 €	3 084 €
Salaire médian	4 688 €	3 628 €	3 957 €	3 754 €	2 988 €	2 487 €	2 854 €	2 140 €	1 784 €	2 077 €	2 508 €	2 853 €

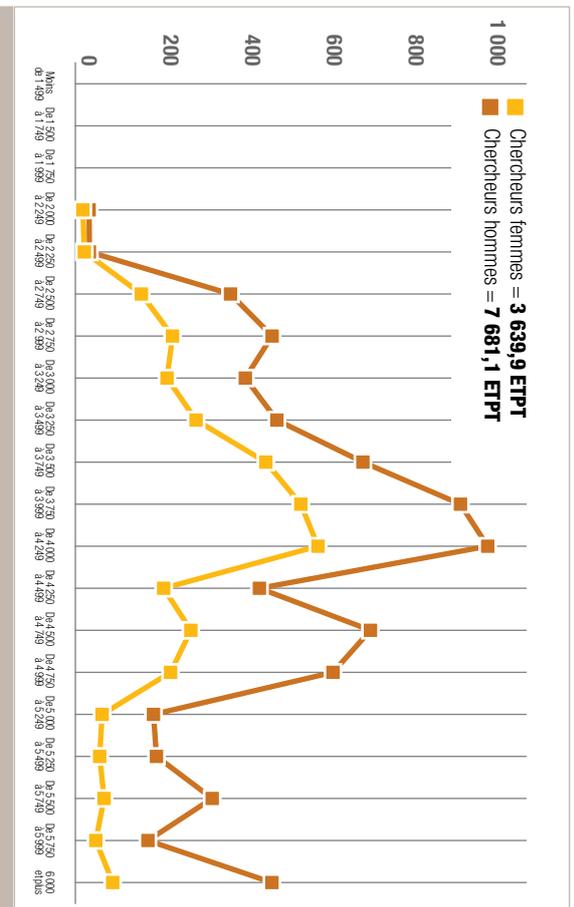
**Rémunérations totales**

TRANCHE	DR	CR	CH	IR	IE	AI	ING	T	ATR	TECH	IT	TOTAL
Moins de 1 499								2,4	3,0	5,4	5,4	5,4
De 1 500 à 1 749					1,1		1,1	271,8	259,6	531,4	532,5	532,5
De 1 750 à 1 999				1,0	11,8	207,7	220,5	968,4	223,6	1 192,0	1 412,5	1 412,5
De 2 000 à 2 249		52,1	52,1	1,8	227,2	473,4	702,4	776,4	115,2	891,6	1 594,0	1 646,1
De 2 250 à 2 499		56,2	56,2	25,9	425,7	642,5	1 094,1	762,1	21,5	783,6	1 877,7	1 933,9
De 2 500 à 2 749		541,2	541,2	157,0	567,0	546,6	1 270,6	689,0	0,1	689,1	1 959,7	2 500,9
De 2 750 à 2 999		719,4	719,4	251,2	505,9	715,0	1 472,1	128,1		128,1	1 600,2	2 319,6
De 3 000 à 3 249	3,5	636,8	640,3	293,4	576,0	146,2	1 015,6	19,2	0,5	19,7	1 035,3	1 675,6
De 3 250 à 3 499	6,0	782,7	788,7	273,2	618,8	36,5	928,5	2,1		2,1	930,6	1 719,3
De 3 500 à 3 749	30,5	1 139,6	1 170,1	351,3	314,8	4,7	670,8	2,4		2,4	673,2	1 843,3
De 3 750 à 3 999	200,7	1 293,7	1 494,4	350,1	199,3	0,3	549,7				549,7	2 044,1
De 4 000 à 4 249	413,5	1 189,6	1 603,1	270,3	108,1		378,4				378,4	1 981,5
De 4 250 à 4 499	456,0	210,6	666,6	400,4	30,1		430,5				430,5	1 097,1
De 4 500 à 4 749	969,3	35,7	1 005,0	241,2	13,1	0,3	254,6				254,6	1 259,6
De 4 750 à 4 999	852,5	11,2	863,7	133,0	3,0		136,0				136,0	999,7
De 5 000 à 5 249	254,1	2,6	256,7	133,1	0,7		133,8				133,8	390,5
De 5 250 à 5 499	257,0	1,0	258,0	77,0			77,0				77,0	335,0
De 5 500 à 5 749	405,2		405,2	22,5	0,6		23,1				23,1	428,3
De 5 750 à 5 999	227,2	0,5	227,7	18,4			18,4				18,4	246,1
6 000 et plus	572,6		572,6	21,2			21,2				21,2	593,8
<b>TOTAL</b>	<b>4 648,1</b>	<b>6 672,9</b>	<b>11 321,0</b>	<b>3 022,0</b>	<b>3 603,2</b>	<b>2 773,2</b>	<b>9 398,4</b>	<b>3 621,9</b>	<b>623,5</b>	<b>4 245,4</b>	<b>13 643,8</b>	<b>24 964,8</b>
Salaire moyen	4 977 €	3 504 €	4 128 €	3 874 €	3 010 €	2 515 €	3 132 €	2 195 €	1 839 €	2 143 €	2 816 €	3 400 €
Salaire médian	4 780 €	3 593 €	4 020 €	3 827 €	3 007 €	2 510 €	2 959 €	2 164 €	1 787 €	2 090 €	2 652 €	3 266 €

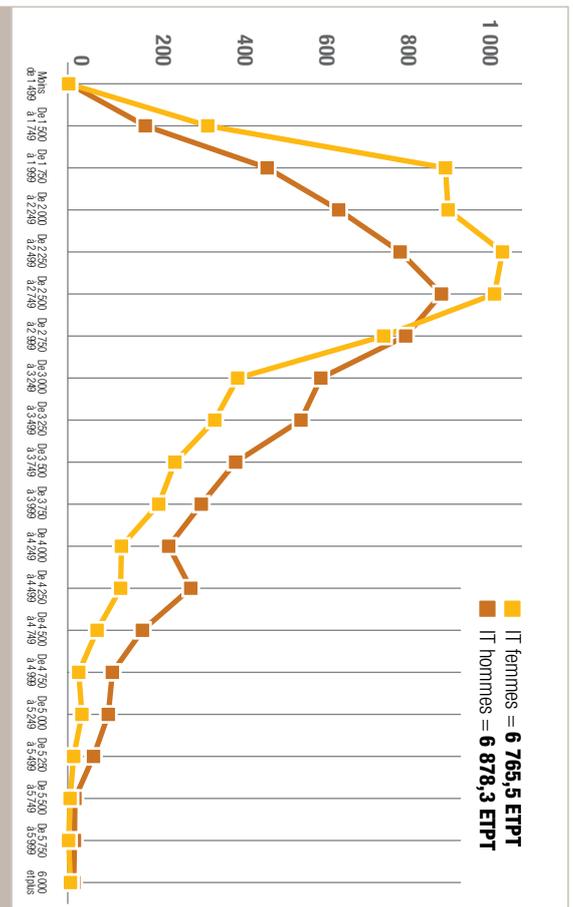
La rémunération moyenne mensuelle brute (primes comprises), à temps plein sur l'année 2011 s'élève à 3 400 € (3 643 € pour les hommes et 3 084 € pour les femmes). La rémunération médiane mensuelle brute (primes comprises) se situe à 3 266 €. La moitié des hommes perçoivent une rémunération supérieure à 3 562 € alors que la moitié des femmes perçoivent plus de 2 853 €.

L'écart des salaires moyens (rapport des 10 % des salaires les plus élevés et des 10 % des salaires les plus faibles) s'établit à 3,03 (5 619,5 € / 1 851,1 €). 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) s'établit à 2,34 (4 816,2 € / 2 056,2 €).

Effectifs chercheurs (ETPT) par tranche de rémunérations mensuelles brutes, primes comprises



Effectifs IT (ETPT) par tranche de rémunérations mensuelles brutes, primes comprises



6.3 Régimes indemnitaires

6.3.1 – Indemnités compensatrices temporaires versées en 2011

Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA), versée en 2011 au titre de la période de référence [31/12/06 - 31/12/10]

Prime annuelle rapportée à un temps plein annuel (non abattue de la quotité travaillée) puis comparée aux tranches de prime annuelle.

Tableau renseigné en personnes physiques selon le grade détenu à la fin de la période de référence, c'est-à-dire au 31 décembre 2010.

	GRADE AU 31/12/10	MOINS DE 300€ À 900€ À 1 200€ À 1 500 € ET PLUS					TOTAL	% DE FEMMES BÉNÉFICIAIRES	PART DES AGENTS CONCERNÉS (3)	GIPA MOYENNE
		300€ À 599€	600€ À 899€	900€ À 1 199€	1 200€ À 1 499€	1 500 € À PLUS				
CHERCHEURS		1	25	1 107	1 109	2 242	30,9%	19,6% <sup>(4)</sup>	1 422 €	
DR2				1	1 105	1 106	24,9%	31,8%	1 541 €	
CR1			1	3	1 106	4	36,7%	21,1%	1 314 €	
CR2				22		22	40,9%	1,6%	903 €	
INGÉNIEURS	100	199	335	264	61	959	40,1%	9,9%	1 027 €	
IRHC					56	56	7,1%	23,0%	1 538 €	
IR1			1	236	1	238	20,2%	21,6%	1 312 €	
IR2	1		119	3	1	124	37,1%	7,1%	1 145 €	
IEHC				25		25	60,0%	10,5%	1 250 €	
IE1	3		86		1	90	42,2%	9,8%	1 040 €	
IE2	4		128			132	50,8%	5,1%	962 €	
AI	92	199	1		2	294	56,8%	10,1%	654 €	
TECHNICIENS	8	6	551		6	571	64,1%	13,1%	785 €	
TOE			286		1	287	64,8%	31,5%	824 €	
TOS	4		161		5	170	68,8%	20,7%	788 €	
TCN	1	1	80			82	57,3%	4,1%	726 €	
ATP1			19			19	52,6%	7,8%	687 €	
ATP2	1	1	5			7	57,1%	1,9%	515 €	
ATR1	2	2				4	25,0%	20,0%	269 €	
ATR2		2				2	50,0%	25,0%	300 €	
TOTAL	108	6	751	360	1 371	1 176	38,3%	14,8%	1 225 €	

(3) Nombre de bénéficiaires rapportés à la population du grade au 31/12/2010.  
(4) Nombre de bénéficiaires rapportés à la population totale des chercheurs au 31/12/2010, y compris DR1 et DRCE non éligibles à la GIPA.

En 2011, 3 772 agents ont bénéficié de la GIPA au titre de la période de référence 2006-2010, soit un taux de 14,8 % (rapporté à l'effectif bilan social au 31/12/2010).

84,9 % des bénéficiaires de la GIPA sont de catégorie A, 14,3 % de catégorie B et 0,8 % de catégorie C. La GIPA a été attribuée à 15,1 % des agents de catégorie A (19,6 % des chercheurs et 10 % des ingénieurs).

Le montant moyen de la GIPA rapporté à un temps complet est de 1 225 € bruts par agent bénéficiaire, avec de fortes disparités, puisqu'il s'étage de 1 422 € pour les chercheurs, à 785 € pour les techniciens. Le montant médian rapporté à un temps complet est de 1 311 €.

Le nombre de bénéficiaires a augmenté de 108 personnes par rapport à 2010 : 78 ingénieurs et 35 techniciens de plus ; 5 chercheurs en moins. Le montant moyen a également augmenté pour tous les grades, de l'ordre de +12 % dans les grades de chercheurs et d'ingénieurs et de +15 % dans les grades de techniciens (hors les grades d'adjoints techniques pour lesquels un seul agent était bénéficiaire de la GIPA au titre de la période 31/12/05-31/12/09).

### Indemnités versées en 2011 au titre du compte épargne temps (CET)

Les indemnités versées au cours de l'année 2011 au titre du CET concernent différents stocks de jours épargnés :

- stock de jours épargnés au 31 décembre 2007 : les agents disposant d'un CET alimenté au 31 décembre 2007 (dit « ancien régime ») ont eu la possibilité de demander l'indemnisation

Indemnisation de jours de CET versée en 2011, au titre du CET « ancien régime » ou « historique »

de la moitié au plus des jours inscrits sur leur CET à cette date, et ce jusqu'au 31 mars 2009. La monétisation des jours sollicités en indemnisation au titre de ce stock s'effectue à hauteur de quatre jours par an jusqu'à épuisement du solde :

- stock de jours épargnés au 31 décembre 2008 : les agents disposant d'un CET alimenté au 31 décembre 2008 devaient exercer un droit d'option au plus tard le 31 décembre 2009. Au titre de l'exercice de ce droit d'option, les agents ont eu la possibilité de demander l'indemnisation d'une partie des jours épargnés sur leur CET au 31 décembre 2008 (les jours non sollicités en indemnisation restants épargnés sur le CET dit "historique" de l'agent). La monétisation de ces jours s'effectue à hauteur de quatre jours par an ou si la durée du versement de l'indemnisation est supérieure à quatre ans en quatre fractions annuelles d'égal montant et ce jusqu'à épuisement du solde ;
- stock de jours épargnés au 31 décembre 2010 : les agents disposant d'un CET alimenté de plus de 20 jours au 31 décembre 2010 (CET dit "nouveau régime") devaient exercer un droit d'option au plus tard le 31 janvier 2011. Pour la part des jours excédant le seuil de 20 jours, ils pouvaient demander l'indemnisation d'un ou plusieurs de ces jours. La monétisation de ces jours s'est effectuée en une seule fois pour l'intégralité des jours sollicités en indemnisation.

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

- catégorie A et assimilé : 125 euros brut/jour ;
- catégorie B et assimilé : 80 euros brut/jour ;
- catégorie C et assimilé : 65 euros brut/jour.

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE	TYPE DE PERSONNEL	CET « ANCIEN RÉGIME » OU « HISTORIQUE »													TOTAL	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ EN 2011	MONTANT MOYEN BRUT PAR AGENT
		NOMBRE DE JOURS INDEMNISÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2011															
		De 1 à 2 jours	De 3 à 4 jours	De 5 à 6 jours	De 7 à 8 jours	De 9 à 12 jours	De 13 à 16 jours	De 17 à 20 jours	De 21 à 24 jours	De 25 à 28 jours	Plus de 29 jours						
A	Permanents (5)	243	1 289	458	335	340	253	109	45	22	36	3 130	2 873 067 €	917,9 €			
	Contractuels	5	11	5	3	6	3	1	1			35	30 688 €	876,8 €			
B	Permanents	28	95	18	20	17	8	3	1		1	191	87 594 €	458,6 €			
	Contractuels											1	400 €	400,0 €			
C	Permanents	5	14	4	1	4	1				1	30	11 148 €	371,6 €			
	TOTAL	281	1 411	487	360	367	266	114	47	23	37	3 393	3 009 396 €	886,9 €			

(5) Sont inclus les contractuels de statuts antérieurs, les administratifs, les TPN.

Indemnisation de jours de CET versée en 2011, au titre du CET « nouveau régime »

CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE	TYPE DE PERSONNEL	CET « NOUVEAU RÉGIME »													TOTAL	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ EN 2011	MONTANT MOYEN BRUT PAR AGENT
		NOMBRE DE JOURS INDEMNISÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2011															
		De 1 à 2 jours	De 3 à 4 jours	De 5 à 6 jours	De 7 à 8 jours	De 9 à 12 jours	De 13 à 16 jours	De 17 à 20 jours	De 21 à 24 jours	De 25 à 28 jours	De 29 jours	Plus					
A	Permanents	266	431	416	258	562	456	320	264	249	45	3 267	4 821 085 €	1 475,7 €			
	Contractuels	23	21	44	11	21	15	17	8	10	3	173	214 750 €	1 241,3 €			
	Emplois fonctionnels					3						5	9 500 €	1 900,0 €			
B	Permanents	34	40	24	17	32	14	9	3	7	2	182	117 521 €	645,7 €			
	Permanents	3	9	2		3	2	2	2	1		22	10 865 €	493,9 €			
TOTAL		326	501	486	286	621	487	348	278	266	50	3 649	5 173 722 €	1 417,8 €			

5 318 personnes ont bénéficié de l'indemnisation des jours de repos travaillés au cours de l'année 2011. 1 724 au titre des deux régimes, 1 669 au titre du seul « ancien régime / historique » et 1 925 au titre du seul « nouveau régime ». Ainsi, 3 393 agents ont eu en 2011 des jours de CET d'indemnisés au titre de « l'ancien régime / historique » pour un montant moyen par agent de 886,9 € et 3 649 ont perçu cette indemnité sous le « nouveau régime » pour un montant moyen de 1 417,8 €.

Tous régimes confondus au cours de l'année 2011, 96,9 % des dossiers d'indemnisation de jours de CET concernent des agents permanents, 3 % des contractuels et 0,1 % occupent des emplois fonctionnels. Tous types de personnels confondus, les agents de catégorie A représentent 93,5 % des personnels ayant perçu cette indemnisation au titre de « l'ancien régime / historique » et 94,4 % dans le cadre du « nouveau régime ». Les agents de catégorie B en représentent respectivement 5,7 % et 5 % ; ceux qui relèvent de la catégorie C respectivement 0,8 % et 0,6 %.

Au titre du seul « nouveau régime », les personnels permanents de catégorie A ont perçu en moyenne 1 475,7 €, contre 645,7 € pour les personnels permanents de catégorie B et 493,9 € pour les personnels permanents de catégorie C.

### 6.3.2 – Primes statutaires

GRADE	PRIME DE RECHERCHE EN € (MOYENNE 2011)
DRCE / DRCE / DR1 et DRC échelle lettre	344,0
DR1 / DRG échelle numérique	670,7
DR2 / MRC	550,3
OR1 / CRC	450,6
CR2	343,6

(6) Prime semestrielle.

#### Prime de participation aux expériences attribuée aux personnels de physique nucléaire pour l'année 2011 (PPE) (7)

Au cours de l'année 2011, 50 agents de physique nucléaire ont touché au minimum un mois de prime de participation aux expériences. Cette prime a été versée en moyenne 10,5 mois par agent, 70 % des agents l'ont perçue sur douze mois.

À ces 50 agents correspondent 42,8 ETP :

- 27,1 ETP au taux de PPE de 4,8% : 26,3 ETP ont perçu la prime moyenne et 0,8 ETP une prime supérieure à la moyenne ;
- 9,2 ETP au taux de 6,8% : 8,2 ETP ont perçu la prime moyenne et 1 ETP une prime supérieure à la moyenne ;
- 6,5 ETP au taux de 7,8% : tous ont perçu la prime moyenne.

La prime moyenne est définie de la manière suivante :

- 4,8 % du traitement mensuel brut sont attribués aux agents percevant une indemnité de résidence de 3% ;
- 6,8 % du traitement mensuel brut sont attribués aux agents percevant une indemnité de résidence de 1% ;
- 7,8 % du traitement mensuel brut sont attribués aux agents qui ne perçoivent pas d'indemnité de résidence.

(7) Depuis 2003, les ingénieurs et techniciens de physique nucléaire perçoivent des indemnités de sujétions et d'astreintes, au titre de la prime de participation aux expériences.



**Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) : distribution selon la tranche de prime**

Primes semestrielles rapportées à un temps plein puis comparées au barème de la PPRS.

Tableau renseigné en ETPT : somme des temps de présence (selon durée de présence et quotité) sur chaque semestre par grade, puis cumul par grade et tranche de PPRS des ETPT des deux semestres. 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 prime de participation à la recherche scientifique) ainsi que les périodes de congé longue durée au cours de l'année 2011 (étant le droit à la prime de participation à la recherche scientifique) ne sont pas prises en compte dans le calcul en ETPT.

TRANCHE PPRS	IRHG	IR1	IR2	IE1(EX3A)	IE2(EX3A)	IEHG	IE1	IE2	AI	TGE	TCS	TCN	ATP1	ATP2	ATH1	ATR2	TOTAL
<b>&lt; PRIME MOYENNE</b>																	
ETPT		1,6	6,5		1,6	0,5		5,7	4,3	2,5	3,5	5,4	0,5	2,1	1,2		35,4
%		0,1%	0,4%		9,3%	0,2%		0,2%	0,2%	0,3%	0,5%	0,3%	0,2%	0,6%	6,4%		0,3%
<b>PRIME MOYENNE</b>																	
ETPT	141,8	709,2	1 052,9	34,1	13,0	145,1	461,2	1 194,4	1 197,3	366,1	324,7	774,5	102,0	144,9	8,5	0,4	6 670,1
%	60,8%	64,9%	64,5%	70,1%	77,3%	58,1%	52,6%	50,9%	43,7%	40,2%	41,1%	42,2%	43,5%	42,1%	44,0%	15,1%	49,9%
<b>&gt; PRIME MOYENNE</b>																	
ETPT	66,3	321,9	510,0	12,0	2,2	78,6	305,9	844,6	628,4	215,3	139,9	347,6	52,7	70,9	3,8	1,0	3 601,1
%	28,4%	29,5%	31,3%	24,7%	13,4%	31,5%	34,9%	36,0%	23,0%	23,6%	17,7%	18,9%	22,5%	20,6%	19,6%	36,4%	26,9%
<b>PRIME MAXIMUM</b>																	
ETPT	4,0	23,6	19,3	1,0		12,0	23,9	84,0	402,8	130,2	147,2	328,2	35,1	52,5	1,9	0,5	1 266,2
%	1,7%	2,2%	1,2%	2,1%		4,8%	2,7%	3,6%	14,7%	14,3%	18,6%	17,9%	14,9%	15,3%	9,8%	18,2%	9,5%
<b>&gt; PRIME MAXIMUM</b>																	
ETPT	11,1	27,9	28,0	1,5		11,2	55,2	151,2	378,4	168,3	150,2	321,9	38,3	66,9	3,9	0,8	1 414,8
%	4,8%	2,6%	1,7%	3,1%		4,5%	6,3%	6,4%	13,8%	18,4%	19,0%	17,6%	16,3%	19,5%	20,2%	30,3%	10,6%
<b>PRIME EXCEPTIONNELLE</b>																	
ETPT	10,0	7,8	15,2			2,4	30,2	67,1	126,0	29,3	24,4	57,6	6,0	6,4			382,4
%	4,3%	0,7%	0,9%			0,9%	3,5%	2,9%	4,6%	3,2%	3,1%	3,1%	2,6%	1,9%			2,8%
<b>TOTAL ETPT</b>	<b>233,2</b>	<b>1 092,0</b>	<b>1 631,9</b>	<b>48,6</b>	<b>16,8</b>	<b>249,8</b>	<b>876,4</b>	<b>2 347,0</b>	<b>2 737,2</b>	<b>911,7</b>	<b>789,9</b>	<b>1 835,2</b>	<b>234,6</b>	<b>343,7</b>	<b>19,3</b>	<b>2,7</b>	<b>13 370,0</b>
<b>TOTAL PERSONNES PHYSIQUES</b>	<b>246</b>	<b>1 134</b>	<b>1 790</b>	<b>55</b>	<b>21</b>	<b>274</b>	<b>948</b>	<b>2 628</b>	<b>3 049</b>	<b>1 005</b>	<b>867</b>	<b>2 091</b>	<b>267</b>	<b>384</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>14 793</b>

Les modulations à la baisse en ETPT concernent 0,3 % des ingénieurs et techniciens ; les modulations à la hausse en concernent 49,8 %.

Parmi les ETPT percevant la prime de participation à la recherche scientifique :

- un peu plus de la moitié correspondent à la prime moyenne ou moins ;
- plus du quart des suppléments sont supérieurs à la prime moyenne mais inférieurs à la prime maximale ;
- 15,9% des suppléments semestriels sont de moins de 300 euros,
- 8,4% des suppléments semestriels sont compris entre 300 et 600 euros,
- 2,3% des suppléments semestriels sont compris entre 600 et 1 500 euros,
- 0,2% des suppléments semestriels sont compris entre 1 500 et 2 000 euros,
- 0,1% des suppléments semestriels sont au moins égaux à 2 000 euros en demeurant sous le seuil de la prime maximale.
- 9,5% des suppléments correspondent à la prime maximale ;
- 10,6% des suppléments sont compris entre la prime maximale et la prime exceptionnelle ;
- 2,8% correspondent à la prime exceptionnelle.

**Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) : répartition par sexe selon la tranche de prime**

Primes semestrielles rapportées à un temps plein puis comparées au barème de la PPRS.

Tableau renseigné en ETP. Les personnels contractuels statut de 1959 sont intégrés dans le grade de titulaire équivalent à leur catégorie de contractuel.

TRANCHE	IRHC	IR1	IR2	IE1(EX3A)	IE2(EX3A)	IEHC	IE1	IE2	AI	TCE	TCS	TCN	ATP1	ATP2	ATR1	ATR2	TOTAL
<b>&lt; PRIME MOYENNE</b>																	
Hommes		37,6%	77,1%			31,9%			35,2%	29,4%	19,6%	42,9%	22,3%	100,0%	57,8%	81,0%	43,2%
Femmes		62,4%	22,9%			100,0%			64,8%	70,6%	80,4%	57,1%	77,7%		42,2%	19,0%	56,8%
<b>PRIME MOYENNE</b>																	
Hommes	82,2%	74,5%	69,3%	53,0%	51,2%	45,2%	56,8%	59,5%	53,6%	45,2%	41,9%	40,0%	43,1%	47,0%	41,2%		57,1%
Femmes	17,8%	25,5%	30,7%	47,0%	48,8%	54,8%	43,2%	40,5%	46,4%	54,8%	58,1%	60,0%	56,9%	53,0%	58,8%	100,0%	42,9%
<b>&gt; PRIME MOYENNE</b>																	
Hommes	82,2%	70,6%	64,8%	37,4%	44,4%	42,3%	52,5%	52,7%	44,0%	33,0%	33,0%	33,9%	36,9%	37,4%	52,9%		50,4%
Femmes	17,8%	29,4%	35,2%	62,6%	55,6%	57,7%	47,5%	47,3%	56,0%	67,0%	67,0%	66,1%	63,1%	62,6%	47,1%	100,0%	49,6%
<b>PRIME MAXIMUM</b>																	
Hommes	87,5%	56,5%	43,2%	50,0%		35,6%	41,8%	39,5%	38,2%	26,9%	27,1%	29,7%	28,5%	36,7%	26,3%	100,0%	33,9%
Femmes	12,5%	43,5%	56,8%	50,0%		64,4%	58,2%	60,5%	61,8%	73,1%	72,9%	70,3%	71,5%	63,3%	73,7%		66,1%
<b>&gt; PRIME MAXIMUM</b>																	
Hommes	57,3%	44,7%	47,1%	100,0%		43,8%	43,1%	39,5%	36,1%	24,9%	24,8%	26,3%	35,0%	40,9%	38,5%		32,8%
Femmes	42,7%	55,3%	52,9%			56,2%	56,9%	60,5%	63,9%	75,1%	75,2%	73,7%	65,0%	59,1%	61,5%	100,0%	67,2%
<b>PRIME EXCEPTIONNELLE</b>																	
Hommes	60,0%	70,3%	32,3%			41,7%	35,3%	52,4%	63,8%	66,6%	52,3%	49,7%	57,9%	62,3%			55,4%
Femmes	40,0%	29,7%	67,7%			58,3%	64,7%	47,6%	36,2%	33,4%	47,7%	50,3%	42,1%	37,7%			44,6%
<b>TOTAL</b>																	
Hommes	80,2%	72,1%	66,9%	50,6%	48,5%	43,6%	53,3%	54,8%	47,1%	36,6%	34,6%	34,8%	38,7%	42,6%	44,0%	18,2%	50,4%
Femmes	19,8%	27,9%	33,1%	49,4%	51,5%	56,4%	46,7%	45,2%	52,9%	63,4%	65,4%	65,2%	61,3%	57,4%	56,0%	81,8%	49,6%

**Montant annuel de référence (Somme du montant des deux barèmes semestriels de la PPRS) et montant annuel versé rapporté à un temps plein (en €)**

MONTANT ANNUEL DE RÉFÉRENCE/VERSÉ	IRHC	IR1	IR2	IE1(EX3A)	IE2(EX3A)	IEHC	IE1	IE2	AI	TCE	TCS	TCN	ATP1	ATP2	ATR1	ATR2
Prime moyenne de référence	6 828 €	6 268 €	4 756 €	3 983 €	3 983 €	4 045 €	3 334 €	3 334 €	2 500 €	2 287 €	2 040 €	2 040 €	1 734 €	1 734 €	1 734 €	1 734 €
Prime maximum de référence	12 802 €	11 752 €	8 918 €	5 974 €	5 974 €	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 €	8 961 €	8 961 €	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	8 611 €	7 039 €	5 266 €	4 244 €	3 968 €	4 570 €	3 951 €	3 927 €	3 078 €	2 832 €	2 524 €	2 505 €	2 109 €	2 093 €	1 937 €	1 940 €
PPRS médiane annuelle versée rapportée à un temps plein	7 018 €	6 368 €	4 756 €	3 983 €	3 983 €	4 245 €	3 634 €	3 618 €	2 863 €	2 687 €	2 400 €	2 390 €	2 004 €	2 034 €	1 906 €	1 734 €

### 6.3.3 – Primes professionnelles

#### Prime de technicité

Primes mensuelles rapportées à un temps plein.

CORPS	ETPT	PERSONNES PHYSIQUES
INGÉNIEURS	635,6	698
IE	0,6	3
AI	635,0	695
TECHNICIENS	1 142,8	1 262
T	1 061,2	1 169
ATR	81,6	93
<b>TOTAL</b>	<b>1 778,4</b>	<b>1 960</b>

1 960 ingénieurs et techniciens ont perçu au moins une fois dans l'année, la prime de technicité à taux plein (15,91 € par mois). C'est un volume en baisse de 8 % par rapport à l'année précédente et en baisse de 28 % par rapport à 2006, du fait qu'il n'y a plus aucune nouvelle attribution depuis 2003.

La prime de technicité a été attribuée en 2011 à 1 778,4 ETPT :

- 36 % de ces ETPT sont des ingénieurs, soit 6,8% des ETPT d'ingénieurs sur l'année 2011 ;
- 64 % de ces ETPT sont des techniciens, soit 26,9% des ETPT de techniciens sur l'année 2011.

### 6.3.4 – Primes fonctionnelles

#### Prime de fonctions informatiques (PFI)

Primes mensuelles ou trimestrielles rapportées à un temps plein mensuel puis comparées aux tranches de primes mensuelles. Tableau renseigné en ETPT.

GRADE	MOINS DE 100 €	DE 100 À 199 €	DE 200 À 299 €	DE 300 À 399 €	DE 400 À 499 €	DE 500 À 599 €	DE 600 À 699 €	700 € ET PLUS	TOTAL ETPT	TOTAL PERSONNES PHYSIQUES	PRIME MOYENNE ÉQUIVALENT AU TEMPS COMPLET
INGÉNIEURS	5,9	18,4	207,4	246,9	251,7	399,3	170,2	17,0	1 316,8	1 400	444 €
IRHC	1,0		1,3	2,0	1,0	7,0	3,0		15,3	16	463 €
IR1	1,0	0,5	7,7	25,9	25,0	97,2	47,2	5,0	209,5	217	512 €
IR2	0,8	4,0	54,1	64,5	67,9	82,9	36,3	3,7	314,2	336	432 €
IEHC			2,0	3,5	3,0	11,0	4,0		23,5	24	477 €
IE1	1,0		13,2	26,0	19,9	45,2	22,3	0,8	128,4	138	466 €
IE2	2,1	9,5	73,4	79,1	86,5	94,5	37,6	4,1	386,8	414	423 €
AI		4,4	55,7	45,9	48,4	61,5	19,8	3,4	239,1	255	419 €
TECHNICIENS	1,0	1,7	19,9	73,1	18,0	1,0		0,3	115,0	121	351 €
TCE		1,0		4,3	6,0				40,7	42	348 €
TCS			7,0	13,4	1,0	1,0			22,4	23	331 €
TCN	1,0	0,7	8,6	30,3	11,0			0,3	51,9	56	361 €
<b>TOTAL</b>	<b>6,9</b>	<b>20,1</b>	<b>227,3</b>	<b>320,0</b>	<b>299,7</b>	<b>400,3</b>	<b>170,2</b>	<b>17,3</b>	<b>1 431,8</b>	<b>1 521</b>	<b>436 €</b>

Perçoivent la prime de fonctions informatiques :

- 15,6 % de l'ensemble des ingénieurs, 72,7% des ingénieurs BAP E -Informatique, statistique et calcul scientifique- ;
- 2,8 % de l'ensemble des techniciens, 68% des techniciens BAP E -Informatique, statistique et calcul scientifique-.

À l'inverse de la prime précédente, la prime de fonctions informatiques est attribuée à un volume croissant d'agents, puisque pour mémoire, ils étaient 490 à la percevoir cinq ans plus tôt (soit une hausse de 210 % par rapport à 2006). Le coût de cette prime a quant à lui été multiplié par quatre sur la même période, passant de 1 871 k€ à 7 519 k€.

### Indemnité forfaitaire de chargé de mission à temps partiel (CMTP)

Indemnités mensuelles rapportées à un temps plein puis comparées aux taux de l'indemnité de chargé de mission à temps partiel.

Tableau renseigné en ETP pour les personnels CNRS et en personnes physiques pour les personnels non CNRS.

GRADE	TAUX MENSUEL À 155 €		TAUX MENSUEL À 230 €		TOTAL	
		dont ETP femmes		dont ETP femmes		dont ETP femmes
CHERCHEURS	1,7	1,0	49,9	16,6	51,6	17,6
DRCE	0,7				0,7	
DR1	1,0	1,0	13,4	3,0	14,4	4,0
DR2			31,4	9,3	31,4	9,3
CR1			5,1	4,3	5,1	4,3
<b>INGÉNIEURS</b>			<b>21,8</b>	<b>7,3</b>	<b>21,8</b>	<b>7,3</b>
IRHC			5,5	1,5	5,5	1,5
IR1			6,9	2,9	6,9	2,9
IP2			1,0		1,0	
IR2			2,7	1,2	2,7	1,2
IE1			1,0	1,0	1,0	1,0
IE2			4,7	0,7	4,7	0,7
<b>TOTAL</b>	<b>1,7</b>	<b>1,0</b>	<b>71,7</b>	<b>23,9</b>	<b>73,4</b>	<b>24,9</b>
Personnes physiques extérieures au CNRS			24	6	24	6

105 agents ont perçu, au cours de l'année 2011, une indemnité de chargé de mission à temps partiel :

- 77 % sont des agents CNRS (le nombre d'ETP en qualité de chargé de mission est, tous grades confondus de 73,4) ;
- 23 % sont extérieurs au CNRS.

### Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC)

Tableau renseigné en somme des montants versés sur l'année 2011 et en ETP.

FONCTION	ETPT	MONTANT
Fonction du siège	168,9	1 151 800,7 €
Fonction en région	75,9	268 436,3 €
DU, Adjoint DU,...	636,1	3 081 599,2 €
Ressource propre (ERC)	110,2	1 421 134,7 €
Responsable de projet	32,8	115 557,7 €
Autre fonction d'intérêt collectif	83,4	109 821,0 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 107,3</b>	<b>6 148 349,8 €</b>

La liste des fonctions, ouvrant droit à cette indemnité est la suivante :

- les directeurs d'instituts ainsi que les autres responsables hiérarchiques des instituts (fonctions du siège) ;
- les directeurs et les autres responsables hiérarchiques des directions et structures administratives du siège (fonctions du siège) ;
- les fonctions d'appui au Directeur (fonctions du siège) ;
- le secrétaire général du Comité National (fonctions du siège) ;
- les délégués régionaux et les autres responsables hiérarchiques des délégations régionales (fonctions en région) ;
- les directeurs d'unité de recherche et de service, ainsi que leurs adjoints (DU, adjoints DU...);
- les responsables de grands projets de recherche et de service et de programmes interdisciplinaires de recherche, ainsi que leurs adjoints (responsables de projet) ;
- les autres fonctions d'intérêt collectif à caractère exceptionnel (autres fonctions d'intérêt collectif).

Le montant alloué aux fonctions du siège, en région ainsi qu'aux DU et à leurs adjoints est en baisse entre 2010 et 2011 : 4 501 836 € cette année contre 4 763 009 € l'année précédente, soit une baisse de 5,5 % (qui correspond à une baisse de 3,6 % des ETP). A contrario, les autres fonctions totalisent un montant en hausse de 51 % pour un ETP augmentant de 18 %. L'ISFIC augmente donc du fait de cette seconde catégorie d'agents, plus nombreux (en ETP) et percevant des montants plus importants : 7 272 € en moyenne en 2011 ; 5 647 € en 2010.

6.3.5 – Primes spécifiques

Prime d'excellence scientifique (PES) versée en 2011

Prime annuelle rapportée à un temps plein puis comparée aux taux de la PES.  
Tableau renseigné en somme des montants versés sur l'année 2011 et en ETP.

Lauréats de l'année 2009

GRADE	ETPT SELON LE TAUX LAURÉATS ANNÉE 2009			TOTAL ETP	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ	NB AGENTS CONCERNÉS	% DE FEMMES BÉNÉFICIAIRES	MONTANT MOYEN PAR AGENT
	6 000 €	15 000 €	25 000 €					
DRCE	4,5	85,2	1,7	91,4	1 347 920 €	98	14,3%	13 754,3 €
DR1	12,7	118,8		131,5	1 862 750 €	134	17,9%	13 901,1 €
DR2	59,4	24,0		83,4	784 000 €	95	22,1%	8 252,6 €
CR1	94,1	4,0		98,1	628 500 €	99	29,3%	6 348,5 €
CR2	5,0			5,0	25 500 €	5	20,0%	5 100,0 €
<b>TOTAL</b>	<b>175,7</b>	<b>232,0</b>	<b>1,7</b>	<b>409,4</b>	<b>4 648 670 €</b>	<b>431</b>	<b>20,6%</b>	<b>10 785,8 €</b>

Lauréats de l'année 2010

GRADE	ETPT SELON LE TAUX LAURÉATS ANNÉE 2010			TOTAL ETP	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ	NB AGENTS CONCERNÉS	% DE FEMMES BÉNÉFICIAIRES	MONTANT MOYEN PAR AGENT
	3 500 €	7 000 €	10 000 €					
DRCE	8,0	24,9		32,9	202 420 €	34	11,8%	5 953,5 €
DR1	100,6	85,8	5,0	191,4	1 003 750 €	192	18,2%	5 227,9 €
DR2	217,3	55,1	2,0	274,4	1 280 880 €	306	21,2%	4 185,9 €
CR1	203,9	9,0		212,9	782 255 €	215	20,0%	3 621,6 €
CR2	43,3	1,0		44,3	158 375 €	45	8,9%	3 519,4 €
<b>TOTAL</b>	<b>573,0</b>	<b>175,9</b>	<b>7,0</b>	<b>755,9</b>	<b>3 427 680 €</b>	<b>792</b>	<b>19,1%</b>	<b>4 322,4 €</b>

Lauréats de l'année 2011

GRADE	ETPT SELON LE TAUX LAURÉATS ANNÉE 2011			TOTAL ETP	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ	NB AGENTS CONCERNÉS	% DE FEMMES BÉNÉFICIAIRES	MONTANT MOYEN PAR AGENT
	3 500 €	7 000 €	10 000 €					
DRCE	4,0	5,0		9,0	49 000 €	9	11,1%	5 444,4 €
DR1	76,0	27,0	4,0	107,0	495 000 €	107	22,4%	4 626,2 €
DR2	182,4	25,2	3,0	210,6	927 750 €	232	34,1%	3 981,8 €
CR1	190,7	8,0		198,7	728 000 €	199	34,7%	3 640,0 €
CR2	63,0	1,0		64,0	227 500 €	64	21,9%	3 554,7 €
<b>TOTAL</b>	<b>516,1</b>	<b>66,2</b>	<b>7,0</b>	<b>589,4</b>	<b>2 427 250 €</b>	<b>611</b>	<b>30,6%</b>	<b>3 972,6 €</b>

En 2011, 1 834 chercheurs ont perçu la prime d'excellence scientifique : 431 lauréats de 2009, 792 lauréats de 2010 et 611 lauréats au titre de 2011. Le montant moyen de prime d'excellence scientifique versé en 2011 est de 5 727 €. Les lauréats de 2009 ont perçu en 2011 un montant moyen de 10 786 € par agent ; les lauréats de 2010 ont perçu en 2011 un montant moyen de 4 322 € par agent ; les lauréats de 2011 ont perçu un montant moyen de 3 973 € par agent.

Au 31/12/2011, 76 % des DRCE ont touché la prime d'excellence scientifique (en qualité de lauréats 2009, 2010 ou 2011), contre 40 % des DR1. Les DR2 sont représentés à hauteur de 18 % et les grades de CR sont aux alentours de 10 %.

Lors de cette campagne 2011, l'attribution de la prime d'excellence scientifique (PES), dans le cadre défini par le Conseil d'administration, a bénéficié à 611 chercheurs du CNRS : 187 femmes et 424 hommes (31 % de bénéficiaires femmes pour une population de 33 % de femmes chercheurs).

Parmi les lauréats de 2011, 1 % des chercheurs retenus ont perçu un taux plein de 10 000 €, 11 % ont perçu une prime à taux plein de 7 000 € et 88 % des chercheurs ont perçu un taux plein de 3 500 €.

Cette même campagne, 14 chercheurs ont bénéficié de la PES au titre d'une distinction nationale ou internationale (catégorie 1).

6.3.6 – Primes et indemnités versées en 2011 : fréquence, bénéficiaires, montants

INTITULÉ PRIME	FREQUENCE (9)	PERSONNES PHYSIQUES	NOMBRE DE PERIODES (9)	MONTANT TOTAL	MONTANT MOYEN / PERIODE
Indemnité de résidence	M	19 498	222 302	15 035 226,30 €	67,63 €
Prime de participation à la recherche scientifique	S	14 540	28 268	50 798 809,04 €	1 796,98 €
Indemnité forfaitaire spéciale au personnel enseignant	M	11 772	135 312	479 584,54 €	3,54 €
Prime de recherche	S	11 771	22 985	10 238 984,61 €	445,46 €
Supplément familial de traitement	M	9 923	111 709	10 582 696,26 €	94,73 €
Remboursement frais de transport	M	7 490	75 516	2 680 151,16 €	35,49 €
Indemnité de jour de repos non pris	O	5 318	7 329	8 183 117,31 €	1 116,54 €
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	O	3 772	3 772	4 564 646,79 €	1 210,14 €
Indemnité de jury	O	1 941	2 293	2 659 165,94 €	1 159,69 €
Prime de technicité	M	1 934	22 287	342 410,58 €	15,36 €
Prime d'excellence scientifique	O	1 834	1 834	10 503 600,00 €	5 727,15 €
Prime de fonctions informatiques (pers trav. dans un centre de traitement)	M	1 505	6 773	7 519 802,17 €	1 110,26 €
Indemnité difficulté administrative	M	1 365	15 473	38 178,45 €	2,47 €
Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif	M	1 196	13 436	6 148 349,76 €	457,60 €
Indemnisation ACOMO	M	956	10 677	896 829,67 €	84,00 €
Indemnité exceptionnelle compensation	S	648	1 109	219 031,36 €	197,50 €
Indemnité de sujétions et d'astreinte	M	590	2 635	1 149 635,70 €	436,29 €
Indemnité d'enseignement	O	431	625	316 540,89 €	506,47 €
Indemnité de résidence indexée (expatriés)	M	281	2 651	13 713 483,85 €	5 172,95 €
Prime d'intéressement	O	268	275	10 068 442,17 €	36 612,52 €
Indemnité d'enseignement CNRS Formation	O	205	277	147 868,06 €	533,82 €
Prime d'installation	O	181	181	378 114,38 €	2 089,03 €
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants	S	137	200	22 173,85 €	110,87 €
Majoration enfant	M	129	1 200	1 861 009,59 €	1 550,84 €
Supplément forfaitaire mensuelle chargés de mission à temps partiel	M	105	1 132	258 760,33 €	228,59 €
Supplément familial de traitement indexé	M	102	923	553 248,60 €	599,40 €
Indemnité pour service à la mer	O	72	117	34 995,48 €	299,11 €
Nouvelle bonification indiciaire	M	61	705	63 245,59 €	89,71 €
Majoration de traitement agent en fonction DOM/TOM	M	55	574	712 753,41 €	1 241,73 €
Prime de participations aux expériences	M	50	523	124 611,23 €	238,26 €
Majoration traitement DOM/TOM congé bonifié	O	45	112	62 237,79 €	555,69 €
Indemnité de caisse et responsabilité	M	42	418	106 805,84 €	255,52 €
Indemnité congé formation	M	35	196	269 074,95 €	1 372,83 €
Indemnité compensatrice transport service corse	S	31	61	33 747,39 €	553,24 €
Indemnité d'éloignement TAAF	O	31	81	273 255,76 €	3 373,53 €
Majoration de traitement TAAF	O	31	81	152 836,42 €	1 886,87 €
Allocation spéciale frais de transport	M	30	324	9 683,99 €	29,89 €
Indemnité pour travaux de nature exceptionnelle (plongée sous-marine)	M	22	68	15 016,73 €	220,83 €
Indemnité de départ volontaire	O	19	19	588 089,03 €	30 952,05 €
Indemnité congés annuels	O	15	16	11 502,57 €	718,91 €
Indemnité forfaitaire (adm. centrale)	T	12	43	120 852,47 €	2 810,52 €
Index de correction agent en fonction Réunion	M	12	132	71 857,63 €	544,38 €
Indemnité ANR	O	12	12	4 200,00 €	350,00 €
Autres primes (10)		47	138	277 856,68 €	2 013,45 €

(8) M = Mensuelle ; S = Semestrielle ; O = Occasionnelle ; T = Trimestrielle.

Le tableau présente la répartition des dépenses de primes et indemnités effectivement payées sur l'ensemble de l'année : le nombre d'agents concernés prend en compte les bénéficiaires de chaque régime sur toute ou partie de l'année.

(9) Sort comptabilisées comme périodes de paiement, pour une prime mensuelle le nombre de mois, pour une prime semestrielle (ex : pps) le nombre de semestres.

(10) Onze primes pour lesquelles le nombre d'agents concernés est inférieur ou égal à dix agents.

## 7 MOBILITÉS

Cette partie regroupe trois types de mobilité distincts :

- **la mobilité sortante du CNRS** : il s'agit de la mobilité statutaire de personnels titulaires CNRS placés hors du CNRS dans un cadre réglementaire précis (mise à disposition, détachement, disponibilité, hors cadre) ;
- **la mobilité entrante au CNRS** : il s'agit de la mobilité statutaire de personnels non CNRS, placés hors de leur administration d'origine, accueillis et rémunérés par le CNRS (accueil en détachement). Sont également comptabilisés les accueils en délégation, bien que les agents concernés restent rémunérés par leur administration d'origine ;
- **la mobilité interne au CNRS** : la mobilité interne à l'établissement présente deux composantes fréquemment combinées : la mobilité géographique (changement de lieu de travail) et la mobilité professionnelle organisée pour les ITA dans le cadre des NOEMI (Nouveaux Emplois offerts à la Mobilité Interne) procédure permettant de pourvoir les emplois d'IT jugés prioritaires.

### 7.1 La mobilité sortante au CNRS

**La mise à disposition** est la 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'emplois d'origine, en étant réputé occupé son emploi d'origine et en continuant à percevoir la rémunération correspondante.

**Le détachement** est la 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.

**La disponibilité** est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

**La position hors cadre** est celle dans laquelle se trouve un 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. Dans cette position, le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

### Évolution des effectifs selon le type de mobilité depuis 2009

TYPE DE MOBILITÉ	31/12/2009	31/12/2010	31/12/2011
Mise à disposition	464	407	308
Détachement	795	796	771
Disponibilité	597	658	661
Hors cadre	11	8	5
<b>TOTAL</b>	<b>1 867</b>	<b>1 869</b>	<b>1 745</b>

Globalement, les effectifs CNRS en position de mobilité sortante diminuent au 31/12/2011 par rapport à l'année précédente. Plus précisément, le nombre d'agents en position de mise à disposition (MAD) a diminué en 2011 de 24 % (contre 13 % entre 2009 et 2010), le nombre de détachés a diminué de 11 %, essentiellement au sein d'organismes d'enseignement et de recherche français. Enfin, le nombre de personnels en position de disponibilité est resté stable.

### Effectifs par institut selon le type de mobilité

INSTITUT	MISE À DISPOSITION			DÉTACHEMENT			DISPONIBILITÉ		
	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total
INSB	79	19	98	40	18	58	35	43	78
INC	6	2	8	23	10	33	14	17	31
INEE	6	1	7	9	7	16	9	6	15
INSHS	11	17	28	40	26	66	14	21	35
INS2I	4	1	5	12	3	15	6	5	11
INSIS	5	10	15	11	10	21	12	20	32
INSMI	2	1	3	9		9	18	1	19
INP	10	6	16	33	9	42	10	10	20
INSU	13	27	40	23	14	37	5	17	22
IN2P3	7	7	14	11	10	21	5	16	21
RC	30	44	74	110	343	453	99	278	377
<b>TOTAL</b>	<b>173</b>	<b>135</b>	<b>308</b>	<b>321</b>	<b>450</b>	<b>771</b>	<b>227</b>	<b>434</b>	<b>661</b>

Les chercheurs en position de mise à disposition, de détachement ou de disponibilité avant 2007 (année de mise en place du système d'information SIRHUS) relèvent par défaut des Ressources communes et non de leur institut d'origine.

- 46 % des MAD chercheurs relèvent de l'INSB et près du tiers de celles des IT (la moitié en 2010) proviennent des Ressources communes (RC).

- En ce qui concerne les détachements, ils proviennent des Ressources communes pour un chercheur sur trois et trois IT sur quatre.
- Enfin, les disponibilités concernent des agents des Ressources communes dans 44 % des cas pour les chercheurs, et 64 % pour les IT.

### 7.1.1 – Mises à disposition (MAD) au 31/12/2011

Les personnels placés en position de mise à disposition hors du CNRS font partie des agents permanents payés au 31/12/2011.

#### Organismes d'accueil des mises à disposition

ORGANISME D'ACCUEIL	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS			TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Ministère	12	6	18	7	13	20	1	4	5	43
Enseignement et Recherche (France)	69	48	117	36	31	67	4	16	20	204
Enseignement et Recherche (Étranger)	18	8	26	4		4		1	1	31
Entreprise (France)	8	1	9	3	1	4	1		1	14
Organisme public (France)	1	1	2	2	6	8		4	4	14
Organisme public (Étranger)	1		1							1
Collectivité locale								1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>64</b>	<b>173</b>	<b>52</b>	<b>51</b>	<b>103</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>308</b>
<i>Dont nouvelles MAD sur 2011</i>	13	5	18	5	5	10	1	1	2	30

Les personnels CNRS mis à disposition restent majoritairement en France (276 agents, soit 90 % des MAD), principalement au sein d'organismes d'enseignement et de recherche français (204 agents, soit 66 % des cas) et sont en majorité des chercheurs (173 chercheurs, soit 56 % des cas).

Les femmes sont concernées par 45 % des mises à disposition (183 agents ; soit 36 % des MAD de chercheurs et 59 % des MAD d'IT).

Il faut noter la baisse significative du volume de MAD par rapport à 2010, en particulier chez les chercheurs (-30 %) mais également chez les IT (-15 %).

### 7.1.2 – Détachements au 31/12/2011

Les personnels placés en position de détachement hors du CNRS ne font pas partie des agents permanents payés et recensés au 31/12/2011.

#### Organismes d'accueil des détachements

ORGANISME D'ACCUEIL	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS			TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Ministère	20	9	29	32	30	62	6	20	26	117
Enseignement et Recherche (France)	43	10	53	52	62	114	10	43	53	220
Enseignement et Recherche (Étranger)	144	45	189	16	6	22				211
Entreprise (France)	21	2	23	24	6	30	9	2	11	64
Entreprise (Étranger)	1	2	3	1	1	2				5
Organisme public (France)	3	4	7	28	21	49	8	16	24	80
Organisme public (Étranger)	9	5	14	1	5	6				20
Collectivité locale	3		3	16	20	36	3	12	15	54
<b>TOTAL</b>	<b>244</b>	<b>77</b>	<b>321</b>	<b>170</b>	<b>151</b>	<b>321</b>	<b>36</b>	<b>93</b>	<b>129</b>	<b>771</b>
<i>Dont nouveaux détachements sur 2011</i>	41	16	57	29	35	64	7	29	36	157

Les personnels CNRS détachés restent majoritairement en France (535 agents, soit 69 % des détachements), principalement au sein d'organismes d'enseignement et de recherche français (220 agents, soit 28 % des cas) et sont en majorité des ingénieurs et techniciens (450 IT, soit 58 % des cas). Parmi ces IT, 227 (soit 50 %) appartiennent à la BAP J. Parmi les chercheurs en position de détachement, 206 personnes (soit 64 %) sont détachées dans des structures à l'étranger (en particulier dans l'enseignement et la recherche).

### 7.1.3 – Disponibilités au 31/12/2011

Les personnels en position de disponibilité ne font pas partie des agents permanents payés au 31/12/2011.

#### Disponibilités par motif

MOTIF	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS			TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Création d'entreprise	2		2	3		3	1	2	3	8
Entreprise valorisation recherche	2		2	5		5				7
Étude ou recherche	15	3	18	2		2	4			22
Convenance personnelle	123	40	163	118	73	191	38	64	102	456
Soin à donner au conjoint ou à l'enfant	1		1	1		1		2	2	4
Élever un enfant de moins de 8 ans		5	5	3	8	11		9	9	25
Suivre son conjoint	19	17	36	25	33	58	9	36	45	139
<b>TOTAL</b>	<b>162</b>	<b>65</b>	<b>227</b>	<b>157</b>	<b>116</b>	<b>273</b>	<b>48</b>	<b>113</b>	<b>161</b>	<b>661</b>
<i>Dont nouvelles disponibilités sur 2011</i>	17	11	28	30	16	46	10	18	28	102

69 % des disponibilités en cours sont motivées par une convenance personnelle, les deux autres principaux motifs demeurant : « suivre son conjoint » (21 %) et « élever un enfant de moins de 8 ans » (4 %). Les disponibilités pour « création d'entreprise » et « entreprise valorisation recherche » restent peu nombreuses et représentent 2 % des motifs de disponibilité au 31/12/2011.

34 % des disponibilités recensées concernent des chercheurs, soit 227 agents. 44 % concernent des femmes (294 agents ; soit 29 % des disponibilités de chercheurs et 53 % des disponibilités d'IT).

#### Disponibilités par sexe et par corps

SEXE	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS			TOTAL
	DR	CR	IR	IE	AI	T	ATR			
Hommes	43	119	60	57	40	32	16			367
Femmes	9	56	15	69	32	89	24			294
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>175</b>	<b>75</b>	<b>126</b>	<b>72</b>	<b>121</b>	<b>40</b>			<b>661</b>

### 7.1.4 – Hors cadres au 31/12/2011

#### Organismes d'accueil des hors cadres

ORGANISME D'ACCUEIL	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS			TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Entreprise publique					1	1				1
Adm. ou étab. publ. d'état sans PC <sup>(1)</sup>		1	1	1	1					2
Groupeement d'intérêt public							1		1	1
Organisme international				1	1					1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

(1) Pension civile.

Cinq agents sont en position hors cadre au 31/12/2011. Ces personnels travaillent principalement pour une administration ou un établissement public.

### 7.2 – La mobilité entrante au CNRS

Dans le cadre de la mobilité entrante au CNRS, deux supports sont principalement utilisés :

- **Les accueils en détachement pour activité ou pour accompagnement de la recherche au CNRS** : le CNRS accueille en détachement sur des postes de chercheurs, d'ingénieurs ou de techniciens, des fonctionnaires titulaires d'autres administrations, sous réserve de remplir certaines conditions statutaires ;
- **Les accueils en délégation pour activité de recherche au CNRS** : la délégation est une modalité d'accueil spécifique aux enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités). En délégation auprès du CNRS, les enseignants-chercheurs continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à leur position d'activité, mais ils sont déchargés de leur service d'enseignement. La délégation fait l'objet d'une convention entre le CNRS et l'établissement d'origine de l'enseignant-chercheur, sur la base d'une compensation financière, versée par le CNRS, afin d'assurer son remplacement dans son service d'enseignement.

## 7.2.1 – Accueils en détachement <sup>(2)</sup> au 31/12/2011

### Par institut

INSTITUT	CHERCHEURS		IT		TOTAL	
	PPP	ETP	PPP	ETP	PPP	ETP
INSB			15	14,9	15	14,9
INC			11	10,5	11	10,5
INEE			7	6,8	7	6,8
INSHS	5	5,0	18	17,4	23	22,4
INS21	1	1,0	3	2,8	4	3,8
INSIS	1	1,0	6	6,0	7	7,0
INSMI	1	1,0	1	1,0	2	2,0
INP	2	2,0	5	5,0	7	7,0
IN2P3			6	6,0	6	6,0
INSU	2	2,0	14	13,6	16	15,6
RC	2	2,0	55	53,9	57	55,9
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>14,0</b>	<b>141</b>	<b>137,9</b>	<b>155</b>	<b>151,9</b>
<i>Dont nouveaux accueils sur 2011</i>	7	7,0	71	69,8	78	76,8

(2) Conduisant à pension (sur emplois de fonctionnaires, hors détachements inter-corps).

### Par corps

CORPS	PPP	ETP
DR	5	5,0
GR	9	9,0
IR	33	32,6
IE	48	46,7
AI	16	15,6
T	31	30,3
ATR	13	12,7
<b>TOTAL</b>	<b>155</b>	<b>151,9</b>
<i>Dont nouveaux accueils sur 2011</i>		78

## 7.2.2 – Accueils en délégation <sup>(3)</sup>

### Par institut

INSTITUT	PPP	ETP
INSB	30	24,5
INC	44	29,3
INEE	32	27,5
INSHS	132	125,5
INS21	45	37,5
INSIS	62	44,3
INSMI	183	103,0
INP	99	50,7
IN2P3	33	17,0
INSU	37	25,0
RC	4	4,0
<b>TOTAL</b>	<b>701</b>	<b>488,3</b>

(3) Année campagne 2011.

### « Les chaires CNRS / Enseignement Supérieur » <sup>(4)</sup>

INSTITUT	CHAIRES OUVERTES AU RECRUTEMENT	LAURÉATS CONNUS	CHAIRES INFRACTUEUSES	EN ATTENTE DE RÉSULTAT
INSB	3	3		
INC	8	6	2	
INEE	6	6		
INSHS	11	9	1	1
INS21	5	2	2	1
INSIS	4	4		
INSMI	4	4		
INP	4	2	1	1
IN2P3	1	1		
INSU	7	5		2
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>42</b>	<b>6</b>	<b>5</b>

(4) Résultats de la campagne 2011 (état au 08/02/2012).

Au-delà du recrutement de chercheurs par voie de concours, le CNRS accueille en délégation, de jeunes maîtres de conférences dans le cadre des chaires CNRS - Enseignement Supérieur. Ce dispositif vise à attirer les jeunes talents sur des postes thématiques définis en concertation entre le CNRS et l'université dans le cadre d'une politique scientifique commune.

Les lauréats sélectionnés conjointement par l'université et le CNRS, dans le cadre de comités de sélection mixtes, sont recrutés par l'université en qualité de maîtres de conférences et placés en délégation auprès du CNRS.

### 7.3 ■ La mobilité interne au CNRS

#### 7.3.1 – Mobilité géographique <sup>(5)</sup>

##### Chercheurs

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE	DRCE	DR1	DR2	CR1	CR2	TOTAL CH	PART DES FEMMES
Île-de-France -> Île-de-France	2	9	29	38	10	88	38,6%
Île-de-France -> Région	1	2	6	16	22	47	25,5%
Île-de-France -> Dom-Tom					1	1	0,0%
Île-de-France -> Étranger		1	2	3	3	9	22,2%
Région -> Région	1	5	23	57	21	107	41,1%
Région -> Île-de-France		1	8	14	15	38	31,6%
Région -> Dom-Tom							
Région -> Étranger			5	7	1	13	15,4%
Dom-Tom -> Île-de-France				1		1	0,0%
Dom-Tom -> Région							
Étranger -> Étranger			1	1		2	100,0%
Étranger -> Île-de-France			4	18	2	24	58,3%
Étranger -> Région		1	9	13	2	25	16,0%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>87</b>	<b>168</b>	<b>77</b>	<b>355</b>	<b>35,5%</b>
<i>Part des femmes</i>	0,0%	21,1%	32,2%	41,1%	32,5%	35,5%	

(5) Les mobilités géographiques ne tiennent pas compte des changements de lieu de travail suite à une mise à disposition.

355 chercheurs et 394 IT, soit 2,9 % des personnels permanents du CNRS, ont changé de département de lieu de travail au cours de l'année 2011. Ces effectifs sont en baisse de 14,5 % chez les chercheurs et de 17,3 % pour les IT par rapport à 2010. Parmi ces 749 mobilités, on distingue 66,8 % de mobilités « intra-zones » et 33,2 % de mobilités « inter-zones ». Parmi ces mobilités « inter-zones », 51 % sont des sorties d'Île-de-France. 42,5 % des agents ayant effectué une mobilité sont des femmes : 35,5 % parmi les chercheurs et 56,6 % parmi les IT.

##### Ingénieurs et techniciens

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE	IR	IE	AI	T	ATR	TOTAL IT	PART DES FEMMES	TOTAL CH + IT	PART DES FEMMES
Île-de-France -> Île-de-France	32	41	35	48	7	163	59,5%	251	52,2%
Île-de-France -> Région	9	26	14	15	1	65	56,9%	112	43,8%
Île-de-France -> Dom-Tom						1	100,0%	2	50,0%
Île-de-France -> Étranger	2	1	1			4	50,0%	13	30,8%
Région -> Région	36	42	30	24	4	136	54,4%	243	48,6%
Région -> Île-de-France	3	7	1	3		14	64,3%	52	40,4%
Région -> Dom-Tom			1			1	0,0%	1	0,0%
Région -> Étranger	2	1				3	66,7%	16	25,0%
Dom-Tom -> Île-de-France								1	0,0%
Dom-Tom -> Région					1	1	0,0%	1	0,0%
Étranger -> Étranger	1	2	1			4	25,0%	6	50,0%
Étranger -> Île-de-France			1		1	2		26	53,8%
Étranger -> Région								25	16,0%
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>120</b>	<b>84</b>	<b>92</b>	<b>13</b>	<b>394</b>	<b>56,6%</b>	<b>749</b>	<b>46,6%</b>
<i>Part des femmes</i>	42,4%	55,8%	53,6%	73,9%	53,8%	56,6%		46,6%	

#### 7.3.2 – NOEMI (Nouveaux emplois offerts à la mobilité)

Le dispositif de mobilité interne des IT permet de pourvoir des emplois jugés prioritaires au sein des différentes entités du CNRS, préalablement à l'ouverture d'une campagne de recrutement par concours. Les nouveaux emplois offerts à la mobilité interne (NOEMI) font l'objet de deux campagnes annuelles : une campagne de printemps (Avril - Mai) et une campagne d'hiver (Novembre - Décembre).

Le volume de NOEMI est en diminution en 2011, avec 986 postes offerts contre 1 058 en 2010, 774 en 2009 et 886 en 2008. La part des NOEMI pourvus, appelée « Taux de succès », de 53 % en 2011, est quant à elle en hausse (48 % en 2010 et 43 % en 2009).

L'occupation des NOEMI résulte essentiellement, cette année encore plus que les années précédentes, de la mobilité interne (79 %), mais continue de répondre aux demandes d'accueils en détachement (15 %), et dans une moindre mesure, aux demandes de réintégration (6 %).

Les Ressources communes et l'INSB affichent les plus gros volumes de NOEMI (soit respectivement 27 % et 17 %), alors qu'ils représentent 17 % des effectifs IT du CNRS. Les taux de succès sont très variables d'un institut à l'autre : sur l'ensemble des deux campagnes, plus de 60 % des postes ont ainsi été pourvus à l'INS21, l'INSMI et l'INSHS, contre 37 % à l'IN2P3.

#### Emplois affichés et emplois pourvus par institut

INSTITUT	NOEMI AFFICHÉS	NOEMI POURVUS (6)	TAUX DE SUCCÈS
INSB	165	78	47%
INC	85	50	59%
INEE	39	23	59%
INSHS	140	87	62%
INS21	22	17	77%
INSIS	43	25	58%
INSMI	14	10	71%
INP	66	32	48%
IN2P3	63	23	37%
INSU	86	48	56%
RC	263	130	49%
<b>TOTAL</b>	<b>986</b>	<b>523</b>	<b>53%</b>

(6) Mobilités internes, réintégrations et accueils en détachement.

#### Mode de recrutement des Instituts

INSTITUT	MOBILITÉS INTERNES	REINTÉGRATIONS	ACCUEILS EN DÉTACHEMENT	TOTAL	% MOBILITÉS INTERNES
INSB	65	5	8	78	83%
INC	45	1	4	50	90%
INEE	16	1	6	23	70%
INSHS	66	4	17	87	76%
INS21	12	2	3	17	71%
INSIS	19		6	25	76%
INSMI	10			10	100%
INP	29		3	32	91%
IN2P3	15	2	6	23	65%
INSU	43	2	3	48	90%
RC	92	14	24	130	71%
<b>TOTAL</b>	<b>412</b>	<b>31</b>	<b>80</b>	<b>523</b>	<b>79%</b>

#### NOEMI par branche d'activité professionnelle

BAP	NOEMI AFFICHÉS	NOEMI POURVUS	RÉPARTITION PAR BAP			Taux de succès
			Des NOEMI affichés	Des NOEMI pourvus	Des IT du CNRS (7)	
A	132	56	13%	11%	14%	42%
B	58	20	6%	4%	8%	34%
C	110	42	11%	8%	19%	38%
D	19	9	2%	2%	4%	47%
E	142	79	14%	15%	15%	56%
F	63	39	6%	7%	8%	62%
G	28	7	3%	1%	5%	25%
J	434	271	44%	52%	28%	62%
<b>TOTAL</b>	<b>986</b>	<b>523</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>53%</b>

(7) Cette répartition concerne les 14 090 IT du CNRS.

Les IT de la BAP C semblent moins mobiles, avec 11 % des NOEMI affichés pour 19 % des IT du CNRS, contrairement aux IT de la BAP J, avec 44 % des NOEMI affichés pour 28 % des IT de l'établissement.

Globalement, 40 % des NOEMI relevant des BAP A, B, C et D, métiers d'appui direct à la recherche, ont été pourvus lors de la campagne 2011, contre 60 % en moyenne pour les BAP F, G et J, métiers transversaux d'accompagnement et de fonctionnement de la recherche.

La spécificité de certains métiers est parfois telle qu'elle rend complexe le remplacement des départs à des postes qui requièrent la maîtrise fine de technologies ou domaines particuliers. En parallèle, les personnels sur ces métiers, qui auraient un souhait de mobilité, peuvent avoir du mal à rencontrer des offres qui correspondent à la spécificité de leurs propres compétences.

Répartition de l'affichage des NOEMI par affectation

AFFECTATION	NOEMI AFFICHÉS	NOEMI POURVUS	TAUX DE SUCCÈS
Délégation	193	93	48%
Siège	83	45	54%
Laboratoire	710	385	54%
<b>TOTAL</b>	<b>986</b>	<b>523</b>	<b>53%</b>



Taux de succès par BAP et affectation

BAP	DÉLÉGATION	SIÈGE	LABORATOIRE	TOTAL
<b>A</b>			42%	42%
<b>B</b>			34%	34%
<b>C</b>			38%	38%
<b>D</b>			47%	47%
<b>E</b>	50%	56%	56%	56%
<b>F</b>	75%	50%	62%	62%
<b>G</b>	14%		36%	25%
<b>J</b>	50%	54%	75%	62%
<b>TOTAL</b>	<b>48%</b>	<b>54%</b>	<b>54%</b>	<b>53%</b>

La BAP J, identifiée précédemment comme plus mobile, présente des taux de succès variables selon l'affectation. En effet, alors que trois quarts des postes en laboratoire sont pourvus, la proportion n'est que de moitié sur les fonctions en délégation ou dans les directions du siège, signe d'une moindre attractivité.

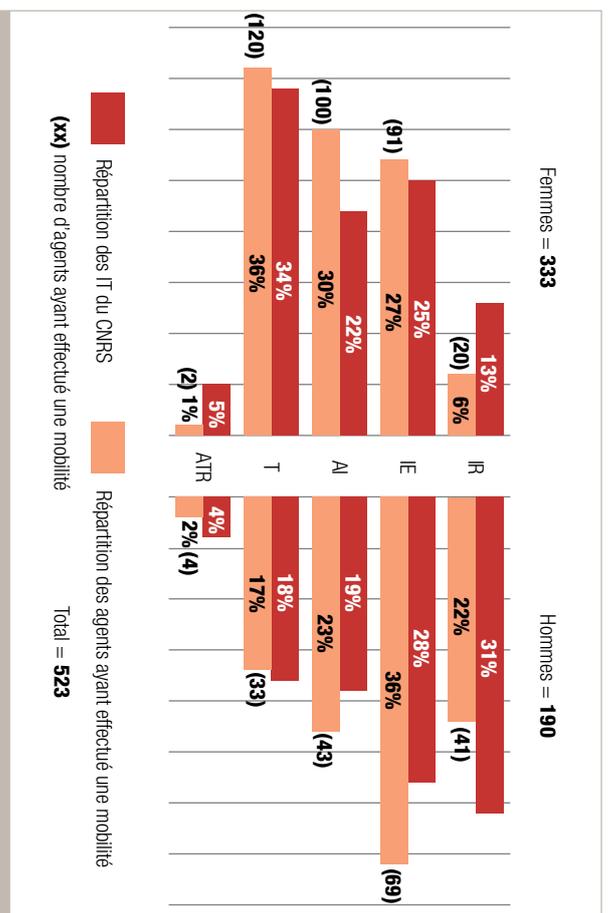
Zoom sur les NOEMI pourvus par mobilité interne

AFFECTATION D'ORIGINE DE L'AGENT	AFFECTATION DU NOEMI			TOTAL
	Laboratoire	Siège	Délégation	
Délégation	47	10	26	83
Siège	22	17	7	46
Laboratoire	240	5	35	280
Hors structure CNRS	3			3
<b>TOTAL</b>	<b>312</b>	<b>32</b>	<b>68</b>	<b>412</b>

CORPS	NOEMI AFFICHÉS	NOEMI POURVUS	RÉPARTITION PAR CORPS			Taux de succès
			Des NOEMI affichés	Des NOEMI pourvus	Des IT du CNRS	
IR	136	61	14%	12%	22%	45%
IE	295	160	30%	31%	27%	54%
AI	268	143	27%	27%	21%	53%
T	278	153	28%	29%	26%	55%
ATR	9	6	1%	1%	5%	67%
<b>TOTAL</b>	<b>986</b>	<b>523</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>53%</b>

Le taux de réussite par corps est décroissant au fur et à mesure que l'on s'élève dans la pyramide des corps, ce qui tend à valider l'hypothèse que la spécificité complexifie la mobilité.

#### Corps des agents ayant effectué une mobilité par rapport à l'ensemble des IT du CNRS



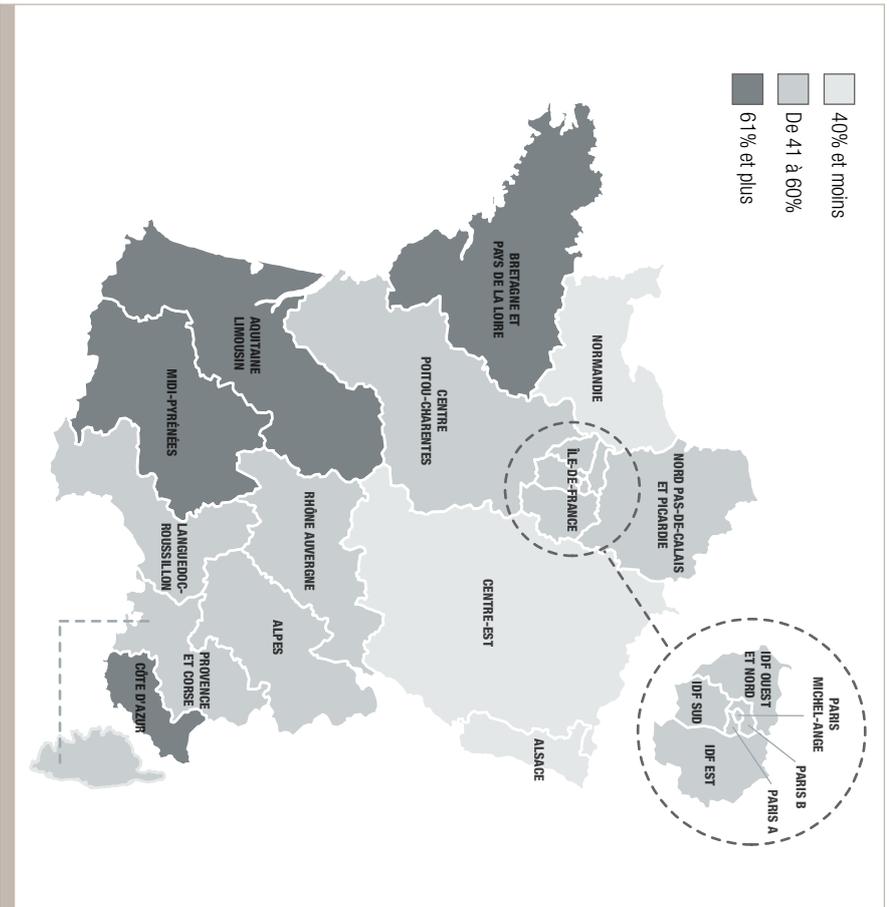
Sur les 523 NOEMI pourvus, 333 (soit 64 %) le sont par des femmes.

Qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, les AI sont proportionnellement les plus mobiles en 2011 : 27 % ont effectué une mobilité, alors qu'ils représentent 21 % des effectifs.

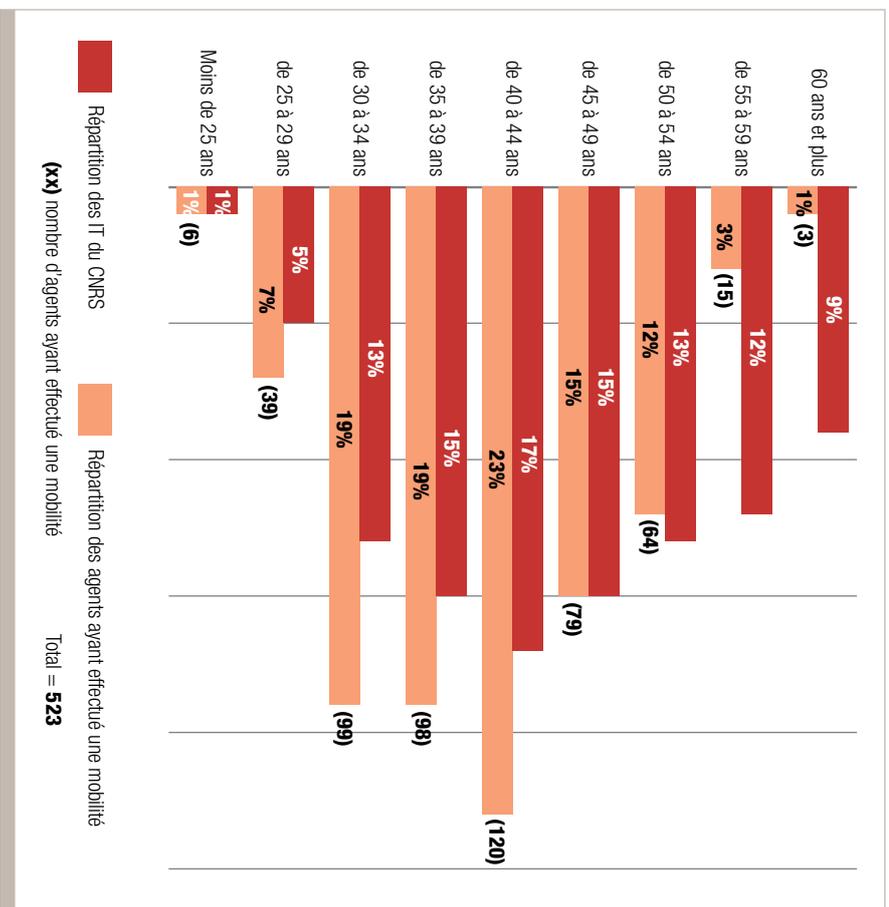
#### NOEMI par délégation régionale

DÉLÉGATION	NOEMI AFFICHÉS	NOEMI POURVUS	TAUX DE SUCCÈS
Ile-de-France :	471	240	51%
- Paris A	81	38	47%
- Paris B	82	48	59%
- Est	42	21	50%
- Sud	104	44	42%
- Ouest et Nord	88	49	56%
- Paris Michel-Ange	74	40	54%
Centre-Est	23	9	39%
Rhône Auvergne	78	40	51%
Centre Poitou-Charentes	29	15	52%
Alsace	52	19	37%
Alpes	45	26	58%
Provence et Corse	69	39	57%
Languedoc-Roussillon	31	15	48%
Midi-Pyrénées	54	35	65%
Aquitaine Limousin	39	31	79%
Bretagne et Pays de La Loire	46	29	63%
Nord Pas-de-Calais et Picardie	21	11	52%
Normandie	12	4	33%
Côte d'Azur	16	10	63%
<b>TOTAL</b>	<b>986</b>	<b>523</b>	<b>53%</b>

Taux de succès des NOEMI par délégation



Âge des agents ayant effectué une mobilité par rapport à l'âge des IT du CNRS



Impact géographique sur la situation des agents ayant effectué une mobilité interne

MOUVEMENT GÉOGRAPHIQUE	NOMBRE D'AGENTS
Sans mobilité géographique	351
Avec mobilité géographique (8)	61
<b>TOTAL</b>	<b>412</b>

(8) Agents CNRS, hors mobilité en Ile-de-France.

Les agents ayant effectué une mobilité sont surreprésentés jusqu'à 49 ans, en particulier entre 30 et 39 ans (38 % des mobilités, alors qu'ils représentent 28 % des IT du CNRS en 2011). Au-delà de 55 ans, rares sont les agents qui changent de poste de travail (3 % des mobilités en 2011 alors qu'ils représentent 21 % des IT du CNRS).

7.3.3 – Mobilité des agents de la filière d'encadrement

Certains postes d'encadrement à pourvoir font l'objet d'un affichage spécifique. En raison de changements intervenus en 2011 dans l'organisation interne de la DRH, avec notamment la création de la Direction déléguée aux cadres supérieurs, il n'est pas possible de produire pour cette année des données exhaustives relatives à ces postes. Elles seront intégrées dans le prochain bilan social.

## 8 CONDITIONS DE TRAVAIL : TEMPS PARTIELS, CONGÉS, CESSATIONS PROGRESSIVES D'ACTIVITÉ

### 8.1 Temps partiels

Au 31/12/2011, 1 929 agents (7,6% de l'effectif global permanent) 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 % (cette quotité concerne les trois quarts des agents à temps partiel). Les quotités 90 % et 50 % regroupent respectivement 13,7 % et 6,2 % des effectifs travaillant à temps partiel. Depuis plus de dix 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, 10,6 % des ingénieurs et 15,4 % des techniciens travaillent à temps partiel. Les comportements au regard du temps de travail sont également différents entre les hommes et les femmes, puisque 15,6 % de l'ensemble des agents permanents féminins du CNRS exercent une activité à temps partiel contre 1,6 % des hommes.

#### Effectifs par corps

CORPS	TEMPS PARTIEL (1)					FEMMES À TEMPS PARTIEL	100 %	TOTAL	% (2)	
	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %					Total
CHERCHEURS	16	8	6	154	40	224	201	11 191	11 415	2,0%
DR	3		1	12	4	20	16	4 739	4 759	0,4%
GR	13	8	5	142	36	204	185	6 452	6 656	3,1%
INGÉNIEURS	53	17	20	783	160	1 033	868	8 702	9 735	10,6%
IR	10	5	3	165	57	240	187	2 860	3 100	7,7%
IE	26	9	12	313	45	405	338	3 329	3 734	10,8%
AI	17	3	5	305	58	388	343	2 513	2 901	13,4%
TECHNICIENS	52	17	10	529	64	672	621	3 683	4 355	15,4%
T	43	15	9	464	59	590	549	3 127	3 717	15,9%
ATR	9	2	1	65	5	82	72	556	638	12,9%
TOTAL IT	105	34	30	1 312	224	1 705	1 489	12 385	14 090	12,1%
TOTAL	121	42	36	1 466	264	1 929	1 690	23 576	25 505	7,6%
% (3)	6,3	2,2	1,8	76,0	13,7	100,0				

(1) Y compris CPA, RMT, TP et TPT.

(2) Pourcentage des temps partiels par rapport aux effectifs.

(3) Part des différentes quotités de travail parmi les temps partiels.

#### Effectifs par grade

GRADE	QUOTITÉ DE TRAVAIL						TOTAL				
	CPA (4)	RMT (5)	TP (6)	TPT (7)	Total						
CHERCHEURS			7	9	16	8	6	154	40	11 191	11 415
DRCE										185	185
DR1				1	1					1 092	1 093
DR2			1	1	2		1	12	4	3 462	3 481
CR1			5	7	12	8	4	131	34	5 089	5 278
CR2			1	1	1	1	1	11	2	1 363	1 378
INGÉNIEURS		2	33	18	53	17	20	783	160	8 702	9 735
RHC								2	3	239	244
IR1			1	1	2	1		45	24	1 031	1 103
IR2			4	4	8	4	3	118	30	1 590	1 753
IEHC								7	1	230	238
IE1			2	1	3	3	5	75	24	809	919
IE2		2	15	6	23	6	7	231	20	2 290	2 577
AI			11	6	17	3	5	305	58	2 513	2 901
TECHNICIENS	1	3	18	30	52	17	10	529	64	3 683	4 355
TCE		1	2	2	5	4		105	22	776	912
TCS	1		3	6	10	4	2	117	15	672	820
TGN		1	10	17	28	7	7	242	22	1 679	1 985
ATP1			1	2	3	1		38	3	200	245
ATP2			2	3	5	1	1	24	2	332	365
ATR1								3		17	20
ATR2		1			1					7	8
TOTAL IT	1	5	51	48	105	34	30	1 312	224	12 385	14 090
TOTAL	1	5	58	57	121	42	36	1 466	264	23 576	25 505
Effectif de femmes	1	2	51	36	90	35	31	1 294	240	9 125	10 815
Part des femmes	100,0%	40,0%	87,9%	63,2%	74,4%	83,3%	86,1%	88,3%	90,9%	38,7%	42,4%

(4) CPA : Cessation progressive d'activité.

(5) RMT : Recrutement mi-temps (contractuels 59).

(6) TP : Temps partiel.

(7) TPT : Temps partiel thérapeutique.

## 8.2 ■ Congés

Sont répertoriés ici l'ensemble des motifs pour lesquels les agents titulaires ont sollicité un congé au cours de l'année 2011, hors congés annuels rémunérés.

19 motifs de congés sont identifiés, parmi lesquels ont été ajoutés cette année le décompte des accidents de trajet/service/mission et les congés pour maladies professionnelles, dont les chiffres ne sont pas issus de Sifhus mais proviennent du Service des pensions et accidents du travail.

Outre leurs congés rémunérés annuels, 6 985 agents (soit 27 % des présents au 31 décembre 2011) ont bénéficié d'au moins un congé au cours de l'année. Cela représente un volume de plus de 184 000 jours dans l'année et 12 500 congés.

Le nombre moyen de congés par agent est donc de 1,8 pour une durée moyenne de 14,7 jours.

Concernant les seuls congés ordinaires de maladie, le nombre moyen est de 1,8 congé par agent, pour une durée de 7 jours en moyenne.

En 2011, le congé ordinaire de maladie a concerné moins d'un agent sur cinq (4 916 agents parmi les 26 631 personnels permanents payés sur l'année), et plus précisément, 27 % des femmes et 12 % des hommes rémunérés en 2011. La part plus élevée des femmes (elles représentent 62 % des bénéficiaires) pourrait s'expliquer en partie par des congés ordinaires pouvant être liés à la grossesse. En effet, parmi les 512 femmes ayant bénéficié d'un congé maternité en 2011, 50 % ont aussi bénéficié d'au moins un congé ordinaire de maladie en 2011, contre 27 % parmi l'ensemble des femmes du CNRS présentes sur l'année.

Le nombre d'agents ayant pris un congé de maternité / paternité s'est élevé à 866 au cours de l'année. Instauré en 2003, le congé de paternité (sept jours en moyenne), a été sollicité par 354 hommes.

## 8.3 ■ Congés parentaux

71 agents sont en position de congé parental au 31/12/2011, en moyenne depuis 4,6 mois sur l'année 2011 : 65 femmes et 6 hommes, 67 IT et 4 chercheurs.

## 8.4 ■ Cessations progressives d'activité (CPA)

Au 31 décembre 2011, une personne était en cessation progressive d'activité (CPA). Pour mémoire, cet effectif était de 74 agents en 2007, et n'a fait que diminuer très rapidement depuis, pour atteindre une dizaine de personnes en 2008 et 2009.

### Congés par type et sexe

TYPE DE CONGÉ	HOMMES			FEMMES			TOTAL		
	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés
Ordinaire maladie	23 416	1 850	3 207	41 212	3 066	6 014	64 629	4 916	9 221
Longue maladie	13 366	98	249	16 030	124	437	29 396	222	686
Longue durée	13 084	64	141	18 757	99	215	31 841	163	356
Maternité/paternité	2 772	354	357	37 059	512	532	39 831	866	889
Adoption	50	1	1	173	4	4	223	5	5
Soin/garde enfant malade				5	1	2	5	1	2
Présence parentale				1 118	9	196	1 118	9	196
Formation professionnelle / syndicale	1 103	13	30	1 892	23	89	2 995	36	119
Bonifié	668	17	17	1 070	29	29	1 738	46	46
Convenance personnelle	84	2	2				84	2	2
Suivre son conjoint	85	1	1				85	1	1
Absence pour fait de grève	39	50	55	42	55	59	81	105	114
Absence de service fait	492	11	49	254	4	18	747	15	67
Exclusion fonction (> 3 mois)	42	1	1				42	1	1
Juré d'assise				19	1	1	19	1	1
Congé annuel service étranger	856	40	101	427	21	44	1 283	61	145
Congé au titre du compte épargne temps	1 937	133	193	1 463	131	190	3 400	264	383
Accident de trajet/service/mission <sup>(8)</sup>	3 221	126	126	2 920	138	138	6 141	264	264
Maladie professionnelle <sup>(8)</sup>	124	2	2	395	5	5	519	7	7
<b>TOTAL</b>	<b>61 341</b>	<b>2 763</b>	<b>4 532</b>	<b>122 835</b>	<b>4 222</b>	<b>7 973</b>	<b>184 176</b>	<b>6 985</b>	<b>12 505</b>

(8) Source : SPAT.

## 9 DÉPARTS DÉFINITIFS

Les départs définitifs concernent les départs en retraite, les démissions, décès, fins d'accueil en détachement ou les intégrations dans d'autres organismes. Il peut également s'agir de licenciements, abandons de poste, non reprises après congé ou disponibilités.

Les départs présentés dans ce chapitre portent tantôt sur l'ensemble des départs recensés sur l'année 2011, tantôt sur les seuls personnels encore payés par le CNRS au moment du départ (c'est-à-dire hors agents en disponibilité, en détachement, en congé parental, etc).

Les éléments concernant les départs temporaires (mise à disposition, disponibilité ou détachement) se trouvent dans le chapitre « Mobilités » et dans les chiffres clés.

1 050 personnes ont quitté définitivement le CNRS au cours de l'année 2011 : 415 chercheurs, 404 ingénieurs et 231 techniciens.

Parmi ces partants, 926 étaient en position d'activité (payés) au moment de leur départ (88,2 %), soit un taux de départs sur effectifs payés de 3,6 %. Les 124 autres personnes (11,8%) sont donc parties définitivement en 2011 suite à une mobilité temporaire.

83,1% de l'ensemble des départs sort dus aux retraites, ce qui représente un volume de 873 agents (payés ou non). La proportion passe à plus de 90 % concernant les départs en retraite des seuls agents payés au moment de leur départ (836 départs).

### 9.1 ■ Départs définitifs par motif

MOTIF DU DÉPART	CHERCHEURS			INGÉNIEURS (1)			TECHNICIENS (1)			TOTAL IT			TOTAL		
	Effectif Total	Payé (2)	Âge Moyen (3)	Effectif Total	Payé (2)	Âge Moyen (3)	Effectif Total	Payé (2)	Âge Moyen (3)	Effectif Total	Payé (2)	Âge Moyen (3)	Effectif Total	Payé (2)	Âge Moyen (3)
Retraite normale	122	118	63,9	178	164	62,2	103	99	62,2	403	381	62,7	403	381	62,7
Retraite anticipée	1			4	2	58,9	6	6	58,9	11	8	58,9	11	8	58,9
Retraite jouissance immédiate	14	13	51,5	32	31	52,6	31	29	52,6	77	73	52,4	77	73	52,4
Retraite limite d'âge	215	212	65,3	113	108	65,2	28	28	65,2	356	348	65,3	356	348	65,3
Retraite pour invalidité	2	2	62,1	8	8	58,7	16	16	58,7	26	26	59,0	26	26	59,0
<b>TOTAL RETRAITES</b>	<b>354</b>	<b>345</b>	<b>64,3</b>	<b>335</b>	<b>313</b>	<b>61,6</b>	<b>184</b>	<b>178</b>	<b>61,6</b>	<b>873</b>	<b>836</b>	<b>62,7</b>	<b>873</b>	<b>836</b>	<b>62,7</b>
Décès	13	13	56,7	11	11	55,9	6	5	55,9	30	29	56,3	30	29	56,3
Démission	13	4	41,8	10	7	39,7	9	3	39,7	32	14	40,3	32	14	40,3
Fin d'accueil	3	3	42,7	6	6	46,1	6	6	46,1	15	15	45,4	15	15	45,4
Intégration autre organisme	24	18	40,4	33	4	44,0	20	1	44,0	77	23	41,2	77	23	41,2
Licenciement				1	1	37,8	2	2	37,8	3	3	37,8	3	3	37,8
Abandon de poste	1	1	49,9	2	2	31,1	2	2	31,1	5	5	34,9	5	5	34,9
Non reprise après congé ou disponibilité	7			6			1			14			14		
Déchéance des droits							1	1	65,0	1	1	65,0	1	1	65,0
<b>TOTAL AUTRES MOTIFS</b>	<b>61</b>	<b>39</b>	<b>46,4</b>	<b>69</b>	<b>31</b>	<b>46,4</b>	<b>47</b>	<b>20</b>	<b>46,4</b>	<b>177</b>	<b>90</b>	<b>46,4</b>	<b>177</b>	<b>90</b>	<b>46,4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>415</b>	<b>384</b>	<b>62,5</b>	<b>404</b>	<b>344</b>	<b>60,2</b>	<b>231</b>	<b>198</b>	<b>60,2</b>	<b>1 050</b>	<b>926</b>	<b>61,1</b>	<b>1 050</b>	<b>926</b>	<b>61,1</b>

(1) Dont administratifs assimilés à grade équivalent.

(2) Ne sont pas compris les personnels en position de détachement, disponibilité ou en congé parental.

(3) Calculé à partir des effectifs payés.

En proportions, les chercheurs partent légèrement plus souvent pour retraite que les autres populations : c'est le cas de près de 85 % des chercheurs (354/415), contre 83 % des ingénieurs (335/404) et 80 % des techniciens (184/231).

Concernant les départs en retraite pour « limite d'âge », les proportions varient encore plus nettement : 61 % parmi les chercheurs, 35 % parmi les ingénieurs et 15 % parmi les techniciens.

Si 24 agents au total étaient concernés en 2010 par un départ pour « retraite jouissance immédiate » (en tant que parents d'au moins trois enfants ou d'un enfant handicapé au moins à 80 %), le volume est passé à 77 en 2011, soit trois fois plus, du fait de la dernière année avant l'abrogation de ce dispositif.

Concernant les autres départs définitifs, 177 agents ont quitté définitivement le CNRS, que ce soit en raison d'une démission (32 personnes, comme l'année précédente), d'une fin d'accueil en détachement (15 personnes, contre 23 en 2010), du fait d'une intégration dans autre organisme (77 personnes, soit une dizaine de plus qu'en 2010) ou d'un décès (30 personnes). À noter que parmi ces autres départs définitifs, la moitié des agents n'était déjà plus payés par le CNRS avant leur départ définitif.

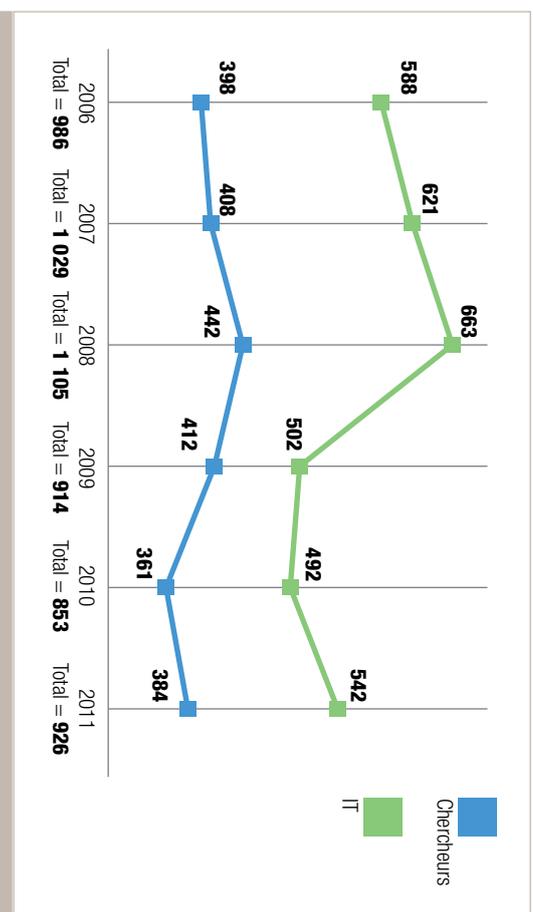
## 9.2 ■ Départs définitifs par institut (en nombre d'agents payés au moment de leur départ)

INSTITUT	RETRAITE			AUTRE DÉPART			TOTAL		
	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total
INSB	80	78	158	6	6	12	86	84	170
INC	49	44	93	8	4	12	57	48	105
INEE	20	26	46		7	7	20	33	53
INSHS	78	94	172	8	6	14	86	100	186
INS2I	11	16	27	2	1	3	13	17	30
INSIS	20	31	51	1	5	6	21	36	57
INSMI	6	12	18	7		7	13	12	25
INP	29	21	50	2	4	6	31	25	56
IN2P3	29	44	73	2	6	8	31	50	81
INSU	13	54	67	2	3	5	15	57	72
RC	10	71	81	1	9	10	11	80	91
<b>TOTAL</b>	<b>345</b>	<b>491</b>	<b>836</b>	<b>39</b>	<b>51</b>	<b>90</b>	<b>384</b>	<b>542</b>	<b>926</b>

## 9.3 ■ Évolution du nombre de départs définitifs par population depuis 2006 (en nombre d'agents payés au moment de leur départ — CFA inclus en 2006)

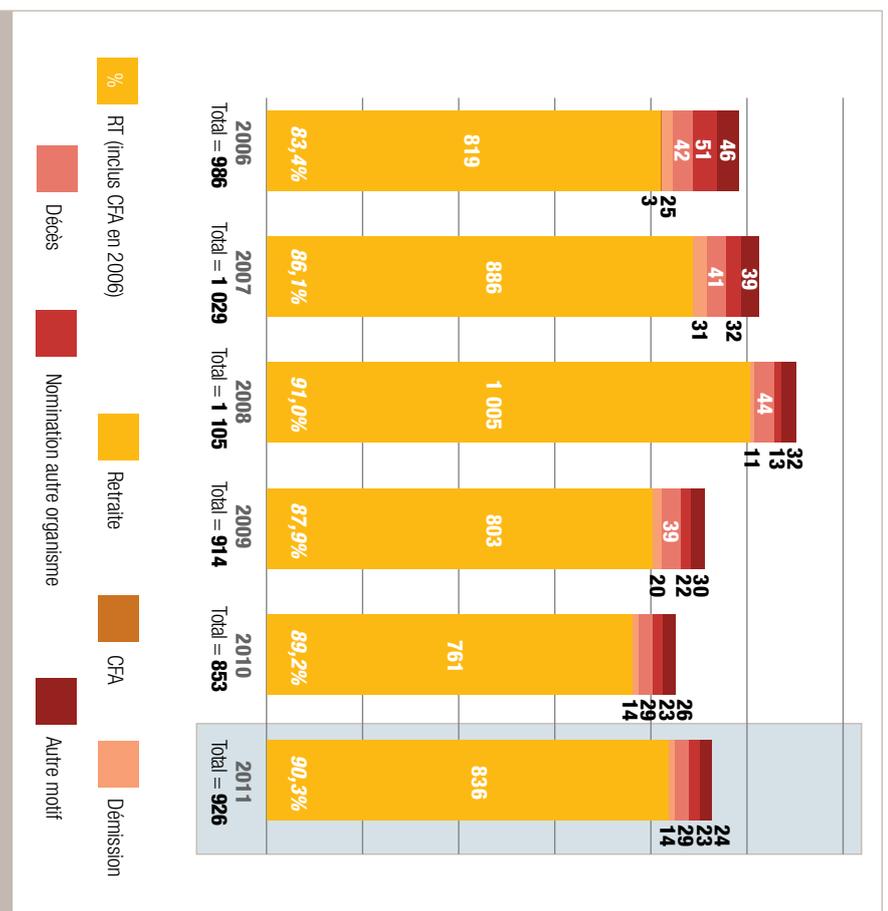
MOTIF / POPULATION	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Retraites CH	322	334	399	358	325	345
Retraites IT	500	552	606	445	436	491
<b>TOTAL RETRAITES</b>	<b>822</b>	<b>886</b>	<b>1 005</b>	<b>803</b>	<b>761</b>	<b>836</b>
Autres motifs CH	76	74	43	54	36	39
Autres motifs IT	88	69	57	57	56	51
<b>TOTAL AUTRES MOTIFS</b>	<b>164</b>	<b>143</b>	<b>100</b>	<b>111</b>	<b>92</b>	<b>90</b>
Total départs CH	398	408	442	412	361	384
Total départs IT	588	621	663	621	502	492
<b>TOTAL DÉPARTS DÉFINITIFS</b>	<b>986</b>	<b>1 029</b>	<b>1 105</b>	<b>914</b>	<b>853</b>	<b>926</b>

Évolution des départs définitifs par population depuis 2006



### 9.4 Évolution des départs définitifs par motif depuis 2006

(en nombre d'agents payés au moment de leur départ)



Avec un peu plus de 830 départs en retraite en 2011 (agents payés au moment de leur départ), la tendance repart à la hausse après deux années de baisse, mais le nombre de départs reste inférieur à celui de 2008, année pendant laquelle beaucoup de départs avaient eu lieu de manière anticipée (on comptabilisait cette année-là 66 retraites « anticipées », soit six fois plus qu'en 2011). Le volume de 2011 est comparable à celui constaté cinq ans plus tôt.

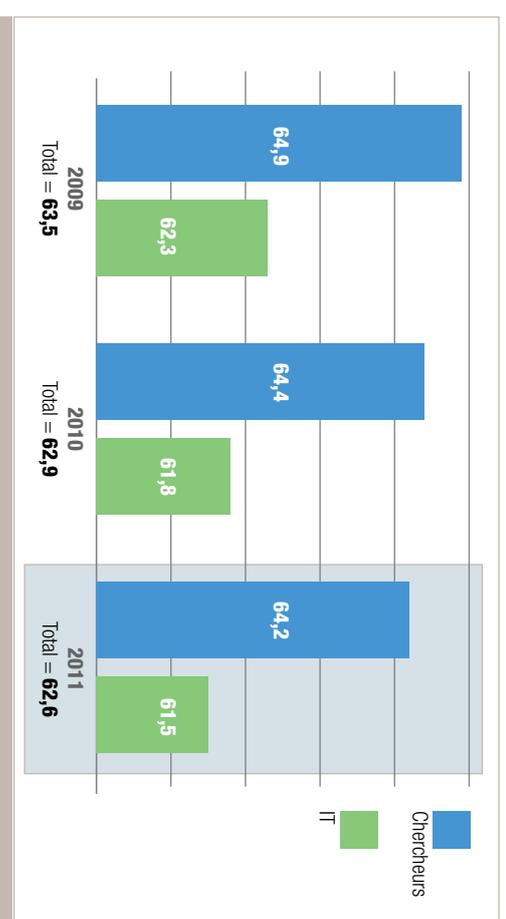
Les départs pour autre motif que retraite sont quant à eux stables entre 2010 et 2011, autour de 90. Cinq ans auparavant, on en recensait plus de 160, soit une baisse de 45 % sur la période.

### 9.5 Évolution des départs en retraite et âge moyen au départ par grade/corps depuis 2009

(en nombre total d'agents payés ou non au moment de leur départ)

GRADE/CORPS	2009		2010		2011	
	Effectif	Âge moyen	Effectif	Âge moyen	Effectif	Âge moyen
CHERCHEURS	373	64,9	339	64,4	354	64,2
DRCE	19	65,6	16	65,6	30	66,0
DR1	104	65,2	100	65,1	82	64,8
DR2	144	65,1	110	64,3	124	64,5
CR1	106	64,3	113	63,7	118	63,1
INGÉNIEURS	325	63,0	309	62,6	335	62,4
IR	125	63,7	118	63,6	112	63,3
IE	134	62,8	128	62,7	154	62,4
AI	66	61,9	63	60,4	69	61,0
TECHNICIENS	145	60,8	145	60,1	184	60,0
T	131	61,0	131	60,2	161	60,1
ATR	14	58,7	14	59,1	23	59,4
TOTAL IT	470	62,3	454	61,8	519	61,5
TOTAL	843	63,5	793	62,9	873	62,6

Âge moyen au départ en retraite (des agents payés ou non au moment du départ)



Un décalage de calendrier des départs en retraite existe entre les chercheurs et les IT : les premiers partent en moyenne à 64 ans et 2 mois, contre 62 ans et 5 mois pour les ingénieurs et 60 ans pour les techniciens. À noter que l'âge moyen au départ en retraite baisse régulièrement depuis 2009 pour les chercheurs, comme pour les ingénieurs et les techniciens. Cela est notamment le fait des départs en retraite « jouissance immédiate » (77 contre 24 en 2010).





### III – PERSONNELS NON PERMANENTS : CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

#### 1 EFFECTIFS DE CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC EN 2011

Sont présentés dans ce chapitre les contractuels de droit public uniquement. Les contractuels de statut antérieur sont comptabilisés parmi les personnels permanents ; les autres contractuels (stagiaires, apprentis, marins) et les vacataires sont recensés en page 10 parmi les « autres personnels ».

Les périodes de contrat ainsi que leurs origines de financement sont à chercher dans le point 4 de cette partie (page 76 et suivantes).

##### 1.1 ■ Effectifs selon le motif du recrutement

- Depuis 2007, le CNRS identifie trois motifs de recrutement en contrat de droit public à durée déterminée (Décision DEC070010DRH du 23 février 2007), afin de rendre l'emploi des contractuels plus lisible et plus transparent :
- la formation à et par la recherche : elle correspond au recrutement de doctorants préparant une thèse à l'issue d'un troisième cycle d'études ;
  - la pratique de la recherche : il s'agit de contractuels chercheurs, regroupant des post doctorants (jeunes docteurs ayant obtenu leur thèse depuis moins de deux ans) et des chercheurs, parfois très expérimentés et rémunérés en conséquence ;
  - l'accompagnement de la recherche : ce motif regroupe l'ensemble des contractuels IT.

#### Contractuels de droit public en 2011

MOTIF DU RECRUTEMENT	AU 31/12/2011				SUR L'ANNÉE 2011				
	PPP		ETP (1)		PPP		ETPT (2)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Formation à et par la recherche	1 232	787	2 019	1 232,0	787,0	2 019,0	1 624	1 006	2 630
Pratique de la recherche	1 541	939	2 480	1 533,0	927,5	2 460,5	2 466	1 427	3 893
Accompagnement de la recherche	1 810	1 865	3 675	1 772,6	1 784,7	3 557,3	3 282	3 231	6 513
<b>TOTAL</b>	<b>4 583</b>	<b>3 591</b>	<b>8 174</b>	<b>4 537,6</b>	<b>3 499,2</b>	<b>8 036,8</b>	<b>7 372</b>	<b>5 664</b>	<b>13 036</b>

(1) Somme des quotités travaillées des présents au 31/12 de l'année.

(2) Somme du produit (Quotité travaillée \* Nombre de mois/12) des présents de l'année.

Note : Afin de ne pas gonfler artificiellement les effectifs en personnels physiques payés sur l'année, chaque contractuel est comptabilisé une seule fois, dans son premier motif de recrutement. Il faut toutefois noter que 357 personnes émanent au cours de l'année dans deux motifs de recrutement (13 personnes en formation et en pratique de la recherche, 158 personnes en formation et en accompagnement, et 186 personnes en pratique et en accompagnement de la recherche), et deux personnes ont été présentes en 2011 sur les trois motifs de recrutement.

## 1.2 ■ Effectifs selon la délégation régionale de gestion

DÉLÉGATION RÉGIONALE	AU 31/12/2011		SUR L'ANNÉE 2011	
	PPP	ETP	PPP <sup>(3)</sup>	ETPT
Île-de-France :	2 571	2 508,2	4 355	2 614,3
- Paris A	388	362,4	695	362,9
- Paris B	536	527,0	872	536,0
- Est	223	214,7	410	249,1
- Sud	704	695,9	1 142	721,2
- Ouest et Nord	522	515,6	896	533,1
- Paris Michel-Ange	198	192,7	340	212,0
Centre-Est	380	371,0	603	361,7
Rhône Auvergne	585	570,3	912	585,9
Centre Poitou-Charentes	327	320,9	530	309,8
Alsace	413	398,9	639	407,0
Alpes	545	543,3	887	541,2
Provence et Corse	495	493,9	788	479,4
Languedoc-Roussillon	610	607,9	960	595,9
Midi-Pyrénées	657	654,9	1 029	662,4
Aquitaine Limousin	376	374,2	567	367,0
Bretagne et Pays de la Loire	329	321,7	544	344,2
Nord Pas-de-Calais et Picardie	336	327,6	524	330,0
Normandie	318	314,7	537	385,3
Côte d'Azur	232	229,4	338	228,1
<b>TOTAL</b>	<b>8 174</b>	<b>8 036,8</b>	<b>13 213</b>	<b>8 212,2</b>

(3) Un contractuel ayant changé de délégation régionale au cours de l'année est comptabilisé dans chaque DR concernée. Le total est donc supérieur aux 13 036 personnes physiques annoncées globalement : 177 personnes ont changé une fois de DR de gestion.

En 2011, les services des ressources humaines des délégations ont assuré la gestion de 13 213 contractuels, avec un maximum dans les délégations Île-de-France Sud et Midi-Pyrénées. À noter que parmi ces effectifs, plus de 4 600 personnes sont de nouveaux contractuels du CNRS.

4 % des contractuels de 2011 relèvent de la délégation de Normandie (moins de 2 % des titulaires), du fait de sa gestion de la quasi-totalité des doctorants DGA (Délégation Générale de l'Armement). Ces thèses, cofinancées par la DGA et le CNRS, sont gérées par le CNRS dans le cadre d'un accord signé entre ces deux organismes (13 janvier 2009) et plus précisément d'une convention spécifique (signée le 29 juillet 2009), qui précise les modalités de co-financement de thèse ainsi que les droits et obligations concernant la propriété intellectuelle des travaux réalisés dans le cadre de ces thèses. Ces dernières se déroulent dans diverses unités du CNRS propres ou mixtes, mais sont gérées par la délégation de Normandie.

Le CNRS a accueilli et rémunéré 13 036 personnes en contrat de droit public au cours de l'année 2011 : 8 174 étaient encore présentes le 31 décembre, 4 862 ayant quitté l'établissement en cours d'année.

En 2011, un contractuel sur cinq (2 630 personnes) a été accueilli et rémunéré dans le cadre d'une formation à et par la recherche, trois sur dix (3 893 personnes) dans le cadre d'un contrat en pratique de la recherche, et environ la moitié (6 513 personnes) dans le cadre d'une activité d'accompagnement de la recherche. Parmi les 3 893 contractuels en « pratique de la recherche » rémunérés sur l'année, 1 566 sont identifiés dans le système d'information en tant que post doctorants ; il faut toutefois noter que certains post doctorants ne sont pas identifiables, car recensés comme contractuels chercheurs de type ANR ou PCRD.

La distribution par sexe est inégale entre les CDD IT et les autres : si les femmes représentent la moitié des CDD accompagnement de la recherche, la proportion est de 37 % en pratique de la recherche et 38 % en formation doctorale.

Les contractuels présents au 31/12/2011 ne travaillant pas tous à temps complet, le décompte des agents en équivalent temps plein conduit à un effectif de 8 036,8 ETP. Une personne physique correspond donc à 0,98 ETP en moyenne, avec, comme chez les personnels permanents, une différence entre les hommes et les femmes : une correspondance quasi parfaite entre les personnes physiques au 31/12 chez les hommes contre 0,97 chez les femmes, signe comme chez les permanents, de leur plus grand recours au temps partiel.

En intégrant les notions de quotité de travail et de durée de présence de ces contractuels, on aboutit, pour 13 036 personnes physiques payées, à 8 212,2 ETP.





### 1.3 ■ Effectifs en 2011 selon l'institut principal de l'unité d'affectation

INSTITUT	AU 31/12/2011		SUR L'ANNÉE 2011	
	PPP	ETP	PPP (4)	ETPT
INSB	1 742	1 715,7	2 701	1 742,0
INC	1 253	1 242,1	1 944	1 273,0
INEE	538	527,8	887	536,1
INSHS	600	560,9	1 156	569,7
INS2I	437	430,3	743	459,4
INSIS	858	850,0	1 367	857,5
INSMI	89	88,5	184	90,0
INP	713	706,1	1 156	707,4
IN2P3	441	435,5	632	445,7
INSU	886	876,9	1 401	880,1
RC	617	603,0	997	651,3
<b>TOTAL</b>	<b>8 174</b>	<b>8 036,8</b>	<b>13 188</b>	<b>8 212,2</b>

(4) Un contractuel ayant changé d'institut au cours de l'année est comptabilisé dans chaque institut concerné. Le total est donc supérieur aux 13 036 personnes physiques annoncées globalement : 130 personnes ont changé une fois d'institut et 1 personne en a changé deux fois.

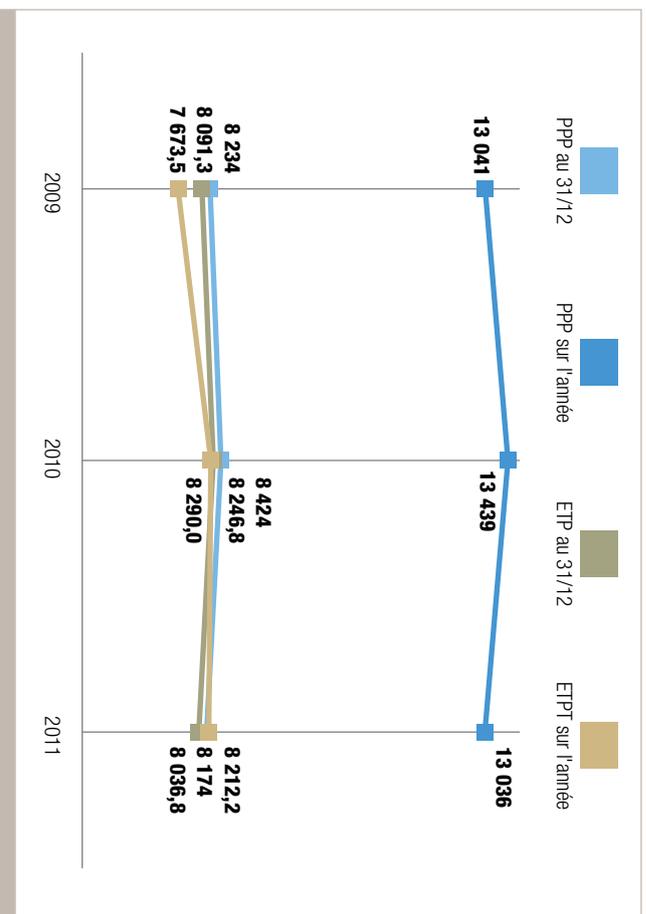
Environ 13 200 contractuels ont travaillé tout au long de l'année dans les instituts aux côtés des 11 415 chercheurs et des 14 090 IT titulaires. La population des instituts, rémunérée par le CNRS sur l'année, est ainsi composée pour près du tiers d'entre elle de contractuels de droit public, qui concourent à mener à bien leur politique scientifique.

L'INSB et l'INC sort les deux instituts qui, en proportion, recourent le plus aux contractuels ; l'INSHS, par contre, alors qu'il regroupe 13 % des effectifs titulaires, compte moins de 9 % des contractuels.

Parmi les 997 contractuels des Ressources communes, il faut noter 110 doctorants DGA (Délégation Générale de l'Armement), rattachés administrativement à la direction des ressources humaines.

## 2 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DEPUIS 2009

### 2.1 ■ Évolution selon l'unité de décompte



Quelle que soit l'unité de décompte, les effectifs ont diminué par rapport à 2010, après une hausse ininterrompue depuis plusieurs années. Ils restent néanmoins supérieurs à ceux de 2009 en ETPT, signe d'un allongement de leur durée de présence sur l'année.

### 3 CARACTÉRISTIQUES SOCIO DÉMOGRAPHIQUES

#### 3.1 Contractuels de droit public selon l'âge et le motif du recrutement

TRANCHE D'ÂGE	SUR L'ANNÉE			Total	AU 31/12/2011
	Formation à et par la recherche	Pratique de la recherche	Accompagnement de la recherche		
50 ans et plus		126	264	390	206
Entre 45 et 49 ans	5	80	195	280	146
Entre 40 et 44 ans	4	183	339	526	301
Entre 35 et 39 ans	19	671	623	1 313	787
Entre 30 et 34 ans	208	1 865	1 521	3 594	2 146
Entre 25 et 29 ans	1 895	947	2 645	5 487	3 590
Moins de 25 ans	499	21	926	1 446	998
<b>TOTAL</b>	<b>2 630</b>	<b>3 893</b>	<b>6 513</b>	<b>13 036</b>	<b>8 174</b>
Âge moyen	26,5	33,2	30,9	30,7	30,3

La moyenne d'âge de la population contractuelle est un peu supérieure à 30 ans, mais varie selon le motif du recrutement : 26 ans environ parmi les doctorants (avec un maximum de personnes ayant entre 25 et 29 ans), près de 31 ans pour les CDD IT (avec un maximum de personnes ayant entre 25 et 29 ans également) et un peu plus de 33 ans pour les CDD chercheurs (avec un maximum de personnes ayant entre 30 et 34 ans). À noter que 84 contractuels sont âgés d'au moins 60 ans au 31/12/2011.

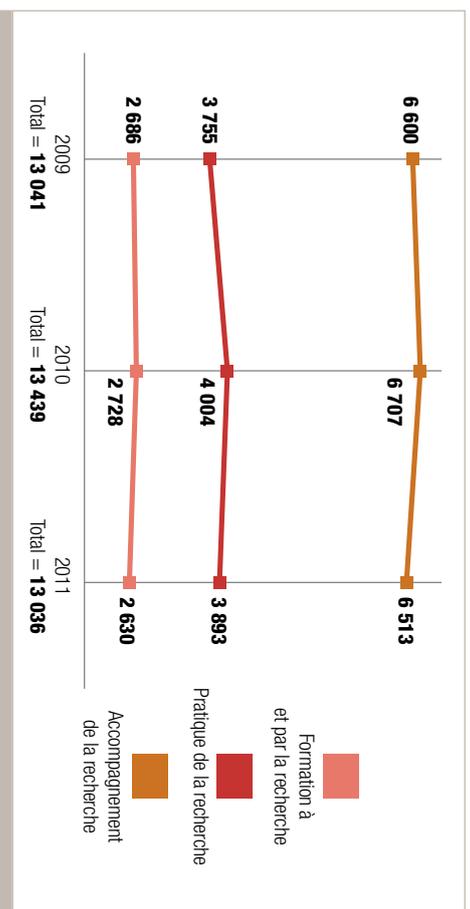
#### 3.2 Contractuels de droit public selon la nationalité et le motif du recrutement

PÔLE GÉOGRAPHIQUE	SUR L'ANNÉE			Total	AU 31/12/2011
	Formation à et par la recherche	Pratique de la recherche	Accompagnement de la recherche		
France	1 831	1 777	5 187	8 795	5 460
UE (hors France)	173	964	511	1 648	1 074
Europe (hors UE)	57	210	104	371	216
Moyen Orient	107	71	103	281	193
Asie	166	392	200	758	489
Afrique	226	188	290	704	443
Amérique	69	266	114	449	279
Océanie	1	25	4	30	20
<b>TOTAL</b>	<b>2 630</b>	<b>3 893</b>	<b>6 513</b>	<b>13 036</b>	<b>8 174</b>
% étrangers	30,4%	54,4%	20,4%	32,5%	33,2%

Près d'un contractuels de droit public sur trois, employé par le CNRS n'est pas de nationalité française : plus précisément, un recrutement IT sur cinq, trois doctorants sur dix (dont une part notable venue de pays d'Afrique), et plus de la moitié des contractuels en pratique de la recherche.

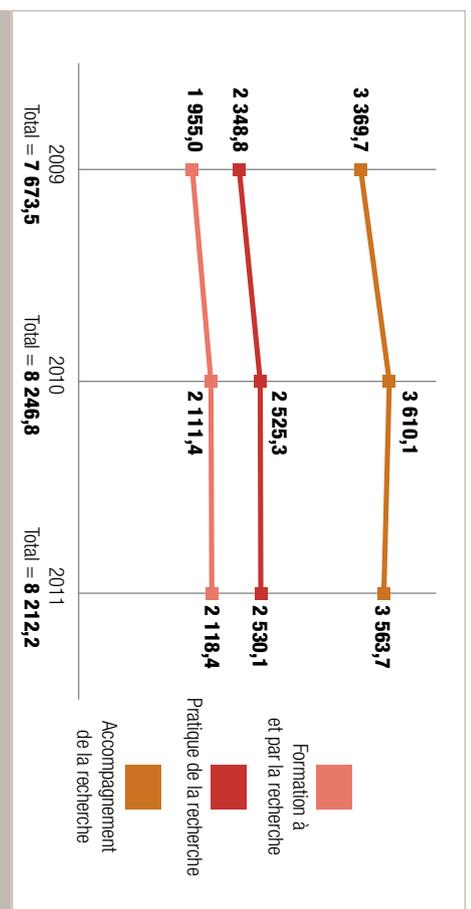
## 2.2 Évolution selon le motif du recrutement

### 2.2.1 – En personnes physiques sur l'année



Quel que soit le motif de recrutement, les effectifs ont diminué entre 2010 et 2011. Malgré l'absence de campagne nationale pour le recrutement de doctorants, le CNRS continue toutefois d'offrir un contingent de contrats doctoraux, ce qui permet d'accueillir un nombre conséquent d'hommes et de femmes préparant leur thèse : 2 630 personnes au total en 2011, dont plus de 500 nouveaux doctorants cette année.

### 2.2.2 – En ETP



#### 4 LES PÉRIODES DE CONTRAT EN 2011

Aux 13 036 contractuels payés en 2011 correspondent 17 873 périodes de contrat<sup>(5)</sup>, telles qu'elles sont décrites dans le système d'information des ressources humaines des unités et des services (Sirhus). Parmi ces 17 873 périodes de contrats, les deux tiers ont commencé en 2011 (11 492).

Parmi les nouvelles périodes commencées en 2011, on comptabilise environ 800 périodes d'agents sous contrat doctoral (correspondant à 500 nouveaux doctorants environ), ainsi que près de 3 300 périodes de contrat en pratique de la recherche et plus de 7 300 périodes de contrat IT.

En termes de financement, plus des trois quarts des périodes de contrats ont été financées sur ressources propres (71 % en 2010) : parmi elles, il faut noter au moins 2 000 périodes d'ANR (précisément 919 périodes de CDD chercheurs et 1 143 périodes de CDD IT), et 233 périodes financées sur PCRD (7<sup>e</sup> Programme-Cadre de Recherche et de Développement). À noter que le système d'information, tel qu'il existe aujourd'hui, peut masquer un certain nombre de ces financements, si les personnels ont été enregistrés dans d'autres rubriques ne permettant pas de repérer le type financement (doctorants, post doctorants, etc).

##### 4.1 ■ Périodes de contrat selon le motif du recrutement

MOTIF DU RECRUTEMENT	PÉRIODES DE CONTRAT			
	Au 31/12/2011	Sur l'année	Début antérieur à 2011	Début en 2011
Formation à et par la recherche	2 019	2 834	2 011	823
Pratique de la recherche	2 480	5 325	1 987	3 338
Accompagnement de la recherche	3 675	9 714	2 383	7 331
<b>TOTAL</b>	<b>8 174</b>	<b>17 873</b>	<b>6 381</b>	<b>11 492</b>

(5) Une nouvelle période est saisie dans le système d'information, dès lors que l'individu change d'unité d'affectation, de type de contrat, de nature de financement, etc. Un doctorant peut ainsi, pour un contrat de trois ans, avoir plusieurs périodes de contrat, si un événement de son dossier change.

#### 4.2 ■ Périodes de contrat selon la nature du financement

NATURE DU FINANCEMENT	PÉRIODES DE CONTRAT			
	Au 31/12/2011	Sur l'année	Début antérieur à 2011	Début en 2011
Subvention d'État	1 431	3 320	1 355	1 965
Ressources propres	6 133	13 689	4 313	9 376
Co-financement	610	864	713	151
<b>TOTAL</b>	<b>8 174</b>	<b>17 873</b>	<b>6 381</b>	<b>11 492</b>
% Ressources propres	75,0%	76,6%	67,6%	81,6%

#### 4.3 ■ Périodes de contrat selon le motif du recrutement et la nature du financement

##### 4.3.1 – Périodes de contrat sur l'année

MOTIF DU RECRUTEMENT	SUBVENTION D'ÉTAT	RESSOURCES PROPRES	CO- FINANCEMENT	TOTAL		RESSOURCES PROPRES %
				TOTAL	RESSOURCES PROPRES %	
Formation à et par la recherche	325	1 645	864	2 834	58,0%	
Pratique de la recherche	760	4 565	864	5 325	85,7%	
Accompagnement de la recherche	2 235	7 479	864	9 714	77,0%	
<b>TOTAL</b>	<b>3 320</b>	<b>13 689</b>	<b>864</b>	<b>17 873</b>	<b>76,6%</b>	

##### 4.3.2 – Périodes de contrat au 31/12/2011

MOTIF DU RECRUTEMENT	SUBVENTION D'ÉTAT	RESSOURCES PROPRES	CO- FINANCEMENT	TOTAL		RESSOURCES PROPRES %
				TOTAL	RESSOURCES PROPRES %	
Formation à et par la recherche	294	1 175	610	2 019	58,2%	
Pratique de la recherche	294	2 186	610	2 480	88,1%	
Accompagnement de la recherche	903	2 772	610	3 675	75,4%	
<b>TOTAL</b>	<b>1 431</b>	<b>6 133</b>	<b>610</b>	<b>8 174</b>	<b>75,0%</b>	

#### 4.4 ■ Périodes de contrat selon la catégorie juridique

CATÉGORIE JURIDIQUE	PÉRIODES DE CONTRAT			
	Au 31/12/2011	Sur l'année	Début antérieur à 2011	Début en 2011
Contrat doctoral	2 019	2 834	2 011	823
CDD CH Article 4.2	2 403	5 114	1 948	3 166
CDD CH Article 6.2	23	110	12	98
CDD CH Article 3	1	1		1
CDD CH Article 6.1	37	78	18	60
CDD CH Article 27	10	15	5	10
CDI CH	6	7	4	3
Total Chercheurs	2 480	5 325	1 987	3 338
CDD IT Article 4.2	2 669	6 309	1 925	4 384
CDD IT Article 6.2	606	2 404	243	2 161
CDD IT Article 3	107	268	22	246
CDD IT Article 6.1	213	585	123	462
CDD IT Article 27	49	115	50	65
CDI IT	31	33	20	13
Total IT	3 675	9 714	2 383	7 331
<b>TOTAL</b>	<b>8 174</b>	<b>17 873</b>	<b>6 381</b>	<b>11 492</b>

Qu'il s'agisse de contrats chercheurs (hors contrats doctoraux) ou IT, près des trois quarts des périodes sont de type « CDD article 4.2 » (contractuels sur emplois de catégorie A, recrutés lorsque la nature des fonctions ou les besoins de service le justifient, avec des durées prévues jusqu'à trois ans, renouvelables une fois). Viennent ensuite les CDD article 6.2 (pour les fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des titulaires, et pour des durées inférieures à dix mois) qui concernent 17 % des périodes de contrat, puis les CDD article 6.1 (pour les fonctions qui correspondent à un besoin permanent, impliquant un service à temps incomplet) : 4,4 %.

Cette année, le CNRS a également permis la collaboration de 130 personnes handicapées (CDD article 27), via des contrats qui leur sont réservés, et qui ont vocation à être titularisées au bout d'un an.

Suite à la loi mobilité du 03/08/2009, on recense également des « CDD article 3 » (loi du 11 janvier 1984). D'une période de douze mois maximum, ces contrats sont prévus pour des remplacements momentanés de fonctionnaires soit en congé, soit momentanément à temps

partiel ou bien pour faire face à des vacances d'emplois qui ne peuvent être immédiatement pourvus par un fonctionnaire. On dénombre 269 périodes de ce type en 2011 (41 en 2010), pour 108 personnes encore présentes au 31/12/2011.

Enfin, par la loi de finances pour 2010, un nouvel article a également été créé dans le code de la recherche (article L 431-2-1), permettant aux EPST de recruter des agents contractuels à durée indéterminée, soit pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A, soit pour assurer des fonctions de recherche. Ces contrats à durée indéterminée sont des contrats de droit public. En 2011, le CNRS a employé une quarantaine de CDI (soit deux fois plus qu'en 2010), dont 37 encore présents au 31 décembre 2011 (6 CDI chercheurs et 31 CDI IT). À noter que 3 nouveaux CDI chercheurs et 13 CDI IT ont été conclus en 2011.

#### 4.5 ■ Périodes de contrat selon la catégorie juridique et la nature du financement

##### 4.5.1 – Périodes de contrat sur l'année

CATÉGORIE JURIDIQUE	SUBVENTION D'ÉTAT	RESSOURCES PROPRES	CO-FINANCEMENT	TOTAL	% RESSOURCES PROPRES
CDD CH Article 4.2	728	4 386		5 114	85,8%
CDD CH Article 6.2	6	104		110	94,5%
CDD CH Article 3	1			1	
CDD CH Article 6.1	3	75		78	96,2%
CDD CH Article 27	15			15	
CDI CH	7			7	
Total Chercheurs	760	4 565		5 325	85,7%
CDD IT Article 4.2	994	5 315		6 309	84,2%
CDD IT Article 6.2	788	1 616		2 404	67,2%
CDD IT Article 3	218	50		268	18,7%
CDD IT Article 6.1	87	498		585	85,1%
CDD IT Article 27	115			115	
CDI IT	33			33	
Total IT	2 235	7 479		9 714	77,0%
<b>TOTAL</b>	<b>3 320</b>	<b>13 689</b>	<b>864</b>	<b>17 873</b>	<b>76,6%</b>

**4.5.2 – Périodes de contrat au 31/12/2011**

CATÉGORIE JURIDIQUE	SUBVENTION D'ÉTAT	RESSOURCES PROPRES	CO-FINANCEMENT	TOTAL	% RESSOURCES PROPRES
Contrat doctoral	234	1 175	610	2 019	58,2%
CDD CH Article 4.2	275	2 128		2 403	88,6%
CDD CH Article 6.2		23		23	100,0%
CDD CH Article 3	1			1	
CDD CH Article 6.1	2	35		37	94,6%
CDD CH Article 27	10			10	
CDI CH	6			6	
<b>Total Chercheurs</b>	<b>294</b>	<b>2 186</b>		<b>2 480</b>	<b>88,1%</b>
CDD IT Article 4.2	491	2 178		2 669	81,6%
CDD IT Article 6.2	205	401		606	66,2%
CDD IT Article 3	89	18		107	16,8%
CDD IT Article 6.1	38	175		213	82,2%
CDD IT Article 27	49			49	
CDI IT	31			31	
<b>Total IT</b>	<b>903</b>	<b>2 772</b>		<b>3 675</b>	<b>75,4%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 431</b>	<b>6 133</b>	<b>610</b>	<b>8 174</b>	<b>75,0%</b>

Si en moyenne, 75 % des périodes de contrats sur 2011 sont financées sur ressources propres, il faut noter que la proportion dépasse les 80 % s'agissant des CDD article 4.2 (Chercheurs ou IT), des CDD articles 6.2 (Chercheurs) et 6.1 (Chercheurs ou IT). Les contrats doctoraux demeurent quant à eux pour plus de moitié, financés sur subvention d'état (en tout ou partie).

**4.6 – Périodes de contrat selon la délégation régionale**
**4.6.1 – Situation au 31/12 et sur l'année**

DÉLÉGATION RÉGIONALE	PÉRIODES DE CONTRAT			
	Au 31/12/2011	Sur l'année	Début antérieur à 2011	Début en 2011
Île-de-France :	2 571	5 912	2 040	3 872
- Paris A	388	951	274	677
- Paris B	536	1 136	424	712
- Est	223	563	189	374
- Sud	704	1 562	583	979
- Ouest et Nord	522	1 175	411	764
- Paris Michel/Angé	198	525	159	366
Centre-Est	380	855	284	571
Rhône Auvergne	585	1 204	425	779
Centre Poitou-Charentes	327	717	235	482
Alsace	413	869	326	543
Alpes	545	1 197	377	820
Provence et Corse	495	1 046	357	689
Languedoc-Roussillon	610	1 397	424	973
Midi-Pyrénées	657	1 436	494	942
Aquitaine Limousin	376	698	275	423
Bretagne et Pays de la Loire	329	694	308	386
Nord Pas-de-Calais et Picardie	336	728	280	448
Normandie	318	642	391	251
Côte d'Azur	232	478	165	313
<b>TOTAL</b>	<b>8 174</b>	<b>17 873</b>	<b>6 381</b>	<b>11 492</b>

#### 4.6.2 – Périodes de contrat selon la nature du financement

DÉLÉGATION RÉGIONALE	PÉRIODES DE CONTRAT			TOTAL	% RESSOURCES PROPRES
	SUBVENTION DÉTAT	RESSOURCES PROPRES	CO-FINANCEMENT		
Île-de-France :	1 531	4 219	162	5 912	71,4%
- Paris A	213	730	8	951	76,8%
- Paris B	302	803	31	1 136	70,7%
- Est	124	422	17	563	75,0%
- Sud	286	1 212	64	1 562	77,6%
- Ouest et Nord	202	934	39	1 175	79,5%
- Paris Michel-Ange	404	118	3	525	22,5%
Centre-Est	192	607	56	855	71,0%
Rhône Auvergne	261	897	46	1 204	74,5%
Centre Poitou-Charentes	90	580	47	717	80,9%
Alsace	129	683	57	869	78,6%
Alpes	164	964	69	1 197	80,5%
Provence et Corse	177	830	39	1 046	79,3%
Languedoc-Roussillon	168	1 176	53	1 397	84,2%
Midi-Pyrénées	165	1 216	55	1 436	84,7%
Aquitaine Limousin	87	530	81	698	75,9%
Bretagne et Pays de la Loire	133	482	79	694	69,5%
Nord Pas-de-Calais et Picardie	88	577	63	728	79,3%
Normandie	58	551	33	642	85,8%
Côte d'Azur	77	377	24	478	78,9%
<b>TOTAL</b>	<b>3 320</b>	<b>13 689</b>	<b>864</b>	<b>17 873</b>	<b>76,6%</b>

#### 4.7 – Périodes de contrat selon l'institut

##### 4.7.1 – Situation au 31/12 et sur l'année

INSTITUT	PÉRIODES DE CONTRAT			
	Au 31/12/2011	Sur l'année	Début antérieur à 2011	Début en 2011
NSB	1 742	3 909	1 202	2 707
INC	1 253	2 474	1 066	1 408
INEE	538	1 155	422	733
INSHS	600	1 654	387	1 267
INS2I	437	1 001	398	603
INSIS	858	1 787	709	1 078
INSMI	89	205	71	134
INP	713	1 529	599	930
IN2P3	441	787	374	413
INSU	886	1 954	619	1 335
RC	617	1 418	534	884
<b>TOTAL</b>	<b>8 174</b>	<b>17 873</b>	<b>6 381</b>	<b>11 492</b>

##### 4.7.2 – Périodes de contrat selon la nature du financement

INSTITUT	PÉRIODES DE CONTRAT			TOTAL	% RESSOURCES PROPRES
	SUBVENTION DÉTAT	RESSOURCES PROPRES	CO-FINANCEMENT		
NSB	502	3 318	89	3 909	84,9%
INC	248	1 987	239	2 474	80,3%
INEE	257	854	44	1 155	73,9%
INSHS	359	1 281	14	1 654	77,4%
INS2I	122	812	67	1 001	81,1%
INSIS	224	1 407	156	1 787	78,7%
INSMI	83	106	16	205	51,7%
INP	252	1 173	104	1 529	76,7%
IN2P3	332	382	73	787	48,5%
INSU	212	1 680	62	1 954	86,0%
RC	729	689		1 418	48,6%
<b>TOTAL</b>	<b>3 320</b>	<b>13 689</b>	<b>864</b>	<b>17 873</b>	<b>76,6%</b>

## DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET SOCIAL

<b>I – FORMATION PERMANENTE .....</b>	<b>81</b>	<b>V – ACCIDENTS DE SERVICE.....</b>	<b>99</b>
1 – LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2011 .....	81	1 – ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES .....	99
2 – BILAN QUANTITATIF .....	81	2 – COMITÉ MÉDICAL.....	101
3 – TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DES AGENTS STATUTAIRES CNRS .....	82	3 – COMMISSION DE RÉFORME .....	103
4 – RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FONCTION DU DOMAINE DE FORMATION PRINCIPAL EN 2011 .....	83	<b>VI – PENSIONS, RETRAITES.....</b>	<b>104</b>
5 – COÛTS DE LA FORMATION (K€).....	83	1 – LIQUIDATION DES PENSIONS .....	104
<b>II – POLITIQUE SOCIALE .....</b>	<b>84</b>	2 – VALIDATION DES SERVICES.....	105
1 – LES OBJECTIFS .....	84	<b>VII – POLITIQUE HANDICAP .....</b>	<b>106</b>
2 – LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2011 .....	84	1 – LE DEUXIÈME PLAN TRIENNAL HANDICAP .....	106
3 – LE BILAN 2011 DES AXES DE LA POLITIQUE SOCIALE.....	85	2 – LES ACTEURS DU HANDICAP AU CNRS .....	106
4 – LE BILAN 2011 DES SECTEURS DE DÉPENSES DE LA POLITIQUE SOCIALE .....	87	3 – LE RECRUTEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES .....	107
<b>III – MÉDECINE DE PRÉVENTION .....</b>	<b>92</b>	4 – L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES .....	109
1 – ORGANISATION, CHIFFRES CLÉS ET FAITS MARQUANTS EN 2011 .....	92	5 – LA SENSIBILISATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT .....	110
2 – MOYENS FINANCIERS EN 2011 .....	92	6 – LA COMMUNICATION SUR LE HANDICAP .....	110
<b>IV – PRÉVENTION ET SÉCURITÉ.....</b>	<b>93</b>	<b>VIII – RELATIONS PROFESSIONNELLES .....</b>	<b>111</b>
1 – FONCTIONNEMENT DES INSTANCES DE CONCERTATION .....	93	1 – REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	111
2 – ACTIONS RÉCURRENTES .....	94	2 – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS LES INSTANCES DU CNRS.....	113
3 – FAITS MARQUANTS.....	96	3 – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL.....	116
4 – LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	97	<b>IX – BILAN DES ACTIVITÉS DU MÉDIATEUR .....</b>	<b>117</b>
		1 – LES ACTIVITÉS DU MÉDIATEUR .....	117
		2 – BILAN QUANTITATIF.....	117

# I – FORMATION PERMANENTE

## 1 LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2011

L'ensemble des données exposées ici sont développées plus en détail dans le bilan 2011 de la formation.

En 2011, la mise en œuvre du plan d'orientation 2010/2013 s'est poursuivie à travers les plans d'orientations des délégations régionales et les actions nationales de formation des commanditaires nationaux. Les actions prioritaires ont concerné :

- les 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 au management des cadres (DU, cadres administratifs,...) ;
- 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.

## 2 BILAN QUANTITATIF

On distingue les personnes formées des stagiaires formés : les stagiaires formés sont des personnes 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 sont comptées une seule fois même si elles ont suivi plusieurs formations.

On distingue également les CNRS (agents statutaires ou non statutaires - CDD, vacataires - rémunérés par le CNRS) des non CNRS (personnes non rémunérées par le CNRS mais par un autre employeur - Ministère, Université, Écoles supérieures, autres EPST - et pour la plupart présents dans les UMR).

- 12 293 agents CNRS formés dont 1 999 non statutaires ;
- 24 163 stagiaires CNRS ;
- Taux d'accès des agents à la formation : 40 % ;
- Nombre de jours moyen de formation par agent : 2,5.

### 2.1 Personnes formées

Évolution du nombre de personnes formées entre 2009 et 2011

INDICATEUR	2009	2010	2011
Nombre de personnes CNRS formées	13 577	12 459	12 293
Nombre moyen de formations suivies par agent	1,82	2,01	1,96

L'année 2011 se caractérise par un maintien du nombre d'agents CNRS formés (12 293 agents CNRS formés en 2011, 12 459 en 2010). Le nombre moyen de formations suivies par agent baisse légèrement en 2011 par rapport à 2010 mais est supérieur à celui de 2009 (1,96 en 2011 contre 1,82 en 2009).

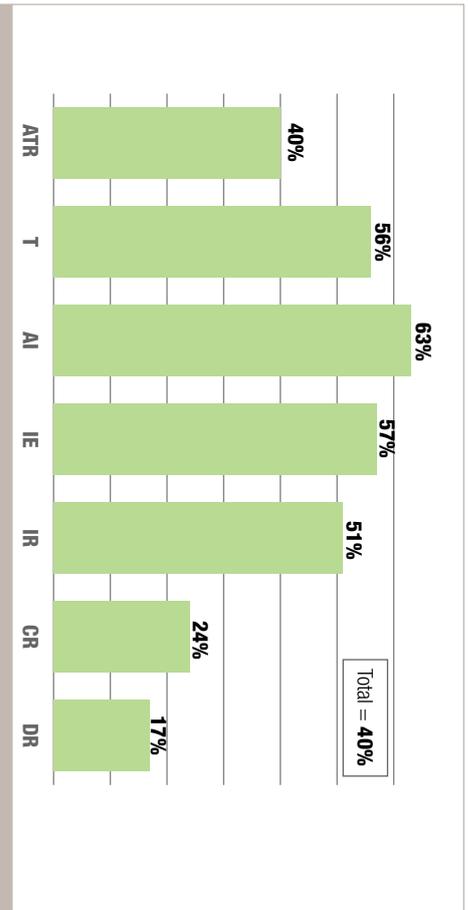
### 2.2 Stagiaires formés

INDICATEUR	2009	2010	2011
Nombre de stagiaires CNRS	24 656	25 156	24 163
Nombre de stagiaires non CNRS	7 397	7 652	6 189
Nombre total de stagiaires	32 053	32 808	30 352
Nombre d'heures stagiaires agents CNRS	485 889	421 755	400 044
Nombre d'heures stagiaires agents non CNRS	192 631	213 422	306 362
Nombre total d'heures stagiaires	678 520	635 177	706 406

On note une légère baisse du nombre de stagiaires CNRS (24 163 stagiaires CNRS en 2011 contre 25 156 en 2010 soit -4 %) et une baisse importante des stagiaires non CNRS (6 189 en 2011 contre 7 652 en 2010 soit -24 %). Cependant le nombre d'heures stagiaires est en hausse de 10 % en particulier pour les formations suivies par les non CNRS.

### 3 TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DES AGENTS STATUTAIRES CNRS

#### 3.1 Taux d'accès à la formation par corps (1)



(1) Ou corps équivalent.

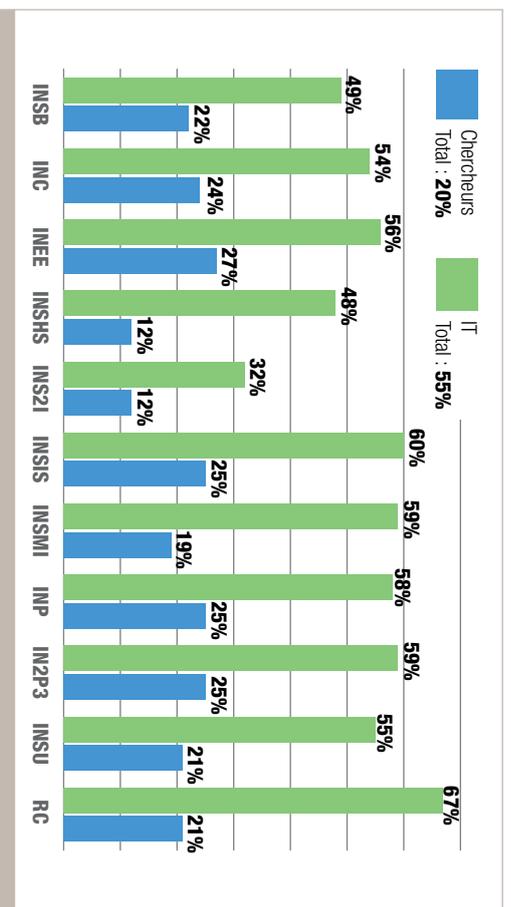
Le taux d'accès à la formation par corps prend en compte l'ensemble des agents statutaires qui ont participé à une action de formation par rapport à l'effectif total du même corps.

Le profil de ce graphique est semblable à celui des années précédentes. La disparité entre les IT et les chercheurs subsiste, les chercheurs ayant un taux d'accès largement inférieur à celui des IT (53 % pour les IT contre 21 % pour les chercheurs en moyenne). Parmi les personnels CNRS statutaires, ce sont les assistants ingénieurs (AI), les ingénieurs d'études (IE) et les techniciens (T) qui ont les taux d'accès à la formation les plus importants (respectivement 63 %, 57 % et 56 %).

#### 3.2 Comparaison des taux d'accès à la formation chercheurs et IT par institut

Suite à la nouvelle organisation du CNRS intervenue en 2010, les Moyens Communs sont dorénavant remplacés par les Ressources communes regroupant les agents relevant de la Direction Générale Déléguée aux Ressources, la Direction Générale Déléguée à la Science et la Présidence.

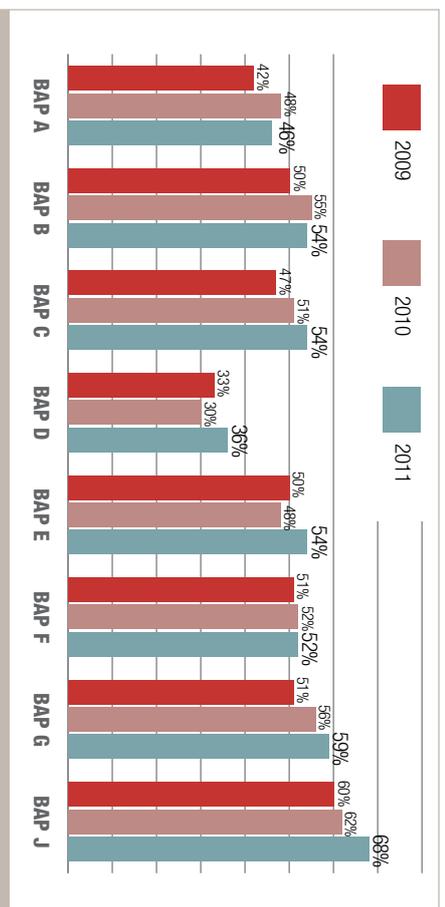
En moyenne, le taux d'accès à la formation des instituteurs est de 37 % en 2011 comme en 2010. Le taux moyen d'accès relatif aux Ressources communes est stable à 64 %.



Dans l'ensemble des instituts, comme pour l'année précédente, les chercheurs se forment moins que les IT. Les chercheurs qui accèdent le plus à la formation sont ceux qui sont rattachés à l'INEE, l'INP, l'IN2P3, l'INSIS et l'INC. Il est à noter que c'est à l'INEE que le taux d'accès des chercheurs à la formation est le plus élevé et qu'il connaît aussi la plus forte progression (27 % en 2011 contre 22 % en 2010). C'est à l'INSHS et à l'INS21 que l'on trouve les taux d'accès des chercheurs les plus bas (12 %).

Le taux d'accès des IT est particulièrement important à l'INSIS, l'INSMI, l'IN2P3 et à l'INP.

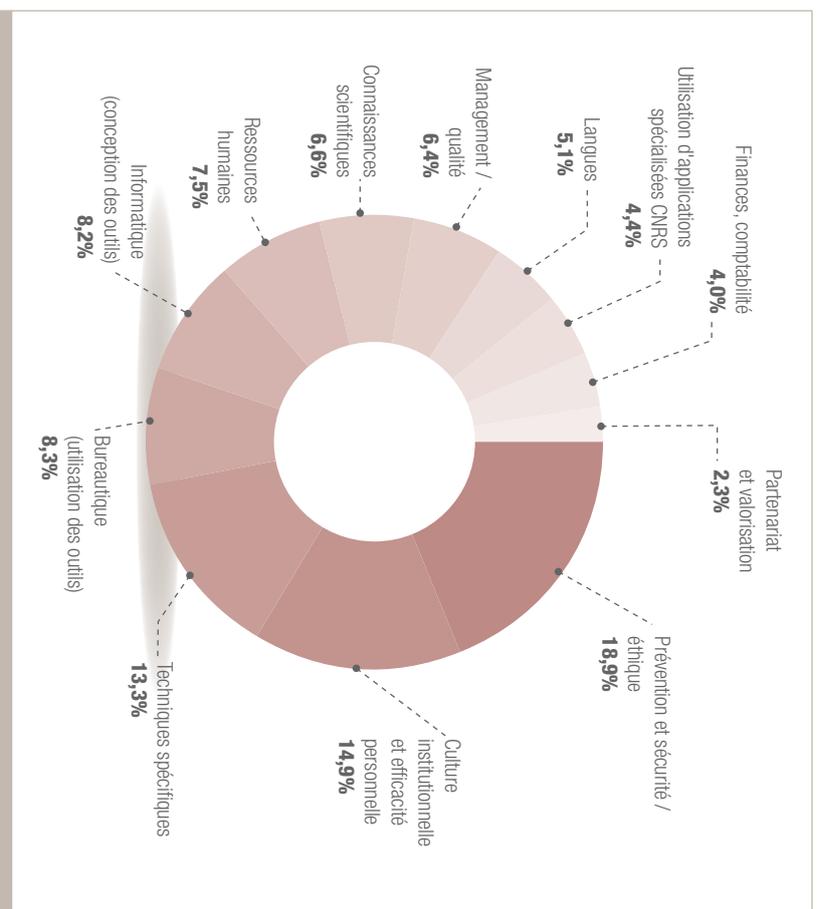
#### 3.3 Évolution des taux d'accès à la formation par BAP depuis 2009



Calculés en fonction des effectifs au 31 décembre 2011, les taux d'accès relatifs aux BAP ne concernent que les personnels titulaires du CNRS faisant partie de la population des ingénieurs, techniciens et administratifs.

L'équilibre entre les BAP se maintient avec un taux d'accès à la formation maximal de 68 % (BAP J) et un taux d'accès minimal de 36 % (BAP D). En 2010, les taux d'accès maximal et minimal concernaient déjà ces mêmes BAP.

#### 4 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FONCTION DU DOMAINE DE FORMATION PRINCIPAL EN 2011



Quatre domaines de formation sur les douze 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 ;
- bureautique.

On note une part plus importante en 2011 des formations en bureautique (8,3 % en 2011 contre 4,8 % en 2010) ainsi qu'en ressources humaines (7,5 % en 2011 contre 6 % en 2010).

#### 5 COÛTS DE LA FORMATION (K€)

INDICATEUR	2009	2010	2011
Montant mandaté (inclus avances sur recettes et indemnités d'enseignements)	11 419	11 405	11 048
Budget temps	17 437	16 001	15 788
Coût des personnels	3 850	3 927	4 531
Coût total de la formation	32 706	31 333	31 367
% de la masse salariale consacré à la formation	3,16%	2,98%	2,95%
Masse salariale de référence	1 035 901	1 049 907	1 062 648

Le budget formation de 2011 (montant mandaté en SE) a connu une légère diminution par rapport à 2010.

Le pourcentage constaté de la masse salariale consacrée à la formation au 31 décembre 2011 est de 2,95 %. Le coût total de la formation est stable par rapport à 2010 mais on note une baisse du budget temps liée notamment à la réduction de la durée moyenne des stages.

## II – POLITIQUE SOCIALE

### 1 LES OBJECTIFS

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 sont développées plus en détail dans les bilans 2011 de la politique sociale et de la restauration sociale.

### 2 LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2011

#### 2.1 ■ Le partenariat CNRS-CAES

##### 2.1.1 – Le renouvellement de la prestation CESU jusqu'au 31 décembre 2014

Le partenariat avec le prestataire chargé d'émettre les CESU à destination des personnels CNRS arrivant à échéance au 31 décembre 2011, il est apparu nécessaire de procéder au renouvellement du dispositif, dont la gestion relève du CAES.

C'est pourquoi, dès septembre 2011, un comité de suivi chargé de réaliser l'opération de mise concurrence pour la période 2012-2014 a été institué. Piloté par le CAES et comportant des représentants du CNRS, ce comité s'est réuni à plusieurs reprises afin d'établir les modalités pratiques d'organisation de la procédure. Un des principaux changements apportés au fonctionnement antérieur, dans le cadre de cette nouvelle mise en concurrence, consiste dans l'envoi des CESU par le prestataire « émetteur » au domicile de l'agent. Auparavant, le CAES assurait cette mission.

À l'issue de la procédure, c'est le prestataire Chèque Domicile qui a été choisi.

##### 2.1.2 – La reconduction du dispositif PRÉT BAP<sup>(1)</sup> jusqu'au 31 décembre 2014

La convention CNRS – CAES du 9 juin 2008 portant transfert de gestion au CAES du dispositif prêt BAP étant arrivée à échéance le 9 juin 2011, sa reconduction est apparue nécessaire compte tenu notamment de l'intérêt de ce dispositif en matière d'accompagnement à la mobilité professionnelle (44 bénéficiaires en 2009, 61 bénéficiaires en 2010 et 77 dossiers instruits en 2011).

Aussi, une nouvelle convention CNRS – CAES a été signée le 11 octobre 2011, assurant le renouvellement de ce partenariat jusqu'au 31 décembre 2014.

#### 2.2 ■ La poursuite des travaux sur les conditions de vie au travail

Comme évoqué dans le bilan social 2010, le CNRS s'est engagé dans une démarche de prévention des risques psychosociaux visant l'amélioration des conditions de vie au travail.

Cette démarche s'est poursuivie en 2011 avec notamment :

- la présentation d'un plan d'action devant les instances paritaires de l'établissement (CHS du 27 juin et CTP du 8 juillet) ;
- la signature par le président du CNRS de la circulaire sur le traitement des situations de harcèlement moral au travail ;
- le déploiement de cinq journées de sensibilisation régionales à travers la France, en complément de la journée nationale organisée en décembre 2010 (près de 400 participants au total) ;
- la parution d'un article dans le journal du CNRS de septembre-octobre 2011 et la mise en ligne de fiches pratiques décrivant certaines des actions du plan ;
- l'harmonisation des cellules régionales de veille sociale ;
- le lancement d'une étude sur le métier de chercheurs au CNRS en partenariat avec le CNAM.

(1) Prêt bonifié d'accession à la propriété dans le cadre d'une mobilité professionnelle.

## 3 LE BILAN 2011 DES AXES DE LA POLITIQUE SOCIALE

### 3.1 ■ La restauration

En 2011, la restauration sociale collective (infrastructure, équipement, audits, opération immobilière et titres repas compris) constitue pour l'établissement une dépense totale de 21 245 336 €, soit 390 691 € de plus qu'en 2010 et représente 62,66 % de l'ensemble des dépenses d'action sociale.

#### 3.1.1 – La restauration propre

Le montant des dépenses et des charges à payer s'élève à 12 147 341 € HT tous domaines confondus (subvention interministérielle « prestations repas », part agent, part patronale, équipement, contrôle qualité et infrastructure), et diminue de 0,57 % (- 69 031 €) par rapport à 2010. Le nombre de repas servis diminue de 0,45 % (1 437 759 contre 1 444 229 en 2010).

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 5 858 519,01 € en 2011 (contre 5 763 698 € en 2010).

Au final, la participation du CNRS au coût de la fourniture des repas aux usagers des restaurants propres du CNRS est de 6 579 717 €. Aussi, ramenée à l'unité repas, la participation employeur en restauration propre est de 4,57 € HT (4,47 € en 2010).

#### 3.1.2 – La restauration hébergée

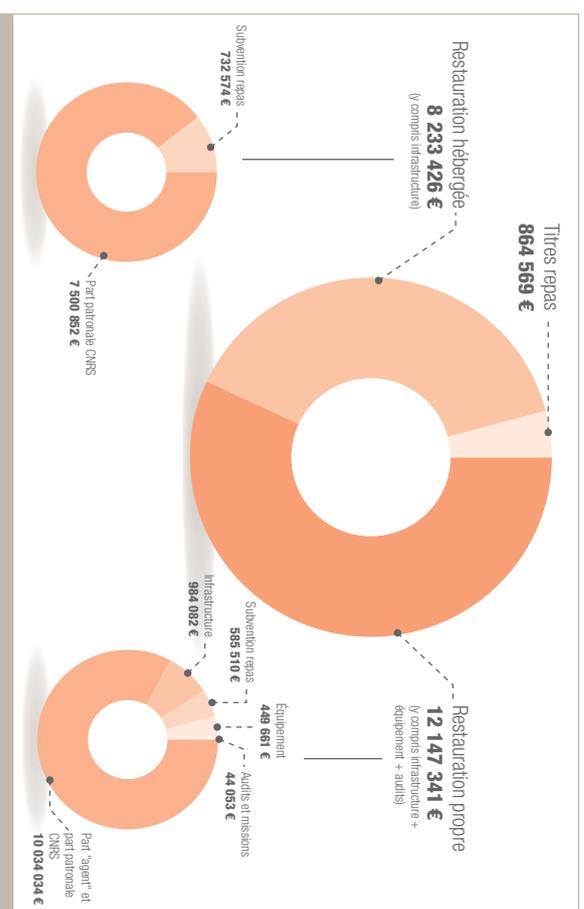
Tous domaines confondus (subvention interministérielle « prestation repas », part patronale, équipement et infrastructure), pour 2011, la contribution du CNRS au coût des repas fournis à ses personnels déléguant dans des restaurants d'accueil s'élève à 8 233 426 € TTC (charges à payer comprises), soit une augmentation de 8,75 % par rapport à 2010 (+ 662 267 €). Le nombre de repas servis est de 1 693 344 (1 644 870 en 2010).

La dépense moyenne annuelle du CNRS s'élève à 4,64 € par repas fourni (4,60 € en 2010).

### 3.1.3 – Les titres repas

En 2011, les dépenses et les charges à payer, liées à la prestation « titres repas » s'élèvent à 864 569 € (contre 1 059 124 € en 2010). Cette prestation concerne 1 520 agents du CNRS en 2011 (contre 1 804 en 2010). La dépense du CNRS s'élève à 4,06 € par titre.

#### Principaux postes de dépenses de la restauration en 2011 (1)



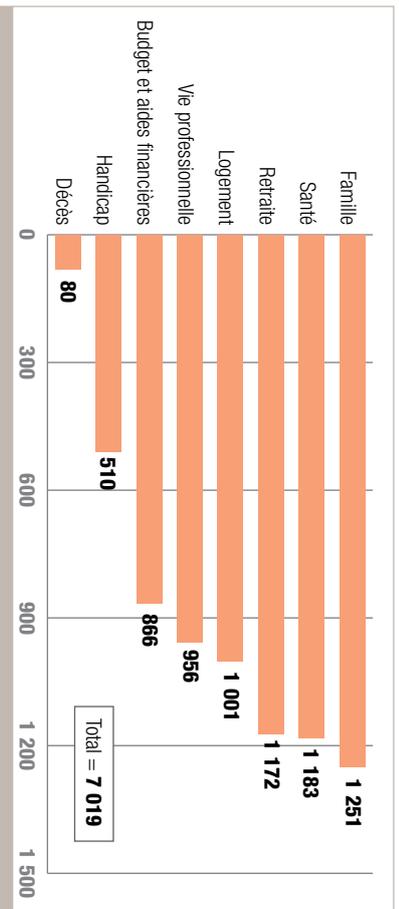
(1) Dont opération immobilière : 50 000 €.

### 3.2 ■ L'activité des services d'action sociale des délégations régionales

Parmi les 5 430 personnes ayant sollicité le service d'action sociale des délégations régionales :

- 1 528 personnes ont bénéficié d'une prestation sociale de type : aide exceptionnelle, crèche, CESU handicap et ponctuel, handicap (aménagement...), logement, prêt solidarité traité par l'ASS, prêt habitat, prêt mobilité, prêt BAP, consultation juridique, etc. Sur ces 1 528 personnes, 40,6 % sont des couples avec enfant à charge, 23,3 % des personnes seules, 19 % des couples sans enfant à charge et 17,1 % des familles monoparentales.
- 539 personnes ont bénéficié d'une prestation sociale hors CNRS : aides CAF, aides CPAM, aides des communes, du conseil général, de la préfecture, autres organismes, etc.

**Nombre de sollicitations des services d'action sociale des délégations régionales par domaine d'intervention**



### 3.3 ■ Le logement

Le CNRS propose plusieurs prestations d'aide à l'accès au logement pour le personnel de l'établissement.

#### 3.3.1 – Les réservations de logements

En 2011, par l'intermédiaire de la Commission d'attribution des logements de la région Île-de-France, 59 candidats ont bénéficié de l'attribution d'un appartement réservé par le CNRS. Pour huit d'entre eux, il s'agissait d'appartements nouvellement réservés dans Paris intra-muros, dans le cadre d'un partenariat CNRS – Régie Immobilière de la Ville de Paris.

#### 3.3.2 – Le soutien à l'habitat

Il existe au CNRS, pour la réalisation de travaux de faible importance, des prêts d'amélioration et de réparation de l'habitat dont la gestion a été confiée au CAES. Ces prêts peuvent être octroyés sur proposition des services sociaux des délégations régionales. Onze prêts de ce type ont été accordés en 2011.

#### 3.3.3 – Le soutien à la mobilité géographique

Pour accompagner les agents dans leur projet de mobilité professionnelle, le CNRS propose deux prestations :

- 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 et suite à une instruction du dossier de l'agent demandeur par l'assistant de service social. 34 prêts ont été réglés en 2011, pour un montant total de 220 800 € versé par le CNRS ;

- un prêt bonifié d'accession 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. 77 dossiers ont été instruits pas les assistants de services sociaux en 2011. 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 2011, 50 000 € ont été consacrés à cette prestation.

### 3.4 ■ La famille

#### 3.4.1 – Les 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 de l'établissement sous la forme de CESU d'une valeur unitaire de 15 € dont une partie est prise en charge par le CNRS. En 2011, 533 000 € ont été consacrés à cette prestation.

#### 3.4.2 – 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 2011, 203 berceaux sont réservés pour les agents du CNRS, pour un montant global de 731 446 € (soit un coût annuel de 3 603 € par berceau).

#### 3.4.3 – Les chèques vacances

Le CAES assure, en liaison avec l'Agence Nationale pour les Chèques Vacances (ANCV) et sur la base d'une subvention versée par le CNRS, la gestion et la délivrance des chèques vacances aux agents. En 2011, 255 000 € ont été consacrés à cette prestation.

#### 3.4.4 – 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 devant permettre d'atténuer les frais de séjours d'enfants (colonies, séjours linguistiques, ...). Chaque année, le CNRS verse au CAES une dotation budgétaire pour couvrir ces dépenses. En 2011, 368 800 € ont été consacrés à cette prestation.

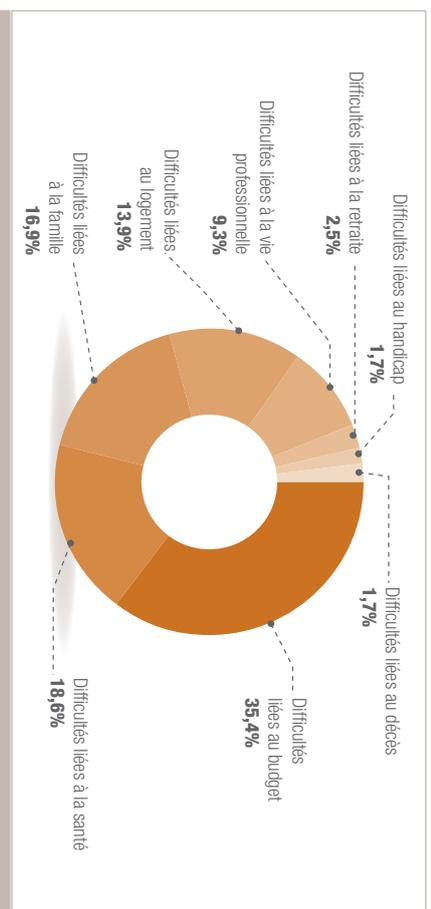
### 3.5 ■ La solidarité

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.

### 3.5.1 – Le bilan 2011 des aides exceptionnelles non remboursables

En 2011, le montant total des dépenses consacrées par les délégations régionales à ce dispositif de secours est de 195 597 €. Parmi les demandeurs d'aides exceptionnelles non remboursables, 35,7 % sont des personnes seules, 29,5 % des familles monoparentales, 22,3 % des couples avec enfant à charge, et 12,5 % des couples sans enfant à charge.

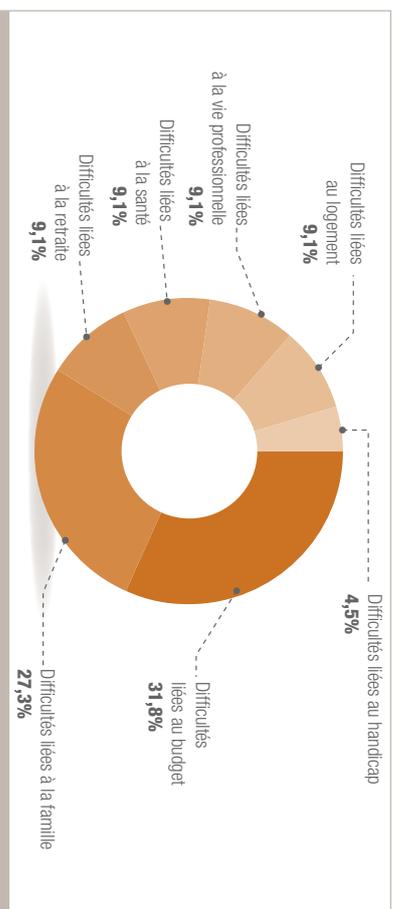
#### Répartition des motifs de demandes d'aides exceptionnelles non remboursables



### 3.5.2 – Le bilan 2011 des aides exceptionnelles remboursables

En 2011, le montant total des dépenses consacrées par les délégations régionales à ce dispositif de secours est de 13 972 €. Parmi les demandeurs d'aides exceptionnelles remboursables, 50 % sont des personnes seules, 18,8 % des familles monoparentales, 25 % des couples avec enfant à charge, et 6,2 % des couples sans enfant à charge.

#### Répartition des motifs de demandes d'aides exceptionnelles remboursables



### 3.6 ■ Le partenariat avec le CAES

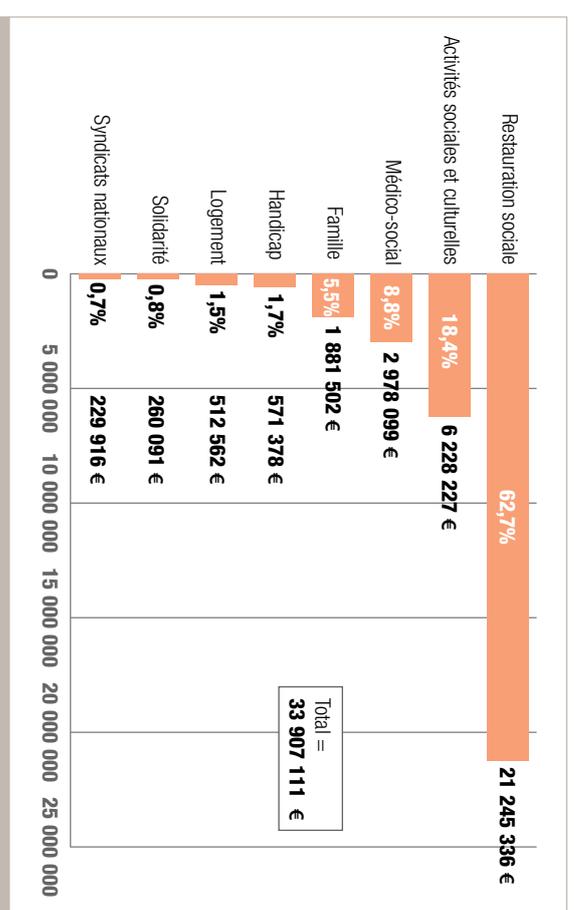
Le CNRS, via le versement annuel d'une subvention au CAES qui s'établit en 2011 à 5 957 125 €, participe pour partie à l'organisation par le CAES d'activités sociales et culturelles.

Ces activités sont accessibles à tous les agents du CNRS et consistent notamment à 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 LE BILAN 2011 DES SECTEURS DE DÉPENSES DE LA POLITIQUE SOCIALE

### Les secteurs de dépenses de la politique sociale en 2011





PROVENCE ET CORSE DR12	LANGUEDOC- ROUSSILLON DR13	MIDI-PYRÉNÉES DR14	AQUITAINE LIMOUSIN DR15	PARIS MICHEL-ANGE DR16	BRETAGNE ET PAYS DE LA LOIRE DR17	NORD PAS-DE-CALAIS ET PICARDIE DR18	NORMANDIE DR19	CÔTE D'AZUR DR20	DRH	TOTAL	%
1 406 670	1 223 118	2 510 762	1 087 744	1 111 702	641 962	425 017	259 245	402 621	20 473	21 245 366	62,66%
447	1 279		2 063		1 051				15 688	20 917	
842 393	1 090 562	2 360 007	1 032 140	1 040 097	280 147					12 121 638	
29 390	39 597	91 252	35 120	74 937	8 832					585 510	
597 151	871 628	2 205 248	894 451	765 063	239 196					10 034 034	
48 375			5 132	835	634					18 351	
167 477	179 337	24 998	8 495	50 000	31 284					449 661	
		38 509	88 942	149 262	200					984 082	
468 980	91 490	133 683	36 238	54 605	137 567	304 407	258 364	382 836		50 000	
30 115	13 609	9 494	4 496	5 096	21 436	76 148	29 674	32 358		8 233 426	
438 865	77 880	124 189	31 743	49 510	116 132	228 259	228 690	350 478		732 574	
94 851	39 788	17 072	17 304	17 000	223 197	120 610	880	19 784		7 500 852	
									4 785	864 569	
309 923	119 046	94 922	33 569	13 230	86 972	109 647	179 419	116 977	4 785	4 785	7,28%
7 546	3 425	1 181	236		1 281	371	241			15 386	
24 828	29 705	12 176	5 713	1 123	12 423	714	11 855	10 099		265 854	
	5 002							1 591		61 076	
							84 915			84 915	
22 241		5 001	13 696	4 391	865			1 076		205 748	
		74 788	2 863		27 480		40 064			700 327	
253 904	15 526		4 919	6 116	40 493	107 810	40 002	103 832		1 053 752	
1 404	5 673	1 777	6 143	1 600	4 430	753	2 342	379		82 198	
344	622	63 672		173	42 226	40 843	39 107	62 892	56 767	508 844	1,50%
344		2 162		49	1 397	1 551	442			10 062	
		59 901			40 829	39 292	38 666	62 892		334 659	
	622			123						11 686	
		1 608								95 670	
37 778	12 800	40 000	40 000	4 800	52 800	2 500		6 400	56 767	512 562	1,51%
									341	341	
										4 204	
										5 111	
37 778						2 500				114 414	
										220 800	
	12 800	40 000	40 000	4 800	52 800			6 400	167 693	167 693	

ACTION SOCIALE 2011	PARIS A DR1	PARIS B DR2	ÎLE-DE-FRANCE EST DR3	ÎLE-DE-FRANCE SUD DR4	ÎLE-DE-FRANCE OUEST ET NORD DR5	CENTRE-EST DR6	RHÔNE AUVERGNE DR7	CENTRE POITOU- CHARENTAIS DR8	ALSACE DR10	ALPES DR11
<b>5 - FAMILLE</b>	29 635	30 642	9 109	276 764	16 791	59 177	62 590	128 243	29 243	101 127
Missions pour la famille					80					
Allocation parents jeune handicapé	9 924	5 413	4 080	20 384	13 208	7 217	20 590	14 416	18 043	17 742
Crèches	19 712	25 229	5 029	206 244	3 504	51 960		113 826	11 200	83 385
Fonct: crèches actuelles	19 712	25 229	5 029	206 244	3 504	39 800		113 826	11 200	83 385
Nouvelles réservations crèches						12 160				
Fonctionnement / équipement										
Fonctionnement centres de loisirs (CLE)				50 137			42 000			
Infrastructure										
Opérations Immobilières										
Actions nationales										
<b>6 - SOLIDARITÉ</b>	6 302	13 700	9 232	11 888	11 631	8 517	30 548	4 631	41 716	7 687
Aides exceptionnelles non remboursables	5 532	13 700	5 200	7 822	4 806	6 395	26 383	3 131	35 550	3 000
Aides exceptionnelles remboursables	770					1 522		1 500	1 000	2 000
Innovation sociale régionale			4 032	4 066	6 826	600	4 165		5 166	2 687
Conventions partenaires			4 032		2 145		4 165		3 712	1 937
Innovation régionale				4 066	4 681	600			1 454	750
<b>7 - ACTIVITÉ SOCIALE ET CULTURELLE</b>		62 897		29 815	29 060	10 337		12 443		28 448
Missions pour l'A.S.C.										
Fonctionnement / équipement				2 111	2 186			547		2 855
Infrastructure		62 897		27 704	26 874	10 337		11 896		25 593
Opérations Immobilières										
Actions nationales										
<b>8 - SYNDICATS NATIONAUX</b>			93 773	11 874	42 244	5 836		1 376		892
Missions pour les syndicats nationaux										
Fonctionnement / équipement			56 701		26 227					892
Infrastructure			37 072		16 018	5 836		1 376		
Actions nationales										
<b>9 - HANDICAP</b>	123 285	20 533	8 165	30 832	34 071	25 417	10 921	26 717	4 508	4 167
Missions pour le handicap		433				317	268	49		
Actions récurrentes	89 075	17 063	187	10 131	15 235	14 364		20 768		
Actions ponctuelles	34 210	3 038	7 978	20 701	18 836	10 736	10 654	5 900	4 508	4 167
Actions nationales										
<b>TOTAL</b>	<b>1 165 908</b>	<b>1 233 636</b>	<b>1 287 004</b>	<b>3 829 659</b>	<b>1 733 796</b>	<b>1 074 807</b>	<b>1 611 262</b>	<b>1 447 326</b>	<b>739 198</b>	<b>1 295 751</b>

PROVENCE ET CORSE DR12	LANGUEDOC- ROUSSILLON DR13	MIDI-PYRÉNÉES DR14	AQUITAINE LIMOUSIN DR15	PARIS MICHEL-ANGE DR16	BRETAGNE ET PAYS DE LA LOIRE DR17	NORD PAS-DE-CALAIS ET PICARDIE DR18	NORMANDIE DR19	CÔTE D'AZUR DR20	DRH	TOTAL	%
98 379	47 937	12 248	21 102	15 557	8 399	55 552	30 909	9 417	838 680	1 881 502	5,55%
7 668	14 435	12 248	13 680	5 413	5 413	10 676	3 609	6 917		211 075	80
90 711	33 502			10 144	2 325	44 876	27 300	2 500		731 446	
80 591	33 502			10 144	2 325	44 876	27 300	2 500		706 666	
10 120										24 780	
										92 137	
				7 423						8 084	
					661						
										838 680	
26 586	19 234	26 608	3 800	12 302	8 165	6 670	2 674	8 200	838 680	260 091	0,77%
16 142	18 234	18 273	3 800	7 743	2 648	6 670	2 368	8 200		195 597	
	1 000	5 591			589					13 972	
10 444		2 744		4 559	4 928		306			50 522	
10 444		2 744		2 759			306			32 244	
				1 800	4 928					18 278	
33 625		22 840	27 652			3 245	562	10 179	5 957 125	6 228 227	18,37%
		5 988					232	583		6 803	
							330	2		11 276	
33 625		16 852	27 652					9 594		253 023	
										5 957 125	
5 780	4 652	1 974		747					60 766	229 916	0,68%
	4 436			747						5 183	
	216									84 036	
5 780		1 974							60 766	79 931	
									60 766	60 766	
2 754	30 418	52 754	19 815	9 707	62 311	12 567	28 274	19 395	44 767	571 378	1,69%
					1 692	20	263	1 241		4 281	
990	3 091	12 113		800	33 958		12 492	1 944		232 210	
1 764	27 327	40 640	19 815	8 907	26 661	12 547	15 519	16 211	44 767	290 119	
										44 767	
1 921 839	1 457 826	2 825 779	1 233 683	1 168 218	902 834	656 042	540 190	636 081	7 146 272	33 907 111	100,00%



### III – MÉDECINE DE PRÉVENTION

#### 1 ORGANISATION, CHIFFRES CLÉS ET FAITS MARQUANTS EN 2011

En 2011, 76 services médicaux, représentant un effectif de 86 médecins de prévention, 51 infirmiers et 50 secrétaires ont pris en charge la santé médicale au travail des 39 844 agents du CNRS (personnes physiques payées<sup>(1)</sup>) dont 65 % sont soumis à une surveillance médicale particulière (principalement liée à leur poste de travail). Comme en 2010, 13,6 % des personnes vues en visite médicale ont été orientées vers des médecins traitants, généralistes ou spécialistes, pour bénéficier d'un complément d'investigation ou d'une prise en charge thérapeutique.

La coordination du réseau des médecins de prévention repose pour partie sur le travail avec les médecins de prévention animateurs régionaux. Ceux-ci ont été réunis à deux reprises au cours de l'année 2011 sur les thèmes suivants :

- l'activité des services de médecine de prévention pour l'année 2010 ;
- des problématiques de santé au travail nationales : évolution de la médecine du travail, risque psychosocial, handicap... ;
- les groupes de travail des médecins de prévention du CNRS.

En 2011, la CNMMP s'est rapprochée de ses partenaires naturels de travail, notamment sur des projets partagés avec la Coordination Nationale de Prévention et de Sécurité. Un séminaire commun CNMMP-CNPS s'est déroulé sur deux jours en 2011.

Pour la première fois en 2011, une journée nationale de coordination a rassemblé les infirmiers qui interviennent pour les agents du CNRS.

Les médecins et infirmiers ont également été invités à assister aux journées régionales consacrées à l'évolution des conditions de vie au travail et aux risques psychosociaux dans le cadre du plan national.

La CNMMP a organisé une session de formation d'une journée consacrée au risque biologique.

Les médecins de prévention participent également 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, conditions de travail (travail sur écran, prévention des troubles musculo-squelettiques, ergonomie...), risque chimique, secourisme, risque psychosocial, bruit et nuisances sonores, risque infectieux, risque biologique, handicap, risques physiques (rayonnements ionisants, laser, bruit...), risque chimique (CMR...).

L'ensemble des données exposées ci-dessus sont développées plus en détail dans le rapport national d'activité de médecine de prévention 2011.

#### 2 MOYENS FINANCIERS EN 2011

Les moyens financiers alloués à la médecine de prévention pour l'année 2011 en incluant les masses salariales des personnels CNRS des services médicaux s'élevaient à 4 655 901 €, dont 1 754 078 € consacrés à la sous-traitance auprès de services inter-entreprises, de services médicaux d'universités... 2 353 759 € pour la masse salariale des personnels des services médicaux, 265 854 € attribués aux analyses et examens médicaux complémentaires, 61 076 € pour le fonctionnement et les équipements, 205 748 € dédiés aux infrastructures et 15 386 € de frais de missions.

Ne sont pas prises en compte dans ce calcul les dépenses relatives à la médecine statutaire pour un montant global de 167 113 €, dont 82 198 € pour les visites d'embauche et 84 915 € 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 2011.

(1) Nombre de personnels permanents + nombre de contractuels de droit public payés au cours de l'année 2011. Ne sont pas pris en compte les apprentis, les marins et les vacataires.

## IV – PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

### 1 FONCTIONNEMENT DES INSTANCES DE CONCERTATION

#### 1.1 ■ Le comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS)

Le comité central d'hygiène et de sécurité du CNRS s'est réuni à trois reprises au cours de l'année 2011. Les principaux points traités lors de ces réunions sont présentés ci-dessous.

##### 1.1.1 – Le 17 mars 2011

- réponses aux organisations syndicales concernant les conventions-type de délégation globale de gestion et d'occupation temporaire de locaux, et prise en compte de leurs propositions ;
- présentation d'exemples de partenariats développés avec les universités dans le domaine de la santé et sécurité au travail ;
- actualisation des textes internes en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail au CNRS (instruction générale et délégation de pouvoir).

##### 1.1.2 – Le 27 juin 2011

- présentation du plan national d'action sur les conditions de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux (RPS) ;
- vote sur la circulaire sur le traitement des situations de harcèlement moral au travail ;
- vote sur le projet de convention de délégation globale de gestion ;
- présentation du rapport national de prévention et de sécurité pour l'année 2010 et suivi des dossiers en cours à la coordination nationale de prévention et de sécurité (CNPS) ;
- présentation du programme de prévention et de sécurité CNRS pour 2011 / 2012.

##### 1.1.3 – Le 10 octobre 2011

- présentation du rapport national d'activité de la médecine de prévention pour l'année 2010 ;
- présentation du décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 modifié relatif à l'hygiène et sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique ;
- point d'information sur les dossiers suivis par la CNPS ;
- point sur l'opération nationale de prévention « générateurs d'hydrogène » ;
- point sur la prise en compte des risques liés aux nanomatériaux.

#### 1.2 ■ Les comités spéciaux d'hygiène et de sécurité constitués au niveau des délégations régionales (CSHS de région)

Les principaux sujets traités au cours de ces réunions sont :

- le bilan d'activité de l'ingénieur régional de prévention et de sécurité (RPS) et des médecins de prévention ;
- le bilan de la mise en œuvre de la démarche d'évaluation des risques professionnels ;
- les actions de formations à la sécurité : bilan des actions réalisées et programmation ;
- les travaux concernant les bâtiments et les équipements de travail en matière de sécurité (bilan et programmation) ;
- le bilan et l'analyse des accidents de service.

Les services de prévention des établissements partenaires sont systématiquement invités à ces réunions.

#### 1.3 ■ Les comités d'hygiène et de sécurité des établissements partenaires

Ces comités sont régis par des textes identiques (EPST) ou similaires (établissements d'enseignement supérieur) à ceux qui régissent les réunions de CHS tenues au CNRS, et traitent de sujets comparables.

Les services de prévention des délégations régionales du CNRS y sont systématiquement invités au titre des UMR hébergées par ces établissements partenaires.

#### 1.4 ■ Les comités spéciaux d'hygiène et de sécurité constitués au niveau des unités ou des sites (CSHS d'unités et de sites)

Ces comités peuvent être mis en place par les directeurs d'unité ou les responsables de site lorsque les effectifs dépassent 50 personnes ou lorsque les risques le justifient.

Dans les unités qui n'ont pas mis en place de CSHS, 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 : la nomination de l' (des) ACMO(s), l'organisation d'exercices d'évacuation, l'encadrement des locaux et des circulations, l'accueil des nouveaux arrivants, le document unique d'évaluation des risques, les aménagements de poste ou de locaux, les situations de travail isolé, les formations, la gestion des déchets...

## Réunions de CHS tenues en 2011 (hors CCHS)

DELÉGATION RÉGIONALE	CSHS DES DELÉGATIONS	CHS DES ÉTABLISSEMENTS PARTENAIRES	CHS D'UNITÉS OU DES SITES
Ile-de-France :	11	49	29
- Paris A	2	13	
- Paris B	2	10	5
- Est	2	17	2
- Sud	3	3	15
- Ouest et Nord	2	6	3
- Paris Michel-Ange			4
Centre-Est	2	11	11
Rhône Auvergne	3	16	12
Centre Poitou-Charentes	2	16	8
Alsace	2	10	20
Alpes	2	6	8
Provence et Corse	2	8	6
Languedoc-Roussillon	2	11	11
Midi-Pyrénées	3	6	9
Aquitaine Limousin	2	12	12
Bretagne et Pays de La Loire	2	19	6
Nord Pas-de-Calais et Picardie	1	5	5
Normandie	1	13	6
Côte d'Azur	1	10	5
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>192</b>	<b>148</b>

## 2 ACTIONS RÉCURRENTES

### 2.1 Visites de sécurité

Des visites de sécurité sont réalisées par les IRPS, en collaboration avec les médecins de prévention et les ingénieurs de sécurité partenaires quand il y a lieu. Ils sont accompagnés par l' (des) ACMO(s) des unités (et parfois le directeur d'unité pour tout ou partie de ces visites), ainsi que par certains experts (personne compétente en radioprotection, responsables « Bâtiment », infirmière, membres de CHS...).

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) ;
- conseiller lors de la mise en place d'une nouvelle activité ou expérience ;

- donner un avis sur l'aménagement de locaux ;
- réaliser des mesurages ;
- analyser les causes à l'origine d'un accident ou d'un incident.

En 2011, 1 088 visites ont été réalisées dont 159 ont été des visites systématiques ; 544 d'entre elles ont fait l'objet d'un compte-rendu.

### 2.2 Réunions du réseau des IRPS

Deux séminaires et deux journées thématiques ont été organisés en 2011.

#### 2.2.1 – Les 24 et 25 mai à Sète

Ce séminaire a été organisé conjointement par la CNPS et la coordination nationale de médecine de prévention (CNMP). Il y a une dizaine d'années, un séminaire réunissant les médecins de prévention animateurs régionaux (MPAR) ainsi que les IRPS et leurs assistants avait déjà été organisé à Aussois.

Les deux coordinations nouvellement constituées (CNPS et CNMP) ont émis le souhait de renouveler l'expérience avec pour objectif de faire progresser la collaboration entre médecins de prévention et IRPS, et d'échanger sur les pratiques de prévention et de les améliorer.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- notion de secret professionnel en médecine de prévention ;
- réflexion en matière de collaboration et de pluridisciplinarité, et marges de progrès ;
- réflexion sur les différentes fiches d'exposition (FIRCT, FIE, FIERI...);
- outils de prévention (FEVAR, EVRP, AIE, didacticiel nouveaux entrants) ;
- retour sur les groupes de travail en cours ;
- point sur les défibrillateurs ;
- point sur les actions relatives aux TMS ;
- présentation du plan national de prévention sur les RPS au CNRS ;
- actualité réglementaire (travaux hyperbares, nanotechnologies...).

#### 2.2.2 – Les 18 et 19 octobre 2011 à Saint-Rémy-Lès-Chevreuse

Ce second séminaire de l'année 2011 a permis d'aborder les points suivants :

- fonctionnement de la cellule de contrôle des organismes génétiquement modifiés (OGM) manipulés en milieu confiné ;
- modification du décret 82-453 du 28 mai 1982 par le décret 2011-774 du 28 juin 2011 et conséquences pour l'organisation de la prévention au CNRS (mise en place de CHSCT, rédaction d'une nouvelle instruction générale...);
- point sur les différents groupes de travail ;
- point sur l'opération « générateurs d'hydrogène » (et anticipation d'une opération 2012) ;

- évolution réglementaire concernant les micro-organismes et toxines et application au CNRS ;
- présentation du pôle « Droit des nouvelles technologies, Responsabilités » de la direction des affaires juridiques ;
- communication du chargé de mission pour la sécurité des bâtiments.

Il a également été l'occasion d'échanges avec le DGD-R, notamment sur les questions concernant la mutualisation des actions de prévention en région. Les bilans des services de prévention au national comme en délégation ont été jugés positifs, et le DGD-R a souligné l'importance de la valorisation des actions menées en région.

### 2.2.3 – Journées thématiques : le 6 avril (prévention des TMS) et le 7 décembre (prévention des risques liés à la manipulation des nanomatériaux).

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

### 2.3.1 – Formations récurrentes

#### Actions de formation récurrentes

INTITULÉ	NOMBRE DE SESSIONS	NOMBRE DE JOURS	NOMBRE DE PARTICIPANTS
Nouveaux entrants	27	18,8	1 826
Formation initiale AGMO	19	97,0	368
Formation continue AGMO	16	16,0	486
Communication AGMO	2	5,0	25
Membres de CHS	2	19,0	21
SST / PSC1	33	39,0	324
Recyclage SST / PSC1	143	18,0	1 244
Manipulation des extincteurs	49	14,6	696
Chargés d'évacuation	14	5,0	86
Risque incendie	9	4,5	166
Habilitation électrique	25	36,5	160
Recyclage habilitation électrique	10	5,5	75
Risque électrique	5	2,5	64
Conduite d'autocare	24	12,5	214
Personne compétente en radioprotection	29	113,5	156
Risque rayonnements ionisants	12	20,5	77
Risque chimique	14	15,0	315
Risque biologique	6	4,5	167
Risque LASER	19	20,0	191
Mise en œuvre de gaz comprimés	12	11,0	128
Gestion des déchets dangereux	4	2,0	62
Gestes et postures	6	2,5	112
<b>TOTAL</b>	<b>480</b>	<b>482,9</b>	<b>6 963</b>

### 2.3.2 – Formations spécifiques

Les évolutions réglementaires et 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, AGMO, agent...) ont donné lieu à la mise en œuvre de formations plus spécifiques :

#### Actions de formation spécifiques

INTITULÉ	NOMBRE DE SESSIONS	NOMBRE DE JOURS	NOMBRE DE PARTICIPANTS
Initiation à la manipulation de défibrillateur	7	2,0	128
Logiciel ENRP	13	6,0	57
Logiciel FEVAR	9	4,0	91
Port d'ARI	6	2,0	20
Risques liés aux nanoparticules	4	6,5	79
Risques missions	1	1,0	50
Risques psychosociaux	2	2,0	37
Secours d'urgence en milieu isolé / hostile	3	5,0	40
Sécurité machine outils	2	1,5	26
Sécurité milieu hyperbare	1	10,0	1
Travail en hauteur	1	2,0	3
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>42,0</b>	<b>532</b>

Ainsi, l'addition des totaux obtenus pour les deux types de formations (récurrentes et spécifiques) indique que 529 sessions ont été organisées, correspondant à 527 journées pour 7 495 personnes.

## 2.4 ■ Information et communication

L'instruction relative à l'hygiène, la sécurité et la santé au travail au CNRS a fait l'objet d'un toilettage prenant en compte les changements intervenus au CNRS. Il s'est agi principalement d'une adaptation de la terminologie. De plus, une décision, rédigée en collaboration avec la direction des affaires juridiques, a formalisé les délégations de pouvoir en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail au CNRS.

Ces deux textes ont été largement diffusés.

Un article rédigé par la CNPS est paru dans le bulletin Prévention infos de décembre 2011 pour expliciter les changements apportés par le décret 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale.

Enfin, la réflexion engagée entre la CNPS et la CNMWP s'est poursuivie pour définir l'architecture du futur site commun « Santé et sécurité au travail » qui sera intégré au nouvel intranet CNRS dès qu'il sera opérationnel.

## 2.5 ■ Travaux de sécurité dans les opérations immobilières

Les travaux de sécurité concernant les sites CNRS ont été poursuivis.

- Les principales actions ont concerné :
- la sécurité incendie (encloisonnement...);
  - l'installation de garde-corps ;
  - la mise en conformité de locaux de confinement (L2...) et d'équipements de sécurité (sorbonnes...);
  - la création de locaux de stockage de produits dangereux ;
  - les travaux de dépollution ;
  - l'aménagement de l'accessibilité « handicap » ;
  - la conformité électrique ;
  - le désamiantage.

## 3 FAITS MARQUANTS

### 3.1 ■ Parution / mise en ligne

**3.1.1 – Parution des « 150 fiches pratiques - sécurité des produits chimiques au laboratoire »**  
Cet ouvrage collectif, rédigé majoritairement par des agents CNRS, a été réédité en 2011 sous la coordination de l'Institut de chimie du CNRS. La CNPS en a fait la promotion et en a financé l'envoi à chaque unité et chaque ACMO.

**3.1.2 – Mise en ligne d'affiches à apposer à l'entrée des laboratoires de confinement L2**  
Ces affiches ont été créées par un groupe de travail issu du CHS, coordonné par la CNPS. Elles sont destinées aux utilisateurs et responsables de laboratoires de confinement L2. Elles sont disponibles depuis juin 2011 sur le site intranet de la CNPS et sont téléchargeables en versions française et anglaise.

**3.1.3 – Mise en ligne d'un didacticiel pour la formation des nouveaux entrants**  
Issu d'une réflexion entre les services de prévention et de sécurité des délégations Midi-Pyrénées pour le CNRS et Midi-Pyrénées-Limousin pour l'INSERM, ce didacticiel permet de former les agents dès leur arrivée sur site.

Cet outil offre la possibilité de présenter les risques inhérents aux activités de recherche, mais également de délivrer des informations spécifiques à la structure d'accueil.

Ce didacticiel bilingue (français ou anglais) fonctionne dans un environnement Windows® ou Mac® et se décline en deux versions (monoposte et réseau).

### 3.1.4 – Mise en ligne d'une veille réglementaire

Les principaux textes concernant l'hygiène, la sécurité et la protection de l'environnement sont présentés sur l'intranet de la CNPS depuis novembre 2011.

### 3.1.5 – Parution de deux bulletins Prévention Infos

Les bulletins Prévention Infos n° 28 (juillet 2011) et n° 29 (décembre 2011) ont été édités en 3 100 exemplaires chacun et envoyés dans chaque délégation. Ils sont téléchargeables sur le site internet de la CNPS.

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

Les contacts engagés dès 2010 avec différentes directions ont porté leurs fruits :

- rédaction de textes internes sur la mise en œuvre de la politique hygiène et sécurité de l'établissement avec la direction des affaires juridiques ;
- mise en place d'actions nationales de formation, avec le soutien du service formation et itinéraire professionnel (SFIIP) de la direction des ressources humaines ;
- poursuite d'une réflexion sur des actions communes avec la coordination nationale de médecine de prévention (collaboration RPS / MPAR, site web) ;
- collaboration avec la direction des systèmes d'information pour le logiciel d'aide à l'évaluation des risques professionnels EVRP ;
- échanges réguliers avec les inspecteurs en hygiène et sécurité rattachés à l'IGAENR.

La CNPS a par ailleurs participé aux actions de formation et de sensibilisation :

- des nouveaux directeurs d'unité, organisées par l'Institut du management au niveau national ;
- des administrateurs de laboratoire, organisées par la DRH au niveau national ;
- aux formations organisées par les délégations régionales à destination des nouveaux entrants, des ACMOs ou des membres de CHS.

### 3.3 ■ Opération nationale « générateurs d'hydrogène »

L'opération nationale « générateurs d'hydrogène », consistant au remplacement de bouteilles d'hydrogène par des générateurs d'hydrogène à chaque fois que possible, a été déployée en 2011.

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

Des échanges avec la direction des systèmes d'information ont permis de fiabiliser le fonctionnement de l'application AIE. Les statistiques ont été de nouveau mises à jour et présentées sur le site intranet de la CNPS. 338 fiches ont été validées en 2011.

### 3.5 ■ Améliorer la maîtrise des risques professionnels

#### 3.5.1 – Document unique d'évaluation des risques

Les efforts constants pour la rédaction de documents uniques a permis d'atteindre un pourcentage de 84 % pour les unités hébergées par le CNRS (contre 72 % en 2010) et 58 % pour les unités hébergées par un partenaire (contre 51 % en 2010).

#### Documents uniques réalisés dans les unités CNRS

DÉLÉGATION RÉGIONALE	NOMBRE TOTAL DE DOCUMENTS UNIQUES RÉALISÉS DANS LES UNITÉS CNRS	
	Hébergées par le CNRS	Hébergées par un partenaire
Ile-de-France :	45/65	229/452
- Paris A	8/20	43/124
- Paris B	7/8	78/91
- Est	4/11	23/66
- Sud	17/17	25/45
- Ouest et Nord	8/8	57/76
- Paris Michel-Ange	1/1	3/50
Centre-Est	6/6	39/61
Rhône Auvergne	6/10	60/92
Centre Poitou-Charentes	12/12	26/33
Alsace	12/12	24/29
Alpes	11/12	42/52
Provence et Corse	20/22	30/60
Languedoc-Roussillon	9/10	29/44
Midi-Pyrénées	9/9	26/67
Aquitaine Limousin	6/6	26/44
Bretagne et Pays de la Loire	6/6	45/54
Nord Pas-de-Calais et Picardie	6/8	13/38
Normandie	3/3	16/23
Côte d'Azur	7/7	17/21
<b>TOTAL</b>	<b>158/188</b>	<b>622/1 070</b>

### 3.5.2 – Autres actions

L'institut de chimie 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.

La CNPS a été de nouveau sollicitée pour procéder aux arbitrages (341 k€ en 2011).

### 3.6 ■ Se préparer aux situations d'urgence

La procédure de permanence de la direction générale a été gérée par la CNPS :

- les plannings de la cellule de crise ont été établis et adressés chaque semaine à ses membres ;
- le « livret du cadre de permanence » a été mis à jour et envoyé à chaque modification.

## 4 LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

### 4.1 ■ Au niveau national

- un coordinateur national de prévention et de sécurité ;
- une coordinatrice nationale adjointe de prévention et de sécurité ;
- une ingénieure de prévention et de sécurité ;
- quatre chargés de mission rattachés à la CNPS :
  - pour les risques liés aux rayonnements ionisants,
  - pour les risques biologiques,
  - pour la sécurité des bâtiments,
  - pour les risques liés à la mise en œuvre des nanomatériaux.

Des chargés de mission, nommés auprès d'instituts, collaborent occasionnellement avec la CNPS :

- à l'institut de chimie, une chargée de mission pour l'hygiène et la sécurité ;
- à l'institut des sciences biologiques, une chargée de mission pour l'expérimentation animale et une chargée de mission pour l'éthique.

### 4.2 ■ Au niveau régional

- 19 ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité ;
- 17 adjoints ou assistants.

### 4.3 ■ Au niveau local

Répartition des agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité

DÉLÉGATION RÉGIONALE	NOMBRE TOTAL D'ACMO	NOMBRE D'ACMO FORMÉS	NOMBRE D'ACMO FORMÉS EN 2011
Île-de-France	512	489	51
- Paris A	81	78	5
- Paris B	136	129	18
- Est	85	85	5
- Sud	87	87	6
- Ouest et Nord	102	93	17
- Paris Michet-Arge	21	17	
Centre-Est	83	78	4
Rhône Auvergne	161	132	46
Centre Poitou-Charantes	79	79	7
Alsace	82	82	9
Alpes	83	82	11
Provence et Corse	71	71	16
Languedoc-Roussillon	81	77	9
Midi-Pyrénées	73	73	26
Aquitaine Limousin	73	73	4
Bretagne et Pays de la Loire	88	88	9
Nord Pas-de-Calais et Picardie	73	69	5
Normandie	27	22	
Côte d'Azur	32	30	2
<b>TOTAL</b>	<b>1 518</b>	<b>1 445</b>	<b>199</b>

### 4.4 ■ Inspection d'hygiène et de sécurité

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 d'hygiène et de sécurité rattachés à l'IGAENR.

Une inspection transverse, portant sur l'organisation et la mise en œuvre de la prévention au CNRS, s'est déroulée du 10 au 12 octobre. Cette inspection « a souligné avec beaucoup de satisfaction la nouvelle dynamique engagée... ». Les principales recommandations ont porté sur :

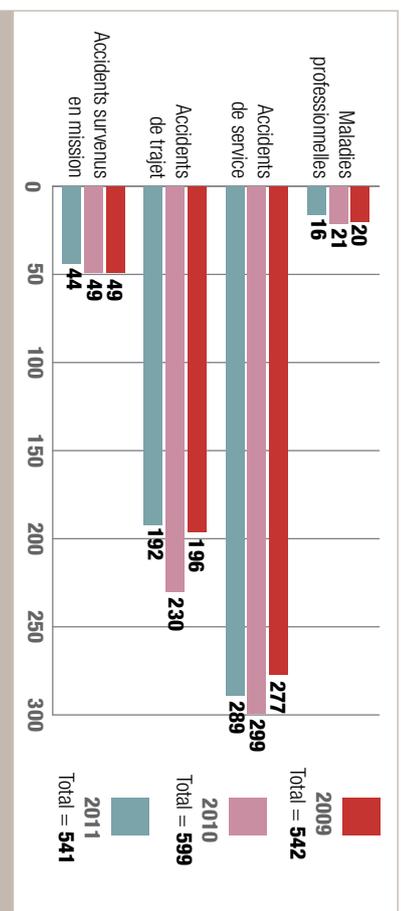
- la nécessité de confier la gestion du planning de permanence de la cellule de crise du CNRS à un « niveau supérieur » (présidence par exemple) ;
- le rattachement de la CNMP au DGD-R ;
- l'importance de disposer de fiches individuelles d'exposition ;
- l'intérêt de disposer à l'avenir d'un outil de suivi des vérifications techniques réglementaires en matière de bâtiment ;
- la réalisation d'une analyse qualitative des conventions sur l'hygiène et la sécurité avec les partenaires du CNRS ;
- l'élargissement aux autres instituts du CNRS de la collaboration menée par la CNPS avec l'INIC, particulièrement actif en matière de prévention des risques.

Enfin, la réalisation du plan national de prévention des risques psychosociaux, pilotée par le service du développement social de la direction des ressources humaines, a été saluée.

## V – ACCIDENTS DE SERVICE

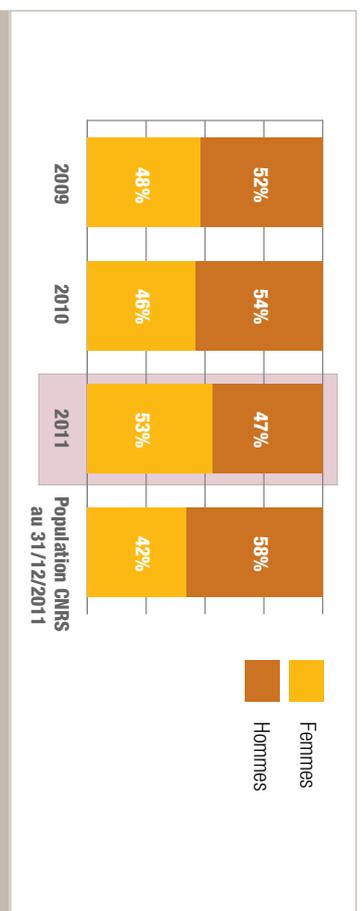
### 1 ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

#### 1.1 Déclarations suivant leur nature



Le nombre de déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles a baissé par rapport à 2010 (-9,68 %), notamment en ce qui concerne les accidents de trajet (-16,52 % par rapport à l'année passée). On peut cependant noter que le nombre de déclarations est sensiblement le même qu'en 2009.

#### 1.2 Accidentés selon le sexe (en %)

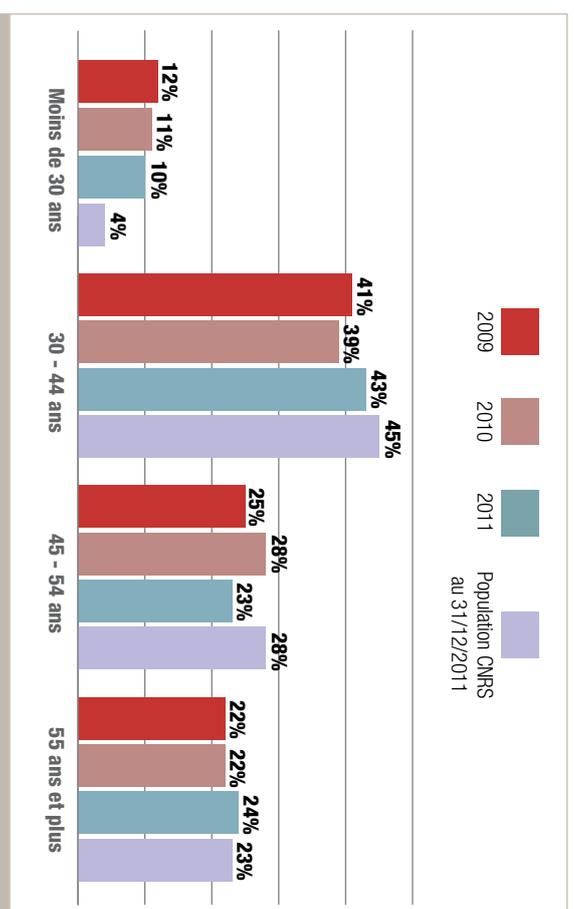


#### 1.3 Accidentés<sup>(1)</sup> selon les catégories de la Fonction publique (en %)

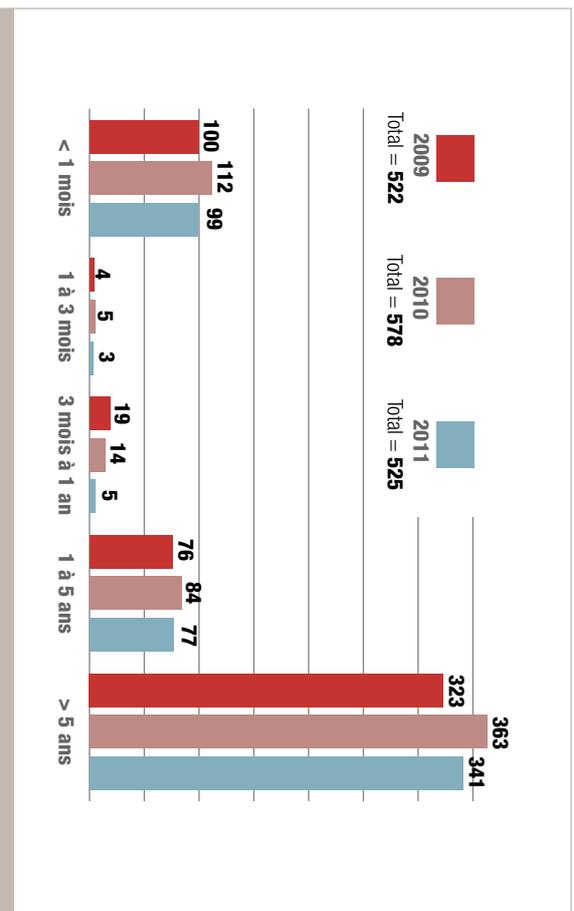


(1) Hors CDD.

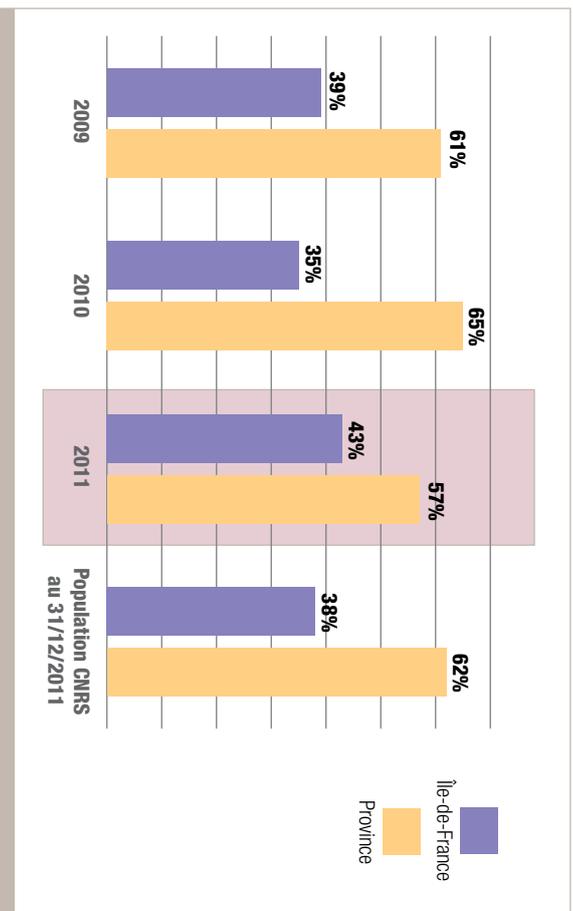
#### 1.4 Accidentés selon l'âge (en %)



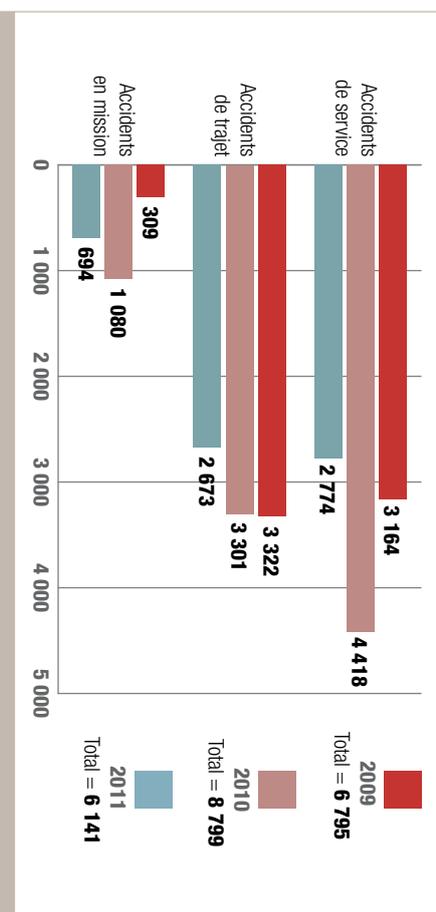
1.5 ■ Accidentés selon l'ancienneté sur le poste de travail



1.6 ■ Répartition géographique des accidentés (en %)



1.7 ■ Accidentés selon l'incapacité temporaire (en jours)



Il est à noter une diminution des jours d'arrêts de travail de l'ordre de 30 % par rapport à l'année 2010. Cet écart s'explique notamment par le fait qu'il y a eu moins d'accidents en 2011. En outre, en 2010 trois accidents de mission avaient donné lieu à un nombre de jours d'arrêts de travail très important.

1.8 ■ Accidentés selon l'origine (en %)

ORIGINE	2009	2010	2011
Chute de personne	33,1	37,3	31,8
Chute d'objet	3,1	1,9	2,7
Manutention - manipulation	21,5	21,5	21,5
Heurt	2,7	4,0	3,8
Projection	3,4	3,5	2,5
Contact - exposition	7,7	4,3	6,8
Explosion	0,8	0,7	
Accident de vélo		5,9	5,5
Accident de la route	17,0	15,2	16,2
Agression	1,7	0,5	2,3
Autres	9,0	5,2	6,9
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Les deux principales causes sont toujours les chutes de personne (31,8 %) et les accidents de manutention et de manipulation (21,5 %).

## 1.9 ■ Accidentés selon l'origine et la nature de l'accident en 2011

ORIGINE	MISSION	SERVICE	TRAJET	TOTAL
Agression	3	7	2	12
Chute d'objet		12	2	14
Chute de personne	24	78	65	167
Chute de vélo			29	29
Circulation	3		52	55
Contact	1	33	2	36
Heurt	1	18	1	20
Manipulation	3	110		113
Projection		13		13
Route	1		29	30
Autres	8	18	10	36
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>289</b>	<b>192</b>	<b>525</b>

Les deux principales causes d'accident de trajet restent les accidents de route et/ou de circulation (42,2 %) et les chutes de personne (33,9 %). Les accidents de vélo représentent 15,1 % des accidents de trajet.

## 1.10 ■ Accidentés selon le siège des lésions (en %)

SIÈGE DES LÉSIONS	2009	2010	2011
Tête	5,2	4,3	5,0
Yeux	4,4	6,3	4,6
Membres supérieurs	12,1	11,6	10,5
Tronc	15,9	14,0	15,6
Siège interne	5,7	3,6	4,4
Mains	17,4	17,1	14,3
Membres inférieurs	22,8	21,5	24,8
Pieds	5,2	4,5	4,0
Lésions multiples	10,2	16,4	15,4
Psychologique	0,2		
Pas de lésion	0,9	0,7	1,4
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

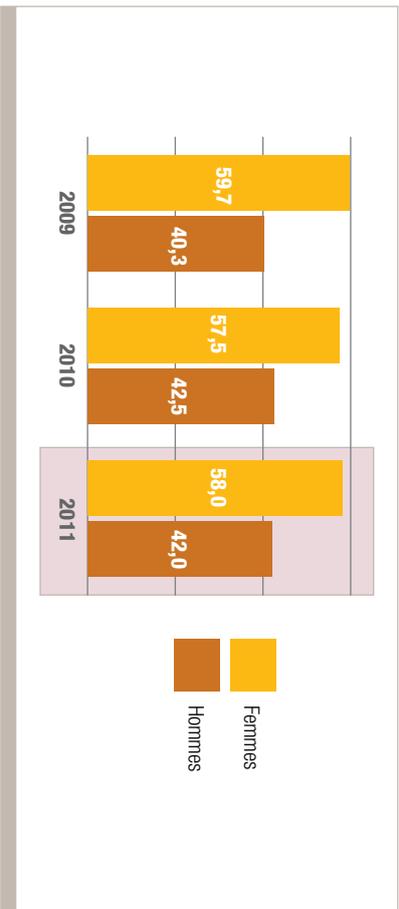
## 2 COMITÉ MÉDICAL

462 dossiers ont été traités au cours de l'année 2011. Dans le cadre de leur instruction, 826 expertises médicales ont été diligentées, portant sur 836 motifs.

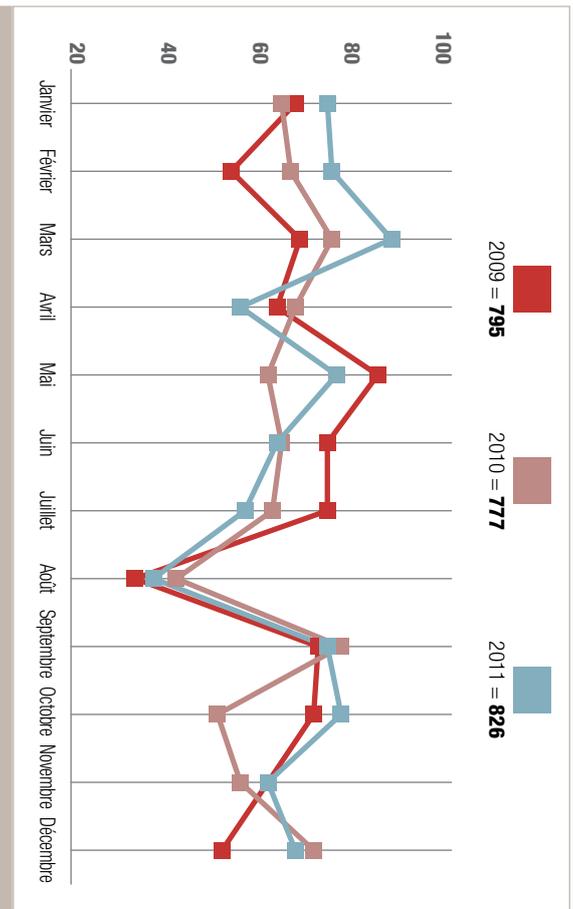
### 2.1 ■ Répartition des dossiers traités par délégation

DÉLÉGATION RÉGIONALE	2009	2010	2011
Île-de-France :	176	172	181
- Paris A	38	35	26
- Paris B	30	27	32
- Est	20	28	30
- Sud	44	41	38
- Ouest et Nord	28	21	27
- Paris Michel-Ange	16	20	28
Centre-Est	18	19	24
Rhône Auvergne	24	26	26
Centre Poitou-Charentes	12	17	18
Alsace	22	20	19
Alpes	31	25	34
Provence et Corse	46	45	49
Languedoc-Roussillon	27	31	25
Midi-Pyrénées	23	16	25
Aquitaine Limousin	16	13	16
Bretagne et Pays de la Loire	13	18	13
Nord Pas-de-Calais et Picardie	5	4	5
Normandie	11	10	11
Côte d'Azur	20	17	16
<b>TOTAL</b>	<b>444</b>	<b>433</b>	<b>462</b>

## 2.2 ■ Répartition par sexe (en %)



## 2.3 ■ Répartition mensuelle des expertises médicales



Il est à noter une légère hausse du nombre total d'expertises médicales en 2011 par rapport à 2010 (+6,3%).

## 2.4 ■ Répartition par motif d'expertise <sup>(1)</sup>

MOTIF D'EXPERTISE	2009	2010	2011
Congé de longue maladie (attribution-prolongation)	314	319	331
Congé de longue durée (attribution-prolongation)	236	232 <sup>(2)</sup>	214
Réintégration à temps plein	61	51	1
Réintégration à temps plein avec horaires aménagés	5	6	58
Contrôle horaires aménagés	4	9	14
Réintégration ou prolongation de temps partiel thérapeutique	147	147	137
Pension civile d'invalidité	48	51	35
Pension de réversion	35	13	6
Congé ordinaire de maladie pour cure thermale	11	15	17
Autres	27	23	23
<b>TOTAL</b>	<b>888</b>	<b>866</b>	<b>836</b>

(1) Une expertise peut concerner un ou plusieurs motifs.

(2) Dont 2 attributions de CLM d'office, 1 prolongation de CLM d'office, 2 prolongations de CLD d'office et 41 CLM ou CLD fractionnés.

## 2.5 ■ Répartition par spécialité médicale

SPECIALITÉ MÉDICALE	2009	2010	2011
Médecine générale	204	145	148
Neuropsychiatrie	352	423	455
Cancérologie	115	99	99
Rhumatologie	62	55	63
Cardiologie	15	22	17
Pneumologie	12	9	14
Autres	35	24	30
<b>TOTAL</b>	<b>795</b>	<b>777</b>	<b>826</b>

## 2.6 ■ Rejets 2011

41 des 826 expertises réalisées au cours de l'année 2011 n'ont pas recueilli l'accord des médecins experts chargés des examens médicaux.

### Répartition des rejets par motif

MOTIF	EFFECTIF
Attribution congé longue maladie	18
Prolongation congé longue maladie	5
Prolongation congé longue durée	4
Réintégration mi-temps thérapeutique	4
Prolongation mi-temps thérapeutique	2
Réintégration temps plein	2
Congé ordinaire de maladie pour cure thermale	3
Pension civile d'invalidité	1
Contrôle congé ordinaire de maladie et aptitude	2
<b>TOTAL</b>	<b>41 <sup>(3)</sup></b>

(3) Dont 3 attributions de CLM d'offices et 2 prolongations de CLD d'office.

### Répartition par spécialité médicale des rejets

SPECIALITÉ MÉDICALE	EFFECTIF
Psychiatrie	25
Rhumatologie	11
Cancérologie	1
Neurologie	3
Autres	2
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>

Sur ces 42 expertises, le comité médical a confirmé l'avis du médecin expert pour 34 d'entre elles.

## 3 COMMISSION DE RÉFORME

La commission de réforme du CNRS a émis un avis sur 168 dossiers qui lui ont été présentés en 2011 :

- 127 au titre des accidents de service et maladies professionnelles ;
- 41 au titre du comité médical.

On peut noter une baisse du nombre de dossiers présentés à la commission de réforme en 2011 par rapport à l'année 2010 (-26,3 %) et 2009 (-45,5 %). Cela s'explique toujours par l'entrée en vigueur du décret n°2008-1191 du 17 novembre 2008 tendant à simplifier le fonctionnement des commissions de réforme. Désormais, la commission de réforme n'est plus consultée lorsque l'imputabilité au service d'une maladie professionnelle ou d'un accident est reconnue par l'administration.

### Dossiers examinés en commission de réforme, par corps

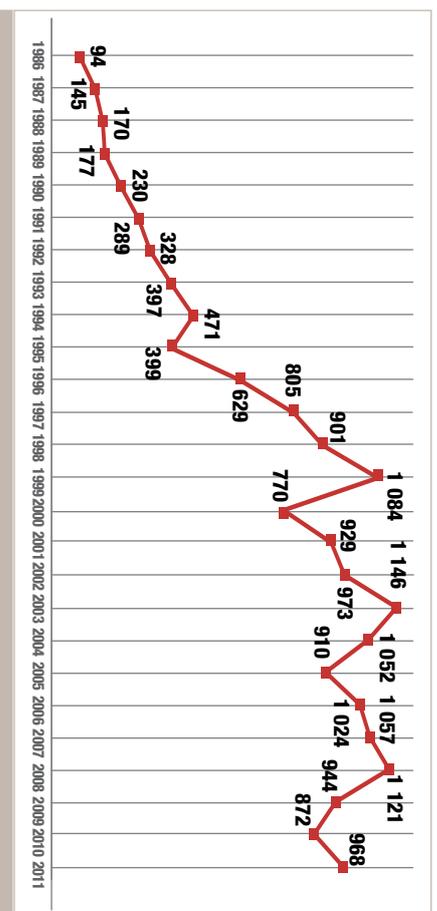
CORPS	2009	2010	2011		Total
			Pour le comité médical	Pour les accidents de travail et maladies professionnelles	
DR	43	23	7	14	21
CR	42	28		17	17
IR	20	20	6	12	18
IE	29	27	3	18	21
AI	38	29	1	17	18
T	108	71	18	42	60
ATR	27	19	5	6	11
IPN			1		1
TPPN	1	1		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>308</b>	<b>218</b>	<b>41</b>	<b>127</b>	<b>168</b>

L'ensemble de ces données proviennent du Service pensions et accidents du travail.

## VI – PENSIONS, RETRAITES

### 1 LIQUIDATION DES PENSIONS

#### 1.1 Évolution des dossiers traités en liquidation



#### 1.2 Répartition des dossiers traités

DOSSIER	2009	2010	2011	VARIATION PAR RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE
PC <sup>(1)</sup> pour limite d'âge	390	301	401	
PC avant limite d'âge	385	408	357	
Mères de trois enfants	8	25	80	
Invalidités	31	34	25	
Réversions	28	14	16	
<b>TOTAL DES DÉPARTS</b>	<b>842</b>	<b>782</b>	<b>879</b>	<b>12,4%</b>
Révisions	102	90	89	-1,1%
<b>TOTAL DOSSIERS TRAITÉS</b>	<b>944</b>	<b>872</b>	<b>968</b>	<b>11,0%</b>

(1) PC = Pension civile.

Le nombre de départs à la retraite a connu une hausse de 12,4 % en 2011 par rapport à 2010.

Cette augmentation s'explique notamment par l'entrée en vigueur de la loi portant réforme des retraites du 09 novembre 2010.

En effet, l'abrogation du dispositif de départ anticipé pour les parents de trois enfants et les mesures transitoires applicables ont eu pour effet d'accélérer le départ des personnes concernées par ce point de la réforme. 80 agents ont bénéficié en 2011 de ce dispositif, soit une hausse de 220 % par rapport à l'année précédente.

On note aussi qu'en 2010, les départs avant limite d'âge étaient plus élevés de 26,2 % par rapport aux départs pour limite d'âge. Cette tendance s'est inversée en 2011. 401 agents sont partis à leur limite d'âge contre 346 avant leur limite d'âge, soit un écart de l'ordre de 15,9%. Il est à rappeler qu'en 2009, le nombre de départs pour limite d'âge et avant limite d'âge étaient sensiblement équivalents.

#### 1.3 Évolution des demandes d'estimation de pension

Il est à noter une baisse significative des demandes d'estimation en 2011 par rapport aux années précédentes (-47,6 % par rapport à 2010 et -63,9 % par rapport à 2009). Cette baisse s'explique par le fait que le SPAT ne disposait plus en 2011 des outils permettant d'apporter une estimation précise du montant des pensions. L'outil utilisé précédemment n'était plus adapté du fait de l'entrée en vigueur de la loi portant réforme des retraites du 09 novembre 2010.

#### 1.4 Évolution des demandes d'attestations de services et d'imprimés de liaison inter-régimes

Comptabilisées pour la première fois en 2009, on remarque que de moins en moins de demandes sont formulées. En 2010, le nombre de demandes d'attestations de services et d'imprimés de liaison inter-régimes avait déjà baissé de 1,84 % par rapport à 2009 : 1 227 contre 1 257 demandes. En 2011, on note une diminution des demandes de 4,4 % par rapport à 2010 (1 173 contre 1 227).

## 2 VALIDATION DES SERVICES

### 2.1 ■ Opérations effectuées en 2011

SITUATION	ANTÉRIEURE À 1959	1959	1960	1961	1962	1963	1964	POSTÉRIEURE À 1964	TOTAL
Enregistrement de nouveaux dossiers	49	4	7	10	8	8	9	444	539
Détermination des services valables	334	25	20	19	22	30	25	132	607
Préannulations demandées	334	31	23	22	29	32	29	181	681
Notifications envoyées	187	17	22	4	3	8	4	39	284
Acceptations agents	206	13	9	5	2	9	4	25	273
Renoncations agents	42	1			1			4	48
TP émis du 01/01 au 31/12/2011	176	7	2	5	1	3	2	3	199
Annulation de cotisations demandées	194	13	6	4	1	8	4	27	257
Demandes clôturées									271
Préannulations IRCANTEC demandées									539
Préannulations IRCANTEC reçues									589

### 2.2 ■ Situation au 31 décembre 2011

OPÉRATION	ANTÉRIEURE À 1959	1959	1960	1961	1962	1963	1964	POSTÉRIEURE À 1964	TOTAL
Dossiers enregistrés depuis le début des opérations <sup>(1)</sup>									23 822
Dossiers à instruire	42	9	20	15	31	34	81	3 706	3 938
Dossiers en cours d'instruction	671	102	134	164	176	193	178	1 013	2 631
TP à émettre	34	3	6		3	3	1	10	60
TP émis depuis le début des opérations de validation	10 906	52	38	35	47	3	21	51	11 153
Dossiers clos <sup>(2)</sup> depuis le début des opérations									18 810

(1) Non compris les agents ayant renoncé à la validation et/ou radiés avant la mise en place de la procédure informatique.

(2) Dossiers retournés dans les délégations, dans d'autres administrations, au secteur liquidation ou archivés au SPAT.

L'ensemble de ces données proviennent du Service pensions et accidents du travail.

## VII – POLITIQUE HANDICAP

### 1 LE DEUXIÈME PLAN TRIENNAL HANDICAP

Le plan 2011-2014 traduit la volonté de l'établissement de poursuivre une politique incitative en matière de handicap dans le sens des objectifs de la loi de février 2005. Il est le fruit d'une négociation avec les partenaires sociaux et d'un travail collaboratif avec les médecins de prévention, les assistants sociaux et les responsables ressources humaines. Préparé après une consultation directe de tous les agents en 2010, le plan pour les trois prochaines années assure la continuité des actions en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Il précise les processus et les pratiques internes pouvant être développés pour favoriser l'insertion professionnelle.

### 2 LES ACTEURS DU HANDICAP AU CNRS

#### 2.1 ■ La Mission Insertion Handicap et la Commission Nationale de Suivi de l'insertion des Personnes Handicapées

Le pilotage opérationnel du déploiement des actions en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées est confié à la Mission Insertion Handicap (MIH), chargée de la mise en œuvre de la politique handicap et de la coordination des axes du plan d'action. Elle vient en appui des délégations régionales et des directions d'institut pour la réalisation d'actions et le suivi des règles qui y sont liées. La MIH a aussi un rôle de conseil et d'alerte auprès des acteurs sociaux et des équipes RH qui rencontrent les agents au quotidien, ainsi qu'un rôle d'expertise auprès de la direction des ressources humaines.

La MIH travaille en collaboration avec les membres de la Commission Nationale de Suivi de l'insertion des Personnes Handicapées (CNSPH) qui sont chargés du suivi du déroulement du plan triennal. La CNSPH s'est réunie à deux reprises en 2011 pour suivre l'avancement des actions de la politique handicap : 1<sup>er</sup> février et 25 mars.

#### 2.2 ■ Les acteurs de la politique sociale

Les médecins de prévention et les assistants sociaux sont les principales personnes ressources pour les personnels en situation de handicap au sein des délégations régionales. Ils peuvent intervenir de plusieurs manières : accompagner les commissions de recrutement dans l'identification des contraintes professionnelles associées aux postes de travail et aux tâches, préparer l'intégration des personnels arrivants, organiser les visites de postes de travail 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 professionnel, auxiliaire professionnel ou de vie, achat de matériels spécifiques...).

Les médecins de prévention assurent une surveillance particulière auprès des personnels handicapés à travers, notamment, la mise en œuvre des visites médicales. Ils sont les acteurs-clés de la réussite pour informer les agents sur la notion de travailleur handicapé, balayer les éventuelles idées reçues, faire comprendre le type d'intervention possible au CNRS, préciser la notion de maintien dans l'emploi et expliciter quels sont les avantages à déclarer son handicap à l'employeur. Dans le cadre du tiers-temps, ils interviennent aussi directement sur l'environnement professionnel en ce qui concerne les conditions de travail et l'adaptation des postes de travail.

Les assistants sociaux ont une action locale auprès des agents handicapés qui se fait en étroite collaboration avec les médecins, les équipes des ressources humaines des délégations et les services spécialisés extérieurs. Elle est multiple puisqu'il s'agit de conseiller, d'orienter les agents connaissant des difficultés sociales directement liées à la situation de handicap, de faciliter l'insertion professionnelle et d'aider au maintien de l'autonomie.

Souvent, les assistants sociaux assurent un rôle de tiers 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 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 : demande de CESU handicap, aides exceptionnelles remboursables ou non remboursables, aide et soutien aux parents d'enfants en situation de handicap.

(1) OPAM, CAF mutuelles.

(2) Réseau des Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des travailleurs Handicapés, Maison départementale des personnes handicapées, association CAES.



### 3 LE RECRUTEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES

En 2011, le CNRS a mis au point une stratégie d'emploi permettant de pérenniser un dispositif de recrutement par la voie contractuelle doté de 60 possibilités de recrutement, tous corps confondus. Avec ce nouveau dispositif, les instituts sont acteurs de leur politique d'emploi et décident de la répartition des possibilités entre chercheurs et IT ainsi que de la répartition par corps et grade. La direction des ressources humaines coordonne le dispositif et veille à ce qu'une partie des contrats bénéficie à la formation par la recherche.

#### 3.1 Le respect de l'obligation d'emploi et la contribution financière versée au FIPHPF

La loi de février 2005 rappelle l'obligation d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés. À défaut, elle prévoit que la différence entre le taux légal et le taux réel d'emploi soit reversé au fonds collecteur pour la Fonction publique (FIPHPF) au titre de sa contribution à l'effort global d'insertion. La connaissance de la réalité de l'emploi des personnes handicapées présentes et rémunérées par le CNRS reste donc une priorité.

Les informations obtenues par l'administration du CNRS, relatives aux personnels reconnus personnels handicapés<sup>(3)</sup> proviennent des services RH des délégations régionales et des services médico-sociaux. Les informations portant sur les incapacités liées aux accidents de travail proviennent du service des pensions et des accidents du travail.

S'agissant de la déclaration effectuée en mai 2011, le CNRS était redevable d'une contribution égale à 2 960 248,47 €. Ce montant découle de la déclaration faite par le CNRS de 959 agents handicapés rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier 2010 et d'un *taux d'emploi légal de 3,82 %*.

Pour le calcul de l'assiette d'assujettissement utilisée pour la déclaration 2012, le CNRS a comptabilisé un taux d'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 4,12%, ce qui correspond à 1 057 agents rémunérés déclarés au 1<sup>er</sup> janvier 2011 : 801 agents recrutés ou reconnus comme personnes handicapées au titre de la CDAPH dont 501 hommes et 300 femmes ; 185 agents percevant une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ; 45 agents percevant une allocation temporaire d'invalidité permanente (<10 %) ; 4 agents une incapacité au moins 2/3 et 22 agents reclassés ou assimilés. S'y ajoutent les 138 agents en restriction d'aptitude dont le poste de travail a été simplement adapté par les médecins de prévention et qui ne sont pas comptabilisables dans l'effectif servant de base de calcul au montant de la contribution.

(3) Par les commissions départementales des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et titulaires de la RQTH (reconnaissance du statut de travailleur handicapé).

#### 3.2 Les dépenses ouvrant droit à une baisse de la pénalité financière

L'établissement a déclaré 1 09 610,30 € de dépenses affectées à des mesures de compensation adaptées en vue de faciliter l'insertion professionnelles afin d'accueillir ou de maintenir dans l'emploi des personnels handicapés et 200 986,28 € 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 contribuent indirectement à l'emploi des travailleurs handicapés (19,4 unités équivalentes).

#### 3.3 Le recrutement IT par la voie contractuelle

En 2011, la campagne de recrutement des personnels ingénieurs et techniciens par la voie contractuelle a débuté le 23 mai par un affichage sur le site Web du CNRS de 40 fonctions qui ont attiré près de 400 candidatures.

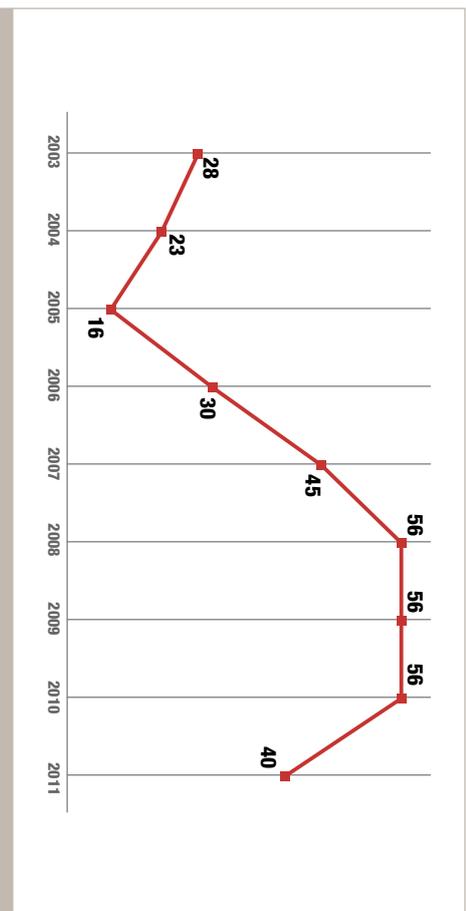
42 personnes ont finalement été recrutées. La date de prise de fonction était fixée normalement au 1<sup>er</sup> décembre 2011, à l'exception de six contrats débutés en 2012.

Les postes ont été ouverts sur les trois catégories Fonction publique (A, B et C) à tous les niveaux de qualification, dont plus de la moitié sur des emplois de niveau supérieur. La répartition concerne l'ensemble du territoire, toutes les branches d'activité professionnelle et tous les instituts.

Postes ouverts / pourvus par corps en 2011

POSTES	IR	IE	AI	T	ATR	TOTAL
Ouverts	5	7	10	15	3	40
Pourvus	7	6	11	15	3	42

### Évolution des postes ouverts depuis 2003



Il ressort des bilans d'activité de plusieurs assistants sociaux qu'ils ont participé aux commissions de sélection des candidats pour objectiver les contraintes environnementales du poste, en limitant leurs interventions sur ce qui relève du handicap, sans intervenir sur la partie liée aux compétences, réservée aux autres membres de la commission. Ceux qui avaient suivi la formation proposée par la direction des ressources humaines aux membres des commissions confirment avoir été aidés à bien se positionner par rapport à leur rôle au sein de la commission. Tous soulignent l'importance de leurs entretiens avec les candidats retenus avant la prise effective du poste ou dans les quelques jours suivant l'arrivée dans le laboratoire ou le service.

### 3.4 ■ Le recrutement des chercheurs par la voie contractuelle

En début de campagne 2011, les directions d'institut ont arbitré 13 possibilités de recrutement sur les postes de chercheur, en complément des postes ouverts par voie de concours externes et elles ont identifié 21 laboratoires prêts à accueillir un chercheur handicapé. Les 13 sections du comité national concernées ont examiné les 24 dossiers de candidature, mais ont auditionné 15 candidats pendant la session de printemps.

La sélection finale a été réalisée le 1<sup>er</sup> juillet 2011 par une commission d'interclassement composée de personnalités scientifiques, puis entérinée par le comité de direction du CNRS. Du fait de la grande qualité des dossiers présentés, neuf chercheurs ont été recrutés. Les contrats ont démarré le 1<sup>er</sup> novembre 2011.

### 3.5 ■ La constitution d'un vivier de jeunes scientifiques handicapés

Neuf formations doctorales ont été financées en 2011, le CNRS réaffirmant ainsi son engagement dans la formation à et par la recherche d'étudiants handicapés, ce qui porte à 38 le nombre d'étudiants handicapés bénéficiaires depuis la mise en place du dispositif, dont 33 sont actuellement présents dans les laboratoires. Ces formations doctorales s'ajoutent aux autres types de formations susceptibles d'être accordées aux étudiants handicapés dans le cadre du financement confié aux instituts du CNRS et des contrats doctoraux ordinaires.

Aussi, le CNRS a validé en 2011 la prolongation d'un an de quatre formations doctorales.

Au total et dans la mesure où le montant de l'aide versée par le FIPHP pour chaque année de formation doctorale par étudiant est égale à 10 000 €, la part relative de la contribution relevant du FIPHP au titre de sa participation pour l'année 2011 s'élève à 244 166,67 € et celle du CNRS à 361 526,33 €.

Il est à noter également :

- le financement d'un contrat d'un an pour un scientifique handicapé en réinsertion professionnelle après une longue absence pour maladie invalidante ;
- le détachement d'un professeur d'université dans le corps des chercheurs à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011 ;
- le recrutement d'un apprenti handicapé préparant un BTS conception de produits industriels à l'Institut Néel à Grenoble (le second qui souhaitait préparer un BTS informatique de gestion a échoué à son baccalauréat).

### 3.6 ■ Évolution des recrutements par voie contractuelle des personnels chercheurs et IT depuis 2007

POSTES	2007	2008	2009	2010	2011	TOTAL 2007/2011
Postes CH ouverts		3	3	5	13	24
Postes CH pourvus		3	4 <sup>(4)</sup>	6	9	22
Postes IT ouverts	45	56	56	56	40	253
Postes IT pourvus	45	53	42	56	42	238
ODD Doc/Post Doc ouverts	6	13	10	10	9	48
ODD Doc/Post Doc accordés	6	6	6	15	9	42
<b>TOTAL POSTES OUVERTS</b>	<b>51</b>	<b>72</b>	<b>69</b>	<b>71</b>	<b>62</b>	<b>325</b>
<b>TOTAL POSTES POURVUS</b>	<b>51</b>	<b>62</b>	<b>52</b>	<b>77</b>	<b>60</b>	<b>302</b>

(4) + 1 concours externe.

Sur l'ensemble de la campagne 2011, le CNRS a recruté 60 personnes handicapées.

## 4 L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES

### 4.1 La compensation du handicap

Les recrutements réalisés en 2010 et l'identification d'agents en poste ont donné lieu à l'instruction en 2011 d'un nombre important de demandes de compensation du handicap, soit sous la forme d'aménagements de poste de travail, soit sous celle d'accompagnements professionnels ou d'amélioration des conditions de vie. Le montant HT des dépenses éligibles au financement par le FIPHFP pour les aides techniques et humaines s'élève à 541 329,23 €.

#### Montant des dépenses selon la catégorie de compensation du handicap

DOMAINE REGROUPEMENT	CATÉGORIE AIDE	MONTANT (EN €)
	Accessibilité lieux de travail	31 639,55
	Formation et information agent handicapé	6 510,00
	Adaptation des postes de travail	24 197,76
Aides techniques et humaines	Aides conditions de vie (transport, auxiliaire de vie, prothèses, orthèses, fauteuils roulants)	223 941,86
	Aménagements des postes de travail	117 234,47
	Accompagnement professionnel	92 347,19
	Traduction (LSF)	45 458,40
<b>TOTAL AIDES TECHNIQUES ET HUMAINES</b>		<b>541 329,23</b>
Communication		37 894,24
Formation et information des personnels		1 800,00
<b>TOTAL</b>		<b>581 023,47</b>

Dans leurs bilans d'activité, les assistants sociaux indiquent leur forte implication dans l'accompagnement des personnels handicapés en particulier pendant la période probatoire du contrat lorsqu'ils sont nouvellement recrutés. Ils évoquent également une activité importante en termes d'accompagnement de ceux dont le handicap survient en cours de vie.

Progressivement, le recours aux services départementaux d'appui au maintien de l'emploi (SAMETH) se généralise dans les délégations régionales du CNRS. Il est à signaler aussi une utilisation régulière mais raisonnée de la procédure de télétravail partiel en tant que mesure de compensation d'un lourd handicap. La souplesse du dispositif défini par le CNRS est appréciée par les agents et les directeurs des laboratoires qui y voient une façon efficace d'améliorer les conditions de travail sans nuire à la performance professionnelle.

En ce qui concerne le maintien dans l'emploi, le principe de la constitution d'une cellule régionale de veille sociale dans chaque délégation a été acté en 2011 par la direction dans le cadre des plans d'action « handicap » et « risques psychosociaux ». Il s'agit de mieux traiter

les cas individuels avec le responsable RH, le médecin et l'assistant social comme membres de droit. Outre sa vocation à anticiper sur la dégradation de situations d'agents en difficulté, cette collaboration favorise la mobilisation rapide de tous les acteurs-clés afin qu'ils puissent échanger entre eux, harmoniser leurs pratiques et agir ensemble pour trouver des solutions. À ce jour, ces commissions existent dans la plupart des délégations.

#### Aperçu des dépenses handicap par délégation régionale

DÉLÉGATION RÉGIONALE	DÉPENSE HT
Ile-de-France :	252 825,46
- Paris A	118 250,93
- Paris B	22 937,90
- Est	10 502,44
- Sud	36 234,89
- Ouest et Nord	31 779,98
- Paris Michel-Ange	9 210,58
Centre-Est	23 908,74
Rhône Auvergne	7 576,50
Centre Poitou-Charentes	27 124,42
Alsace	2 794,80
Alpes	3 028,37
Languedoc-Roussillon	39 693,21
Midi-Pyrénées	59 433,47
Aquitaine Limousin	20 614,77
Bretagne et Pays de la Loire	56 848,48
Nord Pas-de-Calais et Picardie	12 503,86
Normandie	42 168,37
Côte d'Azur	19 047,52
MH	37 364,24
<b>TOTAL</b>	<b>581 023,47</b>

### 4.2 L'accompagnement social spécifique

La demande des CESU handicap est généralement instruite par les assistants sociaux. Les agents handicapés peuvent obtenir au maximum 200 CESU supplémentaires à ceux délivrés dans les cadres ponctuel et récurrent via le CAES du CNRS, par l'intermédiaire des assistants sociaux. L'abondement de la partie employeur est également supérieur aux autres CESU,

selon un barème spécifique et grâce à la participation du FIPHFP à l'action sociale dédiée aux personnes handicapées.

Dans la mesure où le plafond de l'aide versé par le FIPHFP est limité à 330 € par agent déclaré, et où le CNRS a déclaré un effectif de 959 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la part de l'accompagnement social relevant du FIPHFP au titre du handicap au titre de l'année 2011 s'élève à 316 470 €.

## 5 LA SENSIBILISATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Les sensibilisations font partie des actions d'amélioration de la perception du handicap parmi les personnels et améliorent la prise en compte des spécificités du handicap dans les organisations de travail, notamment chez les encadrants.

La direction des ressources humaines considère comme prioritaire de sensibiliser le personnel d'encadrement et les directions de laboratoire qui sont conduits à encadrer des personnels handicapés nouvellement recrutés ou bien devenus handicapés en cours de carrière. Elle considère aussi prioritaire de former les membres des commissions de sélection à la problématique du handicap, notamment sur les aspects de recrutement et de techniques d'entretien. Depuis 2010, cette sensibilisation fait l'objet d'une ANGD et se tient avant le démarrage du travail des commissions, donc avant la fin du mois de septembre. Non obligatoire mais fortement recommandée au moins une fois, la sensibilisation a pour objectif d'adapter le recrutement aux personnes en situation de handicap et d'attirer l'attention des participants sur les biais implicites comportant une part de subjectivité.

Les formations suivantes ont été poursuivies en 2011 :

- la formation, intitulée « *Accompagner au quotidien les situations de handicap* » s'adresse aux personnels d'encadrement et aux directions de laboratoire. En 2011, elle s'est déroulée sur deux sessions d'une journée qui ont eu lieu les 25 et 28 novembre en Île-de-France et à Grenoble. Une autre session est prévue à Marseille le 28 juin 2012. Depuis sa mise en place en 2008, la grande majorité des membres des services RH (responsables, adjoints, conseillers RH) et des acteurs médico-sociaux a pu participer à ces journées, contribuant ainsi à enrichir les débats et à favoriser les échanges entre eux et les représentants des laboratoires, sur les différents pratiques.
- la formation, intitulée « *Conduire le recrutement d'un travailleur handicapé* » s'est organisée autour de trois sessions d'une journée. Deux ont eu lieu en septembre et la troisième en octobre. L'objectif est de donner les outils spécifiques de ce type de recrutement et de

former les personnels sur la manière d'aborder le handicap par les contraintes du poste de travail. Elle s'adresse à l'ensemble des membres des commissions, avec une recommandation particulière à l'intention des présidents et des représentants des structures d'accueil.

Le montant total des dépenses pour ces actions en 2011 s'élève à 9 667,98 €.

Le sujet du handicap a été en outre abordé de façon transversale par les intervenants aux journées de formation des gestionnaires nouveaux entrants de la branche d'activité professionnelle « ressources humaines » organisées en 2011.

## 6 LA COMMUNICATION SUR LE HANDICAP

Un travail d'appropriation a été mené en 2011 sur les résultats de l'enquête sociale réalisée en 2010 auprès des agents, contribuant à l'effort de sensibilisation sur le sujet du handicap. La consultation a servi en effet de base à la rédaction du deuxième plan triennal de l'établissement validé par le comité technique paritaire en séance du 1<sup>er</sup> juin 2011 et qui figure en annexe du protocole d'accord signé le 21 octobre 2011 entre le président du CNRS et les sept organisations syndicales représentatives.

À l'occasion de cette signature et de la semaine pour l'emploi des personnels handicapés, la politique handicap du CNRS a fait l'objet d'une action de communication avec la parution en novembre d'un dossier de dix pages dans le *Journal du CNRS* n°262 de novembre 2011 composé pour moitié d'articles faisant le point sur l'avancée des recherches sur le handicap et pour autre moitié d'un interview de la responsable de la MIH sur les grandes lignes de la politique d'insertion. Cette action de communication est une des réponses que le CNRS met en place pour pallier à la faiblesse en communication pointée du doigt par le diagnostic social.

Enfin, les médecins de prévention ont conçu, en collaboration avec la Mission Insertion Handicap, une plaquette d'information sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) à destination des agents du CNRS. Ce document est facilement consultable sur les sites web des délégations régionales et accessibles auprès des services médicaux et sociaux.

À signaler que des présentations personnalisées des résultats de l'enquête sociale ont eu lieu en 2011 lors des réunions des réseaux des acteurs de proximités : le 14 janvier pour le réseau des médecins de prévention, le 27 janvier pour les assistants sociaux, ainsi que lors du séminaire des responsables ressources humaines des délégations du 14 février.

## VIII – RELATIONS PROFESSIONNELLES

### 1 REPRÉSENTATION SYNDICALE

Huit 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 2011 :

- 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** ;
- syndicat national du personnel technique de l'enseignement supérieur et de la recherche : **SNPTES-UNSA-Recherche** ;
- le syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique : **SNTRS-CGT** ;
- syndicat des enseignants chercheurs, des enseignants, des chercheurs de l'enseignement supérieur et de la recherche : **SUP Recherche-UNSA-Recherche** ;
- le syndicat **SUD Recherche EPST**.

#### 1.1 Représentativité syndicale en 2011

La représentativité globale en 2011<sup>(1)</sup>

ÉLECTIONS 2011	CHERCHEURS	IT	TPN	TOTAL
Inscrits	15 290	16 742	25	32 057
Votants	4 219	6 332	12	10 563
Suffrages exprimés	4 153	6 178	10	10 341

(1) Situation au 31 décembre 2011, telle qu'elle ressort des résultats des élections des CAP des personnels du CNRS et des CCP des agents non titulaires du CNRS du 20 octobre 2011, en application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.

La représentativité au sein des CAP en 2011<sup>(2)</sup>

ÉLECTIONS 2011	CHERCHEURS	IT	TPN	TOTAL
Inscrits	11 410	13 786	25	25 221
Votants	3 994	6 024	12	10 030
Suffrages exprimés	3 949	5 904	10	9 863

(2) Situation au 31 décembre 2011, telle qu'elle ressort des résultats des élections des CAP des personnels du CNRS du 20 octobre 2011, en application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.

La représentativité au sein des CCP en 2011<sup>(3)</sup>

ÉLECTIONS 2011	CHERCHEURS	IT	TPN
Inscrits	3 880	2 956	6 836
Votants	225	308	533
Suffrages exprimés	204	274	478

(3) Situation au 31 décembre 2011, telle qu'elle ressort des résultats des élections des CCP des agents non titulaires du CNRS du 20 octobre 2011, en application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.

#### 1.2 Participation électorale

Comparaison entre les votants/abstentions par collège électoral pour les CAP (en %)

ÉLECTIONS 2011	CHERCHEURS	IT	TPN	TOTAL
Votants	35,00	43,70	48,00	39,77
Abstentions	65,00	56,30	52,00	60,23

Comparaison entre les votants/abstentions par collège électoral pour les CCP (en %)

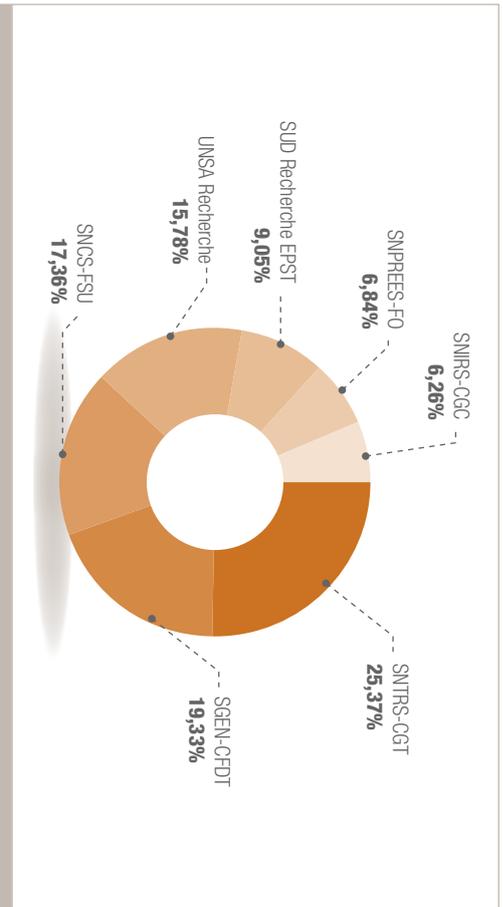
ÉLECTIONS 2011	CHERCHEURS	IT	TPN	TOTAL
Votants	5,80	10,42	7,80	7,80
Abstentions	94,20	89,58	92,20	92,20

Comparaison de la participation électorale entre 2002 et 2011 aux CAP chercheurs, IT et TPN du CNRS

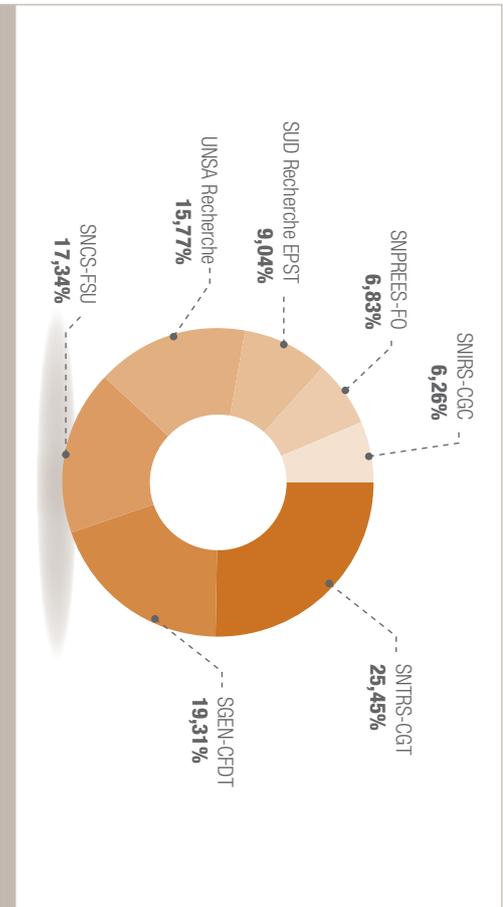
CATÉGORIE AGENTS	2002	2005	2008	2011
<b>CHERCHEURS</b>				
Inscrits	11 301	11 553	11 387	11 410
Votants	5 440	4 971	4 776	3 994
% participation	48,14%	43,03%	41,94%	35,00%
<b>IT</b>				
Inscrits	13 296	13 761	13 805	13 786
Votants	6 956	6 682	6 584	6 024
% participation	52,32%	48,56%	47,69%	43,70%
<b>TPN</b>				
Inscrits	240	145	65	25
Votants	136	76	26	12
% participation	56,67%	52,41%	40,00%	48,00%

1.3 Présentation générale des élections aux CAP du CNRS 2011

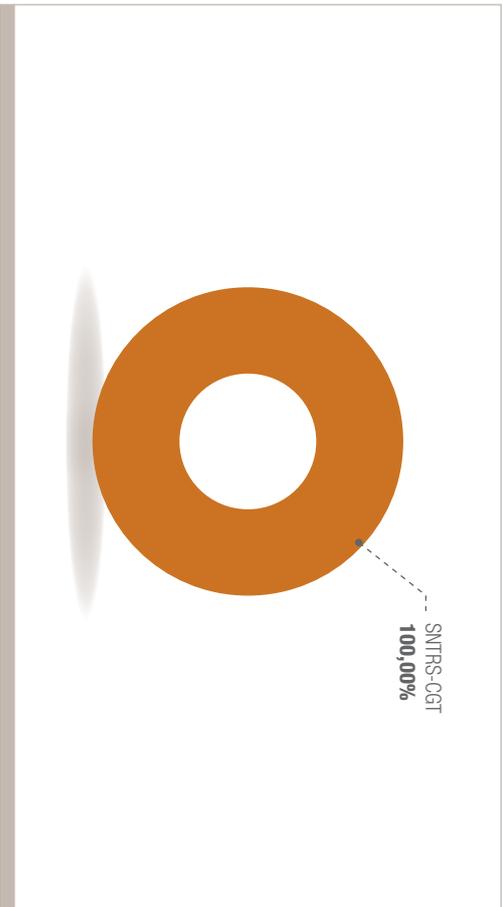
CAP du CNRS 2011 - IT - CHERCHEURS



CAP du CNRS 2011 - IT - CHERCHEURS - TPN



CAP TPN 2011



## Evolution de la représentativité syndicale entre les élections aux CAP du CNRS de 1986 à 2011 – population IT, chercheurs, TPN (en %)

ANNÉE	SEGEN- CFDT	SNCS- FSU	SNRS- CGC	SMPRES- FO	SIMPRES- UNSA	SINTRS- CGT	SUD EDUCATION	SUD RECHERCHE EPST	SUP RECHERCHE UNSA	UNSA RECHERCHE
1986	31,68	18,53	18,97	7,67	2,18	16,83				
1989	31,00	18,26	17,06	9,74	2,86	16,79				
1992	30,50	16,80	21,20	8,40	4,10	14,70				
1996	33,15	17,48	15,71	7,20	6,04	16,44				
1999	31,67	18,58	12,66	7,63	5,26	22,76				
2002	31,54	17,42	13,58	7,08	7,37	21,84	0,16			
2005	24,26	17,66	9,89	6,06	8,16	24,50	0,30	7,02	2,14	
2008	22,22	17,18	7,20	5,79	13,93	22,69		8,01	2,99	
2011	19,31	17,34	6,26	6,83		25,45		9,04		15,77

## Comparaison des pourcentages de suffrages exprimés lors des CAP entre les EPST<sup>(4)</sup> et le CNRS<sup>(5)</sup> (en %)

ORGANISME	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	SOLIDAIRES	UNSA
CNRS	19,31		6,26	25,45	6,83	17,34	9,04	15,77
GEMAGREF					22,40		77,60	
INRA	32,90	18,20			31,40		17,50	
INRETS	33,40				33,30		33,40	
INRIA	33,80				33,30		32,90	
INSERM	23,90	8,00	13,80		37,80	16,50		
IRD (ORSTOM)	45,60				19,10	22,20	13,10	

## Comparaison des pourcentages de suffrages exprimés lors des CAP entre la Fonction publique de l'État<sup>(4)</sup> et le CNRS<sup>(5)</sup> (en %)

CAP	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	SOLI- DAIRES	UNSA	DIVERS
CAP CENTRALES	11,30	2,20	4,30	15,20	12,90	20,50	9,60	17,40	6,60
CAP CNRS	19,31		6,26	25,45	6,83	17,34	9,04	15,77	

(4) Période du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2010 - source bureau des statistiques, des études et de l'évaluation-DGAFP- n° 28-2010.

(5) Scrutin 2011.

## 2 REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS LES INSTANCES DU CNRS

### 2.1 Le conseil d'administration

Il analyse et fixe, après avis du conseil scientifique, les grandes orientations de la politique du Centre 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 quatre élus par les personnels au scrutin de liste proportionnel à la plus forte moyenne pour une durée de quatre ans : deux membres sont élus par les chercheurs et deux autres parmi les ingénieurs, techniciens et administratifs. Il s'est réuni quatre fois en 2011.

Les résultats des élections pour le renouvellement du mandat de quatre ans des quatre représentants élus du personnel ont été proclamés le mercredi 16 juin 2009 et sont consultables dans la version 2009 du bilan social.

### 2.2 Le comité technique paritaire (CTP)

En application de la loi relative à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique, la mise en place du mandat du nouveau comité technique est effective au CNRS à compter du 16 janvier 2012. En 2011, l'instance s'est réunie dans son ancienne configuration.

Le CTP 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 :

- dix représentants du personnel désignés par les organisations syndicales représentatives du personnel. Le nombre de sièges attribués à chacune d'entre elles est fonction du nombre de voix obtenues aux élections aux CAP et aux CCP ;
- dix membres de l'administration nommés par le président du Centre.



Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales pour une période de trois ans. Le renouvellement des mandats a eu lieu par décision 090004DRH du 29 janvier 2009.

Le CTP s'est réuni six fois en 2011.

L'attribution des sièges telle qu'elle ressort des élections aux CAP des 18 novembre 2008 et 13 janvier 2009 et aux CCP du 18 novembre 2008 est consultable dans la version 2009 du bilan social.

### 2.3 ■ Le comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS)

En application de la loi relative à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique, la mise en place du mandat du nouveau comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est effective au CNRS à compter du 16 janvier 2012. En 2011, l'instance s'est réunie dans son ancienne configuration.

Le CCHS procède, notamment, à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents de l'organisme et se réunit chaque fois que les circonstances l'exigent.

Le Comité central d'hygiène et de sécurité est composé de :

- sept représentants du personnel désignés par les organisations syndicales pour une période de trois ans en fonction du nombre de sièges obtenus par chacune d'elles lors des élections aux CAP et aux CCP. Le renouvellement des mandats a eu lieu par décision 090005DRH du 25 janvier 2009 ;
- cinq représentants de l'administration nommés par le président du Centre, désignés pour une période de trois ans.

La répartition des sièges telle qu'elle ressort des élections aux CAP des 18 novembre 2008 et 13 janvier 2009 et aux CCP du 18 novembre 2008 est consultable dans la version 2009 du bilan social.

### 2.4 ■ Les commissions administratives paritaires (CAP)

#### 2.4.1 – Représentation des personnels<sup>(1)</sup>

CAP	SGEN- CFDT	SNCS- FSU	SNRS- CGC	SNPREES- FO	SNTRS- CGT	SUD RECHERCHE EPST	UNSA RECHERCHE	TOTAL
CAP 1 DR	3	4				1		8
CAP 2 CR	1	3	1			1	1	7
CHERCHEURS	4	7	1		2	2	1	15
CAP 3 IR	2		1		2	1	2	8
CAP 4 IE	2		1		3	1	1	8
CAP 5 AI	1				2		1	4
CAP 6 T	1				3	1	2	7
CAP 7 ATR				1	2		1	4
IT	6		2	1	12	3	7	31
TOTAL	10	7	3	1	14	4	7	46
IP					1			1
TPN					1			1

(1) Exprimée en nombre de sièges obtenus, telle qu'elle issue des élections des CAP des personnels du CNRS du 20 octobre 2011. Cette répartition est effective au CNRS à compter du 16 janvier 2012, dans le cadre du nouveau mandat des CAP du CNRS.

Pour les corps d'ingénieurs et de techniciens de la recherche, les CAP sont consultées obligatoirement et notamment pour les renouvellements de stages et les licenciements en fin de stage, l'avancement (grade et échelon), les changements de corps au choix, les accueils en détachement, le licenciement pour insuffisance professionnelle, les sanctions disciplinaires des 2, 3 et 4<sup>èmes</sup> groupes.

Pour les chercheurs, elles sont consultées obligatoirement et notamment sur les prolongations de stage, les licenciements en fin de stage, les licenciements pour insuffisance professionnelle et mutations dans l'intérêt de la recherche. Par dérogation au statut général, les CAP des chercheurs ne sont pas consultées sur les avancements de grades, ceux-ci relevant de la compétence des sections du Comité National de la Recherche Scientifique. Elles sont également consultées pour les sanctions disciplinaires relevant des 2, 3 et 4<sup>èmes</sup> groupes.

Les résultats aux élections aux CAP permettent de mesurer la représentativité de chaque organisation syndicale au sein de l'établissement. Les dernières ont eu lieu le 20 octobre 2011.

Les représentants du personnel aux CAP sont élus pour trois ans.



## 2.4.4 – Bilan des réunions des CAP chercheurs et IT 2011

### Chercheurs

En 2011, la CAP2, compétente à l'égard des chargés de recherche, s'est réunie une fois en formation disciplinaire.

### Ingénieurs et techniciens

(Bilan effectué selon la composition des CAP au 31 décembre 2011)

CAS PARTICULIER	INGÉNIEURS				TECHNICIENS		TOTAL
	IR	IE	AI	T	ATR		
Accueil en détachement	13	33	10	15	10		81
Renouvellement de détachement	6	9	3	12	2		32
Intégration suite à un détachement	15	25	8	24	2		74
Titularisation CDD handicap	8	7	13	19	6		53
Renouvellement CDD handicap	2	1					3
Renouvellement de siège		1		2			3
Licencement de fonctionnaire stagiaire	1	1		1	1		4
Conseil de discipline			1				2
Accueil détachement inter-corps (DIC)	2						2
Renouvellement DIC	3	2					5
Intégration suite à DIC	2	3		1			6
Dossiers spécifiques	2	7	5	7	3		24
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>89</b>	<b>40</b>	<b>82</b>	<b>24</b>		<b>289</b>

## 2.4.5 – Campagne d'avancement ingénieurs et techniciens

(Bilan effectué selon la composition des CAP au 31 décembre 2011)

CAMPAGNE D'AVANCEMENT	INGÉNIEURS				TECHNICIENS		TOTAL
	IR	IE	AI	T	ATR		
Corps, grade au choix, sélection professionnelle	1 418	1 413	922	1 516	91		5 360
Échelon accélééré	823	766	938	1 065	157		3 749
<b>TOTAL DES DOSSIERS PROPOSÉS</b>	<b>2 241</b>	<b>2 179</b>	<b>1 860</b>	<b>2 581</b>	<b>248</b>		<b>9 109</b>

## 2.4.2 – Comparaison du nombre de sièges obtenus par les organisations syndicales entre les EPST<sup>(2)</sup> et le CNRS<sup>(3)</sup>

ORGANISME	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	SOLIDAIRES	UNSA	TOTAL
CNRS	10		3	14	1	7	4	7	46
CEMAGREF					5		23		28
INRA	12	7		12			5		36
INRETS	6			6			6		18
INRIA	9			9		6			24
INSERM	8	2	3	14		6			33
IRD (ORSTOM)	15			6	7	2			30

(2) Taille qu'elle ressort des résultats des élections des CAP des personnels du CNRS du 20 octobre 2011.

(3) Scrutin 2011.

## 2.4.3 – Évolution de la répartition des sièges et voix aux élections aux CAP du CNRS entre 2008 et 2011

ORGANISATION SYNDICALE	ANNÉE	DR	CR	IR	IE	AI	T	ATR	TOTAL	VOIX
NOMBRE TOTAL	2008	8	7	7	7	5	8	4	46	9 863 en 2011
	2011	8	7	8	8	4	7	4	46	
SGEN-CFDT	2008	3	2	3	2	1	1		12	22,27%
	2011	3	1	2	2	1	1		10	19,31%
SNCS-FSU	2008	4	3						7	17,22%
	2011	4	3						7	17,34%
SNRS-CGC	2008			1					1	7,22%
	2011		1	1	1				3	6,26%
SNTRS-CGT	2008	1	1	1	2	2	3	2	12	22,51%
	2011	1	1	2	3	2	3	2	14	25,45%
SNPREES-FO	2008							0	0	5,80%
	2011							1	1	6,83%
SUD Recherche EPST	2008		1	1	1	1	1		4	8,30%
	2011		1	1	1	1	1		4	9,04%
UNSA Recherche	2008			1	2	2	3	2	10	13,96%
	2011			2	1	1	2	1	7	15,77%

## 2.5 ■ Les commissions consultatives paritaires des agents non titulaires (CCP)

### 2.5.1 – Représentation des personnels <sup>(4)</sup>

NON TITULAIRES	SGEN-CFDT	SNTRS-CGT	SUD RECHERCHE EPST	TOTAL
Chercheurs	1	1	1	3
IT		2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

(4) Expérimentée en nombre de sièges obtenus, telle qu'issue des élections des CCP des agents non titulaires du CNRS du 20 octobre 2011. Cette répartition est effective au CNRS à compter du 16 janvier 2012, dans le cadre du nouveau mandat des CCP du CNRS.

### 2.5.2 – Rôle et compétence

Conformément aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, notamment modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007, deux commissions consultatives paritaires (CCP) compétentes à l'égard des agents non titulaires recrutés par le CNRS ont été créées au sein de l'établissement 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 contrat 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 contrat d'ingénieurs et techniciens.

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 être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires du CNRS.

Les résultats aux élections aux CCP permettent de mesurer la représentativité de chaque organisation syndicale au sein de l'établissement. Les dernières ont eu lieu le 20 octobre 2011.

Les représentants du personnel aux CCP sont élus pour trois ans.

## 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.

Cette décision traite des conditions d'exercice du droit syndical, de l'attribution de moyens aux organisations syndicales et des garanties de leurs représentants.

### 3.1 ■ Contingent des dispenses d'activité de service en 2011

ORGANISATION SYNDICALE	CONTINGENT DE DÉCHARGES DE SERVICE 2011 <sup>(1)</sup>			TOTAL
	Chercheurs	IT + TPN	Contingent complémentaire	
SGEN-CFDT	12,38	14,92	1,447	28,75
SNCS-FSU	19,73	1,47	1,447	22,65
SNRS-CGC	4,00	4,97	1,447	10,42
SNPREES-FO	2,45	5,02	1,447	8,91
SNPTES-UNSA		16,70	1,447	18,14
SNTRS-CGT	7,54	21,03	1,447	30,02
SUD Recherche EPST	2,90	7,73	1,447	12,07
SUP Recherche UNSA	3,76			3,76
<b>TOTAL</b>	<b>52,76</b>	<b>71,84</b>	<b>10,13</b>	<b>134,73</b>

(1) En équivalent temps plein.

### 3.2 ■ Nombre d'agents bénéficiant d'une dispense de service pour activités syndicales à temps plein en 2011

ORGANISATION SYNDICALE	EFFECTIF
SGEN-CFDT	2
SNCS-FSU	1
SNRS-CGC	3
SNPREES-FO	3
SNPTES-UNSA	6
SNTRS-CGT	7
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>

## IX – BILAN DES ACTIVITÉS DU MÉDIATEUR

### 1 LES ACTIVITÉS DU MÉDIATEUR

Le CNRS s'est doté dès 1995 d'un médiateur interne. Nommé par le président pour une durée de trois 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 peut être saisi par toute personne en fonction dans une unité ou service du CNRS.

Acteur neutre par son écoute de tous les partenaires, détecteur des problématiques et des signaux faibles de l'organisme, le médiateur joue un rôle de régulation important au sein du CNRS. Il est un des capteurs sociaux des conditions de vie au travail.

### 2 BILAN QUANTITATIF

#### 2.1 ■ Nombre de saisines en 2011 par motif

INDICATEUR	ÉVALUATION	ENJEU SCIENTIFIQUE	PROBLÈME ADMINISTRATIF	DIFFICULTÉ RELATIONNELLE	TOTAL SAISINES
Saisines	6	13	27	31	77
Dossiers clos	4	10	22	25	61
% dossiers clos	6%	16%	36%	41%	

Au cours de la première année, 77 saisines lui ont été confiées.

27 saisines ont trouvé leur origine dans un différend avec l'administration de la recherche. Ce différend s'explique le plus souvent par une incompréhension du fonctionnement de l'administration par ceux et celles qui l'ont sollicité, mais également par des réponses souvent trop tardives et parfois absentes.

31 portent sur des difficultés relationnelles. Ces différends sont souvent désignés par ceux qui sont à l'origine de la saisine, par des faits tels que harcèlement moral, conflits majeurs... 13 sont liées à des problèmes de périmètre scientifique. Ceux-ci émergent souvent lors de renouvellement d'unité, de mobilité...

En 2011, 61 dossiers ont été clôturés par le biais de la médiation. 16 sont encore en cours en 2012, car ils relèvent de situations impliquant plusieurs protagonistes.

#### 2.2 ■ Nombre de saisines en 2011 par type de demandeur

Sur 77 saisines de 2011, la moitié (38) provient d'IT titulaires, 35 % de chercheurs titulaires (27), dont sept directeurs d'unité. À noter également les saisines de trois contractuels et de deux non CNRS.

#### 2.3 ■ Nombre de saisines en 2011 par institut

INSTITUT	NOMBRE DE SAISINES
INSB	13
INC	7
INEE	4
INSHS	12
INS2I	5
INSIS	7
INSMI	4
INP	4
IN2P3	4
INSU	4
TOTAL INSTITUTS	64
RC <sup>(1)</sup>	13
TOTAL	77

(1) RC = Services du siège et des délégations régionales.

Au 31 décembre 2011, il semblerait que la saisine du médiateur soit plus fréquente. L'article paru dans le journal du CNRS fin 2010, ainsi que le rapport de fin de mission du médiateur ont été sans nul doute des éléments d'information qui permettent à un plus grand nombre de connaître cette fonction et de la solliciter.



## STATUTS ET ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES

<b>I – ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET STATUTAIRES .....</b>	<b>119</b>	
1 – ÉVOLUTIONS DE LA RÉGLEMENTATION RELATIVE AUX RETRAITES .....	119	
2 – ÉVOLUTIONS DU STATUT GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE .....	120	
3 – ÉVOLUTION DU STATUT PARTICULIER DU CNRS CONCERNANT LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT DES CHARGÉS DE RECHERCHE .....	121	
<b>II – ÉVOLUTIONS DES RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES .....</b>	<b>122</b>	
1 – RÉMUNÉRATIONS .....	122	
2 – PRIMES ET INDEMNITÉS .....	123	
3 – COTISATIONS .....	123	
4 – RETRAITES .....	124	

# I – ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET STATUTAIRES

## 1 ÉVOLUTIONS DE LA RÉGLEMENTATION RELATIVE AUX RETRAITES

### 1.1 ■ Modification de l'âge de départ à la retraite et de la limite d'âge au 1<sup>er</sup> janvier 2012

La loi sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010 avait prévu le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite afin qu'il soit porté de manière progressive pour les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie sédentaire de 60 à 62 ans.

Chaque année, l'âge d'ouverture des droits à la retraite devait augmenter de quatre mois par an pour atteindre 62 ans en 2018.

La loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme du calendrier du relèvement de l'âge de la retraite mis en place par la loi du 9 novembre 2010. Le nouveau calendrier a été entériné par le décret n°2011-2034 du 29 décembre 2011 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite.

Ainsi, l'âge d'ouverture des droits à la retraite pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire nés à partir de 1952 est relevé de cinq mois par génération au lieu de quatre.

Dès 2017, l'âge d'ouverture des droits à la retraite atteindra alors 62 ans pour les personnes nées à partir de 1955.

La limite d'âge des fonctionnaires qui passe de 65 à 67 ans évolue selon les mêmes modalités que l'âge d'ouverture des droits.

### Âge de départ à la retraite

FONCTIONNAIRE SEDENTAIRE NE EN	ÂGE DE DÉPART APRÈS LA RÉFORME DE 2010	REPORT	ÂGE DE DÉPART APRÈS LA LFSS 2012
1952	60 ans et 8 mois	plus 1 mois	60 ans et 9 mois
1953	61 ans	plus 2 mois	61 ans et 2 mois
1954	61 ans et 4 mois	plus 3 mois	61 ans et 7 mois
1955	61 ans et 8 mois	plus 4 mois	62 ans
1956	62 ans	pas de changement	62 ans

### Limite d'âge

FONCTIONNAIRE SEDENTAIRE NE EN	ÂGE DE DÉPART APRÈS LA RÉFORME DE 2010	REPORT	ÂGE DE DÉPART APRÈS LA LFSS 2012
1952	65 ans et 8 mois	plus 1 mois	65 ans et 9 mois
1953	66 ans	plus 2 mois	66 ans et 2 mois
1954	66 ans et 4 mois	plus 3 mois	66 ans et 7 mois
1955	66 ans et 8 mois	plus 4 mois	67 ans
1956	67 ans	pas de changement	67 ans

*(Loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012, décret n°2011-2034 du 29 décembre 2011 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite, décret n°2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers de l'État)*

### 1.2 ■ Modification de la procédure d'admission à la retraite pour invalidité

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, la décision d'admission à la retraite pour invalidité d'un fonctionnaire est subordonnée à l'avis conforme du ministre chargé du budget. Cet avis conforme est émis par le Service des Retraites de l'État.

*(Décret n°2011-421 du 18 avril 2011 relatif à la procédure d'admission à la retraite pour invalidité des fonctionnaires civils de l'État)*

## 2 ÉVOLUTIONS DU STATUT GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

### 2.1 ■ Assouplissement des règles du cumul d'activités des agents publics

Dans le prolongement de la réforme du régime du cumul d'activités instituée par la loi n°2007-148 du 2 février 2007 et par son décret d'application n°2007-658 du 2 mai 2007, le décret n°2011-82 du 20 janvier 2011 est venu apporter un nouvel assouplissement aux règles du cumul d'activités des agents publics.

Ce décret étend la liste des activités accessoires susceptibles d'être autorisées aux agents publics en dérogation au principe de l'interdiction de cumul d'activités.

Initialement fixées aux activités suivantes :

- expertises ou consultations auprès d'un organisme privé ;
- enseignement ou formation ;
- activité d'intérêt général auprès d'une personne publique ;
- mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un État étranger pour une durée limitée ;
- travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage ;
- travaux ménagers de peu d'importance réalisés chez les particuliers ;
- activité agricole ;
- activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale ou commerciale ;
- aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, au partenaire lié par un PACS ou au concubin, permettant à l'agent de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide ;

sont désormais ajoutés à cette liste :

- les activités à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire ;
- les services à la personne ;
- la vente de biens fabriqués personnellement par l'agent.

S'agissant des travaux de faible importance réalisés chez les particuliers, ceux-ci ne concernent plus seulement les travaux ménagers mais s'entendent de tous travaux réalisés chez les particuliers.

Par ailleurs, les règles relatives au cumul d'activités au titre de la création ou de la reprise d'une entreprise sont également modifiées. Limitée à la création ou à la reprise d'une entre-

prise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, cette possibilité de cumul est désormais étendue à la création ou à la reprise d'une entreprise libérale. L'autorisation de cumul délivrée l'est désormais pour une durée de deux ans (au lieu d'un an) renouvelable pour un an.

*(Décret n°2011-82 du 20 janvier 2011 modifiant le décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État)*

### 2.2 ■ Réduction des droits à jours RTT en conséquence d'un congé pour raison de santé

L'acquisition de jours de congés au titre de l'aménagement de la réduction du temps de travail (jours RTT) étant liée à la réalisation effective de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35h, l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 a précisé que les absences au titre de congés pour raison de santé réduisaient à due proportion les droits à jours RTT des fonctionnaires et agents non titulaires.

*(Loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, article 115)*

### 2.3 ■ Extension du dispositif du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des fonctionnaires

Jusqu'à la publication du décret n°2011-1245 du 5 octobre 2011, seuls les fonctionnaires ayant épuisé leurs droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée en attente d'une décision de l'administration de mise à la retraite pour invalidité pouvaient bénéficier du dispositif du maintien du demi-traitement.

Désormais, depuis le 8 octobre 2011, les fonctionnaires ayant épuisé leurs droits statutaires à congé de maladie (ordinaire, de longue maladie ou de longue durée) en attente d'un avis du comité médical ou de la commission de réforme peuvent continuer à percevoir leur demi-traitement non seulement jusqu'à la date de la décision d'admission à la retraite pour invalidité mais également jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement ou de mise en disponibilité.

*(Décret n°2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la Fonction publique de l'État, de la Fonction publique territoriale et de la Fonction publique hospitalière)*

## 2.4 ■ Incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels

Traduisant la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne, le ministère de la Fonction publique est venu préciser que lorsqu'un agent n'a pas été en mesure d'épuiser tout ou partie de ses congés annuels au 31 décembre de l'année de référence du fait d'un congé de maladie, le reliquat de congés annuels lui restant dû au titre de l'année écoulée doit désormais être automatiquement reporté sur l'année suivante.

Ce report spécifique n'est pas soumis à la limite de report autorisé par le CNRS jusqu'au 28 février de l'année suivante.

*(Circulaire BCRF1104906C relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État)*



## 3 ÉVOLUTION DU STATUT PARTICULIER DU CNRS CONCERNANT LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT DES CHARGÉS DE RECHERCHE

Le décret n°2011-1850 du 9 décembre 2011 a modifié la procédure de recrutement des chargés de recherche du CNRS.

Outre le fait que les dispositions de ce décret permettent au président du CNRS de constituer au sein du jury d'admissibilité des sections de jury soit par domaine défini d'activités scientifiques soit en raison du nombre de candidats aux concours, elles modifient également les modalités du déroulement de la phase d'admissibilité de ces concours.

En effet, antérieurement à la publication du décret du 9 décembre 2011, la phase d'admissibilité au concours de chargé de recherche consistait pour le jury d'admissibilité, en premier lieu en l'étude d'un dossier comprenant notamment pour chaque candidat un relevé des diplômes, des titres et travaux de ce dernier ainsi qu'un rapport sur son programme de recherche, et en second lieu, en une audition de chacun des candidats.

Désormais, à compter de la campagne de concours 2012, la phase d'admissibilité au concours de chargé de recherche comporte deux étapes distinctes :

- étape 1 : le jury d'admissibilité ou la section de jury examine un dossier comprenant pour chaque candidat un relevé de ses diplômes, titres et travaux et un rapport sur son programme de recherche. À l'issue de cet examen, le jury d'admissibilité ou la section de jury établit un rapport sur l'ensemble des candidatures et arrête, après délibération, la liste des candidats qui seront auditionnés.
- étape 2 : le jury d'admissibilité ou la section de jury procède à l'audition des candidats inscrits sur la liste arrêtée et établit, après délibération, la liste des candidats admissibles par ordre de mérite.

*(Décret n°2011-1850 du 9 décembre 2011 modifiant le décret n°84-1185 du 27 décembre 1984 relatif aux statuts particuliers des corps de fonctionnaires du Centre national de la recherche scientifique)*

## II – ÉVOLUTIONS DES RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES

### 1 RÉMUNÉRATIONS

#### 1.1 ■ Revalorisation indiciaire des bas salaires

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, l'attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation a permis une augmentation des traitements les plus bas en ajustant le montant du minimum de traitement de la Fonction publique au nouveau montant du SMIC :

INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS AU 1 <sup>ER</sup> JUILLET 2009	ATTRIBUTION POINTS AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2011	INDICES MAJORÉS AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2011
IB 244 à IB 304	IM 292 à IM 295	+ 3 points	IM 295 à IM 298
IB 305	IM 296	+ 2 points	IM 298
IB 306 à IB 308	IM 297 à IM 298	+ 1 point	IM 298 à IM 299

Le traitement brut minimum de la Fonction publique a été ainsi porté à l'indice majoré 295, soit 1 365,93 € par mois.

*(Décret n°2011-51 du 13 janvier 2011 portant relèvement du minimum de traitement dans la Fonction publique et attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé)*

#### 1.2 ■ Augmentation du SMIC

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, le taux brut horaire du salaire minimum de croissance a été porté de 8,86 € à 9,00 €, soit un relèvement de 1,60 %. Le SMIC brut mensuel s'établit ainsi à 1 365,03 € sur la base d'une durée de travail de 151,67 heures.

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2011, compte tenu de l'indice mensuel des prix à la consommation qui a atteint 122,59 pour le mois d'octobre 2011, le taux brut horaire du salaire minimum de croissance a été porté de 9,00 € à 9,19 €, soit un relèvement de 2,10 %. Le SMIC brut mensuel s'établit ainsi à 1 393,85 € sur la base d'une durée de travail de 151,67 heures.

*(Décret n°2010-1584 du 17 décembre 2010 portant relèvement du salaire minimum de croissance)*  
*(Code du travail, articles L.3231-4, L.3231-5, L.3423-1 ; arrêté du 29 novembre 2011 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance en métropole, dans les départements d'outre-mer et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon)*

#### 1.3 ■ Rémunération des personnels vacataires

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011 puis au 1<sup>er</sup> décembre 2011, les taux horaires de rémunération des personnels recrutés sur crédits de vacances ont été revalorisés comme suit :

NIVEAU	TAUX AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2011	TAUX AU 1 <sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2011
Niveau I	9,00 €	9,11 €
Niveau II	9,22 €	9,41 €
Niveau III	9,90 €	9,90 €
Niveau IV	10,84 €	10,84 €
Niveau V	14,39 €	14,39 €

*(Décision CNRS n°11008DRH du 12 janvier 2011 et décision CNRS n°112786DRH du 6 décembre 2011)*

#### 1.4 ■ Rémunération des médecins de prévention

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les montants des rémunérations allouées aux médecins de prévention ont été revalorisés comme suit :

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE MENSUELLE BRUTE (TEMPS PLEIN)
1	0 à 5 ans	4 932,85 €
2	5 à 10 ans	5 343,92 €
3	10 à 15 ans	5 755,00 €
4	15 à 20 ans	6 371,60 €
5	à partir de 20 ans	7 008,76 €

*(Décision CNRS n°11774DRH du 29 juin 2011 portant revalorisation de la rémunération des médecins de prévention du CNRS)*

## 2 PRIMES ET INDEMNITÉS

### 2.1 ■ Garantie individuelle du pouvoir d'achat

La GIPA versée en 2011 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 2006 au 31 décembre 2010 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 :

[Indice majoré au 31/12/2006 x valeur moyenne du point d'indice en 2006] x (1 + inflation sur période de référence) - (indice majoré au 31/12/2010 x valeur moyenne du point d'indice en 2010)

Les valeurs moyennes du point d'indice étaient égales à 53,8453 € pour 2006 et à 55,4253 € pour 2010. L'inflation prise en compte était égale à 5,9 %.

*(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 23 mars 2011 fixant les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2011)*

### 2.2 ■ Prime spéciale d'installation attribuée à certains personnels débutants

Le seuil d'éligibilité à la prime spéciale d'installation a été rehaussé. Désormais peuvent prétendre au versement de cette prime les agents nommés dans un grade dont l'indice afférent au 1<sup>er</sup> échelon est, au jour de leur titularisation, inférieur à l'indice brut 422 (IM 375 du 01/01/2011). Cette réforme est applicable aux agents dont la titularisation intervient à compter du 7 janvier 2011.

La hausse de l'indice de référence a pour effet d'inclure dans le champ d'application de la prime les agents nommés dans le grade des ingénieurs d'études de 2<sup>ème</sup> classe du CNRS.

*(Décret n°89-259 du 24 avril 1989 modifié relatif à la prime spéciale d'installation attribuée à certains personnels débutants)*

### 2.3 ■ Remboursement des frais de transport domicile-travail

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, le montant plafond dans la limite duquel sont pris en charge les frais de transport domicile-travail a été abaissé de 77,84 € à 72,75 € par mois.

Cette baisse résulte du mode de calcul du montant plafond qui est égal à 50 % de la somme des tarifs des abonnements annuels cumulés permettant d'effectuer depuis Paris le trajet maximum et le trajet minimum compris à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports de la région Île-de-France. Les tarifs des abonnements permettant d'effectuer depuis Paris le trajet maximum en Île-de-France ayant baissé (suppression de la zone G), le montant plafond de prise en charge a par conséquent diminué.

*(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)*

## 3 COTISATIONS

### 3.1 ■ 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 2011 a été fixé à 2 946,00 € par mois.

*(Arrêté du 26 novembre 2010 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2011)*

### 3.2 ■ Cotisations pension civile

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le taux de la retenue pour pension civile a été porté de 7,85 % à 8,12 %. La contribution patronale pour pension civile a été portée de 62,14 % à 65,39 % pour les organismes publics dotés de l'autonomie financière.

*(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 ; décret n°2011-11 du 4 janvier 2011 portant fixation du taux de la contribution employeur due pour la couverture des charges de pension des fonctionnaires de l'État, des magistrats et des militaires ainsi que du taux de la contribution employeur versée au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité des fonctionnaires de l'État et des magistrats)*

### 3.3 ■ Surcotisation de pension civile

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. Les différents taux existants, en fonction de la quotité de temps de travail accompli par l'agent, ont été respectivement portés de 17,99 % à 18,23 % pour la quotité 50, de 15,96 % à 16,21 % pour la quotité 60, de 13,93 % à 14,18 % pour la quotité 70, de 11,90 % à 12,16 % pour la quotité 80 et de 9,88 % à 10,14 % pour la quotité 90.

### 3.4 ■ Cotisations IRCANTEC

Pour les agents non titulaires, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les taux des cotisations IRCANTEC, part agent, ont été portés à 2,28 % (au lieu de 2,25 %) pour la tranche A et à 6,00 % (au lieu de 5,95 %) pour la tranche B. Pour la part employeur, les taux ont été portés à 3,41 % (au lieu de 3,38 %) pour la tranche A et à 11,60 % (au lieu de 11,55 %) 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 23/12/1970)*

### 3.5 ■ CSG/CRDS

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la réduction pour frais professionnels de 3 % sur l'assiette de la CSG et de la CRDS a été limitée. Elle ne s'applique plus sur la fraction des rémunérations dépassant quatre fois la valeur du plafond de la sécurité sociale, soit 141 408 € pour l'année 2011. Au-delà de ce seuil, ces contributions sont donc calculées sur 100 % de l'assiette.

*(Loi n°2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011, article 20 ; code de la sécurité sociale, article L. 136-2)*

### 3.6 ■ Cotisations Fonds national d'aide au logement (FNAL)

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le calcul et le taux de la contribution FNAL supplémentaire due par les employeurs d'au moins 20 salariés ont été modifiés ainsi qu'il suit :

- le taux de 0,40 % (appliqué auparavant sur la totalité de la rémunération), est calculé sur la part de la rémunération limitée au plafond de la sécurité sociale ;
- un taux de 0,50 % est appliqué sur la part de la rémunération qui excède le plafond de la sécurité sociale.

Par ailleurs, la cotisation FNAL de base de 0,10 % calculée sur la part de la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale reste inchangée.

*(Loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, article 209 ; code de la sécurité sociale, article L.834-1)*

## 4 RETRAITES

### 4.1 ■ Pensions de retraite des fonctionnaires

Au 1<sup>er</sup> avril 2011, les pensions de retraite des fonctionnaires et les rentes d'invalidité relevant du régime des pensions civiles et militaires de retraite, dont la date d'effet était antérieure au 1<sup>er</sup> avril 2011, ont été revalorisées de 2,1 %.

*(Circulaire interministérielle n°DSS/3A/2011/108 du 29 mars 2011 du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et du ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État, relative à la revalorisation des pensions de vieillesse au 1<sup>er</sup> avril 2011)*

### 4.2 ■ Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP)

Pour l'année 2011, la valeur d'acquisition du point a été fixée à 1,05620 €. La valeur de service du point a été fixée à 0,04304 €.

*(Décision du Conseil d'administration de l'Établissement de retraite additionnelle de la Fonction publique)*

### 4.3 ■ IRCANTEC

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, la valeur de service du point de retraite dans le régime de retraite complémentaire des assurances sociales des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) a été portée de 0,44943 € à 0,45887 €.

Pour l'année 2011, le salaire de référence a été porté de 3,345 € à 3,617 €.

**Paris A (DR 1)**

27, rue Paul Bert  
94204 IVRY SUR SEINE Cedex  
<http://www.dr1.cnrs.fr/>

**Paris B (DR 2)**

16, rue Pierre et Marie Curie  
75005 PARIS  
<http://www.dr2.cnrs.fr/>

**Île-de-France Est (DR 3)**

Centre Belle Épine - Tour Europa 126  
94532 THAIS  
<http://www.dr3.cnrs.fr/>

**Île-de-France Sud (DR 4)**

1, avenue de la Terrasse  
91198 GIF-SUR-YVETTE Cedex  
<http://www.dr4.cnrs.fr/>

**Île-de-France Ouest et Nord (DR 5)**

1, place Aristide Briand  
92195 MEUDON Cedex  
<http://www.dr5.cnrs.fr/>

**Paris Michel-Ange (SIÈGE - DR 16)**

3, rue Michel-Ange  
75794 PARIS Cedex 16  
<http://www.cnrs.fr/paris-michel-ange/>

**Centre-Est (DR 6)**

17, rue Notre Dame des Pauvres - BP 10075  
54519 VANDOEUVRE Cedex  
<http://www.dr6.cnrs.fr/centre-est/>

**Rhône Auvergne (DR 7)**

2, avenue Albert Einstein - BP 1335  
69609 VILLEURBANNE Cedex  
<http://www.dr7.cnrs.fr/>

**Centre Poitou-Charentes (DR 8)**

3E, avenue de la Recherche Scientifique  
45071 ORLEANS Cedex 2  
<http://www.dr8.cnrs.fr/>

**Alsace (DR 10)**

23, rue du Loess - BP 20 CR  
67037 STRASBOURG Cedex 2  
<http://www.alsace.cnrs.fr/>

**Alpes (DR 11)**

25, avenue des Martyrs - BP 166  
38042 GRENOBLE Cedex  
<http://www.alpes.cnrs.fr/>

**Provence et Corse (DR 12)**

31, Chemin Joseph Aiguier  
13402 MARSEILLE Cedex 20  
<http://www.provence-corse.cnrs.fr/>

**Languedoc-Roussillon (DR 13)**

1919, route de Mende  
34293 MONTPELLIER Cedex 5  
<http://www.cnrs.fr/languedoc-roussillon/>

**Midi-Pyrénées (DR 14)**

16, avenue Édouard Belin - BP 24367  
31055 TOULOUSE Cedex 4  
<http://www.cnrs.fr/midi-pyrenees/>

**Aquitaine Limousin (DR 15)**

Eplanade des Arts et Métiers - BP 105  
33402 TALENCE Cedex  
<http://www.cnrs.fr/aquitaine-limousin/>

**Bretagne et Pays de la Loire (DR 17)**

Centre d'affaires Oberthur - 74 E, rue de Paris  
35069 RENNES Cedex  
<http://www.dr17.cnrs.fr/>

**Nord Pas-de-Calais et Picardie (DR 18)**

2, rue des Canoniers  
59046 LILLE Cedex  
<http://www.dr18.cnrs.fr/>

**Normandie (DR 19)**

Unicité - 14, rue Alfred Kastler  
14052 CAEN Cedex 4  
<http://www.dr19.cnrs.fr/>

**Côte d'Azur (DR 20)**

250, rue Albert Einstein - Bât 3  
06560 VAL BONNE  
<http://www.cote-azur.cnrs.fr/>

**2 INSTITUTS**

CODE INSTITUT	LIBELLÉ
INSB	Institut des Sciences Biologiques
INC	Institut de Chimie
INEE	Institut Écologie et Environnement
INSHS	Institut des Sciences Humaines et Sociales
INS2I	Institut des Sciences de l'Information et de leurs Interactions
INSIS	Institut des Sciences de l'Ingénierie et des Systèmes
INSMII	Institut National des Sciences Mathématiques et leurs Interactions
INP	Institut de Physique
IN2P3	Institut National de Physique Nucléaire et de Physique des Particules
INSU	Institut National des Sciences de l'Univers
RC	Ressources communes <sup>(1)</sup>

(1) Délégations régionales et services du siège (hors personnels des instituts).

**3 TYPES D'UNITÉ**

TYPE UNITÉ	LIBELLÉ
ERL	Équipes de recherche labellisées
FR	Fédérations de recherche
FRC	Instituts fédératifs de recherche
FRE	Formations de recherche en évolution
GDR	Grouperments de recherche
GDS	Grouperments de service
IFR	Instituts fédératifs de recherche
LRC	Laboratoires de recherche communs
UMI	Unités mixtes internationales
UMR	Unités mixtes de recherche
UMS	Unités mixtes de service
UPR / UR	Unités propres de recherche
UPS	Unités propres de service
URA	Unités de recherche associées
USR	Unités de service et de recherche

**4 RECLASSEMENT DES ADMINISTRATIFS / CONTRACTUELS DE STATUTS ANTÉRIEURS / TITULAIRES DE PHYSIQUE NUCLÉAIRE****Administratifs**

GRADE	CORRESPONDANCE DANS LES GRADES IT
AAR	IE2
SARCE	TOE
SARCN	TGN

**Contractuels de statuts antérieurs**

GRADE	CORRESPONDANCE DANS LES GRADES CHERCHEURS ET IT
DRCCE	DRCE
DRC	DR1
MRC	DR2
CRC	CR1
1A	IR1
2A	IR2
3A/1B/1D	IE2
2B/2D	TOE
3B/3D	TGN
5B	ATP2
6B	ATR2

**Titulaires de Physique Nucléaire**

GRADE	CORRESPONDANCE DANS LES GRADES IT
IP1	IRHC
IP2	IR1
I1	IR2
I2	IE2
TPT	AI
TA1/TE1	TCE

## 5 LISTE DES ABRÉVIATIONS

<b>A</b>	<b>AAR</b>	Attaché d'administration de la recherche	<b>CHSCT</b>	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
	<b>ACHIO</b>	Agent chargé de la mise en oeuvre des règles de sécurité	<b>CID</b>	Commission interdisciplinaire
	<b>ADIL</b>	Association départementale d'informations sur le logement	<b>GLAS</b>	Comité local d'action sociale
	<b>ADM</b>	Administratif	<b>GLD</b>	Congé longue durée
	<b>AFPS</b>	Attestation de formation aux premiers secours	<b>GLM</b>	Congé longue maladie
	<b>AI</b>	Assistant ingénieur	<b>GLSH</b>	Centre de loisirs éducatifs sans hébergement
	<b>ANCV</b>	Agence nationale pour les chômeurs-vacances	<b>CME</b>	Credit mutuel enseignant
	<b>ANDRH</b>	Association nationale des DRH	<b>CMR</b>	Chargé de mission de la recherche
	<b>ANGD</b>	Agence nationale de la recherche	<b>CMTP</b>	Chargé de mission à temps partiel
	<b>ANR</b>	Agence nationale de la recherche	<b>CNAS</b>	Commission nationale d'action sociale
	<b>ASS</b>	Assistant de service social	<b>CNAVTS</b>	Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
	<b>ATHAREP</b>	Association pour le travail des handicapés dans la recherche publique	<b>CNFP</b>	Commission nationale de la formation permanente
	<b>ATI</b>	Allocation temporaire d'invalidité	<b>CNMP</b>	Coordination nationale de la médecine de prévention
	<b>ATP</b>	Adjoint technique principal	<b>CNPS</b>	Commission nationale de restauration
	<b>ATR</b>	Adjoint technique de la recherche	<b>CNR</b>	Commission nationale de suivi de l'insertion des personnes handicapées
<b>B</b>	<b>BAP</b>	Branche d'activité professionnelle	<b>CNSPH</b>	Cessation progressive d'activité
	<b>BFC</b>	Budget, finance, comptabilité	<b>CPAM</b>	Caisse primaire d'assurance maladie
<b>C</b>	<b>CA</b>	Conseil d'administration	<b>CR</b>	Chargé de recherche
	<b>CAES</b>	Comité d'action et d'entraide sociales	<b>CRC</b>	Chargé de recherche contractuel
	<b>CAP</b>	Caisse d'allocations familiales	<b>CRDS</b>	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
	<b>CAP</b>	Commission administrative paritaire	<b>CS</b>	Conseil scientifique
	<b>CAT</b>	Centre d'aide par le travail	<b>CSG</b>	Contribution sociale généralisée
	<b>CCHS</b>	Comité central d'hygiène et de sécurité	<b>CSHS</b>	Comité spécial d'hygiène et de sécurité
	<b>CCP</b>	Commissions consultatives paritaires	<b>GTP</b>	Comité technique paritaire
	<b>CD</b>	Comité de direction		
	<b>CDAPH</b>	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées		
	<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée		
	<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée		
	<b>CEA</b>	Commissariat à l'énergie atomique		
	<b>CEI</b>	Communauté des états indépendants		
	<b>CEMAGREF</b>	Centre national du machinisme agricole, du génie rural, des eaux et des forêts		
	<b>CESU</b>	Cheque emploi service universel		
	<b>CET</b>	Compte épargne temps		
	<b>CFA</b>	Congé de fin d'activité		
	<b>CFDT</b>	Confédération française démocratique du travail		
	<b>CFP</b>	Catégorie de la Fonction publique		
	<b>CFTC</b>	Confédération française des travailleurs chrétiens		
	<b>CG</b>	Contrôleur de gestion		
	<b>CGC</b>	Confédération générale des cadres		
	<b>CGT</b>	Confédération générale du travail		
	<b>CH</b>	Chercheur		
	<b>CHIMIED</b>	Chaîne informatique médicale		
	<b>CHS</b>	Comité d'hygiène et de sécurité		
<b>D</b>	<b>DAJ</b>	Direction des affaires juridiques	<b>DAU</b>	Directeur des affaires juridiques
	<b>DAS</b>	Directeur adjoint scientifique	<b>DASTR</b>	Direction d'appui à la structuration territoriale de la recherche
	<b>DGA</b>	Délégation générale de l'armement	<b>DGA</b>	Délégation générale de l'armement
	<b>DGAFP</b>	Direction générale de l'administration et de la Fonction publique	<b>DGDR</b>	Direction générale déléguée aux ressources
	<b>DGDR</b>	Direction générale déléguée aux ressources	<b>DGDS</b>	Direction générale déléguée à la science
	<b>DGRST</b>	Détachement inter-corps	<b>DGRST</b>	Direction générale de la recherche scientifique et technique
	<b>DM</b>	Département d'outre-mer	<b>DM</b>	Département d'outre-mer
	<b>DOM</b>	Département d'outre-mer	<b>DR</b>	Directeur de recherche
	<b>DR</b>	Directeur de recherche	<b>DRC</b>	Directeur de recherche contractuel
	<b>DRC</b>	Directeur de recherche contractuel	<b>DRDCE</b>	Directeur de recherche de classe exceptionnelle contractuel
	<b>DRDCE</b>	Directeur de recherche de classe exceptionnelle contractuel	<b>DRRE</b>	Directeur de recherche de classe exceptionnelle
	<b>DRH</b>	Direction des ressources humaines	<b>DRH</b>	Direction des ressources humaines
	<b>DU</b>	Directeur d'unité	<b>DU</b>	Directeur d'unité
<b>E</b>	<b>EFF</b>	Efficatif	<b>EEN</b>	Fédération de l'éducation nationale
	<b>EPST</b>	Établissement public national à caractère scientifique et technologique	<b>FEIAR</b>	Fichier d'aide à l'évaluation du risque chimique
	<b>ERL</b>	Équipe de recherche labellisée	<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
	<b>ET</b>	Emploi-Type	<b>FNAL</b>	Fonds national d'aide au logement
	<b>ETP</b>	Équivalent temps plein	<b>FO</b>	Force ouvrière
	<b>ETPT</b>	Équivalent temps plein travaillé	<b>FP</b>	Fonction publique
	<b>EXT</b>	Externe	<b>FR</b>	Famille professionnelle
<b>F</b>	<b>FEN</b>	Fédération de l'éducation nationale	<b>FRC</b>	Fédération de recherche
	<b>FEIAR</b>	Fichier d'aide à l'évaluation du risque chimique	<b>FRE</b>	Institut fédératif de recherche du CNRS
	<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique	<b>FSU</b>	Formation de recherche en évolution Fédération des syndicats unifiés
<b>G</b>	<b>GIPA</b>	Garantie individuelle du pouvoir d'achat		
	<b>GR</b>	Gestion de la recherche		
	<b>GRH</b>	Gestion des ressources humaines		
<b>H</b>	<b>HE</b>	Hors Europe		
	<b>HLM</b>	Habitation à loyer modéré		
	<b>HT</b>	Hors taxe		
<b>I</b>	<b>IDF</b>	Ingénieur de physique nucléaire		
	<b>IDV</b>	Indemnité de départ volontaire		
	<b>IE</b>	Ingénieur d'études		
	<b>IEHC</b>	Ingénieur d'études hors classe		
	<b>IFR</b>	Institut fédératif de recherche		
	<b>IFREMIER</b>	Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer		
	<b>IFTS</b>	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires		
	<b>IGAENR</b>	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche		
	<b>IN2P3</b>	Institut national de physique nucléaire et de physique des particules		

<b>INC</b>	Institut de chimie
<b>INEE</b>	Institut écologie et environnement
<b>ING</b>	Ingenieur
<b>INST</b>	Institut de l'information scientifique et technique
<b>INM</b>	Indice nouveau maître
<b>INP</b>	Institut de physique
<b>INPA</b>	Institut national de la recherche agronomique
<b>INBETS</b>	Institut national de la recherche sur les transports et leur sécurité
<b>INRIA</b>	Institut national de la recherche en informatique et en automatique
<b>INS2I</b>	Institut des sciences de l'information et de leurs interactions
<b>INSB</b>	Institut des sciences biologiques
<b>INSERM</b>	Institut national de la santé et de la recherche médicale
<b>INSIS</b>	Institut des sciences humaines et sociales
<b>INSMI</b>	Institut national des sciences mathématiques et leurs interactions
<b>INSU</b>	Institut national des sciences de l'univers
<b>INT</b>	Interne
<b>IP</b>	Ingenieur principal de physique nucléaire
<b>IPE</b>	Indemnité forfaitaire spéciale au personnel enseignant
<b>IPE</b>	Ingenieur projet européen
<b>IR</b>	Ingenieur de recherche
<b>IRCANTEC</b>	Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'état et des collectivités locales
<b>IRD</b>	Institut de recherche pour le développement
<b>IRHC</b>	Ingenieur de recherche hors classe
<b>IRHS</b>	Inspecteur régional d'hygiène et de sécurité
<b>IRPS</b>	Ingenieur régional de prévention et de sécurité
<b>ISFIC</b>	Indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif
<b>IT</b>	Ingenieurs, techniciens

**K**

**K€** Kilo euros (ou milliers d'euros)

**L**

**LOLF** Loi organique relative aux lois de finance  
**LFSS** Loi de financement de la sécurité sociale  
**LRC** Laboratoire de recherche commun  
**LSF** Langue des signes française

**M**

**MAD** Mise à disposition  
**M€** Milliers d'euros  
**MIH** Mission insertion handicap  
**MO** Moyen-Orient  
**MOY** Moyens Communs  
**MIPAR** Médecins de prévention animateurs régionaux  
**MPR** Mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts  
**MRC** Maître de recherche contractuel

**N**

**NBI** Nouvelle bonification indiciaire  
**NOBIC** Nouveau cadre budgétaire et comptable  
**NOEMI** Nouveaux emplois offerts à la mobilité interne  
**NR** Non renseigné

**O**

**OGM** Organismes génétiquement modifiés

**P**

**PRAP** Prêt bonifié d'accès à la propriété  
**PC** Pension civile  
**PERD** Programme communautaire de recherche et de développement  
**PED** Pays en développement  
**PES** Prime d'excellence scientifique  
**PEI** Prime de fonctions informatiques  
**PFU** Plan de formation d'unité  
**PIP** Prêt à l'insertion des personnels  
**PINC** Physique nucléaire et corpusculaire  
**PP** Préparateur en physique nucléaire  
**PPE** Prime de participation aux expériences  
**PPP** Personne physique payée  
**PPRS** Prime de participation à la recherche scientifique  
**PSC** Prévention et secours civiques

**R**

**RAFAP** Retraite additionnelle de la Fonction publique  
**RATP** Régie autonome des transports parisiens  
**RC** Ressources communes  
**REFEHEMS** Référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur  
**RH** Ressources humaines  
**RHMT** Recrutement à mi-temps  
**RP** Ressources propres  
**RPS** Risques psychosociaux  
**RQTH** Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé  
**RRH** Responsable des ressources humaines  
**RTT** Réduction du temps de travail

**S**

**SAP2S** Service d'appui à la politique et à la prospective scientifiques  
**SAMETH** Service d'appui au maintien de l'emploi de travailleur handicapé  
**SAR** Secrétaire d'administration de la recherche  
**SARCE** SAR de classe exceptionnelle  
**SARCN** SAR de classe normale  
**SC** Sciences chimiques  
**SDI** Structures diverses d'interventions  
**SDS** Service du développement social  
**SE** Subvention d'Etat  
**SFIP** Service formation et itinéraires professionnels  
**SFT** Supplément familial de traitement

**SEEN**

**SIRHUS** Syndicat général de l'éducation nationale  
**SIMC** Système d'information ressources humaines des unités et des services  
**SIMP** Salaire minimum interprofessionnel de croissance  
**SINCF** Surveillance médicale particulière  
**SINCS** Société nationale des chimistes de 1er français  
**SINRS** Syndicat national des chercheurs scientifiques  
**SINRS** Syndicat national indépendant de la recherche scientifique  
**SINPREES** Syndicat national FO des personnels de recherche et enseignement supérieur  
**SINPTES** Syndicat national des personnels techniques de l'enseignement supérieur  
**SINTRS** Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique  
**SPAT** Service pensions et accidents du travail  
**SRH** Service des ressources humaines  
**SS** Sécurité sociale  
**SST** Sauveteurs secouristes du travail  
**SUD** Syndicat solidaire, unitaire, démocratique

**T**

**T** Technicien  
**TA** Technicien d'atelier de physique nucléaire  
**TCE** Technicien de classe exceptionnelle  
**TGN** Technicien de classe normale  
**TCS** Technicien de classe supérieure  
**TE** Technicien d'études de physique nucléaire  
**TECH** Technicien  
**TIGE** Technologie de l'information et de la communication pour l'éducation  
**TMS** Troubles musculo-squelettiques  
**TOM** Territoire d'Outre-Mer  
**TP** Temps partiel  
**TP** Titre de perception  
**TPN** Titulaire de physique nucléaire  
**TPT** Technicien principal titulaire de physique nucléaire  
**TPT** Temps partiel thérapeutique  
**TT** Technicien titulaire de physique nucléaire  
**TTC** Toutes taxes comprises  
**TVA** Taxe sur la valeur ajoutée

**U**

**UE** Union Européenne  
**UMI** Unité mixte internationale  
**UMR** Unité mixte de recherche  
**UMS** Unité mixte de service  
**UNEDIC** Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce  
**UNSA** Union nationale des syndicats autonomes  
**UPR** Unité propre de recherche  
**URS** Unité propre de service  
**UR** Unité de recherche  
**URA** Unité de recherche associée  
**USR** Unité de service et de recherche

Conception graphique et maquette : Graines d'Octets - [www.graines-octets.com](http://www.graines-octets.com)

Impression : Imprimerie MENARD – 2721, La Lauragaise BP 98206 – 31682 LABEGE.

Photo de la couverture :

© CNRS Photothèque : GRECH Pierre

Laboratoire : UMR5175 - Centre d'Écologie Fonctionnelle et Évolutive (CEFE) - MONTPELLIER

Légende : Abeilles sur une fleur de chardon, lys de soleil et de parfum. Les abeilles sont organisées en colonie autour de la reine et chaque individu a un rôle à jouer.

C'est un exemple d'organisation du travail où chacun a sa place et contribue à la richesse de la communauté.

Actrices principales de la pollinisation des fleurs, elles sont essentielles à la reproduction des espèces ainsi qu'à la production agricole et fruitière.

Ce sont des auxiliaires de l'homme. Cependant, elles sont actuellement menacées.

Photos des pages intérieures :

p.43 © CNRS Photothèque : BUISSON Elise

p.64 © CNRS Photothèque : FRESILLON Cyril

p.73 © CNRS Photothèque : RAGUET Hubert

p.121 © CNRS Photothèque : FRENOT Yves

Document imprimé sur papier issu de forêts gérées durablement.

Parution : novembre 2012



[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