

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

# Bilan Social 2008

Direction des Ressources Humaines  
Observatoire des Métiers et de l'Emploi Scientifique  
3, rue Michel-Ange 75794 Paris Cedex 16

## ÉDITORIAL

Le *Bilan Social du CNRS* rend compte des évolutions de l'emploi scientifique et du contexte social actuel. Il offre, à travers tous ses indicateurs, un panorama complet du potentiel humain et scientifique grâce auquel le CNRS reste à la pointe de la recherche mondiale.

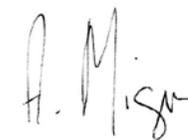
Aucun aspect n'est négligé. De la structure détaillée par générations, par lieux d'exercice ou par disciplines à l'évolution de la parité hommes/ femmes, à celle des différents statuts en passant par les rémunérations ou la formation continue, tous les aspects de la gestion des personnels au cours de l'année 2008 sont abordés et renseignés, en les mettant en perspective avec les années antérieures. Un soin particulier a été apporté également à la présentation des indicateurs de suivi nécessaires à l'évaluation des résultats du CNRS par le Parlement dans le cadre des dispositions spécifiques de la LOLF.

Le *Bilan Social 2008* consolide également l'effort de restructuration de l'édition 2007, dans le souci d'une présentation dynamique favorisant l'accès à l'information. La version imprimée est maintenant couplée à une version numérique accessible en ligne à partir du site web du CNRS afin de permettre la mise à disposition, par téléchargement des fichiers, des données des années antérieures de tous les indicateurs.

L'introduction d'outils nouveaux, comme des index (pour des lectures plus transversales), des « zooms » (pour attirer l'attention sur certaines questions) ou des présentations graphiques plus harmonisées et plus dynamiques, s'inscrit dans la volonté d'en faciliter l'appropriation par les agents du CNRS, par la communauté scientifique, et au-delà par tous les citoyens.

En cherchant, année après année, à toujours mieux établir, commenter et diffuser le *Bilan Social*, nous manifestons ainsi notre attention constante à la gestion et au développement des ressources humaines.

Bonne et profitable lecture à tous.



**Arnold Migus**  
Directeur général

## SOMMAIRE GÉNÉRAL

ÉDITORIAL .....	1
CHIFFRES CLÉS 2008 .....	3

### EMPLOI SCIENTIFIQUE ET CARRIÈRES..... 4

I – HOMMES ET FEMMES DU CNRS .....	6
II – PERSONNELS PERMANENTS .....	11
III – PERSONNELS NON PERMANENTS .....	74
IV – LA PARITÉ AU CNRS .....	80

### DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET SOCIAL ..... 84

I – FORMATION PERMANENTE .....	85
II – POLITIQUE SOCIALE .....	90
III – PRÉVENTION ET SÉCURITÉ .....	100
IV – ACCIDENTS DE SERVICE .....	104
V – PENSIONS, RETRAITES.....	110
VI – RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	112
VII – LA POLITIQUE RH SPÉCIFIQUE AU HANDICAP .....	120

### STATUTS ET ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES..... 126

I – ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET STATUTAIRES.....	127
II – ÉVOLUTIONS DES RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES .....	129

### ANNEXES..... 136

Direction des Ressources Humaines  
Observatoire des Métiers et de l'Emploi Scientifique  
3, rue Michel Ange - 75794 PARIS Cedex 16

Le Bilan Social 2008 est téléchargeable à partir du site Web du CNRS à l'adresse  
suivante : <http://www.cnrs.fr/bilansocial/>

## CHIFFRES CLÉS 2008

### Personnels permanents en 2008

PERMANENTS <sup>(1)</sup>	PPP AU 31/12/08			ETP AU 31/12/08			ETPT EN 2008		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Chercheurs	7 825	3 692	11 517	7 818,8	3 645,3	11 464,1	7 840,6	3 635,6	11 476,2
Ingénieurs	5 174	3 915	9 089	5 147,8	3 754,7	8 902,5	5 095,9	3 703,4	8 799,3
Techniciens	1 735	3 345	5 080	1 723,7	3 191,8	4 915,5	1 742,8	3 214,9	4 957,7
Total IT	6 909	7 260	14 169	6 871,5	6 946,5	13 818,0	6 838,7	6 918,3	13 757,0
<b>TOTAL</b>	<b>14 734</b>	<b>10 952</b>	<b>25 686</b>	<b>14 690,3</b>	<b>10 591,8</b>	<b>25 282,1</b>	<b>14 679,3</b>	<b>10 553,9</b>	<b>25 233,2</b>

(1) Y compris les personnels en CLD (congé longue durée) ; sont inclus les contractuels de statuts antérieurs.

### Personnels contractuels en 2008

CONTRACTUELS	PPP AU 31/12/08			ETP AU 31/12/08			ETPT EN 2008		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Formation par la recherche	1 226	711	1 937	1 224,0	708,0	1 932,0	1 155,5	719,3	1 874,8
Pratique de la recherche	1 358	802	2 160	1 348,1	798,9	2 147,0	1 261,5	757,2	2 018,7
Accompagnement de la recherche	1 774	1 748	3 522	1 732,7	1 669,9	3 402,6	1 698,2	1 614,1	3 312,3
<b>TOTAL</b>	<b>4 358</b>	<b>3 261</b>	<b>7 619</b>	<b>4 304,8</b>	<b>3 176,8</b>	<b>7 481,6</b>	<b>4 115,2</b>	<b>3 090,6</b>	<b>7 205,8</b>

### Évolution des effectifs depuis 2006

PERSONNELS	2006			2007			2008		
	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 <sup>(2)</sup>	26 078	25 525,1	25 485,6	25 911	25 470,3	25 319,6	25 686	25 282,1	25 233,2
Non titulaires de droit public <sup>(3)</sup>	6 597	6 388,7	5 698,5	7 124	6 984,1	6 512,4	7 619	7 481,6	7 205,8

(2) Sont inclus les contractuels de statuts antérieurs.

(3) Sont exclus les apprentis, intermittents du spectacle, CES, vacataires, élèves ingénieurs.

PPP : Personne Physique Payée au 31/12/2008.

ETP : Équivalent Temps Plein au 31/12/2008 (somme des quotités).

ETPT : Équivalent Temps Plein Travaillé sur l'année 2008 (calculé à partir du temps de présence sur l'année et de la quotité travaillée : 1 personne / an = 1 agent présent 12 mois dans l'année à quotité 100 %).

## EMPLOI SCIENTIFIQUE ET CARRIÈRES

### I – HOMMES ET FEMMES DU CNRS ..... 6

#### 1 – CATÉGORIES D'EMPLOIS DES PERSONNELS PERMANENTS..... 6

1.1 ■ Catégories de la Fonction publique (CFP)..... 6

1.2 ■ Situation administrative ..... 7

1.3 ■ Chercheurs et IT (y compris TPN à grade équivalent,  
en termes fonctionnels)..... 7

#### 2 – AUTRES PERSONNELS..... 9

2.1 ■ Emplois fonctionnels et marins (CDD ou titulaires CNRS) ..... 9

2.2 ■ Contractuels de droit public ..... 9

#### 3 – DÉPENSES DE PERSONNEL ET MASSE SALARIALE ..... 9

3.1 ■ Dépenses de personnel ..... 9

### II – PERSONNELS PERMANENTS ..... 11

#### 1 – ÂGES ET NATIONALITÉS ..... 11

1.1 ■ Âges moyens et pyramides d'âges des chercheurs et IT ..... 11

1.2 ■ Personnels de nationalité étrangère..... 16

#### 2 – RÉGIONS ET DÉLÉGATIONS RÉGIONALES ..... 19

2.1 ■ Régions administratives (lieu de travail des personnels)..... 19

2.2 ■ Délégations régionales..... 21

#### 3 – CARACTÉRISATION DES PERSONNELS ..... 22

3.1 ■ Identification des IT ..... 22

3.2 ■ Identification des chercheurs ..... 31

#### 4 – DÉPARTEMENTS SCIENTIFIQUES ET LABORATOIRES ..... 33

4.1 ■ Départements scientifiques..... 33

4.2 ■ Laboratoires ..... 37

#### 5 – CARRIÈRES ..... 38

5.1 ■ Concours chercheurs : bilan de la campagne 2008 ..... 38

5.2 ■ Promotions des chercheurs : bilan de la campagne 2008..... 41

5.3 ■ Amplitude des carrières chercheurs..... 42

5.4 ■ Concours IT : bilan de la campagne 2008..... 42

5.5 ■ Promotions des IT : bilan de la campagne 2008 ..... 44

5.6 ■ Amplitude des carrières IT ..... 45

#### 6 – RÉMUNÉRATIONS..... 46

6.1 ■ Répartition des rémunérations mensuelles brutes, primes comprises en  
équivalents temps plein travaillés (ETPT) ..... 46

6.2 ■ Régimes indemnitaires ..... 49

#### 7 – MOBILITÉS ..... 59

7.1 ■ La mobilité sortante du CNRS..... 59

7.2 ■ La mobilité entrante au CNRS..... 61

7.3 ■ La mobilité interne au CNRS ..... 62

#### 8 – CONDITIONS DE TRAVAIL : CONGÉS, TEMPS PARTIELS, CESSATIONS PROGRESSIVES D'ACTIVITÉ ..... 66

8.1 ■ Congés ..... 66

8.2 ■ Congés parentaux..... 68

8.3 ■ Temps partiels..... 68

8.4 ■ Évolution des personnels en cessation progressive d'activité (CPA)  
de 2004 à 2008 ..... 70

<b>9 – MOUVEMENTS DU PERSONNEL .....</b>	<b>71</b>
9.1 ■ Départs définitifs .....	71
9.2 ■ Évolution du nombre de départs définitifs depuis 2004 selon la population (en nombre d'agents payés au moment de leur départ – CFA inclus) .....	72
9.3 ■ Évolution des départs définitifs par motif (en nombre d'agents payés au moment de leur départ) .....	72
9.4 ■ Évolution des départs en retraite et âge moyen au départ depuis 2006 (en nombre total d'agents payés ou non au moment de leur départ – CFA inclus) .....	73
9.5 ■ Récapitulatifs des mouvements 2008 (en nombre total d'agents payés ou non au moment de leur départ) .....	73

### III – PERSONNELS NON PERMANENTS ..... 74

<b>1 – PRINCIPAUX INDICATEURS .....</b>	<b>75</b>
1.1 ■ Personnes physiques en 2008 .....	75
1.2 ■ Équivalents temps plein travaillés au cours de l'année 2008.....	76
1.3 ■ Personnes physiques présentes au 31/12/2008 .....	77
1.4 ■ Équivalents temps plein des présents au 31/12/2008.....	77
1.5 ■ Nombre de contrats sur 2008 .....	78
<b>2 – PROFILS DES CONTRACTUELS ET DE LEURS CONTRATS .....</b>	<b>78</b>
2.1 ■ La formation à et par la recherche.....	78
2.2 ■ La pratique de la recherche .....	78
2.3 ■ L'accompagnement de la recherche.....	79

### IV – LA PARITÉ AU CNRS ..... 80

<b>1 – LA PARITÉ PARI MI LES PERSONNELS PERMANENTS .....</b>	<b>80</b>
1.1 ■ Indices de parité par catégorie de personnels .....	80
1.2 ■ Indices de parité par département scientifique .....	81
1.3 ■ Indices de parité par branche d'activité professionnelle.....	82
1.4 ■ Indices de parité des entrants .....	82
1.5 ■ Indices de parité et conditions de travail .....	83
<b>2 – LA PARITÉ PARI MI LES PERSONNELS NON PERMANENTS .....</b>	<b>83</b>

# I – HOMMES ET FEMMES DU CNRS

## 1 CATÉGORIES D'EMPLOIS DES PERSONNELS PERMANENTS

**Le CNRS recense 25 686 personnels permanents payés au 31/12/2008 (PPP).**

Cet indicateur mesure l'effectif présent chaque 31 décembre en personnes physiques. La structure des emplois recensés caractérise une « entreprise de cadres » : 80,1 % des agents relèvent de la catégorie A de la Fonction publique, 16,7 % de la catégorie B et 3,2 % de la catégorie C. Les deux tiers des personnels de catégorie B et C sont des femmes, alors qu'elles sont un peu plus d'un tiers dans la catégorie A (36,9 %).

### 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 <sup>(1)</sup>	ETP <sup>(2)</sup>	ETPT <sup>(3)</sup>	PPP <sup>(1)</sup>	ETP <sup>(2)</sup>	ETPT <sup>(3)</sup>	PPP <sup>(1)</sup>	ETP <sup>(2)</sup>	ETPT <sup>(3)</sup>
<b>A</b>	11 517	11 464,1	11 476,2	9 072	8 885,7	8 799,3	20 589	20 349,8	20 275,5	80,2%	80,5%	80,4%
Hommes	7 825	7 818,8	7 840,6	5 158	5 131,8	5 095,9	12 983	12 950,6	12 936,5	88,1%	88,2%	88,1%
Femmes	3 692	3 645,3	3 635,6	3 914	3 753,9	3 703,4	7 606	7 399,2	7 339,0	69,4%	69,9%	69,5%
% femmes	32,1%	31,8%	31,7%	43,1%	42,2%	42,1%	36,9%	36,4%	36,2%			
<b>B</b>				4 278 <sup>(4)</sup>	4 136,9 <sup>(4)</sup>	4 160,3	4 278	4 136,9	4 160,3	16,7%	16,4%	16,5%
Hommes				1 436	1 428,1	1 432,7	1 436	1 428,1	1 432,7	9,7%	9,7%	9,8%
Femmes				2 842	2 708,8	2 727,6	2 842	2 708,8	2 727,6	25,9%	25,6%	25,8%
% femmes				66,4%	65,5%	65,6%	66,4%	65,5%	65,6%			
<b>C</b>				819	795,4	797,4	819	795,4	797,4	3,2%	3,1%	3,2%
Hommes				315	311,6	310,1	315	311,6	310,1	2,1%	2,1%	2,1%
Femmes				504	483,8	487,3	504	483,8	487,3	4,6%	4,6%	4,6%
% femmes				61,5%	60,8%	61,1%	61,5%	60,8%	61,1%			
<b>TOTAL</b>	<b>11 517</b>	<b>11 464,1</b>	<b>11 476,2</b>	<b>14 169</b>	<b>13 818,0</b>	<b>13 757,0</b>	<b>25 686</b>	<b>25 282,1</b>	<b>25 233,2</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Hommes	7 825	7 818,8	7 840,6	6 909	6 871,5	6 838,7	14 734	14 690,3	14 679,3	100,0%	100,0%	100,0%
Femmes	3 692	3 645,3	3 635,6	7 260	6 946,5	6 918,3	10 952	10 591,8	10 553,9	100,0%	100,0%	100,0%
% femmes	32,1%	31,8%	31,7%	51,2%	50,3%	50,3%	42,6%	41,9%	41,8%			

(1) PPP : Personne physique payée au 31/12/2008.

(2) ETP : Équivalent Temps Plein au 31/12/2008 (somme des quotités).

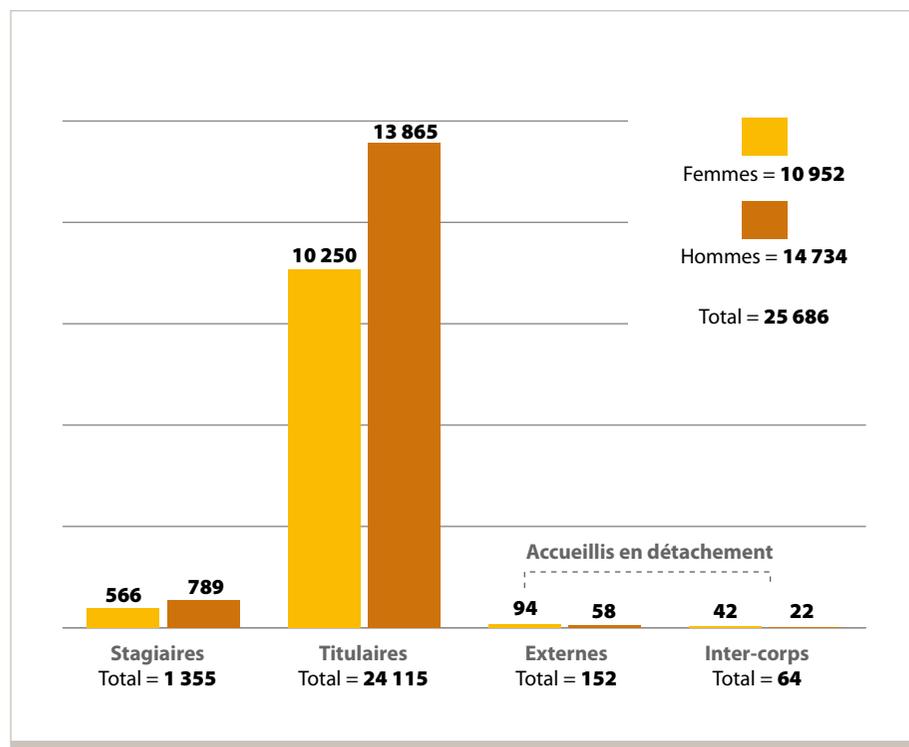
(3) ETPT : Équivalent Temps Plein Travaillé sur l'année 2008 (calculé à partir du temps de présence sur l'année et de la quotité travaillée : 1 personne/an = 1 agent présent 12 mois dans l'année à quotité 100%).

(4) Dont 17 techniciens principaux de Physique Nucléaire, corps de Catégorie B, répertoriés par ailleurs à un niveau de fonction équivalent au corps des AI.

**En 2008, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre, le CNRS a employé un effectif moyen de 25 233,2 « équivalents temps plein travaillés ».**

Cet indicateur mesure la quantité effective de travail au sein de l'établissement, pondérée en tenant compte de la présence des personnels au prorata temporis dans l'année : certains ont été recrutés ou ont quitté l'établissement en cours d'année, d'autres sont temporairement absents (agents en disponibilité, en congé parental, en détachement pendant une partie de l'année), d'autres exercent une activité à temps partiel. L'écart en diminution au regard des recensements physiques au 31 décembre est plus marqué parmi les personnels IT et parmi les femmes (écart de 3,6 %, contre 0,4 % chez les hommes), ces groupes s'avérant davantage concernés par les absences et le travail à temps partiel.

## 1.2 ■ Situation administrative



Effectifs compris dans les tableaux précédents (25 686 agents).

## 1.3 ■ Chercheurs et IT

(y compris TPN à grade équivalent, en termes fonctionnels)

### 1.3.1 – Ensemble des agents au 31/12/2008 (PPP)

Par grade

GRADE	HOMMES		FEMMES		TOTAL GRADES	TOTAL CORPUS
	Effectif	%	Effectif	%		
<b>CHERCHEURS</b>	7 825	67,9%	3 692	32,1%	11 517	11 517
DRCE2	42	89,4%	5	10,6%	47	119
DRCE1	64	88,9%	8	11,1%	72	
DR1	882	85,6%	148	14,4%	1 030	4 449
DR2	2 481	72,6%	938	27,4%	3 419	
CR1	3 410	61,3%	2 154	38,7%	5 564	6 949
CR2	946	68,3%	439	31,7%	1 385	
<b>INGÉNIEURS</b>	5 174	56,9%	3 915	43,1%	9 089	9 089
IRHC	137	83,5%	27	16,5%	164	2 842
IR1	677	75,1%	225	24,9%	902	
IR2	1 186	66,8%	590	33,2%	1 776	3 652
IEHC	65	41,4%	92	58,6%	157	
IE1	365	47,9%	397	52,1%	762	2 733
IE2	1 457	53,3%	1 276	46,7%	2 733	
AI	1 287	49,6%	1 308	50,4%	2 595	2 595
<b>TECHNICIENS</b>	1 735	34,2%	3 345	65,8%	5 080	5 080
TCE	310	35,9%	554	64,1%	864	4 261
TCS	271	28,8%	669	71,2%	940	
TCN	839	34,1%	1 618	65,9%	2 457	783
AJTP1	87	36,4%	152	63,6%	239	
AJTP2	212	39,0%	332	61,0%	544	36
AJT1	12	46,2%	14	53,8%	26	
AJT2	4	40,0%	6	60,0%	10	
<b>TOTAL IT</b>	6 909	48,8%	7 260	51,2%	14 169	14 169
<b>TOTAL</b>	<b>14 734</b>	<b>57,4%</b>	<b>10 952</b>	<b>42,6%</b>	<b>25 686</b>	<b>25 686</b>

Par corps

CORPS	HOMMES		FEMMES		TOTAL		ÂGE MOYEN
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
CHERCHEURS	7 825	67,9%	3 692	32,1%	11 517	44,8%	46 ans et 11 mois
DR	3 469	75,9%	1 099	24,1%	4 568	17,8%	53 ans et 8 mois
CR	4 356	62,7%	2 593	37,3%	6 949	27,1%	42 ans et 6 mois
INGÉNIEURS	5 174	56,9%	3 915	43,1%	9 089	35,4%	44 ans et 11 mois
IR	2 000	70,4%	842	29,6%	2 842	11,1%	47 ans et 2 mois
IE	1 887	51,7%	1 765	48,3%	3 652	14,2%	45 ans
AI	1 287	49,6%	1 308	50,4%	2 595	10,1%	42 ans et 4 mois
TECHNICIENS	1 735	34,2%	3 345	65,8%	5 080	19,8%	43 ans et 11 mois
T	1 420	33,3%	2 841	66,7%	4 261	16,6%	43 ans et 11 mois
AJT	315	38,5%	504	61,5%	819	3,2%	43 ans et 5 mois
TOTAL IT	6 909	48,8%	7 260	51,2%	14 169	55,2%	44 ans et 6 mois
<b>TOTAL</b>	<b>14 734</b>	<b>57,4%</b>	<b>10 952</b>	<b>42,6%</b>	<b>25 686</b>	<b>100,0%</b>	<b>45 ans et 7 mois</b>

1.3.2 – Situations particulières<sup>(1)</sup>

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Personnels titulaires de physique nucléaire	71	5	76
Personnels contractuels sous statut	13	11	24
Personnels de corps administratifs <sup>(2)</sup>	2	9	11
Personnels accueillis en détachement <sup>(3)</sup>	58	94	152
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>119</b>	<b>263</b>

(1) Effectifs compris dans les tableaux précédents (25 686 agents).

(2) Corps en voie d'extinction, pour lever toute ambiguïté de présentation (ces agents ne représentent 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).

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



## 2 AUTRES PERSONNELS

### 2.1 ■ Emplois fonctionnels et marins (CDD ou titulaires CNRS)

FONCTION	EFFECTIF SUR L'ANNÉE 2008		
	en personnes physiques	dont encore présents au 31/12	en ETPT
Direction	14	8	9,5
Délégués Régionaux	19	17	17,8
Agent comptable principal	1	1	1,0
Assistante sociale	1	1	1,0
Auditeur interne	1	1	1,0
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>30,3</b>
Marins	62	61	61,5

### 2.2 ■ Contractuels de droit public

CATÉGORIE JURIDIQUE	EFFECTIF SUR L'ANNÉE 2008		
	en personnes physiques	dont encore présents au 31/12	ETPT
CDD Article 4.2	9 452	6 459	6 200,2
CDD Article 6.1	413	212	103,5
CDD Article 6.2	2 111	868	811,7
CDD Article 27	92	58	47,6
CDD Décret 69	70	4	34,2
CDI Article 6.1	19	18	8,6
<b>TOTAL</b>	<b>12 157</b>	<b>7 619</b>	<b>7 205,8</b>

Un peu plus de 12 000 personnes ont bénéficié d'une expérience au CNRS en tant que contractuel, qu'il s'agisse de formation (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 entre le recensement du 31 décembre, et l'évaluation moyennée sur l'année à temps plein, est sans commune mesure avec les écarts relevés parmi les effectifs permanents. En 2007, ils étaient 13 000 en PPP sur l'année (-6,5%). L'ETPT a par contre augmenté de +10,6%.

## 3 DÉPENSES DE PERSONNEL ET MASSE SALARIALE

### 3.1 ■ Dépenses de personnel

Les dépenses de personnel des effectifs permanents et non permanents de l'établissement (toutes sources de financement confondues) se sont établies en 2008 à 2 048 millions d'euros. Représentant plus de 70 % des dépenses totales de l'établissement, l'augmentation de la masse salariale par rapport à l'année précédente s'explique comme en 2007 par la forte croissance des charges sociales (augmentation du taux de pension civile).

DÉPENSE DU CNRS	EN M EUROS	EN %
<b>A - Dépenses de personnel</b>	<b>2 047,50</b>	<b>71,0%</b>
Dépenses de personnel limitatives <sup>(1)</sup>	1 858,86	64,5%
Dépenses de personnel non limitatives <sup>(2)</sup>	188,64	6,5%
<b>B - Fonctionnement et investissement non programmé</b>	<b>793,61</b>	<b>27,5 %</b>
<b>C - Opérations d'investissement programmé</b>	<b>40,87</b>	<b>1,5 %</b>

Source : Rapport de l'exécution budgétaire 2008 par l'ordonnateur.

(1) Traitements, indemnités et charges de personnels permanents et contractuels (taxe sur les salaires incluse).

(2) Rémunérations de personnels contractuels sur ressources propres.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, le budget du CNRS est présenté selon les principes d'un nouveau cadre budgétaire et comptable. Cette nouvelle nomenclature répartit désormais les dépenses de l'établissement par lignes de destination organisées en trois agrégats :

- agrégat 1 : activités conduites par les unités, détaillées par groupes d'unités et, de manière indicative, par finalités ;
- agrégat 2 : actions communes (formation permanente, valorisation, information, communication, relations internationales) ;
- agrégat 3 : fonctions support (moyens généraux de l'administration centrale et régionale, travaux immobilier, moyens communs informatiques, action sociale).

Les variations importantes qui pourraient être observées par groupes de disciplines entre l'exécution 2007 et 2008 résultent principalement du ré-examen des rattachements des unités aux groupes de disciplines lors de l'élaboration du budget primitif, notamment sur les sciences de l'environnement et la génétique.

Néanmoins, comme en 2007, l'exécution 2008 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.

DÉPENSES DE PERSONNEL LIMITATIVES (EN EUROS)	2007		2008	
<b>1 - DOTATION UNITÉS DE RECHERCHE</b>	<b>1 588 290 758</b>	<b>90,3%</b>	<b>1 684 537 217</b>	<b>90,6%</b>
<i>A - Dotation unités de recherche</i>	<i>1 588 290 758</i>	<i>90,3%</i>	<i>1 684 537 217</i>	<i>90,6%</i>
par Groupe de Disciplines de la LOLF :				
Biologie cellulaire & moléculaire	50 838 864	2,9%	84 087 100	4,5%
Biologie intégrative & neurosciences	98 066 861	5,6%	92 944 734	5,0%
Génétique	62 094 766	3,5%	46 125 605	2,5%
Mathématiques	31 722 196	1,8%	27 992 354	1,5%
Sciences & technologies de l'information & de la communication	71 201 006	4,0%	80 638 146	4,3%
Physique	41 181 291	2,3%	64 339 636	3,5%
Chimie	114 868 392	6,5%	131 767 951	7,1%
Sciences pour l'ingénieur	56 639 484	3,2%	61 557 362	3,3%
Physique nucléaire & hautes énergies	88 421 149	5,0%	91 552 650	4,9%
Sciences planète & univers	102 494 230	5,8%	100 250 156	5,4%
Sciences de l'environnement	146 280 117	8,3%	214 599 243	11,5%
Sciences homme & société	219 206 316	12,5%	219 482 927	11,8%
Interdisciplinaire	426 759 422	24,2%	391 535 736	21,1%
Opérations scientifiques réalisées hors CNRS	78 516 664	4,5%	77 663 617	4,2%
<i>B - Autres dotations à répartir</i>	<i>0</i>	<i>0,0%</i>	<i>0</i>	<i>0,0%</i>
<b>2 - ACTIONS COMMUNES</b>	<b>38 382 935</b>	<b>2,2%</b>	<b>42 428 517</b>	<b>2,3%</b>
Animation scientifique & évaluation	12 773 760	0,7%	14 756 250	0,8%
Très grandes infrastructures de recherche	306 192	0,0%	359 025	0,0%
Équipements nationaux				
Valorisation de la recherche	1 291 568	0,1%	1 650 890	0,1%
Échanges internationaux	3 744 998	0,2%	4 083 480	0,2%
Information scientifique & technique	17 086 364	1,0%	17 713 136	1,0%
Communication	2 514 532	0,1%	3 446 741	0,2%
Formation permanente	665 505	0,0%	418 995	0,0%
Autres actions communes	16	0,0%		
Dotation à répartir				
<b>3 - FONCTIONS DE SUPPORT</b>	<b>133 169 268</b>	<b>7,6%</b>	<b>131 892 993</b>	<b>7,1%</b>
Action sociale	2 573 130	0,1%	2 745 957	0,1%
Moyens informatiques communs	6 513 071	0,4%	6 604 477	0,4%
Opérations immobilières				
Moyens généraux des services territoriaux	74 614 297	4,2%	79 503 349	4,3%
Moyens généraux des services centraux	19 436 048	1,1%	23 587 545	1,3%
Opérations financières				
Autres dépenses générales	30 032 723	1,7%	19 451 665	1,0%
Dotation à répartir				
<b>4 - HORS AGRÉGATS</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	
Réserve hausse rémunérations	0	0,0%	0	0,0%
Dotation à répartir	0	0,0%	0	0,0%
<b>TOTAL DES DÉPENSES DE PERSONNEL LIMITATIVES</b>	<b>1 759 842 961</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1 858 858 727</b>	<b>100,0 %</b>

Source : Service Effectifs et Contrôle de Gestion.

## II – PERSONNELS PERMANENTS

### 1 ÂGES ET NATIONALITÉS

#### 1.1 ■ Âges moyens et pyramides d'âges des chercheurs et IT

Personnels permanents payés et recensés au 31/12/2008

CLASSE D'ÂGE	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>(1)</sup>	ÉCART-TYPE <sup>(1)</sup>
CHERCHEURS	1	140	1 283	1 877	1 757	1 658	1 630	1 491	1 535	145	11 517	46,9	10,0
DRCE							6	28	70	15	119	61,0	3,2
DR1					7	72	215	285	397	54	1 030	57,6	5,2
DR2				66	473	741	800	659	626	54	3 419	52,3	7,0
CR1		1	302	1 569	1 261	843	606	518	442	22	5 564	45,0	8,5
CR2	1	139	981	242	16	2	3	1			1 385	32,6	2,8
INGÉNIEURS	46	570	1 180	1 491	1 401	1 128	981	1 299	954	39	9 089	44,9	10,7
IRHC					1	11	30	47	65	10	164	58,0	5,1
IR1			3	25	100	141	165	227	228	13	902	53,7	7,3
IR2		75	246	404	389	241	143	163	111	4	1 776	42,9	9,2
IEHC						2	12	60	81	2	157	59,3	3,3
IE1				16	57	134	145	238	169	3	762	53,9	6,5
IE2	9	238	530	568	457	284	216	260	167	4	2 733	41,7	10,1
AI	37	257	401	478	397	315	270	304	133	3	2 595	42,3	10,3
TECHNICIENS	65	394	561	783	877	771	650	723	252	4	5 080	43,9	10,1
TCE			5	28	121	157	185	262	105	1	864	51,9	7,0
TCS			3	83	178	195	182	223	73	3	940	49,6	7,2
TCN	58	352	467	514	420	271	174	150	51		2 457	39,0	9,3
AJTP1			2	32	38	46	61	43	17		239	48,9	7,3
AJTP2	7	40	84	117	115	95	43	38	5		544	40,9	8,5
AJT1		1		6	3	6	3	6	1		26	46,8	8,6
AJT2		1		3	2	1	2	1			10	42,9	10,0
TOTAL IT	111	964	1 741	2 274	2 278	1 899	1 631	2 022	1 206	43	14 169	44,5	10,5
TOTAL	112	1 104	3 024	4 151	4 035	3 557	3 261	3 513	2 741	188	25 686	45,6	10,3

(1) En années.

La structure par âge est sensiblement différente entre les populations de chercheurs et d'IT.

Statistiques descriptives

POPULATION	ÂGE MOYEN	ÉCART-TYPE	ÂGE MEDIAN	ÂGE MODAL ET TAUX <sup>(1)</sup>	CLASSE MODALE ET TAUX <sup>(1)</sup>
Chercheurs	46 ans et 11 mois	10,0	47 ans et 2 mois	36 ans, 3,6%	35 à 39 ans, 16,3%
Ingénieurs	44 ans et 11 mois	10,7	44 ans et 5 mois	40 ans, 3,6%	35 à 39 ans, 16,4%
Techniciens	43 ans et 11 mois	10,1	44 ans et 10 mois	40 ans, 4,0%	40 à 44 ans, 17,3%
IT	44 ans et 6 mois	10,5	44 ans et 4 mois	40 ans, 3,7%	40 à 44 ans, 16,1%

(1) % de la population représentée par cet âge ou cette classe.

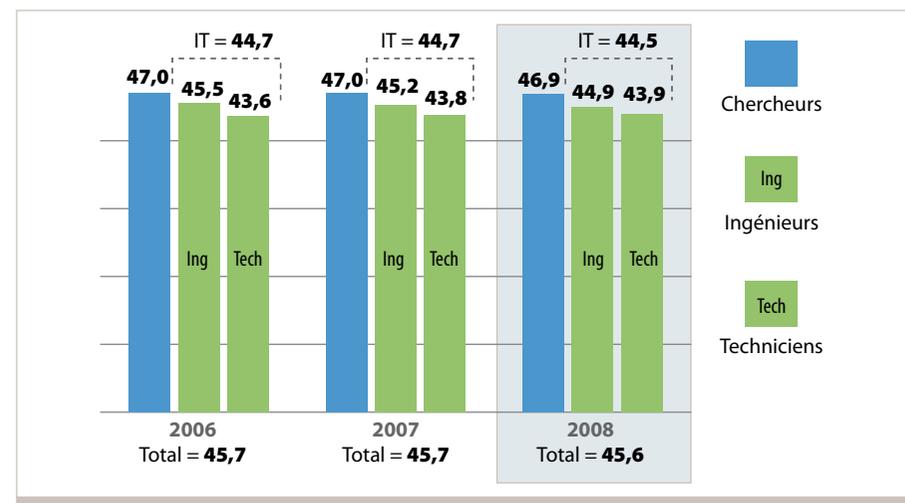
La classe d'âge la plus nombreuse est celle des 35-39 ans pour les chercheurs et les ingénieurs et 40-44 ans pour les techniciens.

L'âge moyen des chercheurs est quasiment stable par rapport à l'an dernier (46 ans et 11 mois contre 47 ans en 2007) : le vieillissement naturel de la population est quelque peu compensé par un rajeunissement des chargés de recherche nouvellement recrutés (en particulier les CR1). C'est parmi la population de chercheurs que l'on trouve la plus forte concentration des âges autour de la moyenne (10,0). Enfin, on compte autant de chercheurs de moins de 47 ans et 2 mois que de chercheurs excédant cet âge (âge médian).

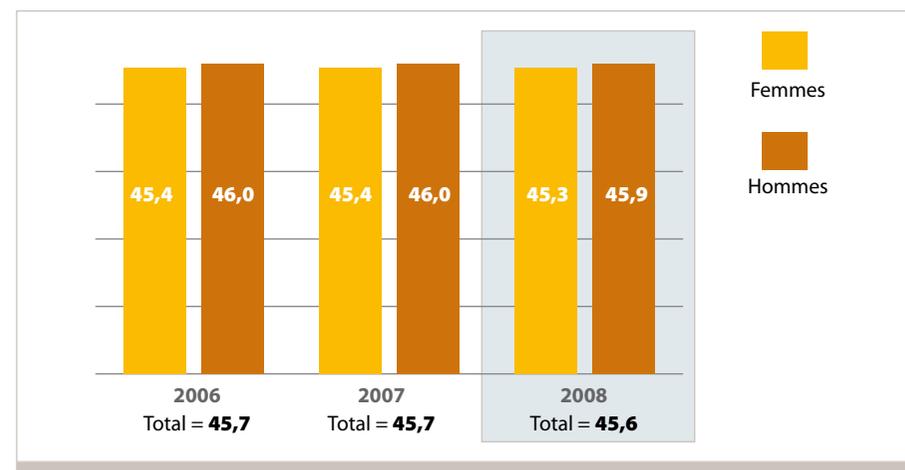
L'augmentation de 8 mois (particulièrement chez les AI) de l'âge moyen au recrutement des IT n'a pas suffi à altérer le bilan stable de cette population par rapport à 2007. L'écart-type, qui mesure la dispersion des âges des personnels autour de la moyenne, illustre la plus grande concentration des grades IRHC et IEHC.

1.1.1 – Évolution des âges moyens<sup>(1)</sup> depuis 2006

Évolution des âges moyens selon la population



Évolution des âges moyens selon le sexe



(1) En années.

L'âge moyen de l'ensemble des personnels permanents était stable depuis 4 ans à 45 ans et 8 mois. Il baisse cette année d'un mois et s'établit donc à 45 ans et 7 mois.

Cette très légère baisse concerne autant les hommes que les femmes.

### 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	127	18	145	20	23	43	147	41	188
60 à 64 ans	1 121	414	1 535	614	592	1 206	1 735	1 006	2 741
55 à 59 ans	1 079	412	1 491	888	1 134	2 022	1 967	1 546	3 513
50 à 54 ans	1 085	545	1 630	773	858	1 631	1 858	1 403	3 261
45 à 49 ans	1 069	589	1 658	882	1 017	1 899	1 951	1 606	3 557
40 à 44 ans	1 130	627	1 757	1 148	1 130	2 278	2 278	1 757	4 035
35 à 39 ans	1 232	645	1 877	1 163	1 111	2 274	2 395	1 756	4 151
30 à 34 ans	878	405	1 283	912	829	1 741	1 790	1 234	3 024
25 à 29 ans	103	37	140	457	507	964	560	544	1 104
Moins de 25 ans	1		1	52	59	111	53	59	112
<b>TOTAL</b>	<b>7 825</b>	<b>3 692</b>	<b>11 517</b>	<b>6 909</b>	<b>7 260</b>	<b>14 169</b>	<b>14 734</b>	<b>10 952</b>	<b>25 686</b>

Trois ratios particuliers aident à analyser les pyramides des âges : la part des 45 ans et plus, la part des 50-59 ans (baby-boomers), et enfin la part des moins de 35 ans :

- les 45 ans et plus représentent 56,1 % des chercheurs et 48,0 % des IT (51,6 % au total) ;
- les 50-59 ans représentent 27,1 % des chercheurs et 25,8 % des IT ;
- les moins de 35 ans représentent 12,4 % des chercheurs et 19,9 % des IT.

Les deux premiers ratios accusent une légère diminution, sous les effets conjugués de l'augmentation des départs en retraite, qui font partir les plus âgés, et de l'accroissement des recrutements, qui tendent à renouveler et à rajeunir la population.

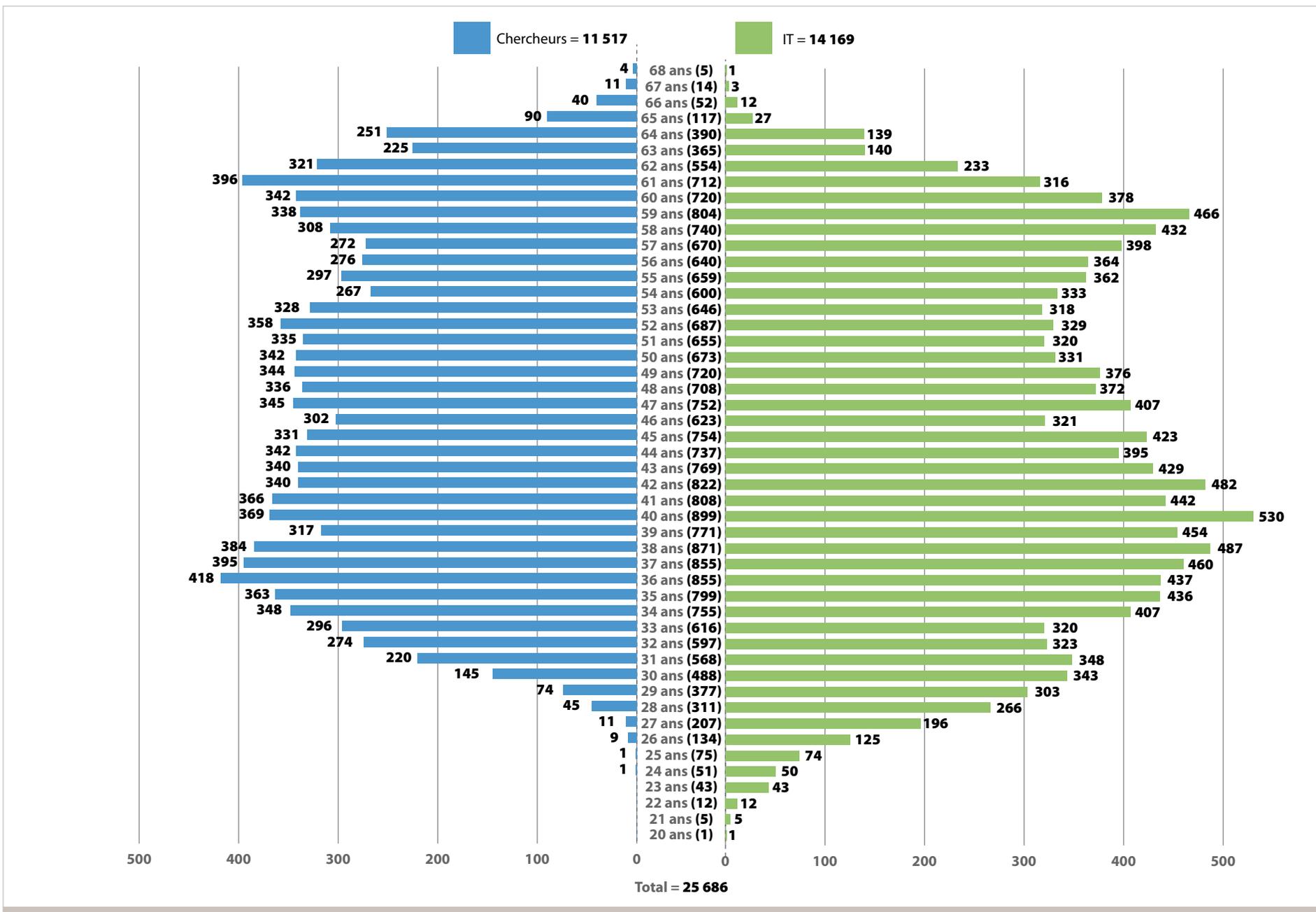
Globalement, la part des moins de 35 ans demeure cependant assez faible : si l'âge moyen au recrutement s'étage pour les IT entre 31 ans 10 mois (T et AI) et 34 ans 2 mois (IR), celui des chercheurs dépasse 33 ans.

La pyramide des âges des chercheurs présente une sous représentation des femmes dans les tranches d'âge les plus élevées (à partir de 55 ans). Ce n'est pas le cas pour les IT, où la classe modale (celle où l'effectif est maximum) pour les femmes est la classe 55-59 ans.

Hormis pour cette classe d'âge, la pyramide IT des hommes est similaire à celle des femmes.

La physionomie de cette pyramide, assimilable à la forme d'un « violon », résulte des variations historiques des flux d'entrée. Les répercussions démographiques potentielles de ces fluctuations sont analogues à celles pressenties chez les chercheurs (impact sur les avancements...), mais elles se situent dans un contexte professionnel différent, caractérisé par une perméabilité des métiers transversaux aux entrées en milieu de carrière (fonctions administratives notamment).

Chercheurs et IT par âge atteint en 2008

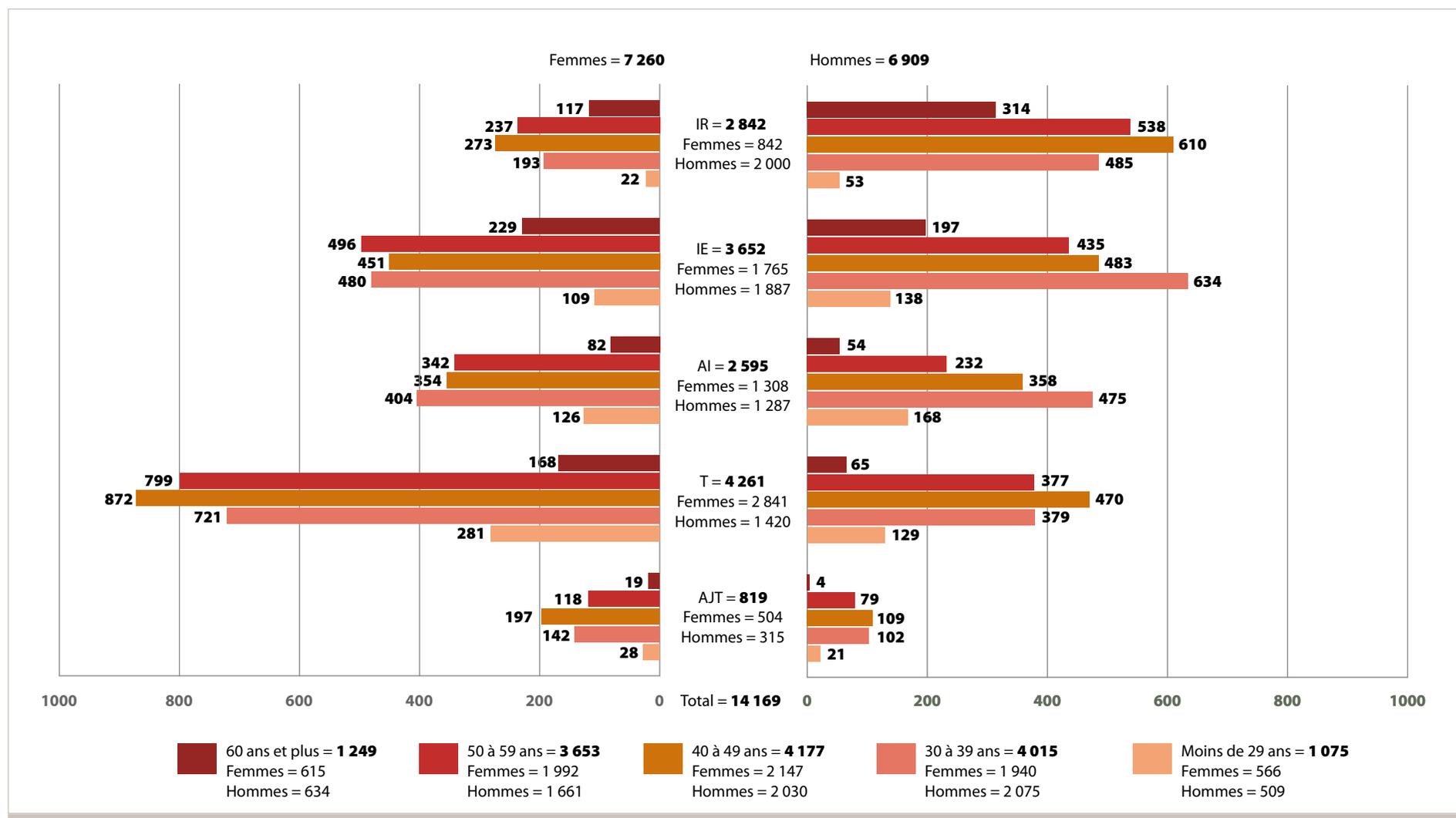


### 1.1.3 – Niveaux de classification des IT

Avec 9 089 personnes, la proportion de personnels de catégorie A (IR/IE/AI) parmi les IT du CNRS reste inchangée par rapport à 2006 et 2007, et avoisine les 2/3 de cette population (64,1 %), pour 30 % en catégorie B (T) et 5,8 % en catégorie C (AJT).

Les personnels de catégorie C restent, à l'image de 2007, moins de 1 000 au CNRS, l'effectif ayant diminué de 19 % en 5 ans.

Cette catégorie de la Fonction publique est la plus jeune (2,8 % ont plus de 60 ans contre 5,5 % pour les IT de catégorie B et 10,9 % pour les IT de catégorie A) tandis que la catégorie B est la plus féminine (66,7 % de femmes contre 61,5 % pour les IT de catégorie C et 43,1 % pour les IT de catégorie A).



## 1.2 ■ Personnels de nationalité étrangère

PAYS D'EUROPE	CHERCHEURS						INGÉNIEURS	TECHNICIENS	TOTAL IT	TOTAL EUROPE
	DRCE	DR1	DR2	CR1	CR2	Total				
Allemagne	1	5	69	96	21	192	26	3	29	221
Autriche		1	1	7	2	11	2		2	13
Belgique	1	6	42	57	13	119	21	3	24	143
Bulgarie		2	1	6		9	4		4	13
Chypre		1	1			2				2
Danemark		2	4	4		10	2		2	12
Espagne	1	2	18	36	19	76	11	3	14	90
Finlande			3			3	2		2	5
Grèce		2	8	10	7	27	2	1	3	30
Hongrie		1	3	2	1	7	2		2	9
Irlande			1	5	1	7	1		1	8
Italie		5	45	114	44	208	27	5	32	240
Lituanie				1	1	2				2
Luxembourg		1	4	4		9	1		1	10
Pays-Bas		2	11	24	4	41	7	2	9	50
Pologne		3	11	5	2	21	5		5	26
Portugal	1		6	13	2	22	10	12	22	44
Roumanie			6	15	9	30	11		11	41
Royaume-Uni	1	25	47	51	10	134	11	2	13	147
Suède	1		6	1		8	1		1	9
Tchèque (République)				1	1	2	3		3	5
<b>TOTAL UE</b>	<b>6</b>	<b>58</b>	<b>287</b>	<b>452</b>	<b>138</b>	<b>941</b>	<b>149</b>	<b>31</b>	<b>180</b>	<b>1 121</b>
Arménie			1			1	2		2	3
C.E.I. (dont Russie)		7	30	37	7	81	22	1	23	104
Croatie				1		1	1		1	2
Ex-Yougoslavie			3	2	1	6	1		1	7
Islande			1			1				1
Monaco				1		1				1
Norvège			1	2		3	2		2	5
Suisse			10	14	2	26	2		2	28
Turquie			3	3		6	1		1	7
Ukraine				4	4	8	2		2	10
<b>TOTAL HORS UE</b>		<b>7</b>	<b>49</b>	<b>64</b>	<b>14</b>	<b>134</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>168</b>
<b>TOTAL EUROPE</b>	<b>6</b>	<b>65</b>	<b>336</b>	<b>516</b>	<b>152</b>	<b>1 075</b>	<b>182</b>	<b>32</b>	<b>214</b>	<b>1 289</b>

PAYS HORS EUROPE	CHERCHEURS						INGÉNIEURS	TECHNICIENS	TOTAL IT	TOTAL HORS EUROPE
	DRCE	DR1	DR2	CR1	CR2	TOTAL				
Cambodge								1	1	1
Chine Populaire		1	13	8	3	25	13		13	38
Corée				2		2				2
Georgie							1		1	1
Hong-Kong				2		2	1		1	3
Inde			6	2	1	9	1		1	10
Iran		2	5	3		10	3		3	13
Israël		1	4			7				7
Japon			5	17	1	23	6		6	29
Liban	1		2	5	1	9	1		1	10
Malaisie			1			1	1		1	2
Myanmar							1		1	1
Sri Lanka			1			1				1
Syrie		1	1	3		5	1		1	6
Taïwan			2	2	1	5	3		3	8
Thaïlande					1	1				1
Vietnam				4	4	8	5	2	7	15
<b>TOTAL ASIE</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>14</b>	<b>108</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>40</b>	<b>148</b>
Afrique du Sud				1		1				1
Algérie	1	2	11	19	4	37	14	4	18	55
Bénin			1			1				1
Burkina Fasso				1		1				1
Cameroun			1	1		2	2	1	3	5
Congo			1	1		2				2
Côte d'Ivoire							1		1	1
Égypte							1		1	1
État des Comores							1		1	1
Madagascar				1		1	4		4	5
Mali		1		1		2	1		1	3
Maroc		2	13	16	3	34	21		21	55
Maurice							3		3	3
Mauritanie				1		1				1
Niger					1	1				1
Sénégal				1		1	1		1	2
Tunisie			11	7	7	25	9		9	34
<b>TOTAL AFRIQUE</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>50</b>	<b>15</b>	<b>109</b>	<b>58</b>	<b>5</b>	<b>63</b>	<b>172</b>
Argentine		2	10	4	2	18	2		2	20
Bermudes				1		1				1
Brésil			6	7	3	16	3		3	19
Canada		7	17	12	4	40	2		2	42
Chili			5	8		13	4		4	17
Colombie		1		3	1	5	5		5	10
Haïti			1			1				1
Mexique		2	3	4	4	13	1		1	14
Uruguay							2		2	2
U.S.A.	1	9	38	39	5	92	12		12	104
Vénézuéla		1	1	1		3				3
<b>TOTAL AMÉRIQUE</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>81</b>	<b>79</b>	<b>19</b>	<b>202</b>	<b>31</b>		<b>31</b>	<b>233</b>
Australie			3	3	3	9				9
Nouvelle-Zélande		1	3			4				4
<b>TOTAL OCÉANIE</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>13</b>				<b>13</b>
<b>TOTAL HORS EUROPE</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>165</b>	<b>180</b>	<b>51</b>	<b>432</b>	<b>126</b>	<b>8</b>	<b>134</b>	<b>566</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>98</b>	<b>501</b>	<b>696</b>	<b>203</b>	<b>1 507</b>	<b>308</b>	<b>40</b>	<b>348</b>	<b>1 855</b>

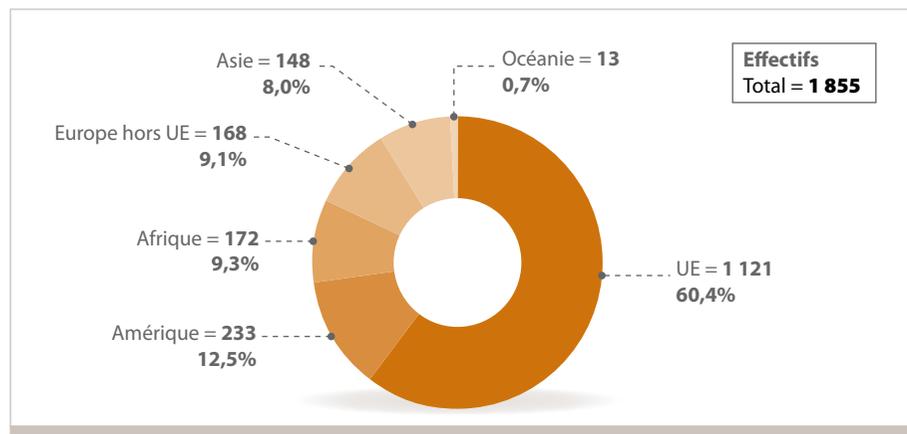
### 1.2.1 – Personnels permanents de nationalité étrangère par pôle géographique (permanents payés, recensés au 31/12/2008)

Origine des chercheurs et IT par pôle géographique

PÔLE GÉOGRAPHIQUE	CHERCHEURS			IT			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
EUROPE	783	292	1 075	125	89	214	908	381	1 289
UE	676	265	941	99	81	180	775	346	1 121
Europe hors UE	107	27	134	26	8	34	133	35	168
HORS EUROPE	319	113	432	87	47	134	406	160	566
Asie	81	27	108	23	17	40	104	44	148
Afrique	87	22	109	46	17	63	133	39	172
Amérique	141	61	202	18	13	31	159	74	233
Océanie	10	3	13				10	3	13
<b>TOTAL</b>	<b>1 102</b>	<b>405</b>	<b>1 507</b>	<b>212</b>	<b>136</b>	<b>348</b>	<b>1 314</b>	<b>541</b>	<b>1 855</b>

Au 31 décembre 2008, le CNRS recense 1 855 personnes de nationalité étrangère soit 7,2 % de l'ensemble des effectifs contre 5,9 % en 2002 et 5 % en 1997. Les étrangers représentent 13,1 % de la population des chercheurs du CNRS et 2,5 % de la population des IT. Les pays de l'Union Européenne (UE) sont les plus représentés (60,4 %).

Répartition selon l'origine géographique des personnels



### 1.2.2 – Les dix nationalités les plus représentées au 31/12/2008

NATIONALITÉ	EFFECTIF AU 31/12/2008
Italienne	240
Allemande	221
Britannique	146
Belge	143
Russe	104
Américaine	104
Espagnole	90
Marocaine	55
Algérienne	55
Néerlandaise	50
<b>TOTAL</b>	<b>1 208</b>

Cinq origines nationales dont les quatre premières font partie de l'Union Européenne regroupent chacune plus de 100 personnes parmi les effectifs du CNRS :

- l'Italie (240 agents)
- l'Allemagne (221 agents)
- le Royaume-Uni (147 agents)
- la Belgique (143 agents)
- les États-Unis (104 agents).

Ces cinq pays sont les mêmes qu'en 2007 et totalisent à eux seuls 46,1 % des personnels de nationalité étrangère.

## 2 RÉGIONS ET DÉLÉGATIONS RÉGIONALES

### 2.1 ■ Régions administratives (lieu de travail des personnels)

RÉGION	POPULATION			TOTAL IT	TOTAL
	Chercheurs	Ingénieurs	Techniciens		
Alsace	536	486	274	760	1 296
Aquitaine	439	330	186	516	955
Auvergne	103	86	37	123	226
Bourgogne	76	45	39	84	160
Bretagne	288	255	136	391	679
Centre	164	204	154	358	522
Champagne-Ardennes	14	6	4	10	24
Corse	5	11	9	20	25
Franche-Comté	59	45	25	70	129
Île-de-France	4 700	3 494	1 926	5 420	10 120
Languedoc-Roussillon	666	434	278	712	1 378
Limousin	34	15	10	25	59
Lorraine	179	370	228	598	777
Midi-Pyrénées	777	622	321	943	1 720
Nord, Pas-de-Calais	238	190	92	282	520
Basse-Normandie	90	174	135	309	399
Haute-Normandie	40	35	18	53	93
Pays de Loire	164	108	65	173	337
Picardie	26	18	8	26	52
Poitou-Charentes	116	92	63	155	271
Provence / Alpes / Côte d'Azur	1 109	844	532	1 376	2 485
Rhône / Alpes	1 520	1 169	524	1 693	3 213
<b>TOTAL FRANCE MÉTROPOLITAINE</b>	<b>11 343</b>	<b>9 033</b>	<b>5 064</b>	<b>14 097</b>	<b>25 440</b>
Dom - Tom	12	19	8	27	39
Étranger	162	37	8	45	207
<b>TOTAL</b>	<b>11 517</b>	<b>9 089</b>	<b>5 080</b>	<b>14 169</b>	<b>25 686</b>

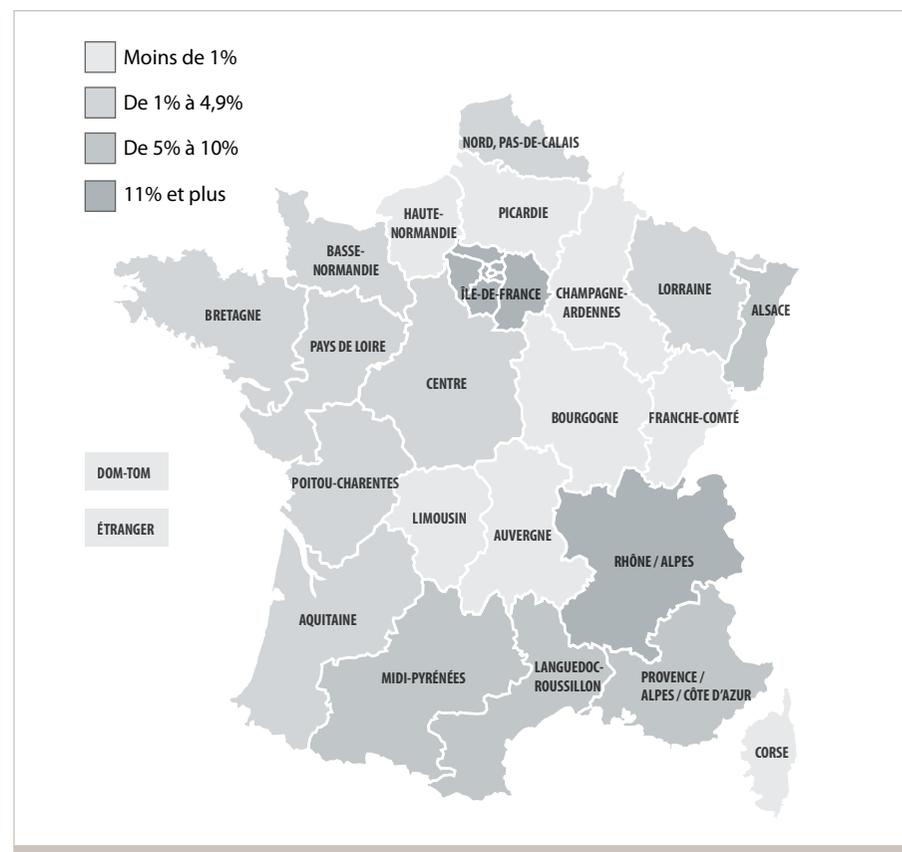
### FLASH

Poids des régions hors Île-de-France<sup>(1)</sup>

1998	54,7%
2003	57,4%
2008	60,2%

(1) En France Métropolitaine.

### Proportion de personnels par région administrative



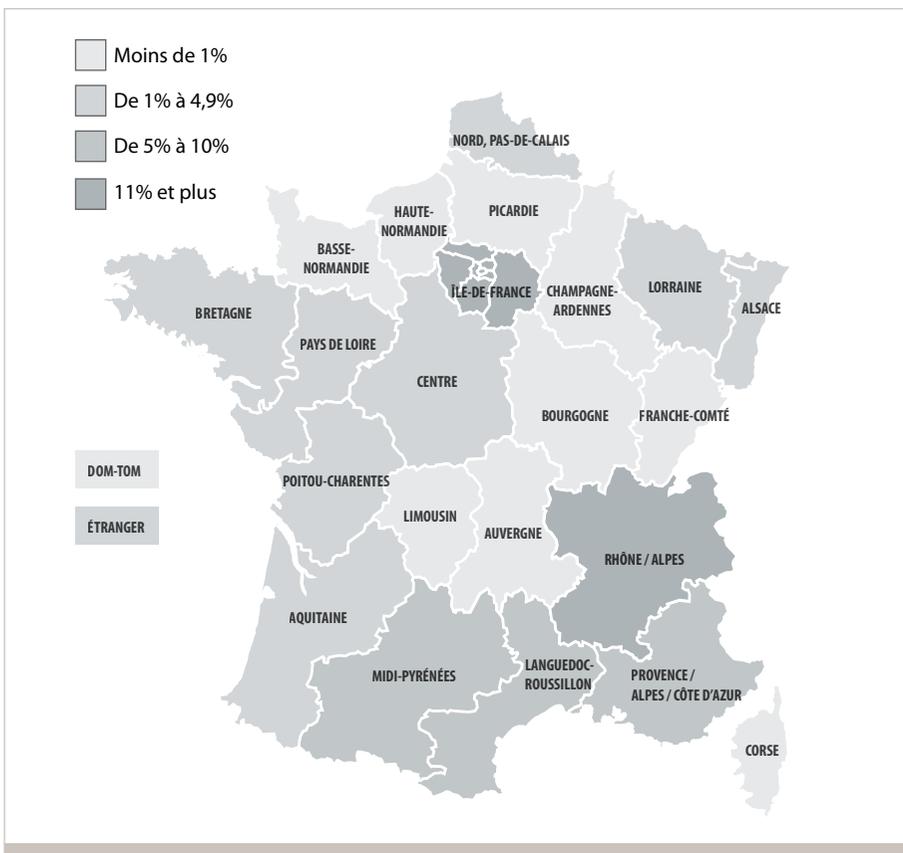
78,7 % des personnels CNRS (80,8 % des chercheurs et 77 % des IT) travaillent dans 6 « régions » sur un total de 24 (DOM-TOM et étranger compris) :

- 39,4 % en Île-de-France ;
- 12,5 % en Rhône-Alpes ;
- 9,7 % en Provence - Alpes-Côte d'Azur ;
- 6,7 % en Midi-Pyrénées ;
- 5,4 % en Languedoc-Roussillon ;
- 5,0 % en Alsace.

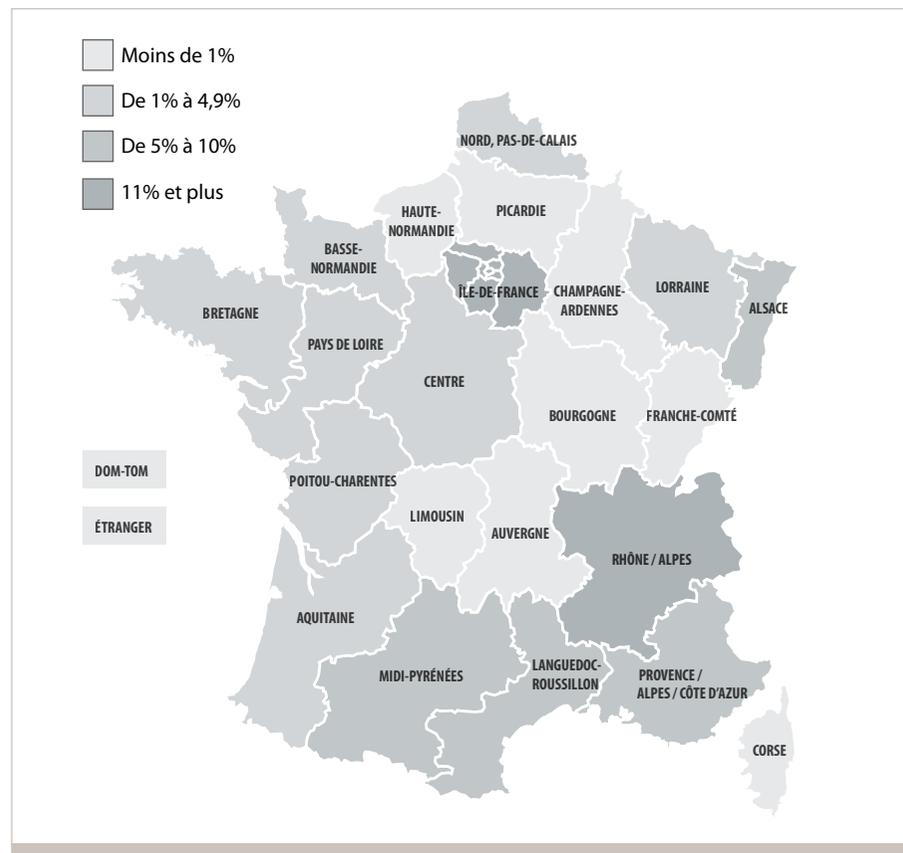
Les 21,3 % travaillant dans les 18 autres « régions » représentent une population de 5 474 personnes (chercheurs : 2 209 ; IT : 3 265 IT).

Le poids relatif des régions hors Île-de-France a progressé de 5,5 points en 10 ans en termes de nombre d'agents.

Proportion de chercheurs par région administrative



Proportion d'IT par région administrative



Les chercheurs et les IT sont en proportion équivalente dans chaque région, exception faite du Centre, de la Lorraine et de la Basse Normandie, où la proportion de chercheurs est notablement inférieure à celle des IT, et de l'Île-de-France et de la région Rhône-Alpes où la situation est inverse.

## 2.2 ■ Délégations régionales

La charge moyenne du suivi de proximité des délégations du CNRS au cours de l'année 2008 est de 1 352 chercheurs et IT, avec un maximum de 2 506 personnes pour la délégation Île-de-France Sud à un minimum de 489 personnes pour la délégation de Normandie.

La répartition territoriale des personnels des départements scientifiques présente des pôles de concentration régionaux, dont les trois plus marqués sont :

- 37,3 % des personnels SHS à la délégation Paris A ;
- 25,0 % des effectifs EDD à la délégation Languedoc-Roussillon ;
- 16,9 % des effectifs MPPU à la délégation Île-de-France Sud.

DÉLÉGATION	CHIMIE		EDD		MPPU		SDV		SHS		ST2I		MC		TOTAL		
	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total
Île-de-France :	495	402	122	133	1 374	1 649	1 021	787	1 278	855	444	330	125	1 355	4 859	5 511	10 370
- Paris A	44	31	8	13	77	51	119	96	837	537	73	19	35	105	1 193	852	2 045
- Paris B	144	98	30	39	408	323	217	244	100	74	96	52	20	95	1 015	925	1 940
- Est	50	57	59	52	29	22	260	91	132	82	42	32	21	88	593	424	1 017
- Sud	133	153	22	28	459	752	250	253			120	146	6	184	990	1 516	2 506
- Ouest et Nord	38	21			391	487	22	11	200	146	90	69	6	203	747	937	1 684
- Paris Michel Ange	86	42	3	1	10	14	153	92	9	16	23	12	37	680	321	857	1 178
Centre-Est	56	57	18	16	82	120	27	34	38	74	108	123		336	329	760	1 089
Alsace	129	124	5	3	138	249	222	230	19	21	17	27	5	104	535	758	1 293
Centre / Poitou-Charentes	69	99	25	44	49	82	41	81	29	60	61	81	3	60	277	507	784
Bretagne / Pays de Loire	114	86	47	68	108	156	80	70	47	56	53	64	8	59	457	559	1 016
Nord, Pas-de-Calais / Picardie	43	32	6	6	32	44	65	65	47	41	68	80	3	40	264	308	572
Normandie	38	38			51	188	12	28	5	26	18	25	5	55	129	360	489
Rhône / Auvergne	154	172	45	36	195	244	205	139	123	148	130	115	15	78	867	932	1 799
Alpes	110	80	15	15	359	466	89	50	24	43	158	127	8	101	763	882	1 645
Provence	30	23	30	24	197	322	280	286	154	169	113	103	16	117	820	1 044	1 864
Côte d'Azur	7	2			121	150	97	105	32	36	36	20	6	43	299	356	655
Languedoc-Roussillon	110	89	120	116	102	103	216	177	37	43	60	89	21	93	666	710	1 376
Midi-Pyrénées	104	85	23	28	196	230	203	184	75	71	171	180	4	164	776	942	1 718
Aquitaine / Limousin	153	158			71	94	127	99	63	70	54	55	8	64	476	540	1 016
<b>TOTAL</b>	<b>1 612</b>	<b>1 447</b>	<b>456</b>	<b>489</b>	<b>3 075</b>	<b>4 097</b>	<b>2 685</b>	<b>2 335</b>	<b>1 971</b>	<b>1 713</b>	<b>1 491</b>	<b>1 419</b>	<b>227</b>	<b>2 669</b>	<b>11 517</b>	<b>14 169</b>	<b>25 686</b>
LES PÔLES RÉGIONAUX DU CNRS PAR DÉPARTEMENT SCIENTIFIQUE	1°) Rhône / Auvergne 2°) Aquitaine / Limousin 3°) IDF Sud	1°) Languedoc- Roussillon 2°) Bretagne / Pays de Loire 3°) IDF Est	1°) IDF Sud 2°) IDF Ouest et Nord 3°) Alpes	1°) Provence 2°) IDF Sud 3°) Paris B	1°) Paris A 2°) IDF Ouest et Nord 3°) Provence	1°) Midi-Pyrénées 2°) Alpes 3°) IDF Sud	1°) Paris Michel Ange 2°) Centre-Est 3°) IDF Ouest et Nord										

Avertissement : la répartition géographique des agents doit être recherchée dans la partie "2.1 - Régions administratives", certains personnels demeurant gérés au niveau national, indépendamment de leur localisation.

### 3 CARACTÉRISATION DES PERSONNELS

#### 3.1 ■ Identification des IT<sup>(1)</sup>

Le CNRS compte plus de 200 métiers IT répertoriés dans le référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur - REFERENS2<sup>(2)</sup>. Cette nomenclature est structurée en 8 branches d'activités professionnelles (BAP), ordonnées selon leur proximité avec la conduite des projets de recherche.

En 2007 et 2008, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche a mené, en coordination avec les EPST et les EPSCP, un travail de réactualisation du contenu des BAP.

Après la mise à jour des Bap A à G en 2007, cette réflexion se termine par la fusion des Bap H (EPST) et BAP I (enseignement supérieur) pour rapprocher et harmoniser métiers et compétences. Désormais, une cartographie unique est créée sous l'intitulé BAP J « Gestion et pilotage »<sup>(3)</sup>.

Pour plus d'informations sur le contenu des emplois, consultez le site Web de l'observatoire des métiers et de l'emploi scientifique à l'adresse suivante :

<http://metiersIT.dsi.cnrs.fr>

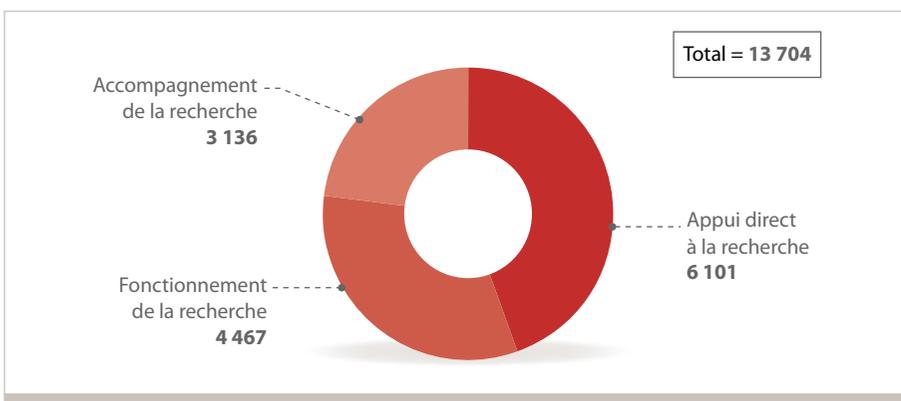
(1) Ces statistiques identifient 13 704 IT qui ont un emploi-type (soit 96,8% des IT).

Les 465 agents manquants n'ont pas d'emploi-type cohérent dans le système d'information.

(2) REFERENS : Référentiel des Emplois types de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur.

(3) Arrêté du 01/12/2008.

#### Effectifs identifiés par un emploi-type



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

TYPE DE MÉTIER	BAP	INTITULÉ DES BAP	EFFECTIF
Appui direct à la recherche	A	Sciences du vivant	1 867
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	1 060
	C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2 653
	D	Sciences humaines et sociales	521
Accompagnement de la recherche	E	Informatique, statistique et calcul scientifique	1 958
	F	Information (documentation, culture, communication, édition, TICE)	1 178
Fonctionnement de la recherche	G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	689
	J	Gestion et pilotage	3 778
<b>TOTAL</b>			<b>13 704</b>



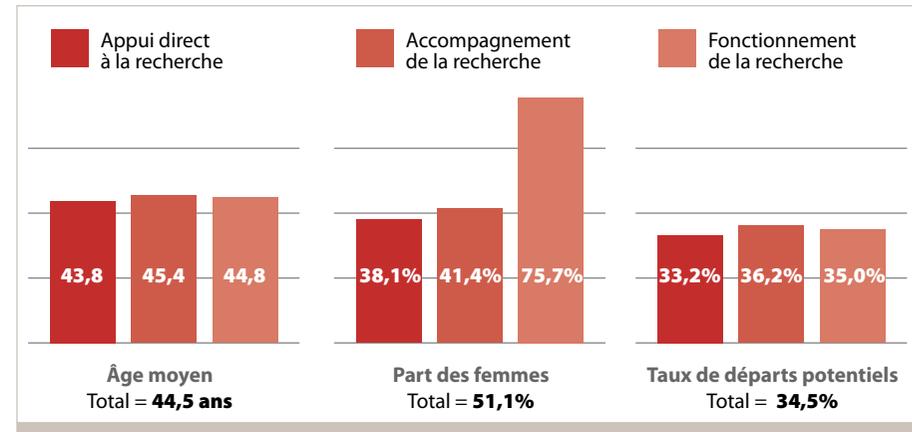
### 3.1.1 – Les Branches d'Activités Professionnelles (BAP)

Distribution des IT par Branche d'Activité Professionnelle et par grade

BAP	A	B	C	D	E	F	G	J	TOTAL
INGÉNIEURS	1 115	846	2 092	508	1 771	807	203	1 434	8 776
IRHC	11	14	61	15	40	8		14	163
IR1	73	105	273	82	242	31	17	63	886
IR2	187	208	514	114	456	89	20	93	1 681
IEHC	25	3	17	26	26	24		32	153
IE1	104	50	142	83	126	118	16	113	752
IE2	360	242	495	168	564	314	49	441	2 633
AI	355	224	590	20	317	223	101	678	2 508
TECHNICIENS	752	214	561	13	187	371	486	2 344	4 928
TCE	110	36	137	2	52	91	57	351	836
TCS	99	22	119	6	32	76	71	497	922
TCN	330	143	283	5	99	139	144	1 223	2 366
AJTP1	55	4	6		1	22	73	75	236
AJTP2	149	9	16		3	43	128	185	533
AJT1	5						11	10	26
AJT2	4						2	3	9
<b>TOTAL</b>	<b>1 867</b>	<b>1 060</b>	<b>2 653</b>	<b>521</b>	<b>1 958</b>	<b>1 178</b>	<b>689</b>	<b>3 778</b>	<b>13 704</b>
Âge moyen	43,3	42,1	43,5	51,2	43,5	48,6	46,2	44,6	44,5
Proportion de femmes (%)	68,0%	44,1%	11,0%	56,6%	21,8%	74,1%	19,7%	85,9%	51,1%
Taux de départs potentiels <sup>(1)</sup>	31,8%	28,3%	30,5%	62,6%	28,9%	48,4%	40,6%	33,9%	34,5%
Poids de la BAP	13,6%	7,7%	19,4%	3,8%	14,3%	8,6%	5,0%	27,6%	100,0%

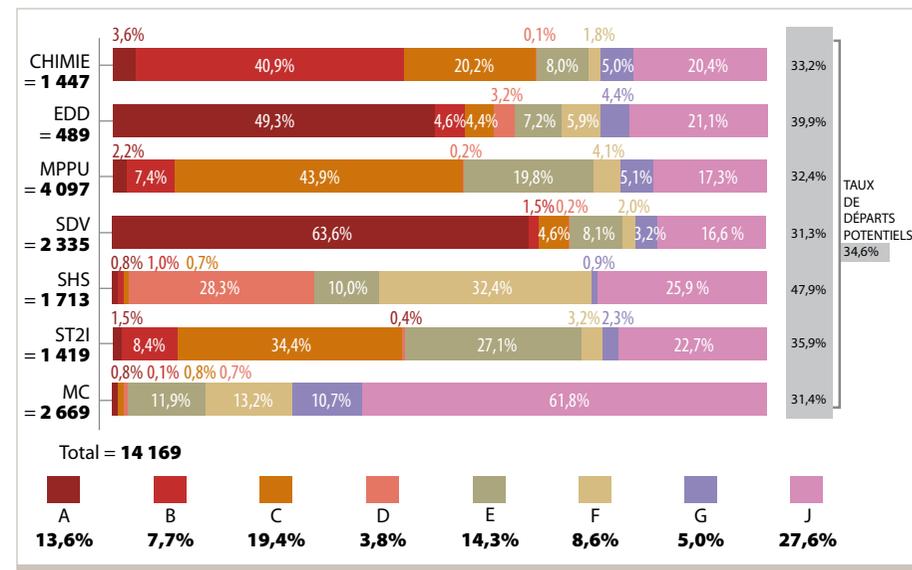
(1) Part des 50 ans et plus dans les effectifs (les IT âgés de 50 ans et plus en 2008 pourront partir à la retraite entre 2009 et 2018). Ces taux se réaliseront pleinement avant 2024.

### Types de métier



Les métiers relevant de l'appui direct à la recherche sont plus masculins alors que les métiers liés au fonctionnement de la recherche sont occupés majoritairement par des femmes (75,7 %). Les moyennes d'âge les plus élevées ainsi que la part de personnes âgées de plus de 50 ans les plus importantes concernent la BAP D et la BAP F.

### Répartition des IT par BAP et département scientifique



Répartition des IT par branche d'activité professionnelle au sein des régions

REGROUPEMENT RÉGION	A	B	C	D	E	F	G	J	TOTAL	EFFECTIF
Centre	16,9%	9,1%	24,9%	3,3%	10,6%	6,4%	4,4%	24,4%	100,0%	574
IDF	11,5%	5,2%	17,8%	4,9%	13,7%	9,9%	5,0%	31,9%	100,0%	5 223
Nord	13,3%	10,7%	20,2%	3,5%	14,1%	4,3%	4,0%	30,0%	100,0%	347
Nord-Est	11,8%	11,4%	17,7%	2,4%	13,7%	16,4%	4,6%	22,0%	100,0%	1 388
Nord-Ouest	11,0%	10,2%	24,0%	2,2%	12,3%	5,8%	6,1%	28,5%	100,0%	847
Sud-Est	17,0%	8,0%	20,3%	3,2%	15,3%	6,4%	5,3%	24,4%	100,0%	3 657
Sud-Ouest	15,0%	10,1%	19,5%	2,7%	17,1%	5,8%	4,7%	25,3%	100,0%	1 582
DOM-TOM et Étranger	9,3%	5,8%	11,6%	22,1%	9,3%	9,3%	2,3%	30,2%	100,0%	86
<b>TOTAL</b>	<b>13,6%</b>	<b>7,7%</b>	<b>19,4%</b>	<b>3,8%</b>	<b>14,3%</b>	<b>8,6%</b>	<b>5,0%</b>	<b>27,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>13 704</b>

**Région Nord-Ouest :** Bretagne, Basse-Normandie, Pays de Loire.

**Région Nord :** Nord, Pas-de-Calais, Haute-Normandie, Picardie.

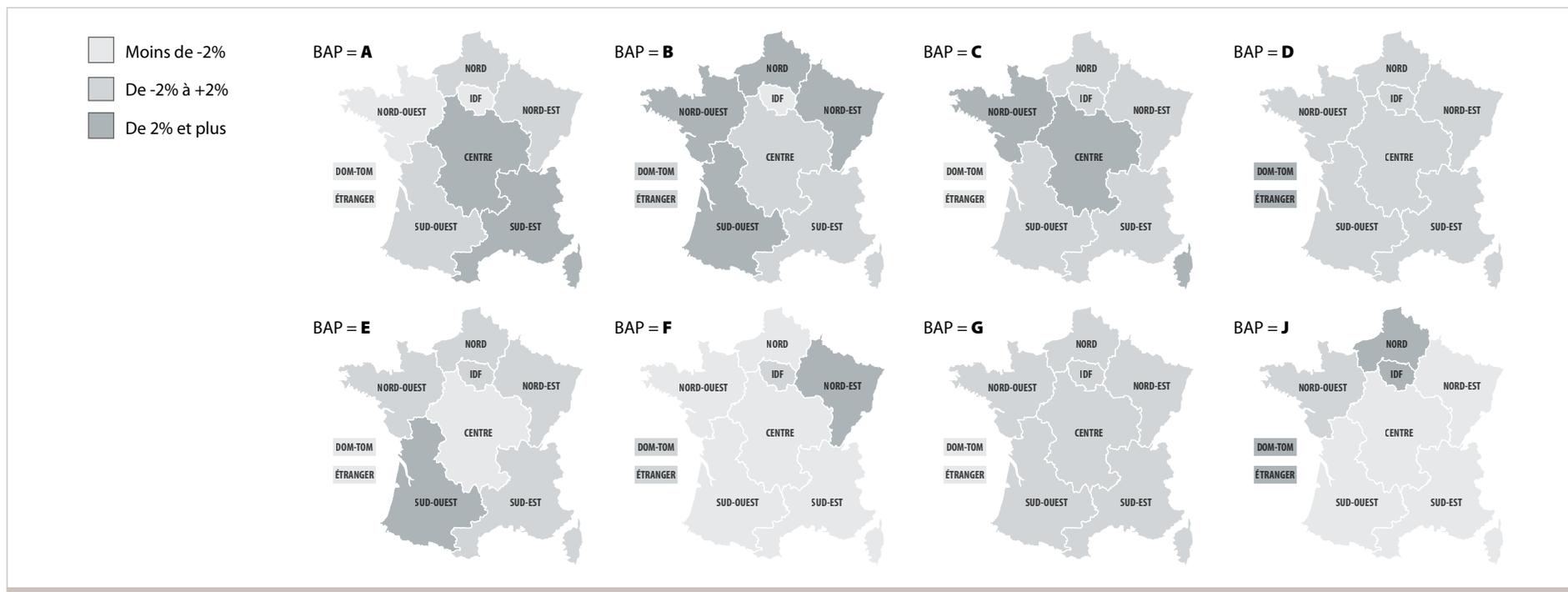
**Région Nord-Est :** Alsace, Lorraine, Champagne-Ardennes, Franche-Comté.

**Région Centre :** Centre, Auvergne, Limousin, Bourgogne.

**Région Sud-Ouest :** Aquitaine, Poitou-Charentes, Midi-Pyrénées.

**Région Sud-Est :** Languedoc-Roussillon, Rhône / Alpes, Provence / Alpes / Côte d'Azur.

Représentativité autour de la moyenne, de chaque branche d'activité professionnelle par grande région



### 3.1.2 – Les Familles Professionnelles (FP)

Distribution des IT du CNRS selon la famille professionnelle et le corps

BAP	INTITULÉ DES FAMILLES PROFESSIONNELLES (FP)	CODE FP	IR	IE	AI	T	AJT	TOTAL	ÂGE MOYEN	NOMBRE D'EMPLOIS-TYPES	% DE FEMMES
A	Biologie et recherche médicale	AA	227	403	286	374	136	1 426	43,4	11	74,0%
	Production et expérimentation animales	AB	13	29	30	117	71	260	40,1	8	51,5%
	Production et expérimentation végétales	AC	1	11	8	20	6	46	46,4	5	58,7%
	Milieus naturels et ruraux	AD	30	46	31	28		135	47,7	4	40,0%
B	Analyse des biomolécules	BA	11	10	7			28	40,1	3	46,4%
	Élaboration des biomolécules	BB	2	3	2			7	45,4	3	57,1%
	Techniques d'analyse chimique	BC	88	108	85			281	43,5	3	53,7%
	Techniques de synthèse chimique	BD	39	50	37			126	43,2	3	43,7%
	Sciences des matériaux / caractérisation	BE	104	93	56	34		287	42,2	4	37,3%
	Élaboration, mise en forme, traitement et contrôle des matériaux	BF	83	31	37	31		182	42,3	6	22,5%
	Multi familles	BX				136	13	149	38,0	4	64,4%
	Assurance qualité instrumentation	CA	2					2	52,5	1	50,0%
C	Instrumentation et expérimentation	CB	551	367	270	160	7	1 355	43,1	11	15,9%
	Contrôle-commande instrumental	CC	3	8	2			13	47,4	3	7,7%
	Électronique Électrotechnique	CD	222	191	174	123	5	715	43,2	9	7,3%
	Bureau d'étude - Fabrications mécaniques - chaudronnerie	CE	70	88	134	249	10	551	44,5	12	3,3%
	Verrerie scientifique	CF			10	7		17	44,6	2	29,4%
D	Traitement et analyse de bases de données	DA	98	135				233	54,0	2	57,5%
	Traitement, analyse et représentation de l'information spatiale	DB	11	35	2	1		49	44,9	4	40,8%
	Analyse de sources écrites, iconographiques et orales	DC	49	50				99	49,9	2	65,7%
	Production et analyse de données de terrain	DD	7	20	6	12		45	51,6	4	64,4%
	Recueil et analyse de sources archéologiques	DE	46	37	12			95	48,9	5	49,5%
E	Administration et gestion des systèmes d'information	EA	39	66	27			132	44,6	3	27,3%
	Études, développement et déploiement	EB	303	254	72			629	43,3	3	25,6%
	Systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	EC	201	324	210			735	43,7	3	17,1%
	Statistique	ED	3	22	8			33	38,8	3	57,6%
	Calcul scientifique	EE	192	50				242	44,2	2	23,1%
	Multi familles	EX				183	4	187	42,3	2	15,0%
F	Information scientifique et technique, collections patrimoniales	FA	90	268	101	160	49	668	48,8	11	78,4%
	Médiation scientifique, culture, communication	FB	16	82	44	7		149	46,3	7	81,2%
	Édition multi supports, impression, graphisme	FC	15	75	53	100	16	259	49,3	15	73,7%
	Productions TIC/TICE, audiovisuel, multimédia	FD	7	31	25	39		102	48,1	13	36,3%
G	Travaux et maintenance immobilière	GA			67	159	96	322	46,0	14	6,2%
	Logistique et services généraux	GB			12	86	4	102	49,0	4	15,7%
	Prévention, hygiène et sécurité	GC		27	20	21		68	41,5	5	54,4%
	Restauration	GD		1	2	6	9	18	49,8	4	55,6%
	Multi familles	GX	37	37			105	179	46,2	4	29,6%
	Valorisation de la recherche et coopération internationale	JA	26	56				82	38,5	4	78,0%
J	Affaires juridiques	JB	1	27				28	34,7	2	85,7%
	Administration et pilotage	JC	111	416				527	48,6	3	71,5%
	Ressources humaines	JD	17	50	54			121	44,0	4	82,6%
	Formation continue, orientation et insertion professionnelle	JE				2		2	43,5	1	100,0%
	Gestion financière et comptable	JF	15	37	113	2		167	43,7	5	67,1%
	Multi familles	JX			511	2 067	273	2 851	44,2	3	90,0%
<b>TOTAL</b>			<b>2 730</b>	<b>3 538</b>	<b>2 508</b>	<b>4 124</b>	<b>804</b>	<b>13 704</b>	<b>44,5</b>	<b>224</b>	<b>51,1%</b>



BAP F, toutes les familles professionnelles ont des taux de départs potentiels élevés, mais la famille FD sera concernée par beaucoup moins de départs en nombre que les autres familles professionnelles de la BAP.

Pour les BAP A, B, C, G et J, les taux de départs potentiels sont très différents d'une famille professionnelle à l'autre.

### 3.1.3 – Les Emplois-Types (ET)

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

BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)	EFFECTIFS	NOMBRE D'ET	NOMBRE MOYEN D'IT PAR ET	EMPLOIS-TYPES LES PLUS REPRÉSENTÉS (EFFECTIF >=30)		
				Nombre d'ET	Effectifs	Proportion dans BAP
<b>A</b> Sciences du vivant	1 867	28	66,7	11	1 688	90,4%
<b>B</b> Sciences chimiques et sciences des matériaux	1 060	26	40,8	13	940	88,7%
<b>C</b> Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2 653	38	69,8	17	2 428	91,5%
<b>D</b> Sciences humaines et sociales	521	17	30,6	6	403	77,4%
<b>E</b> Informatique, calcul scientifique	1 958	16	122,4	11	1 894	96,7%
<b>F</b> Documentation, édition, communication	1 178	46	25,6	11	935	79,4%
<b>G</b> Patrimoine, logistique, prévention	689	31	22,2	7	458	66,5%
<b>J</b> Gestion et pilotage	3 778	22	171,7	11	3 668	97,1%
<b>TOTAL</b>	<b>13 704</b>	<b>224</b>	<b>61,2</b>	<b>87</b>	<b>12 414</b>	<b>90,6%</b>



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

BAP	CORPS	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE			TOTAL	PROPORTION DE FEMMES	ÂGE MOYEN	ÉCART TYPE <sup>(1)</sup>
			20-34 ans	35-49 ans	50 ans et +				
A	IR	Ingénieur en biologie	17	121	75	213	49,8%	46,4	9,2
A	IR	Ingénieur des systèmes naturels et ruraux	4	8	18	30	26,7%	52,1	11,5
A	IE	Ingénieur en techniques biologiques	88	152	154	394	71,8%	45,1	11,1
A	IE	Ingénieur en techniques d'études des milieux naturels et ruraux	8	10	28	46	47,8%	50,0	11,9
A	AI	Assistant en techniques biologiques	99	116	61	276	79,7%	40,5	10,9
A	AI	Assistant en techniques d'études des milieux naturels et ruraux	9	14	8	31	41,9%	40,7	11,0
A	T	Technicien biologiste	123	133	117	374	84,7%	42,1	11,5
A	T	Technicien en expérimentation animale	28	27	18	73	49,3%	40,6	11,0
A	T	Technicien en élevage et production animale	17	19	8	44	43,2%	39,5	10,6
A	AJT	Préparateur en biologie	24	74	38	136	84,6%	44,1	9,0
A	AJT	Animalier	28	36	7	71	49,3%	37,8	8,9
B	IR	Ingénieur en sciences des matériaux/caractérisation	12	66	26	104	30,8%	44,4	9,1
B	IR	Ingénieur en analyse chimique	11	35	42	88	35,2%	48,3	10,9
B	IR	Ingénieur en élaboration, traitement, contrôle des matériaux	9	46	28	83	20,5%	46,1	10,1
B	IR	Ingénieur en synthèse chimique	5	16	18	39	35,9%	47,9	10,6
B	IE	Ingénieur en techniques d'analyse chimique	35	46	27	108	54,6%	41,0	10,1
B	IE	Ingénieur en techniques des sciences des matériaux/caractérisation	26	41	26	93	38,7%	42,6	10,2
B	IE	Ingénieur en techniques de synthèse chimique	10	21	19	50	52,0%	45,0	11,4
B	AI	Assistant en techniques d'analyse chimique	32	24	29	85	71,8%	41,7	11,9
B	AI	Assistant en techniques des sciences des matériaux/caractérisation	23	22	11	56	42,9%	38,9	10,4
B	AI	Assistant en techniques de synthèse chimique	19	13	5	37	40,5%	35,8	9,9
B	T	Technicien chimiste	68	34	30	132	66,7%	37,8	11,3
B	T	Technicien en sciences des matériaux/caractérisation	14	11	9	34	44,1%	39,9	12,4
B	T	Technicien en élaboration et/ou mise en forme des matériaux	14	13	4	31	38,7%	38,2	9,6
C	IR	Ingénieur en conception et développement en expérimentation	59	187	127	373	16,6%	45,1	10,1
C	IR	Chef de projet ou expert électronicien en conception et développement	39	93	70	202	7,4%	44,8	10,5
C	IR	Chef de projet ou expert en conception ou intégration d'instruments	19	88	70	177	16,4%	47,8	10,6
C	IR	Chef de projet ou expert en conception mécanique	9	28	18	55	3,6%	43,7	10,6
C	IE	Ingénieur en techniques expérimentales	84	110	52	246	19,1%	41,0	10,0
C	IE	Ingénieur électronicien en développement et/ou expérimentation	47	70	58	175	5,7%	43,5	10,9
C	IE	Ingénieur en conception instrumentales	19	40	26	85	3,5%	43,7	9,7
C	IE	Ingénieur en études mécaniques	10	30	30	70	7,1%	46,0	10,6
C	IE	Ingénieur d'exploitation sur grand instrument	3	15	18	36	19,4%	46,8	9,6
C	AI	Assistant en instrumentation scientifique et techniques expérimentales	98	102	47	247	18,2%	39,1	10,3
C	AI	Assistant électronicien	49	69	33	151	6,6%	40,7	10,2
C	AI	Assistant en fabrication mécanique	11	31	34	76	2,6%	46,7	10,2
C	AI	Assistant en études mécaniques	14	30	11	55	3,6%	40,8	10,0
C	T	Technicien en fabrication mécanique	38	107	69	214	1,4%	44,0	9,6
C	T	Technicien en instrumentation scientifique, expérimentation et mesure	39	56	33	128	14,1%	41,9	11,0
C	T	Technicien électronicien	19	48	39	106	10,4%	44,7	9,7
C	T	Opérateur sur grand instrument	6	18	8	32		43,0	10,3
D	IR	Ingénieur de recherche en traitement et analyse de bases de données	2	18	78	98	52,0%	55,2	8,5
D	IR	Ingénieur de recherche en analyse de sources	5	19	25	49	61,2%	49,7	10,1
D	IR	Ingénieur de recherche en archéologie	1	12	23	36	36,1%	52,2	9,2
D	IE	Ingénieur d'études en traitement et analyse de bases de données	11	27	97	135	61,5%	53,2	10,0
D	IE	Ingénieur d'études en analyse de sources	5	16	29	50	70,0%	50,2	11,5
D	IE	Ingénieur d'études en traitement, analyse et représentation de l'information spatiale	7	16	12	35	48,6%	43,9	9,9

BAP	CORPS	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE			TOTAL	PROPORTION DE FEMMES	ÂGE MOYEN	ÉCART TYPE <sup>(1)</sup>
			20-34 ans	35-49 ans	50 ans et +				
E	IR	Chef de projet ou expert en développement et déploiement d'applications	44	151	108	303	23,1%	45,3	9,8
E	IR	Chef de projet ou expert systèmes informatiques, réseaux et télécom	4	100	97	201	19,9%	48,9	8,2
E	IR	Chef de projet ou expert en calcul scientifique	35	88	69	192	22,9%	44,9	10,2
E	IR	Architecte des systèmes d'information	2	13	24	39	15,4%	50,9	9,5
E	IE	Administrateur de systèmes d'information	14	35	17	66	28,8%	43,2	10,1
E	IE	Ingénieur en développement et déploiement d'applications	67	130	57	254	28,0%	41,9	9,5
E	IE	Administrateur des systèmes informatiques, réseaux et télécom	67	172	85	324	17,9%	43,0	9,7
E	IE	Ingénieur en calcul scientifique	17	22	11	50	24,0%	41,3	11,3
E	AI	Gestionnaire de parc informatique et télécom	68	110	32	210	13,3%	39,7	8,9
E	AI	Développeur, intégrateur d'applications	28	31	13	72	27,8%	39,5	10,2
E	T	Technicien d'exploitation, de maintenance et de traitement de données	46	93	44	183	15,3%	42,3	10,1
F	IR	Responsable de ressources documentaires		34	52	86	70,9%	52,8	7,7
F	IE	Chargé de ressources documentaires	18	107	134	259	80,3%	50,0	9,9
F	IE	Chargé de communication et des médias	17	32	27	76	78,9%	44,9	11,4
F	IE	Secrétaire d'édition	5	22	27	54	88,9%	49,4	10,1
F	AI	Assistant de ressources documentaires	13	47	40	100	85,0%	46,4	9,8
F	AI	Assistant de communication	4	24	15	43	90,7%	45,7	9,1
F	AI	Assistant de rédaction / édition	4	13	16	33	78,8%	47,4	11,3
F	T	Technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales	15	67	78	160	83,8%	48,2	9,6
F	T	Technicien d'exploitation et de fabrication	2	13	24	39	74,4%	50,6	8,7
F	T	Technicien en graphisme	1	15	20	36	69,4%	51,4	9,8
F	AJT	Aide d'information documentaire et de collections patrimoniales	4	32	13	49	53,1%	44,3	7,2
G	IE	Ingénieur en maintenance et travaux immobiliers et/ou logistique	5	13	19	37	5,4%	48,1	10,5
G	AI	Assistant technique en maintenance et travaux immobiliers	6	22	17	45	4,4%	46,6	8,9
G	T	Technicien logistique	3	39	43	85	18,8%	49,4	8,6
G	T	Technicien en aménagement intérieur	3	32	39	74		48,9	8,0
G	T	Technicien électricité	7	20	8	35		43,7	9,3
G	AJT	Opérateur logistique	15	55	35	105	41,0%	44,6	9,3
G	AJT	Opérateur de maintenance	9	30	38	77	20,8%	47,0	9,3
J	IR	Responsable de l'administration et du pilotage	6	39	66	111	71,7%	50,6	8,5
J	IE	Chargé de la valorisation de la recherche	24	19	3	46	78,5%	35,0	7,5
J	IE	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	27	128	166	321	72,6%	49,0	9,3
J	IE	Chargé du contrôle de gestion et/ou d'études administratives	26	29	40	95	80,0%	44,9	11,9
J	IE	Chargé de la gestion des ressources humaines	11	25	14	50	66,7%	43,1	10,7
J	IE	Chargé de la gestion financière et comptable	2	26	8	36	88,9%	44,2	7,5
J	AI	Assistant en gestion des ressources humaines	11	24	10	45	69,0%	41,1	8,8
J	AI	Assistant en gestion financière et comptable	24	60	29	113	85,7%	42,2	9,0
J	AI	Assistant en gestion administrative	78	241	192	511	91,3%	45,3	9,4
J	T	Technicien en gestion administrative	383	1 037	647	2 067	88,3%	44,0	9,7
J	AJT	Adjoint en gestion administrative	36	170	67	273	71,7%	43,3	8,4

(1) L'écart type mesure la dispersion des données autour de la moyenne (un emploi-type avec un écart type de 7,8 reflète une population plus concentrée autour de son âge moyen qu'un emploi-type avec un écart type de 12,6).

Parmi les 224 emplois-types identifiés, il y a en moyenne 61 IT par emploi-type. 39 % des emplois-types (avec un effectif d'IT supérieur ou égal à 30, soit 87 emplois-types), concentrent 91 % des IT.

Les 15 emplois-types<sup>(1)</sup> présentant le plus faible âge moyen

BAP	CORPS	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIFS	ÂGE MOYEN	ÉCART TYPE	PART DES FEMMES
A	AI	Assistant en techniques biologiques	276	40,5	10,9	79,7%
	AI	Assistant en techniques d'études des milieux naturels et ruraux	31	40,7	11,0	41,9%
	T	Technicien en expérimentation animale	73	40,6	11,0	49,3%
	T	Technicien en élevage et production animale	44	39,5	10,6	43,2%
	AJT	Animalier	71	37,8	8,9	49,3%
B	AI	Assistant en techniques des sciences des matériaux/ caractérisation	56	38,9	10,4	42,9%
	AI	Assistant en techniques de synthèse chimique	37	35,8	9,9	40,5%
	T	Technicien chimiste	132	37,8	11,3	66,7%
	T	Technicien en élaboration et/ou mise en forme des matériaux	31	38,2	9,6	38,7%
C	T	Technicien en sciences des matériaux/caractérisation	34	39,9	12,4	44,1%
	AI	Assistant en instrumentation scientifique et techniques expérimentales	247	39,1	10,3	18,2%
	AI	Assistant électronicien	151	40,7	10,2	6,6%
E	AI	Gestionnaire de parc informatique et télécom	210	39,8	8,9	13,3%
	AI	Développeur, intégrateur d'applications	72	39,5	10,2	27,8%
J	IE	Chargé de valorisation de la recherche	46	35,0	7,5	71,7%

Les 15 emplois-types<sup>(1)</sup> présentant le plus fort âge moyen

BAP	CORPS	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIFS	ÂGE MOYEN	ÉCART TYPE	PART DES FEMMES
A	IR	Ingénieur des systèmes naturels et ruraux	30	52,1	11,5	26,7%
	IE	Ingénieur en techniques d'études des milieux naturels et ruraux	46	50,0	11,9	47,8%
D	IR	Ingénieur de recherche en traitement et analyse de bases de données	49	49,7	10,1	61,2%
	IR	Ingénieur de recherche en analyse de sources	36	52,2	9,2	36,1%
	IR	Ingénieur de recherche en archéologie	98	55,2	8,5	52,0%
	IE	Ingénieur d'études en traitement et analyse de bases de données	135	53,2	10,0	61,5%
	IE	Ingénieur d'études en analyse de sources	50	50,2	11,5	70,0%
E	IR	Architecte des systèmes d'information	39	50,9	9,5	15,4%
F	IR	Responsable de ressources documentaires	86	52,8	7,7	70,9%
	IE	Chargé de ressources documentaires	259	50,0	9,9	80,3%
	IE	Secrétaire d'édition	54	49,4	10,1	88,9%
	T	Technicien d'exploitation et de fabrication	39	50,6	8,7	74,4%
G	T	Technicien en graphisme	36	51,4	9,8	69,4%
	T	Technicien logistique	85	49,4	8,6	18,8%
J	IR	Responsable de l'administration et du pilotage	111	50,6	8,5	50,5%

(1) Dont l'effectif est supérieur à 30.

### 3.2 ■ Identification des chercheurs

N° ET LIBELLÉS DES SECTIONS <sup>(1)</sup>	GRADES					TOTAL	ÂGE MOYEN	ÉCART TYPE	TAUX DE DÉPARTS POTENTIELS	PART DES FEMMES	RECRUTÉS EXTERNES EN 2008 <sup>(2)</sup>	
	DRCE	DR1	DR2	CR1	CR2							
1	Mathématiques et interactions des mathématiques	7	42	92	149	63	353	43,9	10,9	34%	16%	15
2	Théories physiques : méthodes, modèles et applications	2	34	83	93	36	248	47,4	10,4	42%	10%	8
3	Interactions, particules, noyaux, du laboratoire au cosmos	9	42	126	188	59	424	46,1	10,9	39%	20%	13
4	Atomes et molécules - Optique et lasers - Plasmas chauds	6	35	91	135	46	313	45,7	10,4	37%	20%	9
5	Matière condensée : organisation et dynamique	3	30	87	131	41	292	46,7	10,6	41%	21%	10
6	Matière condensée : structures et propriétés électroniques	2	31	93	114	45	285	46,5	10,7	43%	19%	10
7	Sciences et technologies de l'information (informatique, automatique, signal et communication)	7	33	125	208	116	489	42,2	10,0	26%	19%	32
8	Micro et nano-technologies, électronique, photonique, électromagnétisme, énergie électrique	5	29	90	179	56	359	43,3	9,5	26%	20%	16
9	Ingénierie des matériaux et des structures Mécanique des solides - Acoustique	3	22	63	89	33	210	44,4	9,8	30%	14%	10
10	Milieux fluides et réactifs : transports, transferts, procédés de transformation	5	30	121	167	47	370	46,0	9,8	36%	23%	11
11	Systèmes supra et macromoléculaires : propriétés, fonctions, ingénierie	3	31	86	141	33	294	45,7	9,7	37%	24%	10
12	Architectures moléculaires : synthèses, mécanismes et propriétés	3	20	81	111	37	252	46,5	10,5	42%	25%	9
13	Physicochimie : molécules, milieu	2	29	107	146	40	324	46,6	10,0	41%	36%	11
14	Chimie de coordination, interfaces et procédés	6	32	108	163	36	345	46,8	10,1	39%	32%	10
15	Chimie des matériaux, nanomatériaux et procédés	3	29	106	152	43	333	46,6	10,4	41%	27%	11
16	Chimie du vivant et pour le vivant : conception et propriétés de molécules d'intérêt biologique	1	27	110	167	43	348	45,9	9,4	35%	40%	9
17	Système solaire et univers lointain	4	27	104	132	28	295	48,3	10,3	47%	20%	8
18	Terre et planètes telluriques : structure, histoire, modèles	1	35	94	159	31	320	46,2	9,4	38%	29%	9
19	Système Terre : enveloppes superficielles	1	26	84	139	33	283	46,3	9,6	38%	31%	10
20	Surface continentale et interfaces	3	13	58	105	23	202	47,4	9,7	44%	29%	9
21	Bases moléculaires et structurales des fonctions du vivant	4	30	88	173	31	326	46,9	9,3	38%	41%	7
22	Organisation, expression et évolution des génomes	4	35	134	222	32	427	47,8	9,0	43%	42%	10
23	Biologie cellulaire : organisation et fonctions de la cellule ; pathogènes et relations hôte/pathogène	2	25	104	158	29	318	48,1	9,0	43%	44%	9
24	Interactions cellulaires	5	30	99	171	24	329	47,7	8,9	43%	42%	8
25	Physiologie moléculaire et intégrative	1	25	106	166	30	328	48,0	9,1	46%	39%	8
26	Développement, évolution, reproduction, vieillissement	2	32	75	137	21	267	47,5	8,9	42%	42%	8

N° ET LIBELLÉS DES SECTIONS <sup>(1)</sup>		GRADES					TOTAL	ÂGE MOYEN	ÉCART TYPE	TAUX DE DÉPARTS POTENTIELS	PART DES FEMMES	RECRUTÉS EXTERNES EN 2008 <sup>(2)</sup>
		DRCE	DR1	DR2	CR1	CR2						
27	Comportement, cognition, cerveau	2	25	81	151	37	296	46,1	9,5	39%	39%	7
28	Biologie végétale intégrative	3	23	77	128	23	254	47,4	9,1	42%	38%	7
29	Biodiversité, évolution et adaptations biologiques : des macromolécules aux communautés	5	25	67	125	36	258	46,2	9,6	39%	26%	11
30	Thérapeutique, médicaments et bio-ingénierie : concepts et moyens	2	25	69	152	28	276	45,5	9,4	37%	41%	10
31	Hommes et milieux : évolution, interactions		15	64	127	26	232	50,1	10,1	55%	42%	7
32	Mondes anciens et médiévaux		16	79	126	23	244	51,0	10,2	61%	50%	6
33	Mondes modernes et contemporains	2	17	51	117	22	209	50,5	10,1	57%	40%	8
34	Langues, langage, discours	4	16	60	107	23	210	49,4	11,0	51%	49%	5
35	Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts	1	20	65	101	20	207	49,8	10,3	56%	44%	6
36	Sociologie - Normes et règles	1	13	76	141	17	248	52,3	10,4	66%	48%	5
37	Économie et gestion	3	22	59	88	19	191	48,2	10,5	48%	24%	4
38	Sociétés et cultures : approches comparatives		11	46	114	15	186	52,5	9,7	67%	59%	6
39	Espaces, territoires et sociétés		11	40	79	22	152	48,2	10,6	48%	41%	7
40	Politique, pouvoir, organisation	2	15	64	109	18	208	49,8	9,9	55%	39%	5
41	Gestion de la recherche		2	6	4		12	60,5	3,8	100%	33%	
CID	Commissions interdisciplinaires										30%	17
<b>TOTAL</b>		<b>119</b>	<b>1 030</b>	<b>3 419</b>	<b>5 564</b>	<b>1 385</b>	<b>11 517</b>	<b>46,9</b>	<b>10,0</b>	<b>42%</b>	<b>32%</b>	<b>391</b>

(1) Détail des disciplines par section en annexe.

(2) Hors DR2 internes.

Exception faite de la gestion de la recherche et des commissions interdisciplinaires, les effectifs par section se répartissent entre 152 et 489 chercheurs, la moitié des sections ayant un effectif supérieur à 288.

L'âge moyen des chercheurs est de 46 ans et 11 mois, mais de grosses disparités existent entre les sections. Ainsi, plus de 10 ans séparent en moyenne les chercheurs de la section 7 (42 ans et 2 mois) et ceux de la section 38 (52 ans et 6 mois).

Les sections les plus proches de la parité sont les sections 32, 34, 36, 23 et 35. Globalement, les sections SDV et SHS sont celles où la part des femmes est la plus importante et seule la section 38 compte plus de femmes que d'hommes. Les sections MPPU sont les sections les moins féminisées avec des taux dépassant rarement les 20 %.

8 sections ont un taux de départs potentiels supérieur à 50 % des effectifs, elles ont toute le même département scientifique pilote : sciences humaines et sociales. Ces sections ont eu entre 5 et 8 recrutés externes au cours de la campagne 2008.

## 4 DÉPARTEMENTS SCIENTIFIQUES ET LABORATOIRES

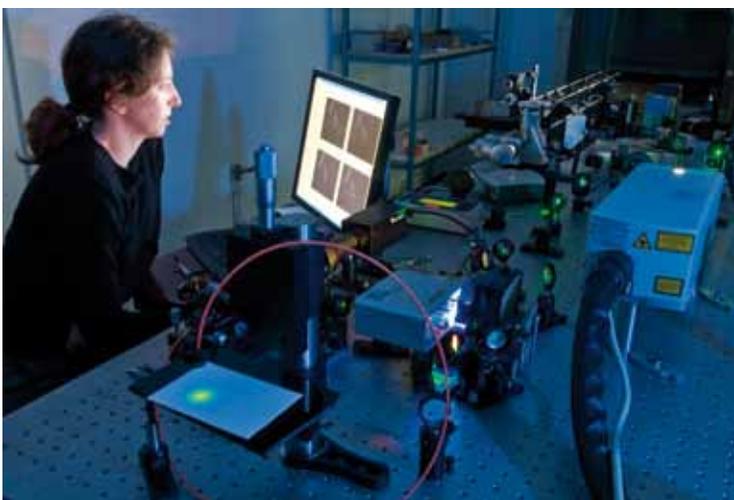
### 4.1 ■ Départements scientifiques

En 2008, l'ensemble des disciplines scientifiques sont regroupées au sein de six départements scientifiques (hors Moyens Communs).

Les agents, depuis 2006, ne sont plus rattachés directement à un département scientifique mais à une unité de recherche ; cette unité peut être quant à elle rattachée à plusieurs départements scientifiques :

- chimie ;
- environnement et développement durable (EDD) ;
- mathématiques, physique, planète et univers (MPPU), auquel s'adossent deux Instituts : l'Institut national des sciences de l'univers (INSU) et l'Institut national de physique nucléaire et de physique des particules (IN2P3) ;
- sciences du vivant (SDV) ;
- sciences humaines et sociales (SHS) ;
- sciences et technologies de l'information et de l'ingénierie (ST2I).

Les effectifs par DS présentés ci-dessous sont calculés selon le DS de rattachement principal de l'unité.



#### 4.1.1 – Effectifs selon le sexe

DÉPARTEMENT SCIENTIFIQUE	CHIMIE	EDD	MPPU	SDV	SHS	ST2I	MC	TOTAL
<b>CHERCHEURS</b>	1 612	456	3 075	2 685	1 971	1 491	227	11 517
Hommes	1 111	313	2 401	1 575	1 104	1 178	143	7 825
Femmes	501	143	674	1 110	867	313	84	3 692
% Femmes CH	31,1	31,4	21,9	41,3	44,0	21,0	37,0	32,1
<b>IT</b>	1 447	489	4 097	2 335	1 713	1 419	2 669	14 169
Hommes	765	210	2 755	816	587	910	866	6 909
Femmes	682	279	1 342	1 519	1 126	509	1 803	7 260
% Femmes IT	47,1	57,1	32,8	65,1	65,7	35,9	67,6	51,2
<b>TOTAL</b>	<b>3 059</b>	<b>945</b>	<b>7 172</b>	<b>5 020</b>	<b>3 684</b>	<b>2 910</b>	<b>2 896</b>	<b>25 686</b>
Hommes	1 876	523	5 156	2 391	1 691	2 088	1 009	14 734
Femmes	1 183	422	2 016	2 629	1 993	822	1 887	10 952
% Femmes	38,7	44,7	28,1	52,4	54,1	28,2	65,2	42,6
Rapport IT/Chercheurs	0,90	1,07	1,33	0,87	0,87	0,95		1,02 <sup>(1)</sup>
% par DS	11,9%	3,7%	27,9%	19,5%	14,3%	11,3%	11,3%	100,0%

(1) Hors personnels des Moyens Communs.

La mise en place d'un nouveau découpage des départements scientifiques en 2006 a assez largement modifié les grandes masses d'effectifs, mais la répartition reste globalement stable par rapport à 2007.

- Le département MPPU avec 27,9 % (7 172 agents) des effectifs permanents du CNRS, regroupe le plus grand nombre d'agents, qu'il s'agisse de chercheurs, d'ingénieurs ou de techniciens. Ce département comptabilise en grande partie les effectifs des anciens départements SPM, PNC et SDU.
- Le département SDV a connu en 2006 une baisse conséquente de ses effectifs au profit du département EDD, créé cette même année, mais regagne des effectifs entre 2007 et 2008, passant de 17,9 % des effectifs à 19,5 %.
- Le département ST2I comptabilise 11,3 % de l'effectif permanent CNRS, à l'image de l'ancien département SPI de 1999.

Hors le secteur « Moyens Communs », le rapport IT/Chercheurs est en moyenne de 1, c'est-à-dire que l'on dénombre autant de chercheurs que d'IT. Le contraste entre les départements Chimie et SHS, majoritairement composés de chercheurs, et MPPU, déjà constaté en 2007, se retrouve dans les mêmes proportions, même si les écarts se réduisent. Au contraire, SDV, dont le rapport était de 1, se rapproche de la situation des départements Chimie et SHS. Les départements EDD et ST2I sont quant à eux très proches du ratio global.

Comme en 2007, près de la moitié des ingénieurs et techniciens (48 %) relèvent des deux départements les plus nombreux (MPPU et MC). Le département MPPU a une composante infrastructure technologique lourde avec les deux instituts nationaux IN2P3 et INSU ; et MC regroupe l'ensemble des fonctions supports à la recherche comptant 92,2 % d'IT au sein de son personnel.

En ce qui concerne les chercheurs, 50 % d'entre eux dépendent de 2 départements : MPPU et SDV.

Les femmes représentent 42,6 % des personnels permanents du CNRS (IT : 51,2 % ; Chercheurs permanents : 32,1 %). Cette moyenne recouvre une grande hétérogénéité de situations selon les départements scientifiques :

- trois départements présentent des taux de féminisation proches de 50 % (soit une situation paritaire) : EDD, SDV, SHS ;
- trois départements présentent des taux de féminisation inférieurs à 40 % : Chimie, MPPU, ST2I ;
- les Moyens Communs sont le seul département où le taux de féminisation est supérieur à 65 %.

Cette parité est néanmoins à nuancer car la proportion de femmes n'est pas la même selon la catégorie professionnelle. Ainsi, le taux de féminisation oscille entre 65,2 % et 76,3 % pour les techniciens, tandis que ce taux n'est qu'entre 31,4 % et 44 % pour les chercheurs.

#### 4.1.2 – Chercheurs selon le grade

Les 11 517 chercheurs permanents du CNRS se répartissent, comme en 2007, en 39,7 % de directeurs de recherche et 60,3 % de chargés de recherche.

Le département « Moyens Communs » étant atypique, il convient de ne pas l'intégrer dans l'analyse des départements. Les départements MPPU et Chimie, avec respectivement 41,5 % et 41,8 % de directeurs de recherche, connaissent une légère surreprésentation de DR. Le département EDD connaît la plus faible proportion avec un tiers de ses effectifs chercheurs en DR. Dans la majorité des départements, 25 % des DR sont DR1 ou DRCE. Ils sont moins nombreux en proportion dans les départements SHS et Chimie (21,4 % et 22,8 %), et plus nombreux à MPPU (27,7 %).

GRADE	CHIMIE	EDD	MPPU	SDV	SHS	ST2I	MC	TOTAL
DRCE2	9		14	8	4	8	4	47
DRCE1	7	4	23	16	8	11	3	72
DR1	138	34	316	247	147	124	24	1 030
DR2	520	114	923	788	585	416	73	3 419
CR1	747	237	1 362	1 368	1 046	695	109	5 564
CR2	191	67	437	258	181	237	14	1 385
<b>TOTAL</b>	<b>1 612</b>	<b>456</b>	<b>3 075</b>	<b>2 685</b>	<b>1 971</b>	<b>1 491</b>	<b>227</b>	<b>11 517</b>
% CH <sup>(1)</sup>	14,0%	4,0%	26,7%	23,3%	17,1%	12,9%	2,0%	100,0%

(1) Répartition des chercheurs par département scientifique.

#### 4.1.3 – Ingénieurs / Techniciens selon le grade

En 2008, les IT comptent 64,1 % de personnels de catégorie A, 30,1 % de catégorie B et 5,8 % de catégorie C. L'augmentation de la part de la catégorie A constatée en 2007 se poursuit, avec une progression de 1,3 point.

On rencontre de fortes variations selon le département scientifique.

Ainsi, les personnels de catégorie A représentent plus de 70 % des IT dans les départements SHS, MPPU et ST2I. Ils sont au contraire sous-représentés dans les départements EDD et SDV (où on observe également que la part des personnels de catégorie C est la plus importante), ainsi que dans les Moyens Communs. Les proportions sont proches de la moyenne pour le département Chimie.

GRADE	CFP	CHIMIE	EDD	MPPU	SDV	SHS	ST2I	MC	TOTAL
<b>INGÉNIEURS</b>		952	288	2 899	1 324	1 216	1 008	1 402	9 089
IRHC	A	15	3	75	8	18	18	27	164
IR1	A	96	20	350	85	114	143	94	902
IR2	A	173	48	718	247	172	241	177	1 776
IEHC	A	7	3	33	24	53	11	26	157
IE1	A	79	22	198	120	182	69	92	762
IE2	A	281	105	728	414	422	268	515	2 733
AI	A <sup>(1)</sup>	301	87	797	426	255	258	471	2 595
<b>TECHNICIENS<sup>(2)</sup></b>		495	201	1 198	1 011	497	411	1 267	5 080
TCE	B	74	48	256	125	96	87	178	864
TCS	B	89	36	276	164	105	74	196	940
TCN	B	255	91	532	474	228	186	691	2 457
AJTP1	C	23	9	46	64	23	16	58	239
AJTP2	C	53	17	83	176	43	45	127	544
AJT1	C	1		4	4	1	1	15	26
AJT2	C			1	4	1	2	2	10
<b>TOTAL</b>		<b>1 447</b>	<b>489</b>	<b>4 097</b>	<b>2 335</b>	<b>1 713</b>	<b>1 419</b>	<b>2 669</b>	<b>14 169</b>
% IT <sup>(3)</sup>		10,2%	3,5%	28,9%	16,5%	12,1%	10,0%	18,8%	100,0%

(1) Sauf 17 TPN classés en catégorie B.

(2) Y compris les 76 titulaires de physique nucléaire (TPN).

(3) Pourcentage des IT dans chaque département par rapport à l'effectif des IT et des personnels de physique nucléaire.

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

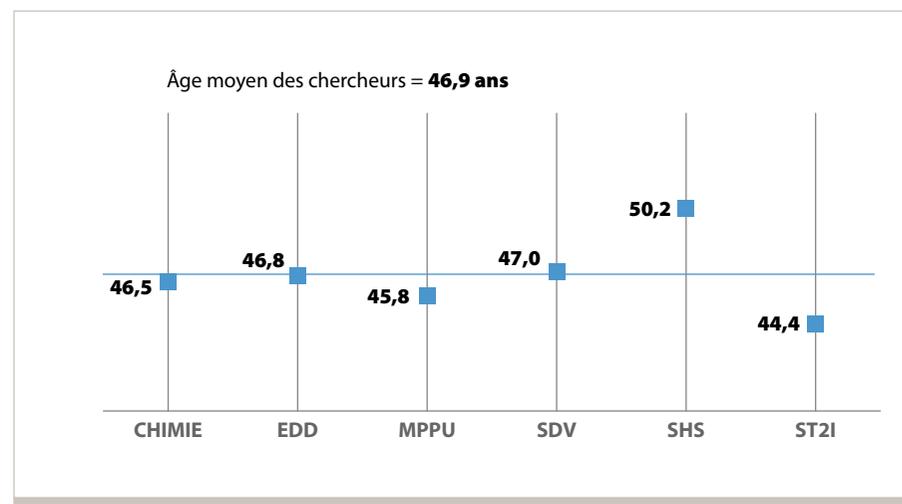
Les moyennes d'âge s'établissent à 44 ans et 7 mois pour ST2I et 49 ans et 4 mois pour SHS, soit une différence de 4 ans et 8 mois entre ces 2 extrêmes.

SHS se distingue par l'âge moyen le plus élevé : 50 ans et 2 mois pour les chercheurs, 48 ans et 4 mois pour les IT. Les départs à la retraite y sont plus tardifs (autour de 63 ans, contre 62 ans en moyenne ailleurs, hors Moyens Communs) en lien avec l'âge au recrutement des chercheurs SHS, qui est en CR2 (33 ans et 4 mois) comme en CR1 (38 ans et 6 mois), l'âge moyen au recrutement le plus élevé sur l'ensemble des départements (voir chapitre carrières).

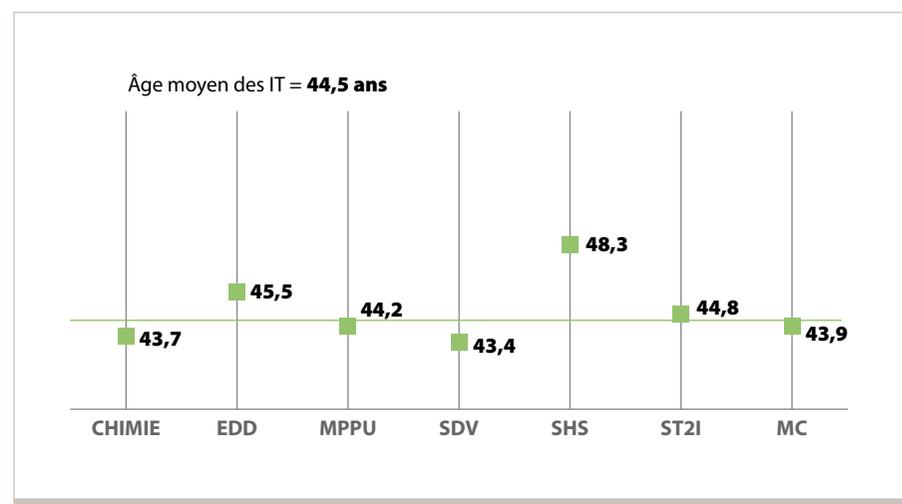
Les autres départements sont relativement groupés autour de la moyenne d'âge globale des personnels permanents du CNRS, à savoir 45 ans et 7 mois au 31/12/2008.

Le département des Moyens Communs (âge moyen le moins élevé : 44 ans et 7 mois) est à distinguer en raison du poids des personnels IT (et au sein des personnels IT, du poids des personnels de catégorie B et C) qui le composent, en moyenne plus jeunes que les chercheurs.

#### Âge moyen des chercheurs par DS comparé à la moyenne



#### Âge moyen des IT par DS comparé à la moyenne



Classes d'âges des chercheurs

CLASSE D'ÂGE	CHIMIE	EDD	MPPU	SDV	SHS	ST2I	MC	TOTAL
65 à 69 ans	11	3	43	25	47	7	9	145
60 à 64 ans	201	49	360	290	441	134	60	1 535
55 à 59 ans	203	77	312	322	375	152	50	1 491
50 à 54 ans	219	64	452	426	234	194	41	1 630
45 à 49 ans	242	67	427	477	198	220	27	1 658
40 à 44 ans	253	60	474	475	253	226	16	1 757
35 à 39 ans	266	77	505	452	287	279	11	1 877
30 à 34 ans	199	57	437	214	135	228	13	1 283
25 à 29 ans	18	2	64	4	1	51		140
20 à 24 ans			1					1
<b>TOTAL</b>	<b>1 612</b>	<b>456</b>	<b>3 075</b>	<b>2 685</b>	<b>1 971</b>	<b>1 491</b>	<b>227</b>	<b>11 517</b>

Classes d'âges des IT

CLASSE D'ÂGE	CHIMIE	EDD	MPPU	SDV	SHS	ST2I	MC	TOTAL
65 à 69 ans	1	2	13	2	17	5	3	43
60 à 64 ans	107	54	322	177	284	104	158	1 206
55 à 59 ans	205	87	520	302	331	220	357	2 022
50 à 54 ans	167	52	472	250	189	181	320	1 631
45 à 49 ans	191	64	550	292	225	178	399	1 899
40 à 44 ans	201	59	712	351	244	255	456	2 278
35 à 39 ans	223	77	702	391	230	222	429	2 274
30 à 34 ans	191	57	521	345	134	157	336	1 741
25 à 29 ans	151	28	248	198	55	90	194	964
20 à 24 ans	10	9	37	27	4	7	17	111
<b>TOTAL</b>	<b>1 447</b>	<b>489</b>	<b>4 097</b>	<b>2 335</b>	<b>1 713</b>	<b>1 419</b>	<b>2 669</b>	<b>14 169</b>

4.1.5 – Effectif sur l'année 2008 en personnes/an

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

Chercheurs sur l'année 2008, en personnes/an

GRADE	CHIMIE	EDD	MPPU	SDV	SHS	ST2I	MC	NR <sup>(1)</sup>	TOTAL
DRCE	16,0	5,0	44,3	24,2	15,2	22,4	6,9		134,0
DR1	150,8	34,3	335,6	258,8	160,3	130,3	26,4	1,1	1 097,6
DR2	503,5	110,5	891,6	756,8	577,2	398,8	74,9	2,3	3 315,6
CR1	774,6	245,4	1 403,8	1 386,7	1 082,8	706,5	114,8	5,7	5 720,3
CR2	167,8	60,6	377,7	227,8	154,2	203,9	16,1	0,6	1 208,7
<b>TOTAL</b>	<b>1 612,7</b>	<b>455,8</b>	<b>3 053,0</b>	<b>2 654,3</b>	<b>1 989,7</b>	<b>1 461,9</b>	<b>239,1</b>	<b>9,7</b>	<b>11 476,2</b>
% CH <sup>(2)</sup>	14,1%	4,0%	26,6%	23,1%	17,3%	12,7%	2,1%	0,1%	100,0%

Ingénieurs et techniciens sur l'année 2008, en personnes/an

GRADE	CFP	CHIMIE	EDD	MPPU	SDV	SHS	ST2I	MC	NR <sup>(1)</sup>	TOTAL
<b>INGÉNIEURS</b>		<b>927,8</b>	<b>277,8</b>	<b>2 823,2</b>	<b>1 258,5</b>	<b>1 198,8</b>	<b>981,0</b>	<b>1 332,1</b>	<b>0,1</b>	<b>8 799,3</b>
IRHC	A	15,6	3,0	80,6	7,8	18,8	19,5	27,3		172,6
IR1	A	102,1	19,2	357,8	88,4	120,2	146,8	100,0	0,1	934,6
IR2	A	166,8	43,9	677,9	234,6	164,1	227,2	165,6		1 680,1
IEHC	A	8,3	3,0	36,7	25,9	56,4	11,8	25,8		167,9
IE1	A	80,8	23,0	202,6	124,8	189,4	75,3	97,7		793,6
IE2	A	262,8	101,2	700,3	378,1	402,3	252,0	474,4		2 571,1
AI	A <sup>(4)</sup>	291,4	84,5	767,3	398,9	247,6	248,4	441,3		2 479,4
<b>TECHNICIENS</b>		<b>486,3</b>	<b>197,2</b>	<b>1 181,8</b>	<b>983,1</b>	<b>484,1</b>	<b>399,8</b>	<b>1 224,9</b>	<b>0,5</b>	<b>4 957,7</b>
TCE	B	78,7	49,2	261,8	127,5	97,2	90,1	185,9		890,4
TCS	B	87,6	35,0	281,4	162,7	105,5	72,3	196,7	0,5	941,7
TCN	B	245,1	86,4	509,6	451,8	215,0	176,4	643,8		2 328,1
AJTP1	C	22,5	9,0	46,8	65,0	22,6	16,1	56,1		238,1
AJTP2	C	51,4	17,6	77,9	172,6	42,7	43,8	126,9		532,9
AJT1	C	1,0		3,8	2,6	0,8	1,0	14,0		23,2
AJT2	C			0,5	0,9	0,3	0,1	1,5		3,3
<b>TOTAL</b>		<b>1 414,1</b>	<b>475,0</b>	<b>4 005,0</b>	<b>2 241,6</b>	<b>1 682,9</b>	<b>1 380,8</b>	<b>2 557,0</b>	<b>0,6</b>	<b>13 757,0</b>
% IT <sup>(3)</sup>		10,3%	3,5%	29,1%	16,3%	12,2%	10,0%	18,6%	0,0%	100,0%

(1) Non renseigné.

(2) Répartition des chercheurs par département scientifique.

(3) Répartition des IT par département scientifique.

## 4.2 ■ Laboratoires

La répartition est identique à celle de 2007. En 2008, 71 % des personnels CNRS exercent leur métier au sein d'unités mixtes de recherche (80 % des chercheurs et 64 % des IT).

Les unités associées ne regroupent que 1,3 % de l'effectif CNRS.

Cette répartition moyenne cache des disparités importantes entre les départements :

- de 66,9 % d'unités mixtes en SDV à 88,4 % en SHS ;
- 62 % des unités associées concernent le département SDV ;
- de 7,2 % d'unités propres en EDD à 22,1% en Chimie ;
- enfin, 1,3 % de structures diverses en MPPU à 15,7 % en SDV.

Globalement, hors Moyens communs, il y a peu de différences entre la répartition des chercheurs et des IT, les premiers étant un peu plus présents que les seconds dans les unités mixtes et associées, et moins présents dans les unités propres.

### 4.2.1 – Effectifs par type de laboratoire et par population

TYPE D'UNITÉ	CHERCHEURS	IT	TOTAL
Unités propres	1 299	2 347	3 646
Unités mixtes	9 216	9 012	18 228
Unités associées	155	43	198
Divers	847	2 767	3 614
<b>TOTAL</b>	<b>11 517</b>	<b>14 169</b>	<b>25 686</b>

### 4.2.2 – Effectifs par type de laboratoire et par département scientifique

DÉPARTEMENT SCIENTIFIQUE	UNITÉS PROPRES			UNITÉS MIXTES			UNITÉS ASSOCIÉES			DIVERS			TOTAL		
	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total
CHIMIE	259	417	676	1 318	991	2 309	17	4	21	18	35	53	1 612	1 447	3 059
EDD	22	46	68	428	397	825	3	1	4	3	45	48	456	489	945
MPPU	331	613	944	2 672	3 415	6 087	36	12	48	36	57	93	3 075	4 097	7 172
SDV	334	415	749	1 745	1 614	3 359	98	25	123	508	281	789	2 685	2 335	5 020
SHS	130	175	305	1 803	1 454	3 257				38	84	122	1 971	1 713	3 684
ST2I	219	318	537	1 250	1 080	2 330	1	1	2	21	20	41	1 491	1 419	2 910
MC	4	363	367		61	61				223	2 245	2 468	227	2 669	2 896
<b>TOTAL</b>	<b>1 299</b>	<b>2 347</b>	<b>3 646</b>	<b>9 216</b>	<b>9 012</b>	<b>18 228</b>	<b>155</b>	<b>43</b>	<b>198</b>	<b>847</b>	<b>2 767</b>	<b>3 614</b>	<b>11 517</b>	<b>14 169</b>	<b>25 686</b>

## 5 CARRIÈRES

### 5.1 ■ Concours chercheurs : bilan de la campagne 2008

Les chiffres présentés ci-dessous, traduisent les grandes priorités de l'établissement en termes de recrutements, à savoir : assurer l'équilibre entre grandes disciplines afin de maintenir une continuité dans la politique scientifique et éviter de ce fait les à-coups des recrutements, poursuivre de développement de l'interdisciplinarité, et enfin, accentuer les efforts de recherche sur le développement durable, l'énergie, les nanosciences,...

#### 5.1.1 – Évolution du nombre de recrutements depuis 2003

CAMPAGNE DE RECRUTEMENT	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Recrutements externes <sup>(1)</sup>	358	432	410	399	406	391

(1) Hors DR2 internes.

391 chercheurs ont été recrutés par voie de concours externe au cours de l'année 2008. Ce volume est très proche de celui de 2006, légèrement en baisse par rapport à 2007.

#### 5.1.2 – Lauréats par sexe et par grade

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
DR1	2		2
DR2	10	5	15
CR1	62	32	94
CR2	190	90	280
<b>TOTAL</b>	<b>264</b>	<b>127</b>	<b>391</b>

Sur les 391 recrutements ayant eu lieu par voie externe, 280 concernent des CR2 (71,6 %). La part des femmes dans les recrutements externes est de 32,5 %, en augmentation par rapport à 2006 (31,8 %) après une baisse en 2007 (30,3 %).

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

Les scientifiques étrangers représentent environ 13 % de l'ensemble des chercheurs permanents au 31/12/2008. Au cours de l'année 2008, plus d'un recrutement sur quatre a concerné un scientifique étranger, avec une proportion nettement variable en fonction des grades. Elle atteint 10 personnes sur 15 parmi les recrutés DR2, contre 19,3 % pour les jeunes chercheurs.

GRADE	FRANÇAIS	ÉTRANGERS	TOTAL	% ÉTRANGERS
DR1		2	2	100,0%
DR2	5	10	15	66,7%
CR1	58	36	94	38,3%
CR2	226	54	280	19,3%
<b>TOTAL</b>	<b>289</b>	<b>102</b>	<b>391</b>	<b>26,1%</b>

#### 5.1.4 – Lauréats par département scientifique et par sexe

ST2I et SDV sont les départements les plus recruteurs, avec respectivement 18,7 % et 17,9 % des recrutements.

Les départements EDD et ST2I ont des taux de recrutement plus importants, au regard de leurs effectifs (près de 5 %).

Cette proportion est d'environ 3 % dans les départements scientifiques Chimie, MPPU et SHS.

DÉPARTEMENT SCIENTIFIQUE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
CHIMIE	36	20	56
EDD	15	5	20
MPPU	41	12	53
PNPP	12	4	16
PU	17	10	27
SDV	35	35	70
SHS	37	22	59
ST2I	61	12	73
CID <sup>(2)</sup>	10	7	17
<b>TOTAL</b>	<b>264</b>	<b>127</b>	<b>391</b>

(2) Les commissions interdisciplinaires (CID) sont habilitées à se prononcer sur les recrutements des candidats aux profils pluridisciplinaires dans les domaines que le CNRS juge importants.

Le département SDV se distingue par une proportion nettement plus élevée de recrutements féminins que dans la plupart des autres départements : 50 % des recrutés sont des femmes (la proportion de femmes parmi l'ensemble des chercheurs de ce département est de 40 %).

## 5.1.5 – Lauréats par département scientifique et par grade

DÉPARTEMENT SCIENTIFIQUE	DR1	DR2	CR1	CR2	TOTAL
CHIMIE		1	9	46	56
EDD		1	7	12	20
MPPU	1	1	6	45	53
PNPP			3	13	16
PU			7	20	27
SDV		5	23	42	70
SHS		1	19	39	59
ST2I	1	5	15	52	73
CID <sup>(1)</sup>		1	5	11	17
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>94</b>	<b>280</b>	<b>391</b>

## 5.1.6 – Lauréats par délégation et par grade

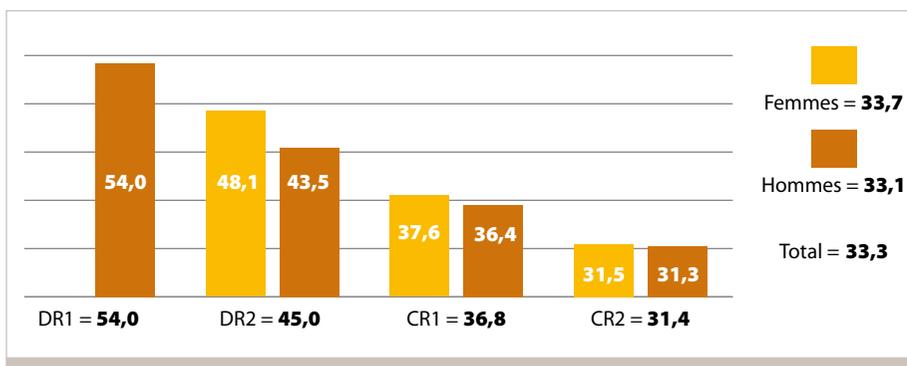
DÉLÉGATION	DR1	DR2	CR1	CR2	TOTAL
Île-de-France :	1	8	31	117	157
- Paris A		1	10	28	39
- Paris B		4	8	24	36
- Est			4	7	11
- Sud		2	2	28	32
- Ouest et Nord	1	1	7	21	30
- Paris Michel Ange				9	9
Centre-Est		1	2	9	12
Alsace		2	3	3	8
Centre / Poitou-Charentes			5	4	9
Bretagne / Pays de Loire			1	15	16
Nord, Pas-de-Calais / Picardie			2	12	14
Normandie				4	4
Rhône / Auvergne			7	19	26
Alpes			7	22	29
Provence		1	6	16	23
Côte d'Azur			2	7	9
Languedoc-Roussillon		2	10	17	29
Midi-Pyrénées	1	1	13	22	37
Aquitaine / Limousin			5	13	18
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>94</b>	<b>280</b>	<b>391</b>

## 5.1.7 – Lauréats par section et par sexe

SECTION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
1	13	2	15
2	6	2	8
3	10	3	13
4	6	3	9
5	6	4	10
6	9	1	10
7	28	4	32
8	12	4	16
9	7	3	10
10	10	1	11
11	7	3	10
12	6	3	9
13	7	4	11
14	6	4	10
15	9	2	11
16	5	4	9
17	7	1	8
18	6	3	9
19	4	6	10
20	8	1	9
21	5	2	7
22	5	5	10
23	6	3	9
24	2	6	8
25	7	1	8
26	2	6	8
27	4	3	7
28	2	5	7
29	7	4	11
30	5	5	10
31	7		7
32	5	1	6
33	4	4	8
34	3	2	5
35	3	3	6
36		5	5
37	4		4
38	4	2	6
39	3	4	7
40	4	1	5
CID <sup>(1)</sup>	10	7	17
<b>TOTAL</b>	<b>264</b>	<b>127</b>	<b>391</b>

(1) Les commissions interdisciplinaires (CID) sont habilitées à se prononcer sur les recrutements des candidats aux profils pluridisciplinaires dans les domaines que le CNRS juge importants.

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

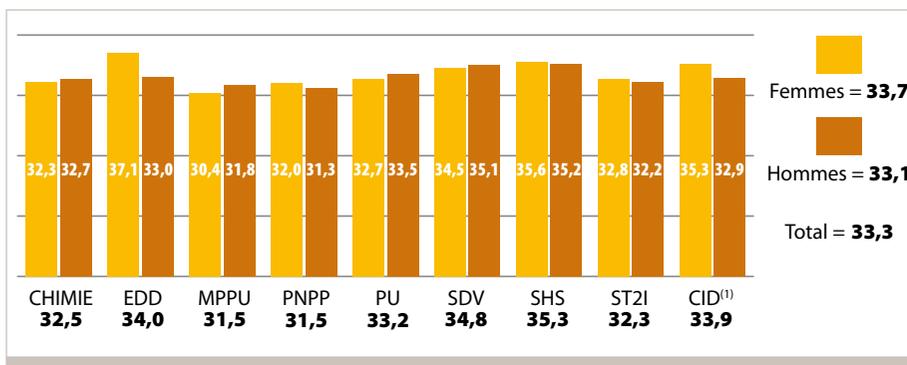


### 5.1.9 – Évolution de l'âge moyen des lauréats depuis 2006

L'ordonnance du 2 août 2005 a supprimé la limite d'âge au recrutement pour le corps des CR2. Ainsi, depuis 2005, l'âge moyen au recrutement des CR2 augmente tandis que l'âge moyen au recrutement pour les autres grades reste stable.

GRADE	2006	2007	2008
DR1	39,1	52,8	54,0
DR2	45,1	45,4	45,0
CR1	36,8	36,2	36,8
CR2	30,8	30,9	31,4

### 5.1.10 – Âge moyen des lauréats par département scientifique et par sexe



(1) Les commissions interdisciplinaires (CID) sont habilitées à se prononcer sur les recrutements des candidats aux profils pluridisciplinaires dans les domaines que le CNRS juge importants.

L'âge moyen au recrutement des femmes est plus élevé que celui des hommes. Cet écart est d'autant plus grand que le recrutement s'effectue à un grade élevé : on passe d'un écart de 2 mois pour les CR2 à 1 an et 2 mois pour les CR1 et 4 ans et 7 mois pour les DR2.

### 5.1.11 – Âge moyen des lauréats par département scientifique et par grade

DÉPARTEMENT SCIENTIFIQUE	DR1	DR2	CR1	CR2	TOTAL
CHIMIE		44,8	37,9	31,2	32,5
EDD		51,8	35,9	31,4	34,0
MPPU	53,1	49,9	34,4	30,2	31,5
PNPP			34,5	30,8	31,5
PU			36,4	32,1	33,2
SDV		41,7	37,5	32,5	34,8
SHS		56,2	38,5	33,3	35,3
ST2I	54,9	44,5	34,7	30,0	32,3
CID <sup>(1)</sup>		41,7	37,5	31,5	33,9
<b>TOTAL</b>	<b>54,0</b>	<b>45,0</b>	<b>36,8</b>	<b>31,4</b>	<b>33,3</b>



## 5.2 ■ Promotions des chercheurs : bilan de la campagne 2008

### 5.2.1 – Évolution du nombre de promotions

Sur les 464 avancements au cours de l'année 2008, 288 (soit 62 %) ont concerné les passages de CR2 vers CR1. Cette proportion est stable par rapport à 2007.

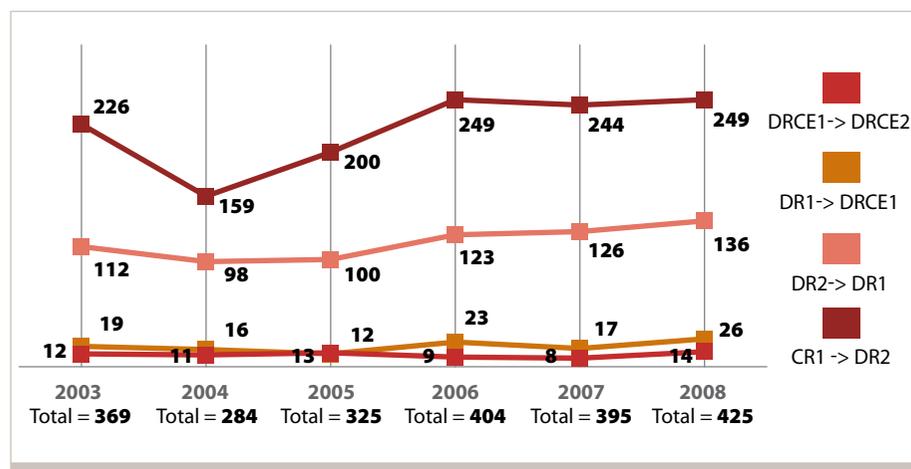
249 directeurs de recherche ont été promus par voie de concours.

Depuis 2006, en excluant les avancements en CR1, qui ont lieu après 4 ans d'ancienneté en CR2, le volume de promotions a progressé de 5 %.

#### Évolution du nombre de promotions de 2006 à 2008

GRADE	2006	2007	2008
DRCE	32	25	40
DR1	123	126	136
CR1	340	259	288
Total avancements	495	410	464
DR2 internes	249	244	249
<b>TOTAL</b>	<b>744</b>	<b>654</b>	<b>713</b>
Total hors CR1	404	395	425

#### Évolution des promotions<sup>(1)</sup> de chercheurs par grade de 2003 à 2008



(1) Hors avancements en CR1.

### 5.2.2 – Promus selon le sexe

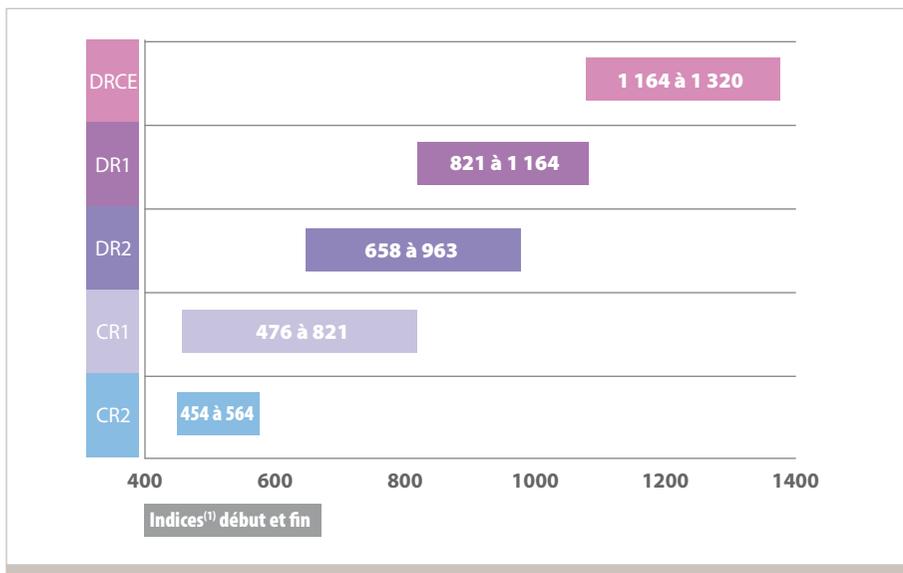
AVANCEMENT	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Avancements (dont :)	327	137	464
DRCE1 -> DRCE2	13	1	14
DR1 -> DRCE1	25	1	26
DR2 -> DR1	93	43	136
CR2 -> CR1	196	92	288
DR2 par concours (lauréats internes)	167	82	249
<b>TOTAL</b>	<b>494</b>	<b>219</b>	<b>713</b>

La part des femmes augmente, passant de 28,2 % des promotions de 2007 à 30,7 % en 2008. Cette augmentation est particulièrement visible pour le passage de DR2 à DR1 (18,3 % en 2007, 31,6 % en 2008).

### 5.2.3 – Promus selon la délégation

DÉLÉGATION	AVANCEMENTS	CONCOURS DR2 (INT)	TOTAL
Île-de-France :	183	109	292
- Paris A	39	27	66
- Paris B	36	20	56
- Est	14	12	26
- Sud	35	20	55
- Ouest et Nord	43	19	62
- Paris Michel Ange	16	11	27
Centre-Est	16	1	17
Alsace	23	11	34
Centre / Poitou-Charentes	11	6	17
Bretagne / Pays de Loire	19	8	27
Nord, Pas-de-Calais / Picardie	10	8	18
Normandie	4	3	7
Rhône / Auvergne	45	18	63
Alpes	34	20	54
Provence	29	14	43
Côte d'Azur	17	4	21
Languedoc-Roussillon	24	13	37
Midi-Pyrénées	26	22	48
Aquitaine / Limousin	23	12	35
<b>TOTAL</b>	<b>464</b>	<b>249</b>	<b>713</b>

### 5.3 ■ Amplitude des carrières chercheurs (indice de fin de grade d'accès/indice de début de grade d'origine)



(1) Indices majorés au 1<sup>er</sup> juillet 2008.

Lecture du graphique : un CR2 promu en CR1 connaît une amplitude de carrière de 1,81 (821/454).

### 5.4 ■ Concours IT : bilan de la campagne 2008

#### 5.4.1 – Évolution du nombre de recrutements<sup>(2)</sup> depuis 2003

POPULATION	2003	2004	2005	2006	2007	2008
INGÉNIEURS	441	400	293	312	406	377
TECHNICIENS	222	186	139	150	142	131
<b>TOTAL</b>	<b>663</b>	<b>586</b>	<b>432</b>	<b>462</b>	<b>548</b>	<b>508</b>

(2) Postes ouverts aux concours externes et publiés au JO (pour 2008, arrêté du 6 mai 2008).

#### 5.4.2 – Lauréats<sup>(3)</sup> de concours externes par sexe et corps au cours de l'année 2008

Les statistiques suivantes portent sur les 534 lauréats de concours externes recrutés et nommés, après utilisation des listes complémentaires pour pourvoir des vacances de postes, et non sur les 508 postes ouverts au concours.

Sur les 534 agents recrutés par concours externes, près des trois quarts l'ont été en tant qu'ingénieurs.

Les recrutements ont concerné quasiment autant d'hommes que de femmes, mais de grandes disparités existent selon les corps ou les grades au moment du recrutement : les femmes représentent 72 % des recrutements de techniciens contre 22 % des recrutements de niveau IR, alors que les femmes représentent dans l'ensemble de la population IT permanents, 67 % des T et 30 % des IR.

CORPS	LAURÉATS <sup>(3)</sup> EXTERNES			LAURÉATS <sup>(3)</sup> INTERNES			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
INGÉNIEURS	208	168	376	10	4	14	218	172	390
IR	76	23	99	6		6	82	23	105
IE	72	86	158	2	2	4	74	88	162
AI	60	59	119	2	2	4	62	61	123
TECHNICIENS	40	101	141		3	3	40	104	144
T	35	96	131		3	3	35	99	134
AJT	5	5	10				5	5	10
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>269</b>	<b>517</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>258</b>	<b>276</b>	<b>534</b>

(3) Nommés (utilisation des listes complémentaires pour pourvoir des vacances de postes cf art 20 loi 84 16).

### 5.4.3 – Lauréats par département scientifique et par sexe

Les Moyens Communs (MC) représentent à eux seuls près d'un quart des recrutements, SDV étant, hormis MC, le département scientifique le plus recruteur d'IT (16,5 %).

DÉPARTEMENT SCIENTIFIQUE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
CHIMIE	22	25	47
EDD	22	12	34
IN2P3	4	1	5
INSU	1		1
MPPU	34	15	49
PNPP	39	13	52
PU	22	12	34
SDV	34	54	88
SHS	12	26	38
ST2I	39	22	61
MC	29	96	125
<b>TOTAL</b>	<b>258</b>	<b>276</b>	<b>534</b>

### 5.4.4 – Lauréats par branche d'activité professionnelle et par sexe

La répartition des recrutements par BAP est très proche de celle de l'ensemble des IT présents au 31/12/2008 au CNRS.

Deux tiers des recrutements ont été réalisés dans 3 Branches d'Activités Professionnelles : BAP J (Gestion et pilotage), BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique) et BAP A (Sciences du vivant), lesquelles recouvrent environ 20 familles professionnelles.

BAP	HOMMES	FEMMES	TOTAL
<b>A</b>	34	49	83
<b>B</b>	28	23	51
<b>C</b>	89	13	102
<b>D</b>	7	6	13
<b>E</b>	59	20	79
<b>F</b>	6	19	25
<b>G</b>	7	2	9
<b>J</b>	28	144	172
<b>TOTAL</b>	<b>258</b>	<b>276</b>	<b>534</b>

### 5.4.5 – Lauréats par délégation et par sexe

DÉLÉGATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Île-de-France :	107	143	250
- Paris A	8	10	18
- Paris B	25	17	42
- Est	7	9	16
- Sud	32	33	65
- Ouest et Nord	21	32	53
- Paris Michel Ange	14	42	56
Centre-Est	10	5	15
Alsace	13	5	18
Centre / Poitou-Charentes	10	7	17
Bretagne / Pays de Loire	7	9	16
Nord, Pas-de-Calais / Picardie	7	8	15
Normandie	7	4	11
Rhône / Auvergne	21	20	41
Alpes	23	12	35
Provence	21	22	43
Côte d'Azur	2	5	7
Languedoc-Roussillon	11	11	22
Midi-Pyrénées	13	16	29
Aquitaine / Limousin	6	9	15
<b>TOTAL</b>	<b>258</b>	<b>276</b>	<b>534</b>

### 5.4.6 – Âge moyen des lauréats par sexe et par corps

CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
INGÉNIEURS	32,6	32,9	32,7
IR	34,0	34,8	34,2
IE	31,8	33,2	32,6
AI	31,6	31,9	31,8
TECHNICIENS	31,2	32,0	31,8
T	31,3	32,0	31,8
AJT	30,6	33,1	31,9
<b>TOTAL</b>	<b>32,4</b>	<b>32,6</b>	<b>32,5</b>

### 5.4.7 – Évolution de l'âge moyen des lauréats par corps depuis 2006

On observe une forte augmentation de la moyenne d'âge pour tous les corps sauf les AJT, ce qui correspond semble-t-il à une préférence pour des candidats disposant d'une expérience professionnelle.

CORPS	2006	2007	2008
IR	33,3	33,3	34,2
IE	30,5	31,9	32,6
AI	30,1	30,4	31,8
T	31,8	31,4	31,8
AJT	34,6	35,2	31,9
<b>TOTAL</b>	<b>31,5</b>	<b>31,8</b>	<b>32,5</b>

## 5.5 ■ Promotions des IT : bilan de la campagne 2008

### 5.5.1 – Évolution du nombre de promotions selon leur nature

Sont distingués 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 à un concours interne.

#### Évolution du nombre de promotions de 2006 à 2008

TYPE D'AVANCEMENT	2006	2007	2008
Grade et corps au choix, sélection professionnelle	695	709	740
Concours interne	147	232	234
<b>TOTAL</b>	<b>842</b>	<b>941</b>	<b>974</b>

Le nombre de promotions de corps au choix en 2008 (159) est identique à celui de 2007, tandis que les promotions de grade sont en augmentation (498 contre 465 en 2007).

En ce qui concerne la sélection professionnelle, le nombre de promotions se stabilise à un nombre proche de celui de 2007 (83), après avoir progressé de 2005 à 2007. (2005 : 68 ; 2006 : 75 ; 2007 : 85).

Enfin, le nombre de lauréats de concours internes est également stable entre 2007 et 2008, mais concerne beaucoup moins les T que l'année dernière (10 % en 2007, 4 % en 2008).

### 5.5.2 – Promotions de corps et de grade prononcées lors de la campagne d'avancements 2008

#### Promotions de corps au choix

CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
IR	17	10	27
IE	19	18	37
AI	22	46	68
T	10	17	27
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>91</b>	<b>159</b>

#### Promotions de grade aux choix

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
IR1	71	31	102
IEHC	20	29	49
IE1	83	93	176
TCE	12	30	42
TCS	34	62	96
AJTP1	12	19	31
AJT1	2		2
<b>TOTAL</b>	<b>234</b>	<b>264</b>	<b>498</b>

#### Promotions de sélection professionnelle

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
IRHC	19	4	23
TCE	19	41	60
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>45</b>	<b>83</b>

### 5.5.3 – Avancements par concours interne

CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
IR	26	22	48
IE	29	32	61
AI	42	55	97
T	8	10	18
AJT	3	7	10
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>126</b>	<b>234</b>

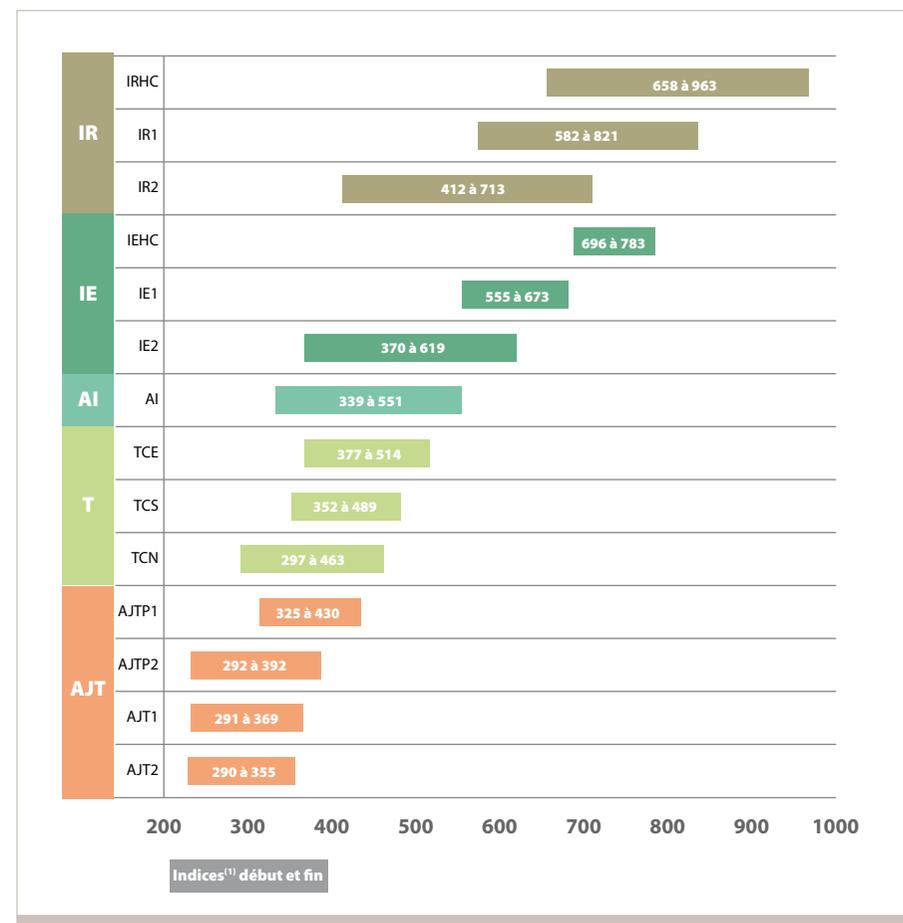
### 5.5.4 – Effectifs de promus par délégation et par sexe (hors concours internes ; données non disponibles)

DÉLÉGATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Île-de-France :	101	177	278
- Paris A	7	30	37
- Paris B	23	30	53
- Est	6	14	20
- Sud	29	35	64
- Ouest et Nord	21	30	51
- Paris Michel Ange	15	38	53
Centre-Est	19	25	44
Alsace	19	18	37
Centre - Poitou - Charentes	13	13	26
Bretagne et Pays de Loire	20	14	34
Nord, Pas-de-Calais et Picardie	5	5	10
Normandie	12	8	20
Rhône Auvergne	22	22	44
Alpes	29	21	50
Provence	32	22	54
Côte d'Azur	8	11	19
Languedoc Roussillon	19	15	34
Midi Pyrénées	29	34	63
Aquitaine et Limousin	12	15	27
<b>TOTAL</b>	<b>340</b>	<b>400</b>	<b>740</b>

### 5.5.5 – Effectif de 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
A	28	63	91	15	21	36	43	84	127
B	26	20	46	7	7	14	33	27	60
C	122	6	128	35	4	39	157	10	167
D	14	19	33	2	4	6	16	23	39
E	66	27	93	10	6	16	76	33	109
F	16	60	76	8	14	22	24	74	98
G	40	5	45	15	3	18	55	8	63
J	28	200	228	16	67	83	44	267	311
<b>TOTAL</b>	<b>340</b>	<b>400</b>	<b>740</b>	<b>108</b>	<b>126</b>	<b>234</b>	<b>448</b>	<b>526</b>	<b>974</b>

### 5.6 ■ Amplitude des carrières IT (indice de fin de grade d'accès/indice de début de grade d'origine)



(1) Indices majorés au 1<sup>er</sup> juillet 2008.

Lecture du graphique : un AI promu en IE2 connaît une amplitude de carrières de 1,83 (619/339).

## 6 RÉMUNÉRATIONS

### 6.1 Répartition des rémunérations mensuelles brutes, primes comprises en équivalents temps plein travaillés (ETPT)<sup>(1)</sup>

Tableau renseigné en ETPT : somme des temps de présence (selon durée de présence et quotité) sur l'année par corps.

On considère la moyenne mensuelle des rémunérations brutes, primes comprises perçues sur l'année : traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes professionnelles (prime de technicité), primes fonctionnelles (prime de fonc-

tion, ISFIC, indemnité de chargé de mission...), primes semestrielles statutaires perçues sur l'année, indemnités compensatrices temporaires (GIPA et indemnités pour jours de repos non pris versées en 2008).

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

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	AJT	TECH	IT	TOTAL
De 1 250 à 1 499								2,0	8,6	10,6	10,6	10,6
De 1 500 à 1 749					1,0	3,6	4,6	161,5	153,2	314,7	319,3	319,3
De 1 750 à 1 999				0,5	19,0	106,6	126,1	368,1	102,6	470,7	596,8	596,8
De 2 000 à 2 249		129,9	129,9	1,3	149,4	310,1	460,8	266,1	43,7	309,8	770,6	900,5
De 2 250 à 2 499		74,7	74,7	54,2	276,5	267,6	598,3	310,0	2,0	312,0	910,3	985,0
De 2 500 à 2 749		617,5	617,5	96,6	284,9	255,8	637,3	265,7		265,7	903,0	1 520,5
De 2 750 à 2 999		297,0	297,0	161,4	249,6	246,1	657,1	46,1		46,1	703,2	1 000,2
De 3 000 à 3 249	7,2	654,9	662,1	202,4	304,2	48,7	555,3	12,4		12,4	567,7	1 229,8
De 3 250 à 3 499	12,8	582,2	595,0	174,8	339,7	12,6	527,1	0,8		0,8	527,9	1 122,9
De 3 500 à 3 749	54,3	566,3	620,6	252,4	130,7	1,2	384,3				384,3	1 004,9
De 3 750 à 3 999	323,2	868,7	1 191,9	214,8	72,9		287,7				287,7	1 479,6
De 4 000 à 4 249	196,7	533,8	730,5	148,6	26,6		175,2				175,2	905,7
De 4 250 à 4 499	284,9	32,8	317,7	329,5	7,3		336,8				336,8	654,5
De 4 500 à 4 749	1 171,2	5,1	1 176,3	140,7	4,0		144,7				144,7	1 321,0
De 4 750 à 4 999	296,9	1,8	298,7	55,7			55,7				55,7	354,4
De 5 000 à 5 499	499,9	1,2	501,1	110,3	0,3		110,6				110,6	611,7
5 500 et plus	627,5	0,1	627,6	34,3			34,3				34,3	661,9
<b>TOTAL</b>	<b>3 474,6</b>	<b>4 366,0</b>	<b>7 840,6</b>	<b>1 977,5</b>	<b>1 866,1</b>	<b>1 252,3</b>	<b>5 095,9</b>	<b>1 432,7</b>	<b>310,1</b>	<b>1 742,8</b>	<b>6 838,7</b>	<b>14 679,3</b>
Salaire moyen	4 788 €	3 351 €	4 001 €	3 803 €	2 921 €	2 438 €	3 138 €	2 176 €	1 775 €	2 104 €	2 874 €	3 474 €

(1) Y compris les personnels de physique nucléaire et les agents rémunérés dans un grade des corps administratifs, assimilés dans la filière technique (IT) par équivalence de grade.

## Rémunérations des femmes

TRANCHE	DR	CR	CH	IR	IE	AI	ING	T	AJT	TECH	IT	TOTAL
De 1 250 à 1 499								1,4	11,1	12,5	12,5	12,5
De 1 500 à 1 749					1,8	4,4	6,2	341,5	268,4	609,9	616,1	616,1
De 1 750 à 1 999				0,2	11,3	107,4	118,9	698,5	127,2	825,7	944,6	944,6
De 2 000 à 2 249		61,4	61,4	1,0	152,0	262,4	415,4	524,2	76,8	601,0	1 016,4	1 077,8
De 2 250 à 2 499		41,5	41,5	18,8	235,5	254,9	509,2	555,7	3,8	559,5	1 068,7	1 110,2
De 2 500 à 2 749		291,6	291,6	55,3	185,6	228,5	469,4	540,1		540,1	1 009,5	1 301,1
De 2 750 à 2 999		182,8	182,8	78,8	194,4	325,9	599,1	64,1		64,1	663,2	846,0
De 3 000 à 3 249	2,5	375,1	377,6	74,5	263,1	42,8	380,4	2,0		2,0	382,4	760,0
De 3 250 à 3 499	3,0	334,7	337,7	74,1	378,2	0,5	452,8	0,1		0,1	452,9	790,6
De 3 500 à 3 749	22,0	376,1	398,1	137,0	135,3		272,3				272,3	670,4
De 3 750 à 3 999	130,2	549,1	679,3	97,2	70,1		167,3				167,3	846,6
De 4 000 à 4 249	89,4	332,8	422,2	76,3	32,5	0,3	109,1				109,1	531,3
De 4 250 à 4 499	117,6	15,8	133,4	98,2	6,3		104,5				104,5	237,9
De 4 500 à 4 749	411,8	2,1	413,9	38,3	0,3		38,6				38,6	452,5
De 4 750 à 4 999	99,0		99,0	25,1			25,1				25,1	124,1
De 5 000 à 5 499	77,0		77,0	21,8	0,1		21,9				21,9	98,9
5 500 et plus	120,1		120,1	13,2			13,2				13,2	133,3
<b>TOTAL</b>	<b>1 072,6</b>	<b>2 563,0</b>	<b>3 635,6</b>	<b>809,8</b>	<b>1 666,5</b>	<b>1 227,1</b>	<b>3 703,4</b>	<b>2 727,6</b>	<b>487,3</b>	<b>3 214,9</b>	<b>6 918,3</b>	<b>10 553,9</b>
Salaire moyen	4 600 €	3 397 €	3 762 €	3 698 €	2 962 €	2 466 €	2 953 €	2 157 €	1 772 €	2 099 €	2 556 €	2 950 €



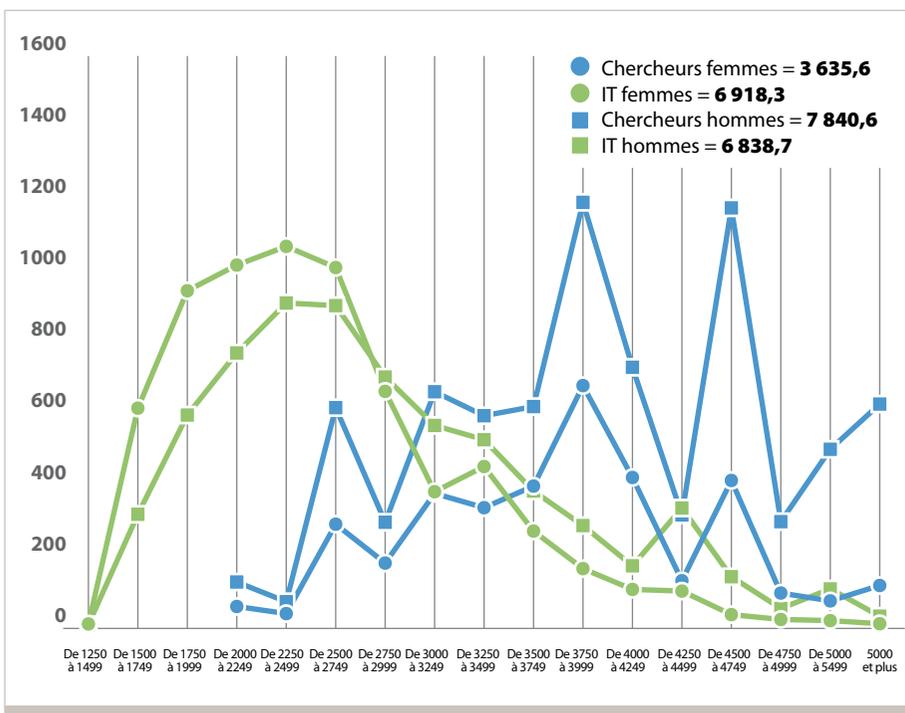
## Rémunérations totales

TRANCHE	DR	CR	CH	IR	IE	AI	ING	T	AJT	TECH	IT	TOTAL
De 1 250 à 1 499								3,4	19,7	23,1	23,1	23,1
De 1 500 à 1 749					2,8	8,0	10,8	503,0	421,6	924,6	935,4	935,4
De 1 750 à 1 999				0,7	30,3	214,0	245,0	1 066,6	229,8	1 296,4	1 541,4	1 541,4
De 2 000 à 2 249		191,3	191,3	2,3	301,4	572,5	876,2	790,3	120,5	910,8	1 787,0	1 978,3
De 2 250 à 2 499		116,2	116,2	73,0	512,0	522,5	1 107,5	865,7	5,8	871,5	1 979,0	2 095,2
De 2 500 à 2 749		909,1	909,1	151,9	470,5	484,3	1 106,7	805,8		805,8	1 912,5	2 821,6
De 2 750 à 2 999		479,8	479,8	240,2	444,0	572,0	1 256,2	110,2		110,2	1 366,4	1 846,2
De 3 000 à 3 249	9,7	1 030,0	1 039,7	276,9	567,3	91,5	935,7	14,4		14,4	950,1	1 989,8
De 3 250 à 3 499	15,8	916,9	932,7	248,9	717,9	13,1	979,9	0,9		0,9	980,8	1 913,5
De 3 500 à 3 749	76,3	942,4	1 018,7	389,4	266,0	1,2	656,6				656,6	1 675,3
De 3 750 à 3 999	453,4	1 417,8	1 871,2	312,0	143,0		455,0				455,0	2 326,2
De 4 000 à 4 249	286,1	866,6	1 152,7	224,9	59,1		284,3				284,3	1 437,0
De 4 250 à 4 499	402,5	48,6	451,1	427,7	13,6		441,3				441,3	892,4
De 4 500 à 4 749	1 583,0	7,2	1 590,2	179,0	4,3		183,3				183,3	1 773,5
De 4 750 à 4 999	395,9		397,7	80,8			80,8				80,8	478,5
De 5 000 à 5 499	576,9		578,1	132,1	0,4		132,5				132,5	710,6
5 500 et plus	747,6		747,7	47,5			47,5				47,5	795,2
<b>TOTAL</b>	<b>4 547,2</b>	<b>6 929,0</b>	<b>11 476,2</b>	<b>2 787,3</b>	<b>3 532,6</b>	<b>2 479,4</b>	<b>8 799,3</b>	<b>4 160,3</b>	<b>797,4</b>	<b>4 957,7</b>	<b>13 757,0</b>	<b>25 233,2</b>
Salaire moyen	4 743 €	3 369 €	3 924 €	3 771 €	2 942 €	2 452 €	3 055 €	2 163 €	1 773 €	2 101 €	2 706 €	3 245 €

La rémunération moyenne mensuelle brute (primes comprises), à temps plein sur l'année 2008 s'élève à 3 245 € (3 474 € euros pour les hommes et 2 950 € euros pour les femmes). Cette année, deux nouvelles indemnités ont été intégrées au calcul de la rémunération moyenne mensuelle brute (primes comprises) : la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat et les indemnités pour jours de repos non pris.

L'écart des salaires moyens (rapport des 10 % des salaires les plus élevés et des 10 % des salaires les plus faibles) s'établit à 2,96 (5 222,4 € / 1 766,4 €).

## Effectifs par tranches de rémunérations mensuelles brutes, primes comprises



## 6.2 ■ Régimes indemnitaires

## 6.2.1 – Indemnités compensatrices temporaires versées en 2008

**GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA), VERSÉE EN 2008 AU TITRE DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE [31/12/03 – 31/12/07]**

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 2007.

GRADE AU 31/12/07	MOINS DE 300€	DE 300€ À 599€	DE 600€ À 899€	DE 900€ À 1199€	DE 1200€ À 1499€	PLUS DE 1500 €	TOTAL	PART DES AGENTS CONCERNÉS <sup>(1)</sup>	GIPA MOYENNE BRUTE
<b>CHERCHEURS</b>		4	16	5	1 064	1 194	2 283	19,7% <sup>(2)</sup>	1 449,3 €
DR2						1 194	1 194	34,7%	1 569,0 €
CR1				1	1 064		1 065	18,9%	1 328,9 €
CR2		4	16	4			24	1,8%	840,0 €
<b>INGÉNIEURS</b>		2	190	537	276	69	1 185	13,2%	1 034,6 €
IRHC						66	66	42,3%	1 569,0 €
IR1					257	2	259	28,2%	1 332,7 €
IR2				144	6		150	8,5%	1 153,7 €
IEHC					13		13	9,6%	1 269,6 €
IE1	1			100			101	13,5%	1 069,2 €
IE2	2	1	2	292		1	298	10,8%	1 001,0 €
AI	108	1	188	1			298	11,8%	608,1 €
<b>TECHNICIENS</b>		1	574	1			595	11,1%	710,1 €
TCE	1		288	1			290	30,4%	809,2 €
TCS	1		204				205	20,9%	696,8 €
TCN	4		81				85	3,4%	766,3 €
AJTP1			1				1	0,4%	702,0 €
AJTP2	12						12	2,0%	70,0 €
AJT1	1						1	10,0%	42,2 €
AJT2		1					1	12,5%	426,8 €
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>7</b>	<b>780</b>	<b>543</b>	<b>1 340</b>	<b>1 263</b>	<b>4 063</b>	<b>15,7%</b>	<b>1 227,6 €</b>

(1) Nombre de bénéficiaires rapportés à la population du grade au 31/12/2007.

(2) Nombre de bénéficiaires rapportés à la population totale des chercheurs au 31/12/2007, y compris DR1 et DRCE non éligibles à la GIPA.

4 063 agents ont bénéficié de la GIPA au titre de la période de référence 2003-2007, soit un taux de 15,7 % (rapporté à l'effectif bilan social au 31/12/2007).

85,3 % des bénéficiaires de la GIPA sont de catégorie A, 14,3 % de catégorie B et 0,4 % de catégorie C.

La GIPA a été attribuée à près de 17 % des agents de catégorie A (19,7 % des chercheurs et 13,2 % des ingénieurs), nombreux à avoir atteint le sommet de leur grade.

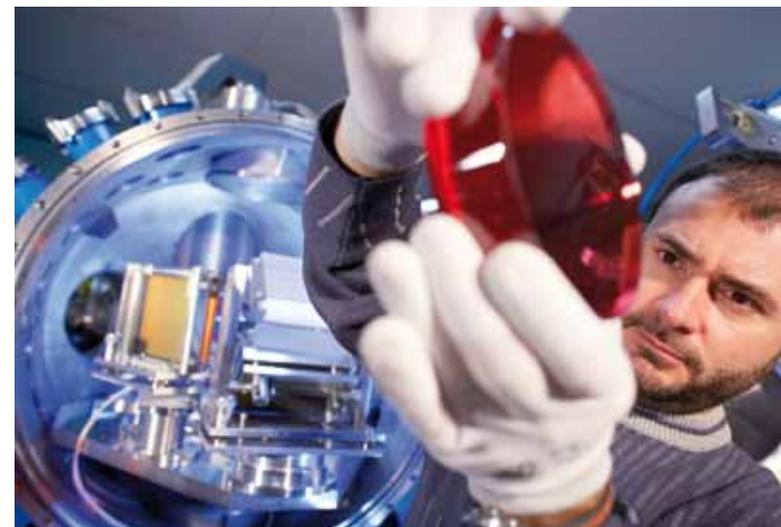
Le montant moyen de la GIPA, rapporté à un temps complet est de 1 228 € bruts par agent bénéficiaire avec de fortes disparités. Il s'étage de 1 449,3 € pour les chercheurs, à 710,1 € pour les techniciens. Le montant médian rapporté à un temps complet est de 1 329 €.

**INDEMNITÉ JOURS DE REPOS NON PRIS SUR LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS VERSÉE EN 2008, AU TITRE DE 2007**

Cette indemnité, versée en 2008 au titre des jours de repos non pris sur l'année 2007 pour les agents détenteurs d'un Compte Épargne Temps, est limitée à 4 jours maximum par agent et par année civile. Les montants bruts forfaitaires de cette indemnité par jour et par agent varient en fonction de la catégorie statutaire à laquelle appartient l'agent :

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

Tableau renseigné en personnes physiques selon le nombre de jours indemnisés au titre de l'année 2007.



CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE	TYPE DE PERSONNEL	NOMBRE DE JOURS INDEMNISÉS AU TITRE DE L'ANNÉE 2007				TOTAL	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ EN 2008 AU TITRE DE 2007	MONTANT MOYEN BRUT ANNUEL PAR AGENT
		1 jour	2 jours	3 jours	4 jours			
A	Permanents <sup>(1)</sup>	39	89	86	5 712	5 926	2 915 375,0 €	491,9 €
	Contractuels	1	1	3	339	344	171 000,0 €	497,1 €
	Emplois fonctionnels				12	12	6 000,0 €	500,0 €
B	Permanents <sup>(1)</sup>	8	22	32	975	1 037	323 840,0 €	312,3 €
	Contractuels				4	4	1 280,0 €	320,0 €
C	Permanents <sup>(1)</sup>	1	6	4	171	182	46 085,0 €	253,2 €
<b>TOTAL</b>		<b>49</b>	<b>118</b>	<b>125</b>	<b>7 213</b>	<b>7 505</b>	<b>3 463 580,0 €</b>	<b>461,5 €</b>

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

7 505 personnes ont bénéficié de l'indemnisation des jours de repos travaillés au titre de l'année 2007 (versée au cours de l'année 2008).

95,2 % sont des agents permanents, 4,6 % des contractuels et 0,2 % sont sur des emplois fonctionnels.

Tous types de personnels confondus, les agents de catégorie A représentent 83,7 % des personnels ayant perçu cette indemnisation, 13,9 % appartiennent à la catégorie B et 2,4 % relèvent de la catégorie C.

5 926 agents permanents de catégorie A ont opté pour cette indemnisation, soit un taux de 28,8 % (rapporté à l'effectif bilan social au 31/12/2007). Les taux sont respectivement de 23,1 % et 20,7 % pour les permanents de catégorie B et C.

96 % ont opté pour l'indemnisation du maximum de jours autorisé, soit 4 jours, ce taux étant analogue quel que soit la catégorie Fonction publique d'appartenance et le type de personnel.

Un personnel de catégorie A a perçu en moyenne 492 €, contre une moyenne de 312 € pour la catégorie B et 253 € pour la catégorie C.

## 6.2.2 – Primes statutaires

### Prime de recherche <sup>(1)</sup>

GRADE	PRIME DE RECHERCHE EN € (MOYENNE 2008)
DRCE / DRCCE / DR1 et DRC échelle lettre	337,665
DR1 / DRC échelle numérique	658,445
DR2 / MRC	540,265
CR1 / CRC	442,340
CR2	337,330

(1) Primes semestrielles.

Tous les chercheurs du CNRS sont habilités à percevoir une indemnité de personnel enseignant.



**PRIME DE PARTICIPATION À LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (PPRS)<sup>(1)</sup> EN ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN TRAVAILLÉS (ETPT)**

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 2 semestres.

SEXE	IRHC	IR1	1A	IR2	2A (>6ECH)	IE1 (EX3A)	IE2 (EX3A)	IEHC	IE1	IE2	CMR	1B
<b>&lt; PRIME MOYENNE</b>												
Hommes		2,5		5,1		1,6	2,0			7,2		
Femmes		1,5		3,5		0,3	0,5	1,0	2,5	5,0		
Total		4,0		8,6		1,9	2,5	1,0	2,5	12,2		
%		0,4%		0,5%		2,2%	5,2%	0,6%	0,4%	0,5%		
<b>PRIME MOYENNE</b>												
Hommes	80,6	443,2		701,3		27,0	19,8	43,8	173,4	783,4		1,0
Femmes	13,1	140,8		326,1	1,4	32,3	16,4	58,8	186,2	567,6		
Total	93,7	584,0		1 027,4	1,4	59,3	36,2	102,6	359,6	1 351,0		1,0
%	61,8%	65,2%		62,5%	63,9%	67,0%	75,3%	62,6%	52,2%	55,0%		40,0%
<b>&gt; PRIME MOYENNE</b>												
Hommes	29,5	189,9	0,5	370,2		11,6	3,5	20,1	116,5	438,5		1,0
Femmes	6,4	59,6		177,9		9,9	5,1	27,7	101,9	347,5		0,5
Total	35,9	249,5	0,5	548,1		21,5	8,6	47,8	218,4	786,0		1,5
%	23,6%	27,9%	50,0%	33,3%		24,2%	17,8%	29,2%	31,7%	32,0%		60,0%
<b>PRIME MAXIMUM</b>												
Hommes	3,5	11,5	0,5	11,8				0,7	6,5	41,3		
Femmes		4,9		9,0		1,0		1,5	19,6	51,3		
Total	3,5	16,4	0,5	20,8		1,0		2,2	26,1	92,6		
%	2,3%	1,8%	50,0%	1,3%		1,1%		1,4%	3,8%	3,8%		
<b>&gt; PRIME MAXIMUM</b>												
Hommes	5,5	12,5		14,0		2,5	0,3	2,7	19,3	57,7		
Femmes	3,0	15,6		12,4	0,8	2,3	0,6	4,5	30,0	86,3		
Total	8,5	28,1		26,4	0,8	4,8	0,9	7,2	49,3	144,0		
%	5,6%	3,1%		1,6%	36,1%	5,5%	1,9%	4,4%	7,2%	5,9%		
<b>PRIME EXCEPTIONNELLE</b>												
Hommes	5,7	7,4		4,6				1,0	15,5	32,9		
Femmes	4,4	5,8		8,8				2,0	18,0	36,3	0,9	
Total	10,1	13,2		13,4				3,0	33,5	69,2	0,9	
%	6,6%	1,5%		0,8%				1,8%	4,9%	2,8%	100,0%	
<b>TOTAL ETPT</b>	<b>151,7</b>	<b>895,2</b>	<b>1,0</b>	<b>1 644,7</b>	<b>2,2</b>	<b>88,5</b>	<b>48,2</b>	<b>163,8</b>	<b>689,4</b>	<b>2 455,0</b>	<b>0,9</b>	<b>2,5</b>
<b>PPRS MOYENNE ANNUELLE RAPPORTÉE À UN TEMPS PLEIN</b>	<b>8 588 €</b>	<b>7 023 €</b>	<b>9 422 €</b>	<b>5 205 €</b>	<b>6 631 €</b>	<b>4 173 €</b>	<b>4 109 €</b>	<b>4 435 €</b>	<b>3 954 €</b>	<b>3 815 €</b>	<b>7 363 €</b>	<b>3 412 €</b>

**BARÈME DE LA PPRS (MOYENNE DES DEUX SEMESTRES)**

BARÈME DE PRIMES	IRHC	IR1	1A	IR2	2A (>6ECH)	IE1 (EX3A)	IE2 (EX3A)	IEHC	IE1	IE2	CMR	1B
Prime moyenne	3 351 €	3 076 €	3 061 €	2 335 €	2 335 €	1 955 €	1 955 €	1 986 €	1 636 €	1 636 €	1 955 €	1 582 €
Prime maximum	6 284 €	5 768 €	5 740 €	4 377 €	4 377 €	2 932 €	2 932 €	2 978 €	2 455 €	2 455 €	2 932 €	2 110 €
Prime exceptionnelle	9 426 €	8 653 €	8 610 €	6 566 €	6 566 €	4 399 €	4 399 €	4 467 €	3 682 €	3 682 €	3 682 €	3 165 €

AI	TCE	2B	TCS	TCN	3B	AJTP1	AJTP2	5B	AJT1	AJT2	6B	TOTAL
2,9	2,2		1,3	3,3		0,4	1,5		1,0			31,0
1,0	2,8		0,5	5,9		1,0	2,0					27,5
3,9	5,0		1,8	9,2		1,4	3,5		1,0			58,5
0,2%	0,6%		0,2%	0,4%		0,6%	0,7%		4,6%			0,4%
616,5	159,9	1,0	142,7	402,6		49,0	87,2	0,5	6,9	0,5		3 740,3
509,8	212,9		250,0	591,5		68,2	124,6		5,9	0,9		3 106,5
1 126,3	372,8	1,0	392,7	994,1		117,2	211,8	0,5	12,8	1,4		6 846,8
46,4%	43,6%	50,0%	43,1%	43,8%		51,5%	41,1%	25,0%	58,5%	52,8%		51,2%
250,2	52,4		39,9	139,5		11,7	40,8		1,0			1 716,8
259,1	111,4		92,0	253,7		20,9	49,9		1,9	0,5		1 525,9
509,3	163,8		131,9	393,2		32,6	90,7		2,9	0,5		3 242,7
21,0%	19,2%		14,5%	17,3%		14,3%	17,6%		13,2%	18,9%		24,2%
110,7	28,7		34,3	103,0		7,9	33,0	0,5				393,9
155,6	80,4		111,4	224,9	0,5	24,9	56,7		0,4			742,1
266,3	109,1		145,7	327,9	0,5	32,8	89,7	0,5	0,4			1 136,0
11,0%	12,8%		16,0%	14,4%	23,3%	14,4%	17,4%	25,0%	1,8%			8,5%
159,0	50,8		39,0	116,7	0,2	12,7	28,7		1,5	0,8	0,5	524,4
230,3	115,8		160,5	351,2	0,5	26,3	70,8		2,8			1 113,7
389,3	166,6		199,5	467,9	0,7	39,0	99,5		4,3	0,8	0,5	1 638,1
16,0%	19,5%		21,9%	20,6%	30,2%	17,1%	19,3%		19,6%	28,3%	100,0%	12,2%
83,4	19,9	1,0	15,7	36,6	1,0	3,9	10,7					239,3
47,4	17,9		24,9	42,7		0,8	9,4	1,0	0,5			220,8
130,8	37,8	1,0	40,6	79,3	1,0	4,7	20,1	1,0	0,5			460,1
5,4%	4,4%	50,0%	4,5%	3,5%	46,5%	2,1%	3,9%	50,0%	2,3%			3,4%
2 425,9	855,1	2,0	912,2	2 271,6	2,2	227,7	515,3	2,0	21,9	2,7	0,5	13 382,2
3 023 €	2 799 €	3 829 €	2 525 €	2 467 €	3 980 €	2 026 €	2 124 €	3 147 €	1 951 €	1 916 €	2 223 €	3 629 €

(1) Les équivalents temps plein travaillés concernant 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 2008, ôtant le droit à la prime de participation à la recherche scientifique, ne sont pas comptabilisés.

Les modulations à la baisse concernent 0,44 % des équivalents temps plein travaillés des ingénieurs et techniciens ; les modulations à la hausse en concernent 48,3 %.

Parmi les équivalents temps plein travaillés percevant la prime de participation à la recherche scientifique :

- plus de la moitié correspondent à la prime moyenne ou moins
- près du quart des suppléments sont supérieurs à la prime moyenne mais inférieurs à la prime maximale :
  - 14,5 % des suppléments semestriels sont de moins de 300 euros,
  - 7,2 % des suppléments semestriels sont compris entre 300 et 600 euros,
  - 2,1 % des suppléments semestriels sont compris entre 600 et 1 500 euros,
  - 0,3 % 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.
- 8,5 % des suppléments correspondent à la prime maximale
- 12,2 % des suppléments sont compris entre la prime maximale et la prime exceptionnelle
- 3,4 % correspondent à la prime exceptionnelle.

AI	TCE	2B	TCS	TCN	3B	AJTP1	AJTP2	5B	AJT1	AJT2	6B
1 227 €	1 123 €	1 276 €	1 001 €	1 001 €	1 158 €	851 €	851 €	999 €	851 €	851 €	940 €
1 636 €	1 497 €	1 702 €	1 335 €	1 335 €	1 544 €	1 135 €	1 135 €	1 332 €	1 135 €	1 135 €	940 €
2 455 €	2 245 €	2 553 €	2 003 €	2 003 €	2 316 €	1 702 €	1 702 €	1 998 €	1 702 €	1 702 €	1 410 €

**PRIME DE PARTICIPATION AUX EXPÉRIENCES ATTRIBUÉE AUX PERSONNELS DE PHYSIQUE  
NUCLÉAIRE POUR L'ANNÉE 2008 (PPE)<sup>(1)</sup>, EN ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN TRAVAILLÉS (ETPT)**

Primes mensuelles rapportées à un temps plein puis comparées au barème de la PPE.

Tableau renseigné en ETPT : somme des temps de présence (selon durée de présence et quotité) sur chaque mois par grade.

GRADE	ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN TRAVAILLÉS						TOTAL ETPT	
	Taux 4,8%		Taux 6,8%		Taux 7,8%		Prime Moyenne	> Prime Moyenne
	Prime Moyenne	> Prime Moyenne	Prime Moyenne	> Prime Moyenne	Prime Moyenne	> Prime Moyenne		
IP1	12,1		2,0	1,9	2,0		16,1	1,9
IP2	11,5		7,1	0,1	3,0		21,6	0,1
I1	4,1	1,0	2,7	1,0	1,5		8,3	2,0
I2	5,0	1,0	1,8		1,0		7,8	1,0
TPT	11,3	2,1	2,3		3,0		16,6	2,1
TT1					0,1		0,1	
TA1	1,0						1,0	
TE1	3,7		0,4				4,1	
PP1		1,0						1,0
<b>TOTAL</b>	<b>48,7</b>	<b>5,1</b>	<b>16,3</b>	<b>3,0</b>	<b>10,6</b>	<b>0,0</b>	<b>75,6</b>	<b>8,1</b>

(1) 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.

Il faut lire : parmi les I1 au taux de PPE de 4,8 % : 4,1 personnes/an ont touché la prime moyenne (soit 49,2 mois cumulés de prime moyenne perçue), 1 personne/an a touché la prime supérieure à la moyenne (soit 12 mois cumulés de prime supérieure à la moyenne perçue au sein de la sous-population des I1).

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.

Au cours de l'année 2008, 97 agents de physique nucléaire ont touché au minimum un mois de prime de participation aux expériences. Cette prime a été versée en moyenne 10,6 mois par agent. 77 % des agents l'ont perçue sur douze mois.

Parmi ces 97 agents, 89,6 % des agents perçoivent la prime moyenne sur la totalité de leur temps de présence (ce qui représente 73,8 ETPT). 10,4 % (soit 10 agents) reçoivent un supplément par rapport à la prime moyenne au cours de l'année.

**INDEMNITÉ FORFAITAIRE, EN ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN TRAVAILLÉS (ETPT)**

Indemnités semestrielles rapportées à un temps plein puis comparées au barème des indemnités forfaitaires.

Tableau renseigné en ETPT : somme des temps de présence (selon durée de présence et quotité) sur chaque semestre par grade.

GRADE	PRIME MOYENNE	>PRIME MOYENNE	>PRIME MAXIMUM	TOTAL ETPT	PERSONNES PHYSIQUES CONCERNÉES
AAR(inm>8è éch)	2,6	2,1	1,4	6,1	7
1D	0,5	0,5		1,0	1
SARCE	0,5	0,5		1,0	1
2D (inm>3è éch)	1,0			1,0	1
SARCN (inm>6è éch)	0,4		0,4	0,8	1
3D (inm>6è éch)		0,3	0,3	0,6	1
<b>TOTAL</b>	<b>5,0</b>	<b>3,4</b>	<b>2,1</b>	<b>10,5</b>	<b>12</b>

10,5 Équivalents Temps Plein Travaillés sont concernés par le versement des indemnités forfaitaires :

- 5 ETPT, soit 48 % perçoivent les indemnités forfaitaires moyennes ;
- 3,4 ETPT, soit 32 % ont une minoration des indemnités forfaitaires ;
- 2,1 ETPT, soit 20 % ont une majoration des indemnités forfaitaires.

## 6.2.2 – Primes professionnelles

### PRIME DE TECHNICITÉ, EN ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN TRAVAILLÉS (ETPT)

Primes mensuelles rapportées à un temps plein puis comparées au barème de la prime de technicité.

Tableau renseigné en ETPT : somme des temps de présence (selon durée de présence et quotité) sur chaque mois par corps.

CORPS	TAUX PLEIN (15,91 € PAR MOIS)	TAUX 2 (10,04 € PAR MOIS)	TAUX 3 (5,92 € PAR MOIS)	TOTAL ETPT	PERSONNES PHYSIQUES CONCERNÉES PAR CORPS
	Équivalents Temps Plein Travaillés				
INGÉNIEURS	603,7			603,7	680
IE	18,7			18,7	28
AI	585,0			585,0	652
TECHNICIENS	1 620,5			1 620,5	1 791
T	1 469,9			1 469,9	1 624
AJT	150,6			150,6	167
<b>TOTAL</b>	<b>2 224,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2 224,2</b>	<b>2 471</b>

7,5 % des ingénieurs, 35,3 % des techniciens ont perçu, au moins une fois, la prime de technicité en 2008.

La prime de technicité a été attribuée en 2008 à 2 224,2 personnes/an :

- 27 % de cet ETPT concerne des ingénieurs ;
- 73 % de cet ETPT a été attribué à des techniciens.

## 6.2.3 – Primes fonctionnelles

### PRIME DE FONCTION -INFORMATIENS- (PFI), EN ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN TRAVAILLÉS (ETPT)

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

Tableau renseigné en ETPT : somme des temps de présence (selon durée de présence et quotité) sur chaque mois par grade.

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 €	PLUS DE 700 €	TOTAL ETPT	PERSONNES PHYSIQUES CONCERNÉES	PRIME MOYENNE ÉQUIVALENT AU TEMPS COMPLET
INGÉNIEURS	4,6	23,1	298,5	235,1	193,3	94,9	16,9	13,4	879,8	937	368 €
IRHC				2,0	1,7	0,4	3,0		7,1	8	498 €
IR1		3,0	10,0	31,7	42,1	27,1	5,0		118,9	122	431 €
IR2	2,3	2,5	76,3	57,9	51,1	28,4	5,5	4,8	228,8	250	379 €
IEHC	0,1			1,9	2,3	1,0		1,0	6,3	8	406 €
IE1		3,5	16,1	18,6	15,9	11,8	1,3	2,0	69,2	74	399 €
IE2	1,4	10,3	120,9	85,8	65,9	14,6	1,1	4,6	304,6	323	346 €
AI	0,8	3,8	75,2	37,2	14,3	11,6	1,0	1,0	144,9	152	321 €
TECHNICIENS	0,7	3,0	29,9	48,0	1,0				82,6	87	302 €
TCE	0,1		6,9	17,0					24,0	26	305 €
TCS		1,0	1,2	6,8					9,0	10	292 €
TCN		1,0	21,8	24,2	1,0				48,0	49	302 €
AJT	0,6	1,0							1,6	2	118 €
<b>TOTAL</b>	<b>5,3</b>	<b>26,1</b>	<b>328,4</b>	<b>283,1</b>	<b>194,3</b>	<b>94,9</b>	<b>16,9</b>	<b>13,4</b>	<b>962,4</b>	<b>1 024</b>	<b>362 €</b>

Perçoivent la prime de fonction :

- 10,3 % de l'ensemble des ingénieurs du CNRS ;
- 1,7 % de l'ensemble des techniciens.

**INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE CHARGÉ DE MISSION À TEMPS PARTIEL -CMTP- EN ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN TRAVAILLÉS (ETPT)**

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

*Tableau renseigné en ETPT : somme des temps de présence (selon durée de présence et quotité) sur chaque mois par grade.*

GRADE	TAUX MENSUEL À 155 €		TAUX MENSUEL À 230 €		TOTAL	
		dont nb de femmes		dont nb de femmes		dont nb de femmes
CHERCHEURS	3,8	2,0	42,9	9,8	46,7	11,8
DRCE	0,5		3,5		4,0	
DR1	2,0	1,0	12,1	2,3	14,1	3,3
DR2	1,0	1,0	23,8	7,3	24,8	8,3
CR1	0,3		3,5	0,2	3,8	0,2
INGÉNIEURS			19,9	4,1	19,9	4,1
IRHC			2,1	0,8	2,1	0,8
IR1			7,3	1,3	7,3	1,3
IP2			1,0		1,0	
IR2			5,0	1,0	5,0	1,0
IEHC			1,0		1,0	
IE1			1,0		1,0	
IE2			2,5	1,0	2,5	1,0
<b>TOTAL ETPT</b>	<b>3,8</b>	<b>2,0</b>	<b>62,8</b>	<b>13,9</b>	<b>66,6</b>	<b>15,9</b>
<i>Personnes physiques extérieures au CNRS</i>			38	7	38	7

Les agents ayant perçu, au cours de l'année 2008, une indemnité de chargé de mission à temps partiel sont 117 au total :

- 68 % sont des agents CNRS (leur équivalent temps plein travaillé en qualité de chargé de mission est, tous grades confondus de 6,6) ;
- 32 % sont extérieurs au CNRS.

**INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE POUR FONCTION D'INTÉRÊT COLLECTIF (ISFIC)**

Tableau renseigné en somme des montants versés sur l'année 2008 et en ETPT : somme de temps de présence (selon durée de présence) sur l'année par fonction et DS.

FONCTION	CHIMIE		EDD		IN2P3		INSU		MPPU	
	ETPT	Montant	ETPT	Montant	ETPT	Montant	ETPT	Montant	ETPT	Montant
Fonctions du siège										
Fonctions en région										
DU, Adjoints DU...	105,4	492 646,5 €	32,5	165 774,1 €	3,0	13 499,9 €	14,0	71 799,8 €	149,9	819 043,5 €
Responsables de projet			2,0	11 200,0 €	6,5	26 249,7 €	0,6	2 595,8 €	33,1	129 848,8 €
Autres fonctions d'intérêt collectif	10,4	53 425,1 €	2,8	19 500,0 €			1,8	21 000,0 €	10,0	37 433,5 €
<b>TOTAL</b>	<b>115,8</b>	<b>546 071,6 €</b>	<b>37,3</b>	<b>196 474,1 €</b>	<b>9,5</b>	<b>39 749,6 €</b>	<b>16,4</b>	<b>95 395,6 €</b>	<b>193,0</b>	<b>986 325,8 €</b>

FONCTION	SDV		SHS		ST2I		MC		TOTAL	
	ETPT	Montant	ETPT	Montant	ETPT	Montant	ETPT	Montant	ETPT	Montant
Fonctions du siège							143,6	940 144,6 €	143,6	940 144,6 €
Fonctions en région							68,7	259 781,1 €	68,7	259 781,1 €
DU, Adjoints DU...	151,9	739 073,4 €	141,0	627 654,3 €	109,8	554 442,5 €	3,0	13 499,9 €	710,5	3 497 433,9 €
Responsables de projet			2,7	9 799,9 €			4,8	15 320,7 €	49,7	195 014,9 €
Autres fonctions d'intérêt collectif	37,8	92 513,3 €	3,5	19 099,9 €	5,1	28 300,0 €	53,7	180 502,0 €	125,1	451 773,8 €
<b>TOTAL</b>	<b>189,7</b>	<b>831 586,7 €</b>	<b>147,2</b>	<b>656 554,1 €</b>	<b>114,9</b>	<b>582 742,5 €</b>	<b>273,8</b>	<b>1 409 248,3 €</b>	<b>1 097,6</b>	<b>5 344 148,3 €</b>

Liste des fonctions ouvrant droit à cette indemnité :

- les directeurs de départements scientifiques et les directeurs d'instituts nationaux ainsi que les autres responsables hiérarchiques des départements scientifiques et des instituts nationaux (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 Président et au Directeur général du Centre (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'unités 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 leurs adjoints (Responsables de projet) ;
- les autres fonctions d'intérêt collectif à caractère exceptionnel (Autres fonctions d'intérêt collectif).

## 6.2.4 – Primes et indemnités versées en 2008 : fréquence, bénéficiaires, montants

INTITULÉ PRIME	FRÉQUENCE	NB AGENTS CONCERNÉS	NOMBRE DE PÉRIODES <sup>(1)</sup>	MONTANT TOTAL	MONTANT MOYEN / PÉRIODE
Indemnité de résidence	M	20 060	227 663	15 182 985,80 €	66,69 €
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	S	14 650	28 550	48 617 780,03 €	1 702,90 €
Indemnité forfaitaire spéciale au personnel enseignant (IPE)	M	12 019	138 408	490 395,31 €	3,54 €
Prime de recherche	S	11 933	23 326	10 188 119,31 €	436,77 €
Supplément familial de traitement	M	9 448	106 809	10 146 924,93 €	95,00 €
Remboursement frais de transport	M	7 629	78 502	2 619 218,16 €	33,36 €
Indemnité de jours de repos non pris	O	7 505	7 505	3 463 580,00 €	461,50 €
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	O	4 063	4 063	4 923 944,54 €	1 211,90 €
Prime de technicité	M	2 414	27 946	428 381,59 €	15,33 €
Indemnité de jury	O	2 068	2 446	2 583 978,63 €	1 056,41 €
Indemnité difficulté administrative	M	1 379	15 882	38 528,54 €	2,43 €
Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC)	M	1 153	13 221	5 344 148,37 €	404,22 €
Bonification indemnité sommet de corps	O	1 151	1 525	565 934,85 €	371,10 €
Primes de fonction (pers trav. dans un centre de traitement)	M	1 014	4 416	4 200 023,10 €	951,09 €
Indemnité exceptionnelle compensation	S	847	1 364	322 823,14 €	236,67 €
Indemnisation ACMO	M	826	9 293	760 582,96 €	81,84 €
Indemnité de sujétion et d'astreinte	M	509	2 117	1 054 618,28 €	498,17 €
Indemnité d'enseignement	O	450	642	361 146,32 €	562,53 €
Indemnité de stage	O	271	960	590 480,80 €	615,08 €
Indemnité de résidence indexée	M	262	2 217	9 319 051,44 €	4 203,45 €
Prime d'intéressement	O	203	203	10 350 398,57 €	50 987,19 €
Indemnité d'enseignement CNRS Formation	O	198	283	163 278,43 €	576,96 €
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants	S	185	318	36 691,89 €	115,38 €
indemnité ANR	O	144	144	208 900,00 €	1 450,69 €
Majoration enfant	M	120	1 034	1 592 819,27 €	1 540,44 €
Indemnité forfaitaire mensuelle chargé de mission à temps partiel	M	117	1 159	263 004,15 €	226,92 €
Prime d'installation	O	117	117	246 176,09 €	2 104,07 €
Prime de participation aux expériences (PPE)	M	97	1 031	219 163,50 €	212,57 €
Supplément familial de traitement indexé	M	94	726	329 518,92 €	453,88 €
Indemnité exceptionnelle de cessation progressive d'activité	M	79	531	317 767,54 €	598,43 €
Indemnité pour service à la mer	O	79	119	32 140,90 €	270,09 €
Nouvelle bonification indiciaire	M	65	689	61 850,97 €	89,77 €
Indemnité de caisse et responsabilité	M	53	516	111 066,27 €	215,24 €
Majoration de traitement agent en fonction DOM/TOM	M	47	507	616 866,23 €	1 216,70 €
Majoration traitement DOM/TOM congé bonifié	O	42	102	54 237,96 €	531,74 €
Indemnité congé formation	M	27	174	252 596,59 €	1 451,70 €
Indemnité compensatrice transport service corse	S	24	47	24 366,46 €	518,44 €
Indemnité pour travaux de nature exceptionnelle (plongée sous-marine)	M	23	48	8 044,70 €	167,60 €
Indemnité d'éloignement TAAF	O	17	27	71 735,68 €	2 656,88 €
Indemnité particulière de sujétion et d'installation (éloignement)	O	17	33	90 112,22 €	2 730,67 €
Majoration de traitement TAAF	O	17	30	44 220,12 €	1 474,00 €
Allocation spéciale frais de transport	M	15	163	5 106,03 €	31,33 €
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires	S	13	26	30 309,72 €	1 165,76 €
Indemnité forfaitaire (adm. centrale)	T	11	33	90 232,26 €	2 734,31 €
Autres primes <sup>(2)</sup>		41	218	284 706,90 €	1 305,99 €

Le présent bilan exprime 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.

(1) On a comptabilisé les périodes de paiement, pour une prime mensuelle il s'agit du nombre de mois, pour une prime semestrielle (ex: pprs) il s'agit du nombre de semestres.

(2) 11 primes pour lesquelles le nombre d'agents concernés est inférieur ou égal à 10 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, accueil en délégation) ;
- **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 au CNRS dans le cadre des NOEMI (NOuveau Emplois offerts à la Mobilité Interne) procédure d'offre permettant de pourvoir les emplois d'IT jugés prioritaires.

### 7.1 ■ La mobilité sortante du CNRS

- **la mise à disposition** est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne ;
- **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 depuis 2006 selon le type de mobilité

TYPE DE MOBILITÉ	31/12/2006	31/12/2007	31/12/2008
Mise à disposition	432	485	491
Détachement	715	764	785
Disponibilité	595	600	640
Hors cadre	11	11	8
<b>TOTAL</b>	<b>1 753</b>	<b>1 860</b>	<b>1 924</b>

Les effectifs CNRS en position de MAD, de détachement et de disponibilité ont augmenté en 2008 : respectivement +1,2 % pour les MAD, +2,7 % pour les détachements, +6,7 % pour les disponibilités. Seul le nombre des personnels en position hors cadre diminue (-27,3 %).

#### 7.1.1 – Mises à disposition (MAD)

Les personnels placés en position de mise à disposition hors du CNRS font partie des agents permanents payés au 31/12/2008.

ORGANISME D'ACCUEIL	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS			TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Ministères	14	12	26	6	12	18	2	5	7	51
Enseignement et Recherche (France)	97	67	164	42	52	94	9	26	35	293
Enseignement et Recherche (Étranger)	68	24	92	6		6		1	1	99
Entreprises (France)	9	1	10	4	2	6				16
Entreprises (Étranger)	1		1							1
Organismes publics (France)					4	4		4	4	8
Organismes publics (Étranger)	3	2	5	2	1	3				8
Collectivités locales					1	1				1
CAES du CNRS								2	2	2
Non renseigné	6	4	10	1		1		1	1	12
<b>TOTAL <sup>(1)</sup></b>	<b>198</b>	<b>110</b>	<b>308</b>	<b>61</b>	<b>72</b>	<b>133</b>	<b>11</b>	<b>39</b>	<b>50</b>	<b>491</b>

(1) Effectifs au 31/12/2008.

Les personnels CNRS mis à disposition restent majoritairement en France (371 agents, soit 75,6 % des MAD), principalement au sein d'organismes d'enseignement et de recherche français (293 agents, soit 59,7 % des cas) et sont en majorité des chercheurs (308 chercheurs, soit 62,7 % des cas).

Les femmes sont concernées par 45 % des mises à disposition (221 agents, soit 35,7 % des MAD de chercheurs et 60,7 % des MAD d'IT).

### 7.1.2 – Détachements

Les personnels placés en position de détachement hors du CNRS ne font pas partie des agents permanents payés et recensés au 31/12/2008.

#### Les organismes d'accueil des détachements

ORGANISME D'ACCUEIL	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS			TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Ministères	17	6	23	24	21	45	4	10	14	82
Enseignement et Recherche (France)	62	17	79	45	63	108	13	52	65	252
Enseignement et Recherche (Étranger)	129	37	166	14	6	20		1	1	187
Entreprises (France)	23	3	26	27	6	33	11	3	14	73
Entreprises (Étranger)	1	1	2	1		1				3
Organismes publics (France)	3	3	6	34	18	52	11	16	27	85
Organismes publics (Étranger)	6	4	10	1	3	4				14
Collectivités locales	3	1	4	18	20	38	5	20	25	67
Non renseigné	10	1	11	4	3	7	1	3	4	22
<b>TOTAL (1)</b>	<b>254</b>	<b>73</b>	<b>327</b>	<b>168</b>	<b>140</b>	<b>308</b>	<b>45</b>	<b>105</b>	<b>150</b>	<b>785</b>

(1) Effectifs au 31/12/2008.

Les personnels CNRS détachés restent majoritairement en France (559 agents, soit 71,2 % des détachements), principalement au sein d'organismes d'enseignement et de recherche français (252 agents, soit 32,1 % des cas) et sont en majorité des ingénieurs et techniciens (458 IT, soit 58,3 % des cas). Parmi ces IT, 217 (soit 47,4 %) appartiennent à la BAP J.

#### Les détachements par branche d'activité professionnelle

BAP	A	B	C	D	E	F	G	J	NR*	TOTAL
IT	13	6	68	12	67	51	17	217	7	458

(1) Non renseigné.

Les femmes sont concernées par 40,5 % des détachements (318 agents, soit 22,3 % des détachements de chercheurs et 53,5 % des détachements d'IT).

### 7.1.3 – Disponibilités

MOTIF	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS			TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Épuisement droits congés							1	2	3	3
Création d'entreprise	1	1	2	6	1	7	1	1	2	11
Entreprise valorisation recherche	2		2	6	1	7				9
Étude ou recherche	19	7	26	2	2	4		1	1	31
Convenances personnelles	131	37	168	99	61	160	44	71	115	443
Soins à donner au conjoint ou à l'enfant				1		1		1	1	2
Élever un enfant de moins de 8 ans		2	2	1	6	7		13	13	22
Suivre son conjoint	11	14	25	21	26	47	8	39	47	119
<b>TOTAL (1)</b>	<b>164</b>	<b>61</b>	<b>225</b>	<b>136</b>	<b>97</b>	<b>233</b>	<b>54</b>	<b>128</b>	<b>182</b>	<b>640</b>

(1) Effectifs au 31/12/2008.

69,2 % des disponibilités en cours sont motivées par une convenance personnelle. Les deux autres principaux motifs demeurent : « Suivre son conjoint » (18,6 %) et « Étude ou recherche » (4,8 %). Les disponibilités pour création d'entreprise restent peu nombreuses et représentent 1,7 % des motifs de disponibilité en 2008.

35,2 % des disponibilités recensées concernent des chercheurs, soit 225 agents. 44,7 % concernent des femmes (286 agents, soit 27,1 % des disponibilités de chercheurs et 54,2 % des disponibilités d'IT).

## Disponibilités par corps et par sexe au 31/12/2008

SEXE	CHERCHEURS			INGÉNIEURS		TECHNICIENS		TOTAL
	DR	CR	IR	IE	AI	T	AJT	
Femmes	12	49	16	56	25	93	35	286
Hommes	50	114	51	53	32	39	15	354
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>163</b>	<b>67</b>	<b>109</b>	<b>57</b>	<b>132</b>	<b>50</b>	<b>640</b>

## 7.1.4 – Hors cadres

ORGANISME D'ACCUEIL	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	
Entreprise publique				1	1	2	2
Adm. ou étab. publ. d'état sans PC <sup>(1)</sup>	1	1	2	1		1	3
Organisme international	1	1	2	1		1	3
<b>TOTAL<sup>(2)</sup></b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

(1) Pension civile.

(2) Effectifs au 31/12/2008.

Les personnels en position hors cadres sont peu nombreux : 8 agents. Ces personnels travaillent principalement pour une « administration / établissement public de l'État » ou un « organisme international » (37,5 %).

## 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>(1)</sup>

## Par département scientifique

DÉPARTEMENT SCIENTIFIQUE	PPP AU 31/12/2008	ETP AU 31/12/2008
CHIMIE	5	5,0
EDD	2	2,0
MPPU	26	25,5
SDV	14	13,7
SHS	25	24,6
ST2I	14	13,8
MC	66	65,2
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>149,8</b>

## Par corps

CORPS	PPP AU 31/12/2008	ETP AU 31/12/2008
DR	6	6,0
CR	19	19,0
IR	32	31,8
IE	26	25,4
AI	10	10,0
T	50	48,8
AJT	9	8,8
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>149,8</b>

(1) Conduisant à pension (sur emplois de fonctionnaires, hors détachements inter-corps).  
Effectifs compris dans les tableaux précédents (25 686 agents).

### 7.2.2 – Accueils en délégation<sup>(1)</sup>

DÉPARTEMENT SCIENTIFIQUE	PPP	ETP
CHIMIE	33	28,0
EDD	64	56,8
MPPU	256	146,2
SDV	38	34,5
SHS	135	124,5
ST2I	106	81,2
<b>TOTAL</b>	<b>632</b>	<b>471,2</b>

(1) Année campagne 2008.

## 7.3 ■ La mobilité interne au CNRS

### 7.3.1 – Mobilité géographique<sup>(1)</sup>

#### Chercheurs

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE	DRCE	DR1	DR2	CR1	CR2	TOTAL CH	% FEMMES
Région -> Région		3	27	56	17	103	35,0%
Région -> Île-de-France			10	14	8	32	37,5%
Île-de-France -> Région	1		3	29	10	43	37,2%
Île-de-France -> Île-de-France	1		28	32	9	70	48,6%
Étranger -> Île-de-France			4	9	1	14	35,7%
Île-de-France -> Étranger			2	12	3	17	47,1%
Étranger -> Région		1	1	10	1	13	15,4%
Étranger -> Étranger			1			1	
Région -> Étranger		4	5	11		20	15,0%
Île-de-France -> Dom-Tom							
Dom-Tom -> Île-de-France							
Dom-Tom -> Région							
Région -> Dom-Tom				2		2	50,0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>81</b>	<b>175</b>	<b>49</b>	<b>315</b>	<b>37,1%</b>
% femmes			28,4%	43,4%	36,7%	37,1%	

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

#### Ingénieurs et techniciens

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE	IR	IE	AI	T	AJT	TOTAL IT	% FEMMES	TOTAL CH + IT	% FEMMES
Région -> Région	28	39	37	67	11	182	49,5%	285	44,2%
Région -> Île-de-France	7	10	3	6	2	28	46,4%	60	41,7%
Île-de-France -> Région	14	21	18	22	4	79	38,0%	122	37,7%
Île-de-France -> Île-de-France	21	35	26	43	5	130	67,7%	200	61,0%
Étranger -> Île-de-France	1			1		2	50,0%	16	37,5%
Île-de-France -> Étranger				2		2	50,0%	19	47,4%
Étranger -> Région	1					1		14	14,3%
Étranger -> Étranger								1	
Région -> Étranger	3	1				4	25,0%	24	16,7%
Île-de-France -> Dom-Tom	1			1		2	100,0%	2	100,0%
Dom-Tom -> Île-de-France	1					1		1	
Dom-Tom -> Région		1				1		1	
Région -> Dom-Tom								2	50,0%
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>107</b>	<b>84</b>	<b>142</b>	<b>22</b>	<b>432</b>	<b>52,3%</b>	<b>747</b>	<b>45,9%</b>
% femmes	31,2%	48,6%	45,2%	68,3%	68,2%	52,3%		45,9%	

315 chercheurs et 432 IT, soit 2,9 % des personnels permanents du CNRS, ont changé de lieu de travail au cours de l'année 2008.

Parmi ces 747 mobilités, on distingue 65,1 % de mobilités « intra-zones » et 34,9 % de mobilités « inter-zones ». Parmi ces mobilités « inter-zones », 54,8 % sont des sorties d'Île-de-France.

Les femmes représentent 45,9 % des mobilités (37,1 % des mobilités de chercheurs et 52,3 % des mobilités d'IT).

### 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'automne (novembre - décembre).

Le volume de NOEMI est en diminution en 2008, avec 886 postes offerts contre 1 011 en 2007 et 960 en 2006. En 2008, 45 % de ces nouveaux emplois ont été pourvus, 47 % en 2007 et 2006, 51 % en 2005 et 40 % en 2004 soit un taux moyen de 46 % sur cinq ans. À noter que l'occupation des emplois affichés résulte majoritairement de la mobilité interne (68,3 %), mais répond également aux demandes de réintégration (5,5 %) et d'accueil en détachement (26,2 %).

#### Emplois affichés et emplois pourvus par DS et répartition par campagne

DÉPARTEMENT SCIENTIFIQUE	NOEMI AFFICHÉS	NOEMI POURVUS <sup>(1)</sup>	TAUX DE SUCCÈS	PRINTEMPS	AUTOMNE
CHIMIE	80	32	40%	46%	37%
EDD	57	34	60%	63%	58%
IN2P3	65	19	29%	47%	24%
MP	70	33	47%	58%	38%
INSU	72	33	46%	50%	43%
SDV	186	87	47%	57%	41%
SHS	72	39	54%	59%	51%
ST2I	76	41	54%	70%	45%
MC	208	83	40%	60%	27%
<b>TOTAL</b>	<b>886</b>	<b>401</b>	<b>45%</b>	<b>57%</b>	<b>38%</b>

(1) Mobilités internes, réintégrations et demandes d'accueils en détachement.

#### Modalités d'occupation des NOEMI

DÉPARTEMENT SCIENTIFIQUE	MUTATIONS	RÉINTÉGRATIONS	DEMANDES D'ACCUEILS EN DÉTACHEMENT	TOTAL
CHIMIE	21	1	10	32
EDD	21	3	10	34
IN2P3	15		4	19
MP	22	3	8	33
INSU	19	2	12	33
SDV	63	5	19	87
SHS	32	1	6	39
ST2I	28	1	12	41
MC	53	6	24	83
<b>TOTAL</b>	<b>274</b>	<b>22</b>	<b>105</b>	<b>401</b>

#### NOEMI par branche d'activité professionnelle

BAP	NOEMI AFFICHÉS	NOEMI POURVUS	RÉPARTITION PAR BAP			
			Des NOEMI affichés	Des NOEMI pourvus	Des IT du CNRS	Taux de succès
A	151	60	17%	15%	14%	39%
B	59	22	7%	5%	8%	37%
C	184	63	21%	16%	20%	34%
D	23	9	3%	2%	4%	39%
E	90	43	10%	11%	14%	47%
F	26	11	3%	3%	9%	42%
G	30	10	3%	2%	5%	33%
J	323	183	36%	46%	28%	56%
<b>TOTAL</b>	<b>886</b>	<b>401</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>45%</b>

La BAP J (Gestion et pilotage) est surreprésentée dans les NOEMI tandis que les BAP B, D, F et G sont sous-représentées. Ainsi, elle représente 28 % des IT du CNRS mais près de la moitié des NOEMI pourvus en 2008. La BAP J est également celle présentant le taux de succès le plus élevé, le seul dépassant 50 %.

#### Répartition de l'affichage : Administration et laboratoire

BAP	ADMINISTRATION	LABORATOIRE	TOTAL
A	1	150	151
B		59	59
C		184	184
D		23	23
E	10	80	90
F	4	22	26
G	12	18	30
J	157	166	323
<b>TOTAL</b>	<b>184</b>	<b>702</b>	<b>886</b>

NOEMI par corps

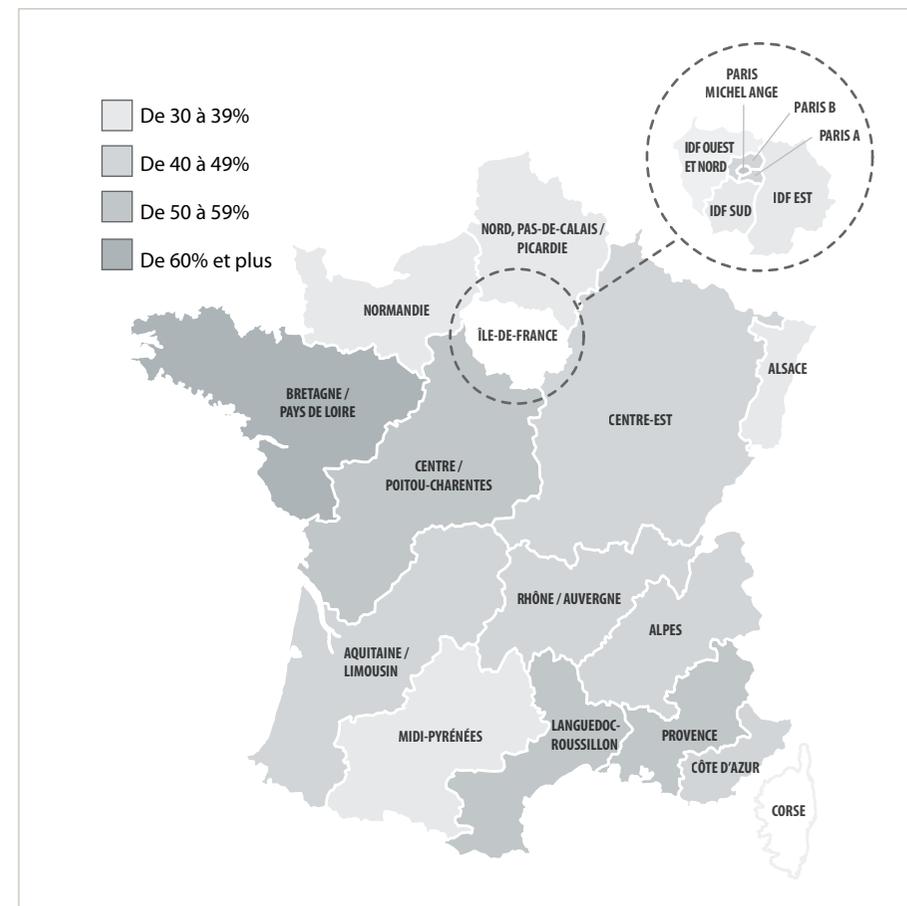
CORPS	NOEMI AFFICHÉS	NOEMI POURVUS	RÉPARTITION PAR CORPS			
			Des NOEMI affichés	Des NOEMI pourvus	Des IT du CNRS	Taux de succès
IR	144	43	16%	11%	20%	30%
IE	239	100	27%	25%	25%	42%
AI	217	107	24%	27%	18%	49%
T	264	139	30%	35%	31%	53%
AJT	22	12	2%	3%	6%	55%
<b>TOTAL</b>	<b>886</b>	<b>401</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>45%</b>

NOEMI par délégation régionale

DR	POURVUS	AFFICHÉS
Paris A	21	49
Paris B	32	71
Île-de-France Est	13	33
Île-de-France Sud	33	88
Île-de-France Ouest et Nord	17	51
Paris Michel Ange	51	93
Centre-Est	13	29
Rhône / Auvergne	26	58
Centre / Poitou-Charentes	19	35
Alsace	13	40
Alpes	21	45
Provence	36	67
Languedoc-Roussillon	22	42
Midi-Pyrénées	21	56
Aquitaine / Limousin	14	31
Bretagne / Pays de Loire	22	30
Nord, Pas-de-Calais / Picardie	8	23
Normandie	4	14
Côte d'Azur	15	31
<b>TOTAL</b>	<b>401</b>	<b>886</b>

La part des mobilités effectuées en direction de l'Île-de-France est en baisse depuis 2006, passant de 48 % à 36 % en 2007 et finalement à 32 % en 2008. Les mobilités en direction des délégations Bretagne et Pays de Loire (73,3 %), Aquitaine / Limousin (54,8 %), Rhône / Auvergne (54,3 %), Alpes (53,7 %) et Provence (52,4 %) présentent les meilleurs taux de succès.

Taux de succès des NOEMI par délégation

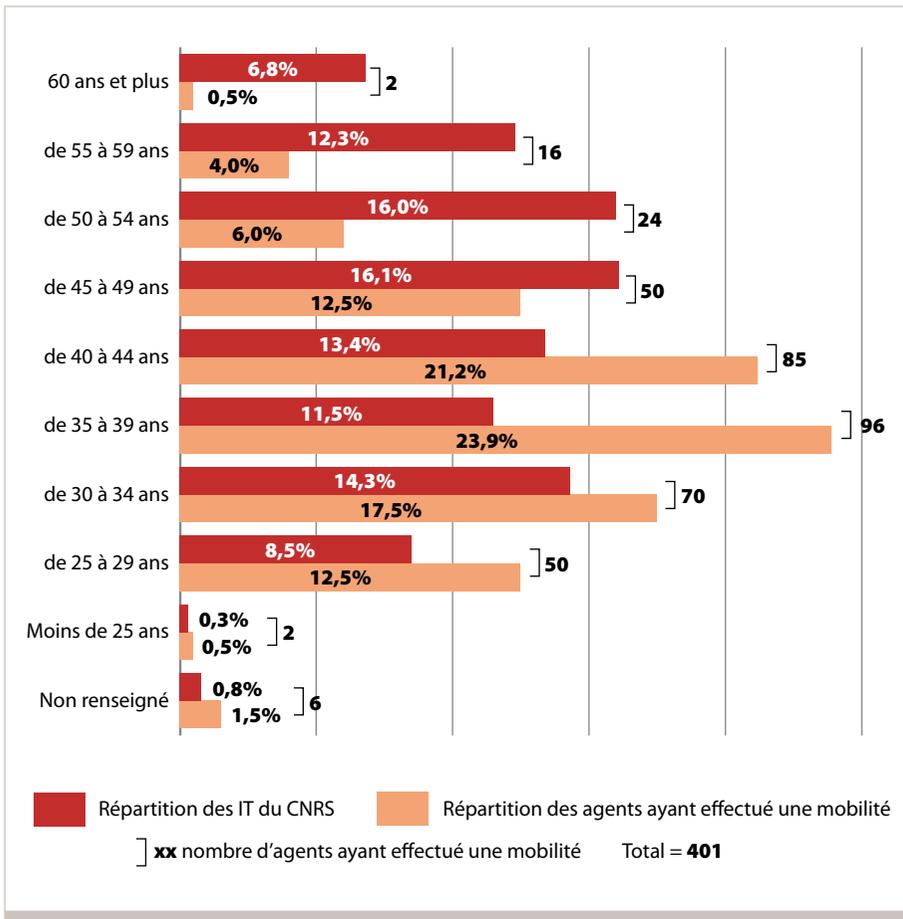


### Impact géographique sur la situation des agents ayant effectué une mobilité

MOUVEMENT GÉOGRAPHIQUE	NOMBRE DE CANDIDATS <sup>(1)</sup>
Sans mobilité géographique	178
Avec mobilité géographique	96 <sup>(1)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>274</b>

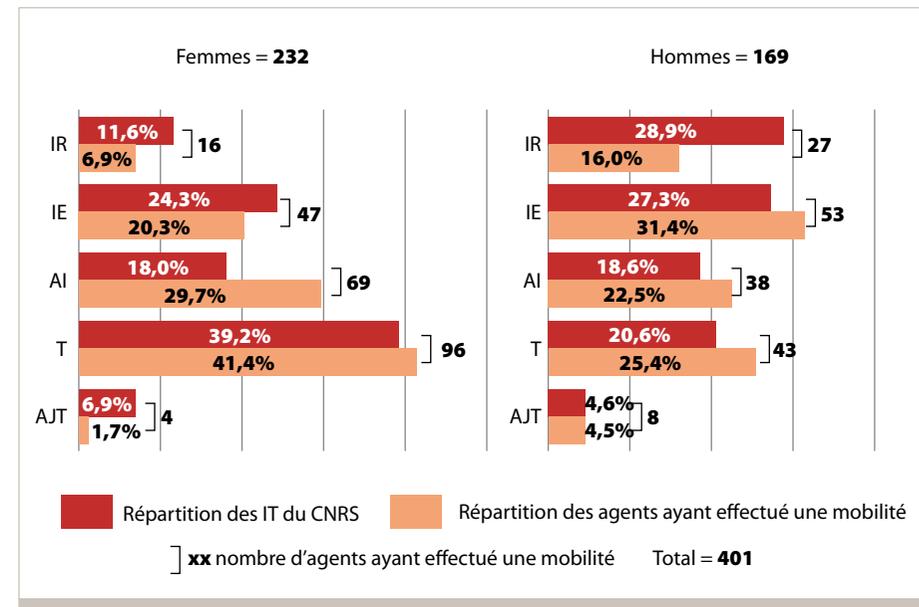
(1) Agents CNRS, hors mobilité en Île-de-France.

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



Les agents ayant effectué une mobilité sont surreprésentés entre 25 et 44 ans (75,1 % des mobilités, alors qu'ils représentent 47,7 % des agents du CNRS en 2008). Au-delà de 55 ans, rares sont les agents qui changent de poste de travail (6 % des mobilités en 2008 alors qu'ils représentent 19,9 % des agents du CNRS en 2008). Globalement, la moyenne d'âge de la population « mobile » est plus basse (39 ans) que celle de l'ensemble des personnels IT (44 ans et 6 mois).

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



Les femmes sont globalement plus mobiles que les hommes : 71 % des mobilités leur sont attribuables, alors qu'elles représentent 57 % des IT.

Les femmes AI et T sont proportionnellement plus mobiles que les autres femmes, alors que pour les hommes, la mobilité dépend moins du corps (exception faite pour les IR et AJT).

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

### 8.1 ■ Congés

Sont répertoriés ici l'ensemble des motifs pour lesquels les agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ont sollicité un congé au cours de l'année 2008, hors congés annuels.

Au total, ce sont une vingtaine de motifs de congés identifiés, qui vont du congé de maladie ordinaire, à toutes sortes de congés spéciaux liés à la vie des agents : maternité, formation, congé bonifié, etc.

Outre leurs congés annuels, 23 % des agents CNRS ont bénéficié d'au moins un congé au cours de l'année 2008 (permanents : 26 % ; non permanents : 11 %).

Cela représente un volume de plus de 206 000 jours dans l'année contre 190 000 en 2007, pour 7 426 agents concernés contre 6 781 en 2007. Un congé dure en moyenne 17,3 jours (18,5 jours en 2007).

La répartition inégale entre hommes et femmes tient principalement au congé maternité, par définition propre aux femmes et secondairement à l'ensemble des congés ordinaires de maladie, pouvant être liés au congé maternité.

71 % des jours non travaillés et 75 % des bénéficiaires de congé correspondent à des arrêts de travail pour maladie (tous régimes confondus), dont la durée moyenne par agent est de 26 jours. Le congé maladie « simple » hors longue maladie, longue durée et grave maladie, a motivé 75 % des congés pris au cours de l'année, pour un temps moyen de 9 jours. En 2008, ils sont 449 agents de plus qu'en 2007 à avoir pris ce type de congé.

Globalement, le nombre d'agents ayant pris un congé de maternité / paternité s'élève à 988 en 2008. Instauré en 2003, le congé de paternité, d'une durée moyenne de 8 jours, a été sollicité en 2008 par 314 hommes, soit une augmentation de 26 % en deux ans.

### Personnels permanents

TYPE DE CONGÉ	FEMMES			HOMMES			TOTAL		
	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés
Congé maladie	41 385	2 875	5 288	22 004	1 711	2 732	63 389	4 586	8 020
Longue maladie	18 424	124	236	15 807	105	176	34 231	229	412
Longue durée	22 384	119	275	13 668	77	130	36 052	196	405
Maternité/ paternité	39 506	532	550	2 074	277	277	41 580	809	827
Adoption	627	7	7	158	3	3	785	10	10
Soin/garde enfant malade	3	1	2	1	1	1	4	2	3
Présence parentale	498	5	73	26	1	18	524	6	91
Élever un enfant de moins de 8 ans				65	1	1	65	1	1
Formation professionnelle/ syndicale	1 935	17	58	1 142	12	19	3 077	29	77
Bonifié	1 099	30	30	542	13	13	1 641	43	43
Convenance personnelle	325	2	4	260	1	2	585	3	6
Absence pour fait de grève	283	293	399	314	322	442	597	615	841
Absence de service fait	6	4	5	384	5	9	390	9	14
Mandat maire ou adjoint				2	1	3	2	1	3
Congé annuel service étranger	102	9	9	212	13	13	314	22	22
Congé au titre du CET <sup>(1)</sup>	577	17	17	723	32	33	1 300	49	50
Accident de trajet/service	22	1	1	88	5	5	110	6	6
Congé de fin d'activité	19	1	1				19	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>127 195</b>	<b>4 037</b>	<b>6 955</b>	<b>57 470</b>	<b>2 580</b>	<b>3 877</b>	<b>184 665</b>	<b>6 617</b>	<b>10 832</b>

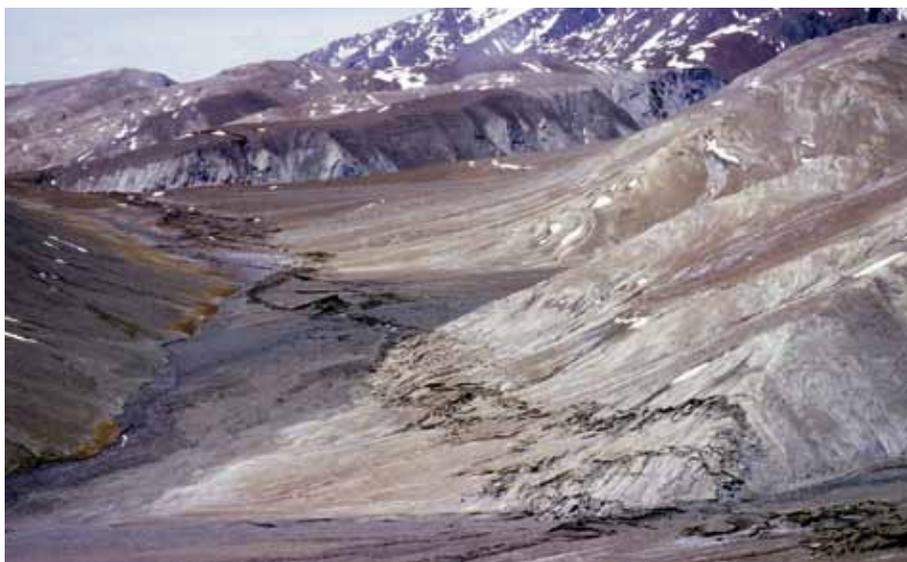
(1) Compte épargne temps.

## Personnels non permanents

TYPE DE CONGÉ	FEMMES			HOMMES			TOTAL		
	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés
En nombre									
Congé maladie	7 980	391	596	4 861	202	294	12 841	593	890
Maternité/ paternité	8 231	142	150	281	37	37	8 512	179	187
Congé parental	195	3	3				195	3	3
Absence pour fait de grève	8	8	11	11	12	15	19	20	26
Absence de service fait	69	5	8	156	6	7	225	11	15
Congé au titre du CET <sup>(1)</sup>				11	1	1	11	1	1
Accident de trajet/service	7	1	2	21	1	2	28	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>16 490</b>	<b>550</b>	<b>770</b>	<b>5 341</b>	<b>259</b>	<b>356</b>	<b>21 831</b>	<b>809</b>	<b>1 126</b>

(1) Compte épargne temps.

À noter : le nombre d'agents en congé parental peut surprendre. Il est dû au fait que ce motif de congé ne concerne que les contractuels. Pour mémoire, il s'agit d'une position statutaire et non d'un congé chez les titulaires.



## Ensemble des personnels

TYPE DE CONGÉ	FEMMES			HOMMES			TOTAL		
	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés
En nombre									
Congé maladie	49 365	3 266	5 884	26 865	1 913	3 026	76 230	5 179	8 910
Longue maladie	18 424	124	236	15 807	105	176	34 231	229	412
Longue durée	22 384	119	275	13 668	77	130	36 052	196	405
Maternité/ paternité	47 737	674	700	2 355	314	314	50 092	988	1 014
Adoption	627	7	7	158	3	3	785	10	10
Congé parental	195	3	3				195	3	3
Soin/garde enfant malade	3	1	2	1	1	1	4	2	3
Présence parentale	498	5	73	26	1	18	524	6	91
Élever un enfant de moins de 8 ans				65	1	1	65	1	1
Formation professionnelle/ syndicale	1 935	17	58	1 142	12	19	3 077	29	77
Bonifie	1 099	30	30	542	13	13	1 641	43	43
Convenance personnelle	325	2	4	260	1	2	585	3	6
Absence pour fait de grève	291	301	410	325	334	457	616	635	867
Absence de service fait	75	9	13	540	11	16	615	20	29
Mandat maire ou adjoint				2	1	3	2	1	3
Congé annuel service étranger	102	9	9	212	13	13	314	22	22
Congé au titre du CET <sup>(1)</sup>	577	17	17	734	33	34	1 311	50	51
Accident de trajet/service	29	2	3	109	6	7	138	8	10
Congé de fin d'activité	19	1	1				19	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>143 685</b>	<b>4 587</b>	<b>7 725</b>	<b>62 811</b>	<b>2 839</b>	<b>4 233</b>	<b>206 496</b>	<b>7 426</b>	<b>11 958</b>

(1) Compte épargne temps.

## 8.2 ■ Congés parentaux

62 agents sont en position de congé parental au 31/12/08 : 59 femmes et 3 hommes, 60 IT et 2 chercheurs.

En 2008, la durée moyenne du congé s'est légèrement raccourcie, pour atteindre 16,9 mois.

	31/12/2004	31/12/2005	31/12/2006	31/12/2007	31/12/2008
CHERCHEURS	4	6	5	2	2
INGÉNIEURS	16	15	15	21	24
TECHNICIENS	33	25	28	33	36
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>56</b>	<b>62</b>
<b>Âge (en années)</b>					
Âge moyen	34,6	35,0	35,1	34,5	35,2
Âge minimal	26,0	24,0	27,0	25,0	26,0
Âge maximal	42,0	43,0	42,0	43,0	46,0
<b>Durée (en mois)</b>					
Durée moyenne	15,0	18,9	19,9	20,7	16,9
Durée minimale	4,0	6,0	5,9	4,0	4,3
Durée maximale	49,0	64,0	76,0	89,1	96,0
<b>Délégations</b>					
De Paris	17	21	20	21	29
De Province	36	25	28	35	33

## 8.3 ■ Temps partiels

Au 31/12/2008, 1 855 agents (7,2 % 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 % (75,7 % des cas). Les quotités 90 % et 50 % regroupent respectivement 12 % et 7 % des effectifs travaillant à temps partiel. Depuis dix ans, la part des agents travaillant à mi-temps ne cesse de décroître, contrairement à celle des agents exerçant leur activité à 80 %.

2,1 % des chercheurs, 9,6 % des ingénieurs et 14,6 % des techniciens travaillent à temps partiel.

Les comportements au regard du temps de travail sont également différents entre les hommes et les femmes, puisque 15,3 % de l'ensemble des agents permanents féminins du CNRS exercent une activité à temps partiel contre 1,2 % des hommes.



Effectif selon le grade

GRADE	QUOTITÉ DE TRAVAIL										DONT AGENTS EN CLD <sup>(5)</sup>	TOTAL
	50 %					60 %	70 %	80 %	90 %	100 %		
	CPA <sup>(1)</sup>	RMT <sup>(2)</sup>	TP <sup>(3)</sup>	TPT <sup>(4)</sup>	Total							
CHERCHEURS			14	8	22	8	4	166	43	11 274	9	11 517
DRCE										119	1	119
DR1				2	2					1 028	1	1 030
DR2			2	1	3	2		12	3	3 399	2	3 419
CR1			11	5	16	6	4	143	38	5 357	5	5 564
CR2			1		1			11	2	1 371		1 385
INGÉNIEURS	4	4	31	12	51	25	22	667	104	8 149	24	9 018
IRHC								3		144		147
IR1	1		1		2	2		23	8	847	4	882
IR2		1	5	1	7	2	3	117	15	1 624	1	1 768
IEHC			1		1			3		153	2	157
IE1	1		1	2	4	2	4	49	8	695	2	762
IE2	1	3	19	6	29	9	6	228	34	2 418	13	2 724
AI	1		4	3	8	10	9	244	39	2 268	2	2 578
TECHNICIENS	6	3	29	22	60	24	12	569	75	4 335	35	5 075
TCE	3	1	5	6	15	7	2	85	19	731	4	859
TCS	2		1	4	7	3	4	127	22	777	10	940
TCN	1	1	17	6	25	13	3	282	26	2 108	14	2 457
AJTP1			4	2	6	1		32	3	197	2	239
AJTP2			2	4	6		3	41	5	489	4	544
AJT1								2		24	1	26
AJT2		1			1					9		10
TOTAL IT	10	7	60	34	111	49	34	1 236	179	12 484	59	14 093
TPN								3		73		76
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>74</b>	<b>42</b>	<b>133</b>	<b>57</b>	<b>38</b>	<b>1 405</b>	<b>222</b>	<b>23 831</b>	<b>68</b>	<b>25 686</b>
<i>Effectif de femmes</i>	7	3	66	32	108	51	34	1 275	206	9 278	45	10 952
<i>% femmes</i>	70,0	42,9	89,2	76,2	81,2	89,5	89,5	90,7	92,8	38,9	66,2	42,6

(1) CPA : Cessation progressive d'activité.

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

(3) TP : Temps partiel.

(4) TPT : Temps partiel thérapeutique.

(5) CLD : Agents en congé longue durée.

Effectif selon le corps

CORPS	TEMPS PARTIEL						100 %	TOTAL	%(3)	FEMMES À TEMPS PARTIEL	%(4)
	50 %(1)	60 %	70 %	80 %	90 %	Total					
	CHERCHEURS	22	8	4	166	43					
DRCE							119	119			
DR	5	2		12	3	22	4 427	4 449	0,5	17	0,4
CR	17	6	4	154	40	221	6 728	6 949	3,2	203	2,9
INGÉNIEURS	51	25	22	667	104	869	8 149	9 018	9,6	756	8,4
IR	9	4	3	143	23	182	2 615	2 797	6,5	155	5,5
IE	34	11	10	280	42	377	3 266	3 643	10,3	328	9,0
AI	8	10	9	244	39	310	2 268	2 578	12,0	273	10,6
TECHNICIENS	60	24	12	569	75	740	4 335	5 075	14,6	697	13,7
T	47	23	9	494	67	640	3 616	4 256	15,0	610	14,3
AJT	13	1	3	75	8	100	719	819	12,2	87	10,6
TOTAL IT	111	49	34	1 236	179	1 609	12 484	14 093	11,4	1 453	10,3
TPN				3		3	73	76	3,9	1	1,3
TOTAL	133	57	38	1 405	222	1 855	23 831	25 686	7,2	1 674	6,5
%(2)	7,2	3,1	2,0	75,7	12,0	100,0	92,8	100,0			

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

(2) Part des différentes quotités de travail.

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

(4) Part des femmes à temps partiel.

FLASH

Évolution des types de temps partiel

Année	50%	80%
1998	20,4%	63,3%
2003	19,3%	64,8%
2008	7,2%	75,7%

Chercheurs et IT(1) en ETP(2)

POPULATION	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	ETP	%	ETP	%	ETP	%
Chercheurs	7 818,8	68,2%	3 645,3	31,8%	11 464,1	45,3%
Ingénieurs	5 082,2	57,5%	3 749,9	42,5%	8 832,1	34,9%
Techniciens	1 718,7	35,0%	3 191,8	65,0%	4 910,5	19,4%
Total IT	6 800,9	49,5%	6 941,7	50,5%	13 742,6	54,4%
TPN	70,6	93,6%	4,8	6,4%	75,4	0,3%
TOTAL	14 690,3	58,1%	10 591,8	41,9%	25 282,1	100,0%

(1) Y compris les personnels en CLD (congé longue durée).

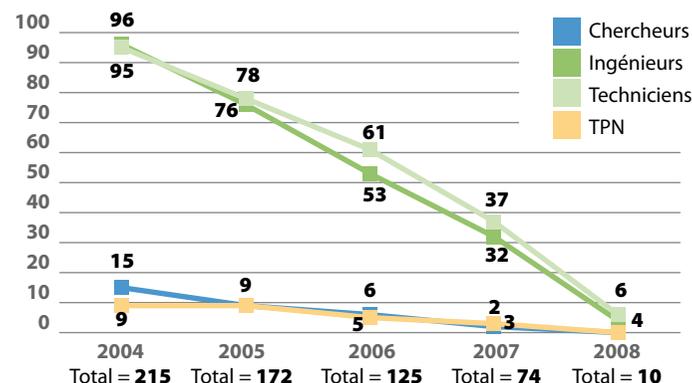
(2) Équivalent temps plein au 31/12/2008.

8.4 ■ Évolution des personnels en cessation progressive d'activité (CPA) de 2004 à 2008

Au 31 décembre 2008, 10 personnes étaient en cessation progressive d'activité (CPA), effectif nettement inférieur à ceux des années antérieures.

Le phénomène de compensation observé en 2004, dont découlait l'assèchement des transferts entre régimes de préretraite n'a donc plus lieu, en raison de l'élévation progressive des conditions de cotisations pour l'obtention d'une pension de retraite à taux élevé (suite à la réforme du régime des pensions civiles entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2004).

Effectifs



## 9 MOUVEMENTS DU PERSONNEL

### 9.1 ■ Départs définitifs

Les départs définitifs concernent tous les emplois qui se trouvent libérés définitivement en raison de motifs, tels que : retraite, démission, décès,...

1 187 personnes ont quitté définitivement le CNRS au cours de l'année 2008. Parmi elles, 1 105 étaient encore payées au moment de leur départ (93 %), soit un taux de départs sur effectifs payés de 4 %.

87 % de l'ensemble des départs sont dus aux retraites ; les autres départs concernent principalement les nominations dans un autre organisme (4,5 %), les décès (3,7 %), les fins d'accueil (2,6 %), les démissions (1,7 %). Pour les seuls personnels payés, ces mêmes motifs se retrouvent respectivement à hauteur de 91 %, 1,2 %, 4 %, 2,6 % et 1%.

MOTIF DU DÉPART	CHERCHEURS			INGÉNIEURS <sup>(1)</sup>		TECHNICIENS <sup>(1)</sup>		TOTAL IT			TOTAL		
	Effectif		Âge Moyen <sup>(3)</sup>	Effectif		Effectif		Effectif		Âge moyen <sup>(3)</sup>	Effectif		Âge moyen <sup>(3)</sup>
	Total	Payé <sup>(2)</sup>		Total	Payé <sup>(2)</sup>	Total	Payé <sup>(2)</sup>	Total	Payé <sup>(2)</sup>		Total	Payé <sup>(2)</sup>	
Retraite normale	119	114	61,9	260	251	132	123	392	374	61,0	511	488	61,2
Retraite anticipée	5	5	52,6	26	25	35	34	61	59	55,1	66	64	54,9
Retraite limite d'âge	273	272	65,5	111	110	21	21	132	131	65,3	405	403	65,4
Retraite pour invalidité	8	8	58,0	18	18	24	24	42	42	58,8	50	50	58,6
<b>TOTAL RETRAITES</b>	<b>405</b>	<b>399</b>	<b>64,2</b>	<b>415</b>	<b>404</b>	<b>212</b>	<b>202</b>	<b>627</b>	<b>606</b>	<b>61,2</b>	<b>1 032</b>	<b>1 005</b>	<b>62,4</b>
Décès	15	15	58,3	19	19	10	10	29	29	53,1	44	44	54,9
Démission	5	4	44,5	10	5	5	2	15	7	31,9	20	11	36,5
Fin d'accueil	12	12	40,0	8	8	11	9	19	17	44,1	31	29	42,4
Intégration autre organisme	16	11	41,6	27	2	10		37	2	44,5	53	13	42,1
Licenciement	2	1	56,0	1	1			1	1	28,0	3	2	42,0
Abandon de poste						2	1	2	1	46,0	2	1	46,0
Non reprise après congé ou disponibilité				1		1		2			2		
<b>TOTAL AUTRES MOTIFS</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>47,6</b>	<b>66</b>	<b>35</b>	<b>39</b>	<b>22</b>	<b>105</b>	<b>57</b>	<b>46,9</b>	<b>155</b>	<b>100</b>	<b>47,2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>455</b>	<b>442</b>	<b>62,6</b>	<b>481</b>	<b>439</b>	<b>251</b>	<b>224</b>	<b>732</b>	<b>663</b>	<b>60,0</b>	<b>1 187</b>	<b>1 105</b>	<b>61,0</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.

### 9.2 ■ Évolution du nombre de départs définitifs depuis 2004 selon la population (en nombre d'agents payés au moment de leur départ – CFA inclus<sup>(1)</sup>)

POPULATION	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Chercheurs</b>	299	243	322	334	399
<b>IT</b>	385	358	500	552	606
<b>TOTAL RETRAITES</b>	684	601	822	886	1 005
<b>Chercheurs</b>	79	72	76	74	43
<b>IT</b>	53	35	88	69	57
<b>TOTAL AUTRES MOTIFS</b>	132	107	164	143	100
<b>Chercheurs</b>	378	315	398	408	442
<b>IT</b>	438	393	588	621	663
<b>TOTAL DÉPARTS DÉFINITIFS</b>	816	708	986	1 029	1 105

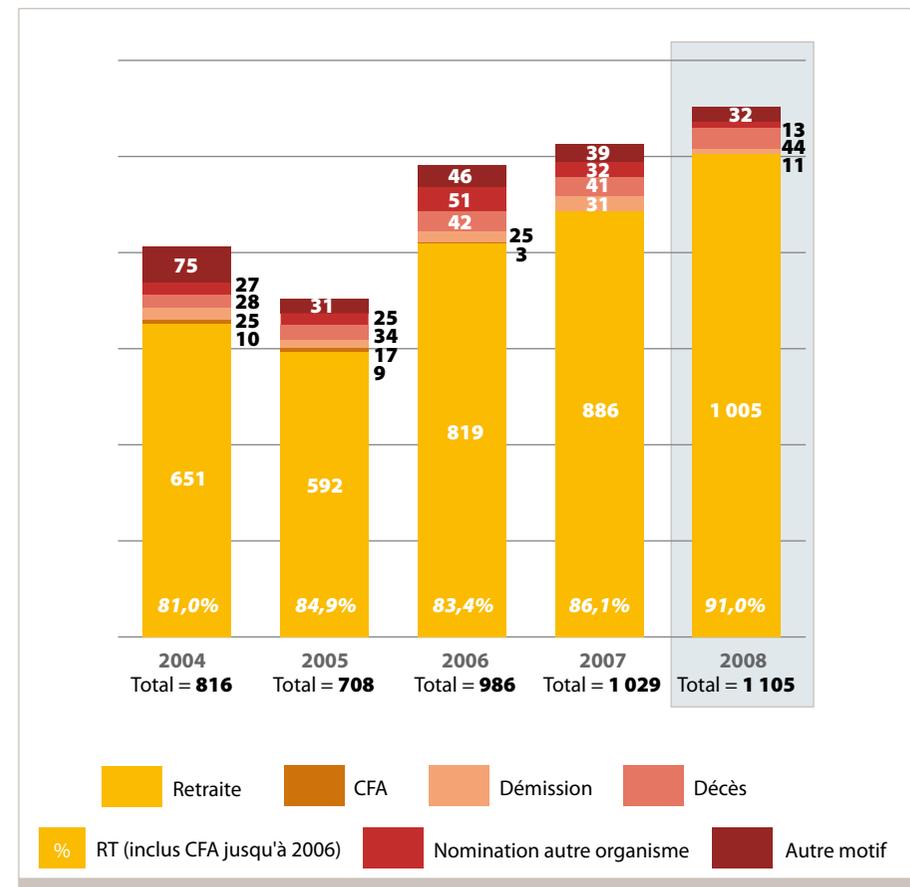
(1) Pour les années antérieures à 2007.

Différents facteurs peuvent faire varier le nombre de départs en retraite des agents : leur appartenance aux tranches d'âges concernées, mais également les évolutions réglementaires peuvent par exemple expliquer les variations constatées ces dernières années au CNRS.

Ainsi, après la baisse significative du nombre de départs en retraite intervenus en 2004 et 2005, liée en partie au contrecoup de la mise en place de la réforme du régime des pensions civiles de l'État, les effectifs sont de nouveau en hausse depuis 2006.

Environ 120 départs en retraite supplémentaires sont enregistrés cette année par rapport à 2007 et 180 par rapport à 2006. Ces départs en retraite supplémentaires sont en partie des retraites anticipées. En effet, de 10 en 2006, elles sont passées à 40 en 2007 et à 66 en 2008. Cette forte augmentation concerne quasi exclusivement les IT.

### 9.3 ■ Évolution des départs définitifs par motif (en nombre d'agents payés au moment de leur départ)



Le poids des départs en retraite dans l'ensemble des départs définitifs progresse de près de 5 points entre 2007 et 2008. En effectifs, le nombre de départs enregistrés est largement supérieur à 2004, soit une progression de +54 % en 5 ans.

#### 9.4 ■ Évolution des départs en retraite et âge moyen au départ depuis 2006 (en nombre total d'agents payés ou non au moment de leur départ – CFA inclus<sup>(1)</sup>)

GRADE/CORPS	2006		2007		2008	
	Effectif	Âge moyen	Effectif	Âge moyen	Effectif	Âge moyen
CHERCHEURS	339	63,8	337	64,5	405	64,1
DRCE	16	65,6	19	65,4	23	65,5
DR1	73	65,0	68	65,2	104	65,0
DR2	124	63,8	145	64,6	158	63,9
CR1	126	62,9	105	63,8	120	63,4
INGÉNIEURS	413	62,3	382	62,7	415	61,9
IR	143	63,0	129	63,6	143	62,6
IE	187	62,2	165	62,5	180	62,0
AI	83	61,5	88	61,6	92	60,6
TECHNICIENS	198	60,1	187	60,3	212	59,7
T	178	60,3	158	60,4	182	59,7
AJT	19	58,9	29	59,8	30	59,5
AGT	1	57,0				
TOTAL IT	611	61,6	569	61,9	627	61,1
<b>TOTAL</b>	<b>950</b>	<b>62,4</b>	<b>906</b>	<b>62,9</b>	<b>1 032</b>	<b>62,3</b>

(1) Pour les années antérieures à 2007.

#### Âge moyen au départ



Globalement, les chercheurs partent en moyenne en majorité à 65 ans (44,9 % des départs en retraite de chercheurs), tandis que les IT partent plus souvent à 60 ans (35,4 % des départs en retraite des IT). Sur la totalité des départs en retraite en 2008, plus de la moitié (52,3 %) concernent des départs à ces 2 âges (60 et 65 ans).

#### 9.5 ■ Récapitulatifs des mouvements 2008 (en nombre total d'agents payés ou non au moment de leur départ)

FLUX 2008	CH	IT	TOTAL	%
<b>ENTRÉES</b>	553	789	1 342	
Recrutements (concours externes)	391	534	925	
Accueils en détachement <sup>(2)</sup>	9	53	62	
Réintégrations	153	202	355	100,0%
- suite à une mise à disposition	86	30	116	32,7%
- suite à un détachement	48	95	143	40,3%
- suite à une disponibilité	18	48	66	18,6%
- suite à un congé parental	1	29	30	8,4%
<b>SORTIES</b>	635	980	1 615	
Sorties définitives	455	732	1 187	100,0%
- Décès	15	29	44	3,7%
- Démission	5	15	20	1,7%
- Retraite	405	627	1 032	86,9%
- Licenciement	2	1	3	0,3%
- Nomination autre organisme <sup>(3)</sup>	16	37	53	4,5%
- Non reprise (après disponibilité ou interruption)		2	2	0,2%
- Fin d'accueil en détachement	12	19	31	2,6%
- Abandon de poste		2	2	0,2%
Sorties temporaires	180	248	428	100,0%
- Mises à disposition	88	34	122	28,5%
- Détachements	59	105	164	38,3%
- Disponibilités	32	74	106	24,8%
- Congés parentaux	1	35	36	8,4%
MOBILITÉ INTERNE (géographique)	315	432	747	
PROMOTIONS ET AVANCEMENTS	713	974	1 687	100,0%
Concours internes	249	234	483	28,6%
Avancements de corps au choix		159	159	9,4%
Avancements de grade	464	581	1 045	61,9%

(2) Nouveaux accueils en détachement au cours de l'année

(hors Fondation Thiers et École Française de Rome pour les Chercheurs).

(3) Dont concours extérieurs à l'établissement.

### III – PERSONNELS NON PERMANENTS

Le CNRS identifie trois motifs de recrutement en contrat à durée déterminée depuis l'édition 2006 de son bilan social :

- la formation à et par la recherche : CDD doctorants ;
- la pratique de la recherche : CDD post-doctorants et CDD chercheurs ;
- l'accompagnement de la recherche : CDD IT.

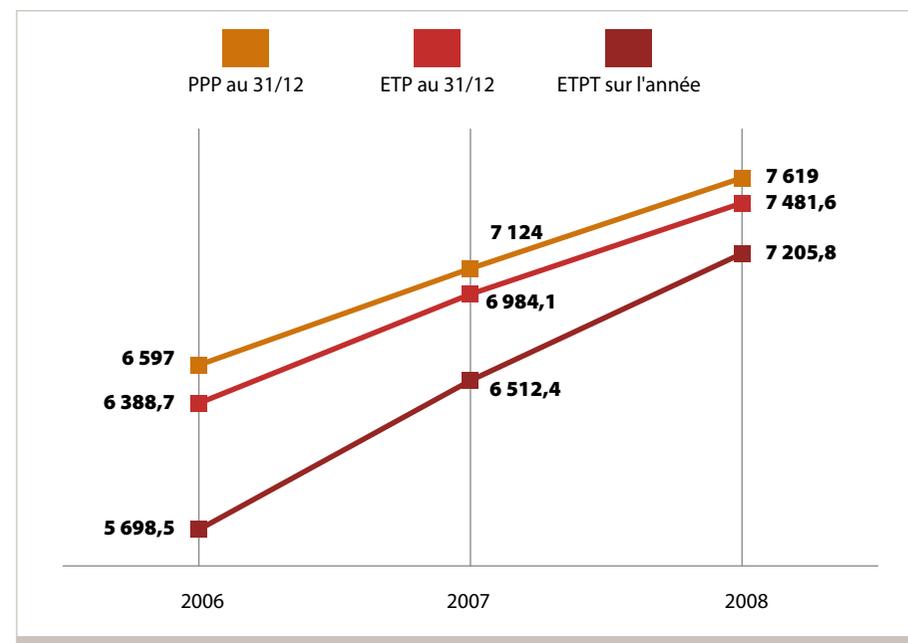
Ces personnels non permanents sont présentés selon la nature juridique de leurs contrats (article 4.2, article 6.2, etc.).

Remarque : Depuis 2007, les données portent exclusivement sur les contractuels de droit public et n'intègrent pas les apprentis, les intermittents du spectacle, les vacataires et les élèves ingénieurs.

#### Effectif présent en 2008

MOTIF DU RECRUTEMENT	PPP AU 31/12/08			ETP AU 31/12/08			PPP EN 2008			ETPT EN 2008		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Formation	1 226	711	1 937	1 224,0	708,0	1 932,0	1 564	964	2 528	1 155,5	719,3	1 874,8
Pratique	1 358	802	2 160	1 348,1	798,9	2 147,0	2 214	1 199	3 413	1 261,5	757,2	2 018,7
Accompagnement	1 774	1 748	3 522	1 732,7	1 669,9	3 402,6	3 143	3 073	6 216	1 698,2	1 614,1	3 312,3
<b>TOTAL</b>	<b>4 358</b>	<b>3 261</b>	<b>7 619</b>	<b>4 304,8</b>	<b>3 176,8</b>	<b>7 481,6</b>	<b>6 921</b>	<b>5 236</b>	<b>12 157</b>	<b>4 115,2</b>	<b>3 090,6</b>	<b>7 205,8</b>

#### Évolution des effectifs de non titulaires de droit public depuis 2006



Note : Les données de 2006 ont été recalculées afin de couvrir un périmètre de contrats identique à celui présenté depuis l'édition 2007.

Dans l'ensemble, les effectifs de contractuels augmentent régulièrement ces dernières années à un rythme soutenu, tant pour les décomptes en ETPT (+10,6 %), que pour les décomptes en Personnes Physiques (+6,9 %).

Plus précisément, la différence entre 2007 et 2008 en ETPT s'effectue au niveau des post-doctorants et CDD chercheurs (+46,1 %), les effectifs de doctorants ayant peu augmenté (+8,6 %), ceux des CDD IT ayant un peu baissé (-2,7 %).

## 1 PRINCIPAUX INDICATEURS

### 1.1 ■ Personnes physiques en 2008

12 157 contractuels ont été rémunérés ou indemnisés par le CNRS au cours de l'année 2008, selon des types de contrats, des motifs de recrutements et des durées variables :

- 20,8 % des personnels accueillis tout au long de l'année l'ont été dans le cadre d'une formation « à et par la recherche » (2 528 personnes) ;
- 28,1 % des personnels accueillis l'ont été dans le cadre d'une « pratique de la recherche » (3 413 personnes) : il s'agit à la fois de post-doctorants et de CDD chercheurs ;
- 51,1 % des personnes accueillies (6 216 agents) ont été recrutées pour une activité de soutien à la recherche.

Si les femmes représentent 38,1 % des CDD de « formation à et par la recherche » et 35,1 % des contractuels en « pratique de la recherche », elles représentent près d'une personne sur deux parmi les contractuels recrutés en « accompagnement de la recherche ».



CATÉGORIE JURIDIQUE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Formation à et par la recherche	1 564	964	2 528
CDD article 4.2	1 564	964	2 528
- Subvention d'État <sup>(1)</sup>	737	440	1 177
- Ressources propres	827	524	1 351
Pratique de la recherche	2 214	1 199	3 413
CDD article 4.2	2 105	1 142	3 247
- Post-docs "Ministère"	305	169	474
- Autres Post-docs sur Subvention d'État	12	8	20
- Post-docs sur Ressources Propres	716	445	1 161
- CDD Chercheurs	1 072	520	1 592
CDD article 6.2	56	27	83
CDD article 6.1	4	7	11
CDD article 27	2		2
CDD décret 69 (Ch. Ass)	47	23	70
<b>TOTAL CHERCHEURS</b>	<b>3 778</b>	<b>2 163</b>	<b>5 941</b>
Accompagnement de la recherche	3 143	3 073	6 216
CDD article 4.2	2 053	1 624	3 677
CDD article 6.2	883	1 145	2 028
CDD article 6.1	152	250	402
CDD article 27	52	38	90
CDI article 6.1	3	16	19
<b>TOTAL</b>	<b>6 921</b>	<b>5 236</b>	<b>12 157</b>

(1) Subvention d'État en tout ou partie.

Note : les chercheurs associés (CDD décret 69) sont une population en voie d'extinction (70 en 2008 contre 344 en 2007), une grande part d'entre eux étant désormais codifiés en article 4.2.

## 1.2 ■ Équivalents temps plein travaillés au cours de l'année 2008

CATÉGORIE JURIDIQUE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Formation à et par la recherche	1 155,5	719,3	1 874,8
CDD article 4.2	1 155,5	719,3	1 874,8
- Subvention d'État <sup>(1)</sup>	562,8	341,0	903,9
- Ressources propres	592,7	378,3	971,0
Pratique de la recherche	1 261,6	757,2	2 018,7
CDD article 4.2	1 219,2	732,2	1 951,4
- Post-docs "Ministère"	198,8	113,8	312,6
- Autres Post-docs sur Subvention d'État	8,6	4,6	13,1
- Post-docs sur Ressources Propres	493,3	315,5	808,7
- CDD Chercheurs	518,6	298,4	817,0
CDD article 6.2	19,6	11,7	31,3
CDD article 6.1	0,6	0,7	1,3
CDD article 27	0,5	0,5	0,5
CDD décret 69 (Ch. Ass)	21,6	12,6	34,2
<b>TOTAL CHERCHEURS</b>	<b>2 417,1</b>	<b>1 476,5</b>	<b>3 893,6</b>
Accompagnement de la recherche	1 698,2	1 614,1	3 312,3
CDD article 4.2	1 311,5	1 062,5	2 374,0
CDD article 6.2	321,1	459,3	780,4
CDD article 6.1	38,5	63,7	102,2
CDD article 27	25,3	21,8	47,1
CDI article 6.1	1,9	6,8	8,6
<b>TOTAL</b>	<b>4 115,3</b>	<b>3 090,6</b>	<b>7 205,8</b>

(1) Subvention d'État en tout ou partie.

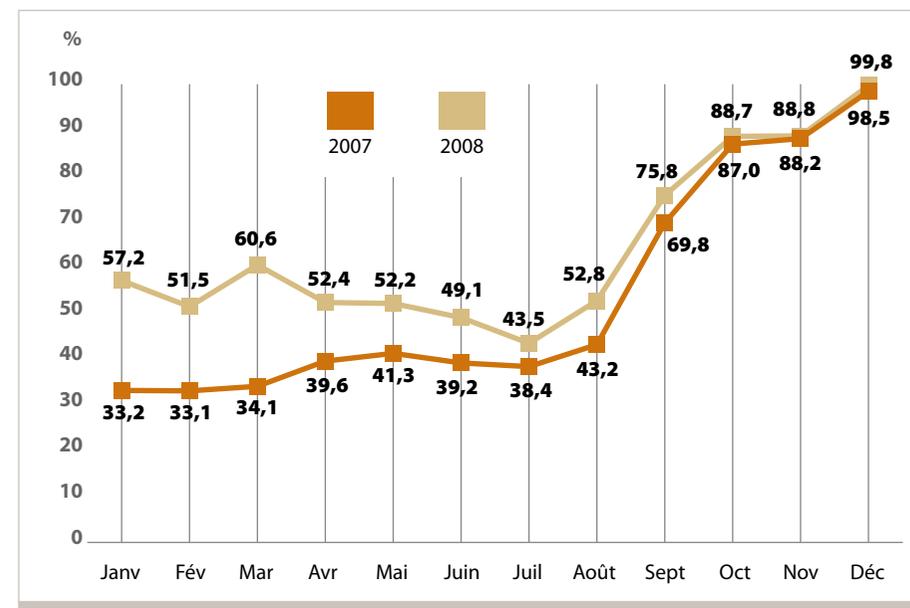
Note : les chercheurs associés (CDD décret 69) sont une population en voie d'extinction (70 en 2008 contre 344 en 2007), une grande part d'entre eux étant désormais codifiés en article 4.2.

Ces 12 157 personnes non permanentes ont été présentes dans une structure du CNRS, au cours de l'année 2008, en moyenne pendant 7 mois à temps plein, puisque le ratio « Personnes physiques » / « Équivalents temps plein travaillés » est de 0,59. Ce temps moyen est en augmentation par rapport à 2007 (ratio de 0,49, soit 6 mois à temps plein environ). Cette augmentation moyenne de la durée des contrats explique la baisse du nombre total de contractuels rémunérés ou indemnisés en 2008 (personnes

physiques) par rapport à 2007 (12 157 contre 13 218 en 2007, soit -8 %) tandis que l'effectif en équivalent temps plein travaillé a augmenté (+10,6 %).

Les changements dans la structure de la population des non permanents expliquent l'augmentation de la durée moyenne des contrats : en 2007, les CDD IT article 6.2 sont au nombre de 3 569, contre 2 028 en 2008.

Présents au 31/12 selon le mois de début du contrat



34,1 % des non permanents recrutés en mars 2007 sont présents au 31 décembre 2007. 60,6 % des non permanents recrutés en mars 2008 sont présents au 31 décembre 2008.

### 1.3 ■ Personnes physiques présentes au 31/12/2008

CATÉGORIE JURIDIQUE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Formation à et par la recherche	1 226	711	1 937
CDD article 4.2	1 226	711	1 937
- Subvention d'État <sup>(1)</sup>	579	339	918
- Ressources propres	647	372	1 019
Pratique de la recherche	1 358	802	2 160
CDD article 4.2	1 323	783	2 106
- Post-docs "Ministère"	232	137	369
- Autres Post-docs sur Subvention d'État	8	7	15
- Post-docs sur Ressources Propres	477	291	768
- CDD Chercheurs	606	348	954
CDD article 6.2	28	11	39
CDD article 6.1	3	6	9
CDD article 27	2		2
CDD décret 69 (Ch. Ass)	2	2	4
<b>TOTAL CHERCHEURS</b>	<b>2 584</b>	<b>1 513</b>	<b>4 097</b>
Accompagnement de la recherche	1 774	1 748	3 522
CDD article 4.2	1 321	1 095	2 416
CDD article 6.2	340	489	829
CDD article 6.1	76	127	203
CDD article 27	34	22	56
CDI article 6.1	3	15	18
<b>TOTAL</b>	<b>4 358</b>	<b>3 261</b>	<b>7 619</b>

(1) Subvention d'État en tout ou partie.

Note : les chercheurs associés (CDD décret 69) sont une population en voie d'extinction (70 en 2008 contre 344 en 2007), une grande part d'entre eux étant désormais codifiés en article 4.2.

### 1.4 ■ Équivalents temps plein des présents au 31/12/2008

CATÉGORIE JURIDIQUE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Formation à et par la recherche	1 224,0	708,0	1 932,0
CDD article 4.2	1 224,0	708,0	1 932,0
- Subvention d'État <sup>(1)</sup>	579,0	339,0	918,0
- Ressources propres	645,0	369,0	1 014,0
Pratique de la recherche	1 348,1	798,9	2 147,0
CDD article 4.2	1 314,4	782,5	2 096,9
- Post-docs "Ministère"	231,5	137,0	368,5
- Autres Post-docs sur Subvention d'État	8,0	7,0	15,0
- Post-docs sur Ressources Propres	477,0	291,0	768,0
- CDD Chercheurs	597,9	347,5	945,4
CDD article 6.2	28,0	11,0	39,0
CDD article 6.1	1,7	3,4	5,1
CDD article 27	2,0		2,0
CDD décret 69 (Ch. Ass)	2,0	2,0	4,0
<b>TOTAL CHERCHEURS</b>	<b>2 572,1</b>	<b>1 506,9</b>	<b>4 079,0</b>
Accompagnement de la recherche	1 732,7	1 669,9	3 402,6
CDD article 4.2	1 317,6	1 087,7	2 405,3
CDD article 6.2	340,0	488,0	828,0
CDD article 6.1	39,3	65,6	104,8
CDD article 27	34,0	21,4	55,4
CDI article 6.1	1,9	7,3	9,1
<b>TOTAL</b>	<b>4 304,8</b>	<b>3 176,8</b>	<b>7 481,6</b>

(1) Subvention d'État en tout ou partie.

Note : les chercheurs associés (CDD décret 69) sont une population en voie d'extinction (70 en 2008 contre 344 en 2007), une grande part d'entre eux étant désormais codifiés en article 4.2.

## 1.5 ■ Nombre de contrats sur 2008

CATÉGORIE JURIDIQUE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Formation à et par la recherche	1 635	1 007	2 642
CDD article 4.2	1 635	1 007	2 642
- Subvention d'État <sup>(1)</sup>	770	457	1 227
- Ressources propres	865	550	1 415
Pratique de la recherche	2 492	1 371	3 863
CDD article 4.2	2 365	1 299	3 664
- Post-docs "Ministère"	317	174	491
- Autres Post-docs sur Subvention d'État	15	9	24
- Post-docs sur Ressources Propres	849	526	1 375
- CDD Chercheurs	1 184	590	1 774
CDD article 6.2	64	35	99
CDD article 6.1	4	7	11
CDD article 27	2		2
CDD décret 69 (Ch. Ass)	57	30	87
<b>TOTAL CHERCHEURS</b>	<b>4 127</b>	<b>2 378</b>	<b>6 505</b>
Accompagnement de la recherche	3 801	3 780	7 581
CDD article 4.2	2 399	1 915	4 314
CDD article 6.2	1 153	1 495	2 648
CDD article 6.1	193	316	509
CDD article 27	53	38	91
CDI article 6.1	3	16	19
<b>TOTAL</b>	<b>7 928</b>	<b>6 158</b>	<b>14 086</b>

(1) Subvention d'État en tout ou partie.

Note : les chercheurs associés (CDD décret 69) sont une population en voie d'extinction (70 en 2008 contre 344 en 2007), une grande part d'entre eux étant désormais codifiés en article 4.2.

## 2 PROFILS DES CONTRACTUELS ET DE LEURS CONTRATS

### 2.1 ■ La formation à et par la recherche

Sur l'ensemble de l'année 2008, 2 528 personnes ont bénéficié d'un contrat de doctorant au CNRS. Ce type de contrat permet de réaliser des travaux de recherche qui doivent mener à l'obtention d'une thèse. Parmi ces personnes bénéficiaires, 1 937 (soit 77 %) étaient encore présentes au 31 décembre 2008.

À ces 2 528 personnes correspondent 2 642 contrats (prolongations et avenants sont comptés comme des contrats), dont 680 ont débuté en 2008 et 748 se sont achevés au cours de l'année 2008. 2 445 doctorants n'ont eu qu'un contrat alors que 83 doctorants ont pu en cumuler plusieurs. La grande majorité des bénéficiaires (1 988 personnes, soit 79 %) est de nationalité française (730 femmes et 1 258 hommes).

La moyenne d'âge de l'ensemble de la population est de 26 ans et 2 mois, mais, il faut noter que celle des hommes est plus faible (26 ans et 1 mois contre 26 ans et 6 mois pour les femmes).

1 177 doctorants ont bénéficié d'un contrat en partie ou en totalité sous subvention d'État (296 en totalité sous subvention d'État, et 881 en partenariat avec une région, une entreprise, etc.). Les 1 351 autres sont financés sur ressources propres des unités.

### 2.2 ■ La pratique de la recherche

Sur l'ensemble de l'année 2008, 3 413 personnes ont bénéficié d'un contrat de post-doctorant (dont l'objectif est de fournir une première expérience professionnelle en dehors du laboratoire de formation initiale) ou d'un CDD chercheur. Parmi elles, 2 160 (soit 63%) étaient encore présentes au 31 décembre 2008.

À ces 3 413 personnes correspondent 3 863 contrats (prolongations et avenants sont comptés comme des contrats), dont 2 258 ont débuté en 2008 et 1 974 se sont achevés au cours de l'année 2008. Environ 6 contractuels post-doctorants ou CDD chercheurs sur 10 sont de nationalité étrangère (1 926 personnes ; 587 femmes et 1 339 hommes). Les post-doctorants et CDD chercheurs sont âgés en moyenne de 33 ans et 7 mois, mais une nette différence apparaît entre les hommes (34 ans et 1 mois) et les femmes (32 ans et 7 mois).

### 2.3 ■ L'accompagnement de la recherche

Le CNRS recrute tout au long de l'année dans des fonctions correspondant à des métiers d'accompagnement de la recherche afin de satisfaire des besoins d'emploi ponctuels. En 2008, 6 216 personnes ont été accueillies au CNRS pour occuper des fonctions temporaires d'ingénieurs ou de techniciens, pour un équivalent temps plein travaillé de 3 312,3.

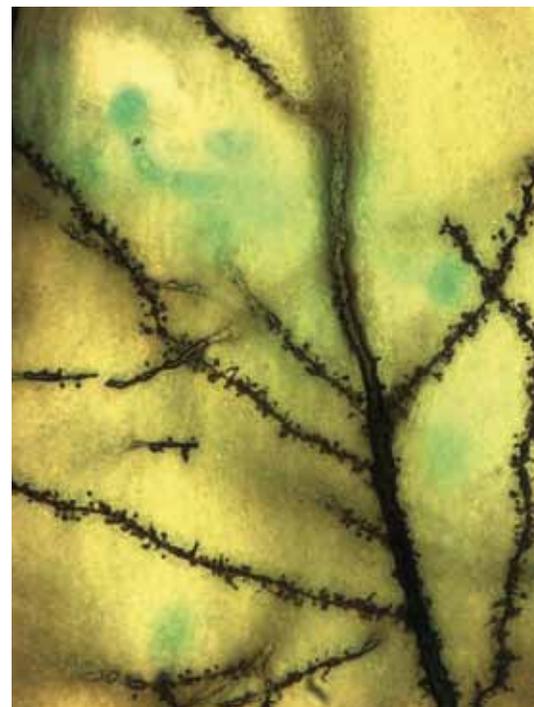
57 % de ces agents étaient encore présents le 31 décembre 2008.

À ces 6 216 personnes correspondent 7 581 contrats (prolongations et avenants sont comptés comme des contrats), dont 4 979 ont débuté au cours de l'année 2008 et 5 074 se sont terminés cette même année.

Plus d'un contractuel sur cinq est de nationalité étrangère (1 293 personnes ; 524 femmes et 769 hommes).

Ces accueils concernent presque autant de femmes (3 073) que d'hommes (3 143), mais la nature de leurs contrats est différente. Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à bénéficier de contrats de longue durée (44 % des CDD article 4.2 sont pourvus par des femmes) et plus fréquemment titulaires de contrats à temps incomplet (63 %).

Les contractuels sont âgés en moyenne de 31 ans et 1 mois avec une légère différence entre les hommes (30 ans et 10 mois) et les femmes (31 ans et 4 mois).



## IV – LA PARITÉ AU CNRS

Depuis l'an passé, dans un souci d'information complémentaire, la DRH et la mission pour la place des femmes au CNRS publient un document spécifique à la parité. Elle est étudiée à travers un indicateur : l'indice de parité, calculé comme suit.

**Indice de parité = effectif de femmes / effectif d'hommes**

Un indice de parité de 1 indique donc une égalité hommes/femmes, un indice supérieur à 1 une surreprésentation des femmes tandis qu'un indice inférieur à 1 indique une surreprésentation des hommes.

Celui-ci permet de fournir des données précises, chiffrées et des informations statistiques relatives à l'égalité entre les sexes des chercheurs, des ingénieurs et des techniciens, qu'ils soient permanents ou non.

Dans un certain nombre de parties du bilan social 2008, la répartition hommes/ femmes a été incluse dans les analyses et les tableaux.



### 1 LA PARITÉ PARMIS LES PERSONNELS PERMANENTS

#### 1.1 ■ Indices de parité par catégorie de personnels

L'indice général de parité est peu élevé pour les chercheurs (0,47). Il a légèrement progressé depuis 1998 où il était de 0,43.

En ce qui concerne les IT, l'indice de parité est situé à 1,05 ; son évolution est légèrement décroissante depuis 1998, où il était à 1,10.

POPULATION	PPP AU 31/12/2008		ÉVOLUTION DE L'INDICE DE PARITÉ		
	Hommes	Femmes	1998	2003	2008
Chercheurs	7 825	3 692	0,43	0,45	0,47
IT	6 909	7 260	1,10	1,08	1,05
Dont Catégorie A	12 983	7 606	0,54	0,57	0,59
<b>TOTAL</b>	<b>14 734</b>	<b>10 952</b>	<b>0,73</b>	<b>0,74</b>	<b>0,74</b>

Il faut noter, tant pour les chercheurs que pour les personnels IT, que l'indice de parité diminue au fur et à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie et dans la qualification des emplois, ainsi :

- l'indice de parité du corps des chargés de recherche (CR) s'établit à 0,6 contre 0,32 pour le corps des directeurs de recherche (DR) et 0,12 pour le grade des directeurs de recherche de classe exceptionnelle (DRCE) ;
- l'indice de parité des techniciens est de 2 ; de 0,94 pour les ingénieurs et 0,42 en ce qui concerne le corps des ingénieurs de recherche (IR) ;
- l'indice de parité de la Catégorie A de la Fonction publique est de 0,59 (en progression sur 10 ans), en revanche l'indice des Catégories B et C s'établit à 2 et 1,60.

À noter que l'indice de parité des personnels accueillis en détachement est de 1,62.

## 1.2 ■ Indices de parité par département scientifique

DÉPARTEMENT SCIENTIFIQUE	CHERCHEURS			IT			TOTAL			DONT CATÉGORIE A		
	Hommes	Femmes	Indices	Hommes	Femmes	Indices	Hommes	Femmes	Indices	Hommes	Femmes	Indices
CHIMIE	1 111	505	0,45	765	682	0,89	1 876	1 187	0,63	1 684	878	0,52
EDD	313	143	0,46	210	279	1,33	523	422	0,81	453	291	0,64
MPPU	2 401	674	0,28	2 755	1 342	0,49	5 156	2 016	0,39	4 560	1 402	0,31
SDV	1 575	1 110	0,70	816	1 519	1,86	2 391	2 629	1,10	2 107	1 902	0,90
SHS	1 104	867	0,79	587	1 126	1,92	1 691	1 993	1,18	1 573	1 614	1,03
ST2I	1 178	313	0,27	910	509	0,56	2 088	822	0,39	1 916	581	0,30
MC	143	84	0,59	866	1 803	2,08	1 009	1 887	1,87	690	938	1,36
<b>TOTAL</b>	<b>7 825</b>	<b>3 696</b>	<b>0,47</b>	<b>6 909</b>	<b>7 260</b>	<b>1,05</b>	<b>14 734</b>	<b>10 956</b>	<b>0,74</b>	<b>12 983</b>	<b>7 606</b>	<b>0,59</b>

L'indice de parité varie sensiblement selon les disciplines <sup>(1)</sup>:

- les départements scientifiques SHS et SDV, dont les indices généraux de parité sont respectivement de 1,18 et 1,10 sont constitués majoritairement de femmes mais avec des différences selon les fonctions exercées : ainsi, les indices de parité des chercheurs sont de 0,79 et 0,70 alors que ceux des IT s'établissent à 1,92 et 1,86. Les indices de parité pour la seule Catégorie A sont proches de la parité H/F pour ces deux départements (1,03 et 0,90) ;
- les départements scientifiques MPPU et ST2I, dont les indices généraux de parité sont particulièrement faibles à 0,39 sont nettement les moins « féminisés » : les indices de parité des chercheurs sont respectivement de 0,28 et 0,27 et ceux des IT s'établissent à 0,49 et 0,56. Les indices de la Catégorie A sont très faibles également (respectivement 0,31 et 0,30).

(1) Les « Moyens Communs » [MC] n'ont pas été pris en compte dans cette partie.

Les chercheuses sont très inégalement représentées selon les disciplines : elles sont surreprésentées ou à situation de parité dans les sciences humaines mais sous-représentées en sciences « exactes » :

- les indices de parité des sections 38 « Sociétés et cultures : approches comparatives », 34 « Langues, langage, discours » et 36 « Sociologie – Normes et règles » du Comité National, toutes appartenant au département SHS, sont proches ou supérieures à 1, soit respectivement de 1,51 (seule section comptant plus de femmes que d'hommes), 1,02 et 0,97 ;
- les indices de parité des sections 2 « Théories physiques : méthodes, modèles et applications », et 9 « Ingénierie des matériaux et des structures – Mécanique des solides - Acoustique » du département ST2I, sont très faibles puisqu'ils sont respectivement de 0,12 et 0,17.

### 1.3 ■ Indices de parité par branche d'activité professionnelle

Les femmes IT sont très inégalement représentées selon les BAP et les familles professionnelles :

- *l'indice de parité* des métiers de fonctionnement de la recherche (BAP G et J) s'établit à 3,16 (donc trois agents sur quatre sont des femmes) et 6,16 pour la BAP J « *Gestion et pilotage* » ;
- *les indices de parité* des familles professionnelles « *Métiers singuliers* », « *Affaires juridiques* », « *Ressources humaines* » et « *Valorisation de la recherche et coopération internationale* » de la BAP J sont très élevés, respectivement : 9,0 ; 6,0 ; 4,8 et 3,6 ;
- *l'indice de parité* des métiers d'appui direct à la recherche (BAP A, B, C et D) est en revanche à 0,61 en moyenne, et même très faible (0,12) pour la BAP C « *Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique* » ;
- *les indices de parité* des familles professionnelles « *Bureau d'étude – Fabrications mécaniques – Chaudronnerie* », « *Électronique – Électrotechnique* » et « *Contrôle-commande instrumental* » de la BAP C reflètent l'absence ou la quasi absence de femmes avec des valeurs comprises entre 0,03 et 0,08.

BAP	AU 31/12/2007			AU 31/12/2008		
	Hommes	Femmes	Indices	Hommes	Femmes	Indices
A	583	1 311	2,25	591	1 262	2,14
B	592	461	0,78	588	464	0,79
C	2 444	297	0,12	2 351	291	0,12
D	227	305	1,34	224	291	1,30
E	1 460	433	0,30	1 499	420	0,28
F	315	892	2,83	304	870	2,86
G	548	137	0,25	550	135	0,25
J	528	3 302	6,25	533	3 282	6,16
NR <sup>(1)</sup>	255	226	0,89	269	245	0,91
<b>TOTAL</b>	<b>6 952</b>	<b>7 364</b>	<b>1,06</b>	<b>6 909</b>	<b>7 260</b>	<b>1,05</b>

(1) Non renseigné.

### 1.4 ■ Indices de parité des entrants

*L'indice général de parité* des recrutements réalisés lors de la campagne 2008 par le CNRS s'établit à 0,77. Ce résultat est supérieur à *l'indice global* de parité calculé à partir de l'ensemble des personnels présents au 31 décembre 2008 (0,74).

GRADE/ CORPS	2007						2008					
	Concours externes 2007 <sup>(1)</sup>			Ensemble du CNRS au 31/12/2007			Concours externes 2008 <sup>(1)</sup>			Ensemble du CNRS au 31/12/2008		
	H	F	Indices	H	F	Indices	H	F	Indices	H	F	Indices
CHERCHEURS	283	123	0,43	7 907	3 688	0,47	264	127	0,48	7 825	3 692	0,47
DRCE				108	16	0,15				106	13	0,12
DR1	1			888	148	0,17	2			882	148	0,17
DR2	11	4	0,36	2 528	914	0,36	10	5	0,50	2 481	938	0,38
CR1	80	33	0,41	3 452	2 173	0,63	62	32	0,52	3 410	2 154	0,63
CR2	191	86	0,45	931	437	0,47	190	90	0,47	946	439	0,46
INGÉNIEURS	238	170	0,71	5 130	3 849	0,75	218	172	0,79	5 174	3 915	0,76
IR	87	26	0,30	1 993	836	0,42	82	23	0,28	2 000	842	0,42
IE	94	84	0,89	1 874	1 760	0,94	74	88	1,19	1 887	1 765	0,94
AI	57	60	1,05	1 263	1 253	0,99	62	61	0,98	1 287	1 308	1,02
TECHNICIENS	47	107	2,28	1 822	3 515	1,93	40	104	2,60	1 735	3 345	1,93
T	42	99	2,36	1 493	2 964	1,99	35	99	2,83	1 420	2 841	2,00
AJT	5	8	1,60	329	551	1,67	5	5	1,00	315	504	1,60
TOTAL IT	285	277	0,97	6 952	7 364	1,06	258	276	1,07	6 909	7 260	1,05
<b>TOTAL</b>	<b>568</b>	<b>400</b>	<b>0,70</b>	<b>14 859</b>	<b>11 052</b>	<b>0,74</b>	<b>522</b>	<b>403</b>	<b>0,77</b>	<b>14 734</b>	<b>10 952</b>	<b>0,74</b>

(1) Concours externes en année campagne.

*L'indice de parité* des recrutements de chercheurs et des ingénieurs est supérieur à la moyenne des effectifs totaux, respectivement : 0,48 et 0,79 contre 0,47 et 0,76. Ce sont surtout les recrutements en CR1 et DR2 qui sont à l'origine de cette augmentation en 2008.

*L'indice de parité* des recrutements des IT est plus fort que celui de l'année antérieure, mais reste aux alentours de la parité. Toutefois, il s'agit d'un résultat moyen qui occulte l'augmentation de l'indice de parité au niveau des IE (1,19 contre 0,89) ou la diminution des T et dans une moindre mesure des AI. Pour les techniciens, *l'indice de parité* des recrutements est supérieur à l'indice global, pourtant déjà à un niveau très élevé,

au-delà de 2 (2,83 contre 2,0), contrairement aux AJT, où celui-ci est plus faible que l'indice global (1,0 contre 1,60).

Ces résultats tendent à consolider le renforcement d'une forte polarisation sexuée par catégories d'emplois.

#### Comparaison des indices<sup>(1)</sup> de parité entre les lauréates de concours externes et l'ensemble des femmes – Évolution 2006 à 2008

	INDICE <sup>(1)</sup>		
	2006	2007	2008
Lauréates ext CH	0,46	0,43	0,48
Lauréates ext IT	1,16	0,97	1,07
Femmes CH	0,46	0,47	0,47
Femmes IT	1,07	1,06	1,05

(1) 2006 en année civile (01/01 au 31/12) et en 2007/2008 en année campagne.

### 1.5 ■ Indices de parité et conditions de travail

L'indice de parité calculé pour les différentes formules de travail à temps partiel est très élevé : 9,25.

Les femmes demeurent proportionnellement bien plus nombreuses à être dans une situation de temps partiel que les hommes : 15,3 % contre 1,2 %.

## 2 LA PARITÉ PARMIS LES PERSONNELS NON PERMANENTS

L'indice général de parité des 12 157 collaborateurs non titulaires de droit public s'établit en 2008 à 0,76, c'est-à-dire à un niveau supérieur à celui des personnels permanents fonctionnaires (0,74).

Cet indice moyen recouvre des situations d'emploi très hétérogènes, en fonction des motifs de leur recrutement, comme l'indique le tableau suivant :

MOTIF DU RECRUTEMENT	PPP AU 31/12/08			ETP AU 31/12/08			PPP EN 2008			ETPT EN 2008		
	H	F	Indice	H	F	Indice	H	F	Indice	H	F	Indice
Formation à et par la recherche	1 226	711	0,58	1 224,0	708	0,58	1 564	964	0,62	1 155,5	719,3	0,62
Pratique de la recherche	1 358	802	0,59	1 348,1	798,9	0,59	2 214	1 199	0,54	1 261,5	757,2	0,60
Accompagnement de la recherche	1 774	1 748	0,99	1 732,7	1 669,9	0,96	3 143	3 073	0,98	1 698,2	1 614,1	0,95
<b>TOTAL</b>	<b>4 358</b>	<b>3 261</b>	<b>0,75</b>	<b>4 304,8</b>	<b>3 176,8</b>	<b>0,74</b>	<b>6 921</b>	<b>5 236</b>	<b>0,76</b>	<b>4 115,2</b>	<b>3 090,6</b>	<b>0,75</b>

L'indice de parité est très lié au motif des recrutements :

- l'indice de parité calculé à partir des PPP (personnels présents au cours de l'année 2008) est faible tant pour les embauches dans le cadre d'une « pratique de la recherche » (0,54) que pour celles dans le cadre d'une « formation à et par la recherche » (0,62). Ces contrats de travail sont des contrats qui requièrent un niveau de qualification élevé et la situation est similaire à celle des femmes chercheuses titulaires, avec toutefois un indice de parité supérieur (0,47) ;
- concernant les accueils temporaires IT, la tendance est, par contre, à une quasi-parité puisque l'indice de parité s'établit à 0,98 pour les personnels présents au cours de l'année 2008 dans le cadre d'un « accompagnement de la recherche ». Il est toutefois un peu inférieur à celui des titulaires (1,05).

## DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET SOCIAL

### I – FORMATION PERMANENTE ..... 85

- 1 – LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2008 ..... 85
- 2 – LES PERSONNES FORMÉES ..... 86
- 3 – BILAN QUANTITATIF ..... 87

### II – POLITIQUE SOCIALE ..... 90

- 1 – ACTEURS ..... 90
- 2 – LES SIX GRANDS AXES DE LA POLITIQUE SOCIALE..... 91
- 3 – LES GRANDS SECTEURS DE DÉPENSES DE L'ACTION SOCIALE... 95

### III – PRÉVENTION ET SÉCURITÉ ..... 100

- 1 – FONCTIONNEMENT DES INSTANCES DE CONCERTATION ..... 100
- 2 – ACTIONS RÉCURRENTES ..... 100
- 3 – FAITS MARQUANTS 2008..... 102
- 4 – ANNEXES : LES STRUCTURES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ..... 103

### IV – ACCIDENTS DE SERVICE ..... 104

- 1 – ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES ... 104
- 2 – COMITÉ MÉDICAL..... 107
- 3 – COMMISSION DE RÉFORME ..... 109

### V – PENSIONS, RETRAITES..... 110

- 1 – LIQUIDATION DES PENSIONS ..... 110
- 2 – VALIDATION DES SERVICES ..... 111

### VI – RELATIONS PROFESSIONNELLES..... 112

- 1 – REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE ..... 112
- 2 – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS LES INSTANCES  
DU CNRS ..... 114
- 3 – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL..... 119

### VII – LA POLITIQUE RH SPÉCIFIQUE AU HANDICAP... 120

- 1 – INTERVENTIONS DES ACTEURS DE LA POLITIQUE SOCIALE DANS  
LE CHAMP DU HANDICAP ..... 120
- 2 – RECRUTEMENTS ET ACCOMPAGNEMENT À L'EMPLOI ..... 120
- 3 – L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES ..... 122
- 4 – LA PRISE EN COMPTE DES SPÉCIFICITÉS DU HANDICAP..... 124

# I – FORMATION PERMANENTE

## 1 LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2008

L'année 2008 se caractérise par la poursuite de la mise en œuvre d'événements importants lancés en 2007 : évolution du cadre juridique avec la loi de réforme de la formation, poursuite du déploiement du nouveau système d'information Sirhus, et de la réflexion sur le nouveau document quadriennal d'orientation de la formation.

Le budget formation de 2008 a connu une augmentation de 5 % par rapport à celui de 2007.

Depuis 2007, l'outil partagé des professionnels de la formation, RH Formation, inclut les personnels non titulaires qui proviennent de Sirhus.

### 1.1 ■ Rappels sur la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie

La signature du protocole d'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie le 21 novembre 2006, la publication de la loi sur la modernisation de la Fonction publique du 2 février 2007 et du décret d'application relatif aux fonctionnaires de l'État le 15 octobre 2007, ont profondément révisé le paysage de la formation.

Le processus de mise en œuvre de la réforme de la formation au CNRS a connu 3 phases :

- une phase de sensibilisation et d'exploration ;
- une phase de production ;
- une phase de consolidation qui a abouti au document Cadrage de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Une nouvelle phase de communication vers les correspondants formations et les agents s'est engagée en 2008 par les équipes formation en région sur la base du document de cadrage.

Ce nouveau cadre légal renforce les priorités du CNRS :

- la finalité de la formation ;
- l'articulation entre la gestion des emplois et des compétences (GPEC) et la formation ;
- une accentuation de la différenciation des modalités pédagogiques ;
- une clarification du rôle des différents acteurs dans la chaîne de formation.

### 1.2 ■ Le nouveau plan quadriennal de formation

Dans l'attente de l'élaboration du plan quadriennal de formation, CAP Formation 2006 mis en place en juin 2004 a été, comme en 2007, prolongé en 2008.

Les premiers travaux portant sur l'élaboration du nouveau cadre pluriannuel ont été mis en œuvre avec la même méthodologie que pour la réforme de la formation. Trois ateliers ont été mis en place en 2007 pour fixer les orientations de la formation pour quatre ans. Les travaux se sont terminés en 2008 :

- la formation et les enjeux scientifiques du CNRS ;
- la formation et les enjeux économiques du CNRS (au service de la valorisation et de l'environnement) ;
- la formation au service des orientations RH et des parcours professionnels des agents.

En 2008, la DRH, en accord avec les partenaires sociaux, a décidé de suspendre le projet afin que la réflexion menée sur les orientations de la formation puisse s'appuyer sur les orientations du plan stratégique du CNRS. La poursuite des travaux est prévue en 2009.

### 1.3 ■ Le nouveau système d'information

En janvier 2007, le CNRS a mis en service le nouveau système d'information ressources humaines des unités et des services, Sirhus. En 2008, l'outil a évolué avec de nouveaux modules, le SFIP (Service Formation et Itinéraires professionnels de la DRH) a mené les travaux sur le module Formation de Sirhus qui sera déployé en 2009.

### 1.4 ■ La réalisation 2008 des priorités régionales et nationales de formation

#### 1.4.1 – Actions de formation répondant aux priorités de CAP Formation 2006

En 2008, les actions de formation de CAP Formation 2006 ont continué à être déployées :

- l'ouverture aux autres disciplines ;
- le développement des compétences linguistiques ;
- le dispositif d'accueil de l'ensemble des entrants ;
- les formations spécifiques pour accompagner la fonction de chef de projet scientifique ou technologique ;
- les formations spécifiques pour accompagner les acteurs du projet ;
- les formations au management pour tous les cadres ;
- la formation à la construction et à la gestion du projet d'évolution professionnelle.

### 1.4.2 – Actions de formation hors CAP Formation 2006 et spécifiques de 2008

L'objectif de CAP Formation 2006 n'était pas de balayer l'ensemble des actions de formation mais de mettre l'accent sur le développement d'actions identifiées. Les formations hors CAP répondent à deux objectifs prioritaires : accompagner la politique scientifique et accompagner les réseaux métiers. Ces actions de formations visaient donc l'accompagnement :

- des projets scientifiques et les évolutions technologiques ;
- de l'organisation de la recherche ;
- de la professionnalisation des agents (notamment à travers les réseaux métiers) ;
- du déploiement du nouveau référentiel de contrôle interne comptable du CNRS.



## 2 LES PERSONNES FORMÉES

### Personnels formés

ANNÉE	2006	2007	2008
Nombre de personnes CNRS formées	12 892	12 312	13 416
Nombre de stagiaires CNRS	27 731	25 459	26 484
Nombre d'heures stagiaires CNRS	597 418	541 540	584 486
Nombre moyen de formations suivies par agent	2,15	2,06	1,97

L'année 2008 se caractérise par une augmentation du nombre de personnes CNRS formées par rapport à 2007. De même, on note une augmentation de 4 % entre 2007 et 2008 du nombre de stagiaires CNRS. Le nombre d'heures stagiaires CNRS est en augmentation de 8 % par rapport à 2007 mais de -2 % par rapport à 2006. La diminution du nombre de personnes formées concerne plus particulièrement les personnels non CNRS (-17,10 %).

En mesurant le rapport existant entre le nombre de stagiaires CNRS et le nombre d'agents CNRS formés, on peut noter que chaque personne formée effectue en moyenne 1,97 stage par an. Ce chiffre est en très légère diminution par rapport à 2007 (2,06 stages/an).

### 3 BILAN QUANTITATIF

#### 3.1 ■ Populations formées

##### Moyens mis en œuvre

ANNÉE	2006	2007	2008
Nombre de stagiaires CNRS	27 731	25 459	26 484
Nombre de stagiaires non CNRS	15 816	13 110	11 782
Nombre total de stagiaires	43 547	38 569	38 266
Nombre d'heures stagiaires agents CNRS	597 418	541 540	584 486
Nombre d'heures stagiaires agents non CNRS	275 983	246 933	232 086
Nombre total d'heures stagiaires	873 401	788 473	816 572

Le nombre de stagiaires CNRS se maintient entre celui de 2006 (-4,6 %) et de 2007 (+3,8 %). Par contre le nombre de stagiaires non CNRS continue de chuter (-25 %) sur les deux dernières années. En 2008, 70 % des stagiaires de la formation sont rémunérés par le CNRS contre 64 % en 2006.

Les doctorants, enseignants-chercheurs et chercheurs non CNRS, qui composent la population des stagiaires non CNRS, sont accueillis dans les formations du CNRS, et notamment les Écoles thématiques.

L'analyse du nombre d'heures stagiaires met en évidence le volume total d'activité de formation de l'année. Il est en hausse par rapport à 2007 (+3,4 %) mais en baisse par rapport à 2006 (-7,0 %).

##### 3.1.1 – Bénéficiaires de la formation

Les taux d'accès à la formation par délégation, par corps, par département scientifique et par BAP prennent en compte tous les agents qui ont participé à une action de formation. Cette action peut être organisée par la délégation d'origine des agents, une autre délégation ou au plan national.

##### 3.1.2 – Par délégation

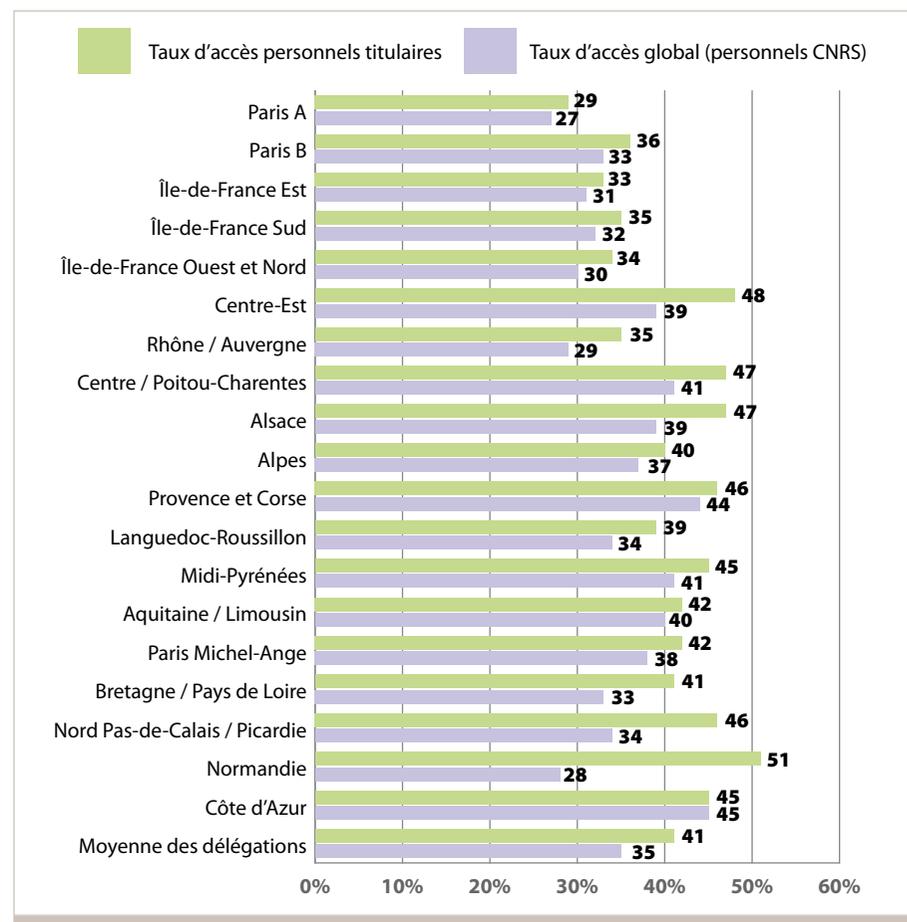
Le taux d'accès à la formation par délégation prend en compte les agents du CNRS de la délégation qui ont participé à une action de formation. Celle-ci peut être organisée par la délégation d'origine des agents ou par une autre délégation, ce taux ne traduit donc pas le seul effort de formation d'une délégation. En moyenne, 77 % des stagiaires se forment dans leur délégation d'origine.

En 2008 le taux d'accès à la formation moyen par personne a été :

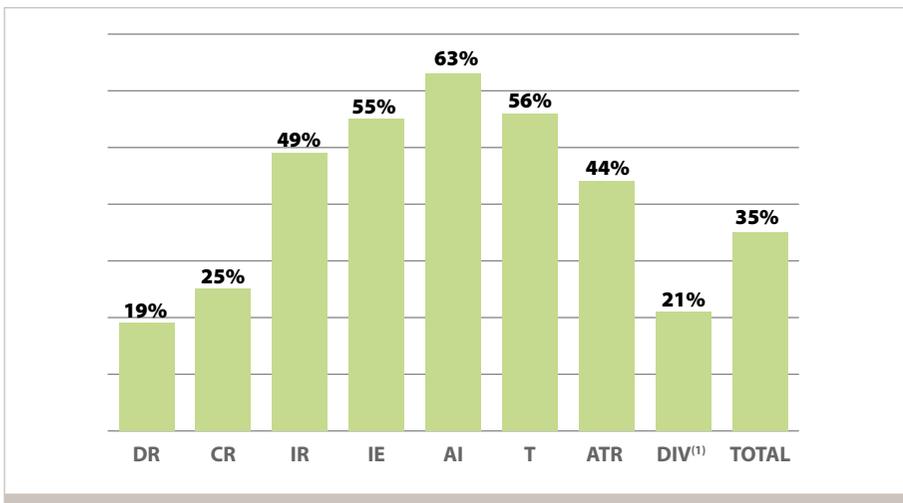
- pour les agents titulaires de 40 % ;
- pour la population CNRS totale de 35,5 %.

Le graphique ci-dessous présente le taux d'accès des personnels titulaires du CNRS par délégation en comparaison au taux d'accès global, tous personnels CNRS confondus. Le changement de populations de référence ne permet pas de comparer les données des années précédentes et celles de 2008. Les taux d'accès pour l'ensemble du personnel CNRS varient entre 27 et 45 % selon les délégations.

##### Taux d'accès à la formation par délégation



Taux d'accès à la formation par corps



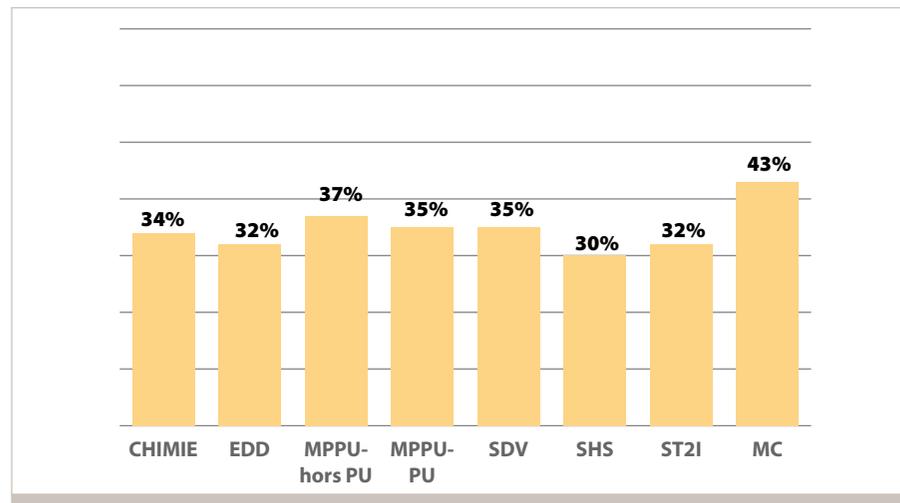
(1) Personnels non titulaires.

Ce taux d'accès à la formation par corps prend en compte tous les agents qui ont participé à une action de formation.

La catégorie C comprend depuis le 4 mai 2007 un corps unique, celui des « adjoints techniques de la recherche ». Dans Sirhus et RH formation, ils sont nommés ATR. Ce corps regroupe les anciens adjoints techniques, agents techniques (AJT, AGT), mais aussi les corps de la filière administrative (adjoints administratifs et agents d'administration).

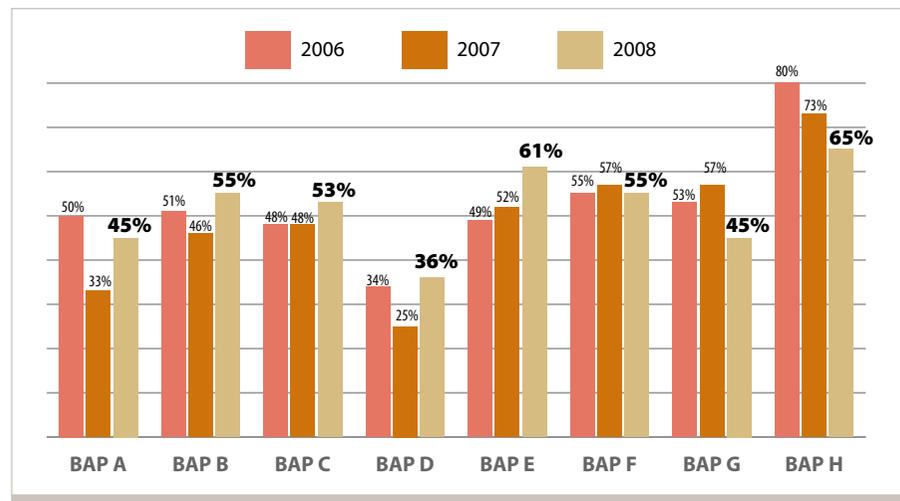
Le profil de ce graphe est semblable à ceux des années précédentes. On peut noter la grande disparité entre les corps et plus généralement entre les chercheurs et les IT. Pour 2008, parmi les personnels, ce sont les ingénieurs d'études (IE), les assistants ingénieurs (AI) et les techniciens (T) qui accèdent le plus à la formation.

Taux d'accès à la formation par département scientifique des agents du CNRS



Le département des Moyens Communs possède le taux d'accès à la formation le plus élevé. Cependant, il ne peut être comparé aux départements scientifiques. Son taux d'accès s'explique par sa composition majoritaire de personnels de la BAP H.

Évolution du taux d'accès à la formation par BAP des agents CNRS

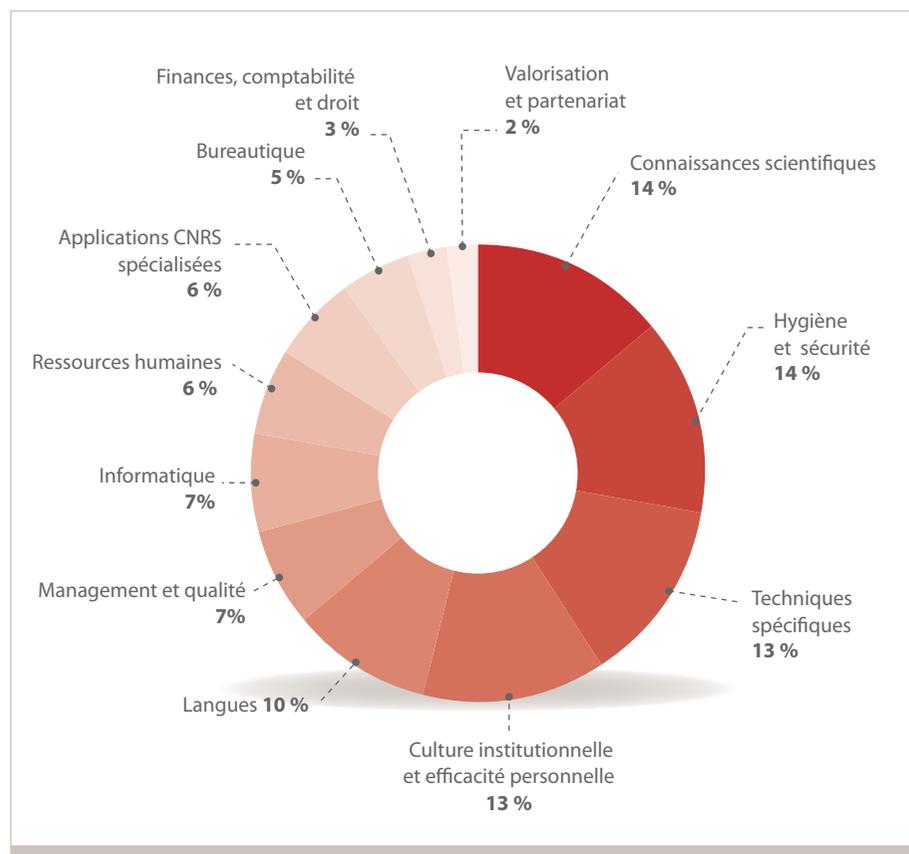


Les taux d'accès suivant les BAP ne concernent que les personnels titulaires du CNRS. Ils sont calculés en fonction des effectifs donnés dans le bilan social. On note un meilleur équilibre entre les différentes BAP, les taux d'accès maximal de 73 % (BAP H) et minimal de 25 % (BAP D) en 2007, sont passés à 65 % et 36 % respectivement en 2008. La BAP A et la BAP D qui possèdent les taux d'accès les plus faibles ont augmenté par rapport à 2007. En conséquence, l'écart entre les BAP a sensiblement diminué, il était de 47 points en 2007 alors qu'en 2008 il est de 29 points.

À noter, la diminution du taux d'accès à la formation des agents de la BAP H qui correspond à la diminution des formations liées aux systèmes d'information BFC et Sirhus.

### 3.1.3 – Les domaines de formation

Répartition des stagiaires en fonction du domaine de formation principal



Quatre domaines de formation principaux représentent à eux seuls plus de la moitié des stagiaires. Il s'agit des domaines des connaissances scientifiques, de l'hygiène et sécurité, des techniques spécifiques et de la culture institutionnelle et efficacité personnelle. Les domaines de formation connaissances scientifiques et langues, qui représentent 30 % et 15 % des heures stagiaires, ne concernent en fait respectivement que 14 % et 10 % des stagiaires. Ceci s'explique par la durée moyenne plus importante des actions dans ces domaines. Le domaine de formation hygiène et sécurité, par contre, ne représente que 6 % des heures stagiaires, mais touche en fait 14 % des stagiaires.

### 3.2 ■ Coûts de la formation (k€)

ANNÉE	2006	2007	2008
Montant mandaté	11 583	10 732	10 922
Budget temps	16 557	15 812	17 155
Coût des personnels	3 735	3 783	3 858
Coût total de la formation	31 875	30 327	31 935
% de la masse salariale consacré à la formation	3,20%	2,99%	3,14%
Masse salariale de référence	994 983	1 012 495	1 018 122



## II – POLITIQUE SOCIALE

La politique sociale du CNRS vise à améliorer les conditions de vie de ses agents et de leur famille en assurant une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

### Elle doit répondre à 3 objectifs :

- faciliter la vie professionnelle et familiale des agents aux moments où ils en ont le plus besoin ;
- aider ceux qui sont dans des situations difficiles ;
- être motivante pour les agents.

Mise en œuvre par le service du développement social (SDS), elle est menée pour l'ensemble des agents qui contribuent en fonction de leurs moyens.

La politique sociale est un outil stratégique contribuant à l'attractivité du CNRS. C'est pourquoi le CNRS souhaite développer davantage sa politique familiale plus particulièrement en direction de la petite enfance, les dispositifs d'aides au logement et son soutien en matière de solidarité.

## 1 ACTEURS

### 1.1 ■ Commission nationale d'action sociale (CNAS)

Instance nationale de concertation pour l'ensemble de la politique sociale du CNRS, la CNAS bénéficie d'une composition paritaire. Elle se prononce sur les projets de développement social, sur l'évaluation des actions menées, ainsi que sur l'utilisation du budget social. En 2008, elle s'est réunie 3 fois. Les principaux sujets ont porté sur l'évolution du dispositif CESU, sur l'évolution des dispositifs en matière de politique de logement, des conséquences pour le CNRS de l'évolution de la protection sociale complémentaire dans la Fonction publique et des campagnes de recrutements des personnes handicapées.

### 1.2 ■ Service du développement social (SDS)

Au sein de la DRH, le SDS est chargé de la définition de la politique sociale nationale, de l'encadrement des procédures de gestion du secteur, de la répartition et du contrôle

du budget. Le service assure l'interface avec les délégations du CNRS, les assistantes de service social, le Comité d'action et d'entraide sociales (CAES), les organismes sociaux, ainsi qu'avec les partenaires sociaux. En 2008, ses travaux ont porté notamment sur la refonte du dispositif CESU permettant un meilleur accès à la prestation et répondant davantage aux besoins des jeunes parents ; sur la mise en place du prêt Starden Premium en collaboration avec la CASDEN-bp en matière d'aide à l'installation pour tous les nouveaux recrutés au CNRS ; sur l'animation régionale avec les déplacements du SDS en région ainsi que le regroupement des assistantes sociales avec la DRH ; et sur la mise en place de groupes de travail (aides exceptionnelles, formation des assistantes sociales...).

### 1.3 ■ Délégations, commissions régionales d'action sociale (CORAS)

La délégation régionale est responsable de la mise en œuvre des politiques nationales et de la gestion des prestations sociales destinées aux personnels qui remplissent les conditions de ressources. Elle a également la capacité, en liaison avec la CORAS, de promouvoir des initiatives locales adaptées aux réalités du terrain.

La CORAS est une instance paritaire de concertation qui est instituée auprès du délégué régional. Elle est consultée sur la mise en œuvre des politiques nationales par la délégation, ainsi que sur l'attribution des aides sociales exceptionnelles accordées par le délégué régional, sur appréciation des assistantes de service social.

### 1.4 ■ Les assistantes de service social (ASS)

Les ASS en délégation assurent la prévention et le traitement des situations sociales des agents, quels que soient leur statut et leur catégorie. Elles ont un rôle d'écoute, de conseil, d'orientation et de soutien, dans le respect du secret professionnel auquel elles sont soumises. Au plan institutionnel, les ASS élaborent un rapport annuel d'activité destiné à donner un aperçu des tendances de la demande des usagers du service social. Celui-ci permet d'évaluer l'impact des actions avec la demande exprimée.

### 1.5 ■ Comité d'action et d'entraide sociales (CAES)

Le CAES tient au CNRS une place proche de celle d'un comité d'entreprise. Tirant ses ressources de subventions du CNRS et de la participation des personnels, il définit ses axes d'intervention et ses priorités. Il propose un éventail d'activités et de prestations très diverses. Il gère en outre, pour le compte du CNRS, des prestations spécifiques (chèques vacances, CESU, prêt bonifiés d'accession à la propriété dans le cadre d'une mobilité).

## 2 LES SIX GRANDS AXES DE LA POLITIQUE SOCIALE

### 2.1 ■ La restauration

La restauration sociale collective (infrastructure, équipement, audits, opération immobilière et titres repas compris) constitue pour l'établissement une dépense totale de 19 678 505 €, soit 107 631 € de plus que l'année passée (+0,56 %). Elle représente 56,77 % des dépenses sociales en 2008. Elle correspond à 0,67 % du budget global du CNRS (2 931 M€ TTC).

#### 2.1.1 – Restauration propre

Le montant des dépenses s'élève à 11 204 374 € HT tous domaines confondus (subvention interministérielle « prestations repas », part patronale, équipement, contrôle qualité et infrastructure). Les dépenses augmentent de 5,13 % (+ 546 331 €) par rapport à 2007. Les repas servis augmentent de 48 526 (1 342 778 contre 1 294 252).

Parallèlement, la revente des repas aux 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 5 028 649 € en 2008 (contre 4 727 728 € en 2007).

Au final, la participation des employeurs au coût de la fourniture des repas aux usagers des restaurants propres du CNRS est de 6 175 725 €, ramenée à l'unité repas, la participation employeur en restauration propre est de 4,60 € HT (4,56 € en 2007).

#### 2.1.2 – Restauration hébergée

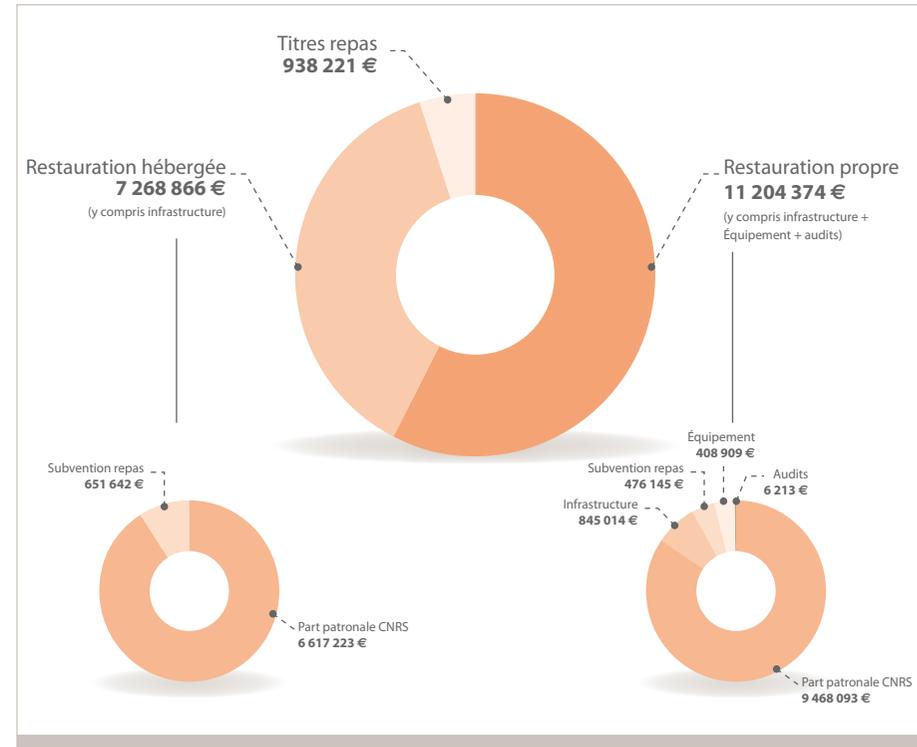
Tous domaines confondus (subvention interministérielle « prestation repas », part patronale, équipement et infrastructure), la contribution du CNRS au coût des repas fournis aux agents du CNRS déjeunant dans des restaurants d'accueil s'élève à 7 268 866 € TTC, soit une diminution de 5,49 % par rapport à 2007 (- 422 518 €). Le nombre de repas servis est de 1 647 496 (1 597 181 en 2007).

La dépense moyenne annuelle du CNRS s'élève à 4,41 € TTC par repas fourni (4,82 € en 2007).

#### 2.1.3 – Titres repas

La dépense liée à la prestation spécifique s'élève à 938 221 € (contre 954 403 € en 2007). Cette prestation concerne 1 371 agents du CNRS en 2008 (1 434 en 2007) et reste en dessous du seuil maximal des 1 500 bénéficiaires prévu par le marché. Elle représente 4,77 % du coût total de la restauration sociale. La dépense du CNRS s'élève à 4,06 € par titre.

### Postes de dépenses de la restauration sur le budget social <sup>(1)</sup>

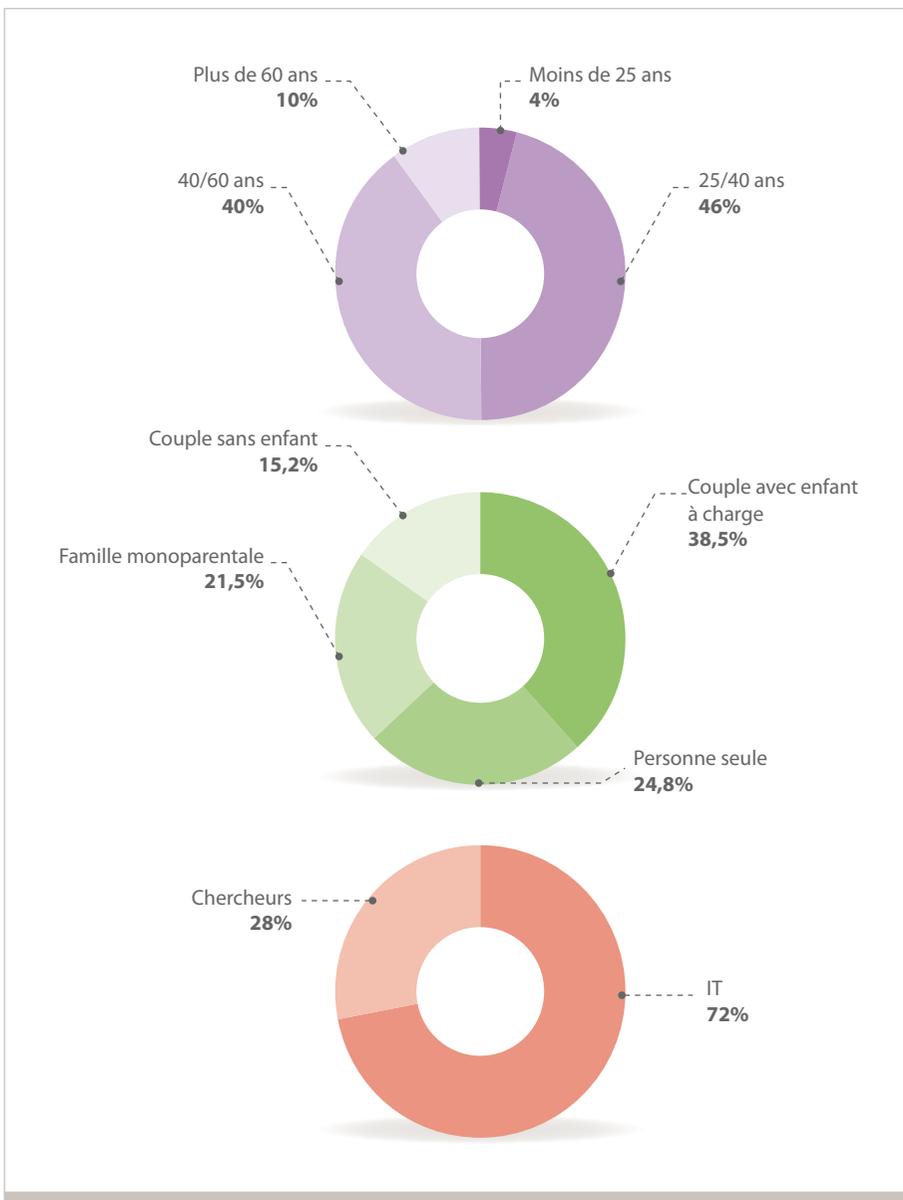


(1) Hors opération immobilière

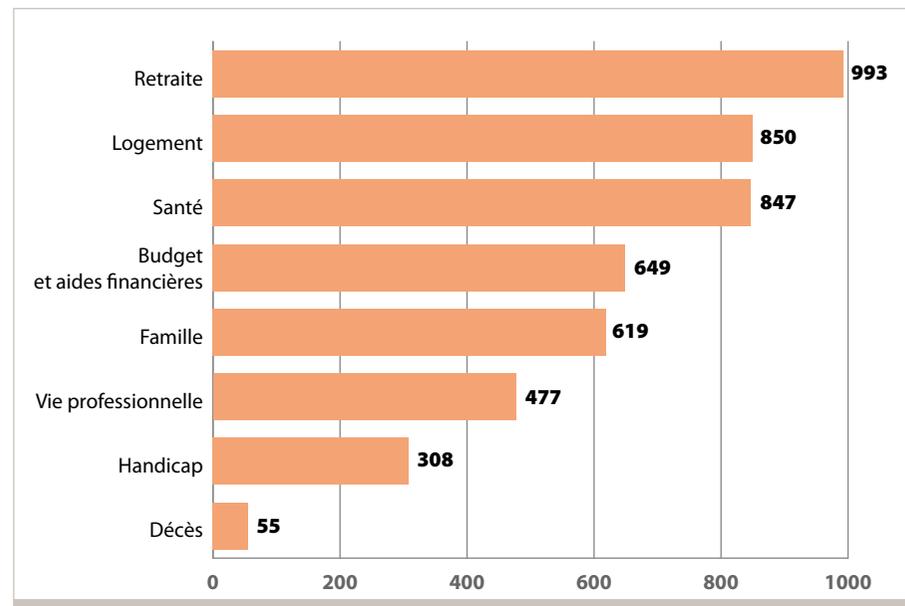
### 2.2 ■ Le pôle médico-social

Nombre de personnes ayant sollicité le service social	4 778
Parmi les personnes ayant sollicité le service social, combien ont bénéficié d'une prestation* sociale <b>du CNRS</b> ? * Exemples : aide exceptionnelle, crèche, CESU handicap et ponctuel, handicap (aménagement...), logement, prêt solidarité traité par l'ASS, prêt habitat, prêt mobilité, Pbp, consultation juridique, consultation ADIL...	1 303
Parmi les personnes ayant sollicité le service social, combien ont bénéficié d'une prestation* sociale <b>hors CNRS</b> ? * Exemples : aide CAF, aide CPAM, aides des communes, conseil général, logements d'autres organismes...	408

Typologie des personnes ayant bénéficié d'une prestation sociale du CNRS  
(1 303 agents)



Les principaux domaines d'intervention



## 2.3 ■ Le logement

Le CNRS permet à ses agents de bénéficier de plusieurs dispositifs en matière d'aides au logement.

### 2.3.1 – Les réservations de logements

Le CNRS propose une aide collective à la location. Il s'agit de réservation de nouveaux appartements dans des programmes immobiliers neufs, en région parisienne et dans les grandes métropoles. En 2008, on recense 889 réservations de logements (695 en IDF et 194 en province). Le CNRS a consenti un effort financier sur le budget de l'action sociale, en attribuant une dotation budgétaire de 250 000 € au Bureau du Logement de la Région Île-de-France. Ce financement a permis la signature d'une convention avec l'Office Public de l'Habitat d'IVRY-sur-SEINE pour la réservation de 10 appartements de normes sociales dans son patrimoine.

### 2.3.2 – Le soutien à l’habitat

Pour la réalisation de travaux de faible importance, que l’on soit locataire ou propriétaire, des prêts peuvent être accordés sur proposition des services sociaux des délégations régionales. En 2008, 41 prêts ont été accordés pour un montant de 53 266 €.

### 2.3.3 – Le soutien à l’installation

Mise en place du prêt « Stardes Premium ». Accessible à l’ensemble des nouveaux agents recrutés par le CNRS, il peut permettre de couvrir les frais d’installation. C’est un prêt à taux 0 %, d’un montant de 1 500 € à 2 000 €, remboursable sur 36 mois, sans frais de dossier et sans justificatif d’utilisation à fournir.

### 2.3.4 – 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 versé directement par le CNRS, au taux d’intérêt équivalent à celui du livret A de la Caisse d’Épargne, d’un montant plafonné à 8 000 € et dont l’affectation est libre. 24 prêts ont été réglés pour un montant global de bonification de 185 600 € versé par le CNRS ;
- un prêt bonifié d’accession à la propriété (PBAP) par le CNRS dans le cadre d’une mobilité professionnelle géographique, consenti par la Casden Bp et dont la gestion a été confiée au CAES. La bonification versée par le CNRS permet de réduire le taux d’intérêt global du crédit supporté par les agents. 46 prêts ont été accordés pour un montant global de bonification de 250 000 €.

## 2.4 ■ La famille

### 2.4.1 – 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. L’aide versée par le CNRS sous la forme du CESU préfinancé d’une valeur de 15 € peut être utilisée par les agents pour payer une structure d’accueil pour les enfants (crèches, haltes-garderies, jardins d’enfants), une assistante maternelle agréée, une garde d’enfants à domicile, une association, une entreprise prestataire agréée de services à la personne ou bien encore un salarié employé en direct au domicile. Cette prestation est gérée par le CAES pour le compte du CNRS. Par conséquent, tout agent actif et titulaire du CNRS désirant bénéficier de CESU peut en faire la demande auprès du siège du CAES national dans les limites de l’enveloppe financière annuelle disponible. En 2008, 413 969 € ont été utilisés pour le financement de cette mesure.

Conditions particulières pour l’obtention des CESU « besoins ponctuels » et CESU « pour situation handicapante » : pour les acquérir, l’agent concerné doit dans un premier temps obtenir un accord écrit de l’assistante de service social précisant que suite à son expertise, elle est favorable à ce que l’agent puisse en bénéficier. Dans un second temps, muni de cet accord, l’agent fait sa demande de CESU auprès du CAES national.

### 2.4.2 – Les réservations de berceaux en crèche

Des berceaux sont réservés dans des crèches communales, parentales ou familiales par le biais de conventions.

#### Crèches

BÉNÉFICIAIRES	DÉPENSES	COÛT ANNUEL PAR ENFANT
167	523 497,73 €	3 134,71 €

### 2.4.3 – Les chèques vacances

En liaison avec l’Agence Nationale pour les Chèques Vacances (ANCV) et conformément à la réglementation en vigueur dans la Fonction publique, le CAES assure la gestion et la délivrance des chèques vacances aux agents ayants droit. En 2008, le budget consacré aux chèques vacances a été de 129 785 €.

### 2.4.4 – La subvention administrative pour des séjours d’enfants

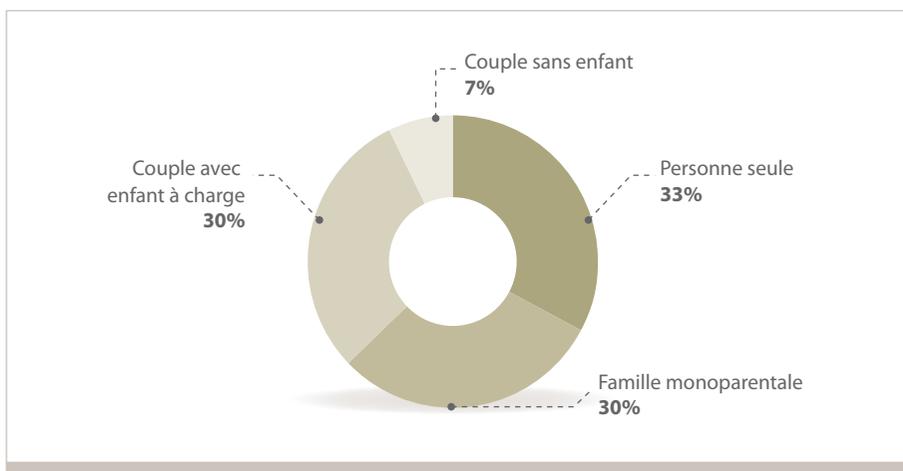
Le CNRS a décidé de faire profiter ses agents de cette prestation interministérielle. Elle est gérée par le CAES et concerne les agents qui inscrivent directement leurs enfants en colonies de vacances, à des séjours linguistiques, en classe de découverte ou en centres de loisirs, sans faire intervenir le CAES. Ces agents peuvent bénéficier d’une subvention administrative si leurs enfants ont plus de trois ans et si leur quotient familial est inférieur à 11 845 €. Le montant des subventions administratives pour 2008 a été de 330 000 €.

## 2.5 ■ La solidarité

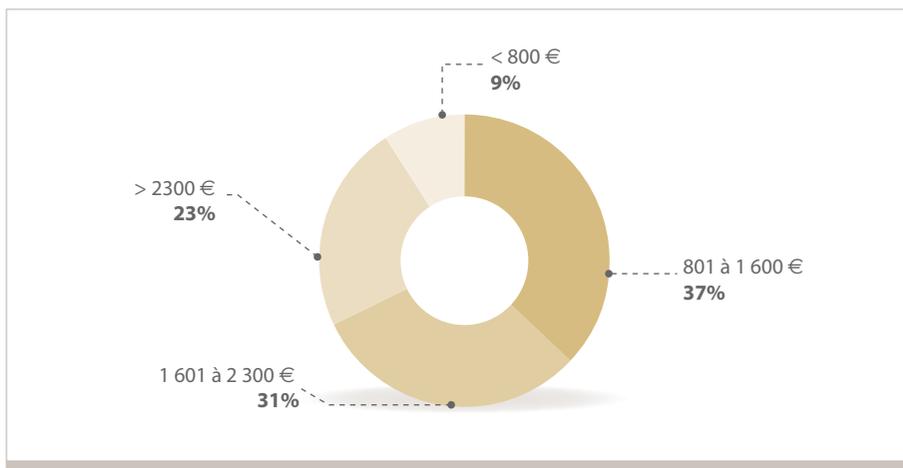
### 2.5.1 – Les aides exceptionnelles

Les aides exceptionnelles ont pour vocation de répondre à des situations d'urgence mettant en jeu l'équilibre matériel des individus concernés. En 2008, 243 140,43 € ont été consacrés à ce dispositif.

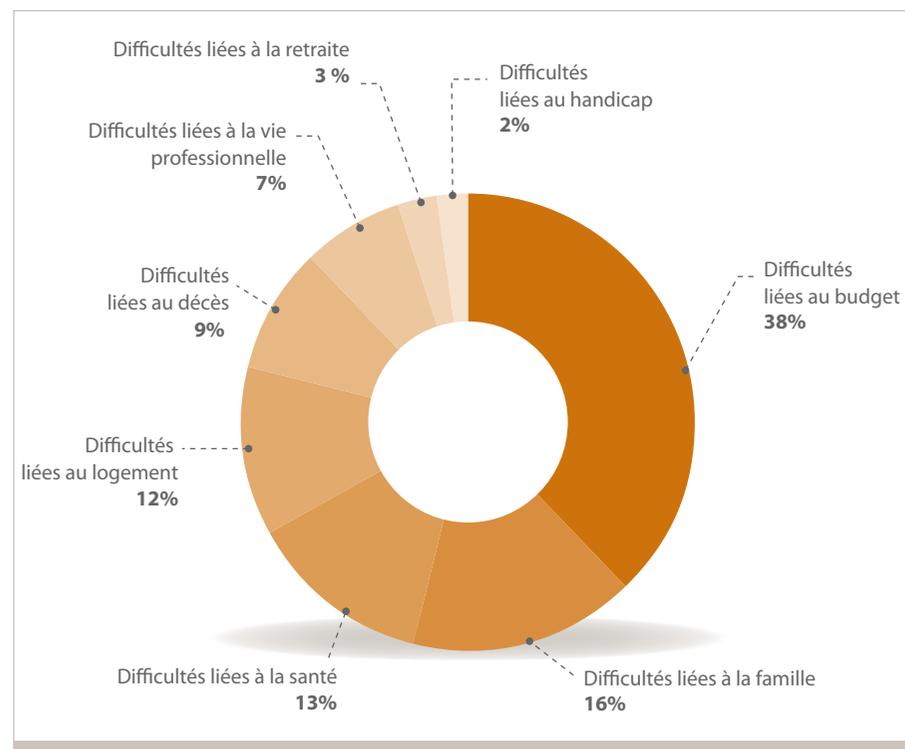
#### Situation familiale des bénéficiaires



#### Montants alloués



#### Motifs des demandes d'aides exceptionnelles



### 2.5.2 – Le prêt solidarité du CAES

Sur ses fonds propres, le CAES attribue un prêt solidarité à taux zéro, en fonction du caractère social d'une situation. Il est destiné au financement de frais déséquilibrant le budget familial en relation, le plus souvent, avec un événement déstabilisant. D'un montant maximal de 4 000 €, ce prêt est remboursable par mensualités sur une période allant de trois à quarante deux mois. En 2008, le CAES a accordé 87 prêts solidarité d'un montant moyen de 3 200 € pour une somme totale de 280 000 €.

## 2.6 ■ Les activités sociales et culturelles

Elles sont mises en place par le Comité d'Action et d'Entraide sociale (CAES), association à but non lucratif, qui joue le rôle de comité d'entreprise pour les agents du CNRS. Les activités principales concernent les loisirs (activités culturelles et sportives), les centres de loisirs pour les enfants, les vacances (en colonies ou en famille), la solidarité et le handicap.

### 2.6.1 – Les activités culturelles et sportives

Les Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS) du CAES proposent et subventionnent des activités culturelles et sportives (atelier « percussions », des cours de « danses africaines », cours de théâtre...). 1 M€ a été consacré cette année au fonctionnement des activités régionales.

### 2.6.2 – Les vacances en famille

Le CAES a subventionné 120 000 journées de vacances dans ses cinq centres propres et 20 000 journées en centre extérieurs ou en copropriété ce qui a permis à 16 000 personnes de partir en vacances en famille. Le montant de la subvention pour les vacances familiales s'est élevée à 1,6 M€.

### 2.6.3 – L'enfance

#### COLONIES, SÉJOURS LINGUISTIQUES ET BAFA

Le CAES propose pour les vacances des enfants des agents CNRS un choix varié de séjours et voyages (sportifs, découvertes, culturels, linguistiques...) adaptés à chaque tranche d'âge. L'ensemble des départs représente 1450 dossiers pour un montant de 636 k€. 153 formations au Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) ont été également subventionnées.

#### ACCUEILS ET LOISIRS

Le CAES propose aux agents CNRS des accueils de loisirs sans hébergement (ALSH) qui reçoivent leurs enfants les mercredis et pendant les vacances scolaires. En 2008, 32 000 journées ont été réalisées pour un montant de 420 K€.

#### ACCUEIL DES JEUNES DANS LES VILLAGES DE VACANCES DU CAES

Le CAES favorise dans ses villages de vacances l'accueil des familles avec enfants par l'application de tarifs modulés en fonction de l'âge et de la période. Pour les tout-petits, même en dehors des vacances scolaires, des nurseries fonctionnent à Aussois et Fréjus. Tous les villages CAES disposent, pendant les vacances scolaires, de clubs enfants, préados et ados.

#### SOLIDARITÉ VACANCES

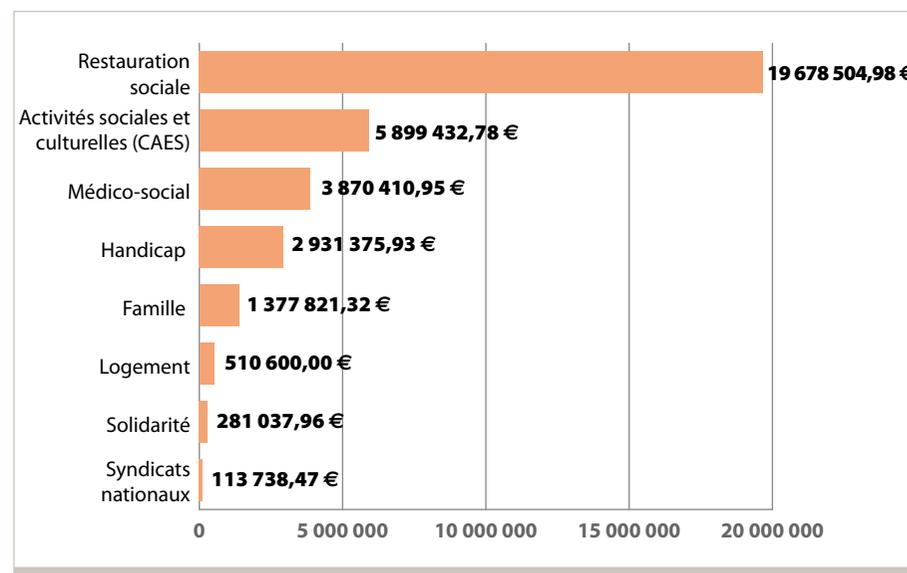
Cette mesure permet aux agents CNRS en grande difficulté de bénéficier avec leur famille de départ en vacances dans les centres propres du CAES selon un tarif très adapté. En 2008, elle a permis d'accueillir 6 familles dont 10 enfants.

#### ACCUEIL DE PERSONNES HANDICAPÉES EN CENTRE DE VACANCES ET ACCUEILS DE LOISIRS

Le CAES propose dans ses villages de vacances, des logements adaptés aux personnes à mobilité réduite. En 2008, 16 000 € ont servi à rétribuer des moniteurs spécialisés pour permettre aux enfants ou aux adultes handicapés de participer à des activités de loisirs qui leur soient adaptées et à inscrire des enfants handicapés en accueils de loisirs ou colonies de vacances spécialisées.

## 3 LES GRANDS SECTEURS DE DÉPENSES DE L'ACTION SOCIALE

Sur un total de 34 662 922,39 €.



Dépenses au 31 décembre 2008 par délégation

DÉLÉGATION		PARIS A	PARIS B	IDF EST	IDF SUD	IDF OUEST ET NORD	CENTRE-EST	RHÔNE AUVERGNE	CENTRE POITOU-CHARENTES	ALSACE
1 - RESTAURATION SOCIALE		907 069,66	760 245,31	971 686,55	3 175 333,71	1 469 059,32	923 200,67	928 397,05	1 035 155,71	545 799,26
RP	Missions pour la restauration sociale						2 384,89	771,65	17,23	231,78
RP	Contrôles qualité extérieurs	3 500,00			37,75			372,48		
RP	Équipement / Matériel	68 461,39		18 958,73	11 557,00	1 256,23		3 672,00		
RP	Infrastructure	26 075,32		119 149,86	153 981,59	68 277,46	41 431,94	63 081,03	84 811,42	
RP	Opérations immobilières				150 000,00					
Restauration hébergée		406 347,99	729 649,07	37 100,44	1 650 411,93	671 292,21	87 023,35	457 874,75	90 048,13	545 567,48
SE	Subvention repas	25 752,93	57 264,08	1 481,76	92 811,04	62 589,83	10 470,68	55 232,49	10 925,61	59 642,24
SE	Part patronale	380 595,06	672 384,99	35 618,68	1 557 600,89	608 702,38	76 552,67	402 642,26	79 122,52	485 925,24
Restauration propre		325 424,86		712 407,57	1 209 345,44	715 570,78	779 824,64	360 269,10	814 588,79	
SE	Subvention repas	325 424,86		712 407,57	78 633,72					
SE	Part patronale				1 130 711,72	715 570,78	779 824,64	360 269,10	814 588,79	
RP	Tickets restaurant	77 260,10	30 596,24	84 069,95		12 662,64	12 535,85	42 356,04	45 690,14	
2 - MÉDICO - SOCIAL		233 190,54	169 467,09	195 321,18	506 682,13	155 251,16	129 586,65	205 980,30	144 568,48	296 928,28
RP	Missions pour le médico-social									
RP	Analyses et examens médicaux	6 919,52	14 959,39	45 097,57	33 566,90	10 730,52	5 966,82	28 900,04	8 851,89	15 479,11
RP	Assistants sociales							20 790,86	76 351,49	58 000,00
RP	Équipement / Matériel	6 030,00	172,36		28 831,61	2 393,00				
SE	Fonctionnement du comité médical									
RP	Infrastructure	24 492,89	2 190,96	21 761,01	29 794,22	11 189,85	20 769,50	6 241,57	10 542,40	39 748,74
SE	Médecine de prévention association	138 645,00	56 965,82	83 661,95	273 564,29	56 266,71		27 302,56		51 189,32
SE	Médecine de prévention interentreprise	1 180,67	88 886,64		125 000,00	9 386,11	17 231,96	55 956,96	6 240,00	
RP	Médecine statutaire	3 687,72	6 291,92	2 752,00	5 715,40	1 692,00	5 375,73	15 541,00	505,00	6 358,25
SE	Médecins CNRS	52 234,74		42 048,65	10 209,71	63 592,97	80 242,64	51 247,31	42 077,70	126 152,86
RP	Opérations immobilières									
3 - LOGEMENT			8 000,00			75 000,00	6 400,00	32 000,00	12 800,00	16 000,00
RP	Missions pour le logement									
RP	Équipement / Matériel									
RP	Infrastructure									
RP	Nouvelles réservations de logement					75 000,00				
RP	Opérations immobilières									
RP	Bonif. Prêt BAP mobilité profess. (CAES)									
RP	Prêts personnels à la mobilité		8 000,00				6 400,00	32 000,00	12 800,00	16 000,00

ALPES	PROVENCE ET CORSE	LANGUEDOC-ROUSSILLON	MIDI-PYRÉNÉES	AQUITAINE LIMOUSIN	PARIS MICHEL-ANGE	BRETAGNE ET PAYS DE LA LOIRE	NORD, PAS-DE-CALAIS ET PICARDIE	NORMANDIE	CÔTE D'AZUR	ACTIONS NATIONALES DIVERSES	TOTAL ACTION SOCIALE CNRS
731 560,54	1 076 228,93	1 032 875,64	2 520 131,22	541 386,89	1 229 080,87	876 523,70	407 794,26	226 830,60	308 209,70	11 935,39	19 678 504,98
434,27		785,60	4 544,00	1 030,82		1 470,66		137,52	126,97	11 935,39	23 870,78
				1 716,00		697,40					6 323,63
	33 984,00	14 474,56	115 418,07	78 332,14	58 175,07	4 620,00					408 909,19
	85 799,00	16 083,53	53 672,32	35 269,60	69 837,34	28 608,15					846 078,56
	92 000,00										242 000,00
680 092,07	363 530,11	82 990,86	108 957,62	109 873,47	212 373,29	183 473,79	325 494,00	225 817,82	300 947,70		7 268 866,08
79 208,27	34 482,24		8 636,73	9 700,47	17 833,77	183 473,79	43 595,00	31 440,84	34 517,80		819 059,57
600 883,80	329 047,87	82 990,86	100 320,89	100 173,00	194 539,52		281 899,00	194 376,98	266 429,90		6 449 806,51
	407 933,76	882 528,64	2 219 719,08	300 395,87	885 574,50	330 655,03					9 944 238,06
				11 719,08							1 128 185,23
	407 933,76	882 528,64	2 219 719,08	288 676,79	885 574,50	330 655,03					8 816 052,83
51 034,20	92 982,06	36 012,45	17 820,13	14 768,99	3 120,67	326 998,67	82 300,26	875,26	7 135,03		938 218,68
179 666,78	300 354,29	180 230,06	290 995,71	102 182,91	135 563,43	115 406,35	127 389,00	194 238,61	207 281,03		3 870 283,98
6 589,60	19 300,00	32 953,11	23 052,00	23 233,66	7 128,41	11 779,09	1 056,00	13 033,13	3 482,50		312 079,26
		10 073,18	55 200,00			38 112,80	34 666,00	35 385,40	61 185,53		389 765,26
4 402,25			1 557,94	1 622,30	5 788,00	3 465,56					54 263,02
								89 326,03			89 326,03
11 762,00	19 450,00	7 300,48	8 487,82	4 241,64	25 667,26		2 927,00	96,96			246 664,30
155 520,43	260 075,00		73 789,00	1 562,50					142 025,00		1 320 567,58
		10 073,18		2 408,00	42 791,41	56 741,90	88 454,00	55 228,09			559 578,92
1 392,50	1 100,00	5 636,80	2 885,00	5 246,50	1 989,36	5 307,00	286,00	1 169,00	588,00		73 519,18
	429,29	114 193,31	126 023,95	63 868,31	52 198,99						824 520,43
	8 000,00	24 000,00	16 000,00	30 400,00		24 000,00		8 000,00		250 000,00	510 600,00
											75 000,00
										250 000,00	250 000,00
	8 000,00	24 000,00	16 000,00	30 400,00		24 000,00		8 000,00			185 600,00

DÉLÉGATION	PARIS A	PARIS B	IDF EST	IDF SUD	IDF OUEST ET NORD	CENTRE-EST	RHÔNE AUVERGNE	CENTRE POITOU-CHARENTES	ALSACE
4 - FAMILLE	18 772,66	10 438,00	5 876,32	199 533,19	1 106,49	41 994,00	40 000,00	36 906,42	10 925,00
RP Missions pour la famille									
Crèches	18 772,66	10 438,00	5 876,32	152 148,56	1 106,49	41 994,00		33 755,00	10 925,00
RP Fonctionnement crèches actuelles	18 772,66	10 438,00	5 876,32	152 148,56	1 106,49	41 994,00		33 755,00	10 925,00
RP Nouvelles réservations crèches									
RP Équipement / Matériel									
RP Fonctionnement centre de loisirs (CLE)							40 000,00		
RP Séjours enfants (CAES)									
RP CESU Adultes (CAES)									
RP CESU Enfants - 3 ans (CAES)									
RP Chèques vacances (CAES)									
RP Infrastructure				47 384,63					
RP Opérations immobilières								3 151,42	
5 - SOLIDARITÉ	7 745,00	15 800,00	15 451,19	27 903,21	4 656,00	4 818,55	40 587,50	8 922,41	30 000,00
RP Aides exceptionnelles	7 745,00	15 800,00	11 370,19	15 217,00	4 656,00	4 818,55	34 907,00	8 922,41	30 000,00
Innovation sociale régionale			4 081,00	12 686,21			5 680,50		
RP Conventions partenaires			4 081,00				5 680,50		
RP Innovation régionale				12 686,21					
6 - ACTIVITÉ SOCIALE ET CULTURELLE	1 807,79	73 219,20	33 222,10	25 779,49	128 355,83	14 987,92	960,49	6 430,64	43 315,23
RP Missions pour l'A.S.C.									
SE Subvention CAES activités diverses									
RP Équipement / Matériel									
RP Infrastructure	1 807,79	73 219,20	33 222,10	25 779,49	128 355,83	14 987,92	960,49	6 430,64	43 315,23
RP Opérations immobilières									
7 - SYNDICATS NATIONAUX			79 133,96	6 189,93	21 446,69			1 007,21	
RP Missions pour les syndicats									
RP Équipement / Matériel									
RP Fonctionnement syndicats nationaux			55 025,88		21 446,69				
RP Infrastructure			24 108,08	6 189,93				1 007,21	
8 - HANDICAP	90 703,16	16 488,56	11 264,51	46 419,76	18 674,94	28 156,35	27 478,42	40 385,30	17 249,85
RP Allocation parents jeune handicapé	8 342,72	3 308,32	9 318,08	19 832,80	7 046,37	12 082,56	10 788,00	9 759,64	15 534,72
FIPHP									
Insertion personnes handicapées	82 360,44	13 180,24	1 946,43	26 586,96	11 628,57	16 073,79	16 690,42	30 625,66	1 715,13
RP Aménagement de poste de travail	8 900,18	1 454,00	403,43	4 238,25	2 792,20	4 510,99	6 173,11	13 249,66	786,00
RP Accompagnement professionnel	73 460,26	11 726,24	168,00	20 634,01	8 836,37	11 562,80	5 116,81	17 376,00	929,13
RP Établissements de travail protégé			1 375,00	1 714,70			5 400,50		
<b>TOTAL</b>	<b>1 259 288,81</b>	<b>1 053 658,16</b>	<b>1 311 955,81</b>	<b>3 987 841,42</b>	<b>1 873 550,43</b>	<b>1 149 144,14</b>	<b>1 275 403,76</b>	<b>1 286 176,17</b>	<b>960 217,62</b>

ALPES	PROVENCE ET CORSE	LANGUEDOC- ROUSSILLON	MIDI-PYRÉNÉES	AQUITAINE LIMOUSIN	PARIS MICHEL-ANGE	BRETAGNE ET PAYS DE LA LOIRE	NORD, PAS-DE-CALAIS ET PICARDIE	NORMANDIE	CÔTE D'AZUR	ACTIONS NATIONALES DIVERSES	TOTAL ACTION SOCIALE CNRS
66 007,25	97 316,00	24 429,45			13 387,40	5 329,14	17 500,00	26 500,00		761 800,00	1 377 821,32
66 007,25	97 316,00	24 429,45			13 387,40	4 745,00	17 500,00	26 500,00			524 901,13
66 007,25	97 316,00	24 429,45			13 387,40	4 745,00	17 500,00	26 500,00			524 901,13
											40 000,00
										307 800,00	307 800,00
										210 000,00	210 000,00
										130 000,00	130 000,00
										114 000,00	114 000,00
						584,14					51 120,19
23 558,58	27 530,00	19 687,08	14 488,00	5 100,00	16 264,24	7 226,20	5 380,00		5 920,00		281 037,96
18 738,00	21 600,00	19 687,08	14 488,00	5 100,00	13 505,00	5 286,20	5 380,00		5 920,00		243 140,43
4 820,58	5 930,00				2 759,24	1 940,00					37 897,53
1 117,80	5 930,00				2 759,24						19 568,54
3 702,78						1 940,00					18 328,99
14 440,00	8 695,00	62 793,80	11 926,17	37 796,12					10 643,00	5 425 060,00	5 899 432,78
	1 195,00										1 195,00
										5 425 060,00	5 425 060,00
14 440,00	7 500,00	62 793,80	11 926,17	37 796,12					10 643,00		473 177,78
1 999,00	140,00		3 821,68								113 738,47
											76 472,57
1 999,00	140,00		3 821,68								37 265,90
50 704,40	9 175,00	37 197,79	49 875,58	14 375,05	12 894,26	78 086,83	9 882,00	61 180,00	11 184,17	2 300 000,00	2 931 375,93
21 430,37	5 898,00	13 233,28	15 563,00	14 375,05	3 452,16	8 342,72	6 185,00	5 178,24	6 904,32		196 575,35
										2 300 000,00	2 300 000,00
29 274,03	3 277,00	23 964,51	34 312,58		9 442,10	69 744,11	3 697,00	56 001,76	4 279,85		434 800,58
19 501,00	356,00	20 648,71	30 184,04		9 442,10	19 277,21	3 697,00	23 378,46			168 992,34
9 333,03	491,00	3 315,80	4 128,54			38 910,48		31 305,45	4 279,85		241 573,77
440,00	2 430,00					11 556,42		1 317,85			24 234,47
<b>1 067 936,55</b>	<b>1 527 439,22</b>	<b>1 381 213,82</b>	<b>2 907 238,36</b>	<b>731 240,97</b>	<b>1 407 190,20</b>	<b>1 106 572,22</b>	<b>567 945,26</b>	<b>516 749,21</b>	<b>543 237,90</b>	<b>8 748 795,39</b>	<b>34 662 795,42</b>

## III – PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

L'année 2008 a été marquée essentiellement par :

- la mise en œuvre de l'évaluation des risques suite au déploiement de l'application informatique « Evrp » dans les unités propres ;
- la maîtrise du risque chimique (mise à disposition de l'outil informatique « Fevar ») ;
- le développement d'un partenariat plus structuré ;
- la gestion de crise.

### 1 FONCTIONNEMENT DES INSTANCES DE CONCERTATION

#### 1.1 ■ Comité d'hygiène et de sécurité

Le comité d'hygiène et de sécurité du CNRS s'est réuni à trois reprises au cours de l'année 2008 : le 11 février, le 19 mai et le 16 octobre.

- **Le 11 février**, ont été notamment présentés et discutés :
  - le programme de prévention et de sécurité pour 2008 ;
  - le rapport national d'activité de médecine de prévention 2006 ;
  - la nouvelle fiche de risques et de conditions de travail.
- **Le 19 mai**, ont été notamment présentés et discutés :
  - l'état d'avancement du plan de prévention 2008 ;
  - le bilan des accidents de service et des maladies professionnelles de 2007 ;
  - le rapport de l'inspection transverse du CNRS de l'inspection hygiène et sécurité de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
  - la charte sur la prévention du harcèlement moral au travail.
- **Le 16 octobre**, ont été notamment présentés et discutés :
  - l'avancement du plan de prévention et de sécurité 2008 ;
  - le rapport national d'activité de médecine de prévention pour 2007.

#### 1.2 ■ Comités spéciaux d'hygiène et de sécurité (CSHS) constitués au niveau des délégations et des instituts nationaux

Les sujets récurrents suivants sont traités au cours des réunions :

- bilans d'activité de l'ingénieur de prévention et de sécurité et des médecins de prévention ;
- évaluation des risques ;
- programmation et bilan des actions de formations réalisées ;
- programmation et bilan des travaux de sécurité concernant le bâtiment ou les équipements de travail ;
- analyse des accidents et incidents.

La coordination nationale de prévention et de sécurité participe généralement à ces réunions pour rappeler les objectifs et actions nationales de l'établissement.

#### 1.3 ■ Comités spéciaux d'hygiène et de sécurité (CSHS) constitués au niveau des unités

Ces comités sont constitués par les directeurs d'unité soit lorsque l'unité compte plus de cinquante personnes, soit lorsque les risques identifiés le justifient.

Il en existe une centaine et l'on constate une forte participation des ingénieurs de prévention et de sécurité aux réunions des CSHS d'unité.

140 réunions de ces comités ont été organisées en 2008.

En l'absence de CSHS d'unité, la concertation sur les questions d'hygiène et de sécurité s'effectue normalement dans le cadre du conseil de laboratoire.

### 2 ACTIONS RÉCURRENTES

#### 2.1 ■ Visite des unités

Les visites des unités sont réalisées par les ingénieurs de prévention et de sécurité, avec le concours des ACMO et parfois d'autres spécialistes (médecins de prévention, personnel de services techniques). Environ 541 visites ont été réalisées au cours de l'année dont 276 ont fait l'objet d'un compte-rendu.

Ce sont :

- des visites systématiques des unités (118) qui permettent aux préventeurs d'évaluer les risques liés aux activités, instruments, appareils, bâtiments et de proposer des mesures de prévention et de protection ;
- des visites des unités afin de donner un avis sur le rapport hygiène et sécurité réalisé par les directeurs ou sur les déclarations concernant les sources radioactives ou les OGM. Ces visites permettent d'apprécier s'il y a adéquation entre les activités et les moyens à disposition du personnel (locaux et matériel) ;
- des visites de locaux afin de contrôler les installations techniques et réaliser des mesures (bruit, lumière, empoussièrement...);
- des enquêtes après accidents de service afin d'identifier les causes et d'envisager des améliorations pour prévenir ces accidents ;
- des visites motivées par des aménagements de postes de travail (70) à la demande du personnel ou des médecins (pour personnel handicapé par exemple).

L'ingénieur régional de prévention et de sécurité est également sollicité pour réaliser des visites afin de conseiller dans l'aménagement de nouveaux locaux.

## 2.2 ■ Activités en réseau

Les activités en réseau, associant les divers préventeurs (ingénieurs de prévention et de sécurité, médecins de prévention, ACMO, chargés de mission, scientifiques,...) initiées les années précédentes se sont poursuivies au cours de l'année 2008 :

- publication du bulletin « Prévention infos » ;
- élaboration de procédures, de documents d'information, d'échanges d'expériences ;
- mise en avant du retour d'expérience : l'ensemble des délégations utilise le logiciel « AIE » permettant de collecter, analyser les informations relatives aux accidents et incidents survenant dans les unités, dans le but d'agir localement et de faire connaître ces expériences à l'ensemble de l'établissement (237 événements ont été saisis sans la base en 2008) ;
- maintien de l'activité des groupes de travail pour contribuer au déploiement des actions prévues au programme national de prévention et de sécurité.

## 2.3 ■ Formations

Comme les années précédentes, des actions de formation ont été réalisées tant au niveau national que régional ou local.

### 2.3.1 – Actions nationales de formation, mises en œuvre par la coordination nationale de prévention et de sécurité

- formation des ingénieurs de prévention et de sécurité : 2 réunions de coordination de deux jours et une réunion d'un jour.
- formations destinées au réseau de préventeurs (ingénieurs de prévention et de sécurité, médecins de prévention, ACMO, membres de CHS, personnes compétentes en radioprotection,...) :
  - mise en situation d'un plan d'urgence ;
  - élaboration du document unique ;
  - chef de projet ;
  - utilisation de logiciel d'analyse des accidents et incidents « AIE » ;
  - prévention du risque routier.

### 2.3.2 – Actions régionales de formation, mises en œuvre par les ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité

Un certain nombre de formations sont reconduites chaque année telles que :

- la sensibilisation aux risques professionnels pour les nouveaux entrants des unités et des services (1 367 participants) ;
- les formations de secourisme et les sessions de recyclage ;
- les formations sur la manipulation des extincteurs (930 participants) et les exercices d'évacuation proposés à l'ensemble du personnel ;
- la formation initiale (280 participants) et continue (331 participants) des agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) ;
- la formation des membres des comités spéciaux d'hygiène et de sécurité des délégations et des unités (81 participants).

Ensuite, suivant l'évaluation des risques et les besoins en formation identifiés par les ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité pour le personnel, d'autres formations sont proposées :

- soit d'ordre général tel que : les risques chimiques, biologiques, radioactifs,...
- soit plus techniques : manipulation des autoclaves, risques électriques, lasers, plongée, formations pour habilitation électrique, conduite de chariot automoteur à conducteur porté, de pontier élingueur, de personne compétente en radioprotection.

Au total, ces formations ont concerné 7 862 participants.

## 2.4 ■ Information et communication

Dans ce domaine, on peut retenir :

- la publication de « Prévention infos » (nouvelle version, 2 numéros tirés à 3 000 exemplaires) ;
- la mise à jour régulière des sites internet et intranet de la coordination nationale de prévention et de sécurité.

## 2.5 ■ Travaux de sécurité dans les opérations immobilières

Dans le cadre des crédits d'entretien destinés à des opérations spécifiques, des travaux de sécurité ont été réalisés : détection incendie, alarmes, conformités électriques, garde-corps, rénovation et mise en conformité de locaux de stockage de produits dangereux.

### 3 FAITS MARQUANTS 2008

Les actions du programme pluriannuel de prévention et de sécurité sont regroupées selon neuf axes, dans la continuité du programme 2007. Il inclut les priorités définies dans le programme annuel de prévention du Ministère chargé de la recherche.

#### 3.1 ■ Promouvoir la politique de prévention et de sécurité

Le programme national de prévention et de sécurité et son avancement ont été présentés au CHS du CNRS, aux délégués régionaux, aux ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité et à la plupart des CHS de délégation.

Des actions de formation et de sensibilisation de l'encadrement (nouveaux directeurs d'unité, administrateurs de laboratoire) à la prévention des risques professionnels au CNRS et aux modalités de sa mise en œuvre ont été réalisées.

#### 3.2 ■ Conforter la structure prévention et sécurité

Formation des ACMO : le groupe de travail mis en place en 2006 a terminé la rédaction des modules. Ils sont accessibles en ligne sur le site web de la CNPS.

## 3.3 ■ Améliorer la connaissance des dommages et le retour d'expérience

Un état des lieux de l'utilisation de l'application a été réalisé. Un comité de pilotage a été mis en place afin de réactualiser l'outil et d'obtenir de informations exploitables.

## 3.4 ■ Information, communication, documentation

Mise à jour et enrichissement du site Web de la CNPS.

Parution de Prévention infos : n°25 et 26.

Préparation d'une base documentaire, réglementaire et technique à disposition des IRPS.

## 3.5 ■ Intégrer la sécurité dans la conception des locaux

### 3.5.1 – Mise en sécurité/conformité

Le groupe de travail sur la mise en conformité – sécurité du patrimoine a poursuivi son action. Il assure la gestion des éléments suivants :

- les dossiers techniques amiantes ;
- les sorbonnes ;
- les locaux à réglementation particulière (ERP, IGH) ;
- la sécurité du personnel de maintenance vis-à-vis du risque de chute de hauteur ;
- les ascenseurs.

### 3.5.2 – Risque chimique

Pour la troisième année consécutive, l'opération de mise en sécurité de l'institut de chimie s'est poursuivie. Des mises en conformité ont ainsi été réalisées suite à ce travail d'analyse des situations à risque identifiées.

## 3.6 ■ Développer la maîtrise des risques professionnels

### 3.6.1 – Évaluation des risques - Document unique

La démarche d'évaluation des risques et sa traduction dans l'élaboration d'un document unique, via l'application informatique « Evrp », ont été généralisées à toutes les délégations.

### 3.6.2 – Risque lié au trajet

Une formation d'une journée sur la maîtrise des véhicules a été réalisée.

### 3.7 ■ Se préparer aux situations d'urgence

Un exercice de mise en situation réelle a été réalisé à partir d'un plan d'urgence de délégation. Cette action servira de référence pour la réalisation de nouveaux exercices en 2009.

### 3.8 ■ Réussir le partenariat

Dans le cadre de la mise en œuvre des conventions, de nombreuses actions notamment en matière de formation ont été menées avec les partenaires.

### 3.9 ■ Respecter l'environnement

Une étude sur les installations classées pour la protection de l'environnement a été initiée.

## 4 ANNEXES : LES STRUCTURES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

### 4.1 ■ Les acteurs

#### Au niveau national

- 1 coordonnateur national de prévention et de sécurité assurant la coordination ;
- 2 ingénieurs de prévention et de sécurité à la coordination nationale ;
- 4 chargés de mission :
  - 1 pour les risques chimiques (auprès de l'institut de chimie) ;
  - 1 pour les risques radioactifs (auprès de la coordination nationale de prévention et de sécurité ;
  - 1 pour l'expérimentation animale (auprès de l'institut des sciences biologiques) ;
  - 1 pour l'éthique (auprès de l'institut des sciences biologiques).

#### Au niveau régional

- 19 ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité ;
- 7 adjoints ou assistants des ingénieurs régionaux.

#### Au niveau local

- 1 338 agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) assistant les directeurs d'unité.

### Inspection d'hygiène et de sécurité

- Un corps d'inspecteurs rattachés à l'IGAENR assure la mission de contrôle de la mise en œuvre de la réglementation d'hygiène et de sécurité au CNRS ainsi que dans un certain nombre d'EPST et d'établissement d'enseignement supérieur et de recherche.

### 4.2 ■ Les instances consultatives

- 1 comité d'hygiène et de sécurité au niveau de l'établissement ;
- 18 comités spéciaux d'hygiène et de sécurité au niveau des délégations ;
- 98 comités spéciaux d'hygiène et de sécurité constitués au niveau d'unités.

### 4.3 ■ Les agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité

N°	DÉLÉGATION	NOMBRE D'ACMO	
		Formés en 2008	Total
1	Paris A	3	71
2	Paris B	6	122
3	Île-de-France Est	3	45
4	Île-de-France Sud	16	84
5	Île-de-France Ouest et Nord	19	93
6	Centre-Est	14	87
7	Rhône / Auvergne		132
8	Centre / Poitou-Charentes	17	87
10	Alsace	6	71
11	Alpes		76
12	Provence / Corse	8	71
13	Languedoc-Roussillon	12	79
14	Midi-Pyrénées		54
15	Aquitaine / Limousin	11	69
16	Paris Michel Ange	2	48
17	Bretagne / Pays de Loire	25	85
18	Nord, Pas-de-Calais / Picardie	16	66
19	Normandie	2	29
20	Côte d'Azur		40
<b>TOTAL</b>		<b>154</b>	<b>1 338</b>

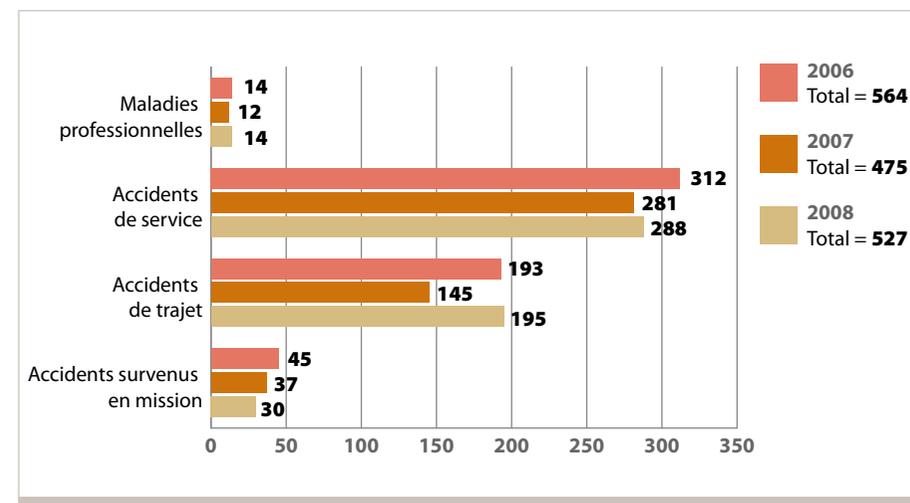
#### 4.4 ■ Les comités spéciaux d'hygiène et de sécurité

N°	DÉLÉGATION	C.S.H.S. DES DÉLÉGATIONS	C.H.S. ÉTABLISSEMENTS PARTENAIRES	
		Réunions en 2008	Nombre	Réunions en 2008
1	Paris A		2	4
2	Paris B	1	4	6
3	Île-de-France Est	2	3	7
4	Île-de-France Sud	1	3	4
5	Île-de-France Ouest et Nord	1	4	7
6	Centre-Est	2	7	12
7	Rhône / Auvergne	3	16	12
8	Centre / Poitou-Charentes	2	7	11
10	Alsace	2	5	7
11	Alpes	1	2	4
12	Provence / Corse		4	6
13	Languedoc-Roussillon	2	5	10
14	Midi-Pyrénées	2	9	5
15	Aquitaine / Limousin	1	6	8
16	Paris Michel Ange	2	6	17
17	Bretagne / Pays de Loire	2	8	11
18	Nord, Pas-de-Calais / Picardie	2	14	4
19	Normandie	2	6	19
20	Côte d'Azur	1	5	7
<b>TOTAL</b>		<b>29</b>	<b>116</b>	<b>161</b>

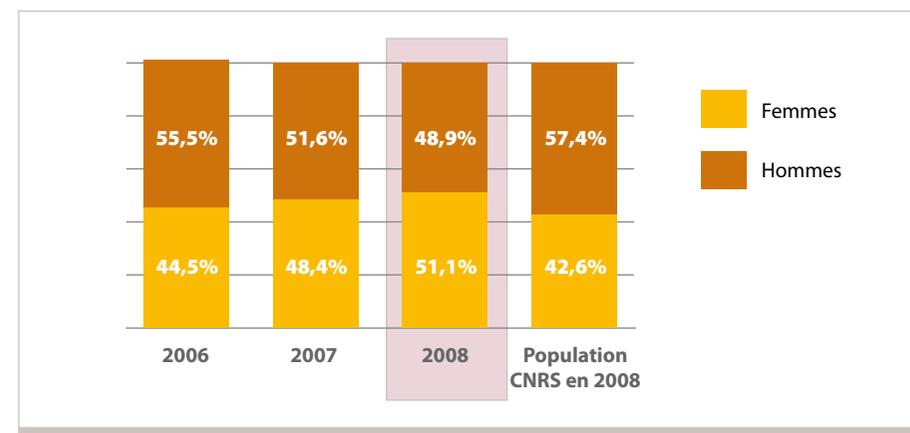
## IV – ACCIDENTS DE SERVICE

### 1 ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

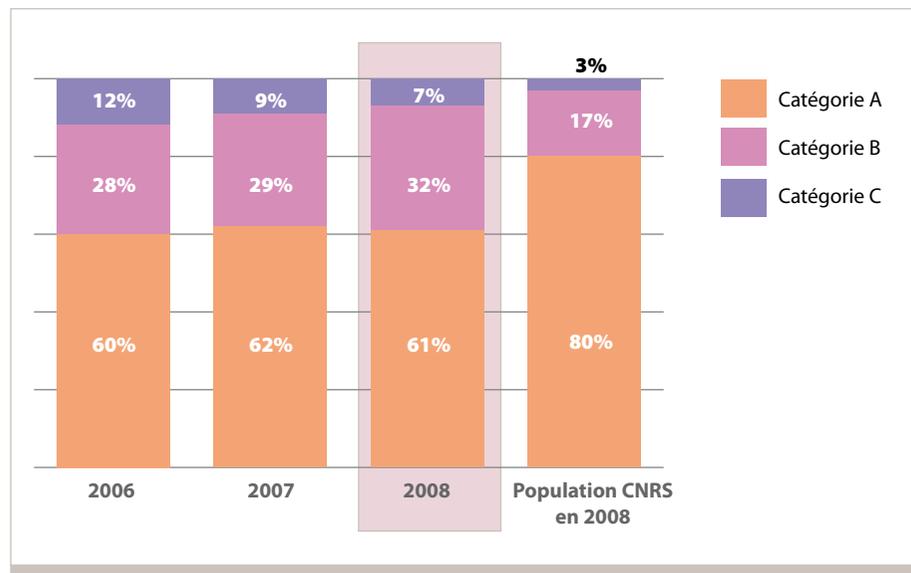
#### 1.1 ■ Déclarations suivant leur nature



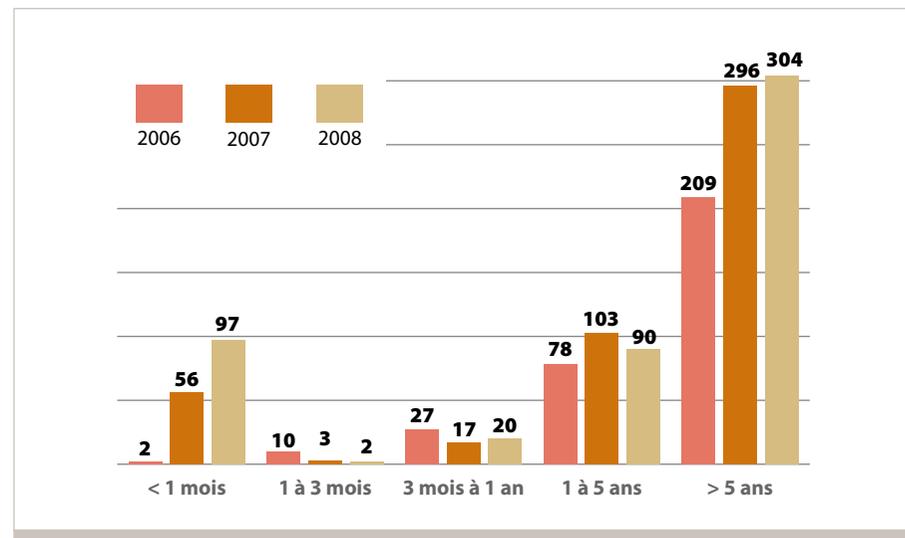
#### 1.2 ■ Accidentés selon le sexe



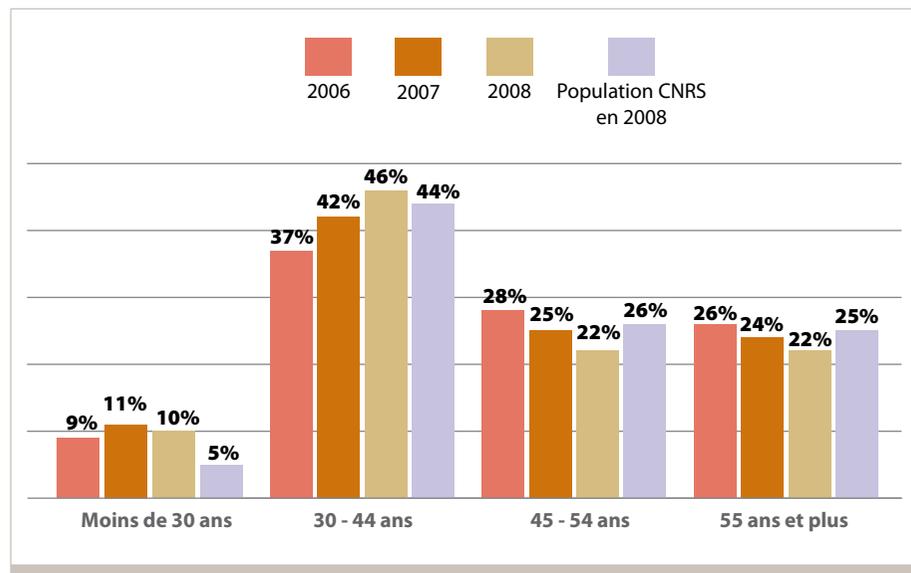
### 1.3 Accidentés selon les catégories de la Fonction publique



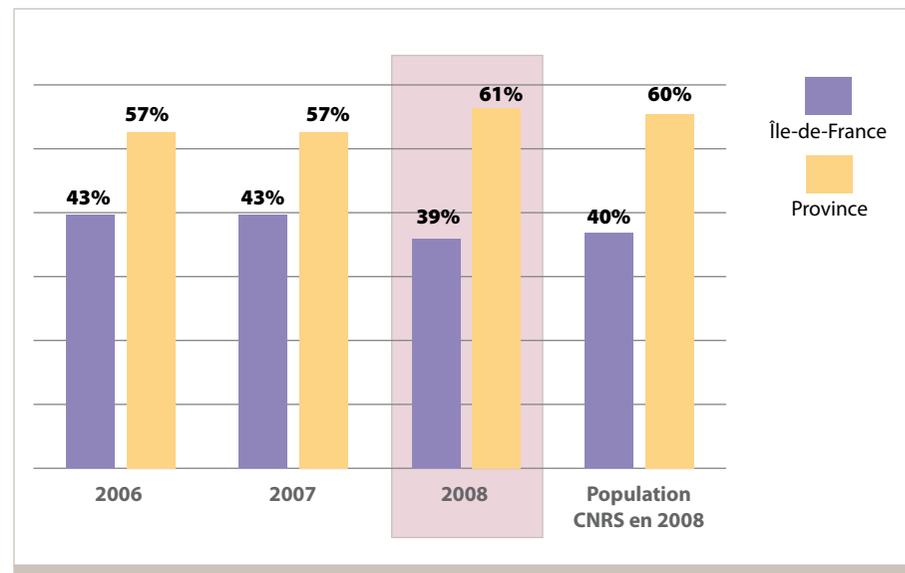
### 1.5 Accidentés selon l'ancienneté sur le poste de travail (hors accidents en mission et de trajet)



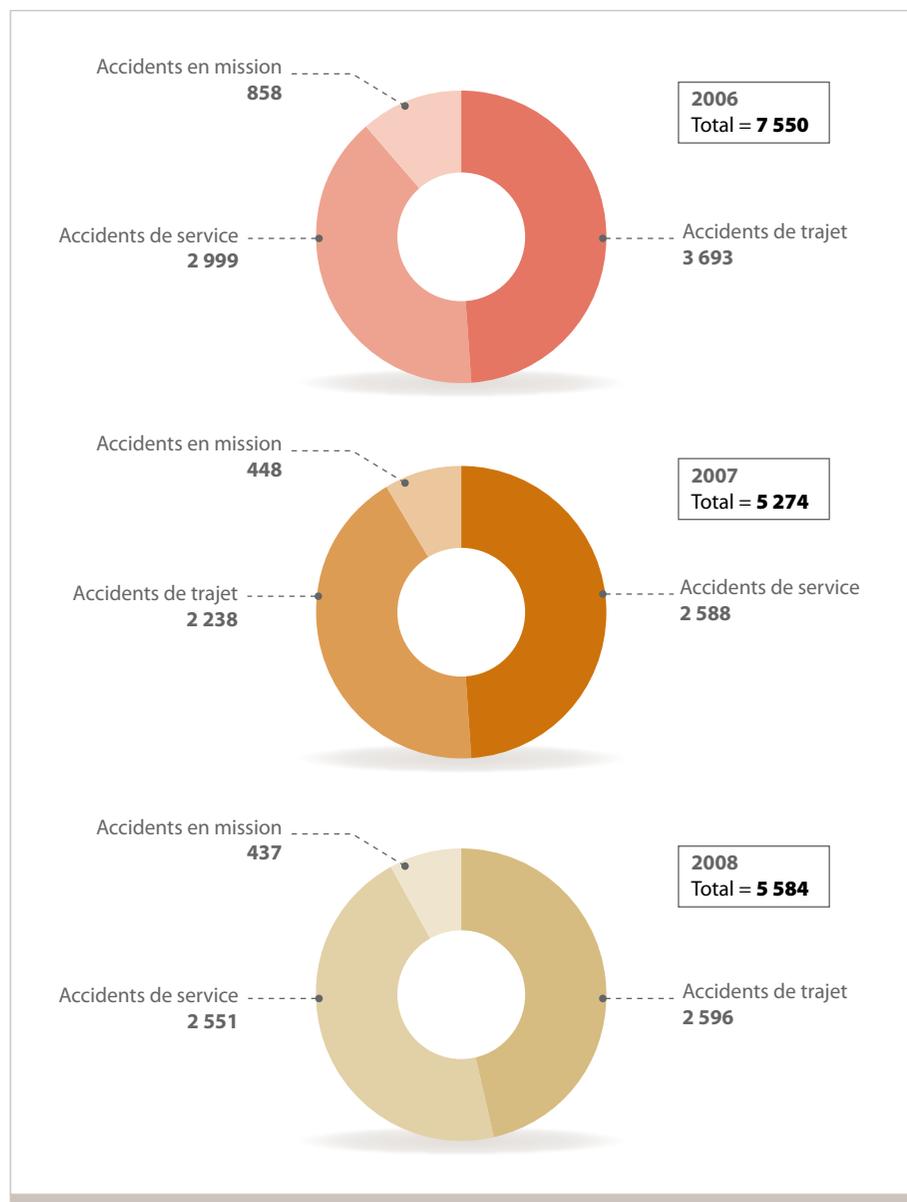
### 1.4 Accidentés selon l'âge



### 1.6 Répartition géographique des accidentés



### 1.7 ■ Accidentés selon l'incapacité temporaire (en jours)



### 1.8 ■ Accidentés selon l'origine (en %)

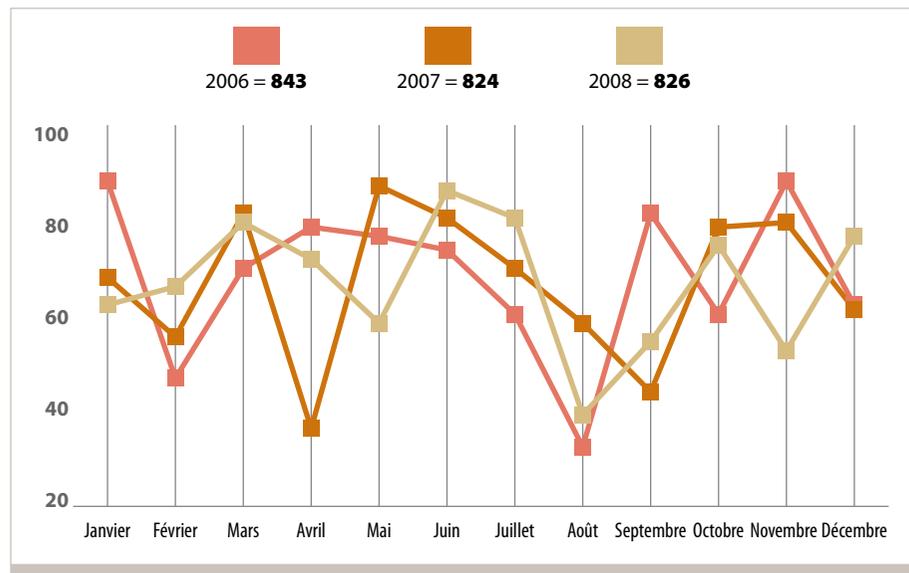
ORIGINE	2006	2007	2008
Chute de personne	29,0	36,1	32,0
Chute d'objet	1,6	3,0	3,7
Manutention - manipulation	23,5	23,1	21,4
Heurt	5,6	5,6	5,8
Projection	5,6	4,5	5,1
Contact - exposition	7,6	8,2	7,6
Explosion	1,5	0,9	
Accident de la route	20,5	13,4	19,9
Agression	1,3	1,1	1,0
Autres	3,8	4,1	3,5

### 1.9 ■ Accidentés selon le siège des lésions (en %)

LÉSION	2006	2007	2008
Tête	5,5	5,2	6,6
Yeux	5,2	4,5	6,4
Membres supérieurs	12,6	10,2	10,1
Tronc	14,2	11,0	13,3
Siège interne	5,9	6,7	2,9
Mains	19,0	20,3	19,9
Membres inférieurs	23,8	25,3	23,2
Pieds	2,9	3,0	4,5
Lésions multiples	10,9	13,8	12,9
Psychologique			0,2

## 2 COMITÉ MÉDICAL

### 2.1 Répartition mensuelle des expertises médicales



Ces 826 expertises ont concerné 483 dossiers.

### 2.2 Répartition par motif d'expertise<sup>(1)</sup>

MOTIF D'EXPERTISE	2006	2007	2008
Congé de longue maladie <sup>(2)</sup>	336	334	349
Congé de longue durée <sup>(2)</sup>	237	228	211
Congé de grave maladie (ou prolongation) à mi-temps thérapeutique	198	206	203
Pension civile d'invalidité ou réversion	116	97	68
Congé de maladie pour cure thermique	21	21	19
Contrôle aménagements horaires	5	7	6
Autres	30	36	36
<b>TOTAL</b>	<b>943</b>	<b>929</b>	<b>892</b>

(1) Une expertise peut concerner un ou plusieurs motifs.

(2) Dont 4 attributions de CLM d'office, 5 prolongations de CLM d'office, 5 prolongations de CLD d'office et 20 CLM ou CLD fractionnés.

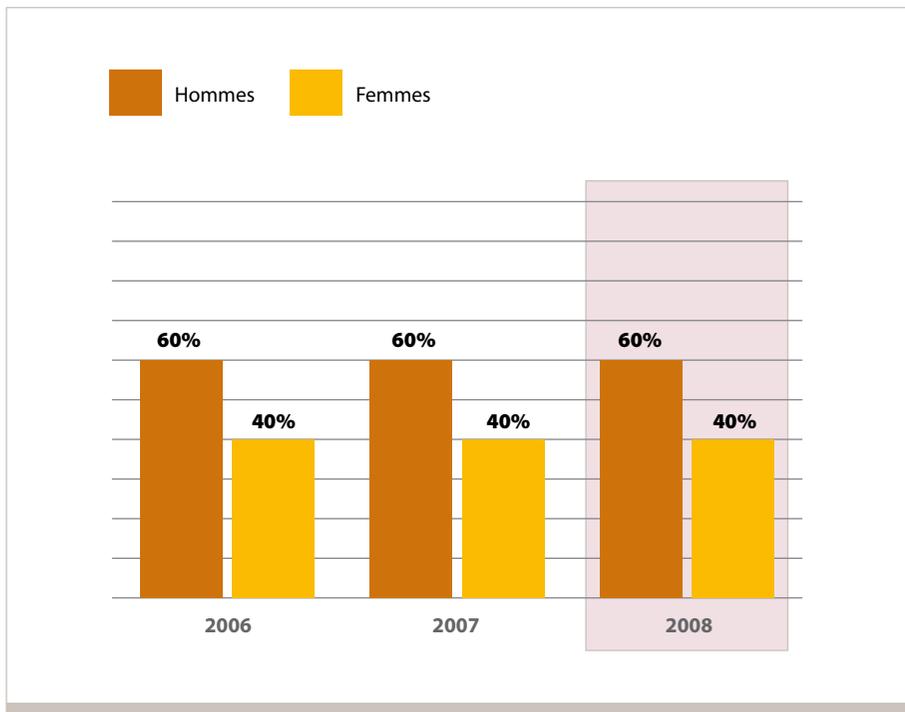
### 2.3 Répartition par spécialité médicale

SPÉCIALITÉ MÉDICALE	2006	2007	2008
Médecine générale	220	160	159
Neuro-psychiatrie	376	384	387
Cancérologie	117	135	121
Rhumatologie	69	75	72
Cardiologie	17	26	26
Pneumologie	3	14	16
Autres	41	30	45
<b>TOTAL</b>	<b>843</b>	<b>824</b>	<b>826</b>

### 2.4 Répartition des dossiers traités par délégation

DÉLÉGATION	2006	2007	2008
Paris A	49	46	44
Paris B	39	30	32
Île-de-France Est	23	16	17
Île-de-France Sud	55	52	47
Île-de-France Ouest et Nord	23	23	29
Centre Est	25	27	24
Rhône / Auvergne	29	32	29
Centre / Poitou Charentes	15	15	19
Alsace	16	24	21
Alpes	27	30	32
Provence	39	43	43
Languedoc-Roussillon	28	21	24
Midi-Pyrénées	24	22	28
Aquitaine / Limousin	13	16	17
Paris Michel Ange	23	25	22
Bretagne / Pays de la Loire	10	12	10
Nord Pas-de-Calais / Picardie	6	9	6
Normandie	11	11	15
Côte d'Azur	16	16	24
<b>TOTAL</b>	<b>471</b>	<b>470</b>	<b>483</b>

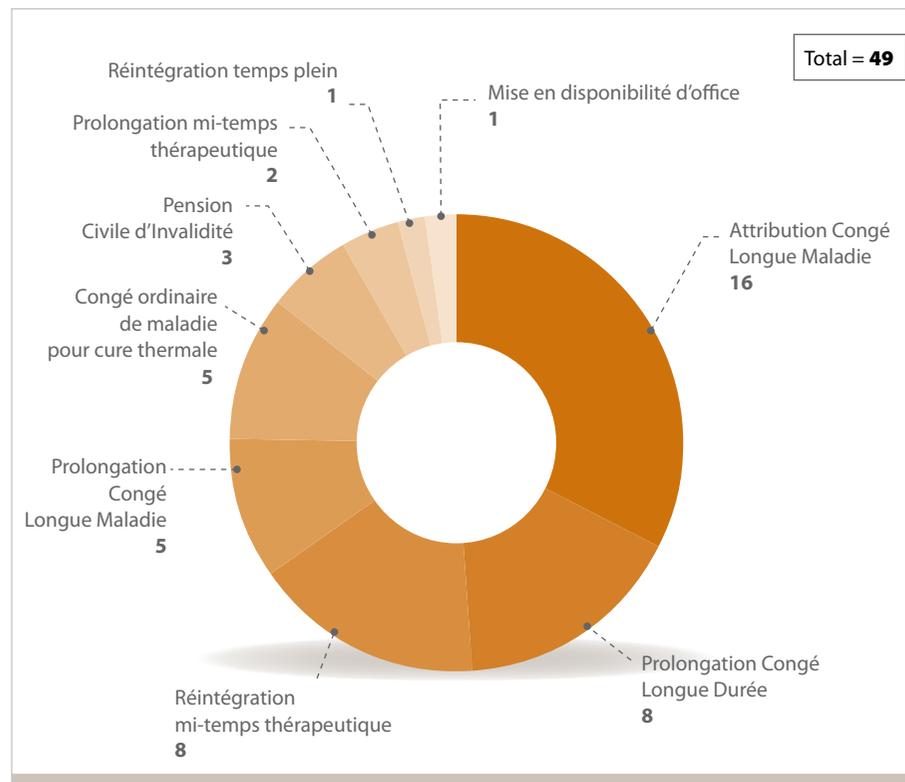
## 2.5 ■ Répartition par sexe



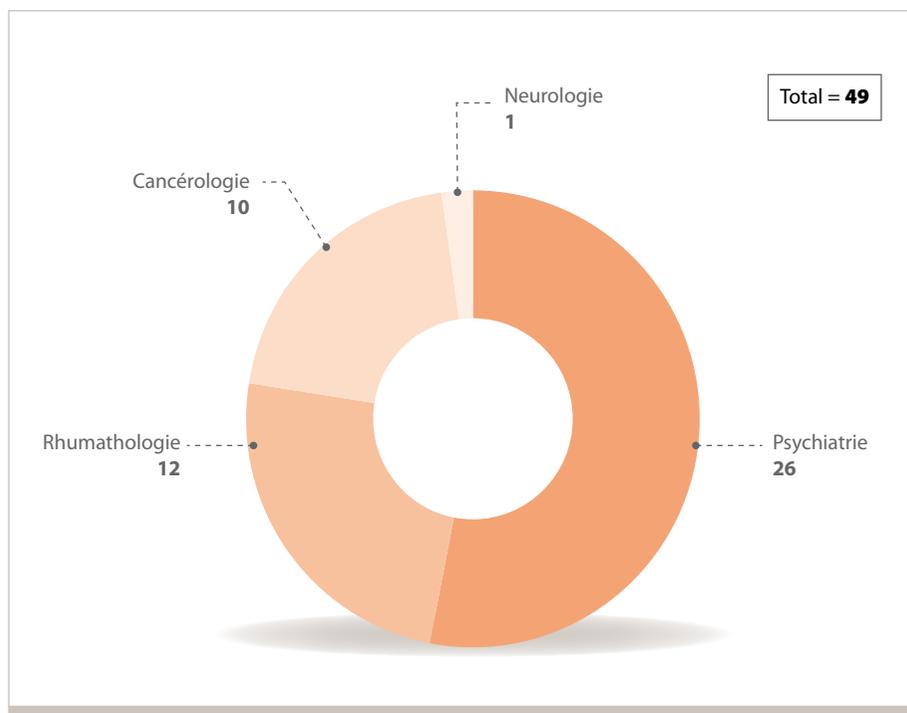
## 2.6 ■ Répartition des rejets

49 des 826 expertises réalisées au cours de l'année 2008 n'ont pas recueilli l'accord des médecins experts chargés des examens médicaux.

### Répartition des rejets par motif



## Répartition par spécialité médicale des rejets



Sur ces 49 expertises le Comité Médical a confirmé l'avis du médecin expert pour 44 d'entre elles.

### 3 COMMISSION DE RÉFORME

La commission de réforme du CNRS a émis un avis sur 332 dossiers qui lui ont été présentés en 2008 :

- 238 au titre des accidents de service et maladies professionnelles
- 94 au titre du comité médical :
  - pension civile d'invalidité 44
  - pension de réversion 30
  - majoration tierce personne 19
  - pension orphelin 3

### 3.1 ■ Dossiers examinés en Commission de réforme, par corps

CORPS	2006	2007	2008		Total
			Pour le Comité Médical	Pour les accidents du travail et maladies professionnelles	
DR	26	37	10	30	40
CR	50	42	13	33	46
IR	33	30	11	18	29
IE	61	39	13	33	46
AI	47	33	12	31	43
T	114	101	23	69	92
AJT	46	32	10	24	34
<b>TOTAL</b>	<b>377</b>	<b>314</b>	<b>94</b>	<b>238</b>	<b>332</b>

### 3.2 ■ Dossiers du Comité Médical examinés en Commission de réforme, par motif

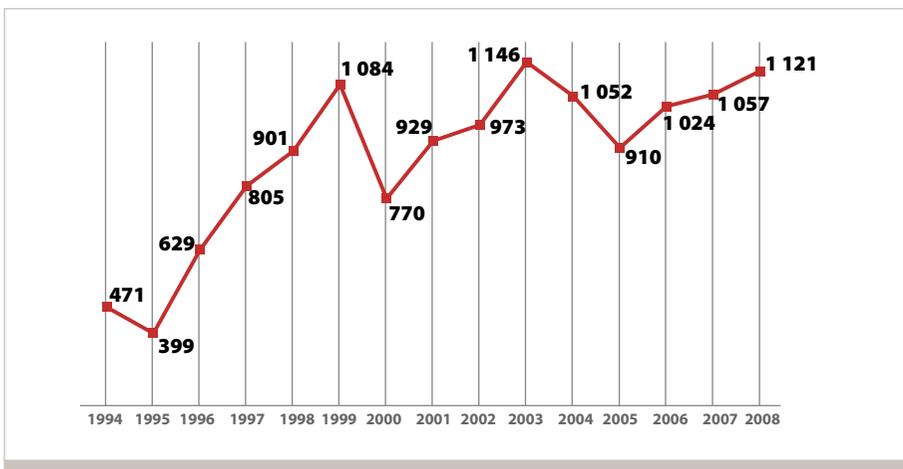
MOTIF	NOMBRE
Pensions civiles d'invalidité	44
Pensions de réversion	30
Majorations pour tierce personne	19
Pension d'orphelin majeur infirme	3
<b>TOTAL</b>	<b>96<sup>(1)</sup></b>

(1) 96 motifs pour 94 dossiers, car 2 dossiers ont été examinés pour 2 motifs différents.

## V – PENSIONS, RETRAITES

### 1 LIQUIDATION DES PENSIONS

#### 1.1 ■ Évolution des dossiers traités en liquidation

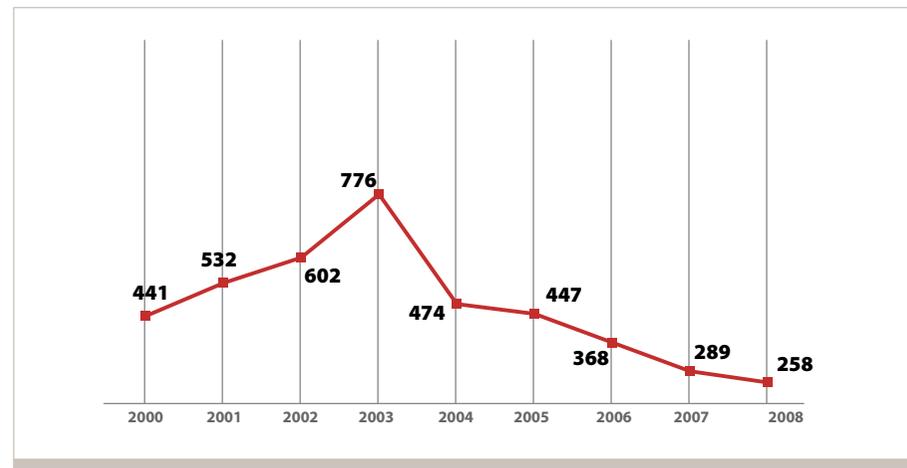


#### 1.2 ■ Répartition des dossiers traités

DOSSIER	2006	2007	2008
Limite d'âge	269	325	358 <sup>(1)</sup>
Avant limite d'âge	537	508	535
Mères de 3 enfants	18	21	38
Invalidités	40	41	51
Réversions	26	27	27
<b>TOTAL DES DÉPARTS</b>	<b>890</b>	<b>922</b>	<b>1 009</b>
Révisions	134	135	112
<b>TOTAL DOSSIERS TRAITÉS</b>	<b>1 024</b>	<b>1 057</b>	<b>1 121</b>

(1) Dont 12 Directeurs de Recherche maintenus en activité jusqu'au 31/08/2009. Ne sont pas comptabilisés, les dossiers non reçus à ce jour, des Directeurs radiés en 2008, et qui seront maintenus jusqu'au 31/08/2009.

#### 1.3 ■ Évolution des demandes d'estimation de pension de 2000 à 2008



## 2 VALIDATION DES SERVICES

### 2.1 ■ Opérations effectuées en 2008

OPÉRATION	ANTÉRIEUR À 1956	1956	1957	1958	1959	1960	1961	POSTÉRIEUR À 1961	TOTAL
Enregistrement de nouveaux dossiers	241	22	21	15	21	8	14	397	739
Détermination des services validables	394	33	59	23	26	24	35	280	874
Préannulations demandées	360	32	53	21	25	22	35	239	787
Notifications envoyées	184	19	24	16	15	6	28	121	413
Réponses agents									
- Acceptation	186	25	25	27	24	17	52	105	461
- Renonciation	32	2	1	1	3		2	3	44
TP émis du 01/01 au 31/12/2008	180	18	27	25	18	15	35	57	375
Annulation de cotisations demandées	175	18	27	23	23	20	42	101	429
Demandes clôturées									608
Préannulations IRCANTEC demandées									769
Préannulations IRCANTEC reçues									793
Préannulations CNAVTS reçues									836

### 2.2 ■ Situation au 31 décembre 2008

SITUATION	1957	1958	1959	1960	1961	POSTÉRIEUR À 1961	TOTAL
Dossiers enregistrés depuis le début des opérations <sup>(1)</sup>							21 984
Dossiers à instruire	13	8	9	16	36	3 428	3 575
Dossiers en cours d'instruction	106	122	109	134	138	671	2 050
Dettes nulles ou < à 30€ : pas de TP à émettre	21	14	19	22	16	32	184
TP à émettre		3	2	2	2	11	64
TP émis depuis le début des opérations de validation	247	130	33	27	45	93	10 549
Dossiers clos <sup>(2)</sup> depuis le début des opérations							16 943

(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 BPAT.

## VI – RELATIONS PROFESSIONNELLES

### 1 REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

**Huit organisations syndicales** sont représentatives au CNRS en 2008 :

- le syndicat général de l'éducation nationale - section nationale des personnels CNRS et assimilés : **SGEN-CFDT Recherche EPST** ;
- le syndicat national des chercheurs scientifiques : **SNCS-FSU** ;
- le syndicat national indépendant de la recherche scientifique : **SNIRS-CGC** ;
- le syndicat national des personnels de recherche et établissements d'enseignement supérieur : **SNPREES-FO** ;
- le syndicat national du personnel technique de l'enseignement supérieur et de la recherche : **SNPTES-UNSA** ;
- le syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique : **SNTRS-CGT** ;
- le syndicat **SUD Recherche EPST** ;
- le syndicat des enseignants chercheurs, des enseignants, des chercheurs de l'enseignement supérieur et de la recherche : **Sup Recherche UNSA**.

#### 1.1 ■ Représentativité syndicale en 2008

##### La représentativité globale en 2008<sup>(1)</sup>

2008	CHERCHEURS	IT	TPN	TOTAL
Inscrits	14 103	16 335	65	30 503
Votants	5 073	6 920	26	12 019
Suffrages exprimés	5 024	6 815	26	11 865

(1) Telle qu'elle ressort des résultats des élections des CAP des personnels du CNRS et de l'IN2P3 des 18 novembre 2008 et 13 janvier 2009 et des CCP des agents non titulaires du CNRS du 18 novembre 2008.

##### La représentativité au sein des CAP en 2008<sup>(2)</sup>

2008	CHERCHEURS	IT	TPN	TOTAL
Inscrits	11 387	13 805	65	25 257
Votants	4 776	6 584	26	11 386
Suffrages exprimés	4 735	6 487	26	11 248

(2) Telle qu'elle ressort des résultats des élections des CAP des personnels du CNRS et de l'IN2P3 des 18 novembre 2008 et 13 janvier 2009.

##### La représentativité au sein des CCP en 2008<sup>(3)</sup>

2008	CHERCHEURS	IT	TOTAL
Inscrits	2 716	2 530	5 246
Votants	297	336	633
Suffrages exprimés	289	328	617

(3) Telle qu'elle ressort des résultats des élections des CCP des agents non titulaires du CNRS du 18 novembre 2008.

#### 1.2 ■ Participation électorale

##### Comparaison entre les votants/abstentions par collège électoral pour les CAP

2008	CHERCHEURS	IT	TPN	TOTAL
Votants	41,94%	47,69%	40,00%	45,07%
Abstentions	58,06%	52,31%	60,00%	54,93%

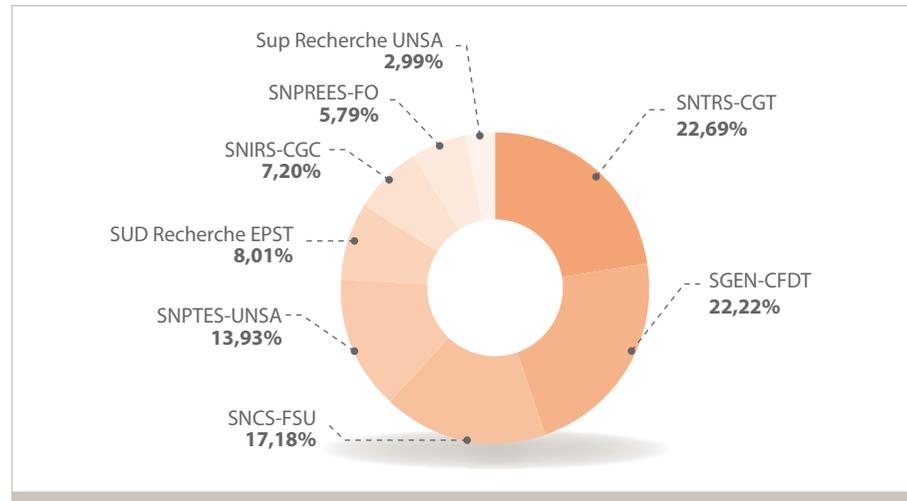
##### Comparaison entre les votants/abstentions par collège électoral pour les CCP

2008	CHERCHEURS	IT	TOTAL
Votants	10,94%	13,28%	12,07%
Abstentions	89,06%	86,72%	87,93%

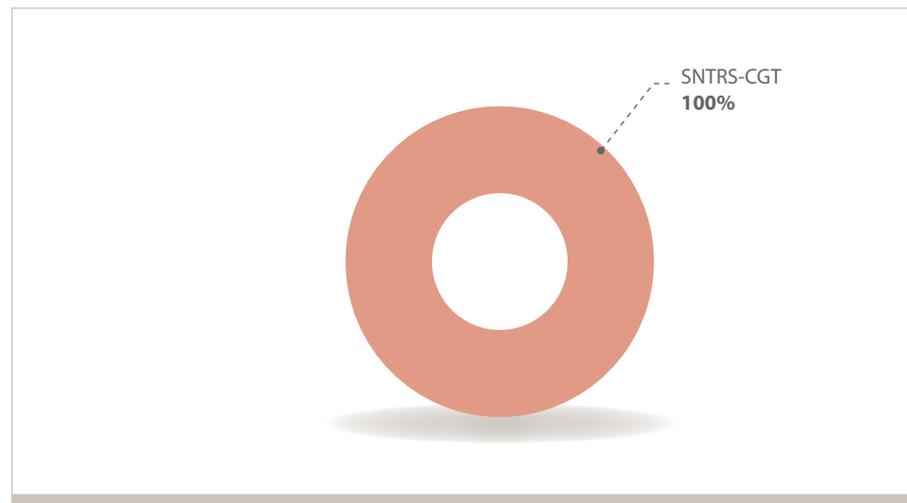
Comparaison de la participation électorale entre les quatre dernières élections aux CAP chercheurs et IT du CNRS, et TPN de l'IN2P3

CATÉGORIE AGENT	1999	2002	2005	2008
<b>CHERCHEURS</b>				
Inscrits	11 187	11 301	11 553	11 387
Votants	5 346	5 440	4 971	4 776
% participation	47,79%	48,14%	43,03%	41,94%
<b>IT</b>				
Inscrits	13 650	13 296	13 761	13 805
Votants	7 257	6 956	6 682	6 584
% participation	53,16%	52,32%	48,56%	47,69%
<b>TPN</b>				
Inscrits	359	240	145	65
Votants	217	136	76	26
% participation	60,44%	56,67%	52,41%	40,00%

CAP du CNRS et de l'IN2P3 2008 - IT-CHERCHEURS-TPN

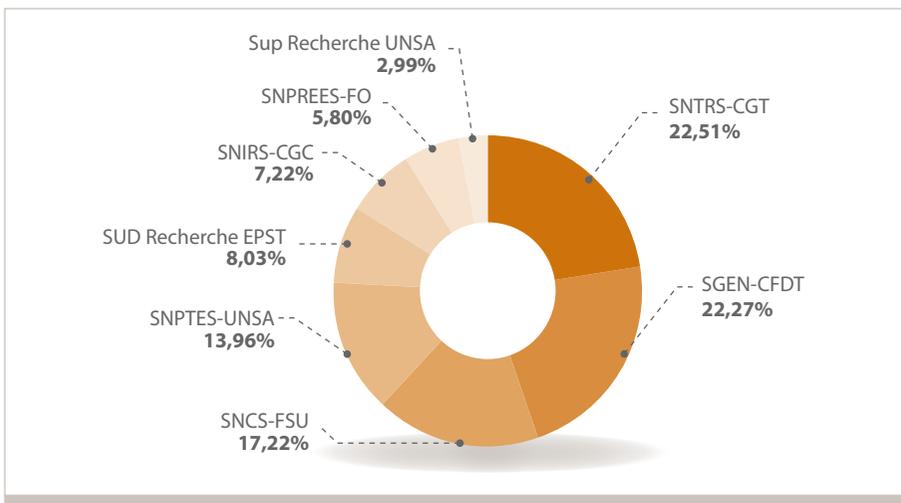


CAP de l'IN2P3 - TPN 2008



1.3 ■ Présentation générale des élections aux CAP du CNRS 2008

CAP du CNRS 2008 - IT-CHERCHEURS



Évolution de la représentativité syndicale entre les élections aux CAP du CNRS et de l'IN2P3 de 1986 à 2008 – population IT, chercheurs, TPN

ANNÉE	SGEN- CFDT	SNCS- FSU	SNIRS- CGC	SNPREES- FO	SNPTES- UNSA	SNTRS- CGT	SUD RECHERCHE EPST	SUD ÉDUCATION	SUP RECHERCHE UNSA
1986	31,7%	18,5%	19,0%	7,7%	2,2%	16,8%			
1989	31,0%	18,3%	17,1%	9,7%	2,9%	16,8%			
1992	30,5%	16,8%	21,2%	8,4%	4,1%	14,7%			
1996	33,1%	17,5%	15,7%	7,2%	6,0%	16,4%			
1999	31,7%	18,6%	12,7%	7,6%	5,3%	22,8%			
2002	31,5%	17,4%	13,6%	7,1%	7,4%	21,8%		0,2%	
2005	24,3%	17,7%	9,9%	6,1%	8,2%	24,5%	7,0%	0,3%	2,1%
2008	22,2%	17,2%	7,2%	5,8%	13,9%	22,7%	8,0%		3,0%

Comparaison des pourcentages de suffrages exprimés lors des CAP entre les EPST<sup>(1)</sup> et le CNRS<sup>(2)</sup>

ORGANISME	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	SOLIDAIRES	UNSA
CEMAGREF					22,4 %		77,6 %	
CNRS	22,2 %		7,2 %	22,7 %	5,8 %	17,2 %	8,0%	16,9 %
INRA	33,9 %	18,5 %		31,0 %			16,6 %	
INRETS	33,4 %			33,3 %			33,3 %	
INRIA	29,1 %			33,5 %		31,7 %	5,7 %	
INSERM	28,6 %	16,7 %	11,4 %	26,0 %		17,4 %		
IRD (ORSTOM)	49,4 %			17,5 %	20,5 %	12,6 %		

(1) Période du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 31 décembre 2008 - source bureau des statistiques, des études et de l'évaluation - DGAFP- n°24-2009.

(2) Scrutin 2008.

Comparaison des pourcentages de suffrages exprimés lors des CAP entre la Fonction publique de l'État<sup>(1)</sup> et le CNRS<sup>(2)</sup>

CAP	CFDT	CGC	CGT	FO	FSU	SOLIDAIRES	UNSA	DIVERS
CAP CENTRALES	11,3 %	4,2 %	15,6 %	13,0 %	20,2 %	9,9 %	16,8 %	9,0 %
CAP CNRS	22,2 %	7,2 %	22,7 %	5,8 %	17,2 %	8,0 %	16,9 %	

(1) Période du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 31 décembre 2008 - source bureau des statistiques, des études et de l'évaluation - DGAFP- n°24-2009.

(2) Scrutin 2008.

## 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 4 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 2008.

Les résultats des élections pour le renouvellement du mandat de 4 ans des 4 représentants élus du personnel ont été proclamés le mercredi 7 juin 2005.

### Dépouillement des votes

Inscrits	25 514
Votants	11 118
Exprimés	10 874
Blancs ou nuls	244
Taux de participation	44,2%

### Répartition des suffrages

LISTE	NOMBRE DE VOIX	POURCENTAGE
SGEN-CFDT	2 666	24,5%
SNCS-FSU	1 957	18,0%
SNIRS-CGC	1 109	10,2%
SNPREES-FO	803	7,4%
SNPTES-UNSA	689	6,3%
SNTRS-CGT	2 509	23,1%
SUD RECHERCHE	838	7,7%
Indépendance des chercheurs	303	2,8%

Le nombre de sièges obtenus par chaque liste est le suivant :

- SGEN-CFDT : 2 (1 IT - 1 chercheur) ;
- SNCS-FSU : 1 (chercheur) ;
- SNTRS-CGT : 1 (IT).

### 2.2 ■ Le comité technique paritaire (C.T.P.)

Il est consulté sur toute question relative à l'organisation et au fonctionnement de l'organisme, ainsi que sur toute question statutaire.

Il est composé de :

- 10 représentants du personnel désignés par les organisations syndicales représentatives du personnel. Le nombre de sièges attribués à chacune d'entre elles est en fonction du nombre de voix obtenues aux élections aux CAP et aux CCP ;
- 10 membres de l'administration nommés par le Directeur général du Centre.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales pour une période de trois ans.

Le CTP s'est réuni six fois en 2008.

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 la suivante :

#### Chercheurs : 4 sièges

SGEN-CFDT : 1

SNCS-FSU : 2

SNTRS-CGT : 1

#### IT : 6 sièges

SGEN-CFDT : 1

SNPTES-UNSA : 2

SNTRS-CGT : 2

SUD RECHERCHE EPST : 1

### Répartition des sièges de 1989 à 2008

SYNDICAT	1989	1992	1996	1999	2002	2005	2008
SGEN-CFDT	3	3	5	5	4	3	2
SNCS-FSU	2	2	2	2	2	2	2
SNIRS-CGC	2	3	1	1	1		
SNPREES-FO	1						
SNPTES-UNSA					1	1	2
SNTRS-CGT	2	2	2	2	2	4	3
SUD RECHERCHE EPST							1

### 2.3 ■ Le comité central d'hygiène et de sécurité (C.C.H.S.)

Il 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 :

- 7 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.
- 5 représentants de l'administration nommés par le Directeur général, 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 la suivante :

- SGEN-CFDT : 2
- SNCS-FSU : 1
- SNPTES-UNSA : 1
- SNTRS-CGT : 2
- SUD RECHERCHE EPST : 1

Il s'est réuni trois fois en 2008.

#### Répartition des 7 sièges au CCHS de 1989 à 2008

SYNDICAT	1989	1992	1996	1999	2002	2005	2008
SGEN-CFDT	3	3	3	3	3	2	2
SNCS-FSU	1	1	2	1	1	2	1
SNIRS-CGC	1	2	1	1	1	1	
SNPREES-FO	1						
SNPTES-UNSA							1
SNTRS-CGT	1	1	1	2	2	2	2
SUD RECHERCHE EPST							1

### 2.4 ■ Les commissions administratives paritaires (CAP)

#### Représentation des personnels <sup>(1)</sup>

ANNÉE	SGEN-CFDT	SNCS-FSU	SNIRS-CGC	SNPREES-FO	SNPTES-UNSA	SNTRS-CGT	SUD RECHERCHE EPST	SUP RECHERCHE UNSA	TIRAGE AU SORT	TOTAL
CAP 1 DR	3	4				1				8
CAP 2 CR	2	3				1	1			7
CHERCHEURS	5	7				2	1			15
CAP 3 IR	3		1		1	1	1			7
CAP 4 IE	2				2	2	1			7
CAP 5 AI	1				2	2				5
CAP 6 T	1				3	3	1			8
CAP 7 AJT					2	2				4
IT	7		1		10	10	3			31
TOTAL	12	7	1		10	12	4			46
IP						3				3
I									3	3
T						2				2
TPN						5			3	8

(1) Exprimée en nombre de sièges obtenus, telle qu'issue des élections aux CAP des personnels du CNRS et de l'IN2P3 des 18 novembre 2008 et 13 janvier 2009.

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>e</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>e</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 en novembre 2008.

Les représentants du personnel aux CAP sont élus pour trois ans.

Comparaison du nombre de sièges obtenus par les organisations syndicales entre les EPST <sup>(1)</sup> et le CNRS <sup>(2)</sup>

ORGANISME	CFDT	FSU	CGC	FO	UNSA	CGT	CFTC	SOLIDAIRES
CNRS	12	7	1		10	12		4
CEMAGREF				4		1		25
INRA	15					18	10	1
INRETS	8					7		7
INRIA	8	6				10		
INSERM	9	6	4			13	3	
IRD (ORSTOM)	16	2		9		4		

(1) Période du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2006 - source bureau des statistiques, des études et de l'évaluation - DGAFP- n°19-2007.

(2) Scrutin 2008.



Évolution de la répartition des sièges et voix aux élections aux CAP du CNRS entre 2005 et 2008

CORPS	NOMBRE TOTAL		SGEN-CFDT		SNCS-FSU		SNIRS-CGC		SNPREES-FO		SNPTES-UNSA		SNTRS-CGT		SUD RECHERCHE EPST		TIRAGE AU SORT		
	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008	
DR	8	8	3	3	3	4	1						1	1					
CR	7	7	2	2	3	3	1							1	1		1		
IR	7	7	2	3			1	1				1	2	1		1	2		
IE	7	7	3	2			1					2	3	2		1			
AI	4	5	1	1							1	2	2	2					
T	9	8	2	1					1		2	3	4	3		1			
AJT	4	4							1		1	2	2	2					
AGT	3								1					2					
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	
	11 222 en 2008		31,8%	22,3%	17,6%	17,2%	13,7%	7,2%	7,1%	5,8%	7,4%	14,0%	22,1%	22,5%		8,3%			

Bilan des réunions des CAP chercheurs et IT 2008

CAS PARTICULIER	CHERCHEURS	INGÉNIEURS			TECHNICIENS		TOTAL
		IR	IE	AI	T	AJT	
Accueil en détachement	1	11	24	10	45	14	105
Intégration suite à un détachement		7	19	13	27	5	71
Renouvellement de détachement	2	12	8	2	17	4	45
Titularisation CDD handicap		2	7	6	13	5	33
Renouvellement CDD handicap		2	1				3
Licenciement fin CDD handicap				1	1		2
Renouvellement de stage			1	1	1	1	4
Conseil de discipline					2		2
Accueil DIC <sup>(1)</sup>			1				1
Renouvellement DIC <sup>(1)</sup>		2	5				7
Intégration suite à DIC <sup>(1)</sup>			8				8
Dossiers spécifiques			3	1	2		6
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>36</b>	<b>77</b>	<b>34</b>	<b>108</b>	<b>29</b>	<b>287</b>

(1) Détachement Inter-Corps.

Campagne d'avancement

CAMPAGNE D'AVANCEMENT	CHERCHEURS	INGÉNIEURS			TECHNICIENS		TOTAL
		IR	IE	AI	T	AJT	
Corps, grade au choix, sélection professionnelle		1 236	1 278	874	1 643	92	5 123
Échelons accélérés		644	536	795	1 118	219	3 312
<b>TOTAL DES DOSSIERS PROPOSÉS</b>	<b>0</b>	<b>1 880</b>	<b>1 814</b>	<b>1 669</b>	<b>2 761</b>	<b>311</b>	<b>8 435</b>

## 2.5 ■ Les commissions consultatives paritaires des agents non titulaires (CCP)

### Représentation des personnels <sup>(1)</sup>

CNRS	SGEN-CFDT	SNTRS-CGT	SUD RECHERCHE EPST	TOTAL
CCP 1 Chercheurs	1	1	1	3
CCP 2 IT		2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

(1) Exprimée en nombre de sièges obtenus, telle qu'issue des élections des CCP des agents non titulaires du CNRS du 18 novembre 2008.

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. Le premier scrutin s'est déroulé en novembre 2008.

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 et à l'IN2P3, 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.

Le contingent des dispenses d'activité de service se répartit en 2008 comme suit :

CNRS	CONTINGENT DE DÉCHARGES DE SERVICE 2008 <sup>(2)</sup>			TOTAL
	Chercheurs	IT + TPN	Contingent complémentaire	
SGEN-CFDT	11,3	13,1	3,0	27,4
SNCS-FSU	16,6	1,4	1,5	19,6
SNIRS-CGC	4,5	5,4	3,0	13,0
SNPREES-FO	1,4	4,6	1,5	7,5
SNPTES-UNSA		8,1	1,5	9,6
SNTRS-CGT	5,8	18,7	4,5	29,0
SUD RECHERCHE EPST		5,2	1,5	6,7
SUP RECHERCHE UNSA	2,2		1,5	3,7
<b>TOTAL</b>	<b>41,8</b>	<b>56,5</b>	<b>18,0</b>	<b>116,5</b>

(2) En équivalent temps plein.

### Nombre d'agents bénéficiant d'une dispense de service pour activités syndicales à temps plein (au 31 décembre 2008)

LISTE	EFFECTIF
SGEN-CFDT	4
SNCS-FSU	2
SNIRS-CGC	3
SNPREES-FO	2
SNPTES-UNSA	3
SNTRS-CGT	11
SUP RECHERCHE UNSA	1
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>

### FLASH

Nombre de jours d'absence pour fait de grève en 2008 :  
 Personnels permanents : 597 jours  
 Personnels non permanents : 19 jours  
 Total : 616 jours

## VII – LA POLITIQUE RH SPÉCIFIQUE AU HANDICAP

Le pilotage opérationnel du déploiement des actions en faveur de l'emploi et d'insertion des personnes handicapées est confié à la responsable de la Mission Insertion Handicap (MIH) qui a été créée en août 2008. Sa responsabilité consiste à coordonner avec les équipes RH des délégations régionales et les directions d'institut l'ensemble des axes établis par le plan triennal, à établir régulièrement un rapport d'avancée des réalisations et si besoin, à alerter la DRH de toute difficulté rencontrée.

La MIH travaille en étroite collaboration avec les membres de la Commission Nationale de Suivi de l'insertion des Personnes Handicapées qui sont chargés du suivi du déroulement du plan triennal. La CNSPH s'est réunie à deux reprises en 2008 pour suivre les réalisations du plan triennal : 28 mars et 3 novembre 2008.

La MIH prend également appui sur un réseau régional d'acteurs centraux qui a la responsabilité d'aider à la réalisation de ces actions en mettant à la disposition des structures de recherche et des services leur compétence et/ou expertise de manière transversale. L'objectif de ce chapitre est de mettre en évidence leurs interventions, de réaliser un zoom sur les résultats des campagnes de recrutement dédiées aux personnes handicapées, ainsi que les aménagements de postes de travail réalisés par l'établissement des personnes en situation de handicap.

### 1 INTERVENTIONS DES ACTEURS DE LA POLITIQUE SOCIALE DANS LE CHAMP DU HANDICAP

Les médecins de prévention et les assistant(e)s de service social sont les acteurs clés au service des personnes handicapées en situation de handicap au sein des délégations. Ils interviennent dans la problématique du handicap au travail de plusieurs manières : ils accompagnent les commissions de recrutement en ce qui concerne l'identification des contraintes professionnelles qui sont associées aux postes de travail et aux tâches, interviennent dans la préparation de l'intégration des personnes handicapées nouvellement recrutées sous la forme de visites de postes de travail, de conseils lors des sélections de candidats ou encore d'information sur l'accompagnement lors de la prise de poste. Ils interviennent également, dans leurs domaines d'expertise et aux côtés des équipes RH des délégations régionales sur l'accompagnement professionnel

(évaluation des besoins d'aménagement technique ou humain, aménagement organisationnel et de l'environnement professionnel, achat de matériels spécifiques...).

### Le rôle des assistant(e)s de service social dans l'accompagnement social

Les assistants sociaux proposent également un accompagnement social sous la forme d'aide à l'installation dans un nouvel environnement et aux démarches administratives (reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé, demande de prestation compensatoire, demande de l'aide aux transports...). Pour ce faire, ils sont en relation avec les partenaires de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

L'obtention des CESU handicap nécessite l'accord préalable des assistant(e)s de service social. Les agents handicapés peuvent obtenir au maximum 200 CESU supplémentaires à ceux délivrés dans les cadres ponctuel et récurrent.

## 2 RECRUTEMENTS ET ACCOMPAGNEMENT À L'EMPLOI

Le protocole d'accord en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées pour 2007-2009 déploie une politique transversale et fondée sur l'intensification du recrutement, le maintien dans l'emploi et la prise en compte des spécificités du handicap dans les organisations de travail.

Pour la seconde année du plan, le CNRS a formalisé sa politique d'accueil de travailleurs handicapés, en insistant sur la sensibilisation et la formation à l'accueil avec des actions visant à impliquer le personnel d'encadrement en prise avec le recrutement, ainsi que sur les aménagements de poste.

### 2.1 ■ Le respect de l'obligation d'emploi

Les informations obtenues par l'administration du CNRS relatives aux personnels reconnus personnels handicapés par les commissions départementales des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et titulaires d'une reconnaissance administrative de la qualité de personne handicapé (RQTH) proviennent exclusivement des services des ressources humaines des délégations régionales. Les informations portant sur les incapacités proviennent quant à elles du service des pensions et des accidents du travail de la direction des ressources humaines. La RQTH auprès des CDAPH et la déclaration auprès de l'employeur sont obligatoirement issues d'une

démarche volontaire et personnelle des personnes handicapées. De cette démarche dépend le montant dû chaque année par le CNRS au nouveau fonds collecteur mis en place pour la Fonction publique (FIPHFP) 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.

La loi de février 2005 rappelle l'obligation d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés. Sur la base des informations statistiques transmises par les délégations régionales, le CNRS a comptabilisé au 31/12/08 un taux de présence d'agents handicapés de 3,6 %, ce qui correspond à 930 agents rémunérés : 516 agents recrutés comme personnes handicapées au titre de la CDAPH ; 204 agents frappés d'une allocation temporaire d'invalidité ; 46 agents frappés d'une allocation temporaire d'invalidité permanente (<10 %) ; 6 agents frappés d'une incapacité au moins 2/3 ; 74 agents reclassés ou assimilés ; 25 agents titulaires d'une carte d'invalidité ; 59 agents en restriction d'aptitude ayant fait l'objet d'une simple préconisation médicale d'adaptation du poste de travail. Il est à noter que ces agents « inaptes » ne sont pas comptabilisables dans l'effectif servant de base de calcul au montant de la contribution au FIPHFP.

SEXE	CAT A	CAT B	CAT C	NON TITULAIRES	TOTAL
Hommes	274	230	72	15	591
Femmes	132	139	59	9	339
<b>TOTAL</b>	<b>406</b>	<b>369</b>	<b>131</b>	<b>24</b>	<b>930</b>

## 2.2 ■ La contribution financière versée au FIPHFP

En mai 2008, le CNRS était redevable d'une contribution financière évaluée en mai 2008 à 2 168 179,39 € ce qui correspond à 60 % de la contribution totale normalement redevable auprès du FIPHFP. Ce montant découle de la déclaration faite par le CNRS de 843 agents handicapés rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et d'un taux d'emploi de 3,22 %. Le montant total enregistré en 2007 de dépenses ouvrant droit à une baisse de la pénalité financière, et pris en compte par le FIPHFP dans la déclaration de mai 2008, est de 144 870,76 € (contre 402 178 € en 2006).

## 2.3 ■ Campagne de recrutement de personnels IT 2008

Le CNRS a réservé 56 possibilités de recrutement à l'intégration de personnes handicapées. Ces 56 postes ouverts ont donné lieu à 53 recrutements effectifs, soit un taux annuel de recrutement pour les personnels IT de 8,89 % (7,88 % en 2007). Le démarrage de la majorité des 53 contrats a été effectif à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2008, à l'exception de quelques uns reportés sur le 1<sup>er</sup> trimestre de l'année 2009 avec l'accord de la DRH.

### Postes ouverts par corps

IR	IE	AI	T	AJT	TOTAL
3	16	11	17	9	56

Les postes ont été ouverts sur les trois catégories Fonction publique (A, B et C) et à tous les niveaux de qualification, dont plus de la moitié sur des emplois de niveau supérieur. La répartition concerne l'ensemble du territoire national, toutes les branches d'activité professionnelle et tous les départements scientifiques, accentuée pour l'IN2P3 (7), les moyens communs (9) et les sciences du vivant (9). 15 délégations régionales sur les 20 étaient concernées par la campagne de recrutement.

Le nombre de candidatures reste élevé en 2008.

387 personnes ont postulé (contre 426 en 2007) ce qui donne un rapport de 2 à 13 candidatures par poste variable selon le profil proposé et le niveau d'emploi (13,1 pour les AJT et 2,3 pour les IR).

## 2.4 ■ Recrutements CDD handicap IT 2000-2008

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
16	30	30	28	23	16	30	45	53

## 2.5 ■ Campagne de recrutement de personnels chercheurs 2008

L'objectif de parvenir à 6 % de personnes handicapées dans les recrutements porte sur chacun des corps constituant la pyramide des emplois de chaque établissement. Comme le prévoit le plan triennal, le CNRS a donc réservé pour la première fois 3 possibilités de recrutement par la voie contractuelle pour des scientifiques handicapés souhaitant devenir des chercheurs, en complément des postes ouverts dans le cadre des concours de droit commun. À l'instar des personnels IT, le recrutement des chercheurs est uniquement centré sur les compétences et l'évaluation de la qualité des travaux de recherche. Les membres des sections du Comité sont intervenus directement dans la sélection des candidats jusqu'à la validation finale par le comité de direction et la direction générale.

DS	FONCTIONS AFFICHÉES	CANDIDATS AUDITIONNÉS	RETENUS APRÈS AUDITION	PROPOSITION CLASSEMENT COMMISSION	CHOIX DIRECTION
CHIMIE	4	5	4	2	2
EDD	1				
INSU PU	7	1	1		
SDV	13	1			
SHS	5	5	4	1	1
ST2I	4	2			
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

## 2.6 ■ Le recrutement des doctorants et post-doctorants

Le CNRS a confirmé son engagement inscrit dans le protocole d'accord de développer une politique volontariste d'accès à l'emploi d'étudiants handicapés qui se destineraient à des travaux de recherche, en réservant 10 contrats de recrutement pour des formations doctorales (sur 196 contrats au total) et 3 contrats pour des formations post-doctorales (pour 220 contrats).

12 unités se sont déclarées prêtes à accueillir un doctorant sur 17 thématiques de recherche et 27 unités à accueillir un post-doctorant sur 32 projets différents. Au final, 4 doctorants et 2 post-doctorants ont été effectivement retenus, soit 6 recrutements sur les 13 possibilités validées par le comité de direction.

## 3 L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES

### 3.1 ■ Le traitement de l'intégration

Le CNRS a choisi de ne pas créer de mesures particulières visant à assurer l'autonomie, l'intégration professionnelle et la participation à la vie de la communauté du CNRS pour les personnes en situation de handicap. Toutefois, parmi les objectifs du plan triennal figurent la sensibilisation des personnes handicapées sur leurs droits et leur connaissance des différentes aides proposées par l'administration, le développement de partenariats extérieurs et intérieurs, la préparation en amont de l'intégration, ainsi qu'une attention particulière pour la qualité de l'accompagnement surtout au moment du recrutement.

Les nouveaux entrants handicapés bénéficient, comme leurs collègues valides, d'un suivi par les équipes RH tout au long de la période de stage qui permet la prise en considération d'éventuelles difficultés ou de besoins d'accompagnement pour l'agent ou pour le laboratoire au sein duquel il travaille.

### 3.2 ■ Les actions de formation régionale individuelle

Une des réalisations du plan triennal est un plan pluriannuel de formation dont un des volets concerne la formation individuelle des agents handicapés. Les objectifs sont à la fois de favoriser l'acquisition de nouvelles compétences et de garantir les déroulements de carrière, mais également la formation au matériel technique et spécifique, liée à l'aménagement du poste.

Il n'existe pas à ce jour d'indicateurs spécifiques portant sur les bénéficiaires de la formation parmi la population handicapée (nombre de personnes formées, nombre d'heures stagiaires, nombre de plans individuels de formation, pourcentage d'accès à la formation, coût des formations). Toutefois et selon un sondage effectué par la DRH auprès des délégations régionales, tout porte à croire qu'ils sont en accord avec les tendances nationales. Ainsi, les agents en situation de handicap ont suivi en 2008 en moyenne 2,5 formations par an (moyenne nationale = 1,9). On retrouve également les thématiques de formation dominantes dans la population des ingénieurs et techniciens : bureautique, langues dont l'anglais et parcours des entrants.

### 3.3 ■ Les actions de formation régionale collective

Fréquemment, la préparation du recrutement est nécessaire en amont de l'arrivée dans le futur environnement de travail et la sensibilisation/formation du collectif de travail immédiate s'avère être un gage de réussite de l'insertion. En 2008 et sous l'impulsion des équipes RH des délégations, 4 actions ont été initiées par les délégations Paris Michel-Ange et Midi-Pyrénées (sensibilisation à la surdité ; sensibilisation et initiation à la langue des signes ; découvrir le monde de la langue des signes et accompagnement à la communication au sein de l'équipe).

### 3.4 ■ Les crédits affectés

En 2008, un budget de **167 566,82  ** a été consacré à la prise en charge des aides techniques ou humaines permettant les adaptations de poste d'agents nouvellement

recrutés ou en restriction d'aptitude. Toutes les demandes ont fait l'objet d'une prescription par un médecin de prévention du CNRS. **242 999,29 à** ont également été versés au titre de l'accompagnement professionnel ou à l'amélioration des conditions d'exercice de l'activité dont une partie de façon récurrente pour des accompagnements lourds d'agents. Le budget pour ces deux catégories de dépenses s'élève donc à **410 566,11 à** auxquels il convient d'ajouter **20 000 à** en faveur de l'association Atharep (aide à l'insertion des étudiants handicapés) et **15 000 à** versés à l'association Starting-Block qui inscrit son action dans une démarche nationale de sensibilisation des étudiants valides et handicapés au sein des universités et des grandes écoles.

#### Aménagements de postes de travail

DÉLÉGATIONS	MONTANT EN �
Paris A	8 900,18
Paris B	1 454,00
�le-de-France Est	403,43
�le-de-France Sud	4 238,25
�le-de-France Ouest et Nord	2 792,20
Paris Michel Ange	8 016,58
Centre-Est	4 510,99
Rhône / Auvergne	6 173,11
Centre / Poitou-Charentes	13 249,66
Alsace	786,00
Alpes	19 501,00
Provence / Corse	356,00
Languedoc-Roussillon	20 648,71
Midi-Pyrénées	30 184,04
Aquitaine / Limousin	-
Bretagne / Pays de Loire	19 277,21
Nord, Pas-de-Calais / Picardie	3 697,00
Normandie	23 378,46
Côte d'Azur	-
<b>TOTAL</b>	<b>167 566,82</b>

#### Accompagnement professionnel

DÉLÉGATIONS	MONTANT EN �
Paris A	73 460,26
Paris B	11 726,24
�le-de-France Est	168,00
�le-de-France Sud	20 634,01
�le-de-France Ouest et Nord	8 836,37
Paris Michel Ange	1 425,52
Centre-Est	11 562,80
Rhône / Auvergne	5 116,81
Centre / Poitou-Charentes	17 376,00
Alsace	929,13
Alpes	9 333,03
Provence / Corse	491,00
Languedoc-Roussillon	3 315,80
Midi-Pyrénées	4 128,54
Aquitaine / Limousin	-
Bretagne / Pays de Loire	38 910,48
Nord, Pas-de-Calais / Picardie	-
Normandie	31 305,45
Côte d'Azur	4 279,85
<b>TOTAL</b>	<b>242 999,29</b>

Établissement de travail protégé

DÉLÉGATIONS	MONTANT EN €
Paris A	168,75
Paris B	3 339,83
Île-de-France Est	1 375,00
Île-de-France Sud	1 714,70
Île-de-France Ouest et Nord	-
Paris Michel Ange	-
Centre-Est	3 684,00
Rhône / Auvergne	5 400,50
Centre / Poitou-Charentes	-
Alsace	-
Alpes	440,00
Provence / Corse	2 430,00
Languedoc-Roussillon	-
Midi-Pyrénées	-
Aquitaine / Limousin	-
Bretagne / Pays de Loire	11 256,42
Nord, Pas-de-Calais / Picardie	-
Normandie	1 317,85
Côte d'Azur	-
<b>TOTAL</b>	<b>31 017,88</b>

**4 LA PRISE EN COMPTE DES SPÉCIFICITÉS DU HANDICAP**

**Les actions d'information et de sensibilisation**

Il s'agit d'actions dont l'objectif est d'améliorer la compréhension du handicap pour dépasser les préjugés et ainsi favoriser le recrutement et l'intégration des personnes handicapées. Six premières sessions ont été organisées au 2<sup>ème</sup> semestre 2008 sur cinq sites pilotes : Strasbourg, Marseille, Paris (dont DR 16 et DR 5), Rennes, Toulouse selon le calendrier suivant :

- DR 17 : 27 novembre 2008 ;
- DR 14 : 3 décembre 2008 ;
- DR 10 : 10 décembre 2008 ;
- DR 12 : 12 décembre 2008 ;
- DR 16 et 5 : prévue le 15 décembre et reportée le 9 février 2009.

Ces sessions proposées en 2008 ont été coordonnées par la délégation régionale Midi-Pyrénées en lien avec la MIH qui assurait également la co-animation de la journée avec un consultant prestataire.

La population visée par ces actions était les directeurs d'unités, les secrétaires généraux d'unités et les responsables d'équipes et/ou de services. 83 personnes ont pu participer à ces actions : 14 DU, 20 SG, 23 RE, 10 assistantes de direction et gestionnaires de laboratoire et 16 agents relevant des SRH des délégations.

**Évaluation à chaud de la formation**

- Attentes satisfaites à 78 % et 22 % de « plutôt satisfaits » ;
- Points forts « contenu de la formation et atteinte des objectifs » ;
- Points faibles « peu de temps pour les échanges et les cas pratiques ».

**Axes de développement identifiés**

- Échanges sur les pratiques ;
- Déployer de l'action au sein des laboratoires ;
- Aide à la rédaction d'une fiche de poste ;
- Préparation au recrutement handicap (équipes SRH, DU, employabilité sur situations particulières).



## STATUTS ET ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES

### I – ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET STATUTAIRES..... 127

- 1 - LES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES :  
MISE EN PLACE DE NOUVELLES MODALITÉS  
D'ACCOMPLISSEMENT DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ ..... 127
- 2 - LES ÉVOLUTIONS DU STATUT GÉNÉRAL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE ..... 127
- 3 - LES ÉVOLUTIONS PROPRES AU STATUT DES EPST :  
FUSION DE LA BAP H ET DE LA BAP I..... 129

### II – ÉVOLUTIONS DES RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES ..... 129

- 1 - RÉMUNÉRATIONS ..... 129
- 2 - PRIMES ET INDEMNITÉS..... 132
- 3 - COTISATIONS..... 133
- 4 - RETRAITES ..... 134

# I – ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET STATUTAIRES

## 1 LES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES : MISE EN PLACE DE NOUVELLES MODALITÉS D'ACCOMPLISSEMENT DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Depuis son instauration par la loi n°2004-626 du 30 juin 2004, l'accomplissement de la journée de solidarité au CNRS prenait la forme d'une journée de travail fixée pour tous les agents au lundi de Pentecôte.

Sans remettre en cause le principe même de l'accomplissement de cette journée de solidarité, la loi n°2008-351 du 16 avril 2008 est venue modifier l'article 6 de la loi susvisée en supprimant la référence au lundi de Pentecôte pour la fixation de cette journée. Restituant ainsi au lundi de Pentecôte son caractère de jour férié, le CNRS a décidé, après consultation du Comité technique paritaire que la journée de solidarité serait désormais accomplie, à compter de l'année 2008, selon les modalités suivantes :

- pour les agents disposant de jours RTT : déduction d'une journée RTT ;
- pour les agents ne disposant pas de jours RTT (à savoir les agents soumis à une durée hebdomadaire de travail de 36h11) : modalité d'accomplissement de la journée de solidarité au choix du directeur d'unité sous la forme principalement d'une répartition des 7 heures de travail au cours de l'année.

S'agissant des agents exerçant leurs fonctions dans le cadre d'un temps partiel, les 7 heures de travail dues au titre d'accomplissement de la journée de solidarité doivent être réduites en proportion de la quotité de temps de travail correspondante (exemple : 5 heures 36 minutes pour un agent exerçant ses fonctions à 80 %).

*(Loi n°2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité)*

## 2 LES ÉVOLUTIONS DU STATUT GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

### 2.1 ■ Les évolutions spécifiques au régime des positions administratives des fonctionnaires de l'État

Ces évolutions portent principalement sur le détachement et dans une moindre mesure sur le congé parental.

#### 2.1.1 – Régime du détachement

Les conditions relatives au détachement ont été assouplies :

#### MODIFICATION DE LA PROCÉDURE D'APPROBATION STATUTAIRE PRÉALABLE POUR CERTAINS CAS DE DÉTACHEMENT

Jusqu'à la publication du décret n°2008-568 du 17 juin 2008, le détachement des fonctionnaires auprès d'entreprise, d'organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général était assujettie à une double condition :

- d'une part, ces organismes devaient préciser par une disposition de leurs statuts le nombre et la nature des emplois auxquels il est éventuellement pourvu par des fonctionnaires de l'État détachés ;
- d'autre part, cette disposition devait être approuvée par un arrêté du Ministre chargé de la Fonction publique et du ou des Ministres intéressés.

Le formalisme attaché à cette procédure de détachement est désormais allégé, ces deux conditions ayant été supprimées. La nouvelle procédure confie désormais la responsabilité de la procédure d'approbation au seul ministère qui assure la gestion statutaire du fonctionnaire détaché à qui il revient d'apprécier directement le caractère d'intérêt général de l'organisme en cause et de veiller à la régularité juridique du détachement.

#### SIMPLIFICATION DES PROCÉDURES DE DÉTACHEMENT APRÈS AVIS CONFORME

Une procédure dématérialisée d'avis conforme du Ministre chargé de la Fonction publique avait été mise en place en 2005 s'agissant des détachements prononcés au titre des motifs suivants du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État :

- détachement auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public (article 14-4 b) ;
- détachement auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général (article 14-5) ;
- détachement pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale (article 14-7 a) ;
- détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère internationale (article 14-7 b) ;
- détachement auprès de l'administration d'un État membre de l'Union Européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen (article 14-14).

Cette procédure d'avis conforme est désormais supprimée. En conséquence, les cas de détachement répertoriés ci-dessus sont prononcés dorénavant par arrêté ou décision du Directeur général du CNRS après accord, le cas échéant, du ou des Ministres intéressés.

#### **APPLICATION AU PROFIT DES AGENTS EN DÉTACHEMENT DE LONGUE DURÉE DES DISPOSITIONS RELATIVES A L'ÉVALUATION ET À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Les règles de notation, d'évaluation et d'entretien professionnel issues des décrets n°2002-682 du 29 avril 2002 et n°2007-1365 du 17 septembre 2007 sont désormais applicables aux agents en détachement de longue durée. Il en résulte l'engagement pour l'organisme d'accueil de transmettre le compte rendu d'évaluation à l'administration d'origine de l'agent concerné.

#### **2.1.2 – Régime du congé parental**

La possibilité pour les agents bénéficiaires d'un congé parental d'écourter la durée du congé est maintenue. Toutefois, la référence textuelle aux circonstances dans lesquelles cette demande peut être effectuée (nouvelle naissance, motif grave tel que la diminution des revenus du ménage) est désormais supprimée.

*(Décret n°2008-568 du 17 juin 2008 modifiant le décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions)*

## **2.2 ■ Les évolutions du dispositif relatif au compte épargne temps**

### **2.2.1 – Assouplissement des règles d'alimentation et d'utilisation du compte épargne temps**

Les règles d'alimentation et d'utilisation du compte épargne temps ont été substantiellement modifiées. Ces modifications se caractérisent par des mesures de suppression :

- suppression de la limite de 22 jours par an pour l'alimentation du compte épargne temps ;
- suppression de la condition d'accumulation d'un minimum de 40 jours de congés permettant l'utilisation des jours épargnés ;
- suppression du délai de prescription décennal d'utilisation courant à compter de la date à laquelle l'agent a été informé que son seuil de jours épargnés est d'au moins 40 jours ;
- suppression de la condition relative à l'utilisation d'un minimum de 5 jours ouvrés consécutifs au titre des congés épargnés sur un compte épargne temps.

Ces nouvelles mesures ne seront applicables qu'à compter de la publication d'un arrêté interministériel d'application.

### **2.2.2 – Mise en place d'un régime d'indemnisation d'une partie des jours épargnés sur un compte épargne temps au 31 décembre 2007**

Un dispositif spécifique a ouvert aux agents en activité la possibilité d'obtenir la monétisation d'une partie du stock des jours épargnés sur leur compte épargne temps au 31 décembre 2007. Les modalités de versement de cette indemnisation sont les suivantes :

- le nombre de jours indemnifiables est limité à la moitié des jours inscrits sur un compte épargne temps au 31 décembre 2007, sous réserve que ces jours n'aient pas été consommés à la date de l'option ;
- la monétisation de ces jours s'effectue par tranche maximale de 4 jours par an jusqu'à épuisement du solde (sauf dans les situations d'agents cessant définitivement leurs fonctions pour cause d'admission à la retraite, de démission régulièrement acceptée, de licenciement, de révocation ou en raison d'une fin de contrat) ;
- le montant brut de l'indemnité forfaitaire servie par jour est fonction de la catégorie Fonction publique d'appartenance de l'agent (125 euros pour un agent de catégorie A et assimilé, 80 euros pour un agent de catégorie B et assimilé, 65 euros pour un agent de catégorie C et assimilé) ;

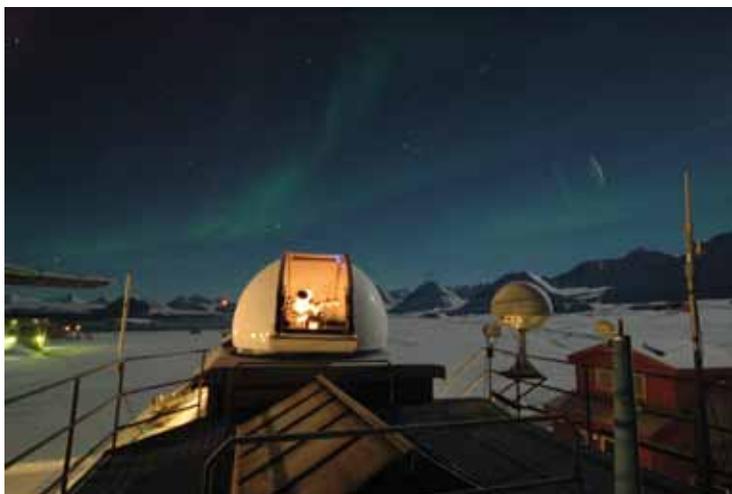
- la date limite permettant aux agents d'opter pour l'indemnisation est fixée au 31 mars 2009.

*(Décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne temps dans la Fonction publique de l'État et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne temps des agents de la Fonction publique de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire, décret n°2008-1536 du 30 décembre 2008 modifiant le décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008, arrêté du 3 novembre 2008 pris pour l'application du décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008)*

### 3 LES ÉVOLUTIONS PROPRES AU STATUT DES EPST : FUSION DE LA BAP H ET DE LA BAP I

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 la BAP H « gestion scientifique et technique des EPST » et la BAP I « gestion scientifique et technique des EPSCP » ont été fusionnées en une nouvelle BAP, la BAP J « Gestion et pilotage ».

*(Arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2008 modifiant l'arrêté du 1<sup>er</sup> février 2002 fixant la liste des branches d'activités professionnelles et des emplois types dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et les établissements publics scientifiques et technologiques)*



## II – ÉVOLUTIONS DES RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES

### 1 RÉMUNÉRATIONS

#### 1.1 ■ Augmentation générale des traitements

Au cours de l'année 2008, la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation a été revalorisée ainsi :

- augmentation de 0,50 % au 1<sup>er</sup> mars 2008. La valeur annuelle du point d'indice majoré a été portée de 54,4113 € à 54,6834 € ;
- augmentation de 0,30 % au 1<sup>er</sup> octobre 2008. La valeur annuelle du point d'indice majoré portée de 54,6834 € à 54,8475 €.

*(Décret n°2008-198 du 27 février 2008 portant majoration à compter du 1<sup>er</sup> mars 2008 de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation)*

*(Décret n°2008-1016 du 2 octobre 2008 portant majoration à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008 de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation)*

#### 1.2 ■ Revalorisation des bas salaires

Au cours de l'année 2008, 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 :

Revalorisation au 1<sup>er</sup> mai 2008

INDICE BRUT	INDICES MAJORÉS AU 01/07/2007	ATTRIBUTION POINTS AU 01/05/2008	INDICES MAJORÉS AU 01/05/2008
IB 100 à IB 288	IM 194 à IM 283	+ 5 points	IM 199 à IM 288
IB 289	IM 284	+ 4 points	IM 288
IB 290	IM 285	+ 3 points	IM 288
IB 291 et IB 292	IM 286	+ 2 points	IM 288
IB 293	IM 287	+ 1 point	IM 288

Le traitement brut minimum de la Fonction publique est ainsi porté à l'indice majoré 288, soit 1 312,40 € par mois.

Revalorisation au 1<sup>er</sup> juillet 2008

INDICE BRUT	INDICES MAJORÉS AU 01/05/2008	ATTRIBUTION POINTS AU 01/07/2008	INDICES MAJORÉS AU 01/07/2008
IB 100 à IB 295	IM 199 à IM 288	+ 2 points	IM 201 à IM 290
IB 296	IM 289	+ 1 point	IM 290

Le traitement brut minimum de la Fonction publique est ainsi porté à l'indice majoré 290, soit 1 325,48 € par mois.

*(Décret n°2008-400 du 24 avril 2008 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation)*

*(Décret n°2008-622 du 27 juin 2008 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation)*

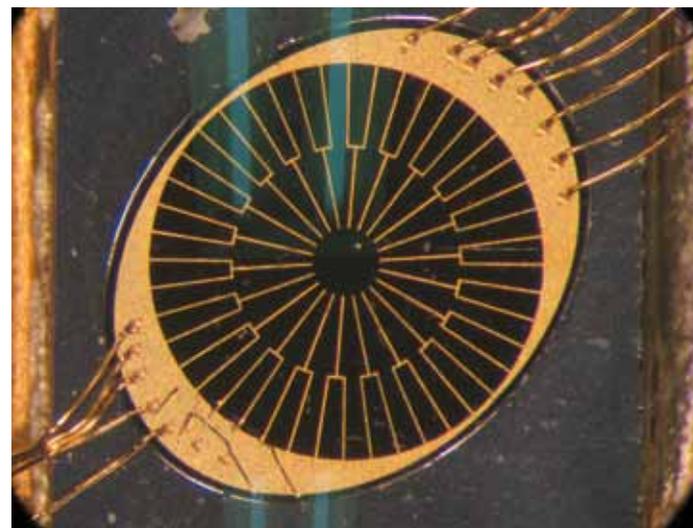
### 1.3 ■ Augmentation du SMIC

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2008, le taux brut horaire du salaire minimum de croissance a été porté de 8,44 € à 8,63 €, soit un relèvement de 2,30 %. Le SMIC mensuel s'établit ainsi à 1 308,91 € sur la base d'une durée de travail de 151,67 heures.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, le taux brut horaire du salaire minimum de croissance a été porté de 8,63 € à 8,71 €, soit un relèvement de 0,90 %. Le SMIC mensuel s'établit ainsi à 1 321,05 € sur la base d'une durée de travail de 151,67 heures.

(Arrêté du 25 avril 2008 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)

*(Décret n°2008-617 du 27 juin 2008 portant relèvement du salaire minimum de croissance)*



## 1.4 ■ Rémunération des personnels contractuels

Au 1<sup>er</sup> mars et au 1<sup>er</sup> octobre 2008, les rémunérations forfaitaires allouées aux personnels contractuels ont été revalorisées conformément aux barèmes ci-après :

### Revalorisation au 1<sup>er</sup> mars 2008

FONCTION (NIVEAU)	RÉMUNÉRATIONS BRUTES MENSUELLES EN € PAR ZONE DE RÉSIDENCE											
	Jusqu'à 3 ans d'expérience			De 3 à 5 ans d'expérience			De 5 à 10 ans d'expérience			+ de 10 ans d'expérience		
	1 <sup>re</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone	1 <sup>re</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone	1 <sup>re</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone	1 <sup>re</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone
Travaux scientifiques (niveau CH)	2 328,04	2 282,84	2 260,24	2 924,14	2 867,36	2 838,98	3 515,54	3 447,28	3 413,15	3 853,48	3 778,66	3 741,25
Travaux techniques hautement spécialisés (niveau 1)	2 328,04	2 282,84	2 260,24	2 515,79	2 466,94	2 442,52	2 694,15	2 641,83	2 615,68	2 872,51	2 816,73	2 788,85
Travaux d'études et de conception (niveau 2)	1 999,49	1 960,67	1 941,26	2 140,29	2 098,73	2 077,96	2 281,11	2 236,81	2 214,67	2 426,61	2 379,49	2 355,94
Travaux d'études techniques (niveau 3)	1 792,97	1 758,15	1 740,75	1 910,31	1 873,21	1 854,67	2 018,26	1 979,07	1 959,48	2 140,29	2 098,73	2 077,96
Travaux de réalisation (niveau 4)	1 548,90	1 518,82	1 503,79	1 614,61	1 583,26	1 567,59	1 685,01	1 652,29	1 635,94	1 736,65	1 702,93	1 686,07
Travaux d'exécution (niveau 5)	1 436,25	1 408,36	1 394,42	1 487,88	1 458,99	1 444,55	1 534,82	1 505,02	1 490,12	1 586,44	1 555,64	1 540,24

### Revalorisation au 1<sup>er</sup> octobre 2008

FONCTION (NIVEAU)	RÉMUNÉRATIONS BRUTES MENSUELLES EN € PAR ZONE DE RÉSIDENCE											
	Jusqu'à 3 ans d'expérience			De 3 à 5 ans d'expérience			De 5 à 10 ans d'expérience			+ de 10 ans d'expérience		
	1 <sup>re</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone	1 <sup>re</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone	1 <sup>re</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone	1 <sup>re</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone
Travaux scientifiques (niveau CH)	2 335,04	2 289,70	2 267,03	2 932,91	2 875,96	2 847,49	3 526,09	3 457,62	3 423,39	3 865,05	3 790,00	3 752,48
Travaux techniques hautement spécialisés (niveau 1)	2 335,04	2 289,70	2 267,03	2 523,34	2 474,34	2 449,85	2 702,23	2 649,76	2 623,53	2 881,13	2 825,19	2 797,22
Travaux d'études et de conception (niveau 2)	2 005,49	1 966,55	1 947,08	2 146,72	2 105,04	2 084,20	2 287,95	2 243,53	2 221,32	2 433,90	2 386,64	2 363,01
Travaux d'études techniques (niveau 3)	1 798,34	1 763,42	1 745,97	1 916,04	1 878,84	1 860,24	2 024,32	1 985,01	1 965,36	2 146,72	2 105,04	2 084,20
Travaux de réalisation (niveau 4)	1 553,54	1 523,38	1 508,30	1 619,45	1 588,01	1 572,29	1 690,07	1 657,25	1 640,85	1 741,86	1 708,04	1 691,13
Travaux d'exécution (niveau 5)	1 440,56	1 412,59	1 398,61	1 492,34	1 463,36	1 448,88	1 539,42	1 509,53	1 494,59	1 591,21	1 560,31	1 544,87

(Circulaire CNRS n°070001DRH du 23 mars 2007 relative à l'emploi des personnels non permanents du CNRS)

### 1.5 ■ Rémunération des personnels vacataires

Au cours de l'année 2008, les taux horaires de rémunération des personnels payés sur crédits de vacances ont été revalorisés comme suit :

NIVEAU	TAUX AU 1 <sup>ER</sup> MAI 2008	TAUX AU 1 <sup>ER</sup> JUILLET 2008	TAUX AU 1 <sup>ER</sup> OCTOBRE 2008
Niveau I	8,66 €	8,71 €	8,74 €
Niveau II	8,96 €	9,00 €	9,00 €
Niveau III	9,77 €	9,82 €	9,82 €
Niveau IV	10,79 €	10,84 €	10,84 €
Niveau V	14,32 €	14,39 €	14,39 €

(Décisions CNRS n°08002DRH du 7 mai 2008, n°080039DRH du 1<sup>er</sup> juillet 2008 et n°080048DRH du 8 octobre 2008)

### 1.6 ■ Rémunération des médecins de prévention

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, 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	4 687,02 €
2	5 à 10 ans	5 077,61 €
3	10 à 15 ans	5 468,19 €
4	15 à 20 ans	6 054,07 €
5	à partir de 20 ans	6 659,48 €

(Décision CNRS n°080013DRH du 12 mars 2008)

## 2 PRIMES ET INDEMNITÉS

### 2.1 ■ Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) et indemnité de sommet de corps

Une indemnité, dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a été instaurée, afin de compenser une perte du pouvoir d'achat du traitement indiciaire constatée au cours d'une période de référence de 4 ans.

Pour être éligible à cette indemnité, il convenait de remplir les conditions suivantes :

- être fonctionnaire ou agent en CDI, sur le fondement des décrets de 1959 ou 1980, en position d'activité au CNRS à la date du 31 décembre 2007 ;
- détenir un grade dont l'indice sommital était inférieur ou égal à la hors-échelle B ou, s'agissant des agents en CDI, être rémunérés sur la base d'un indice inférieur ou égal à la hors échelle B aux dates du 31 décembre 2003 et 31 décembre 2007 ;
- percevoir effectivement une rémunération afférente à un indice aux dates bornes de la période de référence (31 décembre 2003 et 31 décembre 2007) et pendant au moins 3 ans au cours de cette période.

La GIPA versée en 2008 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 2003 au 31 décembre 2007 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 est fixée comme suit pour le versement en 2008 : **[(indice majoré au 31/12/2003 x valeur moyenne du point d'indice en 2003) x (1 + inflation sur période de référence)] - (indice majoré au 31/12/2007 x valeur moyenne du point d'indice en 2007)**

Les valeurs moyennes du point d'indice sont égales à 52,4933 € pour 2003 et à 54,3753 € pour 2007. L'inflation prise en compte est égale à 6,80 %.

Ce dispositif indemnitaire sera reconduit, sous certaines conditions, en 2009, 2010 et 2011.

Par ailleurs, le décret n°2006-778 du 30 juin 2006 qui instaurait une bonification indemnitaire, dite indemnité de sommet de corps, au titre des années 2006, 2007 et 2008 a été abrogé à compter du 21 février 2008, date d'entrée en vigueur du décret relatif à la GIPA.

Les agents qui en remplissaient les conditions ont bénéficié d'une indemnité de sommet de corps dont le montant a été calculé au prorata de la durée de service entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 20 février 2008.

*(Décret n°2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat)*

## **2.2 ■ Indemnité de départ volontaire (IDV)**

Une indemnité de départ volontaire (IDV) a été instaurée pour les agents quittant définitivement la Fonction publique de l'État à la suite d'une démission régulièrement acceptée, dans le but soit de créer ou reprendre une entreprise, soit de mener à bien un projet personnel.

Peuvent prétendre à cette indemnité les fonctionnaires titulaires ainsi que les agents recrutés en CDI sur le fondement du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, du décret n°59-1405 du 9 décembre 1959 ou du décret n°80-31 du 19 janvier 1980. Sont exclus les agents se situant à cinq ans ou moins de l'âge d'ouverture de leur droit à pension.

Calculée en fonction de l'ancienneté acquise dans l'administration, le montant de l'IDV est plafonné à vingt-quatre fois un douzième de la rémunération annuelle brute effectivement perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de démission.

*(Décret 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire)*

## **2.3 ■ Remboursement des frais de transport en Île-de-France**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, le montant du remboursement a été revalorisé en raison de l'augmentation de 3 % en moyenne des tarifs RATP et SNCF en Île-de-France.

## **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 2008 a été fixé à 2 773,00 € par mois.

*(Arrêté du 30 octobre 2007 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2008)*

### **3.2 ■ Cotisation salariale d'assurance maladie du régime local d'Alsace-Moselle**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, le taux de la cotisation supplémentaire applicable aux salariés bénéficiaires du régime local d'assurance maladie des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle est abaissé de 1,70 % à 1,60 %. Cette cotisation s'ajoute à la cotisation d'assurance maladie de base fixée à 0,75 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1998. La cotisation salariale d'assurance maladie en Alsace-Moselle est donc désormais égale à 2,35 %.

*(Avis du Ministère de la santé, de la jeunesse et des sports concernant les taux de cotisations d'assurance maladie spécifiques aux bénéficiaires du régime local d'assurance maladie des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle paru au Journal Officiel du 19/12/2007)*

### **3.3 ■ CSG sur les revenus de remplacement**

À compter du 11 octobre 2007, le taux de la contribution sociale généralisée sur les revenus de remplacement (cessation progressive d'activité) est porté de 6,60 % à 7,50 %. Ce taux s'applique sur le montant total des revenus, la réduction représentative de frais professionnels de 3 % ne s'appliquant pas à ceux-ci.

*(Loi n°2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008, article 16)*

### 3.4 ■ Surcotisation de pension civile des fonctionnaires exerçant à temps partiel

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, les paramètres de calcul du taux de surcotisation pour la retraite des agents fonctionnaires exerçant à temps partiel ont été fixés de manière pérenne, notamment le taux représentatif de la contribution employeur (égal à 27,30 %) à la charge du fonctionnaire qui fait le choix de surcotiser. Ainsi, pour les différentes quotités de temps de travail à temps partiel, le taux de la surcotisation demeure déterminé comme suit :

QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL	TAUX DE LA RETENUE PENSION CIVILE SUR TRAITEMENT À TEMPS PLEIN
50%	17,99%
60%	15,96%
70%	13,93%
80%	11,90%
90%	9,88%

*(Décret n°2008-349 du 14 avril 2008 modifiant le décret n°2004-678 du 8 juillet 2004 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L.11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite)*

### 3.5 ■ Contribution patronale de pension civile

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, le taux de la contribution aux charges de pension des fonctionnaires est porté de 39,50 % à 50 % pour les organismes publics dotés de l'autonomie financière.

*(Décret n° 2007-1742 du 11 décembre 2007 portant relèvement du taux de la contribution aux charges de pension des fonctionnaires, des militaires et magistrats tributaires du code des pensions civiles et militaires de retraite)*

### 3.6 ■ Contribution au Fonds national d'aide au logement (FNAL)

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, le taux de la contribution complémentaire est porté de 0,20 % à 0,40 % pour l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs.

*(Loi de finances pour 2008 n°2007-1822 du 24 décembre 2007 – article 135)*

## 4 ■ RETRAITES

### 4.1 ■ Pensions de retraite des fonctionnaires

Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, 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 au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2008, ont été revalorisées de 1,10 %.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2008, les pensions de retraite et les rentes d'invalidité, dont la date d'effet était antérieure au 1<sup>er</sup> septembre 2008, ont été revalorisées de 0,80 %.

*(Circulaire n° 2155 du 30 janvier 2008 du Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique)*

*(Lettre du Ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique n°2008-68111 FI du 31 juillet 2008)*

### 4.2 ■ Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP)

Pour l'année 2008, la valeur d'acquisition du point est fixée à : 1,03537 €. La valeur de service du point est fixée à : 0,04219 €.

*(Décision du Conseil d'administration de l'établissement de retraite additionnelle de la Fonction publique)*

### 4.3 ■ IRCANTEC

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2008, la valeur 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 0,43275 € à 0,43751 €. Le salaire de référence est porté de 2,864 € à 2,896 €.



## 1 DÉLÉGATIONS DU CNRS ET INSTITUTS NATIONAUX EN 2008

### Alpes (DR 11)

25, avenue des Martyrs - B.P. 166  
38042 GRENOBLE Cedex 9  
<http://www.alpes.cnrs.fr>

---

### Alsace (DR 10)

23, rue du Loess - B.P. 20 CR  
67037 STRASBOURG Cedex 02  
<http://www.alsace.cnrs.fr>

---

### Aquitaine / Limousin (DR 15)

Esplanade des Arts et Métiers - B.P. 105  
33402 TALENCE Cedex  
<http://www.cnrs.fr/aquitaine-limousin/>

---

### Bretagne / Pays de Loire (DR 17)

Centre d'Affaires Oberthur - 74E, rue de Paris  
35069 RENNES Cedex  
<http://www.dr17.cnrs.fr>

---

### Centre-Est (DR 6)

8, rue Baron Louis - B.P. 30  
54002 NANCY Cedex  
<http://www.dr6.cnrs.fr>

---

### Centre / Poitou-Charentes (DR 8)

3E, avenue de la Recherche Scientifique  
45071 ORLÉANS Cedex 2  
<http://www.dr8.cnrs.fr>

---

### Côte d'Azur (DR 20)

250, rue Albert Einstein  
06560 VALBONNE  
<http://www.cote-azur.cnrs.fr>

---

### Île-de-France Est (DR 3)

Tour Europa 126  
94532 THIAIS Cedex  
<http://www.dr3.cnrs.fr>

---

### Île-de-France Ouest et Nord (DR 5)

1, Place Aristide Briand  
92195 MEUDON Cedex  
<http://www.dr5.cnrs.fr>

---

### Île-de-France Sud (DR 4)

Avenue de la Terrasse  
91198 GIF-SUR-YVETTE Cedex  
<http://www.dr4.cnrs.fr>

---

### Languedoc-Roussillon (DR 13)

1919, route de Mende  
34293 MONTPELLIER Cedex 5  
<http://www.cnrs.fr/languedoc-roussillon/>

---

### Midi-Pyrénées (DR 14)

14-16, avenue Edouard Belin - BP 4637  
31055 TOULOUSE Cedex 4  
<http://www.cnrs.fr/midi-pyrenees/>

---

### Nord, Pas-de-Calais / Picardie (DR 18)

2, rue des Canonniers  
59046 LILLE Cedex  
<http://www.dr18.cnrs.fr>

---

### Normandie (DR 19)

Unicité - 14, rue Alfred Kastler  
14052 CAEN Cedex 14  
<http://www.dr19.cnrs.fr>

---

### 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>

---

### Paris Michel Ange (SIÈGE - DR 16)

3, rue Michel Ange  
75794 PARIS Cedex 16  
<http://www.cnrs.fr/paris-michel-ange/>

---

### Provence (DR 12)

31, Chemin Joseph Aiguier  
13402 MARSEILLE Cedex 20  
<http://www.cnrs.fr/provence/>

---

### Rhône / Auvergne (DR 7)

2, avenue Albert Einstein - B.P. 1335  
69609 VILLEURBANNE Cedex  
<http://www.dr7.cnrs.fr>

---

### Institut National de Physique Nucléaire et de Physique des Particules

3, rue Michel Ange  
75794 PARIS Cedex 16  
<http://www.in2p3.fr/>

---

### Institut National des Sciences de l'Univers

3, rue Michel Ange  
75794 PARIS Cedex 16  
<http://www.insu.cnrs.fr>

---

## 2 BRANCHES D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)

BAP	INTITULÉ
A	Sciences du vivant
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
D	Sciences humaines et sociales
E	Informatique et calcul scientifique
F	Information : Documentation, Culture, Communication, Édition, TICE
G	Patrimoine, logistique, prévention
J	Gestion et pilotage

## 3 RECLASSEMENT DES ADMINISTRATIFS

GRADE DES ADMINISTRATIFS	CORRESPONDANCE DANS LES GRADES D'INGÉNIEURS ET DE TECHNICIENS
AAR	IE2
SARCE	TCE
SARCN	TCN

## 4 SECTIONS DU COMITÉ NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

### Section 1 : Mathématiques et interactions des mathématiques

- Production scientifique
- Politique de recrutement des chercheurs, des enseignants chercheurs et des ITA-IATOS
- Ouverture de la recherche et collaborations ; accords et échanges nationaux et internationaux
- Capacité d'innovation et d'évolution
- Caractère attractif de la formation doctorale (ce qui inclut l'accueil des doctorants, moniteurs, des ATER, des post-docs, ...)
- Devenir des chercheurs formés par le laboratoire
- Vie de laboratoire : organisation interne, bibliothèque, locaux, environnement informatique, missions, qualité de vie

### Section 2 : Théories physiques : méthodes, modèles et applications

- Qualité de la production scientifique, rayonnement national et international du laboratoire
- Intérêt des thèmes étudiés, leurs impacts scientifiques
- Cohérence des objectifs scientifiques, complémentarité des thèmes
- Participation à des programmes, projets ou contrats

### Section 3 : Interactions, particules, noyaux, du laboratoire au cosmos

- Physique des particules
- Physique nucléaire
- Interactions et particules fondamentales
- Astroparticules et cosmologie
- Détection de rayonnements et particules, électronique associée et traitement massif des données
- Énergie nucléaire et problématique associée
- Interfaces et applications, par exemple imagerie nucléaire
- Accélérateurs

### Section 4 : Atomes et molécules - Optique et lasers - Plasmas chauds

- Processus fondamentaux en physique quantique ; physique atomique, atomes froids, gaz quantiques
- Molécules et agrégats libres, sur des surfaces, en phase condensée : structure et dynamique ; applications à la physicochimie
- Environnement et astrophysique
- Collisions, processus réactionnels, réarrangements électroniques, interactions avec des surfaces
- Plasmas chauds ; spectroscopie dans les plasmas ; dynamique non linéaire ; chaos et turbulence dans les plasmas ; interaction plasmas surfaces ; physique des ions
- Lasers, optique non linéaire, optique ultrarapide, propagation, métrologie
- Optique dans les solides, matériaux pour l'optique, nanooptique, investigation optique d'objets biologiques
- Fusion thermonucléaire (magnétique et inertielle) pour l'énergie

### Section 5 : Matière condensée : Organisation et dynamique

- Cristaux, verres, liquides
- Milieux divisés, milieux inhomogènes ; ensembles intégrés ; objets isolés
- Structures, transitions de phase, défauts, désordre ; influence sur les propriétés
- Surfaces, interfaces, croissance, auto-organisation, micro-, nano- et hétérostructures
- Instabilités, morphogénèse, physique de l'irrégularité
- Excitations élémentaires, vibrations
- Matière en conditions extrêmes
- Physique des comportements mécaniques (plasticité, rupture, frottement...)
- Structure et physique de la matière biologique
- Instrumentation, techniques expérimentales
- Théorie, modélisation, méthodes numériques

### Section 6 : Matière condensée :

#### Structures et propriétés électroniques

- Magnétisme et nanomagnétisme, Matériaux magnétiques, Électronique de spin
- Fermions fortement corrélés, supraconducteurs, fluides quantiques
- Semiconducteurs, Hétérostructures et Boîtes quantiques
- Effets de dimensionnalité et nanostructuration
- Physique mésoscopique, Électronique moléculaire, Information quantique
- Physique en conditions extrêmes. Très Grands Équipements
- Théorie, modélisation et simulations numériques

### Section 7 : Sciences et technologies de l'information (informatique, automatique, signal et communication)

- Algorithmique, combinatoire, calcul formel
- Programmation, génie logiciel
- Architecture des composants, des machines et des systèmes
- Réseaux, systèmes répartis, parallélisme
- Télécommunications: codage, compression, transmission
- Bases de données et recherche d'information
- Intelligence artificielle : raisonnement, décision, apprentissage
- Modélisation, analyse, commande et supervision des systèmes dynamiques
- Vérification, sûreté, sécurité des systèmes et des données
- Traitement, analyse, interprétation et synthèse du signal, de la parole et de l'image
- Robotique, Systèmes de production et machines communicantes
- Interactions homme - machine, perception, cognition
- Réalité virtuelle : simulation des systèmes physiques, visualisation d'information

**Section 8 : Micro et nano - technologies, électronique, photonique, électromagnétisme, énergie électrique**

- Micro et nano – technologies, matériaux fonctionnels, instrumentation
- Films minces et hétérostructures, processus de surface et d'interfaces, intégration et compatibilité
- Modélisation, conception, simulations couplées et effets multi – échelles
- Nouveaux concepts de composants et fonctions pour l'électronique, l'optoélectronique et la photonique
- Nouvelles architectures de composants des RF au THz, antennes intelligentes
- Composants et fonctions pour l'énergie électrique
- Électronique sur large support, intégration hétérogène, fiabilité
- Systèmes de traitement et de stockage de l'information et de l'énergie
- Ondes électromagnétiques et acoustiques, propagation, imagerie et diffraction inverse, CEM
- Capteurs et actionneurs, micro et nano systèmes, microrobotique, biopuces et systèmes « on chip »
- Circuits intégrés et architectures de réseaux et systèmes pour la communication, la santé, l'environnement, la défense et l'énergie

**Section 9 : Ingénierie des matériaux et des structures - Mécanique des solides - Acoustique**

- Milieux continus, hétérogénéités, systèmes discrets
- Ondes, évaluation non destructive
- Acoustique physique, perceptive et humaine
- Dynamique des systèmes, contrôle actif
- Structures, génie civil, géomécanique
- Matériaux de structures et fonctionnels, élaboration, mise en forme et usinage
- Comportement des milieux granulaires, milieux poreux
- Tribologie, surfaces, interfaces
- Génie mécanique, micro-systèmes, systèmes mécaniques
- Systèmes de production
- Biomécanique, mécanique des tissus vivants
- Approches multi-échelles, couplages multiphysiques et problèmes inverses

**Section 10 : Milieux fluides et réactifs : transports, transferts, procédés de transformation**

- Mécanique des fluides et turbulence
- Milieux multiphasiques
- Contrôle actif
- Milieux réactifs: combustion, plasmas froids et lasers
- Traitement et élaboration de matériaux
- Thermique, microthermique et rayonnement
- Transferts couplés et analyse systémique
- Énergie et génie des procédés, procédés propres et environnement
- Thermodynamique et cinétique chimique
- Analyses multiéchelles, multiphysiques et problèmes inverses

**Section 11 : Systèmes supra et macromoléculaires : propriétés, fonctions, ingénierie**

- Conception, synthèse et propriétés d'objets moléculaires, supramoléculaires et macromoléculaires

- Physique et Physico-chimie des systèmes moléculaires organisés (colloïdes, cristaux liquides, amphiphiles, surfaces et interfaces)

- Procédés de polymérisation et mise en forme des polymères

- Physique et chimie des objets biologiques macromolécules biologiques et de leur assemblage

- Matériaux polymères et Biomatériaux

**Section 12 : Architectures moléculaires : synthèses, mécanismes et propriétés**

- Synthèses multi-étapes et molécules bioactives

- Méthodes et concepts de synthèse organique

- Hétérochimie et chimie organométallique

- Processus catalytiques pour la synthèse organique

- Matériaux moléculaires, nanoobjets

- Chimie supramoléculaire et autoorganisation

- Physicochimie organique

**Section 13 : Physicochimie : molécules, milieux**

- Actes élémentaires (activation, excitation, transfert d'électrons...)

- Analyse théorique et construction de modèles

- Interactions ondes/particules-molécules, photonique moléculaire

- Assemblages moléculaires : structures, dynamique, thermodynamique, reconnaissance

- Interface, transport, spéciation

- Physicochimie analytique : santé, environnement, nucléaire, patrimoine

**Section 14 : Chimie de coordination, interfaces et procédés**

- Matériaux moléculaires à base de métaux, catalyse homogène, chimie bioinorganique

- Physicochimie et réactivité des surfaces et des interfaces

- Nanostructures et nanochimie

- Catalyse hétérogène et catalyseurs

- Electrochimie, électrocatalyse

- Procédés catalytiques, corrosion, traitements de surfaces, dépollution, conversion et stockages de l'énergie

**Section 15 : Chimie des matériaux, nanomatériaux et procédés**

- Chimie de la matière condensée,

- Chimie du solide, matériaux hybrides et bioinspirés

- Science et génie métallurgiques

- Thermodynamique métallurgique, procédés d'élaboration et de traitement,

- Matériaux à échelle multiple ou hiérarchisés

- Matériaux pour l'énergie

**Section 16 : Chimie du vivant et pour le vivant : conception et propriétés de molécules d'intérêt biologique**

- Synthèses de molécules et macromolécules d'intérêt biologique.

- Chimie bio-organique et bio-inorganique

- Chimie et pharmacologie structurales

- Spectroscopies optiques et magnétiques, spectrométrie de masse, méthodes de diffraction, imageries

- Bio-informatique et modélisation

- Enzymologie, métabolisme, protéomique

- Produits naturels, médicaments, sondes chimiques

- Biomatériaux, systèmes biomoléculaires organisés, vectorisation

**Section 17 : Système solaire et univers lointain**

- Cosmologie observationnelle et théorique

- Origine et évolution des galaxies et des grandes structures de l'univers

- Physique et chimie des milieux interstellaires et circumstellaires

- Astrophysique des hautes énergies et des objets compacts

- Physique des états condensés extrêmes

- Origine, structure et évolution des étoiles et des systèmes planétaires

- Planétologie : origine, dynamique et évolution du système solaire, de ses objets et de leurs enveloppes

- Physique du soleil et des relations soleil-terre

- Systèmes de référence spatio-temporels

- Dynamique des fluides astrophysiques

- Recherche en instrumentation pour les grands observatoires au sol et dans l'espace

**Section 18 : Terre et planètes telluriques : structure, histoire, modèles**

- Composition, structure et dynamique du noyau, du manteau et de la croûte

- Processus d'interaction dans les systèmes géologiques couplés, bilans des transferts entre enveloppes

- Formation et évolution des bassins sédimentaires et des chaînes de montagne

- Paléobiosphère et paléoenvironnements, vie primitive

- Planétologie: origine, composition, structure et dynamique de l'intérieur des planètes telluriques, de leur surface et des astro-matériaux ; cosmochimie

- Mesure du temps en sciences de la Terre

- Mécanique des milieux géophysiques

- Modélisation, expérimentation et instrumentation en sciences de la Terre

- Aléas et risques induits par la tectonique et le volcanisme

- Ressources minérales, énergétiques et réservoirs souterrains

**Section 19 : Système Terre: enveloppes superficielles**

- Système climatique : couplages entre océan, atmosphère, continent, cryosphère et biosphère

- Changement global, anthropisation, impacts

- Cycles biogéochimiques et dynamique des écosystèmes marins

- Physique, dynamique, chimie et biologie des domaines océanique et côtier

- Physique, dynamique et chimie de l'atmosphère et de la cryosphère

- Paléo-environnements : archives océaniques, glaciaires, continentales

- Planétologie : physique, dynamique et chimie des atmosphères planétaires

- Modélisation des fluides géophysiques

**Section 20 : Surface continentale et interfaces**

- Fonctionnement et évolution des écosystèmes continentaux, lagunaires et côtiers

- Eaux, sols, biosphère continentale : structure,

- fonctionnement, gestion, protection

- Flux de matière et d'énergie à toutes les échelles

- Rôle de la biodiversité dans le fonctionnement des écosystèmes

- Ecologie fonctionnelle et dynamique des communautés

- Dynamiques biogéochimiques : cycles des éléments, chimie et écodynamique des polluants et des traceurs

- Altération et érosion des couches superficielles : mécanismes physiques et biogéochimiques

- Interactions climat-biosphère

- Impacts des changements globaux sur les écosystèmes et hydrosystèmes

- Ingénierie écologique, protection et aménagement de l'environnement, traitement et gestion des déchets

- Aléas et risques environnementaux

- Imagerie de surface et de sub-surface

**Section 21 : Bases moléculaires et structurales des fonctions du vivant**

- Structures 3D

- Dynamique et réactivité des macromolécules biologiques et de leurs complexes

- Approches moléculaires, physicochimiques et de modélisation

- Génomique structurale

- Protéomique et génie des protéines

- Enzymologie

- Relation structure/fonction des ARN

- Glycobiologie moléculaire

- Évolution moléculaire

- Approche structurale des mécanismes de transduction du signal, d'expression, de régulation et de réparation des gènes

- Métabolisme bactérien

- Microbiologie structurale et moléculaire

**Section 22 : Organisation, expression et évolution des génomes**

- Mécanismes assurant la stabilité et la plasticité des génomes

- Réplication, recombinaison et réparation des génomes

- Régulation génétique et épigénétique de l'expression des génomes (chromatine, ARN codants et non-codants)

- Analyses globales des génomes (génomique, bioinformatique, transcriptomes, protéomes, métabolomes)

- Génétique moléculaire, physiologie et biologie cellulaire des micro-organismes procaryotes et eucaryotes

- Génétique des eucaryotes

- Cytogénétique

- Génétique Humaine

**Section 23 : Biologie cellulaire : organisation et fonctions de la cellule ; pathogènes et relations hôte/pathogène**

- Cellules eucaryotes

- Virus

- Bactéries intracellulaires

- Parasites

- Cycle cellulaire

- Apoptose

- Compartimentation

- Protéines membranaires

- Trafic intra-cellulaire et membranaire
- Cytosquelette
- Bioénergétique membranaire
- Mécanismes de contacts cellule-cellule et mécanismes d'adhérence
- Relations hôte-pathogène au niveau cellulaire
- Méthodes physiques d'étude de la cellule et des processus cellulaires

#### **Section 24 : Interactions cellulaires**

- Molécules de la communication cellulaire et leurs récepteurs
- Signalisation mise en jeu lors de l'interaction
- Réponses immunitaires, neurotransmission, régulations endocriniennes et métaboliques
- Compartimentation, dynamique et intégration cellulaire des signaux
- Modifications dans le patron d'expression des gènes et de leurs produits consécutives à l'interaction
- Anomalies des interactions cellulaires impliquées dans les pathologies

#### **Section 25 : Physiologie moléculaire et intégrative**

- De la molécule à la fonction (approche intégrée ascendante ou descendante)
- Systèmes nerveux, endocrinien, musculaire et cardiovasculaire, épithéliaux, nutrition et métabolisme
- Régulation et interactions de ces fonctions
- Adaptation de l'organisme à son milieu.

#### **Section 26 : Développement, évolution, reproduction, vieillissement**

- Développement
- Reproduction / Procréation
- Vieillesse
- Évolution
- Cellules souches
- Embryon
- Différenciation
- Aspects cellulaires en biologie du développement
- Biologie des organismes

#### **Section 27 : Comportement, cognition, cerveau**

- Neurosciences comportementales et cognitives normales et pathologiques, homme et modèles animaux, imagerie cérébrale fonctionnelle
- Psychologie cognitive, psycholinguistique, psychologie sociale, psychologie du développement, neuropsychologie ; processus normaux et pathologiques
- Éthologie : mécanismes et fonctions
- Psychiatrie et psychopathologie
- Modélisation des processus cognitifs et neurosciences computationnelles
- Ergonomie cognitive
- Développement, plasticité, apprentissage, mémoire
- Processus sensoriels, perceptifs, moteurs et sensori-moteurs
- Représentations, fonctions et processus cognitifs
- Langage, raisonnement, attention, émotions

#### **Section 28 : Biologie végétale intégrative**

- Plantes terrestres, algues, champignons
- Génomique et protéomique fonctionnelles
- Organites intracellulaires

- Bioénergétique, métabolisme
- Transport membranaire et signalisation
- Physiologie végétale intégrative
- Reproduction et développement
- Interactions plantes-micro-organismes
- Virologie végétale
- Éco-physiologie
- Génétique évolutive
- Biotechnologie végétale

#### **Section 29 : Biodiversité, évolution et adaptations biologiques : des macromolécules aux communautés**

- Origine, structuration, dynamique et gestion de la biodiversité
- Systématique évolutive, phylogénies moléculaires et morphologiques, biogéographie et paléobiologie
- Mécanismes et processus de l'adaptation et de l'évolution : évolution des génomes, évolution du développement, expression du génome et plasticité phénotypique
- Interactions durables, relations hôtes-pathogènes et hôtes-symbiotes
- Écologie microbienne, microbiologie évolutive
- Biologie et écologie des populations : structures et dynamiques démographiques
- Génétique et génomique des populations
- Écologie et dynamique des communautés
- Écologie et biologie évolutives, écoéthologie, éco-physiologie, traits d'histoire de vie
- Gestion des ressources génétiques et biologie de la conservation

#### **Section 30 : Thérapeutique, médicaments et bio-ingénierie : concepts et moyens**

- Pharmacogénomique, pharmacodépendance, métabolisme du médicament
- Pharmacologie moléculaire et cellulaire, pharmacologie des systèmes intégrés
- Biotechnologies appliquées au médicament : vectorologie, ciblage, criblage, thérapies génique et cellulaire
- Immunointervention
- Génie des procédés biologiques
- Biomécanique, biomatériaux et compatibilité cellulaire
- Imagerie médicale morphologique, fonctionnelle, métabolique et interventionnelle
- Ingénierie pour la santé

#### **Section 31 : Hommes et milieu : évolution, interactions**

- Paléo-anthropologie
- Anthropologie biologique
- Préhistoire et protohistoire
- Paléoenvironnements quaternaires
- Biogéographie, bioclimatologie
- Écologie humaine
- Dynamiques des milieux naturels et des paysages

#### **Section 32 : Mondes anciens et médiévaux**

- Archéologie, cultures matérielles, productions artistiques
- Histoire, langues, textes, images
- Proche et Moyen Orient anciens, Monde gréco-romain, aires des civilisations chrétiennes et musulmanes

#### **Section 33 : Mondes modernes et contemporains**

- Histoire des époques moderne et contemporaine, dans toutes ses composantes et ses approches (pol., éco., sociale, culturelle)
- Histoire de l'art (époques moderne et contemporaine)
- Mondes non-européens selon la périodisation de chacun : histoire ; sources écrites et cultures matérielles traitées dans leur dimension historique (sauf l'islam médiéval méditerranéen)

#### **Section 34 : Langues, langage, discours**

- Linguistique théorique : phonétique, phonologie, morphologie, lexicologie, syntaxe, sémantique, pragmatique, analyse textuelle et discursive
- Théories du signe et du sens, philosophie du langage, sémiologie
- Histoire des théories linguistiques
- Histoire, description et typologie des langues, universaux linguistiques
- Langage et société, pratiques discursives et interactions langagières, politique linguistique
- Contacts de langues et plurilinguisme
- Langage et cognition
- Logique et formalisation
- Traitement automatique des langues

#### **Section 35 : Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts**

- Épistémologie, histoire et philosophie des sciences et des techniques
- Philosophie du langage et de la cognition
- Philosophies antiques, médiévales, modernes et contemporaines
- Esthétique et théorie de la représentation littéraire et artistique
- Littératures françaises et étrangères
- Musicologie

#### **Section 36 : Sociologie - Normes et règles**

- Morphologie sociale, processus sociaux et formes symboliques
- Socialisation, conduites et valeurs
- Interactions individu-société
- Démographie
- Régulation institutionnelle
- Intégration, déviance et criminalité
- Sciences juridiques, droit comparé
- Histoire, théorie, philosophie et sociologie du droit

#### **Section 37 : Economie et gestion**

- Modélisation et formalisation des comportements et phénomènes économiques et de production
- Théorie de l'agent et de la décision, rationalités et déterminants sociaux, comportement du consommateur et marketing
- Règles, normes, régulation et gouvernance des organisations et des marchés
- Échanges économiques internationaux, économie de la transition, économie du développement, analyses comparatives

- Économie monétaire et bancaire et systèmes d'intermédiation financière
- Finance de marché, finance d'entreprise, risque et assurance
- Aires géographiques, territoires et réseaux
- Emploi, travail, ressources humaines
- Économie et gestion de la santé
- Économie et gestion de l'environnement
- Histoire de la pensée économique - histoire des faits économiques
- Organisations industrielles, filières et systèmes productifs
- Gestion des organisations, management et stratégie
- Théorie de l'information, comptabilité, contrôle de gestion et systèmes d'information

#### **Section 38 : Sociétés et cultures : approches comparatives**

- Parenté, organisation sociale et systèmes politiques
- L'activité symbolique et les domaines du religieux
- Acquisition et transmissions des savoirs, ethnoscience et ethno-linguistique
- Individu et société, les expressions culturelles du psychisme
- Anthropologie de l'art et des techniques, ethnomusicologie
- Le biologique et le social, ethnomédecine
- Anthropologie historique : la construction des identités et du passé

#### **Section 39 : Espaces, territoires et sociétés**

- Les sociétés et leurs espaces
- Distribution spatiale des activités et du peuplement
- Socio-démographie des populations
- La ville : sociologie et histoire urbaine, architecture et urbanisme
- Aménagement et environnement
- Structures et dynamiques des territoires

#### **Section 40 : Politique, pouvoir, organisation**

- Sciences du politique, sociologie politique, communication politique, action publique
- État et sociétés civiles : le politique, l'idéologique, le religieux
- Relations internationales et stratégie. Politique comparée
- Organisation et sociologie de la production et du travail ; relations professionnelles
- Sociologie et gestion des organisations et des institutions

#### **Commissions interdisciplinaires (CID) :**

##### **Commission interdisciplinaire Gestion de la recherche**

- CID 41 : Gestion de la recherche

##### **Commissions interdisciplinaires thématiques**

- 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.

## 5 LISTE DES ABRÉVIATIONS

## A

<b>AAR</b>	Attaché d'administration de la recherche
<b>AARP</b>	Attaché principal d'administration de la recherche
<b>ACI</b>	Actions concertées incitatives
<b>ACMO</b>	Agent chargé de la mise en œuvre des règles de sécurité
<b>ADAC</b>	Conseiller en économie sociale et familiale
<b>ADHYS</b>	Association pour le développement de l'hygiène et de la sécurité
<b>ADIL</b>	Association départementale d'informations sur le logement
<b>ADM</b>	Administratif
<b>AFM</b>	Association Française contre les Myopathies
<b>AFMP</b>	Association française de médecine de prévention
<b>AFR</b>	Accueil formation recherche
<b>AGT</b>	Agent technique
<b>AGTP</b>	Agent technique principal
<b>AI</b>	Assistant ingénieur
<b>AIP</b>	Aide à l'insertion des personnels
<b>AJA</b>	Adjoint administratif
<b>AJAP</b>	Adjoint administratif principal
<b>AJT</b>	Adjoint technique
<b>AJTP</b>	Adjoint technique principal
<b>ANCV</b>	Agence Nationale du chèque vacances
<b>ANR</b>	Agence Nationale de la Recherche
<b>ANRS</b>	Agence Nationale de Recherche sur le SIDA
<b>ASS</b>	Assistante de service sociale
<b>ATHAREP</b>	Association pour le travail des handicapés dans la recherche publique

## B

<b>BAP</b>	Branche d'activité professionnelle
<b>BDI</b>	Bourse de doctorat pour ingénieur
<b>BPAT</b>	Bureau des pensions et des accidents du travail
<b>BPS</b>	Bureau de la politique sociale

## C

<b>CA</b>	Conseil d'administration
<b>CAES</b>	Comité d'action et d'entraide sociales
<b>CAF</b>	Caisse d'allocation familiale
<b>CAP</b>	Commission administrative paritaire
<b>CAR</b>	Chargé d'administration de la recherche
<b>CAT</b>	Centre d'aide par le travail
<b>CCAH</b>	Comité national de coordination de l'action en faveur des personnes handicapées
<b>CCHS</b>	Comité central d'hygiène et de sécurité
<b>CCP</b>	Commissions consultatives paritaires
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CDD CR</b>	CDD sur contrat de recherche
<b>CDD TT</b>	CDD Transfert de technologie
<b>CE</b>	Communauté européenne

<b>CEA</b>	Commissariat à l'énergie atomique
<b>CEE</b>	Centre d'études de l'emploi
<b>CEI</b>	Communauté des états indépendants (ex-URSS)
<b>CEMAGREF</b>	Centre national du machinisme agricole, du génie rural, des eaux et des forêts

<b>CES</b>	Contrat emploi-solidarité
<b>CESFO</b>	Comité d'entraide sociale de la faculté d'Orsay
<b>CESU</b>	Chèque 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>CG</b>	Contrôleur de gestion
<b>CGC</b>	Confédération générale des cadres
<b>CGT</b>	Confédération générale du travail
<b>CH</b>	Chercheur
<b>CHIMED</b>	Chaîne informatique médicale
<b>CHS</b>	Comité d'hygiène et de sécurité
<b>CIES</b>	Centre international des étudiants et stagiaires
<b>CISR</b>	Crédit d'innovation sociale régionale
<b>CLAS</b>	Comité local d'action sociale
<b>CLC</b>	Contrat sur ligne de crédit
<b>CLD</b>	Congé longue durée
<b>CLE</b>	Centre de loisirs éducatifs
<b>CLM</b>	Congé longue maladie
<b>CLSH</b>	Centre de loisirs éducatifs sans hébergement
<b>CMR</b>	Chargé de mission de la recherche
<b>CMTF</b>	Chargé de mission à temps partiel
<b>CNAS</b>	Commission nationale d'action sociale
<b>CNASEA</b>	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles

<b>CNFP</b>	Commission nationale de la formation permanente
<b>CNR</b>	Commission nationale de restauration
<b>CORAS</b>	Commission régionale d'action sociale
<b>COTOREP</b>	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
<b>CPA</b>	Cessation progressive d'activité
<b>CR</b>	Chargé de recherche
<b>CRC</b>	Chargé de recherche contractuel
<b>CSG</b>	Contribution sociale généralisée
<b>CSHS</b>	Comité spécial d'hygiène et de sécurité
<b>CTP</b>	Comité technique paritaire

## D

<b>DGA</b>	Délégation générale pour l'armement
<b>DGFP</b>	Direction générale de la Fonction publique
<b>DGRST</b>	Direction générale de la recherche scientifique et technique
<b>DLGRG</b>	Délégué régional
<b>DM</b>	Décision modificative
<b>DPI</b>	Directeur de programme interdisciplinaire
<b>DR</b>	Directeur de recherche

<b>DR(+ n°)</b>	Délégation régionale
<b>DRA</b>	Délégué régional adjoint
<b>DRAF</b>	Directeur de recherche associé français
<b>DRC</b>	Directeur de recherche contractuel
<b>DRCE</b>	Directeur de recherche de classe exceptionnelle
<b>DRH</b>	Direction des ressources humaines
<b>DRI</b>	Direction des relations internationales
<b>DS</b>	Département scientifique
<b>DSA</b>	Directeur adjoint de département scientifique
<b>DU</b>	Directeur d'unité
<b>DUS</b>	Directeur d'unité de service

## E

<b>ECODEV</b>	Programme de recherche interdisciplinaire sur les technologies pour l'éco-développement
<b>EDD</b>	Environnement et développement durable
<b>EEE</b>	Espace économique européen
<b>EFF</b>	Effectif
<b>EPSC</b>	Établissement d'enseignement supérieur
<b>EPST</b>	Établissement public national à caractère scientifique et technologique
<b>ET</b>	Emploi type
<b>ETP</b>	Équivalent temps plein
<b>ETPT</b>	Équivalent temps plein travaillé

## F

<b>FEN</b>	Fédération de l'éducation nationale
<b>FNAL</b>	Fonds national d'aide au logement
<b>FNS</b>	Fonds national de la science
<b>FO</b>	Force ouvrière
<b>FP</b>	Fonction publique
<b>FRE</b>	Formation de recherche en évolution
<b>FRT</b>	Fonds de la recherche technologique
<b>FSU</b>	Fédération des syndicats unifiés

## G

<b>GCF</b>	Gestion comptable et financière
<b>GDB</b>	Groupes de disciplines budgétaires
<b>GIPA</b>	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
<b>GR</b>	Gestion de la recherche
<b>GRH</b>	Gestion des ressources humaines

## H

<b>HE</b>	Hors Europe
<b>HT</b>	Hors taxe

**I**

<b>I</b>	Ingénieur de physique nucléaire
<b>IDF</b>	Île de France
<b>IDV</b>	Indemnité de départ volontaire
<b>IE</b>	Ingénieur d'études
<b>IEHC</b>	Ingénieur d'études hors classe
<b>IFREMER</b>	Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer
<b>IFTS</b>	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
<b>IGHS</b>	Inspecteur général d'hygiène et de sécurité
<b>IMB</b>	Indice moyen budgétaire
<b>IMR</b>	Indice moyen réel
<b>IN2P3</b>	Institut national de physique nucléaire et de physique des particules
<b>INIST</b>	Institut de l'information scientifique et technique
<b>INRA</b>	Institut national de la recherche agronomique
<b>INM</b>	Indice nouveau majoré
<b>INRETS</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>INSERM</b>	Institut national de la santé et de la recherche médicale
<b>INSU</b>	Institut national des sciences de l'univers
<b>IP</b>	Ingénieur principal de physique nucléaire
<b>IPE</b>	Indemnité forfaitaire spéciale au personnel enseignant
<b>IPE</b>	Ingénieur projet européen
<b>IPN</b>	Institut de physique nucléaire
<b>IPGR</b>	Institut de perfectionnement à la gestion de la recherche
<b>IR</b>	Ingénieur 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 (anciennement ORSTOM)
<b>IRHC</b>	Ingénieur de recherche hors classe
<b>IRHS</b>	Inspecteur régional d'hygiène et de sécurité
<b>ISFIC</b>	Indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif
<b>IT</b>	Ingénieurs, techniciens

**K**

<b>K€</b>	Kilo euros (ou milliers d'euros)
<b>KF</b>	Kilo francs (ou milliers de francs)

**L**

<b>LAL</b>	Laboratoire d'accélérateur linéaire
<b>LOLF</b>	Loi organique relative aux lois de finance
<b>LOP</b>	Loi d'orientation et de programmation

**M**

<b>MAD</b>	Mise à disposition
<b>MC</b>	Moyens communs (y compris INIST)
<b>M€</b>	Millions d'euros
<b>MO</b>	Moyen-Orient
<b>MOY</b>	Moyens Communs
<b>MPPU</b>	Mathématiques, physique, planète et univers
<b>MRC</b>	Maître de recherche contractuel
<b>MSH</b>	Maison des sciences de l'homme

**N**

<b>NBI</b>	Nouvelle bonification indiciaire
<b>NOEMI</b>	NOuveau Emplois offerts à la Mobilité Interne

**O**

<b>OGM</b>	Organismes génétiquement modifiés
------------	-----------------------------------

**P**

<b>PAC</b>	Personnels d'administration centrale
<b>PACA</b>	Provence-Alpes-Côte d'Azur
<b>PACS</b>	Pacte civil de solidarité
<b>PCRDT</b>	Programme communautaire de recherche et de développement technologique
<b>PED</b>	Pays en développement
<b>PFI</b>	Prime de fonctions (informaticiens)
<b>PFU</b>	Plan de formation d'unité
<b>PIP</b>	Prêt à l'insertion des personnels
<b>PNC</b>	Physique nucléaire et corpusculaire
<b>PP</b>	Préparateur en physique nucléaire
<b>PPP</b>	Personne physique payée
<b>PPRS</b>	Prime de participation à la recherche scientifique

**R**

<b>RAFP</b>	Retraite additionnelle de la Fonction publique
<b>RATP</b>	Régie autonome des transports parisiens
<b>RE</b>	Ressources extérieures
<b>REFERENS</b>	Référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur
<b>RGP</b>	Responsable de grand projet
<b>RMT</b>	Recrutement à mi-temps
<b>RP</b>	Ressources propres
<b>RPO/RTO</b>	Retour partiel/total sur option
<b>RPRH</b>	Responsable du personnel et des ressources humaines

**S**

<b>SAR</b>	Secrétaire d'administration de la recherche
<b>SARCE</b>	SAR de classe exceptionnelle
<b>SARCN</b>	SAR de classe normale
<b>SC</b>	Sciences chimiques
<b>SDI</b>	Structures diverses d'interventions
<b>SDV</b>	Sciences de la vie
<b>SE</b>	Subvention d'État
<b>SFT</b>	Supplément familial de traitement
<b>SGEN</b>	Syndicat général de l'éducation nationale
<b>SHS</b>	Sciences humaines et sociales
<b>SMIC</b>	Salaires minimum interprofessionnel de croissance
<b>SMP</b>	Surveillance médicale particulière
<b>SNCF</b>	Société nationale des chemins de fer français
<b>SNCS</b>	Syndicat national des chercheurs scientifiques
<b>SNIRS</b>	Syndicat national indépendant de la recherche scientifique
<b>SNPCEN</b>	Syndicat national des personnels de physique corpusculaire et nucléaire

<b>SNPREES</b>	Syndicat national FO des personnels de recherche et enseignement supérieur
<b>SNPTES</b>	Syndicat national des personnels techniques de l'enseignement supérieur
<b>SNTRS</b>	Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique
<b>SPM</b>	Sciences physiques et mathématiques
<b>SS</b>	Sécurité sociale
<b>ST2I</b>	Sciences et technologies de l'information et de l'ingénierie
<b>SUD</b>	Syndicat solidaire, unitaire, démocratique

**T**

<b>T</b>	Technicien
<b>TA</b>	Technicien d'atelier de physique nucléaire
<b>TAD</b>	Traducteurs et analystes documentaires
<b>TCE</b>	Technicien de classe exceptionnelle
<b>TCN</b>	Technicien de classe normale
<b>TCS</b>	Technicien de classe supérieure
<b>TE</b>	Technicien d'études de physique nucléaire
<b>TP</b>	Temps partiel
<b>TPN</b>	Titulaire de physique nucléaire
<b>TPT</b>	Technicien principal titulaire de physique nucléaire
<b>TT</b>	Technicien titulaire de physique nucléaire

**U**

<b>UE</b>	Union Européenne
<b>UMR</b>	Unité mixte de recherche
<b>UMS</b>	Unité mixte de service
<b>UNEDIC</b>	Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
<b>UNSA</b>	Union nationale des syndicats autonomes
<b>UPR</b>	Unité propre de recherche
<b>UPRESA</b>	Unité propre de l'enseignement supérieur associée au CNRS
<b>UPS</b>	Unité propre de service
<b>URA</b>	Unité de recherche associée
<b>USCA</b>	Union des syndicats CGT des chercheurs et assimilés des organismes publics de la recherche
<b>USR</b>	Unité de service et de recherche

Conception et réalisation de la maquette : GRAINES D'OCTETS – EDEN STUDIO – 01 69 79 65 00.

Impression : Promoprint.

Photo de la couverture :

© CNRS Photothèque / Atm3d / CFEETK

Légende : Trois exemples d'affichage du modèle numérique des colonnes : maillage du nuage de points 3D, modèle 3D maillé et ombré, modèle 3D maillé et texturé. Sur le site de Karnak, en Egypte, a été réalisé pour la première fois, un relevé épigraphique exhaustif des 134 colonnes de la salle hypostyle du temple consacré au dieu Amon-Rê. Ce travail d'inventaire est aujourd'hui possible grâce à deux techniques, le scannage 3D et la photogrammétrie. L'association de ces deux types de données permettra d'obtenir une représentation déroulée des décors.

Photos des pages intérieures :

© CNRS Photothèque : AUFFRET Alexandra – CHEZIERE Alexis – FOUCHARAN Alain – MARRIANO Americo – PERRIN Emmanuel – RAGUET Hubert – VRIGNAUD François

© CNRS Photothèque/CREMANT/France Telecom-Orange Labs : PERRIN Emmanuel

© CNRS Photothèque/INSU/LPG : GRONOFF Guillaume

© CNRS Photothèque/INSU : KLINGER Yann

© CNRS Photothèque/INSU/IRAM : ROSE Caroline

© CNRS Photothèque/IPEV : DELBART Franck – DELHAYE Claude

© CNRS Photothèque/ISEM : MARIVAUX Laurent

© CNRS Photothèque/NAMC/IPEV : CHARRIER Isabelle



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

**Centre National de la Recherche Scientifique  
Direction des Ressources Humaines**

3, rue Michel-Ange 75794 Paris Cedex 16

Tél. 01 44 96 40 00 • Télécopie 01 44 96 53 90